

2020

The Effectiveness of a Counseling Program in Reducing Psychological Stress and Improving the Quality of Life and Professional Satisfaction of Married Female Workers at Philadelphia University

Sana'a Nasser Al-Khawaldehcom.yahoo@k_n_asma
Philadelphia University/Jordan, asma_n_k@yahoo.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou_edpsych

Recommended Citation

Al-Khawaldehcom.yahoo@k_n_asma, Sana'a Nasser (2020) "The Effectiveness of a Counseling Program in Reducing Psychological Stress and Improving the Quality of Life and Professional Satisfaction of Married Female Workers at Philadelphia University," *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*: Vol. 11 : No. 32 , Article 3.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou_edpsych/vol11/iss32/3

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

فاعلية برنامج إرشادي في خفض الضغوط النفسية وتحسين مستوى جودة الحياة و الرضا المهني لدى العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا

The Effectiveness of a Counseling Program in Reducing Psychological Stress and Improving the Quality of Life and Professional Satisfaction of Married Female Workers at Philadelphia University

Sana'a Nasser Al-Khawaldeh

Assistant professor/ Philadelphia University /Jordan
asma_n_k@yahoo.com

سنا ناصر الخوالدة

أستاذ مساعد / جامعة فيلادلفيا/ الأردن

Received: 28/ 10/ 2019, Accepted: 23/ 12/ 2019. تاريخ الاستلام: 28 /10 /2019م، تاريخ القبول: 23 /12 /2019م.

DOI: 10.33977/1182-011-032-004

E-ISSN: 2307-4655

https://journals.qou.edu/index.php/nafsia

P-ISSN: 2307-4647

program, while the control group was not exposed to any program. The MANCOVA analysis was used. The results of the statistical analysis indicated that there are statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.5$) between the experimental group and the control group on the post-test of the quality of life scale, psychological pressure and occupational satisfaction measure attributable to the effectiveness of counseling program that was applied to the experimental group. In addition, the results indicated that there were no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.5$) between the members of the experimental group during the post scale and follow up period, which indicates the continuity of the program effectiveness.

Keywords: Counseling Program, Psychological Pressure, Quality of Life, Professional Satisfaction, Married Workers, Philadelphia University.

المقدمة:

حظي مفهوم جودة الحياة باهتمام العلماء باعتباره أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، والذي جاء ليحسد أهمية النظرة الإيجابية لحياة الفرد في جميع جوانبها ويعبر عن إدراك الفرد لهذه الجوانب ليشمل كل من الإشباع المادي والإشباع المعنوي للحاجات الأساسية والذي يوصل الشخص إلى حالة من التوافق النفسي وتحقيق الذات، وترى موسوعة علم النفس أن جودة الحياة تحتوي على أبعاد متعددة تتمثل في كل من التوازن الانفعالي، والحالة الصحية للجسم، والرضا عن الدراسة، والاستقرار الأسري، والتواصل الاجتماعي داخل وخارج الأسرة، والجانب الاقتصادي والاستقرار في الجانب المهني وبيئة العمل، وحالة الرضا عن الشكل الخارجي، وتؤثر الأبعاد المرتبطة بجودة الحياة في قدرة الشخص في مواجهة الضغوط النفسية وحل المشكلات التي تواجهه في الحياة، والنظرة الإيجابية للذات والمحيط الأمر الذي ينعكس على مختلف جوانب حياته (عثمان، إبراهيم، 2017).

عرضت موسوعة علم النفس مجموعة أبعاد لجودة الحياة تتمثل بالجانب المهني وأهمية الرضا المهني والنظرة الإيجابية للعمل. وتعد جودة الحياة المهنية إحدى طرق تأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية وعلى جودة إنتاجية العامل وقدرته على التعامل مع ظروف المهنة ومتطلباتها مؤشراً على الرضا المهني لدى العامل، ما دعا المؤسسات إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لارتباطها بالإنتاج وكفاءة العامل (حمادنة، 2019).

وعرف استثوي (2015) جودة الحياة المهنية بأنها حالة رضا العاملين اتجاه ما توفره المنظمة من بيئة مادية ومعنوية، وعند دراسة أسباب خروج المرأة للعمل نجدتها تختلف حسب اختلاف الحالة، فبعض النساء تخرج للعمل بهدف الحصول على دخل شهري وبعضهن للحصول على مكانة اجتماعية وبعضهن يجدن العمل جزءاً من مفهوم الذات، وتكمن الأسباب السابقة وراء تحمل المرأة متطلبات العمل والأعباء الإضافية التي تفرضها المهنة بالمقابل تختلف وجهات النظر نحو خروج المرأة للعمل خارج البيت بين مؤيد ومعارض، ويرى المؤيدون لعمل المرأة أن العمل يؤثر

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية تعرف فاعلية برنامج إرشادي في خفض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة والرضا المهني لدى العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا. طبقت الدراسة على جميع العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا للعام الدراسي 2018/ 2019 واللواتي أبدین رغبة بالاشتراك في الدراسة. وجرى توزيع كل من مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة ومقياس الرضا المهني على مجتمع الدراسة كاختبار قبلي، وتكونت عينة الدراسة من العاملات المتزوجات اللواتي حصلن على درجة مرتفعة في مقياس الضغوط النفسية ودرجة منخفضة في كل من مقياس جودة الحياة ومقياس الرضا المهني، ووزعت عينة الدراسة إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية وقد بلغ عددهن (40) عاملة، في كل مجموعة (20) عاملة حيث تلقت المجموعة التجريبية برنامج إرشادي، بينما لم تتعرض المجموعة الضابطة لأي برنامج إرشادي. واستخدم تحليل التباين المتعدد المصاحب (MANCOVA) لفحص الفروق بين متوسطي مجموعتي الدراسة على القياس البعدي لمقياس جودة الحياة ومقياس الضغوط النفسية، ومقياس الرضا المهني. أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين المجموعة التجريبية والضابطة على الاختبار البعدي لكل من مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة ومقياس الرضا المهني تعزى إلى فاعلية البرنامج الإرشادي الذي جرى تطبيقه على المجموعة التجريبية وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين أفراد المجموعة التجريبية على القياس البعدي والقياس خلال فترة المتابعة ما يدل على استمرارية فاعلية البرنامج.

الكلمات المفتاحية: برنامج إرشادي، الضغوط النفسية، جودة الحياة، الرضا المهني، العاملات المتزوجات، جامعة فيلادلفيا

Abstract:

The present study aimed to identify the effectiveness of counseling program in reducing psychological stress, improving the quality of life and improving the level of professional satisfaction among married female workers at Philadelphia University. The study was applied to all married female workers at Philadelphia University for the academic year 2018/2019, as a pre-test, who expressed a desire to participate in the study. The study sample consisted of female married workers who had a low score on both the quality of life scale and occupational satisfaction scale, and a high degree of psychological pressure scale, which was distributed into two control and experimental groups. The total number of the participants comprised 40 workers, 20 workers in each group where the experimental group received a

مزمنة غير معالجة، واضطرابات النوم، ونقص الاستمتاع بالحياة. ويظهر تأثير الضغوط النفسية في الناحية المعرفية بانشغال الفرد المضغوط بموضوع الضغوط النفسية التي تشغله، وهذا ما يجعل قدرته على التركيز في العمل ضعيفة. كما إن كثيراً من الناس تظهر لديهم علامات الضغوط النفسية بشكلها السلوكي أكثر من أشكالها الانفعالية أو المعرفية وتكون على شكل مظاهر مباشرة يمكن ملاحظتها كالتقلب بالمزاج، وقد تكون المظاهر غير مباشرة تكشف سلوكاً معيناً كطريقة للتخلص ما يشعر به الفرد من ضغوط نفسية تسبب له الألم (بو بكر، 2007).

يعرف الضغط بأنه استجابة عضوية غير محددة لأي شيء يثيره، فالمثيرات كالحزن، والفرح، تسبب ردود فعل كيميائية في الجسم، وتتوقف قدرة الفرد في مقاومة الموقف الضاغط بنجاح على قدرة الفرد على التحمل، وشدة مصدر الضغط، ومدة التعرض للموقف الضاغط، ويمر الضغط بثلاثة مراحل تبدأ بالفزع الذي يؤدي إلى مجموعة من التغيرات الفسيولوجية ثم مرحلة المقاومة وفي حال استمرار الموقف الضاغط لمدة طويلة ينتقل الإنسان إلى المرحلة الأخيرة وهي الإجهاد وهنا يكون الجسم أكثر عرضه للإصابة بالأمراض (Denizm&Cana,2006).

وقد أشارت العديد من الدراسات أن الضغوط النفسية تؤثر في أداء العاملين للأدوار المهنية المتوقعة منهم، وفي حالتهم النفسية ونظرتهم لأنفسهم، وقدرتهم على التعامل مع الآخرين (عبود، 2008).

وما يزال الرضا عن العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في المجالات المختلفة، وذلك لما يحتله العمل من مكانة بارزة في حياة الفرد والمجتمع. وترى نظرية العاملين أن ثمة عاملين يؤثران على الرضا المهني، الأول يتصل بالعمل نفسه مثل: التعزيز والترقية، والثاني يتصل ببيئة العمل وظروفه مثل: سياسة المؤسسة وقوانينها، والرواتب. وسمي العامل الأول بالعوامل الدافعة، أما العوامل التي تتعلق بالبيئة فقد سميت بالعوامل الصحية والوقائية وترى نظرية العدالة والمساواة أن الرضا المهني لدى الفرد مرتبط بشعوره بالعدالة والمساواة وبين زملائه في العمل. (أبو عيطه، 2013)

ومن هنا، فإن الرضا المهني يؤدي إلى زيادة جودة الأداء، أما إذا لم يكن الموظف راضياً عن عمله يصبح لديه ضعف في التكيف، مثل: الملل أو الإحباط. والرضا المهني يتحقق عندما تتوافق توقعات الموظف مع ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية من عمله. وارتفاع درجة الرضا المهني تؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى العاملين في المنظمات وانخفاض نسبة الغياب وثمة علاقة وثيقة ما بين الرضا المهني والإنتاجية في العمل، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا المهني أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج (يوسف، 2010).

كثرت البحوث والدارسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا المهني، وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الذين يشعرون بالرضا المهني يعيشون حياة أطول من الأفراد الذين لا يشعرون بذلك. وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض أن ثمة علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا المهني، أي أن

بشكل إيجابي في حياتها؛ إذ إنه يوسع آفاقها، ويسهم في تحسين المستوى الاقتصادي لأسرتها، في حين يرى المعارضون أن خروج المرأة للعمل يلحق أضراراً كثيرة واضطراب في العلاقات الأسرية؛ لأن المرأة العاملة تعيش تحت ضغوط وحالة من التوتر والانفعال في المنزل والعمل؛ وذلك لتحملها مسؤوليات عديدة؛ لا تمكنها من التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة، كما أن خروج المرأة إلى العمل قد يجر معه بعض المشاكل، فقد تهمل الزوجة زوجها بحجة عدم وجود الوقت الكافي، كما أنها قد تهمل تربية أبنائها، أو توكل أمر تربيتهن إلى الخدم وما يجره ذلك من آثار سلبية، أو ترك تربية الأبناء للأجداد المسنين ما يؤدي إلى خلافات متكررة بين الزوجين (العامسي، 2011).

إن اختلاف الدور وما يتطلب من مهام أسرية ومهنية يخلق أحياناً تناقضات عديدة، فعمل المرأة يحتاج إلى وقت وجهد، وفي الوقت نفسه لديها التزامات أسرية ومنزلية وواجبات اجتماعية لا تحتمل التأجيل ما يؤدي إلى وجود أزمة أو صراع نفسي يأخذ مكانه في ذاتها. وتعد أزمة الدور إحدى المصادر الرئيسية للضغوط ويحدث صراع الدور عندما تواجه الزوجة العاملة التزامات متعددة تطالب بإنجازها ما يعرضها إلى الإحساس بالضغط النفسي ويؤثر بشكل عام على جودة الحياة لديها (Richard,2001).

إن استجابة الفرد للضغوط النفسية تعتمد على عوامل متعددة من بينها حاضر الفرد واتجاهاته، ومفهوم الفرد عن نفسه وخلفيته الثقافية، ومستوى تعليمه، وفي مواجهة الضغوط النفسية استخدم الباحثون في مجال الإرشاد والعلاج النفسي مهارات وأساليب مختلفة يستند بعضها إلى خفض التوتر من خلال مواجهة المشكلة موضوع الضغط، وبعضها الآخر تتعامل مع الجوانب المعرفية المرتبطة بتقييم مصادر الضغوط أو تقييم الموارد المتاحة لمواجهة، بينما استخدمت أساليب تعديل الأفكار غير العقلانية مع الفرد الذي يعاني من الضغوط النفسية (العامسي، 2011).

وينظر إلى الضغط النفسي بأنه حالة من الشعور بالتوتر والتهديد تفرض على الفرد القيام بعدد من الاستجابات لمواجهة الموقف والتعامل معه. ويعد الموقف الضاغط واستجابة الفرد له هما العنصران المكونان للضغوط النفسية، إذ إن مصادر الضغوط بمفردها لا تشكل ضغوطاً واستجابة الشخص تجاه الضغوط التي يتعرض لها هي التي تجعلنا نقرر إن كان هذا الشخص يعاني من الضغوط أم لا. إن الهدف من إدارة الضغوط النفسية والتعامل معها لا يمكن أن يكون بالقضاء عليها نهائياً؛ فالحياة تصبح بلا معنى من دون ضغوط إيجابية تشكل معها، أو ضغوط سلبية نستجيب لها، أو نحاول التغلب عليها، أو التعايش معها (القطناني، 2011).

ويظهر الضغط النفسي على شكل مظاهر جسدية تضعف من مناعة الجسم تجاه مقاومة الأمراض المختلفة، وقد يؤدي التعرض للضغوط النفسية إلى حدوث اضطراب المعدة والجهاز الهضمي، وألم الرقبة، وألم أسفل الظهر وغيرها من المظاهر الجسدية (Frank,2001).

تتداخل مظاهر الضغوط النفسية ببعض أعراض الاضطرابات الأخرى وتتفاعل بعض العوامل المتشابهة المكونة للضغوط النفسية مع أعراض الاضطرابات الأخرى، وتتجلى بعض هذه المظاهر بالاكتئاب والقلق الذي قد يكون نتيجة ضغوط نفسية

فادودارا، وأجريت الدراسة في الهند، واستخدمت المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من الممرضات في مستشفيات مختارة في مدينة فادودارا والبالغ عددهم (30) ممرضة، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين: ضابطة وتجريبية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم الممرضات في الاختبار القبلي يعانون من إجهاد معتدل بنسبة 53.3٪، وأن بعض الممرضات لديهن إجهاد طفيف بنسبة 40.0٪ ومنهن من يعاني من إجهاد شديد بنسبة 6.7٪، في حين أظهرت نتائج الاختبار البعدي أن معظم الممرضات أصبحن يعانين من إجهاد خفيف بنسبة 73.3٪ وبعضهن تخلصن نهائياً من الإجهاد بنسبة 26.7٪، كما أظهرت النتائج أن علاج استرخاء العضلات فعال في الحد من مستوى الإجهاد للممرضات الموظفات. وأجرى سولايمن ومالكوفاتيني وفاهرودين (Sulaiman, Malek, Fatini, 2017) دراسة هدفت إلى تعرف فعالية تدخل المجموعة الإرشادية باستخدام العلاج المعرفي والسلوكي للحد من التوتر ومستوى الإجهاد بين الممرضات في مستشفى النساء والأطفال في كوتا كينابالو، كما هدفت إلى اختبار فعالية الاستشارة الجماعية للعلاج السلوكي، وتكونت عينة الدراسة من (36) ممرضة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ثمة فرقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الإجهاد بين الممرضات اللواتي انضممن إلى الاستشارة الجماعية للعلاج السلوكي والممرضات اللواتي لم ينضممن إلى العلاج. كما أظهرت النتائج أن الممرضات اللواتي انضممن إلى المشورة العلاجية والمشورة العلاجية السلوكية انخفضت لديهن مستوى الإجهاد. ومع ذلك، وعند المقارنة بين المشورة العلاجية والمشورة العلاجية السلوكية، فقد أظهرت النتائج أن المشورة العلاجية السلوكية كانت أفضل في الحد من مستوى التوتر بين الممرضات في المستشفى. وأجرى يادف وكمار (Yadav & Kumar, 2017) دراسة هدفت إلى تعرف الضغوط المتعلقة بالعمل والأسرة والصحة النفسية لدى موظفات بنك في الهند في مختلف مراحل الحياة، ودور الدعم الاجتماعي فيها مستخدماً المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من موظفات البنك اللواتي ينتمين إلى الفئة العمرية من (25 - 50) سنة وبلغ عددهن (250) موظفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإجهاد الذي يعانين منه موظفات البنك كان بسبب الفقر، وظروف العمل الشاقة، كما أظهرت النتائج أن التأثير المعتدل لمختلف جوانب الدعم الاجتماعي كان كبيراً في التخفيف والحد من الإجهاد المهني، والإجهاد المنزلي الذي يؤثر في الصحة النفسية، وأن الدعم العاطفي والعلاقة الإيجابية بين الأسرة تقلل من التوتر وتحسن الصحة العقلية، الذي ينعكس على تقليل التوتر في العمل. وأشارت النتائج إلى أن الضغوط المرتبطة بالعمل والأسرة كانت أعلى في المرحلة الأصغر من المراحل المتقدمة في العمر؛ لأنهم يهدفون إلى الوصول إلى مراكز أعلى مقارنة بالنساء المسنات، وقد يكون لديهم رغبة أكبر في التفوق في وظائفهم والتنافس مع الرجال على قدم المساواة، ومن العوامل التي تجعلهم يعانين من الإجهاد المهني والإجهاد في المنزل. وأجرى حمادنة (2019) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. ولتحقيق هدف الدراسة جرى تطوير استبانة تكونت من (35) فقرة موزعة إلى ستة مجالات هي: النمط القيادي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والترقية الوظيفية، والرواتب والمكافآت، والتوازن بين العمل

الرضا المهني يؤدي إلى الرضا عن الحياة والعكس صحيح (البلهيد، 2014).

وفيما يأتي مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث:

أجرى كل من داينزم وكنان (Denizm&Canan,2006) دراسة هدفت إلى تعرف تأثير أحداث الحياة الضاغطة، ومراقبة الذات على الصراع الأسري والمهني، وتكونت الدراسة من (314) من كلا الجنسين، وقد تم التوصل إلى أنه لا يوجد تداخل بين العمل والأسرة ولا الأسرة بالعمل لدى كل من الذكور والإناث، كما أن أحداث الحياة الضاغطة، ومراقبة الذات ارتبطت بشكل دال مع الصراع بين الأسرة والعمل. أجرى كل من شنج وونج (Chung&Wing,2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة لدى المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (200) معلم من مدينة تيانجين الصينية وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط النفسية والرضا عن الحياة. أجرى أبايومي (Abayomi 2012) دراسة على النساء العاملات في بنك بلس العابر للقارات في ولاية لوقوس، إذ تحققت الدراسة من وجود أثر لآزمة الدور على الأداء المهني، فقد تكونت العينة من استجابات (108) امرأة عاملة تعمل بشكل رسمي بالبنك، إلى وجود متطلبات عدة تفرضها طبيعة العمل على النساء وعلى أسرهم، ما يشعرهن بالتعاسة المرتبطة بظروف العمل. وأجرى كل من خودادي وإبراهيمي وموغاداسين وبابابور (Khodadadi Ebrahimi, 2013) و Moghaddasian & Babapour) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر التدريب على مهارات الاتصال على معدلات جودة الرعاية والكفاءة الذاتية، والرضا الوظيفي ومهارات الاتصال لدى الممرضات في مستشفيات تبريز في إيران مستخدماً المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من الممرضات العاملات في مستشفيات تبريز والبالغ عددهن (73) ممرضة، وجرى اختيار عينة عشوائية منهن، وشارك (160) مريضاً ممن تلقوا الرعاية من الممرضات في هذه الدراسة من أجل قياس جودة الرعاية، وجرى تحليل البيانات بواسطة SPSS. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ثمة فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات مهارات الاتصال بين المجموعة الضابطة والتجريبية، وأظهر اختبار t المتزوج فروقاً ذات دلالة إحصائية في المجموعة التجريبية قبل وبعد التدخل. كما أظهر اختبار T المستقل فروق ذات دلالة إحصائية بين معدل جودة الرعاية المرضى بين المجموعتين الضابطة والتجريبية لصالح المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج أن التدريب على مهارات الاتصال يمكن أن يزيد من معدل مهارات الممرضة التواصلية، ويسبب ارتفاعاً في جودة الرعاية التمريضية. وأجرى أبو زيد (2014) دراسة هدفت إلى الكشف عن جودة حياة لدى المرأة العاملة في قطاع الزراعة في مصر على ضوء التغيرات التي حدثت في هذا القطاع، وطبقت الدراسة على عينة من العاملات في قطاع الزراعة في ريف وجه بحري وريف وجه قبلي، واستخدم الباحث المنهج التحليلي وتوصلت الدراسة إلى ارتباط جودة الحياة بالعناصر التالية، أسلوب صاحب العمل، الدخل العائد المادي من العمل، العلاقة مع الزملاء، الأمان الوظيفي، ضغوطات ومتطلبات العمل. وأجرى باتل (patel,2014) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية علاج استرخاء العضلات التدريجي على الضغوط بين الممرضات العاملات في مستشفيات مختارة في مدينة

وتتعدد مشكلة الدراسة بالأسئلة الآتية:

1. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الضغوط النفسية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على القياس البعدي لمقياس الضغوط النفسية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس جودة الحياة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على القياس البعدي لمقياس جودة الحياة؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الرضا المهني؟
6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على القياس البعدي لمقياس الرضا المهني؟
7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، على مقياس الضغوط النفسية ومقياس جودة الحياة ومقياس الرضا المهني في القياس البعدي ومقياس المتابعة؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف فاعلية برنامج إرشادي في خفض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة والرضا المهني لدى العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا للعام الدراسي 2018/2019. وكذلك معرفة مدى استمرارية أثر البرنامج الإرشادي من خلال القياس التتبعي.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تنبع أهمية الدراسة النظرية من أهمية المتغيرات التي طرحتها والمتمثلة بجودة الحياة والرضا المهني والضغوط النفسية، وأهمية الفئة التي تناولتها والمتمثلة بالمرأة العاملة، وما تعانيه من ضغوطات نفسية وانخفاض في جودة الحياة والرضا المهني.

الأهمية التطبيقية:

وتكمن الأهمية التطبيقية في هذه الدراسة بتزويد المرشدين النفسيين ببرنامج إرشادي يمكن الاستفادة منه في مساعدة العاملات المتزوجات في مواجهة الضغوط النفسية وتحسين النظرة الإيجابية للحياة الأمر الذي ينعكس على الرضا المهني لديهن وتزويد الباحثين والمهتمين بأدوات تقيس الرضا المهني من إعداد الباحثة.

الجامعي والحياة الاجتماعية، والتنمية المهنية/التدريب والتعليم. وتم توزيعها إلى عينة الدراسة التي تكونت من (420) عضو هيئة تدريس خلال الفصل الأول (2018/2019). وبعد إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات، كانت أهم نتائج الدراسة: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل. ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة الأكاديمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

وبعد استعراض الدراسات السابقة يتضح أن الضغوط النفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة نتيجة تعدد الأدوار، والمتطلبات المرتبطة بهذه الأدوار تؤثر في الرضا المهني وجودة الحياة وهذا ما أظهرته دراسة (كرستيانا، 2013، Christian)، إذ أظهرت النتائج أن ساعات العمل الطويلة المكثفة، ونسبة أعضاء هيئة التدريس للطلبة القليلة، ومسؤوليات الأسرة الكبيرة، جعلت النساء الأكاديميات أكثر معاناة في كيفية التوفيق ما بين أدوارهن الوظيفية والأسرية، و دراسة أبو زيد (2015) التي أشارت إلى ارتباط جودة الحياة بأسلوب صاحب العمل، الدخل العائد المادي من العمل، العلاقة مع الزملاء، الأمان الوظيفي، ضغوطات ومتطلبات العمل. كما أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن المهارات والأساليب المعرفية والسلوكية والتدريب على الاسترخاء والدعم الاجتماعي، تزيد من قدرة العاملات على مواجهة الضغوط المرتبطة بتعدد الأدوار وتحسن من نظرتها للحياة مثل دراسة (Yadav & Kumar, 2017) إذ أشارت نتائج الدراسة إلى أن ثمة فرقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الإجهاد بين الممرضات اللواتي انضممن إلى الاستشارة الجماعية للعلاج السلوكي والممرضات اللواتي لم ينضممن إلى العلاج (المجموعة الضابطة). كما أظهرت النتائج أن الممرضات اللواتي انضممن إلى المشورة العلاجية السلوكية انخفض لديهن مستوى الإجهاد. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بالمتغيرات التي تناولتها: إذ تناولت جودة الحياة والضغوط النفسية والرضا المهني وحاولت الكشف عن فاعلية البرنامج الإرشادي المطروح واكتفت الدراسات السابقة بعرض المتغيرات منفردة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أدى ارتفاع نسبة العاملات في المجتمع إلى تسليط الضوء على عمل المرأة وما يرافقه من أزمات ترتبط بتعدد الأدوار المطلوبة منها ومتطلبات تلك الأدوار، وما يرافق ذلك من توقعات مختلفة، الأمر الذي يجعلها تعاني من ضغوط نفسية تحد من قدرتها على التعامل مع متطلبات الحياة وعلى إيجابيتها نتيجة صراع الأدوار الناتج عن شعورها بالعجز وعدم القدرة على تلبية جميع متطلبات الأدوار التي تمارسها. وأسهم افتقار المرأة العاملة لمهارات التعامل مع الضغوطات ومتطلبات الأدوار في زيادة صراع الأدوار الذي انعكس على خفض مستويات الرضا المهني وجودة الحياة.

محددات الدراسة:

1. اقتصرت هذه الدراسة على العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا للعام الدراسي 2018/ 2019
2. تحددت نتائج هذه الدراسة بأدوات الدراسة، ودلالات صدقها وثباتها، ومدى مناسبتها لأفراد عينة الدراسة.

التعريفات الإصطلاحية والإجرائية:

برنامج إرشادي: هو برنامج مخطط ومنظم في ضوء أسس علمية لتقديم الخدمات الإرشادية المباشرة وغير المباشرة فردياً أو جماعياً بهدف تحقيق النمو السوي واتخاذ القرار الواعي والتوافق النفسي (البوسعيد، 2014).

ويعرف إجرائياً بأنه مجموعة من الأنشطة والتدريبات والإجراءات المستخدمة والموضحة بالبرنامج، والهادفة إلى تحسين قدرة أفراد المجموعة على التعامل مع المواقف الضاغطة، وتحسين تفكيرهم بحيث تضم كل جلسة أهدافاً وإجراءات معينة، وواجباً منزلياً.

جودة الحياة: هي ادراك الفرد الذاتي لقدرته على القيام بأدواره الحياتية المرتبطة بالجوانب الصحية، والنفسية، والاجتماعية، والقدرة على حل المشكلات، ومواجهة الضغوط الحياتية (حسن، المحرزي، ابراهيم، 2007).

وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها المفحوصة على مقياس جودة الحياة المستخدم في الدراسة.

الضغوط النفسية: وهو حالة يشعر الفرد فيها بالقلق والتوتر، وما يترتب على ذلك من اختلال في التوازن ينجم عن كثرة ما يتعرض له الفرد من مؤثرات بيئية تحيط بظروف العمل كعبء الدور (Frank, 2001). ويعرف الضغط النفسي إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها المفحوصة على مقياس الضغوط النفسية المستخدم في الدراسة.

الرضا المهني: هو إحساس داخلي لدى الفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته للمهنة التي يعمل بها، وهذا الأمر ينتج عنه نوع من رضا الفرد، وتقبله لما تمليه عليه مهنته من واجبات ومهام، وهذا الشعور إما أن يكون كلياً، وهذا يعني رضا الفرد عن العوامل جميعها التي تؤثر في مشاعر الفرد نحو وظيفته ومدى تعلقه بها، أو أن يكون هذا الشعور جزئياً، وهذا يعني رضا الفرد عن جوانب معينة دون الأخرى. (البلادي، 2009) ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بالدرجة التي تحصل عليها العاملات على مقياس الرضا المهني المستخدم في الدراسة.

الطريقة والاجراءات**منهجية الدراسة:**

تعتبر الدراسة الحالية دراسة شبه تجريبية، فهي تهدف إلى تعرف أثر برنامج إرشادي في خفض الضغوط النفسية وتحسين مستوى جودة الحياة والرضا المهني لدى العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملات المتزوجات اللواتي أبدین رغبة بالمشاركة بالدراسة في جامعة فيلادلفيا والبالغ عددهن (70) عاملة للعام الدراسي 2018/ 2019.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من العاملات المتزوجات في جامعة فيلادلفيا واللواتي حصلن على درجة مرتفعة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجة منخفضة على مقياس جودة الحياة والرضا المهني، وأبدین الرغبة بالمشاركة بالبرنامج والبالغ عددهن (40) عاملة. وقد وزعت المشاركات في الدراسة عشوائياً إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية بواقع 20 مشاركة في كل مجموعة.

أدوات الدراسة:**● أولاً: مقياس جودة الحياة:**

استخدمت الباحثة مقياس جودة الحياة من إعداد منظمة الصحة العالمية وترجمة الدكتورة بشرى أحمد. وقامت الباحثة بتطوير المقياس ليتناسب مع أهداف الدراسة وأدواتها وتكون المقياس من (20) فقرة أحادية البعد، موزعة على أربع أبعاد هي: المعرفة، البراعة، الشخصية، الحكمة. وقامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات المقياس.

● ثانياً: مقياس الضغوط النفسية:

طورت الباحثة مقياس الضغوط النفسية من أعداد (السيد، 2018) إذ تكون المقياس بصورته الأصلية من خمسة مجالات و36 فقرة وبعد عرضه على أصحاب الخبرة والاختصاص لاستخراج الصدق الظاهري اقترح المحكمون الصورة النهائية المستخدمة في البحث وتكون المقياس من (20) فقرة أحادية البعد، موزعة على ثلاث أبعاد هي: الفسيولوجي، المعرفي، النفسي. وقامت الباحثة بالتحقق من صدق وثبات المقياس.

● ثالثاً: مقياس الرضا المهني:

قامت الباحثة بإعداد مقياس لقياس الرضا المهني وذلك بعد الاطلاع على الأدب السابق والمقاييس في الدراسات الأخرى مثل دراسة (عبود، 2008)، ودراسة (يوسف، 2010) ودراسة (حمادنة، 2019) وتكون المقياس من (20) فقرة أحادية البعد، موزعة على أربع أبعاد هي: طبيعة العمل، النمو المهني، نمط القيادة، بيئة العمل وقامت الباحثة باستخراج صدق المحتوى: لأغراض الدراسة الحالية وللتأكد من صدق المحتوى للمقاييس، جرى عرضها بصورتها الأولية، على (10) محكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإرشاد النفسي وعلم النفس: إذ طلب منهم الحكم على دقة الصياغة اللغوية وسلامتها، وعلى وضوح الفقرة ومناسبتها للهدف النهائي من المقياس. وقد تم اعتماد إجماع تسعة من المحكمين لقبول الفقرات والإبقاء عليها كما هي بنسبة اتفاق (90%)، وتعديلها في حال اقترح اثنان من المحكمين التعديل.

وقامت الباحثة بحساب دلالات صدق البناء للمقاييس من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية تضم (30) فرداً، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها. وقد جرى حساب معاملات الارتباط بين الدرجة على كل فقرة بالدرجة الكلية للمقاييس والبعد الذي تنمي إليه، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

الضغوط النفسية				الرضا المهني				جودة الحياة									
الارتباط بالمجال	معامل الارتباط	رقم الفقرة															
*.63	*.64	11	** .77	*.65	1	** .80	** .71	11	** .77	.55*	1	*.64	.66**	11	** .86	.65**	1
*.62	** .67	12	** .76	** .77	2	** .74	** .64	12	** .81	.76**	2	** .67	.75**	12	** .76	.67**	2
** .66	** .70	13	** .75	*.60	3	** .69	*.56	13	*.60	.64**	3	** .70	.70**	13	** .74	.86**	3
*.60	*.63	14	*.53	** .82	4	*.59	*.49	14	*.88	** .77	4	*.63	.66**	14	** .80	.79**	4
*.59	** .76	15	** .77	** .81	5	** .61	*.52	15	*.56	.69**	5	** .76	*.44	15	** .82	.65**	5
*.60	*.59	16	*.59	** .80	6	*.52	** .70	16	*.49	.67**	6	** .71	.65**	16	** .73	.66**	6
*.68	*.61	17	*.66	*.63	7	** .76	*.50	17	*.59	** .76	7	*.60	.64**	17	*.66	.75**	7
** .77	** .77	18	*.69	*.62	8	*.57	*.44	18	*.62	** .70	8	*.68	.70**	18	*.69	.70**	8
.69**	** .81	19	*.59	** .66	9	*.56	.65**	19	*.58	** .65	9	*.66	.65**	19	*.59	.66**	9
*.44	*.60	20	*.63	*.60	10	*.49	*.44	20	*.63	*.60	10	*.47	.89**	20	*.63	*.44	10

* ذات دلالة عند (α = .05)
** دال عند (α = .01)

الجدول (3)

معاملات الثبات للمقياس ودلالته الكلية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا وطريقة الاعادة

المجال	عدد الفقرات	إعادة الاختبار	كرونباخ الفا
جودة الحياة	20	0.88	.81
الرضا المهني	20	0.71	.89
الضغوط النفسية	20	0.66	.79

كما تم الكشف عن الاعتدالية The normality باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov للكشف على أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة لجميع المقاييس كانت دالة عند $(\alpha \leq 0.05)$ كما في الجدول.

الجدول (4)

اختبار الاعتدالية Normality لمقاييس (جودة الحياة ، الرضا المهني ، الضغوط النفسية)

المقياس	Shapiro-Wilk		(Kolmogorov-Smirnov a)		القياس
	درجة الحرية	قيمة الاحصائي	درجة الحرية	قيمة الاحصائي	
جودة الحياة	22	.956	22	.000	.127
	24	.936	24	.000	.143
	24	.915	24	.005	.142
الضغوط النفسية	22	.892	22	.009	.170
	22	.913	22	.000	.153
	24	.909	24	.004	.180
الرضا المهني	24	.905	24	.000	.163
	24	.887	24	.000	.175
	22	.902	22	.000	.188
الرضا المهني	22	.881	22	.000	.221
	24	.898	24	.005	.190
	24	.890	24	.000	.180

*a Lilliefors Significance Correct

تشير نتائج الجدول (4) أن البيانات تتوزع طبيعياً لجميع الفئات ولجميع المقاييس؛ إذ كانت جميعها دالة عند $(\alpha \leq 0.05)$ لاختبار (Kolmogorov-Smirnov). وكانت دالة إحصائياً لاختبار Shapiro-Wilk حيث كانت $(\alpha \leq 0.05)$.

● رابعاً: برنامج إرشادي

بعد مراجعة أدب الموضوع والاطلاع على البرامج المتوفرة في الدراسات السابقة، تم بناء برنامج إرشادي تدريبي مكون من (13) جلسة، وتتراوح مدة كل جلسة إرشادية ساعة، بواقع جلستين كل أسبوع). إذ تتضمن كل جلسة: تمهيد، ومقدمة نظرية عن المهارات والأساليب التي تكون موضوع الجلسة، ومن ثم يتم عرضها بشكل تطبيقي، وإعطاء واجب بيتي في نهاية الجلسة يشمل إما تدريب على موضوع الجلسة أو تمهيد للجلسة القادمة.

يتضح من الجدول (1) أن قيم معاملات الارتباط بين فقرات المقاييس مع الدرجة الكلية قد تراوحت بين (44 - 89). ومعامل ارتباط الفقرات (47 - 88). وقد تجاوزت جميعها (25). وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ وتعتبر مؤشرات جيدة للحكم على صدق الأداة.

كما قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية لكل مقياس، والجدول (2) يوضح ذلك:

الجدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين أبعاد كل مقياس ببعضها البعض وبالدرجة الكلية

المجال	المعرفة	البراعة	الشخصية	الحكمة	الكلية
المعرفة	-				** .79
البراعة	* .65	-			* .56
الشخصية	* .64	* .58	-		* .69
الحكمة	* .60	** .80	** .72	-	** .84
الضغوط النفسية					
المجال	الفسولوجي	النفسي	المعرفي	بيئة العمل	الكلية
الفسولوجي	---				** .82
النفسي	* .60	---			** .79
المعرفي	* .51	* .71*	---		** .71
الرضا المهني					
المجال	طبيعة العمل	النمو المهني	نمط القيادة	بيئة العمل	الكلية
طبيعة العمل	-				** .82
النمو المهني	* .60	-			* .59
نمط القيادة	* .59	* .55	-		* .77
بيئة العمل	* .61	** .82	** .82	-	** .79

** ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.01)$.

* ذات دلالة إحصائية عند $(\alpha = 0.05)$.

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معامل الارتباط بين الأبعاد دالة إحصائياً، وتراوحت بين (58 - 80)، لمقياس جودة الحياة بينما تراوحت معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس بين (0.56 - 0.84) وبلغت لمقياس الضغوط النفسية بين الأبعاد (51 - 71). وبين الأبعاد المهني بين الأبعاد (55 - 82). وبين الأبعاد والمقياس (59 - 82). وجميعها دالة إحصائياً وهذا مؤشر على صدق البناء للمقياس. وبذلك؛ فإن كل مقياس تكون بصورته النهائية تكون من (20) فقرة.

وقامت الباحثة باستخراج معامل الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة على النحو التالي:

المجال	المجموعة	الاختبار القبلي		مستوى الدلالة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
البراعة	التجريبية	.22	2.10	.387
	الضابطة	.17	2.45	
الشخصية	التجريبية	.15	2.42	.659
	الضابطة	.22	2.19	
الحكمة	التجريبية	.32	2.47	.439
	الضابطة	.18	2.12	
الكلي	التجريبية	.19	2.30	.098
	الضابطة	.130	2.23	
مقياس الضغوط النفسية				
الفيولوجي	التجريبية	.66	4.11	.554
	الضابطة	.48	4.22	
النفسى	التجريبية	.78	4.65	.176
	الضابطة	.28	4.79	
المعرفي	التجريبية	.58	4.73	.449
	الضابطة	.54	4.79	
الكلي	التجريبية	.37	4.49	.376
	الضابطة	.68	4.53	
مقياس الرضا المهني				
طبيعة العمل	التجريبية	.78	2.45	.916
	الضابطة	.74	2.21	
النمو المهني	التجريبية	.55	2.57	.454
	الضابطة	.54	2.37	
نمط القيادة	التجريبية	.54	2.65	.559
	الضابطة	.59	2.83	
بيئة العمل	التجريبية	.76	2.20	.098
	الضابطة	.50	2.54	
الكلي	التجريبية	.11	2.44	.219
	الضابطة	.14	3.32	

يتضح من الجدول (5) عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية على المقاييس (جودة الحياة، الضغوط النفسية، الرضا المهني)، عند ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي أداء الأفراد في المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي، ما يدل على تكافؤ المجموعتان قبل تطبيق البرنامج.

يحتوي البرنامج على مجموعة من الأساليب المعرفية والسلوكية التي تمكن المسترشد من التعامل مع الضغوط وتحسن نظرتة لنفسه وللعمل تتمثل في التدريب على مهارة الاسترخاء، والتحصين ضد التوتر، ودحض الأفكار اللاعقلانية، وأسلوب حل المشكلات. وفيما يلي أهداف جلسات البرنامج.

- الجلسة الأولى: التعارف والتعريف بالبرنامج وتعليمات وتعليماته.

- الجلسة الثانية والثالثة والرابعة: تهدف إلى تعرف تأثير الأفكار اللاعقلانية على كل من السلوك والانفعال وكيفية تحديدها وتفنيدها واستبدالها.

- الجلسة الخامسة والسادسة: تهدف إلى تعرف استراتيجية التحصين ضد التوتر والتدريب عليها.

- الجلسة السابعة والثامنة: تهدف إلى تعريف مهارة حل المشكلات والتدريب عليها.

- الجلسة التاسعة والعاشر: تهدف إلى التعريف بمهارة الاسترخاء والتدريب عليها.

- الجلسة الحادية عشرة والثانية عشرة: تهدف إلى التعريف بمهارات التواصل والتدريب عليها.

- الجلسة الثالثة عشر: مراجعة للجلسات السابقة وإنهاء البرنامج.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: البرنامج الإرشادي

- المتغير التابع: مقياس الضغوط النفسية، ومقياس جودة الحياة ومقياس الرضا المهني.

إجراءات الدراسة:

طبقت أدوات الدراسة من خلال توزيع كل من مقياس جودة الحياة ومقياس الضغوط النفسية ومقياس الرضا المهني كاختبارات قبلية على مجتمع الدراسة الذي تكون من العاملات المتزوجات اللواتي أبدن الرغبة بالانضمام للدراسة، وجرى اختيار العاملات اللواتي حصلن على درجة مرتفعة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجة منخفضة على مقياس جودة الحياة والرضا المهني، قسمت عينة الدراسة إلى مجموعتين تجريبية تتلقى البرنامج الإرشادي ومجموعة ضابطة لم تتلق أي برنامج وبعد تطبيق البرنامج أُجري اختبار بعدي لقياس أثر البرنامج الإرشادي، وتم إعادته بعد ستة اسابيع لتأكد من استمرارية تأثير البرنامج.

الجدول (5)

نتائج اختبار (ت) لحساب الفرق بين متوسطي المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس (جودة الحياة، الضغوط النفسية، الرضا المهني)، قبل تطبيق البرنامج الإرشادي

المجال	المجموعة	الاختبار القبلي		مستوى الدلالة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
المعرفة	التجريبية	.11	2.22	.441
	الضابطة	.18	2.17	

تصميم الدراسة:

مهارة التحصين ضد التوتر، ومهارة حل المشكلات التي تزيد من قدرة الفرد على مواجهة الضغوط التي يتعرض لها وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (patel,2014).

ثانياً: النتيجة المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط أفراد المجموعة التجريبية، ومتوسط أفراد المجموعة الضابطة على مقياس الضغوط النفسي؟ ولمعرفة الإجابة عن السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة في المجموعة الضابطة، والمجموعة التجريبية على مقياس الضغوط النفسية البعدي، والجدول رقم (7) يبين ذلك:

الجدول (7)

البعد	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)
الفسولوجي	ضابطة	20	4.07	.91	38	11.19
	تجريبية	20	2.33	.59		
النفسي	ضابطة	20	3.87	.98	38	13.38
	تجريبية	20	2.07	.15		
المعرفي	ضابطة	20	3.73	.75	38	8.80
	تجريبية	20	2.47	.05		
الكلي	ضابطة	20	3.89	.81	38	10.54
	تجريبية	20	2.25	.85		

يتضح من الجدول (7) وجود فرق ظاهري بين متوسطي أداء الأفراد في مقياس الضغوط النفسية البعدي نتيجة تعرضهم للبرنامج الإرشادي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية للبعد الفسولوجي (2.33)، وانحراف معياري (.59)، وهو أقل من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (4.07)، وانحراف معياري مقداره (.91)، وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية للبعد النفسي (2.07)، وانحراف معياري (2.07)، وهو أقل من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (3.87)، وانحراف معياري مقداره (.98) و بلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية للبعد المعرفي (2.47)، وانحراف معياري (.05)، وهو أقل من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (3.73)، وانحراف معياري مقداره (.75) وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية على المقياس ككل (2.29)، وانحراف معياري (.85)، وهو أقل من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (3.89)، وانحراف معياري مقداره (.81) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين المشترك (MANCOVA)، والجدول (8) يبين ذلك:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، التصميم العاملي لدارسة أثر المتغير المستقل، وهو البرنامج الإرشادي على المتغير التابع وهو الدرجة المتحققة على مقياس جودة الحياة، ومقياس الضغوط النفسية، ومقياس الرضا المهني، ويعد هذا التصميم من التصاميم شبه التجريبية، ويمكن توضيح التصميم على النحو الآتي:

A	O1	O2	O3	X	O1	O2	O3	O1	O2	O3
B	O1	O2		---	O1	O2		----		---

المعالجة الإحصائية

لمعرفة إجابة أسئلة الدراسة، جرى الحصول على تحليل التباين المشترك عديم التفاعل (MANCOVA): لفحص الفروق بين متوسطي مجموعتي الدراسة على القياس البعدي لمقياس جودة الحياة ومقياس الضغوط النفسية، ومقياس الرضا المهني، وجرى إيجاد حجم الأثر لمعرفة ما أحدثه المتغير المستقل بالتتابع.

لمعرفة إجابة الفرضية السابعة، جرى الحصول على تحليل نتائج اختبار (ت) للعينات المرتبطة؛ لفحص الفروق بين متوسطي مجموعتي الدراسة، على القياس البعدي والمتابعة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتيجة المتعلقة بالسؤال الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الضغوط النفسية؟

الجدول (6)

نوع القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	م. الدلالة
الفسولوجي	القبلي	4.11	.66	.000
	البعدي	2.33	.59	.11
النفسي	القبلي	4.65	.78	.000
	البعدي	2.07	.15	-.44
المعرفي	القبلي	4.73	.58	.009
	البعدي	2.47	.05	-.18
الكلي	القبلي	4.49	.37	.000
	البعدي	2.25	.36	-.44

تشير نتائج جدول (6) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) على جميع مجالات الضغوط النفسية وعلى القياس الكلي ولصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإرشادي وتشير هذه الفروق إلى تأثير البرنامج الإرشادي في أفراد المجموعة ما يدل على فاعلية البرنامج في خفض الضغوط النفسية وذلك لما يحتويه من مهارات للتعامل مع الضغوط مثل

الجدول (8)

تحليل التباين المشترك (MANCOVA) لدلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الضغوط النفسية البعدي

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	مربع إيتا EtaSquare
القبلي (المصاحب)	الفسولوجي	34.894	1	34.894	3.550	.070	
	النفسي	16.304	1	16.304	2.474	.127	
	المعرفي	10.159	1	10.159	.702	.409	
	الكلية	172.454	1	172.454	2.803	.106	
البرنامج التدريبي	الفسولوجي	5768.533	1	5768.533	586.91	.000	.77
	النفسي	5992.533	1	5992.533	909.16	.000	.71
	المعرفي	8806.533	1	8806.533	608.89	.000	.80
	الكلية	61110.533	1	61110.533	993.36	.000	.76
	الفسولوجي	265.372	37	9.829			
	النفسي	177.963	37	6.591			
	المعرفي	390.508	37	14.463			
	الكلية	1661.013	37	61.519			
	الفسولوجي	6068.800	39				
	الكلية	6186.800	39				
	المعدل	9207.200	39				
	الكلية	62944.000	39				

هذه النتيجة متفقة مع نتيجة دراسة أجرى باث (Pate,2014) التي أشارت إلى فعالية علاج استرخاء العضلات التدريجي على الضغوط بين المرضين العاملين في مستشفيات مختارة في مدينة فادودارا. ثالثاً: النتيجة المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية (0.05 ≤ α) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، على مقياس جودة الحياة في القياس القبلي والبعدي؟ وللإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار ت للعينات المرتبطة لدرجات أفراد عينة الدراسة في المجموعة التجريبية على مقياس جودة الحياة البعدي والقبلي.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لتحديد دلالة الفروق بين القياس البعدي وقياس البعدي وفقاً لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس جودة الحياة

المجال	الاختبار الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
المعرفة	القبلي	2.22	.11	.56-	.003
	البعدي	3.93	.57		
البراعة	القبلي	2.10	.22	1.79	.00
	البعدي	4.07	.63		

تشير نتائج تحليل التباين المشترك المصاحب في الجدول (9) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية (0.05 ≤ α) لمتغير البرنامج الإرشادي بين متوسط أفراد عينة الدراسة في كل من المجموعتين (التجريبية، والضابطة) على مقياس الضغوط النفسية البعدي، ولجميع الأبعاد؛ إذ بلغت قيمة ف للبعد الفسيولوجي (586.91) وللبعد النفسي (909.16) وللبعد المعرفي (608.89) وللمقياس ككل (993.36)، وهذه القيم جميعها دالة إحصائية عند مستوى α ≤ 0.05 وجاء الفرق لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإرشادي، وهذه النتيجة تعني أن البرنامج ساعد في خفض مستوى الضغوط النفسية لدى المجموعة التجريبية، وقد تم إيجاد حجم الأثر (EffectSize)، باستخدام مربع إيتا (EtaSquare)، كما هو موضح في الجدول (6)، إذ وجد أنه للبعد الفسيولوجي (0.77) وللبعد النفسي (0.71) وللبعد المعرفي (0.80) وللمقياس ككل (0.76) وهذا يعني أن البرنامج الإرشادي أحدث تبايناً كبيراً في المتغير التابع المتعلق في خفض مستوى الضغوط النفسية، أي أن البرنامج التدريبي يفسر حوالي (76%) من التباين الكلي في خفض مستوى الضغوط النفسية لدى أفراد الدراسة. وهذه النتيجة تؤكد فاعلية الأساليب والمهارات التي احتواها البرنامج الإرشادي ومن أهمها استراتيجية التحصين ضد التوتر وتعلم مهارة الاسترخاء وجاءت

المجال	الاختبار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	البعد	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)
الشخصية	القبلي	2.42	.15	.69	.000	للشخصية	ضابطة	20	2.40	0.05	38	12.80-
	البعدي	4.07	.63				تجريبية	20	4.07	0.67		
الحكمة	القبلي	2.47	.32	.41	.000	الحكمة	ضابطة	20	2.80	0.65	38	26.54-
	البعدي	4.33	.55				تجريبية	20	4.33	0.55		
الكلي	القبلي	2.30	.19	.66	.000	الكلي	ضابطة	20	2.43	0.32		
	البعدي	4.01	.28				تجريبية	20	4.01	0.28		

يتضح من الجدول (10) وجود فرق ظاهري بين متوسطي أداء الأفراد في مقياس جودة الحياة البعدي نتيجة تعرضهم للبرنامج الإرشادي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده المعرفة (3.93)، وانحراف معياري (.57)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.27)، وانحراف معياري مقداره (.28)، وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده البراعة (4.07)، وانحراف معياري (.30)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.27)، وانحراف معياري مقداره (.65). وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده الشخصية (4.07)، وانحراف معياري (.67)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.40)، وانحراف معياري مقداره (0.05) وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده الحكمة (4.33)، وانحراف معياري (.55)، وهو

أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.80)، وانحراف معياري مقداره (.65). وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية على المقياس ككل (4.01)، وانحراف معياري (.28)، وهو أقل من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.43)، وانحراف معياري مقداره (.32) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية جرى استخدام تحليل التباين المشترك (MANCOVA)، والجدول (11) يبين ذلك:

الجدول (11)

تحليل التباين المشترك (MANCOVA) لدلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس جودة الحياة البعدي

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	مربع ايتا EtaSquare
	المعرفة	.49	1	.49	.04	.84	
	البراعة	12.29	1	12.29	.81	.37	
	الشخصية (القبلي المصاحب)	13.12	1	13.12	.75	.39	
	الحكمة	.17	1	.17	.02	.88	
	الكلي	68.00	1	68.00	.38	.54	

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	مربع ايتا EtaSquare
البرنامج التدريبي	المعرفة	3190.01	1	3190.01	261.49	.00	.72
	البراعة	3488.71	1	3488.71	231.87	.00	.80
	الشخصية	2911.07	1	2911.07	166.96	.0	.76
	الحكمة	2042.29	1	2042.29	242.31	.000	.69
	الكلي	46092.50	1	46092.50	260.10	.00	
	المعرفة	329.37	37	12.19			
	البراعة	406.23	37	15.04			
	الشخصية	470.74	37	17.43			
	الحكمة	227.55	37	8.42			
	الكلي	4784.53	37	177.20			
	المعرفة	3533.20	39				
	البراعة	3939.36	39				
	الشخصية	3424.16	39				
	الحكمة	2277.86	39				
الكلي	51265.86	39					

خامساً: النتيجة المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، على مقياس الرضا المهني في القياس القبلي والبعدي؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبارات للعينات المرتبطة لدرجات أفراد عينة الدراسة في المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني البعدي والقبلي.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لتحديد دلالة الفروق بين القياس القبلي وقياس البعدي وفقاً لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني

نوع القياس	الانحراف المعياري	المتوسط	قيمة «ت»	الدلالة	م.
طبيعة العمل	القبلي	2.45	.78	.107	.008
	البعدي	3.25	.78		
النمو المهني	القبلي	2.57	.55	.117	.004
	البعدي	3.25	.48		
	القبلي	2.65	.54	.218	.001
نمط القيادة	البعدي	3.53	.59		
	القبلي	2.54	.50	.54	.000
بيئة العمل	البعدي	3.54	.38		
	القبلي	2.44	.11	.448	.000
الكلي	البعدي	3.32	.85		

تشير نتائج تحليل التباين المشترك المصاحب في الجدول (11) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير البرنامج الإرشادي بين متوسط علامات أفراد عينة الدراسة في كل من المجموعتين (التجريبية، والضابطة) على مقياس جودة الحياة البعدي، ولجميع الأبعاد؛ إذ بلغت قيمة ف لبعد المعرفة (261.49) ولبعد البراعة (231.87) ولبعد الشخصية (166.96) ولبعد الحكمة (242.31) وللمقياس ككل (260.10) وهذه القيم جميعها دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وجاء الفرق لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج الإرشادي، وهذه النتيجة تعني أن البرنامج ساعد في رفع مستوى جودة الحياة لدى المجموعة التجريبية، وقد تم إيجاد حجم الأثر (EffectSize)، باستخدام مربع إيتا (EtaSquare)، كما هو موضح في الجدول (8)، إذ وجد أنه لبعد المعرفة (.72) ولبعد البراعة (.80) ولبعد الشخصية (.76) ولبعد الحكمة (.69) وللمقياس ككل (.82) وهذا يعني أن البرنامج الإرشادي أحدث تبايناً كبيراً في المتغير التابع المتعلق في رفع مستوى جودة الحياة، أي أن البرنامج الإرشادي فسر حوالي (82%) من التباين الكلي في رفع مستوى جودة الحياة لدى أفراد الدراسة. ويفسر ذلك بما تضمنه البرنامج الإرشادي من أساليب تعديل الأفكار اللاعقلانية التي ساهمت بتحسين إيجابية عينة الدراسة ونظرتها للأمور ومهارات الاسترخاء والتحصين ضد التوتر وأساليب حل المشكلات وهذا يتفق مع دراسة (Sulaiman, Malek, Fatini & Fahrudin, 2017)، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى أنه يوجد فرقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الإجهاد بين الممرضات اللواتي انضممن إلى الاستشارة الجماعية للعلاج السلوكي والممرضات اللواتي لم ينضممن إلى العلاج.

البعد	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)
بيئة العمل	ضابطة	20	2.26	0.69	38	11.32
	تجريبية	20	3.54	0.38		
الكلي	ضابطة	20	2.49	0.79	38	11.43
	تجريبية	20	3.32	0.85		

يتضح من الجدول (13) وجود فرق ظاهري بين متوسطي أداء الأفراد في مقياس الرضا المهني البعدي نتيجة تعرضهم للبرنامج الإرشادي، إذ بلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده طبيعة العمل (3.25)، وانحراف معياري (0.78). وهو أكبر من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.66)، وانحراف معياري مقداره (0.18). وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية لبعده النمو المهني (3.25)، وانحراف معياري (0.48). وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.60)، وانحراف معياري مقداره (0.79). وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية نمط القيادة (3.53)، وانحراف معياري (0.59)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.26)، وانحراف معياري مقداره (0.69). وبلغ المتوسط الحسابي لأداء الأفراد في المجموعة التجريبية على المقياس ككل (3.36)، وانحراف معياري (0.85)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي لأداء الأفراد على المقياس في المجموعة الضابطة الذي بلغ (2.60)، وانحراف معياري مقداره (0.81) ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية جرى استخدام تحليل التباين المشترك (MANCOVA)، والجدول (14) يبين ذلك:

الجدول (14)

تحليل التباين المشترك (MANCOVA) لدلالة الفروق بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الرضا المهني البعدي

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	مربع ايتا EtaSquare
القبلي (المصاحب)	طبيعة العمل	.304	1	.304	2.254	.145	
	النمو المهني	.010	1	.010	.130	.721	
	نمط القيادة	.086	1	.086	.447	.509	
البرنامج الإرشادي	بيئة العمل	.311	1	.311	2.762	.108	
	طبيعة العمل	2.586	1	2.586	19.156	.000	.68
	النمو المهني	2.759	1	2.759	36.375	.000	.70
	نمط القيادة	12.284	1	12.284	63.758	.000	.80
	بيئة العمل	2.228	1	2.228	19.762	.000	.73

تشير نتائج التحليل إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لأفراد المجموعة التجريبية، ويشير ذلك إلى فاعلية المهارات والأساليب التي احتواها البرنامج الإرشادي في تحسين الرضا المهني مثل مهارة أسلوب حل المشكلات، والتفكير العقلاني، ومهارة التحسين ضد التوتر، ومهارات التواصل وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (2013Khodadadi, Ebrahimi, Moghaddasian & Babapour)

● سادساً: النتيجة المتعلقة بالسؤال السادس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq .05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسط درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس الرضا المهني البعدي؟

للإجابة عن السؤال، جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة في المجموعة الضابطة، والمجموعة التجريبية على مقياس الرضا المهني البعدي، والجدول رقم (13) يبين ذلك:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد الدراسة على مقياس الرضا المهني البعدي تبعاً للمجموعة وعلى كل بعد من أبعاده (ضابطة، تجريبية)

البعد	المجموعة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)
طبيعة العمل	ضابطة	20	2.66	.18	38	7.19
	تجريبية	20	3.25	.78		
النمو المهني	ضابطة	20	2.60	.79		8.38
	تجريبية	20	3.25	.48	38	
نمط القيادة	ضابطة	20	2.26	.69		13.80
	تجريبية	20	3.53	.59		

مصدر التباين	البعد	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية	مربع ايتا EtaSquare
الخطأ	طبيعة العمل	3.645	37	.135			
	النمو المهني	2.048	37	.076			
	نمط القيادة	5.202	37	.193			
	بيئة العمل	3.043	37	.113			
الكلي المعدل	طبيعة العمل	269.867	39				
	النمو المهني	259.062	39				
	نمط القيادة	269.833	39				
	بيئة العمل	300.778	39				

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) لتحديد دلالة الفروق بين القياس البعدي وقياس المتابع وفقاً لدرجات المجموعة التجريبية على مقياس الضغوط النفسية وجودة الحياة والرضا المهني

مستوى الدلالة	قيمة (t)	المتابعة		البعدي		البعد
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
.41	12.56-	.33	4.90	.57	4.01	جودة الحياة
.09	7.98	.11	3.32	.30	3.32	الرضا المهني
.17	11.58-	.65	2.98	.67	2.25	الضغوط النفسية

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) لمقياس المقاييس في القياس البعدي والتبقي، ما يشير إلى استمرارية أثر البرنامج .

من خلال التحليل الإحصائي تبين استمرارية أثر البرنامج الإرشادي خلال فترة المتابعة وهذا يدل على فاعلية البرنامج في تحسين جودة الحياة وخفض الضغوط النفسية وتحسين مستوى الرضا المهني لدى العاملات المتزوجات. وعلى أن تعميم مثل هذه البرامج في بيئات العمل يساعد العاملات على التغلب على الضغوطات ويرفع من مستوى الانتاجية والكفاءة المهنية وذلك لما يحتويه البرنامج من مهارات وأساليب تساعد المرأة العاملة على تحمل الضغوطات وإدارة الوقت وحل المشكلات والتفكير بطريقة عقلانية والتواصل بشكل أفضل مع الآخرين الأمر الذي يؤثر على نظرتها للأمور وتقبلها لذاتها وتحسين جودة الحياة بشكل عام وتحسين الرضا المهني على نطاق العمل. ومن هنا يتضح أن الضغوط النفسية التي تتعرض لها المرأة العاملة نتيجة تعدد الأدوار، والمتطلبات المرتبطة بهذه الأدوار تؤثر على الرضا المهني وجودة الحياة ويتفق هذا مع دراسة (كرستيانا، 2013، Christian) ودراسة أبو زيد (2015) وأكدت نتائج التحليل الإحصائي على أن المهارات والأساليب المعرفية والسلوكية والتدريب على الاسترخاء والدعم الاجتماعي، والتفكير بعقلانية، واستخدام أسلوب حل المشكلات تزيد من قدرة العاملات على مواجهة الضغوط المرتبطة

تشير نتائج تحليل التباين المشترك المصاحب في الجدول (14) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لمتغير البرنامج التدريبي بين متوسط علامات أفراد عينة الدراسة في كل من المجموعتين (التجريبية، والضابطة) على مقياس الرضا المهني البعدي، ولجميع الأبعاد؛ إذ بلغت قيمة ف لبعد طبيعة العمل (19.156) ولبعد النمو المهني (36.37) ولبعد نمط القيادة (63.75) ولبعد بيئة العمل (19.76) وهذه القيم جميعها دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وجاء الفرق لصالح المجموعة التجريبية التي تلقت البرنامج التدريبي، وهذه النتيجة تعني أن البرنامج ساعد في رفع مستوى الرضا المهني لدى المجموعة التجريبية، وقد جرى إيجاد حجم الأثر (EffectSize)، باستخدام مربع إيتا (EtaSquare)، كما هو موضح في الجدول (8)، إذ وجد أنه لبعد طبيعة العمل (0.68) ولبعد النمو المهني (0.70) ولبعد نمط القيادة (0.80) ولبعد بيئة العمل (0.73) وللمقياس ككل (0.73). وهذا يعني أن البرنامج الإرشادي أحدث تبايناً كبيراً في المتغير التابع المتعلق في رفع مستوى الرضا المهني، أي أن البرنامج الإرشادي فسر حوالي (73%) من التباين الكلي في رفع مستوى الرضا المهني لدى أفراد الدراسة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Khoda- Babapour, 2013, Moghaddasian, Ebrahimi, dadi) التي أشارت أن التدريب على مهارات الاتصال يمكن أن يزيد من معدل مهارات الممرضة التواصلية، ويسبب ارتفاعاً في جودة الرعاية التمريضية.

● سابعاً: النتيجة المتعلقة بالسؤال السابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبية، على مقياس جودة الحياة ومقياس الضغوط النفسية ومقياس الرضا المهني في القياس البعدي وقياس المتابعة؟

لمعرفة الإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام اختبار (ت) للعينات المرتبطة لدرجات المجموعة التجريبية (التي خضعت للبرنامج الإرشادي) على المقياس البعدي والمتابعة، والجدول (15) يبين ذلك:

- جودة التعليم الجامعي، الأردن، 2(39):13-103.
- السيد، وائل. (2018). دراسة الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، الأردن 3(1):25-48.
- القطناري، علاء. (2011). الحاجات النفسية ومفهوم الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلاب جامعة الأزهر بغزة في ضوء نظرية محددات الذات. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- العاسمي، رياض. (2011). فاعلية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد المتمركز على العميل والتغذية الراجعة البيولوجية في تخفيض درجة الضغط النفسي والقلق كسمة، وتحسين مفهوم الذات لدى عينة من المعلمين، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، جامعة دمشق.
- عبود، فاتح. (2008). الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة الجزائر.
- عثمان، عبد الرحمن، أبراهيم، محمود. (2017). جودة الحياة المدركة وعلاقتها بالمشكلات الاجتماعية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس: دراسة تنبؤية. مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، القاهرة، 5(2):3-56.
- القرعان، جهاد، العتيبي، خولى. (2016). فاعلية برنامج إرشادي جمعي يستند إلى البرنامج المعرفي السلوكي في خفض سلوك العناد لدى طلبة مرحلة المراهقة المبكرة، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- يوسف، محمد تيجاني. (2010). التحفيز وأثره في الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية في مكة المكرمة، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة أم القرى، السعودية.

المصادر والمراجع العربية مترجمة:

- Abu Zeid, M. (2014). *Quality of Working Life of Women Working in the Agricultural Sector. Cairo University: Faculty of Arts: Research and Social Studies Center, Arab Journal of Sociology, Vol(13), 127-65.*
- Abu Aita, S. (2013). *Basics of Mentoring and Career Growth. Amman: Al Ahli for Publishing and Distribution House.*
- Ashtei, M. (2015). *The trend of Workers Towards Quality of life and the direction of work in the Municipality of Gaza. Al-Quds University Journal of Research and Management and Economic Studies, Vol(3), 13-51.*
- Al- Beladi, S. (2009). *The Job Satisfaction of Middle School Principals in Mecca from their point of view. (Unpublished Master's Degree), Um al-Qura University, Faculty of Education, Mecca.*
- Al -Balhed, N. (2014). *The level of Job Satisfaction among Female Administrative Staff at Princess Noura University Bint Abdul Rahman and her relationship with some demographic variables. Specialized Educational Journal. Vol 3 (10), 147-163.*
- Bo -Bakr, A. (2007). *The Relationship between the Struggle of Roles and Psychological Pressure of the working wife study a field in health units of the city of Tulqa. Unpublished Master's Thesis, Ministry of Higher Education and Scientific Research, University of Mantori Constantine.*
- Bo-Said, Maqbula (2014). *The Effectiveness of a Collective*

تتعدد الأدوار وتحسن من نظرتها للحياة ويتفق هذا مع دراسة (Ya- dav & Kumar,2017).

التوصيات

1. تدريب العاملات المتزوجات في مختلف مجالات العمل على البرنامج الإرشادي والاستفادة من الإجراءات الإرشادية وأساليب تعديل الأفكار اللاعقلانية اتجاه الذات والآخرين بما يساعد العاملات في التعامل مع الضغوط النفسية، ويحسن من جودة الحياة، ويزيد مستوى الرضا المهني لديهن.
2. تدريس طلبة الجامعة الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج كإرشاد وقائي للتغلب على المشاكل المرتبطة بتعدد الأدوار التي من المحتمل أن يواجهونها في المستقبل.
3. مخاطبة الجهات المعنية في المؤسسات التي تحتوي على عاملات بضرورة مراعاة المرأة العاملة ببعض الاستثناءات المتعلقة بساعات الدوام والمغادرة والاجازة.

المصادر والمراجع العربية:

- أبو زيد، محمد. (2014). جودة حياة العمل لدى المرأة العاملة في القطاع الزراعي، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، المجلة العربية لعلم الاجتماع، جامعة القاهرة (13):65-127.
- أبو عيطه، سهام. (2013). أساسيات الإرشاد والنمو المهني. عمان: دار الأهلية للنشر والتوزيع.
- اشتوي، محمد. (2015). اتجاه العاملات نحو جودة الحياة اتجاه العمل في بلدية غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، القدس، فلسطين.
- البلادي، صالح. (2009). الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، السعودية.
- البلهد، نورة. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة التربوية المتخصصة، عمان، الأردن، 3(10):147-163.
- بوبكر، عائشة. (2007). العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة دراسة الميدانية بوحدات صحية لمدينة طولقة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة منتوري قسنطينة.
- البوسعيد، مقبولة. (2014). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية التفاؤل وخفض التشاؤم لدى الأحداث الجانحين بسلطنة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، عمان.
- حسن، عبد الحميد سعيد؛ المحرزي، راشد بن سيف؛ أبراهيم، محمود محمد (2007). جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية واستراتيجيات مقاومتها لدى طلبة جامعة السلطان قابوس، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ع(3):113-148.
- حمادنة، همام. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان

- job satisfaction & organizationa Commitment:testing the moderating effects of conflict from both work and family domains. Reprinted in the HR News &Views International,23-34
- Khodadadi, E., Ebrahimi, H., Moghaddasian, S., & Babapour, J. (2013). The effect of communication skills training on quality of care, self-efficacy, job satisfaction and communication skills rate of nurses in hospitals of Tabriz, Iran. *Journal of caring sciences*, 2(1). 27-37.
 - Patel, M. P. (2014). A study to assess the effectiveness of Progressive muscle relaxation therapy on stress among staff nurses working in selected hospitals at Vadodara city. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 3(3), 34-59.
 - Richard, F. (2001). Restress the Type A Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting* (13), 193-170
 - Sulaiman, W. Malek, M. Fatini, W. & Fahrudin, A. (2017). Effectiveness of Group Counseling Using Cognitive and Behavior Therapy Intervention to Reduce Stress among Nurses. *Universal Journal of Psychology*, 5(5): 231-237.
 - Yadav, S., & Kumar, R. (2017). Work-family stress and mental health among female bank employees at different life stages and the moderating role of social support. *International Education and Research Journal*, 3(5).147- 154.
 - Guidance program in Developing Optimism and Reducing Pessimism in the events of Delinquents in Oman. Unpublished Master's Thesis, Faculty of Science and Literature, Nizwa University.
 - Saeed H., Al-Mahrezi, R., Ibrahim, M. (2007). Quality of Life and its Relationship to Psychological Stress and Resistance Strategies among Students of Sultan Qaboos University. *Journal of Educational Sciences*, Institute of Educational Studies, Cairo University, Vol(3)113-148.
 - Hamadneh, H. (2019). The Quality of Career of Faculty Members at the University of Science and Technology of Jordan. *Arab Journal for University Quality Assurance*, Vol 2 (39), 103-130.
 - Al- Sayyed, W. (2018). Study of psychological stress and its relationship to quality of life among faculty members at King Saud University. *International Journal of Educational and Psychological Studies*, Vol 3(1), 25-48.
 - Al-Qattonawi, A. (2011). Psychological needs and the concept of self and their relationship to the level of ambition of students of Al-Azhar University in Gaza in the light of the theory of self-determinants. (Unpublished Master's Degree, Al-Azhar University, Gaza, Palestine).
 - Al- Asmi, R. (2011). The Effectiveness of a mentoring program based on client-based guidance and biological feedback in reducing stress and anxiety as a feature, and improving the self-perception of a sample of teachers. *Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences*, Vol (1-2)27, 2019-281.
 - Aboud, F. (2008). Psychological stress and its relationship to job satisfaction. Master's degree, Faculty of Social and Human Sciences, University of Constantine.
 - Othman, Abdel Rahman, Ibrahim & Mahmoud (2017). The Quality of life perceived and its relationship to social problems among students of Sultan Qaboos University. A Predictive Study. *Educational sciences*, Vol : 5 (2 part) 3, 1-56.
 - Al-Qor'an, J. & Al-Etili, K. (2016). The effectiveness of a collective mentoring program based on the cognitive behavioral program in reducing stubborn behavior in early adolescence students. *Journal of Studies of the University of Jordan*, Vol: 43(5), 2105-2117.
 - Tejany, M. (2010). Motivation and its impact on job satisfaction among employees in industrial sector in the Industrial City of Mecca. (Unpublished Ph.D. Thesis), Um al-Qura University, Mecca: Saudi Arabia.

المصادر والمراجع الأجنبية

- Abayomi, O. (2012). Role conflict among women in International Bank PLC, Lagos State. *Global Journal of Human Social Science Sociology*, Vol(12).23-28
- Chung-Lim ,O. & Wing-Tung, (2006).
- A Taeching satisfacation scale measuring job satisfacation of teacher Educational & Psychological. *Measurement*, 66 (1). 171-185.
- Denizm, G. & Canan E. (2006). The Effects of Stressful Life Events and Self-Monitoring, behavior on Work-Family Conflict in Dual-Career Families , 21(57), 103-107.
- Frank, A. (2001). *Stress and Health*. Columbia. Edu/texts/guide/hmg 40- 0008. html.
- Kinnunen, U. & Geurts, S., and Mauno, S. (2004), Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: a one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18, (1). 1-22.
- Haar, J.M. (2005). *Work-family conflict predicting*