

الامتتان كمتغير مُعدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدي عينة من الممرضات السعوديات

د| مجده السيد علي الكشكي

أستاذ علم النفس الاكلينيكي

قسم علم النفس/كلية الآداب والعلوم الانسانية

جامعة الملك عبد العزيز بجدة

drmogeda@gmail.com; melkshky@kau.edu.sa

د|رضية محمد حميد الدين

أستاذ علم النفس المشارك

قسم علم النفس/ كلية الآداب والعلوم الانسانية

جامعة الملك عبد العزيز بجدة

dr-rhamididdin@hotmail.com

تاريخ الإرسال: ٢٠٢٣/٥/١٠

تاريخ المراجعة: ٢٠٢٣/٥/٢١

تاريخ القبول: ٢٠٢٣/٦/٥

تاريخ النشر: ٢٠٢٣/٧/٥

المستخلص:

تساعد السمات الإيجابية كالامتتان الأفراد، للوصول إلى مستوى عالٍ من السلامة النفسية والصحة العقلية، وأن يصبحوا أكثر رضا عن أنفسهم وعن الآخرين، أسرهم، عملهم وعن المجتمع بأسره، في ضوء ذلك هدفت الدراسة الحالية إلى تناول الامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدي عينة من الممرضات السعوديات. تكونت عينة الدراسة من (١٧٨) ممرضة سعودية، في المدي العمري ما بين ٢١- ٥٧ عامًا، بمتوسط عمري قدره ٣٣,٩٩ عامًا، وانحراف معياري قدره (٨,٣٧) (عامًا) طبق عليهن مجموعة من المقاييس شملت مقياس الامتتان (McCullough et al., 2002)، ومقياس الرضا عن الحياة (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985): ومقياس صراع الأسرة - العمل (Haslam et al., 2014). تم معالجة البيانات باستخدام اختبارات ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل المسار. توصلت الدراسة إلى عدد نتائج منها وجود مستوي مرتفع من الامتتان والرضا عن الحياة لدي عينة الدراسة، ووجود مستوي منخفض من صراع-الأسرة العمل. وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الامتتان والرضا عن الحياة، وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وصراع العمل-الأسرة. وجود دور دال إحصائيًا للامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل. في ضوء نتائج الدراسة تم تقديم عدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الامتتان، الرضا عن الحياة، صراع الأسرة - العمل، الممرضات، السعودية.

مقدمة:

يعتبر التمريض وظيفة بالغة الأهمية في نظام الرعاية الصحية حول العالم (Ekici et al., 2017) ؛ لذلك أصبح الحفاظ على تمريض ذو كفاءة أولوية دولية (WHO, 2013)، وتواكب رؤية السعودية ٢٠٣٠ في القطاع الصحي هذا التوجه ، حيث كانت ولا تزال أحد أهم الجوانب التطويرية والمحاور التي قد بُنيت عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠م، ولا سيما أن مواجهة عناصر التراجع الثلاثة التي تشمل الجهل والفقر والمرض دفعة واحدة والقضاء عليها؛ هو الأمل المشرق نحو التقدم والازدهار والرقي، ولذلك؛ نجد أن المملكة قد سعت عبر الرؤية إلى تطوير التعليم وتوفير فرص العمل وجودة الحياة وتسعى أيضا إلى توفير أرقى وأهم خدمات صحية لأبنائها. وفي سبيل تقديم خدمات صحية مميزة سعت المملكة لتوفير فرصا غير مسبوقه لتطوير القطاع الصحي، ولتقديم خدمات صحية مميزة ولكي يتم ذلك على الوجه الأكمل لابد من الاهتمام برأس المال البشري في القطاع الصحي لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة، اهتمام شامل لجميع الجوانب خصوصا النفسية والاجتماعية ولا يقتصر فقط على التدريب والتطوير المهني، فالإنسان هو أساس أي تقدم.

ويعتبر التمريض من أكثر المهن مشقة خصوصا لدي النساء، نظرا لعبء العمل، ونظام الورديات والذي يؤدي إلى إجهاد العاملين فيها (Alharbi et al., 2023) فهي لا تقتصر على عمل مجموعة من المهام المعروفة كباقي المهن وإنما يتطلب الأمر من الممرضات في كثير من الأحيان اتخاذ القرارات السريعة والحاسمة فيما يتعلق برعاية المرضى وحياتهم مما يشكل عبثا ثقيل عليهن في كثير من الأحيان (Metwaly & Abd El-Maksoud, 2018)، ولا يقتصر الاجهاد علي الجانب الجسدي فقط ، بل يشمل أيضا جميع الجوانب بما فيها النفسية والاجتماعية والمهنية؛ ، فضلا عن انخفاض جودة الرعاية المقدمة للمرضي (García-Sierra et al., 2015) ، وعدم قدرتهن على إحداث التوازن بين دورهن في الأسرة والمطالب المهنية للعمل مما قد يؤدي إلى حدوث المشكلات كضعف الاداء المهني، وصعوبة في التواصل مع الآخرين، وخلل وصراع في أداء الأدوار الأسرية والمهنية (Schofield et al., 2013; Higazee, 2015) وهذا ما يطلق عليه صراع الأسرة - العمل ، فمهام الأسرة والعمل يمثلان جانبان مهمان من جوانب حياة الفرد ولهما تأثير كبير على حياته وسلوكه، وقد يحدث الصراع لدى الفرد نتيجة لتحمله مزيداً من المسؤوليات سواءً أكان ذلك في الأسرة أو العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى حدوث قصور في إحدى هذه الجوانب، والذي قد يؤثر بشكل مباشر على أداء الفرد في العمل أو في الالتزام بمسؤوليات وواجبات الأسرة، مما ينعكس سلباً على استقرار الفرد النفسي والمهني والأسري (Zhan et al., 2022) ، ويؤيد ذلك ما أشارت إليه بعض الدراسات كدراسة (Zandian et al., 2020) بأن ٩٣٪ من الممرضات عانين من مستويات متوسطة إلي مرتفعة من الصراع بين العمل والأسرة ، ودراسة (Simões et al., 2021)، ودراسة عويضة (٢٠٢١) بأن هناك تأثيراً للصراع بين الأسرة والعمل على الرضا عن الحياة والالتزام المهني. فالصراع بين الأسرة والعمل عبارة عن شكل من أشكال الاحتكاك غير السوي والذي يحدث كنتيجة للضغوط وصراع الأدوار سواءً أكان ذلك في محيط الأسرة أو العمل (Chen et al., 2021)، ويحدث الصراع بين الأسرة والعمل لأن متطلبات كل من الأسرة والعمل غير متطابقة إلى حد ما، مما يؤدي إلى تأثير تنفيذ مسؤوليات ومتطلبات أحد الأدوار الخاصة بالأسرة أو العمل على قدرة الفرد على تلبية وتنفيذ متطلبات الدور الآخر، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث اضطراب وتوافق

غير صحي لدى الفرد وهذا يجعله يشعر بصعوبة في تحمل مسؤوليات ومهام هذه الأدوار (Sabir,2021)، كما يحدث الصراع بين الأسرة والعمل عندما تتداخل الخبرات والالتزامات في العمل مع الحياة الأسرية كساعات العمل المكثفة أو غير المنتظمة أو غير المرنة، وعبء العمل الزائد، وأشكالاً أخرى من ضغوط العمل، كالصراع بين الأفراد في العمل، والسفر المكثف، والانتقالات المهنية (Lavassani & Movahedi, 2014) مما يترتب عليه انخفاض الرضا عن الحياة ، وهذا ما يسلط الضوء على أهمية فحص التركيبات الحاسمة لتحسين الصحة النفسية ، مثل الرضا عن الحياة والامتتان ، والتي تعمل كمؤشرات فريدة للصحة النفسية (Meyer et al., 2019; Leeuwerik et al., 2020; Wilson et al., 2020).

فالسّمات الإيجابية كالامتتان تساعد الأفراد، للوصول إلى مستوى عالٍ من السلامة النفسية والصحة العقلية، وأن يصبحوا أكثر رضا عن أنفسهم وعن الآخرين، وعن أسرهم، وعملهم وعن المجتمع بأسره (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014).

في ضوء الكيفية التي تساعد بها هذه السمات الإيجابية الأفراد ، على الوصول إلي السلامة النفسية والصحة العقلية ، ومع ازدهار علم النفس الإيجابي ، أولت مجموعة متزايدة من الأبحاث اهتمامًا بدراسة السمات الإيجابية وعلاقتها بالرضا عن الحياة وإدارة الضغوط ، ومن هذه الدراسات ما تناول الامتتان (Rash et al., 2011; Tsang et al., et al., 2015; Chen & Wu, 2014; Lin, 2016; Watkins et al., 2004; Disabato et 2014; al., 2016; Petrocchi & Couyoumdjian, 2016; Wood et al., 2008). وأشارت الدراسات إلى أن الامتتان هو القوة الأكثر فائدة للشخصية وهو مرتبط بشكل دائم وقوي بالرضا عن الحياة والرفاهية. (Peterson et al., 2004).

فالامتتان يؤثر على الرفاهية إما بشكل مباشر كعامل سببي للرفاهية، أو بشكل غير مباشر من خلال الحماية من الضغوط والعواطف السلبية (Nelson,2009)، ويرجع هذا إلى حقيقة أن الامتتان يساهم في الرفاهية من خلال توفير علاج للتوتر ويساعد على تطوير موارد شخصية دائمة مثل المرونة (Fredrickson, 2004) فالتعبير عن الامتتان والتفكير في الامتتان يسمح بتقديم تجارب الحياة الإيجابية في العديد من مواقف الحياة والتي تساعد على زيادة الرضا عن الحياة وتكوين نقاط قوة إيجابية (Sheldon & Lyubomirsky, 2006)

وعلي الرغم من وجود قاعدة بحثية تناولت فوائد الامتتان، إلا أنها تم تأسيسها في مناطق أخرى من العالم، ولذا تظل مثل هذه العلاقات بحاجة إلى أن يتم دراستها في المملكة العربية السعودية باعتبارها بيئة اجتماعية وثقافية ودينية فريدة، وبناء على ذلك ولمعالجة هذه الفجوة تسعى الدراسة الحالية للتحقق من دور الامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدى الممرضات السعوديات.

مشكلة الدراسة:

تعتبر مهنة التمريض من المهن الضاغطة التي تحمل أعباء ومتطلبات كبيرة، بما في ذلك ساعات العمل الطويلة وغير المنتظمة ، وظروف العمل الصعبة تحت ضغوط (Starkey et al., 2019) ، مما قد يؤدي إلى نوع من التراجع في تأدية الواجبات الأسرية، والذي ينتج عنه صراع في الأدوار بين الأسرة والمهنة، وهذا بدوره قد يقود إلى الميل لترك العمل، والشعور بالضغط النفسي والتوتر، أو التعرض للعديد من المشكلات الأسرية مثل الشجار والتفكك الأسري وفي بعض الأحيان الطلاق (Rajkonwar & Rastogi, 2018) ، فضلا عن انخفاض الرضا عن الحياة (Zhang et al., 2019).

ووفقا لمنظور الدور الاجتماعي للنوع تعتبر المرأة أكثر مسؤولية عن رعاية الأسرة والمنزل (Zhang et al., 2019) لذلك تعاني الممرضات من ارتفاع مستوى الصراع بين العمل والأسرة (WFC) والذي يؤثر بدوره على الجوانب النفسية والاجتماعية بل والمهنية لهن، ومن هنا ظهرت الحاجة لفهم العوامل التي تؤثر على أداء الممرضات وعلى صحتهن النفسية، ولذا ركز قدر كبير من الأبحاث على العلاقة بين العمل والأسرة على مدى العقود الماضية (Liu et al., 2015). ووجدت الأبحاث أن الصراع بين العمل والأسرة لا يتسبب فقط في عواقب سلبية في الأسرة، ولكن له آثار ضارة على العمل أيضا (Odle- Dusseau et al., 2017; Latief et al., 2022) خاصة لدى العاملين في المهن الضاغطة كالتمريض.

من ناحية أخرى أثبتت الدراسات أن تدريب النفس على الامتثال هو وسيلة لتقليل الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والأسرة (Noviati, 2017) وزيادة الرفاه النفسي (Emmons and McCullough, 2003; McCullough et al., 2002; Wood et al., 2010; Alfieri et al., 2008; Wood et al., 2003, 2018; Nezlek et al., 2017; Watkins et al., 2017).

ولأهمية الامتثال في تعديل السلوك العام فقد اكتسب مؤخرا اهتمامًا متزايدًا من العلماء في مختلف التخصصات، خاصة علم النفس الإيجابي، وازدادت الجهود المبذولة مؤخرا لتطوير الاستفادة منه حيث أظهرت الأبحاث المتتالية أن الامتثال أمر أساسي للرفاهية والصحة العقلية في المراحل العمرية المختلفة من الطفولة إلى الشيخوخة، حيث ارتبط بمجموعة واسعة من الفوائد النفسية والجسدية. لقد ثبت أن الامتثال يساهم ليس فقط في زيادة السعادة والصحة النفسية والجسدية والرضا عن الحياة ولكنه يساهم أيضًا في تقليل التأثير السلبي للضغوط المهنية

(Cheng et al., 2015; Emmons & McCullough, 2003; Sztachńska et al., 2019; Otto et al., 2016).

وعلى الرغم من جود بعض الدراسات التي تناولت الصراع القائم بين الأسرة والعمل لدى الممرضات واستكشفت بعض الدراسات السابقة العلاقة التنبؤية بين الامتثال والرفاهية الذاتية، ومع ذلك، أجريت معظم هذه الدراسات في الثقافات الغربية (على سبيل المثال، الأمريكية) والشرقية (على سبيل المثال، الآسيوية)، مما جعل النتائج متحيزة كون عيناتها لا تمثل التنوع الثقافي في العالم ، وبناء على ذلك ولمعالجة هذه الفجوة تسعى الدراسة الحالية للتحقق من دور الامتثال كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدى الممرضات السعوديات.

بناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١- ما مستوي الامتتان لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٢- ما مستوي الرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٣- ما مستوي كل من صراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٤- ما العلاقة بين الامتتان والرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٥- ما العلاقة بين الامتتان وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٦- ما العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات؟
- ٧- هل يوجد تأثير دال إحصائياً للامتتان كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى التعرف علي:

- مستوي الامتتان لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- مستوي الرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- مستوي كل من صراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- العلاقة بين الامتتان والرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- العلاقة بين الامتتان وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- لعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات.
- تأثير الامتتان كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في جانبين:

أ- أهمية نظرية:

- تساهم الدراسة ونتائجها في الجهد المطلوب لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية، من خلال محور المجتمع الحيوي من محاور الرؤية حيث أنه من أهم أهداف هذا المحور تعزيز دور الأسرة وقيامها بمسؤوليتها والذي يتماشى مع موضوع البحث.
- تسليط الضوء على فئة الممرضات والتي لم تلق الاهتمام الكافي في الدراسات النفسية - على حد علم الباحثان - بالرغم من أهمية دورهن في المحافظة على صحة أفراد المجتمع الجسدية والنفسية، ونظراً لما مررن به خلال جائحة كورونا من ضغوط مهنية أثرت على الجانبين النفسي والأسري.
- تتمثل أهمية الدراسة في مواكبتها للتيار الحديث في الدراسات والبحوث النفسية بتناولها الجوانب الايجابية باعتبارها نقطة البدء لإحداث تغييرات تساعد الأفراد على التوجه الإيجابي نحو الحياة

وتوقع الأفضل، فجميع ما يصيب الفرد من نجاح وما يضطلع به من مهام يعتمد على مدى إحساسه بالتفاؤل وبالتالي شخصية أصيله مبدعه مفكره تساهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

- اثراء المكتبة العربية بمقياس مختصر للامتنان وذلك بعد ترجمته والتحقق من صدقه وثباته، مما يفتح آفاقاً وفرصاً جديدة للبحث المستقبلي.

- هذه الدراسة هي المحاولة الأولى - في حدود علم الباحثين - التي تتناول الامتنان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة والصراع بين الأسرة - العمل لدى الممرضات السعوديات.

- يُضاف إلى ما سبق أن هذه الدراسة ستساهم في الجهود الأكاديمية من خلال المساهمة في إثراء التراث النفسي العربي والمكتبة العربية بدراسة تتناول منظور جديد للدراسات في مجال تمكين المرأة.

ب- أهمية تطبيقية:

- نتائج هذه الدراسة قد تُساعد صانعي السياسات والممارسين على وضع خطط وسياسات تهدف إلى تحسين كل من الامتنان والرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات.

- قد تفيد نتائج الدراسة القائمين على برامج تطوير وتنمية منسوبي وزارة الصحة في تقديم البرامج الوقائية والدورات وعقد اللقاءات والندوات التي تساهم في التقليل من الآثار السلبية المترتبة على صراع الأسرة - العمل.

مصطلحات الدراسة:

تشتمل الدراسة على عدة مصطلحات نتناول فيما يلي تعريفها العلمي والاجرائي:

الامتنان Gratitude:

عرف علماء علم النفس الإيجابي الامتنان بأنه "أحد نقاط القوة في الشخصية وهو إحدى الفضائل التي تؤدي إلى الشعور بالفراخية والسعادة والنجاح" (Almehdar, 2018, p. 25).

وعُرف الامتنان أيضاً بأنه "الميل نحو التعرف والاستجابة للعواطف الممتنة لدور إحسان شخص آخر في المواقف التي ينظر إليها الشخص بشكل إيجابي" (Silveira, 2020, p.20)

ويُعرف (قاسم، ٢٠٢٠: ١٨٦) الامتنان بأنه "اعتراف الفرد بالنعمة من الله وبفضل الآخرين، عليه ويشمل هذا الاعتراف مشاعر الرضا عن النفس والآخرين."

ويُعرف الامتنان إجرائياً بأنه: الشعور بالشكر والسعادة استجابة لتلقي منحة سواء كانت فائدة ملموسة يقدمها شخص ما، أو خبرة سعيدة ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الامتنان (McCullough et al., 2002) ترجمة الباحثان والمستخدم في الدراسة الحالية.

الرضا عن الحياة Life Satisfaction :

يُعرف (Bidzan-Bluma et al., 2020, p. 2) الرضا عن الحياة بأنه "التقييم العام لمدى رضا الشخص عن جودة حياته وفقاً للمعايير التي يختارها".

كما يعرف الرضا عن الحياة بأنه "الكيفية التي يقيم بها الأفراد حياتهم بشكل عام" (Gull et al., 2021, p. 2)

ويُعرف الرضا عن الحياة أيضاً بأنه "أحد مكونات مفهوم الرفاه الذاتي ويتمثل في مدى تقييم المرء وحكمه وإدراكه لجودة حياته" (Best & Chinta, 2021, p. 997).

أما (Marič et al., 2021, p.64) فعرفوا الرضا عن الحياة بأنه "شعور المرء وموقفه تجاه حياته في مرحلة معينة ويتراوح ما بين الرضا الإيجابي والسلبي، كما أنه يتضمن رضا المرء عن الماضي والمستقبل والأشخاص المحيطين به".

ويُعرف الرضا عن الحياة إجرائياً بأنه: التقدير الذي يضعه الفرد لنوعية حياته بوجه عام، اعتماداً على حكمه الشخصي وليس كما يحدده غيره ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الرضا عن الحياة (Diener et al., 1985) ترجمة عبد الخالق (٢٠٠٨) والمستخدم في الدراسة الحالية.

صراع العمل – الأسرة Work-Family Conflict

صراع العمل- الأسرة هو "شكل من أشكال صراع الأدوار بين مجالات العمل والأسرة ويشير إلى مدى عدم التوافق بين مسؤوليات العمل والأسرة، ويتضمن المشكلة التي تواجه الموظفون لتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، ويؤثر تأثيراً سلبياً على الأفراد والمنظمات" (Kengatharan & Edwards, 2021, p. 581; Zurlo et al., 2020, p. 2).

ويُعرف أيضاً بأنه "بناء ثنائي الاتجاه ويشير إلى مدى حدوث الخلاف نتيجة لتدخل الأسرة في العمل، مما يعني أن أداء الأفراد لأدوارهم في العمل تؤدي إلى إعاقة مشاركتهم في أدوارهم الأسرية والعكس صحيح مما يعني ثنائية الاتجاه لهذا الصراع أي (صراع الأسرة-العمل، صراع العمل-الأسرة)" (Tortez, 2017, p. 4).

تعريف صراع العمل-الأسرة إجرائياً: هو النزاع المحتمل بين الأدوار بسبب المطالب المتصورة وضغوط الوقت المخصص للعمل وهي تؤثر بشكل مباشر في الوفاء بمسؤوليات الأسرة ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية في مقياس صراع العمل-الأسرة (Haslam et al., 2014) ترجمة. (El Keshky & Sarour, under publish) والمستخدم في الدراسة الحالية.

صراع الأسرة- العمل Family- Work Conflict :

يشير صراع الأسرة-العمل أو العكس إلى "أشكال التضارب في الأدوار والذي ينشأ بسبب الضغوط والمطالب في جانب ما والتي تتداخل مع أداء مسؤوليات الجانب الآخر" (Rhee et al., 2020, p. 53).

ويعرف (Gull et al., 2021, p. 2) صراع الأسرة-العمل بأنه "درجة عدم التوافق أو الخلاف في الأدوار بين الأسرة والعمل وقد تم بناء هذا المفهوم بالاعتماد على نظرية ندرة الموارد Scarcity of resource والتي تفترض أن قيام الفرد بأداء متطلبات أحد الأدوار يستنفذ من موارده الشخصية (مثل الوقت والطاقة الجسدية أو العقلية) مما يؤثر على قدرته على أداء الأدوار الأخرى".

تعريف صراع الأسرة- العمل إجرائياً: هو مدى تدخل الضغوطات والمطالب الأسرية في أداء مسؤوليات العمل ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة الحالية في مقياس صراع الأسرة- العمل (Haslam et al., 2014) ترجمة (El Keshky & Sarour, under publish) والمستخدم في الدراسة الحالية.

الممرضات Nurses

تعرف مهنة التمريض بأنها مهنة للرعاية الصحية تركز على حماية الصحة وتعزيزها من خلال المساعدة في التخفيف من الأمراض وعلاجها ورعاية المرضى. وتعمل الممرضات في مجموعة سياقات متنوعة بما في ذلك المستشفيات ودور التمريض والمدارس والمراكز المجتمعية وأماكن أخرى. ويشترط أن تتخرج الممرضات من مدرسة تمريض معتمدة من الدولة (برنامج جامعي لمدة أربع سنوات، أو برنامج للزمالة لمدة عامين، أو برنامج دبلوم لمدة ثلاث سنوات، كما يشترط لمزاولة هذه المهنة اجتياز الترخيص الحكومي (American Psychology Association, 2023).

محددات الدراسة: تتحدد الدراسة بالمحددات التالية

- محددات موضوعية: تتحدد الدراسة الحالية بالموضوع الذي تناولته وهو الامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات.
 - محددات مكانية: المملكة العربية السعودية.
 - محددات زمانية: تم إجراء الدراسة خلال الفصلين الدراسيين الأول والثاني للعام الدراسي ١٤٤٤ هـ.
 - محددات بشرية: الممرضات السعوديات.
- دراسات سابقة:

بالبحث في قواعد البيانات العربية والأجنبية -التي أتيح الاطلاع عليها - لم نجد سوي عدد قليل من الدراسات التي استهدفت متغيرات الدراسة لدى العاملين بالتمريض وفئة الكوادر الطبية المساعدة، ولذا سيتم عرض بعض الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة لدى فئات أخرى. تم تقسيم ما أتيح الوصول إليه من دراسات سابقة إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:

١- دراسات تناولت العلاقة بين الامتتان والرضا عن الحياة:

قام (Jun et al., 2015) بدراسة هدفت إلى دراسة العوامل المؤثرة على الرضا الذاتي (الامتتان، القدرة على بناء العلاقات الشخصية، السعادة، الرضا عن الحياة) لدى طالبات التمريض، تكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) من طالبات التمريض في كوريا، تم الحصول على بيانات الدراسة عن طريق توزيع استبانة للتقرير الذاتي على عينة الدراسة، تكونت الاستبانة من عدة مقاييس لقياس كل من (الامتتان، القدرة على

بناء العلاقات الشخصية، السعادة الذاتية، الرضا عن الحياة) ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السعادة الذاتية وكلٍ من الامتتان والقدرة على بناء العلاقات الشخصية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وكلٍ من الامتتان والقدرة على بناء العلاقات الشخصية، كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن الرضا عن الحياة يساهم بشكل إيجابي في التنبؤ بالامتتان والتحصيل الأكاديمي والقدرة على بناء العلاقات الشخصية.

أجري (Kong et al., 2015) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير كلٍ من الدعم الاجتماعي وتقدير الذات كمتغير وسيط في العلاقة بين الامتتان والرضا عن الحياة لدى الطلاب الجامعيين. تكونت عينة الدراسة من (٤٢٧) من طلبة الجامعة في الصين، طلب منهم الإجابة على استبانة للامتتان Gratitude Questionnaire، ومقياس التقدير الذاتي Rosenberg Self-esteem، ومقياس الرضا عن الحياة Satisfaction with Life Scale (SWLS). أشارت النتائج المستخرجة من نموذج تحليل المسار لمتغيرات الدراسة إلى أن الدعم الاجتماعي يؤدي دور الوسيط الكلي في العلاقة الارتباطية بين الامتتان والرضا عن الحياة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الامتتان والرضا عن الحياة. هدفت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٩) إلى التعرف على درجة إسهام كل من الامتتان والتسامح في التنبؤ بالرضا عن الحياة لدى طالبات الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٠) طالبة من طالبات الفرقتين الثانية والثالثة بكلية البنات جامعة عين شمس، طُبق عليهن مقياس الامتتان لطالبات الجامعة، أعداد الباحثة، و مقياس هارتلاند للتسامح H.F.S، وتعديل الباحثة، ومقياس الرضا عن الحياة إعداد مجدي الدسوقي (٢٠١٣) وتعديل الباحثة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها إلى أن الامتتان يسهم إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالرضا عن الحياة بنسبة (٢٧%) عند مستوى (٠,٠٠١).

هدفت دراسة (Silveira, 2020) إلى فحص العلاقة بين الامتتان والرضا الوظيفي لدى الممرضات في الولايات المتحدة الأمريكية. تكونت عينة الدراسة من (١١٤) من الممرضات تراوحت أعمارهن بين (١٨: ٦٨)، وتم الحصول على عينة الدراسة عن طريق استبانة أرسلت إلى العينة من خلال منصة (Qualtrics). واشتملت أدوات الدراسة على مقياس الامتتان (Gratitude Questionnaire Six) ومقياس الرضا ((GQ-6))، ومقياس الرضا ((Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)). وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامتتان والرضا الوظيفي العام، كما أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الامتتان والرضا الوظيفي الجوهري، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامتتان والرضا الوظيفي الخارجي.

قام (Yoo, 2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الامتتان ومكونات الرفاهية الذاتي وهي (الرضا عن الحياة، والأمل، والمؤثرات الإيجابية والسلبية)، تكونت عينة الدراسة من (٧٦١) من الشباب الكوري الجامعي من خمس جامعات في كوريا الجنوبية، وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الامتتان (GQ-6)، كما تم قياس الرفاهية الذاتي من خلال المقاييس الآتية: مقياس الرضا عن الحياة (SWLS)، ومقياس الأمل The Hope Scale، ومقياس المؤثرات الإيجابية والسلبية The Positive And Negative Affect Scale (PANAS)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن الامتتان كان مؤشراً هاماً من مؤشرات الرفاهية الذاتية لدى عينة الدراسة من الذكور والإناث الكوريين، وجدت علاقة ارتباطية موجبة بين الامتتان والرضا عن الحياة والأمل والمؤثرات الإيجابية والسلبية.

٢- دراسات تناولت العلاقة بين الامتتان وصراع الأسرة-العمل:

هدفت دراسة (Cheng et al., 2015) إلى بحث أهمية الامتتان في العمل لتقليل الصراعات والحد من التوتر والاكنتاب، استخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) من العاملين في المجال الطبي (أطباء، ممرضات، معالجون) في خمس من المستشفيات العامة في الصين، تم تقسيم العينة إلى مجموعتين، مجموعة تجريبية والتي تلقت تدريبات على الامتتان مرتين في الاسبوع لمدة أربعة أسابيع متتالية، ومجموعة ضابطة لم تتلق أي تدريب. أظهرت نتائج الدراسة أن المشاركين في المجموعة التي تلقت تدريبات على الامتتان قد أفادوا أنهم أصبحوا أكثر امتنانًا وحسنوا من علاقاتهم مع أصدقائهم في العمل، كما قلت التوترات والصراعات وأعراض الاكنتاب لديهم، كما أظهرت نتائج القياس التتبعي لهذه المجموعة استمرار التأثيرات الإيجابية لتدخلات الامتتان في خفض أعراض التوتر والاكنتاب وتعزيز الرفاهية وتطوير العلاقات الجيدة لدى العاملين في المجال الطبي.

أجري (Noviati, 2017) دراسة هدفت إلى تصميم برنامج قائم على الامتتان لتقليل ضغوط العمل لدى الأشخاص الذين يعانون من صراع العمل-الأسرة. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس ضغوط العمل Job Stress، ومقياس صراع العمل-الأسرة Work-Family Conflict Scale، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٢) من الأشخاص (١١٨ من الإناث، ٦٤ من الذكور) من العاملين في التمريض في ولاية يوجيا كارتا تراوحت أعمارهم بين (٢٣: ٦٠) عام. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين صراع العمل-الأسرة وضغوط العمل، كما أشارت النتائج إلى أن (١٦%) من الممرضات الإناث يعانين من ارتفاع صراع العمل-الأسرة، وذلك في مقابل (٨%) من الممرضين الذكور. أظهرت نتائج الدراسة أيضا أن التدريب على الامتتان غير وجهة نظر المشاركين وموقفهم تجاه صراع العمل-الأسرة، بالإضافة إلى خفض مستوى التوتر.

هدفت دراسة (Almehdar, 2018) إلى دراسة العلاقات بين الامتتان وشعور الارهاق والرضا الأسري والرضا عن الحياة مع فحص دور الاكنتاب كمتغير وسيط بين هذه المتغيرات، تكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) من الأطباء في المملكة العربية السعودية، طلب من المشاركين الإجابة على استبانة أرسلت إليهم إلكترونياً عبر الانترنت، وقد اشتملت هذه الاستبانة على أربعة مقاييس هي: مقياس الامتتان، ومقياس الاكنتاب، ومقياس جودة الحياة المهنية، ومقياس الرضا عن الحياة الأسرية، تم استخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية لتحليل نتائج الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الامتتان يرتبط بشكل إيجابي بكل من الرضا عن الحياة والرضا الأسري، كما يرتبط بشكل سلبي بالاكنتاب والارهاق والاجهاد، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الارتفاع في مستوى الامتتان يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر (من خلال الدور الوسيط لمتغير الاكنتاب) على ارتفاع جودة الحياة المهنية والرضا الأسري. وأشار الباحث في هذه الدراسة إلى أن الامتتان يعزز من الشعور بالرضا عن الحياة لدى العاملين في المؤسسات الطبية مما يقلل من الضغوط والصراعات النفسية لديهم كما أن له تأثير إيجابي على علاقاتهم الأسرية ورضاهم الأسري.

أجري (Zhang et al., 2021) دراسة هدفت إلى التحقق من دور الامتتان في التخفيف من الصراع بين الأسرة والعمل لدي الممرضات، تكونت عينة الدراسة من (٦١) صينية، طبق عليهن مقاييس صراع

الأسرة-العمل وامتثال المريض المدرك، ونضوب الأنا. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها امتثال المريض المدرك خفف من صراع الأسرة-العمل.

٣- دراسات تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة-العمل:

هدفت دراسة (Tortez, 2017) إلى دراسة تأثير صراع العمل-الأسرة على الرفاه الذاتي (السعادة-الرضا- المعنى-تحقيق الذات) وذلك لدى عينة من الأطباء والممرضات، بالإضافة إلى التحقق من الدور الوسيط لمتغير الدعم الأسري ودعم الزملاء في العمل في العلاقة بين متغيرات صراع العمل- الأسرة والرفاه الذاتي لدى عينة الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (٢١٢) من الأطباء والممرضات بمستشفيات في مدينة نيويورك. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس صراع العمل- الأسرة، ومقياس سلوكيات المشرف الداعمة للأسرة Family-Supportive Supervisor Behaviors، ومقياس تصورات زملاء العمل الداعمة للأسرة Family-Supportive Coworker Perceptions (FSCP)، ومقياس الخبرات الإيجابية والسلبية (SPANE) Scale of Positive And Negative Experience، ومقياس الرضا عن الحياة، ومقياس الرفاه الذاتي النفسي Psychological Well-Being Scale. أشارت نتائج الدراسة إلى أن صراع العمل- الأسرة كان له تأثير سلبي على الرضا عن الحياة والرفاه الذاتي لدى عينة الدراسة، كما أشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن كلاً من الدعم الأسري ودعم الأقران يقومان بدور الوسيط في العلاقة بين صراع العمل-الأسرة والرفاه الذاتي.

قاما (Metwaly & Abd El-Maksoud, 2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على تأثير جودة الحياة العملية على الرضا النفسي والتكيف الأسري لدى الممرضات، تم استخدام المنهج الوصفي لتحليل نتائج هذه الدراسة، تكونت عينة الدراسة من (٢٠٨) من الممرضات العاملات في مراكز صحة الأم والطفل في مدينة الزقازيق، واشتملت أدوات الدراسة على استمارة البيانات الاجتماعية والديموغرافية، ومقياس نوعية الحياة العملية، ومقياس الرضا النفسي ومقياس الرضا الزوجي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر من ثلثي الممرضات لديهن مستوى منخفض من جودة العمل كما أن جميعهن يعانين من وجود صراعات وضغوط في العمل، كما أظهرت غالبية الممرضات الخاضعات للدراسة انخفاض في مستوى الرضا النفسي والتوافق الزوجي، كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين جودة العمل والرضا النفسي والتوافق الزوجي والأسري لدى الممرضات.

هدفت دراسة (Zhang et al.,2019) إلى التحقق من العلاقات بين الصراع بين العمل والأسرة ونوايا ترك العمل بين الممرضات الصينيات مع التعرف على دور كل من الرضا عن العمل والحياة ودعم المشرف في هذه العلاقات، تكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) ممرضة صينية في المدي العمرية (٣٥:٣٠)، طُبّق عليهن مقاييس صراع الأسرة- العمل، والرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، ودعم المشرف، وتم استخدام المنهج الوصفي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقات سلبية دالة إحصائياً بين صراع الأسرة - العمل وبين كل من الرضا عن الحياة والرضا عن العمل. توسط كل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة ودعم المشرف في العلاقات بين نوايا ترك العمل والصراع بين العمل والأسرة.

هدفت دراسة (Zurlo et al., 2020) إلى التحقق من العلاقات بين صراع العمل-الأسرة والحالة النفس جسدية والصحية لدى العاملين في مهنة التمريض، مع دراسة تأثير الفروق بين الجنسين ودراسة التأثير المحتمل لبعض المتغيرات المعدلة وهي تقدير الذات، وسلطة القرار والدعم الاجتماعي، والرضا الوظيفي. تكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) من الممرضين والممرضات (٢٠٦ ذكور، ٢٤٤ إناث) العاملين في خمس من المستشفيات العامة لتقديم الخدمة الصحية في إيطاليا، تم استخدام المنهج الوصفي. تم توزيع استبانة للتقرير الذاتي على المشاركين، تكونت الاستبانة من خمسة أقسام هي: قسم خاص بالمتغيرات الاجتماعية والديموغرافية، وقسم خاص بمقياس صراع العمل-الأسرة، واستبانة المحتوى الوظيفي Job Content Questionnaire، ومقياس الرضا الوظيفي Job Satisfaction Subscale. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الممرضات عينة الدراسة لديهن مستوى مرتفع من صراع الأسرة-العمل والقلق والاكتئاب. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين صراع العمل-الأسرة والرضا الوظيفي، وبالإضافة إلى ذلك فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في متغيرات صراع العمل-الأسرة والاكتئاب لصالح الإناث، بينما لم توجد هذه الفروق بين الجنسين في متغيرات الدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي.

أجري (Gull et al., 2021) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير القيادة الأبوية (Paternalistic Leadership (PL (وهي مزيج من السلطة والانضباط على أساس من الإحسان والأخلاق) والتعددية (Polytonicity (PC) (وتشير إلى مدى تفضيل الفرد لأداء عدد من الأنشطة في وقت واحد، أو هم الموظفون أصحاب المهام المتعددة في ذات الوقت) على الرضا عن الحياة لدى الممرضات في المستشفيات العامة، كذلك تم التحقق من الدور الوسيط لكل من صراع الأسرة-العمل، وصراع العمل-الأسرة في العلاقة بين القيادة والتعددية والرضا عن الحياة. تكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) من الممرضات في الصين، كما تم استخدام نمذجة المعادلة البنائية للتحقق من صحة النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة. اشتملت أدوات الدراسة على مقياس القيادة الأبوية، ومقياس التعددية، ومقياس صراع العمل-الأسرة، ومقياس الرضا عن الحياة. أشارت النتائج المستخرجة من بيانات الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وكلاً من صراع الأسرة-العمل، وصراع العمل-الأسرة لدى عينة الدراسة. كما أكدت النتائج على الدور الوسيط الجزئي لمتغير صراع العمل-الأسرة في العلاقة بين كلا من القيادة الأبوية والتعددية (كمتغيرات مستقلة) والرضا عن الحياة (كمتغير تابع)، كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن الدور الوسيط لصراع الأسرة-العمل في هذه العلاقة الارتباطية بين التعددية والرضا عن الحياة لدى الممرضات كان غير دال إحصائيًا. بينما أثر هذا المتغير (صراع الأسرة-العمل) كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأبوية والرضا عن الحياة لدى عينة الدراسة.

تناولت (Labrague et al., 2021) العوامل المنبئة بصراع العمل-الأسرة وعلاقتها بجودة الرعاية المتصورة والرضا الوظيفي لدى الممرضات في دولة الفلبين. تم استخدام المنهج الوصفي. واشتملت عينة الدراسة على (١١٠) من الممرضات بشرط توافر الخبرة بالعمل ثلاثة أشهر فأكثر بالمستشفى. كما اشتملت أدوات الدراسة على مقياس صراع العمل-الأسرة، ومؤشر الرضا الوظيفي Job satisfaction index، ومقياس الضغوط المدركة Perceived Stress Scale. أشارت نتائج الدراسة إلى أن

الممرضات الفلبينيات لديهن مستويات متوسطة من صراع العمل-الأسرة، كما أشارت النتائج إلى أن متغيرات العمر، ومستوى التعليم، وموقع المستشفى تساهم في التنبؤ بصراع العمل-الأسرة لدى عينة الدراسة. كما أشارت النتائج أيضاً إلى أن صراع العمل الأسرة يساهم في التنبؤ بكل من الرضا الوظيفي، وضغوط العمل، ونية ترك العمل، وجودة الرعاية المدركة لدى الممرضات عينة الدراسة.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

من خلال العرض الموجز لبعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسات نلاحظ أنها تنوعت في الهدف وفي العينة وفي المقاييس المستخدمة، وفي المنهج المستخدم حيث استخدم بعضها المنهج الوصفي، واستخدم البعض الآخر المنهج التجريبي. أما من حيث النتائج فقد اتفقت جميع الدراسات سواء بشكل مباشر أو غير مباشر في الإشارة إلى العلاقة الإيجابية بين الامتتان وكل من الرضا عن الحياة وإدارة صراع العمل-الأسرة، وبرغم هذا الاتفاق في النتائج، إلا أنها نتجت عن دراسات تناولت العلاقة بين كل متغيرين منهما على حدة، حيث لم تتناول الدراسات السابقة - التي أتيح الاطلاع عليها - دور الامتتان في العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع العمل - الأسرة، وهذا ما يعد إضافة للدراسة الحالية.

يتضح أيضاً من العرض السابق أن معظم الدراسات -التي أتيح الاطلاع عليها - أجريت في ثقافات غير عربية، وأن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة خاصة لدى الممرضات وهذا ما يميز الدراسة الحالية.

- ساهمت الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة وفي صياغة تساؤلاتها واختيار أدواتها ومناقشة نتائجها.

منهج الدراسة وإجراءاتها:

١- المنهج:

تم استخدام المنهج الوصفي - الطريقة الارتباطية والطريقة المقارنة والطريقة التنبؤية؛ وذلك لأنه المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة

٢- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من عينتين:

• عينة الدراسة الاستطلاعية:

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة في الدراسة تم تطبيقها على عينة من (٨٠) ممرضة من الممرضات السعوديات، وتراوحت أعمارهن ما بين (٢١ - ٣٦ عاماً) بمتوسط عمري قدره (٢٧,١٣ عاماً)، وانحراف معياري قدره (٣,٦٥ عاماً).

• عينة الدراسة الأساسية:

تكونت عينة الدراسة الأساسية من (١٧٨) ممرضة من الممرضات السعوديات، وتراوح أعمارهن ما بين (٢١ - ٥٧ عامًا) بمتوسط عمري قدره (٣٣,٩٩ عامًا)، وانحراف معياري قدره (٨,٣٧ عامًا)، ويوضح جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة الأساسية (ن=١٧٨) وفقا لبعض المتغيرات الديموغرافية.

المتغيرات	ك	%	المتغيرات	ك	%		
سنوات الخبرة	> سنة	٢٣	١٢,٩ %	الحالة الاجتماعية	عزباء	٥٨	٣٢,٦ %
	سنة > ٣ سنوات	٢٢	١٢,٤ %		متزوجة	٩٣	٥٢,٢ %
	٣ > ٦ سنوات	١٢	٦,٧ %		أرملة	٦	٣,٤ %
	٦ > ٩ سنوات	٢٢	١٢,٤ %		مطلقة	٢١	١١,٨ %
	٩ > ١٢ سنة	٤٦	٢٥,٨ %		المجموع	١٧٨	١٠٠ %
المجموع	١٢ > ١٥ سنة	٦	٣,٨ %	مستوى التعليم	دبلوم	٧٨	٤٣,٨ %
	١٥ > سنة	٤٧	٢٦,٤ %		جامعي	٩٤	٥٢,٨ %
	المجموع	١٧٨	١٠٠ %		ماجستير	٦	٣,٤ %
	> ٥٠٠٠ ريال	١٠	٢,٥ %		المجموع	١٧٨	١٠٠ %
الدخل الشهري للأسرة	٩٠٠٠ > ٥٠٠٠ ريال	٤٢	٢٣,٦ %	القطاع الصحي	حكومي	١٤٠	٧٨,٧ %
	١٣٠٠٠ > ٩٠٠٠ ريال	٤٤	٢٤,٧ %		شبة حكومي	٩	٥,١ %
	١٧٠٠٠ > ١٣٠٠٠ ريال	٤٩	٢٧,٥ %		خاص	٢٩	١٦,٣ %
	٢١٠٠٠ > ١٧٠٠٠ ريال	٢٢	١٢,٤ %		المجموع	١٧٨	١٠٠ %
	٢٥٠٠٠ > ٢١٠٠٠ ريال	٩	٥,١ %		الحالة الوظيفية	دوام كامل	١٥٨
٢٥٠٠٠ ≥ ريال	٢	١,١ %	نصف دوام	٦		٣,٤ %	
المجموع	١٧٨	١٠٠ %	دوام غير منتظم	١٤		٧,٩ %	
			المجموع	١٧٨		١٠٠ %	

يتضح من جدول (١) أن عينة الدراسة الأساسية تكونت من (١٧٨) ممرضة من الممرضات السعوديات؛ حيث تم توزيعهن وفقاً لمستوى التعليم (٧٨ دبلوم/ ٩٤ جامعي/ ٦ ماجستير)، ووفقاً للقطاع الصحي (١٤٠ قطاع حكومي/ ٩ قطاع شبة حكومي/ ٢٩ قطاع خاص)، ووفقاً للحالة الوظيفية (١٥٨ أعمل دوام كامل/ ٦ أعمل نصف دوام/ ١٤ دوام غير منتظم)، ووفقاً لسنوات الخبرة (٢٣ أقل من سنة/ ٢٢ من سنة إلى أقل من ٣ سنوات/ ١٢ من ٣- أقل من ٦ سنوات/ ٢٢ من ٦- أقل من ٩ سنوات/ ٤٦ من ٩- أقل من ١٢ سنة/ ٦ من ١٢- أقل من ١٥ سنة/ ٤٧ ٧ سنة فأكثر)، ووفقاً للدخل الشهري للأسرة (١٠ أقل من ٥٠٠٠ ريال/ ٤٢ من ٥٠٠٠ أقل من ٩٠٠٠ ريال/ ٤٤ من ٩٠٠٠ أقل من ١٣٠٠٠ ريال/ ٤٩ من ١٣٠٠٠ أقل من ١٧٠٠٠ ريال/ ٢٢ من ١٧٠٠٠ أقل من ٢١٠٠٠ ريال/ ٩ من ٢١٠٠٠ أقل من ٢٥٠٠٠ ريال/ ٢ ٢٥٠٠٠ ريال فأكثر)، ووفقاً للحالة الاجتماعية (٥٨ عزباء/ ٩٣ متزوجة/ ٦ أرملة/ ٢١ مطلقة).

٣- ادوات الدراسة:

لتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام الأدوات التالية:

أ - مقياس الامتتان (Mccullough et al., 2002) ترجمة الباحثتان :

يتكون المقياس من ست فقرات، وضعت الإجابة عليها وفق مقياس ليكرت السباعي، ويتراوح من (لا أوافق بشدة) ويأخذ الدرجة ١ إلى (أوافق بشدة) ويأخذ الدرجة ٧. وبالتالي، تتراوح الدرجات على المقياس من ٦ إلى ٤٢. جميع الفقرات إيجابية، ما عدا الفقرتين رقمي ٣ و ٦ فيتم تصحيحهما بشكل عكسي. أظهر المقياس معاملات صدق وثبات جيدة (Mccullough et al., 2002)

وفي الدراسة الحالية تم التحقق من صدق المقياس بتطبيقه على عينة الدراسة الاستطلاعية السابق الإشارة إليها وكانت النتائج كما يلي:

الخصائص السيكومترية لمقياس الامتتان في الدراسة الحالية:

١- صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتي الاتساق الداخلي، والصدق العاملي التوكيدي وكانت النتائج كما يلي:

• صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس الامتتان بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك جدول (٢).

جدول (٢) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس

الامتتان (ن=٨٠)

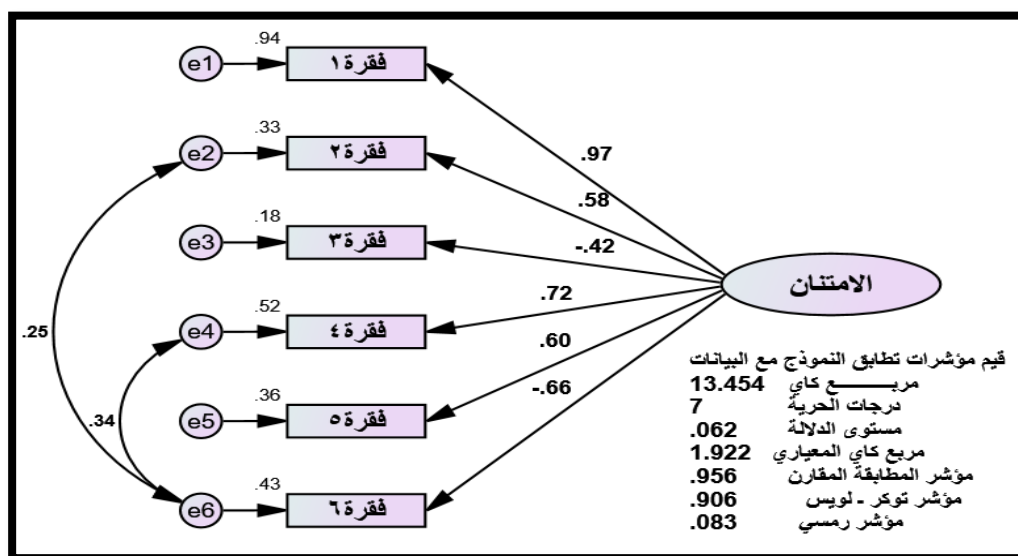
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥	٦
الارتباط	**٠,٦٦	**٠,٧٠	**٠,٦٠	**٠,٥٨	**٠,٦٨	**٠,٣٩

** معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

يتبين من جدول (٢) أن الدرجة الكلية لمقياس الامتتان ارتبط ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس عند مستوى (٠,٠١).

• الصدق العاملي التوكيدي

تم التحقق من الصدق باستخدام الصدق العاملي التوكيدي، ويوضح الشكل (١) هذه النتائج. يتبين من شكل (١) أن كل فقرة من فقرات مقياس الامتتان تشبعت على العامل العام، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، كما كانت جميع التشبعات دالة إحصائياً. كما أشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، حيث بلغت النسبة بين كاي^٢ إلى درجة حُرِّيَّتها $df = 1,92$ ، درجة الحُرِّيَّة $DF = 7$ ، $p < 0,001$ ، مؤشر المطابقة المقارن CFI (٠,٩٥)، مؤشر تاكر- لويس TLI (٠,٩٠)، مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب RMSEA (٠,٠٨)، وتراوحت معاملات الانحدار المعيارية للفقرات ما بين ٠,٤٢ و ٠,٩٧؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الامتتان لدى عينة من الممرضات السعوديات، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.



شكل (١) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الامتتان لدى عينة من الممرضات السعوديات (ن=٨٠).

٢- ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام ثبات ألفا كرونباخ؛ حيث بلغ معامل الثبات (٠,٧٢)، وباستخدام معامل ماكدونالد أوميغا بلغ معامل الثبات (٠,٧٠)، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية؛ حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (٠,٦٢)، وبلغ معامل الثبات بعد تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام معادلة "سبيرمان- براون" (٠,٧٧)، وباستخدام معادلة "جتمان" (٠,٧٦)، وتوضح هذه النتائج أن مقياس الامتنان يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ب - مقياس الرضا عن الحياة (Diener et al., 1985):

ترجم هذا المقياس إلى العربية عبد الخالق (٢٠٠٨) واستخدمه في العديد من الدراسات في المجتمعات العربية. يتكون هذا المقياس من خمس فقرات، تقيس الرضا عن الحياة، وضعت الاجابة عليه وفق مقياس ليكرت السباعي، تُرجم المقياس إلى عدة لغات ويعد من أكثر المقاييس استخداماً لتقييم الرضا عن الحياة نظراً لتمتعه بمعاملات صدق وثبات مرتفعة عبر الثقافات المختلفة.

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا عن الحياة في الدراسة الحالية:

١- صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتي الاتساق الداخلي، والصدق العملي التوكيدي وكانت النتائج كما يلي:

• صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس الرضا عن الحياة بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك الجدول التالي:
جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة (ن=٨٠)

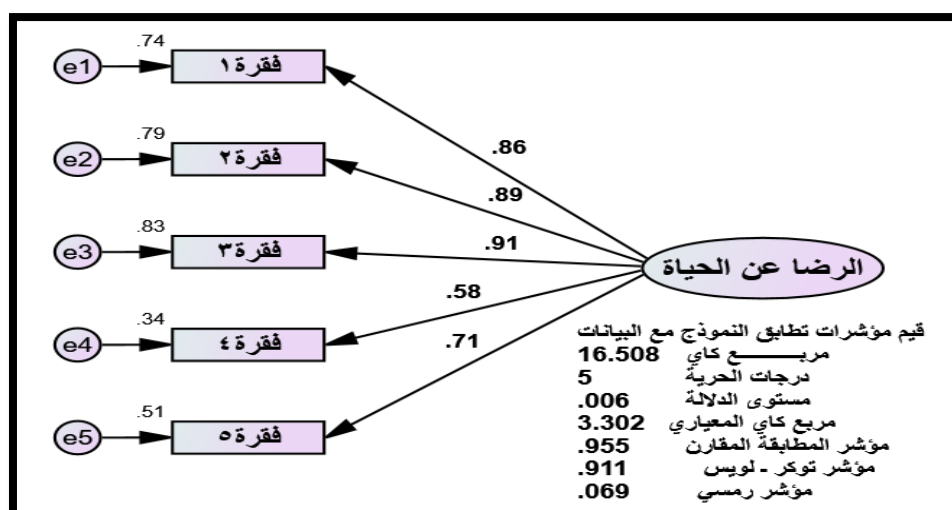
الفقرة	١	٢	٣	٤	٥
الارتباط	**٠,٨٧	**٠,٩٠	**٠,٩١	**٠,٦٧	**٠,٨١

** معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتبين من جدول (٣) أن الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة ارتبطت ارتباطاً دالاً بدرجة كل فقرة من فقرات المقياس عند مستوى (٠,٠١).

• الصدق العملي التوكيدي

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العملي التوكيدي، ويوضح الشكل التالي هذه النتائج.



شكل (٢) نموذج التحليل العائلي التوكيدي لمقياس الرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات (ن=٨٠).

يتبين من شكل (٢) أن كل فقرة من فقرات مقياس الرضا عن الحياة تشبعت على العامل العام، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، كما كانت جميع التشيعات دالة إحصائياً. كما أشارت نتائج التحليل العائلي التوكيدي من الدرجة الأولى إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي حيث بلغت النسبة بين كاي^٢ إلى درجة حريتها $\chi^2 = 3,30$ ، $df = 5$ ، درجة الحرية χ^2 ، $DF = 5$ ، $p < 0,001$ ، مؤشر المطابقة المقارن CFI (0,95)، مؤشر تاكر- لويس TLI (0,91)، مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب RMSEA (0,06)، وتراوحت معاملات الانحدار المعيارية للفقرات ما بين 0,58 و 0,91؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس الرضا عن الحياة لدى عينة من الممرضات السعوديات، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

٢- ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس باستخدام معامل ماكدونالد أوميغا؛ حيث بلغ معامل الثبات (0,90)، وباستخدام ثبات ألفا كرونباخ؛ حيث بلغ معامل الثبات (0,89)، كما تم استخدام طريقة التجزئة النصفية؛ حيث بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (0,76)، وبلغ معامل الثبات بعد تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام معادلة "سبيرمان- براون" (0,87)، وباستخدام معادلة "جتمان" (0,80)، وتوضح هذه النتائج أن مقياس الرضا عن الحياة يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

ج- مقياس الصراع بين الأسرة - العمل (Haslam et al., 2014) ترجمة (El Keshky & Sarour, under publish)

يتكون المقياس من ١٠ فقرات تقيس الصراعات بين العمل والأسرة. يحتوي المقياس على مقياسين فرعيين مرتبطين هما مقياس فرعي للصراع بين العمل والأسرة WFC (٥ فقرات "الفقرات من ١-٥") والمقياس الفرعي للصراع بين الأسرة والعمل FWC (٥ فقرات "الفقرات من ٦-١٠"). تتراوح درجات المقياس بين (٥-٣٥) درجة لكل مقياس من المقياسين الفرعيين، أما من حيث بدائل الإجابة فهي سبع بدائل على مقياس ليكرت السباعي من ١-٧ حيث ١ (لا أوافق بشدة) و٧ (أوافق بشدة). تشير الدرجات الأعلى إلى صراع أكبر ولا توجد فقرات عكسية. تمتع المقياس بمعاملات ثبات وصدق مرتفعة سواء في البيئات الأجنبية أو في البيئة السعودية.

الخصائص السيكومترية لمقياس الصراع بين الأسرة - العمل في الدراسة الحالية:

١- صدق المقياس

تم التحقق من صدق المقياس بطريقتي الاتساق الداخلي، والصدق العاملي التوكيدي وكانت النتائج كما يلي:

• صدق الاتساق الداخلي:

تم التحقق من صدق مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس صراع الأسرة-

العمل، وصراع العمل- الأسرة (ن=٨٠)

المقياس	صراع الأسرة- العمل			صراع العمل- الأسرة		
الفقرة	١	٢	٣	٦	٧	٨
الارتباط	**٠,٥٩	**٠,٦٣	**٠,٩٣	**٠,٨٩	**٠,٩٠	**٠,٧٧
الفقرة	٤	٥		٩	١٠	
الارتباط	**٠,٧٧	**٠,٨٠		**٠,٨٥	**٠,٨٥	

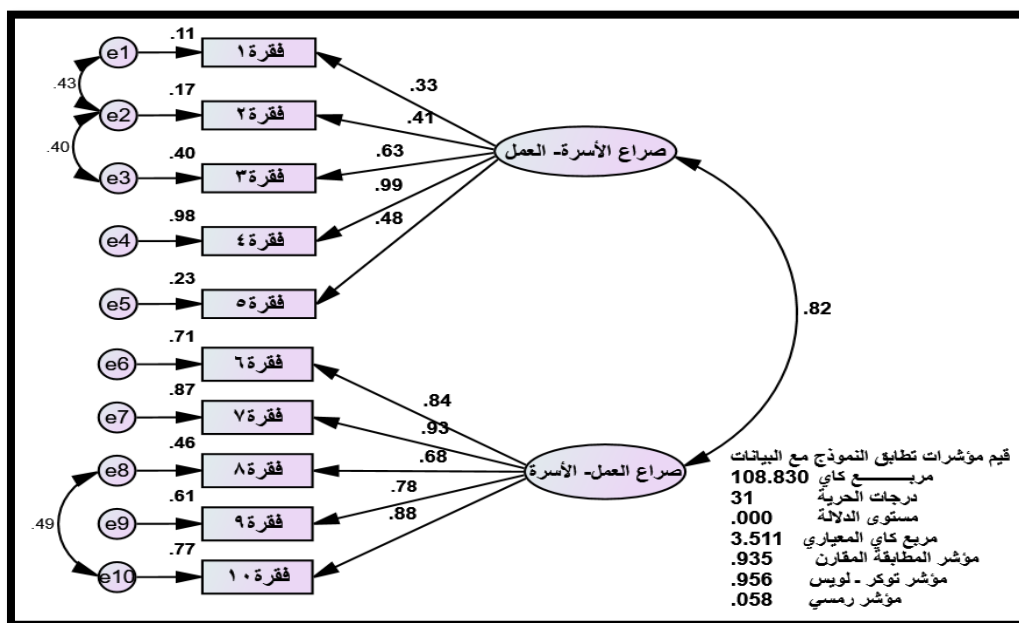
** معاملات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتبين من جدول (٤) أن جميع فقرات مقياسي صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة ارتبطت ارتباطاً دالاً عند مستوى (٠,٠١) بالدرجة الكلية على المقياس الذي تنتمي إليه.

• الصدق العاملي التوكيدي

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق العاملي التوكيدي، ويوضح الشكل (٣) هذه النتائج:

يتبين من شكل (٣) أن كل فقرة من فقرات مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة تشبعت على العامل العام للمقياس الخاص بها، كما أن مؤشرات حسن المطابقة تقع في المدى المقبول لها، كما كانت جميع التشبعتات دالة إحصائياً.



شكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الممرضات السعوديات (ن=٨٠).

كما أشارت نتائج التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى إلى أن المقياس يتمتع بنموذج قياسي ممتاز، وهذا ما أكدته مؤشرات حسن المطابقة، والتي كانت في مداها المثالي، حيث بلغت النسبة بين كاي^٢ إلى درجة حريتها $\chi^2 = 108.830$ ، $df = 31$ ، درجة الحرية χ^2 DF ٣١، $p < 0.001$ ، مؤشر المطابقة المقارن CFI (٠,٩٣)، مؤشر تاكر- لويس TLI (٠,٩٥)، مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب RMSEA (٠,٠٥)، وتراوحت معاملات الانحدار المعيارية للفقرات ما بين ٠,٣٣ و ٠,٩٩؛ مما يجعلنا نطمئن إلى مدى صلاحية وملائمة النموذج الحالي في قياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الممرضات السعوديات، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

٢- ثبات المقياس

للتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثتان معامل ألفا كرونباخ ومعامل ماكدونالد أوميغا ومعامل ثبات التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج.

جدول (٥) معاملات ثبات مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الممرضات السعوديات (ن=٨٠).

معامل ثبات التجزئة النصفية			معامل ألفا كرونباخ	معامل ماكدونالد أوميجا	عدد الفقرات	المتغيرات
بعد التصحيح	بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان- براون	معامل الارتباط بين النصفين				
٠,٧٧	٠,٧٨	٠,٦٣	٠,٧٧	٠,٧٥	٥	صراع الأسرة- العمل
٠,٨٤	٠,٩١	٠,٨٣	٠,٩٠	٠,٨٨	٥	صراع العمل- الأسرة

يتضح من جدول (٥) أن مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة ثابت سواء بطريقة معامل ألفا كرونباخ، أو معامل ماكدونالد أوميجا، أو بطريقة التجزئة النصفية للمقياس، مع تصحيح معامل الارتباط بين نصفي المقياس باستخدام "معادلة سبيرمان- براون"، "ومعادلة جتمان"، وتوضح النتائج السابقة أن مقياس صراع الأسرة- العمل، وصراع العمل- الأسرة يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة في الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الحالية.

٤- الأساليب الإحصائية:

باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وبرنامج AMOS، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معاملات ألفا كرونباخ، وماكدونالد أوميجا والتجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقاييس. كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق المقاييس، والعلاقات بين متغيرات الدراسة، واختبار "ت" للعينة الواحدة للتعرف على مستوي متغيرات الدراسة، و تحليل المسار Path Analysis للتعرف على دور الامتتان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول:

نص السؤال الأول على "ما مستوى الامتتان لدى الممرضات السعوديات؟" للإجابة على هذا السؤال الأول تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة One Sample T-test؛ لمعرفة مستوى الامتتان لدى الممرضات السعوديات، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج.

جدول (٦) مستوى الامتتان لدى الممرضات السعوديات (ن = ١٧٨).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الامتتان	٢٩,١٦	٤,٩١	٢٤	١٧٧	١٤,٠٣	٠,٠٠١

يتضح من جدول (٦) وجود مستوى مرتفع من الامتتان لدى الممرضات السعوديات؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على الامتتان (٢٩,١٦)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٢٤)، وأن قيمة "ت" بلغت (١٤,٠٣)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١).

وبالرجوع إلي ما أكدته دراسة (Almehdar, 2018) من أن الامتنان عاطفة تختلف عن السعادة ويتطلب تواجدها لدى الفرد قيامه بخطوتين: تتمثل الخطوة الأولى في إدراك الشخص جوانب الحياة الإيجابية والمزايا والنعم التي يتمتع بها، أما الخطوة الثانية فتتمثل في مدى قدرة الفرد على إسناد تلك المزايا أو عزوها إلى المتسبب فيها أو المانح لها (الإله، الأشخاص المحيطين به، نفسه)، فعندما يستطيع الأفراد القيام بهذين الأمرين يصبحون ممتنين ويتمتعون بالسعادة والصحة الجيدة.

وفي سياق ذلك تفسر الباحثان وجود مستوى مرتفع من الامتنان لدى الممرضات في المجتمع السعودي نتيجة لعدد من العوامل التي تحظى بها الممرضات السعوديات والتي من أهمها تقدير المجتمع واحترامه للدور المهم الذي تقوم به الممرضات، كذلك العلاقات الإنسانية الناتجة عن مرافقة الممرضات الدائمة للمرضى وعائلاتهم، وطبيعة عمل الممرضات من حيث تقديم الرعاية الصحية والمساهمة في تحسين حياة المرضى والمساعدة المستمرة لهم مما يساهم في إيجاد مغزى وهدف من الحياة لديهن، وتقديرهن للعمل الذي يقمن به وشعورهن بالامتنان تجاه أنفسهن وتجاه الآخرين وتجاه الدور الذي يساهمن به في المجتمع. وهذا يتسق مع ما أشارت إليه دراسة (Rahmat et al., 2022) بأن من أهم العوامل المؤثرة على الامتنان وجود المعنى من الحياة، والرفاه الذاتي، والمرونة والرفاه الروحي، والسعادة.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على "ما مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة؛ لمعرفة مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات، ويوضح الجدول التالي هذه النتائج.

جدول (٧) مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات (ن=١٧٨).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا عن الحياة	٢٣,٤٧	٧,٥٨	٢٠	١٧٧	٦,٠٩	٠,٠٠١

يتضح من جدول (٧) وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على الرضا عن الحياة (٢٣,٤٧)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (٢٠)، وأن قيمة "ت" بلغت (٦,٠٩)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١). جاءت نتيجة هذه الدراسة من ارتفاع مستوى الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات على عكس ما أشارت إليه الدراسات السابقة حيث أشارت نتائج دراسة (Burke, et al., 2012) إلى وجود مستوى منخفض من الرضا عن الحياة لدى الممرضات في إسبانيا، كما أشارت دراسة (Metwaly & Abd El-Maksoud, 2018) إلى انخفاض مستوى الرضا النفسي لدى الممرضات عينة الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة من ارتفاع الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات بعدة أسباب من بينها توافر العوامل الأخرى ذات التأثير على الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات والتي أشارت إليها دراسة (Sholihin et al., 2022) بأن هناك عدد من العوامل التي تؤثر في الرضا عن الحياة لدى

الأشخاص والتي منها الخصائص النفسية وتجارب الحياة والظروف المعيشية للفرد والدعم الاجتماعي ومدى التوافق بين الأهداف المرغوبة والمحقة والمساهمة بشكل هادف في المجتمع والقدرة على التغلب على الأحداث المحزنة.

وإضافة إلى ما سبق ذكره تفسر الباحثتان هذه النتيجة من وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات لعدة أسباب أخرى من أهمها الخلفية الدينية فالإيمان بالله يمنح الإنسان الراحة النفسية والأطمئنان والرضا عن الحياة، وكذلك طبيعة العمل الإنساني الذي تقوم به الممرضات والاهتمام بالآخرين والذي يمنحهن شعورًا بالفخر، والدعم الاجتماعي الذي تتمتع به الممرضات سواء في عائلاتهن أو أصدقائهن في العمل، وكذلك تتمتع الممرضات بمستوى جيد من الاستقرار الاقتصادي والدخل المادي المناسب كل هذه العوامل أو الأسباب تساهم في تفسير وجود مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات. وهذا يتفق ما أشارت إليه دراسة (Tortez, 2017) من وجود عدد من العوامل التي تؤثر في الرفاه الذاتي والرضا عن الحياة لدى العاملين في المجال الصحي من ممرضين وأطباء والتي من أهمها: الرضا الوظيفي والرضا الأسري والدعم الاجتماعي سواء في العمل أو في الأسرة وكذلك القدرة على الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة وتجنب الصراع بين العمل والأسرة.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث:

نص السؤال الثالث على "ما مستوى صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينة الواحدة ؛ لمعرفة مستوى صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات، ويوضح جدول (٨) هذه النتائج.

جدول (٨) مستوى صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات (ن=١٧٨).

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
صراع الأسرة- العمل	١٨,٤٧	٥,٢٨	٢٠	١٧٧	٢,٢٧-	٠,٠٥
صراع العمل- الأسرة	١٦,١٦	٧,٨٤	٢٠	١٧٧	٦,٥٢-	٠,٠٠١

يتضح من جدول (٨) وجود مستوى منخفض من صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؛ حيث كان المتوسط الحسابي لأفراد العينة على صراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة على التوالي (١٨,٤٧، ١٦,١٦)، وهو أقل من المتوسط الفرضي (٢٠) لصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة على التوالي، وأن قيمة "ت" بلغت (٢,٢٧-، ٦,٥٢-) لصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة على التوالي، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥، ٠,٠٠١). وفيما يلي تفسير هذه النتائج :

- فيما يتعلق بوجود مستوى منخفض من صراع العمل- الأسرة لدى عينة الدراسة، اختلفت هذه النتيجة مع أغلب النتائج التي أشارت إليها الدراسات السابقة حيث أشارت دراسة (Tziner et al.,2015) إلى معاناة أغلب الموظفين في عالم اليوم من وجود صراعات العمل وذلك بسبب زيادة عبء العمل ومتطلبات الدور والوقت وظروف العمل السيئة والافتقار إلى الاستقلالية وقلة الدعم والمكافآت

وزيادة ساعات العمل مما يؤثر بشكل سلبي على أداء الأفراد (من خلال زيادة الشعور بالإرهاق وانخفاض مستوى الصحة الجسدية والعقلية)، كما يؤثر بشكل سلبي أيضاً على أداء المنظمات (من خلال سوء الأداء والتقاعد المبكر وزيادة الغياب). وفي سياق العاملين في المؤسسات الطبية أشارت دراسة (Silveria, 2020) إلى تحمل العاملون في المؤسسات الطبية من أطباء وممرضين مستويات عالية من المسؤولية التي تزيد من مستوى الاجهاد والصراع لديهم حيث يضطرون إلى العمل بشكل مستمر مع شكاوى المرضى ومواقف الموت والمرضى المصابون مما يعرضهم للإصابة بالإجهاد المزمن والذي يعد مصدر للقلق على الصحة العامة لديهم، ودراسة (Labrague et al., 2021) التي أشارت نتائجها إلى أن الممرضات الفلبينيات لديهن مستويات متوسطة من صراع العمل-الأسرة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Noviati, 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن (١٦%) فقط من الممرضات الإناث يعانين من ارتفاع صراع العمل-الأسرة.

- أما فيما يتعلق بوجود مستوى منخفض من صراع الأسرة - العمل لدى عينة الدراسة فهذه النتيجة لا تتفق مع معظم الدراسات التي أتيح للباحثين الحصول عليها كدراسة (Metwaly & Abd El-Maksoud, 2018) التي أكدت على مواجهة المرأة العاملة للعديد من المشاكل الناتجة عن تعدد الأدوار التي تؤثر على حياتها الزوجية والأسرية، وتعاني الممرضات على وجه الخصوص من الصراع بين حياتهن الأسرية والعملية مما يؤدي إلى شعورهن الدائم بالتوتر والقلق. وفي ذات السياق أيضاً اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Zurlo et al., 2020) التي أشارت إلى أن الممرضات عينة الدراسة لديهن مستوى مرتفع من صراع الأسرة-العمل ، ودراسة (Burke, 2000) التي أشارت نتائجها إلى ارتفاع الضغوط والصراعات النفسية لدى عينة من الممرضات في أمريكا وكان السبب في ذلك هو ارتفاع ضغوط العمل وانخفاض المكافآت والتحكم من قبل المديرين حيث أثرت كل هذه العوامل في ارتفاع الصراعات والضغوط في العمل لدى طاقم الممرضات. ولم تجد الباحثتان (في حدود اطلاعهما) سوى دراسة واحدة اتفقت نتيجتها مع الدراسة الحالية وهي دراسة (Thakre et al., 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن ٧٤% من الممرضات الهندو كناتوا راضون عن بيئة العمل لديهم بسبب إتاحة الفرصة لهن لاستخدام مهاراتهن وامكانياتهن أثناء تأديتهن لعملهن مع المرضى (In:Metwaly, & Abd El-Maksoud, 2018).

ويمكن تفسير نتيجة الدراسة الحالية بوجود مستوى منخفض من الصراع بين العمل-الأسرة من خلال نتيجة السؤال الأول للدراسة الحالية والتي وجدت مستوى مرتفع من الامتثال لدى عينة الدراسة، والذي ربما يكون أحد العوامل المسببة لانخفاض مستوى صراع العمل-الأسرة لدى عينة الدراسة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Almehdar, 2018) من أن الارتفاع في مستوى الامتثال يؤثر ايجابياً بشكل مباشر وغير مباشر على ارتفاع جودة الحياة المهنية والرضا الأسري.

وتفسر الباحثتان انخفاض نوعي الصراع سواء العمل - الأسرة أو صراع الأسرة - العمل لدى الممرضات السعوديات على الرغم من تعرضهن للكثير من التحديات اليومية إلى عدد من العوامل منها الدعم الاجتماعي الذي تتلاقاه الممرضات السعوديات سواء من عائلاتهن أو من أصدقائهن في العمل أو المشرفين وذلك نتيجة للدور المهم الذي تقوم به الممرضات في خدمة المجتمع وسلامة أفراد، وكذلك الدعم الحكومي لهن وتوافر بيئة العمل المناسبة والمرونة في العمل وبالإضافة إلى ذلك حرص الممرضات السعوديات على الحفاظ على التوازن بين حياتهن المهنية والشخصية. وهذا يتفق مع ما ذكره (Spector et al., 2007) من أن الموظفين في الثقافات الجماعية - كالمجتمع السعودي- يكونون أقل معاناة من صراع العمل - الأسرة، ويكون تأثير هذا الصراع أقل ضرراً على الموظفين، ويتسق أيضاً مع ما أشار إليه (Zhang et al., 2019) من أن الدعم من المشرفين يعمل كمصدر للموارد التي لها القدرة

على تعويض التأثير السلبي لصراع العمل - الأسرة. ويتفق هذا مع نموذج (Cohen & McKay, 2020) للدعم الاجتماعي الذي يفترض أن الدعم الاجتماعي يخفف التأثير السلبي لضغوط العمل في المنظمات.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الرابع:

نص السؤال الرابع على "ما العلاقة بين الامتتان والرضا عن الحياة لدى الممرضات السعوديات؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، وبلغ معامل الارتباط بين الامتتان والرضا عن الحياة (0,46)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01). وتشير هذه إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين الامتتان والرضا عن الحياة، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج الدراسات السابقة كدراسة (Jun et al., 2015) التي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والامتتان، ودراسة (Kong et al., 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الامتتان والرضا عن الحياة، ودراسة (إبراهيم، 2019) التي توصلت الدراسة إلى أن الامتتان يساهم إسهاماً دالاً إحصائياً في التنبؤ بالرضا عن الحياة، ودراسة (Yoo, 2020) التي أشارت نتائجها إلى أن الامتتان كان مؤشراً هاماً من مؤشرات الرفاهية الذاتية، ووجدت علاقة ارتباطية موجبة بين الامتتان والرضا عن الحياة.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما أشارت إليه الأدبيات من أن الامتتان يؤثر بشكل إيجابي في الصحة الجسدية وتذكر تجارب الحياة الإيجابية والحفاظ على العلاقات الإيجابية ودعم الشعور بالرفاه النفسي لدى الأشخاص (Lavelock et al., 2016). ويساهم الامتتان بشكل أساسي في بناء العلاقات الإيجابية خاصة في المنظمات الصحية فهو عنصر هام لتعزيز بناء المنظمات (Di Fabio, 2016).

وربما يعود سبب ذلك إلى الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الأشخاص الممتنون والذي يساهم بشكل مباشر في زيادة مستوى الرضا عن الحياة لديهم، فالامتتان يعزز من حصول الأشخاص على الدعم الاجتماعي مما يزيد من شعورهم بالرضا عن الحياة، والذي يعد أحد أهم مكونات الرفاه الذاتي لدى الأشخاص، ويؤكد لنا ذلك نموذج التوسيع والبناء Broaden and Build Model حيث يؤكد لنا هذا النموذج على أن الامتتان له تأثيرات إيجابية على الرفاه النفسي لدى الأشخاص، حيث أن المشاعر الإيجابية توسع المخزون اللحظي للإدراك والسلوك لدى الأشخاص وتبني لديهم المصادر الشخصية والاجتماعية المستمرة وتجعلهم يتجنبون المشاعر السلبية (Kong, et al., 2015). ووفقاً لهذه النظرية يؤثر الامتتان على السلوكيات التي تعزز من المخزون المادي والمعرفي والاجتماعي لدى الأفراد، فالامتتان يخلق لدى الشخص الرغبة في الإبداع والبحث عن طرق جديدة ليكون شخصاً عطوفاً وودوداً، فالامتتان يعزز من مهارات الدعم والولاء والروابط الاجتماعية لدى الأفراد مما يساهم بشكل إيجابي في مساعدة الفرد على مواجهة التحديات والتفكير في المستقبل بشكل أفضل مما يعزز التأثير الاجتماعي ويزيد تبعاً لذلك الرضا العام لدى الفرد (Silveira, 2020). وهذا ما أكدته نتيجة دراسة (Watkins et al., 2004) التي تناولت تأثير الامتتان على ذكريات الأشخاص ومزاجهم وإحساسهم بالرفاه النفسي، وأشارت نتائجها إلى أن الامتتان قد تنبأ بالسعادة والرضا عن الحياة لدى الأشخاص.

وتفسر الباحثتان هذه العلاقة الارتباطية بين الامتتان والرضا عن الحياة لدى الممرضات بأن الامتتان يساهم في رؤية الممرضات للأمور بشكل إيجابي ويساهم أيضاً في تقديرهن للنعم التي تحيط بهن، كما

يمكن أن تؤدي مشاعر الامتتان إلى تعزيز الصحة النفسية والعاطفية لدى الممرضات وكل هذا يؤثر بشكل إيجابي في مستوى الرضا عن الحياة لديهن.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الخامس

نص السؤال الخامس على أنه "ما العلاقة بين الامتتان وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح جدول (٩) هذه النتائج.

جدول (٩) معاملات ارتباط بيرسون بين الامتتان وصراع الأسرة- العمل لدى الممرضات السعوديات (N = 178).

الامتتان	صراع الأسرة- العمل	صراع العمل- الأسرة
NS	NS	NS

NS غير دالة إحصائياً.

يتضح من جدول (٩) عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الامتتان وكل من وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؛ حيث كانت قيم معاملات الارتباط التوالياً (-٠,٠٧، ٠,٠٠٢)، وهي قيم غير دالة إحصائياً.

اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Cheng et al., 2015) والتي أشارت إلى تأثير تدريبات الامتتان التي حصل عليها العاملين في المجال الطبي من ممرضين وأطباء ومعالجين على تحسين علاقاتهم مع أصدقائهم في العمل كما قلت التوترات وأعراض الاكتئاب لديهم، كما أشارت نتائج دراسة (Almehdar, 2018) إلى أن الامتتان يؤثر بشكل إيجابي في جودة الحياة المهنية والرضا الأسري لدى العاملين في المجال الصحي.

واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة (Cheng et al., 2015) التي وجدت أن المشاركة في التدريب على الامتتان يحسن العلاقات مع الأصدقاء في العمل، ويقلل من التوترات والصراعات لدى العاملين في المجال الطبي، ودراسة (Noviati, 2017) التي أظهرت نتائجها الدراسة أن التدريب على الامتتان غير وجهة نظر المشاركين وموقفهم تجاه صراع العمل- الأسرة، بالإضافة إلى خفض مستوى التوتر.

هذا ولم تخالف النتيجة الحالية من عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين الامتتان وصراع الأسرة- العمل أو العكس لدى الممرضات السعوديات النتائج التي أشارت إليها الدراسات السابقة فحسب وإنما خالفت أيضاً التفسير المنطقي الذي أشارت إليه هذه الدراسات حيث فسر كل من (Lanham, et al., 2012) العلاقة بين الامتتان وزيادة الرضا عن العمل وخفض الصراعات داخل العمل لخمس أسباب: (أ) يحفز الامتتان السلوك الاجتماعي الداعم، (ب) يزيد الامتتان من الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، (ج) يزيد من القدرة على تذكر أحداث الحياة الإيجابية، (د) يعزز الامتتان من مهارات التأقلم، (هـ) يزيد الامتتان من قدرة الأشخاص على الاختيار بين البدائل المختلفة وبناء الشخصية المتوازنة، ولهذه الأسباب فإن الامتتان يساهم في تشكيل بيئة العمل الإيجابية ويزيد من الشعور بالإنجاز المهني لدى الأشخاص (In:)

(Almehdar, 2018). فالامتتان هو حالة عاطفية تحدث عندما يدرك الأفراد حياتهم وأنفسهم بطريقة إيجابية وكرد فعل لذلك تتولد لديهم الرغبة اللاحقة في الرد بالمثل أو المشاركة بطريقة أخرى في السلوك الاجتماعي الإيجابي (Komase et al., 2021)

وترى الباحثان أنه يمكن تفسير هذه النتيجة المخالفة لما أوردته نتائج الدراسات السابقة وتفسيراتها بعدد من الأسباب منها الدعم الاجتماعي الذي تتلاقاه الممرضات السعوديات، وقدرة الممرضات على التحكم في عواطفهن، والعوامل الثقافية والاجتماعية التي تجعل الممرضات يؤمن بثقافة التقدير والامتتان بغض النظر عن وجود الصراعات بين الأسرة - العمل أو عدم وجودها، كل هذه العوامل يمكن أن تؤثر في قدرة الممرضات على التعامل مع هذه الصراعات بشكل فعال بغض النظر عن الامتتان. ومن ناحية أخرى يمكن أن يؤثر الرضا عن الحياة على زيادة مستوى الامتتان وعلى الرغم من أن الصراعات بين العمل-الأسرة قد تؤثر على مستوى الرضا فإن هذا لا يعني بالضرورة تأثيرها على الامتتان.

عرض ومناقشة نتائج السؤال السادس

نص السؤال السادس على أنه "ما العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؟" للإجابة على هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ويوضح جدول (١٠) هذه النتائج.

جدول (١٠) معاملات ارتباط بيرسون بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى عينة من الممرضات السعوديات (ن=١٧٨).

المتغيرات	صراع الأسرة- العمل	صراع الأسرة- العمل
الرضا عن الحياة	NS ٠,١٠-	صراع العمل- الأسرة *٠,٢٥-

** دالة عند

NS غير دالة إحصائياً.

مستوى ٠,٠١.

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية غير دالة إحصائياً بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى عينة الدراسة؛ حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط بينهما (-٠,١٠)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً. اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى الممرضات مثل دراسة (Gull et al., 2021)، كما اختلفت أيضاً مع نتائج الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية بين صراع الأسرة- العمل والرضا عن الحياة لدى العاملين في المهام متعددة الأدوار مثل دراسة (Mittal & Bienstock, 2020)، واختلفت أيضاً مع دراسة (Zhang et al., 2019) التي توصلت الدراسة إلى وجود علاقات سلبية دالة إحصائياً بين صراع الأسرة - العمل وبين كل من الرضا عن الحياة والرضا عن العمل.

وفي ضوء ذلك يمكن تفسير نتائج الدراسة الحالية بأن مهنة التمريض من المهن متعددة المهام وهذا التعدد للمهام يعزز لدى الممرضات القدرة على التعامل مع العديد من الأدوار والمسؤوليات في وقت واحد والتأقلم والموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، وزيادة شعورهن بالسيطرة والتحكم والقدرة على إدارة الأوقات مما يمكنهم من التعامل مع صراع الأسرة- العمل بشكل أكثر فعالية وإيجابية ويساهم هذا بدوره في شعورهم بالرضا عن حياتهم (Gull et al., 2021)، أي انه يساعد في تجاوز الصراعات

بين الأسرة والعمل والحفاظ على مستوى عالٍ من الرضا عن الحياة ، كما يمكن تفسير ذلك أيضاً في ضوء الأدوار المتعددة التي تقوم بها الممرضات فالنجاح في أداء هذه الأدوار يمكن أن يساهم في إدراك الممرضات لمعنى وهدف لحياتهن والشعور بالمساهمة الإيجابية في المجتمع وهذا بدوره يؤثر في ارتفاع مستوى الرضا عن الحياة لديهن وذلك بغض النظر عن الصعوبات والضغوط التي تصاحب مسؤولية القيام بهذه الأدوار. وهذا ما أشار إليه (Silveira, 2020) حيث أشار إلى أن المشاعر الإيجابية تؤثر على أداء الشخص عندما يواجه أوقاتاً عصيبة حيث تخلق هذه المشاعر لدى الشخص الوعي والإدراك الكافي للنظر بشكل إيجابي لمواقف الحياة.

- يتضح أيضاً من الجدول وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؛ حيث بلغت قيمة معاملات الارتباط بينهما (-0,25)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tortez, 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن صراع العمل- الأسرة كان له تأثير سلبي على الرضا عن الحياة والرفاه الذاتي. واتفقت أيضاً مع نتائج دراسة (Gull et al., 2021) التي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة وكلاً من صراع الأسرة-العمل، وصراع العمل-الأسرة. ويمكن تفسير هذه العلاقة السالبة بين الرضا عن الحياة وصراع العمل-الأسرة من خلال نظريات رد فعل الإجهاد Stress Reaction Theories، وتعد نظرية الحفاظ على الموارد Conservation of resources (COR) من أشهر هذه النظريات، حيث تشير هذه النظرية إلى أن الأفراد يحاولون الحفاظ على مستوياتهم الحالية من الموارد (مثل الوقت والمال والطاقة والدعم الاجتماعي) وتجنب النقص فيه أو الخسارة الكبيرة لها، كما تؤكد لنا هذه النظرية أنه مع زيادة التعرض لصراع العمل-الأسرة تقل الموارد لدى الشخص ويقل شعوره بالرفاه الذاتي والرضا عن الحياة، كما تشير هذه النظرية إلى أن هناك دافع لدى الأشخاص لحماية مواردهم (والموارد هي الأشياء التي يقدرونها الفرد) فعند فقدان المرء لهذه الموارد يزداد التوتر لدى الفرد وتقل الرفاهية الذاتية لديه وفقد الموارد أكثر ضرراً نفسياً لدى الفرد من كسبها ويؤثر بشكل مباشر على قدرة الفرد على الاستثمار في حياته الأسرية، ونوضح هذه العملية بمثال الشخص الذي يعمل عدد ساعات إضافية، هذا العمل الإضافي لعدد من لساعات يقلل من موارد الشخص المتمثلة في طاقته الجسدية ومستوى نشاطه ويؤدي هذا بدوره إلى انخفاض مستوى جودة الأوقات التي يقضيها هذا الفرد مع أسرته مما يؤدي إلى زيادة احتمالية حدوث الصراع وبالتالي يتناقص الرفاه الذاتي لدى الفرد (Tortez, 2017). وهذا ما أكدته لنا نتائج دراسة (Ford et al., 2007) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن صراع العمل-الأسرة يعد من أهم أسباب عدم رضا المرء عن حياته وذلك بسبب أن ضغوط العمل تقلل من مقدار الوقت الذي يقضيه المرء مع عائلته.

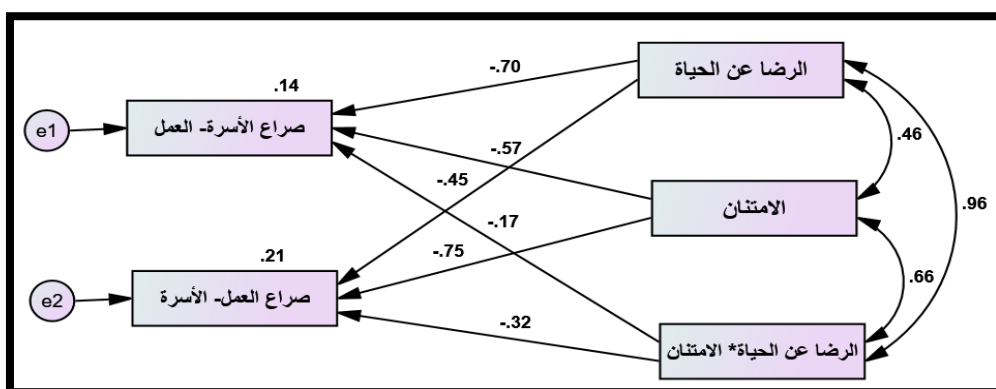
وربما يعود سبب ذلك أيضاً إلى أن الأسرة تعد من أكبر المتغيرات اسهاماً في صناعة المعنى من الحياة لدى الأفراد، فهي عنصر رئيس من عناصر الرفاه الذاتي والرضا عن الحياة، وبالتالي فوجود صراع العمل-الأسرة يقلل من الرفاه الذاتي لدى الأشخاص (Tortez, 2017)، وهذا ما أكدته لنا أيضاً نتائج دراسة (Huffman et al., 2017) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن صراع العمل-الأسرة أدى إلى زيادة الضغط النفسي لدى الموظف وعائلته وذلك من خلال تقليل الموارد المتعلقة بالتماسك الأسري.

واعتماداً على ما سبق تفسر الباحثتان هذه النتيجة من وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين الرضا عن الحياة وصراع العمل-الأسرة لدى الممرضات السعوديات بأن انخفاض الرضا عن الحياة يؤثر في صراع العمل-الأسرة حيث يتطلب هذا الصراع الكثير من الموارد النفسية والعاطفية والزمنية لإدارة متطلبات العمل والأسرة بشكل متوازن ويؤدي هذا الصراع إلى نقص في الموارد اللازمة للاستجابة بفعالية للمتطلبات الحياتية الأخرى.

عرض ومناقشة نتائج السؤال السابع

نص السؤال السابع على " هل يوجد تأثير دال إحصائياً للامتتان كمتغير معدل في العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات؟"

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج الأموس IBM "SPSS" Amos v23، والذي يعتمد على نظرية نمذجة المعادلات البنائية، والتي من ضمنها اختبار العلاقات السببية وتحليلات المسار والانحدار، ومن هذا المنطلق يهدف التحقق من صحة هذا السؤال التعرف إلى تأثير الامتتان على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات، ويوضح شكل (٤) النموذج المقترح لتأثير الامتتان على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة، وجدول (١١) يوضح معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية لتأثير الامتتان على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات.



شكل (٤). تأثير الامتتان على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات (ن=١٧٨).

يتبين من شكل (٤) أن المتغير المعدل (الامتتان) أثر على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى عينة من الممرضات السعوديات، ويوضح جدول (١١) معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية للامتتان كمتغير معدل بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة.

جدول (١١). معاملات الانحدار المعيارية واللامعيارية ودلالاتها الإحصائية للامتتان كمتغير معدل بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل وصراع العمل- الأسرة لدى الممرضات السعوديات (ن=١٧٨).

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار اللامعيارية	معاملات الانحدار المعيارية	المسارات	
٠,٠٠١	٥,٧١	٠,٠٧	٠,٤٠-	٠,٧٠-	صراع الأسرة- العمل	الرضا عن الحياة <-
٠,٠٠١	١١,١٥	٠,٠٣	٠,٣٣-	٠,٤٥-	صراع العمل- الأسرة	الرضا عن الحياة <-

الامتحان	<-	صراع الأسرة- العمل	٠,٥٧-	٠,٤٩-	٠,١٥	٣,٢٧	٠,٠٠١
الامتحان	<-	صراع العمل- الأسرة	٠,٧٥-	٠,٦٨-	٠,١٩	٣,٥٨	٠,٠٠١
الرضا عن الحياة * الامتحان	<-	صراع الأسرة- العمل	٠,١٧-	٠,٠٦-	٠,٠١	٦,٠٠	٠,٠٠١
الرضا عن الحياة * الامتحان	<-	صراع العمل- الأسرة	٠,٣٢-	٠,٠٤-	٠,٠١	٤,٠٤	٠,٠٠١

تبين من جدول (١١) وجود دور دال إحصائياً للامتحان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل لدى الممرضات السعوديات؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل في حالة وجود الامتحان (-٠,١٧)، وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١)، بينما كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل قبل دخول الامتحان (-٠,٧٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الامتحان ضعف العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل؛ لأن قيمة معامل الانحدار المعياري قبل دخول الامتحان كانت (-٠,٧٠) وهي قيمة أكبر من قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل بعد دخول الامتحان التي بلغت (-٠,١٧)؛ بمعنى آخر أن المستوى المرتفع من الامتحان يؤثر سلبياً في صراع الأسرة- العمل، وبعبارة أخرى أن الممرضات ذوات الدرجات مرتفعة في الامتحان أظهرهن درجات مرتفعة في الرضا عن الحياة، وهو ما ارتبط لديهن بدرجات منخفضة في صراع الأسرة- العمل، بينما الممرضات ذوات المستوى المنخفض من الامتحان أظهرهن درجات منخفضة في الرضا عن الحياة، وهو ما ارتبط لديهن بدرجات مرتفعة في صراع الأسرة- العمل، وبالتالي فإن نوع التعديل الذي حدث في هذا الفرض هو تعديل جزئي؛ لأن التأثير المباشر بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل مازال دال إحصائياً بعد دخول المتغير المعدل (الامتحان) في النموذج؛ حيث كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية للرضا عن الحياة على صراع الأسرة- العمل قبل دخول الامتحان (-٠,٧٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١).

كما تبين من جدول (١١) وجود تعديل دال إحصائياً للامتحان كمتغير معدل للعلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة؛ حيث بلغت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة في حالة وجود الامتحان (-٠,٣٢)، وهي قيمة سالبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٠١)، بينما كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة قبل دخول الامتحان (-٠,٤٥)، وهي قيمة دالة إحصائياً، وبالتالي فإن الامتحان ضعف العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة؛ لأن قيمة معامل الانحدار المعياري قبل دخول الامتحان كانت (-٠,٤٥) وهي قيمة أكبر من قيمة معامل الانحدار المعيارية بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة بعد دخول الامتحان التي بلغت (-٠,٣٢)، مما يشير إلى أن المتغير المعدل (الامتحان) ضعف العلاقة

بين الرضا عن الحياة و صراع العمل- الأسرة، بمعنى آخر أن المستوى المرتفع من الامتنان يؤثر سلبياً في صراع العمل- الأسرة، وبعبارة أخرى أن الممرضات ذوات الدرجات المرتفعة في الامتنان أظهرهن درجات مرتفعة في الرضا عن الحياة، وهو ما ارتبط لديهن بدرجات منخفضة في صراع العمل- الأسرة، بينما أظهرت الممرضات ذوات المستوى المنخفض من الامتنان درجات منخفضة في الرضا عن الحياة، وهو ما ارتبط لديهن بدرجات مرتفعة من صراع العمل- الأسرة، وبالتالي فإن نوع التعديل الذي حدث في هذا الفرض هو تعديل جزئي؛ لأن التأثير المباشر بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة مازال دال إحصائياً بعد دخول المتغير المعدل (الامتنان) في النموذج؛ حيث كانت قيمة معامل الانحدار المعيارية للرضا عن الحياة على صراع العمل- الأسرة قبل دخول الامتنان (-0,45)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0,001).

وهذه النتيجة تتسق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة (Lee et al., 2019; Han et al., 2021; Meng et al., 2020) التي توصلت إلى أن الامتنان – خاصة ما يتم تلقيه من المرضى أو المحيطين- ساعد الممرضين على إدراك أهمية عملهم وجدواهم، وهذا بدوره ساهم في رفع الرضا عن الحياة والموازنة بين العمل والأسرة.

وتتفق أيضاً مع ما أشارت إليه دراسة (Almehdar, 2018) من أن الامتنان يعزز من الشعور بالرضا عن الحياة لدى العاملين في المؤسسات الطبية مما يقلل من الضغوط والصراعات النفسية لديهم كما أن له تأثير إيجابي على علاقاتهم الأسرية ورضاهم الأسري.

ومع ما أكدته دراسة (Fredrickson, 2004) بأن الامتنان يساهم بشكل إيجابي في توسيع نطاق تفكير الأفراد وسلوكهم كما أنه ينمي مهارات التكيف والمرونة لديهم ويحافظ على أداء الأشخاص ورضاهم عن الحياة، فالامتنان لا يؤثر فقط على بناء الروابط والعلاقات الاجتماعية بل يزيد أيضاً من الدعم الاجتماعي على مستوى كل من الأفراد والمجتمعات.

وتتفق مع ما أشار كلٌّ من (Buetow & Aroll, 2012) بأن الامتنان يزيد من شعور المتعة وإيجاد المعنى أثناء العمل لدى العاملين في المؤسسات الطبية وذلك لأنه يقوي من الروابط الاجتماعية ويحسن من قدرة الأشخاص على تقديم المساعدة والرحمة.

ويمكن تفسير ذلك من خلال نظرية التوسيع والبناء Fridrickson's Broaden and Build Theory حيث تؤكد لنا هذه النظرية على حقيقة أن الامتنان لديه القدرة على توسيع أفكار وسلوكيات الأشخاص المؤيدة للمجتمع وبناء دوافعهم لرد الجميل للآخرين وللمجتمع، فالأشخاص الممتنون أكثر إبداعاً بسبب ردود أفعالهم المؤيدة للمجتمع، ويؤثر الامتنان أيضاً على المجموعات أو المنظمات من خلال تحسين السلوكيات الاجتماعية بين أعضاء المنظمة الواحدة أو العاملين فيها حيث يبني الامتنان الإدراك والموارد النفسية والاجتماعية للأفراد بمرور الوقت بسبب أفعالهم الممتنة ويؤثر هذا بدوره على العلاقات الاجتماعية والروابط العاطفية لدى أعضاء المنظمة الواحدة أو العاملين فيها، حيث يستخدم الأفراد هذه الموارد الشخصية المكتسبة لإدارة المواقف الاجتماعية العصبية التي تواجههم (Fredrickson, 2004).

وبناء على ما سبق تفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن التعديل الإحصائي هو مدى تأثير متغير معين (في هذه الحالة الامتتان) على العلاقة بين متغيرين آخرين (في هذه الحالة الرضا عن الحياة وصراع الأسرة- العمل) فعند وجود الامتتان لدى الممرضات فإنهن يتعاملن بشكل أكثر فعالية وإيجابية مع ضغوط العمل وصراع الأسرة- العمل وذلك بسبب أن المشاعر الإيجابية تساعد الفرد على التحدي والتفكير في المستقبل بشكل أفضل وتعزز من التأثير الاجتماعي الإيجابي لديه مما يعزز مستوى الرضا العام لديه، وعلى العكس إذا لم تشعر الممرضات بالامتتان فسوف يؤثر هذا سلبياً على العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع الأسرة - العمل. فالامتتان لدى العاملين في المؤسسات الطبية من الممرضات يعدل من العلاقة بين الرضا عن الحياة وصراع العمل- الأسرة لديهن حيث يؤثر الامتتان في هذه العلاقة السالبة بين المتغيرين، حيث يزيد الامتتان من مهارات التفكير لدى الفرد ويوسع من قدرته على اختيار بدائل مختلفة كما يعدد من خياراته السلوكية عند حدوث مواقف الصراع لديه سواء في أسرته أو في عمله.

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نوصي القائمين على المراكز الصحية والمستشفيات والمسؤولين عن التطوير الوظيفي بوزارة الصحة بما يلي:

- عمل محاضرات للتوعية بأهمية الامتتان في تخفيف الضغوط وتحسين الرضا عن الحياة.
- تقديم برامج ودورات تدريبية لتنمية الامتتان، كعامل مهم قد يقلل من الآثار السلبية للصراع بين الأسرة - العمل لدي الممرضات.
- عمل برامج تدريبية لتحسين مهارات الممرضات في التوفيق بين متطلبات الأسرة والعمل، مثل مهارات إدارة الوقت.
- عمل نشرات توعية لتشجيع وحث المرضى والمراجعين على التعبير عن امتنانهم للممرضات.

دراسات مقترحة:

- فاعلية برنامج ارشادي لتنمية الامتتان لدى الممرضات.
- فاعلية برنامج ارشادي للحد من صراع العمل- الأسرة كمدخل لتعزيز الرفاه النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- التدفق النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين صراع العمل - الأسرة ونضوب الأنا لدي عينة من الممرضات.

شكر وتقدير:

تم تمويل هذا المشروع من قبل برنامج التمويل المؤسسي بموجب المنحة البحثية رقم (IFPAS:21-1443-246) لذلك، يتقدم المؤلفون بالشكر والامتتان للدعم الفني والمالي المقدم من وكالة البحث والابتكار بوزارة التعليم وجامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.

المراجع :

- إبراهيم، رشاشا عادل عبد العزيز. (٢٠١٩). الإسهام النسبي لكل من الامتتان والتسامح في التنبؤ بالرضا عن الحياة لدى طالبات الجامعة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ٢٠ (١٣): ٣٦٧ - ٣٩٨.
- عبد الخالق، أحمد محمد. (٢٠٠٨). الرضا عن الحياة في المجتمع الكويتي. *مجلة دراسات نفسية*، ١٨ (١): ١٢١-١٣٥.
- عويضة، ايمن حلمي. (٢٠٢١). صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. *مجلة كلية التربية بينها*، ٣٢ (١٢٧): ٣٨٤-٣٩٤.
- قاسم، عبد المرید عبد الجابر محمد. (٢٠٢٠). النموذج السببي للعلاقات المتبادلة بين الطيبة والامتتان والتعاونية في الشخصية لدى المراهقين والراشدين. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٣٠ (١٠٨): ١٧٩ - ٢٣٦.
- Alfieri, S., Tagliabue, S., Marta, E., Aresi, G., Lanz, M., & Pozzi, M. (2018). Gratitude as a variable of mediation between parental support and self-esteem in adolescence. *Journal of Child and Family Studies*, 27(5), 1394-1401.
- Alharbi, J., Pont, S., Tee, S., & Maxwell, S. J. (2023). The role of human resource management and governance in addressing bullying, burnout and the depersonalization of junior and senior psychiatric nurses in Saudi Arabia. *International Journal of Mental Health Nursing*. <https://doi.org/10.1111/inm.13159>
- Almehdar, A. S. (2018). *Direct and indirect effects of dispositional gratitude on physicians' professional quality of life and family satisfaction* (Order No. 10931574). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2111293480). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/direct-indirect-effects-dispositional-gratitude/docview/2111293480/se-2>
- American Psychology Association. (2023). *APA dictionary of Psychology*. From
- Best, S., & Chinta, R. (2021). Work-life balance and life satisfaction among the self-employed. [Work-life balance and life satisfaction] *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(7), 995-1011. doi:<https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2019-0186>

- Bidzan-Bluma, I., Bidzan, M., Jurek, P., Bidzan, L., Knietzsch, J., Stueck, M., & Bidzan, M. (2020). A Polish and German population study of quality of life, well-being, and life satisfaction in older adults during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychiatry, 11*, 585813.
- Buetow, S. A., & Aroll, B. (2012). Doctor gratitude: a framework and practical suggestions. *CMAJ, 184(18)*, 2064-2064.
- Burke, R. J. (2000). Nursing staff work experiences, work outcomes and psychological well-being in difficult times: implications for improving nursing staff quality of work life and hospital. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources, 13(2)*.
- Burke, R. J., Moodie, S., Dolan, S. L., & Fiksenbaum, L. (2012). Job demands, social support, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Spain. *ESADE Business School Research Paper, (233)*.
- Chen, Y., Gao, L., Lippke, S., Xiang, Z., & Gan, Y. (2021). Harmonious personality and work–family conflicts: The multiple mediating roles of social support and self-control. *PsyCh Journal, 10(6)*, 889-897
- Chen, L. H., & Wu, C. (2014). Gratitude enhances change in athletes' self-esteem: The moderating role of trust in coach. *Journal of Applied Sport Psychology, 26(3)*, 349-362. <https://doi.org/10.1080/10413200.2014.889255>
- Cheng, S. T., Tsui, P. K., & Lam, J. H. (2015). Improving mental health in health care practitioners: randomized controlled trial of a gratitude intervention. *Journal of consulting and clinical psychology, 83(1)*, 177.
- Cohen, S., & McKay, G. (2020). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of Psychology and Health (Volume IV)*, 253-267. <https://doi.org/10.1201/9781003044307-10>
- Di Fabio, A. (2016). Positive relational management for healthy organizations: psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in psychology, 7*, 1523.

- Ding, X. P., Wellman, H. M., Wang, Y., Fu, G., & Lee, K. (2015). Theory-of-Mind Training Causes Honest Young Children to Lie. *Psychological Science*, 26(11), 1812–1821. <https://doi.org/10.1177/0956797615604628>
- Disabato, D. J., Kashdan, T. B., Short, J. L., & Jarden, A. (2016). What predicts positive life events that influence the course of depression? A longitudinal examination of gratitude and meaning in life. *Cognitive Therapy and Research*, 41(3), 444-458. <https://doi.org/10.1007/s10608-016-9785-x>
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, 2(4), 102-108. <https://doi.org/10.15171/hpr.2017.25>
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 377–389. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. *The psychology of gratitude*, 145, 166.
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2015). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E101-E111. <https://doi.org/10.1111/jonm.12312>
- Gull, N., Song, Z., Shi, R., Asghar, M., Rafique, M. A., & Liu, Y. (2021). Paternalistic leadership, polychronicity, and life satisfaction of nurses: the role of work-family conflict and family-work conflict in public sector hospitals. *Frontiers in Psychology*, 12, 648332.
- Han, S.H., Sung, M. and Suh, B. (2021). Linking meaningfulness to work outcomes through job characteristics and work engagement. *Human*

Resource Development International, 24(1) , 3-22, doi: 10.1080/13678868.2020.1744999

Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2014). The Work–Family Conflict Scale (WAFCS): Development and Initial Validation of a Self-report Measure of Work–Family Conflict for Use with Parents. *Child Psychiatry Hum Dev*. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>

Higazee, M. Z. A. (2015). Types and levels of conflicts experienced by nurses in the hospital settings. *Health Science Journal*, 9(6), 1.

<https://dictionary.apa.org/browse/a>

Huffman, A. H., Matthews, R. A., & Irving, L. H. (2017). Family fairness and cohesion in marital dyads: Mediating processes between work–family conflict and couple psychological distress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1), 95-116.

Jun, W., Cha, K., & Lee, K. (2015). Factors affecting subjective well-being in nursing students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 21(2), 276-284. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2015.21.2.276>

Kengatharan, N., & Edwards, C. (2021). The development and application of a scale to measure the extent and forms of work-family conflict in collectivist cultures. [Work-family conflict] *International Journal of Manpower*, 42(4), 581-603. doi:<https://doi.org/10.1108/IJM-04-2019-0199>

Komase, Y., Watanabe, K., Hori, D., Nozawa, K., Hidaka, Y., Iida, M., . . . Kawakami, N. (2021). Effects of gratitude intervention on mental health and well-being among workers: A systematic review. *Journal of Occupational Health*, 63(1) doi:<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12290>

Kong, F., Ding, K., & Zhao, J. (2015). The relationships among gratitude, self-esteem, social support and life satisfaction among undergraduate students. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 477-489.

- Labrague, L. J., Ballad, C. A., & Fronda, D. C. (2021). Predictors and outcomes of work–family conflict among nurses. *International Nursing Review*, 68(3), 349-357.
- Lanham, M., Rye, M., Rimsky, L., & Weill, S. (2012). How gratitude relates to burnout and job satisfaction in mental health professionals. *Journal of Mental Health Counseling*, 34(4), 341-354. <https://doi.org/10.17744/mehc.34.4.w35q80w11kgpqn26>
- Latief, O. K. A. E., Eshak, E. S., Mahfouz, E. M., Iso, H., Yatsuya, H., Sameh, E. M., ... & Hassan, E. E. (2022). A comparative study of the work-family conflicts prevalence, their sociodemographic, family, and work attributes, and their relation to the self-reported health status in Japanese and Egyptian civil workers. *BMC public health*, 22(1), 1-12.
- Lavassani, K. & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.
- Lavelock, C. R., Griffin, B. J., Worthington Jr, E. L., Benotsch, E. G., Lin, Y., Greer, C. L., ... & Hook, J. N. (2016). A qualitative review and integrative model of gratitude and physical health. *Journal of Psychology and Theology*, 44(1), 55-86.
- Lee, H.W., Bradburn, J., Johnson, R.E., Lin, S.H. and Chang, C.H. (2019). The benefits of receiving gratitude for helpers: a daily investigation of proactive and reactive helping at work. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 197-213, doi: 10.1037/apl0000346.
- Leeuwerik, T., Cavanagh, K., Forrester, E., Hoadley, C., Jones, A., Lea, L., Rosten, C., & Strauss, C. (2020). Participant perspectives on the acceptability and effectiveness of mindfulness-based cognitive behaviour therapy approaches for obsessive compulsive disorder. *PLOS ONE*, 15(10), e0238845. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238845>
- Lin, W. C., Clark, R. E., Zhang, J., O'Connell, E., & Bharel, M. (2016). Lin et al. Respond. *American journal of public health*, 106(3), 571–572. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.303055>

- Liu, Y., Wang, M., Chang, C., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology, 100*(3), 793-808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Marič, M., Todorović, I., & Žnidaršič, J. (2021). Relations between work-life conflict, job satisfaction and life satisfaction among higher education lecturers. *Management : Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 26*(1), 63-72. doi:<https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0008>
- Mccullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). *The Grateful Disposition : A Conceptual and Empirical Topography. 82*(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.112>
- Meng, F., Wang, Y., Xu, W., Ye, J., Peng, L. and Gao, P. (2020), “The diminishing effect of transformational leadership on the relationship between task characteristics, perceived meaningfulness, and work engagement”, *Frontiers in Psychology, Vol. 11*, doi: 10.3389/fpsyg.2020.585031.
- Metwaly, S. M., & Abd El-Maksoud, M. M. (2018). Impact of quality of working life on the psychological well-being and marital adjustment among female nurses. *Egyptian Nursing Journal, 15*(3), 258.
- Meyer, J., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., & Köller, O. (2019). The relationship of personality traits and different measures of domain-specific achievement in upper secondary education. *Learning and Individual Differences, 69*, 45–59. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.11.005>
- Mittal, R., & Bienstock, J. (2020). Leadership styles and polychronicity: Impact on work-home boundaries and life satisfaction. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2020, No. 1, p. 13479). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Nelson, J. M. (n.d.). Introduction to psychology, religion, and spirituality. *Psychology, Religion, and Spirituality, 3*-41. https://doi.org/10.1007/978-0-387-87573-6_1

- Nezlek, J.B., Newman, D.B. and Thrash, T.M. (2017), “A daily diary study of relationships between feelings of gratitude and well-being”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 12 No. 4, pp. 323-332, doi: 10.1080/17439760.2016.1198923.
- Noviati, N. P. (2017). Gratitude training to reduce job stress on people with work-family conflict. *Jurnal Psikologi Islam*, 4(2), 100-106.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work–family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work–family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28-40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>
- Otto, A. K., Szczeny, E. C., Soriano, E. C., Laurenceau, J. P., & Siegel, S. D. (2016). Effects of a randomized gratitude intervention on death-related fear of recurrence in breast cancer survivors. *Health psychology : official journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 35(12), 1320–1328. <https://doi.org/10.1037/hea0000400>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603–619. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.603.50748>
- Petrocchi, N., & Couyoumdjian, A. (2016). The impact of gratitude on depression and anxiety: The mediating role of criticizing, attacking, and reassuring the self. *Self and Identity*, 15(2), 191–205. <https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1095794>
- Rahmat, H. K., Nurmallasari, E., Annisa, O., Hidayat, T., Fitriyani, N., & Pernanda, S. (2022, April). The Influenced Factors of Gratitude: A Systematic Review. In *International Conference on Islamic Guidance and Counseling* (Vol. 2, pp. 9-16).
- Rajkonwar, B., & Rastogi, M. (2018). The impact of work–family issues on turnover intentions among nurses? A study from north-eastern India. *Journal of Health Management*, 20(2), 164-177. <https://doi.org/10.1177/0972063418763652>

- Rash, J. A., Matsuba, M. K., & Prkachin, K. M. (2011). Gratitude and well-being: Who benefits the most from a gratitude intervention? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(3), 350-369. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01058.x>
- Rhee, M. K., Park, S. K., & Lee, C. K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare*, 29(1), 51-61.
- Sabir, F. (2021). *Impact of Despotic Leadership on Work-Family Conflict by Considering Emotional Exhaustion as a Mediator and Neuroticism as a Moderator* [Unpublished master's thesis]. CAPITAL UNIVERSITY OF SCIENCE AND TECHNOLOGY, ISLAMABAD.
- Sarour, E. O., & El Keshky, M. E. (2021). Investigating the psychometric properties of the Arabic version of the The Work–Family Conflict Scale (WAFCS) in Saudi Arabia. *Journal of Family* (under publish).
- Schofield, T. J., Lee, R. D., & Merrick, M. T. (2013). Safe, stable, nurturing relationships as a moderator of intergenerational continuity of child maltreatment: A meta-analysis. *Journal of Adolescent Health*, 53(4), S32-S38. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2013.05.004>
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive Psychology: An Introduction. In: Flow and the Foundations of Positive Psychology. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.1080/17439760500510676>
- Sholihin, M., Hardivizon, H., Wanto, D., & Saputra, H. (2022). The effect of religiosity on life satisfaction: A meta-analysis. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 78(4), 7172.
- Silveira, J. M. (2020). *Exploring the correlation between gratitude and job satisfaction in registered nurses* (Order No. 27738170). Available from

- ProQuest Dissertations & Theses Global. (2383049887). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/exploring-correlation-between-gratitude-job/docview/2383049887/se-2>
- Simões, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A.M., Faria, S., & Gomes, A.R. (2021). Work– family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology*, 91(4), 1349-1368. <https://doi.org/10.1111/bjep.12420>
- Spector, P.E., Allen, T.D., Poelmans, S.A., Lapierre, L.M., Cooper, C.L., O’ Driscoll, M., Sanchez, J.I., Abarca, N., Alexandrova, M., Beham, B., Brough, P., Ferreira, P., Fraile, G., Lu, C.Q., Lu, L., Moreno-velazquez, I., Pagon, M., Pitariu, H., Salamatov, V., Shima, S., Simoni, A.S., Siu, O.L. and Widerszal-bazyl, M. (2007), “Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work–family conflict”, *Personnel Psychology*, Vol. 60 No. 4, pp. 805-835.
- Starkey, A.R., Mohr, C.D., Cadiz, D.M. and Sinclair, R.R. (2019), “Gratitude reception and physical health: examining the mediating role of satisfaction with patient care in a sample of acute care nurses”, *Journal of Positive Psychology*, 14 (6)779-788, doi: 10.1080/17439760.2019.1579353.
- Sztachańska, J., Krejtz, I., & Nezlek, J. B. (2019). Using a gratitude intervention to improve the lives of women with breast cancer: A daily diary study. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01365>
- Thirumaran, M., Manibalan Vijayaraman, M. I., Moinuddin, S. K., & Shafaque, N. (2020). Influence of age and gender on mindfulness-cognitive science. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 11(3), 882–886. <https://doi.org/10.1177/1948550610393987>
- Tortez, L. (2017). *The importance of social support to the work-family conflict and well-being relationship for healthcare workers* (Order No.

- 10635106). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (1967185601). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/importance-social-support-work-family-conflict/docview/1967185601/se-2>
- Tsang, J., Carpenter, T. P., Roberts, J. A., Frisch, M. B., & Carlisle, R. D. (2014). Why are materialists less happy? The role of gratitude and need satisfaction in the relationship between materialism and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 64, 62-66. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.02.009>
- Tuffour, J. K., & Bortey, F. M. (2022). Effect of work-family conflict on job satisfaction of small enterprise managers. *Economic and Business Review*, 24(4), 208-221. doi:<https://doi.org/10.15458/2335-4216.1310>
- Turk, F., & Waller, G. (2020). Is self-compassion relevant to the pathology and treatment of eating and body image concerns? A systematic review and meta-analysis. *Clinical Psychology Review*, 79, 1-19. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101856>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.
- Watkins, P. C., Grimm, D. L., & Kolts, R. (2004). Counting your blessings: Positive memories among grateful persons. *Current Psychology*, 23, 52-67.
- Watkins, P.C., Woodward, K., Stone, T. and Kolts, R.L. (2003). Gratitude and happiness: development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, (5), 431-451, doi: 10.2224/sbp.2003.31.5.431.
- Wilson, J. M., Weiss, A., & Shook, N. J. (2020). Mindfulness, self-compassion, and savoring: Factors that explain the relation between perceived social support and well-being. *Personality and Individual Differences*, 152,1-10. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109568>

- Wood, A.M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, P.A. and Joseph, S. (2008), “The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: two longitudinal studies”, *Journal of Research in Personality*, Vol. 42 No. 4, pp. 854-871, doi: 10.1016/j.jrp.2007.11.003.
- Wood, A. M., Froh, J. J., & Geraghty, A. W. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890-905. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.005>
- World Health Organization. (2013). WHO nursing and midwifery progress report 2008-2012. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/118252>
- Yoo, J. (2020). Gratitude and subjective well-being among Koreans. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8467. Jun, W. H., Cha, K. S., & Lee, K. L. (2015).
- Zandian, H., Sharghi, A., & Moghadam, T. Z. (2020). Quality of work life and work-family conflict: a cross-sectional study among nurses in teaching hospitals. *Nursing management (Harrow, London, England : 1994)*, 10.7748/nm.2020.e1881. Advance online publication. <https://doi.org/10.7748/nm.2020.e1881>
- Zhan, X., Yang, W., Guo, Y., & Luo, W. (2022). Can patient gratitude compensate for depletion from family-to-work conflict in nurses? An experience sampling study. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-12-2020-0891>
- Zhang, P., Ye, L., Fu, F., & Zhang, L. G. (2021). The influence of gratitude on the meaning of life: The mediating effect of family function and peer relationship. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.680795>
- Zhang, Y., Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2019). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses. *Personnel Review*, 49(5), 1140-1156. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2019-0017>
- Zurlo, M. C., Vallone, F., & Smith, A. P. (2020). Work–family conflict and psychophysical health conditions of nurses: Gender differences and moderating variables. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3), e12324.

Gratitude as Moderating Variable in the Relationship between Life Satisfaction and Work-Family Conflict among Saudi Nurses

Radeah Mohammed Hamididin

dr-rhamididdin@hotmail.com

Mogeda El Sayed Aly El Keshky

drmogeda@gmail.com

Abstract:

The positive traits such as gratitude would help individuals to reach high level of psychological safety and mental health, and to become more satisfied with themselves, with their families, with their job, with others and with whole society. In the light of this, the current study aimed to investigate the role of gratitude as a moderating variable in the relationship between life satisfaction and work-family conflict among a sample of Saudi nurses. The study sample consisted of (178) Saudi nurses in the age range between (21-57 years), with mean age = 33.99, SD = 8.37. A set of scales were applied to them, including the scale of gratitude (McCullough et al. al., 2002), life satisfaction scale (Diener et al., 1985) and the scale of family-work conflict (Haslam et al., 2014). Data were processed using t-test, Pearson's correlation coefficient and path analysis. The study reached a number of results, including there was a high level of gratitude and satisfaction with life among the study sample, and there was a low level of work-family conflict. There was a statistically significant positive correlation between gratitude and life satisfaction, and a statistically significant negative correlation between satisfaction with life and work-family conflict. There is a statistically significant role for gratitude as a moderating variable in the relationship between life satisfaction and family-work conflict. In the light of the results of the study, a number of recommendations were presented.

Key words: Gratitude; life satisfaction; work-family conflict; nurses; Saudi Arabia.