

كلية التربية النوعية
FACULTY OF SPECIFIC EDUCATION



**إدارة التغيير وعلاقتها باتجاه المرأة المعيلة نحو
الأزمات المالية**

**Change management and its relationship to
the attitude of women breadwinners towards
financial crises**

إعداد

د/ نسمة محمد همام علي

مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية - جامعة بنها

د/ ولاء عبد الرحمن محمد محمد

مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية - جامعة بنها

مايو 2025 م

إدارة التغيير وعلاقتها باتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية
Change management and its relationship to the attitude of
women breadwinners towards financial crises

إعداد

د/ نسمة محمد همام علي¹ د/ ولاء عبد الرحمن محمد*

الملخص:

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) لدى المرأة المعيلة عينة البحث، تمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات العامة (إعداد الباحثين) واستبيان إدارة التغيير (إعداد الباحثين) واستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية (إعداد الباحثين)، اشتملت عينة البحث على (432) امرأة معيلة من محافظة القليوبية، تم اختيار العينة بطريقة صدفية غرضية من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، بعد جمع البيانات تم تحليلها إحصائياً للتحقق من فروض البحث باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين إدارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده لدى المرأة المعيلة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة في الريف والحضر في إدارة التغيير، وتبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة وفقاً لعدد أفراد الأسرة في إدارة التغيير، وتبين وجود

¹ مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية - جامعة بنها

* مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي بكلية التربية النوعية - جامعة بنها

تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات في إدارة التغيير وفقا لمتغير السن، ووجود تباين دال إحصائيا في إدارة التغيير وفقا لمتغير (المهنة-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية-الدخل الشهري)، وتبين وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية وفقا للسن، ووجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية وفقا للمستوى التعليمي، وتبين أنه لا يوجد تباين في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمة المالية وفقا للمهنة، ووجود تباين دال إحصائيا في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمة المالية وفقا للحالة الاجتماعية والدخل الشهري للأسرة.

وقد أوصى البحث بأنه ينبغي أن تكون هناك سياسات تدعم النساء المعيلات في الأوقات العصيبة، مثل إعانات البطالة أو التدريب المهني، ومن الضروري أن تتخذ المؤسسات الحكومية والخاصة خطوات أسرع وأكثر فعالية في توفير الدعم اللازم للنساء المعيلات بعد الأزمات المالية، مثل توفير مساعدات نقدية مباشرة، أو برامج إعادة تأهيل اقتصادي.

الكلمات المفتاحية: إدارة التغيير، الأزمات المالية، المرأة المعيلة .

Research Summary:

The current research was aimed at examining the relationship between change management in its four axes (diagnostic study and preparation for acceptance of change, planning for change, implementation of change, evaluation and corrective follow-up) and the trend of women breadwinners towards financial crises in its three dimensions (pre-crisis- during crisis- after crisis) in women breadwinners. The research tools were the General Data Form (preparation of the two researchers) and the Change Management Questionnaire (preparation of the two

researchers) and the questionnaire on the orientation of female breadwinners towards financial crises (preparation of the two researchers). The sample included (432) female breadwinners from the Qalibiya governorate.

Results showed a statistically relevant correlation between change management in its axes and women's dependent trend towards financial crises in its dimensions for women breadwinners and statistically significant differences between rural and urban breadwinner women's average scores in change management, Statistically significant differences between women's score averages according to the number of family members in change management are also found s change management according to the age variable. and D's statistical variability in change management according to variable (Occupation-level education-marital status-monthly income). A statistically differentiated D among women breadwinners in the direction of female breadwinners towards financial crises according to age, a statistical D among women breadwinners in the direction of women breadwinners towards financial crises according to educational level, and there was no discrepancy in the direction of women breadwinners towards financial crisis according to occupation, The existence of statistically different D in the direction of women's breadwinners towards the financial crisis according to the social situation and monthly income of the family.

The research recommended that there should be policies to support women's dependants in difficult times, such as unemployment benefits or vocational training, and that government and private institutions should take faster and more effective steps in providing support to women breadwinners after financial crises, such as direct cash assistance or economic rehabilitation programmes.

Keywords: change management, financial crises, women's breadwinner.

مقدمة ومشكلة البحث:

يواجه المجتمع المصري في الوقت الحالي مجموعة من التحديات سواء علي المستوى المحلي أو العالمي في ظل التحولات والتغيرات التي تشهدها الساحة العالمية على كافة الأصعدة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتكنولوجية مما يؤثر بشكل عام على جميع أفراد المجتمع.

ولقد شهد العصر الحديث تغيرات وظروفا فريدة غير مسبوقة في التاريخ، مما أثر على جميع جوانب الحياة وأدى إلى نشوء واقع اجتماعي بمعايير وقيم جديدة (إبراهيم، 2019:10)، كما أن هناك تغيرات ومستجدات ملموسة في المجالات الاقتصادية والتكنولوجية والثقافية والاجتماعية، ولذلك فإن الجهود المبذولة في خطط التنمية على المستوى الوطني لن تؤتي ثمارها إلا إذا تبنى الأفراد خططا لإدارة مواردهم كأساس لحياتهم، ويساعد ذلك على تحقيق التوازن بين مواردهم وأهدافهم في ظل التغيرات السريعة للعصر الحالي (رقبان، 2008:25).

ومع التغيرات السريعة في العصر الحديث ومع السعي المستمر للمجتمعات النامية لتحقيق معدلات طبيعية من التحول والتطور أصبحت الإدارة تمثل العمود الفقري لإدارة المجتمع، وقد باتت ملقاة على عاتقها مسؤولية تحقيق أهداف المجتمع عبر مختلف التنظيمات الاجتماعية، سواء كانت هذه التنظيمات متعلقة بالإنتاج أو تقديم الخدمات، وبالتالي تغير دور الإدارة بشكل ملحوظ ليتخطى حدود التنفيذ إلى مجالات أوسع تشمل رسم الخطط، تحديد الأهداف، واتخاذ القرارات (على، 2003: 30).

والإدارة كانت موجودة منذ نشأة الإنسان على الأرض، حيث كان تنظيم الإنسان لشؤونه شكلا من أشكال الإدارة العامة في العصور القديمة (شرف الدين، 2013: 10-13)، فقد كانت محدودة مقارنة بما أصبحت عليه اليوم من تعقيد نتيجة للتواصل مع الكثير من الناس، وبمجاللات عمل متعددة وتخصصات مختلفة نتيجة لتطور الحياة والعمل (المحامدة، 2005: 19-20)، كما أصبحت الإدارة في العصر الحديث علما وفنا في نفس الوقت، وهي تشمل جوانب متعددة والتي تعبر جميعها عن جوانب النشاط البشري (شعيب، 2003: 2).

والإدارة في المجتمعات الحديثة أصبحت وسيلة أساسية لتوجيه الدول والشعوب نحو تحقيق أهدافها وغاياتها في الحاضر والمستقبل (أبو العلا، 2013: 40)، وتزداد أهميتها بوضوح نتيجة للتزايد السكاني وتعقيد الأنشطة البشرية، وتوسع مجالات العمل، وتوجهها نحو التخصص والاستفادة من التقنيات المتطورة (عابدين، 2001: 19).

ومع ظهور الكثير من أساليب الإدارة الحديثة أصبحت الإدارة أكثر فعالية في تنفيذ مهامها وتحسينها وتطويرها، وقد ساهم ذلك في اتباع طرق جديدة في تطوير الخطط الاستراتيجية للأفراد، مما يستدعي إجراء تغييرات مستمرة تتماشى مع التغيرات الحادثة، لذا، من الضروري أن يقوم الأفراد بوضع استراتيجيات واضحة تعتمد على التنبؤ بالمستقبل والتخطيط الجيد لإدارتها،

كما يجب عليهم السعي لتبني أفكار جديدة من أجل مواكبة التغيير بآثاره الإيجابية وتجنب آثاره السلبية (ضحاوي & خاطر، ٢٠١٥: ١٧٦- 177).

كما يشهد العالم اليوم سلسلة من التغيرات الكبيرة، والتحولت السريعة، مما جعل مواكبة هذه التغيرات المتلاحقة إحدى السمات الأساسية للمجتمعات الحديثة (المطيري، 2020: 46)، ولذلك، اتفق الباحثون والمفكرون على أن التغيير أصبح من أبرز سمات العصر الحديث، فلم يعد فهم هذه التغيرات والتعامل معها وتوظيفها مجرد خيار فكري بل أصبح أمراً ضرورياً يفرضه واقع العصر الحديث (السبيعي، 2009: 3).

ويعتبر التغيير من سمات المجتمعات المتقدمة التي تسعى باستمرار للوصول إلى الأفضل من خلال مواكبة التطورات الحديثة التي تتماشى مع ثقافة المجتمع، والاستفادة منها لتحقيق أهدافه، وفي ظل العصر الحديث الذي يشهد تسارعا متزايدا في استخدامات المعرفة والتكنولوجيا والثقافة يتضح صحة المقولة أن التغيير هو الشئ الوحيد الدائم في الحياة (عليان، 2015: 8)، وأصبح الوعي بأهمية عملية التغيير ضرورة لا غنى عنها للمجتمع الذي يسعى إلى تحقيق التقدم والازدهار (البناء، 2013: 266).

ويرى القحطاني (2001: 111) أنه إذا كان التغيير هو العنصر المشترك في التغيرات العالمية المستقبلية، فإنه يجب التركيز على أهمية القيادة في توجيه هذا التغيير وإدارته بفعالية، فالتغيير لديه القدرة على الابتكار والإبداع والتجديد، بالإضافة إلى تعزيز الكفاءة في التعامل مع التغيرات، كما يرى عليان (2015: ٨) أن التغيير أصبح بشكل عام جزءاً مهماً من جميع جوانب حياة الأفراد، يتم تطبيقه للتكيف مع التغيرات، واستغلال الفرص المتاحة لتلبية احتياجات الأفراد، والاستجابة للتطورات التقنية والتنافس المتزايد، وتحقيق التوافق بين الفرد وبيئته المحيطة.

والتغيير يعمل علي الانتقال من الحالة الراهنة التي نعيشها إلى حالة مستقبلية أفضل وأكثر فعالية، وبالتالي التغيير هو العملية التي نكتسب من خلالها المعرفة ونستكشف الأشياء باستمرار (عرفه، 2012: 27)، فالتغيير هو عملية تفاعل ذكي لا يحدث بشكل عشوائي أو ارتجالي، بل تتم ضمن إطار عمل منظم يهدف إلى تحقيق أهداف محددة وغايات واضحة، وبالتالي، فإن إدارة التغيير تهدف إلى الوصول إلى هدف محدد وتسعى لتحقيق غاية معروفة ومتفق عليها (الرقب، 2008: 31).

وإدارة التغيير تعتبر أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة التي يطمح كل فرد لتحقيقها بهدف الوصول إلى أهداف تسهم في تنمية الفكر العلمي في مجال الإدارة، كما تسعى هذه الإدارة إلى التطوير المستمر ومواكبة أحدث المستجدات التي تلبي احتياجات تحسين وتطوير العمل بشكل مستمر (المطيري، 2020 : 47).

ويؤكد العطيات (2006: 95) أن إدارة وفهم التغيير يعد جزءا أساسيا من مهارات التعامل مع العصر الحالي، خاصة عند تنفيذ التغييرات التي تؤثر على الأفراد؛ وذلك لمواجهة التحديات الكبرى التي يفرضها هذا العصر السريع. ولضمان الاستمرار في البقاء وتحقيق النجاح في ظل المنافسة الشديدة التي تسود العالم اليوم فإن الأمر يتطلب استيعابا دقيقا لعملية التغيير وأساليب إدارتها بفاعلية، ومن المهم أن يقتنع الأفراد بضرورة تغيير أدائهم ومساهماتهم في تحقيق التغيير المطلوب من خلال تطوير إجراءات العمل (Hughes, 2006: 192).

إن التغيير المخطط يعد واحدا من أهم العوامل التي تساهم في استمرار الفرد، وخاصة في ظل المتغيرات الكثيرة التي تملأ البيئة المحيطة، والتي تأتي كنتيجة لصفات عصر الذكاء، والذي يتطلب التكيف مع التغيير ومواكبته (عبد الرحيم، 2008: 20) و(البدارين & القواسمة، 2013: 50). وإدارة التغيير أصبحت ضرورة حتمية نتيجة لتغير الظروف وتجدد الأفكار والمفاهيم، وزيادة عدد السكان الكبيرة التي تحتاج إلى قدرة كبيرة على استخدام الموارد البشرية للارتقاء بالمجتمع (شقورة، 2012: 4).

ويؤكد علة (٢٠١٧: ١٥٦) أن أي تغيير يحدث بدون إدارة فعالة كجسد بلا عقل أو سفينة بلا قائد. يحتاج التغيير إلى إدارة فعالة تعمل على التخطيط والتنفيذ وتقود مسيرته نحو تحقيق الأهداف بشكل أفضل للفرد، لذلك، من الضروري على الفرد أن يتبنى أسلوب إدارة التغيير من حيث التصميم والتطبيق والتقييم، سواء كان ذلك فكرياً أم ممارسة، إذا أراد أن يستمر وينجو في بيئة قد تكون غير مستقرة في بعض الأوقات ومتغيرة في أوقات أخرى، وبناء على هذا التحدي الجديد، تم إدخال إدارة التغيير كاستراتيجية للتطوير وكمفهوم يعمل على إعادة تشكيل التوافق مع الظروف المتغيرة.

ويشير بير (2006: 57) إلى أن إدارة التغيير تتطلب القيام بمجموعة من الأدوار، تبدأ بتحديد رؤية واضحة ومقبولة، والعمل على تطوير استراتيجية فعالة لتحويل هذه الرؤية إلى واقع ملموس، يجب عليهم تحفيز الأفراد لمواصلة السعي نحو تحقيق الرؤية برغم الصعوبات والعوائق الموجودة، كما يتحملون مسؤولية تيسير أداء المهام الصعبة، والاهتمام بتفاصيل التنفيذ، بالإضافة إلى جمع الموارد اللازمة، وضمان توجيه طاقة الأفراد بالاتجاه الصحيح.

وفي هذا السياق أشارت دراسة كل من (Bertrand & Knowles 2010) و (MCEwen 2007) أن الإنسان يميل أحياناً إلى التغيير والتطور والتجديد، بشرط ألا يتعارض ذلك مع مصالحه الشخصية، في حين أكدت دراسة (Morrison, M & Mihm, C 2009) أن عملية التغيير تتطلب المرور بعدة مراحل متكاملة، حيث إن كل مرحلة تتميز بأسلوب إداري معين يناسب طبيعتها ومتطلباتها، تبدأ هذه العمليات بمرحلة الإعداد للتغيير، والتي تشمل التعريف باستراتيجية التغيير وتشكيل فريق التغيير، يليها مرحلة إدارة التغيير التي تركز على وضع خطة واضحة لتنفيذ التغيير، وأخيراً، تأتي مرحلة التغييرات الجوهرية التي تهتم بمعالجة الفجوة بين الواقع وما نرغب فيه، وكذلك هناك العديد من الدراسات المختلفة التي تناولت ذلك كدراسة الهبيل (2008) ودراسة القرشي

(2008) ودراسة حجاج (2009) ودراسة عبد الغفار (2010) ودراسة الرقب (2008) ودراسة شقورة (2012) التي أكدت على ضرورة فهم واقع إدارة التغيير وأهميته.

كما أظهرت دراسة رصاص & مشعل (2018) إن إدارة التغيير بمراحلها أصبحت شيئاً مهماً لكل فرد في الأسرة، بغض النظر عن عمره أو حالته المادية أو الاجتماعية؛ حتى يواكب التغيرات التي يشهدها مجتمعنا المعاصر والاستعداد لما هو جديد، وهذا ما أكدته دراسة الدويك وآخرون (2022) والتي أثبتت أن الاهتمام بالمرأة المصرية يمثل ضرورة ملحة، لأنها تلعب دوراً هاماً في تعزيز قوة الأسرة واستقرارها، وفي ظل محدودية الموارد والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، أصبح من المهم توعية المرأة بأهمية إدارة التغيير وتوجيهها لتحقيق الأهداف المنشودة لها ولأسرتها بأفضل طريقة ممكنة، وكذلك دراسة خليفه (2022) التي أكدت على أنه لا يمكن للمرأة تحقيق التطور والنجاح بأن تترك الأمور للصدفة والظروف لتتحكم بمصيرها وتفرض عليها نوع التغيير المطلوب، بل يجب عليها أن تتبع منهجاً علمياً دقيقاً من خلال تطبيق إدارة التغيير في حياتها واتباع الخطوات العلمية، مما يساهم في تحقيق أهداف التغيير.

وتعد الأزمة المالية الحالية واحدة من أسوأ الأزمات التي واجهها الاقتصاد العالمي، بل تعتبر الأخطر في تاريخ الأزمات المالية، خصوصاً بعد أن أصبح واضحاً عدم قدرة النظام الاقتصادي العالمي على التعامل معها بسرعة وكفاءة والتقليل من تأثيراتها (Austin, 2008:2)، ومع تصاعد هذه الأزمة، تفاقمت آثارها على الدول النامية بسرعة كبيرة، هذا الوضع الذي أدى إلى تهديد سبل العيش والرفاهية وفرص التنمية للمجتمعات؛ حيث فقد ملايين الأفراد حول العالم خلال هذه الأزمة المالية الحالية وظائفهم ومواردهم المالية ومدخراتهم ومنازلهم، وتشير تقديرات البنك الدولي إلى أن أكثر من 50 مليون شخص اضطروا للعيش في فقر، مما أثر بشكل خاص على النساء والأطفال (الخولي، 2010: 239).

إن تكرار الأزمات المالية في الدول المختلفة خلال التسعينيات من القرن الماضي أصبح موضوعاً يثير القلق والاهتمام؛ بسبب الآثار السلبية الخطيرة التي هددت الاستقرار الاقتصادي لهذه الدول، بالإضافة إلى ذلك، فإن تأثير هذه الأزمات امتد ليشمل دولاً أخرى، نتيجة للترابط الاقتصادي والمالي الذي كان سائداً في ذلك الوقت (الطنطاوي، 2008: 11).

وتؤكد الحلبي (2011: 809) بأن الأزمة واقع حتمي، في ظل التغيرات البيئية المتنوعة والسريعة، التي تشكل خطراً على أفراد الأسرة، وقيمهم، وأمنهم وممتلكاتهم، وترى رشوان (2022: 568) أن عدم قدرة الفرد على تلبية احتياجات أسرته بسبب انخفاض الدخل المالي، قد يؤدي به إلى حدوث أزمات مالية تؤثر على استقراره الاقتصادي، وتؤكد حسين (2021: ٨٠٧) أن الأزمة من الأحداث المؤثرة والهامة وذلك بسبب التغيرات القوية التي تحدث بشكل مفاجئ، والأزمة تنشأ عادة نتيجة عوامل متعددة، مثل سوء الفهم، انتشار الأفكار السلبية، الشعور بالإحباط، تفاقم الفقر، أو ضعف التخطيط الفعال (Chile & Dokubo, 2018: 73).

وتعتبر الأزمة جزءاً من نسيج الحياة البشرية في أي مجتمع، وهي ميزة من مميزات الحياة المعاصرة، التي يسميها البعض أحياناً بعصر الأزمات (آل سعود، 2006: 10)، ونظراً لأن الأفراد اليوم يواجهون العديد من الأزمات والصعوبات، فأصبح من الضروري توافر قيادة فعالة قادرة على إدارة عمليات التغيير بكفاءة عالية، وتمر عبر هذه التحديات نحو التقدم والتحسين، إضافة إلى ذلك، يجب أن يكون هناك تخطيط منظم يساهم في تحقيق أهداف وتطلعات الأفراد، ويضمن تلبية احتياجاتهم التي تتزايد في كل يوم- بل في كل دقيقة، وفي كل ثانية (العتيبي، 2009: 2).

ويعتمد مدى تحمل وتقبل الأزمات على الفروق الفردية، حيث يتأثر ذلك بالإطار الفكري الخاص بكل فرد، ويتطلب هذا نوعاً من التكيف والتألف أو التغيير

الواعي مع هذه المتغيرات، وذلك بهدف إعادة تشكيل حياة الأفراد سواء في الفكر أو السلوك أو أسلوب الحياة، بهذا الشكل، يتمكن الفرد من متابعة التطور الحضاري المعاصر دون أن يتخلل عن ثوابته الدينية والأخلاقية (العبدلي & الحارثي، 2016: 162).

ومع الضغوط التي تواجهها الأسر في الوقت الحالي والتغيرات التي طرأت على أنماط الحياة الأسرية، تعاني الأسرة المصرية من العديد من الأزمات والتحديات التي غالباً ما تكون نتيجة قلة الخبرة وسوء إدارة الموارد الأسرية المختلفة، وعدم وضوح الأهداف مما يؤدي إلى ظهور أزمات متعددة نتيجة اتخاذ قرارات خاطئة تسبب التوتر في الحياة الأسرية، من الضروري أن يتعاون أفراد الأسرة معاً لفهم أسباب هذه الأزمات ومحاولة التعامل معها دون أن يتعرض أي منهم للخسائر أو الخروج من الأزمات بأقل الأضرار (رشوان، 2022: 463).

ويؤكد (Parker & Bar-on (2000: 210 بأن اتباع بعض الطرق لمواجهة الأزمات والضغوط اليومية والنجاح في التغلب عليها يحتاج إلى قدرات ومهارات شخصية وانهائية واجتماعية، فالأفراد الذين يمتلكون مهارات الذكاء العاطفي لديهم سمات شخصية مثل الثقة بالنفس، والقدرة على التنظيم الذاتي، والتحكم في انفعالاتهم، وعندما يتمكن الفرد من التحكم في عواطفه وإدارتها بشكل كفاء وفعال، فإنه يصبح أكثر قدرة على تحديد أفضل الطرق وأكثرها فعالية لحل الأزمات التي تواجهه.

وبالتالي، فإن الإدارة العلمية لأزمات الأسرة تعتبر الوسيلة الأمثل للتغلب على هذه الأزمات، سواء كانت مالية أو اجتماعية أو اقتصادية، من خلال استخدام الموارد والإمكانيات المتاحة لتحقيق الأهداف المنشودة، كما أن تحقيق التوافق مع الأزمات يعتمد بشكل كبير على مدى فاعلية الأفراد في أداء أدوارهم (رقبان، 2008: 271)، يحتاج التعامل مع الأزمات إلى مجموعة معينة من المهارات، مثل وجود معلومات وخبرة وتدريب، وكذلك القدرة على التواصل والتفكير بشكل مبتكر

والشجاعة عند اتخاذ القرارات المختلفة مع الحفاظ على التوازن الإنفعالي أثناء مواجهة الأزمة (حورية & حسانين، ٢٠٢٢: ١٠٨١).

ولقد أوضحت الحلبي (2011: 98) أنه على الرغم من وجود الكثير من الأزمات المختلفة التي تواجه الأسرة، إلا أن كل أزمة لها خصائص خاصة بها تحتاج إلى اتباع أسلوب إدارة خاص للتعامل معها تتناسب مع طبيعتها، وقد أكدت الخضير (٢٠٠٣ : ٣٤) على أن الأزمات تخضع بشكل عام لعمليات منهجية دقيقة تعتمد على أسس علمية في إدارتها؛ لمنع حدوثها أو الحد من آثارها السلبية، كما أن القدرة على إدارة الأزمات تعتبر مهارة يحتاج أفراد الأسرة إلى تطويرها من خلال التدريب عليها، وذلك بهدف تحقيق استجابة فعالة وعالية أثناء الأزمة بالإضافة إلى تجنبها قبل حدوثها، واتخاذ القرارات المناسبة للتعامل معها وتقليل ضررها، ويجب أن يتم الاستشعار بالأزمات والتنبؤ بها قبل وقوعها، ومراقبتها ومعرفة عناصرها من أجل وضع خطة للتعامل معها.

وفي ظل قلة انتشار ثقافة الأزمات وغياب الفرق المتخصصة في إدارة الأزمات، وصعوبة التعامل معها والقدرة على السيطرة عليها والاستفادة منها كفرص للتعلم، تواجه بعض ربات الأسر الأزمات بطريقة عشوائية وبأسلوب رد الفعل، مما قد يؤدي إلى خسائر اقتصادية وبشرية، من ناحية أخرى، هناك من يعتمد على الأساليب المنهجية العلمية السليمة في إدارة الأزمات، مما يساعد على منع حدوثها والتقليل من تأثيراتها السلبية (حسن، 2012: 15).

وفي هذا السياق تؤكد دراسة الحلبي (2022) ودراسة أبوصيري & محمود (2019) أن الأزمات هي جزء أساسي من الحياة في الوقت الحالي، والسبب الرئيسي للعديد من المشكلات التي تواجهها الأسرة، مما يستدعي وضع طريقة علمية للتعامل معها ومواجهتها للحد منها وتقليل تأثيرها على الأسرة، كما تشير دراسة خضر (2010) أن الأزمة المالية العالمية أثرت على الأسر المصرية بشكل ملحوظ، وعلى الرغم من وجود اختلافات في كيفية تأثر الأسر بتلك الأزمة، فإن

عواقبها كان لها تأثيرات اقتصادية واجتماعية وصحية، وكذلك، يختلف فهم الزوجة لتبعات هذه الأزمة بناء على مستوى معرفتها وثقافتها حول أسبابها ونتائجها. وكذلك أكدت دراسة **الخفاجي (2020)** أنه كلما زاد المستوى التعليمي للمرأة، تطور أسلوب تفكيرها وأصبحت أكثر قدرة على تحليل الأزمات وإدارتها بفعالية، ومع زيادة الدخل الشهري للأسرة، يزداد وعيها وقدرتها على إدارة الأزمات المالية.

وأكدت دراسة **قنديل وآخرون (2011)** أن التعامل مع الأزمات يتأثر بعدة عوامل، التي تشمل نوعية أفراد الأسرة ومستوى استعدادهم، بالإضافة إلى نوع الأزمات التي يواجهونها، ويتطلب ذلك اختيار أفراد لديهم القدرة على استخدام مهاراتهم وخبراتهم لتنظيم الجهود اللازمة لمواجهة الأزمة، والهدف هنا هو جمع كل الموارد البشرية والمادية وزيادة الروح المعنوية لتوفير القوة اللازمة لمواجهة هذه الأزمات، كما أكدت دراسة **أبو عقيل & نبروخ (2020)** على أهمية قياس مدى فعالية إدارة الأزمات وطرق التعامل معها والتمييز بين صنع الأزمة ومعالجتها باعتبار ذلك أمرا ضروريا لوضع الحلول المناسبة وتفعيل خطوات العلاج من خلال التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لتحقيق معالجة فعالة تسهم في حل الأزمة، وأنه من المهم أن تتم إدارة الأزمات قبل حدوثها وأثناء حدوثها وبعد انتهائها.

وتحتل المرأة منذ فترة طويلة مكانة رائدة في السياسات والمنظمات العالمية، سواء الحكومية أو الأهلية، يأتي ذلك في إطار الجهود المبذولة لرفع مستوى المرأة على كافة المستويات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وإبراز الدور المهم الذي تقوم به سواء داخل نطاق الأسرة أو في المجتمع بشكل عام، فهي المسؤولة الرئيسية عن إدارة شؤون الأسرة ونمط استهلاكها، ولها دور كبير في التخطيط المالي السليم لبنود الميزانية لضمان تحقيق حالة من التوازن والاستقرار الاقتصادي لأسرتها (**الخفاجي، 2020: 109**).

ولقد شهد دور المرأة تحولا كبيرا في السنوات الأخيرة من القرن العشرين داخل مجتمعاتنا العربية، فقد أصبحت شريكا فاعلا في تحمل مسؤوليات الأسرة وأعباء الحياة، مما جعلها تواجه العديد من الضغوط التي تؤثر على جميع أفراد الأسرة، وعليها كربة أسرة بشكل خاص بسبب تعدد أدوارها داخل المنزل وخارجه، وكلما ازداد وعي المرأة ومدى خبرتها، زادت قدرتها على التعامل مع أزمات الأسرة بفعالية واتباع أساليب علمية لمعالجتها (الحلبي، 2011: 801).

وتقاس كفاءة المرأة بقدرتها على التعامل مع الأزمات الصعبة، وهو ما يعتمد على مستوى معرفتها وخبراتها كمرأة ناجحة، كما يحدد ذلك قدراتها على مواجهة التحديات، وسرعة تحليلها للأمور بدقة، وجرأتها في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية، كل هذا وغيرها من الأمور لا يمكن تقييمه إلا في ظل ظروف الأزمة (الخصيري، 2003: 146).

هذا ويعد انتشار ظاهرة المرأة المعيلة في المجتمع المصري قضية هامة، حيث تواجه العديد من العوامل التي تزيد من احتمالية تعرضها للأزمات، لاسيما الأزمات الاقتصادية، وما ينتج عن ذلك من تأثيرات سلبية على الأسرة والمجتمع (سليمان وآخرون، 2022: 549).

ومما تجدر الإشارة إليه هو أن المرأة المعيلة قد واجهت الكثير من التغيرات التي أثرت بشكل كبير على تدهور وضعها الاقتصادي والاجتماعي والصحي والثقافي، مما يسبب حرمانها من تلبية احتياجاتها الأساسية بشكل مناسب، فالظروف الاجتماعية والاقتصادية الحالية لا توفر لها فرصا كافية للحصول على الغذاء المناسب والسكن اللائم والخدمات الاجتماعية مثل التعليم والصحة والرعاية، بالإضافة إلى ذلك، تعاني من ضعف قدرتها على التأثير في اتخاذ القرارات المجتمعية التي يمكن أن تلبي احتياجاتها الأساسية داخل المجتمع (سليمان، 2001: 365).

ومما يؤيد ذلك دراسة **Eileen (2004)** ودراسة **chen (2006)** التي أثبتت نتائجهما بأن الأسر التي تعولها امرأة تواجه صعوبات كبيرة في الجوانب الاقتصادية والتعليمية، وتعاني من قلة الموارد المالية، وكذلك دراسة **(2006) Tanga** ودراسة **Mclanahan (2005)** التي أكدت أن الأسر التي تعولها امرأة تعاني من نقص في النواحي المالية وضعف الوعي لديها عن كافة المؤسسات الخدمية، كما أشارت دراسة **Campbell (2007)** ودراسة **Brock (2006)** على ضرورة مواجهة مشكلات المرأة المعيلة ومساعدتها في التغلب على التحديات التي تعيق قدرتها على أداء دورها المتوقع، كما يجب العمل على تخفيف الضغوط التي تواجهها، لاسيما تلك المتعلقة بالضغوط المالية، وأكدت دراسة **(2006) Michael** ودراسة **Mottsnigel (2007)** أن المرأة المعيلة من الفئات مهضومة الحقوق، وليس لديها الوعي الفعلي بحقوقها، لذلك، من الضروري تعزيز مكانة المرأة المعيلة وزيادة استفادتها من الموارد المتاحة لها.

وتشير الدراسات والإحصاءات إلى أن المرأة المعيلة تعد من أكثر الفئات تأثراً بظاهرة الفقر، فهي غالباً ما تكون الأقل حظاً في الحصول على التعليم، مما يقلل من فرصها في العمل أو الحصول على دخل مستقر، بالإضافة إلى ذلك، تعاني من نقص في التدريب والتأهيل، الأمر الذي يزيد من صعوبة تحسين وضعها الاقتصادي، رغم أنها تتحمل المسؤولية الأساسية لتدبير شؤون الأسرة ضمن إمكانيات مالية محدودة (محمود، 2004 : 41).

كما تشير الإحصاءات إلى أنه من بين 24.7 مليون أسرة في مصر، هناك 3.3 مليون أسرة مصرية تعولها امرأة، وفقاً لبيان الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء الصادر بمناسبة اليوم العالمي للأسرة لعام 2020، وهو ما يعني أن هناك 13.4% من الأسر المصرية تعولها الأم، أي أنه من بين كل 100 أم، هناك 13 أم، تعلن أسرها بالكامل، وفقاً للأرقام الرسمية. ووفقاً لدراسة أعدها المرصد المصري التابع للمركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، فإن 70.3% من

هؤلاء السيدات يعلنن أسرهن بعد موت الزوج، و16.6% من المتزوجات، و7.1% من المطلقات (صلاح الدين، 2022).

وتوثق الإحصاءات الرسمية وجود نحو 12 مليون امرأة معيلة (تقوم على رئاسة الأسرة لأي سبب) من إجمالي عدد السكان الذي بلغ في مطلع أبريل/نيسان الجاري 104.77 ملايين نسمة، وفقا للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وأن الغالبية العظمى من النساء المعيلات من فئة المطلقات والأرامل (محمود، 2023).

وتشير التقديرات الإحصائية إلى أن هناك تزايد في عدد الأسر التي تعولها نساء، حيث تؤكد بعض التقديرات وفقا لإحصائية عام 2021 أن الأسر التي تعولها نساء تتراوح ما بين 17.3% من إجمالي الأسر في مصر، كما يشير تقرير التنمية البشرية أن 12.6% من هذه الأسر التي تعولها نساء تعتبر أسرا فقيرة؛ حيث أن الفقر أكثر انتشارا في الأسر التي تعولها نساء في كافة المناطق الحضرية والريفية (المجلس القومي للمرأة، 2024: 11).

ويتبين من خلال ما تقدم أن هناك زيادة ملحوظة في عدد النساء المعيلات في جمهورية مصر العربية، بما يظهر أن المرأة تشارك بقوة في الاقتصاد وتحمل مسؤوليات كبيرة على عاتقها من تربية أبنائها وإعالة مالية، ونظرا لأن المرأة غالبا ما تكون مسؤولة عن إعالة الأسرة ورعاية أفرادها، وذلك في حالات مثل وفاة الزوج، مرضه، هجرته، هجره لها، أو طلاقها منه، فإنها تصبح الشخص الذي يحل محل الزوج في الأسرة وهذا الوضع يجعل الأسرة أكثر عرضة للوقوع في الفقر والتفكك.

كما تشهد المجتمعات تغيرات اقتصادية واجتماعية متسارعة، أثرت بشكل خاص على المرأة المعيلة، وفي ظل هذه الظروف، أصبحت إدارة التغيير ضرورة

لمواجهة الأزمات المالية، حيث تحتاج المرأة المعيلة إلى التكيف والتفكير الإيجابي، واتخاذ القرارات المناسبة، وإعادة ترتيب أولوياتها.

كما يتبين من ذلك أن الأزمات التي تواجه المرأة المعيلة تمثل نقطة حساسة وحاسمة في حياتها، حيث تختلط فيها الأسباب بالنتائج مما يؤدي إلى فقدان المرأة المعيلة لقدرتها على التفاعل مع هذه الأزمات واتخاذ القرارات المناسبة، وهذا يؤثر سلباً على قدرتها على تحقيق أهدافها، ويترتب عليه خسائر مالية ونفسية مما ينعكس بشكل سلبي على حياتها.

وتأسيساً على ماسبق يحاول البحث الحالي الكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرين لم يسبق دراستهما مجتمعين معا في دراسة أخرى -على حد علم الباحثين- وهما "إدارة التغيير" و"اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية"؛ حيث لم تجد الباحثتان أية دراسة سابقة تناولت هذه العلاقة، وبالتالي يساعد هذا البحث في سد فجوة بحثية موجودة في هذا المجال.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى دراسة العلاقة بين إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة). ويستلزم تحقيق هذا الهدف تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد مستوى كل من إدارة التغيير بمحاورها الأربعة واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) لدى المرأة المعيلة عينة البحث.

2. تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) لدى المرأة المعيلة عينة البحث.
3. دراسة الفروق بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).
4. دراسة الفروق بين النساء المعيلات في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).
5. تحديد طبيعة التباين بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري).
6. تحديد طبيعة التباين بين النساء المعيلات في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري).

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في اتجاهين رئيسيين هما:
أولاً: خدمة مجال التخصص:

- 1- محاولة إثراء المعرفة العلمية المتعلقة بإدارة التغيير خاصة عند فئة النساء المعيلات اللاتي يمثلن شريحة مهمة وفاعلة في المجتمعات؛ نظرا لدورهن في إعالة أسرهن وتحملهن للأعباء المعيشية بشكل مباشر.

2- يوفر البحث فرصة لفهم كيفية تطبيق مفاهيم إدارة التغيير عمليا في حياة النساء المعيلات، خاصة في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية المتسارعة التي يشهدها العالم.

3- يمكن أن يشكل هذا البحث أساسا لباحثين آخرين لإعداد برامج إرشادية مبنية على فهم واقعي لاحتياجات النساء المعيلات لتعزيز قدرتهن على إدارة التغيير.

ثانيا: خدمة المجتمع المحلي: من خلال:

4- صياغة توصيات عملية تساهم في تمكين المرأة المعيلة من مواجهة الأزمات المالية والتكيف مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

5- المساهمة في توجيه الجهات الحكومية والمنظمات غير الربحية لتقديم الدعم النفسي والمادي للمرأة المعيلة استنادا إلى حقائق وبيانات واقعية.

6- من المأمول أن يسهم البحث في تحقيق التنمية المستدامة من خلال لفت انتباه الجهات المعنية إلى أهمية دعم النساء المعيلات مما يساهم بشكل مباشر في استقرار الأسر والمجتمعات، ويعزز التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع المحلي.

الأسلوب البحثي:

أولا: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:

- إدارة التغيير

• الإدارة Management :

تعرف بأنها عملية إنسانية اجتماعية تسعى الى تحقيق أهداف الأفراد المرجوة من خلال حسن استخدام الموارد المتاحة (حماد وآخرون، 2022: 38)، ويعرفها (الزعيبي & دودين، 2015: 1) بأنها فن قيادة الأفراد بهدف إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف، فهي عملية مستمرة ومتفاعلة تهدف إلى توجيه الجهود الفردية والجماعية نحو تحقيق أهداف مشتركة باستخدام الموارد المتاحة بأعلى درجة من الفاعلية والكفاءة، ويعرفها نوفل (2006: 20) بأنها علم من العلوم الاجتماعية يعتمد على نواحي عديدة فالبعض يحدد التعريف منطلقاً من افتراض إنها نشاط والبعض يفترض إنها مجموعة أفراد كما يفترض آخرون أنها تنظيم.

وتعرف الإدارة إجرائياً في البحث الحالي بأنها حسن استخدام المرأة المعيلة لما لديها من موارد من أجل تحقيق أهدافها وإدارة حياتها الشخصية وأزماتها المالية بالكيفية المقبولة والمنتجة .

• التغيير Change :

يعرف بأنه المفهوم اللغوي للتغيير - كما جاء في "المعجم الوسيط": غير الشيء؛ أي: بدله بغيره، أو جعله على غير ما كان (الجهني، 2011: 4)، ويعرف بأنه عمل جماعي مقصود، يهدف إلى إحداث التكيف الأفضل وذلك بغرض التفاعل والتكيف مع البيئة المحيطة (الهيبل، 2008: 39).

ويعرف التغيير إجرائياً في البحث الحالي بأنه عملية تحول للمرأة المعيلة التي تنقلها من وضعها الحالي إلى وضع أفضل خلال فترة زمنية محددة، باستخدام أساليب متنوعة لتحقيق أهداف معينة، ويعتمد هذا التحول على الجهد والنشاط الذي يهدف إلى تعزيز قدرتها على حل مشكلاتها وتطوير ذاتها.

• إدارة التغيير Management of change :

تعرف بأنها الإدارة الجيدة المخططة والمنظمة للوصول إلي تحقيق الاهداف المنشودة من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والمادية

والفنية والتقنية المتاحة (عماد الدين، 2003:13)، وتعرف إدارة التغيير بأنها نهج إداري حديث يهدف إلى تحول حياة الأفراد من الوضع الراهن إلى وضع آخر مرغوب فيه من خلال الاحتكام إلى عدة أبعاد تعتمد على مواجهة تغيرات البيئة الداخلية والخارجية بممارسات إدارية تتسم بالابداع والابتكار، مع مراعاة الفروق الفردية والعمل على تحسين الصورة الذهنية لدى الأفراد (فرحات وآخرون، 2021: ٥٢٤-٥٢٥)

وفي ضوء ما سبق عرضه من تعريفات إدارة التغيير بشكل عام؛ تعرف الباحثان إدارة التغيير إجرائيا في البحث الحالي بأنها: المعالجة الفعالة للمشكلات والأزمات التي تواجه المرأة المعيلة نتيجة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، من خلال ممارسة العمليات الإدارية بكفاءة وإبداع، من أجل أن تحقق أهدافها المنشودة والمتزايدة في ظل التغيرات المستمرة. وقد قامت الباحثتان بتقسيم إدارة التغيير بالبحث إلى أربعة محاور:

- الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير

Diagnostic study and preparation for acceptance of change:

تعرف إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة تقوم فيها المرأة المعيلة بتحليل المشكلات والتحديات والأزمات التي تواجهها بدقة لتحديد نقاط الضعف والقيام بالإجراءات اللازمة للسيطرة عليها، وتستخدم المرأة بعض الأساليب التي توصلت إليها بهدف حل هذه المشكلات، كما تعمل على تهيئة نفسها للتغيير المتوقع، بهدف تفادي مقاومة أو رفض هذا التغيير.

• التخطيط للتغيير Change for Planning :

تعرف إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة تقوم فيها المرأة المعيلة بوضع خطة للتغيير المطلوب بناء على دراسة المرحلة الأولى التي شخّصت فيها

المشكلة، تتضمن الخطة تحديد كل التفاصيل بوضوح، بما في ذلك المدة الزمنية للخطة ومستوى المرونة والواقعية والخطوات اللازمة لتنفيذها.

• تنفيذ التغيير : Change Implement

تعرف إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة تشارك فيها المرأة المعيلة مباشرة في عملية التغيير، ومن الضروري أن تستفيد من خبراتها وخبرات ذوي الخبرة في عملية التغيير، سواء من خلال إبداء الرأي أو المساهمة في تنفيذ التغيير.

• التقييم والمتابعة التصحيحية - Correct assessment and follow-up

تعرف إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة تواصل فيها المرأة المعيلة متابعة عملية التغيير والتأكد إنها تسير وفق ماخطت له من قبل وتقوم بحساب مستوى الإنجاز التي توصلت إليه وتكشف عن نقاط القوة لتأكيدا وتكشف عن نقاط الضعف لتجنبها وتلاحظ أى عملية مقاومة أو رفض للتغيير حتى يمكنها معالجتها بسرعة.

- اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية:

• الاتجاه Trend :

يعرف بأنه عبارة عن المكونات النفسية الداخلية للفرد، ويمكن أن نلاحظها في الفرد من خلال سلوكه وتصرفاته المختلفة بمعنى أن الاتجاهات تؤثر في طريقة تفكير الفرد تجاه الأشياء والناس (مسلم، 2003:31)، كما تعرفه علي (2021: 656) بأنه شعور الأفراد واستجاباتهم نحو موضوع معين أو قضية معينة ، ولكل فرد اتجاهاته الخاصة به نحو القضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية والسلوكية، ويعبر عن مشاعره لكل ما يتصل بهذه القضايا سواء الشعور بالتأييد والإيجاب أو المعارضة والرفض.

ويعرف الاتجاه إجرانيا في البحث الحالي بأنه شعور المرأة المعيلة والذي يحدد كيفية تعاملها مع الأزمات المالية ويعبر عن مشاعرها لكل ما يتصل بهذه القضية سواء كان ذلك تأييدا وإيجابا أو معارضة ورفضاً.

• المرأة المعيلة Women's breadwinner :

وتعرف بأنها المرأة التي تتحمل مسؤولية إعالة أسرته لأسباب متنوعة، مثل هجرة الزوج، الطلاق، أو وجود الرجل لكنه لا يساهم في توفير المورد المالي للحياة المعيشية (Naryan, 2000 : 202).

تعرف المرأة المعيلة إجرانيا في البحث الحالي بأنها المرأة التي تتحمل مسؤولية أسرته بسبب فقر الأسرة أو غياب الزوج لأسباب متعددة مثل الطلاق أو الوفاة أو المرض أو عدم قدرة الزوج على تحمل مسؤوليات الأسرة خاصة المالية منها أو الزوجة المهجورة التي غاب عنها زوجها لفترة طويلة دون نفقة أو زوجة السجين التي تعول أبناءها أثناء فترة سجن الزوج أو الأنسة التي تتحمل نفقاتها ونفقات أسرته، فتقوم هي بتحمل مسؤولية أحد أفراد أسرته مثل والديها أو إخوتها والإنفاق عليهم.

• الأزمة Crisis :

تعرف بأنها لحظة حرجة وحاسمة يصاب بها الفرد مشكلة بذلك صعوبة حادة في التصرف وتجعله في حيرة بالغة وغير قادر علي اتخاذ قرار صحيح (الخضيري، 2003: 53)، كما تعرف بأنها ظاهرة إنسانية تخلق نوعاً من التهديد للجميع فهي نقطة مصيرية في مجرى حدث ما (موقف أو مشكلة) تؤدي إلى حالة من عدم الاتزان (حماد وآخرون، 2022: 38)، وتعرف بأنها موقف غير اعتيادي يهدد أعمال وسمعة وصورة وعلاقات الأفراد ويضر بهم (Falkheimer & Heide, 2006: 181).

وتعرف الأزمة إجرائيا في البحث الحالي بأنها حالة من الاضطراب في حياة الفرد بحيث تنسب له في قصور في المعرفة واختلاط الأسباب بالنتائج مما يسبب للفرد الشعور بعدم الطمأنينة والخوف من المستقبل.

• الأزمة المالية Financial crises :

تعرف بأنها ليست مجرد حدث طارئ أو عابر، بل هي نتاج لمجموعة من السياسات المالية والنقدية التي لا تتسجم غالبا مع الوضع الاقتصادي الراهن أو قد تسرع السياسات غير الموضوعية في الوصول إلى الأزمة (البكل، 2010 : 9).

وتعرف الأزمة المالية إجرائيا في البحث الحالي بأنها تلك الصعوبات التي قد تواجهها المرأة المعيلة نتيجة لوضع مالي صعب أو مرهق ناشئ عن مصادر وسلوكيات وظروف حياتية متنوعة كعدم كفاية الدخل أو فقدان مصدر رزق أساسي، مما يؤثر سلبا على قدرتها على تلبية الاحتياجات الأساسية لأفراد أسرتها، مثل الغذاء والسكن والتعليم والرعاية الصحية، ويضعها تحت ضغوط نفسية واجتماعية تتطلب منها اتخاذ قرارات حاسمة للتكيف والاستمرار.

ويعرف اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في البحث الحالي إجرائيا بأنه مجموعة التصورات والمواقف والسلوكيات التي تظهرها المرأة المعيلة عند مواجهتها للأزمات المالية من خلال التعامل مع التحديات والمشاكل والصعوبات الاقتصادية الناتجة عن قلة الدخل مقابل زيادة الطلبات أو بسبب الخلافات حول الأمور المالية، أو عدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية.

وقد قامت الباحثتان بتقسيم اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية إلى ثلاثة أبعاد:

• ما قبل الأزمة Pre-crisis :

ويعرف ما قبل الأزمة إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة فكرية تسبق حدوث الأزمة وهي المرحلة التي تقوم فيها المرأة المعيلة باستشعار وتوقع حدوث اضطراب أو خطر يهدد الوضع المالي الخاص بها وتؤثر على استقرارها واطمئنانها، وإعداد الخطط ورسم السيناريوهات لمواجهة الأزمات المالية.

• أثناء الأزمة During crisis :

تعرف أثناء الأزمة إجرائيا في البحث الحالي بأنها مرحلة تنفيذ الخطط التي سبق إعدادها والتدريب عليها وتنفيذ أعمال المواجهة وفقا للأزمة، تمثل هذه المرحلة درجة من الكفاءة والجودة في التعامل مع الأزمة بفعالية، مع التقليل إلى أدنى حد ممكن من الخسائر دون اضطراب، وتتضمن هذه العملية تحديد أسباب الأزمة ومحاصرة عناصرها المؤثرة وتحديد الإجراءات المطلوبة للتعامل معها، بالإضافة إلى توجيه كل الموارد المتاحة لحلها بهدف الوصول إلى القرار الأكثر حكمة وفعالية لمواجهة الأزمة.

• **ما بعد الأزمة After crisis :**

تعرف ما بعد الأزمة إجرائيا في البحث الحالي بأنها تلك المرحلة التي يتم فيها جمع النتائج ومقارنتها بالأهداف المحددة مسبقا، بالإضافة إلى تدوين نقاط الضعف والقوة التي ظهرت أثناء الأزمة؛ وذلك لكي تكون مرجعا يسترشد به في المستقبل.

ثانيا: فروض البحث:

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) لدى المرأة المعيلة عينة البحث.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).

- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).
- 4- لا يوجد تباين دال إحصائي بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري).
- 5- لا يوجد تباين دال إحصائي بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري).

ثالثاً: منهج البحث:

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي. وتتمثل أولى خطوات هذا المنهج وفقاً لمليح & عبد الصمد (2020: 63) في الشعور بالمشكلة وتنتهي خطواته بتحليل وتفسير النتائج ومن ثم استخلاص التعميمات والاستنتاجات. كما أنه يسعى إلى توفير المعلومات ويؤكد على وصف وتفسير العلاقات بين الظواهر والأحداث (Berbria, 2007: 134).

رابعاً: حدود البحث:

- الحدود البشرية:

أجري البحث على عينة من النساء المعيلات، تتراوح أعمارهن بين أقل من 35 – أكثر من 55 سنة، حيث يبلغ عدد أفراد العينة 432 امرأة معيلة (أنسة- مطلقة – أرملة – متزوجة)؛ ومن ثم تم اختيار العينة بطريقة صدفية غرضية من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

- الحدود المكانية:

أجري البحث على عينة قوامها (432) امرأة معيلة شملت (196) امرأة من الحضر من مدينة (بنها - قليوب - قها - طوخ - كفر شكر - شبرا الخيمة - شبين القناطر - العبور)، (236) امرأة من الريف من قرية (كفر سعد- كفر الجزار- الرملة - بطا- الشموت- جمجرة - نقباس - شبلنجة - بلتان - زاوية بلتان) من محافظة القليوبية.

- الحدود الزمنية:

طبقت أدوات الدراسة ميدانيا في صورتها النهائية على عينة البحث الأساسية خلال الفترة ما بين أكتوبر 2024 إلى يناير 2025.

خامسا: أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على:

1. استمارة البيانات العامة (إعداد الباحثين).
2. استبيان إدارة التغيير (إعداد الباحثين).
3. استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية (إعداد الباحثين).

إعداد وبناء أدوات البحث:

(1) استمارة البيانات العامة للأسرة:

تم إعداد استمارة البيانات العامة؛ لجمع بعض البيانات عن المرأة المعيلة وأسرته بما يخدم أهداف البحث. وقد اشتملت الاستمارة على بيانات عن: بيانات عن مكان السكن (ريف/ حضر)، عدد أفراد الأسرة، وبيانات عن سن المرأة المعيلة؛ حيث تم تقسيم السن إلى خمسة فئات (أقل من 25 سنة، من 25 وحتى أقل من 35 سنة، من 35 وحتى أقل من 45 سنة، من 45 وحتى أقل من 55 سنة، 55 سنة فأكثر)، والمهنة؛ حيث تم تقسيمها إلى خمسة فئات (عمل حرفي، موظفة

حكومي، عمل حر، معاش، قطاع خاص) المستوى التعليمي للمرأة المعيلة؛ حيث تم تقسيمه إلى ثمانية مستويات (أمية، تقرأ وتكتب، حاصلة على الابتدائية، حاصلة على الإعدادية، حاصلة على الثانوية العامة أو ما يعادلها، تعليم جامعي، حاصلة على الماجستير، حاصلة على الدكتوراه). كما تضمنت الاستمارة بيانات خاصة بالحالة الاجتماعية؛ حيث تم تقسيمها إلى خمسة فئات (أنسة، متزوجة، أرملة، مطلقة، هجر)، والدخل الشهري للأسرة والذي تم تقسيمه إلى تسع فئات (أقل من 2000 جنيه، من 2000 إلى أقل من 3000 جنيه، من 3000 إلى أقل من 4000 جنيه، من 4000 إلى أقل من 5000 جنيه، من 5000 إلى أقل من 6000 جنيه، من 6000 إلى أقل من 7000 جنيه، من 7000 إلى أقل من 8000 جنيه، من 8000 إلى أقل من 9000 جنيه، 9000 جنيه فأكثر).

(2) استبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة:

الهدف من الاستبيان هو الكشف عن كيفية إدارة المرأة المعيلة للتغيير؛ لتحديد ما تحتاجه من دعم اجتماعي، اقتصادي، أو نفسي؛ لتتمكن من إدارة التغيير في حياتها بشكل أفضل. ولإعداد الاستبيان تم اتباع الخطوات التالية:

1-الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة: التي تناولت بالبحث والدراسة إدارة التغيير، والاطلاع على عدد من الاستبيانات والمقاييس المتعلقة بذلك.

2-إعداد استبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة: بناءً على ما اطلعت عليه الباحثتان من أبحاث ودراسات سابقة تم إعداد الاستبيان، وفي ضوء التعريف الإجرائي لإدارة التغيير تم تحديد محاور الاستبيان، الذي اشتمل على (58) عبارة موزعة على أربعة محاور هي:

- محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير ويشمل (14) عبارات.
- محور التخطيط للتغيير ويشمل (15) عبارة.

- محور تنفيذ التغيير ويشمل (15) عبارات.
 - محور التقييم والمتابعة التصحيحية ويشمل (14) عبارات.
- 3-تقنين الاستبيان:** ويقصد به حساب صدق وثبات الاستبيان.
- أولاً: صدق استبيان "إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة":** حيث تم حساب صدق الاستبيان بطريقتين هما:
- **صدق المحتوى:** للتحقق من صدق محتوى استبيان "إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة" تم عرضه في صورته الأولية على عدد من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وكلية التربية النوعية جامعة بنها وبلغ عددهم (7) محكمين؛ لإبداء آرائهم حول مدى ملاءمة الاستبيان للهدف الذي أعد من أجله. وقد تم حساب نسبة اتفاق السادة المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان؛ حيث تراوحت نسبة تكرار الاتفاق على العبارات ما بين 85.71% و 100%؛ وفي ضوء ذلك تم إجراء التعديلات اللازمة في صياغة بعض العبارات.
- **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم تطبيق استبيان "إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة" بعد إجراء التعديلات اللازمة وفقاً لآراء السادة المحكمين على 30 امرأة من أفراد العينة الاستطلاعية ممن تتوافر فيهن شروط العينة الأساسية؛ وذلك للتأكد من وضوح عبارات الاستبيان، ومن ثم قامت الباحثتان بحساب صدق الاتساق الداخلي لاستبيان إدارة التغيير عن طريق إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور ويوضح ذلك جدول (1).

جدول (1) الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور استبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة

(ن=30) حيث ن عدد أفراد العينة الاستطلاعية

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	1	*0.362	6	**0.637	11	**0.695
	2	**0.755	7	*0.419	12	**0.635
	3	**0.604	8	**0.499	13	**0.514
	4	**0.498	9	**0.544	14	**0.488
	5	**0.684	10	**0.578		
التخطيط للتغيير	1	*0.366	6	**0.465	11	**0.615
	2	**0.589	7	**0.648	12	*0.441
	3	*0.421	8	**0.662	13	**0.659
	4	**0.585	9	**0.684	14	*0.362
	5	**0.655	10	**0.623	15	*0.447
تنفيذ التغيير	1	**0.734	6	**0.722	11	**0.779
	2	**0.685	7	**0.621	12	**0.637
	3	**0.773	8	**0.582	13	**0.691
	4	**0.686	9	**0.670	14	**0.647
	5	**0.727	10	**0.701	15	**0.553
التقييم والمتابعة التصحيحية	1	**0.719	6	**0.620	11	**0.543
	2	**0.594	7	**0.632	12	**0.674
	3	**0.683	8	**0.571	13	**0.644
	4	**0.583	9	**0.640	14	**0.706
	5	**0.534	10	**0.678		

* دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يوضح جدول (1) أن معامل الارتباط بين عبارات محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير والدرجة الكلية للمحور يتراوح بين (*0.362)

و(0.755**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، كما يلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط بين عبارات محور التخطيط للتغيير والدرجة الكلية للمحور يتراوح بين (0.366*) و(0.684**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، كذلك فإن معامل الارتباط بين عبارات محور تنفيذ التغيير والدرجة الكلية للمحور تتراوح بين (0.553**) و(0.779**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، وبالنسبة لمحور التقييم والمتابعة التصحيحية فإن معامل الارتباط بين عبارات المحور والدرجة الكلية له تتراوح بين (0.534**) و(0.719**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، ولذلك لم يتم استبعاد أي عبارة من عبارات الاستبيان. وبذلك يتضح الاتساق الداخلي لعبارات كل محور من محاور استبيان إدارة التغيير.

ثانياً: اختبار ثبات استبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة: تم حساب الثبات بطريقتين:

أ- حساب معامل ألفا لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ وذلك لكل محور من المحاور الأربعة وللاستبيان ككل، على النحو التالي:

جدول (2) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة (ن = 30)

المحور	معامل ألفا	المحور	معامل ألفا
الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير	0.824	تنفيذ التغيير	0.916
التخطيط للتغيير	0.828	التقييم والمتابعة التصحيحية	0.883
إجمالي إدارة التغيير	0.931		

يتضح من جدول (2) أن معامل ثبات ألفا للمحاور الأربعة لاستبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة يتراوح ما بين 0.824 – 0.916، وبالنسبة لإجمالي استبيان إدارة التغيير فقد بلغ معامل ثبات ألفا 0.931 وهو معامل ثبات مرتفع.

ب- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات استبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة باستخدام طريقة التجزئة النصفية بتقسيم كل محور من محاور الاستبيان إلى نصفين – عبارات فردية وعبارات زوجية- وقد تم إجراء هذا التقسيم لكل من المحاور وللأستبيان ككل، وذلك باستخدام كل من معادلة Spearman-Brown ومعادلة Guttman على النحو التالي:

جدول (3) اختبار التجزئة النصفية لاستبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة (ن =

30)

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان – براون	معامل ارتباط جتمان
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	14	0.890	0.885
التخطيط للتغيير	15	0.878	0.875
تنفيذ التغيير	15	0.921	0.918
التقييم والمتابعة التصحيحية	14	0.909	0.909
الدرجة الكلية	58	0.950	0.947

يتضح من جدول (3) أن معامل الثبات بالنسبة للتجزئة النصفية قد تراوح ما بين 0.875 – 0.921، وأما بالنسبة للدرجة الكلية (الأستبيان ككل) فقد بلغ معامل الثبات 0.950. وقد بلغ معامل ثبات جتمان 0.947.

4-الأستبيان في صورته النهائية:

بناءً على ما سبق أصبح استبيان "إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة" في صورته النهائية يتكون من (58) عبارة موزعة على أربعة محاور هي: الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير ويشمل (14) عبارات، التخطيط للتغيير ويشمل (15) عبارة، تنفيذ التغيير ويشمل (15) عبارات، التقييم والمتابعة التصحيحية ويشمل (14) عبارات. وقد تم تحديد استجابات النساء المعيلات عينة البحث على كل عبارة وفق ثلاث استجابات (دائماً-أحياناً-لا)، وذلك على مقياس ثلاثي متدرج

متصل (1-2-3) للعبارات الموجبة وعددها (51) عبارة، و(1-2-3) للعبارات السالبة وعددها (7) عبارة. وتم تقسيم استجابات عينة البحث على عبارات الاستبيان إلى ثلاثة مستويات (منخفض-متوسط-مرتفع) كما يتبين من جدول (4):
جدول (4) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لاستبيان إدارة التغيير لدى المرأة المعيلة

المحاور	عدد العبارات	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	المستوى		
						المنخفض	المتوسط	المرتفع
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	14	15	42	27	9	(23-15)	(32-24)	(42-33)
التخطيط للتغيير	15	15	45	30	10	(24-15)	(34-25)	(45-35)
تنفيذ التغيير	15	15	45	30	10	(24-15)	(34-25)	(45-35)
التقييم والمتابعة التصحيحية	14	14	42	28	9	(22-14)	(31-23)	(42-32)
اجمالي الاستبيان	58	61	174	113	37	(97-61)	(134-98)	(174-135)

يوضح جدول (4) أنه تم تقسيم استجابات عينة البحث إلى ثلاثة مستويات؛ حيث يمثل المستوى المنخفض النساء الحاصلات على (61) درجة حتى (97) درجة. ويمثل المستوى المتوسط الحاصلات على (98) درجة حتى (134) درجة. وأما المستوى المرتفع فيمثل الحاصلات على (135) درجة حتى (174) درجة.
(3) استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية:

تم إعداد الاستبيان بهدف الكشف عن اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية ومعرفة مستواه لدى عينة البحث؛ لذلك تم اتباع الخطوات الآتية:
1-الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة: والتي تناولت بالبحث والدراسة موضوع الأزمات المالية عامة ولدى المرأة المعيلة خاصة، والاطلاع على عدد من مقاييس الأزمات المالية.

2-إعداد الاستبيان: وذلك بعد الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة. وفي ضوء التعريف الإجرائي للأزمات المالية تم تحديد محاور الاستبيان، الذي اشتمل على (42) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي:

- بعد (ما قبل الأزمة) ويشمل (14) عبارة.

- بعد (أثناء الأزمة) ويشمل (14) عبارة.

- بعد (بعد الأزمة) ويشمل (14) عبارة.

3-تفنين الاستبيان: أي حساب صدق وثبات الاستبيان.

أولاً: صدق الاستبيان: حيث تم حساب صدق الاستبيان بطريقتين هما:

أ) صدق المحتوى: تم عرض استبيان "اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية" في صورته الأولية على عدد من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية وكلية التربية النوعية جامعة بنها وقد بلغ عددهم (7) محكمين؛ وذلك للتحقق من صدق محتوى الاستبيان ومدى مناسبه للهدف منه. وقد تم حساب نسبة اتفاق السادة المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان، حيث تراوحت ما بين 85.71% و 100%؛ ومن ثم تم اجراء التعديلات المطلوبة في صياغة بعض العبارات وحذف العبارات التي تحمل ذات المعنى.

ب) صدق الاتساق الداخلي: بعد اجراء التعديلات المطلوبة وفقا لأراء السادة المحكمين تم تطبيق الاستبيان على 30 امرأة من أفراد العينة الاستطلاعية ممن تتوافر فيهن شروط العينة الأساسية؛ وذلك للتحقق من وضوح صياغة عبارات الاستبيان. وبناء على ذلك، قامت الباحثتان بحساب صدق الاتساق الداخلي

لاستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية عن طريق إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات البعد والدرجة الكلية للبعد ويوضح ذلك جدول (5).

جدول (5) الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية (ن=30) حيث ن عدد أفراد العينة الاستطلاعية

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
ما قبل الأزمة	1	**0.664	6	**0.719	11	**0.529
	2	**0.563	7	**0.678	12	*0.448
	3	0.030-	8	**0.812	13	**0.615
	4	**0.636	9	**0.777	14	**0.635
	5	**0.630	10	*0.366		
أثناء الأزمة	1	*0.440	6	0.357	11	**0.654
	2	**0.639	7	**0.602	12	**0.550
	3	**0.506	8	**0.583	13	*0.432
	4	**0.641	9	**0.556	14	**0.469
	5	**0.662	10	**0.650		
بعد الأزمة	1	**0.677	6	**0.682	11	**0.585
	2	**0.737	7	**0.735	12	**0.685
	3	**0.821	8	**0.842	13	**0.718
	4	**0.579	9	**0.771	14	**0.757
	5	**0.776	10	*0.461		

* دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يوضح جدول (5) أن معامل الارتباط بين عبارات بعد ما قبل الأزمة والدرجة الكلية للبعد يتراوح بين (0.448*) و(0.812**) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، عدا العبارة (3) كان معامل الارتباط لها (-) (0.030) وبالتالي تم حذف هذه العبارة، كما يلاحظ من الجدول أن معامل الارتباط

بين عبارات بعد أثناء الأزمة والدرجة الكلية للبعد يتراوح بين (0.432*) و(0.662**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، عدا العبار (6) كان معامل الارتباط لها (0.357) وهي غير دالة وبالتالي تم حذف هذه العبارة، كذلك فإن معامل الارتباط بين عبارات بعد "بعد الأزمة" والدرجة الكلية للبعد تتراوح بين (0.461*) و(0.842**) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05، 0.01، ولذلك لم يتم استبعاد أي عبارة من عبارات هذا البعد. وبذلك يتضح الاتساق الداخلي لعبارات كل بعد من أبعاد استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية. الثبات بطريقتين:

أ- حساب معامل ألفا لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان:

تم حساب ثبات استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ وذلك لكل بعد من الأبعاد الثلاثة وللاستبيان ككل، على النحو التالي:

جدول (6) معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية (ن = 30)			
البعد	معامل ألفا	البعد	معامل ألفا
ما قبل الأزمة	0.853	بعد الأزمة	0.912
أثناء الأزمة	0.827	الاستبيان ككل	0.947

يتضح من جدول (6) أن معامل ثبات ألفا للأبعاد الثلاثة لاستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية يتراوح ما بين 0.827 – 0.912، وبالنسبة لإجمالي استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية فقد بلغ معامل ثبات ألفا 0.947 وهو معامل ثبات مرتفع.

ب- طريقة التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية باستخدام طريقة التجزئة النصفية بتقسيم كل بعد من أبعاد الاستبيان إلى نصفين – عبارات فردية وعبارات زوجية-وقد تم إجراء هذا التقسيم لكل من الأبعاد وللاستبيان ككل، وذلك باستخدام كل من معادلة Spearman-Brown ومعادلة Guttman على النحو التالي:

جدول (7) اختبار التجزئة النصفية لاستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية (ن = 30)

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات بعد استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان – براون	معامل ارتباط جتمان
ما قبل الأزمة	13	0.912	0.906
أثناء الأزمة	13	0.888	0.884
بعد الأزمة	14	0.957	0.954
الدرجة الكلية	40	0.965	0.965

يتضح من جدول (7) أن معامل الثبات بالنسبة للتجزئة النصفية قد تراوح ما بين 0.884 – 0.957، وأما بالنسبة للدرجة الكلية (الاستبيان ككل) فقد بلغ معامل الثبات 0.965. وقد بلغ معامل ثبات جتمان 0.965

4-الاستبيان في صورته النهائية:

يتألف استبيان "اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية" في صورته النهائية من (40) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بعد "ما قبل الأزمة" ويشمل (13) عبارة، "أثناء الأزمة" ويشمل (13) عبارة، "بعد الأزمة" ويشمل (14) عبارات. وبالنسبة لاستجابات عينة البحث على كل عبارة فقد تم تحديدها وفق ثلاث استجابات (دائماً-أحياناً-لا)، وذلك على مقياس ثلاثي متدرج متصل (3-2-1) للعبارات الموجبة وعددها (37) عبارة، و(3-2-1) للعبارات السالبة وعددها (3) عبارات. وتم تقسيم استجابات النساء المعيلات عينة البحث على عبارات الاستبيان إلى ثلاثة مستويات (منخفض- متوسط - مرتفع) كما يتبين من جدول (8):

جدول (8) القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات لاستبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية

المحاور	عدد العبارات	القراءة الصغرى	القراءة الكبرى	المدى	طول الفئة	المستوى	
						المرتفع	المنخفض
ما قبل الأزمة	13	13	39	26	9	(30-22)	(21-13)
أثناء الأزمة	13	14	39	25	8	(29-22)	(21-14)
بعد الأزمة	13	14	39	25	8	(29-22)	(21-14)
الدرجة الكلية	40	42	120	78	26	(94-68)	(67-42)

يوضح جدول (8) أنه تم تقسيم استجابات عينة البحث إلى ثلاثة مستويات؛ حيث يمثل المستوى المنخفض الأفراد الحاصلين على (42) درجة حتى (67) درجة. ويمثل المستوى المتوسط الأفراد الحاصلين على (68) درجة حتى (94) درجة. وأما المستوى المرتفع فيمثل الأفراد الحاصلين على (95) درجة حتى (120) درجة.

سادسا: أسلوب تطبيق أدوات البحث على العينة:

بعد الانتهاء من إعداد وتقنين أدوات البحث تم توزيع أدوات البحث (في صورتها النهائية) على أفراد العينة الأساسية. وقد أجري التطبيق الميداني لاستمارة البيانات العامة واستباني إدارة التغيير واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في الفترة ما بين أكتوبر 2024 إلى يناير 2025، وذلك بمساعدة الزملاء والمعارف. وقد بلغ حجم العينة الأساسية -التي تم الاستفادة منها في جمع البيانات المطلوبة لإجراء التحليلات والمعالجات الإحصائية- (432) مفردة.

سابعا: المعاملات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

أجريت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS V.18؛ للتحقق من فروض البحث. وتمثلت المعاملات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في كل من: حساب معاملات الارتباط؛

لاختبار الاتساق الداخلي لأدوات البحث. وتم أيضا إجراء اختبار التجزئة النصفية لأدوات البحث باستخدام معادلة Spearman-Brown ومعادلة Guttman. وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث. وأما التحقق من صحة فروض البحث فقد استخدمت الباحثتان: معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، اختبار "ت" T. Test؛ لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في كل من إدارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لمكان السكن، وعدد أفراد الأسرة، تحليل التباين الأحادي الاتجاه One –Way ANOVA باستخدام F. Test؛ لمعرفة طبيعة الاختلافات بين أفراد عينة البحث في كل من إدارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل المالي للأسرة)؛ ولهذا أجري اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة Scheffe Multiple Comparison Test لبيان اتجاه الدلالة.

النتائج ومناقشتها:

أولاً: وصف عينة البحث:

يوضح جدول (9) وصف عينة البحث وفقا للمتغيرات الخاصة بعينة الدراسة: جدول (9) التوزيع النسبي لعينة البحث الأساسية وفقا للمتغيرات الخاصة بأفراد البحث

(ن=432)

المتغيرات	العدد	%
(1) مكان السكن		
ريف	236	54.63

مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية العدد (32) مايو 2025 م

45.37	196	حضر
100,0	432	المجموع
(2) عدد أفراد الاسرة		
62.73	271	من 2 الى 5
37.27	161	6 فأكثر
100,0	432	المجموع
(3) السن		
24.77	107	أقل من 35 سنة
32.41	140	من 35 وحتى أقل من 55 سنة
42.82	185	55 سنة فأكثر
100,0	432	المجموع
(4) المهنة		
9.72	42	عمل حرفي
28.70	124	موظفة حكومي
44.21	191	عمل حر
0	0	معاش
17.36	75	قطاع خاص
100,0	432	المجموع
(5) المستوى التعليمي		
58.56	253	تعليم ما قبل الجامعي
22.22	96	تعليم جامعي
19.21	83	دراسات عليا
100,0	432	المجموع
(6) الحالة الاجتماعية		
12.73	55	أنسة
20.83	90	متزوجة
31.25	135	أرملة
35.19	152	مطلقة
100,0	432	المجموع

(7) الدخل المالي للأسرة		
أقل من 4000 جنيه	115	26.62
من 4000: أقل من 8000 جنيه	220	50.93
8000 جنيه فأكثر	97	22.45
المجموع	470	100,0

تكونت عينة البحث الأساسية من (432) مفردة، ويشير جدول (9) إلى الوصف التالي:

- محل الإقامة: النسبة الأكبر من عينة البحث من الريف حيث بلغت نسبتهن (54.63%)، في حين بلغت نسبة المقيمات بالحضر (45.37%).
- السن: تقع أكثر عينة البحث في الفئة العمرية من 55 سنة فأكثر بنسبة (42.82%)، بينما (32.41%) تقع في الفئة العمرية من 35 – 55 سنة، كما أن (24.77%) تقع في الفئة العمرية من أقل من 35 عاماً.
- عدد أفراد الأسرة: النسبة الأكبر من النساء المعيلات عينة البحث من الأسر ذات العدد (5-2) أفراد حيث بلغت نسبتهن (62.73%)، في حين بلغت نسبة الأسر ذات العدد (6 فأكثر) (37.27%).
- السن: من الملاحظ أن أكثر عينة البحث تقع في الفئة العمرية من 55 سنة فأكثر بنسبة (42.82%)، بينما (32.41%) تقع في الفئة العمرية من 35 – 55 سنة، كما أن (24.77%) تقع في الفئة العمرية من أقل من 35 عاماً.
- المهنة: إن نسبة 44.21% من النساء أفراد العينة يعملن عملاً حراً، بينما 28.70% يعملن في وظيفة حكومية، 17.26% يعملن في القطاع الخاص، 9.72% يعملن عملاً حرفياً.

المستوى التعليمي: حيث تم تقسيمه إلى ثلاث مستويات ويشمل المستوى الأول التعليم قبل الجامعي ويتضمن (أمية، تقرأ وتكتب، حاصلة على الابتدائية، حاصلة على الإعدادية، حاصل على الثانوية العامة أو ما يعادلها)، والمستوي الثاني ويشمل التعليم الجامعي، والمستوي الثالث الدراسات العليا ويتضمن (حاصلة على

الماجستير، حاصلة على الدكتوراه)، وإن تعليم النسبة الأكبر من عينة البحث هو التعليم قبل الجامعي بنسبة 58.56% بينما 22.22% من النساء أفراد العينة تعليم جامعي، و 19.21% حاصلات على دراسات عليا.

الحالة الاجتماعية: النسبة الأكبر من عينة البحث من المطلقات بنسبة 35.19% بينما 31.25% من أفراد العينة أرملة، و 20.83% من المتزوجات، و 12.73% أنسة.

الدخل الشهري للأسرة: إن النسبة الأعلى من عينة البحث كانت لصالح الأسر التي ينتمي أفرادها إلى الأسر ذات فئات الدخل (4000 إلى 8000 جنيه)، حيث بلغت 50.93%، ثم الأسر ذات فئات الدخل أقل من 4000 جنيه بنسبة 26.62%، بينما 22.45% من النساء أفراد العينة ينتمين إلى الأسر ذات فئات الدخل 8000 جنيه فأكثر.

ثانياً: وصف استجابات عينة البحث على أدوات البحث: 1) وصف استجابات عينة البحث على عبارات استبيان إدارة التغيير:

جدول (10) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير

م	العبرة	اتجاه العبرة	نعم	أحياناً	لا
			العدد	العدد	العدد
			%	%	%
1	أتجنب مواجهة الأزمات حتى لا تزيد	+	٦٦	٣٣٦	٣٠
2	أسعى للتغلب على نقاط ضعفي	+	١٩٢	٢٢٣	١٧
3	ألجأ الي حلول متسرعة (غير مدروسة) لحل الازمات التي تواجهني.	-	٥٤	٢٦١	١١٧
4	أستغل امكانيات وقدرات أفراد الأسرة	+	١١٩	٢٦٢	٥١
5	أستطيع التعامل مع المشكلات بأسلوب علمي	+	٩٦	٢٩٠	٤٦
6	أبتعد عن اختلاق المشاكل مع أفراد أسرتي.	+	١٦٩	٢٣٢	٣١
7	أستطيع التكيف مع الأزمات	+	١٤٩	٢٥٥	٢٨

الاقتصادية.						
8	أشعر بالتقصير في مهامه الوظيفية.	-	٦١	14.1	٢٢٥	52.1
9	أعاني من الإحباط من كثرة الأزمات المهنية والأسرية التي تواجهني.	-	١٤٢	32.9	٢٠٩	48.4
10	أقوم بتطوير مهاراتي لاكتساب الكفاءات اللازمة لي.	+	١٨٢	42.1	٢٠٤	47.2
11	أقوم بتهيئة نفسي لإحداث التغيير.	+	١٥١	35.0	٢٤٧	57.2
12	أقوم بدراسة وتحليل الأحداث الاقتصادية المحيطة.	+	١٠١	23.4	٢٨٥	66.0
13	أنتبأ بالأزمات التي قد تواجهني.	+	١٧٢	39.8	٢١٧	50.2
14	أستخدم طرقاً مختلفة في حل الأزمات التي تواجهني.	+	١٣٦	31.5	٢٦١	60.4

يشير جدول (10) إلى أن أكثر من ثلثي عينة البحث لديهم استجابات متوسطة على العبارة (1) وذلك بنسبة بلغت (77.8%). وهو ما يشير إلى وجود ميل عام لدى النساء المعيلات عينة البحث لاستخدام أسلوب التجنب كآلية دفاع نفسي لتجنب مواجهة الأزمات. الأمر الذي قد يعد مؤشراً على الحاجة إلى تقديم برامج إرشادية لإكسابهن مهارات المواجهة الإيجابية، وكذلك تقديم الدعم النفسي والاجتماعي المستدام، وانتهاج سياسات تراعي مختلف الضغوط التي تواجهها المرأة المعيلة وتوفر لها ما يلزم من أدوات التكيف الإيجابي.

كما يوضح الجدول أن أكثر من نصف عينة البحث لديهم استجابات متوسطة على العبارات (2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 11، 12، 13، 14) بنسب بلغت (51.6، 60.4، 60.6، 67.1، 53.7، 59.0، 52.1، 57.2، 66.0، 50.2، 60.4) على التوالي.

وتشير هذه النسب المرتفعة في المستوى "المتوسط" إلى أن هؤلاء النساء يدركن أهمية هذه السلوكيات والمهارات، ويحاولن تطبيقها، لكنهن لازلن في مرحلة التعلم أو التطوير، أو أنهن يواجهن صعوبات في التطبيق العملي لها بشكل منتظم.

جدول (11) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستويات الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (23-15)	4	0.93
المستوى المتوسط (32-24)	309	71.53
المستوى المرتفع (42-33)	119	27.55
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (11) أن النسبة الأعلى من عينة البحث لديهم مستوى متوسط في الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير؛ حيث بلغت نسبتهم 71.53%، بينما بلغت نسبة ذوي المستوى المرتفع 27.55%، 0.93% فقط لديهم مستوى منخفض.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (2022: 690) ودراسة خليفه (2022: 395) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من النساء عينة البحث لديهم مستوى وعي بالدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير مرتفع، ويليه اللائي لديهم مستوى وعي بالدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير متوسط. إن ارتفاع نسبة "المستوى المتوسط" يشير إلى أن هذه الفئة من النساء المعيلات لديهم وعي مبدئي بأهمية وضرورة التغيير، كما يشير أيضا إلى أن هناك فرصة كبيرة لتطوير هذه الفئة من النساء من خلال التدخلات التدريبية والإرشادية؛ التي يتوقع أن تحدث فرقا واضحا في تعزيز قدرتهن على إدارة التغيير بفعالية.

م	العبارة	اتجاه العبارة	نعم	أحيانا	لا
			العدد	العدد	العدد
			%	%	%
1	أضع أهداف واضحة ومحددة.	+	١٩٠	٢٢٨	١٤
2	أخطط مسبقاً للأزمات التي تواجهني.	+	٩١	٢٤٤	٩٧
3	أتحمل بعض المخاطر لتحقيق أهدافي.	+	١١٧	٣٠٠	١٥
4	أراعي أن تتناسب أهدافي مع إمكانياتي.	+	١٩٢	٢٢٣	١٧

5	أنتاقش مع أفراد أسرتي في ترتيب أولوياتي.	+	١٨٧	43.3	١٧٥	40.5	٧٠	16.2
6	أكتب احتياجاتي وأهدافي وأقوم بترتيبها حسب أولوياتها.	+	١٥١	35.0	١٧٩	41.4	١٠٢	23.6
7	أحرص على صياغة وتبسيط الازمة التي تواجهني ليسهل حلها.	+	١٠٥	24.3	٣٠٩	71.5	١٨	4.2
8	أضع خطة لشراء احتياجاتي بناء على أولوياتي.	+	٢٠٣	47.0	١٩١	44.2	٣٨	8.8
9	أحرص عند التخطيط أولوياتي أن تتناسب مع احتياجات أفراد أسرتي	+	٢٥٦	59.3	١٧٠	39.4	٦	1.4
10	ألجأ الي الحلول البديلة والخطط الجاهزة لمواجهة اي مشكلة تعوق تحقيق أهدافي.	+	٢٠٦	47.7	٢٠٣	47.0	٢٣	5.3
11	أضع خططاً مرنة يمكن تعديلها في الظروف الطارئة.	+	٢٠٣	47.0	١٧٦	40.7	٥٣	12.3
12	أحتفظ بالخطط في ذاكرتي وأكتبها.	+	٢٠٧	47.9	١٦١	37.3	٦٤	14.8
13	أبتادل الخبرات مع أصدقائي في حل أزماتي المهنية والحياتية.	+	١٥٦	36.1	٢١٠	48.6	٦٦	15.3
14	أهتم عند التخطيط لأهدافي بالحالة الاقتصادية لأسرتي.	+	٢٣٧	54.9	١٩٤	44.9	١	0.2
15	أحرص على تعديل خططي عند حدوث مستجدات طارئة في الاسعار بدون الاستغناء عن تلبية الاحتياجات الأساسية.	+	١٧٥	40.5	٢٢٩	53.0	٢٨	6.5

يشير جدول (12) إلى أن أكثر من ثلث عينة البحث لديهم استجابات مرتفعة على العبارات (1، 4، 5، 6، 8، 10، 11، 12، 13، 15) بنسبة (52.8%، 44.4%، 43.3%، 35.0%، 47.0%، 47.7%، 47.0%، 47.9%، 36.1%، 40.5%)؛ مما يشير إلى قدرة هذه الفئة من النساء على التخطيط بشكل متقن ومرن مع القدرة على التكيف عند مواجهة أي مستجدات.

يتضح كذلك من الجدول أن أكثر من نصف عينة البحث لديهن استجابات مرتفعة على العبارة (9، 14) بنسبة (59.3%، 54.9%) على التوالي. وهو ما يشير إلى أن هذه الفئة من النساء لديهن إحساس عال بالمسؤولية تجاه أسرهن، ويمتلكن فكريا عمليا في التخطيط لأهدافهن، بحيث يتناسب مع الوضع الاجتماعي والاقتصادي المحيط بهن، وأن هناك توازن بين الطموحات الشخصية والاحتياجات الأسرية، وهو ما يبرز ببرز تفكيرهن الاستراتيجي الذي يأخذ في الحسبان استدامة واستقرار حياة أسرهن بشكل عام. كما قد تشير هذه الاستجابات إلى تأثير القيم الأسرية والاجتماعية في اتخاذ القرارات الشخصية لهذه الفئة من النساء عينة البحث، مما يعكس أهمية الأسرة في حياتهن.

يتبين من جدول (12) أيضا أن أكثر من نصف النساء المعيلات عينة البحث لديهن استجابات متوسطة على العبارات (1، 2، 3، 4، 15) بنسبة (52.8%، 56.5%، 69.4%، 51.6%، 53.0%) على التوالي؛ مما يشير إلى وجود تذبذب في السلوكيات والتصرفات بناءً على الظروف المحيطة، وأن هذه الفئة من النساء المعيلات لا يتبعن استراتيجيات ثابتة، بل يتكيفن مع التغيرات والتحديات بشكل متغير حسب الوضع الحالي.

جدول (13) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقا لمستويات التخطيط للتغيير

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (15-24)	2	0.46
المستوى المتوسط (25-34)	208	48.15
المستوى المرتفع (35-45)	222	51.39
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (13) أن النسبة الأعلى من النساء المعيلات عينة البحث لديهن مستوى مرتفع في التخطيط للتغيير حيث بلغت نسبتهم 51.39 % هذه النسبة المرتفعة تشير إلى أن أكثر من نصف النساء المعيلات في العينة لديهن القدرة على التخطيط بشكل جيد للتعامل مع التغيير؛ وقد يكون هذا مرتبطا بحاجتهن المستمرة للتكيف مع ظروف الحياة المتغيرة، مثل التحديات الاقتصادية أو

الاجتماعية أو حتى التغييرات في بيئات عملهن، وأن النساء المعيلات في كثير من الأحيان يواجهن ضغوطا إضافية بسبب ما يحملنه من مسؤوليات مزدوجة (الأسرة والعمل)؛ الأمر الذي يعزز مهاراتهن في التكيف والتخطيط الفعال لضمان تلبية احتياجات أسرهن وتنظيم حياتهن بشكل مستدام.

يوضح الجدول أيضا ان نسبة ذوي المستوى المتوسط 48.15 %؛ وهو ما يشير إلى أنهم ربما يواجهن تحديات في تطبيق خططهن بشكل كامل بسبب عوامل خارجية مثل ضيق الوقت أو الموارد المحدودة، وأن لدى هذه الفئة من النساء المعيلات استعداد للتخطيط والتكيف، لكن قد يكون لديهن في المقابل معوقات تقرض قيودا على قدرتهن على تنفيذ خططهن.

كذلك يظهر جدول (13) أن نسبة 0.46% فقط من عينة الدراسة لديهن مستوى منخفض في التخطيط للتغيير؛ مما يعني أن فئة صغيرة جدا من النساء المعيلات عينة البحث قد يواجهن صعوبة كبيرة في التكيف مع التغيير أو تخطيطه وذلك قد يرجع لعدد من العوامل مثل نقص الموارد الشخصية أو المهنية أو قلة الخبرة في إدارة التغيير. ويشير إلى أن هذه الفئة قد تكون أقل قدرة على مواجهة التحديات بشكل مرّن، أو ربما تفتقر إلى الدعم الاجتماعي أو الاقتصادي الكافي لإجراء تغييرات في حياتهن.

وتأسيسا على ما سبق؛ قد يكون من المفيد توفير ورش تدريبية ودورات تمكين أو برامج إرشادية للنساء المعيلات لرفع مستوى التخطيط والتكيف مع التغيير، خاصة لأولئك في فئة المستوى المتوسط أو المنخفض. هذا بالإضافة إلى تقديم الدعم الاجتماعي والنفسي الذي يمكن أن يساعد في تعزيز قدرتهن على مواجهة التحديات وتحقيق التغيير المطلوب.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (2022 : 691) التي توصلت إلى أن مستوى الوعي بإدارة التغيير لدى المرأة عينة البحث في محور التخطيط للتغيير مستوى وعيهم بالتخطيط للتغيير مرتفع، ويليه مستوى وعيهم في هذا المحور متوسط، ثم الذين مستوى وعيهم بالتخطيط للتغيير منخفض. تختلف هذه النتيجة مع دراسة خليفه (2022: 395) التي توصلت إلى أن الفتيات الجامعيات المقبلات علي الزواج عينة الدراسة يقعن ضمن المستوي المتوسط بالتخطيط للتغيير، ويلية في هذا المحور المستوي المرتفع ثم المستوي المنخفض.

جدول (14) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات محور تنفيذ التغيير									
م	العبرة	اتجاه العبرة	نعم		أحيانا		لا		
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	
1	أراعي المرونة في تطبيق الاجراءات والقواعد أثناء تنفيذ التغيير.	+	١٦٧	38.7	٢٥١	58.1	١٤	3.2	
2	أستخدم البيانات والمعلومات المتاحة لدي أثناء تنفيذ أعمالي.	+	٢٠٠	46.3	٢٠٤	47.2	٢٨	6.5	
3	لدي المهارة لتنفيذ الأعمال بدقة.	+	١٩٧	45.6	٢٢٣	51.6	١٢	2.8	
4	أضع خططاً مبتكرة وسيناريوهات للتعامل مع أزماتي.	+	١٨٤	42.6	٢٠٧	47.9	٤١	9.5	
5	أراجع نقاط الضعف أثناء التنفيذ.	+	١٣٣	30.8	٢٤٦	56.9	٥٣	12.3	
6	أثور على أفراد أسرتي أثناء التنفيذ بسبب تفكيري في المشكلات الناتجة عن أعبائي المنزلية.	-	١٣٢	30.6	٢٤٢	56.0	٥٨	13.4	
7	أتجنب مواجهة الأزمات والتعرف على أسبابها لأخفف من شدتها أثناء التنفيذ.	-	١٥٢	35.2	٢٠٧	47.9	٧٣	16.9	
8	تؤثر مشاعر الانفعال والغضب على مستوي أدائي للأعمال.	-	١٢٦	29.2	٢٥٢	58.3	٥٤	12.5	
9	أشجع أفراد أسرتي على روح الفريق والعمل الجماعي.	+	٢٥٧	59.5	١٥٩	36.8	١٦	3.7	
10	أأخذ خطوات استباقية للتقليل من حدوث الأزمات وسرعة حلها.	+	١٨٥	42.8	٢٣٣	53.9	١٤	3.2	
11	أراعي الوضوح في ممارساتي لمسؤولياتي وسلوكي.	+	١٩٨	45.8	٢٢٠	50.9	١٤	3.2	
12	أمتاز بإجاز مسؤولياتي في الميعاد المحدد لها.	+	٢٠٤	47.2	١٨٨	43.5	٤٠	9.3	
13	أشترى المنتجات البديلة عند ارتفاع أسعار بعض المنتجات الأساسية.	+	٢٣٠	53.2	١٧٩	41.4	٢٣	5.3	
14	أقوم بشراء السلع من التخفيضات التي تقوم بها المحلات.	+	٢٠٩	48.4	٢٠٢	46.8	٢١	4.9	
15	أقوم بعمل الوجبات التي يرغبها أفراد أسرتي بغض النظر عن الميزانية المحددة.	-	١٠١	23.4	٢١٤	49.5	١١٧	27.1	

يتضح من جدول (14) أن أكثر من ثلث النساء المعيلات عينة البحث كانت استجاباتهن مرتفعة على العبارات (1، 2، 3، 4، 10، 11، 12، 14) بنسب (38.7%، 46.3%، 45.6%، 42.6%، 42.8%، 45.8%، 47.2%، 48.4%) على التوالي. وأن أكثر من نصف عينة البحث جاءت استجاباتهن مرتفعة على العبارة (9، 13) بنسبة (59.5%، 53.2%) على التوالي. مما يشير إلى قدرة النساء المعيلات عينة البحث على تنفيذ التغيير الحاصل بحياتهن بشكل صحيح. بينما أكثر من نصف عينة البحث جاءت استجاباتهن متوسطة على العبارات (1، 3، 5، 6، 8، 10، 11) بنسب (58.1%، 51.6%، 56.9%، 56.0%، 58.3%، 53.9%، 50.9%) على التوالي مما يشير إلى أن هذه الفئة تارة يستطعن تنفيذ التغيير بشكل صحيح وتارة أخرى لا يقمن بذلك.

جدول (15) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقا لمستويات تنفيذ التغيير

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (15-24)	2	0.46
المستوى المتوسط (25-34)	274	63.43
المستوى المرتفع (35-45)	156	36.11
المجموع	470	100.00

يتضح من جدول (15) أن النسبة الأعلى من النساء المعيلات بالعينة لديهن مستوى متوسط في تنفيذ التغيير حيث بلغت نسبتهن 63.43%، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المرتفع 36.22%، في حين أن 0.46% فقط لديهن مستوى منخفض. وتشير نسبة 63.43% للمستوى المتوسط إلى حاجة هذه الفئة من النساء المعيلات إلى تعزيز قدرتهن على تنفيذ التغيير والتصدي للعقبات التي تحول دون ذلك.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (2022 : 691) التي توصلت إلى أن مستوى وعي النساء عينة البحث في محور تنفيذ التغيير مرتفع، يليه اللائي مستوى وعيهم بتنفيذ التغيير متوسط، ثم اللائي مستوى وعيهم بتنفيذ التغيير منخفض، ودراسة خليفه (2022: 395) التي توصلت إلى أن النساء عينة

الدراسة يقعن ضمن المستوى المرتفع بتنفيذ التغيير، ويليه المستوى المتوسط ثم المستوى المنخفض.

جدول (16) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات محور التقييم والمتابعة التصحيحية

م	العبارة	اتجاه العبارة	نعم	أحيانا	لا
			العدد	العدد	العدد
			%	%	%
1	استفيد من نتائج تقييمي لأدائي لأعمالي.	+	١٥٢	٢٥٩	٢١
2	أستطيع مواجهة نتائج أعمالي.	+	٢٣٠	١٨٨	١٤
3	أتابع سلوكي في التعامل مع الأزمات باستمرار.	+	١٧٨	٢٤٤	١٠
4	أقيم التقدم نحو تحقيق اهدافي.	+	١٧٩	٢٣٤	١٩
5	أبادر في اتخاذ كافة الإجراءات التصحيحية بشأن الأخطاء التي أواجها.	+	١٥٠	٢٤٠	٤٢
6	أتأكد من تحقيق الهدف الذي قمت بتحديد.	+	١٦٠	٢٥٩	١٣
7	أقيم مستوي مهاراتي في حل ومواجهة أزماتي.	+	١٥٩	٢٥٣	٢٠
8	أقوم بعمل تقييم مفصل لأدائي بعد انجازي لأي عمل.	+	١٠٦	٢٧٦	٥٠
9	أحرص على اكتشاف اوجه القصور في أدائي للأعمال.	+	١٥٥	٢٢٥	٥٢
10	أحاول تطوير أدائي في التعامل مع المورد المالي.	+	١٧٢	٢٤٠	٢٠
11	أقيم مدي مناسبة أسلوب التنفيذ للعمل بعد الانتهاء منه.	+	١٦٢	٢٥٦	١٤
12	استفيد من تقييمي لأدائي في اعداد الخطط المستقبلية.	+	٢٤٤	١٨٣	٥
13	أقوم بمناقشة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه.	+	١٨٥	٢٤٢	٥
14	أسعى لتنمية معلوماتي بالقراءة من الكتب والإنترنت بعد تقييمي لأدائي.	+	١٨٥	١٧٨	٦٩

يتضح من جدول (16) أن أكثر من ثلث النساء المعيلات بالعينة كانت استجاباتهن مرتفعة على جميع العبارات ما عدا العبارة (2، 12)؛ حيث جاءت استجابات أكثر من نصف النساء عليهن مرتفعة بنسبة (53.2%، 56.5%) على التوالي، والعبارة (8) حيث كانت استجابة أكثر من نصف عينة البحث عليها

متوسطة بنسبة (63.9%) على التوالي. وهو ما يشير إلى وجود سلوك إداري رشيد لدى هذه الفئة من النساء المعيلات، وتبرز قدرتهن على تقييم الأداء وتحليل النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة، مما يعد مؤشراً إيجابياً في سياق إدارة التغيير.

جدول (17) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً لمستويات التقييم والمتابعة التصحيحية

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (14-22)	14	3.24
المستوى المتوسط (23-31)	155	35.88
المستوى المرتفع (32-42)	263	60.88
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (17) أن النسبة الأعلى من النساء المعيلات بالعينة لديهن مستوى مرتفع في محور التقييم والمتابعة التصحيحية؛ حيث بلغت نسبتهن 60.88%، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المتوسط 35.88%، بينما 3.24% فقط لديهن مستوى منخفض.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (2022: 691) التي توصلت إلى أن مستوى وعي النساء عينة البحث الأساسية في محور التقييم والمتابعة التصحيحية مستوى وعيهن بالتقييم والمتابعة التصحيحية مرتفع، يليه اللائي مستوى وعيهن بالتقييم والمتابعة التصحيحية لإدارة التغيير متوسط، وأخيراً اللائي مستوى وعيهن بالتقييم والمتابعة التصحيحية لإدارة التغيير منخفض، ودراسة خليفه (2022: 395) التي توصلت إلى أن النساء عينة الدراسة يقعن ضمن المستوي المرتفع بتقييم التغيير، ويليه في هذا المحور المستوى المتوسط ثم المستوى المنخفض.

جدول (18) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً لمستويات الدرجة الكلية لإدارة التغيير

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (61-97)	3	0.69
المستوى المتوسط (98-134)	247	57.18
المستوى المرتفع (135-174)	182	42.13
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (18) أن 0.69% من النساء المعيلات بالعينة لديهن مستوى منخفض في إدارة التغيير، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المتوسط 57.18%. وكانت النسبة الأعلى لديهن مستوى مرتفع في إدارة التغيير؛ حيث بلغت نسبتهن 42.13%. وترى الباحثتان أن هذه النسب تشير إلى القدرة على التكيف لدى غالبية النساء المعيلات عينة البحث، لكنها أيضاً تشير إلى الحاجة إلى مزيد من الدعم لتحسين مهارتهن في إدارة التغيير.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خليفه (2022: 395) التي توصلت إلى أن النساء عينة الدراسة يقعن ضمن المستوى المتوسط بإجمالي إدارة التغيير، ويليه في هذا المحور المستوى المرتفع ثم المستوى المنخفض. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (2022: 690) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من النساء عينة البحث لديهن مستوى وعي بإدارتهن للتغيير مرتفع، ويليه اللائي لديهن مستوى وعي بإدارة التغيير متوسط.

2) وصف استجابات عينة البحث على عبارات استبيان اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية:

جدول (19) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات ما قبل الأزمة

م	العبرة	اتجاه	نعم	أحياناً	لا
	العبرة	العدد	%	العدد	%

1	أضع ميزانية مالية محددة تتضمن جميع النفقات الأساسية والطوارئ.	+	١٦٣	٣٨	٢١٦	٥٠	٥٣	١٢
2	أدخر جزءاً من الدخل الشهري	+	٥٠	١٢	٢٢٤	٥٢	١٥٨	٣٧
3	أستعين بالدورات التدريبية والاستشارات المتعلقة بإدارة الدخل المالي.	+	٧٩	١٨	١٥١	٣٥	٢٠٢	٤٧
4	أشتري شهادات الاستثمار التي يمكن أن تساعدني في الأمانة المالية.	+	٥٤	١٣	١٨٢	٤٢	١٩٦	٤٥
5	أراجع وضعي المالي باستمرار لضمان القدرة على التكيف مع التغيرات.	+	١٤١	٣٣	٢٥٤	٥٩	٣٧	٩
6	أقوم بدراسة وتحليل المخاطر المالية المحتملة.	+	١٢٤	٢٩	٢٥٣	٥٩	٥٥	١٣
7	أضع خطة مالية للطوارئ في حال فقدان دخلي.	+	١٠٥	٢٤	٢٣١	٥٣	٩٦	٢٢
8	أعرف مصادر التمويل الطارئة المتاحة لي في الأزمات المالية.	+	١٤٣	٣٣	٢٣٠	٥٣	٥٩	١٤
9	أتابع أهم التغيرات الاقتصادية التي قد تؤثر علي وضعي المالي	+	١٥٩	٣٧	٢٣٩	٥٥	٣٤	٨
10	أقوم بعمل تعديلات لميزانيتي المالية بناء على الظروف الاقتصادية المحيطة.	+	١٦٢	٣٨	٢٣٧	٥٥	٣٣	٨
11	أعرض للأزمات المالية كثيراً بسبب عدم استعدادي لمواجهتها.	-	٦٩	١٦	٣٠٦	٧١	٥٧	١٣
12	أعمل علي زيادة دخلي المالي بطرق متنوعة.	+	٩٦	٢٢	٢٣٣	٥٤	١٠٣	٢٤
13	أهتم بالأحداث أزمة مالية في المواسم والأعياد من خلال توفير فائض من الشهور السابقة	+	١٢٤	٢٩	٢٦١	٦٠	٤٧	١١

يتضح من جدول (19) ان أكثر من ثلث النساء المعيلات عينة البحث جاءت استجاباتهن منخفضة على العبارتين (3، 4) بنسبة (47%، 45%) على التوالي. وأما ما يزيد عن ثلث أفراد العينة فقد كانت استجاباتهن مرتفعة على العبارات (1، 9، 10) بنسبة (38%، 37%، 38%) على التوالي.

جدول (20) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً لمستويات ما قبل الأزمة

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (13-21)	52	12.04
المستوى المتوسط (22-30)	289	66.90
المستوى المرتفع (31-39)	91	21.06
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (20) أن النسبة الأعلى من النساء المعيلات بالعينه لديهن مستوى متوسط في بعد ما قبل الأزمة حيث بلغت نسبتهن 66.90%، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المرتفع 21.06 %، في حين أن 12.04 % لديهن مستوى منخفض.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سعد (2022: 159) ودراسة حماد وآخرون (2022: 51) التي توصلت إلى النسبة الأعلى من ربات الأسر بالعينه لديهن مستوى مرتفع في بعد ما قبل الأزمة، بينما يليها نسبة ذوات المستوى المتوسط ، ثم الذين لديهن مستوى منخفض.

وكلما كانت المرأة أكثر سرعة في ملاحظة بداية ظهور الأزمة أو معرفة أسبابها ، كلما ازدادت قدرتها على معالجتها والتعامل معها بفعالية للحد من آثارها والتقليل من تأثيراتها السلبية (7: Gurlanova, 2013).
جدول (21) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات بعد أثناء الأزمة

م	العبارة	اتجاه العبارة	نعم العدد %	أحيانا العدد %	لا العدد %
1	أعمل على الالتزام بالميزانية المخصصة لبنود الانفاق المختلفة.	+	١١٣ ٢٦	٢٩٥ ٦٨	٢٤ ٦
2	أقوم بتعديل الميزانية لمواجهة الأزمة المالية.	+	١١٧ ٢٧	٢٨٠ ٦٥	٣٥ ٨
3	أقلل من الشراء أثناء الأزمة المالية	+	١٧٣ ٤٠	٢١٧ ٥٠	٤٢ ١٠
4	أعجز عن إيجاد حلول أثناء الأزمة المالية.	-	٤٠ ٩	٢٩٩ ٦٩	٩٣ ٢٢
5	أقلل النفقات وأقوم بتعديل عاداتي الاستهلاكية لمواجهة الأزمة المالية	+	١٧٥ ٤١	٢٢٩ ٥٣	٢٨ ٦
6	استفيد من برامج الدعم الحكومي أو المبادرات المتاحة.	+	٧٣ ١٧	٢١٥ ٥٠	١٤٤ ٣٣
7	أستطيع التعامل مع الأزمة المالية والتوتر الناتج عنها.	+	٨٦ ٢٠	٣١٩ ٧٤	٢٧ ٦
8	أتابع صرف النقود وأراقب النفقات لحسن التعامل مع الدخل المالي.	+	١٤٦ ٣٤	٢٤٩ ٥٨	٣٧ ٩
9	أبحث عن طرق لزيادة دخلي المالي أثناء الأزمة المالية.	+	١٠٣ ٢٤	٢٥٧ ٥٩	٧٢ ١٧
10	ألجأ الي المساعدات والقروض لدعم وضع المالي أثناء الأزمة المالية.	+	٦١ ١٤	٢٤٥ ٥٧	١٢٦ ٢٩
11	أجد صعوبة في الحصول على موارد مالية أثناء الأزمة المالية.	-	٤٤ ١٠	٣٤١ ٧٩	٤٧ ١١
12	أحاول المحافظة على الاستقرار المالي أثناء الأزمة المالية.	+	١٣٧ ٣٢	٢٨٠ ٦٥	١٥ ٣
13	ألجأ الي التخلي عن بعض المتطلبات غير الضرورية لمواجهة الأزمة المالية.	+	١٦٠ ٣٧	٢٥٧ ٥٩	١٥ ٣

يلاحظ من جدول (21) أن أكثر النساء المعيلات عينة البحث كانت استجاباتهن متوسطة على جميع عبارات بعد "أثناء الأزمة" بنسب تراوحت ما بين 50% - 79%.

وتشير هذه الاستجابات إلى أن هذه الفئة تواجه صعوبات متباينة في التعامل مع الأزمات المالية، مما يستدعي توفير دعم إضافي من خلال السياسات الحكومية أو برامج التوعية لتحسين قدرتها على التكيف والتعامل أثناء الأزمات المالية.

جدول (22) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقا لمستويات أثناء الأزمة

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (14-21)	13	3.01
المستوى المتوسط (22-29)	320	74.07
المستوى المرتفع (30-39)	99	22.92
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (22) أن النسبة الأعلى من النساء المعيلات عينة البحث لديهن مستوى متوسط في بعد أثناء الأزمة حيث بلغت نسبتهن 74.07%، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المرتفع 22.92%، بينما 3.01% فقط لديهم مستوى منخفض. وهذه النسب تشير إلى أهمية تقديم برامج إرشادية للنساء المعيلات وتعليمهن مهارات جديدة تساعدن على التكيف مع الأزمات المالية؛ مما يتيح لهن اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق استقلالية مالية أكبر.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون (2022: 579) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من العينة البحثية لديهن مستوى متوسط في ممارسات المرأة المعيلة في بعد أثناء حدوث الأزمة. وتختلف مع دراسة سعد (2022: 159) ودراسة حماد وآخرون (2022: 51) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من ربات الأسر بالعينة البحثية لديهن مستوى مرتفع في بعد أثناء حدوث الأزمة، ويليها المستوى المتوسط، ثم المنخفض.

جدول (23) الوصف النسبي لاستجابات عينة البحث على عبارات بعد "بعد الأزمة"

مجلة كلية التربية النوعية للدراسات التربوية والنوعية العدد (32) مايو 2025 م

م	العبارة	اتجاه العبارة	نعم العدد	%	أحيانا العدد	%	لا العدد	%
1	أسعى لتحسين طريقتي في التعامل مع الدخل المالي.	+	١٦٨	٣٩	٢٥٢	٥٨	١٢	٣
2	أقوم بإعادة النظر في مدي مناسبة الاستثمارات مثل (المشروعات الصغيرة – اقتناء الذهب الخ) بناء على تجربتي خلال الأزمة المالية.	+	١٠٧	٢٥	٢٤٤	٥٦	٨١	١٩
3	أقوم بإعادة بناء وضعي المالي بعد انتهاء الأزمة المالية.	+	١٧٤	٤٠	٢١٣	٤٩	٤٥	١٠
4	اكتسب خبرات من خلال تعاملتي مع الأزمة المالية.	+	١٦٩	٣٩	٢٠١	٤٧	٦٢	١٤
5	أحرص على تحديث ميزانيتي بناء على الوضع الجديد بعد الأزمة المالية.	+	١٥٦	٣٦	٢٢٤	٥٢	٥٢	١٢
6	أحاول إعادة بناء استثماراتي (ممتلكاتي) المفقودة أو المتأثرة بالأزمة المالية.	+	١٢٥	٢٩	٢١٨	٥٠	٨٩	٢١
7	أحاول تحديث خطتي لمواجهة الطوارئ المالية بناء على تجربتي في التعامل مع الأزمة المالية.	+	٨٩	٢١	٢٨٢	٦٥	٦١	١٤
8	أقيم تأثير الأزمة على ميزانيتي المالية السابقة وأعمل على تحسينها	+	١٢٦	٢٩	٢٣٥	٥٤	٧١	١٦
9	أعمل على تحسين مستوي ادخاري بناء على التجربة التي تعرضت لها خلال الأزمة المالية.	+	١٤٧	٣٤	٢١١	٤٩	٧٤	١٧
10	استفيد من الدعم والمبادرات التي تقدمها الدولة في تجاوز الآثار الناتجة عن الأزمة المالية.	+	١٦٧	٣٩	١٥٣	٣٥	١١٢	٢٦
11	أبحث عن الفرص لتحسين مهاراتي المالية بعد الأزمة المالية.	+	١٥١	٣٥	٢١٣	٤٩	٦٨	١٦
12	أسعى لتعليم نفسي كيفية تطوير طرق التعامل مع الأزمة المالية في المستقبل.	+	١٢٠	٢٨	٢٦٨	٦٢	٤٤	١٠
13	أساعد الآخرين الذين يمرون بأزمات مالية بناء على التجربة التي تعرضت لها خلال الأزمة المالية.	+	١١٢	٢٦	٢٨٠	٦٥	٤٠	٩
14	أحافظ على التوازن بين النفقات والادخار بعد الأزمة المالية لتحقيق الاستقرار المالي.	+	٩٦	٢٢	٣٠٦	٧١	٣٠	٧

يتضح من جدول (23) أن أكثر النساء المعيلات عينة البحث كانت استجاباتهن متوسطة على جميع عبارات بعد "بعد الأزمة" بنسب تراوحت ما بين 47% - 71%. مما يشير إلى أن النساء المعيلات يواجهن تحديات مستمرة بعد الأزمة المالية، مما يعني أن الدعم المستمر والتدخلات الإضافية ضرورية لتحسين وضعهن.

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (14-21)	35	8.10
المستوى المتوسط (22-29)	120	27.78
المستوى المرتفع (30-39)	277	64.12
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (24) أن النسبة الأعلى من العينة لديها مستوى مرتفع في بعد "بعد الأزمة" حيث بلغت 64.12%، بينما بلغت نسبة ذوات المستوى المتوسط 27.78%، في مقابل 8.10% فقط لديهم مستوى منخفض. إن النسبة المرتفعة (64.12%) تشير إلى أن معظم النساء المعيلات في العينة قد نجحن في التكيف والتحسين بشكل ملحوظ بعد الأزمة، وهو ما يعكس المرونة التشخيصية، التعلم من التجربة، وأنهن استطعن تحسين أوضاعهن باستخدام استراتيجيات فعالة مثل تحسين مهاراتهن المالية، البحث عن فرص جديدة، والاستفادة من الدعم الحكومي أو المجتمعي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حماد وآخرون (2022 : 51) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من العينة لديها مستوى مرتفع في بعد "بعد الأزمة"، يليها ذوات المستوى المتوسط، ثم الذين لديهم مستوى منخفض. بينما تختلف مع دراسة سليمان وآخرون (2022 : 580) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من العينة البحثية لديهم مستوى متوسط في ممارسات المرأة المعيلة في بعد ما بعد حل الأزمة، ودراسة سعد (2022 : 159) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من العينة

لديهن مستوى منخفض في بعد "بعد الأزمة"، يليها ذوات المستوى المتوسط، ثم اللائي لديهن مستوى مرتفع.

جدول (25) التوزيع النسبي للنساء المعيلات عينة البحث وفقا لمستويات الدرجة الكلية لاتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية

المستوى	العدد	النسبة المئوية
المستوى المنخفض (42-67)	28	6.48
المستوى المتوسط (68-94)	327	75.69
المستوى المرتفع (95-120)	77	17.82
المجموع	432	100.00

يتضح من جدول (25) أن النسبة الأعلى العينة لديها مستوى متوسط في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية؛ حيث بلغت 75.69%، بينما بلغت نسبة ذوي المستوى المرتفع 17.82%، في مقابل 6.48% فقط لديهم مستوى منخفض. وتنعكس هذه النتيجة حاجة ملحة لتحسين الوعي المالي والدعم الاجتماعي والاقتصادي للمرأة المعيلة؛ لمساعدتها على التكيف بشكل أفضل مع الأزمات المالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون (2022: 580) التي توصلت إلى أن ثلاثة أرباع العينة البحثية لديهن مستوى متوسط في ممارسات المرأة المعيلة عند إدارتها للأزمات، ودراسة سعد (2022: 160) التي توصلت إلى النسبة الأعلى من العينة لديها مستوى متوسط في إدارة الأزمات؛ يليها ذوات المستوى المرتفع، ثم اللائي لديهن مستوى منخفض. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة حماد وآخرون (2022: 51) التي توصلت إلى أن النسبة الأعلى من العينة لديها مستوى مرتفع في إدارة الأزمات، ويليه ذوات المستوى المتوسط، ثم اللائي لديهن مستوى منخفض.

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث

1) النتائج في ضوء الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: "لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير بمحاورها الأربعة (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير، التخطيط للتغيير، تنفيذ التغيير، التقييم والمتابعة التصحيحية) واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) لدى المرأة المعيلة عينة البحث".

وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، تم إيجاد مصفوفة معاملات الارتباط لبيرسون Pearson Correlation بين متغيرات الدراسة وهي إدارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده. وجدول (26) يوضح ذلك.

جدول (26) العلاقات الارتباطية بين إدارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده لدى المرأة المعيلة (ن = 432)

المتغيرات	ما قبل الأزمة	أثناء الأزمة	بعد الأزمة	اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	**0.228	**0.323	**0.422	**0.383
التخطيط للتغيير	**0.402	**0.393	**0.403	**0.460
تنفيذ التغيير	**0.215	**0.264	**0.371	**0.337
التقييم والمتابعة التصحيحية	**0.423	**0.462	**0.489	**0.528
إجمالي إدارة التغيير	**0.425	**0.473	**0.541	**0.558

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من جدول (26) أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين محور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير وكل من أبعاد (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية ؛ حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (0.228، 0.323، 0.422، 0.383) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير كلما تحسن مستوى (ما قبل

الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية لدى المرأة المعيلة.

ويمكن تفسير ذلك بأنه مع زيادة الوعي والقدرة على تشخيص التحديات المالية، تصبح المرأة المعيلة أكثر قدرة على التخطيط والتحكم في مواردها المالية قبل الأزمة. وعند حدوث الأزمة، تزداد قدرتها على التكيف واتخاذ قرارات مالية فعالة لتخفيف الأضرار. وبعد الأزمة، تساهم الدراسة والتهيئة الجيدة في تسريع عملية التعافي، مما يعزز من استقرارها المالي وقدرتها على مواجهة أي تحديات مالية مستقبلية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة رصاص & مشعل (2018: 154)؛ حيث أكدت أن إدارة التغيير تتطلب وسائل ومهارات متنوعة منها مهارات الاستعداد والتهيئة للتغيير، مهارات التخطيط الإستراتيجية بتحديد الأهداف ووضع الرؤيا، مهارات التعامل مع التغييرات، عن طريق استحضار المستقبل والتنبؤ بالمشكلات والأزمات وزيادة القدرة على مواجهتها قبل وبعد حدوثها.

كذلك توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين محور التخطيط للتغيير وكل من أبعاد (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية؛ حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (0.402، 0.393، 0.403، 0.460) على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى تخطيط التغيير كلما تحسن مستوى (ما قبل الأزمة -أثناء الأزمة -بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية لدى المرأة المعيلة.

وقد يرجع ذلك الى أن التخطيط الجيد يساعد المرأة المعيلة على التحضير المسبق للأزمات المالية التي قد تواجهها. فقبل الأزمة، يمكنها اتخاذ تدابير وقائية مثل توفير احتياطات مالية أو البحث عن مصادر دخل إضافية. وأثناء الأزمة، يمكنها استخدام استراتيجيات مرنة لإدارة الأزمة بفعالية، مثل تقليل النفقات أو

إعادة ترتيب الأولويات المالية. وأما بعد الأزمة، فإن التخطيط المسبق يساعد المرأة المعيلة في إكسابها القدرة على التكيف بسرعة وإعادة بناء استقرارها المالي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون (2022 : ٦٠٢) التي أشارت إلى أن التخطيط يمثل حجر الزاوية بالنسبة للمهام الأخرى؛ فالتخطيط هو رسم للمستقبل والتنبؤ بأحداثه، ويحدد على أساس من الدراسة الواعية والقرارات الرشيدة والموارد اللازم استخدامها ودراسة المشاكل المتوقعة حدوثها وطرق مواجهتها أو تلاقيها، وبالتالي يساعد ذلك على وجود خبرات لدى المرأة المعيلة لمواجهة الأزمات التي تمر بها.

يتبين من جدول (26) أيضا وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين محور تنفيذ التغيير وكل من أبعاد (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية؛ حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (0.215، 0.264، 0.371، 0.337) على التوالي وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى تنفيذ التغيير كلما تحسن مستوى (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية لدى المرأة المعيلة.

وقد يعود ذلك إلى أن تنفيذ التغيير يعني القدرة على تطبيق الخطط والاستراتيجيات التي تم إعدادها مسبقا لمواجهة الأزمات. فقبل الأزمة، يساعد تنفيذ التغيير في تحسين قدرة المرأة المعيلة على الاستعداد والتكيف مع الظروف المالية المتغيرة من خلال تطبيق طرق أكثر فاعلية في إدارة مواردها. وأثناء الأزمة، تزداد قدرتها على التعامل مع التحديات المالية بشكل عملي، مثل تعديل سلوكيات الإنفاق أو البحث عن مصادر دخل جديدة، مما يساهم في تقليل تأثير الأزمة عليها. وبعد الأزمة، يؤدي تنفيذ التغيير إلى أن تكون المرأة أكثر استعدادا لإعادة تنظيم حياتها المالية والعودة إلى الاستقرار بفضل قدرتها على تطبيق التغييرات التي تعلمتها من التجربة.

وفي هذا تشير دراسة سليمان وآخرون (2022 : ٦٠٢) إلى أن التنفيذ هو مرحلة ترجمة الأفكار والقرارات والخطط إلى أعمال وهي المرحلة التي تنسم بكثرة المعلومات التي تمكن للمرأة المعيلة من إتخاذ قرارات جديدة في مواجهة أية معوقات وهذا من أهم عوامل نجاح مرحلة التنفيذ وكذلك النجاح في مواجهة أي أزمة تمر بها المرأة المعيلة.

كذلك يوجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين محور التقييم والمتابعة التصحيحية وكل من أبعاد (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية؛ حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (0.423، 0.462، 0.489، 0.528) على التوالي وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى التقييم والمتابعة التصحيحية كلما تحسن مستوى (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية لدى المرأة المعيلة.

وقد يرجع ذلك إلى أن التقييم المنتظم والمتابعة التصحيحية يساعدان المرأة المعيلة على رصد وتقييم وضعها المالي بشكل مستمر، مما يمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب. فقبل الأزمة، يتيح التقييم المستمر لها إمكانية التعرف على أي مؤشرات تدل على وجود مشاكل مالية محتملة، مما يمكنها من اتخاذ تدابير وقائية. وأثناء الأزمة، تساعد المتابعة التصحيحية في تعديل استراتيجياتها المالية بشكل فوري، مثل إعادة تقييم الأولويات المالية وتقليل النفقات غير الضرورية. وبعد الأزمة، يعزز التقييم المستمر من قدرة المرأة المعيلة على التعلم من تجربتها السابقة وتصحيح مسارها المالي لضمان تجنب الأزمات المستقبلية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون (2022 : ٦٠٢) التي توصلت إلى أن التقييم يوضح نقاط القوة والضعف للإستفادة من الإيجابيات ومحاولة تعديل السلبيات، كما يساعد في تحسين الإسلوب الإداري وهذا مهم وضروري عند مواجهة المرأة المعيلة للأزمات الأسرية.

من جدول (26) يتضح أيضا وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين إجمالي إدارة التغيير وكل من أبعاد (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية؛ حيث بلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (0.425، 0.473، 0.541، 0.558) على التوالي وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى إدارة التغيير كلما تحسن مستوى (ما قبل الأزمة - أثناء الأزمة - بعد الأزمة) وإجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية لدى المرأة المعيلة.

وترى الباحثتان أن سبب هذه النتيجة يعود إلى أن إدارة التغيير تمكن المرأة المعيلة من التخطيط المسبق للأزمات المالية قبل حدوثها، مما يساعدها على اتخاذ إجراءات وقائية لضمان استقرارها المالي. وأما أثناء الأزمة، فإن هذه المهارات تحسن قدرتها على التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة، مثل تقليل النفقات أو البحث عن مصادر دخل بديلة. وبعد الأزمة، تساعد إدارة التغيير - من خلال تطبيق الدروس المستفادة من الأزمة، مما يمكنها من إعادة بناء استقرارها المالي بشكل أكثر كفاءة.

كما ترى الباحثتان أنه خلال الأزمات المالية تكون المرأة المعيلة أكثر عرضة للتهديد الاقتصادي أكثر من غيرها، ما يجعلها بحاجة ماسة إلى أدوات إدارة التغيير، وقلة الوعي أو ضعف المهارات في إدارة التغيير يجعل المرأة أكثر عرضة للقلق، السلبية، والعجز المالي، وكلما زادت قدرة المرأة المعيلة على إدارة التغيير كلما كان اتجاهها نحو الأزمات المالية إيجابيا أي تتعامل معها كفرص للتعلم والتطور.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدويك وآخرون (٢٠٢٢: ٧١٩) التي توصلت إلى أن إدارة التغيير لها دور كبير في إكساب المرأة المعلومات والمهارات التي تساعدها في إدراك أساليب التكيف مع الضغوط التي تتعرض لها المرأة، ودراسة العبدلي & الحارثي (2016: 181) التي توصلت إلى أنه كلما كان الفرد أقدر على إدارة التغيير، كلما زادت قدرته على التكيف مع بيئته، ويساعده على

التنبؤ بالأحداث المتوقع حدوثها فيوجهها إلى الناحية الإيجابية التي تطور من واقعها، ودراسة خليفه (2022: 397) التي توصلت إلي أنه كلما استطاعت الفتاة إحداث عملية التغيير بجميع مراحلها دون الإخلال بأي مرحلة أو إهمال أي مرحلة من مراحل التغيير كلما أدي ذلك إلي الارتقاء بسلوكها في جميع نواحي حياتها، ودراسة الأنصاري (2019: 254) التي توصلت إلي أنه كلما ارتفع اتجاهات الزوجة نحو إدارة الأزمات كلما زاد من قدرتها على التنبؤ بالأحداث المستقبلية والاستعداد لها، ودراسة يوسف (2014: 140) التي توصلت إلي أنه مع زيادة تعرض الأسرة للأزمات تعجز الأسرة عن إحداث التوازن المطلوب بين الموارد المتاحة سواء المادية أو البشرية والأزمات المطلوب مواجهتها والتي تعتبر المقوم الأساسي في مواجهة الأزمات.

مما سبق يتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين ادارة التغيير بمحاورها واتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده لدى المرأة المعيلة عينة البحث عند مستوى دلالة (0.01)، وبذلك يتضح عدم صحة الفرض الأول.

2) النتائج في ضوء الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة)". وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائيا تم إيجاد قيمة (ت) باستخدام اختبار T-Test لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).

ويوضح ذلك جدول (27) وجدول (28)؛ إذ يشمل الفرض الثاني فرضين فرعيين، هما:

1/2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً لمكان السكن.

جدول (27) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً لمكان السكن

المتغيرات	مكان السكن	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	ريف	236	30.81	3.28	0.038	غير دال
	حضر	196	30.83	3.83		
التخطيط للتغيير	ريف	236	33.56	5.49	2.225	**0.01
	حضر	196	36.16	4.71		
تنفيذ التغيير	ريف	236	33.20	3.71	4.397	**0.01
	حضر	196	34.63	2.89		
التقييم والمتابعة التصحيحية	ريف	236	32.55	4.85	0.742	غير دال
	حضر	196	32.88	4.48		
إجمالي الاستبيان	ريف	236	130.12	14.02	3.449	**0.01
	حضر	196	134.5	11.97		
0						

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول (27) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة في الريف والحضر في الاستبيان ككل، وكذلك في محوري (التخطيط للتغيير - تنفيذ التغيير)؛ حيث تراوحت قيمة "ت" (2.225 – 4.397) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لصالح الحضر. وبالنسبة لكل من لمحوري (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير) و(التقييم والمتابعة التصحيحية) يتبين من جدول (27) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة في الريف والحضر؛ حيث بلغت قيم "ت" (0.038، 0.742) على التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة خليفه (2022: 401) والدويك وآخرون (2022: 659) التي توصلت إلي وجود فروق بين النساء عينة البحث في إدارة التغيير تبعا لمكان السكن.

مما سبق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محورها (التخطيط للتغيير - تنفيذ التغيير) وفقا لمكان السكن لصالح الحضر. وهذا يعني أن محل الإقامة يحدث فارقا في إدارة التغيير ككل وفي محورها (التخطيط للتغيير - تنفيذ التغيير).

وقد يعود ذلك إلى توفر موارد وفرص أكبر في الحضر، مثل التعليم، التدريب، والدعم الاجتماعي، مما يسهل على المرأة المعيلة الحضرية التكيف مع التغييرات بشكل أكثر فعالية. بينما قد تواجه النساء المعيلات الريفيات تحديات تتعلق بالعزلة وقلة الفرص، مما يؤثر على قدرتهن في إدارة التغيير بشكل أكثر فاعلية.

2/2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لعدد أفراد الأسرة.

جدول (28) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا لعدد أفراد الأسرة

المتغيرات	أفراد الأسرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية	5-2	271	31.21	3.730	3.012	0.01**
والتهينة لقبول التغيير	6 فأكثر	161	30.16	3.07		
التخطيط للتغيير	5-2	271	35.06	5.37	1.615	0.107
	6 فأكثر	161	34.20	5.16	غير دال	
تنفيذ التغيير	5-2	271	34.06	3.42	1.659	0.098

غير دال	3.44	33.50	161	6 فأكثر
0.367	0.903	4.83	32.86	271
غير دال	4.44	32.43	161	6 فأكثر
*0.05	2.191	13.96	133.18	271
		11.92	130.30	161
				6 فأكثر

* دال عند مستوى دلالة 0.05 ** دال عند مستوى دلالة 0.01

يتبين من جدول (28) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة وفقاً لعدد أفراد الأسرة في الاستبيان ككل، وكذلك في محور (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير)؛ حيث بلغت قيمة "ت" للاستبيان ككل (2.191)، وهي قيمة دالة عند مستوى 0.05، بينما بلغت قيمة (ت) لمحور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير (3.012) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01 لصالح عدد الأفراد الأقل.

وبالنسبة للمحاور (التخطيط للتغيير -تنفيذ التغيير -التقييم والمتابعة التصحيحية) يتبين من جدول (28) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة وفقاً لعدد أفراد الأسرة؛ حيث بلغت قيم "ت" على الترتيب (1.615، 1.659، 0.903) على التوالي وهي قيم غير دالة إحصائية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة الدويك وآخرون (2022 : 659) التي توصلت إلى وجود فروق بين المرأة في إدارة التغيير تبعاً لحجم الأسرة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل. بينما تختلف هذه النتائج مع دراسة خليفه (2022 : 405) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة في إدارة التغيير وفقاً لعدد أفراد الأسرة.

مما سبق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محورها (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير) وفقاً لعدد أفراد الأسرة لصالح العدد الأقل. وهذا يعني أن عدد أفراد

الاسرة يحدث فارقا في إدارة التغيير ككل وفي محورها (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير).

ويمكن تفسير ذلك بأن المرأة المعيلة في الأسر الصغيرة قد تجد وقتا ومواردا أكثر للتركيز على تحسين مهاراتها في التغيير، سواء من خلال دراسة الوضع التشخيصي أو التهيئة لتقبل التغيير. بالمقابل، قد تواجه النساء في الأسر الأكبر تحديات أكبر تتعلق بتوزيع الوقت والموارد بين أفراد الأسرة، مما يقلل من قدرتها على التعامل بشكل فعال مع عمليات التغيير أو التحضير لها.

مما سبق يتأكد تحقق صحة الفرض الثاني جزئيا؛ حيث تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين النساء المعيلات عينة البحث في بعض محاور إدارة التغيير وفقا لمحل الإقامة وهي: (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير) و(التقييم والمتابعة التصحيحية)، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة في الريف والحضر في الاستبيان ككل، وكذلك في محوري (التخطيط للتغيير -تنفيذ التغيير). تبين كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة وفقا لعدد أفراد الاسرة في الاستبيان ككل، وكذلك في محور (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير). وبالنسبة للمحاور (التخطيط للتغيير -تنفيذ التغيير -التقييم والمتابعة التصحيحية) تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لعدد أفراد الاسرة.

(3) النتائج في ضوء الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة)". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إيجاد قيمة (ت) باستخدام اختبار "T-Test" لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لكل من (مكان السكن، عدد أفراد الأسرة).

ويوضح ذلك الجدولين (29)، (30)؛ حيث يشتمل الفرض الثالث على فرضين فرعيين، هما:

1/3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لمكان السكن.

جدول (29) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لمكان السكن

المتغيرات	مكان السكن	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ما قبل الأزمة	ريف	236	26.89	4.88	0.764	0.445 غير دال
	حضر	196	26.54	4.56		
أثناء الأزمة	ريف	236	27.76	3.45	1.138	0.256 غير دال
	حضر	196	28.12	3.03		
بعد الأزمة	ريف	236	30.04	6.43	1.545	0.123 غير دال
	حضر	196	30.96	5.83		
إجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية	ريف	236	84.69	13.64	0.779	0.437 غير دال
	حضر	196	85.62	10.64		

يتبين من جدول (29) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة العيلة في الريف والحضر في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة؛ حيث تراوحت قيمة "ت" بين (0.764 – 1.545) وهي قيم غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة 0.05.

تتفق هذه النتائج مع دراسة الحلبي (2022: 148) التي توصلت إلي عدم وجود فروق بين أفراد العينة في إدارة الأزمات تبعا لمكان السكن. بينما تختلف مع دراسة قنديل وآخرون (2011: 1113) التي توصلت إلي وجود فروق بين الريف والحضر في إجمالي إدارة الأزمات، كما تختلف مع دراسة محمد (2011: 265) التي توصلت إلي وجود فروق بين الريف والحضر في نوعية الأزمات التي تواجه المرأة المعيلة لصالح المرأة المعيلة في الريف.

وبهذه النتيجة يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية وفقا لمكان السكن؛ مما يشير إلى أن النساء عينة البحث بالريف والحضر لا يختلفن عن بعضهن البعض في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية.

وقد يرجع ذلك إلى وجود عوامل أخرى تتجاوز مكان الإقامة تؤثر بشكل أكبر على مواقف النساء المعيلات تجاه الأزمات المالية؛ فقد تكون الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتشابهة بين المناطق هي السبب، حيث أن جميع النساء المعيلات قد يواجهن تحديات مالية مشابهة بغض النظر عن مكان سكنهن. كما أن الوعي المشترك حول كيفية التعامل مع الأزمات المالية أو تأثير العوامل الثقافية التي قد تسهم في توحيد مواقفهن.

2/3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لعدد أفراد الأسرة.

جدول (30) دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا لعدد أفراد الأسرة

المتغيرات	عدد الأسرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ما قبل الأزمة	5-2	271	26.63	4.79	0.566	0.571 غير دال
	6 فأكثر	161	26.89	4.66		
أثناء الأزمة	5-2	271	28.03	3.31	0.823	0.411 غير دال
	6 فأكثر	161	27.76	3.21		
بعد الأزمة	5-2	271	30.79	6.43	1.442	0.150 غير دال
	6 فأكثر	161	29.90	5.70		
إجمالي اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية	5-2	271	85.44	12.67	0.720	0.472 غير دال
	6 فأكثر	161	84.55	11.85		

يتبين من جدول (30) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة وفقاً لعدد أفراد الأسرة في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة؛ حيث تراوحت قيمة "ت" بين (0.566 – 1.442) وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05.

وبهذه النتيجة يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية وفقاً لعدد أفراد الأسرة؛ مما يشير إلى أن النساء عينة البحث ذات عدد الأفراد الأكبر أو الأقل لا يختلفن عن بعضهن البعض في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية.

وقد يكون ذلك نتيجة لعوامل أخرى مثل مستوى الدخل أو الدعم الاجتماعي أو مستوى التعليم والتي قد يكون لها دور أكبر في تشكيل اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بغض النظر عن حجم الأسرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نوفل وآخرون (2018 : 252) ودراسة سليمان وآخرون (2022: 596) التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين عينة البحث في إدارة الأزمات وفقاً لعدد أفراد الأسرة. بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة الأنصاري (2019: 240) ودراسة الحلبي (2022 : 151) ودراسة قمره (2021: 874) التي توصلت إلى وجود فروق بين أفراد العينة في إدارة الأزمات تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.

وبهذه النتيجة تتحقق صحة الفرض الثالث؛ حيث تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة في الريف والحضر في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة. كما تبين أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرأة المعيلة وفقاً لعدد أفراد الأسرة في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة.

(4) النتائج في ضوء الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه: "لا يوجد تباين دال إحصائي بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري)". وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها الأربعة وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري) وفي حالة وجود دلالات تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان اتجاه الدلالة. والجدول من (31) إلى (40) توضح ذلك؛ حيث يشتمل هذا الفرض على عدد من الفروض الفرعية، وهي:

1/4 لا يوجد تباين دال إحصائي بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً للسن.

جدول (31) تحليل التباين أحادي الاتجاه النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقاً للسن

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير	بين المجموعات	15.21	2	7.61	0.608	0.545 غير دال
	داخل المجموعات	5362.71	429	12.50		
	المجموع	5377.92	431			
التخطيط للتغيير	بين المجموعات	92.81	2	46.41	1.656	0.192 غير دال
	داخل المجموعات	12020.63	429	28.02		
	المجموع	12113.44	431			
تنفيذ التغيير	بين المجموعات	39.04	2	19.52	1.660	0.191 غير دال
	داخل المجموعات	5045.48	429	11.76		
	المجموع	5084.52	431			

**0.01	26.7 52	524.8 8	2	1049.76	بين المجموعات	التقييم والمتابعة التصحيحية
		19.62	429	8417.12	داخل المجموعات	
			431	9466.88	المجموع	
**0.01	5.59 8	969.2 7	2	1938.55	بين المجموعات	اجمالي الاستبيان
		173.1 6	429	74283.34	داخل المجموعات	
			431	76221.89	المجموع	

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (31) أنه لا يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في كل من محور (الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير) و(التخطيط للتغيير) و(تنفيذ التغيير)؛ وفقاً للاختلاف في السن؛ حيث تراوحت قيم "ف" (0.608 – 1.660) وهي قيم غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى أن الخبرات الحياتية أو المستوى التعليمي أو الظروف الاجتماعية والاقتصادية تلعب دوراً أكبر في تشكيل مواقف واستراتيجيات المرأة المعيلة تجاه التغيير.

وقد يرجع السبب كذلك إلى أنه قد يكون للنساء المعيلات في مختلف فئاتهن العمرية مواقف مشابهة؛ نظراً للتحديات المشتركة التي يواجهنها، مما يجعل الفروق العمرية أقل تأثيراً على طريقة التفاعل مع التغيير. كما يتضح من الجدول وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في محور الدرجة الكلية للاستبيان وكذلك في محور (التقييم والمتابعة التصحيحية) وفقاً للاختلاف في السن؛ حيث بلغت قيمة "ف" للاستبيان ككل (5.598)، ولمحور التقييم والمتابعة التصحيحية (26.752) - وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (32) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات (إدارة التغيير ككل وفي محور التقييم والمتابعة التصحيحية) النساء المعيلات عينة البحث وفقاً للاختلاف في السن

المتغير	السن	المتوسط	أقل من 35	35 – 55
التقييم والمتابعة التصحيحية	أقل من 35	30.55	–	–
	35 – 55	34.67	*4.120	–
	55 فأكثر	32.45	*1.897	*2.223
ادارة التغيير ككل	أقل من 35	129.09	–	–
	35 – 55	134.72	*5.628	–
	55 فأكثر	131.88	2.782	2.846

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (32) أنه:

- بالنسبة لمحور التقييم والمتابعة التصحيحية كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقا لمتغير السن بين (أقل من 35، 35 – 55) لصالح (35 – 55)، وكذلك فروق بين (أقل من 35، 55 فأكثر) لصالح (55 فأكثر)، كما أن هناك فروق بين (35 – 55، 55 فأكثر) لصالح (35 – 55).

وقد يرجع ذلك الى تأثير الخبرة والنضج مما قد ينعكس على قدرة المرأة على التكيف مع التغيرات وإدارتها؛ فالنساء في الفئة العمرية 35-55 عاما عادة ما يكن قد اكتسبن خبرات حياتية كثيرة، مما يعزز قدرتهن على تقييم الوضع واتخاذ القرارات التصحيحية بشكل أكثر دقة وفعالية. في المقابل، النساء في الفئة العمرية أقل من 35 عاما قد يفتقرن إلى الخبرة الكافية، مما قد يؤثر على قدرتهن في التعامل مع التغيرات بشكل فعال. وأما النساء في الفئة العمرية 55 فأكثر، فقد يكن قد اكتسبن مهارات التكيف مع التغيرات على مر السنين، مما يساهم في تحسين قدرتهن على إدارة التغيير رغم التحديات الأخرى التي قد تواجههن في هذه المرحلة العمرية مثل التحديات المتعلقة بالصحة أو المتغيرات الاجتماعية أو التكيف مع المتغيرات التكنولوجية الجديدة أو المتغيرات في بيئة العمل، مما قد

يؤثر على قدرتها على متابعة التقييمات وتصحيح الأخطاء بنفس الكفاءة التي تتمتع بها الفئة العمرية 35-55.

- بالنسبة لإدارة التغيير ككل كان هناك فروق فقط بين (أقل من 35، 35 – 55) لصالح (35 – 55). وقد يرجع ذلك إلى أن النساء في الفئة العمرية (35 – 55) غالبا ما يكن قد اكتسبن خبرات أوسع ونضج أعمق، مما يعزز قدرتهن على التعامل مع التغيرات بشكل أكثر فاعلية ويستطعن تقييم المواقف واتخاذ قرارات أكثر دقة وتوازنا. مقارنة بالنساء في الفئة العمرية أقل من 35، اللائي قد يفتقرن إلى الخبرة الكافية والتكيف مع التغيرات، مما يحد من قدرتهن على إدارة التغيير بفعالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العبدلي & الحارثي (2016: 176) ودراسة الدويك وآخرون (2022: 659) التي توصلت إلى وجود تباين بين أفراد العينة في إدارة التغيير تبعا للسن. وتختلف مع دراسة عبيد (2009: 138) التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين أفراد العينة في إدارة التغيير وفقا للسن. يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ومحورها التقييم والمتابعة التصحيحية وفقا لمتغير السن، وعدم وجود تباين في باقي المحاور.

2/4 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للمهنة.

جدول (33) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للمهنة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهينة لقبول التغيير	بين المجموعات	1248.80	3	416.27	43.148	*0.01
	داخل المجموعات	4129.12	428	9.65		
	المجموع	5377.92	431			
التخطيط للتغيير	بين المجموعات	1801.92	3	600.57	24.927	*0.01
	داخل المجموعات	10311.75	428	24.09		
	المجموع	12113.44	431			
تنفيذ التغيير	بين المجموعات	995.23	3	331.74	34.722	*0.01
	داخل المجموعات	4089.29	428	9.55		
	المجموع	5084.52	431			
التقييم والمتابعة التصحيحية	بين المجموعات	800.26	3	266.75	13.147	*0.01
	داخل المجموعات	8666.62	428	20.25		
	المجموع	9466.88	431			
اجمالي الاستبيان	بين المجموعات	16894.09	3	5631.36	40.626	*0.01
	داخل المجموعات	59327.80	428	138.62		
	المجموع	76221.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (33) وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في محور الدرجة الكلية للاستبيان وكذلك في المحاور الأربعة وفقاً للمهنة؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (13.174 – 43.148)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (34) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً للاختلاف في المهنة

المتغير	المهنة	المتوسط	عمل حرفي	موظفة حكومي	عمل حر
الدراسة التشخيصية والتهينة لقبول التغيير	عمل حرفي	29.90	-	-	-
	موظفة حكومي	33.34	*3.434	-	-
	عمل حر	30.25	0.347	*3.087	-
	قطاع خاص	28.61	1.291	*4.725	*1.638

التخطيط للتغيير	عمل حرفي	37.79	-		
	موظفة حكومي	37.15	0.632	-	
	عمل حر	33.18	*4.602	*3.970	-
	قطاع خاص	33.00	*4.786	*4.153	0.183
تنفيذ التغيير	عمل حرفي	35.43	-		
	موظفة حكومي	35.87	0.442	-	
	عمل حر	32.55	*2.879	*3.321	-
	قطاع خاص	32.95	*2.482	*2.924	0.397
التقييم والمتابعة التصحيحية	عمل حرفي	33.52	-		
	موظفة حكومي	34.48	0.952	-	
	عمل حر	32.19	1.335	*2.287	-
	قطاع خاص	30.60	*2.924	*3.876	1.588
إجمالي ادارة التغيير	عمل حرفي	136.64	-		
	موظفة حكومي	140.84	4.196	-	
	عمل حر	128.17	*8.470	*12.666	-
	قطاع خاص	125.16	*11.483	*15.679	3.013

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (34) أن:

- بالنسبة لمحور الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير: كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقا لمتغير المهنة بين (العمل الحرفي، الموظفة الحكومية) لصالح الموظفة الحكومية، وبين (الموظفة الحكومية – العمل الحر) لصالح الموظفة الحكومية، وبين (الموظفة الحكومية – القطاع الخاص) لصالح الموظفة الحكومية، وبين (العمل الحر – القطاع الخاص) لصالح العمل الحر، ولا يوجد فروق بين كل باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع ذلك إلى أن الموظفة الحكومية تتمتع باستقرار وظيفي أكبر مقارنة ببقية الفئات؛ حيث أن العمل في القطاع الحكومي غالبا ما يكون أكثر

استقراراً وأماناً من حيث الأجور وبعض المزايا الأخرى مما يعزز من استعدادها لقبول التغيير، حيث تشعر بالأمان الوظيفي الذي يمكنها من التكيف مع التغيرات في بيئة العمل بشكل أفضل. وبالنسبة للعاملات في القطاع الخاص، فقد يواجهن ضغوطاً أكبر من العاملات بالأعمال الحرة بسبب المنافسة الشديدة. هذه الضغوط قد تؤثر على مدى استعدادهن لقبول التغيير بشكل إيجابي. وفيما يتعلق بعدم وجود فروق بين باقي الفئات فقد يرجع سبب ذلك إلى أن هذه الفئات قد تتعرض لفرص وقيود متشابهة تتعلق بالتكيف مع التغيير.

- بالنسبة لإجمالي إدارة التغيير، ومحوري التخطيط للتغيير، وتنفيذ التغيير: كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقاً لمتغير المهنة بين (العمل الحرفي، العمل الحر) لصالح العمل الحرفي، وبين (العمل الحرفي، القطاع الخاص) لصالح العمل الحرفي وبين (الموظفة الحكومية – العمل الحر) لصالح الموظفة الحكومية، وبين (الموظفة الحكومية – القطاع الخاص) لصالح الموظفة الحكومية، ولا يوجد فروق بين كل باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يعود ذلك إلى استقرار بيئة العمل والموارد المتاحة؛ فالنساء المعيلات في العمل الحرفي يتمتعن بمرونة واستقرار في عملهن، مما يسهل عليهن التخطيط وتنفيذ التغييرات بشكل فعال. كما أن الموظفات الحكوميات يتمتعن بالاستقرار الوظيفي، مما يعزز قدرتهن على إدارة التغيير بشكل أفضل مقارنة بالعاملات في العمل الحر أو القطاع الخاص؛ حيث غالباً ما يواجهن تحديات أكبر في ظل البيئة غير المستقرة أو الضغوط المالية.

- بالنسبة لمحور التقييم والمتابعة التصحيحية: كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقاً لمتغير المهنة بين (العمل الحرفي، القطاع الخاص) لصالح العمل الحرفي وبين (الموظفة الحكومية – العمل الحر) لصالح الموظفة الحكومية، وبين (الموظفة

الحكومية – القطاع الخاص) لصالح الموظفة الحكومية، ولا يوجد فروق بين كل باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع ذلك إلى استقرار بيئة العمل في كل من العمل الحرفي والقطاع الحكومي. ففي العمل الحرفي، تتمتع النساء المعيلات بقدرة أكبر على التقييم والمتابعة التصحيحية بسبب مرونة بيئة العمل، حيث يمكنهن مراقبة العمل بشكل مباشر واتخاذ إجراءات تصحيحية فورية. وأما الموظفات في القطاع الحكومي، فيتمتعن بإجراءات عمل منظمة، مما يسهل عليهن التقييم والمتابعة التصحيحية بشكل أكثر فاعلية مقارنة بالعاملات في العمل الحر أو القطاع الخاص، حيث يواجهن تحديات مثل عدم الاستقرار والضغوط المالية التي قد تؤثر على قدرة التقييم والمتابعة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة العبدلي & الحارثي (2016 : 176) التي توصلت إلى وجود تباين بين المرأة في إدارة التغيير وفقا لمتغير عمل الزوجة، ودراسة الدويك وآخرون (2022 : 659) التي توصلت إلى وجود تباين بين المرأة في إدارة التغيير وفقا للمستوى المهني.

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة وفقا لمتغير المهنة.

3/4 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا المستوى التعليمي.

جدول (35) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا المستوى التعليمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير	بين المجموعات	1243.49	2	621.75	64.514	**0.01
	داخل المجموعات	4134.43	429	9.64		
	المجموع	5377.92	431			
التخطيط للتغيير	بين المجموعات	2559.99	2	1279.99	57.479	**0.01
	داخل المجموعات	9553.45	429	22.27		
	المجموع	12113.44	431			
تنفيذ التغيير	بين المجموعات	713.81	2	356.91	35.032	**0.01
	داخل المجموعات	4370.71	429	10.19		
	المجموع	5084.52	431			
التقييم والمتابعة التصحيحية	بين المجموعات	556.39	2	278.19	13.394	**0.01
	داخل المجموعات	8910.50	429	20.77		
	المجموع	9466.88	431			
اجمالي الاستبيان	بين المجموعات	18059.83	2	9029.92	66.604	**0.01
	داخل المجموعات	58162.05	429	135.58		
	المجموع	76221.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (35):

وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي كل محور من محاورها وفقاً للاختلاف في المستوى التعليمي؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (13.394 – 66.604)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (36) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً للاختلاف في المستوى التعليمي

المتغير	المستوى التعليمي	المتوسط	تعليم ما قبل الجامعي	تعليم جامعي
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	تعليم ما قبل الجامعي	29.60	-	-
	تعليم جامعي	31.25	*1.645	-
	دراسات عليا	34.02	*4.419	*2.774
التخطيط للتغيير	تعليم ما قبل الجامعي	32.78	-	-
	تعليم جامعي	36.49	*3.711	-
	دراسات عليا	38.69	*5.908	*2.197
تنفيذ التغيير	تعليم ما قبل الجامعي	32.94	-	-
	تعليم جامعي	34.16	*1.219	-
	دراسات عليا	36.29	*3.352	*2.133
التقييم والمتابعة التصحيحية	تعليم ما قبل الجامعي	31.75	-	-
	تعليم جامعي	33.79	*2.037	-
	دراسات عليا	34.31	*2.558	*2.052
إجمالي إدارة التغيير	تعليم ما قبل الجامعي	127.08	-	-
	تعليم جامعي	135.69	*8.612	-
	دراسات عليا	143.31	*16.238	*7.626

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (36) أنه:

بالنسبة للاستبيان ككل وفي كل محور من محاور الأربعة كان هناك فروق بين كل فئة من الفئات والأخرى وفقا للمستوى التعليمي (تعليم ما قبل الجامعي / تعليم جامعي / دراسات عليا)، حيث كان ترتيب المجموعات دراسات عليا ثم تعليم جامعي ثم تعليم ما قبل الجامعي.

وقد يرجع ذلك إلى دور التعليم في تطوير مهارات التفكير والقدرة على التكيف مع التغيرات لدى النساء المعيلات؛ مما يعزز قدرتهن على التكيف مع التغيرات وإدارتها بفعالية. من ناحية أخرى، فإن النساء المعيلات ذوات التعليم ما

قبل الجامعي قد يواجهن صعوبة أكبر في التعامل مع التغيرات المعقدة بسبب محدودية المهارات المتاحة لهن.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة العبدلي & الحارثي (2016 : 174) ودراسة الجوارنة & صوص (2007:201) التي توصلت إلي وجود تباين بين المرأة في إدارة التغيير في الأسرة تبعا للمستوى التعليمي، كما تتفق مع دراسة الدويك وآخرون (2022 : 659) التي أثبتت وجود تباين بين المرأة في إدارة التغيير وفقا للمستوى التعليمي للزوجة لصالح المستوى التعليمي الأعلى. يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة وفقا لمتغير المستوى التعليمي.

4/4 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للحالة الاجتماعية.

جدول (37) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للحالة الاجتماعية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهيئة لقبول التغيير	بين المجموعات	557.75	3	185.92	16.508	0.01**
	داخل المجموعات	4820.17	428	11.262		
	المجموع	5377.92	431			
التخطيط للتغيير	بين المجموعات	997.24	3	332.41	12.799	0.01**
	داخل المجموعات	11116.20	428	25.97		
	المجموع	12113.44	431			
تنفيذ التغيير	بين المجموعات	308.40	3	102.80	9.212	0.01**
	داخل المجموعات	4776.12	428	11.16		
	المجموع	5084.52	431			
التقييم والمتابعة التصحيحية	بين المجموعات	325.18	3	108.39	5.075	0.01**
	داخل المجموعات	9141.70	428	21.36		

			431	9466.88	المجموع
		2542.8	3	7628.62	بين المجموعات
0.01	15.8	7			اجمالي الاستبيان
**	67	160.27	428	68593.27	داخل المجموعات
			431	76221.89	المجموع

** دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (37):

وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في محور الدرجة الكلية للاستبيان وكذلك في المحاور الأربعة وفقاً للحالة الاجتماعية؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (5.075 – 16.508)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (38) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة للمرأة المعيلة عينة البحث وفقاً للاختلاف في الحالة الاجتماعية

المتغير	الحالة الاجتماعية	المتوسط	أنسة	متزوجة	أرملة
الدراسة	أنسة	33.31	-	-	-
التشخيصية	متزوجة	31.64	*1.665	-	-
والتهنية لقبول	أرملة	30.11	*3.198	*1.533	-
التغيير	مطلقة	30.06	*3.250	*1.585	0.052
التخطيط للتغيير	أنسة	37.69	-	-	-
	متزوجة	36.09	1.602	-	-
	أرملة	33.21	*4.476	*2.874	-
	مطلقة	34.22	*3.467	1.865	1.009
تنفيذ التغيير	أنسة	35.00	-	-	-
	متزوجة	34.98	0.022	-	-
	أرملة	33.61	1.393	*1.370	-
	مطلقة	32.99	*2.013	*1.991	0.621
التقييم والمتابعة	أنسة	34.76	-	-	-
التصحيحية	متزوجة	33.09	1.675	-	-
	أرملة	32.20	*2.564	0.889	-
	مطلقة	32.16	*2.599	0.924	0.036

آنسة	140.76	-	-	-
متزوجة	135.80	*4.964	-	-
أرملة	129.13	*11.630	*6.667	-
مطلقة	129.43	*11.329	*6.366	0.301

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (38) أنه:

- بالنسبة لإجمالي إدارة التغيير، وكذلك محور الدراسة التشخيصية والتهئية لقبول التغيير: كان هناك فروق بين كل فئتين وبعضهما البعض، عدا (الأرملة المطلقة) كان لا يوجد فروق بينهم، وجاء ترتيب المجموعات آنسة ثم متزوجة ثم مطلقة ثم أرملة.

وقد يعود ذلك إلى تأثير الوضع الاجتماعي على قدرة المرأة على التكيف مع التغيرات؛ فالآنسات قد يكن أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيير بسبب عدم وجود المسؤوليات الأسرية التي قد تقيد قدراتهن في مواجهة التحديات. أما المتزوجات فقد يواجهن تحديات إضافية بسبب المسؤوليات الأسرية التي قد تؤثر على مرونتهن في التكيف مع التغيرات. وفيما يتعلق بالمطلقات والأرامل، فقد تواجهن ضغوطا نفسية واجتماعية أكبر نتيجة لتجاربهن الشخصية، مما قد يؤثر على استعدادهن لقبول التغيير. وأما عدم وجود فروق بين الأرامل والمطلقات، فقد يرجع إلى التشابه في التحديات التي يواجهنها بعد فقدان الدعم الزوجي.

- بالنسبة لمحور التخطيط للتغيير: كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية بين (آنسة، أرملة) لصالح آنسة، وبين (آنسة، مطلقة) لصالح آنسة، وبين (متزوجة، أرملة) لصالح متزوجة، ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يعود ذلك إلى تأثير الوضع الاجتماعي على القدرة على التخطيط والتكيف مع التغيير. فالأنسات يمتلكن مرونة أكبر وحرية في اتخاذ القرارات والتخطيط للتغيير دون وجود مسؤوليات أسرية قد تحد من قدراتهن. أما الأرامل والمطلقات، فقد يواجهن تحديات إضافية بسبب الأعباء الاجتماعية والنفسية التي قد تؤثر على قدرتهن على التخطيط للتغيير بشكل فعال. بالنسبة للمتزوجات، قد يمتلكن استقرارا اجتماعيا يدعمهن في التخطيط، لكنهن في الوقت نفسه قد يواجهن تحديات متعلقة بالمسؤوليات الأسرية.

- **بالنسبة لمحور تنفيذ التغيير:** كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقا لم تغير الحالة الاجتماعية بين (أنسة، مطلقة) لصالح أنسة، وبين (متزوجة، أرملة) لصالح متزوجة، وبين (متزوجة، مطلقة) لصالح متزوجة، ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

ويمكن تفسير ذلك بأن الأنسات يتمتعن بمرونة أكبر في اتخاذ القرارات وتنفيذ التغييرات؛ نظرا لعدم وجود مسؤوليات أسرية قد تعيق قدرتهن على التكيف مع التغييرات. أما المطلقات، فقد يواجهن تحديات إضافية نتيجة لتجربة الطلاق التي قد تؤثر على استقرارهن النفسي والاجتماعي، مما قد يقلل من فعاليتهن في تنفيذ التغيير، بالنسبة للمتزوجات، فإن ما يتمتعن به من دعم أسري، ربما يساعدهن في تنفيذ التغيير بشكل أكثر فعالية. وبالنسبة للأرامل، فإنه رغم ما قد يواجهنه من صعوبات، إلا أنهن في بعض الحالات قد يكن قادرات على تنفيذ التغيير بشكل مشابه للمتزوجات إذا كان لديهن استقرار اجتماعي آخر يدعمهن. وقد يرجع عدم وجود فروق بين باقي الفئات إلى أن تأثير الحالة الاجتماعية في تنفيذ التغيير يصبح أقل أهمية عندما يكون هناك ظروف حياتية متشابهة تؤثر على الجميع بنفس الطريقة.

- بالنسبة لمحور التقييم والمتابعة التصحيحية: كان هناك فروق بين النساء المعيلات وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية بين (أنسة، أرملة) لصالح أنسة، وبين (أنسة، مطلقة) لصالح أنسة، ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع ذلك إلى تأثير الحالة الاجتماعية على الاستقرار النفسي والاجتماعي للمرأة المعيلة، وهو ما يؤثر بشكل بدوره على قدرة المرأة على التقييم والمتابعة التصحيحية.

والأنسة قد تكون هي أكثر استقلالية ومرونة في اتخاذ القرارات والتقييم؛ حيث لا تتحمل المسؤوليات الأسرية التي قد تؤثر على قدرتها على التركيز في التقييم وتنفيذ التغييرات. من ناحية أخرى، الأرامل والمطلقات قد يواجهن تحديات نفسية واجتماعية أكبر بسبب فقدان الدعم الاجتماعي أو تجاربهن العاطفية، مما قد يحد من قدرتهن على التقييم بشكل دقيق أو متابعة التصحيح بشكل فعال.

وأما عدم وجود فروق بين باقي الفئات **فقد يرجع إلى أن** التأثيرات الاجتماعية الأخرى لا تلعب دورا كبيرا في هذا المحور، أو أن التحديات التي تواجهها هذه الفئات في التقييم والمتابعة التصحيحية تكون متشابهة إلى حد كبير. **يتضح مما سبق** وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

5/4 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للدخل الشهري للأسرة.

جدول (39) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير بمحاورها وفقا للدخل الشهري للأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير	بين المجموعات	595.90	2	297.95	26.730	**0.01
	داخل المجموعات	4782.02	429	11.15		
	المجموع	5377.92	431			
التخطيط للتغيير	بين المجموعات	1514.98	2	757.49	30.661	**0.01
	داخل المجموعات	10598.47	429	24.71		
	المجموع	12113.44	431			
تنفيذ التغيير	بين المجموعات	458.82	2	229.41	21.276	**0.01
	داخل المجموعات	4625.695	429	10.78		
	المجموع	5084.52	431			
التقييم والمتابعة التصحيحية	بين المجموعات	606.11	2	303.05	14.673	**0.01
	داخل المجموعات	8860.77	429	20.65		
	المجموع	9466.88	431			
إجمالي الاستبيان	بين المجموعات	10698.01	2	5349.01	35.021	**0.01
	داخل المجموعات	65523.88	429	152.4		
	المجموع	76221.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (39) وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي كل محور من محاورها وفقاً للاختلاف في الدخل الشهري للأسرة؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (14.673 – 35.021)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (40) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة للنساء المعيلات عينة البحث وفقاً للاختلاف في الدخل الشهري للأسرة

المتغير	المهنة	المتوسط	أقل من 4000	8000-4000
الدراسة التشخيصية والتهنية لقبول التغيير	أقل من 4000	29.65	-	
	8000-4000	30.51	0.861	-
	8000 فأكثر	32.90	*3.245	*2.383
التخطيط للتغيير	أقل من 4000	34.36	-	
	8000-4000	33.44	0.920	-

8000 فأكثر	38.14	*3.788	*4.708
أقل من 4000	33.66	-	-
8000-4000	33.13	0.534	-
8000 فأكثر	35.72	*2.061	*2.594
أقل من 4000	31.17	-	-
8000-4000	32.67	0.992	-
8000 فأكثر	34.57	*3.393	*1.894
أقل من 4000	128.84	-	-
8000-4000	129.75	0.907	-
8000 فأكثر	141.33	*12.486	*11.580

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (40) أنه بالنسبة للاستبيان ككل وفي محاوره الأربعة كان هناك فروق بين النساء المعيلات ذات الدخل (أقل من 4000، 8000 فأكثر) لصالح 8000 فأكثر، وكذلك بين (4000- 8000، 8000 فأكثر) لصالح 8000 فأكثر، وكان لا يوجد فروق بين الدخل (أقل من 4000، 4000- 8000).

وقد يرجع ذلك إلى أن زيادة الدخل ترتبط بزيادة الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، مما يعزز قدرة المرأة على التكيف مع التغيرات وإدارتها بفعالية. فالنساء المعيلات ذوات الدخل المرتفع (8000 فأكثر) قد يكون لديهن موارد مالية أكبر تتيح لهن الحصول على الدعم اللازم من حيث التدريب والاستشارات. هذا إضافة إلى الراحة النفسية التي تيسر لهن التعامل مع التغيرات في حياتهن المهنية والشخصية. كما أن زيادة الدخل قد تعني مستوى أعلى من التعليم أو الخبرة التي تساعدن على تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير بشكل أكثر كفاءة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العبدلي & الحارثي (2016 : 177) ودراسة الدويك وآخرون (2022 : 659) ودراسة خليفه (2022 : 409) التي توصلت إلى وجود تباين بين أفراد العينة في إدارة التغيير تبعاً لمتغير الدخل الشهري.

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة وفقاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة.

وبهذه النتيجة تتحقق صحة الفرض الرابع جزئياً؛ حيث تبين وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في إدارة التغيير ومحورها التقييم والمتابعة التصحيحية وفقاً لمتغير السن، وعدم وجود تباين في باقي المحاور. ووجود تباين دال إحصائياً في إدارة التغيير ككل وفي محاورها الأربعة وفقاً لمتغير (المهنة-المستوى التعليمي-الحالة الاجتماعية-الدخل الشهري).
(5) النتائج في ضوء الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه: "لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري)". وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لمعرفة طبيعة الاختلافات بين عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده الثلاثة وفقاً لكل من (السن، المهنة، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري) وفي حالة وجود دلالات تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان اتجاه الدلالة.

والجداول من (41) إلى (50) توضح ذلك؛ حيث يشتمل هذا الفرض على عدد من الفروض الفرعية، وهي:

1/5 لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للسن.
جدول (41) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للسن

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
ما قبل الأزمة	بين المجموعات	883.46	2	441.73	21.573	**0.01
	داخل المجموعات	8784.31	429	20.48		
	المجموع	9667.77	431			
أثناء الأزمة	بين المجموعات	290.82	2	145.41	14.437	**0.01
	داخل المجموعات	4320.81	429	10.07		
	المجموع	4611.63	431			
بعد الأزمة	بين المجموعات	278.30	2	139.15	3.692	**0.01
	داخل المجموعات	16168.87	429	37.690		
	المجموع	16447.16	431			
اجمالي الاستبيان	بين المجموعات	3481.32	2	1740.66	11.962	**0.01
	داخل المجموعات	62428.56	429	145.52		
	المجموع	65909.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (41) وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي كل بعد من أبعاده وفقاً للاختلاف في السن؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (3.692 – 21.573)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (42) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات اتجاه النساء المعيلات نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للسن

المتغير	السن	المتوسط	أقل من 35	35 – 55
ما قبل الأزمة	أقل من 35	24.76	-	
	35 – 55	26.21	*1.457	-
	55 فأكثر	28.25	*3.497	-2.040
أثناء الأزمة	أقل من 35	26.80	-	
	35 – 55	27.62	0.818	-
	55 فأكثر	28.81	*2.002	*1.184
بعد الأزمة	أقل من 35	30.39	-	
	35 – 55	29.41	0.978	*1.867

0.889	31.28	55 فأكثر	إجمالي الاستبيان ككل
-	81.95	أقل من 35	
-	83.25	55 - 35	
1.297	88.34	55 فأكثر	
*5.091	*6.387		

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (42) أنه:

- بالنسبة للاستبيان ككل وفي بعد أثناء الأزمة: كان هناك فروق بين (أقل من 35، 35 فأكثر)، لصالح 55 فأكثر، وكذلك يوجد فروق بين (35-55، 55 فأكثر)، لصالح 55 فأكثر، بينما كان لا يوجد فروق بين (أقل من 35، 35 - 55).

وقد يرجع ذلك إلى أن النساء الأكبر سنا يمتلكن خبرة حياتية أوسع، مما يعزز قدرتهن على التكيف مع الأزمات واتخاذ قرارات مالية أكثر حكمة. في المقابل، لا يوجد فارق كبير بين الفئتين العمريتين "أقل من 35" و "35-55"، وهو ما قد يعود إلى أن كلا منهما قد يكون لديهما مستوى مشابه من الوعي المالي أو القدرة على التكيف مع التحديات المالية، رغم اختلاف أعمارهن.

- بالنسبة لبعدها قبل الأزمة: كان هناك فروق بين (أقل من 35، 35-55) لصالح (35-55)، وكذلك فروق بين (أقل من 35، 55 فأكثر)، لصالح 55 فأكثر، بينما كان لا يوجد فروق بين (35-55، 55 فأكثر).

وقد يرجع ذلك إلى أن النساء المعيلات الأكبر سنا قد اكتسبن خبرات حياتية أوسع، مما يساعدهن على التخطيط والإدارة المالية بشكل أفضل. أما بالنسبة لعدم وجود فروق بين الفئتين "35-55" و "55 فأكثر"، فيمكن تفسير ذلك بأن الخبرة المكتسبة في هذه الأعمار تزداد بشكل تدريجي ولا تختلف بشكل ملحوظ بين هاتين الفئتين فيما يتعلق بإدارة الأزمات المالية ما قبل الأزمة.

- بالنسبة ل**بعد** **بعد** الأزمة: كان هناك فروق بين (35- 55، 55 فأكثر) لصالح 55 فأكثر، بينما لا يوجد فروق بين الفئات الأخرى وبعضها البعض.

ويمكن تفسير ذلك بأن النساء الأكبر سنا ربما يكن قد اكتسبن مهارات أكثر في إدارة الأزمات المالية نتيجة للخبرة الحياتية الطويلة، مما يتيح لهن التكيف بشكل أكثر فعالية مع التحديات المالية بعد الأزمة. وأما بالنسبة لعدم وجود فروق بين الفئات الأخرى وبعضها البعض، **فقد يرجع ذلك إلى أنهن** يعتمدن على استراتيجيات مشابهة في التعامل مع الأزمة، أو ربما أن التحديات المالية التي حدثت بعد الأزمة كانت جديدة على الجميع بشكل مماثل، فلم يختلف الأداء كثيرا بين هذه الفئات.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة **الحلبي (2022 : 149)** التي توصلت إلى وجود تباين في إدارة الأزمات وفقا لمتغير السن، ودراسة **قمرة (2021 : 873)** التي توصلت إلى وجود تباين بين أفراد العينة في إدارة الأزمات تبعا لمتغير عمر الزوجة.

بينما تختلف مع دراسة **نوفل وآخرون (2018 : 252)** التي توصلت إلى أنه لا يوجد تباين في إدارة الأزمات وفقا للسن، ودراسة **سليمان وآخرون (2022 : 596)** التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين المرأة المعيلة في إدارة الأزمات وفقا للسن.

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للسن.

2/5 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للمهنة.

جدول (43) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للمهنة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
ما قبل الأزمة	بين المجموعات	293.89	3	97.96	4.473	**0.01
	داخل المجموعات	9373.88	428	21.90		
	المجموع	9667.77	431			
أثناء الأزمة	بين المجموعات	24.35	3	8.12	0.757	0.519 غير دال
	داخل المجموعات	4587.28	428	10.72		
	المجموع	4611.63	431			
بعد الأزمة	بين المجموعات	442.08	3	147.36	3.941	**0.01
	داخل المجموعات	16005.09	428	37.40		
	المجموع	16447.16	431			
اجمالي الاستبيان	بين المجموعات	649.00	3	216.33	1.419	0.237 غير دال
	داخل المجموعات	65260.89	428	152.48		
	المجموع	65909.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (43) أنه لا يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي بعد أثناء الأزمة وفقاً للاختلاف في المهنة؛ حيث كانت قيمة "ف" لهم (0.757 – 1.419)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً. كما يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في بعدى (ما قبل الأزمة، بعد الأزمة) وفقاً للاختلاف في المهنة؛ حيث بلغت قيمة "ف" بين (4.473 – 3.941)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (44) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للمهنة

المتغير	المهنة	المتوسط	عمل حرفي	موظفة حكومي	عمل حر
ما قبل الأزمة	عمل حرفي	25.17	-	-	-
	موظفة حكومي	25.98	0.817	-	-
	عمل حر	27.11	1.943	1.126	-
	قطاع خاص	27.85	*2.687	1.869	0.743
بعد الأزمة	عمل حرفي	29.10	-	-	-
	موظفة حكومي	31.99	2.897	-	-
	عمل حر	29.87	0.774	*2.123	-
	قطاع خاص	30.17	1.078	1.819	0.304

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (44) أن:

- بالنسبة ل**بعد ما قبل الأزمة**: كان هناك فروق بين (عمل حرفي، قطاع خاص) لصالح القطاع الخاص، بينما كان لا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض. وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن العمل في القطاع الخاص يوفر غالباً رواتب ومستوى استقرار مالي أعلى، بالإضافة إلى أنه قد يوفر للموظفات هناك فرصاً أفضل للتدريب أو الوصول إلى موارد مالية تساعدن في إدارة الأزمات. وأما بالنسبة لعدم وجود فروق بين باقي الفئات **فقد يرجع إلى أن طبيعة العمل** في هذه الفئات لم تؤثر بشكل كبير على قدرة النساء في تلك الفئات على إدارة الأزمات المالية قبل الأزمة، وربما تكون الظروف المالية أو الاستراتيجيات المتاحة لهن مشابهة إلى حد كبير، وبالتالي لم يظهر أي فارق ملحوظ في الأداء.
- بالنسبة ل**بعد بعد الأزمة**: كان هناك فروق بين (موظفة حكومية، عمل حر) لصالح الموظفة الحكومية، بينما كان لا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يكون السبب في ذلك أن الموظفات في القطاع الحكومي يتمتعن بمستوى أمان وظيفي أعلى واستقرار مالي أكبر، مما يساعدن على التكيف بشكل أفضل مع الأزمات المالية. كما أنهن قد يستفدن من مزايا إضافية مثل التأمينات الاجتماعية التي تساعدن في تخفيف آثار الأزمة. وأما بالنسبة لعدم وجود فروق بين باقي

الفئات فقد يرجع إلى تشابه ظروف العمل أو بسبب طرق مشابهة في التعامل مع الأزمات المالية.

وقد يرجع ذلك إلى أن النساء المعيلات يتحملن مسؤولية الإنفاق على أسرتهن وحمايتهن من الفقر، لذا يعتبر عملهم ضرورة للحفاظ على استقرار أسرتهن، وتلبية احتياجاتهن، وضمان الأمن النفسي لأفرادها.

وقد يرجع السبب أيضا إلى أن مشاركة النساء المعيلات في العمل تعتبر حلاً مهماً للأزمات والمشكلات المالية داخل الأسرة، كما تعزز من ثقتهن بأنفسهن وتزيد من قدرتهن على التفاعل بشجاعة مع الآخرين، وتحسن من كفاءتهن في استخدام مواردهن بشكل أمثل، بالإضافة إلى ذلك تزيد من معرفتهن بالتغيرات الاقتصادية العالمية مما يعكس شعورهن بأهميتهن ومكانتهن في المجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عامر (2008 : 620) التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين إدارة الأزمات ومهنة ربه الأسرة، ودراسة سليمان وآخرون (2022: 599) التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين النساء المعيلات في إدارة الأزمات وفقا لمهنة المرأة المعيلة. بينما تختلف مع دراسة الأنصاري (2019: 243)، ودراسة الحلبي (2022: 150) التي توصلت إلى وجود تباين في إدارة الأزمات وفقا لمتغير المهنة.

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في بعدى (ما قبل الأزمة، بعد الأزمة) بينما كان لا يوجد تباين في الاستبيان ككل وبعد أثناء الأزمة وفقا للمهنة.

3/5 لا يوجد تباين دال إحصائيا بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للمستوى التعليمي.

جدول (45) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للمستوى التعليمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات	متوسط	قيمة	مستوى
-----------	--------------	----------------	-------	-------	------	-------

الدلالة	"ف"	المربعات	الحرية		
0.199 غير دال	1.62 2	36.27	2	72.55	بين المجموعات
		2.37	429	9595.22	داخل المجموعات
			431	9667.77	المجموع
*0.01 *	12.7 74	129.60	2	259.20	بين المجموعات
		10.15	429	4352.43	داخل المجموعات
			431	4611.63	المجموع
*0.01 *	34.3 85	1136.14	2	2272.28	بين المجموعات
		33.04	429	14174.88	داخل المجموعات
			431	16447.16	المجموع
*0.01 *	17.5 85	2496.99	2	4993.99	بين المجموعات
		141.99	429	60915.89	داخل المجموعات
			431	65909.89	المجموع

(**) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (45) أنه لا يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث وفقاً للاختلاف في المستوى التعليمي في بعد (قبل الأزمة)؛ حيث كانت قيمة "ف" (1.622)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

بينما يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي بعد (أثناء الأزمة، بعد الأزمة) وفقاً للاختلاف في المستوى التعليمي؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (12.774 – 34.385)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (46) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للمستوى التعليمي

المتغير	المستوى التعليمي	المتوسط	تعليم ما قبل الجامعي	تعليم جامعي
أثناء الأزمة	تعليم ما قبل الجامعي	27.28	-	
	تعليم جامعي	28.94	*1.661	-

دراسات عليا	28.73	*1.458	0.203
تعليم ما قبل الجامعي	28.57	-	
تعليم جامعي	33.81	*5.243	-
دراسات عليا	32.33	*3.756	1.487
تعليم ما قبل الجامعي	82.26	-	
تعليم جامعي	89.65	*7.381	-
دراسات عليا	88.83	*6.265	1.116

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (46) أنه بالنسبة للاستبيان ككل وفي بعدى (أثناء الأزمة – بعد الأزمة) كان هناك فروق بين (تعليم ما قبل الجامعي، تعليم جامعي) لصالح تعليم جامعي، وكذلك يوجد فروق بين (تعليم ما قبل الجامعي، دراسات عليا) لصالح (دراسات عليا)، بينما كان لا يوجد فروق بين (تعليم ما قبل الجامعي، دراسات عليا).

وقد يرجع ذلك إلى المهارات والمعرفة المالية التي يوفرها المستوى التعليمي الأعلى. ومع ذلك، لم تظهر فروق كبيرة بين النساء المعيلات ذوات التعليم ما قبل الجامعي والنساء المعيلات الحاصلات على الدراسات العليا، وقد يرجع ذلك إلى وجود عوامل أخرى مثل الخبرة الحياتية أو الاستقرار المالي والتي قد تلعب دوراً أكبر من مستوى التعليم في هذه الحالة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد (2011: 265) التي توصلت إلى وجود تباين بين نوعية الأزمات التي تواجه المرأة المعيلة طبقاً للمستوى التعليمي للمرأة المعيلة، ودراسة حنا (2017: 101) التي توصلت إلى وجود تباين بين ربوات الأسر المعيلات في مستوى إدارة الأزمات تبعاً للمستوى التعليمي، ودراسة نوفل وآخرون (2018: 252)، ودراسة الأنصاري (2019: 242)، ودراسة الحلبي (2022: 149) التي توصلت إلى وجود تباين بين إدارة الأزمات والمستوى التعليمي لربة الأسرة، ودراسة سليمان وآخرون (2022: 597) التي توصلت إلى وجود تباين بين المرأة المعيلة في إدارة الأزمات وفقاً للمستوى التعليمي.

بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة عامر (2008 : 620) التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين إدارة الأزمات والمستوى التعليمي لربة الأسرة. **يتضح مما سبق** وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في الاستبيان ككل وفي بعديه (أثناء الأزمة – بعد الأزمة)، بينما لا يوجد تباين دال إحصائياً في بعد ما قبل الأزمة وفقاً للمستوى التعليمي.

4/5 لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات المرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للحالة الاجتماعية.

جدول (47) تحليل التباين أحادي الاتجاه للنساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للحالة الاجتماعية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
ما قبل الأزمة	بين المجموعات	528.63	3	176.21	8.252	**0.01
	داخل المجموعات	9139.14	428	21.35		
	المجموع	9667.77	431			
أثناء الأزمة	بين المجموعات	549.24	3	183.08	19.289	**0.01
	داخل المجموعات	4062.39	428	9.49		
	المجموع	4611.63	431			
بعد الأزمة	بين المجموعات	1982.77	3	660.92	19.557	**0.01
	داخل المجموعات	14464.40	428	33.80		
	المجموع	16447.16	431			
اجمالي الاستبيان	بين المجموعات	6277.26	3	2092.42	15.018	**0.01
	داخل المجموعات	59632.62	428	139.33		
	المجموع	65909.89	431			

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (47) أنه يوجد تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي كل بعد من الأبعاد الثلاثة وفقاً للاختلاف في الحالة الاجتماعية؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (8.252 – 19.557)، وهي قيم دالة

إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:
جدول (48) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للحالة الاجتماعية

المتغير	الحالة الاجتماعية	المتوسط	أنسة	متزوجة	أرملة
قبل الأزمة	أنسة	29.58	-	-	-
	متزوجة	26.07	*3.515	-	-
	أرملة	26.56	*3.019	0.496	-
	مطلقة	26.23	*3.352	0.164	0.333
أثناء الأزمة	أنسة	29.58	-	-	-
	متزوجة	28.72	0.860	-	-
	أرملة	26.37	*3.211	*2.352	-
	مطلقة	28.24	1.345	0.485	*1.866
بعد الأزمة	أنسة	33.84	-	-	-
	متزوجة	33.10	0.736	-	-
	أرملة	28.36	*5.481	*4.744	-
	مطلقة	29.53	*4.303	*3.567	1.177
الاستبيان ككل	أنسة	93.00	-	-	-
	متزوجة	87.89	5.111	-	-
	أرملة	81.29	*11.711	*6.600	-
	مطلقة	84.00	*9.000	3.889	2.711

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (48) أن:

- بالنسبة لبعدها قبل الأزمة: هناك فروق بين (أنسة، متزوجة) لصالح أنسة، وكذلك يوجد فروق بين (أنسة، أرملة) لصالح أنسة، كما يوجد فروق بين (أنسة، مطلقة) لصالح أنسة، ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع ذلك إلى أن الأنسات قد يمتلكن مستوى أعلى من الاستقلال المالي أو أنهن لا يتحملن مسؤوليات أسرية قد تؤثر على مرونتهن في التعامل مع الأزمات المالية. كما أن وجود فروق لصالح "الأنسة" في مقارنة مع "الأرملة" و"المطلقة" قد يرجع إلى أن النساء المتزوجات أو الأرامل أو المطلقات قد يكن عرضة لضغوط مالية أكبر بسبب مسؤولياتهن الأسرية، مما يؤثر على قدرتهن على التكيف مع الأزمات المالية. وأما بالنسبة لعدم وجود فروق بين باقي الفئات، فقد يرجع ذلك إلى أن الحالة الاجتماعية لا تؤثر بشكل ملحوظ بين النساء في تلك الفئات على كيفية تعاملهن مع الأزمات المالية.

- بالنسبة لبعد أثناء الأزمة: هناك فروق بين (أنسة، أرملة) لصالح أنسة، كما يوجد فروق بين (متزوجة، أرملة) لصالح متزوجة، ويوجد فروق بين (أرملة، مطلقة) لصالح المطلقة، ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع السبب في وجود الفروق لصالح الأنسات مقارنة بالأرامل إلى أن الأرامل يواجهن تحديات إضافية مثل فقدان الدعم المالي من الزوج وتحمل مسؤوليات أسرية أكبر. وقد يرجع السبب في وجود الفروق لصالح النساء المتزوجات مقارنة بالأرامل إلى أن الزوجات المعيلات ربما يحصلن على دعم مالي من الأزواج في الأوقات الصعبة. وأما بالنسبة للفروق بين الأرملة والمطلقة لصالح المطلقة، فقد يعود ذلك إلى التجارب التي اكتسبتها في الحياة المستقلة.

- بالنسبة لبعد بعد الأزمة: هناك فروق بين (أنسة، أرملة) لصالح أنسة، كما يوجد فروق بين (أنسة، مطلقة) لصالح أنسة، بين (متزوجة، أرملة) لصالح متزوجة، كما يوجد فروق بين (متزوجة، مطلقة) لصالح متزوجة ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض.

وقد يرجع السبب في أن الأنساء المعيلات لديهن قدرة أكبر على التعامل مع الأزمات المالية مقارنة بالأرامل والمطلقات إلى ما يتمتعن به من الاستقلالية المالية وعدم تحملهن لمسؤوليات أسرية كبيرة. وأما النساء المتزوجات، فقد يرجع السبب في كونهن أفضل في إدارة الأزمات المالية مقارنة بالمطلقات إلى أن الدعم المالي من الأزواج والاستقرار الأسري قد يساعدهن على التكيف بشكل أفضل مع الأزمات المالية.

- بالنسبة للاستبيان ككل: هناك فروق بين (أنسة، أرملة) لصالح أنسة، كما يوجد فروق بين (أنسة، مطلقة) لصالح أنسة، بين (متزوجة، أرملة) لصالح متزوجة، يوجد فروق بين (متزوجة، مطلقة) لصالح متزوجة ولا يوجد فروق بين باقي الفئات وبعضها البعض. وتري الباحثتان أن هذه النتيجة منطقية بالنظر إلى ما سبق ذكره آنفاً.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سليمان وآخرون (2022: 598) التي توصلت إلى عدم وجود تباين بين النساء المعيلات في إدارة الأزمات وفقاً لسبب الإعالة.

يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائياً بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة وفقاً للحالة الاجتماعية.

5/5 لا يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للدخل الشهري للأسرة.

جدول (49) تحليل التباين أحادي الاتجاه للمرأة المعيلة عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقاً للدخل الشهري للأسرة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات	متوسط	قيمة	مستوى
-----------	--------------	----------------	-------	-------	------	-------

الدلالة	"ف"	المربعات	الحرية			
**0.01	8.963	193.89	2	387.77	بين المجموعات	ما قبل الأزمة
		21.632	429	9279.99	داخل المجموعات	
		431	9667.77	المجموع		
**0.01	17.18 7	171.05	2	342.10	بين المجموعات	أثناء الأزمة
		9.952	429	4269.53	داخل المجموعات	
		431	4611.63	المجموع		
**0.01	23.60 0	815.11	2	1630.23	بين المجموعات	بعد الازمة
		34.54	429	14816.94	داخل المجموعات	
		431	16447.16	المجموع		
**0.01	21.94 9	3059.16	2	6118.32	بين المجموعات	اجمالي الاستبيان
		139.37	429	59791.57	داخل المجموعات	
		431	65909.89	المجموع		

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

يلاحظ من جدول (49) أنه يوجد تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في الاستبيان ككل وفي كل بعد من الأبعاد الثلاثة وفقا للاختلاف في الدخل الشهري للأسرة؛ حيث تراوحت قيمة "ف" بين (8.963 – 23.600)، وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، ولبيان اتجاه الدلالة تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة على النحو التالي:

جدول (50) شيفيه Scheffe للمقارنات المتعددة لبيان الفروق في متوسطات اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للدخل الشهري للأسرة

المتغير	المهنة	المتوسط	أقل من 4000	4000-8000
قبل الأزمة	أقل من 4000	27.37	-	
	8000-4000	25.82	*1.551	-
	8000 فأكثر	28.01	0.636	*2.188
أثناء الأزمة	أقل من 4000	28.75	-	
	8000-4000	27.05	*1.693	-
	8000 فأكثر	28.93	0.180	*1.873
بعد الازمة	أقل من 4000	31.58	-	

8000-4000	28.64	*2.946	-
8000 فأكثر	33.25	1.665	*4.611
أقل من 4000	87.70	-	
8000-4000	81.51	*6.191	-
8000 فأكثر	90.19	2.481	*8.672

(*) الفروق دالة عند مستوى دلالة 0.05

يلاحظ من جدول (50) أنه بالنسبة للاستبيان ككل وفي كل بعد من الأبعاد الثلاثة، هناك فروق بين (أقل من 4000، 4000-8000) لصالح 8000-4000، وكذلك يوجد فروق بين (4000-8000، 8000 فأكثر) لصالح 8000 فأكثر، ولا يوجد فروق بين (أقل من 4000، 8000 فأكثر).

ويمكن تفسير ذلك بأن الأسر ذات الدخل من 4000 إلى 8000 جنيه يتوفر لها بعض الاستقرار المالي الذي يساعد المرأة المعيلة في التكيف مع الأزمات المالية مقارنة الأسر ذات الدخل أقل من 4000 جنيه. كما أن النساء المعيلات في الأسر ذات الدخل من 8000 جنيه يتوفر لهن الموارد المالية الأكبر التي تمنحهن مرونة أكبر في اتخاذ القرارات المالية خلال الأزمات مقارنة بالفئة ذات الدخل 4000-8000 جنيه. وعلى الرغم من هذه الفروق، لا توجد فروق دالة إحصائية بين النساء في الأسر ذات الدخل المنخفض (أقل من 4000) والنساء في الأسر ذات الدخل المرتفع (8000 فأكثر)، مما قد يشير إلى أن العوامل الأخرى مثل الخبرة والقدرة على التكيف تلعب دوراً مهماً في التعامل مع الأزمات المالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد (2011 : 265) التي توصلت إلى وجود تباين بين نوعية الأزمات التي تواجه المرأة المعيلة طبقاً لدخل الأسرة، ودراسة الأنصاري (2019: 244) ودراسة الحلبي (2022 : 152) ودراسة قمر (2021 : 874) التي توصلت إلى وجود تباين في إدارة الأزمات وفقاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ودراسة سليمان وآخرون (2022: 597) التي توصلت إلى وجود تباين بين النساء المعيلات في إدارة الأزمات وفقاً للدخل الشهري

للأسرة. بينما تختلف مع نتائج دراسة نوفل وآخرون (2018 : 252) التي توصلت إلي أنه لا يوجد تباين بين إدارة الأزمات وفقا للدخل الشهري للأسرة . يتضح مما سبق وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة وفقا للدخل الشهري للأسرة.

وبهذه النتيجة تتحقق صحة الفرض الخامس جزئيا؛ حيث تبين وجود تباين دال إحصائيا بين النساء المعيلات عينة البحث في اتجاه المرأة المعيلة نحو الأزمات المالية بأبعاده وفقا للسن. ووجود تباين دال إحصائيا في بعدى (ما قبل الأزمة، بعد الأزمة) بينما كان لا يوجد تباين في الاستبيان ككل وبعد أثناء الأزمة وفقا للمهنة. ووجود تباين دال إحصائيا في الاستبيان ككل وفي بعده (أثناء الأزمة – بعد الأزمة)، بينما لا يوجد تباين دال إحصائيا في بعد ما قبل الأزمة وفقا للمستوى التعليمي. وجود تباين دال إحصائيا في الاستبيان ككل وفي أبعاده الثلاثة وفقا للحالة الاجتماعية والدخل الشهري للأسرة.

التوصيات:

بناءً على توصلت إليه الدراسة الميدانية من نتائج، وفي ضوء تحليل وتفسير هذه النتائج، تم وضع التوصيات التالية:

توصيات خاصة بالمتخصصين في مجال إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة:

- تشجيع إجراء البحوث والدراسات العلمية المتخصصة والمتعلقة بإدارة التغيير وتشجيع الاتجاهات الإيجابية نحو الأزمات المالية .
- تنفيذ برامج ودورات تدريبية تهدف إلى تنمية وعي النساء المعيلات بأسلوب إدارة التغيير؛ لمواكبة التغيرات المتلاحقة وكيفية إحداث التغيير الإيجابي في حياتهن من خلال اتباعهن للخطوات الصحيحة والمتسلسلة

لأحداث هذا التغيير خاصة في ظل التداعيات الاقتصادية العالمية والمحلية وسبل التعامل مع ما قد ينجم عنها من أزمات مالية.

- إعداد كتيبات إرشادية إلكترونية تهتم بتنقيف المرأة المعيلة فيما يتعلق بإدارة التغيير وكيفية تجنب تأثيراته السلبية خاصة فيما يتعلق بمواجهة الأزمات المالية.

توصيات خاصة بوسائل الإعلام المختلفة:

- وضع استراتيجيات إعلامية متكاملة من خلال مختلف وسائل الإعلام (المسموعة والمرئية والمكتوبة)؛ لتنمية وعي النساء المعيلات بأهمية وخطوات إدارة التغيير كأسلوب حياة.
- الاهتمام بالنشر الإعلامي لما تقوم به الوزارات المختلفة لتقديم الدعم اللازم والمناسب للنساء المعيلات من خلال المبادرات التي تقدمها الدولة لدعمهن وتحسين أوضاعهن المعيشية.

توصيات خاصة بالدولة بمختلف مؤسساتها المعنية:

- التوسع في السياسات التي تدعم النساء المعيلات في الأوقات العصيبة، مثل تقديم إعانات البطالة أو التدريب المهني.
- توفير شبكات دعم اجتماعي مستدامة تساعد النساء على التغلب على التحديات المالية والنفسية بعد الأزمات، سواء من خلال الأسرة أو المجتمع أو مؤسسات المجتمع المدني.

- توفير برامج وورش تدريبية لتنمية مهارات النساء في مجالات مثل إدارة المشروعات الصغيرة، استراتيجيات التوفير والاستثمار، وكذلك مهارات البحث عن عمل وتحسين الدخل.
- من الضروري أن تتخذ المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني خطوات أسرع وأكثر فعالية في توفير الدعم اللازم للنساء المعيلات بعد الأزمات المالية، مثل توفير مساعدات نقدية مباشرة، أو برامج إعادة تأهيل اقتصادي.
- توفير حزمة من برامج التدريب والدعم في مجال إدارة التغيير والتي تسهم في رفع كفاءة النساء المعيلات وتمكنهن من التعامل بفعالية مع الأزمات المالية.

قائمة المراجع

- إبراهيم، سارة أحمد شعبان إبراهيم (2019): "الوعي بإدارة الموارد وعلاقته بقيم الانتماء والمواطنة لدى عينة من طلاب الجامعة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، مصر.
- أبو العلا، ليلي محمد حسنى (2013): مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- أبو صيري، حنان محمد السيد & محمود، أسماء عبده حسن (2019) : "دراسة العلاقة بين أساليب اتخاذ القرارات الأسرية وإدارة الأزمات"،

- مجلة حوار جنوب، كلية التربية النوعية ، جامعه اسبوط ، العدد الرابع ، يناير ، 61 - 80.
- أبو عقيل، ابراهيم & نيروخ، شهد رفيق(2020): "إدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بإدارة الصف لدى المعلمات الامهات"، مجلة جامعة بنغازي العلمية، مجلد 33(2)، 38 – 49.
 - آل سعود، خالد عبد الله (2006): اتخاذ القرارات في ظروف الأزمات، مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية.
 - الأنصاري ، أسماء محمد إسماعيل (2019): "اتجاهات الزوجة نحو إدارة الأزمات وانعكاسها على النمط الاستهلاكي للأسرة في ظل تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية" ، مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، جامعة عين شمس، العدد 216، أكتوبر ، 217 – 265.
 - البداري، رقية & القواسمة، فريد محمد (2013): "دور المرأة في قيادة التغيير- دراسة تطبيقية علي منظمات المرأة العاملة في الأردن"، البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد(16)، العدد(1)، عمان، الأردن.
 - البكل، أحمد سعيد كرم (2010): "الجهاز المصرفي المصري والأزمات المصرفية العالمية، القاهرة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة حلوان.
 - البناء، هالة (2013): الإدارة المدرسية المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
-

- بير، مايك (2006): إدارة التغيير والتحول، تعريب: محمد رياض الأبرش، شركة الحوار الثقافي، لبنان.
 - الجهني، أحمد بن عطا الله (2011): التغيير الإيجابي في الشركات والهيئات، قرطبة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
 - الجوارنة، المعتصم بالله سليمان & صوص، ديمة محمد (2007): "درجة صعوبة ممارسة إدارة التغيير لدى القادة الإداريين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الشمال في الأردن"، **حولية كلية المعلمين في أبها، مركز البحوث التربوية، كلية المعلمين، جامعة الملك خالد، العدد (11) السعودية، 173-210.**
 - حجاج، خليل (2009): "مقاومة الموظفين للتغيير التنظيمي في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة"، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (15).**
 - حسن، هايدي حسام الدين (2012): "النوع الاجتماعي وإدارة الالتزام الاجتماعية والأسرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، قسم اجتماع، جامعة المنيا.
 - حسين، أمينة بيومي (٢٠٢١): "فاعلية المسرح المدرسي في تنمية اتجاهات تلاميذ المرحلة الإعدادية نحو التعامل مع الأزمات أزمة كورونا نموذجاً"، **مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، المجلد (7)، العدد (35)، يوليو، مصر، 803-900.**
-

- الحلبي، انتصار صالح أحمد (2022): "جودة الحياة الأسرية وانعكاسه على إدارة الأزمات"، **مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، أكتوبر، 127-163.**
 - الحلبي، حنان (2011): "الأزمات المهنية والأسرية وأساليب الزوجات في التعامل معها دراسة ميدانية على عينة من الزوجات في منطقة دمشق"، **مجلة جامعة دمشق، كلية التربية، جامعة دمشق، المجلد (27)، العدد (3+4)، سوريا، 709-845.**
 - حماد، وجيدة محمد نصر & عطية، نيبال فيصل عبدالحميد محمد & المنسوب، منى محمود مصطفى (2022): "وعي الزوجين بأداب الحوار وعلاقته بإدارة الأزمات الأسرية"، **مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، كلية التربية النوعية، جامعة كفر الشيخ، العدد 10، يونيو، مصر، 32-74.**
 - حنا، حنا عزيز (2017) : "إدارة ربة الاسرة المعيلة للأزمات الاقتصادية والاجتماعية وعلاقته ذلك بالامن النفسي لابنائها"، **مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 45، يناير، مصر، 100-150.**
 - حورية، شريف عطية & حسانين، أمل حسانين (٢٠٢٢) : "دور التكنولوجيا في إدارة الأزمات الأسرية وعلاقته بالقلق المستقبلي لربات الأسر"، **مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، المجلد (٨)، العدد (٣٨)، يناير، مصر، 1073-1158.**
-

- خضر ، منار عبد الرحمن محمد (2010): "تداعيات الأزمة المالية العالمية علي الأسرة المصرية وعلاقتها بإدارة الزوجة للدخل المالي"، **مجلة الاقتصاد المنزلي**، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، العدد 26، المجلد 26، 1-134.
 - الخضيرى، محسن احمد (2003) : إدارة الازمات، مكتبة مدبولي، الطبعة الاولى، القاهرة، مصر.
 - الخفاجي، يسري مهدي حسون (2020): "إدارة المرأة للمورد المالي للأسرة وانعكاسه على إدارة الأزمات المالية"، **مجلة الاستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية**، المجلد 60، العدد 2 .
 - خليفه، لمياء محمد محمد (2022): "إدارة التغيير وعلاقتها بالسلوك الايجابي لدى عينة من الفتيات الجامعيات المقبلات على الزواج"، **مجلة بحوث التربية النوعية**، جامعة المنصورة، العدد 65، يناير، مصر، 376 - 417.
 - الخولي، محمد أحمد (2010): **الأزمة المالية العالمية وأثرها على السياسات السكانية، المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر: الرؤية المستقبلية لسوق الأوراق المالية ما بعد الأزمة الاقتصادية العالمية**، مركز الاستشارات والبحوث والتطوير - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية - وزارة الدولة للتنمية الإدارية، ابريل، 239-249.
 - الدويك، عبير محمود & بدير، ايناس ماهر & يوسف، بسنت مدحت (2022): "إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكييف المرأة العاملة مع الضغوط"، **المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية**، جامعة الزقازيق، المجلد الثامن، العدد الرابع، أكتوبر، مصر، 657-725.
-

- رشوان، إيمان محمد أحمد(2022): "فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعليم المرن في تنمية مهارات إدارة الأزمات الأسرية وخفض القلق المستقبلي لدى الأزواج ذوي الإعاقة البصرية"، **مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية**، جامعة جنوب الوادي، العدد 9، ديسمبر، مصر، 437-506.
- رصاص، نهاد علي بدوي & مشعل، رباب السيد عبد الحميد (2018): "برنامج لإعداد الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤيه مصر 2030"، **مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية**، كلية التربية النوعية، جامعه المنيا، العدد17، المجلد 1، يوليو، مصر، 119 - 193.
- الرقب، حماد محمود (2008): "واقع إدارة التغيير لدى وزارات السلطة الفلسطينية"، **رسالة ماجستير**، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- رقبان، نعمة مصطفى (2008) : **دليلك إلي الإدارة العلمية للشئون المنزلية**، مطبعة النسور، الطبعة الأولى، مصر.
- الزعبي، على فلاح & دودين، أحمد (2015): **الأسس والأصول العلمية في إدارة الأعمال**، الطبعة الأولى، دار اليازوري، الأردن.
- السبيعي، عبيد عبد الله (2009): "الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير"، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.

- سعد، رانيا محمود عبدالمنعم (2022): "إدراك ربّات الأسر للمرونة المعرفية وعلاقته بقدراتهن على إدارة الأزمات الأسرية في ظل التعايش مع كوفيد 19"، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 68، يوليو، مصر، 131 - 195.
- سليمان، هدي توفيق محمد (2001): "دور الجمعيات الأهلية في النهوض بالمرأة المعيلة من خلال القروض الصغيرة"، المؤتمر العلمي الرابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- سليمان، سحر أمين حميدة & لطفي، فاتن مصطفى كمال & شعبان، صفاء إبراهيم محمد (2022): "فاعلية برنامج تدريبي لرفع مستوى معارف ومهارات المرأة المعيلة عن المشروعات الصغيرة لتمكينها اقتصاديا وعلاقته بإدارتها للأزمات الأسرية"، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، المجلد 8، العدد 4، أكتوبر، مصر، 543 - 617.
- شرف الدين، لمياء محمد (2013): الإدارة المنزلية في ضوء معايير الجودة الشاملة، الطبعة الأولى، دار الزهراء للنشر والتوزيع، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- شعيب، هبة الله محمود (2003): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بالممارسات الإدارية لدى المراهقات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية.
- شقورة، منير حسن أحمد (2012): "إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدي مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة

- نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- صلاح الدين، مها (2022): "في عيدها 13% من الأسر المصرية تعولها الأم. وكيف دعمتهن الدولة". متاح في: https://www.masrawy.com/news/news_various/details/2022/3/21/219483
- ضحاوي، بيومي محمد & خاطر، محمد إبراهيم (2015): الإدارة التربوية (الإدارة التعليمية والمدرسية والصفية)، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- الطنطاوي، هبة محمود (2008): "الأزمات المالية المعاصرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- عابدين، محمد عبد القادر (2001): الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشرق للنشر، عمان، الأردن.
- عامر، نادية عبد المنعم (2008): "برنامج إرشادي لإدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بالتوافق الزوجي"، مجلة كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 18، مصر، سبتمبر، 616-620.
- عبد الغفار، السيد أحمد (2010): "تصور مقترح لممارسة إدارة التغيير التربوي لدى القادة الإداريين بالإدارات التعليمية"، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، المجلد (16)، العدد (2).
-

- عبدالرحيم، سلمي سيد أحمد (2008): "تقويم فعالية استراتيجيات ونماذج إدارة التغيير لبعض المنشآت الصناعية والخدمية السودانية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، مدرسة العلوم الإدارية، جامعة الخرطوم، السودان.
 - العبدلي، سميرة بنت أحمد حسن & الحارثي، خديجة بنت حامد بن محمد العريفي (2016): "إدارة التغيير في الأسرة السعودية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى الزوجين"، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد 178، أغسطس، 163-187.
 - عبيد، عوني فتحي خليل (2009): "واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، غزة.
 - العتيبي، تركي كديميس (2009): "قيادة التغيير في الجامعات السعودية أنموذج مقترح لدور القسم الأكاديمي كقائد للتغيير"، بحث مقدم لندوة القيادة ومسئولية الخدمة بالمنطقة الشرقية، قسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة الطائف، المملكة العربية السعودية.
 - عرفه، سيد سالم (2012): اتجاهات حديثة في إدارة التغيير، دار الراجية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة.
 - العطيات، محمد يوسف (2006): إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
-

- علة، مراد (2017): "متطلبات تفعيل مدخل إدارة التغيير كإستراتيجية للتطوير التنظيمي"، مجلة دفاثر اقتصادية، جامعة عاشور زيان الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مارس، المجلد 8، العدد 14، 156 - 170.
- على، سناء السيد (2003): مستقبل التنمية الإدارية في المجتمع العربي، المكتبة المصرية للطبع والنشر، القاهرة.
- علي، نسمة محمد همام (2021): "أسلوب اتخاذ القرارات وعلاقته بالوعي الاجتماعي والسياسي لدى طلاب الجامعة"، المجلة العلمية للدراسات التربوية والنوعية، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، العدد 18، نوفمبر، مصر، 648-693.
- عليان، ربحي مصطفى (2015): إدارة التغيير، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- عماد الدين، مني مؤتمن (2003): إعداد مدير المدرسة لقيادة التغيير، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، عمان.

- فرحات، شيرين عبد الباقي محمد & احمد، انتصار عبد العزيز زكي & احمد، ايمان أحمد سيد (2021): "وعي العاملين بؤسسات الايتام بإدارة التغيير وعلاقته بالكفاءة الذاتية للطفل اليتيم"، **المجلة العلمية للدراسات التربوية والنوعية**، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، العدد 15، فبراير، مصر، 513-568.
 - القحطاني، سالم (2001): **القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادة العالمي**، مكتبة العبيكان، الطبعة الأولى، الرياض.
 - القرشي، عديلة عبد الله علي (2008): "الإبداع الإداري وعلاقته بإدارة التغيير لدى مديرات ومساعدات المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة"، **رسالة ماجستير غير منشورة**، قسم الإدارة والتخطيط، جامعة أم القرى.
 - قمر، هنادي محمد عمر سراج (2021): "إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا وانعكاسها على الآثار الاجتماعية والاقتصادية علي الأسرة"، **مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية**، جامعة الباحة، العدد 29، ديسمبر، المملكة العربية السعودية، 849 - 882.
 - قنديل، سميرة احمد & ريحان، الحسيني رجب & جلال، نهي (2011): "علاقة الادخار واستثمار جزء من دخل الأسرة في حل الأزمات الأسرية الطارئة"، **مجلة بحوث التربية النوعية**، كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة، العدد 23 ، 1112-1143.
 - المجلس القومي للمرأة (2024): "حقائق وأرقام عن وضع المرأة في مصر"، نسخة أبريل 2024، القاهرة، مصر.
-

- المحامدة، ندى عبد الرحيم (2005): الجوانب السلوكية في الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
- محمد، أميرة حسن عبد العال(2011): "إدارة المرأة المعيلة للأزمات الأسرية وعلاقتها بدافعية الإنجاز"، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الاقتصاد المنزلي، كلية التربية، جامعة عين شمس .
- محمود، رقية سليم (2004): المرأة مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، دار الأمين للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة.
- محمود، كريم (2023): "مليون امرأة معيلة في مصر.. هل تخفف رسائل شيخ الأزهر عن القوامة أزمات حواء؟". متاح في: <https://www.ajnet.me/women/2023/4/6/12->
- مسلم، مهجة محمد إسماعيل (2003): إدارة المنزل، مطابع جامعة المنوفية، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية.
- المطيري، فهد مشيب (2020): "مقترحات تطبيق إدارة التغيير التنظيمي بالمدارس الثانوية بدولة الكويت"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالغردقة، جامعه جنوب الوادي، المجلد 3، العدد 4، ديسمبر، مصر، 43 – 87.
- مليح، يونس & عبد الصمد، العسولي (2020): "المنهج الوصفي التحليلي في مجال البحث العلمي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية، العدد (29)، 36-64.

- نوفل، ربيع محمود & الحبشي، مايسة محمد & عيسى، علياء عصام (2018): "إدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى عينة من ربات الأسر"، دراسات عربية في التربية علم النفس، العدد 101.
- نوفل، ربيع محمود (2006): الإدارة المنزلية الحديثة، دار الناشر الدولي، الطبعة الأولى، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الهبيل، أحمد عيسى أحمد (2008): "واقع إدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- يوسف، زينب صلاح يوسف (2014): "جودة إدارة الأزمات الأسرية وعلاقتها بالرضا عن الحياة"، مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد 24، العدد الأول، مصر، 117-155.
- Eileen, N. (2007): Female Headed single , parent families in PuertoAn Exploratory study of work and family conditions , Journal of social Behavior and personality.
- Austin, M. (2008): An Analysis Of the financial Crisis of Causes & Solution, Oakland University.

- Berbria, MTomlison(2007): Descriptive Studies , in Brucc Theyer : The Hand Book of Social work Research method , London , Sage publication , INC.
- Betrand, M. & Knowles, J. (2010): handbook of indicators for family planning program evaluation, chapel hill. nc. usa. Carolina population center.
- Brock, M. (2006): African American Female Head Households, Issues in Child Care and Employment, M.S.W.California State University , Long Beach.
- Campbell, A. (2007): Black single Female Headed Household and their Children's California State University.
- Chen , C. (2006): The International Effect on poverty , Ability , among female Head Families , PH.D., Washington University.
- Chile, O. & Dokubo, A. K. (2018). Consequences of Family Crises: Implications for Counselling. International Journal of Innovative Psychology & Social Development, 6(3). 36-40.

- Eileen, N. (2004): Female Headed single , parent families in PuertoAn Exploratory study of work and family conditions, Journal of social Behavior and personality.
- Falkheimer, J. & Heide, M. (2006): "Multicultural Crisis Communication: To wards a Social Construc-tionist Perspective". Journal of Contingencies &Crisis Management. Vol. (14), No. (4):180-189.
- Gurlanova, m. p. (2013): social and pedagogical ap-proaches to the crisis of rural, ruissian education and society, Vol 55.no11.
- Hughes, M. (2006),Change Management – A Critical Perspective, Chartered Institute of Personnel and Development. Londone: CIPD House.
- Mc Ewen, B. (2007): the end of stress as we know it, joseph henry press,washington, American Associa-tion of mentol retardation.
- Mclanahan, S. (2005): Single Mathers , Underclass and social policy , National Institute of child Health and human Development.

-
- MichealM, Z. (2007) : Effects of Mothers Asset son Expectations and Children's Educational Achievement in Female - Headed Households Working paper , Center of Social developments , New York.
 - Morrison, M, &, Mihm, C (2009): tools of change management, Retrieved from Mike Morrison: [http://rapidbi. Com/ management/tools-of- change-management](http://rapidbi.Com/management/tools-of-change-management).
 - Motlmigle (2007): A Case Study of The Social and Political Economic Determinates of Female -Headed Households - poverty in kang Bostwana M.S.W, University of G Welp, Canada.
 - Naryan, D. (2000): Can anyone here voice of the part , oxford university edition New York .
 - Parker, J. D. & Bar-On, R. (2000) The handbook of emotional intelligence: Theory development, assessment and application at home, school and in the workplace .San Francisco, CA: Jossey-Bass
 - Tanga , H.(2006): Services Needs of Black Singles - parent Families with Gang Members: A Descriptive
-

Study, M.S.W California State University, Long -
Beach.