

## الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الأسرية والضغوط المهنية لدى عينة من

### موظفات الحرمين الشريفين

هدى بنت عاصم محمد خليفة<sup>١</sup>، وإرادة بنت عمر محمد حمد<sup>٢</sup>، و سارة بنت نبيل عبد الرحيم الجهني<sup>٣</sup>

<sup>١</sup>أستاذ الصحة النفسية المشارك، و<sup>٢</sup>أستاذ القياس النفسي ومنهجيات البحث المشارك، و<sup>٣</sup>ماجستير علم النفس (الإرشاد النفسي)، قسم علم النفس، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة،

المملكة العربية السعودية

المستخلص. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية، بالإضافة إلى الضغوط المهنية لدى عينة من موظفات الحرمين الشريفين. كما سعت الدراسة إلى تحديد الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في كل من المتغيرات الثلاثة تبعا للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، عدد سنوات الخبرة، نوع السكن، طبيعة العمل). شملت الدراسة عينة من ١٠٢ موظفة، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي لجمع البيانات باستخدام مقاييس من ترجمة الباحثات وهي مقياس الرضا الوظيفي من إعداد سبكتور (Spector, 1997)، ومقياس الرضا الأسري من إعداد كارفر وجونز (Carver & Jones, 1992)، ومقياس الضغوط المهنية من إعداد كاراسيك وثيوريل (Karasek & Theorell, 1990). أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي جاء متوسطاً، بينما كانت مستويات الضغوط المهنية وجودة الحياة الأسرية مرتفعة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية، بينما لم تظهر علاقة مماثلة بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية. بالنسبة للفروق وفقاً للمتغيرات الديموغرافية، كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المؤهل العلمي، عدد الأبناء، ونوع السكن، في حين لم تظهر فروق تعزى إلى الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، أو طبيعة العمل. استناداً إلى هذه النتائج، توصي الباحثات بإعداد برامج تأهيلية للموظفات لمساعدتهن على التعامل مع الضغوط المهنية ولتحسين مستويات الرضا الوظيفي بما ينسجم مع جودة حياتهن الأسرية.

الكلمات المفتاحية: علم النفس التنظيمي، الرضا الوظيفي، جودة الحياة الأسرية، الضغوط المهنية، الموظفات.

## المقدمة

أصبح الضغط المهني موضوعاً ذا أهمية متزايدة في السنوات الأخيرة، بالنظر إلى تعقيدات الحياة الاجتماعية والتطور الحضاري السريع الذي يتطلب من الإنسان المعاصر السعي لمواكبته وفهم التغيرات الكبيرة التي تؤثر على جميع جوانب الحياة. هذه التطورات والتغيرات تسببت في ظهور ضغوط متعددة تحتاج إلى جهود كبيرة للتكيف معها، مما يجعلها من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأفراد والمجتمعات بشكل متفاوت، مما جعل الضغوط المهنية أحد القضايا الشائعة والمتنامية التي نالت اهتمام العديد من العلماء والباحثين في مجال علم النفس التنظيمي (Kinicki et al., 2002) ودعتهم إلى توسيع نطاق أبحاثهم لفهم هذه الظاهرة بشكل أفضل.

تُشكل الضغوط المهنية عنصراً حاسماً ضمن ضغوط الحياة، إذ تمتد آثارها السلبية عبر الأفراد، المنظمات، والمجتمع ككل، مؤثرةً على الصحة، الاقتصاد، والبنية التنظيمية. إن الأبعاد النفسية والسيولوجية لضغوط العمل تنطوي على تبعات ضارة ليس فقط على الصحة الجسدية والنفسية للأفراد، بل تمتد لتشمل تأثيرات سلبية على سلوكياتهم وأدائهم الوظيفي. هذه التأثيرات تتجلى في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، زيادة معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، بالإضافة إلى ارتفاع نسبة الأخطاء وعدم الرضا عن العمل (EI- (Amin, 2013).

وتتباين العوامل المؤدية للضغوط المهنية بين الأفراد، المنظمات، والمهن، مما يجعل الرضا الوظيفي علامة فارقة لتقييم أداء المؤسسة. ويعبر الرضا الوظيفي عن مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه مكان عمله، وبالتالي، يُعد مؤشراً حيويًا للتميز الوظيفي داخل المؤسسات. إن الرضا الوظيفي لا يسهم فقط في تحسين الأداء الفردي، بل ينعكس إيجاباً على البيئة العملية ككل، مما يدعم بيئة عمل أكثر إنتاجية وتناغمًا (بلمقدم وآخرون، ٢٠١٦).

ويُعد الرضا الوظيفي مؤشراً حيويًا لنجاح المؤسسة، نظرًا لأن العوامل المؤدية للضغوط المهنية تختلف بشكل كبير بين الأفراد، المنظمات، والمهن. كما يشكل الرضا الوظيفي تجسيداً للمشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يكنها الفرد تجاه مكان عمله، ويُسلم بأهميته البالغة في تعزيز بيئة عمل إيجابية. وعندما يكون الأفراد راضين عن وظائفهم، يُسهم ذلك إيجاباً في أداء المؤسسة ويعكس بشكل مباشر على جودة الحياة الأسرية، خاصة بالنسبة للنساء اللاتي يلعبن أدواراً متعددة كربات منازل، أمهات، وزوجات، بالإضافة إلى مهنهن خاصة تلك المهن التي تستهدف خدمة فئات من ثقافات مختلفة تستهدف زيارة الأماكن المقدسة

مثل مكة المكرمة والمدينة المنورة. ومن أمثلة الدراسات النادرة التي تناولت ضغوط العمل لدى موظفات الحرمين الشريفين، دراسة حمد (٢٠٢٢) التي هدفت إلى قياس مستوى ضغوط العمل لدى عينة من هؤلاء الموظفات، والتي أظهرت أن ضغوط العمل لديهن جاءت فوق المتوسط، خاصة في أبعاد: تعدد الأدوار، ضغوط بيئة العمل، وضغوط طبيعة العمل. وعلى الرغم من عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية كالعمر وسنوات الخبرة، إلا أنه وُجدت فروق بين الموظفات في ضغوط طبيعة العمل تعزى للمستوى التعليمي، كانت لصالح فئة التعليم المهني. هذه النتائج تدعم الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث العلمية لفهم مصادر ضغوط العمل وتأثيرها على الصحة النفسية للموظفات، بالإضافة إلى أهمية تطوير برامج إرشادية وعلاجية لمساعدة الموظفات على التعامل مع هذه الضغوط بشكل أفضل، مما يساهم في زيادة رضاهن الوظيفي وتحسين جودة حياتهن المهنية.

لأجل ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لدى عينة من موظفات الحرمين الشريفين، لتكون من بين الدراسات القليلة التي تناولت هذه العينة والتي بدورها تساهم في التأكيد على أهمية الدعم النفسي والتنظيمي لموظفات الحرمين الشريفين.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال استعراض الأدبيات البحثية حول الرضا الوظيفي، جودة الحياة الأسرية، والضغط المهنية خاصة بموظفات الحرمين الشريفين، لاحظت الباحثات - وفي حدود ما تم حصره - أنه لم تُجر أي دراسة نفسية شاملة تستهدف بشكل مباشر الرضا الوظيفي وارتباطه بجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لنفس العينة التي تم التركيز عليها. ومع ذلك، تناولت دراسة واحدة أعددتها حمد (٢٠٢٢) تحليل الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لهذه العينة. بالإضافة إلى ذلك، تناولت دراسات عديدة، سواء عربية أو أجنبية، المتغيرات المدروسة كل على حدة وعلاقتها بمجموعة متنوعة من المتغيرات الأخرى على عينات مختلفة. على سبيل المثال، دراسات الرضا الوظيفي شملت أعمال الحسين (٢٠٢٠)، وزارينا وخان (Zarina & Khan, 2019)، فيما تناولت جودة الحياة الأسرية والمناخ الأسري دراسة الصبان والكشكي (٢٠٢١) ودراسة الأشي (٢٠٢٠). كما تم إجراء دراسات حول الضغوط المهنية، مثل دراسة الأمين (El-Amin, 2013) ودراسة بان وآخرين (Pan et al., 2015). واستنادًا إلى ما سبق، تبرز الدراسة الحالية كواحدة من الدراسات المحلية الرائدة التي تسلط الضوء على الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لدى عينة من موظفات الحرمين الشريفين.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لدى عينة الدراسة؟
- ٢- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لدى عينة الدراسة؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، عدد سنوات الخبرة، نوع السكن، طبيعة العمل)؟

### أهمية الدراسة

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة من خلال النقاط التالية:

- تؤكد الدراسة الحالية على أهمية تعزيز القيم الإسلامية في المجتمع السعودي، وفقاً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تؤكد على تمكين المرأة وتعزيز دورها المجتمعي. وهذا بدوره يساهم في تحفيز المرأة العاملة نحو تحقيق النجاح في مجال العمل والحياة الشخصية، مما يؤدي إلى تقليل الضغوط المهنية وتحسين مستويات رضاها الوظيفي.
  - تعد الدراسة الأولى من نوعها محلياً في تناولها لمتغيرات مثل الرضا الوظيفي، جودة الحياة الأسرية، والضغط المهنية لدى موظفات الحرمين الشريفين، مقدمة إضافة علمية مهمة في مجال علم النفس التنظيمي على المستوى الإقليمي والمحلي.
  - تعالج الدراسة فجوة معرفية بالتركيز على فئة موظفات الحرمين الشريفين، على عكس الدراسات السابقة التي غالباً ما ركزت على المعلمات أو الموظفات في المجال التعليمي أو التربوي.
  - قد توفر نتائج هذه الدراسة وبالأخص حول مستويات الرضا الوظيفي إرشادات قيمة للمسؤولين بشأن اتخاذ إجراءات تهدف إلى تحسين الرضا الوظيفي والتعامل مع الضغوط المهنية
- أما الأهمية التطبيقية للدراسة، فتتضح فيما يلي:
- يمكن أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي، خفض مستويات الضغوط المهنية، وتحسين جودة الحياة الأسرية.

- أخيراً، قد تساعد نتائج الدراسة في إنشاء برامج وقائية وعلاجية تستهدف حل مشكلات العمل الخاصة بالموظفات، مما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تحسين جودة حياتهن العامة وصحتهن النفسية.

### مصطلحات الدراسة

**الرضا الوظيفي (Job Satisfaction):** يعرف الرضا الوظيفي على أنه "الموقف الذي يتبناه الموظف تجاه عمله، والذي يُعبّر في كثير من الأحيان عن رد فعل يتعلق بالإعجاب أو عدم الإعجاب بالعمل نفسه، أو بالمكافآت (الأجور، الترقيات، التقدير)، أو بالسياق (ظروف العمل، الزملاء) (American Psychological Association [APA], 2023) ويتحدد مستوى الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها الموظفة وفق اجاباتها على فقرات المقياس المستخدم في الدراسة من إعداد سبكتور (Spector, 1997) وترجمة الباحثات.

**جودة الحياة الأسرية (Quality of Family Life):** يعتبر الرضا الأسري (Family Satisfaction) مرادفاً لجودة الحياة الأسرية ويعرف بشكل عام على أنه "درجة رضا الفرد بشكل عام عن أسرته التي ينتمي إليها والعلاقات المكونة لها (الوالدين والأطفال، والأشقاء) وتتبنى الباحثات هذا التعريف لمعدي المقياس المستخدم في الدراسة الحالية من إعداد كارفر وجونز (Carver & Jones, 1992) ويتحدد مستوى الرضا الأسري في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها الموظفة وفق اجاباتها على فقرات هذا المقياس والذي قامت الباحثات بترجمته.

**الضغوط المهنية (Occupational Stressors):** تعرف الضغوط المهنية على أنها "استجابة فيزيولوجية ونفسية للأحداث أو الظروف في مكان العمل تكون ضارة بالصحة والرفاهية. يتأثر ذلك بعوامل مثل الحكمة والاستقلالية، وحدة اتخاذ القرار، وحجم العمل، ومستوى المسؤولية، والأمان في الوظيفة، والبيئة الفعلية والسلامة، وطبيعة ووتيرة العمل، والعلاقات مع زملاء العمل والمشرفين". (APA, 2023). ويتحدد مستوى الضغوط المهنية في الدراسة الحالية بالدرجة التي تحصل عليها الموظفة وفق اجاباتها على فقرات المقياس المستخدم في الدراسة من إعداد من إعداد كاراسيك وثوريل (Karasek & Theorell, 1990) وترجمة الباحثات.

## الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة في قواعد البيانات العربية والأجنبية، لاحظت الباحثات وجود العديد من الأبحاث التي استكشفت موضوعات الرضا الوظيفي، جودة الحياة الأسرية، والضغط المهنية وعلاقتها بمتغيرات متعددة عبر عينات متنوعة، والتي تختلف عن العينة المستهدفة في البحث الحالي. وقد ركزت هذه الدراسات بشكل خاص على القطاع التعليمي والتربوي، وهو الأكثر شيوعًا للبحث سواء كان ذلك على الصعيد المحلي أو الإقليمي. وفيما يلي، نقدم استعراضًا لأهم هذه الدراسات.

فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في علاقته بمتغيرات أخرى:

من أمثلة الدراسات العربية، دراسة كل من الشهومي وآخرين (٢٠٢٢) التي هدفت إلى قياس أثر أبعاد الرضا الوظيفي على التماثل التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، مستخدمًا استبانة مكونة من (٦٥) على عينة الدراسة البالغ عددها (١٠٠٠) معلم ومعلمة في سبع محافظات تعليمية بسلطنة عمان، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مباشر لثلاثة من أبعاد الرضا الوظيفي (الراتب والحوافز، ظروف العمل وطبيعته، الإدارة المدرسية) على تماثلهم التنظيمي، كما أظهرت النتائج من جهة أخرى عدم وجود تأثير لأبعاد (التنمية المهنية، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية).

وفي الجزائر، أجرى كل من مشتى وخطار (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى وجود علاقة ارتباطية بين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة الجزائرية، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٣٩) أستاذ وأستاذة من جامعات الوسط الجزائري، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي، وبينت أن هناك درجة متوسطة من الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي عند أساتذة الجامعة. كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

وفي العراق، تناولت دراسة نجم الدين وآخرين (٢٠١٩) العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي المدرسي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمة مشكلة البحث، وتمثلت عينة البحث من المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي في العراق البالغ عددهم بـ (٢٧٩) مشرف ومشرفة وبواقع (٢٠ مديرية) وأظهرت النتائج تعرض المشرفين الفنيين إلى ضغوط العمل المختلفة، كما أن المشرفين الفنيين غير راضين عما يقدم لهم من حوافز

ومكافئات ضمن مبدأ الثواب وأنهم يعانون من ظروف عملهم مما ينعكس على ضعف احترام الذات وعلى العلاقات مع العاملين من معلمين ومدرسين وإدارات المدارس.

وعلى المستوى المحلي، تناولت دراسة المطيري (٢٠٢٢) الكشف عن أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن، واستخدم المنهج الوصفي وتمثلت الأداة في استبانة تم توزيعها على عينة بلغت (٢٩٧) معلمة بالمدارس الثانوية في محافظة حفر الباطن. وبينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات جاء بمستوى فوق المتوسط. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية (موجبة) بين نمط القيادة الديموقراطي ومستوى الرضا الوظيفي، وعلاقة عكسية (سالبة) بين نمطي القيادة (الديكتاتوري والتسيبي)، ومستوى الرضا الوظيفي.

وفي ذات السياق، اهتمت دراسة الرويشد (٢٠٢١) بالكشف عن درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد شملت عينة الدراسة (٣٤٨) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف والتي تكونت من (٣٢) فقرة، والاستبانة الثانية استخدمت للتعرف على مستوى دافعية الإنجاز وتكونت من (٣٩) فقرة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف جاء مرتفعاً، وأن مستوى دافعية الإنجاز لديهم كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وتقديراتهم على مجالات دافعية الإنجاز.

وفي دراسة مشابهة تناولت أعضاء هيئة التدريس أيضاً، قامت الحسين (٢٠٢٠) بالتعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٨٠) عضواً ما بين أستاذ وأستاذ مشارك ومحاضر. واستخدمت لجمع البيانات أدواتان من تصميم الباحثة، ضغوط المهنة والثانية الرضا الوظيفي وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة، كما تبين وجود مستوى متوسط من الشعور بالرضا الوظيفي لديهم. وكان هناك ارتباط عكسي قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة والرضا الوظيفي. كما بينت النتائج وجود فروق في الضغوط المهنية لدى عضو هيئة التدريس تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

وعلى عينة من جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن أيضاً، هدفت دراسة البلهد (٢٠١٤) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في الجامعة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية.

ولتحقيق هدف الدراسة أستخدم منهج البحث الوصفي، وتم استخدام مقياس مستوى الرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠) موظفة إدارية. ومن نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى الموظفات جاء بدرجة متوسطة، وجاءت في المراتب الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الإنسانية والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية، ونوع الوظيفة، والمرتبة الوظيفية، والمؤهل التعليمي وسنوات الخبرة).

ومن أمثلة الدراسات الأجنبية، دراسة كابون وبيرتيللو (Capone & Petrillo, 2018) التي هدفت إلى كشف عن طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والضغوط المهنية من جهة والرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية من جهة أخرى وأثرها على سلامة الصحة النفسية لدى عينة من المعلمين والمعلمات في إيطاليا، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات منها مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الضغوط المهنية ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن المعلمين الذين حققوا مستويات عالية من الاحتراق النفسي كان لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية كما يتمتعون بمستوى أقل في سلامة صحتهم النفسية.

وفي كينيا، هدفت دراسة كيبلانجيت (Kiplangat, 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين أساليب القيادة والرضا الوظيفي للمحاضرين في مؤسسات التعليم العالي في كينيا، وطبقت الدراسة على عينة من (٦٠٥) من الإداريين والمحاضرين (ذكور وإناث) الذين يعملون في الجامعات العامة والخاصة في منطقة وادي ريفت، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق لجمع البيانات وأظهرت نتائج الدراسة أن أسلوب القيادة الاستبدادية كان يستخدم بشكل كبير وأدى إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

أما الدراسات التي تناولت جودة الحياة الأسرية في علاقتها بمتغيرات أخرى:

من أمثلة الدراسات العربية، دراسة عبدالله ومساعد (٢٠١٥) التي هدفت إلى دراسة دور المرأة العاملة المتزوجة في تحسين جودة الحياة الأسرية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي على عينة قوامها (٣٣٢) من النساء العاملات بجامعة شندى ولاية نهر النيل بالسودان، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى وعي المرأة بحقوقها الاقتصادية والتوافق الأسري.



ومن الدراسات المحلية، دراسة الصبان والكشكي (٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على دور جودة الحياة الأسرية كمتغير وسيط في العلاقة بين الأمن الفكري وأحادية الرؤية، وتكونت عينة الدراسة من (٨٦٠) من طلاب الجامعة السعوديين وطُبق عليهم مقاييس جودة الحياة الأسرية والأمن الفكري للشباب وأحادية الرؤية، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر أبعاد جودة الحياة الأسرية انتشاراً هو البعد الخاص بالمقدرة المادية والسلامة الصحية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين جودة الحياة الأسرية وبين الأمن الفكري، ووجود علاقة عكسية بين أحادية الرؤية وجودة الحياة الأسرية، وأن هناك تأثير إيجابي لجودة الحياة الأسرية كمتغير وسيط للعلاقة بين الأمن الفكري وأحادية/تعددية الرؤية، ووجود فروق دالة إحصائياً وفقاً للنوع لصالح الإناث في جودة الحياة الأسرية.

ومن الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية وعلاقتها بمتغيرات أخرى:

من أمثلة الدراسات العربية، دراسة الصقر والمركز (٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وأثرها على الصحة النفسية للمرأة العاملة، وانتهج البحث المنهج الوصفي. وتمثلت أدواته في مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصحة النفسية المعدل، والذي تم تطبيقهم على عينة مكونة من (٢٠) سيدة ممن يشتغلن في المجال الإداري داخل إدارة الضمان الاجتماعي واللاتي تتراوح أعمارهم بين (٣٥-٤٥). وأشارت نتائج البحث إلى وجود فروق دالة إحصائياً، تشير إلى ارتفاع معدل الصحة النفسية لدى ذوي المستوى الاجتماعي الاقتصادي والثقافي المرتفع للأسرة.

وفي مصر، تناولت دراسة خضر (٢٠٢١) التعرف على المرونة النفسية لمعلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية الأزهرية، وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة من معلمي المعاهد الأزهرية بمنطقة الشرقية البالغ عددهم (١٢٠) معلماً ومعلمة. واستخدم الباحث مقياس المرونة النفسية ومقياس مواجهة الضغوط المهنية، وهي من إعداد الباحث. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية ومواجهة الضغوط المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المرونة النفسية كانت لصالح الإناث. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الضغوط المهنية وكانت لصالح الإناث أيضاً، وتبين أن كلا من التفاؤل، والتفكير الإيجابي، والصلابة النفسية ينبئ بالقدرة على مواجهة الضغوط المهنية.

وفي الجزائر، سعت دراسة جلاب وبونويقة (٢٠٢٠) إلى التعرف على تأثير ضغوط مهنة التعليم في ظهور القلق لدى المعلمات. وقد أجريت الدراسة على عينة من ٦٠ معلمة بمدارس المسيلة، وقد تم تطبيق

استبيان من أربعة محاور (الضغوط الادارية - الضغوط الطلابية - الضغوط المرتبطة بالتدريس - الضغوط المرتبطة بزملاء العمل). وابتاع المنهج الوصفي، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية أهمها أن جميع محاور الضغوط تؤثر في ظهور القلق لدى المعلمات بدرجة كبيرة.

وفي الكويت، هدفت دراسة الردعان (٢٠٢٠) إلى التعرف على درجة الضغوط المهنية كدالة تنبؤية لأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى معلمات المرحلة المتوسطة والفروق في تلك الدرجة تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، التخصص، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة)، تم اتباع المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتنبؤي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٦٦) معلمة للمرحلة المتوسطة واللاتي تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، وقد تم استخدام مقياس الضغوط المهنية ومقياس الأعراض السيكوسوماتية. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الضغوط المهنية لدى المعلمات كانت مرتفعة وأن درجة الأعراض السيكوسوماتية كانت منخفضة، كذلك أظهرت الدراسة إمكانية التنبؤ بالأعراض السيكوسوماتية من خلال الاعتماد على درجات الضغوط المهنية لدى المعلمات بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة الضغوط المهنية وأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى المعلمات تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر، التخصص، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة).

وفي مصر، استهدفت دراسة أمين وجابر (٢٠١٨) الكشف عن الفرق بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في الضغوط المهنية، والتعرف على العلاقة الارتباطية بين عادات العقل والضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. وتكونت عينة البحث الأساسية من (٣٠) معلمة رياض الأطفال بمدينة المنيا، وتم استخدام مقياس أجنبي لعادات العقل، ومقياس الضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال من إعداد الباحثين، وتوصلت نتائج البحث إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً بين معلمات رياض الأطفال الحكومية والخاصة في الضغوط المهنية، كما أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين العادات العقلية (المثابرة، دقة الكلام، والتفكير، الإصغاء بتفهم وتعاطف، استخدام الدعابة) والضغوط المهنية لدى المعلمات.

وفي الأردن، تناولت دراسة بدران (٢٠١٧) الكشف عن مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية، واستراتيجيات التعامل معها، لعينة قوامها (٢٥٠) معلم ومعلمة تربية مهنية من سلطات تعليمية متنوعة شملت وزارة التربية والتعليم، وكالة الغوث، والقطاع الخاص. تكونت أداة الدراسة من استبانة من جزأين تناول الأول تحديد مصادر الضغوط المهنية، واستهدفت الثاني التعرف على استراتيجيات التوافق مع الضغوط المهنية. وبينت النتائج أن أهم مصادر الضغوط المهنية تراوحت بين الأداء السيئ للطلبة على

الامتحانات، والتخطيط اليومي، وتصحيح الاختبارات، والوضاء أثناء التدريس، وعدم توفر الدعم المادي، وقلة فرص التطور الوظيفي، كما بينت النتائج أن أهم الاستراتيجيات التي يتبعها المعلمون لتقليل هذه الضغوط هي التفكير الايجابي، والافتناع بالحصول على الأفضل لاحقاً، والدعاء والصلاة، كما أن هذه الاستراتيجيات لا تختلف باختلاف السلطة المشرفة على المعلمين.

وفي الجزائر، هدفت دراسة بحري (٢٠١٥) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة في الجامعة على عينة قوامها (١٢٧) امرأة متزوجة وعازبة، ولجمع البيانات تم استخدام مقياس الضغط المهني ومقياس المساندة الاجتماعية وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغط المهني والمساندة الاجتماعية ووجود فروق في مستوى الضغط المهني تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية وبتغير طبيعة العمل، وعدم وجود فروق في مستوى الضغط المهني تبعاً لمتغير الأقدمية.

وعلى المستوى المحلي، هدفت دراسة الآشي (٢٠٢٠) إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل على المناخ الأسري لدى المرأة العاملة السعودية، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استمارة البيانات العامة، مقياساً للمناخ الأسري، وآخر للضغوط المهنية. واشتملت عينة البحث على (٥٠٠) امرأة عاملة من قطاعات وظيفية مختلفة ومن مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة بمحاظفة جدة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في ضغوط العمل تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية وكانت لصالح المتزوجات ووجود علاقة ارتباط عكسي بين مصادر ضغوط العمل والمناخ الأسري الإيجابي، كما أظهرت الدراسة أن أكثر العوامل المؤثرة على ضغوط العمل كانت القطاع الوظيفي يليه على التوالي، عدد سنوات الخدمة والدخل الشهري وعدد أفراد الأسرة.

وفي مدينة الرياض، هدفت دراسة الشلاش (٢٠١٩) إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية التي تواجه معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية وبين الذكاء العاطفي، ومعرفة الفروق في التعرض للضغوط المهنية وفقاً لمتغير التخصص (اللغة العربية- اللغة الإنجليزية- الفيزياء)، وقد أتبعته الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت على عينة قوامها (٨٠) معلماً ومعلمة، مقسمة إلى (٥٠) معلماً من ثانوية المعتمد بن عباد (بنين)، و(٣٠) معلمة من الثانوية الـ ٤٧ للبنات بالرياض، وقد أعد الباحث مقياس الضغوط المهنية ومقياس الذكاء العاطفي، وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات

الضغوط المهنية ككل ودرجات الذكاء العاطفي؛. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق في الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية باختلاف التخصص (اللغة العربية- اللغة الإنجليزية- الفيزياء).

### تعليق عام على الدراسات السابقة

- أظهرت الدراسات السابقة أهمية الرضا الوظيفي في حياة الموظف وكيفية تأثره بعدد من العوامل الديموغرافية، مشيرةً إلى العلاقة العكسية بينه وبين الضغوط المهنية.
- ألفت الدراسات السابقة الضوء على التأثيرات السلبية للضغوط المهنية على مختلف فئات الموظفين في عدة منظمات عمل وبيئات ثقافية متنوعة. من بين هذه الدراسات، تبرز دراسة الحسين (٢٠٢٠)، التي استقصت الضغوط المهنية بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن كمثال فريد يجمع بين المتغيرين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.
- استفادت الدراسة الحالية بشكل كبير من الدراسات السابقة في صياغة أسئلتها البحثية، تطوير منهجيتها، وتحليل نتائجها.

### منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدت الباحثات على المنهج الوصفي الارتباطي، والذي يُعد الأنسب لهذا النوع من الأبحاث نظراً لتركيزه على فحص وتحليل الظواهر بحالتها الطبيعية، كما أوضح عبيدات وآخرون (٢٠١٤). يُميز هذا المنهج بتفصيله الدقيق للظواهر، سواء بالتحليل الكيفي أو الكمي، ويُعتبر طريقة فعالة للتحليل والتفسير العلمي المنظم لظاهرة أو مشكلة معينة. يتم ذلك من خلال جمع بيانات ومعلومات محددة حول الظاهرة المدروسة، تصنيفها وتحليلها بشكل دقيق للوقوف على جوانبها المختلفة.

### مجتمع وعينة الدراسة

يشتمل مجتمع البحث على موظفات الحرمين الشريفين وتم اختيار عينة متيسرة من هذا المجتمع للإجابة عن أسئلة الدراسة عن طريق إرسال نسخة إلكترونية من مقاييس الدراسة المعدة عبر نماذج قوئل (Google Forms) إلى القسم النسائي بالرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي. واشتملت عينة البحث على (١٠٢) موظفة، ويوضح جدول (١) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

## جدول (١). الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	مهني	2	2.0
	عام	10	9.8
	جامعي	78	76.5
	دراسات عليا	12	11.8
الحالة الاجتماعية	غير متزوجة	26	25.5
	متزوجة	56	54.9
	أرملة	0	0.0
	مطلقة	20	19.6
عدد الأبناء	لا يوجد	32	31.4
	١-٣ أبناء	40	39.2
	أكثر من ٣ أبناء	30	29.4
عدد سنوات الخبرة	أقل من سنة	6	5.9
	١-٣ سنوات	4	3.9
	أكثر من ٣ سنوات	92	90.2
نوع السكن	إيجار	44	43.1
	ملك	58	56.9
طبيعة العمل	مكتبي	54	52.9
	ميداني	40	39.2
	أخرى	8	7.8

ويتضح من الجدول أن أغلب العينة لديها مؤهل جامعي (٧٦,٥٪)، وهذا يشير إلى أن العينة تتميز بمستوى عالٍ من التعليم، ومن لديهم مؤهل عالٍ (دراسات عليا) يمثلون نسبة متوسطة نسبياً بلغت ١١,٨٪. وفئات التعليم الأخرى (عام ومهني) تمثل نسبة متدنية. ومن حيث الحالة الاجتماعية فإن معظم العينة متزوجة (٥٤,٩٪)، كما أن الأغلبية العظمى من العينة (حوالي ٧٠,٦٪) لديهم بين ١ و ٣ أبناء بينما نسبة كبيرة ليس لديهم أطفال (٣١,٤٪). ومن حيث عدد سنوات الخبرة، تتميز العينة بخبرة عالية في العمل، حيث إن (٩٠,٢٪) لديهم أكثر من ٣ سنوات من الخبرة بينما نسبة صغيرة لديها خبرة أقل من سنة (٥,٩٪). كما تنقسم العينة بشكل تقريبي إلى نصفين في نوع السكن بين الإيجار (٤٣,١٪) والملك (٥٦,٩٪) وأخيراً بالنسبة لطبيعة العمل، فأغلب العينة تعمل في وظائف مكتبية (٥٢,٩٪)، بينما تعمل نسبة أقل في وظائف ميدانية (٣٩,٢٪) أو وظائف أخرى (٧,٨٪).

**أدوات الدراسة.** تكونت النسخة الإلكترونية لأدوات الدراسة من مجموعة من الأسئلة الديموغرافية (كما هي موضحة في جدول ١)، وثلاثة مقاييس قامت الباحثات بترجمتها والتأكد من صدقها وثباتها على العينة الاستطلاعية المكونة من (٣٠) موظفة، كما اشتملت أسئلة الدراسة على أسئلة مفتوحة عن متغيرات الدراسة إلا أنه لم يتم تضمينها في نتائج الدراسة الحالية. ويمكن استعراض مقاييس الدراسة كما يلي:

#### **المقياس الأول: الرضا الوظيفي (Spector, 1997)**

ويحتوي على ٣٦ فقرة ويتفرع إلى ٩ أبعاد يتكون كل بعد من أربع فقرات كما يلي: بعد الدافع، الحوافز والامتيازات، الإشراف، العوائد أو الفوائد، المكافآت، الإجراءات، زملاء العمل، طبيعة العمل، التواصل. ويتم الإجابة عنه وفق مقياس ليكرت سداسي كما يلي: أوافق بشدة = ٦، أوافق بصورة متوسطة = ٥، أوافق قليلاً = ٤، لا أوافق قليلاً = ٣، لا أوافق بصورة متوسطة = ٢، لا أوافق بشدة = ١.

#### **المقياس الثاني: الرضا الأسري (Carver & Jones, 1992)**

ويحتوي على ١٩ فقرة موزعة على عامل واحد فقط. ويتم الإجابة عنه وفق مقياس ليكرت رباعي كما يلي: غالباً = ٤، أحياناً = ٣، نادراً = ٢، أبداً = ١.

#### **المقياس الثالث: الضغوط الوظيفية (Karasek & Theorell, 1990)**

يحتوي على ١٧ فقرة. ويتفرع إلى ثلاثة أبعاد كما يلي: المهام ويشمل الفقرات من (١-٥)، التحكم ويشمل الفقرات (من ٦-١١)، والدعم ويشمل الفقرات من (١٢-١٧). ويتم الإجابة عنه وفق مقياس ليكرت رباعي كما يلي: غالباً = ٤، أحياناً = ٣، نادراً = ٢، أبداً = ١.

#### **صدق وثبات أدوات الدراسة**

##### **أولاً: صدق الاتساق الداخلي**

قامت الباحثات بحساب صدق الاتساق الداخلي وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية (ن=٣٠) بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وذلك للتأكد من توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الاستبانة. ويبين جدول (٢) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من ٠,٠١، وبذلك تعتبر عبارات المقاييس للمتغيرات الثلاثة صادقة وتقيس ما وضعت لقياسه.

## جدول (٢). صدق الاتساق الداخلي للمقاييس الثلاثة.

الرضا الوظيفي			جودة الحياة الأسرية			الضغوط الوظيفية		
القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.000	.714**	19	0.000	.663**	1	0.000	.630**	1
0.000	.687**	20	0.045	.369*	2	0	.730**	2
0.000	.739**	21	0.000	.810**	3	0.002	.535**	3
0.031	-.395*	22	0.000	.698**	4	0.001	.595**	4
0.657	.085	23	0.003	.524**	5	0.000	.700**	5
0.019	.426*	24	0.001	.555**	6	0.001	.577**	6
0.000	.787**	25	0.015	.441*	7	0.004	.523**	7
0.026	.405*	26	0.000	.629**	8	0.050	.361*	8
0.000	.852**	27	0.109	.298	9	0.000	.772**	9
0.008	.478**	28	0.000	.896**	10	0.003	.528**	10
0.000	.864**	29	0.028	.401*	11	0.000	.781**	11
0.000	.764	30	0.048	.364*	12	0.001	.555**	12
0.000	-.799	31	0.001	.554**	13	0.000	.619**	13
0.014	.444*	32	0.001	.589**	14	0.000	.639**	14
0.000	.817	33	0.000	.712**	15	0.000	.699**	15
0.011	.458*	34	0.000	.681**	16	0.000	.674**	16
0.000	.620**	35	0.004	.513**	17	0.000	.721**	17
0.000	-.739	36	0.048	.364*	18	0.030	.398*	18
						0.000	.716**	19

\*\* معامل الارتباط دال عند ٠,٠١

## ثانياً: الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

قامت الباحثات بحساب قيمة معامل الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها باستخدام معامل كرونباخ ألفا. ويبين جدول (٣) أن قيمة معاملات الثبات للمقاييس الثلاثة ملائمة حيث تراوحت القيم ما بين (٠,٧١٩-٠,٨٩٣)، وهو أكبر من ٠,٧٠، مما يشير إلى إمكانية استخدام مقاييس الدراسة مع العينة المستهدفة نظراً لارتفاع قيمة معامل الثبات.

## جدول (٣). معاملات الثبات للمقاييس الثلاثة.

المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الضغوط الوظيفية	17	0.719
جودة الحياة الأسرية	19	0.893
الرضا الوظيفي	36	0.823

الإجراءات الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، استخدمت الباحثات عددا من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science, Version 26) كما يلي:

١. حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على استجابات أفراد العينة تجاه عبارات المقاييس التي تتضمنها الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد العينة عن كل عبارة من عبارات مقاييس الدراسة، وللتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة عن متوسطها الحسابي.
٣. معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات والعلاقات بين الفقرات وأبعاد مقاييس الدراسة.
٤. معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات فقرات مقاييس الدراسة.
٧. اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين.
٨. اختبار تحليل التباين الاحادي لاختبار الفروق بين متوسطات ثلاث عينات مستقلة فأكثر.
٩. اختبار شيفيه البعدي للفروق المتعددة.

## نتائج الدراسة

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغوط المهنية لدى عينة الدراسة؟ للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثات بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والنتائج مبينة في الجداول التالية:



## الضغوط الوظيفية

يتبين من جدول رقم (٤) استجابات أفراد العينة على فقرات مقياس الضغوط الوظيفية كما يلي:

جدول (٤). البيانات الوصفية لفقرات الضغوط الوظيفية.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المهام			
١	هل يجب أن تعلمي بسرعة كبيرة؟	3.37	0.628
٢	هل يجب أن تعمل بشكلي مكثف جدا؟	3.27	0.726
٣	هل يتطلب عملك الكثير من الجهد؟	3.31	0.808
٤	هل لديك الوقت الكافي لإنجاز كل شيء؟	3.33	0.812
٥	هل يتضمن عملك في كثير من الأحيان متطلبات/مهام متعارضة؟	2.84	0.876
	جميع فقرات المهام	3.22	0.40
التحكم			
٧	هل لديك إمكانية تعلم أشياء جديدة خلال عملك؟	3.53	0.699
٨	هل يتطلب عملك مستوى عال من المهارة أو الخبرة؟	3.55	0.639
٩	هل تتطلب منك وظيفتك أن تأخذي زمام المبادرة؟	3.51	0.540
١٠	هل عليك أن تفعل الشيء نفسه مرارا وتكرارا؟	3.59	0.665
١١	هل لديك الخيار في تحديد كيفية أدائك لعملك؟	3.02	1.005
١٢	هل لديك الخيار في تحديد ما تفعله في العمل؟	2.86	1.053
	جميع فقرات التحكم	3.34	0.46
الدعم			
١٣	نتعامل بشكل جيد مع بعضنا البعض في العمل	3.10	0.751
١٤	زملائي في العمل يدعمونني	3.31	0.832
١٥	يتقهمني الآخرون عندما أمر بيوم عصيب	3.43	0.637
١٦	علاقتي برؤسائي جيدة	3.25	0.864
١٧	أستمتع بالعمل مع زملائي	3.71	0.537
	جميع فقرات الدعم	3.39	0.50
	جميع الفقرات	3.32	0.31

ملاحظة: العبارات العكسية = ٦ و ٧ و ٩ و ١٣ و ١٤ و ١٥ و ١٧.

وبصفة عامة تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لجميع الفقرات ٣,٣٢ من (٤)، وبانحراف معياري يساوي ٠,٣١، وهو أقل من الواحد الصحيح مما يعني أن الاستجابات متقاربة من بعضها البعض ويشير ذلك إلى أن مستوى الضغوط الوظيفية المتعلقة بالمهام والتحكم والدعم لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة.

### جودة الحياة الأسرية

جدول (٥). البيانات الوصفية لفقرات جودة الحياة الأسرية.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتعامل أفراد أسرتي مع بعضهم البعض بشكل متسق وعادل	3.61	0.632
٢	أستطيع القيام بأي شيء من أجل أي فرد من أسرتي	3.80	0.399
٣	أقضي وقتاً طيباً مع أسرتي	3.51	0.641
٤	أشعر بأن والديّ (أو زوجي وأبنائي) يدعمونني	3.76	0.470
٥	أعرف دائماً ما يمكنني وما لا يمكنني الإفلات منه بلا عقوبة في منزلي	3.39	0.822
٦	لست متأكدة ماهي القواعد في أسرتي من يوم إلى آخر	2.33	1.120
٧	أسرتي هي أقل الجوانب أهمية في حياتي	1.40	0.921
٨	سأفعل أي شيء ضروري من أجل أي فرد من أفراد أسرتي	3.92	0.270
٩	هناك الكثير من الخلافات في أسرتي	2.14	0.718
١٠	أشعر بالأمان في مشاركة ما يجول في نفسي مع أسرتي	3.67	0.619
١١	أنا سعيدة بأسرتي كما هي	3.82	0.432
١٢	معاملة أفراد أسرتي لبعضهم البعض مستقرة دائماً	3.53	0.640
١٣	توجد الكثير من الأمور في شؤون أسرتي أرغب في تغييرها لو استطعت	2.98	0.731
١٤	نادراً ما أكون على سجيتي مع أسرتي	2.49	1.200
١٥	أشعر بأنني لست سعيدة مع أسرتي	1.47	0.875
١٦	لدي التزام شديد تجاه أسرتي	3.78	0.459
١٧	أشعر بعدم الرضا عن أسرتي	1.49	0.876
١٨	أسرتي تؤمن بي	3.75	0.557
١٩	أشعر برضا وراحة كبيرة في أسرتي	3.75	0.655
	جميع الفقرات	3.42	0.39

تبين النتائج أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على فقرات جودة الحياة الأسرية تراوحت بين (٤,٩٢-٣) وبلغ المتوسط الحسابي لجميع الفقرات ٣,٤٢ من (٤)، وبانحراف معياري يساوي ٠,٣٩،

وهو أقل من الواحد الصحيح مما يعني أن الاستجابات متقاربة من بعضها البعض ويشير ذلك إلى أن مستوى جودة الحياة الأسرية لدى عينة الدراسة جاء مرتفعاً.

### الرضا الوظيفي

جدول (٦). البيانات الوصفية لفقرات الرضا الوظيفي.

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدفع			
١	أشعر أنني أتقاضى أجراً عادلاً عن العمل الذي أقوم به	2.76	1.819
٢	الزيادة في الرواتب قليلة جداً ومتباعدة زمنياً	5.27	1.275
٣	أشعر بعدم التقدير في المنظمة عندما أفكر بالأجر الذي أتقاضاه منها	4.14	1.592
٤	أشعر بالرضا عن الفرص المتاحة في زيادة الأجر	3.04	2.090
	جميع فقرات (الدفع)	2.58	1.14
الحوافز والامتيازات			
١	حقيقةً هناك فرص قليلة جداً للترقية في عملي	5.24	1.373
٢	الذين يؤدون عملهم بصورة جيدة يحظون بفرص جيدة للترقية	2.51	1.923
٣	يتقدم الناس وظيفياً في هذه المؤسسة بالسرعة التي يتقدمون بها في الأماكن أو المنظمات الأخرى	2.37	1.554
٤	أشعر بأنني راضية عن فرصي للترقية في العمل	2.67	2.065
	جميع فقرات (الحوافز والامتيازات)	2.33	1.23
الإشراف			
١	إن رئيسي المباشرة كفء جداً في أدائها للعمل	4.98	1.535
٢	رئيسي المباشرة في العمل ليست عادلة معي	1.78	1.467
٣	رئيسي في العمل تعطي اهتماماً قليلاً لمشاعر العاملين الذين تشرف عليهم	2.69	1.829
٤	أقدر وأحترم رئيسي في العمل	5.75	0.592
	جميع فقرات (الإشراف)	5.06	1.01
العوائد أو الفوائد			
١	لست راضية عن الامتيازات التي أحصل عليها	4.61	1.770
٢	الامتيازات التي نحصل عليها هي نفس الامتيازات في المنظمات الأخرى	2.22	1.692
٣	الامتيازات التي نحصل عليها عادلة	2.63	1.791

1.535	5.02	هنالك فوائد من المفترض أن نحصل عليها في العمل ولكنها غير موجودة	٤
1.22	2.30	جميع فقرات (العوائد أو الفوائد)	
			المكافآت
1.778	3.75	عندما أقوم بعمل جيد أحصل على التقدير الذي يجب أن أحصل عليه عن ذلك العمل	١
1.714	3.59	لا اشعر بأن العمل الذي أقوم به يلقي التقدير	٢
1.091	5.27	المكافآت قليلة للعاملين هنا	٣
1.646	4.51	أشعر بأن جهودي لا تكافأ بالطريقة الصحيحة التي يجب أن أكافأ بها	٤
1.03	2.84	جميع فقرات (المكافآت)	
			الاجراءات
1.437	4.41	هناك عدة أنظمة وإجراءات تجعل القيام بالعمل الجيد أمراً صعباً	١
1.758	4.14	جهودي المبذولة لكي أقوم بعمل جيد لا تذهب بدون فائدة	٢
1.397	4.57	هناك واجبات كثيرة في العمل	٣
1.549	4.24	عندي الكثير من الأعمال الكتابية في العمل	٤
0.78	2.98	جميع فقرات (الإجراءات)	
			زملاء العمل
1.692	4.78	أرتاح للأشخاص الذين أعمل معهم	١
1.865	3.08	وجدت بأنه علي أن أعمل بجد أكبر في عملي وذلك لعدم كفاءة الأشخاص الذين أعمل معهم	٢
1.339	4.90	أنا مستمتعة بعملي مع الزملاء	٣
1.698	3.65	هناك الكثير من المشاحنات والشجار في العمل	٤
1.06	4.24	جميع فقرات (زملاء العمل)	
			طبيعة العمل
1.508	1.94	أشعر أن عملي بلا معنى	١
1.311	5.16	أحب الأعمال التي أقوم بها في عملي	٢
0.886	5.65	أشعر بالفخر عندما أؤدي عملي	٣
1.341	5.06	عملي ممتع	٤
0.98	5.23	جميع فقرات (طبيعة العمل)	
			التواصل
1.365	4.14	عملية التواصل تبدو جيدة ضمن إطار هذه المنظمة	١
1.900	3.41	رؤية وأهداف هذه المنظمة غير واضحة بالنسبة لي	٢
1.479	3.57	اشعر بأنني لا اعرف ماذا يحدث في هذه المنظمة	٣

2.010	3.80	الواجبات في العمل غير موضحة بصورة مفصلة	٤
0.81	3.74	جميع فقرات (التواصل)	
0.64	3.48	جميع الفقرات	

ملاحظة: العبارات العكسية = ٢ و ٤ و ٦ و ٨ و ١٠ و ١٢ و ١٤ و ١٦ و ١٨ و ١٩ و ٢١ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٦ و ٢٩ و ٣١ و ٣٢ و ٣٤.

وبصفة عامة تبين النتائج أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة لجميع فقرات الرضا الوظيفي جاءت قيمتها ٣,٤٨ من (٦)، وانحراف معياري يساوي ٠,٦٤، وهو أقل من الواحد الصحيح مما يعني أن الاستجابات متقاربة من بعضها البعض ويشير ذلك إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة جاء متوسطاً.

**السؤال الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغط المهنية لدى عينة الدراسة؟**

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثات بحساب قيمة معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجداول (٧) و (٨) و (٩).

جدول (٧). معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية.

جميع أبعاد الرضا الوظيفي	التواصل	طبيعة العمل	زملاء العمل	الإجراءات	المكافأة	العوائد أو الفوائد	الإشراف	الحوافز والامتيازات	البنع	الإحصاءات	البعء
0.006	-0.096	0.248*	0.152	-0.105	0.030	-0.013	0.058	-0.151	-0.075	معامل الارتباط	جودة الحياة الأسرية
0.951	0.335	0.012	0.126	0.295	0.768	0.895	0.565	0.130	0.453	القيمة الاحتمالية	
102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	العدد	

يلاحظ من الجدول أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي بجميع أبعاده وجودة الحياة الأسرية عند مستوى  $\alpha < 0.05$ ، حيث إن قيمة معامل بيرسون = ٠,٠٠٦، والقيمة الاحتمالية = ٠,٩٥١، وهي أكبر من ٠,٠٥.

جدول (٨). معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي والضغوط الوظيفية.

البعد	الإحصاءات	الذئع	العوافر والامتيازات	الإشراف	العوائد او القوائد	المكافأة	الإجراءات	زملاء العمل	طبيعة العمل	التواصل	جميع أبعاد الرضا الوظيفي
المهام	معامل الارتباط	-0.212°	-0.176	.264**	-0.028	-0.212°	-0.176	.264**	-0.028	-0.212°	-0.176
	القيمة الاحتمالية	0.032	0.077	0.007	0.781	0.032	0.077	0.007	0.781	0.032	0.077
	العدد	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
التحكم	معامل الارتباط	-0.322**	-0.176	.280**	-0.062	-0.322**	-0.176	.280**	-0.062	-0.322**	-0.176
	القيمة الاحتمالية	0.001	0.076	0.004	0.536	0.001	0.076	0.004	0.536	0.001	0.076
	العدد	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
الدعم	معامل الارتباط	-0.093	.295**	.422**	0.000	-0.093	.295**	.422**	0.000	-0.093	.295**
	القيمة الاحتمالية	0.352	0.003	0.000	0.000	0.352	0.003	0.000	0.000	0.352	0.003
	العدد	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102
جميع أبعاد الضغوط الوظيفية	معامل الارتباط	-0.414**	-0.029	.292**	-0.002	-0.414**	-0.029	.292**	-0.002	-0.414**	-0.029
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.774	0.003	0.987	0.000	0.774	0.003	0.987	0.000	0.774
	العدد	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102

يتضح من الجدول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي وهي الإشراف، المكافأة، زملاء العمل، طبيعة العمل، والتواصل وجميع أبعاد الضغوط الوظيفية (المهام - التحكم - الدعم) لدى عينة الدراسة عند مستوى  $\alpha < 0.05$ ، حيث تقل القيم الاحتمالية لكل منهما عن 0.05، كما يلاحظ أنه توجد علاقة بين جميع أبعاد الرضا الوظيفي ومجموعة والدعم لدى عينة الدراسة عند مستوى، بقيمة احتمالية تساوي 0.003، وهي عن 0.05.

## جدول (٩). معاملات الارتباط بين الضغوط الوظيفية وجودة الحياة الأسرية.

جميع ابعاد الضغوط الوظيفية	الدعم	التحكم	المهام	الإحصاءات	البعد
0.123	0.043	.254**	-0.075	معامل الارتباط	جودة الحياة الأسرية
0.217	0.671	0.010	0.456	القيمة الاحتمالية	
102	102	102	102	العدد	

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوطات الوظيفية بجميع أبعادها وجودة الحياة الأسرية حيث إن قيمة معامل بيرسون = ٠,١٢٣، والقيمة الاحتمالية = ٠,٢١٧، وهي أكبر من ٠,٠٥.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي وجودة الحياة الأسرية والضغوط المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، عدد سنوات الخبرة، نوع السكن، طبيعة العمل)؟

## المؤهل العلمي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة وفق المؤهل العلمي، وجدولاً (١٠) و(١١) يبينان ذلك:

جدول (١٠). تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق المؤهل العلمي.

القيمة الاحتمالية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.000	10.132	1.024	3	3.072	بين المجموعات
		0.101	98	9.903	داخل المجموعات
			101	12.975	المجموع

يتضح من الجدول أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ١٠,١٣٢، والقيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠، وهي أقل من ٠,٠٥، مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق المؤهل العلمي عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

جدول (١١). اختبار شيفيه للفروق المتعددة وفق المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية		
				٠.٠٠١	٠.٠١	٠.٠٥
مهني	2.00	2.97	0.14	0.134	0.169	1.000
عام	10.00	3.56	0.39	0.134	0.926	0.001
جامعي	78.00	3.49	0.32	0.169	0.926	0.000
دراسات عليا	12.00	3.00	0.26	1.000	0.001	0.000

ويبين اختبار شيفيه للفروق المتعددة في جدول (١٠) أن الفرق بين فئتي "دراسات عليا" و"عام" ولصالح الفئة "عام"، كما توجد فروق بين فئتي "دراسات عليا" و"جامعي" ولصالح الفئة "جامعي".

### الحالة الاجتماعية

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق الحالة الاجتماعية، وجدول (١٢) يوضح ذلك: جدول (١٢). تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق الحالة الاجتماعية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	.129	2	.064	.496	.611
داخل المجموعات	12.846	99	.130		
المجموع	12.975	101			

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى الحالة الاجتماعية حيث إن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٠,٤٩٦ والقيمة الاحتمالية تساوي ٠,٦١١ وهي أكبر من ٠,٠٥.

### عدد الأبناء

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد الأبناء، وجدول (١٣) يوضح ذلك:



جدول (١٣). تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد الأبناء.

القيمة الاحتمالية	قيمة " ف "	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.001	7.385	.842	2	1.685	بين المجموعات
		.114	99	11.291	داخل المجموعات
			101	12.975	المجموع

يتضح من الجدول أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٧,٣٨٥ والقيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠١ وهي أقل من ٠,٠٥، مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد الأبناء عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

جدول (١٤). اختبار شيفيه للفروق المتعددة وفق عدد الأبناء.

القيمة الاحتمالية			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	عدد الأبناء
٣ أبناء	١-٣ أبناء	لا يوجد				
0.527	0.043		0.31	3.48	32	لا يوجد
0.002		0.043	0.32	3.28	40	١-٣ أبناء
	0.002	0.527	0.39	3.58	30	أكثر من ٣ أبناء

ويبين اختبار شيفيه للفروق المتعددة في جدول (١٤) أن الفرق بين فئتي "١-٣ أبناء" و "لا يوجد" ولصالح الفئة "لا يوجد"، كما توجد فروق بين فئتي "أكثر من ٣ أبناء" و "١-٣ أبناء" ولصالح الفئة "أكثر من ٣ أبناء".

#### عدد سنوات الخبرة

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد سنوات الخبرة، وجدول (١٥) يوضح ذلك:

جدول (١٥). تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد سنوات الخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	.236	2	.118	.918	.403
داخل المجموعات	12.739	99	.129		
المجموع	12.975	101			

يتضح من الجدول أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٠,٩١٨ والقيمة الاحتمالية تساوي ٠,٤٠٣ وهي أكبر من ٠,٠٥، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق عدد سنوات الخبرة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

### نوع السكن

تم استخدام اختبار (ت) لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق نوع السكن، وجدول (١٦) يوضح ذلك:

جدول (١٦). اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق نوع السكن.

نوع السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية
إيجار	44	3.54	0.24	2.718	100	0.008
ملك	58	3.35	0.41			

يتضح من الجدول أن قيمة (ت) المحسوبة تساوي ٢,٧١٨، كما أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٨ وهي أقل من ٠,٠٥، مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق نوع السكن عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) والفروق لصالح الفئة "نوع السكن إيجار".

### طبيعة العمل

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي يعزى إلى طبيعة العمل، وجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧). تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا وفق طبيعة العمل.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " ف "	القيمة الاحتمالية
بين المجموعات	.239	2	.120	.930	.398
داخل المجموعات	12.736	99	.129		
المجموع	12.975	101			

يتضح من الجدول أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي ٠,٩٣٠، والقيمة الاحتمالية تساوي ٠,٣٩٨، وهي أكبر من ٠,٠٥، مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الضغوط الوظيفية والرضا الأسري والرضا الوظيفي وفق طبيعة العمل عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وتتلخص نتائج الدراسة كما يلي:

١. جاء المتوسط الحسابي لضغوط العمل بين أفراد العينة بقيمة ٣,٣٢ من ٤، مع انحراف معياري قدره ٠,٣١، مشيراً إلى ارتفاع ضغوط العمل بالنظر إلى تقارب الاستجابات. كما أن المتوسط الحسابي لجودة الحياة الأسرية بلغ ٣,٤٢ من ٤، بانحراف معياري ٠,٣٩، مما يدل على ارتفاع مستوى جودة الحياة الأسرية بين أفراد عينة الدراسة. كما وصل المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي إلى ٣,٤٨ من ٦، بانحراف معياري ٠,٦٤، مما يُشير إلى مستوى متوسط من الرضا الوظيفي.

٢. لم تُظهر النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي أو الضغوط الوظيفية وجودة الحياة الأسرية، بينما وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي (مثل الإشراف، المكافأة، والتواصل) والضغوط الوظيفية.

٣. وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط الوظيفية والرضا الوظيفي وفقاً للمؤهل العلمي، بينما لم تُظهر الحالة الاجتماعية فروقاً دالة، في حين وُجدت فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لعدد الأبناء. كما لم تُظهر هذه المتغيرات فروقاً ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي والضغوط الوظيفية وجودة الحياة الأسرية، باستثناء نوع السكن الذي أظهر فروقاً.

### مناقشة النتائج والتوصيات

تُظهر نتائج الدراسة الحالية مستويات مرتفعة من الضغوط الوظيفية وجودة الحياة الأسرية، بجانب مستوى متوسط من الرضا الوظيفي ضمن عينة موظفات الحرمين الشريفين. عند المقارنة مع نتائج الدراسات

السابقة، نجد بعض التشابه والاختلاف الذي يعزى إلى متغيرات متنوعة وسياقات ثقافية مختلفة. فعلى سبيل المثال، تؤكد دراسة الشهومي والحداوي (٢٠٢٢) التي سلطت الضوء على تأثير أبعاد الرضا الوظيفي في سلطنة عمان، على أهمية هذا المتغير، وهو ما أكدته الدراسة الحالية أيضا لكنها تبرز بشكل أكثر وضوحًا تأثير الضغوط الوظيفية على الرضا وجودة الحياة الأسرية، مما يُشير إلى ضرورة تطوير استراتيجيات للتقليل من هذه الضغوط.

من جانب آخر، تتوافق دراسة مشتى وخطار (٢٠٢٠)، التي كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في الجزائر، مع نتائج الدراسة الحالية التي تُشير كذلك إلى أهمية الرضا الوظيفي. إلا أن الدراسة الحالية تُضيف بُعدًا جديدًا بتوضيح كيف أن الضغوط الوظيفية قد تُقلل من الفوائد الإيجابية للرضا الوظيفي، مُسلطة الضوء على التعقيدات في العلاقة بين هذه المتغيرات. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد دراسة المطيري (٢٠٢٢)، التي بحثت في العلاقة بين أنماط القيادة والرضا الوظيفي، على أهمية الجوانب الإدارية والتنظيمية في تحسين الرضا الوظيفي، وهو ما تركز عليه الدراسة الحالية أيضًا. وهذه النتائج، بمجملها، تُشير إلى أن الارتقاء بالرضا الوظيفي وتقليل الضغوط يستلزم مقارنة شاملة تتضمن العوامل الإدارية والتنظيمية التي تتضمنها بيئة العمل.

وفيما يخص جودة الحياة الأسرية، تُعزز الدراسة الحالية الفهم حول أهمية هذا المتغير في تحقيق التوازن بين العمل والحياة، وتتفق بذلك مع نتائج بوزيدى (٢٠١٥) والصبان والكشكي (٢٠٢١) التي أكدت على أثر البعد الأسري في السلوك المهني. علاوةً على ذلك، تتفق الدراسة الحالية في الاهتمام بالضغوط الوظيفية مع دراسة نجم الدين وعبد الرحمن (٢٠١٩)، بينما تُقدم بُعدًا خاصًا بالتركيز على عينة من موظفات الحرمين الشريفين، مُقدمة إضافة ذات قيمة إلى الأدبيات البحثية ومُسهمة في وضع توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز بيئة العمل والحياة الأسرية.

وفي ضوء ما سبق، تقدم الباحثات التوصيات الآتية:

- ضرورة تطوير وتنفيذ برامج إرشادية وورش عمل توعوية تهدف إلى مساعدة الموظفين على التعامل مع الضغوط وتعزيز قدرتهن على التكيف مع التحديات المهنية.
- العمل على تعزيز مهارات التفكير الإيجابي لدى الموظفين لزيادة مستويات الرضا بالحياة المهنية، مما يساهم في تحسين الرضا الوظيفي والشعور بالاستمتاع بالعمل.

- تنشيط ودعم البرامج الهادفة إلى تحسين جودة الحياة الأسرية للموظفات، الأمر الذي يعزز من قدرتهن على التأقلم مع الضغوط الوظيفية.
- إجراء المزيد من الدراسات الكمية والنوعية على عينات متنوعة ومميزة من الموظفات، بما في ذلك عينات مثل تلك المشمولة في الدراسة الحالية، بهدف تطوير وتحسين الخدمات المقدمة في القطاعات المختلفة التي يعملن بها.

### شكر وعرافان

تتقدم الباحثات بالشكر لعمادة البحث العلمي، جامعة الملك عبد العزيز - جدة، على دعمها العلمي والمادي لهذا المشروع بالمنحة البحثية رقم (IFPAS:070- 246-2020). كما تتقدم الباحثات بالشكر للقسم النسائي بالرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي على تعاونهن في جمع بيانات الدراسة.

### المراجع

#### أولاً: المراجع العربية

- الآشي، ألفت بنت عبد العزيز. (٢٠٢٠). ضغوط العمل لدى المرأة العاملة السعودية وأثره على المناخ الأسري. *مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع*، ١٥، ٥٧٩-٦٣١.
- أمين، ابتسام سعد، جابر، غادة فرغل (٢٠١٨). عادات العقل وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية (جامعة الإسكندرية)*، ٢ (٣٣)، ١٦٤-١٣١.
- بحري، نبيل فارس. (٢٠١٥). علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية، *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣، ٩١-١٠٩.
- بدران، بلال عمر. (٢٠١٧). مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن واستراتيجيات التعامل معها من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة كلية التربية (جامعة الأزهر)*، ١٧٦ (٣٦)، ٣٦٦-٣٢٥.
- بلمقدم، فاطمة، بورس، حورية، دعماش، خديجة. (٢٠١٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الاغواط. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٢٦، ٢٩-٣٨.

البليهد، نوره بنت محمد. (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، ١٠ (٣)، ١٤٧-١٦٣.

جلاب، مصباح، بونويقة، نصيرة. (٢٠٢٠). درجة تأثير ضغوط مهنة التعليم في ظهور القلق لدى المعلمات: دراسة ميدانية بمدارس المسيلة. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، ١ (٨)، ٢٣-٣٩.

الحسين، أسماء عبد العزيز. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٦ (٢٨)، ٦٤-٨٥.

حمد، إرادة عمر. (٢٠٢٢). ضغوط العمل لدى عينة من موظفات الحرمين الشريفين وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية*، ٨ (٢٩)، ٢٩٧-٣٢١.

خضر، محمد عبد الرحمن محمد. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة الضغوط المهنية لمعلمي المعاهد الأزهرية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٢٢ (٥)، ١٠٣-١٣٢.

الردعان، دلال عبدالهادي فهد. (٢٠٢٠). مستوى الضغوط المهنية كدالة تنبؤية لأعراض الاضطرابات السيكوسوماتية لدى معلمات المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة الطفولة والتربية (جامعة الإسكندرية)*، ٤٢ (١٢)، ١٧٥-٢٣٢.

الرويشد، فيصل مد الله. (٢٠٢١). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، ٣٥ (٧)، ١١٠٥-١١٣٤.

الشلاش، عمر بن سليمان. (٢٠١٩). الضغوط المهنية التي يواجهها معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية وعلاقتها بالذكاء العاطفي. *مجلة الفتح*، ١٠، ١٠٨-١٤٥.

الشمري، ذهب نايف. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لعنصرات هيئة التدريس بكلية التربية جامعة حائل في ظل تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية (جامعة عين شمس)*، ١ (٤٠)، ٢٣١-٣١٦.

الشهومي، سعيد، الحدابي، داوود، الدباء عبدالمجيد (٢٠٢٢). أثر أبعاد الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان على تماثلهم التنظيمي. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، ٦ (٢٥)، ٢٨٤-٢٥٥.

شيماء، فتحي محسن. (٢٠١٩). درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الأخضر. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٧ (٥)، ٤٥٠-٤٦٧.

الصبان، عبير بنت محمد. الكشكين، مجدة السيد (٢٠٢١). جودة الحياة الأسرية كمتغير وسيط في العلاقة بين الأمن الفكري وأحادية الرؤية لدى عينة من طلاب الجامعة السعودية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*. ٣٧ (٤)، ٤١٠-٤٥٩.

الصقر، هاجر علي محمد، المركز، إبراهيم خليفة. (٢٠٢١). الضغوط المهنية وأثرها على الصحة النفسية للمرأة العاملة. *مجلة التربوي*، ١٨، ٤٠٨ - ٤٢٢.

عبد الله، المعز أبكر أحمد، مساعد، سليمي سعد محمد (٢٠٢٢): المرأة العاملة ودورها في تحسين جودة الحياة الأسرية دراسة حالة جامعة شندي (السودان)، *مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوادر وإدارة الفرص*، ٤ (١٤)، ٩٨-١٢٢.

مشتي، لروية. خطار، زاهية. (٢٠٢٠). الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الجامعي: دراسة ميدانية ببعض جامعات الوسط الجزائري. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، ٦ (٢)، ١٣٤-١٥٠.

المطيري، النيرة غلاب ساري. (٢٠٢٢). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن. *مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية*، ٢ (١٤)، ٧٩-١٠٨.

نجم الدين، نيكار خالد. عبد الرحمن، عمر حمدي (٢٠١٩). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي والكشفي-المدرسي في العراق، *مجلة علوم التربية الرياضية*، ١٢ (٨)، ١٥٩-١٧٥.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

American Psychological Association. (2023). APA Dictionary of Psychology. <https://dictionary.apa.org>.

- Carver, M. D., & Jones, W. H. (1992). The Family Satisfaction Scale. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 20(2), 71–83. <https://doi.org/10.2224/sbp.1992.20.2.71>
- Chen, K.C., Jang, S.J., Branch, R.M. (2009). Autonomy, affiliation and ability: Relative salience of factors that influence online learner motivation and learner outcomes. *Knowledge Management & ELearning: An International Journal*, 2 (1), 30- 47.
- Capone, V., Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39, 1757–1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- El-Amin, M. A. M. (2013). Occupational stress among female academic staff at universities in Khartoum State. *Ahfad Journal*, 30(1), 29-45.
- Karasek R, Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kingshuk, A., Hussain, B. J. (2016). Mapping job satisfaction of central university teachers. *Splint International Journal of Professionals*, 5(1), 69-75.
- Kiplangat, H.K. (2017). The Relationship between leadership styles and lecturers' job satisfaction in institutions of higher learning in Kenya. *Universal Journal of Educational Research*, 5(3)435-446.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 14–32. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.14>
- Paik, S. Y. (2002). Teaching self-determination skills to students who are twice-exceptional [doctoral of philosophy]. The University of New Mexico.
- Pan, B., Shen, X., Liu, L., Yang, Y., & Wang, L. (2015). Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(10), 12761-75.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA.: Sage Publication Inc.
- Zarina, A., Khan, A. D. (2019). Relationship between Emotional Intelligence and Job Satisfaction of University Teachers. *Journal of Educational Research*, 22 (1), 1027-9776.

### ثالثاً: المراجع العربية بالحروف اللاتينية

- Al-Ashi, Alfut Bint Abdulaziz. (2020). Daghawat al'amal lada almar'at al'amalat alsaudiyyat wa'atharuha 'ala almunakh al'usri. *Majallah alfunun waladab wailm alinsaniyat wail'ijtima'*, 85, 579-631.
- Amine, Ibtisam Saad, Jabir, Ghadat Fargal. (2018). 'Adat al'agl waealakatuha bialdaghawat almahniat lada mu'alimat riad al'atfal. *Majallah altifoulah waltarbia (jamiat al'iskandariya)*, 2(33), 131-164.



- Buhari, Nabil Fares. (2015). 'Alaqaat aldaghwat almahniat bialmasanadat alijtima'iya lada almar'at al'amalat: dirasat midaniya. *Majallah jil al'ulum alinsaniat wail'ijtima'iya*, 3, 91-109.
- Badran, Bilal Omar. (2017). Masadir aldaghwat almahniat lada mu'allimi aldirasat almuhania fi al'urdun waistiratijiati alттаамul maeha min wajihat natharhim fi du'i buadh almughayarat. *Majallah kulliyat altarbia (jamiat al'azhar)*, 176(36), 325-366.
- Belmokadam, Fatimah, Buras, Huriyah, Da'mash, Khadijah. (2016) Daghwat al'amal waealaqatuha bialrada alwazifi lada aynat min asatizat alttaliim almutawasita bimadinat alaghwat. *Majallah al'ulum alinsaniat wail'ijtima'iya*, 26, 29-38.
- Albleihi, Nura Bint Muhammad. (2014). Mawqiu alrada alwazifi lada almawazafat al'idariat fi jamiat alamirat nura bint abd alrahman wa'alaqatuha biba'd almutaghayirat aldimumughrifayah. *Almajallah aldawliat altarbiah altakhasusa*, 10(3), 147-163.
- Jallab, Musbah, Bunuiqah, Naseerah. (2020). Darajat ta'thir daghwat mahna alttaliim fi dhuhoor alqalq lada almuallimat: dirasat midaniya bimadaris almasilah. *Majallah aldirasat wailbahuth alijtima'iah*, 1(8), 23-39.
- Alhusain, Asmaa Abdulaziz. (2020). Daghwat al'amal waealaqatuha bialrada alwazifi lada 'uad' hiat aldirasat bijami'at alamirah nurah bint abd alrahman fi du'i ba'd almutaghayirat. *Majallah aljamiat alislamiat lidirasat altarbiah wailnafsiyah*, 6(28), 64-85.
- Hamad, Iradah Omar. (2022). Daghwat al'amal lada 'aynat min mawazafat alharamayn alsharifayn wa'alaqatuha biba'd almutaghayirat aldimumughrifayah. *Majallah kulliyat aladab walulum alinsaniat*, 8(29), 297-321.
- Khudhair, Muhammad Abd alrahman Muhammad. (2021). Almarunah alnafsiat waealaqatuha bimawajihat aldaghawat almahniat limuallimi almaahid alazhariat. *Almajallah alarabiat liallum altarbuiat wailnafsiyah*, 22(5), 103-132.
- Alridan, Dalal Abd alhadi Fahd. (2020). Mawqiu aldaghawat almahniat kadalat tannabu'i li'araad aladtirabat alsikusumatiat lada muallimat almurahilat almutawasitah fi dawlat alkuwayt fi du'i ba'd almutaghayirat aldimumughrifayah. *Majallah altifoulah waltarbia (jamiat al'iskandariya)*, 42(12), 175-232.
- Alruwaisid, Faysal Mad Allah. (2021). Darajat alrada alwazifi waealaqatuha bidafieat al'injaaz lada aynat hiat aldirasat fi jamiat aljouw. *Majallah jamiat alnajah lidirasat (alulum alinsaniat)*, 35(7), 1105-1134.
- Alshalash, Omar bin Sulaiman. (2019). Aldaghawat almahniat allati ywajhaha mu'allimuna wamuallimat almarhala althaniat waealaqatuha bilthiqq ala'afati. *Majallah alfatih*, 80, 108-145.
- Alshamari, Dhahab Naif. (2016). Alrada alwazifi lada uadat hayatit alttarbia jamiat hail fi thal tattbeq maayir aljawdat walaaitimad alakadimi. *Majallah kulliyat aladab fi alulum alttarbiat (jamiat ein shams)*, 1(40), 231-316.
- Ashahumi, Said, Alhaddabi, Dawood, Aldabaa, Abdulmajeed. (2022). Athar abead alrada alwazifi lada muallimi madaris alttaaleem al'usasi bisultanat uman ala tamaasulihim altanzeemi. *Almajallah alarabiat liallum altarbuiat wailnafsiyah*, 6(25), 255-284.

## **Job Satisfaction and Its Association with Family Quality of Life and Occupational Stress among a Sample of Female Employees of the Holy Mosques**

**Huda Assem Mohammed Khalifa<sup>1</sup>, Eradah Omar Hamad<sup>2</sup>, and Sarah Nabil Abdulrahim Aljohani<sup>3</sup>**

*<sup>1</sup>Associate Professor of Mental Health and Positive Psychology, <sup>2</sup>Associate Professor of Measurement and Research Methods, and <sup>3</sup>Master of Psychology (Counselling Psychology), Psychology Department, Faculty of Arts and Humanities, King Abdulaziz University, Jeddah, KSA*

hudaassem@yahoo.com

*Abstract.* The study aimed to explore the relationship between job satisfaction, family quality of life, and occupational stressors among a sample of female employees of the Holy Mosques. Additionally, the study aimed to identify mean differences of the study sample in the three variables according to demographic variables (educational qualification, marital status, number of children, years of experience, type of housing, and nature of work). The study included a sample of 102 female employees and relied on the descriptive-correlational approach to collect data using scales translated by the researchers, namely the Job Satisfaction Scale developed by Spector (1997), the Family Satisfaction Scale developed by Carver and Jones (1992), and the Job Stress Scale developed by Karasek and Theorell (1990). The results showed that the level of job satisfaction was moderate, while the levels of professional stress and family life quality were high. The study also revealed a statistically significant relationship between job satisfaction and occupational stress, while no similar relationship was found between job satisfaction and family life quality. Regarding the differences according to demographic variables, the study found statistically significant differences attributed to educational qualification, number of children, and type of housing, while no differences were found related to marital status, years of experience, or nature of work. Based on these results, the researchers recommend the development of counselling programs for female employees to help them cope with occupational stress and enhance their job satisfaction levels in a way that aligns with the quality of their family life.

*Keywords:* Organizational psychology, Job satisfaction, family quality of life, occupational stress, female employees.