

## أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسيّة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من خلال الدور الوسيط للصلابة النفسيّة

د. رشا أبوسيف النصر سلامة أبوسيف

مدرس بقسم إدارة الأعمال - كلية التجارة  
فرع جامعة الأزهر للبنات (أسيوط)  
جمهورية مصر العربية

### الملخص

استهدفت الدراسة أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية، من خلال الدور الوسيط التفاعلي للصلابة النفسية، وقد أجريت الدراسة التطبيقية على عينة طبقية عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر- أسيوط، حيث بلغ حجم العينة (384) مفردة، وبلغ عدد القوائم الصحيحة التي أجري عليها التحليل الإحصائي (280) قائمة بمعدل استجابة قدره (73%)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ثبوت الدور الوسيط التفاعلي لمتغير الصلابة النفسية إجمالاً وبُعديه (الالتزام، والتحكم) في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية. وفي ضوء النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: ضغط التواصل مع العمل عن بُعد، الصلابة النفسية، الرفاهية النفسية، جامعة الأزهر، وسيط تفاعلي.

### المقدمة

يمر العالم بالمرحلة الرابعة من الثورة الرقمية والتي تعرف «بالثورة الصناعية الرابعة» (4IR) تعبيرًا عن الثورة الذكية، التي انتشرت آثارها وتطبيقاتها بسرعة مذهلة مست مختلف جوانب الحياة، فلقد اخترقت تكنولوجيا المعلومات حياة الجميع بكل ما هو متطور وحديث، وتمكنت من الوصول إلى جميع المجالات والتخصصات. وساهمت تطبيقات الهواتف الذكية في تحقيق سرعة التواصل وسهولته تبادل المعلومات عبر المسافات، فزاد ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على مدار الأربع وعشرين ساعة (Gilson et al., 2015).

لقد اعتمدت مؤسسات التعليم العالي في الفترة الأخيرة على تكنولوجيا المعلومات في تفعيل منظومة التعلم عن بُعد في الجامعات المصرية خاصةً مع ظهور وباء كوفيد-19. وحققَت تطبيقاتها مزايا متعددة في توفير قدر من المرونة والسرعة في التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأصبح التواصل ممتدًا ودائمًا داخل حدود الحرم الجامعي وخارجه، مما يسرَّ إتمام العملية التعليمية، وسهل على الطلاب الوصول إلى المواد العلمية والتفاعل معها، ولكن هذا التواصل المستمر مع الوسائط المتعددة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد يولد آثارًا تمس الجوانب الاجتماعية والنفسية لأعضاء هيئة التدريس. فالتواصل المستمر مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يزيد من صراع العمل والأسرة، ويزيد الاحتراق الوظيفي، ويؤثر على جودة ساعات النوم وكميتها (Derks et al., 2014; Ferguson et al. 2016). ويُخفض الرفاهية النفسية (Alica & Larissa, 2018).

وتسعى المنظمات إلى تحقيق الرفاهية النفسية لعاملينها لما لها من مردودات إيجابية على حياتهم الشخصية والعملية، وتتوقع الباحثة أن تتمتع الأفراد بسمات شخصية كالصلابة النفسية سوف يكون له الأثر الكبير في تخفيف حدة ضغط التواصل مع العمل عن بُعد وتحقيق الرفاهية النفسية.

وبناءً على ما تقدم، تقوم الدراسة الحالية بالتعرف على أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة من خلال الدور الوسيط التفاعلي للصلابة النفسية.

\* تم استلام البحث في يونيو 2020، وقبل للنشر في أغسطس 2020، وتم نشره في ديسمبر 2022.

## الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

تتناول هذه الجزئية أدبيات الدراسة والمتمثلة في ضغط التواصل مع العمل عن بُعد (المتغير المستقل)، والرفاهية النفسية (المتغير التابع)، والصلابة النفسية (المتغير الوسيط التفاعلي) المعدل لعلاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع.

### الرفاهية النفسية *Psychological Wellbeing*:

بالنظر إلى الخلفية التاريخية للرفاهية النفسية نجد هناك مدخلين رئيسيين استهدفاً لتحديد الملامح الأساسية للرفاهية، الأول هو المدخل الذاتي Hedonic والذي يركز على شعور الفرد بالسعادة وأن الرفاهية الذاتية للأفراد Subjective well-being تتحقق عن طريق زيادة المشاعر الإيجابية، وخفض المشاعر السلبية (Negovan, 2010).

أما المدخل الثاني فعرف الرفاهية النفسية Psychological well-being بأنها: شعور الفرد بالاستقلالية وتفرد الذات، والاعتماد على النفس، والقدرة على اتخاذ القرارات، وتنظيم شئون الحياة، والقدرة على مواجهة الضغوط الاجتماعية (Ryff, 2014).

وبالرغم من اختلاف المنهجين إلا أن معظم الباحثين أشاروا إلى أن الرفاهية النفسية بنية متعددة العناصر تعكس تقييمات الأفراد لأنفسهم ولتنوع حياتهم (Ryff & Keys, 1996). وقد أشار (Seligman, 2011) على أن هذه العناصر قابلة للتقييم وتساهم في تحقيق الرفاهية النفسية، وقدم وجهة نظر حديثة ديناميكية للرفاهية النفسية في كتابة الازدهار Flourish وصفت عناصرها بمجموعة من اللبنة تصل بالأفراد إلى الحياة المزدهرة على مستوى المشاعر الإيجابية، والعلاقات مع الآخرين، والاستغراق في العمل، وشعور الفرد بمعنى العمل الذي يؤديه، وشعوره بالإنجاز. ويمكن رؤيتها بنظرة أكثر شمولاً باعتبارها ازدهار الفرد وتحقيقه لأهدافه باستخدام إمكانياته (Disabato et al., 2016; Kryza-Lacombe et al., 2018).

وتعمل الرفاهية النفسية على تحسين الحالة النفسية الإيجابية للفرد، وتمنحه الثقة بالنفس لإنجاز المهام الصعبة، والمثابرة على تحقيق الأهداف، والمرونة عند مواجهة المشكلات (Luthans et al., 2007). ويُعرفها كل من (Marks & Shad, 2004) بأنها أكثر من مجرد الشعور بالسعادة، فهي تعني تطوير الفرد لذاته وإشباع حاجاته، وتقديم المساهمة لمجتمعه (Dodge et al., 2012). وأضاف (King & Jex, 2014) أنه يمكن النظر إلى الرفاهية النفسية بوصفها تركيبة من مجالات مختلفة من الارتياح، والسعادة الأسرية والصحية والمالية، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي.

وطبقاً لنموذج (Ryff, 2014) فالرفاهية النفسية تتكون من ستة أبعاد وهي: الاستقلالية، والسيطرة على البيئة، والنضج الشخصي، والهدف في الحياة، والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، وتقبل الذات.

- **الاستقلالية Autonomy**: تشير إلى شعور الفرد بتفرد ذاته، وقدرته على مواجهة الضغوط الاجتماعية، وعلى تنظيم سلوكه، وتقييم ذاته، واتخاذ قراراته بنفسه دون الاعتماد على الآخرين (Ruyff, Singer, 1996).
- **السيطرة على البيئة Environmental Mastery**: هذا البعد يشير إلى قدرة الفرد على التعامل بكفاءة مع البيئة، وعلى التكيف مع التغيرات البيئية وفقاً لظروفه وحاجاته، وقدرته على التحكم والتأثير فيها، واستخدام مواردها، واقتناص فرصها (Ruyff & Singer, 1996).
- **النضج الشخصي Personal Growth**: يمثل الشعور بالنمو والنضج الشخصي ويشير إلى قدرة الفرد على إدراك إمكانياته وتحسينها المستمر، والانفتاح على الخبرات الجديدة.
- **الهدف في الحياة Purpose in Life**: يمثل بُعد الحياة الهادفة شعور الفرد بالمعنى والقيمة لحياته، عن طريق مجموعة أهداف يضعها ويسعى لتحقيقها (Ruyff, 2014).
- **العلاقات الإيجابية مع الآخرين Positive Relation with Others**: تشير إلى قدرة الفرد على امتلاك مشاعر قوية وعلاقات إيجابية مع الآخرين، قائمة على أساس الود، والتعاطف، والثقة المتبادلة، والأخذ والعطاء (Rayan & Deci, 2017).
- **تقبل الذات Self-Acceptance**: تشير إلى تقبل الفرد لذاته بإيجابياتها وسلبياتها، فلا يرفضها أو يكرهها، ويحتفظ بحقه في محاسبتها، ونقدها، وتقويمها، ويُعد تقبل الذات بداية لتطويرها وتحسينها (Ruyff, 2014).

**ضغوط التواصل مع العمل عن بُعد: Workplace Tele-pressure**

حققت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فوائد عديدة لمستخدميها فعلى الرغم من أنها جعلت حياتهم أسهل، إلا أنها أصبحت سلاح ذا حدين حين أفرزت شكلاً جديداً من أشكال الضغط النفسي بسبب أنها جعلتنا كأئنا في مكان العمل طوال ساعات يومنا. فأصبح حال الفرد التواصل المستمر مع العمل في كل مكان، وفي حالة تفكير متواصل في الرسائل الإلكترونية الواردة إليه من عمله، والرد عليها (Bander & Santuzzi, 2015). بغرض إنجاز مهام العمل والاتصال مع المديرين، وزملاء العمل، وأيضاً العملاء حتى بعد انتهاء فترة العمل الرسمية مما أحدث نوعاً من الخلط بين أوقات العمل، وأوقات الفراغ من العمل، (Firoozabadi et al., 2018). وهنا تحدث المعاناة من ضغط التواصل مع العمل عن بُعد في أوقات الفراغ من العمل (Steemers et al., 2017).

ظهر مصطلح ضغط التواصل مع العمل عن بُعد Workplace Tele-pressure نتيجة لتطور عالم الأعمال الحديث وتسارعه (Laethem et al., 2018). وعرف كل من (Barber & Santuzzi, 2015) ضغط التواصل مع العمل عن بُعد بأنه انشغال تفكير الفرد ورغبته في الاستجابة السريعة على الرسائل الإلكترونية الواردة إليه والمتعلقة بالعمل في أوقات العمل وفي غير أوقاته. وأشار (Day et al., 2012) بأنه يمثل رد فعل نفسي يحفز على الاستجابة للرسائل المتعلقة بالعمل. وأضاف كل من (Barber & Santuzzi, 2015) أنه شعور يتملك الأفراد ويلزمهم بضرورة الرد على الرسائل الواردة إليهم حتى بعد انتهاء ساعات عملهم. ويختلف ضغط التواصل مع العمل عن بُعد عن الدرجات العالية من الانخراط في العمل، كما يختلف عن إدمان العمل workaholic. ويختلف عن مصطلح العمل عن بُعد Telework الذي يعني إنجاز مهام العمل من المنزل باستخدام الوسائل الإلكترونية الحديثة (Grant, 1985).

ويرتبط ضغط التواصل مع العمل عن بُعد ببعض المخرجات السلبية مثل الاحتراق الوظيفي وقلة ساعات النوم وجودته، (Barber & Santuzzi, 2017). وقد صنفت عملية متابعة البريد الإلكتروني والرد عليه في المرتبة العاشرة من مسببات القلق والإجهاد في العمل (Kathy, 2000) فضغوط التكنولوجيا أصبحت أحد أمراض العصر، والتي تنتهي بمستخدميها إلى معاناة ضغوط نفسية قوية بسبب أعباء التواصل المستمر مع العمل (Lee et al., 2017).

**الصلابة النفسية: Psychological Hardiness**

لقد ورد مصطلح الصلابة النفسية في مجال الصحة النفسية باعتباره مفهومًا له علاقة بقدرة الفرد على مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والتكيف معها. ووصفت (Kobasa et al., 1982) الصلابة النفسية بأنها اعتقاد الفرد في قدرته على استغلال جميع مصادره النفسية والبيئية ليدرك أحداث الحياة الضاغطة ويفسرها بواقعية، وموضوعية، ومنطقية، كما أوضحت أنها مجموعة من السمات الشخصية الإيجابية والتي تعمل كمصدر لمقاومة الأحداث الضاغطة. وعرف (عسكر، 2002) الصلابة النفسية بأنها مجموعة من السمات تساعد الفرد على مواجهة مصادر الضغوط، فالفرد الذي يتمتع بالصلابة لديه القدرة على توقع الأزمات والتغلب عليها. وتزود الصلابة النفسية الفرد بمجموعة من السمات كالتفاؤل، والهدوء الانفعالي، وتمكنه من التعامل مع مثيرات البيئة المزعجة (Taff et al., 1999). فالأفراد الذين يتسمون بالصلابة النفسية يكونون أكثر التزامًا عن غيرهم، ويمتلكون درجات عالية من التحكم الداخلي ضد الأحداث الحياتية سواء الإيجابية أو السلبية، كما أنهم يعتبرون التغيير ومشكلات الحياة تحديات عليهم مواجهتها وليست مصادر للضغوط، فهم لديهم معنى لحياتهم، ولكل ما يقومون به ولديهم اعتقاد بقدرتهم على التأثير في الأحداث الحياتية (Bartone, 2000). ويتمتعون بشعور داخلي بالإتقان الشخصي، وبقدرتهم على مواجهة المشاكل بثقة، وبإمكانية إيجاد حلول فعالة لها (Soderstrom et al., 2000). وهناك ثلاثة أبعاد للصلابة النفسية هي: الالتزام، والتحكم، والتحدي (Maddi, 2008)، وهي الأبعاد التي اعتمدت عليها الدراسة الحالية.

- **الالتزام Commitment:** يعنى التزام الفرد نحو قيمه، ومبادئه، وأهدافه، وأولوياته، كالعامل ومتطلباته، وكالعلاقات الاجتماعية، والأسرية.
- **التحكم Control:** يمثل اعتقاد الفرد في قدرته على التحكم في الأحداث، واتخاذ القرارات والمفاضلة بين البدائل، وتفسير ومواجهة الأحداث، مع وجود دافعية للإنجاز.
- **التحدي Challenge:** يمثل قدرة الفرد على مواجهة الأحداث الضاغطة والنظر إليها كفرص للنمو، وللتطوير الشخصي، واعتبارها بمثابة أمر طبيعي يُمكنه من اكتشاف البيئة.

## مراجعة الدراسات السابقة لمتغيرات الدراسة:

يعرض هذا الجزء أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، تمهيداً لاشتقاق فروض الدراسة الحالية، وذلك على النحو التالي:

### العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية:

إن استخدام الوسائط الإلكترونية كالتليفونات الذكية بعد ساعات العمل الرسمية يؤدي إلى عدة آثار سلبية، فهو يؤدي إلى اختلال الحواجز بين الحياة العملية والحياة الشخصية، ويقلل من الوقت المخصص للتكيف من ضغوط العمل، ويحول دون التخلص من الضغوط المرتبطة بالعمل في الأوقات المخصصة للراحة من العمل (Park et al., 2011). وقد أشارت دراسة كل من (Barley et al., 2011; Day et al., 2012) إلى التأثير السلبي للعمل المرتبط بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في غير أوقات العمل على التوازن بين العمل والأسرة. وبيّنت دراسة (Boswell et al., 2007) أن استخدام التليفون الذكي بعد ساعات العمل الرسمية يؤدي إلى زيادة مستويات صراع العمل والأسرة.

فالضغط المتولد نتيجة متابعة العمل بعد ساعات العمل الرسمية على التليفونات الذكية والوسائط الإلكترونية المشابهة سيولد تأثيراً سلبياً على الرفاهية النفسية للعاملين. وتتصف الدراسات التي اختبرت العلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية بالندرة، والملفت للنظر وجود عدة دراسات أشارت إلى التأثير السلبي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الرفاهية، فقد أوضحت دراسة كل من (Kumcagiz & Gunduz, 2016) وجود علاقة ارتباط قوية بين الاستخدام المفرط للتليفون الذكي والرفاهية النفسية. وأوضحت دراسة (Ohly & Latour, 2014) أن العمل المرتبط باستخدام التليفون الذكي بعد ساعات العمل الرسمية وفي المساء يخفض من الرفاهية.

ومن وجهة نظر أخرى أشارت دراسة (Grant et al., 2007) أن استخدام الوسائط الإلكترونية بعد ساعات العمل الرسمية في أغراض العمل له عواقب إيجابية على رفاهية العاملين. وبيّنت دراسة (Diaz et al., 2011) أن استخدام التليفونات الذكية لغرض العمل بعد ساعات العمل الرسمية يزيد من مرونة العمل ويعزز قدرة العاملين على العمل، وأن الحيلولة دون استخدامهم لهذه الوسائط الإلكترونية يخفض من شعورهم بالرفاهية.

ويلاحظ من العرض السابق وجود اختلاف بين الدراسات فيما يخص تأثير استخدام الوسائط الإلكترونية بعد ساعات العمل الرسمية على الرفاهية النفسية، واستناداً لما سبق واستكمالاً لهذه الجهود في هذا المجال فإن الدراسة الحالية اختبرت في فرضها الأول قوة وطبيعة العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.

### دراسات تناولت الصلابة النفسية والرفاهية النفسية:

دراسة (Nayyeri & Audi, 2011)، واستهدفت اختبار العلاقة بين الصلابة النفسية بأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحدي) لعينة من المديرين قوامها (50) مفردة بالجامعة الإسلامية بإيران، وأشارت أهم النتائج إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية والرفاهية النفسية، وأن الصلابة النفسية تفسر حوالي (38,1)% من التغير في الرفاهية النفسية، ويفسر بعد التحكم منفرداً حوالي (36,7)% من التغير في الرفاهية النفسية، ولم تسفر النتائج عن وجود علاقة معنوية بين بعدى الالتزام والتحدي والرفاهية النفسية.

دراسة (العديني، 2018)، وأشارت إلى أن بعد التحدي كأحد أبعاد الصلابة النفسية يرتبط ارتباطاً سلبياً مع الرفاهية النفسية، كما توجد علاقة ارتباط قوية بين الصلابة النفسية وبعد الاستقلالية كأحد أبعاد الرفاهية النفسية.

دراسة (Shkahi et al., 2017)، والتي أسفرت أهم نتائجها التي طبقت على 204 من سائقي الأوتوبيس بطهران، عن وجود علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية وكل من الصحة العقلية والرفاهية النفسية.

دراسة (Skomorou & Sudom, 2011)، التي بينت وجود علاقة موجبة بين الصلابة النفسية والرفاهية النفسية.

ويلاحظ من العرض السابق، اختلاف في نتائج الدراسات في تحديد علاقة أبعاد الصلابة النفسية بالرفاهية النفسية. واستكمالاً لهذه الجهود قامت الدراسة الحالية في فرضها الثاني باختبار قوة وطبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها والرفاهية النفسية.

دراسات تناولت الدور الوسيط للصلابة النفسية في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية: تؤثر التكنولوجيا الحديثة ووسائطها المتعددة تأثيرات مختلفة على الأفراد منها الإدراكية، والشعورية والسلوكية. وتزداد آثارها السلبية على الرفاهية النفسية عند الاعتماد عليها في إنهاء متعلقات العمل بعد ساعات العمل الرسمية (Park & Jex, 2011). وعند وجود بعض المتغيرات المعدلة للعلاقة بين ضغط العمل النفسى عن بُعد والرفاهية النفسية سوف تنخفض هذه التأثيرات السلبية على الرفاهية النفسية. وفي هذا السياق جاءت الدراسات التالية:

دراسة (Ohly & Latour, 2014)، والتي استهدفت التعرف على العلاقة بين استخدام التليفون الذكي في غير أوقات العمل الرسمية على الرفاهية النفسية في وجود الدور الوسيط التفاعلي لكل من الاستقلالية الذاتية، والدافعية، وأشارت أهم النتائج إلى وجود تأثير إيجابي معنوي للاستقلالية الذاتية في العلاقة بين استخدام التليفون الذكي في غير أوقات العمل الرسمية والرفاهية النفسية، كما بينت ذات الدراسة أن الدافع وراء استخدام الوسائط الإلكترونية بعد ساعات العمل الرسمية هو المحدد لرفاهيتهم النفسية.

دراسة (Firoozabadi et al., 2018)، والتي طبقت على (320) مفردة من العاملين في أنشطة متعددة (كالتدريس، والإدارة، والتخطيط، والبحث)، وأظهرت أن التنظيم الذاتي Self-Regulation يُعد وسيطاً تفاعلياً يؤثر تأثيراً موجباً معنوياً في العلاقة بين حل مشكلات العمل بعد ساعات العمل الرسمية والرفاهية النفسية. حيث قام التنظيم الذاتي بالتعامل مع مشكلات العمل كأهداف محددة لا بد من تحقيقها كي يستطيع الحصول على وقت فراغ للتعافي من آثار ضغوط العمل.

وفي ضوء ما تقدم تتوقع الباحثة أن الصلابة النفسية يمكن أن تعدل العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، حيث تمتع الأفراد بسمات الصلابة الشخصية يجعلهم أكثر قدرة على مواجهة الضغوط النفسية، ويزيد من رفاهيتهم النفسية. كما لاحظت الباحثة بعد استعراض الدراسات السابقة وجود فجوة بحثية وهي عدم وجود دراسات سابقة اختبرت الوساطة التفاعلية لمتغير الصلابة النفسية في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية - في حدود علم الباحثة- وبناءً على ما تقدم؛ فإن الدراسة الحالية تختبر في فرضها الثالث دور الصلابة النفسية وأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحدى) كمتغير وسيط تفاعلي في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.

### مشكلة الدراسة

يتميز عصر الثورة الصناعية الرابعة (4IR) بدمج التقنيات، وطمس الخطوط الفاصلة بين المجالات المادية والرقمية، وظهور تقنيات جديدة ناشئة كالروبوتات، والذكاء الاصطناعي، والواقع الافتراضي، والعملات الرقمية، والتقنيات الحيوية، وإنترنت الأشياء، بالإضافة إلى العديد من تطبيقات الهواتف الذكية التي أصبح لا غنى عنها في هذا العصر (Steeimers et al., 2017). ولا غنى عنها في كل وقت سواء في أوقات العمل الرسمية، أو غير الرسمية مما يلقي بالعبء على مستخدميها.

إن التعامل لفترات طويلة مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يولد ضغوط على العقل، تعوق عملية تصفية الذهن وتعرقل تهيئته لاستقبال معلومات جديدة. وقد وجدت الدراسات علاقة قوية بين ضغط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعدد من المخرجات السلبية كانهخفاض الإنتاجية (Karr-wisniewsk & Lu, 2010)، وضعف مستويات الاستغراق الوظيفي (Reinke & Charmorro-Premuzic, 2014)، وزيادة الاحتراق الوظيفي. وعدم التوازن بين العمل والحياة (Grawith et al., 2018).

إن كثيراً من اتصالات العمل التي تتم عبر الإنترنت والهواتف الذكية، تتسبب في ضغط نفسي، فمع انتشار الهواتف الذكية واستخدامها في العمل يتولد لدى الأفراد شعور بحاجتهم إلى استكمال التواصل مع العمل بعد انتهاء أوقات العمل الرسمية، مما يؤثر سلباً على صحتهم ورفاهيتهم (Day et al., 2010; Mazmanian et al., 2013)، فالقدرة على الاتصال بالعمل وزملاء العمل من كل مكان وفي كل وقت تشعرهم بأنه يتوقع منهم سرعة الاستجابة والتواصل.

وقد زاد ضغط التواصل الدائم مع العمل عن بُعد على مدار الأربع وعشرين ساعة خاصةً مع ظهور وباء كوفيد-19 الذي كان له الأثر على تفعيل منظومة التعلم عن بعد في الجامعات. ويتولد الشعور بالضغط لدى الأفراد نتيجة هذا الاتصال النفسى بمشاكل العمل خلال أوقات الراحة الخاصة بهم، مما يقلص من الوقت المتاح للتعافي من آثار ضغوط



العمل (Cambier et al., 2019). فأن تكون مستعدًا طوال الوقت للرد على الرسائل الإلكترونية يؤدي إلى ضعف التوازن بين العمل والحياة ويؤثر على الصحة، وعلى الرفاهية النفسية (Kossek et al., 2014; Boswell et al., 2016).

ويولى عصرنا الحالي اهتمامًا بأوقات الرفاهية الشخصية في مواجهة العولمة والحوسبة وضيق الوقت وتغيير أنماط الحياة، وهذا الضغط الذي يتولد بسبب أن الفرد دائم الاستجابة لمتطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومطالب بالرد السريع على الرسائل الإلكترونية الخاصة بالعمل خارج أوقات عمله الرسمية (Park et al., 2011). يُخفف من مستويات الرفاهية النفسية، ويزيد من تدهور الصحة النفسية. وقد اختلفت نتائج الدراسات في تأثير التواصل المستمر مع العمل بعد ساعات العمل الرسمية على الرفاهية النفسية (Ohly & Latour, 2014; Diaz et al., 2011).

وقد بيّنت الدراسات وجود بعض السمات التي تساعد في مواجهة هذه الضغوط النفسية وتُعين على تحمل أحداث الحياة الضاغطة، ومواجهتها، وتخطي آثارها والشعور بالرفاهية النفسية، كالصلابة النفسية، حيث أظهرت الدراسات وجود علاقة معنوية موجبة بين كل من الصلابة النفسية والرفاهية النفسية (e.g. Shkoochi et al., 2017; Skomorou & Sudom, 2011; Nayyeri & Audi, 2011).

وبناءً على ما تقدم، ومع الاهتمام الحالي من قبل الجامعات بتفعيل منظومة التعلم عن بُعد وما يستتبعه ذلك من تواصل مستمر لأعضاء هيئة التدريس مع متطلبات العملية التعليمية، ومع ضرورة الاستجابة لوسائط تكنولوجيا المعلومات، والذي قد يؤثر على أوقاتهم الخاصة بالتعافي من آثار ضغوط العمل. فقد رأت الباحثة ضرورة التعرف على أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة من خلال الدور الوسيط التفاعلي للصلابة النفسية. حيث تتوقع الباحثة أن تمتعهم بسمات الصلابة النفسية سوف يخفف من التأثير السلبي لضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية. ويجدر هنا الإشارة إلى أن الجهود البحثية في المنطقة العربية لم تولِ مجال هذه الدراسات النفسية درجة الاهتمام الذي أولته الدراسات الأجنبية لذات الموضوع، بالإضافة إلى أنه لم توجد دراسة حتى الآن - في حدود علم الباحثة - تناولت المتغيرات الثلاثة معًا. ومن ثم تبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما طبيعة العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة؟
- ما طبيعة العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة؟
- هل تؤدي الصلابة النفسية وأبعادها دورًا معيلاً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة؟

### أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:
- التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة.
- استكشاف العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة.
- اختبار الدور الوسيط التفاعلي للصلابة النفسية بأبعادها في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل الدراسة.
- تقديم وصياغة مجموعة من التوصيات التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على التكيف مع ضغط التواصل مع العمل عن بُعد لتحقيق الرفاهية النفسية.

### أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة إلى إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية وهي ضغط التواصل مع العمل عن بُعد وتأثيره على الرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط للصلابة النفسية. حيث يعد متغير ضغط التواصل مع العمل عن بُعد،

من المتغيرات الحديثة نسبياً في مجال دراسات السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية، وإضافة بسيطة للمكتبة العربية في هذا المجال. ومن ثمَّ فإن تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة سوف يسهم في بناء نماذج أخرى تشتمل على متغيرات أخرى تساعد في فهم طبيعة هذه العلاقات، ولذلك تأمل الباحثة أن يكون البحث الحالي إضافة متواضعة في هذا الشأن، كما تأمل أن تفيد المهتمين من الدارسين والباحثين في هذا المجال.

أما على الجانب التطبيقي فسوف تفيد دراسة ضغط التواصل مع العمل عن بُعد في وضع آليات عملية من خلال تقوية سمات الصلابة النفسية لتحقيق الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة، كما تسلط الضوء على أهمية جانب الإرشاد والتوجيه النفسي لأعضاء هيئة التدريس للتوافق مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وضغوطهما. وخاصةً بعد تفشي وباء كوفيد-19 واعتماد الجامعة نظام التعلم عن بُعد، وما استتبعه من التواصل شبه اليومي مع إدارة الجامعة ومع الطلاب من خلال منصات التواصل الإلكترونية.

### فروض الدراسة:

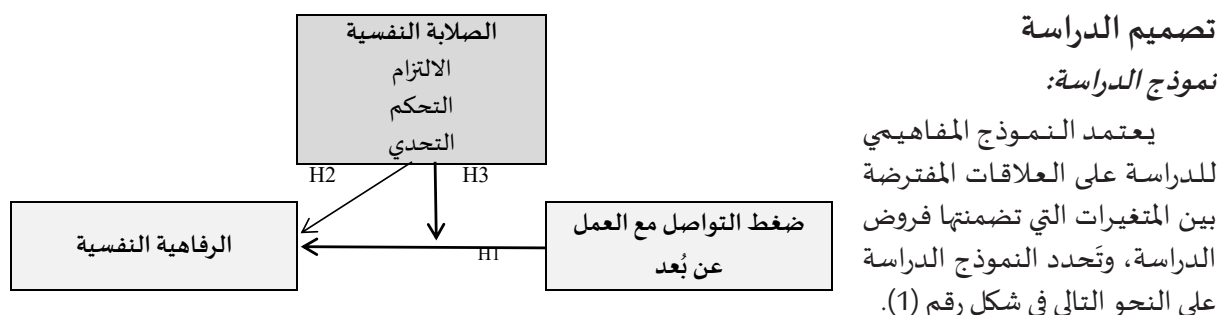
- الفرض الأول: «توجد علاقة معنوية سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية».
- الفرض الثاني: «توجد علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحكم، والتحدي) والرفاهية النفسية».
- الفرض الثالث: «تؤثر الصلابة النفسية وأبعاده (الالتزام، والتحكم، والتحكم، والتحدي) (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية».

وينبثق عن هذا الفرض ثلاثة فروض فرعية وهي:

- الفرض الفرعي الأول: «يؤثر الالتزام (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية».
- الفرض الفرعي الثاني: «يؤثر التحكم (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية».
- الفرض الفرعي الثالث: «يؤثر التحدي (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية».

### تصميم الدراسة

#### نموذج الدراسة:



شكل رقم (1) النموذج المفاهيمي للدراسة

#### مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الأزهر فرع أسيوط، والتي تشمل (13) (ثلاث عشرة) كلية بقسمها (بنين، بنات) كما هو موضح بالجدول رقم (1).

بالرجوع إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (1) يتبين أن إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) بلغ (2136) مفردة، ونظراً لاختلاف فئات مجتمع الدراسة وكبر حجمه، ووجود إطار غير متقادم من مختلف فئات مجتمع البحث تم استخدام أسلوب العينات، وتم سحب عينة عشوائية مقدارها (384) مفردة. تم الاعتماد في تحديدها على المعادلة التالية:

$$n = \frac{Z^2 P (1-P)}{E^2}$$

جدول رقم (1)

توزيع مفردات العينة على الكليات محل الدراسة وفقاً لأعضاء هيئة التدريس

م	الكلية	عدد أعضاء هيئة التدريس (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)	النسبة %	مقدار العينة
1	الطب البشرى بنين	503	23,6%	91
2	البنات الإسلامية	333	15,6%	60
3	اللغة العربية بنين	259	12,1%	46
4	العلوم بنين	249	11,7%	45
5	الزراعة بنين	232	10,9%	42
6	أصول الدين بنين	169	8%	31
7	الشريعة والقانون بنين	138	6,5%	25
8	الأسنان بنين	113	5%	19
9	الصيدلة بنين	110	5%	19
10	التجارة بنات	14	0,66%	3
11	التربية بنين	9	0,42%	2
12	التربية بنات	4	0,2%	1
13	الصيدلة بنات	1	0,05%	-
	الإجمالي	2134	100%	384

المصدر: إدارة شؤون العاملين بالإدارة العامة لفرع أسيوط 2019/2018.

جدول رقم (2)

توصيف عينة الدراسة

الخاصية	فئات الخاصية	العدد	%
النوع	ذكر	119	42,5%
	أنثى	161	57,5%
	الإجمالي	280	100%
السن	أقل من 35 عام	97	34,6%
	من 35 إلى أقل من 45 عام	97	34,6%
	من 45 إلى أقل من 55 عام	80	28,8%
	55 عام فأكثر.	6	2%
الوظيفة	الإجمالي	280	100%
	مدرس	231	82,8%
	أستاذ مساعد	17	5,7%
	أستاذ	32	11,5%
مدة الخدمة	أقل من 5 أعوام	118	42,3%
	من 5 إلى أقل من 10 عام	60	21,2%
	من 10 إلى أقل من 15 عام	75	26,9%
	من 15 عام فأكثر	27	9,6%
	الإجمالي	280	100%

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

حيث إن: n حجم العينة.

- Z عدد الوحدات المعيارية وهي  $1.96 \pm$  بمستوى ثقة (95%).

- E حدود الخطأ وهي (5%) بمستوى ثقة (95%).

- P نسبة المفردات التي تتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة.

وقدم توزيع العينة وفقاً لطريقة التوزيع المتناسب

لتحديد حجم العينة المقابل لمجتمع البحث. وتمثلت وحدة المعاينة في عضو هيئة التدريس القائم على رأس العمل في كليات جامعة الأزهر فرع أسيوط في وقت إجراء الدراسة<sup>(1)</sup>. وقد تم تجميع البيانات عن طريق الاستبانات الإلكترونية المصممة على تطبيق نماذج جوجل (Google Forms) وتم إرسال الرابط عبر البريد الإلكتروني للسادة أعضاء هيئة التدريس، وتم استقبال (280) قائمة بمعدل استجابة حوالى (73%) ويعرض الجدول رقم (2) توصيف عينة الدراسة:

متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

المتغير المستقل: ضغط التواصل مع العمل عن بُعد

Workplace Tele-pressure (WT)

يعرف ضغط التواصل مع العمل عن بُعد بأنه «ضغط نفسي يتولد لدى الفرد من تواصل متابعة العمل عن بُعد عن طريق الوسائط المختلفة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات» وتم قياس هذا المتغير باستخدام مقياس Workplace Tele-pressure (Barber & Santuzzi, 2015)، والمكون من ست عبارات، وتعكس العبارات آراء المستقصى منهم عند التعامل مع الوسائط المختلفة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في غير أوقات العمل الرسمية، وقد تمت ترجمة المقياس إلى اللغة العربية بما يتناسب وطبيعة بيئة تطبيق الدراسة.

المتغير الوسيط: الصلابة النفسية (Psychological Hardiness (PH)

تعرف الصلابة النفسية بأنها «تمتع الفرد بدرجة عالية من الضبط الداخلي تمكنه من مواجهة الضغوط النفسية التي يتعرض لها»، وتم قياس هذا المتغير باستخدام مقياس The Short Hardiness Inventory والمطور بواسطة (Bartone et al., 2008) والمأخوذ عن (Kabosa et al., 1982) والمكون من 15 عبارة، تضمنت مجموعة من العبارات العكسية تحمل أرقام (1, 3, 4, 8, 11, 13) وقد تم ترجمة المقياس وتعديله بما يتناسب وطبيعة البيئة المصرية، وتمثلت أبعاده الثلاثة فيما يلي:

- الالتزام Commitment: ويُعرف بأنه «التزام الفرد نحو ذاته، وقيمه

ونحو عمله، وتجاه الآخرين. وتم قياسه بالعبارات أرقام (1، 4، 7،

10، 13).

[1] تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة من شهر فبراير 2020 حتى مايو 2020



- التحكم Control: ويُعرف بأنه «قدرة الفرد على السيطرة على الأحداث الضاغطة» وتم قياسها بالعبارات أرقام (2،6)، (15، 12، 8).
- التحدي Challenge: ويُعرف بأنه «قدرة الفرد على مواجهة الأحداث الضاغطة» وتم قياسها بالعبارات أرقام (3، 5، 9، 14، 11).

### المتغير التابع: الرفاهية النفسية (WB) Psychological wellbeing

تُعرف الرفاهية النفسية بأنها: «شعور داخلي لدى الفرد يعكس رضاه عن العمل وشعوره بالسعادة وبقدرته على تحقيق ذاته والتعامل مع المشكلات التي تواجهه»، وتم قياس هذا المتغير بواسطة المقياس المختصر للرفاهية النفسية (18) عبارة بعد ترجمته وتعديله بما يتوافق مع طبيعة البيئة المصرية. وتضمن المقياس مجموعة من العبارات العكسية تحمل أرقام (1، 2، 3، 8، 9، 11، 12، 13، 17، 18).

هذا وقد صممت جميع عبارات المقياس على غرار مقياس ليكرت المتدرج من خمس درجات من (1) غير موافق بالمرة إلى موافق بدرجة كبيرة (5). واشتملت قائمة الاستقصاء على بعض البيانات ديموغرافية (النوع، السن، الوظيفة، مدة الخدمة) بهدف توصيف العينة التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة.

### بيانات الدراسة:

- مصادر ثانوية: تمثلت في الكتب، والمراجع، والأطروحات العلمية، والدوريات العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، بالإضافة إلى الاستعانة بموقع بنك المعرفة المصري، والمواقع العلمية العالمية مثل: Clarivate & Scopus.
- مصادر أولية: تم تجميعها من خلال الدراسة الميدانية، وباستخدام قوائم استقصاء إلكترونية، وزعت على مفردات عينة الدراسة.

### اختبار صدق وثبات أداة القياس:

استخدمت الباحثة طريقتين للتأكد من صدق محتوى قائمة الاستقصاء هما:

- الصدق المنطقي: تم التأكد من صدق مضمونها عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين في مجالات الإدارة، والسلوك التنظيمي ملتزمة منهم مراجعة المقاييس الواردة في أداة القياس وذلك للتحقق من صدق مضمونها، وقد أسفر عن ذلك تعديل صياغة بعض العبارات لتأخذ أداة القياس شكلها النهائي.
- الصدق الإحصائي: والذي يقيس مدى ملاءمة المقياس المستخدم لقياس المتغيرات محل الدراسة، وذلك بحساب معامل الثبات باستخدام اختبار ألفا كرونباخ Cornbach Alpha والذي يحدد الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل استخدام أدوات قياس تتضمن عبارات متعددة، ومن خلاله تم حساب الصدق الإحصائي بحساب الجذر التربيعي لقيمة معامل ألفا كرونباخ والتي يتحدد بناءً عليها مدى صلاحية وبنية المقياس.

من خلال نتائج الجدول رقم (3): نلاحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل المتغيرات، حيث تتراوح بين

جدول رقم (3)  
قيم الصدق والثبات لأداة القياس

المتغيرات	عدد عبارات المقياس	معامل الثبات (ألفا)	معامل الصدق (الجذر التربيعي لألفا)
المتغير المستقل: الضغط النفسي عن بُعد	6	0,861	0,872
المتغير الوسيط: الصلابة النفسية	15	0,761	0,782
الالتزام	5	0,612	0,782
التحكم	5	0,612	0,782
التحدي	5	0,611	0,785
المتغير التابع: الرفاهية النفسية	18	0,860	0,927
الثبات والصدق لأداة القياس	39	0,882	0,939

المصدر: التحليل الإحصائي للبيانات ن=60

(0,828;0,611)، بينما بلغت لجميع فقرات قائمة الاستقصاء (0,882)، وكانت جميعها أعلى من الحدود المقبولة (60%) (Sekaran & Bougie, 2013)، وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل بُعد حيث تتراوح بين (0,872: 0,939)، وبلغت لجميع فقرات قائمة الاستقصاء (0,939) وهذا يشير إلى أن معدل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وعليه تكون أداة الدراسة صالحة لتحليل النتائج واختبار فروضها.

## أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة

- تم تبويب البيانات وجدولتها وتحليلها باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج التحليل الإحصائي spss/pc+ (version 21)، وقد تطلب تحليل البيانات واختبار صحة الفروض تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:
- 1- معامل ألفا كرونباخ للتأكد من اعتمادية المقياس الداخلي لقياس معدل الثبات للمقاييس المجمعة.
  - 2- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم استخدام هذه الأساليب كأدوات للإحصاء الوصفي بهدف عرض البيانات في صورة ملخصة، وإعطاء دلالة عامة عند إجراء التحليل والمناقشة المبدئية لنتائج الدراسة.
  - 3- معاملات الارتباط الخطي الثنائي Correlation Coefficient Pearson بين متغيرات الدراسة، وقد اتبعت الباحثة أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple Regression واختبار الانحدار المتدرج Stepwise Regression لاختبار صحة الفروض.

## حدود الدراسة

- اقتصرت الدراسة على العاملين الأكاديميين الموجودين على رأس العمل بكليات جامعة الأزهر فرع أسيوط في العام الجامعي 2020/2019.
- استهدفت الدراسة التعرف على تأثير ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية دون مصادر الضغوط الأخرى.
- اقتصرت الدراسة الحالية على تناول العلاقة بين متغيراتها على النحو الوارد بفروضها العلمية، للتعرف على أثر ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية من خلال الدور الوسيط للصلابة النفسية.

## الدراسة الميدانية

### مؤشرات مبدئية

يوضح الجدول التالي رقم (4) بعض المؤشرات المبدئية التي تعكسها نتائج الدراسة، وتتمثل في البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة، ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي بينها:

يتضح من الجدول السابق رقم (4) ما يلي:

- سجل الوسط الحسابي لمتغيرات الدراسة تقديرًا منخفضًا عن المتوسط الفرضي. وذلك لجميع متغيرات الدراسة باستثناء متغير ضغط التواصل مع العمل عن بُعد (المتغير المستقل) والذي جاء بتقدير أعلى من المتوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي.
- أظهرت قيم الانحراف المعياري والتي جاءت تقل عن الواحد الصحيح وجود درجة من التوافق في الآراء بين مفردات العينة حول هذه المتغيرات.
- أشارت معاملات الارتباط إلى أنه هناك علاقة ترابط سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وعلاقة ترابط موجبة بين الصلابة النفسية وأبعادها بالرفاهية النفسية. وبصفة عامة يلاحظ انخفاض في قيم معاملات الارتباط للغالبية العظمى من متغيرات الدراسة. كما أوضحت عدم وجود علاقة ترابط بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد (المتغير المستقل) والصلابة النفسية بأبعادها (المتغير الوسيط)، وبالتالي تم إجراء الوساطة التفاعلية (Moderation) لاختبار دور الصلابة النفسية في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.

### جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط الثنائي لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	WT	PH	Contr.	Comm.	WB Chall.
WT	3,80	0,638	1				
PH	2,30	0,439	0,065	1			
Comm.	2,53	0,434	-0,176	0,667**	1		
Contr.	2,29	0,513	0,128	0,827**	0,330**	1	
Chall.	2,09	0,607	0,178	0,802**	0,278**	0,534**	1
WB	1,82	0,590	-0,415**	0,253*	0,226*	0,237*	0,124 <sup>NS</sup>

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. ن=280 (مفردة) p<0.01\*\*

## نتائج اختبار فروض الدراسة:

### نتائج اختبار الفرض الأول:

يختبر هذا الفرض العلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وينص على أنه «توجد علاقة معنوية سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية». ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ويوضح الجدول رقم (5) نتائج الاختبار كما يلي:

جدول رقم (5)  
نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية

Sig. T	T.Value	R <sup>2</sup>	R	B	Beta	المتغير المفسر Predictor
***0,000	5,998-	0,293	0,541	0,345-	0,541-	ضغط التواصل مع العمل عن بُعد
	3,207					المعامل الثابت Constant
	0,284					معامل التحديد المعدل Adj R <sup>2</sup>
	35,971					قيمة F
***0,000						معامل جوهرية النموذج (Sig. F)

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية =  $p < 0.001$   $p < 0.01$   $p < 0.05$  \*\*\*

يتضح من نتائج جدول رقم (5) ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار وجود علاقة ترابط سالبة معنوية بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية. كما يشير معامل التحديد R<sup>2</sup> إلى أن ضغط العمل عن بعد يفسر حوالي (29,3%) من التباين في الرفاهية النفسية.
- ويشير معامل جوهرية النموذج F إلى معنوية النتائج عند مستوى دلالة قدره ( $p < 0.001$ ). وتشير نتائج T.Value إلى معنوية معاملات النموذج. وبالتالي قد تم ثبوت صحة الفرض الأول بوجود علاقة سالبة معنوية بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.

## جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحدي) والرفاهية النفسية

المتغيرات التابعة	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	B	Beta	T Value	Sig. T	F	Sig. F
الصلابة النفسية إجمالاً	0,253	0,064	0,053	0,250	0,253	2,441	**0,017	5,961	**0,017
الالتزام	0,226	0,051	0,040	0,191	0,226	2,176	*0,033	4,688	*0,033
التحكم	0,237	0,056	0,045	0,170	0,237	2,278	*0,025	5,189	*0,025
التحدي	0,124	0,015	0,004	0,091	0,124	1,162	N.S	1,350	N.S

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية =  $p < 0.001$   $p < 0.01$   $p < 0.05$  \*\*\*

### نتائج اختبار الفرض الثاني:

يختبر هذا الفرض العلاقة المباشرة بين الصلابة النفسية والرفاهية النفسية، وينص على أنه «توجد علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحدي) والرفاهية النفسية». ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ويوضح الجدول رقم (6) نتائج الاختبار كما يلي:

يتضح من نتائج جدول رقم (6) ما يلي:

- تؤكد إشارات معاملات نموذج الانحدار وجود علاقة ترابط موجبة معنوية بين الصلابة النفسية إجمالاً وبعديها (الالتزام، والتحكم) والرفاهية النفسية. كما يشير معامل التحديد R<sup>2</sup> إلى أن الصلابة النفسية إجمالاً، وبعديها (الالتزام، والتحكم) يفسرون حوالي (6,4%)، (5,1%)، (5,6%) على التوالي من التباين في الرفاهية النفسية. ولم تسفر النتائج عن وجود علاقة معنوية بين بعد التحدي والرفاهية النفسية. ويشير معامل جوهرية النموذج F إلى معنوية النتائج عند مستوى  $p < 0.05$ .
- من النتائج السابقة تم ثبوت صحة الفرض الثاني جزئياً بالنسبة للصلابة النفسية إجمالاً، وبعديها (الالتزام، والتحكم) حيث أثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة موجبة معنوية بينها وبين الرفاهية النفسية، ورفضه بالنسبة لمتغير التحدي حيث أثبت التحليل الإحصائي أنه لا توجد علاقة معنوية بينه وبين الرفاهية النفسية.

### نتائج اختبار الفرض الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى التعرف على تأثير الصلابة النفسية إجمالاً، وأبعادها (الالتزام، والتحكم، والتحدي) (كمتغير وسيط تفاعلي) في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد (كمتغير مستقل) والرفاهية النفسية

جدول رقم (7)

نتائج الانحدار التدريجي المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد بعد دخول المتغير الوسيط الصلابة النفسية إجمالاً

المتغيرات	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>-2</sup>	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	0,415	17,2	----	0,162	18,056	***0,000
ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,527	27,7	10,5	0,261	16,502	***0,000
مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد × الصلابة النفسية إجمالاً						

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

جدول (8)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد بعد دخول المتغير الوسيط الصلابة النفسية إجمالاً

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig. T	المعامل الثابت	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	-0,488	-0,718	5,723	***0,000	2,943	16,502	***0,000
ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,083	0,445	3,543	***0,001			
مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد × الصلابة النفسية إجمالاً							

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

ويوضح الجدولان رقمي (7)، (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لهذا الفرض.

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (7)، (8):

أن النموذج قد أبقى على المتغير المستقل (ضغط التواصل مع العمل عن بُعد) ومضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الصلابة النفسية إجمالاً (الوساطة التفاعلية)، وكانت هناك علاقة ترابط سالبة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بينما لوحظ في جدول رقم (10) أن مضروب ضغط العمل مع الصلابة النفسية إجمالاً أثر على علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع وحولها إلى علاقة موجبة، وذلك يعد من شروط الوساطة التفاعلية وهي أن يصادف في تأثير المستقل بالتابع (دور التضاد).

ويلاحظ من الجدول السابق أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الصلابة النفسية إجمالاً يفسر حوالي (10,5%) من التباين في الرفاهية النفسية، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R<sup>2</sup> للعلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية من (17,2%) إلى (27,7%) بمقدار (10,5%) وحولها إلى علاقة إيجابية، حيث كانت معاملات الانحدار المعيارية (Beta, B) بالنسبة لمتغير التفاعل موجبة، كما تشير معنوية (T) إلى معنوية المعلمات الواردة بمعادلة الانحدار لهذه العلاقات.

جدول رقم (9)

نتائج الانحدار التدريجي المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد دخول المتغير الوسيط الالتزام

المتغيرات	R	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>-2</sup>	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	0,415	17,2	----	0,162	18,056	***0,000
ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,527	27,7	4,4	0,198	11,981	***0,000
مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد × الالتزام						

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

(كمتغير تابع)، والمتغير الوسيط التفاعلي Moderator هو المتغير الذي يؤثر على اتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع وقوتها (Baron & Kenny, 1986).

وينص الفرض الثالث الرئيس على أنه «تؤثر الصلابة النفسية إجمالاً (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية». ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد التدريجي Multiple Regression بطريقة Stepwise وفي هذا التحليل تم إدخال المتغيرات الثلاث ضغط التواصل مع العمل عن بُعد، والصلابة النفسية والمتغير الذي يمثل التفاعل بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط،

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (7)، (8):

أن النموذج قد أبقى على المتغير المستقل (ضغط التواصل مع العمل عن بُعد) ومضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الصلابة النفسية إجمالاً (الوساطة التفاعلية)، وكانت هناك علاقة ترابط سالبة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بينما لوحظ في جدول رقم (10) أن مضروب ضغط العمل مع الصلابة النفسية إجمالاً أثر على علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع وحولها إلى علاقة موجبة، وذلك يعد من شروط الوساطة التفاعلية وهي أن يصادف في تأثير المستقل بالتابع (دور التضاد).

ويلاحظ من الجدول السابق أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الصلابة النفسية إجمالاً يفسر حوالي (10,5%) من التباين في الرفاهية النفسية، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R<sup>2</sup> للعلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية من (17,2%) إلى (27,7%) بمقدار (10,5%) وحولها إلى علاقة إيجابية، حيث كانت معاملات الانحدار المعيارية (Beta, B) بالنسبة لمتغير التفاعل موجبة، كما تشير معنوية (T) إلى معنوية المعلمات الواردة بمعادلة الانحدار لهذه العلاقات.

ولاختبار تأثير أبعاد المتغير الوسيط التفاعلي (الالتزام، والتحكم، والتحدي) في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية. تم إجراء الانحدار المتعدد التدريجي للمتغير المستقل على المتغير التابع بعد دخول المتغير الوسيط التفاعلي.

بالنسبة للفرض الفرعي الأول الذي ينص على «يؤثر الالتزام (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط

جدول (10)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد دخول المتغير الوسيط الالتزام

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig. T	المعامل الثابت	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	0,370-	0,545-	4,884	0,000***	2,893	11,981	0,000***
- ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,083	0,251	2,250	0,027*			
- مضروب ضغط العمل النفسي × الالتزام							

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية. فقد تم استخدام أسلوب الانحدار التدريجي المتعدد لاختبار الفرض الفرعي الأول ويوضح الجدولان التاليان أرقام (9)، (10) نتائج هذا الاختبار كما يلي:

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (9)، (10):

أن النموذج قد أبقى على المتغير المستقل (ضغط التواصل مع العمل عن بُعد) ومضروب ضغط العمل مع الالتزام (الوساطة التفاعلية)، وكانت هناك علاقة ترابط سالبة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بينما لوحظ في جدول رقم (10) أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الالتزام أثر على علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع وحولها إلى علاقة موجبة، وذلك يعد من شروط الوساطة التفاعلية وهي أن يصاد في تأثير المتغير المستقل بالتابع (دور التضاد).

ويلاحظ من الجدول السابق أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع الالتزام يفسر حوالي (4,4%) من التباين في الرفاهية النفسية، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة R<sup>2</sup> للعلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية من (17,2%) إلى (21,6%) بمقدار (4,4%) وحولها إلى علاقة إيجابية، حيث كانت معاملات الانحدار المعيارية (B, Beta) بالنسبة لمتغير التفاعل موجبة، كما تشير معنوية (T) إلى معنوية المعلمات الواردة بمعادلة الانحدار لهذه العلاقات.

وتم اختبار الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على «يؤثر التحكم (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.»

وقد تم استخدام أسلوب الانحدار التدريجي المتعدد لاختبار الفرض الفرعي الأول ويوضح الجدولان التاليان أرقام (11)، (12) نتائج هذا الاختبار كما يلي:

جدول رقم (11)

نتائج الانحدار التدريجي المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد دخول المتغير الوسيط التحكم

المتغيرات	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Δ	R <sup>-2</sup>	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	0,415	0,172	----	0,162	18,056	0,000***
ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,508	0,258	8,6	0,240	14,918	0,000***
- مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد × التحكم						

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

جدول (12)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار المتعدد للرفاهية النفسية على المتغير المستقل ضغط التواصل مع العمل عن بُعد دخول المتغير الوسيط التحكم

المتغيرات	B	Beta	قيمة T	Sig. T	المعامل الثابت	F	Sig. F
الرفاهية النفسية	0,307-	0,452-	4,829	0,000***	2,943	14,918	0,000***
- ضغط التواصل مع العمل عن بُعد	0,211	0,295	3,151	0,002***			
- مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد × التحكم							

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=280 p<0.001\*\* p<0.01\* p<0.05\*\*\*

يتضح من الجدولين السابقين أرقام (11)، (12):

أن النموذج قد أبقى على المتغير المستقل (ضغط التواصل مع العمل عن بُعد) ومضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع التحكم (الوساطة التفاعلية)، وكانت هناك علاقة ترابط سالبة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير

التابع، بينما لوحظ في جدول رقم (12) أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع التحكم أثر على علاقة المتغير المستقل بالمتغير التابع وحولها إلى علاقة موجبة، وذلك يعد من شروط الوساطة التفاعلية وهي أن يصاد في تأثير المتغير المستقل بالتابع (دور التضاد).



ويلاحظ من الجدول السابق أن مضروب ضغط التواصل مع العمل عن بُعد مع التحكم يفسر حوالي (8,6%) من التباين في الرفاهية النفسية، وأن الوسيط التفاعلي أدى إلى زيادة قيمة  $R^2$  للعلاقة المباشرة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية من (17,2%) إلى (25,8%) بمقدار (8,6%) وحولها إلى علاقة إيجابية، حيث كانت معاملات الانحدار المعيارية (Beta, B) بالنسبة لمتغير التفاعل موجبة، كما تشير معنوية (T) إلى معنوية المعلومات الواردة بمعادلة الانحدار لهذه العلاقات.

أما الفرض الفرعي الثالث الذي ينص على «يؤثر التحدي (كمتغير وسيط تفاعلي) تأثيراً معنوياً موجباً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية.»

فلم يحقق هذا البعد شرط الوساطة التفاعلية حيث لم تسفر النتائج عن وجود علاقة بين بعد التحدي أحد أبعاد (المتغير الوسيط التفاعلي) والرفاهية النفسية (المتغير التابع) كما يظهر في جدول رقم (6)، وبالتالي لم تثبت صحة هذا الفرض.

### مناقشة النتائج وتفسيرها

#### مناقشة نتائج الفرض الأول وتفسيرها

أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود علاقة معنوية سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد (المتغير المستقل) والرفاهية النفسية (المتغير التابع)، وأن ضغط التواصل مع العمل عن بُعد يفسر حوالي (29,3%) من التباين في الرفاهية النفسية.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة كل من (Ohly & Latour, 2014) والتي أشارت إلى أن ضغط التواصل مع العمل عن بُعد يخفض من الرفاهية النفسية. وتعد هذه النتيجة منطقية حيث إن المتابعة المتواصلة لوسائط تكنولوجيا المعلومات بعد ساعات العمل الرسمية سوف ينعكس على الفرد وعلى شعوره بالرضا عن عمله، ويفقده القدرة على تنظيم سلوكه، وعلى التعامل مع متغيرات البيئة بنجاح كرد فعل لهذا الضغط النفسي المستمر لمتطلبات العمل حيث لم يُتَح له الوقت الكافي للتعافي من ضغط العمل في الساعات المخصصة للراحة من العمل.

#### مناقشة نتائج الفرض الثاني وتفسيرها

أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية إجمالاً، وأبعادها «الالتزام، التحكم» (المتغير المستقل)، و«الرفاهية النفسية» (المتغير التابع)، وأن «الصلابة النفسية» إجمالاً، وتُعدّها «الالتزام، والتحكم» تفسر حوالي (6,4%)، (5,1%)، (5,6%) على التوالي من التباين في الرفاهية النفسية.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسات (Skomorou & Sodom, 2011; Nayyeri & Audi, 2011; Shkohietal., 2017) من حيث وجود علاقة معنوية موجبة بين الصلابة النفسية إجمالاً والرفاهية النفسية. كما تتفق مع (Nayyeri & Audi, 2011) في وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعد التحكم والرفاهية النفسية، وفي عدم وجود علاقة بين بُعد التحدي والرفاهية، بينما اختلفت معها في عدم وجود علاقة بين بُعد الالتزام والرفاهية، حيث أشارت الدراسة الحالية إلى وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعد الالتزام والرفاهية النفسية. ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن تمتع أعضاء هيئة التدريس بسمات شخصية كالصلابة النفسية تجعلهم قادرين على التصدي ومواجهة أحداث الحياة الضاغطة، والتعامل معها بطريقة إيجابية. كما أن وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعد الالتزام والرفاهية النفسية يمكن أن يرجع إلى أن إيمان أعضاء هيئة التدريس بقيمهم وعملهم، وضعهم في التزام تجاه أنفسهم وتجاه طلابهم بضرورة تحملهم المسؤولية كاملة وإنجاز المهام المطلوبة منهم. كما يرجع وجود علاقة معنوية موجبة بين بُعد التحكم والرفاهية النفسية إلى أن تمتع أعضاء هيئة التدريس بسمة التحكم والقدرة على السيطرة على الأحداث الضاغطة يزيد من شعورهم بالرفاهية النفسية.

#### مناقشة وتفسير نتائج الفرض الثالث

أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود وساطة تفاعلية جزئية للصلابة النفسية إجمالاً في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وتعد الوساطة جزئية وذلك لعدم حذف المتغير المستقل من النموذج،

كما أن وجود الوسيط التفاعلي في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، حول العلاقة بينهما من علاقة سلبية إلى علاقة إيجابية.

وقد ترجع هذه الوساطة التفاعلية إلى أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بقدر من الصلابة النفسية ساهمت في زيادة قدرتهم على التكيف مع ضغط التواصل مع العمل عن بُعد، عن طريق استخدامهم كل مواردهم النفسية لمعادلة آثار هذا الضغط النفسى وتحويله إلى فرص من النمو الإيجابي للذات.

### مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول

أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود وساطة تفاعلية جزئية للالتزام في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وتعد الوساطة جزئية لعدم حذف المتغير المستقل من النموذج، كما أن وجود الوسيط التفاعلي في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، حول العلاقة بينهما من علاقة سلبية إلى علاقة إيجابية.

وقد ترجع هذه النتيجة إلى أن تمتع أعضاء هيئة التدريس بسمات الالتزام مكتمل من الالتزام نحو عملهم ونحو تحقيق أهدافهم مما انعكس على علاقتهم بالضغوط التي تواجههم وحولها إلى التزامات عليهم القيام بها فزادت رفايتهم النفسية.

### مناقشة نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني

أسفرت نتائج اختبار هذا الفرض عن وجود وساطة تفاعلية جزئية للتحكم في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وتعد الوساطة جزئية وذلك لعدم حذف المتغير المستقل من النموذج، كما أن وجود الوسيط التفاعلي في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، حول العلاقة بينهما من علاقة سلبية إلى علاقة إيجابية.

ويمكن أن يرجع ذلك إلى أن تمتع أعضاء هيئة التدريس بسمات التحكم جعل لديهم القدرة على مواجهة الأحداث الضاغطة، وأوجد لديهم دافعية للإنجاز وهذه الدافعية قللت التأثير السلبي لضغط التواصل مع العمل عن بُعد على الرفاهية النفسية. وتتفق هذه النتيجة ضمناً مع ما أشارت إليه دراسة (Ohly & Latour, 2014) من أن الدافع لاستخدام الوسائط الإلكترونية بعد ساعات العمل الرسمية هو المحدد لرفايتهم النفسية.

## دلالات الدراسة

### الدلالات النظرية

أكدت الدراسة الحالية على وجود وساطة تفاعلية للصلابة النفسية إجمالاً وبعديها (الالتزام، والتحكم) في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وفي ذلك دلالة علمية أن الصلابة النفسية قللت من التأثير السلبي بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية وتعد إضافة للأدبيات المتاحة في مجال الدراسات النفسية للعاملين في المنظمات وخاصة في البيئة المصرية، وقضية بحثية تساعد على فتح مجالات جديدة للبحث والدراسة.

### الدلالات التطبيقية

- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، مما يدل على ضرورة الاهتمام بالجانب النفسى والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس لزيادة رفايتهم النفسية.
- تدل العلاقة الموجبة المعنوية بين الصلابة النفسية والرفاهية النفسية على أنه يمكن مواجهه ضغط التواصل مع العمل عن بُعد عن طريق تعزيز سمات الصلابة النفسية لأعضاء هيئة التدريس.
- يدل الدور التفاعلي للصلابة النفسية في العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، على أن تمتع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة محل الدراسة بسمات الصلابة النفسية يساعد في تخفيف حدة الضغط المتولد من متابعة وسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في غير أوقات العمل الرسمية، ويجعل لديهم التزام نحو عملهم ومتطلباته، كما يزيد من قدرتهم على اتخاذ القرارات والمفاضلة بين البدائل، ويعزز لديهم الرفاهية النفسية.

## توصيات الدراسة

أكدت الدراسة الحالية على وجود علاقة معنوية سالبة بين ضغط التواصل مع العمل عن بُعد والرفاهية النفسية، وبالتالي يجب على الإدارة العليا دعم ثقافة الاهتمام بالجانب النفسي لتحسين جودة الحياة لعضو هيئة التدريس، وخاصة في أوقات الأزمات.

لذلك توصي الباحثة إدارة الموارد البشرية بالجامعة محل الدراسة بما يلي:

- توظيف اختصاصيين نفسيين يكون دورهم الأساسي الاهتمام بتحقيق الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.
- الاهتمام بالجانب النفسي لأعضاء هيئة التدريس عند تطبيق برامج إدارة الأزمات.
- القيام بدراسات وصفية للتعرف على تأثير ضغط التواصل مع العمل عن بعد على الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.
- تفعيل استراتيجيات جديدة لتعزيز الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس.

تشير نتائج الدراسة إلى أن الصلابة النفسية تؤثر تأثيرًا موجبًا على العلاقة بين ضغط التواصل مع العمل عن بعد والرفاهية النفسية.

ونتيجة ذلك توصي الدراسة الحالية إدارة الموارد البشرية بضرورة تفعيل برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس

تعتمد على:

- الاهتمام بالتدريب على التكيف مع ضغط متابعة العمل عن بُعد، وزيادة مستويات المناعة النفسية لديهم وخاصة في الأزمات.
- الاهتمام بالتغذية الراجعة فيما يتعلق بالجانب النفسي الذي يؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس للعمل. وضرورة المتابعة والتعامل السريع مع أي مؤشرات تدل على ضعف المناعة النفسية لديهم.
- تفعيل استراتيجيات لإعادة تنظيم العمل تسمح بوجود أوقات مخصصة للتعافي من آثار ضغط العمل، وتفعيل فرق العمل بين أعضاء هيئة التدريس، حتى لا يشعر الأعضاء بأنه متاح في كل وقت (On Call) ويُسمح له بوقت للتعافي من آثار ضغوط العمل.
- تنظيم ورش عمل تحتوي على برامج متخصصة (كإدارة الوقت- وتمارين الاسترخاء الذهني- وتنمية مهارات التركيز) لتدريب أعضاء هيئة التدريس على التحكم في التوتر النفسي الناتج عن التواصل المستمر مع العمل.

## المراجع

### أولاً- مراجع باللغة العربية:

- العديني، ماجدة. (2018). «الصلابة النفسية والرفاهية لدى طلاب جامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية»، *المجلة التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، مج 26، ع 3، ص 255-299.
- عسكر، على. (2002). *ضغوط الحياة، وأساليب مواجهتها، الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتّر، والقلق*. دار الكتاب الحديث، الكويت.

### ثانياً - مراجع باللغة الأجنبية:

- Alica, M. & Larisa, K. (2018). "Workplace Tele-pressure and Worker Well-being: The Intervening Role of Psychological Detachment", *Occupational Health Science*, 2, 337-363.
- Barber, L. K. & Santuzzi, A. M. (2015). "Please Respond ASAP: Workplace Tele-pressure and Employee Recovery", *Journal of Occup. Health Psychology*, 20, 172-189. <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- Barber, L. K.; Conlin, A. L. & Santuzzi, A. M. (2019). "Workplace Telepressure and Work-life balance outcomes: The Role of Work Recovery Experiences", *Stress Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.2864>
- Barley, S. R.; Meyerson, D. E. & Grodal, S. (2011). "E-mail as a Source and Symbol of Stress", *Organization Science*, 22 (4), 887-906. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0573>
- Baron, R. & Kenny, D. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173-1182.
- Bartone, P.; Robert, R.; Picano, J. & Thomas, J. (2008). "Psychological Hardiness Predicts Success in US Army Special Forces Candidates", *International Journal of Selection and Assessment*, 16, 78-81.
- Bartone, P. T. (2000). "Hardiness as a Resiliency Factor for United States Forces in the Gulf War". In: Posttraumatic Stress Intervention: Challenges, Issues and Perspectives, pp. 115-133. Edited by Violanti J. M.; Paton, D.; Danning, C.; Springfield, I. & Charles, C. Thomas.
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). "The Use of Communication Technologies After Hours: The Role of Work Attitudes and Work-life Conflict", *Journal of Management*, 33, 592-610. <https://doi.org/10.1177/0149206307302552>
- Cambier, R.; Derks, D. & Vlerick, P. (2019). Detachment from Work: A Diary Study on Telepressure, Smartphone Use and Empathy", *Psychologica Belgica*, 59, 1, 227-245. <http://doi.org/10.5334/pb.477>
- Day, A.; Paquet, S.; Scott, N. & Hambley, L. (2012). "Perceived Information and Communication Technology (ICT) Demands on Employee Outcomes: The Moderating Effect of Organizational ICT Support", *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (4): 473-491. <https://doi.org/10.1037/a0029837>
- Derks, D.; Ten Brummelhuis, L.; Zecic, D. & Bakker, A. B. (2014). "Switching On and Off: Does Smartphone Use Obstruct the Possibility to Engage in Recovery Activities?" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (1): 80-90. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.711013>
- Diaz, I.; Chiaburu, D. S.; Zimmerman, R. D. & Boswell, W. R. (2011). "Communication Technology: Pros and Cons of Constant Connection to Work", *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2) 500-508.
- Disabato, D. J.; Goodman, F. R.; Kashdan, T. B.; Short, J. L. & Jarden, A. (2016). "Different Types of Well-being?: A Cross-cultural Examination of Hedonic and Eudemonic Well-being", *Psychological Assessment*, 28 (5), 471-482.
- Dodge, R.; Daly, A.; Huyton, J. & Sanders, L. (2012). "The Challenge of Defining Well-being", *International Journal of Wellbeing*, 2 (3), 222- 235.

- Ferguson, M.; Carlson, D.; Boswell, W.; Whitten, D.; Butts, M. M. & Kacmar, K. M. M. (2016). "Tethered to Work: A Family Systems Approach Linking Mobile Device Use to Turnover Intentions", *Journal of Applied Psychology*, 101 (4), 520-534. <https://doi.org/10.1037/apl0000075>
- Firoozabadi, A.; Uitdewilligen, S. & Zijlstra, F. R. (2018). "Solving Problems or Seeing Troubles? A Day-level Study on the Consequences of Thinking about Work on Recovery and Well-being and the Moderating Role of Self-regulation", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27, (5), 629-641. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1505720>
- Gilson, L. L.; Maynard, M. T.; Jones Young, N. C.; Vartiainen, M. & Hakonen, M. (2015). "Virtual Teams Research: 10 Years, 10 Themes and 10 Opportunities", *Journal of Management*, 41 (5): 1313-1337. <https://doi.org/10.1177/0149206314559946>.
- Grant, A. M.; Christianson, M. K. & Price, R. H. (2007). "Happiness, Health, or Relationships? Managerial Practices and Employee Well-being Tradeoffs", *The Academy of Management Perspectives ARCHIVE*, 21, 51-63.
- Grant, K. A. (1985). "How Practical Is Teleworking?", *Canadian Data Systems*, 17 (8), 25.
- Grawitch, M. J.; Werth, P. M.; Palmer, S. N.; Erb, K. R. & Lavigne, K. N. (2018). "Self-imposed Pressure or Organizational Norms? Further Examination of the Construct of Workplace Tele-pressure", *Stress Health*. 34 (2), 306-319. doi:10.1002/smi.2792 <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000114>
- Karr-Wisniewski, P. & Lu, Y. (2010). "When More is Too Much: Operationalizing Technology Overload and Exploring its Impact on Knowledge Worker Productivity", *Computers in Human Behavior*, 26 (5), 1061-1072.
- King, R. & Jex, S. (2014). *Age, Resilience, Well-being and Positive Work Outcomes in the Role of Demographics in Occupational Stress and Well-being*. pp. 113-133. Emerald Group Publishing Limited.
- Kobasa, S. C.; Maddi, S. R. & Kahn, S. (1982). "Hardiness and Health: A Prospective Study", *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Kossek, E. E.; Valcour, M. & Lirio, P. (2014). "The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-life Balance and Wellbeing", In: P. Chen & C.L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing*. pp. 295-318. Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell030>
- Kryza-Lacombe, M.; Tanzini, E. & O'Neill, S. (2018). "Hedonic and Eudemonic Motives: Associations with Academic Achievement and Negative Emotional States among Urban College Students", *Journal of Happiness Studies*, <https://doi.org/10.1007/s10902-018-9994-y>
- Kumcagiz, H. & Gu'ndu'z Y. (2016). "Relationship between Psychological Well-being and Smartphone Addiction of University Students", *International Journal of Higher Education*, 5 (4), 144-56.
- Li Li & Trisha T. C. Lin (2019). "Smartphones at Work: A Qualitative Exploration of Psychological Antecedents and Impacts of Work-Related Smartphone Dependency", *International Journal of Qualitative Methods*. 18: 1-12.
- Luthans, F.; Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Maddi, S. R. (2008). "The Courage and Strategies of Hardiness as Helpful in Growing Despite Major, Disruptive Stresses", *Am. Psychol.* 63, 563-564.
- Marks N.; Shah, H. & Westall, A. (2004). *The Power and Potential of Wellbeing Indicators*. London: nef. (www.neweconomics.org)
- Mazmanian, M.; W. J. Orlikowski and J. Yates (2013). "The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Devices for Knowledge Professionals", *Organization Science*, 24, 5, 1337-1357.



- Mehdi Nayyeria & Somaye Aubia. (2011). "Prediction Well-being on Basic Components of Hardiness", *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30, 1571-1575.
- Negovan, V. (2010). "Dimensions of Students' Psychosocial Well-being and Their Measurement: Validation of a Students' Psychosocial Well Being Inventory", *Europe's Journal of Psychology*, 6 (2), 85-104.
- Ohly, S. & Latour, A. (2014). "Work-related Smartphone Use and Well-being in the Evening: The Role of Autonomous and Controlled Motivation", *Journal of Personnel Psychology*, 13 (4), 174-183.
- Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006). "Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation between Work and Non-work", *Journal of Vocational Behavior*, 68, 432-445.
- Park, Y.; Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). "Relationships between Work-home Segmentation and Psychological Detachment from Work: The Role of Communication Technology Use at Home", *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 457-467.
- Park, Y. A. & Jex, S. M. (2011). Work-home Boundary Management Using Communication and Information Technology", *International Journal of Stress Management*, 18, 133-152. <https://doi.org/10.1037/a0022759>
- Reinke, K. & Chamorro-Premuzic, T. (2014). "When Email Use Gets Out of Control: Understanding the Relationship between Personality and Email Overload and Their Impact on Burnout and Work Engagement", *Computers in Human Behavior*, 36, 502-509.
- Ruff, C. & Singer, B. (1996). "Psychological Wellbeing Meaning, Measurement and Implications for Psychotherapy Research", *Psych other Psychosom*, 65, 14-23.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). "Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-being", *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.
- Ryff, C. D. (2014). "Psychological well-being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudemonia", *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10-28.
- Santuzzi, A. M. & Barber, L. K. (2018). "Workplace Tele-pressure and Worker Well-being: The Intervening Role of Psychological Detachment", *Occup Health Sci*, 2, 337-363. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0022-8>
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-building Approach*. 6<sup>th</sup> ed., Wiley, New York.
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press, New York.
- Shokoohi, Yekta; M., Akbari; Zardkhaneh, S. & Sohrabpour, G. H. (2017). "Enhancement of Hardiness and Psychological Well-being in a Sample of Bus Drivers: A Primary Efficacy Study", *Journal of Psychological Science*, (Autumn). 16, (63).
- Skomorou, A. & Sudom, K. A. (2011). Role of Hardiness in the Psychological Well-being of Canadian Forces Officer Candidates", *Military Medicine*, 176. 1-7.
- Soderstrom M.; Dolbier, C.; Leiferman, J. & Steinhardt, M. (2000). "The Relationship of Hardiness, Coping Strategies and Perceived Stress to Symptoms of Illness", *Journal of Behavior Med.*, 23, 311-28.
- Steemers, P.; Beijin, M.; Reuser, D.; Gaykema, R.; Bookholt, E.; Van Veen, J. & Odenhoven, M. (2017). *Deloitte Global Mobile Consumer Survey 2017*, The Dutch Edition. Retrieved July 2, 2018, from <https://www2.deloitte.com/nl/nl/pages/technologie-media-telecom/articles/global-mobile-consumer-survey>.

## استمارة استقصاء

**القسم الأول:** إليك مجموعة من المواقف التي تتعرض لها عند تعاملك مع الرسائل الإلكترونية الخاصة بعملك والواردة إليك على مدار يومك، برجاء توضيح رأي سيادتكم حول مدى موافقتكم عليها، وذلك بوضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق محايد	غير موافق
1	عند استلامي رسالة الكترونية يصعب على التركيز في شيء حتى أعرف على محتويات الرسالة.			
2	أستأنف التركيز في مهامى بمجرد الإجابة على رسائلتي الإلكترونية.			
3	استمر بالتفكير في محتويات الرسالة الإلكترونية حتى أجيب عليها.			
4	لدى رغبة في الاستجابة السريعة على رسائلتي الإلكترونية الواردة.			
5	لدى شعور غامر بضرورة الإجابة على الرسالة بمجرد وصولها لي.			
6	يصعب على مقاومة الرد على رسائلتي الإلكترونية الواردة.			

**القسم الثاني:** إليك مجموعة من العبارات برجاء توضيح رأي سيادتكم حول مدى موافقتكم عليها، وذلك بوضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق محايد	غير موافق
1	أقضي معظم أوقاتي في القيام بأشياء ذات معنى.			
2	أحقق أهدافي عن طريق العمل الجاد.			
3	لا جدوى في إجراء تعديلات على أنشطتي اليومية المعتادة.			
4	أشعر بعدم وجود شيء في حياتي له معنى.			
5	يعتبر تغيير روتيني اليومي عمل ممتع بالنسبة لي.			
6	كل ما يحدث في حياتي هو نتيجة لأفعالي الخاصة.			
7	أشعر بالتفاؤل في أثناء ممارسة أنشطتي اليومية.			
8	لا يوجد ما أفعله للتأثير على مستقبلي.			
9	استمتع بقيامي بأكثر من مهمة واحدة في نفس الوقت.			
10	معظم أيام حياتي تثير اهتمامي وإعجابي.			
11	أنزعج جداً من تغيير روتيني اليومي.			
12	أستطيع أن أتحكم في مصير حياتي القادمة.			
13	أعتبر الحياة مملة بشكل عام.			
14	لا أرغب في تغيير جدولتي اليومي بشكل كبير.			
15	كل ما يحدث لي يعتمد على اختياراتي.			

**القسم الثالث:** إليك مجموعة من العبارات برجاء توضيح رأي سيادتكم حول مدى موافقتكم عليها، وذلك بوضع (√) واحدة فقط أمام الإجابة التي تعبر عن وجهه نظركم.

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق محايد	غير موافق
1	أشعر بالسعادة لكل ما سارت عليه أحداث حياتي.			
2	أعبر عن آرائي بأريحية حتى إن كانت تخالف آراء الآخرين.			
3	أشعر بالانزعاج عند تلبية متطلباتي اليومية.			
4	أؤمن بأنني ما زلت أعرف على الكثير عن شخصيتي بمرور الوقت.			
5	أشعر بالوحدة لقلّة أصدقائي المقربين.			
6	أرى أنه من المفيد أن أمر بتجارب جديدة تساعدني في تغيير طريقة تفكيري في ذاتي.			
7	تعجيني معظم جوانب شخصيتي.			
8	أميل إلى التأثر بالأشخاص ذوي الآراء القوية.			
9	أشعر بأنني قمت بكل ما يمكن القيام به في الحياة.			
10	أشعر بأنني أفقد علاقات كثيرة مع أصدقائي.			

م	العبارات	موافق بدرجة كبيرة	موافق محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
11	أنا فخور بنفسني، وبطريقة الحياة التي أعيشها.				
12	أجيد تنظيم وقتي، بغرض إنجاز كل متطلباتي.				
13	أعتبر نفسي نشيطاً في تنفيذ الخطط التي وضعتها لنفسني.				
14	أجد صعوبة في إبداء آرائي بشأن الموضوعات الجدلية.				
15	أضع لنفسني أهدافاً محددة في الحياة.				
16	أعتبر الحياة عملية مستمرة للتعلم والنمو والتغيير.				
17	توجد ثقة متبادلة بيني وبين أصدقائي.				
18	أجد صعوبة في تنظيم أمور حياتي بالطريقة التي ترضيني.				

### بيانات عامة

النوع :  ذكر  أنثى

السن :  أقل من 25 عام  من 25 إلى أقل من 35 عام

من 35 إلى أقل من 45 عام  من 45 إلى أقل من 55

55 عام فأكثر.

الوظيفة :  مدرس  أستاذ مساعد  أستاذ

مدة الخدمة :  أقل من 5  من 5 إلى أقل من 10 عام

من 10 إلى أقل من 15 عام  من 15 عام فأكثر

## The Effect of Workplace Tele-pressure On Psychological Well-being among Academic in El Azhar University through the Moderation Role of Psychological Hardiness

Dr. Aboseif, R. A.

Lecturer of Business Administration

Faculty of Commerce

Al-Azhar University-Girls -Assiut

Arab Republic of Egypt

dr\_rashaseif@azhar.edu.eg

### ABSTRACT

The study aimed to identify the impact of the Workplace TeLe-pressure on psychological well-being, through the interactive of psychological Hardiness. Among the faculty members of Al-Azhar University–Asyut. This study was conducted on a sample size reached (384), the number of valid lists on which the statistical analysis was conducted (280) list with a response rate of (73%).

The most important results of the study are proving the interactive role of the variable of psychological Hardiness and its dimensions (commitment and control) in the relationship between the Workplace TeLe-pressure and psychological well-being. In light of the results, a group of recommendation was developed.

**Keywords:** *Workplace TeLe-pressure, Psychological Well-being, Psychological Hardiness, Al-Azhar University.*