

التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة

د/وسام عبد المنعم عيد^١

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور التمكين النفسي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، وتتبع أهمية هذه الدراسة من التحديات المتزايدة التي تواجهها النساء في بيئات العمل المصرية، وما يصاحبها من ضغوط تؤثر سلباً في أدائهن المهني وجودة حياتهن المهنية، إذ تواجه العديد من النساء ضغوطاً نفسية مرتبطة بتعدد الأدوار مثل العمل والأسرة، ومتطلبات المجتمع. وقد تؤثر هذه الضغوط سلباً في جودة الحياة المهنية لديهن، ومن هنا تبرز أهمية دراسة التمكين النفسي كعامل قد يسهم في التخفيف من هذه التأثيرات السلبية. وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) امرأة عاملة، وتتراوح أعمارهن ما بين (٢٥ - ٥٠) سنة، واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس التمكين النفسي لسبريتزر (Spreitzer) تعريب/ الباحثة، ومقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة ("إعداد/ الباحثة")، ومقياس جودة الحياة المهنية (إعداد/ زين العابدين محمد علي وهبة)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط سالبة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؛ كما كشفت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة الحياة المهنية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة، ووجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة؛ وأكدت النتائج دور التمكين النفسي (كمتغير معدل) للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الضغوط النفسية، جودة الحياة المهنية، المرأة العاملة.

^١ مدرس علم النفس الاجتماعي - كلية الآداب جامعة بنها

"Psychological Empowerment as a Moderating Variable in the Relationship between Psychological Stress and Quality of Professional Life among Working Women"

Wessam Abdel Moneim Eid¹

Abstract

The present study aimed to explore the role of psychological empowerment as a moderating variable in the relationship between psychological stress and the quality of professional life among working women. The importance of this study stems from the growing challenges faced by women in Egyptian workplaces, accompanied by pressures that negatively impact their professional performance and overall quality of professional life. Many women face psychological stress related to multiple roles, such as work, family, and societal expectations. These pressures can adversely affect their professional quality of life. Hence, it becomes essential to examine psychological empowerment as a potential factor that may mitigate these negative effects.

The study sample consisted of 300 working women, aged between (25 -50) years. The study employed the following tools: the Psychological Empowerment Scale by Spreitzer (translated/adapted by the researcher), the Psychological Stress Scale for Working Women (developed by the researcher), and the Professional Quality of Life Scale (developed by Zein El Abdin Mohamed Ali Wahba).

The results revealed a significant negative correlation between psychological stress and the quality of professional life among working women. Moreover, a significant positive correlation was found between psychological empowerment and the quality of professional life. Additionally, there was a significant correlation between psychological stress and psychological empowerment. The findings confirmed the moderating role of psychological empowerment in the relationship between psychological stress and the quality of professional life among working women.

Keywords:

¹ **Lecturer of Social Psychology, Faculty of Arts, Benha University**

Psychological Empowerment- Psychological Stress- Quality Of Professional Life-Working Women.

مقدمة الدراسة:

أصبحت قضية تمكين المرأة من أبرز القضايا المطروحة على الساحة العالمية بالقرن الحادي والعشرين، إذ تسعى المرأة الحديثة إلى نيل فرص متساوية مع الرجل في مختلف ميادين الحياة، وعلى رأسها السياسة، والاقتصاد، والتعليم، والقطاعات التقنية والإدارية (بلخيري وبلقرع، ٢٠٢٣) وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن المرأة لم تعد تؤدي دورًا ثانويًا في المجتمع، بل أصبحت تتنافس جنبًا إلى جنب مع الرجل، وأحيانًا تتفوق عليه في معالجة بعض القضايا المعقدة، خاصة تلك التي تتطلب مهارات تواصل، وتعاون، وتنظيم دقيق (Schermuly, et al., 2022).

ويعد التمكين سواء على الصعيد النفسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي، من أهم الوسائل التي تسهم في تعزيز دور المرأة في بناء مجتمع أكثر توازنًا وعدالة، فالنساء الممكّنات يكن أكثر قدرة على المشاركة الفاعلة في التنمية الشاملة، ويسهمن في رفع مؤشرات النمو الاقتصادي، وتعزيز الاستقرار الاجتماعي، ودعم السياسات العامة التي تخدم مختلف فئات المجتمع (Malik, et al., 2021).

وبما أن النساء يشكلن ما يقارب (٥٠%) من سكان العالم، فإن تجاهل دورهن يعد تجاهلاً لقوة بشرية هائلة يمكن أن تحدث فرقاً حقيقياً في مستقبل الأوطان، ووفقاً لتقرير صادر عن المركز الأمريكي للقيادة النسائية (Shah, et al., 2019)، فإن الدمج الكامل للمرأة في الحياة الاقتصادية والسياسية لأي دولة هو عنصر أساسي لتحقيق الرفاهية المجتمعية المستدامة (عيسري وحسنين، ٢٠١٩).

شهد مصطلح التمكين انتشاراً واسعاً في العلوم الاجتماعية، وأصبح يستخدم في مختلف التخصصات بوصفه أداة لتجاوز التحديات التي تواجهها المرأة في حياتها، من خلال تعزيز قدرتها على تشكيل واقعها والتحكم في مسار حياتها، فالتمكين لا يقتصر على تطوير المهارات أو الوصول إلى الموارد الإنتاجية، بل يمتد ليشمل تحسين مكانة المرأة في المجتمع وتعزيز كرامتها في بيئة العمل، وهو ما يؤدي إلى تغييرات على مستوى القيم والقوانين المجتمعية (Dandona, 2015)، وفي السياق المصري، حققت الدولة تقدماً ملحوظاً في مجال تمكين المرأة على مختلف الأصعدة، مع استمرار الجهود لربط هذا المفهوم بأبعاد التنمية البشرية والحقوق الاقتصادية والسياسية والمدنية، ووفقاً لاستراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠، تسعى مصر إلى جعل المرأة عنصراً فاعلاً في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال توفير فرص متكافئة في جميع المجالات، وتعزيز الحماية القانونية والاجتماعية لها، خاصة في بيئة العمل، وقد أكدت هذه الاستراتيجية على أهمية حماية حقوق المرأة العاملة، وتفعيل القوانين التي تضمن المساواة في الأجر، وتنظيم ظروف العمل، بما في ذلك المرأة في القطاع غير الرسمي (أبو سيف، ٢٠١٨) فتمكين المرأة يعد عاملاً أساسياً في زيادة قدرتها على اتخاذ قرارات استراتيجية، واستغلال الموارد المتاحة، مما يعزز ثقتها بنفسها، ويحسن من مكانتها المجتمعية، وينعكس بشكل مباشر على الإنتاجية الوطنية (Meng, et al., 2016).

ومن أهم أبعاد التمكين، يبرز التمكين النفسي الذي يسهم في تعزيز قدرة المرأة العاملة على التعامل مع الضغوط النفسية الناتجة عن بيئة العمل أو الحياة اليومية، ويشمل أربعة أبعاد: المعنى، والكفاءة، والحكم الذاتي، والتأثير (Spreitzer, 1995) هذا النوع من التمكين يشعر المرأة بالسيطرة على بيئتها، ويعزز إدراكها لكفاءتها الذاتية، مما يقلل من مستويات الإجهاد النفسي (Thomas & Velthouse, 1990).

وتؤكد الدراسات أن تمكين المرأة نفسياً يؤدي إلى توازن نفسي واستقرار عاطفي، ويعزز من الرضا المهني ويقلل من احتمالات الاحتراق النفسي (Brown, 2023) كما ترتبط مستويات التمكين المرتفعة بإيجابية النظرة إلى بيئة العمل وتحقيق

التوازن بين العمل والحياة، وهو ما ينعكس على جودة الحياة المهنية بشكل عام (Gong, et al., 2020).

إن وجود بيئة عمل داعمة تعزز تمكين المرأة، خاصة على المستوى النفسي، يفضي إلى تحسين تجربتها المهنية من خلال الاعتراف بقدراتها، وزيادة مشاركتها في اتخاذ القرار، مما يعزز الأداء والرضا والانتماء (Meng & Sun, 2019).

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، وكيف يمكن أن يؤدي التمكين النفسي دوراً في تعديل هذه العلاقة. تشير الأدبيات الحديثة إلى أهمية التمكين النفسي والدعم التنظيمي في تحسين جودة الحياة والتوافق المهني والنفسي لدى النساء العاملات، خاصة في ظل الضغوط المهنية المتزايدة؛ فبينت دراسة الشرقاوي وآخرين (2016) أن الضغوط المهنية تؤثر سلباً في التوافق النفسي والرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى ضعف الأداء المهني والشخصي. فلا بد من بيئة عمل داعمة للتخفيف من الضغوط النفسية والمهنية، كما أكدت دراسة عودة (2017) إلى أن التمكين النفسي يسهم بفاعلية في تحسين الأداء المهني والتكيف مع الضغوط، مع دور كبير للسمات الشخصية والقيم الفردية في تعزيز التوافق المهني، إذ لا بد من تناول الصراع بين الضغوط النفسية والدعم التنظيم وجودة الحياة للكشف عن الدور الإيجابي للتمكين النفسي لتحسين تجربة العمل لدى المرأة Razmjooei & Zarei (2018)، فتحسين جودة الحياة يرتبط سلباً بمستوى صراع الدور، ما يؤكد أهمية تقبل الذات والكفاءة البيئية والعلاقات الإيجابية في تعزيز الرفاه النفسي. آمنة أبا الخيل (2019)، فالأمن الوظيفي والتقدير المهني يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط النفسية (Gahlawat et al., 2019).

لذا نجد أن التحدي الرئيسي الذي تسعى الدراسة إلى معالجته؛ هو كيف تؤثر الضغوط النفسية (مثل ضغوط العمل، المسؤوليات المنزلية، التحديات الاجتماعية، وغيرها) في جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة؟ وهل يمكن أن يكون التمكين النفسي

عاملاً مساعداً في تقليل التأثيرات السلبية للضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة؟

أبعاد مشكلة الدراسة:

١- الضغوط النفسية لدى المرأة العاملة: تتعدد الضغوط التي قد تواجهها المرأة العاملة، مثل الضغوط المهنية (ضغط العمل، المواعيد النهائية، المسؤوليات المزدوجة)، وكذلك الضغوط الشخصية والاجتماعية (مثل التوقعات الأسرية والاجتماعية)، وهذه الضغوط قد تؤثر سلباً في رضاها الوظيفي، وعلى توازن حياتها الشخصية والمهنية، مما يؤثر في جودة حياتها المهنية بشكل عام.

٢- جودة الحياة المهنية: تتعلق بجودة الحياة التي تعيشها المرأة في بيئة العمل، بما في ذلك رضاها عن العمل، وفرصها للتطور المهني، والشعور بالإنتاجية والتوازن بين حياتها الشخصية والمهنية. يمكن أن تتأثر جودة الحياة المهنية سلباً بسبب الضغوط النفسية العالية التي تتعرض لها.

٣- التمكين النفسي كمتغير معدل: هذه الدراسة تسعى لفهم دور التمكين النفسي كعامل معدل بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية، إذا كانت المرأة تتمتع بتمكين نفسي عالٍ، هل يمكن أن يؤثر ذلك في تقليل تأثير الضغوط النفسية في جودة حياتها المهنية؟ وكيف يمكن أن يساعد الشعور بالتمكين في تعزيز قدرتها على التكيف مع الضغوط والتحديات في العمل؟ ومن هنا كان تساؤل الدراسة الرئيسي.

٤- كيف يؤثر التمكين النفسي كمتغير معدل على العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؟

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية ودرجاته من على مقياس الضغوط النفسية؟
- هل توجد علاقة بين درجات أفراد العينة بين الضغوط النفسية ودرجاته من على أبعاد مقياس التمكين النفسي؟

- هل توجد علاقة بين درجات أفراد العينة على مقياس جودة الحياة المهنية، ودرجاته من على أبعاد مقياس التمكين النفسي؟
- هل يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال مستوى الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة؟
- هل يتوسط التمكين النفسي (كمتغير معدل) أثر الضغوط النفسية في جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؟

أهداف الدراسة:

ويمكن تحديد أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- ١- فحص العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة
- ٢- تحليل دور التمكين النفسي كمتغير معدل بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية.
- ٣- تحديد تأثير التمكين النفسي على قدرة المرأة العاملة في مواجهة الضغوط النفسية والتعامل معها في بيئة العمل.
- ٤- تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل للمرأة العاملة، وتعزيز دورها في بيئة العمل من خلال برامج تدريبية لدعم الصحة النفسية وتنمية شعورها بالكفاءة والاستقلالية في بيئة العمل.
- ٥- إثراء الأدبيات الأكاديمية حول التمكين النفسي وعلاقته بالضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.

أهمية الدراسة:

تركز استراتيجية تمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ على جعل المرأة شريكاً فاعلاً في التنمية المستدامة، من خلال ضمان حقوقها، وتوفير الحماية والفرص الاقتصادية والسياسية بما يعزز قدراتها ويمكنها من أداء دورها الوطني، وقد أحرزت مصر تقدماً

ملحوظا في هذا المجال، مع استمرار الجهود لربط التمكين بالتنمية الشاملة (شاهين، ٢٠١٥).

ويستخدم مفهوم التمكين على نطاق واسع في العلوم الاجتماعية، لما له من دور في تطوير قدرات الأفراد، وتمكينهم من مواجهة التحديات واتخاذ القرارات (عيد، ٢٠٢١)، ويعد التمكين إطارا لفهم آليات السيطرة والتأثير في حياة الفرد والمجتمع (. (Rayan, et al., 2019)

ويشكل التمكين النفسي أحد الجوانب المهمة لتعزيز مرونة القوى العاملة، حيث يعد "التأثير" البعد الأهم، يليه تقرير المصير، والمعنى والكفاءة (Muduli A.P., 2018). وقد أسهم عمل المرأة في تحقيق ذاتها وتلبية احتياجاتها المتنوعة، رغم ما تواجهه من تحديات وضغوط مهنية وشخصية، تؤثر في رضاها وتوازنها الحياتي، ومن هنا تبرز أهمية التمكين النفسي في دعم المرأة لمواجهة هذه الضغوط، مما يحسن من أدائها وجودة حياتها المهنية، ويدعو إلى تبني سياسات مؤسسية تدعم هذا التمكين بشكل فعال (Li, et al., 2018).

تركز رؤية إستراتيجية تمكين المرأة ٢٠٣٠ على أنه بحلول عام ٢٠٣٠ تصبح المرأة المصرية فاعلة رئيسية في تحقيق التنمية المستدامة في وطن يضمن لها كل حقوقها التي كفلها الدستور، ويحقق لها حماية كاملة ويكفل دون أي تمييز الفرص الاقتصادية والسياسية التي تمكنها من الارتقاء بقدراتها وتحقيق ذاتها، ومن ثم القيام بدورها في إعلاء شأن الوطن، وقد حققت مصر تقدماً ملحوظاً في مجال تمكين المرأة المصرية، ولا تزال الجهود تتواصل على المستويات القومية والإقليمية والدولية من أجل ربط مفهوم التنمية البشرية والإنسانية بأبعاد أكثر تأثيراً للحقوق والحريات الاقتصادية والسياسية والمدنية (القومي للمرأة، ٢٠١٧) وقد استخدم هذا المصطلح على نطاق واسع في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية في مجموعة متنوعة من التخصصات مثل علم النفس الاجتماعي والإدارة، والعمل الاجتماعي، والنظرية السياسية، والتربية، ودراسات المرأة وغيرها، لأنه يساعد في تنمية قدرات الأفراد لحل مشكلاتهم ومواجهة الظروف الحياتية، ومن ثم المشاركة الفاعلة في الأنشطة الحياتية المختلفة الاقتصادية والسياسية

والمشاركة في صنع القرارات (الصافوري، ٢٠٢١)، فالتمكين هو توجه قيمى للعمل في المجتمع ونموذج نظري لفهم عملية وعواقب الجهود المبذولة لممارسة السيطرة والتأثير في القرارات التي تؤثر في حياة الفرد، والأداء التنظيمي، ونوعية الحياة المجتمعية (Miguel, et al., 2015)

ومن هنا يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ❖ تحسين جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة من خلال توضيح العلاقة بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي، بما يسهم في خلق بيئة عمل داعمة تعزز الأداء والرضا الوظيفي.
- ❖ دعم السياسات التنظيمية التي تساهم في تمكين المرأة نفسياً، عبر تعزيز الثقة بالنفس واتخاذ القرار، للحد من آثار الضغوط النفسية وزيادة الإنتاجية.
- ❖ تعزيز الصحة النفسية من خلال بيان دور التمكين النفسي في خفض التوتر وتحسين القدرة على التكيف مع تحديات العمل.
- ❖ تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية عبر إبراز تأثير التمكين النفسي في تنظيم الالتزامات وتحسين جودة الحياة المهنية.
- ❖ الإسهام في التراث الأكاديمي من خلال تقديم نموذج يربط بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي وجودة الحياة المهنية كأساس لأبحاث مستقبلية.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: التمكين النفسي: Psychological Empowerment

يعد التمكين النفسي للمرأة أحد أشكال التدخل الإيجابي التي تهتم بزيادة شعور الفرد بالبهجة والسعادة والرضا عن مختلف مناحي الحياة، وتعزيز القدرات وتعظيمها: ورفع الروح المعنوية الموجهة نحو تحسين جودة الحياة، فمفهوم التمكين من المفاهيم الفضفاضة التي تستوعب العديد من المترادفات والمعاني والمفاهيم من قبل التقوية وتعزيز الاقتدار والتدعيم والإسناد وتحسين الحال (قدة، ٢٠٢٣).

أولاً: مفهوم التمكين النفسي

يعرف كل من (Chompukum & Vanichbuncha, 2025) التمكين النفسي بأنه "حالة من الدافعية الذاتية المتأصلة في العمل، تتجلى من خلال أربعة أبعاد معرفية: المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، والتأثير.

كما يعرفه كل من (Dennerlein & Kirkman, 2023) بأنه إدراك الأفراد بأن لديهم السيطرة على عملهم، وأن جهودهم تُحدث تأثيرًا ملموسًا في نتائج المنظمة.

وعرف (Shapira-Lishchinsky & Benoliel, 2019) التمكين النفسي بأنه مثير داخلي يسمح للفرد أن يدرك بأن لديه القدرة على إنجاز المهام، مما يزيد من فعاليته وثقته بنفسه واستقلاليته ورضاه الوظيفي.

ويمكن تعريفه أيضًا بأنه عملية تعزيز القدرة النفسية للفرد على التحكم في حياته واتخاذ القرارات المستقلة، مما يزيد من ثقته في نفسه ويعزز شعوره بالقوة والسيطرة في مختلف المواقف في سياق المرأة العاملة، يشمل التمكين النفسي تحسين قدرة المرأة على التفاعل مع بيئة العمل، والتمتع بالصحة النفسية الجيدة، والقدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية (Macsinga, et al., 2015).

يتضح مما سبق عرضه أن التمكين النفسي لدى المرأة العاملة، هو العملية التي تعزز من خلالها المرأة إدراكها لذاتها وقدراتها، والتخلي بالثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار، والتحكم في حياتها الخاصة والعامة، بما يحقق لها الاستقلالية والقدرة على مواجهة التحديات النفسية والاجتماعية، كما يساهم في تحسين جودة حياتها وتأكيد دورها الفاعل في المجتمع.

ثانيًا: أبعاد التمكين النفسي:

يشير التمكين النفسي إلى الحالة الداخلية التي يشعر فيها الفرد بالتحكم والقدرة على التأثير في بيئته وعمله يتضمن هذا المفهوم أربعة أبعاد رئيسية:

- ❖ **المعنى:** مدى أهمية العمل بالنسبة للفرد.
- ❖ **الكفاءة:** ثقة الفرد بقدراته على أداء المهام بنجاح.
- ❖ **الاستقلالية:** مدى حرية الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله.

❖ **التأثير:** قدرة الفرد على التأثير في نتائج العمل (Pacheco &Coello-Montecel, 2023).

وطبقاً لـ (Monje-Amor, et al., 2021) فإن التمكين النفسي يتعلق بمدى شعور الأفراد بالكفاءة أو القدرة في بيئة العمل التمكينية، فأولئك الذين يشعرون بمزيد من الكفاءة بشأن قدرتهم على أداء عملهم بنجاح، يشعرون بمزيد من الرضا عن عملهم، وهم أكثر فاعلية في الالتزام بمنظمتهم، ولديهم نوايا أقل للانسحاب من المنظمة، ويظهرون أداء عمل أكثر إيجابية من أولئك الذين لديهم مستويات أقل من التمكين النفسي.

ثالثاً: مستويات التمكين النفسي:

- يذكر (Oliveira, et al (2023 أنه يوجد ثلاثة مستويات للتمكين النفسي طبقاً لدرجة السلطة التي يمارسها العاملون على عملية صنع القرار وهي كما يلي:
- **المستوى الأدنى:** لا يطلب من العاملين هنا تقديم حلول، وإنما يطلب منهم معلومات محددة بشكل فردي، وقد لا يعرفون تفاصيل المشكلة التي تستخدم المعلومات من أجلها.
 - **المستوى المتوسط:** تتم استثارة العاملين بشكل أوسع، سواء فردياً أو جماعياً، وفي هذا المستوى تتاح لهم معرفة تفاصيل المشكلة، فيقدمون تشخيصهم وتوصياتهم حول المشكلة، ولكن القرار النهائي لا يقع في نطاق سلطتهم.
 - **المستوى الأعلى:** يمتلك هنا العاملون زمام الأمور، وتكون لهم السيطرة الكاملة على عملية صنع القرار فنجدهم يعملون على اكتشاف وتحديد المشكلات وإيجاد حلول لها، واختيار البدائل الأفضل، ومراقبة نتيجة القرار الذي يتخذونه.
- يتضح أن التمكين النفسي للمرأة يعني قدرتها على امتلاك المهارات والمعارف التي تمكنها من مواجهة الضغوط والصدمات في الحاضر والمستقبل، وهو ناتج عن مزيج من الثقة بالنفس والوعي بالذات والتفكير الإيجابي وتقدير الذات، مما ينعكس على شعورها بالسعادة وجودة الحياة، خاصة بالنسبة للمرأة العاملة (عبد الرحمن، ٢٠١٩).

المرأة المتمكنة نفسياً تمتلك القدرة على التحليل، واتخاذ القرارات، والتحكم في مجريات حياتها، وتعد الثقة بالنفس عنصراً محورياً في التمكين النفسي، حيث تعكس إيمان الفرد بذاته وقدراته، وتترجم إلى سلوك فعال يعكس الرضا الذاتي والكفاءة (القرني، ٢٠٢١).

فنظرية النمو النفسي الاجتماعي لإريك إريكسون (Erikson, 1963)؛ يتكون الإحساس بالثقة منذ الطفولة من خلال تلبية الاحتياجات الأساسية في بيئة آمنة، ويتعزز في المراحل اللاحقة عبر اجتياز ناجح لمهام النمو مثل الشعور بالكفاءة والمبادرة، هذا التراكم النفسي الإيجابي يدعم بناء الثقة بالنفس (Erikson, 1968) ويعزز من القدرة على الاستقلالية وصنع القرار، وهو ما يمثل جوهر التمكين النفسي للمرأة العاملة (Hamachek, 1988).

وتعد الثقة بالنفس شرطاً جوهرياً لتحقيق التمكين في بيئة العمل، حيث تساعد المرأة على التعبير عن ذاتها، وتحمل المسؤوليات، والمشاركة في صنع القرار، والمطالبة بحقوقها، ومن هنا تعد الثقة بالنفس أساساً للصحة النفسية والجسدية، ومفتاحاً للنجاح في الحياة العملية والمهنية (Joo, et al., 2019).

رابعاً: النظريات المفسرة للتمكين النفسي:

تساهم النظريات في فهم كيف يمكن للتمكين النفسي أن يعمل كوسيلة فعالة في تقليل أثر الضغوط النفسية، خاصة لدى المرأة العاملة، وتحقيق توازن أفضل في بيئة العمل، مما ينعكس على الأداء العام، والرضا، والصحة النفسية.

أولاً: نظرية التمكين النفسي (Thomas & Velthouse (1990

تعد نظرية التمكين النفسي من النظريات الأساسية التي تفسر كيفية تعزيز الأفراد لقدرتهم على مواجهة التحديات والضغوط من خلال الإدراك الذاتي. ترى هذه النظرية أن التمكين النفسي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية:

- ١- المعنى: (Meaning) مدى إدراك الفرد لأهمية وقيمة العمل الذي يؤديه.
- ٢- الكفاءة: (Competence) الشعور بالقدرة على أداء المهام بكفاءة.
- ٣- الاستقلالية أو تقرير المصير: (Self-determination) امتلاك حرية اتخاذ القرار وتنفيذ المهام دون تدخل.

٤- التأثير: (Impact) الشعور بأن الفرد يؤثر في نتائج العمل (Kundu, et al., 2019).
ووفقاً لـ Öler, Florescu (2015) فإن هذه الأبعاد مجتمعة تعزز الإحساس بالتمكين، وتقلل من تأثير الضغوط النفسية، مما يساعد العاملين على تطوير استجابات إيجابية تجاه بيئة العمل، وتحقيق جودة حياة مهنية أفضل. ومن هنا تؤكد هذه النظرية على أن الشعور بالكفاءة والاستقلالية والمعنى في العمل يعزز قدرة الأفراد على مواجهة الضغوط (Menon, 1999).

ثانياً: نموذج التفاعل بين الضغوط والموارد (JD-R Model) – Demerouti, et al. (2001)

يعد نموذج Job Demands-Resources (JD-R) من أكثر النماذج استخداماً في دراسات بيئة العمل والصحة المهنية.
يفترض هذا النموذج أن بيئة العمل تحتوي على:

- ❖ مطالب (Demands) مثل ضغوط العمل وكثرة المهام والضغوط النفسية.
 - ❖ موارد (Resources) مثل التمكين النفسي والدعم الاجتماعي والتحفيز الداخلي.
- ويوضح النموذج أن وجود موارد عمل قوية، مثل التمكين، يعمل على تقليل الآثار السلبية للمطالب أو الضغوط النفسية، كما يساعد في تعزيز الأداء والرفاهية العامة للموظف (Maynard, et al., 2014).

في سياق المرأة العاملة، فإن التمكين النفسي كأحد الموارد الأساسية، يمكن أن يعمل كحاجز واق ضد الضغوط، ويحسن من جودة الحياة المهنية.

ثالثاً: نظرية التحفيز الذاتي (Self-Determination Theory (SDT) – Deci & Ryan (2012)

تركز هذه النظرية على الدوافع الداخلية التي تحفز الأفراد على التصرف والنجاح في بيئاتهم، وتفترض أن هناك ثلاثة احتياجات نفسية أساسية يجب تلبيتها لتحقيق الرفاهية النفسية:

١- الاستقلالية (Autonomy) الشعور بالتحكم في الأفعال والقرارات.

٢- الكفاءة (Competence) الإحساس بالقدرة على تحقيق الأهداف.

٣- الانتماء (Relatedness) الشعور بالارتباط الإيجابي بالآخرين.

تشير النظرية إلى أن تلبية هذه الاحتياجات من خلال التمكين النفسي يعزز الرضا والرفاهية المهنية، ويزيد من القدرة على التعامل مع الضغوط دون التأثير السلبي في جودة الحياة المهنية (Fong & Snape, 2015)).

ثانيًا: الضغوط النفسية: Psychological Stress

لا تخلو الحياة التي يعيشها الفرد من الضغوطات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للفرد، التي قد تكون سببًا في ظهور المشكلات النفسية والاجتماعية والزواجية والأسرية (العالول، ٢٠٢٣)، وتعتبر كلمة الضغوط شائعة في حياتنا وخاصة هذه الفترة، في الحديث اليومي والتلفزيون والكتب نحن نتعرض للضغوط عندما تطرأ أحداث مهمة في حياتنا، وبالتالي فقد تؤثر فيها، وكلنا نختبر بالضغوط لأن الحياة متغيرة ونحاول أن نتكيف معها سواء كانت هذه التغيرات كبيرة أو صغيرة، ومستويات هذه الضغوط تختلف من شخص لآخر ومن وقت لآخر عند نفس الشخص (Crosswell & Lockwood , 2020). وتعاني المرأة العاملة من الضغوط النفسية نظرًا لتعدد مسؤوليتها في كل مناحي الحياة، فقد أصبحت تشارك أسرتها في تحمل المسؤولية ويقع عليها عبء الحياة فهي تشارك الزوج طموحاته، إضافةً إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد وتوفير الراحة لجميع أفراد العائلة (هوارى وبرقوق، ٢٠٢١).

أولاً: مفهوم الضغوط النفسية

تُعرّف الضغوط النفسية بأنها حالة من التوتر والاضطراب النفسي والجسدي التي تنشأ عندما يواجه الفرد مواقف أو متطلبات تفوق قدراته على التكيف.

تتضمن هذه الحالة استجابات فسيولوجية ونفسية تهدف إلى مساعدة الفرد على التعامل مع التحديات المحيطة به (Lazarus, R. S., Folkman, S. 1984).

ويمكن تعريف الضغوط النفسية أيضًا بأنها الاستجابة الفسيولوجية والنفسية الناتجة عن تعرض الفرد لمواقف أو ظروف تهدد توازنه النفسي أو تضع عليه عبئًا نفسيًا. يمكن أن تكون هذه الضغوط ناتجة عن عوامل داخلية أو خارجية مثل ضغط العمل أو مشكلات شخصية، وغالبًا ما تؤدي إلى تدهور الحالة النفسية والصحة العامة للفرد (Picard & McEwen, 2018).

ويعرف مكناسي وقدر (٢٠٢٣) الضغوط النفسية بأنها حالة من عدم التوازن الناجم عن تعرض الفرد لانفعالات نفسية سيئة تتسم بالقلق، والتوتر، والضيق، والتفكير المرهق في أحداث وخبرات حياتية تعرض لها في الماضي أو يعيشها حاضرًا، أو يخشى حدوثها مستقبلاً وتسبب اضطرابات فسيولوجية ضارة.

كما يعرف مدوري (٢٠٢٢) الضغوط النفسية بأنها مجموعة العوامل الخارجية الضاغطة على الفرد سواء بشكل كلي أو جزئي، بدرجة تولد لديه الإحساس بالتوتر الدائم أو تشويهه في تكامل شخصيته.

ويعرف أيضًا Yan, et al.(2021) الضغوط النفسية بأنها حالة من التوتر النفسي الشديد تحدث بسبب عوامل خارجية تؤثر في الفرد وتخلق لديه حالة من اختلال التوازن واضطرابات في السلوك، وعندما تزداد هذه الضغوط، فإن ذلك يفقد الفرد قدرته على التوازن وتتغير أنماط سلوكه عما هو عليه إلى نمط جديد.

وتعرف الباحثة الضغوط النفسية بأنها "هي حالة تعكس الواقع المعقد الذي تعيشه الكثير من النساء في بيئات العمل الحديثة، فهي ليست مجرد تحديات مهنية، بل تتضمن أيضًا الصراع بين الأدوار المختلفة، مما يخلق ضغوطًا نفسية تؤثر في حياتهن الشخصية والمهنية. قد يشعرن بالإرهاق نتيجة لتلبية توقعات متعددة في وقت واحد، مما يتسبب في صعوبة التوازن بين العمل والحياة الأسرية والاجتماعية، وهذه الضغوط قد تؤدي إلى قلة الإنتاجية والشعور بالإجهاد العقلي والجسدي، وقد

تُعزّل قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين الطموحات المهنية والاحتياجات الشخصية".

ثانيًا : مصادر الضغوط النفسية:

تتعدد مصادر الضغوط النفسية وتشمل:

- ❖ الضغوط البيئية: مثل الضوضاء، الازدحام، والتلوث.
- ❖ الضغوط الاجتماعية: مثل المشكلات الأسرية، والصراعات في العلاقات الشخصية.
- ❖ الضغوط المهنية: مثل عبء العمل الزائد، وعدم الرضا الوظيفي.
- ❖ الضغوط الشخصية: مثل الأمراض المزمنة، والأزمات المالية (Brief & George, 2020).

ثالثًا : النظريات المفسرة للضغوط النفسية:

❖ نظرية التحليل النفسي

يرى علماء مدرسة التحليل النفسي أن الضغوط التي يعانيها الفرد في كل موقف أو سلوك، هي تعبير عن صراع ما بين نزاعات ورغبات متعارضة أو متباينة سواء بين الفرد أو المحيط الخارجي، أو داخل الفرد نفسه، فعندما تصطدم النزاعات الغريزية بتحريم يأتي من المحيط الاجتماعي التي يمثلها الأنا الأعلى، فإن هذه التفاعلات تؤدي إلى ظهور الآليات الدفاعية (Salmon, 2020).

وطبقًا للنظرية النفسية التحليلية فإن معظم الأفراد لديهم صراعات لا شعورية، هذه الصراعات تكون لدى بعضهم أكثر حدة وعدداً، فهؤلاء الناس يرون ظروف وأحداث حياتهم مسببات للضغوط النفسية، وأن أساليب مواجهة هذه الضغوط يكون عن طريق الكبت الذي اعتبره فرويد ميكانيزمات الدفاع تجاه الضغوط (Stein, et al., 2018).

كما يرى علماء النفس التحليليون أن الضغوط النفسية الناتجة عن أي موقف أو سلوك هي بمثابة تعبير عن الصراع بين الهو الذي يمثل الرغبات والمشاعر الغريزية، والتي تضبط وتحرم من المحيط الخارجي للفرد وبين الأنا الأعلى الذي

يمثل الرقابة النفسية الداخلية أو ما يطلق عليه الضمير، فالتفاعلات والصراعات هذه تؤدي إلى ظهور الآليات الدفاعية عند الفرد (Elliott, 2017).

❖ النظرية الفسيولوجية لهانز سيللي Hans sely

إن البدايات الأولى للاهتمام بظاهرة الضغوط بشكل علمي، ارتبطت بدراسات هانز سيللي، والذي لُقّب بالأب لنظرية الضغوط، وقد بني سيللي نظريته على أساس ردود فعل الفرد تجاه الضغوط، والتي أسماها متلازمة التكيف العام، ويرى سيللي أن الفرد عندما يتعرض لموقف ضاغط فإنه يمر بثلاث مراحل وهي:

- **المرحلة الأولى الإنذار:** وفي هذه المرحلة ينتبه الفرد للموقف الضاغط فيتجهز لمواجهة الموقف، وذلك بإفراز الهرمونات ومن بينها الأدرينالين، كما تتزايد سرعة ضربات القلب ومعدل النفس، ويرتفع ضغط الدم، وذلك لمساعدة الجسم لمواجهة التهديد، حيث يتم في هذه المرحلة تنبيه وسائل الدفاع في الجسم للتكيف مع المثير الجديد، فإذا استطاع الجسم التكيف فإنه يعود نسبيًا لأداء وظائفه الطبيعية، وأما إذا لم يستطع فإنه ينتقل إلى المرحلة التالية.
- **المرحلة الثانية المقاومة:** وينتقل إليها الفرد إذا ما زادت حالة الإجهاد أو الضغط، حيث يشعر الفرد بالقلق والتوتر، والإرهاق ويحاول جاهدًا مقاومة الضغوط، مما يترتب عليه وقوع حوادث وضعف في القرارات المتخذة والتعرض للأمراض، وذلك بسبب عدم قدرة الفرد على مواجهة متغيرات الموقف.
- **المرحلة الثالثة الإنهاك:** وتأتي هذه المرحلة مع انهيار المقاومة، حيث تستنزف طاقة الجسم ويصبح عرضة للأمراض المتولدة عن الضغوط مثل: القرحة والصداع وارتفاع ضغط الدم والأخطار التي تشكل تهديدًا مباشرًا للأفراد، وقد ينتج عنها الموت، وهنا تسهم البيئة الخارجية في زيادة شعور الفرد بالضغط، كما يشير سيللي في نظريته إلى أن رد الفعل السوي هو الذي يسمح للجسم بأن يقاوم هذه الضغوط، وأما استمرار الضغوط فإنه يؤدي إلى سلسلة من الاستجابات غير الصحيحة طويلة المدى، وكان لسيللي الفضل في إبراز الآثار الضارة بعيدة المدى للضغط.

(Selye, 1956; Nageishi, 2015; Tan & Yip, 2018; Selye, 2019)

❖ نظرية التقدير المعرفي لازاروس Lazarus

قدم هذه النظرية لازاروس، وقد نشأت نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي، والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للمواقف، ولكنه رابط بين البيئة المحيطة بالفرد وخبرات الشخص مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تغيير الموقف، ويعتمد تقييم الفرد على عدة عوامل منها العوامل الشخصية والعوامل الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف، وقد تعرف نظرية التقدير المعرفي (الضغوط) بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:

- **المرحلة الأولى:** وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.
- **المرحلة الثانية:** هي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف المعين، إذ ما يعتبر ضاغطاً بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر ويتوقف ذلك على السمات الشخصية للفرد وخبراته الذاتية ومهاراته في تحمل الضغوط وحالته الصحية، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه وأخيراً العوامل البيئية والاجتماعية (Lazarus and Biggs, et al., 2017; Folkman, 1984).

رابعاً: مصادر الضغوط النفسية:

أوضحت بادي وخرياطة (٢٠٢٣) أن هناك العديد من المصادر للضغوط النفسية الأخرى ومنها:

- **الضغوط الأسرية:** وهي ضغوط تفرزها عوامل كثيرة داخل الأسرة والتي منها، غياب أحد الوالدين والمشاحنات الأسرية، وافتقاد الأسوة الحسنة، والمعاملة الوالدية القاسية، وعصبية الوالدين، وافتقاد وسائل قضاء الفراغ في الأسرة، وضغط الوالدين والحالة الصحية السيئة لأفراد الأسرة، والوضع الاقتصادي السيء للأسرة (Lazarus, 2020).

➤ **الضغوط الاجتماعية:** تعد الضغوط الاجتماعية حجر الأساس في التماسك والتآلف الاجتماعي والتفاعل بين الأفراد، فهي تمثل نوعاً من التأثير الذي يمارسه بعض أفراد المجتمع في أقرانهم، ويؤدي إلى الفاعلية في تكوين معتقدات هؤلاء الأفراد وتتمثل هذه الضغوط في اضطراب العلاقة مع الآخرين، وصعوبة تكوين العلاقات الاجتماعية والعزلة، وكثرة اللقاءات أو قلقتها (ابن زيد، ٢٠٢٠).

➤ **الضغوط الصحية:** هي التي ترتبط بالصحة الجسدية والفسولوجية كالصراع وارتفاع ضغط الدم وارتفاع معدل ضربات القلب، والغثيان، وصعوبات النوم، والإصابة بالمرض، والعادات الصحية السيئة، واختلاف النظام الغذائي، وفقدان الشهية للطعام (Cooper & Quick, 2017).

➤ **الضغوط المهنية:** هي ضغوط ناجمة عن ضغوط العمل ومتابعة الظروف الفيزيقية (كالحرارة، التهوية والضوضاء)، وضعف الحوافز والعمل المكثف أو القليل وضغوط الانتقال والهجرة وضغط المسؤولية وسوء المعاملة والعمل الروتيني؛ فجميعهما تمثل ضغوطات تعيق إنتاجية العامل، وتؤدي إلى زيادة الإصابة في العمل إلى عدم التركيز وخفض الإنتاج.

➤ **الضغوط العاطفية:** تعد العاطفة غريزة أساسية خص الله بها الإنسان، فهي من مقتضيات وجوده في الحياة، ولذا فالإنسان يسعى جاهداً لتحقيق الاتزان العاطفي، إلا أن كثرة المشكلات العائلية، وعدم الاتفاق مع شريك الحياة، وتعرثر الاستقرار الزوجي وصعوبة اختيار شريك الحياة والانفصال بين الزوجين، وسوء التوافق الزوجي، جميعها مشكلات تحول دون التوازن العاطفي والانفعالي (حسن، ٢٠٢٠).

➤ **الضغوط الاقتصادية:** تعد الضغوط الاقتصادية الأساس في تشتيت جهد الإنسان، وضعف قدرته على التركيز والتفكير، حيث إن انخفاض مستوى الدخل، ونقص الحاجات وفقدان العمل، والصعوبات المالية، تنعكس على حالة الإنسان النفسية، وتؤدي به إلى الشعور بالتعب والملل والإحباط (Masarik, et al., 2016).

ثالثاً: جودة الحياة المهنية: Quality of Professional Life

تشير جودة الحياة المهنية إلى مستوى رضا العامل عن حياته العملية ومدى تلبية بيئة العمل لاحتياجاته المختلفة، وتتضمن جوانب عديدة مثل بيئة العمل والأجر والعلاقات مع الزملاء وفرص النمو المهني.

أولاً: مفهوم جودة الحياة المهنية:

يمكن تعريف جودة الحياة المهنية بأنها مدى رضا الفرد عن عمله والظروف المحيطة به، ويشمل ذلك توازن الحياة الشخصية مع العمل ومستوى الدعم الاجتماعي، وفرص التطور المهني، كما ترتبط بجوانب أخرى مثل الرضا الوظيفي، والفرص لتحقيق الأهداف الشخصية والأمان الوظيفي (Laserna Jimenez, et al., 2022).

يعرف Opatha (2021) جودة الحياة المهنية بأنها "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين فيها، والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابياً".

تشير جودة الحياة المهنية بأنها "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر في حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، مما ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين" (Han, et al., 2020).

وتعرف جودة الحياة المهنية بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (WHO, 2019).

يعرف كل من Lee & Parker (2020) جودة الحياة المهنية بأنها هي "كل الجهود التي تبذلها المنظمة في سبيل تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها، ومن خلال السياسات والعمليات والأساليب الإدارية والاستراتيجيات وسياسات التحفيز والمناخ التنظيمي".

جودة الحياة المهنية هي مدى تحقيق الفرد للتوازن بين متطلبات العمل وحياته الشخصية، بما يشمل الرضا الوظيفي، الصحة النفسية والجسدية (غليط، ٢٠٢١).
كما يشير مفهوم جودة الحياة المهنية إلى مدى شعور العامل بالرضا عن عمله وقدرته على التكيف مع ضغوط العمل، مع الحفاظ على صحته النفسية والاجتماعية (الفضيل وطبال، ٢٠٢٢).

ثانيًا: أبعاد جودة الحياة المهنية:

تتكون جودة الحياة المهنية من عدة أبعاد رئيسية، تشمل:

- ١- بيئة العمل: ويتضمن ذلك سلامة العمل، الراحة، والمرافق المتاحة.
- ٢- فرص التطوير المهني: توفير فرص التعلم والنمو الوظيفي.
- ٣- المشاركة في اتخاذ القرار: تعزيز مبدأ الديمقراطية في بيئة العمل.
- ٤- التوازن بين العمل والحياة: التأكد من أن الموظف يوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية (Sirgy & Lee, 2018).

ثالثًا: أهمية جودة الحياة المهنية:

تؤثر جودة الحياة المهنية بشكل مباشر في رفاة الموظف ونجاح المنظمة حيث تسهم في:

- ❖ زيادة الرضا الوظيفي: وتؤدي إلى تحسين الالتزام والانتماء لدى الموظف.
- ❖ تحسين الأداء: يزداد أداء الموظفين حين يشعرون بأنهم في بيئة تدعمهم.
- ❖ تقليل التوتر والاحتراق الوظيفي: البيئة المهنية الجيدة تحد من مستويات الضغط النفسي (العزيمي، وزيد، ٢٠٢٠).

رابعًا: العوامل المؤثرة في جودة الحياة المهنية:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في جودة الحياة المهنية ومنها:

- ❖ التقدير والاعتراف: وجود تقدير من الإدارة للعمل الجاد يعزز من الرضا الوظيفي.
- ❖ القيادة: نمط القيادة في المؤسسة له تأثير كبير في راحة الموظف.

❖ **نظام المكافآت:** العدالة في المكافآت والحوافز تعزز من رضا الموظفين Kheiri, et (al., 2021).

خامساً: استراتيجيات تحسين جودة الحياة المهنية:

يمكن تحسين جودة الحياة المهنية من خلال مجموعة من الاستراتيجيات مثل:

- **تطوير برامج التدريب:** لتمكين الموظفين من اكتساب مهارات جديدة وتعزيز قدرتهم التنافسية.
- **تحسين الاتصال الداخلي:** ضمان شفافية المعلومات وتحسين التواصل بين الإدارة والموظفين.
- **تشجيع المرونة في العمل:** مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد (البدوي، ٢٠٢٠).

رابعاً: المرأة العاملة: Working Women

يمكن تعريف المرأة العاملة بأنها تلك التي تشارك في سوق العمل بصفة رسمية أو غير رسمية، وتساهم في تحسين الاقتصاد وتحقيق التنمية في المجتمع، كما أن المرأة العاملة تواجه تحديات متعددة تتعلق بالموازنة بين الحياة الشخصية والعملية، وتهيئة بيئة عمل ملائمة لها تعتبر أحد عوامل النجاح والتقدم (Lakshmi &Prasanth, 2018).

التمكين النفسي كمتغير معدل لأثر الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة:

تعد العلاقة بين التمكين النفسي والضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية، من المواضيع الحيوية في دراسة رفاهية المرأة العاملة، فالتمكين النفسي يعتبر عملية تفعيل القدرة الداخلية للأفراد لتوجيه حياتهم نحو الأهداف الشخصية والمهنية، بالإضافة الى أن الضغوط النفسية تؤدي إلى تأثير سلبي في جودة الحياة المهنية إذا لم تعالج بشكل مناسب، إذ تشير الدراسات إلى أن هناك تفاعلاً معقداً بين هذه

العوامل، مما يبرز أهمية فهم كيفية ارتباط هذه المتغيرات وكيفية تأثيرها على المرأة العاملة (Griffin, et al., 2020).

ويعتبر التمكين النفسي أحد العوامل الأساسية التي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي في جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، فهو يعزز من شعور الأفراد بالقوة والتحكم في بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي، والمرأة العاملة التي تشعر بأنها قادرة على اتخاذ القرارات والمشاركة الفعالة في بيئة العمل تتمتع بجودة حياة مهنية أعلى (ديدوني وبرحو، ٢٠٢٠).

كما تؤدي الضغوط النفسية دوراً مهماً في تحديد جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة. فعندما تتعرض المرأة لضغوط نفسية شديدة في بيئة العمل، مثل التوتر أو الضغط الزمني، فإن ذلك يؤثر بشكل سلبي في رفاهيتها وقدرتها على التفاعل مع مهام العمل بشكل فعال. وتختلف تأثيرات الضغوط النفسية باختلاف قدرة الفرد على التكيف معها، لكن غالباً ما يؤدي تراكم هذه الضغوط إلى انخفاض الرضا الوظيفي (Xiao, et al., 2020). ويرتبط التمكين النفسي والضغوط النفسية ارتباطاً وثيقاً بجودة الحياة المهنية، حيث يمكن أن يكون التمكين النفسي بمثابة آلية دفاعية ضد الضغوط النفسية، فتشير الأدبيات إلى العاملين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي يمتلكون قدرة أكبر على التكيف مع الضغوط وحل المشكلات مما يعزز من فاعليتهم، وهذا التفاعل بين التمكين النفسي وتقليل الضغوط النفسية يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين جودة الحياة المهنية، خاصة لدى النساء في بيئات العمل المختلفة (Maqsood, et al., 2021).

وقد أظهرت بعض الدراسات أن التمكين النفسي يمكن أن يكون متغيراً معدلاً يؤثر في العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية، فكلما تمكنت المرأة من تعزيز شعورها بالقدرة والتحكم في العمل، كلما كانت أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط النفسية، مما يساهم في تحسين جودة حياتها المهنية، وهذا يبرز أهمية توفير بيئة عمل تدعم التمكين النفسي للمساهمة في تعزيز رفاهية المرأة العاملة، ومن هنا يمكن القول إن التمكين النفسي يمكن أن يؤدي دوراً حيوياً في تحسين قدرة

المرأة العاملة على التعامل مع الضغوط النفسية، مما يسهم بشكل إيجابي في تعزيز جودة الحياة المهنية لديها، علاوةً على ذلك، تشير الأبحاث إلى أن تحسين التمكين النفسي للمرأة يمكن أن يساعد في تقليل التأثيرات السلبية للضغوط النفسية، مما يعزز من رفاهية العامل بشكل عام (Tripathi & Bharadwaja, 1995).

يتضح أن تعزيز التمكين النفسي للمرأة العاملة يؤدي دوراً مهماً في تقليل الضغوط النفسية وتحسين التوافق النفسي والمهني، لذا فمن الضروري توفير بيئة عمل داعمة وبرامج تدريبية تهدف إلى تنمية المهارات النفسية والاجتماعية للمرأة، مما يساهم في تعزيز صحتها النفسية وزيادة إنتاجيتها في العمل، وتشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، فالتمكين النفسي يعزز من شعور المرأة بالقدرة والتحكم في بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على رضاها المهني وصحتها النفسية.

الدراسات والبحوث السابقة:

أولاً: دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة:

دراسة (Sanli (2019) هدفت إلى بحث مدى تأثير إدراك المعلمين للتمكين النفسي على مستوى الضغوط النفسية التي يشعرون بها، وتكونت عينة الدراسة من (٦٨٠)، معلماً ومعلمة، استخدمت الدراسة مقياس التمكين النفسي، ومقياس الضغوط النفسية، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود جود علاقة سلبية بين إدراك المعلمين للتمكين النفسي ومستوى الضغوط النفسية لديهم؛ أي أنه كلما زاد إدراك المعلمين للتمكين النفسي، قل مستوى الضغوط النفسية لديهم.

دراسة (Zaeri, et al. (2020 هدفت إلى تقييم فعالية التدريب على إدارة الضغوط في التمكين النفسي والاحترق الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٥١) موظفاً، استخدمت الدراسة مقياس الضغوط، ومقياس التمكين النفسي، وأظهرت نتائج الدراسة أن تدريب إدارة التوتر أدى إلى زيادة ملحوظة في التمكين النفسي وتقليل الاحتراق الوظيفي بين المشاركين في المجموعة التجريبية مقارنةً بالمجموعة الضابطة.

دراسة (Gunusen, et al.(2021) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير برنامج التمكين النفسي في الضغوط النفسية لدى الممرضات المديرات وجودة الحياة المهنية، واعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) ممرضة من المديرات، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس جودة الحياة المهنية، توصلت نتائج الدراسة أن برنامج التمكين النفسي قد خفض من مستوى الضغوط والتعب والاحترق النفسي لدى الممرضات.

ثانياً: دراسات تناولت العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى المرأة العاملة:

دراسة سامية شحاتة (٢٠٠٩) أوضحت التوافق المهني وعلاقته بنوعية الحياة المدركة لدى المرأة العاملة، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) امرأة عاملة، تم تطبيق مقياس نوعية حياة العمل، ومقياس التوافق المهني، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وجودة الحياة لدى المرأة العاملة، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية بين مرتفعات ومنخفضات التوافق المهني في أبعاد جودة الحياة، وأسفرت نتائج الدراسة عن تباين الإسهامات النسبية لأبعاد التوافق المهني في أبعاد مقياس جودة الحياة.

دراسة الشرقاوي وآخرين (٢٠١٦) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) امرأة عاملة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الضغوط المهنية، ومقياس التوافق النفسي، وتوصلت نتائج الدراسة أن زيادة الضغوط المهنية تؤثر سلباً في الصحة النفسية والرضا الوظيفي للمرأة، مما ينعكس على أدائها المهني والشخصي. الدراسة تسلط الضوء على أهمية وجود بيئة عمل داعمة تقلل من الضغوط، لتعزيز التوافق النفسي والمهني للمرأة العاملة. كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن تعدد الأدوار، وتأخر سن الزواج وتربية الأطفال، والطموح، ودعم الرجل تؤثر جميعها في الأداء المهني، وأوصت بتوفير وسائل نقل، دعم وظيفي وزيادة الأجور وتدريب المرأة العاملة.

بحثت عودة (٢٠١٧) في العلاقة بين التوافق النفسي للمرأة العاملة وسلوكياتها المهنية والشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (٩٧) امرأة عاملة، توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي يؤدي دوراً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي والتكيف مع الضغوط المهنية، كما أكدت أن السمات الشخصية والنسق القيمية تؤثر بشكل كبير في قدرة المرأة في التعامل مع الضغوط المهنية، مما يبرز أهمية دعم المرأة نفسياً ومهنياً داخل بيئة العمل.

دراسة Gahlawat, et al. (2019) تناولت الرضا الوظيفي والرفاهية النفسية لدى المرأة العاملة: دور الأمن الوظيفي والتقدير المهني، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠٤) امرأة عاملة، أسفرت النتائج وجود علاقة قوية بين الاستقرار الوظيفي والتقدير المهني وزيادة الرضا الوظيفي، مما يساهم في تقليل الضغوط النفسية الناتجة عن العمل.

دراسة أبا الخيل (٢٠١٩) هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كل من جودة الحياة وصراع الدور وطبيعة العلاقة بينهما، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٣) سيدة عاملة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس صراع الدور، مقياس جودة الحياة إعداد (Ryff) وترجمة الزهار، نبيل: علي فوزي وجنيدي أحمد (٢٠٠٩)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة لدى السيدات العاملات كان مرتفعاً، بينما مستوى صراع الدور كان متوسطاً، وكشفت عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمقياس صراع الدور وبين أبعاد مقياس جودة الحياة (تقبل الذات، الكفاءة البيئية، العلاقات الإيجابية مع الآخرين).

أما دراسة دربال (٢٠١٩) فألقت الضوء على تأثير الضغوط المهنية على قدرة المرأة في أداء أدوارها الأسرية، حيث وجدت أن الضغوط الزائدة تؤدي إلى اختلال التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مما يزيد من الضغط النفسي، الدراسة تدعم الفكرة القائلة بأن الضغوط المهنية لا تؤثر فقط في الجانب الوظيفي، بل تمتد إلى الحياة الشخصية والعائلية، مما يجعل التمكين النفسي ضرورياً لتطوير استراتيجيات فعالة لمواجهة هذه التحديات.

كما أوضحت دراسة أبو سليم (٢٠٢٠) إلى التعرف على إدارة الضغوط الحياتية وعلاقتها بالاحتراق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) امرأة عاملة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس إدارة الضغوط الحياتية، ومقياس الاحتراق النفسي، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة بين إدارة الضغوط والاحتراق النفسي وضعف مهارات الإدارة وزيادة الاحتراق.

هدفت دراسة الصقر والمركز (٢٠٢١) إلى التعرف على الضغوط المهنية وأثرها في الصحة النفسية للمرأة العاملة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) امرأة عاملة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصحة النفسية المعدل توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية؛ أي كلما زادت الضغوط المهنية، تدهورت الصحة النفسية للمرأة العاملة، كما أظهرت النتائج أن بعض أبعاد الضغوط كان لها تأثير أكبر من غيرها، لا سيما ضغوط التوازن بين العمل والأسرة.

دراسة عبد القادر (٢٠٢٣) تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة الضغوط وجودة الحياة لدى المرأة العاملة، والتنبؤ بجودة الحياة من خلال إدارة الضغوط، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) امرأة عاملة، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إدارة الضغوط وجودة الحياة للمرأة العاملة، كما أمكن التنبؤ بجودة الحياة لدى المرأة العاملة من خلال إدارة الضغوط، توصلت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية في إدارة الضغوط وجودة الحياة تبعا لعدد سنوات الزواج، كما أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في إدارة الضغوط وجودة الحياة تبعا للدخل الشهري للأسرة.

ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة:

دراسة Hechanova, et al. (2006) وهدفت إلى فحص العلاقة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي، تكونت عينة من (٩٥٤) موظفاً ومشرفاً في خمسة قطاعات مختلفة، أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين النفسي والرضا الوظيفي والأداء، كما تبين أن الدافع الجوهري مرتبط بمستويات أعلى من

التمكين والرضا، لكنه يضعف العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي خلافاً لما كان متوقعاً، كما أظهرت الدراسة أن الرجال يتمتعون بتمكين نفسي أعلى من النساء، حتى مع التحكم في متغيرات الوظيفة والأداء.

تهدف دراسة بلعاوي (٢٠١٥) إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية، ومدى انعكاس ذلك على مستوى جودة العمل لديهم، وتعزي للعوامل الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٨) من العاملين بالجامعة، توصلت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي لدى العاملين بالجامعة جاء مرتفعاً بكل مجالاته، وإن معظم العاملين يقومون بأداء أعمالهم بجودة عالية، كما أوضحت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في مستوى التمكين النفسي لدى العاملين بالجامعة لصالح الذكور، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في مستوى جودة الأداء لدى العاملين لصالح الدراسات العليا، كما أوضحت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرين (الجنس، سنوات الخبرة) لدى العاملين بالجامعة نحو جودة العمل.

دراسة النواجحة (٢٠١٦) هدفت إلى التعرف على مستوى التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى معلمي المرحلة الأساسية، وفقاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩١) معلماً من معلمي المرحلة الأساسية، واعتمد الباحث على مقياس التمكين النفسي إعداد: Spreitzer, 1995، ومقياس التوجه الحياتي، إعداد شاير وكارفر Scheier and Carver, 1985K، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين النفسي بلغ (٩١,٢%)، وبلغ مستوى التوجه الحياتي (٧٧,٨%)، كما أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التمكين النفسي والتوجه الحياتي، وعدم وجود فروق في التمكين النفسي وفقاً لمتغير الجنس ما عدا بعد (بعد التأثير) فقد كانت الفروق لصالح الذكور، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في التمكين النفسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة (١١ سنة فما فوق)، وفي حين أظهرت عدم

وجود فروق في التوجه الحياتي وفقاً لسنوات الخبرة ووجود فروق في التوجه الحياتي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة Razmjooei & Zarei (2018) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وجودة الحياة في العمل مع فحص دور التمكين النفسي كمتغير وسيط، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٨) معلمة، توصلت نتائج الدراسة إلى أن التمكين النفسي يعزز العلاقة بين الدعم التنظيمي والدعم الأسري المدرك وجودة الحياة المهنية، ويعد أداة فعالة لتحسين تجربة العمل لدى المعلمات المتعاقبات.

ودراسة Rezaeian, et al. (2019) والتي هدفت إلى معرفة مدى فاعلية التمكين النفسي في تحسين الرفاهية وجودة الحياة لدى ربات البيوت، وتضمنت عينة الدراسة من (٣٠) امرأة، وتم تقسيمهن إلى مجموعتين تجريبية وضابطة وتتكون كل مجموعة من (١٥) امرأة، واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الرفاه النفسي لـ Riffs، واستبان منظمة الصحة العالمية (WHO) حول جودة الحياة لفحص مستوى الرفاهية ونوعية الحياة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات كلتا المجموعتين، وأسفرت نتائج الدراسة أن ممارسة التمكين النفسي تعمل على تحسين نوعية الحياة والرفاهية لدى النساء ربات الأسر.

دراسة علي (٢٠٢٠) تناولت تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٤) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، استخدمت الدراسة استبانة كأداة للتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، توصلت نتائج الدراسة أن واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، مع اتفاق أعضاء هيئة التدريس على آليات تحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم باستخدام مدخل التمكين، نظراً لما يوفره من آليات هامة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لديهم، كشفت نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس، تختلف باختلاف الدرجة الوظيفية لصالح (الأستاذ)، وسنوات الخبرة لصالح (الأكثر من ٢٠ عاماً).

أما دراسة أحمد (٢٠٢٠) تناولت جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتمكين النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٢) مفردة، وأسفرت النتائج وجود علاقة موجبة مباشرة بين جودة الحياة الوظيفية والتمكين النفسي.

دراسة Ertem, et al. (2021) واهتمت بتحديد العلاقة بين جودة الحياة المهنية ومستويات التمكين النفسي للممرضات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٥) من الممرضات، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والتمكين النفسي، وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والتمكين النفسي، وعلاقة سلبية بين الإرهاق وجودة الحياة، مما يبرز تأثير التمكين في رفع جودة الحياة وتقليل الضغوط.

أما دراسة Mansory Jalilian, et al. (2023) فقد هدفت إلى تحديد العلاقة بين الصلابة النفسية ورأس المال النفس بجودة الحياة من خلال التمكين النفسي لدى رباب البيوت الإيرانية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٥) امرأة، أظهرت نتائج الدراسة عن أن الصلابة النفسية ورأس المال النفسي ورأس المال النفسي لديهم علاقة إيجابية مهمة مع جودة الحياة، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن يؤدي رأس المال النفسي دوراً وسيطاً بين التمكين النفسي وجودة الحياة، ولكن لم يتم تأكيد دوره الوسيط بين التمكين النفسي وجودة الحياة.

تعقيب:

أظهرت مراجعة الدراسات والبحوث السابقة أن هناك تركيزاً ملحوظاً على قضايا المرأة العاملة في المجتمعات العربية، حيث تناولت هذه الدراسات كلاً من الضغوط النفسية، والتمكين النفسي، وجودة الحياة المهنية بشكل منفصل، إلا أن الملاحظ أنه على حد علم الباحثة لا توجد دراسات عربية جمعت بين هذه المتغيرات الثلاثة في إطار شامل يخص المرأة العاملة، كما أن بعض الدراسات التي تناولت هذه الموضوعات ركزت على بيئات عمل غربية تختلف في خصائصها وسياقاتها عن البيئة العربية، وهو ما يحد من إمكانية تعميم نتائجها بشكل مباشر، ومع ذلك فقد أسهمت تلك الدراسات في بناء فهم أعمق لمفاهيم التمكين النفسي والضغوط النفسية وجودة الحياة

المهنية، كما شكلت قاعدة نظرية صلبة يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة، وتكمن أهمية ذلك في توظيف نتائج الأبحاث السابقة لتطوير بيئات العمل العربية وتعزيز تمكين المرأة نفسياً ومهنياً.

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجاتهن على أبعاد مقياس التمكين النفسي.
- يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الدرجة الكلية لمقياس الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة.
- يتوسط التمكين النفسي (كمتغير معدل) أثر الضغوط النفسية في جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.

منهج وإجراءات الدراسة:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling.

ثانياً: عينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: النساء العاملات في مجال التربية والتعليم بالمدارس الحكومية والتجريبية (مدرسات) من محافظة القاهرة.
- مبررات اختيار العينة من المرأة العاملة في مجال التربية والتعليم:

١- تم اختيار المرأة العاملة كعينة للبحث نظرًا لأنها أكثر الفئات تعرضًا للضغوط النفسية الناجمة عن التوفيق بين الأدوار المهنية والأسرية، مما يجعلها الفئة الأمثل لدراسة العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية.

٢- تم اختيار المرأة العاملة نظرًا لأنها تتحمل أدوارًا متعددة (وظيفية، أسرية، اجتماعية)، مما يجعلها أكثر عرضة للضغوط النفسية التي قد تؤثر في جودة حياتها المهنية.

٣- دراسة هذه الفئة تساعد في فهم كيف يؤثر التمكين النفسي في التخفيف من آثار الضغوط النفسية في جودة الحياة المهنية، مما يسهم في تطوير بيئة العمل الداعمة.

٤- نتائج البحث يمكن أن تسهم في وضع برامج تمكين نفسي تستهدف المرأة العاملة بالقطاع التعليمي، خاصة في المؤسسات التي تهدف إلى تحسين الأداء المهني ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

٥- اختيار عينة من النساء العاملات في القطاع التعليمي يخلق تعزيزًا لدراسة قطاعات متنوعة (مثل التعليم، الصحة، الإدارة...) يعزز من إمكانية تعميم النتائج على فئات مختلفة من المجتمع المهني النسائي.

وتم تقسيم عينة البحث إلى مجموعتين:

الأولى تمثل عينة الخصائص السيكمترية، والثانية عينة البحث الأساسية:

- عينة التحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات البحث:

تكونت من عدد (٢٥٠) امرأة عاملة ممن تتراوح أعمارهن ما بين (٢٥ - ٥٠) سنة بمتوسط عمر قدره (٣٧.٨) سنة، وانحراف معياري قدره (٦.٢٥) سنة، تم تطبيق أدوات الدراسة عليها للتحقق من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة وتجريب إجراءات التطبيق على عينة كبيرة نسبيًا، واكتشاف وتلافي المشكلات المحتملة قبل التطبيق النهائي.

- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من (٣٠٠) امرأة ممن تتراوح أعمارهن ما بين (٢٥ - ٥٠) سنة بمتوسط عمر قدره (٣٨) سنة وانحراف معياري قدره (٦) سنوات

تكونت عينة البحث من (٣٠٠) امرأة، تتراوح أعمارهم بين (٢٥ - ٥٠) سنة بمتوسط عمر قدره (٣٨) سنة وانحراف معياري قدره (٦) سنوات والجدول (١) يوضح توزيع العينة الأساسية.

جدول (١)

توزيع العينة الأساسية

المتغير	فئة المتغير	التكرار	النسبة المئوية
العمر	من ٢٥ إلى ٣٠	105	35.0
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	120	40.0
	من ٤٠ إلى ٥٠	75	25.0
	المجموع	300	100.0
المستوى التعليمي	دراسات عليا	55	18.3
	مؤهل جامعي	200	66.7
	مؤهل متوسط	45	15.0
	المجموع	300	100.0
الخبرة	١٠ سنوات فأقل	120	40.0
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	125	41.7
	من ١٥ سنة فأكثر	55	18.3
	المجموع	300	100.0
نوع التعليم	أزهري	140	46.7
	غير أزهري	160	53.3

100.0	300	المجموع	
-------	-----	---------	--

ثالثاً: أدوات الدراسة:

وقد اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية:

- مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة: إعداد/ الباحثة.
- مقياس التمكين النفسي لسبريتزر (1995) Spreitzer: تعريب/ الباحثة.
- مقياس جودة الحياة المهنية إعداد: زين العابدين محمد علي وهبة (٢٠٢١).

أولاً: مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة:

بعد الاطلاع على الأدب السيكلوجي والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة قامت الباحثة ببناء المقياس وفقاً لما يلي:

خطوات إعداد المقياس في الدراسة الحالية:

مرت عملية بناء مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة بالخطوات الآتية:

تم الاطلاع على الأطر النظرية التي تناولت الضغوط النفسية للمرأة العاملة، وتمت مراجعة عدد كبير من الدراسات والبحوث السابقة، والاطلاع على الكتابات والآراء النظرية المختلفة التي تناولت الضغوط النفسية بصفة عامة والضغوط النفسية للمرأة العاملة بصفة خاصة، والتي أمكن الإفادة منها في إعداد بنود المقياس وتحديد أهم أبعاده لدى المرأة العاملة.

كما تم الاطلاع على ما توافر من المقاييس السابقة والتي صممت من أجل قياس الضغوط النفسية لدى فئات مختلفة في كل من المجتمع العربي والأجنبي، والتي تم الاستفادة منها في إعداد المقياس الحالي على النحو التالي (مقياس الضغوط النفسية إعداد Ahmad & Omar (2010)؛ مقياس الصراع بين أدوار العمل والأسرة إعداد Gilbert-Ouimet, et al. (2020)؛ مقياس الضغوط لدى المرأة العاملة إعداد:

إبراهيم هوارى (٢٠٢١)؛ مقياس الضغوط لدى المرأة العاملة إعداد: عبير الدويك (٢٠٢٢)، في ضوء الخطوات السابقة تمت صياغة عبارات المقياس الحالي، والتي روعي في صياغتها أن تكون بسيطة وواضحة وذات معنى محدد، ليبلغ عدد عبارات المقياس (٧٢) عبارة موزعة على أبعاد هي البعد الأول: الضغوط الانفعالية يتكون من (٢٤) عبارة، البعد الثاني: ضغوط العمل يتكون من (٢٤) عبارة، البعد الثالث: ضغوط أسرية يتكون من (٢٤) عبارة.

وتمت الإشارة إلى أن تكون عبارات المقياس بصيغة المتكلم لوضوح الصياغة وبعدها عن الغموض وتوضيح الهدف من المقياس، على أن يستجيب المفحوص لكل عبارة من عبارات المقياس وفق التدرج الثلاثي (دائماً، أحياناً، أبداً).

وتم إعداد مفتاح لتصحيح المقياس، وذلك لسهولة وسرعة عملية التصحيح على أساس أن العبارات السالبة يقابلها من الدرجات (٣-٢-١)، بينما العبارات الموجبة يقابلها من الدرجات (١-٢-٣).

أدلة صدق التفسيرات لدرجات مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة:

١- **صدق محتوى العبارات لدرجات مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة:** قامت الباحثة باستخدام معامل صدق المحتوى وذلك بعد عرضه على مجموعة من المحكمين، باستخدام Content Validity Index Lawshe's، وتشير النتائج إلى مستوى عالٍ من الصدق للمقياس، حيث حقق المقياس ككل معامل صدق بلغ ٠.٩٢، وهو مؤشر قوي على جودة المحتوى، معظم العبارات (٧٢) عبارة حصلت على أعلى درجات الصدق بقيمة تراوحت من ٠.٦٩ إلى ٠.٠١، يدل هذا على اتفاق عالٍ بين المحكمين حول صلاحية وملاءمة عبارات المقياس، مما يعزز الثقة بصدق محتوى أداة القياس وقدرتها على قياس ما وُضعت لقياسه بدقة.

٢- التحليل العاملي التوكيدي للعبارات Confirmatory Factor

:Analysis

تم اختبار البنية العاملية لمقياس الوصمة الذاتية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج (R) الإحصائي، ونظراً لطبيعة البيانات المستمدة من مقياس ليكرت، تم استخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة Weighted Least Square Parameter estimation (WLSMV) لتقدير البارامترات، حيث تعد هذه الطريقة الأنسب للبيانات الترتيبية. هدف التحليل إلى التحقق من صحة النموذج ثلاثي العوامل للضغوط النفسية للمرأة العاملة، والكشف عن مدى جودة تمثيل المفردات (كمتغيرات مشاهدة) للعوامل الكامنة التي تشبعت عليها. ويوضح جدول (٢) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج ثلاثي العوامل وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على المقياس المستخدم.

جدول (٢)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المستخرج وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية

للبحث على مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة

مدى المؤشر			١ تفسير	٢ تفسير المؤشر	قيمة المؤشر	مؤشر حسن المطابقة
ج	م	س				
يد	قبول	ي				
			-	-	112 95.24	CMIN قيمة مربع كا
			-	-	247 2	DF درجات الحرية
					0	p-value
> 1	> 3	> 5	م قبول	> 3	4.57	مربع CMIN/DF كاي المعياري
>	<	<	م	<	0.91	مؤشر حسن CFI

المطابقة المقارن	0.95	قبول	0.90	0.95	0.95
SRMR	0.08 8	قبول م	> 0.10	> 0.08	< 0.08
الجزر RMSEA التربيعي لمتوسط خطأ الاقترب	0.06 8	قبول م	> 0.08	> 0.06	< 0.06
GFI	0.91	قبول م	< 0.90	< 0.95	> 0.95
NFI	0.90	قبول م	< 0.90	< 0.95	> 0.95
مؤشر تاكر TLI - لويس	0.91	قبول م	< 0.90	< 0.95	> 0.95

تظهر نتائج تحليل جودة المطابقة للنموذج المستخرج من مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة في الجدول (٢) مستوى مقبول من المطابقة الإحصائية، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (CMIN/DF) 4.57، وهي تقع في النطاق المقبول (أقل من ٥ وأكبر من ٣)، كما أظهرت مؤشرات المطابقة المقارنة قيمة مقبولة، حيث سجل مؤشر CFI قيمة ٠.٩١، ومؤشر GFI قيمة ٠.٩١، ومؤشر NFI قيمة ٠.٩٠، ومؤشر TLI قيمة ٠.٩١، وجميعها تجاوزت الحد الأدنى المقبول (٠.٩٠) ولكنها لم تصل إلى المستوى الجيد (٠.٩٥)، بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة الجزر التربيعي لمتوسط خطأ الاقترب (RMSEA) 0.068 وقيمة SRMR 0.088، وكلاهما يقع في النطاق المقبول (Hu and Bentler, 1999)، هذه النتائج مجتمعة تشير إلى أن النموذج المقترح للضغوط النفسية للمرأة العاملة يتمتع بمطابقة إحصائية مقبولة للبيانات المستمدة من العينة الاستطلاعية، مما يدعم صلاحية البنية العاملية للمقياس.

جدول (٣)

ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي للضغوط الانفعالية لأبعاد

مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة

رقم العبارة	العبارة	البي	رقم العبارة	البي	رقم العبارة
a 1	0.7 55	b1	0.5 25	D1	0.7 84
a 2	0.8 2	b2	0.7 37	D2	0.8 37
a 3	0.8 59	b3	0.5 55	D3	0.8 59
a 4	0.8 34	b4	0.5 98	D4	0.7 82
a 5	0.8 54	b5	0.6 81	D5	0.7 14
a 6	0.7 55	b6	0.6 27	D6	0.8 34
a 7	0.8 61	b7	0.7 43	D7	0.7 92
a 8	0.6 59	b8	0.7 2	D8	0.8 48
a 9	0.7 64	b9	0.8 75	D9	0.8 01
a 10	0.7 82	b1 0	0.7 85	D1 0	0.7 89
a 11	0.7 22	b1 1	0.8 12	D1 1	0.8 47
a 12	0.8 13	b1 2	0.6 94	D1 2	0.9 08
a 13	0.8 27	b1 3	0.6 59	D1 3	0.8 86
a 14	0.8 74	b1 4	0.6 05	D1 4	0.9 13

0.7 48	D1 5	0.5 13	b1 5	0.7 55	a 15
0.7 51	D1 6	0.6 01	b1 6	0.7 95	a 16
0.7 74	D1 7	0.5 84	b1 7	0.4 57	a 17
0.8 32	D1 8	0.7 73	b1 8	0.4 89	a 18
0.7 66	D1 9	0.7 69	b1 9	0.5 59	a 19
0.8 45	D2 0	0.8 74	b2 0	0.5 33	a 20
0.7 57	D2 1	0.7 99	b2 1	0.8 54	a 21
0.5 18	D2 2	0.6 6	b2 2	0.4 93	a 22
0.7 99	D2 3	0.5 44	b2 3	0.3 79	a 23
0.8 11	D2 4	0.5 56	b2 4	0.6 72	a 24

*دال عند (٠.٠٥)، ** دال عند (٠.٠١)

يتضح من جدول (٣) تشبعات البعد الأول تتراوح بين (0.672 - 0.755) يسمى هذا البعد الضغوط الانفعالية؛ تشبعات البعد الثاني تتراوح بين (0.525 - 0.556) يسمى هذا البعد ضغوط العمل؛ تشبعات البعد الثاني تتراوح بين (0.784 - 0.811) يسمى هذا البعد الضغوط الأسرية.

٣- مؤشرات الثبات المركب (البنائي) والصدق التقاربي

Composite reliability coefficients and Convergent Validity

بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي التوكيدي تم حساب الثبات المركب

والصدق التقاربي Composite reliability coefficients and Convergent Validity

للمقياس، ويتضح ذلك من الجدول (٤):

جدول (٤)

مؤشرات الثبات المركب والصدق التقاربي لمقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة

البُعد	الثبات المركب (CR)	متوسط التباين المستخلص (AVE)
الضغوط الانفعالية	0.971	0.533
ضغوط العمل	0.978	0.472
الضغوط الأسرية	0.985	0.646

تظهر نتائج تحليل الثبات المركب والصدق التقاربي لمقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة في الجدول (٤) مؤشرات جيدة لخصائص المقياس السيكمترية، حيث سجلت جميع أبعاد المقياس قيمة مرتفعة للثبات المركب (CR) تتجاوز ٠.٩٧، وهي قيم ممتازة تفوق الحد الأدنى المقبول (٠.٧٠)، مما يشير إلى اتساق داخلي عالٍ للعبارات ضمن كل بعد، أما فيما يتعلق بمتوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد حقق بُعد الضغوط الأسرية أعلى قيمة (٠.٦٤٦) يليه بعد الضغوط الانفعالية (٠.٥٣٣)، وكلاهما يتجاوز الحد الأدنى المقبول (٠.٥٠)، مما يؤكد الصدق التقاربي الجيد لهذين البُعدين، بينما سجل بُعد ضغوط العمل قيمة أقل (٠.٤٧٢) وهي قريبة من الحد المقبول، وقد يرجع ذلك إلى تنوع العبارات التي تقيس هذا البُعد. بشكل عام، تدعم هذه النتائج موثوقية المقياس وقدرته على قياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة بأبعادها الثلاثة بدرجة عالية من الدقة والاتساق.

٤- الاتساق الداخلي عن طريق معاملات ألفا لكرونباخ:

تم حساب معاملات الثبات للمقياس باستخدام المؤشرات المختلفة للثبات: معامل ألفا لكرونباخ Cronbach-Alpha ومعامل G.6 وأوميغا الهرمية وأوميغا الهرمية المتقاربة وأوميغا الكلي، وجاءت النتائج، كما يوضحها الجدول (٥).

جدول (٥)

مؤشرات الثبات لمقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة

المعامل	معامل ألفا كرونباخ	م عامل G.6	أ وميجا الهرمية	أوميجا الهرمية المتقاربة	أو ميجا الكلي
الضغوط الانفعالية	0.92	0.95	0.7	0.79	0.93
ضغوط العمل	0.91	0.98	0.74	0.77	0.93
الضغوط الأسرية	0.95	0.98	0.73	0.77	0.96
المقياس ككل	0.9	0.95	0.74	0.75	0.93

تظهر نتائج تحليل الثبات لمقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة في الجدول (٥) قيماً مرتفعة جداً لمختلف معاملات الثبات عبر أبعاد المقياس الثلاثة والمقياس ككل. يتمتع البعد الأول (الضغوط الانفعالية) بمعامل ألفا كرونباخ ٠.٩٢ ومعامل أوميجا الكلي ٠.٩٣، بينما سجل البعد الثاني (ضغوط العمل) معامل ألفا ٠.٩١ ومعامل أوميجا الكلي ٠.٩٣. أما البعد الثالث (الضغوط الأسرية) فقد حقق أعلى معاملات ثبات بين الأبعاد الثلاثة بمعامل ألفا ٠.٩٥ ومعامل أوميجا الكلي ٠.٩٦. وسجل المقياس ككل معامل ألفا ٠.٩ ومعامل أوميجا الكلي ٠.٩٣. كما تراوحت قيم معامل G.6 بين ٠.٩٥ و ٠.٩٨، وقيم أوميجا الهرمية بين ٠.٧٠ و ٠.٧٤، مما يعكس ثباتاً ممتازاً واتساقاً داخلياً عالياً للمقياس وأبعاده، هذه القيم المرتفعة تدل على أن مقياس الضغوط النفسية للمرأة العاملة يتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والدقة في قياس الضغوط النفسية بأبعادها المختلفة، مما يجعله أداة قياس مناسبة وفعالة للاستخدام في الدراسات والبحوث النفسية.

ثانياً: مقياس التمكين النفسي لسبريتزر (1995): تعريب/ الباحثة

تم تطوير المقياس على يد سبريتزر (Spreitzer, G. M., 1995) ليكون أداة عملية لقياس التمكين النفسي في بيئات العمل. يتكون المقياس من (١٢) عنصراً تمثل الأبعاد الأربعة الأساسية للتمكين النفسي: المعنى، الكفاءة، الاستقلالية، والتأثير. يتم قياس هذه العوامل باستخدام مقياس ليكرت المكون من ٧ نقاط (من "غير موافق بشدة" إلى موافق). وفيما يتعلق بصدق المقياس (Validity) وثباته (Reliability).

١. الثبات (Reliability):

فيما يخص ثبات المقياس، قام سبريتزر بتقييمه باستخدام مقياس الكرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وهو مقياس شائع لاختبار ثبات الأدوات النفسية. أظهرت نتائج اختبار الكرونباخ ألفا للمقياس قيمة جيدة، حيث كانت قيمته تصل إلى ٠.٨٩، مما يعني أن المقياس يتمتع بثبات داخلي عالٍ، ويُعتبر موثوقاً عند قياس التمكين النفسي عبر مختلف الأفراد أو المجموعات.

٢. الصدق (Validity):

بالنسبة لصدق المقياس، قام سبريتزر بتقييم صدق المقياس باستخدام العديد من الأساليب:

الصدق البنائي (Construct Validity): تم التحقق من الصدق البنائي للمقياس عن طريق دراسة العلاقة بين أبعاد التمكين النفسي التي يقيسها المقياس (مثل الشعور بالكفاءة، والاستقلالية، والمعنى، والتأثير) والأبعاد النفسية الأخرى ذات الصلة، مثل الرضا الوظيفي والتحفيز. أظهرت الدراسات أن أبعاد المقياس ترتبط ارتباطاً إيجابياً مع هذه المتغيرات، مما يدعم صدق المقياس في قياس التمكين النفسي.

الصدق التنبؤي (Predictive Validity): أظهرت الدراسات أن الأفراد الذين حصلوا على درجات أعلى في مقياس التمكين النفسي كانوا أكثر قدرة على تحقيق النجاح الوظيفي، مما يثبت صدق المقياس في التنبؤ بالنتائج المهنية والإنتاجية.

الخصائص السيكومترية لمقياس التمكين النفسي في الدراسة الحالية

قامت الباحثة بتعريب مقياس التمكين النفسي لسبرايترز Spreitzer, 1995 المكون من (١٢ عبارة) وتم عرض النسخة المعربة على مجموعة من المحكمين للتأكد من دقة اللغة، ومدى ملائمة صياغة العبارات لنتناسب مع عينة الدراسة، ولم يتم حذف أي عبارات فكانت عبارات المقياس ١٢ عبارة، وتدرجت البنود على المقياس وفقاً لخمس اختيارات متدرجة من (لا أوافق بشدة الى أوافق بشدة)، وكانت الدرجات بالترتيب التالي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) وذلك بالنسبة للأبعاد الأربعة للمقياس، وهي (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، التأثير)، ويندرج تحت كل بعد ثلاث عبارات مرتبة وفقاً لترتيب الأبعاد، وتتراوح الدرجة على المقياس ما بين (١٢-٦٠) درجة، وتشير الدرجة المرتفعة إلى تمتع المرأة بقدر عال من التمكين النفسي.

مؤشرات صدق التفسيرات لدرجات مقياس التمكين النفسي في الدراسة

الحالية:

١- التحليل العاملي التوكيدي للبنود Confirmatory Factor

:Analysis

تم اختبار البنية العاملية لمقياس التمكين النفسي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج (R) الإحصائي. ونظراً لطبيعة البيانات المستمدة من مقياس ليكرت، تم استخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة (WLSMV) Weighted Least Square Parameter estimation التقدير البارامترات، حيث تعد هذه الطريقة الأنسب للبيانات الترتيبية. هدف التحليل إلى التحقق من صحة النموذج رباعي الأبعاد لمقياس التمكين النفسي، والكشف عن مدى جودة تمثيل المفردات (كمتغيرات مشاهدة) للعوامل الكامنة التي تشبعت عليها. ويوضح جدول (٦)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج رباعي العوامل وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على المقياس المستخدم.

جدول (٦)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المستخرج وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على التمكين النفسي

مدى المؤشر			ا لتفسير	ع تية المؤشر	قيمة المؤشر	مؤشر حسن المطابقة
ج يد	م قبول	س يئ				
			- -	- -	73. 049	CMIN قيمة مربع كا
			- -	- -	48	DF درجات الحرية
					0.0 11	value-p
> 1	> 3	> 5	ج يد	ب ين ١ و ٣	1.5 2	CMIN/ DF مربع كاي المعياري
> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	> 0.95	0.9 9	CFI مؤشر حسن المطابقة المقارن
< 0.08	> 0.08	> 0.10	ج يد	< 0.08	0.0 57	SRMR
< 0.06	> 0.06	> 0.08	ج يد	< 0.06	0.0 46	RMSEA الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب

> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	> 0.95	0.9 76	NFI
> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	> 0.95	0.9 9	GFI
> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	> 0.95	0.9 88	TLI مؤشر تاكر - لويس

تظهر نتائج تحليل مؤشرات جودة المطابقة لنموذج التمكين النفسي في الجدول (٦) أن النموذج يتمتع بمطابقة ممتازة للبيانات وفقاً لجميع المؤشرات الإحصائية المستخدمة، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (CMIN/DF) 1.52، وهي قيمة تقع ضمن المدى المثالي (بين ١ و ٣)، مما يشير إلى توافق جيد للنموذج. كما سجلت مؤشرات المطابقة المقارنة قيمة مرتفعة جداً، حيث بلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.99، ومؤشر تاكر - لويس (TLI) 0.988، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.976، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) 0.99، وجميعها تجاوزت العتبة المطلوبة (< 0.95) مما يدعم جودة النموذج. أما مؤشرات الخطأ فقد أظهرت قيمة منخفضة ومقبولة، حيث بلغ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) 0.046 (أقل من العتبة 0.06)، ومؤشر جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR) 0.057 (أقل من العتبة 0.08). على الرغم من أن قيمة p للنموذج (0.011) كانت دالة إحصائياً، فإن هذا أمر شائع في النماذج المعقدة مع حجم عينة كبير، وباقي المؤشرات تؤكد أن النموذج يتمتع بمطابقة جيدة للبيانات، مما يشير إلى صحة البناء العاملي لمقياس التمكين النفسي.

جدول (٧)

ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي

الم	ر	ال	ال	م	الحد	الحد
-----	---	----	----	---	------	------

تغير	قم العبارة	تقديرات المعيارية	خطأ	قيمة الدرجة	ستوى الدلالة	الأدنى لفترة الثقة	الأعلى لفترة الثقة
الم عنى	it em1	0. 828	0 .031	2 6.653	0 .01	0.76 7	0.889
	it em2	0. 811	0 .033	2 4.407	0 .01	0.74 6	0.876
	it em3	0. 632	0 .04	1 5.932	0 .01	0.55 4	0.71
الك فاءة	it em4	0. 617	0 .049	1 2.494	0 .01	0.52	0.714
	it em5	0. 781	0 .04	1 9.482	0 .01	0.70 2	0.86
	it em6	0. 642	0 .051	1 2.684	0 .01	0.54 3	0.741
تقر ير المصير	it em7	0. 762	0 .039	1 9.467	0 .01	0.68 5	0.839
	it em8	0. 605	0 .047	1 2.916	0 .01	0.51 3	0.697
	it em9	0. 674	0 .042	1 6.228	0 .01	0.59 2	0.755
التأ ثير	it em10	0. 811	0 .04	2 0.464	0 .01	0.73 3	0.889
	it em11	0. 713	0 .04	1 7.83	0 .01	0.63 5	0.791
	it em12	0. 777	0 .037	2 0.734	0 .01	0.70 3	0.85

تعكس نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس التمكين النفسي في الجدول (٧) جودة المطابقة بين البيانات والنموذج المفترض، حيث أظهرت جميع العبارات ارتباطات معيارية عالية وإحصائيًا دالة مع العوامل الكامنة الخاصة بها (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، والتأثير)، مما يدل على قوة تمثيل هذه البنود للعوامل المرتبطة بها. يتراوح مدى التقديرات المعيارية بين ٠.٦٠٥ و ٠.٨٢٨، وهي قيم مقبولة وتشير إلى أن جميع العبارات تسهم بشكل جيد في تفسير العوامل. كما أن جميع القيم الدرجة مرتفعة عند مستوى دلالة ٠.٠٠١، مما يعني أن جميع العلاقات

بين العوامل والعبارات ذات دلالة إحصائية قوية. بالإضافة إلى ذلك، تقع حدود فترات الثقة لجميع التقديرات ضمن نطاق إيجابي، مما يعزز موثوقية النتائج. تشير هذه النتائج إلى أن مقياس التمكين النفسي يتمتع ببنية عاملية قوية تدعم صلاحيته لقياس الأبعاد المختلفة للتمكين النفسي.

٢- مؤشرات الثبات المركب (البنائي) والصدق التقاربي

Composite reliability coefficients and Convergent Validity

بالاعتماد على نتائج التحليل العائلي التوكيدي، تم حساب الثبات

المركب والصدق التقاربي Composite reliability coefficients and

Convergent Validity للمقياس، ويتضح ذلك من الجدول (٨):

جدول (٨)

مؤشرات الثبات المركب والصدق التقاربي لمقياس التمكين النفسي

البعد	الثبات المركب (CR)	متوسط التباين المستخلص (AVE)
الوعي	0.757	0.581
الكفاءة	0.707	0.468
تقرير المصير	0.711	0.467
التأثير	0.771	0.59

تظهر نتائج تحليل الثبات المركب والصدق التقاربي لمقياس التمكين النفسي في الجدول (٨) أن جميع أبعاد المقياس تتمتع بثبات مركب جيد، حيث تراوحت قيم

الثبات المركب (CR) بين ٠.٧٠٧ و ٠.٧٧١، وهي قيم تتجاوز المستوى المقبول (٠.٧). سجل بُعد التأثير أعلى قيمة للثبات المركب (٠.٧٧١)، يليه بُعد المعنى (٠.٧٥٧)، ثم بُعد تقرير المصير (٠.٧١١)، وأخيراً بُعد الكفاءة (٠.٧٠٧). أما فيما يتعلق بالصدق التقاربي، فقد تجاوز بُعد المعنى والتأثير المستوى المقبول لمتوسط التباين المستخلص (AVE) وهو ٠.٥، حيث سجلاً ٠.٥٨١ و ٠.٥٩٠ على التوالي، بينما اقترب بُعد الكفاءة وتقرير المصير من هذا المستوى (٠.٤٦٨ و ٠.٤٦٧ على التوالي).

هذه النتائج تشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة جيدة من الثبات المركب، مع صدق تقاربي مقبول في بُعدين، وقريب من المقبول في البُعدين الآخرين، مما يدعم صلاحية استخدام المقياس في قياس التمكين النفسي وأبعاده المختلفة.

٣- مؤشرات الثبات لمقياس التمكين النفسي:

قامت الباحثة أيضاً بحساب معاملات الثبات للمقياس باستخدام المؤشرات المختلفة للثبات، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٩)

جدول (٩)

جدول مؤشرات الثبات لمقياس التمكين النفسي

أوميجا يغا الكلي (Omega) (Total	أوميجا الهيمي غير المتناظر (Omega H) (asymptotic	أوميجا الهيمي (Omega) (Hierarchical	G .6	أد فا كرونباخ (Alpha)	البعد
0.8 4	0.85	0.8	0 .81	0. 79	المعنى
0.8 5	0.77	0.82	0 .8	0. 73	الكفاءة
0.8 8	0.8	0.78	0 .82	0. 77	تقرير المصير
0.7 7	0.82	0.80	0 .85	0. 76	التأثير

المقياس ككل	0.74	0.83	0.75	0.81	0.87
----------------	------	------	------	------	------

تظهر نتائج تحليل مؤشرات الثبات لمقياس التمكين النفسي في الجدول (٩) اتساقاً داخلياً جيداً عبر أبعاده الأربعة والمقياس ككل، سجل بُعد المعنى أعلى قيمة لمعامل ألفا كرونباخ (٠.٧٩)، بينما حقق بُعد تقرير المصير أعلى قيمة لمعامل أوميغا الكلي (٠.٨٨). تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الأربعة بين ٠.٧٣ و ٠.٧٩، وهي قيم مقبولة تشير إلى ثبات داخلي جيد، في حين بلغت قيمة ألفا للمقياس ككل ٠.٧٤. كانت قيم معاملات أوميغا الهرمي مرتفعة وتراوحت بين ٠.٧٨ و ٠.٨٢، مما يعكس وجود عامل عام قوي لكل بُعد. أما قيم أوميغا الكلي فقد تراوحت بين ٠.٧٧ و ٠.٨٨ وبلغت ٠.٨٧ للمقياس ككل، وهي قيم مرتفعة تدل على الثبات العالي للمقياس. هذه النتائج مجتمعة تؤكد أن مقياس التمكين النفسي بأبعاده الأربعة (المعنى، الكفاءة، تقرير المصير، والتأثير) يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة من حيث الثبات والاتساق الداخلي، مما يجعله أداة موثوقة لقياس التمكين النفسي.

ثالثاً: مقياس جودة الحياة المهنية إعداد/ زين العابدين محمد علي وهبة (٢٠٢١)

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية لدى الأفراد في المؤسسات والهيئات والمجتمعات. يتكون المقياس من (٤٧) عبارة، ويتبع كل عبارة ثلاث استجابات (كبيرة - متوسطة - منخفضة)، ويشتمل على ستة أبعاد هي: (الأمان والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، مشاركة القيادة والإدارة، الاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي). وقد تم تطبيق المقياس على (٢٧٥) معلماً ومعلمة ممن تتراوح أعمارهم من ٣٠-٥٣ عاماً بمتوسط عمري ٣٩ عاماً، وانحراف معياري قدره ٥,٣. وقد قام الباحث بالتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس.

أ. مؤشرات صدق التفسيرات لدرجات المقياس في الدراسة الحالية:

التحليل العاملي التوكيدي للبندود Confirmatory Factor Analysis:

تم إدخال درجات أفراد العينة الاستطلاعية إلى برنامج (R) الإحصائي واستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة (WLSMV) Weighted Least Square Parameter estimation، لاستخراج مؤشرات المطابقة للنموذج عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، وللكشف عن مدى جودة تمثيل المفردات التي تشبعت على عومل المقياس كمتغيرات مشاهدة لهذه العوامل لجودة الحياة لدى عينة من النساء العاملات، وجدول (١٠) يوضح نتائج أدلة المطابقة لهذا النموذج لجودة الحياة لدى عينة من النساء العاملات وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية للبحث على المقياس المستخدم.

جدول (١٠)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المستخرج وفقاً لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية

للبحث على جودة الحياة لدى عينة من النساء العاملات

مدى المؤشر			ا لتفسير	ع تبه المؤشر	قيمة المؤشر	مؤشر حسن المطابقة
ج	م	س				
يد	قبول	يئ				
			-	-	344 6.466	CMIN قيمة مربع كا
			-	-	101 9	DF درجات الحرية
					0	value-p
> 1	> 3	> 5	م قبول	> 3	3.38	CMIN/DF مربع كاي المعياري
> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	> 0.95	0.96 4	CFI مؤشر حسن المطابقة المقارن
< 0.08	> 0.08	> 0.10	م	> 0.08	0.09 4	SRMR

			قبول			
< 0.06	> 0.06	> 0.08	قبول	< 0.06	0.07 7	RMSEA الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب
> 0.95	< 0.95	< 0.90	يد	> 0.95	0.95 4	GFI
> 0.95	< 0.95	< 0.90	يد	> 0.95	0.95	NFI
> 0.95	< 0.95	< 0.90	يد	> 0.95	0.96 2	TLI مؤشر تاكر - لويس

تظهر نتائج تحليل مؤشرات جودة المطابقة لنموذج جودة الحياة لدى عينة من النساء العاملات مطابقة جيدة إلى مقبولة بشكل عام، حيث بلغت قيمة مربع كاي المعياري (CMIN/DF) 3.38، وهي قيمة تقع ضمن المدى المقبول (أكبر من ٣) وإن كانت قريبة من الحد الأدنى للمدى المقبول. سجلت أربعة من مؤشرات المطابقة المقارنة قيماً مرتفعة تصنف في المدى الجيد، حيث بلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) 0.964، ومؤشر تاكر-لويس (TLI) 0.962، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) 0.95، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) 0.954، وجميعها تجاوزت العتبة المطلوبة (< 0.95). أما مؤشرات الخطأ فقد أظهرت قيماً مقبولة، حيث بلغ الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) 0.077، وهي قيمة تقع ضمن المدى المقبول (بين ٠.٠٦ و ٠.٠٨)، ومؤشر جذر متوسط مربع البواقي المعياري (SRMR) 0.094، وهي قيمة تقع أيضاً ضمن المدى المقبول (بين ٠.٠٨ و ٠.١٠). رغم أن قيمة p للنموذج (٠) كانت دالة إحصائياً، إلا أن هذا متوقع في النماذج ذات درجات الحرية العالية (١٠١٩)، وبالنظر إلى باقي المؤشرات، فإن النموذج يتمتع بمطابقة تتراوح بين الجيدة والمقبولة للبيانات، مما يشير إلى صحة البناء العملي لمقياس جودة الحياة لدى النساء العاملات.

جدول (١١)

ملخص نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة (بعد الأمن والصحة المهنية) لدى عينة من النساء العاملات

المتغير الكامن	لبعد	تقديرات المعيارية	المتغير الكامن	لبعد	تقديرات المعيارية	المتغير الكامن	لبعد	تقديرات المعيارية	المتغير الكامن
الأمان والصحة المهنية	1	0.863	الأجور والرواتب	1	0.887	العلاقات الاجتماعية	1	0.871	الأمان والصحة المهنية
	2	0.681		2	0.819		2	0.899	
	3	0.873		3	0.883		3	0.861	
	4	0.749		4	0.776		4	0.865	
	5	0.85		5	0.805		5	0.837	
	6	0.86		6	0.856		6	0.887	
	7	0.882		7	0.852		—	—	
	8	0.736		8	0.843		—	—	
	9	0.848		9	0.844		—	—	
	10	0.771		10	0.875		—	—	
الأمن	1	0.829	الترقية والتقدم	1	0.829	الترقية والتقدم	1	0.865	الأمن
	2	0.714		2	0.714		2	0.871	

الوظيفي	0.	3	الوظيفي	0.	3	الوظيفي
	861			866		
	0.	4		0.	4	
	73			742		
	0.	5		f5	5	
	0.	6		f6	6	
	779					
	0.	7				
	775					
	0.					
	596					

تظهر نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في الجدول (١١) صلاحية البناء العاملي للمقياس بأبعاده الستة: الأمن والصحة المهنية، العلاقات الاجتماعية، الأجور والرواتب، مشاركة القيادة الإدارية، الاستقرار الوظيفي، والترقية والتقدم الوظيفي. جميع التقديرات المعيارية للفقرات سجلت قيمًا مرتفعة تراوحت بين ٠.٥٩٦ و ٠.٩٥٢، وكانت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى ٠.٠٠١، مع قيم حرجة تجاوزت ١١.٧٧٤. أعلى تشبع كان للفقرة d1 في بُعد مشاركة القيادة الإدارية (٠.٩٥٢)، بينما كان أدنى تشبع للفقرة v7 في بُعد الترقية والتقدم الوظيفي (٠.٥٩٦). وقد وقعت القيم المعيارية للفقرات ضمن فترات ثقة ضيقة نسبيًا، مما يشير إلى دقة التقديرات واستقرارها، ويؤكد الصدق البنائي للمقياس في قياس جودة الحياة لدى عينة النساء العاملات.

٢- مؤشرات الثبات المركب (البنائي) والصدق التقاربي

Composite reliability coefficients and Convergent Validity

بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي التوكيدي، تم حساب الثبات المركب

والصدق التقاربي Composite reliability coefficients and Convergent Validity

للمقياس، ويتضح ذلك من الجدول (١٢):

جدول (١٢)

مؤشرات الثبات المركب والصدق التقاربي لمقياس جودة الحياة

متوسط التباين	الثبات	البعد
---------------	--------	-------

المركب (CR)	المستخرج (AVE)	
0.953	0.757	الامن والصحة المهنية
0.981	0.702	العلاقات الاجتماعية
0.974	0.662	الاجور والرواتب
0.986	0.679	مشاركة القيادة الإدارية
0.902	0.718	الاستقرار الوظيفي
0.893	0.576	الترقية والتقدم الوظيفي

تظهر نتائج الثبات المركب (CR) والصدق التقاربي (AVE) لمقياس جودة الحياة في الجدول (١٢) مؤشرات ممتازة للخصائص السيكمترية للمقياس، حيث سجلت جميع أبعاد المقياس قيمة عالية للثبات المركب تراوحت بين ٠.٨٩٣ و ٠.٩٨٦، وهي تتجاوز المعيار الموصى به (٠.٧٠)، مما يدل على اتساق داخلي قوي للفقرات المكونة لكل بُعد. كما أظهرت قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) نتائج جيدة تراوحت بين ٠.٥٧٦ و ٠.٧٥٧، وجميعها تتجاوز الحد الأدنى المقبول (٠.٥٠)، مما يشير إلى أن المتغيرات الكامنة تفسر نسبة كبيرة من تباين المؤشرات المقاسة، وتؤكد الصدق التقاربي للمقياس، ويلاحظ أن بُعد مشاركة القيادة الإدارية (LP) سجل أعلى قيمة للثبات المركب (٠.٩٨٦)، بينما حقق بُعد الأمن والصحة المهنية (OSH) أعلى قيمة لمتوسط التباين المستخرج (٠.٧٥٧)، مما يجعل هذه الأبعاد الأكثر دقة في القياس.

٣- مؤشرات الثبات لمقياس جودة الحياة المهنية:

قامت الباحثة أيضاً بحساب معاملات الثبات للمقياس باستخدام المؤشرات المختلفة للثبات وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (١٣):

جدول (١٣)

جدول مؤشرات الثبات لمقياس جودة الحياة

أوميجا الكلي	أوميجا جـ الهرمي التقاربي	أوميجا ميجا الهرمي	معامل G.6	معامل ألفا	البُعد
0.95	0.78	0.75	0.91	0.9	الأمن والصحة المهنية
0.95	0.76	0.72	0.94	0.92	العلاقات الاجتماعية
0.94	0.71	0.68	0.94	0.91	الأجور والرواتب
0.93	0.78	0.73	0.92	0.89	مشاركة القيادة الإدارية
0.94	0.89	0.83	0.9	0.9	الاستقرار الوظيفي
0.91	0.7	0.74	0.86	0.85	الترقية والتقدم الوظيفي
0.91	0.7	0.74	0.97	0.87	المقياس ككل

تظهر نتائج مؤشرات الثبات لمقياس جودة الحياة المهنية في الجدول (١٣) قيمة مرتفعة تدل على موثوقية ممتازة للمقياس بأبعاده الستة والمقياس ككل. تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين ٠.٨٥ و ٠.٩٢ لجميع الأبعاد، مع قيمة ٠.٨٧ للمقياس ككل، وهي تتجاوز المعيار المقبول (٠.٧٠)، مما يعكس اتساقاً داخلياً قوياً. كما حقق معامل G.6 قيمة مرتفعة بلغت أقصاها ٠.٩٧ للمقياس ككل، وأدناها ٠.٨٦.

لبعد الترقية والتقدم الوظيفي. وأظهرت قيم أوميغا الهرمي نتائج جيدة تراوحت بين ٠.٦٨ و ٠.٨٣، مما يشير إلى تشبع عالٍ على العامل العام، بينما سجلت أوميغا الكلي قيمة ممتازة تجاوزت ٠.٩٠ لجميع الأبعاد والمقياس ككل، مع قيمة قصوى ٠.٩٥ للبُعد الأمن والصحة المهنية والعلاقات الاجتماعية. وبشكل عام، تؤكد هذه المؤشرات أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ وموثوقية ممتازة، مما يجعله أداة قياس صالحة وموثوقة لتقييم جودة الحياة لدى النساء العاملات في مختلف الأبعاد.

خامساً: إجراءات الدراسة

- تم تحديد المجتمع المستهدف من النساء العاملات في قطاع التربية والتعليم (مثل: المعلمات، الإداريات، المديرات، المرشدات التربويات، إلخ) في محافظة القاهرة.

- تم اختيار العينة المناسبة بطريقة عشوائية (بحسب طبيعة البحث) لضمان تمثيل الفئات المختلفة (مراحل التعليم - ابتدائي، إعدادي، ثانوي).

- تم تصميم أدوات جمع البيانات وتطبيقها (مقياس الضغوط النفسية، مقياس التمكين النفسي، مقياس جودة الحياة المهنية)، وتم تطبيق الأدوات على العينة الاستطلاعية للتحقق من خصائصها السيكمترية وتطبيق الأدوات على العينة الأساسية مع التأكد من صدق وثبات الأداة من خلال مراجعة المحكمين وتحليل معامل كرونباخ ألفا.

- تم توزيع الاستبانات "إلكترونيًا وورقيًا"؛ تم توزيع الاستبانات عبر البريد الإلكتروني ومنصات التواصل، مثل واتساب، تيلجرام، وتوزيعها ورقيًا داخل المدارس بالتنسيق مع الإدارة.

- تم جمع البيانات تحديد فترة زمنية (من أسبوعين إلى شهر) لجمع البيانات، مع إرسال تذكيرات لطيفة للمشاركة عبر منصات التواصل.

- الحصول على الموافقات الإدارية اللازمة من مديرية التربية والتعليم.

- إدخال البيانات في برنامج SPSS وتحليلها إحصائيًا.

سادساً: الأساليب والمعالجات الإحصائية

تم إجراء تحليل البيانات ببرنامج التحليل الإحصائي R باستخدام الحزم الإحصائية (R Core Team, 2020)، (Rosseel, lavaan، psych (Revelle, 2020)، (2012)، (Jorgensen et al., 2021) semTools، (Epskamp, 2019) semPlot، وكذلك تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية في العلوم التربوية والاجتماعية والمعروف ببرنامج (26) SPSS، وتم استخدام الأساليب الآتية:

- المتوسط الحسابي Mean
- الانحراف المعياري Std. Deviation.
- معامل ارتباط بيرسون Person
- معامل ألفا لكرونباك - معامل أوميغا.
- التحليل العاملي التوكيدي للبنود
- Confirmatory Factor Analysis.
- اختبار ت لعينتين مستقلتين Two
- Independent sample T- Test.
- نمذجة المعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling.
- معاملات الارتباط لدراسة العلاقات بين المتغيرات.
- الإحصاءات الوصفية لوصف مستويات المتغيرات.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار التمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، وفيما يلي عرض لنتائج الفروض ومناقشتها كل على حدة.

- للتحقق من الفرض الأول والذي ينص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية"، استخدمت الباحثة معامل الارتباط لبيرسون، ويبين الجدول (١٤) هذه النتائج:

جدول (١٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل من الضغوط النفسية
وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة

المتغير	الضغط الانفعالية	الضغط غوط العمل	الضغط الأسرية	الضغط المهنية ككل
الأمن والصحة المهنية	-.278**	-.206**	-.243**	-.299**
العلاقات الاجتماعية	-.402**	-.295**	-.303**	-.393**
الأجور والرواتب	-.468**	-.204**	-.292**	-.432**
مشاركة القيادة الإدارية	-.578**	-.389**	-.395**	-.637**
الاستقرار الوظيفي	-.396**	-.227**	-.221**	-.369**
الترقية والتقدم الوظيفي	-.270**	-.209**	-.262**	-.264**
جودة الحياة ككل	-.520**	-.290**	-.346**	-.514**

أظهرت نتائج معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية وجميع أبعاد جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؛ حيث بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية

والضغوط النفسية ككل (-٠.٥١٤)؛ مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت جودة الحياة المهنية انخفضت الضغوط النفسية والعكس صحيح، وقد سجل بُعد مشاركة القيادة الإدارية أقوى علاقة سلبية مع الضغوط النفسية ككل (-٠.٦٣٧) وكذلك مع الضغوط الانفعالية (-٠.٥٧٨)، يليه بُعد الأجور والرواتب مع الضغوط الانفعالية (-٠.٤٦٨)، كما تبين أن الضغوط الانفعالية هي الأكثر تأثيرًا بجودة الحياة المهنية (-٠.٥٢٠) مقارنة بالضغوط الأسرية (-٠.٣٤٦) وضغوط العمل (-٠.٢٩٠)، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرض الأول القائل بوجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، مما يؤكد أن تحسين جوانب جودة الحياة المهنية، خاصة المشاركة في القيادة الإدارية والأجور المناسبة والعلاقات الاجتماعية الداعمة، يمكن أن يكون له تأثير كبير في خفض مستويات الضغوط النفسية المختلفة لدى المرأة العاملة. يتضح ذلك في العلاقة العكسية بين جودة الحياة المهنية والضغوط النفسية لدى المرأة العاملة؛ فكلما زادت الضغوط النفسية، انخفضت جودة الحياة المهنية والعكس صحيح، لذلك من الضروري أن تركز المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم اللازم للمرأة العاملة؛ مما يسهم في تعزيز صحتها النفسية ورفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي (لمين، ٢٠١٦).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن تأثير الضغوط النفسية التي تواجهها المرأة العاملة يمكن أن تؤثر سلبًا في أدائها المهني؛ مما يؤدي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية لديها، فعندما تتعرض المرأة للضغوط النفسية، تقل قدرتها على التركيز وتتهور مهاراتها في حل المشكلات، مما يؤثر في جودة عملها، فتأثير الضغوط على التوازن بين العمل والحياة الضغوط النفسية يمكن أن يؤثر في التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية؛ حيث قد تزيد من عبء العمل المنزلي وتقلل من الوقت المخصص للراحة والاسترخاء؛ مما يؤدي إلى تدهور جودة الحياة المهنية (أبو سليم، ٢٠٢٠). ومن هنا يأتي دور إدارة الضغوط في تحسين جودة الحياة المهنية، فإدارة الضغوط بشكل فعال يمكن أن تعزز جودة الحياة المهنية، فعندما تتعلم المرأة العاملة مهارات إدارة الضغوط،

يمكنها تحسين صحتها النفسية والجسدية؛ مما يؤدي إلى تحسين أدائها المهني وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، هذه العوامل تؤكد أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين جودة الحياة المهنية والضغوط النفسية لدى المرأة العاملة؛ حيث يمكن أن تؤثر الضغوط سلباً في الأداء المهني والصحة النفسية، بينما يمكن أن تعزز إدارة الضغوط جودة الحياة المهنية (شحاتة، ٢٠٠٩).

واتفقت دراسة (Gunusen, et al., 2021) مع الدراسة الحالية في أن التمكين النفسي قد يخفض من مستوى الضغوط والتعب والاحتراق النفسي، وتتبع العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة المهنية والضغوط النفسية لدى المرأة العاملة على تفاعل العوامل البيئية والمهنية والنفسية التي تؤثر في الرفاهية العامة للمرأة، فعندما تكون جودة الحياة المهنية مرتفعة، مثل توفير بيئة عمل داعمة، وتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وفرص تطوير مهني، فإن الضغوط النفسية تقل. على العكس، عندما تنفجر بيئة العمل إلى هذه العوامل، تزداد الضغوط النفسية نتيجة الشعور بعدم الأمان الوظيفي، وكثرة الأعباء، وعدم القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية (عيادي وكشيشب، ٢٠٢١). وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة (خليفة، ٢٠٠٤)، ودراسة (الصقر والمركز، ٢٠٢١)، (شحاتة، ٢٠٠٩)، (أبو سليم، ٢٠٢٠)؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة المهنية والتوافق المهني والضغوط النفسية لدى المرأة العاملة، وهو ما أكدته الدراسة الحالية، كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الهداب، ٢٠٢٠)، ودراسة (İplik, Ülbeği, 2021)، ودراسة (Gahlawat, et al., 2019) على أن النساء في بيئات عمل مرنة وداعمة أقل عرضة للتوتر والاحتراق الوظيفي، وأن تحسين جودة الحياة المهنية يقلل من التوتر والاكتئاب لدى الموظفات، وأن الاستقرار الوظيفي والتقدير المهني يعززان الرضا ويخفضان من حدة الضغوط النفسية.

كما اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية في أن الضغوط قد تستمر أو ترتفع في حال وجود مشكلات خارج إطار جودة العمل، مثل ضغوط الأسرة، ضعف الدعم، أو عدم وضوح المهام، كدراسة رزق الله (٢٠١٥)؛ حيث أشارت إلى أن

الضغوط النفسية ترتبط بعدم وضوح الدور وساعات العمل، حتى في حال توفر بيئة عمل مستقرة، ما يشير إلى أن جودة الحياة المهنية تحتاج أن تكون شاملة وواضحة المعايير حتى تؤثر فعلياً في خفض الضغوط.

-للتحقق من الفرض الثاني والذي ينص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس التمكين النفسي ودرجاتهن على مقياس جودة الحياة المهنية" استخدمت الباحثة معامل الارتباط لبيرسون، ويبين الجدول (١٥) هذه النتائج:

جدول (١٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل من التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة

المتغير	الـ معنى	الـ كفاءة	تقرير المصير	الـ تأثير	المقيا س ككل
الأمن والصحة المهنية	.401**	.158**	.197**	.275**	.252*
العلاقات الاجتماعية	.246**	.383**	.180**	.128**	.272**
الأجور والرواتب	.281**	.389**	.271**	.206**	.334**
مشاركة القيادة الإدارية	.313**	.222**	.210**	.235**	.203**
الاستقرار الوظيفي	.308**	.228**	.297**	.212**	.386**
الترقية	.152**	.218**	.218**	.176**	.362**

والتقدم الوظيفي					
جودة الحياة ككل	328**	320**	175**	241**	255**

أظهرت نتائج معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (١٥) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد التمكين النفسي وجميع أبعاد جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؛ حيث بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية والتمكين النفسي ككل (٠.٢٥٥)؛ مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت جودة الحياة المهنية ارتفع مستوى التمكين النفسي والعكس صحيح، وقد سجل بُعد الاستقرار الوظيفي أقوى علاقة إيجابية مع التمكين النفسي ككل (٠.٣٨٦)، يليه بُعد الترقية والتقدم الوظيفي (٠.٣٦٢) ثم الأجور والرواتب (٠.٣٣٤)، كما تبين أن بُعد المعنى في التمكين النفسي هو الأكثر ارتباطاً بجودة الحياة المهنية ككل (٠.٣٢٨)، يليه بُعد الكفاءة (٠.٣٢٠)، وسجل بُعد الأمن والصحة المهنية أقوى علاقة مع بُعد المعنى (٠.٤٠١)، في حين سجل بُعد الأجور والرواتب أقوى علاقة مع بعد الكفاءة (٠.٣٨٩)، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرض الثاني القائل بوجود علاقة ارتباطية بين التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة؛ مما يؤكد أن تحسين جوانب جودة الحياة المهنية، وخاصة الاستقرار الوظيفي والترقية والتقدم الوظيفي والأجور المناسبة، يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز مستويات التمكين النفسي المختلفة لدى المرأة العاملة.

ويمكن تفسير النتيجة من خلال الكشف عن طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية؛ حيث اتضح وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، مما يعني أنه كلما زاد مستوى التمكين النفسي لدى المرأة العاملة تحسنت جودة الحياة المهنية لديها، هذه العلاقة يمكن تفسيرها من خلال بيئة العمل الصحية وتأثيرها على التمكين النفسي، فعندما تتمتع المرأة العاملة ببيئة عمل آمنة ومستقرة، فإن ذلك يعزز من شعورها بالطمأنينة والقدرة على الإنتاج، مما يزيد من شعورها بالتمكين النفسي، فبيئة العمل الصحية تشمل عوامل مثل بيئة

العمل الداعمة، وضمان الحقوق الوظيفية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، كما أن من أبرز أبعاد التمكين النفسي هو الشعور بالاستقلالية والسيطرة على القرارات المتعلقة بالعمل (أحمد، ٢٠٢٠).

فتحسين جودة الحياة المهنية يؤدي إلى زيادة التمكين النفسي، فعندما تكون بيئة العمل آمنة ومحفزة، فإن المرأة تشعر بأنها قادرة على تحقيق أهدافها المهنية، مما يعزز من إحساسها بالقدرة على التحكم في عملها كما أن التقدير والتوازن بين العمل والحياة يعززان الإحساس بالتمكين النفسي لديها، فعندما تحظى المرأة بالتقدير على جهودها وتحصل على بيئة عمل مرنة (Ertem, et al., 2021) فإن ذلك يجعلها أكثر رضا عن وظيفتها ويزيد من ثقتها بنفسها، فتوفر فرص التطوير المهني ترفع مستوى التمكين النفسي فعندما تحصل المرأة على فرص تدريب وتطوير مهني، فإنها تشعر بأنها قادرة على التقدم والنجاح؛ مما يعزز من إحساسها بالكفاءة والاستقلالية، فالمؤسسات التي تسعى إلى تمكين المرأة العاملة يجب أن تعمل على تحسين جودة الحياة المهنية من خلال خلق بيئة عمل داعمة، وتحفيز الموظفين، وتقديم فرص للتطوير المهني، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية (Voydanoff, 2005).

فخلق فرص للمرأة العاملة للمشاركة في صنع القرارات، يعزز من شعورها بالتمكين والثقة بالنفس والتقدير والاعتراف بجهود المرأة العاملة، إذ تلعب المكافآت والتقدير المعنوي والمادي دورًا كبيرًا في تحسين جودة الحياة المهنية؛ مما يعزز الدافعية للعمل، ويسهم في تحقيق التمكين النفسي. فحين تشعر المرأة بأن جهودها معترف بها من قبل الإدارة والزملاء، فإن ذلك يعزز ثقتها في قدراتها، كما أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يساعد على تحسين جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة، مما يؤدي إلى تحسين صحتها النفسية والشعور بالتمكين (النواجحة، ٢٠١٦)، فالنساء اللاتي يعملن في بيئات توفر لهن مرونة في ساعات العمل أو إجازات مناسبة، يشعرن براحة نفسية أعلى، وبالتالي يكون لديهن مستويات أكبر من التمكين النفسي، ويمثل التدريب والتطوير المهني جزءًا مهمًا، فكلما زادت الفرص المتاحة للمرأة العاملة لتطوير مهاراتها من خلال التدريب المستمر والتعلم، زادت

تقنها بنفسها وشعورها بالقدرة على التحكم في مسارها المهني؛ مما يساهم في زيادة التمكين النفسي (Finnie, Philliber, 1992).

وتشير معظم الدراسات (Razmjooei & Zarei, 2018؛ Gahlawat, et al., 2019؛ Rezaeian, et al., 2019؛ أبا الخيل، ٢٠١٩) إلى أن جودة الحياة المهنية والتمكين النفسي مرتبطان ارتباطاً إيجابياً؛ حيث إن تعزيز أحدهما يؤدي إلى تحسين الآخر، كما يعد التمكين النفسي أحد العوامل الأساسية التي ترفع من قدرة المرأة العاملة على التعامل مع الضغوط وتحقيق التوازن بين الأدوار المهنية والأسرية.

في المقابل توضح بعض الدراسات أن هذه العلاقة قد تتأثر بعوامل خارجية مثل الأزمات الصحية أو طبيعة المسؤوليات الاجتماعية، ما يفرض على المؤسسات تبني سياسات مرنة وداعمة تعزز من تمكين العاملات وتحافظ على جودة حياتهن المهنية.

واتفقت نتائج دراسة كل من (عبدالقادر، ٢٠٢٣؛ الشرقاوي وآخرون، ٢٠١٦) مع الدراسة الحالية في وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة المهنية والتمكين النفسي، وأن التمكين النفسي له دور رئيسي في تحسين الرضا الوظيفي، الأداء المهني، التوازن بين العمل والحياة، والرفاهية النفسية.

كما تتفق مع الدراسة الحالية في أن زيادة الضغوط المهنية تؤثر سلباً في الصحة النفسية والرضا الوظيفي للمرأة، مما ينعكس على أدائها المهني والشخصي؛ فالمؤسسات التي تقدم دعماً تنظيمياً قوياً وبرامج تدريبية فعالة تكون أكثر قدرة على تعزيز التمكين النفسي لدى موظفيها؛ مما يؤدي إلى رفع جودة الحياة المهنية بشكل عام، فتحسين جودة الحياة المهنية يبدأ بخلق بيئة عمل داعمة، وتحفيز الموظفين على الاستقلالية واتخاذ القرارات، وتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية (Kinnunen, et al., 2004) إلى جانب تقديم برامج تدريبية تساعد في تعزيز التمكين النفسي وتحقيق رفاهية الموظفين.

كما اتفقت دراسة (Sirgy 2012) مع الدراسة الحالية في أن التمكين النفسي يعد من المحددات الرئيسية لجودة الحياة في بيئة العمل؛ حيث إن الموظفين الذين

يتمتعون بمستوى عالٍ من التمكين النفسي يكونون أكثر رضا عن بيئتهم المهنية وأكثر قدرة على التكيف مع متغيرات العمل، كما اتفقت دراسة (Hechanova, et al., 2006) في وجود علاقة إيجابية بين التمكين النفسي من جهة، وكل من الرضا الوظيفي والأداء المهني من جهة أخرى؛ مما يشير إلى أن تمكين الموظفين يعزز من جودة أدائهم ويرفع من جودة حياتهم المهنية، كما اتفقت مع دراسة (Rezaeian, et al., 2019)؛ حيث كشفت أن التمكين النفسي لا يسهم فقط في تحسين الأداء الوظيفي، بل يتعدى ذلك إلى التأثير الإيجابي على الرفاهية النفسية العامة للفرد، ما يعزز من جودة الحياة بشكل شامل، كما اتفقت كل من دراسة (Zarei, 2018), (Razmjooei)، دراسة (Ertem et al., 2021)، دراسة (بلعاوي، ٢٠١٥) أن الدعم التنظيمي المدرك يسهم في تحسين جودة الحياة المهنية عبر التمكين النفسي، مما يبرز أهمية السياسات المؤسسية في توفير بيئة داعمة تعزز من إحساس الموظف بالكفاءة والسيطرة.

كما أكدت الدراسات وجود علاقة مباشرة بين جودة الحياة المهنية والتمكين النفسي؛ حيث تبين أن تحسّن ظروف العمل يُفضي إلى ارتفاع مستويات التمكين النفسي لدى الموظفين، ولا سيما النساء. وعممت النتائج من خلال تأكيدها على أن العاملين الذين يشعرون بتمكين نفسي مرتفع يؤديون أعمالهم بجودة وكفاءة أعلى، ما يشير إلى وجود تفاعل إيجابي بين التمكين وجودة الحياة المهنية.

كما اتفقت دراسة (Günüşen, İnan, 2021) في أن برامج التمكين النفسي لها دور فعال في تحسين جودة الحياة المهنية، خاصة لدى العاملات في المجال الصحي، كما تسهم في تقليل مستويات الضيق النفسي وتحسين التوازن النفسي العام.

-للتحقق من الفرض الثالث والذي ينص على أنه: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط النفسية، ودرجاتهن على أبعاد مقياس التمكين النفسي" استخدمت الباحثة معامل الارتباط لبيرسون، وبيّن الجدول (١٦) هذه النتائج:

جدول (١٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل من الضغوط النفسية والتمكين
النفسي لدى المرأة العاملة

المتغير	المعنى	الكفاءة	تقرير المصير	ال تأثير	الم قياس ككل
الضغوط الانفعالية	-.387**	-.224**	-.210**	-.339**	-.337**
ضغوط العمل	-.357**	-.347**	-.412**	-.251**	-.429**
الضغوط الأسرية	-.260**	-.310**	-.338**	-.329**	-.462**
الضغوط النفسية ككل	-.356**	-.301**	-.380**	-.229**	-.504**

أظهرت نتائج معاملات ارتباط بيرسون في الجدول (١٦) وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين جميع أبعاد الضغوط النفسية وأبعاد التمكين النفسي لدى المرأة العاملة؛ حيث بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للضغوط النفسية والتمكين النفسي ككل (-٠.٥٠٤)؛ مما يشير إلى أنه كلما ارتفعت الضغوط النفسية انخفض مستوى التمكين النفسي والعكس صحيح، وقد سجلت الضغوط الأسرية أقوى علاقة سلبية مع التمكين النفسي ككل (-٠.٤٦٢)، تليها ضغوط العمل (-٠.٤٢٩)، ثم الضغوط الانفعالية (-٠.٣٣٧)، كما تبين أن بُعد تقرير المصير في التمكين النفسي هو الأكثر تأثراً بالضغوط النفسية ككل (-٠.٣٨٠)، يليه بُعد المعنى (-٠.٣٥٦)، وسجل بُعد ضغوط العمل أقوى علاقة سلبية مع بُعد تقرير المصير (-٠.٤١٢)، في حين سجلت الضغوط الانفعالية أقوى علاقة سلبية مع بُعد المعنى (-٠.٣٨٧)، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرض الثالث القائل

بوجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة، مما يؤكد أن خفض مستويات الضغوط النفسية المختلفة، وخاصة الضغوط الأسرية وضغوط العمل، يمكن أن يسهم بشكل كبير في تعزيز مستويات التمكين النفسي لدى المرأة العاملة.

ويمكن تفسير النتيجة بأن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين جميع أبعاد الضغوط النفسية وأبعاد التمكين النفسي لدى المرأة العاملة، يعني أن زيادة الضغوط المهنية ترتبط بانخفاض التمكين النفسي، أي كلما زادت الضغوط التي تواجهها المرأة في بيئة العمل، انخفض شعورها بالقدرة على اتخاذ القرار، الكفاءة الذاتية، الاستقلالية، والتأثير في العمل. وهذا يعني أن ارتفاع الضغوط المهنية يؤدي إلى انخفاض التمكين النفسي. وهذا يشير إلى أن بيئة العمل التي تتسم بضغط كبير تؤثر سلباً في ثقة المرأة بنفسها، إحساسها بالكفاءة، وقدرتها على التحكم بمهامها واتخاذ القرارات بحرية، ويمكن أن يكون السبب في ذلك هو أن الضغوط المهنية تخلق إرهاقاً نفسياً وعاطفياً، مما يقلل من قدرة المرأة على الشعور بالتمكين والسيطرة على حياتها المهنية. يمكن التأكيد على ضرورة تطوير استراتيجيات لدعم المرأة العاملة وتعزيز تمكينها النفسي، مثل توفير بيئات عمل داعمة، وتطوير مهارات التأقلم، وتعزيز الاستقلالية في اتخاذ القرار، مما يسهم في تقليل تأثير الضغوط المهنية وتحقيق رفاهية نفسية ومهنية أعلى.

وبالإشارة إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة (دربال، ٢٠١٩)، (بن عدة وآخرون، ٢٠١٧)؛ مما يعني أن ارتفاع مستوى الضغوط المهنية يؤدي إلى انخفاض مستوى التمكين النفسي. وهذه العلاقة يمكن تفسيرها من خلال عدة عوامل، منها الضغط النفسي وانخفاض السيطرة المرأة العاملة التي تواجه ضغوطاً مهنية مرتفعة قد تشعر بفقدان السيطرة على عملها وقراراتها، مما يؤدي إلى تقليل الشعور بالتمكين النفسي؛ التأثير على الثقة بالنفس والدافعية فالتعرض المستمر للضغوط المهنية قد يؤدي إلى تآكل

الثقة بالنفس وتقليل الشعور بالقدرة على مواجهة التحديات، وهو أحد مكونات التمكين النفسي؛ والتوازن بين العمل والحياة الأسرية، وبالتالي فإن زيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى انخفاض الأداء المهني، وهو ما قد يضعف إحساس المرأة بالكفاءة الذاتية، وهو من العوامل الأساسية في التمكين النفسي؛ وعلى الرغم من تأثير الضغوط المهنية السلبية، فإن التمكين النفسي يمكن أن يكون عاملاً وقائياً يساعد المرأة العاملة على التعامل مع هذه الضغوط، فكلما زاد مستوى التمكين النفسي، زادت قدرة المرأة على مواجهة التحديات المهنية، واتخاذ القرارات بثقة، وتحقيق التوازن بين حياتها العملية والشخصية. وقد اتفقت دراسة عودة (٢٠١٧) مع الدراسة الحالية في أن التمكين النفسي يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، ويعزز القدرة على التعامل مع الضغوط المهنية بفاعلية، كما أبرزت أهمية السمات الشخصية والنسق القيمية في تعزيز أو إضعاف هذه العلاقة، كما أوضحت وجود علاقة بين التوافق النفسي للمرأة العاملة وسلوكياتها المهنية والشخصية.

ومن هنا نجد أنه وعلى الرغم من التأثير السلبى للضغوط المهنية، إلا أن التمكين النفسي يعتبر أحد الحلول التي يمكن أن تساعد المرأة العاملة على التكيف مع هذه الضغوط وتحسين أدائها المهني والاجتماعي، فالضغوط المهنية لا تؤثر فقط في الحياة الوظيفية دراسة أحمد (٢٠٢٠)، بل تمتد إلى الحياة الأسرية، مما يخلق تحديات إضافية أمام المرأة العاملة ولتقليل الضغوط المهنية يتطلب وجود بيئة عمل أكثر دعماً، توفر للمرأة فرصاً للتطور المهني، وتقلل من الأعباء غير الضرورية، مما يعزز من شعورها بالاستقلالية والسيطرة على عملها (بليلة، ٢٠٢١).

-للتحقق من الفرض الرابع والذي ينص على أنه: "يمكن التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الدرجة الكلية لمقياسي الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى عينة الدراسة"، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Regression Analysis وهو أسلوب إحصائي يمكن استخدامه لفحص العلاقة بين متغير تابع واحد (في هذه الحالة

جودة الحياة) وأكثر من متغير مستقل (في هذه الحالة الضغوط النفسية والتمكين النفسي).

من خلال هذا التحليل يمكن للباحثة التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بجودة الحياة من الضغوط النفسية والتمكين النفسي، كما يمكن تحديد مساهمة كل متغير مستقل في التنبؤ بجودة الحياة، والجدول (١٧) يوضح نتائج تحليل الانحدار.

جدول (١٧)

ملخص تحليل الانحدار

النموذج	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	f1	f2	Si g. F Change
1	.552	.305	6.94125	.305	65.183		.97	.01

أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد في الجدول (١٧) إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ($R = 0.552$) وهي قيمة تدل على وجود علاقة متوسطة بين المتغيرات المستقلة (الضغوط النفسية والتمكين النفسي) والمتغير التابع (جودة الحياة المهنية)، كما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.305$)، مما يشير إلى أن الضغوط النفسية والتمكين النفسي يفسران معاً ما نسبته ٣٠.٥% من التباين في جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، وبلغت قيمة معامل التحديد المعدل (Adjusted $R^2 = 0.300$)، وهي قيمة قريبة من معامل التحديد مما يؤكد دقة النموذج، وأشار اختبار ($F = 65.183$) إلى أن نموذج الانحدار دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وبالتالي تم التحقق من صحة الفرض الرابع القائل بإمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة؛ مما يؤكد أهمية العمل على خفض الضغوط النفسية وتعزيز التمكين النفسي كاستراتيجيات فعالة لتحسين جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة. والجدول (١٨) يوضح نتائج تحليل الانحدار.

جدول (١٨)

نتائج تحليل تباين الانحدار عند التنبؤ بجودة الحياة من الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة

م صدر التباين	مجموع المربعات	د رجات الحرية	متوسط المربعات	ق يعة (ف)	م ستوى الدلالة	ا لنموذج
الم نسوب إلى الانحدار	628 1.154	2	31 40.577	8 5.183	0 .01	1
الم نحرف عن الانحدار (البواقي)	143 09.763	2 97	48. 181			
الم جمع	205 90.917	2 99				

تظهر نتائج تحليل تباين الانحدار في الجدول (١٨) استمرارًا لتأكيد إمكانية التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال الضغوط النفسية والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة؛ حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٨٥.١٨٣) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى قوة النموذج الإحصائي المستخدم وملاءمته للبيانات، وتبين من الجدول أن مجموع المربعات المنسوب إلى الانحدار بلغ (٦٢٨١.١٥٤) ودرجات حرية (٢)، بينما بلغ مجموع المربعات المنحرف عن الانحدار (البواقي) (١٤٣٠٩.٧٦٣) ودرجات حرية (٢٩٧)، وبلغ متوسط المربعات المنسوب إلى الانحدار (٣١٤٠.٥٧٧) ومتوسط مربعات البواقي (٤٨.١٨١)، وهذه النتائج تؤكد القوة التفسيرية للنموذج ككل في التنبؤ بجودة الحياة المهنية من خلال المتغيرات المستقلة (الضغوط

النفسية والتمكين النفسي)، مما يدعم استنتاج أن تدخلات تخفيض الضغوط النفسية وتعزيز التمكين النفسي يمكن أن تؤدي إلى تحسن ملموس في جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، وبالتالي تقدم هذه النتائج دليلاً إضافياً على صحة الفرض الرابع للدراسة.

جدول (١٩)

معاملات الانحدار ودلالاتها الإحصائية عند التنبؤ بجودة الحياة من الضغوط النفسية

والتمكين النفسي لدى المرأة العاملة

المتغير ت المستقلة	المعامل البائي B	الخطأ المعياري للمعامل البائي	بيتا β	قيمة ت (ت)	م ستوى الدالة
الثابت	1 38.789	5 .773		2 4.042	. 01
التمكين النفسي	0. 229	0 .055	0 .204	4 .188	. 01
الضغوط النفسية	- 1.529	0 .151	- 0.493	- 10.130	. 01

تشير النتائج في الجدول (١٩) إلى وجود علاقة إحصائية دالة عند مستوى ٠.٠١ بين جودة الحياة والمتغيرات المستقلة؛ حيث أظهرت النتائج أن التمكين النفسي يرتبط إيجابياً بجودة الحياة لدى المرأة العاملة ($\beta = 0.204$ ، ت = ٤.١٨٨)، بينما ترتبط الضغوط النفسية سلباً بجودة الحياة ($\beta = -0.493$ ، ت = -١٠.١٣٠)، مما يشير إلى أن زيادة التمكين النفسي وانخفاض الضغوط النفسية يساهمان في تحسين جودة الحياة لدى المرأة العاملة.

معادلة الانحدار:

$$\text{جودة الحياة} = ١٣٨.٧٨٩ + (٠.٢٢٩ \times \text{التمكين النفسي}) - (١.٥٢٩ \times \text{الضغوط النفسية})$$

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة تتأثر بكل من الضغوط النفسية والتمكين النفسي؛ حيث يؤدي التمكين النفسي دورًا إيجابيًا، في حين تؤدي الضغوط النفسية دورًا سلبيًا، ويمكن أن تساهم بيئات العمل الداعمة والمحفزة في تعزيز التمكين النفسي وتقليل الضغوط، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة الحياة المهنية؛ حيث إن جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة يمكن التنبؤ بها بناءً على كل من الضغوط النفسية والتمكين النفسي، بمعنى آخر، كلما زادت الضغوط النفسية، من المتوقع أن تنخفض جودة الحياة المهنية، بينما يؤدي ارتفاع مستوى التمكين النفسي إلى تحسين جودة الحياة المهنية فالضغوط النفسية تعتبر من العوامل السلبية التي تؤثر في جودة الحياة المهنية؛ حيث يمكن أن تؤدي إلى الإرهاق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، والتأثير السلبي على الأداء العام في العمل، فالتمكين النفسي يعكس مدى قدرة المرأة على اتخاذ القرارات، والشعور بالكفاءة والسيطرة على بيئة العمل؛ مما يعزز من جودة حياتها المهنية (بن محبوب، ٢٠٢٣).

فالمستويات المرتفعة من الضغوط النفسية تؤدي إلى انخفاض جودة الحياة المهنية من خلال تأثيرها على الصحة النفسية والجسدية، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، فالنساء العاملات يعانين من ضغوط إضافية ناتجة عن التوازن بين العمل والحياة الأسرية؛ مما قد يؤثر في جودة حياتهن المهنية. وأن التمكين النفسي يعزز من جودة الحياة المهنية؛ حيث إنه يزيد من شعور المرأة بالاستقلالية، ويعزز الثقة بالنفس، ويجعلها أكثر قدرة على التعامل مع تحديات العمل، وأن بيئات العمل التي تدعم التمكين النفسي تساهم في تحسين أداء الموظفين، وتقليل الإرهاق الوظيفي، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الحياة المهنية التمكين النفسي يمكن أن يكون عاملاً واقياً يخفف من تأثير الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية،

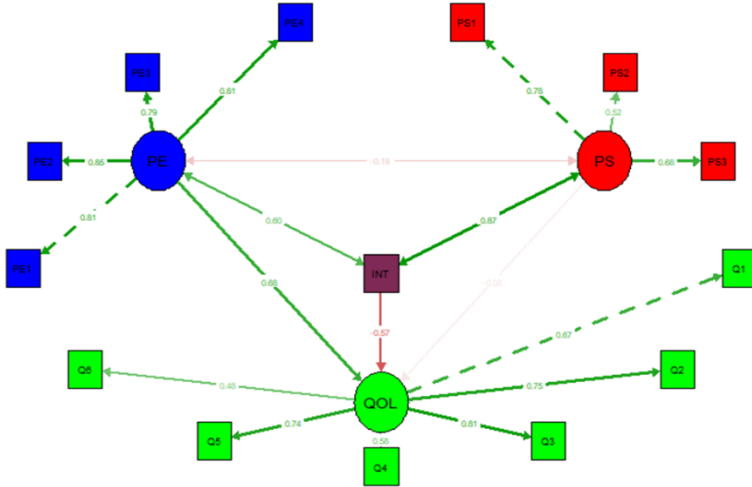
فبيئات العمل التي تدعم التمكين النفسي تساهم في تحسين أداء الموظفين، وتقليل الإرهاق الوظيفي؛ مما ينعكس إيجابياً على جودة الحياة المهنية (أبو مصطفى، ٢٠١٩).

اتفقت غالبية الدراسات السابقة على أن التمكين النفسي يمثل أحد المحددات الرئيسية لجودة الحياة المهنية، وأن الضغوط النفسية تؤثر سلباً في هذه الجودة (Mansory J., et al., 2023). وقد تكررت هذه النتيجة في سياقات بحثية متعددة مما يعكس قدرًا عاليًا من الاتساق بين الأدبيات كدراسة (بلعاوي، ٢٠١٥) التي أظهرت نتائجها ارتفاع مستويات التمكين النفسي لدى العاملين في الجامعة الهاشمية ارتبط بشكل مباشر بارتفاع جودة العمل. وبالمثل، أوضحت دراسة (أحمد، ٢٠٢٠) أن جودة الحياة الوظيفية تسهم في رفع مستوى التمكين النفسي، مؤكدة العلاقة التبادلية بين المتغيرين من جانب آخر، وأكدت دراسة (عبد القادر، ٢٠٢٣) وجود علاقة سلبية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى المرأة العاملة، وأن إدارة الضغوط تُعد مؤشراً مهماً في تحسين نوعية الحياة المهنية. كما دعمت هذه النتيجة دراسة (Gu, Pan, 2022) التي أظهرت أن التمكين النفسي لا يرفع فقط الرضا الوظيفي، بل يسهم في تخفيف أثر الضغوط وتعزيز الشعور بالاندماج في بيئة.

- **للتحقق من الفرض الخامس والذي ينص على أنه يتوسط التمكين النفسي (كمتغير معدل) أثر الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.**

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام نمذجة البنائية Structural Equation Model. ببرنامج (R)، واستخدام طريقة المربعات الصغرى الموزونة لمتوسط التباين المعدل weighted least squares mean-variance adjusted (WLSMV) حيث إنها تؤدي أداءً أفضل في نمذجة المعادلة البنائية SEM، وتعطي مؤشرات وتقديرات للبارامترات وأخطاء للقياس أكثر دقة من الطرق الأخرى مثل (ML)، maximum likelihood (MLM) maximum likelihood mean-adjusted (maximum likelihood mean-adjusted variance adjusted (MLMV), weighted least squares (WLS)). (Tarka, 2017).

واعتماداً على مؤشرات جودة المطابقة التي يقل اعتمادها على حجم العينة كانت النتائج كما يلي:



شكل (١) النموذج البنائي للعلاقات بين الضغوط النفسية (كمتغير مستقل)، والتمكين النفسي (كمتغير معدل)، وجودة الحياة المهنية (كمتغير تابع)

يوضح الشكل (١) النموذج البنائي للعلاقات بين المتغيرات الثلاثة: الضغوط النفسية (PS باللون الأحمر)، والتمكين النفسي (PE باللون الأزرق)، وجودة الحياة المهنية (QOL باللون الأخضر). يظهر النموذج أن الضغوط النفسية ترتبط سلبياً وبشكل مباشر بجودة الحياة المهنية (معامل -٠.٠٨٢)، مما يشير إلى أن زيادة الضغوط تؤدي إلى انخفاض جودة الحياة.

في المقابل، يرتبط التمكين النفسي إيجابياً بجودة الحياة المهنية (معامل ٠.٦٨)، مما يدل على أن زيادة التمكين تعزز من جودة الحياة. كما يظهر النموذج أن التمكين النفسي يلعب دوراً معدياً في العلاقة بين الضغوط وجودة الحياة، حيث يوجد مسار من التمكين النفسي إلى الضغوط النفسية (معامل -٠.١٩) يشير إلى أن التمكين النفسي يقلل من تأثير الضغوط. توضح المسارات المختلفة (المتصلة والمتقطعة) قوة العلاقات بين المتغيرات الرئيسية والمؤشرات الفرعية لكل متغير، مما يؤكد التأثير المتبادل بين

هذه العوامل في تشكيل جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة، وقد حقق النموذج السابق جودة مطابقة جيدة تتضح من الجدول (٢٠).

جدول (٢٠)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي للتمكين النفسي كمتغير معدل
للعلاقة بين الضغوط النفسية
وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة

مدى المؤشر			ا لتفسير	ع دة ب ة المؤشر	قيمة المؤشر	مؤشر حسن المطابقة
ج يد	م قبول	س يئ				
			-	--	207. 045	قيمة CMIN مربع كا
			-	--	72	DF درجات الحرية
					0	p- value
> 1	> 3	> 5	ج يد	> 1	2.87 6	CMIN/DF مربع كاي المعياري
> 0.95	< 0.95	< 0.90	م قبول	<0. 95	0.94 3	CFI مؤشر حسن المطابقة المقارن
< 0.06	> 0.06	> 0.08	م قبول	>0. 06	0.06 2	RMSEA الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب
< 0.08	> 0.08	> 0.10	م قبول	>0. 08	0.08 2	SRMR

> 0.95	< 0.95	< 0.90	م قبول	<0. 95	0.92 7	TLI مؤشر تاكر - لويس
> 0.95	< 0.95	< 0.90	ج يد	>0. 95	0.97 1	GFI مؤشر جودة المطابقة
> 0.95	< 0.95	< 0.90	م قبول	<0. 95	0.93 9	NFI مؤشر

يشير جدول مؤشرات جودة المطابقة للنموذج البنائي في الجدول (٢٠) إلى أن النموذج المقترح للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة يتمتع بمؤشرات مطابقة مقبولة إلى جيدة. تظهر قيمة مربع كاي المعياري ($CMIN/DF = 2.876$) أداءً جيداً؛ حيث إنها أقل من ٣، مما يشير إلى توافق جيد للنموذج مع البيانات، كما يحقق مؤشر جودة المطابقة ($GFI = 0.971$) مستوى جيداً حيث تجاوز القيمة (٠.٩٥). أما باقي المؤشرات فجاءت في المستوى المقبول؛ حيث بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن ($CFI = 0.943$)، ومؤشر تاكر-لويس ($TLI = 0.927$)، ومؤشر المطابقة المعياري ($NFI = 0.939$) قيمة أعلى من (٠.٩٠) وأقل من (٠.٩٥)، الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب ($RMSEA = 0.062$) ومؤشر متوسط مربعات البواقي المعيارية ($SRMR = 0.082$) كانا في المستوى المقبول أيضاً.

تشير هذه المؤشرات مجتمعة إلى أن النموذج المقترح يمثل بشكل مقبول إلى جيد العلاقات بين المتغيرات المدروسة، مما يدعم صحة النموذج النظري للدور المعدل للتمكين النفسي في العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة. والجدول (١٩) يوضح معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية ودلالاتها الإحصائية للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.

جدول (٢١)

معاملات الانحدار اللامعيارية والمعيارية ودلالاتها الإحصائية للتمكين النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معا ملا الانحدار المعيارية	معا ملا الانحدار المعيارية	خطأ ملا	القيمة لدرجة	م ستوى الدلالة	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة
الضغوط النفسية	جودة الحياة المهنية	-0.076	-0.082	0.138	-0.597	0.55	-0.352	0.188
التمكين النفسي		0.612	0.684	0.098	0.017	0.01	0.493	0.876
الضغوط النفسية * التمكين النفسي		-0.414	-0.573	0.157	-3.647	0.01	-0.881	-0.265

يوضح الجدول (٢١) تحليل الانحدار للعلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة مع التمكين النفسي كمتغير معدل. تشير النتائج إلى أن تأثير الضغوط النفسية وحدها على جودة الحياة المهنية غير دال إحصائياً (معامل انحدار = -0.076، مستوى دلالة = 0.55)، بينما يظهر التمكين النفسي تأثيراً إيجابياً قوياً ودالاً إحصائياً على جودة الحياة المهنية (معامل انحدار = 0.612، مستوى دلالة = 0.01). الأهم من ذلك، أن التفاعل بين الضغوط النفسية والتمكين النفسي كان سلبياً ودالاً إحصائياً (معامل انحدار = -0.414، مستوى دلالة = 0.01)، مما يؤكد الدور المعدل للتمكين النفسي في العلاقة بين المتغيرين، هذا يعني أن التمكين النفسي يخفف

من التأثير السلبي للضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية؛ حيث إن النساء العاملات اللاتي يتمتعن بمستويات أعلى من التمكين النفسي يكن أقل تأثرًا بالضغوط النفسية فيما يتعلق بجودة حياتهن المهنية. فترات الثقة للتمكين النفسي (٠.٤٩٣ - ٠.٨٧٦) وللتفاعل (-٠.٨٨١ - ٠.٢٦٥) لا تتضمن الصفر، مما يؤكد موثوقية هذه التأثيرات من الناحية الإحصائية.

من خلال ما سبق يمكن القول إن التمكين النفسي يلعب دورًا وسيطًا في العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، بحيث يمكن أن يخفف من التأثير السلبي للضغوط النفسية أو يعززه، بناءً على مستواه، التمكين النفسي هو عامل حاسم في تحديد كيفية تأثير الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، فعندما يكون التمكين النفسي مرتفعًا، يمكن للمرأة أن تتعامل مع الضغوط بشكل إيجابي، مما يحافظ على جودة حياتها المهنية. أما عندما يكون منخفضًا، فإن الضغوط تؤدي إلى تدهور تجربة العمل وزيادة الشعور بالتوتر وعدم الرضا. لذا، فإن تعزيز التمكين النفسي هو مفتاح لتحسين بيئة العمل للمرأة العاملة والتقليل من الآثار السلبية للضغوط المهنية، فعندما يكون التمكين النفسي مرتفعًا تكون المرأة العاملة قادرة على مواجهة الضغوط النفسية بشكل أكثر فعالية، مما يقلل من تأثيرها السلبي على جودة حياتها المهنية. فالمرأة التي تشعر بالكفاءة والاستقلالية والانتماء الوظيفي تستطيع التعامل مع التحديات وضغوط العمل بطريقة إيجابية، مما يحافظ على مستوى عالٍ من جودة الحياة المهنية، وعندما يكون التمكين النفسي منخفضًا يزيد تأثير الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية؛ حيث تشعر المرأة العاملة بأنها أقل قدرة على التحكم في بيئة العمل وأقل إحساسًا بالاستقلالية والفعالية؛ مما يؤدي إلى تدهور تجربتها المهنية وزيادة الشعور بالإجهاد والتوتر؛ فلابد من تعزيز التمكين النفسي لدى المرأة العاملة يمكن أن يكون إستراتيجية فعالة لتحسين جودة حياتها المهنية حتى في ظل الضغوط النفسية ويمكن لأرباب العمل تنفيذ برامج تدريبية ودعم نفسي لرفع مستوى التمكين لدى الموظفات، مما يساعدهن على مواجهة الضغوط بفعالية أكبر (Razmjooei, Zarei, 2018).

فالضغوط النفسية هي التحديات والمتطلبات التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل، مثل ضغط المهام، عدم الاستقرار الوظيفي، الصراعات المهنية، والضغط الناتج عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وجودة الحياة المهنية تعني مستوى رضا المرأة العاملة عن بيئة العمل، ومدى شعورها بالرفاهية المهنية، والأمان الوظيفي، والتحفيز، والعلاقات الإيجابية في العمل، أما التمكين النفسي هو الشعور بالقدرة على التحكم في العمل، والثقة في اتخاذ القرارات، والإحساس بالكفاءة والجدارة، وهو ما يساعد المرأة على مواجهة تحديات العمل بطريقة إيجابية، يمكن تفسير هذه النتيجة أن التمكين النفسي يتوسط العلاقة بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية (الرفادي، ٢٠٢٠) والتوسط هنا يعني أن التمكين النفسي يؤثر في كيفية تأثير الضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية، بحيث يكون له دور في تخفيف التأثير السلبي أو تعزيزه فعندما يكون التمكين النفسي مرتفعاً، فإن المرأة العاملة تتمتع بمستوى عالٍ من التمكين النفسي (فطائر، ٢٠٢١)، فإنها تستطيع التعامل مع الضغوط بطريقة أكثر فاعلية، مما يؤدي إلى تقليل التأثير السلبي للضغوط على جودة حياتها المهنية، يحدث ذلك عند زيادة القدرة على التكيف، فالمرأة المُمكّنة نفسياً ترى الضغوط كفرصة للتطور والتحدي، وليس كمصدر للقلق والشعور بالكفاءة، فالمرأة التي تشعر بالكفاءة والقدرة على اتخاذ القرارات تستطيع التعامل مع المشكلات بطريقة إيجابية، مما يقلل من تأثير الضغوط على صحتها النفسية ورضاها المهني والسيطرة على الموقف، وعندما تشعر الموظفة بأن لديها سلطة على قراراتها المهنية، فإنها تكون أقل تأثراً بالضغوط الخارجية، أما إذا كان التمكين النفسي منخفضاً كانت المرأة العاملة لا تشعر بالتمكين النفسي، فإن الضغوط النفسية سيكون لها تأثير سلبي أقوى على جودة حياتها المهنية، يحدث ذلك في الشعور بالعجز لدى المرأة التي لا تشعر بالقدرة على التحكم في بيئة عملها تكون أكثر عرضة للقلق والتوتر، مما يؤدي إلى انخفاض جودة حياتها المهنية (شحاتة، ٢٠٠٩)، والاستجابة السلبية للضغوط؛ فقد تلجأ المرأة إلى الانسحاب، أو تشعر بالإحباط وعدم الرضا عن العمل، مما يقلل من أدائها ورفاهيتها في بيئة

العمل وزيادة الاحتراق النفسي، فعدم الإحساس بالتمكين يجعل المرأة تشعر بأنها مُستنزفة نفسيًا، مما يزيد من احتمالية تركها للعمل أو انخفاض إنتاجيتها (الشرقاوي وآخرون، ٢٠١٦).

على الرغم من أن بعض الدراسات كدراسة (خلايلة، ٢٠١٩؛ بحري، ٢٠١٤؛ المقرن، ٢٠٢٤) لم تركز بشكل مباشر على دور التمكين النفسي كمتغير معدل بين الضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة، إلا أنها تسلط الضوء على العلاقة بين هذه المتغيرات وأهمية التمكين النفسي في تحسين تجربة العمل للمرأة التحقق من مستوى التمكين النفسي والضغط المهني لدى الأمهات العاملات، وفحص العلاقة بينهما، واتفقت نتائج الدراسات مع الدراسة الحالية في أن مستوى التمكين النفسي والضغط المهني كانا متوسطين لدى الأمهات العاملات. كما وُجدت علاقة سلبية دالة إحصائيًا بين التمكين النفسي والضغط المهني، مما يشير إلى أن زيادة التمكين النفسي قد تسهم في تقليل الضغط المهني، فالعمل يمكن أن يكون مصدرًا للضغوط والتوترات، مثل الشعور بالإرهاق أو الاحتراق النفسي، وأكدت نتائج الدراسة الحالية أهمية المساندة الاجتماعية كإستراتيجية للتخفيف من حدة ضغوط العمل، مما يشير إلى دور التمكين النفسي في تعزيز قدرة المرأة العاملة على التعامل مع هذه الضغوط ؛ فلابد من تكثيف البحوث حول العلاقة بين إدارة الأزمات الأسرية ومتغيرات أخرى مثل جلد الذات والمرونة النفسية، والتي ترتبط بالتمكين النفسي، كما دعت إلى إجراء دراسات مستقبلية حول دور فنيات علم النفس الإيجابي في كيفية إدارة الأزمات الأسرية لدى الزوجين، مما يشير إلى أهمية التمكين النفسي في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للمرأة العاملة.

توصيات البحث: بناءً على نتائج البحث، قامت الباحثة باقتراح التوصيات التالية:

- ١- تطوير برامج تدريبية للمرأة العاملة تستهدف تعزيز استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية وتحسين مهارات إدارة الوقت والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية.
- ٢- إنشاء بيئة عمل داعمة تعزز التمكين النفسي للمرأة العاملة من خلال زيادة الاستقلالية في اتخاذ القرارات وتوفير فرص للنمو المهني والشخصي.
- ٣- تفعيل دور الإرشاد النفسي والمهني في المؤسسات لمساعدة المرأة العاملة على التعامل مع الضغوط النفسية وتعزيز شعورها بالكفاءة والفاعلية الذاتية.
- ٤- تطوير سياسات وإجراءات تنظيمية تراعي احتياجات المرأة العاملة وتسهم في تخفيف الضغوط النفسية مثل ساعات العمل المرنة وخيارات العمل عن بُعد.
- ٥- تنفيذ برامج تدخلية تستهدف تحسين جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة من خلال تعزيز التمكين النفسي والتعامل الفعال مع الضغوط النفسية.

بحوث مقترحة: بناءً على نتائج البحث، قامت الباحثة باقتراح البحوث التالية:

- ١- فعالية برنامج تدخلي قائم على تعزيز التمكين النفسي في تخفيف الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة.
- ٢- مقارنة للعوامل المؤثرة في التمكين النفسي وجودة الحياة المهنية بين النساء العاملات في القطاعين العام والخاص.
- ٣- دراسة طولية لتتبع تأثير التغيرات في مستويات التمكين النفسي والضغوط النفسية على جودة الحياة المهنية للمرأة العاملة على مدى فترات زمنية مختلفة.
- ٤- الدور الوسيط للمتغيرات الشخصية (مثل المرونة النفسية، التفاؤل، الصلابة النفسية) في العلاقة بين التمكين النفسي والضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية.
- ٥- تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على العلاقة بين التمكين النفسي والضغوط النفسية وجودة الحياة المهنية لدى المرأة العاملة في بيئات ثقافية مختلفة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبا الخيل، آمنة عبد العزيز (٢٠١٩). جودة الحياة وعلاقتها بصراع الدور لدى عينة من السيدات العاملات بمحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة جدة.
- ابن زيد، علي منصور سالم (٢٠٢٠). الضغوط النفسية لمعلمي أطفال التوحد بمدينة زليتن، مجلة التربوي، كلية التربية بالخمسة، جامعة المرقب، (١٦)، ٢٠٧ - ٢٢٥.
- أبو سليم، آية عبدالشافي علي (٢٠٢٠). إدارة الضغوط الحياتية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة، مجلة الاقتصاد المنزلي، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، ٣٦ (١)، ١٤٣ - ١٩٠.
- أبو سيف، رشا أبو سيف النصر سلامة (٢٠١٨). العلاقة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية، أعمال المؤتمر الدولي الثاني: إدارة المنظمات الصناعية والخدمية: الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، ١، ٥٠ - ٧١.
- أبو مصطفى، مؤمن نظمي عودة موسى، أبو مصطفى، إيمان نظمي عودة موسى (٢٠١٩). دور جامعة الأقصى في تمكين طالباتها المتزوجات وعلاقته

- جودة الحياة لديهن، *مجلة كلية التربية العلمية، كلية التربية، جامعة بنغازي*، (٧)، ٢٣٧ - ٢٥٨.
- أحمد، رحاب حسن مصطفى (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على التمكين النفسي، *مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بني سويف*، (٢)، ١٤٥ - ١٧٣.
- دريال، أمال (٢٠١٩). علاقة الضغوط المهنية بالقدرة على القيام بالأدوار الأسرية "دراسة ميدانية" بشركة سونلغاز وهران، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، الجزائر.
- بادي، فاتية، خرياطة، خديجة (٢٠٢٣). المرأة غير العاملة في ظل الضغوط النفسية ومقومات الصحة النفسية: دراسة نظرية تحليلية، السبط، مركز كربلاء للدراسات والبحوث، العتبة الحسينية المقدسة، ٩، ١٠١ - ١١٠.
- بحري، نبيل (٢٠١٤). علاقة الضغط المهني بالمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة : دراسة ميدانية، *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، مركز جيل البحث العلمي، (٣)، ٩١ - ١٠٩.
- البدوي، أمل محمد حسن (٢٠٢٠). واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بجامعة الملك خالد وآليات تطويرها، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، ١٢(١)، ٣١١ - ٣٤٥.
- بلخيري، عادل، بلقرع، فاطنة (٢٠٢٣). التمكين النفسي وأثره على الاندماج الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية أملاك الدولة بالجلفة - الجزائر، *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، جامعة زيان عاشور بالجلفة، ٩ (١)، ٣٥٣ - ٣٦٨.
- بلعوي، مجدولين عمر محمد (٢٠١٥). أثر التمكين النفس في جودة العمل لدي العاملين في الجامعات الرسمية الأردنية - الجامعة الهاشمية "حالة

- دراسية"، رسالة ماجستير، عماد الدراسات العليا، جامعة آل البيت، عمان، الأردن.
- بليلة، سيف الدين (٢٠٢١). دراسة جودة الحياة لدى المرأة العاملة وعلاقتها بممارسة النشاط الرياضي الترويجي المشي: دراسة ميدانية بولاية عنابة، مجلة /المحترف، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة زيان عاشور الجلفة، ٨ (٢)، ٣١٤ - ٣٢٩.
- بن محجوب، حفصة (٢٠٢٣). جودة الحياة وعلاقتها بمستوى الطموح عند المرأة العاملة في ظل التغير الاجتماعي الحاضر، مجلة البحوث والدراسات العلمية، جامعة يحيى فارس المدية، ١٧ (١)، ٢٠ - ٣٤.
- بن عدة محمد، العربي، فراج، الحبيب ثابتي (٢٠١٧) تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة: دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشالبي عبد القادر (معسكر)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، ٣٢ (١)، ٢٨٥ - ٢٩٨.
- حسن، حيدر فاضل (٢٠٢٠). الضغوط وتأثيرها في الصحة النفسية والجسمية، الضغوط وتأثيرها في الصحة النفسية والجسمية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، (٦٧)، ٥٧٠ - ٥٨٨.
- خلايله، ناريمان عايد حسن (٢٠١٩). التمكين النفسي وعلاقته بالضغط المهني لدى الأمهات العاملات في منطقة سخنين، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
- خليفة، هدى عاصم محمد (٢٠٠٤). نوعية الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى المرأة العاملة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

- ديدوني، يوسف، برحو، زبيدة ملياني (٢٠٢٠). التمكين النفسي وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة المركز الجامعي بآفلو، *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، مخبر تنمية تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية في الصناعات المحلية البديلة، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ٦ (٢)، ٤٦-٥٩.
- رزق الله، سهيلة حسين رابح (٢٠١٥). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة بجامعة كرري: دراسة ميدانية مجمع الكليات الطبية، *مجلة كلية التربية، كلية التربية*، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٦ (٣)، ١٥٦-٢٣٩.
- الرفادي، أحلام يونس محمد (٢٠٢٠). الضغوط النفسية لدى المرأة المتزوجة العاملة في المجالين الأكاديمي - الإداري في مدينة بنغازي، *مجلة جامعة بنغازي الحديثة للعلوم والدراسات الإنسانية*، جامعة بنغازي الحديثة، ٨ (١)، ٤ - ٢٥.
- شاهين، هيام صابر صادق (٢٠١٥). التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، *العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية*، جامعة القاهرة، ٢٣ (٢)، ٢٦٧ - ٣١٢.
- شحاتة، سامية سمير (٢٠٠٩). التوافق المهني وعلاقته بنوعية الحياة المدركة لدى المرأة العاملة، *مجلة بحوث كلية الآداب*، جامعة المنوفية، ٢٠ (٧٧)، ١-٤٨.
- الشرقاوي، فتحي مصطفى، كمال الدين، منى محمد، الكفراوي، سالي محمود (٢٠١٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة في مهن مختلفة - دراسة سيكولوجية مقارنة، *مجلة العلوم البيئية*، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، ٣٣، ٢٨٨-٣٠٨.

- الصافوري، محمد صلاح الدين سليمان محمد (٢٠٢١). التمكين النفسي مدخل لتحسين الصحة النفسية لمعلمي المرحلة الثانوية، مجلة بحوث، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١ (١)، ٢٠٧ - ٢٣٥.
- الصقر، هاجر علي محمد، المركز، إبراهيم خليفة (٢٠٢١). الضغوط المهنية وأثرها على الصحة النفسية للمرأة العاملة، مجلة التربوي، كلية التربية بالخمسة، جامعة المرقب، (١٨)، ٤٠٨ - ٤٢٢.
- العالول، طه (٢٠٢٣). صراع الأدوار وعلاقته بالضغوط النفسية لدى عينة من الممرضات المتزوجات في مستشفى الأسد الجامعي، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، جامعة دمشق، ٣٩ (١)، ١ - ٣٣.
- عبدالرحمن، رانيا محمود مسعد (٢٠١٩). علاقة التمكين النفسي بالذكاء الروحي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، ٢٦ (١٢٦)، ١١ - ٦٠.
- عبدالقادر، هبة الله عيسى (٢٠٢٤). إدارة الضغوط وعلاقتها بجودة الحياة لدى المرأة العاملة، مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، كلية التربية النوعية، جامعة كفر الشيخ، ٣٠ (١)، ٢٨٢ - ٣٢٩.
- العزيزي، محمود عبده حسن محمد، زيد، مبارك ياسر غيلان (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، (٢٧)، ٦ - ٤٣.
- علي، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة بنها، ٣١ (١٢١)، ٥٠٧ - ٥٧٨.

- عودة، ربيعة محمد على (٢٠١٧). التوافق النفسي وعلاقته بالنسق القيمي وسمات الشخصية لدى المرأة العاملة بالشرطة في محافظات غزة، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية (غزة).
- عيد، نور الإيمان أشرف محمد (٢٠٢١). استراتيجية التمكين كآلية لمساعدة مراكز استضافة وتوجيه المرأة المعنفة على تحقيق أهدافها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٥٤ (٣)، ٥٢٣ - ٥٦٩.
- عيسري، حسن بن على جابر، حسنين، محمد أبو القاسم محمد (٢٠١٩). أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على بلدية محال عسير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠ (٢)، ٢٨١ - ٢٩٧.
- غليط، شافية (٢٠٢١). مفهوم جودة الحياة المهنية لدى العامل الجزائري، مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، جامعة وهران ٢ محمد بن أحمد، ١٠ (١)، ١٤٣ - ١٥٦.
- الفضيل، رتيمي، طبال، لطيفة (٢٠٢٢). جودة الحياة المهنية كآلية لصحة المورد البشري النفسية: قراءة نظرية لظاهرة نفسوسولوجية، مجلة آفاق علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيبي علي البليدة ٢، ١٢ (٢)، ٣٨٥ - ٣٩٦.
- فطاير، جوليا عزمي عز الدين (٢٠٢١). الضغوط النفسية للمرأة العاملة: جامعة النجاح الوطنية نموذجًا، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة النجاح الوطنية، ١٠ (٢)، ٦ - ٢١.

- قدة، حياة (٢٠٢٣). واقع التمكين النفسي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الوادي، *مجلة التنمية الاقتصادية*، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، ٨ (٢)، ١٧٧ - ١٩٢.
- القرني، صالح بن علي بن يعن الله (٢٠٢١). توسيط التمكين النفسي في العلاقة بين القيادة الممكنة وبعض متغيرات الأداء الفردي للعمل: دراسة ارتباطية تنبؤية في السياق التعليمي، *مجلة العلوم التربوية*، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (٧)، ٣٣٥ - ٤٠٤.
- لمين، وادي (٢٠١٦). جودة حياة العمل كمدخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية الحجاز - عناية، *مجلة دراسات وأبحاث*، جامعة الجلفة، (٢٢)، ٢٦٤ - ٢٨٤.
- محمود، أسماء أحمد عبد الوهاب (٢٠٢٢). صراع الأدوار الأسرية وعلاقتها بجودة حياة المرأة العاملة "دراسة في إطار نظرية الدور الاجتماعي في خدمة الفرد"، *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسوان، ٢٨ (١)، ٨٥٩ - ٩٢٦.
- مدوري، أحمد (٢٠٢٢). دور استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في تحقيق الصحة النفسية والجسمية، *مجلة دفاتر البحوث العلمية*، المركز الجامعي مرسل عبد الله بتيبازة، ١٠ (١)، ١٠٢٢ - ١٠٤١.
- المعاني، فرح كمال عيسى، التخابنة، صهيب خالد أحمد (٢٠٢٢). مستوى قوة الأنا وعلاقتها بالتمكين النفسي لدى عينة من طلبة الدراسات العليا في جامعة مؤتة، *المجلة العربية للنشر العلمي*، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، (٤٥)، ٣٩٨ - ٤٢٠.

- المقرن، منيرة بنت عبدالرحمن (٢٠٢٤). العلاقة بين المنة النفسية الاجتماعية وإجهاد العمل لدى المرأة السعودية العاملة، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٤٠ (٤)، ٩٧-١٥٦.
- مكناسي، محمد، قدور، كمال (٢٠٢٣). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية: تحليل ومناقشة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، ٣٤ (٢)، ١٢١-١٣٤.
- مهريّة، خليدة، حمادو، مسعودة (٢٠٢٢). أساليب التكيف مع الضغوط النفسية: دراسة ميدانية بمستشفى مصطفى بغدادي تمارست، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمّه لخضر الوادي، ١٣ (٢)، ٧٨٠-٧٩٦.
- نادية، عيادي، مراد، كشيشب (٢٠٢١). مستوى الضغوط المهنية لدى النساء العاملات، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، ٦ (٢)، ١٢-٣١.
- النواجة، زهير عبد الحميد (٢٠١٦). التمكين النفسي والتوجه الحياتي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة القدس المفتوحة، ٤ (١٥)، ٢٨٣-٣١٦.
- الهداب، تغريد بنت حمد (٢٠٢٠). جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى الأمهات دراسة ميدانية على عينة من الأمهات العاملات والغير العاملات، مجلة العربية للإدارة، جامعة الملك سعود، ٤٠ (٣)، ٢٣٣-٢٥٤.
- هواري، إبراهيم، برقوق، عبدالقادر (٢٠٢١). إستراتيجية مواجهة الضغط لدى المرأة العاملة المتزوجة: عينة من أستاذات بجامعة ورقلة، مجلة المنهل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمّه لخضر الوادي، ٤ (٢)، ١٣١-١٤٤.

- الدويك، عبير محمود (٢٠٢٢). إدارة التغيير وعلاقته بأساليب تكيف المرأة العاملة مع الضغوط، *مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية*، كلية التربية النوعية، جامعة الزقازيق، ٨ (٤)، ٦٥٧-٧٢٥.
- الفراج، أفنان بنت حمد، الحلبي، حنان بنت خليل (٢٠٢٢). التمكين النفسي وعلاقته بالتوجه نحو الحياة المهنية لدى المرشدات الطالبات بمنطقة القصيم، *مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية*، دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة تعز فرع التربة، (٢٥)، ٣٢-٦١.
- الدحاني، مها أحمد زكي، مصطفى، بسنت عادل (٢٠٢١): تأثير جائحة كورونا على التمكين النفسي للمرأة المصرية والتوازن بين العمل والحياة. *مجلة بحوث إدارة الأعمال*. الجامعة البريطانية القاهرة، ١٠ (١).
- يسري، أفنان محمد عمر (٢٠٢٢) الصمود النفسي وانعكاسه على تمكين المرأة في حضور رؤية ٢٠٣٠ *مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية* جامعة الزقازيق المجلد الثامن العدد الرابع مسلسل العدد (١٨) أكتوبر ٢٠٢٢ ص ٨٤٨-٨٨٨.
- القومي للمرأة، المجلس (٢٠١٧): *الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠*.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2010). Perceived workplace culture as an antecedent of job stress: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 369-375.
- Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 349-364.

- Brief, A. P., & George, J. M. (2020). Psychological stress and the workplace: A brief comment on Lazarus' outlook. In Occupational stress (pp. 15-19). CRC Press.
- Brown, D. M. (2023). Empowering Women for Public Leadership: NEW Leadership Pennsylvania Summer Institute. In Power to the Polls (pp. 190-201). Routledge.
- Chompukum, P., & Vanichbuncha, T. (2025). Building a Positive Work Environment: The Role of Psychological Empowerment in Engagement and Intention to Leave. *Behavioral Sciences*, 15(2), 131.
- Cooper, C., & Quick, J. C. (Eds.). (2017). The handbook of stress and health: A guide to research and practice. John Wiley & Sons.
- Crosswell, A. D., & Lockwood, K. G. (2020). Best practices for stress measurement: How to measure psychological stress in health research. *Health psychology open*, 7(2), 2055102920933072.
- Dandona, A. (2015). Empowerment of women: A conceptual framework. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(3), 35-45.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1(20), 416-436.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dennerlein, T., & Kirkman, B. L. (2023). Building a Positive Work Environment: The Role of Psychological Empowerment. *Behavioral Sciences*, 15(2), 131.
- Elliott, A. (2017). *Psychoanalytic theory : An introduction*. Bloomsbury Publishing.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society*, 2nd edn Norton. New York.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity youth and crisis*, WW Norton & company.
- Ertem M., Yilmaz U.D., & YilMaz D. (2021). Professional Quality of Life and Psychological Empowerment Levels of Nurses': A Cross-sectional Study. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 13(4), 56-196.

- Finnie, W.C., & Philliber, W.W. (1992). "Women's Work and Family Satisfaction: The Effects of Employment on Marital Quality and Family Well-being". *Journal of Family Issues*, 13(2), 156-180.
- Fong, K. H., & Snape, E. (2015). Empowering leadership, psychological empowerment and employee Outcomes: Testing a multi-level mediating model. *British Journal of Management*, 26(1), 126-138.
- Gahlawat, N., Phogat, R. S., & Kundu, S. C. (2019). Evidence for life satisfaction among dual-career couples: The interplay of job, career, and family satisfaction in relation to workplace support. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2893-2921.
- Gong, Y., Wu, Y., Huang, P., Yan, X., & Luo, Z. (2020). Psychological empowerment and work engagement as mediating roles between trait emotional intelligence and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 232.
- Gilbert-Ouimet, M., Brisson, C., & Vézina, M. (2020). Psychosocial work stressors, high family responsibilities, and psychological distress among women: A 5-year prospective study. *American journal of industrial medicine*, 63(2), 170-179.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2020). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. CENGAGE learning.
- Gu, L., Wang, L., & Pan, B. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction in nurses: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in public health*, 10, 198-278.
- Gunusen P.N., Inan S.F.Erikmen E, urek M.S. (2021) The Effect of Psychological Empowerment Program on Manager Nurses on Distress and Professional Quality of Life, *Journal of Education and Research in Nursing*, 18(2) 156-161.
- Hamachek, D. E. (1988). Evaluating self-concept and ego development within Erikson's psychosocial framework: A formulation. *Journal of Counseling & Development*, 66(8), 354-360.
- Han, K., Trinkoff, A. M., & Geiger-Brown, J. (2020). Work-related factors and quality of work life among nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(2), 225-234.
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian journal of social psychology*, 9(1), 72-78.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- İplik, E., & Ülbeği, İ. D. (2021). The effect of work-family enrichment on career and life satisfaction of women entrepreneurs. *OPUS International Journal of Society Researches*, 18(42), 5157-5186.
- Joo, B. K., Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A dimensional analysis of psychological empowerment on engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(3), 186-203.
- Kesawa, A. H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., Prastyo, B., & Fazlurrahman, H. (2019). The effect of psychological well-being and psychological empowerment on job satisfaction in intitusion X. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(6), 11-15.
- Kheiri, M., Gholizadeh, L., Taghdisi, M. H., Asghari, E., Musavi, M., Mahdavi, N., & Ghaffari, S. (2021). Factors affecting the quality of work-life of nurses: a correlational study. *Journal of Research in Nursing*, 26(7), 618-629.
- Kinnunen, U., Geurts, S., & 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.
- Kundu, S. C., Kumar, S., & Gahlawat, N. (2019). Empowering leadership and job performance: mediating role of psychological empowerment. *Management Research Review*, 42(5), 605-624.
- Lakshmi, N., & Prasanth, V. S. (2018). A study on work-life balance in working women. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Scientific Research*, 1(7), 76-88.
- Laserna Jimenez, C., Casado Montanes, I., Carol, M., Guix-Comellas, E. M., & Fabrellas, N. (2022). Quality of professional life of primary healthcare nurses: A systematic review. *Journal of clinical nursing*, 31(9-10), 1097-1112.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer Publishing*.

- Lazarus, R. S. (2020). *Psychological stress in the workplace*. In Occupational stress (pp. 3-14). CRC Press.
- Lee, Y., & Parker, S. K. (2020). Quality of work life and job performance. *Academy of Management Review*, 45(2), 345-367.
- Li, H., Shi, Y., Li, Y., Xing, Z., Wang, S., Ying, J., & Sun, J. (2018). Relationship between nurse psychological empowerment and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of advanced nursing*, 74(6), 1264-1277.
- Macsinga, I., Sulea, C., Sârbescu, P., Fischmann, G., & Dumitru, C. (2015). Engaged, committed and helpful employees: The role of psychological empowerment. *The Journal of psychology*, 149(3), 263-276.
- Malik, M., Sarwar, S., & Orr, S. (2021). Agile practices and performance: Examining the role of psychological empowerment. *International Journal of Project Management*, 39(1), 10-20.
- Mansory Jalilian, H., Momeni, K., & Karami, J. (2023). The relationship of psychological hardiness and psychological capital with quality of life through psychological empowerment in Iranian female heads of households. *The American Journal of Family Therapy*, 51(5), 642-658.
- Maqsood, S., Sohail, M., Naeem, F., Salman, F., Bano, S., & Tabassum, M. F. (2021). Interpersonal support, professional quality of life and work stress in working women. *Webology* (ISSN: 1735-188X), 18(6).
- Masarik, A. S., Martin, M. J., Ferrer, E., Lorenz, F. O., Conger, K. J., & Conger, R. D. (2016). Couple resilience to economic pressure over time and across generations. *Journal of Marriage and Family*, 78(2), 326-345.
- Maynard, M. T., Luciano, M. M., D'Innocenzo, L., Mathieu, J. E., & Dean, M. D. (2014). Modeling time-lagged reciprocal psychological empowerment-performance relationships. *Journal of applied psychology*, 99(6), 1244.
- Meng, L., Jin, Y., & Guo, J. (2016). Mediating and/or moderating roles of psychological empowerment. *Applied Nursing Research*, 30, 104-110.
- Meng, Q., & Sun, F. (2019). The impact of psychological empowerment on work engagement among university faculty members in China. *Psychology research and behavior management*, 983-990.

- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 31(3), 161.
- Miguel, M. C., Ornelas, J. H., & Maroco, J. P. (2015). Defining psychological empowerment construct: Analysis of three empowerment scales. *Journal of Community Psychology*, 43(7), 900-919.
- Monje-Amor, A., Xanthopoulou, D., Calvo, N., & Vázquez, J. P. A. (2021). Structural empowerment, psychological empowerment, and work engagement: A cross-country study. *European Management Journal*, 39(6), 779-789.
- Muduli, A., & Pandya, G. (2018). Psychological empowerment and workforce agility. *Psychological Studies*, 63(3), 276-285.
- Nageishi, Y. (2015). A critical review of Selye's stress theory: The statistical analyses of Selye's own experimental data disprove it. *Psychology*, 6(14), 1786-1794.
- Ölçer, F., & Florescu, M. (2015). Mediating effect of job satisfaction in the relationship between psychological empowerment and job performance. *Theoretical and Applied Economics*, 22(3), 111-136.
- Oliveira, M., Andrade, J. R., Ratten, V., & Santos, E. (2023). Psychological empowerment for the future of work: Evidence from Portugal. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5), 65-78.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2021). A simplified study of definitions of human resource management. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 11(1).
- Pacheco, P. O., & Coello-Montecel, D. (2023). Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance?. *Computers in Human Behavior*, 140, 107575.
- Picard, M., & McEwen, B. S. (2018). Psychological stress and mitochondria: a systematic review. *Biopsychosocial Science and Medicine*, 80(2), 141-153.
- Rayan, A. R., Sebaie, A. S., & Ahmed, N. A. (2019). Empowering leadership behavior and work engagement: the mediating role of psychological empowerment. *Current Perspective to Economics and Management*, 3 (12), 27-43.

- Razmjooei, P., & Zarei, R. (2018). The mediating role of psychological empowerment in the relationship of perceived organizational support and perceived social support with the work quality of life. *Psychological Models and Methods*, 9(33), 71-86.
- Rezaeian, H., Rasooli, R., Askarbiuky, S., & Asldehghan, F. (2019). The effectiveness of psychological empowerment on the improvement of well-being and quality of life in householder women. *Quarterly Journal of Social Work*, 7(4), 5-14.
- Salmon, W. C. (2020). Psychoanalytic theory and evidence. In *Psychoanalysis, scientific method and philosophy* (pp. 252-267). Routledge.
- Sanli, Ö. (2019). Examining the Effect of Teachers' Perception of Psychological Empowerment on the Stress Level They Perceive. *Journal of Education and Training Studies*, 7(8), 98-111.
- Schermuly, C. C., Creon, L., Gerlach, P., Graßmann, C., & Koch, J. (2022). Leadership styles and psychological empowerment: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 29(1), 73-95.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York: McGraw-HillBook Co. Inc USA.
- Selye, H. (2019). 1. History and present status of the stress concept. In *Stress and coping: An anthology* (pp. 21-35). Columbia University Press.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R., & Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797-817.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Benoliel, P. (2019). Nurses' psychological empowerment : *An integrative approach*. *Journal of nursing management*, 27(3), 661-670.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). The Quality of Life (QOL) and the Work-Life Balance of Employees: Conceptualization and Measurement. *Social Indicators Research*, 137(1), 147-163.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stein, R. (2018). *Psychoanalytic theories of affect*, 1st Edition, Routledge.

- Tan, S. Y., & Yip, A. (2018). Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory. *Singapore medical journal*, 59(4), 170.
- Tarka, P. (2017). The comparison of estimation methods on the parameter estimates and fit indices in SEM model under 7-point Likert scale. *Archives of Data Science*, 2(1), 1-16.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tripathi, N., & Bharadwaja, M. (2020). Empowering leadership and psychological health: The mediating role of psychological empowerment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 32(3), 97-121.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836
- Walker, F. R., Pflingst, K., Carnevali, L., Sgoifo, A., & Nalivaiko, E. (2017). In the search for integrative biomarker of resilience to psychological stress. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 74, 310-320.
- World Health Organization. (2019). *WHO guidelines on workplace health promotion*. WHO Press.
- Xiao, Y., Zhang, T., Gu, X., Lee, J., & Wang, H. (2020). The Roles of Individual and Psychosocial Factors in Predicting Quality of Life Among Working Women in Shanghai. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1751.
- Yan, S., Xu, R., Stratton, T. D., Kavcic, V., Luo, D., Hou, F.,... & Jiang, Y. (2021). Sex differences and psychological stress: responses to the COVID-19 pandemic in China. *BMC public health*, 21, 1-8.
- Zaeri, S., Neasi, A., & Khaje, N. (2020). The effectiveness of stress management training on psychological empowerment and job burnout. *Iran Occupational Health*, 17(1), 610-621.

