

## فعالية برنامج إرشادي معرفي تحليلي لخفض الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة

بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر

د/ رانيا الصاوي عبده عبد القوي

كلية التربية- قسم علم النفس التربوي- جامعة ٦ أكتوبر

## ملخص البحث:

هدف البحث لخفض الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر، مستخدماً المنهج التجريبي، اختيرت عينة قوامها (٣٠) امرأة عاملة ممن سجلوا درجات مرتفعة على مقياس الضغوط المهنية، قسموا مناصفة لمجموعتين متكافئتين إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية، طبقت الباحثة الأدوات التالية: مقياس الضغوط المهنية إعداد/ ريم، إبراهيم، و سمر، عبد الجواد، ٢٠١٧<sup>١</sup>، والبرنامج الإرشادي إعداد الباحثة، طبق البرنامج الإرشادي على المجموعة الإرشادية واستغرق تطبيقه شهرين بواقع جلستين أسبوعياً استغرقت (٩٠) دقيقة، أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المجموعة الإرشادية قبل تطبيق البرنامج الإرشادي وبعد تطبيقه، حيث أن قيمة  $t = 12.96$  وهي قيمة دالة عند مستوى ٠.٠١، كما أشارت إلى ارتفاع الضغوط المهنية لدى المجموعة الإرشادية قبل تطبيق البرنامج وانخفاضها لدى ذات المجموعة بعد تطبيق البرنامج الإرشادي، كما وجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لدى المجموعة الإرشادية لصالح القياس البعدي، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القياسين البعدي والتتبعي لدى المجموعة الإرشادية، مما أشار لفعالية البرنامج الإرشادي في خفض الضغوط المهنية لدى عينة الدراسة وكذلك استمرار فعاليته بعد فترة تتبع مدتها ستة أسابيع.

<sup>١</sup> استخدمت الباحثة APA7 في توثيق المراجع باللغة الإنجليزية ولم تستخدمه في توثيق المراجع باللغة العربية.

كما أوصت الدراسة بتطبيق البرنامج الإرشادي على مجتمعات أخرى، لأغراض إرشادية مشابهة أم مغايرة.

**الكلمات المفتاحية:** برنامج معرفي تحليلي، ضغوط المهنية.

### **Abstract:**

The aim of the research is to reduce the occupational stress of working women at the Faculty of Education, October 6 University, using the experimental method. A sample of (30) working women who scored high on the occupational stress scale were selected, and divided equally into two equal groups, one of them is control and the other is experimental, the researcher applied the following tools: Scale Occupational pressures prepared by Reem, Ibrahim, and Samar, Abdel-Gawad, 2017, and the counseling program prepared by the researcher. The counseling program was applied to the counseling group and its application took two months, with two sessions per week that lasted (90) minutes. The results showed that there are statistically significant differences between the average scores of the counseling group. Before and after the application of the counseling program, where the value of  $t = 12.96$ , which is a significant value at the level of 0.01, it also indicated that the occupational pressures of the counseling group increased before the application of the program and decreased in the same group after the application

of the counseling program, and there were statistically significant differences between the two tribal measurements. And the dimensionality of the counseling group in favor of the dimensional measurement, while there were no statistically significant differences in the two dimensional and follow-up measurements of the counseling group, which indicated to the effective The effectiveness of the counseling program in reducing the occupational stress of the study sample, as well as its continuation of its effectiveness after a six-week tracking period.

The study also recommended applying the extension program to other communities, for similar or different indicative purposes.

**Keywords:** Analytical cognitive program, Occupational stress.

#### أولاً: مقدمة البحث

الضغوط المهنية ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يتعرض لها الإنسان في مواقف أوقات مختلفة، تتطلب منه تحقيق توافق مع نفسه ومع بيئته حتى يجتاز هذه الضغوط، شأنها شأن العديد من الظواهر السلبية الأخرى.

لذا تمايزت علاقة المرأة العاملة بعملها ضمن التغيرات المتعددة والسريعة في عصرنا الحاضر، مما فرض عليها عبئاً إضافياً متمثلاً في الأدوار المختلفة التي تتطلب منها القيام بأنماط سلوكية متعددة مراعية المواقف التي تتعامل معها، لما تصادفه من عوائق تستلزم منها التعامل معها بفعالية تفوق طاقتها؛ حتى أصبحت تعاني من ضغوط النفسية، عدم التوافق والتكيف.

كما أوضح كل من: ( Michel, 2011,46)، (عالية، المهدي، ٢٠١٣، ٣٥)، (Gassman,2013)، (Baker, 2016) أن دور المرأة في بناء وتقدم المجتمع بالإضافة لدورها الأصلي كأم وزوجة، نتيجة للتغيرات السريعة التي شهدتها العقود الأخيرة في جميع مناحي الحياة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تغير للأدوار الاجتماعية التي تقوم بها المرأة، برزت أهمية خروج المرأة للعمل ومشاركتها في بناء الأسرة والمجتمع كعضو فاعل اقتصاديا للأسرة للوفاء باحتياجاتها وتحقيق ذاتها من جهة أخرى، مما انعكست على الحياة الأسرية مشكلات حديثة لم تكن موجودة كنتيجة للتغيرات الاجتماعية نجم عنه زيادة في أعباء المرأة، واتساع مسؤولياتها داخل المنزل وخارجه، فلم يعد لديها الوقت الكافي لإدارة موارد أسرتها.

لذا أشار (Ahl, & Marlow, 2012) إلى أن الكثيرات استطعن أن تجدن في هذا التعدد تحدياً لقدرتهن وإمكانياتهن فاستطعن التوفيق بين هذه الأدوار بإيجابيه، في ضوء هذه المسؤوليات والأدوار المتعددة للمرأة العاملة تبرز حاجتها الماسة إلى إدارة كافة شؤونها المنزلية بطريقة جيدة، والمتمثلة في ضرورة امتلاكها للمهارات الخاصة بإدارة (الوقت والجهد-الدخل - الغذاء، الملابس، العلاقات الأسرية، شؤون الأبناء)، إضافة لتحقيق النجاح في عملها خارج المنزل.

كما تعد الضغوط المهنية حالة غير محددة تظهر بمرور الوقت حيث أن تشكل قوة خارجية ساعدت على تغيير داخلي وتتمثل في صورة إجهاد للشخص بحث يصبح في حالة عصبية ويتصرف بطريقة غريبة، مما ساعد بشكل كبير على خلق معوقات في داخل العمل، بالتالي قلل من الإنتاج المقرر، وارتفاع معدلات الغياب، وظهور الأمراض القلبية ورغبة الموظف بترك الوظيفة، مما دفع الباحثة لعمل برنامج إرشادي للمرأة العاملة قائم على فنيات الإرشاد المعرفي التحليلي الذي يعد كما أشار كل من: (Calvert, & Kellett, 2014)، (Calvert,2015) من أفضل المداخل الإرشادية التي استخدمت للمرأة العاملة حيث أنه ركز على العمل معها لتحديد التسلسل

الإجرائي؛ سلاسل من الأحداث، الأفكار، العواطف والدوافع التي تفسر كيفية حدوث واستمرار مشكلة بعينها، بالإضافة لنموذج تسلسل الأحداث، استخدام الأدوار المتبادلة، التي تختص بالمشاكل التي تحدث في بيئة العمل. في ضوء ذلك اهتمت الدراسة بالتعرف على فعالية برنامج معرفي تحليلي لخفض الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر.

### ثانياً: مشكلة البحث

بما أن عمل المرأة يسعى عادة في تحسين المستوى المالي والوضع الاجتماعي لعائلتها، خاصةً عندما تستطيع تحقيق الموازنة بين العمل والأسرة، كما يعود عمل المرأة بفوائد عديدة على المجتمع الذي تعيش فيه، إذ يُسهم تمكين المرأة اقتصادياً في نمو اقتصاد المجتمع، ودعم إنتاجيته والتغلب على ظروف الحياة الصعبة، فهن بحاجة إلى تقديم الرعاية العلمية والاجتماعية والجسمية والنفسية لهن، واستثمار قدراتهن حتى يساهمن في تطور مجتمعاتهن وتمييزها.

كما تعد الضغوط المهنية من الموضوعات الهامة والشائعة العلماء والباحثين أهمية خاصة في العصر الحالي، حيث أصبحت بيئة العمل أكثر تعقيداً من أي وقت مضى كما أشار كل من: (رجاء، صبحي، ٢٠١٠: ٣٥)، (أحمد، ناصر، ٢٠١٢: ٦٦) مما يؤدي في النهاية إلى توتر العلاقة بين المؤسسات والعاملين فيها، وتعرضهم إلى عدم الرضا المهني أو تدني مستوى الانتماء لتلك المؤسسات، وبالتالي يؤثر في قلة الإنتاجية وانخفاض مستوى الفاعلية.

استشعرت الباحثة مشكلة الدراسة من خلال عملها بجامعة ٦ أكتوبر عن طريق الملاحظة، وطلب الزميلات المساعدة والإرشاد لمواجهة الضغوط المهنية اللاتي يتعرضن لها.

لذا سعت الدراسة لرصد فعالية برنامج إرشادي معرفي تحليلي لمواجهة الضغوط المهنية حتى تستطيع المرأة أداء عملها بكفاءة، كما أشارت بعض الدراسات (عبد

العزیز، محي الدين، ٢٠١٧)، (مصطفى، يسري، ٢٠١٨) لأهمية البرامج الإرشادية لمواجهة الآثار السلبية التي تنجم عن الضغوط المهنية وتترك آثار سلبية على شخصية المرأة العاملة وتساعد على إعادة تكييفها المهني والاجتماعي والنفسي. في ضوء ما تقدم سعت الدراسة لتصميم برنامج معرفي تحليلي لخفض الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر.

### ثالثاً: تساؤلات البحث

صيغت تساؤلات الدراسة في السؤال الرئيس: ما فعالية برنامج معرفي تحليلي لخفض الضغوط المهنية للمرأة العاملة بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر؟، وانبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية كما يلي:

- ١- ما الفروق بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (العينة الإرشادية) لدى المرأة العاملة التي تتعرض لضغوط مهنية و(العينة الضابطة) التي لا تخضع لأي تدخل علاجي بعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي؟
- ٢- ما الفروق بين الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة (العينة الإرشادية) قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي؟
- ٣- ما الفروق بين القياسين (البعدي والتتبعي) للعينة الإرشادية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة؟

### رابعاً: أهداف البحث:

هدفت الدراسة لخفض الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر من خلال برنامج إرشادي معرفي تحليلي والتعرف على استمرارية فعاليته بعد فترة زمنية، وانبثق من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

١- معرفة الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (العينة الإرشادية) لدى المرأة العاملة التي تتعرض لضغوط بالعمل و(العينة الضابطة) التي لا تخضع لأي تدخل علاجي بعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي.

٢- معرفة الفروق في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة (العينة الإرشادية) قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي.

٣- معرفة الفروق بين القياسين (البعدي والتتبعي) للعينة الإرشادية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة.

#### خامسا: أهمية البحث

أ- الأهمية النظرية: استمدت الدراسة أهميتها النظرية من الاعتبارات الآتية:

١. الرغبة في إثراء المعرفة العلمية والإسهام في الجهود المبذولة في البحوث التراكمية في هذا المجال.
٢. إثراء المكتبة النفسية ببرنامج إرشادي لخفض الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة.
٣. أهمية موضوع البحث ذاته، حيث تستهدف فئة المرأة العاملة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة ٦ أكتوبر لما لهن من دور مهم في تنمية النشء.

ب- الأهمية التطبيقية: استمدت الدراسة أهميتها التطبيقية من الاعتبارات الآتية:

١. إكساب المرأة العاملة مهارات واستراتيجيات التعامل بفعالية مع الضغوط المهنية، والتكيف مع التحديات والصعوبات والمشاكل اليومية، لتطوير أهداف محددة وواقعية.
٢. تفيد الباحثين عمل برامج إرشادية تعتمد على فنيات الإرشاد المعرفي التحليلي لخفض الضغوط المهنية للمرأة العاملة.

## سادسا: تحديد مصطلحات البحث إجرائيا

١- البرنامج الإرشادي المعرفي التحليلي: **Cognitive Analytical Program** عرف إجرائيا بأنه: مجموعة الإجراءات والأنشطة والخدمات الإرشادية المخطط لها التي تقدم للمرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة معتمداً على فنيات الإرشاد المعرفي التحليلي لخفض شعورهن بالضغط المهنية.

٢- الضغوط المهنية **Occupational Stress** عرفها كل من: (ريم، إبراهيم، وسمر، عبد الجواد، ٢٠١٧) بأنها المشاعر الانفعالية التي تتملك الفرد خلال العمل، التي تكون بسبب المشاكل والصعوبات التي تواجه الفرد عند القيام بالمهام المهنية المطلوبة منه، تختلف هذه الضغوط المهنية حسب قدرات الأفراد ومهاراتهم، فالأفراد ذوي الكفاءة العالية في العمل تكون هذه الضغوط غير مؤثرة بدرجة الأفراد الذين تكون خبرتهم وكفاءتهم قليلة وخاصة الموظفين الجدد.

عرفت إجرائيا: بالدرجة التي تحصل عليها المرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر على المقياس.

## سابعا: الإطار النظري للبحث

## أ- البرنامج الإرشادي المعرفي التحليلي:

١- المفهوم: عرفه ( Sookman, &Steketee,2007 )، ( Bengson,2012: 45) بأنه مجموعة من الإجراءات يتم تطبيقها بشكل جمعي يستخدم مجموعات صغيرة من الأفراد تتراوح أعدادهم ما بين (٨: ١٥)، يهدف لاستبصار المرأة العاملة بأسباب الضغوط المهنية، واستخدام فنيات الإرشاد التحليلي المعرفي لتعليمهن الاستراتيجيات اللازمة للتعامل

مع هذه الضغوط مثل: التحكم الذاتي، وأسلوب حل المشكلات، والفنيات السلوكية كالاسترخاء، ويقوم بتخطيطه وتنفيذه وتقييمه الباحثة.

٢- **النشأة التاريخية:** الوصف المتوفر والمحكم لإعادة صياغة التكوين الحركي والفعال Dynamics للأعراض والمشكلات العقلية هو لب العلاج التحليلي المعرفي منذ بداياته، وإنه لمن الحق أن نقول: أن نظرية منقرضة لعلاج المشكلات العصبية بدأت عندما ظهر تقرير عن إعادة صياغة المشكلة واستخدامه المنسجم في نظرية أسسها (Ryle,1979)، حيث أشار إلى أن الهدف من هذه الطريقة هو معرفة التركيبة العقلية المكونة لأعراض المريض ومشكلاته، وكذلك عدم قدرة الفرد على التغيير والاقتراب من العلاج، وكذلك تقييم تأثيرها على هذه التركيبة المعالج يجب أن يكون قادرا على عرض صياغة تمهيدية أولية للمشكلات، ومكوناتها، ويشمل ربط اتصالات مريض العلاج النفسي بطرق جديدة هذه الطرق يجب أن توضح كيف أن إدراك وفهم المريض لهذا العالم وسلوكه فيه أثر أو أبقى على مشكلاته. ( Kremer,2017: 25 )

٣- **الأسس:** فالافتراض الأساسي للعلاج المعرفي التحليلي كما أشار كل من: (Green, 2005)، (Bradburg, 2005)، (Rufer, 2006) ، (Tanney,2013:14)، (Guggisberg, 2005) أن المعارف تؤثر في العواطف والسلوك، والفرد يستجيب للتمثيلات المعرفية للأحداث أكثر من استجابته للأحداث نفسها، والفرد لديه القدرة على التخلص من سوء التكيف، وتنتج عنه سلوكيات انهزامية، فمن خلال استراتيجيات هذا العلاج المختلفة يمكن إكسابه مهارات تعديل السلوك، وتوليد أفكار إيجابية، وبناء الثقة بالكفاءة الذاتية، والتخلص من الأفكار اللاعقلانية والاتجاهات المختلة وظيفيا والاتجاهات الانهزامية، ومن ثم يشعر بالتكيف النفسي.

٤- **الفنيات:** استخدمت الباحثة عدة فنيات كما أشار إليها (أبو النور وآخرون، ٢٠١٠: ٢٣٥-٢٤٣) تستعرضها باختصار فيما يلي:

• **الاحتفاظ بدفتر يوميات لتسجيل الانفعالات والسلوك:** فالأعراض والانفعالات السيئة والأفكار والضغوط المهنية أو السلوكيات غير المرغوبة التي تأتي وتذهب يمكن أن نفهمها جيدا ونتحكم فيها، إذا تعلمنا ملاحظة متى تحدث وما يمكن أن يوقفها، فالمسترسدة التي تعاني مشكلة من هذا النوع، فيجب الاحتفاظ بدفتر يوميات، حيث يجب أن تركز على الأنفعال أو السلوك أو العرض وتسجل ما تفعله وتفكر فيه في هذا الوقت، بهذه الطريقة ستتعلم التعرف على المشكلة وإدراكها، ويكون لديها قدر كبير من التحكم في كيف تتصرف وتفكر، كما أن الاحتفاظ بدفتر اليوميات بهذه الطريقة يعطيها الفرصة لتتعلم طرقا أفضل في التعامل مع هذه الضغوط، ومن المفيد الاحتفاظ بها ومناقشتها مع الباحثة، حيث تكلف الباحثة المتدربة باقتناء دفتر اليوميات، بحيث تكتب فيه التخطيطات لمواجهة الضغوط المهنية التي تتعرض لها وتوقع عليها في كل جلسة لتنفذها، ومن ثم تتيح للباحثة مراجعة إنجازاتها وبالتالي ترصد كتابة تقويمات هذا الإنجاز في الدفتر المطلوب لمعرفة سير حياة المتدربة في نشاطاتها اليومية، الأمر الذي يوفر على الباحثة الوقت في النقاش في محتوى مخطط العمل سواء تم إنجازه أم لا.

• **إعادة التكوين والتشكيل:** تتضمن ثلاث مراحل:

أ- **الخطاب النثري:** اعتمد الخطاب المكتوب على المقابلة، مراقبة الذات وتضمن الخطاب: وصف خبرات المتدربة السابقة، تحديد الصعوبات والآلام في حياتها بطريقة بسيطة مباشرة، وهذا يؤدي لإصلاح الخبرات التي تم إنكارها جزئياً.

**ب- ترتيب المشكلات المستهدفة:** وصف لما تعاني منه المتدربة وترتيب وتحديد شكاواها، وتتضمن المشكلات المستهدفة أشياء مثل: (عدم التمتع أبداً بأي شيء، الإفراط في انتقاد الذات أو انخفاض تقدير الذات).

**ت- إجراءات المشكلة المستهدفة:** محاولة لوصف كيف تحتفظ المتدربة أو تسترجع الخبرات التي تؤدي إلى المشكلات المستهدفة، يجب أن يشير هذا الوصف إلى: ماذا تفعل المتدربة؟ ولماذا لم يتم عمل التنقيح والمراجعة حتى الآن، ويعتمد الوصف الإجرائي على الهدف (مثل: البحث عن الدفاء، التأقلم مع الحياة اليومية وضغوطاتها المهنية التي تتعرض لها) تشكل هذه الإجراءات أجنحة التدريب ويجب وضعها في الاعتبار، كما يجب تكرارها في نهاية الخطاب. (Tanney,2013:14)

• **إعادة التكوين التخطيطي التتابعي:** استخدمت كأساس لتوجيه ومراقبة الذات من قبل المتدربة، حيث يكون المصدر الأساسي لها: المقابلة الإكلينيكية، المهام المكتوبة، والقراءة وتتضمن هذه الفنية مجموعة من المفاهيم: ( Kremer,2017: 25)

أ. **الشراك:** تلك الأشياء التي لا نستطيع الهروب منها، فهناك أنواع محددة من التفكير والسلوك تؤدي إلى حلقة مفرغة، وبالرغم من قوة محاولاتنا فإن الأشياء قد تزداد سوءاً بدلاً من التحسن فمحاولة التعامل مع المشاعر السيئة تجاه أنفسنا، قد تجعلنا نعتقد ونفكر ونفعل بالطرق التي تؤكد سوءنا.

ب. **القياس الحدي المأزق، الاختيارات الخاطئة والبدائل المحدودة:** غالباً ما نسلك كما نريد حتى حينما نكون غير سعداء تماماً بذلك، بسبب أن الطرق الأخرى التي نتخيلها تبدو سيئة أو أسوأ وغير ذات قيمة، وهذه الاختيارات الخاطئة يمكن أن توصف بالحدية وبأنها مأزق، وغالباً لا ندرك أننا نرى الأشياء هكذا، ولكن نسلك كما لو أن هذه هي الاختيارات المتاحة فقط، وعلى المتدربة أن

تتعرف على هذه الاختيارات الخاطئة التي تعتقد أنها تحكم سلوكها وحياتها لان ذلك هو الخطوة الأولى لكي يغيرها.

ت. الإعاقات (العقبات غير المتوقعة): عبارة عن الأهداف أو الأدوار المناسبة المتخلى عنها على افتراض أن الآخرين عارضوها، أو أنها مستقلة عن وجهات نظر الآخرين كما لو أنها ممنوعة أو خطيرة، وقد يكون الفرد واعيا أو غير واعيا بأنه يسلك بهذه الطريقة، وقد يرتبط ذلك أو لا يرتبط بمشاعر الذنب لديه.

ث. خطابات الوداع: في نهاية الجلسات التدريبية يكتب كل المشاركين ما تم تحقيقه.

- **فنية الاسترخاء والتدريب على التنفس**: استغرق التدريب على الاسترخاء من ٢٠ إلى ٣٥ دقيقة، يضاف للاسترخاء عنصر معرفي، عندما يقوم الفرد بالتركيز على المجموعات العضلية حتى لا يشتم انتباهه، ويطلب منه التنفس بعمق، حتى يصبح التنفس إشارة لتعميق الاسترخاء في الجلسات. (الجوهي، ٢٠٠٨، ٢٢٦،

- **التعليم الذاتي**: تتضمن التعرف على الأفكار والتعبيرات الذاتية السلبية المرتبطة بالضغوط التي تسبب الضيق والمشقة لهن ومساعدتهن على تعديل التعبيرات الذاتية السلبية لديهن واستبدالها بتعبيرات ذاتية إيجابية من خلال التدريب على التعليم الذاتي، كما أشار (حسين وحسين، ٢٠٠٦) أن ما يعانيه الفرد من ضغوط هو نتيجة سوء تفسيره وتأويله للمواقف التي يتعرض لها، وأيضا نتيجة لأحاديث الذات السلبية لديه (الحوار الداخلي السلبي)، ومن ثمّ لابد من ضرورة استبدالها بأحاديث ذات إيجابية ومنطقية.

- **الواجب المنزلي**: تلك الأنشطة والخبرات التي كانت تكلف بها الباحثة المجموعة الإرشادية للقيام بها، ويتم تحديد الواجب المنزلي في نهاية كل جلسة، ثم تقوم بمراجعتها الجلسة التالية، وتقوم الباحثة بتشجيع المتدربات على أداء الواجب

المنزلي، وراعت الباحثة أن يكون الواجب المنزلي منسجما مع طبيعة الجلسات وأهدافها.

## ب- للضغوط المهنية

١. المفهوم: لم تترك الضغوط مجالا من مجالات الحياة إلا واقتمته ومن أهم هذه المجالات التي ظهرت فيها الضغوط بكثرة مجال العمل، فالدراسات التي أجريت حوله كانت تهدف إلى الكشف عن نتائج المرتبطة بمحيط العمل وتحديد تأثيرات الأنشطة المهنية المختلفة على العامل من جهة، والكشف عن نتائجها على مستوى الفرد والتنظيم من جهة أخرى، لذا فهي تعد مجموعة من الظروف أو العوامل المتعلقة بطبيعة العمل تنشأ عنها حالة تعتبر ردة فعل لتأثيرات قوية تخلق إجهادا انفعاليا وشعور بالتهديد وهي ناتجة عن ثلاث عوامل أساسية كما أشار كل من: (Quick, 2016)، (يسري، ٢٠١٩) الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، الضغوط الناتجة عن بيئة العمل، الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار.

٢. تصنيفات الضغوط المهنية: قدم كل من: (Garrosa, 2008)، (Piko, 2006) تقسيما آخر للضغوط وذلك حسب أثرها إلى ضغوط سلبية وضغوط إيجابية:

أ. الضغوط الإيجابية: هي ضغوط نافعة ومنظمة التي يعمل بها الفرد، تتسم بكونها ضغوطا معتدلة تثر الدافع للإنجاز والنجاح، وتعطي إحساسا بالقدرة على الإنتاج والشعور بالرضا والسعادة، كما تؤدي إلى رفع معدل فاعلية الأداء من الناحية النوعية والكمية معا، تساعد على التفكير والتركيز في بيئة العمل كما تمد الأفراد بالثقة والتفاؤل بالمستقبل، كما تمنحه القدرة على التعبير عن انفعالاته وتكسبه الدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة (Williams, 2007)

ب. **الضغوط السلبية:** تؤثر سلباً على الحالة النفسية والجسدية للفرد، وتؤدي إلى عوارض أخرى كالأرق والصداع وارتفاع ضغط الدم والسكري وآلم المعدة والظهر وعسر الهضم والتشنجات العضلية (عبيد، ٢٠٠٨، ٢٥)، كما تنتج ضغوط عديدة مرتبطة بالعمل وهذين المتغيرين هما:

• **العبء الكمي:** يرتبط بنقص تقدير الذات وانخفاض الدافعية والتغيب

عن العمل

• **العبء الكيفي:** الضغوط التي تنشأ حينما يكون هناك تباعد

واختلاف في إدراك العاملين بين ما يستلزمه العمل وما يطلبه منه

(Rupert, & Kena, 2007)

كما يمكن تعريف الضغط المهني على أنه إجهاد نفسي ناتج عن التفاعل بين الفرد وبيئة عمله تنتج ردود أفعال جسمية أو نفسية أو سلوكية، التي تعتبر استجابة تكيفيه يقوم بها الجسم في مثل هذه الحالات مما يؤثر سلباً على أداء الفرد في عمله.

### ٣. أسباب الضغوط المهنية

أ- **غموض الدور:** يتعلق بغياب الوضوح حول المسؤوليات المهنية المطلوبة من

الفرد، مما ينعكس على انخفاض الرضا الوظيفي والتوتر في مكان العمل

ودرجة منخفضة من الثقة بالنفس، وهذه بحد ذاتها مكونات من الصعب

إهمالها إذا كان الهدف تقليل العوامل المسببة للضغوط، ومن الجانب

الفيزيولوجي هناك علاقة بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم (Garrosa,

(2008:422)، (Tang, & Pang, 2006، 106-107)

ب- **العمل الزائد عن طاقة الفرد:** حيث أن مهام وظيفة الفرد ومتطلبات عمله

تكون فوق طاقة وتحمل الفرد، ويؤدي ذلك إلى الإرهاق الجسماني والنفسي،

وينتج عن ذلك عدم الرضا عن العمل والتوتر في العمل، انخفاض التقدير

الذاتي، وارتفاع معدل الكولسترول في الدم، زيادة دقات القلب، بأمراض تصلب الشرايين التاجية للقلب. (Williams, 2007)

**ت- صراع الأدوار:** أشار (Edwards, & Gillies, 2019) إلى أنه يحدث عندما يواجه الفرد موقفا يفرض عليه تحقيق متطلبات متعارضة في آن واحد وهو يأخذ أشكالا عدة منها:

- **صراع تعدد الأدوار:** فالفرد يقوم بأدوار متعددة فهو يعمل بمهنة معينة وأبا وزوجا وعضوا في جمعية في الوقت نفسه.

- **الصراع بين مرسلي الدور:** يحدث عند تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المشرف أو المنظمة، أو عندما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة ويتلقى الأوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة

- **صراع الإفراط في الدور:** يرتبط هذا النوع من الصراع بضغوط الوقت حيث أنه في بعض الأحيان يجد الموظفون أنفسهم تحت الضغط نتيجة حاجتهم لإنجاز أعمال تملئها عليهم أدوارهم اليومية، وفي نفس الوقت أعمال يكلفهم بها الرؤساء ويتوقعون منهم الإنجاز الفوري.

- **صراع الدور الشخصي:** يكون عندما تتعارض القيم الشخصية للفرد القائم بالدور مع مطالب الآخرين، كالزملاء والأقارب أو الأصدقاء وحتى المنظمة

**ث- طبيعة العمل:** فهناك مهن تبعث على الضغط كما أوضح (Piko,2006:315) أنه بالنسبة للمجتمعات الصناعية يبدو أنها أكثر تعرضا لمخاطر العمل، على مستوى الضغط والتوتر النفسي الشديدين، الطبيب، السكرتيرة، عمال المبيعات في الشركة والمؤسسة، وهؤلاء أكثر عرضة للقرحات الهضمية ومرض القلب التاجي.

**ج- مواجهات متكررة مع المسؤولين:** تعد العلاقات غير الموفقة مع المسؤولين في العمل إحدى المصادر المهمة للضغوط، خاصة إذا كان هؤلاء المسؤولين

من الذين يتعمدون التأثير في الآخرين على نحو ما فقد يتعمدون رفع شأن عاملين محددين أو خفض شأن آخرين أمام بقية العاملين، أو أمام من بيدهم أمر تحديد العقود أو إصدار قرارات الترقية، أو صرف حوافز مالية أمام المسؤول الذي تعود على التعرف على الآخرين معتمداً في ذلك على معلومات من الزملاء، فهذه حالة أخرى قد تتسبب في كثير من المغالطات، ويفقدون التطلع إلى الأداء الأفضل مؤدياً بذلك إلى مستوى عال من الضغط واللامبالاة. (الفرماوي، عبد الله، ٢٠٠٩، ٧٠)

**ح- المسؤولية على الأفراد:** فبعض المهن تعطي وزناً كبيراً للمساءلة والمحاسبة في العمل، ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الأفراد مقارنة بالمسؤولية عن الوسائل المادية.

**خ- البناء التنظيمي والعمليات التنظيمية:** تتمثل في المركزية، المشاركة المتدنية في اتخاذ القرارات زيادة حجم المنظمة، إتباع الصيغ الرسمية بإفراط، التخصص الدقيق المفرط وتقسيم الموظفين تبعاً لهذه التخصصات، التداخل بين الوحدات التنظيمية، الاتصال السيئ، التغذية المرتدة السيئة أو غير الملائمة فيما يتعلق بأداء الوظائف الغامضة أو المتعارضة، تفويض الغير فعال لبرامج التدريب (Piko,2006:317)

**د- ظروف العمل:** توجزها (Garrosa, 2008:420) فيما يلي: (الازدحام وعدم الخصوصية للموظفين-الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة-تواجد مواد كيميائية سامة في مكان العمل-مخاطر الفرد وسلامته-ساعات العمل-إدارة غير مناسبة)

**ذ- توقعات غير واقعية عن الذات (الكاملية):** أشار (الفرماوي، عبد الله، ٢٠٠٩، ٦٩) على المعلمين بصفة خاصة أن توقعاتهم الغير الواقعية عن ذاتهم هي إحدى المصادر الهامة لضغوطاتهم النفسية، إن توقعاتنا العالية

عن فاعلية الذات قد تدفعنا إلى مزيد من العمل، فنكلف أنفسنا مهام لا تتفق مع إمكانياتنا أو قدراتنا، فيسبب ذلك إحباط وخيبة أمل تعد مصدرا مهما للضغط، وعلى نحو ما فإن توقعاتنا عن إمكانياتنا ترتبط بكل من صراع الدور وغموضه.

**ج- العلاقة بين الإرشاد والضغط المهنية:** الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يتعرض لها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب فيه توافقا أو إعادة توافق مع البيئة، هذه الظاهرة شأنها شأن معظم الظواهر النفسية كالقلق والإحباط والصراع وغيرها، وهي من طبيعة الوجود الإنساني وليس بالضرورة لذلك أن تكون سلبية وبالتالي فإننا لا نستطيع الإحجام عنها والهروب منها أو نكون بمنأى عنها، لان ذلك يعني نقص فعاليات الفرد وقصور كفاءاته ومن ثم الإخفاق في الحياة إلى عدم القدرة على الأداء يتطلبه الدور أو المهنة مما يؤدي إلى نوع من الفشل المهني أو تدني مستوى الأداء المهني.

#### سابعا: الدراسات السابقة

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة:

#### أولا: الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

دراسة (حاج، علي نورة، ٢٠٢٠)، عن الضغوط المهنية للمرأة العاملة والاستراتيجيات المعتمدة في التقليل من حدتها، فالمرأة عليها عبء أكبر لأنها حتى وإن كانت تعمل خارج منزلها فإن ذلك لا يعفيها من المسؤولية المكلفة بها داخل بيتها اتجاه زوجها والعائلة التي تنتمي إليها ، فمحاولة المرأة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة قد يعرضها إلى ضغط نفسي نتيجة الصعوبات النابعة غالبا من العادات والتقاليد الأسرية التي تنتظر إلى المرأة على أنها ركيزة البيت والمسؤولة عن نجاحه واستمراره هذا من جهة والصعوبات التي تواجهها في محيط ومكان العمل من جهة أخرى.

دراسة (يحياوي، نور الهدى، ٢٠٢٠)، تناول المرأة العاملة المتزوجة وكيفية تعاملها مع الالتزامات المهنية والأسرية والاجتماعية على المستوى النفسي مما يولد لديها استراتيجيات للتصرف وفقا لطبيعة المواقف المعاشة، وسعت الدراسة لتحديد أهم هذه الضغوط ونوعها الذي يحدد نوع الاستراتيجية المستعملة لمواجهة الضغوط، سواء كانت على الصعيد المهني أو الأسري، كما أن ما يميز هذه الدراسة دراسة الفرق على عينتين مختلفتين من مدينة تلمسان، مما يفتح المجال لدراسة مقارنة لمعرفة مدى التشابه الاختلاف في استراتيجية مواجهة الضغوط نتيجة لمتغير طبيعة العمل المختلف.

دراسة (سمكري، أزهار، ٢٠١٦)، جمعت بين كل من التوافق الزوجي والضغوط المهنية حيث هدفت للكشف عن علاقة الرضا الزوجي بكل من الضغوط النفسية والقلق والاكتئاب لدى عينة من (٤٩٧) من الإناث المتزوجات بمنطقة مكة المكرمة، طبق مقياس الرضا الزوجي، مقياس الضغوط النفسية، مقياس القلق ومقياس الاكتئاب، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة بين كل من الضغوط النفسية والقلق والاكتئاب، وعلاقة سلبية دالة من بين هذه المتغيرات من جانب والرضا الزوجي من جانب آخر، خلصت النتائج أن ارتفاع المستوى التعليمي للزوج يؤدي إلى درجات أعلى من الرضا الزوجي، في حين يؤدي انخفاض تعليمه إلى درجة أعلى من الضغوط النفسية.

دراسة (الزهراني، أحمد، ٢٠١٦)، سعت للتعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بإدارة الوقت لدى مديري المدارس بمحافظة بلقرن، التعرف على الفروق إن وجدت في آراء أفراد الدراسة حول متغيرات الدراسة: (الجنس، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة العلمية في مجال الإدارة)، طبق المنهج الوصفي، باستخدام الاستبانة على عينة بلغت (١٤٤) مديرا ومديرة من مدارس محافظة بلقرن، توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ضغوط العمل لدى مديري المدارس بمحافظة بلقرن، جاءت بدرجة متوسطة

مرتبة تنازليا كالتالي: (طبيعة العمل المدرسي، والعلاقة مع القيادات والمشرفين في إدارة التعليم، والعلاقة مع المعلمين، والبيئة المادية، والطالب وأولياء الأمور)

**ثانيا: الدراسات التي تناولت الإرشاد المعرفي التحليلي:**

دراسة (Aziz,2021) عن دور الإرشاد النفسي والمساندة الاجتماعية في خفض الإجهاد الوظيفي، تم تطبيقها على عينة من الذكور والإناث العاملين، وخلصت النتائج أن هناك تأثير سلبي على الصحة العقلية لمن يتعرض للإجهاد الوظيفي، وأن الدعم الاجتماعي والإرشاد النفسي له دور كبير في تقليل ضغوط العمل وتحسين الرفاهية العقلية.

مما سبق اتضح للباحثة أن هناك قصور -في حدود علم الباحثة- في الدراسات التي تناولت برامج إرشادية قائمة على الفنيات المعرفية التحليلية لخفض الضغوط المهنية للمرأة العاملة، فموقع دراستنا يعد من الدراسات ذات الأبعاد ذات الأهمية الشديدة والعمق ذلك أن متغيراتها أكثر اتصالا ومساسا بجوانب حياة المرأة، العضو الفاعل في الحياة كلها ليس في المجتمع فحسب ودورها التنموي في البناء وتشديد صرح مجتمع متطور وحضاري كذلك دورها كربة بيت، كأنثى تعطي من حنانها ورعايتها العاطفية للزوج وأبناءها الذين هم ثمرة الحاضر وسواعد المستقبل، مما ساهمت هذه الدراسات في تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها، وتحديد المفاهيم في الدراسة الحالية.

**ثامنا: فروض البحث**

تحدد الفرض الرئيس للدراسة الحالية التحقق من فعالية برنامج معرفي تحليلي لخفض الضغوط المهنية للمرأة العاملة بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر، انبثق من هذا الفرض الرئيس عدة فروض فرعية على النحو التالي:

١- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (العينة الإرشادية) لدى المرأة العاملة التي تتعرض لضغوط

- بالعمل ولا تخضع لأي تدخل علاجي (العينة الضابطة) بعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي التحليلي المعرفي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة (العينة الإرشادية) قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي التحليلي المعرفي لصالح القياس البعدي.
- ٣- لا توجد فروق دالة إحصائية بين المرأة العاملة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة في القياسين (البعدي والتتبعي) لصالح القياس التتبعي.

#### تاسعا: إجراءات المنهجية لبحث

يتناول هذا الجزء عرضا منهجيا للإطار الميداني وإجراءاته ونتائجه، وذلك على النحو الآتي:

- ١- **منهج البحث:** اعتمد المنهج التجريبي نظرا لملائمته لطبيعة البحث، حيث تم تحليل الإطار الفكري والفلسفي لمتغيرات البحث في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- ٢- **أدوات البحث:**

أ- **مقياس الضغوط المهنية:** طبق مقياس الضغوط المهنية إعداد (إبراهيم، وعبد الجواد، ٢٠١٧) تألف من (١٣٢) فقرة موزعة على ستة أبعاد وهم: (ضغوط العمل، الضغوط الاجتماعية، الضغوط الشخصية، ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد، الضغوط الاقتصادية، الضغوط الصحية)، كل بعد يضمن في داخله مجموعة من الفقرات كما يوضح جدول (١)

#### صدق المقياس:

١. **الصدق العاملي:** طبق مؤلف الاختبار التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية وبعد التدوير المتعامد بين العوامل التي يتألف من المقياس أصبح المقياس في صورته النهائية كالتالي:

## جدول (١) المقياس في صورته النهائية

م	المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات
١	ضغوط العمل	٣٢	٣٢ : ١
٢	الضغوط الاجتماعية	٢٤	٥٦ : ٣٣
٣	الضغوط الشخصية	٢٨	٨٤ : ٥٧
٤	ضغوط أعباء العمل	٢١	١٠٥ : ٨٥
٥	الضغوط الاقتصادية	١٤	١١٩ : ١٠٦
٦	الضغوط الصحية	١٣	١٣٢ : ١٢٠
	الإجمالي	١٣٢	

٢. الاتساق الداخلي: طبق مؤلف المقياس في صورته النهائية على عينة عشوائية قوامها (١٥٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تراوحت بين (٠.٧٤ : ٠.٩٤)، تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٤٧ : ٠.٨٢)، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس، تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٥٩ : ٠.٨٦)، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما أشار إلى أن المقياس على درجة عالية من الصدق.

## ثبات المقياس:

تحقق معدي المقياس من معامل الثبات للمقياس على عينتهم التجريبية، وكانت كالتالي:

## ١- معامل ألفا كرونباخ:

جدول (٢) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن = ٣٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	ضغوط العمل	٠.٩٤
٢	الضغوط الاجتماعية	٠.٩٣
٣	الضغوط الشخصية	٠.٩٠
٤	ضغوط أعباء العمل	٠.٩١
٥	الضغوط الاقتصادية	٠.٩١
٦	الضغوط الصحية	٠.٩٢
	الدرجة الكلية	٠.٩٥

اتضح من الجدول السابق أن معاملات ألفا لمحاور المقياس تراوحت بين (٠.٩٠) : (٠.٩٤) كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس (٠.٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات.

٢- طريقة التجزئة النصفية: تم حساب ذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى جزئين متكافئان، العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية ثم تم حساب معامل الارتباط بينهما وذلك بتطبيقهما على عينة قوامها (٥٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث.

جدول (٣) معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس

(ن=٣٠)

مقياس	العبارات الفردية		العبارات الزوجية		معامل الارتباط	معامل الثبات
	م	ع	م	ع		
الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس	١٩٣.٩٣	٥٩.٧٥	١٩٤.٨٠	٥١.٠٨	٠.٧٣	٠.٨٤

						المهنية
--	--	--	--	--	--	---------

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٥٩  
 اتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية  
 للمقياس (٠.٧٣)، كما بلغ معامل الثبات (٠.٨٤) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً  
 مما يشير إلى ثبات المقياس.

### ب- البرنامج الإرشادي المعرفي التحليلي:

- ١- تحديد مصادر إعداد البرنامج: تم الاستعانة بالكتابات التي تناولت النظرية  
 الإرشادية المعرفية التحليلية التي يستند إليها البرنامج، والأدبيات التي تلقي  
 الضوء على مشكلة الضغوط المهنية التي صمم البرنامج الإرشادي  
 لخفضها، والدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت هذه المشكلة،  
 وكذلك الكتابات التي تناولت خصائص المرأة العاملة التي قدمت لها  
 البرنامج، كما يمكن تحليل محتوى البرامج الإرشادية المتاحة للإفادة منها  
 في تصميم الجلسات وإعداد الأنشطة.
- ٢- تحديد مصطلحات البرنامج الإرشادي: تم تحديد المصطلحات المستخدمة  
 في البرنامج الإرشادي تحديداً إجرائياً لمصطلح الإرشاد المعرفي التحليلي  
 والضغوط المهنية.
- ٣- تحديد الفئة التي صمم لها البرنامج الإرشادي: المرأة العاملة بجامعة ٦  
 أكتوبر.

- ٤- تحديد أهداف البرنامج الإرشادي: هدف عام تمثل في خفض الضغوط  
 المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر، هدف إجرائي  
 يتضمن جلسات إرشادية قائمة على فنيات الإرشاد المعرفي التحليلي،  
 محاولة كشف الجوانب الوجدانية والمعرفية والانفعالية المتعلقة بمشكلة  
 الضغوط المهنية، مساعدة العينة الإرشادية على اقتراح وتنفيذ بعض

البدائل الواقعية والملائمة لمشكلة الضغوط المهنية، وتشجيعهن على استخدام الأسئلة المفتوحة لفهم وإدراك اختياراتهن وتقييم أنفسهن، وتنمية إرادة المعنى وتحمل المسؤولية.

٥- **محددات البرنامج:** طبق البرنامج في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، استغرق تطبيقه بشكل جماعي شهرين حيث طبقت (١٦) جلسة بمعدل جلستين أسبوعياً، تألفت العينة الإرشادية من (١٥) امرأة عاملة بجامعة ٦ أكتوبر اجتمعن في معمل علم النفس بكلية التربية جامعة ٦ أكتوبر.

٦- **تحديد الأسس النظرية والتطبيقية للبرنامج الإرشادي:** طبقت النظرية المعرفية التحليلية، حيث أن فنياتها ساعدت الباحثة في تفسير مشكلة الضغوط المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر.

٧- **المهارات التي تضمنها البرنامج:**

• إكساب أفراد المجموعة كيفية زيادة معارفهم المتعلقة بالضغوط المهنية، أساليب مواجهتها، أنواعها، مصادرها، تفسر التداعيات الناتجة عنها وآثارها على الشخصية، تذكر استراتيجيات التعامل معها ومواجهتها.

• تدريب أفراد المجموعة على التحديد، والتقييم، والفحص الموضوعي لأفكارهم وتخييلاتهم ذات العلاقة بالمصادر المسببة للضغوط المهنية، تصنف مصادرها، تقارن بين أهم أنواعها، تتدرب على كيفية اتخاذ القرارات في شؤونها الحياتية، تتبع الطرق السليمة في التعامل معها ومواجهتها، تطبق الأساليب المتخصصة في إدارتها.

• مساعدة المجموعة على ممارسة بعض الفنيات المعرفية التحليلية التي تساعد على التخلص من الإحساس بالضغوط المهنية.

• مساعدة المجموعة في استحداث معارف أكثر تكيفا عن الذات، والتخلص من أفكارهن غير الملائمة المتعلقة بالتوقعات السلبية نحو ذاتهن، وفقدان الدافعية للعمل.

• أداء بعض الواجبات المنزلية.

٨- تحديد الخدمات التي يقدمها البرنامج: خفض الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة بجامعة ٦ أكتوبر.

٩- تحديد أسلوب سير الجلسات الإرشادية:

قبل بداية الجلسات الإرشادية تم لقاء بين الباحثة والمجموعة الإرشادية بهدف تحقيق قدر مناسب من التعارف، وبعد ذلك تم عرض مجموعة من القيم والملاحظات التي يجب على جميع أفراد المجموعة الإرشادية الالتزام بها أثناء الجلسات وهي تعد اتفاق على العقد الإرشادي:

- العمل والتعاون في إطار المجموعة، وفهم الإطار العام للعمل الجماعي، وعدم التحيز الشخصي.
- ضرورة الصبر وعدم الإحباط من الإرشاد الجماعي وخاصة في الجلسات الأولى.
- الالتزام والاهتمام بكل التوجيهات والإرشادات أثناء عملية الإرشاد.
- الاتفاق على زمن الجلسة وعدد مرات اللقاء أسبوعياً.

## ١٠ - جلسات البرنامج:

## جدول (٤) جلسات البرنامج الإرشادي

رقم الجلسة	عنوان الجلسة	الهدف العام للجلسة	الفنيات المستخدمة	الأساليب
١	تعارف وتمهيد	تهيئة جو من الثقة، الدراسة اللاتي تخضعن للبرنامج، بلوغ علاقة إرشادية قوية، مما ينعكس إيجابيا على استعدادهن للمشاركة النشطة في الجلسات وأداء الواجبات المنزلية	١- الاندماج ٢- الحكم على السلوك ٣- لعب الدور ٤- الاحتفاظ بدفتر يوميات للباحثة لتسجيل الانفعالات والسلوك ٥- إعادة التكوين والتشكيل (مراقبة الذات) ٦- الواجب المنزلي	١- محاضرة عن تعريف الإرشاد المعرفي التحليلي وأهدافه. ٢- مناقشة المجموعة في موضوع المحاضرة، بهدف التأكد من مدى استيعابهم وإحساسهم بالمشكلة التي يعانون منها وآثارها السيئة ٣- التغذية المرتدة ٤- تطبيق مقياس الضغوط المهنية

<p>٥-الاتفاق على واجب منزلي كل لقاء، تكليف كل فرد بالمجموعة بمحاولة التفكير في معارفه وأفكاره المتعلقة بالضغوط المهنية</p>				
<p>١-مناقشة جماعية للمجموعة عن استجاباتهم للمقاييس التي تم تطبيقها بالجلسة السابقة، والواجب المنزلي. ٣-التغذية المرتدة التحقق من ردود فعلهم عن الجلسة السابقة. ٤-واجب منزلي</p>	<p>١-الحكم على السلوك وتقييمه ٢-لعب الدور ٣-إعادة التكوين (ترتيب أولويات الضغوط المهنية) ٤-إعادة التكوين (مهام مكتوبة) ٥-الواجب المنزلي</p>	<p>إكساب الأعضاء بعض الجوانب المعرفية عن الضغوط المهنية</p>	<p>تعريف بالإرشاد المعرفي التحليلي</p>	<p>٢ ٣</p>

تكليف كل فرد بالمجموعة بكتابة وترتيب أولويات الضغوط المهنية				
١-المحاضرة حول الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى الشعور بالضغوط المهنية، وسمات الفرد التي يعاني منها. ٢-المناقشة الجماعية حول تحديد كيف يمكنهن الاستفادة من قدراتهن.	١-التركيز على السلوك أكثر من المشاعر. ٢-التركيز على الحاضر أكثر من الماضي ٣-التخطيط للسلوك المسئول وتدعيمه. ٤-إعادة التكوين التخطيطي (رصد العقبات التي تتعرض لها لمواجهة الضغوط المهنية) ٥- الواجب المنزلي	مساعدتهن في اكتشاف وتحديد قدراتهن مساعدتهن في تحديد كيف يمكنهن الاستفادة من قدراتهن	اكتشاف وتحديد قدراتهن تحديد إنجازتهن	٤ ٥
٣-الواجب المنزلي أن ترصد كل فرد بالمجموعة				

التفكير في المواقف التي شعرت من خلال معايشتها بالضغوط المهنية وسوء التوافق، وأن تصف نفسها أثناءها، وتذكر العقبات التي تواجهها لتخطي الضغوط المهنية				
١-مناقشة جماعية للواجب المنزلي. ٢-التغذية	١-الحكم على السلوك وتقييمه. ٢- الواجب المنزلي	تدعيم شعورهن بالكفاءة الشخصية	الشعور بالكفاءة الشخصية	٦
المرتبدة عن صياغة مؤقتة لمشكلة شعورهن بالضغوط المهنية. ٣-الواجب المنزلي وهو	١-التخطيط للسلوك المسئول لتحديد الأسباب الخاصة للشعور بالضغوط المهنية ٢-الواجب المنزلي	معرفة المشكلات المرتبطة به، والتركيز على أهمية تحديد هذه المشكلات بدقة واختزالها وتوضيح العامل المشترك فيها، ثم صياغة	التدريب على أسلوب حل المشكلات	٧

مؤقته للمشكلة تتلخص في أن الشعور بالضغط المهنية	محاولة التفكير في الأسلوب الذي يمكنها استخدامه للتخلص من شعورها بالضغط المهنية			
١- التركيز على أهمية الأساليب المعرفية مثل المناقشة والحوار، ثم مناقشة جماعية عن التوقعات السلبية التي تنتج عن شعورهن بالضغط المهنية. ٢- دور الإرشاد المعرفي والتحليلي في مساعدتهن على التقييم الواقعي للأحداث، حيث أن تكوين	١- التركيز على الحاضر أكثر من الماضي. ٢- التركيز على السلوك أكثر من المشاعر. ٣- الحكم على السلوك وتقييمه. ٤- عدم قبول الأعذار ٥- الواجب المنزلي	١- مناقشة جماعية للواجب المنزلي ٢- محاضرة عن السلبيات التي تنتج عن استمرار الشعور بالضغط المهنية ٣- المناقشة الجماعية حول موضوع المحاضرة وتبادل الخبرات ٤- التغذية	٨	تنمية القدرة على مواجهة الواقع

<p>المرتدة عن التقييم الواقعي للأحداث، حيث أن تكوين تعميمات زائدة ومفرطة والتفكير المشوه. ٥-الواجب المنزلي رصد كل منهن</p>		<p>تعميمات زائدة ومفرطة والتفكير المشوه. ٣-التأكيد أن كل فرد لديه الإمكانيات لتبني أفكار منطقية تساعده في تكوين علاقات وارتباطات جديدة.</p>		
<p>لإمكانياتها لتبني أفكار منطقية تساعدهن في تكوين علاقات وارتباطات جديدة تجاه المواقف الضاغطة التي تتعرض لها بالعمل.</p>		<p>تمت لقاءات فردية مع كل فرد من المجموعة على حده بهدف اختبار فرضية التوقعات السلبية ودورها في نشأة الشعور بالضغوط المهنية عن طريق الحوار والتساؤلات حتى تتحقق أن أفكارها واستنتاجاتها كانت خاطئة.</p>	<p>التركيز على السلوك الحاضر</p>	<p>٩</p>

		<p>١- التعرف عن ردود أفعال أفراد المجموعة عن الجلسات السابقة.</p> <p>٢- مناقشة مشاعرهن والتركيز على دور الإرشاد المعرفي في تخفيفها من خلال جدول الأنشطة اليومي.</p> <p>٣- إثارتهن على القيام بهذه الأنشطة في حدود إمكاناتهن وقدراتهن.</p>	<p>١٠</p> <p>تتمية الثقة بالنفس</p>
<p>١- مناقشة جماعية للواجب المنزلي.</p> <p>٢- المناقشة الجماعية حول النشاط الجماعي الذي تم بالجلسة وكان عبارة عن</p>	<p>١- التركيز على الحاضر أكثر من الماضي</p> <p>٢- فنية الاسترخاء والتدريب على التنفس</p> <p>٣- الواجب المنزلي</p>	<p>١- قامت الباحثة بعمل نشاط جماعي أثناء الجلسة الإرشادية وعلى من يرفض المشاركة تقديم مبرراته لمناقشتها، ومعالجتها على</p>	<p>١١</p> <p>التدريب على الاسترخاء</p>

<p>سيكودراما اشتركت فيها كل العضوات بالمجموعة الإرشادية ولعبن دور رئيس العمل والمهام التي تطلب منهن إنجازها والضغوط المهنية اللاتي يتعرضن لها وكيفية مواجهة كل منهن لهذه الضغوط. ٣-التغذية المرتدة عن الآثار السلبية للتشاؤم على</p>		<p>أنها فروض تخضع للاختبار عن طريق التدريب المعرفي. ٢-ثم عمل تدريب استرخائي بسيط لأفراد المجموعة لمساعدتهم على التخلص من الشعور بالضغوط. ٣-ثم الاتفاق على الواجب المنزلي بتكليف أفراد المجموعة بممارسة بعض التدريبات الاسترخائية حينما تعاوده مشاعر الضغوط وسوء التوافق.</p>		
<p>الأداء والإنجاز. ٤-شرح تفصيلي لتمرين الاسترخاء</p>	<p>١-التركيز على الحاضر أكثر من الماضي. ٢-التركيز على</p>	<p>١-التركيز على أهمية الاسترخاء في التخلص من الانفعالات</p>	<p>١٢ تنمية الإحساس بالمسئولية</p>	

<p>٥-الواجب المنزلي الاتفاق على ممارسة تمرين الاسترخاء يوميا والتفكير في موقفين شعرتي في إحداهما بالثقة بالنفس، وفي الآخر بعدم الثقة، وما السبب وراء ذلك؟</p>	<p>السلوك أكثر من المشاعر. المشاعر. ٣-الحكم على السلوك وتقييمه. ٤-عدم قبول الأعذار ٥-الواجب المنزلي</p>	<p>والمشاعر السلبية. ٢-مناقشة أفراد المجموعة في الأفكار والمعارف المشوهة المرتبطة بالنظرة التشاؤمية لديهن، والتأكيد على أن هذه الأفكار والمعارف غير منطقية ولا تتفق مع الطبيعة الإنسانية.</p>		
<p>١-مناقشة فردية لكل فرد بالمجموعة على حدة للواجب المنزلي. ٢-التغذية المرتدة حول ما طرح من مشاعر وأحاسيس وأفكار ٣-الواجب المنزلي كتابة</p>		<p>١-التركيز على وصف مشاعرها وأحاسيسها أثناء المواقف ضاغطين بالعمل</p>	<p>١٣ تنمية القدرة على مواجهة المشاعر</p>	

<p>الأفكار التي تسيطر عليها عند شعورهن بالضغوط المهنية</p>				
<p>١- مناقشة جماعية للواجب المنزلي للمعارف والأفكار المشوهة المرتبطة بمشاعر الضغوط المهنية والتي تم تحديدها من خلال المناقشات الفردية. ٢- الواجب المنزلي التفكير في بعض الأنشطة التي تثير لديكي الرغبة في القيام</p>		<p>١- التعرف على الأفكار المشوهة المرتبطة بمشاعر الضغوط المهنية. ٢- محاولة تعديلها، والتركيز على ضرورة التخلص منها. ٣- تنمية الأفكار والمعارف السوية ذات الصلة بمشاعر الثقة بالنفس.</p>	<p>التخطيط للتحسين والتطوير والالتزام بها</p>	<p>١٤</p>

بها لتنعكس إيجابيا عليهن				
١- المناقشة الجماعية المفتوحة لمعرفة ردود أفعال المجموعة عن الجلسات السابقة ومدى التحسن اللاتي يشعرون به	١- الالتزام ٢- الحكم على السلوك وتقييمه ٣- إعادة التكوين التخطيطي(كتابة خطاب وداع في نهاية الجلسة تكتب ما تم تحقيقه أثناء الجلسات	إنهاء البرنامج وإجراء التطبيق البعدي لمقياس الضغوط المهنية فرديا والاتفاق على اللقاء بعد شهر لتطبيق المقياس مرة أخرى	الجلسة الختامية	١٥
٢- قامت الباحثة بعمل حفل ختامي وأحضرت بعض الحلوى والهدايا الرمزية للمبحوثات	الإرشادية	إجراء التطبيق التتبعي لمقياس الضغوط المهنية وهي جلسة متابعة، تشعر المبحوثات بالاهتمام بعد انتهاء البرنامج، وأن الباحثة لم تتخلى عنها، وأنها سوف تظل سندا لها في تقديم العون عندما يتطلب الأمر ذلك.	جلسة التطبيق التتبعي بعد شهر من انتهاء البرنامج	١٦

## ٣- العينة:

**أ- العينة الاستطلاعية:** تكونت من (٣٠) امرأة عاملة بجامعة ٦ أكتوبر كعينة استطلاعية من دون العينة الأساسية، لإجراء عمليات الثبات والصدق لمقياس الضغوط المهنية.

**ب- العينة الأساسية:** تكونت من (٦٥) امرأة عاملة بجامعة ٦ أكتوبر، طبق عليهن مقياس الضغوط المهنية، تم حصر اللاتي حصلن أعلى درجات للمقياس، بالإضافة لموافقتهن المبدئية على المشاركة في البرنامج الإرشادي ورغبتهم في مواجهة الضغوط المهنية التي يتعرضن لها، وبلغ عددهن (٣٠) امرأة عاملة، تم توزيع هذه العينة توزيعاً عشوائياً باستخدام الأرقام العشوائية إلى مجموعتين متكافئتين تدريبية وضابطة، بلغ كل منهما (١٥) عضو.

## ٤- الأساليب الإحصائية:

استخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات كما يلي:

أ. معادلة (Alpha Cronbaeh) للاتساق الداخلي لحساب معامل ثبات مقياس الضغوط المهنية.

ب. حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب الارتباط الكلي للفقرات بالدرجة الكلي للبعد.

ت. اختبار (Wilcoxo) اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات المجموعة المرتبطة.

ث. اختبار (Mann Whitney) اللابارامتري لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة العاملة بالمجموعتين الإرشادية والضابطة.

## عاشرا: مناقشة النتائج وتفسيرها:

استعرضت الباحثة النتائج من خلال فروض الدراسة.

## أولاً: نتائج الفرض الأول:

نص الفرض الأول على أن: " توجد فروق بين متوسطات الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (العينة الإرشادية) لدى المرأة العاملة التي تتعرض لضغوط بالعمل و(العينة الضابطة) اللاتي لا تخضعن لأي تدخل ارشادي بعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي في اتجاه المجموعة الإرشادية "، تم استخدام اختبار (Mann Whitney) اللابارامتري لحساب متوسطات ومجموع الرتب وقيمة (Z) كما توضح نتائج الجدول (٥)

## جدول (٥)

دلالة الفروق وقيمة (z) بين متوسطات درجات المرأة العاملة المجموعتين

الإرشادية والضابطة على مقياس الضغوط المهنية في القياس البعدي

المجموعة	ن	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة u	قيمة z	مستوى الدلالة
التجريبية	١٥	٦.٤	٧٧	٠.٠	٤.١٦	دالة إحصائياً
المهنية	٩	٩		٠.٠	٣	عند مستوى
الضابطة	١٥	١٨.٥	٢٢١			٠.٠١
المهنية						

اتضح من الجدول السابق أنه توجد فروقاً دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، بين متوسطي درجات المجموعتين الإرشادية والضابطة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيق البرنامج وذلك لصالح المجموعة الإرشادية، مما أشار

لتحقق "الفرض الأول"، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات اعتمدت على فنيات العلاج المعرفي السلوكي مثل: (Harshpinder Anjla, Paramjit, 2001). فسرت الباحثة تحسن المجموعة الإرشادية مقارنة بالمجموعة الضابطة بالأثر الإيجابي للبرنامج المعرفي التحليلي المستخدم في الدراسة، واستفادة العينة الإرشادية منه لما تضمنه من فنيات، وأنشطة، وخبرات ساعدتهن على التعبير عما بداخلهن من ضغوط مهنية، حيث أتاحت لهن الفرصة للتفيس الانفعالي في جو امن خال من الخوف أو اللوم، فالجو الإرشادي القائم على التفاعل الإيجابي بين الباحثة وأفراد المجموعة الإرشادية، وبين بعضهن البعض، وتبادل الآراء والحوار المقنع، وإشعارهن بذواتهن عزز ثقتهن بأنفسهن مما شكل عاملاً معززاً لتحقيق الاستفادة من البرنامج، إضافة لما قدمته الباحثة من مهارات، تم تدريبهن عليها، أحدثت لديهن تحسناً جوهرياً في حل المشكلات، فضلاً عما اكتسبن من مهارات للتخلص من القلق من خلال التدريب على الاسترخاء في عدة جلسات إذ شعرت المجموعة الإرشادية بالراحة والطمأنينة.

كما تفسر النتيجة أيضاً في ضوء ما أدركن من ضرورة تعديل المعتقدات الخاطئة والسلبية، واستبدالها بالتفكير الإيجابي حيث ساهمت فنية التعليمات الذاتية في مساعدة أفراد المجموعة الإرشادية على تغيير طريقة تفكيرهن، بتعديل الحوار الذاتي السلبي إلى حوار ذاتي إيجابي.

اتسقت هذه النتيجة مع ما أشار إليه (محي الدين، عبد العزيز: ٢٠١٧)، (عبد الغني، مصطفى: ٢٠١٨) أن المرأة العاملة تواجهها عوائق تفوق قدرتها على التكيف والتعامل معها، وبالتالي يكون تأثيرها سلبي على كل جوانب حياتها، فالمرأة تبذل جهوداً ليس بالهين في أداء مهنتها كعضو هيئة تدريس، وسعيها منها أن تثبت ذاتها وتحقق إنجازات تكسبها القيمة والمكانة الاجتماعية في بيئة العمل خصوصاً.

ثانياً: نتائج الفرض الثاني:

نص الفرض الثاني على أن: "توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية (العينة الإرشادية) قبل وبعد تطبيق البرنامج القائم على الإرشاد الجمعي المعرفي التحليلي"، للتحقق من قبول هذا الفرض تم استخدام اختبار (Wilcoxo) اللابارامتري لحساب متوسطات ومجموع الرتب وقيمة (Z) كما توضح نتائج الجدول (٦)

### جدول (٦)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة العاملة المجموعة الإرشادية وقيمة (Z)

على مقياس الضغوط المهنية في القياسين القبلي والبعدي

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن	الرتب السالبة
دالة	٣.٠	٧٨	٦.٥٠	١٥	الرتب السالبة
إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠٢	٦٩		٠		الرتب الموجبة
					التساوي
			١٥		المجموع

اتضح من الجدول السابق أنه وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٢)، بين متوسطي درجات المجموعة الإرشادية على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية قبل وبعد تطبيق البرنامج الإرشادي وذلك لصالح القياس البعدي، مما يشير إلى تحقق "الفرض الثاني" من فروض الدراسة.

أشارت هذه النتيجة إلى جدوى وفعالية البرنامج الإرشادي المعرفي التحليلي المستخدم في الدراسة حيث لاحظت الباحثة كيف كانت آراء المجموعة الإرشادية في بدايات

الجلسات، وأفكارهن المتمثلة في صعوبة التخلص من الضغوط المهنية، وما طرأ عليهن من اختلاف بعد عدد من الجلسات، يرجع ذلك إلى وجود مدى واسع من الأساليب العلاجية، وانتقاء الفنيات المناسبة، واختيار الفنيات التي تنمي قدراتهن، وإمكانيتهن، إضافة إلى أجواء الجلسات القائم على الثقة، والود والتفاهم، مما عزز ثقتهن بأنفسهن، وزيادة كفاءتهن الذاتية، وسعيهن الواضح نحو التغيير، ولاسيما أفكارهن السلبية وغير المنطقية.

فضلا عما اكتسبن من مهارة التدرب على الاسترخاء، حيث أبدت كلا منهن السعادة والاهتمام بخبرة التدرب على الاسترخاء وممارستها كواجب منزلي، فلاسترخاء يخفف من القلق والتوتر ويلعب دوراً مهماً في مقاومة الضغوط المهنية للمرأة العاملة، وأفضل وسيلة لتصفية العقل من الأفكار.

في هذا الصدد أشار (حسين وحسين، ٢٠٠٦) الفوائد النفسية للاسترخاء في الشعور بالهدوء، زيادة الثقة بالنفس، تقدير الذات، زيادة التركيز والانتباه وتقوية الذاكرة، كذلك يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء حرص العينة الإرشادية على حضور الجلسات بانتظام، واهتمامهن، والمشاركة الفعالة، والالتزام بالمواعيد، فضلا عن القيام بالواجبات المنزلية، فالبرنامج يظل أثره محدوداً ما لم يتم ممارسة المهارات في مواقف الحياة الواقعية.

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من: (حاج، على نورة: ٢٠٢٠)، (يجياوي، نور الهدى: ٢٠٢٠) حيث أشارت نتائجهما أن المرأة العاملة قادرة على توظيف العديد من الاستراتيجيات لمواجهة الضغوط المهنية التي تتعرض لها مهنيًا.

#### خامسا: نتائج الفرض الثالث:

نص الفرض الثالث على أن: " لا توجد فروق دالة إحصائية بين المرأة العاملة في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية في القياسين (البعدي والتبعي)، للتحقق

من هذا الفرض تم استخدام اختبار (Wilcoxo) اللابارامتري لحساب متوسطات ومجموع الرتب وقيمة (Z) كما توضح نتائج الجدول (٧)

### جدول (٧)

دلالة الفروق بين متوسطات درجات المرأة العاملة المجموعة الإرشادية وقيمة (Z)

على مقياس الضغوط المهنية في القياسين البعدي والتتبعي

مستوى الدلالة	قيمة z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	ن		
غير دالة إحصائياً	١.٠ ٣٢	٢٦	٥.٢٠	٥	الرتب السالبة	
		٥٢	٧.٤٥	١٠	الرتب الموجبة	
		٠				التساوي
					١٥	المجموع

تضح من الجدول السابق أنه عدم وجود فرق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المرأة العاملة في القياسين القبلي والبعدي للمجموعة الإرشادية، هذا يشير إلى استقرار أثر البرنامج، يعود ذلك إلى البرنامج الإرشادي المستخدم، الذي اعتمد على فنيات النظرية المعرفية التحليلية، إذ يتصف بالشمولية، وتتنوع الفنيات في الجلسات التدريبية وتميزها بالدينامية والوظيفية، إذ أثرت في شخصية العينة التدريبية إيجابياً.

كما أن تدريب المرأة العاملة على طرق التعامل مع المواقف المثيرة للضغوط المهنية بأساليب واقعية وعلمية، وما تضمنه البرنامج من خطة عملية تفاعلية موجهة، نحو تغيير التفكير والمشاعر والسلوك، على مستوى الوعي، إذ ساعدتهن على التعبير عن أنفسهن دون خوف أو تردد وعن خبراتهن والمواقف الحياتية بهدف تغيير معتقداتهن وأفكارهن ومشاعرهن وتصرفاتهن، أي أن العلاج التحليلي المعرفي ليس علاجاً

للناحية السلوكية، والجسمية، وإنما يمتد إلى لناحية المعرفية ويخاطب الأفكار مما يؤدي إلى استمرار تأثير هذا النوع من الإرشاد.

### التوصيات:

أوصت الباحثة في ضوء ما عرضته الدراسة من أفكار، وما اتبعتة من خطوات، وما توصلت إليه من نتائج بما يلي:

١. الاهتمام بتطبيق البرامج الإرشادية القائمة على التدخل المعرفي التحليلي في خفض الضغوط المهنية للمرأة العاملة في مختلف المجالات نظراً لفاعليتها.
٢. تدريب الأخصائيين والأطباء النفسيين على ممارسة العلاج النفسي المعرفي التحليلي لما فيه من فوائد علاجية يعود نفعها على الموارد البشرية في المجتمع.
٣. الاهتمام بالرعاية المتكاملة للمرأة العاملة، في جميع النواحي الصحية والنفسية، والاجتماعية.
٤. عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية للمرأة العاملة للتوعية بكيفية التعامل مع مختلف الضغوط المهنية التي تتعرض لها.

### قائمة المراجع:

- إبراهيم، ريم أحمد، عبد الجواد، سمر أحمد شوقي. (٢٠١٧). بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، ٧٩(١)، ١٩٢-٢١٤.
- أبو النور، محمد عبد التواب وعبد الصمد، فضل إبراهيم و محمد، سيد عبد العظيم. (٢٠١٠). فنيات العلاج النفسي وتطبيقاتها، دار الفكر العربي.
- بسري، أفنان محمد عمر. (٢٠١٩). أثر الضغوط الحياتية على التوافق الزوجي، قسم السكن وإدارة المنزل، كلية الدراسات التطبيقية، [رسالة ماجستير]. جامعة الطائف.

- الجوهي، عبد الله عمر. (٢٠٠٨). أثر برنامج للعلاج المعرفي السلوكي في علاج عينة من مدمني الهيروين،
- حاج، على نورة. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية بين النساء العاملات ( الصراع بين الحياة المهنية والحياة الخاصة) - الحلول واستراتيجيات المواجهة، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد (٣)، الجزائر.
- حسين، طه عبد العظيم وحسين، سلامة عبد العظيم. (٢٠٠٦). استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، سلسلة الإدارة التربوية الحديثة، دار الفكر.
- الزهراني، أحمد ناصر. (٢٠١٦). ضغوط العمل وعلاقتها بإدارة الوقت لدى مديري المدارس بمحافظة بلقرن [رسالة ماجستير]. كلية التربية، جامعة الباحة.
- سمكري، أزهار. (٢٠١٦). الرضا الزوجي وأثره على بعض جوانب الصحة النفسية في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية لدى عينة من المتزوجات في منطقة مكة المكرمة [رسالة دكتوراه]. جامعة أم القرى.
- عبيد، ماجد. (٢٠٠٨). الضغط النفسي، مشكلاته، وأثره على الصحة النفسية، دار الصفاء للنشر.
- الفرماوي، حمدي علي، عبد الله، رضا. (٢٠٠٩). الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، دار الصفاء للنشر.
- المهدي، عالية. (٢٠١٣، يوليو ٨). المرأة في سوق العمل غير الرسمي [عرض ورقة] في المنتدى الثالث، المرأة وسوق العمل، القطاع الرسمي وغير الرسمي، (ط٢)، المجلس القومي للمرأة، القاهرة، مصر.
- يحياوي، نور الهدى. (٢٠٢٠). استراتيجيات التصرف في المواقف الضاغطة لدى النساء العاملات المتزوجات (دراسة ميدانية على عينة من النساء العاملات في ميدان التعليم والطب بولاية تلمسان)، مجلة أنثروبولوجية الأديان، المجلد (١٦)، الجزائر.

Ahl, H. , & Marlow, S. (2012). *Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: Advancing debate to escape a dead end? Organization*, 19, Pp., 543–562.

Aziz, Mensah, A.(2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working

Baker, L. , Lynch, M. , & Langohr, V. (2016). *The changing face of women's political participation in the Middle East*.

Retrieved from

<https://www.washingtonpost.com/news/monkey-cage/wp/2016/05/10/the-changing-face-of-womens-political-participation-in-the-middle-east>

Bengson, J. and M. Moffett, (2012). "Two Conceptions of Mind and Action: Knowing How and the Philosophical Theory of Intelligence" (Introductory Essay), in Bengson and Moffet (eds.), *Knowing How: Essays on Knowledge, Mind, and Action*, Oxford: Oxford University Press, pp. 3–55.

Brad burg, C. (2005). Examination of the Relationship between Obsession Beliefs and Cognitive Flexibility in Obsessive Compulsive Disorder. DAI-B 66/06, P.3398, Dec. AAT 317.

Calvert, R.; Kellet, S.; Hagan, T (2015). "Group cognitive analytic therapy for female survivors of childhood sexual abuse" (PDF). *British Journal of Clinical Psychology*. 54 (4): 391–413. doi:10.1111/bjc.12085. PMID 26017051

Calvert, R; Kellett, S (2014). "Cognitive analytic therapy: A review of the outcome evidence base for treatment" (PDF). *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 87 (3): 253–277. doi:10.1111/papt.12020. PMID 24610564

Edwards, R, Gillies, V (2019). *(M) Mothering and the politics of early intervention: Biologisation and the reproduction of gendered, classed and raced inequalities*. In: Partier–Le Cocq, F (ed.) *Motherhood in Contemporary International Perspective: Continuity and Change*. London: Routledge, Pp., 18–31.

Garrosa, E., Moreno–Jimenez, B., Liang, Y., Gonzalez, J. (2008). *The relationship between socio–demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study* .*International Journal of Nursing Studies*, 4, Pp., 416 – 427

Gassman–Pines, A. (2013). *Daily spillover of low–income mothers 'perceived workload to mood and mother–child interactions* .*Journal of marriage & family*, from EBSCO host databases.

Green, A. (2005). *Symptom Reduction in Intensive Cognitive–Behavioral Treatment of Obsessive–Compulsive Disorder: The Role of Change in Beliefs about the Appraisals of Intrusive*

Thoughts. DAI-B 66/06, P.3409. Rosalind Franklin University of Medicine and Science, PhD.

Guggisberg, K. (2005). Methodological Review and Meta-Analysis of Treatments for Child and Adolescent Obsessive-Compulsive Disorder. DAI-B 66/02, P.1170, Aug, the University of Utah, Ph.D.

Harshpinder, and Paramjit, Anjla. (2001). Physical Stress Management Among Women, Indian (Psychology (Review, 46 <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>

Kremer, M., (2017). "Ryle's 'Intellectualist Legend' in Historical Context", Journal for the History of Analytical Philosophy, 5(5): 16-37.

Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support. Int. J. Environ. Res. Public Health P.p 18, 2494.

Michel JS, Kotrba LM, Mitchelson JK, Clark MA, Baltes BB. (2011). *Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review*. J Organ Behav;32: Pp., 689-725

Piko, B. (2006). *Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey*. International Journal of Nursing Studies, 43, Pp., 311-318

Quick, James Campbell; Henderson, Demetria F. (May 2016). *"Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing*

*Wellbeing f*". International Journal of Environmental Research and Public Health. 13 (5): 459. doi:10.3390/ijerph13050459. ISSN 1661-7827. PMC 4881084. PMID 27136575.

Rufer, M., Fricke, S., Moritz, S., Kloss, M., & Hand, I. (2006). Find More like This Symptom Dimensions in Obsessive-Coproduction of Cognitive-Behavior Therapy Outcome. Acta Psychiatrica Scandinavica, 113(5), 440:444.

Rupert, A. & Kena, J. (2007). *Gender and Work Setting Differences in Career-Sustaining Behaviors and Burnout among Professional Psychologists. Professional Psychology: Research and Practice*, 38 (1), Pp., 88-96.

Sookman, D., & Steketee, G.(2007). Directions in Specialized Cognitive Behavior Therapy for Resistant Obsessive-Compulsive Disorder: Theory and Practice of Two Approaches". Cognitive and Behavioral Practice 14, Pp. 1:17.

Tang, F. & Pang, Y. (2006). *Job burnout, work-family interface and personal control of primary, junior and senior middle school teachers* .Chinese Journal of Rehabilitation, 10 (46), 82 - 85.

Tanney, J. (2013). Rules, Reasons, and Self-Knowledge, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Williams, C. C. (2007). *The relationship between professional burnout and marital satisfaction*. Ph.D. of Philosophy. Capella University ,U.S.A.