

## فاعلية تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي فى مواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة

أ.م.د. هاجر عبد الهادى السيد عبد اللطيف

استاذ مساعد دكتور بقسم نظريات وتطبيقات التعبير الحركى  
والايقاع الحركى- كلية علوم الرياضة الجزيرة-جامعة حلوان

[hagerabdlhady@gmail.com](mailto:hagerabdlhady@gmail.com)

### المستخلص :

أستهدف البحث وضع برنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي للمرأة العاملة ومعرفة تأثيره على مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانيات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) ومستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لدى المرأة العاملة، وأستخدمت الباحثة المنهج التجريبي على عينة قوامها (٢٥) موظفة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية ، ومن أدوات البحث : مقياس الضغوط المهنية - مقياس جودة الحياة الوظيفية - برنامج تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي، ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة : المتوسط الحسابى - الإنحراف المعياري - الوسيط - معامل الالتواء - معامل الارتباط البسيط - إختبار "ت" - نسب التحسن.

### ومن أهم النتائج:

- ١- يؤثر البرنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي تأثيراً إيجابياً دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) على مستوى الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة.
- ٢- يؤثر البرنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي تأثيراً إيجابياً دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة.
- ٣- توجد نسب تحسن للقياس البعدى عن القبلى في مستوى الضغوط المهنية تراوحت نسب التحسن ما بين (٩.٦١% : ١٥.٠٠%)،.
- ٤- توجد نسب تحسن للقياس البعدى عن القبلى في مستوى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث تراوحت نسب التحسن ما بين (١٦.٦٧% : ٢٨.٠٠%) .

## The effectiveness of Zumba exercises inside the aquatic environment in the face of stress Professionalism and improving the quality of working women's career

### Summary :

The research aimed to develop a program using Zumba training within the aquatic environment of working women and to know its impact on the level of occupational pressures (administrative pressures - material pressures and human potential - social pressures - personal pressures) and the level of quality of career life (leadership and participation of workers - career promotion - training and education - wages and bonuses - material working conditions - human relations - stability and job security) among working women, and the researcher used the experimental approach on a sample of (25) employees of the College of Science and Studies Humanity – Imam Abdulrahman bin Faisal University, Saudi Arabia Among the research tools: occupational stress scale - quality of career life scale - Zumba training program within the water medium, and among the statistical methods used: arithmetic mean - standard deviation - median - torsion coefficient - simple correlation coefficient - test "T" - improvement rates.

### Among the most important results:

- 1- The program using Zumba training inside the aquatic medium has a statistically significant positive effect at the level of (0.05) on the level of occupational stress among working women.
- 2- The program using Zumba training inside the aquatic medium has a statistically significant positive effect at the level of (0.05) on the level of quality of career life of working women.
- 3- There are improvement rates for the measurement of distance from the tribal in the level of occupational pressure, where the improvement rates ranged between (9.61%: 15.00%).
- 4- There are improvement rates for the measurement of distance from the tribal in the level of quality of career life under research, where the improvement rates ranged between (16.67%: 28.00%).

## فاعلية تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي في مواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة

### المقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر ممارسة النشاط البدني بصفة منتظمة وسيلة هامة، ومؤثرة من وسائل تحسن الصحة العامة للفرد علي المستوي البدني والوظيفي والنفسي، وهذا ما أشارت إليه نتائج العديد من الأبحاث والدراسات العلمية. فكما أنها تحسن من مستوي عناصر اللياقة البدنية والفسولوجية للممارسين، فأنها أيضاً تساعد في تفرغ التوترات، والإنفعالات التي تسببها أعباء الحياة في مختلف الظروف الحياتية.

وتعد تدريبات الزومبا **Zumba** أحد التدريبات الحديثة ذات الطابع اللاتيني الغير تقليدي، والتي ظهرت في كولومبيا في تسعينات القرن الماضي علي يد بيتوبريز **Beto Perez**، وهي تدريبات تتبع نظام العمل الهوائي، وتحظى بشعبية، وإقبال شديد بين أوساط السيدات الممارسات للنشاط البدني داخل مراكز اللياقة البدنية لما لها من أنواع وأساليب جديدة تشكل عامل جذب، وتشويق وتميز في أسلوب الأداء، وفي وقتنا المعاصر ظهر نوعاً جديداً من تدريبات zumba حقق إقبلاً شديداً علي ممارسته يطلق عليه الاكوا زومبا **Aquaa Zomba** وهي تدريبات تعتمد علي المزج بين الحركات الرياضية، وخطوات الرقص المتنوعة، مع المصاحبة الموسيقية التي تمتاز بالحماس والسرعة الإيقاعية.

(١٩: ١٣١ - ١٣٣)

وتعد الاكوا زومبا **Aquaa Zomba** نوع من أنواع تمرينات الزومبا التي تؤدي داخل الوسط المائي بمصاحبة الموسيقى، وهي مزيج من الحركات، والرقصات التي تؤدي معا بشكل انسيابي، ولها فوائد عديدة منها تنشيط الدورة الدموية، وتحسين التنفس كما أنها تساعد على تحسين الحالة النفسية حيث تخفف من حدة التوتر والانفعالات.(٢٧:٩١)

وتعرف ماري وآخرون **Mary, et., al** (٢٠١٢) الزومبا بأنها "نوع من أنواع التمرينات الهوائية Aerobic حركتها مستوحاة من حركات الرقص اللاتينية بمصاحبة الموسيقى المتنوعة، وتساعد على تحسين حالة الفرد البدنية والصحية والإجتماعية والنفسية".(٢٦:٤٩)

ويتفق كل من : روجرز **Rogers (٢٠١٠)** ، بولمان **Poelman (٢٠١٢)**، أندريا ونورم **Andrea & Norm (٢٠١٤)** علي أن التدريبات في الوسط المائي يلقي الجسم فيها مقاومة كبيرة من الماء بإعتبارها أسلوب لمقاومة العضلات العاملة من أجل تقوية حركات الرجلين، وتحسين القوة بالإضافة إلى تحسين الحالة المزاجية وكثير من النواحي النفسية للأفراد.  
 (٣٢ : ٦٧)(٣٠ : ٢٥٢)(١٨ : ٢٠٣)

فلكل بيئة عمل ظروفها الخاصة المميزة لها، والتي تجعلها إما أكثر تعرضاً للضغط أو أقل من ذلك، بناءً علي ما يتوفر فيها من عوامل مادية مناسبة أو غير مناسبة أو علاقات جيدة وحميدة كما أن إستمرار الضغط في ظروف معينة يمكن أن يؤدي إلي إختلال السلوك أو عدم التوافق، وبإستمرار الضغط يتبعه العديد من الإستجابات الجسمية والنفسية والوظيفية غير الصحية.(٣:٢٢٦)(٤:٣١)

ويشير **حمدي الفرماوى ورضا أبو سريع (٢٠١٥)** إلي وجود بعض المعوقات في بيئة العمل تؤدي إلي الإحساس بالقصور والعجز مما يترتب عليه الضغط النفسي، ويكون علي شكل ضعف في الدافعية، وعدم الرضا عن الوضع الذي يمر به الفرد، وهناك مستويات محددة للضغط تبدو مفيدة لنا نفسياً حيث أنها تضيف متعة للحياة، وتساعدنا علي التفكير السليم، أما عندما يذهب الضغط لأبعد من المستويات المثلي فذلك يؤدي إلي إستنفاد طاقاتنا النفسية.(٧:٢٥)

ويذكر **علاوي (٢٠٠٨)** أن هناك عاملين رئيسيين يؤديان إلي حدوث الضغوط المهنية، وهما زيادة الحمل الكمي، ويقصد به زيادة حجم وفترة العمل المطلوب إنجازه، ويرتبط ذلك بإنخفاض مستوى الدافعية، وتقدير الذات المنخفض، وذلك العمل لأكثر من فترة واحدة في اليوم الواحد طوال الأسبوع بدون إنقطاع، وزيادة الحمل الكيفي، ويقصد به زيادة شدة وصعوبة العمل المطلوب إنجازه نظراً لإدراك الفرد بعدم قدرته علي العمل، ويرتبط ذلك بالتوتر والإستثارة والقلق وإنخفاض الثقة بالنفس، وذلك لأن العمل يكون بصورة متكررة ومتقاربة، وكذلك عدم الإلتزام بفترات راحة كافية عقب الإنتهاء من عمل سابق.(١٣ : ١٥،١٦)

ويتفق كل من: **ديسلر Dessler (٢٠١١)**، **إيرين وهيسار Eren & Hisar (٢٠١٦)** علي أن جودة الحياة الوظيفية من المواضيع الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر علي الروح المعنوية للعنصر البشري وبالتالي علي أداء المؤسسة .

فالأفراد الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مميزة يكون لديهم أداء عالي، ولديهم القدرة على مساعدة المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وفي المقابل المؤسسات التي تسعى إلى الاهتمام بالعنصر البشري كونه يمثل أحد المؤثرات القوية التي تقوم عليها الميزة التنافسية بين تلك المؤسسات من خلال توفير برامج جودة حياة وظيفية تتسم بالجودة، والفاعلية للعاملين فإنها تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق الميزة التنافسية ، ومستوى عالي من الإنتاج.(١٧١:٢٤)(١١٢٤:٢٥)

وتكمن أهمية جودة الحياة الوظيفية في قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات، والاحتفاظ بها، وبناء قدراتها لخدمة أهدافها، وإستثمار الكفاءات ، والتي تعتبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل رضا الموظفين مما يحقق الأهداف التنظيمية للمؤسسة ، والقدرة على ربط الأهداف الشخصية للموظفين بأهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم، وتوفير بيئة عمل وسياسات وإجراءات عمل مناسبة للموظفين لزيادة الإنتاجية بالعمل والولاء ، والرغبة بالبقاء بالمؤسسة، مما يؤدي إلى جودة الإنتاج والخدمات المقدمة .(١٠:٥)(٢٣٥:١٦)

كما عرفت نورمالا Normala (٢٠١٠) جودة الحياة الوظيفية بأنها "مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف".(٧٥:٢٨)

وتشير الباحثة إلى أن المرأة هي نصف المجتمع الفعال فهي الزوجة والأم والأخت والبنيت فهي أكثر عرضه للمشكلات، والضغط النفسية نتيجة لكثرة المواقف، والمشكلات التي تفوق قدرتها، وتجعلها عاجزة عن إيجاد الحلول المناسبة لها، وبالتالي تؤثر على الحالة النفسية والمزاجية لها، ولذلك فتدريبات الزومبا في الوسط المائي قد تساعد مواجهة الضغوط المهنية بالعمل، وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال عمل الباحثة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية، وتعاملها مع العديد من الوظائف بالكلية لاحظت حجم الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق الموظفين بالكلية، وحجم المعاناة من الضغوط المهنية بجانب الضغوط الحياتية، والأسرية مما سبب شعور سلبي بجودة الحياة الوظيفية، وقلة إقبالهن علي ممارسة تدريبات اللياقة البدنية التي تتصف بالأداء البدني البسيط، والتي تؤدي بدون مصاحبة موسيقية، أو بإستخدام أنواع من الموسيقي التي تتناسب مع طبيعة السيدات العاملات، وأيضاً أثار إنتباه الباحثة أن الأداء

الوظيفي للعديد من موظفات الكلية يتسم بالفقر، وعدم الرغبة في المشاركة الإيجابية الفعالة أثناء دوام العمل. وهذا ما إسترعا إنتباه الباحثة في أنه قد يكون طبيعة الأعمال الملقاه علي عاتق هؤلاء السيدات الموظفات بالكلية قد يكون سبباً أساسياً في شعورهن بالإجهاد، وعدم إستجابتهن الفعالة مما قد يسبب إحساسهن بفقر الأداء، وإنخفاض جودة الحياة الوظيفية، وهذا ما دعا الباحثة إلي التفكير في استخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي، والتي تتسم بالتشويق، والاثارة، والتنوع الحركي، والموسيقي المتنوعة، وتتميز بأسلوب أداء له القدرة علي إخراج الإنفعالات، والتوترات والضغوط المهنية المصاحبة لمسؤوليات العمل وصولاً لتحقيق قدراً كبيراً من مستوى جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال ما أتيح للباحثة من دراسات علمية متخصصة في تدريبات الزومبا مثل دراسة كل من : دلسترات وآخرون **Delextrat ,et.,al** (٢٠١٥) (٢٣)، شاميك وديبالي **Shamika & Deepali** (٢٠١٩) (٣٣)، شيرين احمد (٢٠٢١) (١٢)، منال أحمد وآخرون (٢٠٢١) (١٥)، آية محمد (٢٠٢٢) (٤)، الشيماء السيد وسارة عاطف (٢٠٢٣) (٢)، ربحاب محمد (٢٠٢٣) (٩) لاحظت عدم وجود دراسة علمية واحدة - في حدود علم الباحثة - تناولت التعرف على فاعلية تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي في مواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة.

مما تقدم دفع الباحثة إلى دراسة فاعلية تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي في مواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية.

#### أهداف البحث :

- يهدف هذا البحث إلى وضع برنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي للمرأة العاملة ومعرفة تأثيره على ما يلي:
- ١- مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية).
  - ٢- مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي).

### فروض البحث:

- ١- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانيات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) لصالح القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لصالح القياس البعدي.
- ٣- توجد نسب تحسن للقياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة.

### مصطلحات البحث:

#### الزومبا Zumba:

هي "برنامج لياقة بدنية يعتمد على الرقص اللاتيني والتمارين الرياضية وهي عبارة عن مجموعة من الرقصات لكل رقصة تصميم معين على إيقاع الألحان اللاتينية". (٥٤:٢٦)

#### الوسط المائي Aquatic:

هو "وسط مغاير للوسط الذي يعتاد الفرد الرياضي عليه من حيث طبيعته والمقاومات التي يتعرض لها الجسم مما يتطلب التكيف معه". (٣:٢٢)

#### الضغوط Stress :

هي "حالة من عدم التوازن، والتي تنتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة والقدرة علي القيام بها وتؤدي إلي الشعور بعدم إمكانية إشباع الحاجة". (١٢٩:٦)

#### الضغوط المهنية Stress Professionalism:

هي "تلك الظروف المرتبطة بالعلاقات المتشابهة والمركبة بين الفرد وكل ما يحيط به وترابطهم معه العديد من العلاقات في محيط العمل، وما يرتبط بنوعية هذه العلاقات من عدم التقدير الكافي أو التشجيع والتحفيز المناسب". (٣٩:١٣)

### جودة الحياة الوظيفية **Quality of Work Life**:

هى " تحسين مناخ العمل بحيث تجعل العلاقات الشخصية والتكنولوجية والتنظيمية داخل المؤسسة أكثر فاعلية وهو ما يعمل على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين بها، وتحسين الصحة البدنية والنفسية لهم، وهو ما يساعد على تحسين إنتاجيتهم وجعل بيئة العمل أكثر جاذبية." (٥٥:٣٤)

### المرأة العاملة **Working women**:

هى " السيدة العاملة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية وتتراوح أعمارهن ما بين (٣٥-٤٧) سنة ويتصنفن بمستوى عال من الضغوط المهنية وإنخفاض فى الشعور بجودة الحياة الوظيفية." (تعريف إجرائي)

### الدراسات المرجعية:

١- دراسة **Delextrat ,et., al** وآخرون (٢٠١٥) (٢٣) وأستهدفت التعرف على تأثير (٨) أسابيع من تدريبات الزومبا لتحسين اللياقة الهوائية والنفسية للنساء الأصحاء، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي، وتكونت عينة البحث من عدد (٤٢) سيدة تتراوح أعمارهن من (٣٥-٤٠) عاماً تم تقسيمهن إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة قوام كل منها (٢١) سيدة ، ومن أدوات البحث : مقاييس نفسية، ومن أهم النتائج: يؤثر استخدام تدريبات الزومبا تأثيراً إيجابياً على اللياقة الهوائية والنفسية للنساء الأصحاء.

٢- دراسة **Shamika & Deepali** وديبالي (٢٠١٩) (٣٣) وأستهدفت التعرف على أثر تدريب الزومبا في إدارة التوتر لدى الطلاب، واستخدم الباحثان المنهج التجريبي على عينة مكونة من (٣٠) طالبا تم تقسيمهم إلى مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة قوام كل منها (١٥) طالباً ، ومن أدوات البحث : مقياس إدارة التوتر ، وأشارت أهم النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين القياسين البعدين للمجموعتين التجريبية والضابطة فى القدرة على إدارة التوتر لصالح المجموعة التجريبية.

٣- دراسة **شيرين احمد طه** (٢٠٢١) (١٢) وأستهدفت التعرف على تأثير تمارين الزومبا على خفض الشرح العصبى والإنهاك النفسى ومستوى تقييم الجملة الحركية للطالبات المتعثرات فى التمارين، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، على عينة قوامها (٢٠) طالبة بالفرقة الرابعة

بكلية التربية الرياضية بنات - جامعة الزقازيق يعانيين من الشره العصبى والإرهاك النفسى وزيادة الوزن وليس لديهن أى مشاكل صحية، ومن أدوات البحث : مقياس الشره العصبى - مقياس الإرهاك النفسى، ومن أهم النتائج: فاعلية برنامج تمارينات الزومبا فى خفض الشره العصبى والإرهاك النفسى لدى الطالبات.

٤- دراسة منال أحمد أمين وآخرون (٢٠٢١) (١٥) وأستهدفت التعرف على تأثير تدريبات الزومبا على الثقة بالنفس لدى المرأة المعنفة ، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي على عينة قوامها (٢٠) امرأة معنفة من قبل الزوج ، ومن أدوات البحث : مقياس الثقة بالنفس - برنامج تدريبات الزومبا ، ومن أهم النتائج: توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلى والبعدى فى الثقة بالنفس لصالح القياس البعدى.

٥- دراسة آية محمد (٢٠٢٢) (٤) وأستهدفت التعرف على تأثير تدريبات الزومبا على بعض المتغيرات البدنية والنفسية لدى المرأة المعنفة، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وأشتملت عينة البحث على عدد (١٠) سيدات تعانى من بعض المشاكل الأسرية، ومن أدوات البحث : الإختبارات البدنية - إختبارات نفسية - برنامج تدريبات الزومبا، ومن أهم النتائج: يؤثر برنامج تدريبات الزومبا تأثيراً إيجابياً على المتغيرات البدنية والنفسية لدة المرأة المعنفة.

٦- دراسة الشيماء السيد وسارة عاطف (٢٠٢٣) (٢) وأستهدفت التعرف على تأثير برنامج ترويحى رياضى بإستخدام (Aqua Zomba) على مستوى الاكتئاب وتحسين جودة الحياة لدى السيدات، واستخدمت الباحثتان المنهج التجريبي على عينة قوامها (٢٠) سيدة تتراوح أعمارهن ما بين (٤٥-٥٥) سنة، كمجموعة تجريبية واحدة، ومن أدوات البحث: مقياس الإكتئاب - مقياس وتحسين جودة الحياة، ومن أهم النتائج: توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسات القبلى والبعدية للمجموعة التجريبية فى مستوى الاكتئاب وجودة الحياة لدى السيدات لصالح القياسات البعدية.

٧- دراسة ریحاب محمد (٢٠٢٣) (٩) وأستهدفت التعرف على تأثير برنامج ترويحى باستخدام الزومبا لتخفيف بعض الضغوط النفسية لدي السيدات، واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي، وأشتملت عينة البحث على عدد (٣٠) سيدة تعانى من الضغوط النفسية، تم تقسيمهن إلى

مجموعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة قوام كل منها (١٥) سيدة، ومن أدوات البحث: مقياس الضغوط النفسية - برنامج تدريبات الزومبا، ومن أهم النتائج : فاعلية البرنامج الترويحي باستخدام الزومبا في خفض والتخفيف من درجة ومستوى الضغوط النفسية لدي السيدات.

### إجراءات البحث:

#### منهج البحث:

أستخدمت الباحثة المنهج التجريبي لمناسبته لطبيعة هذا البحث، متبعة التصميم التجريبي للمجموعة الواحدة باستخدام القياسات القبلية والبعديّة.

#### مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفات بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهن (١٥٠) موظفة في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من الموظفات اللاتي يتصفن بمستوى عال من الضغوط المهنية، ومستوى منخفض من جودة الحياة الوظيفية وفقاً للقياس السيكومتری ، وقد بلغ عددهن (٢٥) موظفة بنسبة مئوية قدرها (١٦.٦٧%) تتراوح أعمارهن ما بين (٣٥-٤٧) سنة ، كما تم اختيار عدد (١٠) موظفات بطريقة عشوائية كعينة إستطلاعية لتقنين الإختبارات النفسية قيد البحث. وتم حساب إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في معدلات النمو (السن - الطول - الوزن) ومستوى الضغوط المهنية، وجودة الحياة الوظيفية ، وقد تمت هذه القياسات بعد إجراء المعاملات العلمية للإختبارات قيد البحث، والجداول أرقام (١)(٢)(٣) توضح ذلك:

#### جدول (١)

إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث الأساسية في معدلات النمو (السن - الطول - الوزن)

ن = ٢٥

المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
السن	سنة	٣٩.٢٠	٢.٣٩	٣٨.٠٠	١.٥١
الطول	سم	١٦٠.٠٠	٧.١١	١٥٨.٠٠	٠.٨٤
الوزن	كجم	٧١.٤٠	٥.٩٤	٧٠.٠٠	٠.٧١

يتضح من الجدول رقم (١) أن جميع قيم معاملات الإلتواء إنحصرت ما بين  $(\pm 3)$  في معدلات النمو (السن - الطول - الوزن) مما يشير إلى إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث ، وخلوها من عيوب التوزيعات غير الإعتدالية.

## جدول (٢)

إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث في أبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة

ن = ٢٥

المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
الضغوط الإدارية	درجة	٦٢.٤٨	٤.١٩	٦١.٠٠	١.٠٦
الضغوط المادية والامكانات البشرية	درجة	٣٤.٠٠	٣.٦٢	٣٣.٠٠	٠.٨٣
الضغوط الاجتماعية	درجة	٣٢.٢٠	٣.٢٧	٣١.٠٠	١.١٠
الضغوط الشخصية	درجة	٢٥.٠٠	٢.٩٨	٢٤.٠٠	١.٠١
إجمالي المقياس	درجة	١٥٣.٦٨	١٤.٠٦	١٤٩.٠٠	١.٠٠

يتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع قيم معاملات الإلتواء إنحصرت ما بين  $(\pm 3)$  في مستوى الضغوط المهنية للمرأة العاملة، مما يشير إلى إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث ، وخلوها من عيوب التوزيعات غير الإعتدالية.

## جدول (٣)

إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث في أبعاد جودة الحياة الوظيفية

ن = ٢٥

المتغيرات	وحدة القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
القيادة ومشاركة العاملين	درجة	١٠.٨٠	٢.٣٨	١٠.٠٠	١.٠١
الترقية الوظيفية	درجة	١٣.٠٠	٢.٧١	١٢.٠٠	١.١١
التدريب والتعليم	درجة	١٢.٤٨	٢.٤٩	١٢.٠٠	٠.٥٨
الأجور والمكافآت	درجة	١٠.٦٠	٢.٥١	١٠.٠٠	٠.٧٢
ظروف العمل المادية	درجة	٧.٨٠	٢.٠٣	٧.٠٠	١.١٨
العلاقات الانسانية	درجة	١٠.٠٠	٢.٢٩	٩.٠٠	١.٣١
الاستقرار والأمان الوظيفي	درجة	١٠.٤٠	٢.٤١	١٠.٠٠	٠.٥١
إجمالي المقياس	درجة	٧٥.٠٨	١٦.٨٢	٧٠.٠٠	٠.٩١

يتضح من الجدول رقم (٣) أن جميع قيم معاملات الإلتواء إنحصرت ما بين  $(\pm 3)$  فى مستوى جودة الحياة الوظيفية ، مما يشير إلى إعتدالية توزيع أفراد عينة البحث ، وخلوها من عيوب التوزيعات غير الإعتدالية.

#### أدوات جمع البيانات:

أولاً: مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة: (إعداد الباحثة)

لبناء مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة أتبعته الباحثة الخطوات التالية:

#### ١- الإطلاع على الأطر النظرية الخاصة بالضغوط المهنية:

قامت الباحثة بالإطلاع على مجموعة من المراجع العلمية المرتبطة بموضوع البحث مثل

(٣)(٦)(٧)(١٣)(١٦).

#### ٢- الإطلاع على المقاييس المرتبطة بالضغوط المهنية:

قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من مقاييس الضغوط المهنية في كثير من مجالات

العمل كما يلي:

أ- مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الرياضية. إعداد/ الزهراء رشاد (٢٠٠٣) (١).

ب- مقياس الضغوط المهنية لأخصائى النشاط الرياضى. إعداد/ ناهد محمد (٢٠٠٣) (١٧).

ج- مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس. إعداد/ رشا بنت طلال (٢٠١٠) (٨)

هـ- مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداد/ ريم أحمد وسمر أحمد

(٢٠١٧) (١٠).

و- مقياس الضغوط المهنية للموظفين. إعداد/ سفيان سعود (٢٠٢١) (١١)

#### ٣- تحديد أبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

تم تصميم إستمارة لإستطلاع رأى الخبراء خاصة بالأبعاد المقترحة لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة ، وتم عرضها على مجموعة من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والقياس النفسى بالجامعات العربية (ملحق ١)، وذلك لإبداء الرأى حول الموافقة على وجود البعد أو حذفه، الموافقة على صياغة البعد أو تعديل صياغته، كفاية البعد للتعبير عن الموضوع، وقد جاءت الأبعاد الأولية للمقياس كما يلي:

- أ- البعد الأول: الضغوط الإدارية: ويقصد بها التخطيط، الرقابة، المتابعة، التوجيه، الترقيات، سير العمل وتقسيم العمل.
- ب- البعد الثاني: الضغوط المادية والامكانات البشرية : ويقصد بها المرتبات والمكافآت، البدلات والحوافز، كثافة الطلبة والجهد المبذول.
- ج- البعد الثالث: الضغوط الاجتماعية: ويقصد بها العلاقة بالرؤساء في العمل، والعلاقة بالزملاء في نفس المهنة، والعلاقة بالزملاء في التخصصات الأخرى، والعلاقة مع الطلبة والعلاقة مع العاملين.
- د- البعد الرابع: الضغوط البيئية: ويقصد بها طبيعة مكان العمل ومواصفاته من حيث أنه (صحي أو غير صحي)، تلوث الهواء، عوامل أمن وسلامة الموظف.
- هـ- البعد الخامس: الضغوط الشخصية: ويقصد بها الفروق الفردية والسمات الشخصية والعبء الزائد أو المنخفض، الطموح الوظيفي في العمل، إعداد وصقل مهني.
- والجدول رقم (٤) يوضح آراء الخبراء في أبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة، ونسبة الموافقة على كل بعد من أبعاد المقياس.

## جدول (٤)

آراء الخبراء في أبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة

ونسبة الموافقة على كل بعد من أبعاد المقياس ن = ٥

م	أبعاد المقياس	موافق على وجود البعد	غير موافق على وجود البعد	موافق على صياغة البعد	غير موافق على صياغة البعد	دمج بعد مع آخر	نسبة الموافقة على البعد
١	الضغوط الإدارية	٥	-	٥	-	-	١٠٠%
٢	الضغوط المادية والامكانات البشرية	٥	-	٥	-	-	١٠٠%
٣	الضغوط الاجتماعية	٥	-	-	-	-	١٠٠%
٤	الضغوط البيئية	٣	٢	٥	-	-	٦٠.٠٠%
٥	الضغوط الشخصية	٤	١	٥	-	-	٨٠.٠٠%

يتضح من الجدول رقم (٤) أن نسب إتفاق المحكمين لأبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة تراوحت ما بين (٦٠.٠٠% - ١٠٠%)، وأرتضت الباحثة نسبة ٨٠% فيما فوق لإختيار

البعد لذا تم الموافقة على (٤) أبعاد هي (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) وقد تم حذف بُعد الضغوط البيئية لخصوله على نسبة موافقة قدرها (٦٠%).

#### ٤- عبارات مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة:

من خلال قيام الباحثة بمراجعة الأطر النظرية، ومقاييس الضغوط المهنية النوعية تمكنت من صياغة الصورة الأولية لعبارات المقياس، والتي بلغت عدد (٦٣) عبارة تتدرج تحت (٤) أبعاد رئيسية هي:

البعد الأول: الضغوط الإدارية: ويتضمن هذا البعد (٢٥) عبارة.

البعد الثاني: الضغوط المادية والامكانات البشرية: ويتضمن هذا البعد (١٢) عبارة.

البعد الثالث: الضغوط الاجتماعية: ويتضمن هذا البعد (١٤) عبارة.

البعد الرابع: الضغوط الشخصية: ويتضمن هذا البعد (١٢) عبارة.

وقد راعت الباحثة في صياغة العبارات الأولية للمقياس الشروط التالية:

- مناسبتها لمستوى أفراد عينة البحث.
- وضوح الصياغة.
- الدقة العلمية.
- عدم احتمال الصياغة لأكثر من مدلول.

وتم عرض الصورة الأولية لعبارات المقياس (ملحق ٢) على مجموعة من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والقياس النفسي بالجامعات المصرية للتحقق من الصدق المنطقي، وكذلك بيان مدى إنتماء العبارات للبعد الخاص بها، وتحديد ميزان التقدير المناسب للمقياس، وقد تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٤٠% - ١٠٠%) حيث تم حذف عدد (٨) عبارات حصلت علي نسبة أقل من ٨٠% من إتفاق المتخصصين، فأصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٥٥) عبارة موضحة بملحق (٣) وموزعة كما يلي:

أ - الضغوط الإدارية: ويقصد بها التخطيط، والرقابة، والمتابعة، والتوجيه، والترقيات، وسير العمل، وتقسيم العمل، ويتضمن هذا البعد (٢٢) عبارة وأرقامها هي:

العبارات في اتجاه البعد هي: (٥ - ١٥ - ٢٥ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٤١ - ٤٧ - ٤٨ - ٥٠ - ٥٤ - ٥٦ - ٥٧).

العبارات عكس اتجاه البعد هي: (٦ - ١٤ - ١٦ - ٢٤ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩ - ٣٠ - ٣١ - ٣٢ - ٣٣ - ٣٤ - ٣٥ - ٣٦ - ٣٧ - ٣٨ - ٣٩ - ٤٠ - ٤١ - ٤٢ - ٤٣ - ٤٤ - ٤٥ - ٤٦ - ٤٧ - ٤٨ - ٤٩ - ٥٠ - ٥١ - ٥٢ - ٥٣).

ب - الضغوط المادية والامكانات البشرية : ويقصد بها المرتبات والمكافآت ، والبدايات والحوافز ، وكثافة الطلبة ، والجهد المبذول ، وطبيعة الدراسة، ويتضمن هذا البعد (١٢) عبارة وأرقامها هي :

العبارات فى اتجاه البعد هي : ( ٧ - ١٣ - ١٧ - ٢٩ - ٣٦ - ٣٧ - ٤٤ - ٥٥ - ٥٨ - ٥٩ ) .

العبارات عكس اتجاه البعد هي ( ٤ - ٢٣ ) .

ج- الضغوط الاجتماعية: ويقصد بها العلاقة بالرؤساء فى العمل، والعلاقة بالزملاء فى نفس المهنة، والعلاقة بالزملاء فى التخصصات الأخرى، والعلاقة مع الطلبة والعلاقة مع العاملين، ويتضمن هذا البعد (١٢) عبارة وأرقامها هي :

العبارات فى اتجاه البعد هي : ( ٢ - ٩ - ١١ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٣٠ - ٣٩ ) .

والعبارات عكس اتجاه البعد هي : ( ١ - ٣ - ١٠ - ٤٠ ) .

د - الضغوط الشخصية : ويقصد بها الفروق الفردية والسمات الشخصية والعبء الزائد أو المنخفض ، والطموح الوظيفى فى العمل ، وإعداد وصقل مهنى ، وصراع الدور (أى أن هناك تباين بين مطالب العمل ومعايير شخصية الفرد ، وغموض الدور ( أى عندما يكون الفرد غير متأكداً تماماً من المهنة الموكلة إليه فى العمل)، ويتضمن هذا البعد (٩) عبارة وأرقامها هي :

العبارات فى اتجاه البعد هي : ( ٨ - ١٩ - ٢٨ - ٣٨ - ٦١ - ٦٢ ) .

العبارات عكس اتجاه البعد هي : ( ٤٥ - ٥١ - ٥٢ ) .

طريقة تصحيح المقياس :

بعد تطبيق المقياس يتم الاستجابة على عبارات المقياس فى ضوء ميزان تقدير رباعى وذلك على النحو التالى :

العبارات ذات الاتجاه الايجابي للضغط وعددها (٣٨) عبارة :

- موافق بشدة ويقدر لها ( ٤ ) أربعة درجات .
- موافق ويقدر لها ( ٣ ) ثلاث درجات .
- غير موافق ويقدر لها ( ٢ ) درجتان .
- غير موافق بشدة ويقدر لها ( ١ ) درجة واحدة .

العبارات ذات الاتجاه السلبي للضغط ، وعددها (١٧) عبارة ، فتنعكس الدرجة وذلك على النحو التالي :

- موافق بشدة ويقدر لها ( ١ ) درجة واحدة .
- موافق ويقدر لها ( ٢ ) درجتان .
- غير موافق ويقدر لها ( ٣ ) ثلاث درجات .
- غير موافق بشدة ويقدر لها ( ٤ ) أربعة درجات .

المعاملات العلمية لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة:  
أ- معامل الصدق:

للتحقق من معامل صدق مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة أستخدمت الباحثة صدق الإتساق الداخلي حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠) سيدات من خارج العينة الأساسية للبحث، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للبعد الذي تمثله، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك، وأيضاً تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

#### جدول (٥)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس

الضغوط المهنية والدرجة الكلية له ن=١٠

رقم المفردة	قيمة "ر"	رقم المفردة	قيمة "ر"	رقم المفردة	قيمة "ر"
١	٠.٧١٥	٢٠	٠.٧١٢	٣٩	٠.٧٠٠
٢	٠.٦٨٢	٢١	٠.٧٠٣	٤٠	٠.٦٨١
٣	٠.٧٠٠	٢٢	٠.٦٩٩	٤١	٠.٧١٥
٤	٠.٧٠٣	٢٣	٠.٧١٥	٤٢	٠.٦٩١
٥	٠.٦٩٨	٢٤	٠.٧٠٢	٤٣	٠.٦٩٤
٦	٠.٧٠١	٢٥	٠.٦٩١	٤٤	٠.٧١١
٧	٠.٦٩٧	٢٦	٠.٧١٧	٤٥	٠.٧٠٣
٨	٠.٦٦٨	٢٧	٠.٦٩٧	٤٦	٠.٧٢١
٩	٠.٧١١	٢٨	٠.٦٩٤	٤٧	٠.٧٠١
١٠	٠.٧١٢	٢٩	٠.٦٦٦	٤٨	٠.٦٩١
١١	٠.٦٩٨	٣٠	٠.٧٠٠	٤٩	٠.٦٨٥
١٢	٠.٦٧٥	٣١	٠.٦٩٤	٥٠	٠.٦٧٨
١٣	٠.٧١١	٣٢	٠.٧١٠	٥١	٠.٦٩٥
١٤	٠.٦٩٥	٣٣	٠.٧١٢	٥٢	٠.٦٦٦

٠.٦٨١	٥٣	٠.٧٢١	٣٤	٠.٦٨٩	١٥
٠.٧٠٢	٥٤	٠.٦٨٥	٣٥	٠.٧٠٠	١٦
٠.٦٩٤	٥٥	٠.٧١٩	٣٦	٠.٧٠١	١٧
-	-	٠.٧١٠	٣٧	٠.٦٩٨	١٨
-	-	٠.٦٩٨	٣٨	٠.٦٦٦	١٩

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٥) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة والدرجة الكلية للمقياس، مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للمقياس.

### جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس

الضغوط المهنية والدرجة الكلية للبعد الذي تمثله

ن=١٠

الضغوط الشخصية		الضغوط الاجتماعية		الضغوط المادية		الضغوط الإدارية	
رقم المفردة	قيمة "ر"	رقم المفردة	قيمة "ر"	رقم المفردة	قيمة "ر"	رقم المفردة	قيمة "ر"
٠.٧٠٠	٨	٠.٦٩٧	١	٠.٧١٥	٤	٠.٧٠٦	٥
٠.٦٩١	١٩	٠.٦٨٥	٢	٠.٧٠١	٧	٠.٧١٩	٦
٠.٦٧٩	٢٨	٠.٧١١	٣	٠.٦٩٩	١٣	٠.٦٩٧	١٤
٠.٧٠٢	٣٨	٠.٧٠٠	٩	٠.٧١٢	١٧	٠.٧٠١	١٥
٠.٧١٤	٤٥	٠.٦٩٤	١٠	٠.٧١٠	٢٣	٠.٧١٢	١٦
٠.٦٩٨	٥١	٠.٦٦٦	١١	٠.٧٠٣	٢٩	٠.٧١١	٢٤
٠.٦٧٥	٥٢	٠.٧٠٣	٢٠	٠.٦٩٩	٣٦	٠.٦٩١	٢٥
٠.٧٠٠	٦١	٠.٧٠٠	٢١	٠.٦٩٦	٣٧	٠.٧٠٤	٢٦
٠.٦٩٤	٦٢	٠.٧١٤	٢٢	٠.٧١٤	٤٤	٠.٦٦٦	٣٢
-	-	٠.٧٠١	٣٠	٠.٦٨٥	٥٥	٠.٧١٥	٣٣
-	-	٠.٦٨٧	٣٩	٠.٧١٦	٥٨	٠.٧٠٠	٣٤
-	-	٠.٧٠٢	٤٠	٠.٧٠٠	٥٩	٠.٧١٠	٣٥
-	-	-	-	-	-	٠.٦٩٩	٤١
-	-	-	-	-	-	٠.٦٨٥	٤٣
-	-	-	-	-	-	٠.٦٩٣	٤٧
-	-	-	-	-	-	٠.٦٩٦	٤٨
-	-	-	-	-	-	٠.٧١٢	٤٩
-	-	-	-	-	-	٠.٧٠٠	٥٠

-	-	-	-	-	-	٠.٧١٣	٥٣
-	-	-	-	-	-	٠.٦٩٩	٥٤
-	-	-	-	-	-	٠.٦٦٦	٥٦
-	-	-	-	-	-	٠.٧١١	٥٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة والدرجة الكلية للبعد الذي تمثله مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للمقياس.

### جدول (٧)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس

الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس ن=١٠

م	الأبعاد	قيمة "ر"
١	الضغوط الإدارية	٠.٦٩١
٢	الضغوط المادية والامكانات البشرية	٠.٧٠٣
٣	الضغوط الاجتماعية	٠.٦٨٥
٥	الضغوط الشخصية	٠.٦٩٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة والدرجة الكلية للمقياس.

### ب- معامل الثبات:

قامت الباحثة بحساب معامل ثبات المقياس بإستخدام طريقة إعادة الإختبار ( Test Retest ) حيث تم تطبيق الإختبار علي عينة قوامها (١٠) موظفات من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، ثم أعيد تطبيق المقياس مرة أخرى بفاصل زمني قدره (١٠) أيام بين التطبيقين الأول والثاني، وتم حساب معامل الإرتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

## جدول (٨)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة

ن = ١٠

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	أبعاد المقياس
	ع	س	ع	س		
*.٧٨٥	٣.١٩	٦١.٠٠	٣.٢٨	٦١.٥٠	درجة	الضغوط الإدارية
*.٧٩٣	٢.٥٣	٣٣.٤٠	٢.٧٤	٣٣.٨٠	درجة	الضغوط المادية والامكانات البشرية
*.٧٧٧	٢.٤٨	٣١.٣٠	٢.٥١	٣١.٩٠	درجة	الضغوط الاجتماعية
*.٨٠١	٢.٠٣	٢٤.٥٠	٢.١٧	٢٤.٦٠	درجة	الضغوط الشخصية
*.٧٨٩	١٠.٢٣	١٥٠.٢٠	١٠.٧٠	١٥١.٨٠	درجة	إجمالي المقياس

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٨) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين نتائج التطبيقين الأول والثاني لمقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة مما يشير إلى ثبات المقياس.

## ثانياً: مقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين: ملحق (٤)

أعد هذا المقياس مغنوس دنيازاد وعقون شراف (٢٠٢١) (١٤) لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بالجامعة ، ويتكون المقياس من عدد (٧) أبعاد بإجمالي (٢٩) عبارة موزعة على البعد الأول: القيادة ومشاركة العاملين، ويتضمن عدد (٤) عبارات، والبعد الثاني: الترقية الوظيفية ويتضمن عدد (٥) عبارات، والبعد الثالث: التدريب والتعليم ويتضمن عدد (٥) عبارات، والبعد الرابع: الأجور والمكافآت ويتضمن عدد (٤) عبارات، والبعد الخامس: ظروف العمل المادية ويتضمن عدد (٣) عبارات، والبعد السادس: العلاقات الانسانية ويتضمن عدد (٤) عبارات، والبعد السابع: الاستقرار والأمان الوظيفي ويتضمن عدد (٤) عبارات، ويتم الإستجابة عليه وفقاً لميزان تقدير رباعي (موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة) علماً بأن الدرجة العظمى للمقياس (١١٩) درجة، والدرجة الصغرى (٢٩) درجة.

## المعاملات العلمية لمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين:

## أ- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن تختار الباحثة عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" حيث تم عرض المقياس على عدد (٥) من أساتذة علم النفس والصحة النفسية والقياس النفسي بالجامعات المصرية ملحق (١)، وقد أستجابت الباحثة

لآراء المحكمين ، وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة ، وهذا يشير إلى صدق المقياس لما وضع من أجله - بموافقة من المحكمين قدرها (١٠٠%) .

### ب- معامل الثبات:

قامت الباحثة بحساب معامل ثبات المقياس باستخدام طريقة إعادة الإختبار حيث تم تطبيق الإختبار علي عينة قوامها (١٠) موظفات من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، ثم أعيد تطبيق المقياس مرة أخرى بفاصل زمني قدره (١٠) أيام بين التطبيقين الأول والثاني، وتم حساب معامل الارتباط بين نتائج التطبيقين الأول والثاني، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

### جدول (٩)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس جودة الحياة الوظيفية للعاملين

$$n = 10$$

قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		وحدة القياس	أبعاد المقياس
	ع	س	ع	س		
*٠.٨١٩	٢.٢٤	١٠.٣٠	٢.١٩	١٠.٠٠	درجة	القيادة ومشاركة العاملين
*٠.٧٩٥	٢.٢٧	١٢.٩٠	٢.٣٣	١٢.٥٠	درجة	الترقية الوظيفية
*٠.٨٢٨	٢.١٥	١٢.٢٠	٢.٢١	١٢.٠٠	درجة	التدريب والتعليم
*٠.٨١٤	٢.١٨	١٠.٥٠	٢.١٦	١٠.٢٠	درجة	الأجور والمكافآت
*٠.٨٤٧	١.٩١	٧.٦٠	١.٨٣	٧.٥٠	درجة	ظروف العمل المادية
*٠.٨٣١	١.٨٧	٩.٩٠	٢.٠١	٩.٧٠	درجة	العلاقات الانسانية
*٠.٨٥٤	٢.٠٣	١٠.٠٠	٢.١٤	٩.٩٠	درجة	الاستقرار والأمان الوظيفي
*٠.٨٢٧	١٤.٦٥	٧٣.٤٠	١٤.٨٧	٧١.٨٠	درجة	إجمالي المقياس

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٠.٦٣٢

يتضح من الجدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين نتائج التطبيقين الأول والثاني لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بالجامعة مما يشير إلى ثبات المقياس.

### ثالثاً : الأجهزة والأدوات المستخدمة:

- جهاز الرستامير لقياس الطول الكلي للجسم بالسنتيمتر.
- ميزان طبي معاير لقياس الوزن بالكيلوجرام.
- حمام سباحة بأدواته.

تدريبات الزومبا في الوسط المائي:

أولاً : الهدف من البرنامج التدريبي:

- ١- تحسين مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانيات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) لدى المرأة العاملة باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي.
- ٢- تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لدى المرأة العاملة باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي.

ثانياً: أسس وضع البرنامج:

- ١- أن يحقق البرنامج الأهداف التي وضع من أجلها.
- ٢- البدء بالتمارين السهلة والمتدرجة من السهل إلى الصعب ومن البسيط إلى المركب حتى تشعر السيدات بالثقة بالنفس.
- ٣- استخدام الموسيقى عند تنفيذ تدريبات الزومبا حتى تشعر السيدات بالسعادة والسرور.
- ٤- أن يتناسب محتوى البرنامج مع الإمكانيات المادية والبشرية.
- ٥- مراعاة المرحلة السنوية والفروق الفردية.
- ٦- الإهتمام بتمارين الإطالة في بداية الوحدة التدريبية.
- ٧- أن تكون شدة التمرينات بسيطة ومتوسطة تتراوح من (٥٠% : ٧٠%) نظراً لطبيعة أفراد عينة البحث الأساسية.
- ٨- التنوع في تدريبات الزومبا لعدم الشعور بالملل.
- ٩- مراعاة عوامل الأمن والسلامة.

ثالثاً: مكونات حمل التدريب داخل البرنامج المقترح:

١- شدة الحمل:

يجب أن تتدرج تدريبات الزومبا في شدتها من الشدة الخفيفة إلى المتوسطة ، وفي كل مرحلة يتغير شكل التمرينات تبعاً للشدة ، ولذا حددت الباحثة شدة حمل التدريب عند البداية بـ ٥٠% من أقصى ما تتحمله السيدة، ولا تتعدى شدة الحمل في البرنامج التدريبي المقترح عن ٧٠%.

## ٢- حجم الحمل (التكرارات - المجموعات):

يتراوح حجم تدريبات الزومبا للسيدات ما بين (٦٠ ث - ٩٠ ث) فترة التكرار في المجموعة الواحدة ، وأن تتراوح المجموعات ما بين (٣ - ٤) مجموعات.

## ٣- فترات الراحة البيئية:

أشار العديد من الدراسات العلمية المتخصصة في تدريبات الزومبا (٢)،(٩)، (١٢)،(١٥) إلى أن تكون فترة الراحة حتى إستعادة الإستشفاء ، ولذا حددت الباحثة فترة الراحة بين المجموعات ما بين (٦٠ ث - ٩٠ ث).

## رابعاً: محتوى تدريبات الزومبا في الوسط المائي:

قامت الباحثة بتحديد محتوى البرنامج التدريبي بإستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي من خلال الإطلاع علي العديد من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة في تدريبات الزومبا (٢)،(٩)،(١٢)،(١٥) حيث توصلت الباحثة إلى مجموعة من تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي، وتم عرضها علي مجموعة من أساتذة التعبير الحركي بكليات التربية الرياضية ملحق(٥)، وذلك لتحديد أنسب التمرينات لمستوي أفراد عينه البحث الأساسية.

## خامساً : أجزاء الوحدة التدريبية اليومية:

### التهيئة البدنية العامة والخاصة: (١٥) ق

والهدف منه التهيئة الكاملة لأداء تمرينات الجزء الرئيسي في الوسط المائي، وقد راعت الباحثة في هذا الجزء أن يتم أداء مجموعة من التمرينات على الأرض ومجموعة أخرى في الوسط المائي حتى يتم تهيئة أربطة ومفاصل الجسم وإطالة العضلات العاملة، وكذلك تهيئة الجهازين الدوري والتنفسى.

### الجزء الرئيسي: (٢٥-٣٠) ق

يعتبر هذا الجزء من أهم أجزاء الوحدة التدريبية اليومية، ويحتوى على مجموعة من تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي لتحسين أبعاد مستوى الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية لدى السيدات العاملات بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية.

### الجزء الختامي: (٥) ق

وهذا الجزء يؤديه جميع أفراد عينة البحث الأساسية ، ويتضمن تمارين الإسترخاء و التهدئة داخل الماء لعودة الجسم للحالة الطبيعية.

### القياسات القبلية:

تم إجراء القياسات القبلية لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية و جودة الحياة الوظيفية ، في الفترة من ٢٠٢٤/١/٧ وحتى ٢٠٢٤/١/٩ .

### تطبيق تدريبات الزومبا في الوسط المائي:

قامت الباحثة بتطبيق محتوى البرنامج التدريبي بإستخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي (ملحق ٦) على أفراد عينة البحث الأساسية في الفترة من ٢٠٢٤/١/١١ وحتى ٢٠٢٤ /٣/٦ ، ولمدة (٨) أسابيع بواقع (٣) وحدات تدريبية في الأسبوع الواحد.

### القياسات البعدية :

بعد الإنتهاء من مرحلة تطبيق تدريبات الزومبا في الوسط المائي تم إجراء القياسات البعدية لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية في الفترة من ٢٠٢٤/٣/٧ وحتى ٢٠٢٤/٣/١٠ بنفس ترتيب وشروط القياسات القبلية.

### الأساليب الإحصائية قيد البحث:

- تم معالجة البيانات إحصائياً بإستخدام أساليب التحليل الإحصائي التالية:
- المتوسط الحسابي.
  - الإنحراف المعياري.
  - الوسيط.
  - معامل الارتباط البسيط.
  - نسب التحسن.
  - معامل الالتواء.
  - إختبار "ت".

عرض ومناقشة النتائج:

أولاً : عرض النتائج:

جدول (١٠)

دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث

الأساسية في مستوى الضغوط المهنية قيد البحث ن = ٢٥

قيمة "ت"	القياس البعدي		القياس القبلي		وحدة القياس	المتغيرات
	ع	م	ع	م		
*٤.٨١	٣.٢٦	٥٧.٠٠	٤.١٩	٦٢.٤٨	درجة	الضغوط الإدارية
*٣.٦٩	٢.٨١	٣٠.٢٠	٣.٦٢	٣٤.٠٠	درجة	الضغوط المادية والامكانات البشرية
*٤.٢٥	٢.٥٣	٢٨.٠٠	٣.٢٧	٣٢.٢٠	درجة	الضغوط الاجتماعية
*٣.١٧	٢.٢٩	٢٢.٦٠	٢.٩٨	٢٥.٠٠	درجة	الضغوط الشخصية
*٣.٩٨	١٠.٨٩	١٣٧.٨٠	١٤.٠٦	١٥٣.٦٨	درجة	إجمالي المقياس

\* دال عند مستوى ٠.٠٥

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٠٦٤

يتضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) لصالح القياس البعدي.



الشكل رقم (١)

دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث

الأساسية في مستوى الضغوط المهنية قيد البحث

## جدول (١١)

نسب تحسن القياس البعدي عن القبلي لأفراد عينة البحث  
الأساسية في مستوى الضغوط المهنية قيد البحث

المتغيرات	أفراد عينة البحث الأساسية		ن = ٢٥
	قبلي	بعدي	
الضغوط الإدارية	٦٢.٤٨	٥٧.٠٠	%٩.٦١
الضغوط المادية والامكانات البشرية	٣٤.٠٠	٣٠.٢٠	%١٢.٥٨
الضغوط الاجتماعية	٣٢.٢٠	٢٨.٠٠	%١٥.٠٠
الضغوط الشخصية	٢٥.٠٠	٢٢.٦٠	%١٠.٦٢
إجمالي المقياس	١٥٣.٦٨	١٣٧.٨٠	%١١.٩٥

يتضح من الجدول رقم (١١) أن نسب تحسن القياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية قيد البحث تراوحت ما بين (٩.٦١% : ١٥.٠٠%).

## جدول (١٢)

دلالة الفروق بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث  
الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث

ن = ٢٥

المتغيرات	وحدة القياس	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة "ت"
		ع	م	ع	م	
القيادة ومشاركة العاملين	درجة	١٠.٨٠	٢.٣٨	١٢.٦٠	١.٩٥	*٢.٩٩
الترقية الوظيفية	درجة	١٣.٠٠	٢.٧١	١٦.٠٠	٢.١٢	*٣.٧٣
التدريب والتعليم	درجة	١٢.٤٨	٢.٤٩	١٥.٤٠	١.٨٦	*٤.٢٥
الأجور والمكافآت	درجة	١٠.٦٠	٢.٥١	١٢.٤٨	٢.٠١	*٢.٨٧
ظروف العمل المادية	درجة	٧.٨٠	٢.٠٣	٩.٢٠	١.٧٤	*٢.٧٩
العلاقات الانسانية	درجة	١٠.٠٠	٢.٢٩	١٢.٨٠	١.٥١	*٣.٤٦
الاستقرار والأمان الوظيفي	درجة	١٠.٤٠	٢.٤١	١٢.٢٨	١.٦٩	*٣.١١
إجمالي المقياس	درجة	٧٥.٠٨	١٦.٨٢	٩٠.٧٦	١٢.٨٨	*٣.٣١

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ = ٢.٠٦٤ \* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول رقم (١٢) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة

العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لصالح القياس البعدى.



الشكل رقم (٢)

دلالة الفروق بين القياسين القبلى والبعدى لأفراد عينة البحث الأساسية فى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث

جدول (١٣)

نسب تحسن القياس البعدى عن القبلى لأفراد عينة البحث الأساسية فى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث

المتغيرات	أفراد عينة البحث الأساسية		ن = ٢٥
	بعدى	قبلى	
القيادة ومشاركة العاملين	١٢.٦٠	١٠.٨٠	%١٦.٦٧
الترقية الوظيفية	١٦.٠٠	١٣.٠٠	%٢٣.٠٨
التدريب والتعليم	١٥.٤٠	١٢.٤٨	%٢٣.٤٠
الأجور والمكافآت	١٢.٤٨	١٠.٦٠	%١٧.٧٤
ظروف العمل المادية	٩.٢٠	٧.٨٠	%١٧.٩٥
العلاقات الانسانية	١٢.٨٠	١٠.٠٠	%٢٨.٠٠
الاستقرار والأمان الوظيفي	١٢.٢٨	١٠.٤٠	%١٨.٠٨
إجمالى المقياس	٩٠.٧٦	٧٥.٠٨	%٢٠.٨٨

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن نسب تحسن القياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث تراوحت ما بين (١٦.٦٧% : ٢٨.٠٠%).

#### ثانياً : مناقشة النتائج:

أ- مناقشة نتائج الفرض الأول والذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) لصالح القياس البعدي".

أشارت نتائج الجدول رقم (١٠) والشكل رقم (١) إلى وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية لصالح القياس البعدي.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى فاعلية استخدام برنامج تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي في خفض مستوى الضغوط المهنية حيث تضمن البرنامج مجموعة من تقاوة تمرينات الزومبا، وتنفيذها داخل الوسط المائي، وهي بيئة رائعة للإسترخاء والتخلص من القلق والتوتر، كما أن تدريبات الزومبا تشتمل على حركات مختلفة لجميع أجزاء الجسم مصحوباً بمقطوعات موسيقية رائعة تعمل على خفض مستوى الضغوط المهنية حيث أن الملل يؤدي إلى خفض مستوى الاستثارة، ويقلل من الدافعية لديهن فيحدث القلق، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه بيريز **Perez** (٢٠٠٩) (٢٩) أن ممارسة تدريبات زومبا من (٢٠) إلى (٣٠) دقيقة، بمعدل (٣) مرات أسبوعياً تساعد على تنشيط القلب والرئتين، وتزيد من اللياقة العامة، وتجعل الدورة الدموية تتحرك بشكل أسرع، وممارسة تدريبات الزومبا لمدة ساعة تقضي على الإكتئاب، وهذا الأمر يساعد في الإحساس بالراحة والهدوء، والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية، ويقوى جسد الفرد الممارس لمقاومة الإجهاد والتعب، كما أن هذه التدريبات تقضي على التوتر لأنها تعتمد على الرقص والموسيقى.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: **دلسترات وآخرون Delextrat, et., al** (٢٠١٥) (٢٣)، **شاميك وديبالي Shamika & Deepali** (٢٠١٩) (٣٣)، **شيرين احمد**

(٢٠٢١) (١٢)، منال أحمد وآخرون (٢٠٢١) (١٥)، آية محمد (٢٠٢٢) (٤)، الشيماء السيد وسارة عاطف (٢٠٢٣) (٢)، ربحاب محمد (٢٠٢٣) (٩) على أن استخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي لها تأثير إيجابي دال إحصائياً في تحسين المتغيرات النفسية والاجتماعية للأفراد.

وفي هذا الصدد يشير باربرا وآخرون. **Barbara ,et.** (٢٠١٦) (٢١) أن تمارينات الزومبا نشاط رياضي جماعي، يمكن للشخص أن ينضم للمجموعة في أي وقت كان، وفي الواقع عادة ما تفيد الأنشطة الرياضية الجماعية الجسم فهي ترغم الشخص على الانخراط في بيئة اجتماعية ممتعة، كما أن تمارينات الزومبا تزيد الثقة بالنفس، وتحسن المزاج العام وتعمل على تهدئة الأعصاب، والتخلص من التوتر، والإكتئاب وبالتالي القدرة على مواجهة الضغوط المهنية، وتزيد من هرمون السعادة في الجسم.

### وبذلك يتحقق صحة فرض البحث الأول

ب - مناقشة نتائج الفرض الثاني والذي ينص على: "توجد فروق دالة إحصائياً بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لصالح القياس البعدي."

أظهرت نتائج الجدول رقم (١٢) والشكل رقم (٢) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين القياسين القبلي والبعدي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لصالح القياس البعدي.

وتعزى الباحثة التحسن في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد المجموعة التجريبية الواحدة إلى فاعلية استخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي بالأدوات وبدون أدوات حيث أهمية ممارسة تلك التمارينات في التأثير الإيجابي على النواحي النفسية والقدرة على مواجهة الضغوط المهنية، وبالتالي تتحسن القدرة على العمل، والتفاعل مع الزميلات داخل بيئة العمل وتوطيد العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل، فالرياضة تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على الاستقرار النفسي، والتنشيط الذهني والإنتاج الفكري، فهي تخفف من ضغوط الحياة اليومية، وتقلل من التوتر العصبي وتساعد علي الاسترخاء، وتكسبنا متعة وسعادة وراحة نفسية وثقة بالنفس وتحرراً من القلق والاكتئاب الأمر الذي

أسهم بشكل إيجابي في تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه : أيان وآخرون (Ayan, et., al) (٢٠١٧) (٢٠) بأن التدريبات داخل الوسط المائي لها تأثير فعال في تحسين بعض المتغيرات النفسية والصحة العقلية لمجموعة من السيدات يتمتعن بالصحة متوسط أعمارهن (٤٦) سنة، وهذا يعضد نتائج البحث بأن تدريبات الزومبا في الوسط المائي لها تأثير إيجابي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفات.

كما تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: دلکسترات وآخرون (Delextrat ,et.,al) (٢٠١٥) (٢٣)، شاميكاً وديبالي (Shamika & Deepali) (٢٠١٩) (٣٣)، شيرين احمد (٢٠٢١) (١٢)، منال أحمد وآخرون (٢٠٢١) (١٥)، آية محمد (٢٠٢٢) (٤)، الشيماء السيد وسارة عاطف (٢٠٢٣) (٢)، ریحاب محمد (٢٠٢٣) (٩) على أن استخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي لها تأثير إيجابي دال إحصائياً في تحسين المتغيرات النفسية والاجتماعية للأفراد.

### وبذلك يتحقق صحة فرض البحث الثاني

ج- مناقشة نتائج الفرض الثالث والذي ينص على: "توجد نسب تحسن للقياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية وجودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة".

أشارت نتائج الجدول رقم (١١) إلى أن نسب تحسن القياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى الضغوط المهنية قيد البحث تراوحت ما بين (٩.٦١% : ١٥.٠٠%).

كما أظهرت نتائج الجدول رقم (١٣) أن نسب تحسن القياس البعدي عن القياس القبلي لأفراد عينة البحث الأساسية في مستوى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث تراوحت ما بين (١٦.٦٧% : ٢٨.٠٠%).

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى التأثير الإيجابي لإستخدام تدريبات الزومبا في الوسط المائي مع أفراد المجموعة التجريبية الواحدة مما ساهم في التخلص من التوتر، والقلق وتحسين القدرة على الإسترخاء فتمكنت من مواجهة الضغوط المهنية داخل بيئة العمل ، كما أن إقامة العلاقات الاجتماعية

السليمة، والقدرة على التواصل مع زميلاتها أثناء التدريب وبعده، حيث أن تدريبات الزومبا تؤدي إلى تعديل الناحية المزاجية للسيدات، والمتعة من ممارسة التدريبات البدنية مع سماع مقطوعات موسيقية غاية في الجمال تمنح طاقات متجددة تساهم في تقوية الروابط الاجتماعية بين السيدات، كما أنها تقوي الصداقات بين السيدات وبعضهن بصورة جيدة ، الأمر الذي ينعكس على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه أندريا ونورم **Andrea & Norm** (٢٠١٤) (١٨) أن تمرينات الزومبا تساعد في إنتاج هرمون الأندروفين الذي يبعث الشعور الجيد وأنها تعالج نوبات اليأس والإحباط ، والقدرة على مواجهة الضغوط الحياتية والمهنية، وفي الغالب يتم دفع الأفراد للمشاركة في ممارسة تمرينات الزومبا للاستفادة من هذه الهرمونات.

### وبذلك يتحقق صحة فرض البحث الثالث

#### الاستخلاصات :

- ١- يؤثر البرنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي تأثيراً إيجابياً دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) على مستوى الضغوط المهنية (الضغوط الإدارية - الضغوط المادية والامكانات البشرية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط الشخصية) لدى المرأة العاملة.
- ٢- يؤثر البرنامج باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي تأثيراً إيجابياً دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) على مستوى جودة الحياة الوظيفية (القيادة ومشاركة العاملين - الترقية الوظيفية - التدريب والتعليم - الأجور والمكافآت - ظروف العمل المادية - العلاقات الانسانية - الاستقرار والأمان الوظيفي) لدى المرأة العاملة.
- ٣- توجد نسب تحسن للقياس البعدي عن القبلي في مستوى الضغوط المهنية تراوحت نسب التحسن ما بين (٩.٦١% : ١٥.٠٠%)،.
- ٤- توجد نسب تحسن للقياس البعدي عن القبلي في مستوى جودة الحياة الوظيفية قيد البحث تراوحت نسب التحسن ما بين (١٦.٦٧% : ٢٨.٠٠%)،.

#### التوصيات:

- في حدود عينة البحث وفي ضوء نتائجه توصي الباحثة بما يلي:
- ١- استخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائي لما لها من فاعلية في مواجهة الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المرأة العاملة بكلية العلوم والدراسات الإنسانية - جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية.

- ٢- نشر الوعي الثقافي بين السيدات العاملات بظورة الضغوط المهنية على الصحة النفسية لهن.
- ٣- الاهتمام بتطبيق المقاييس النفسية قيد البحث على السيدات العاملات ومعرفة مدى حالتهم النفسية ، والمشكلات التي يتعرضن لها حتى يتسنى لهن علاجها وتخفيفها بممارسة تدريبات الزومبا المتنوعة.
- ٤- اهتمام وسائل الإعلام بتوعية وتنقيف جميع فئات المجتمع باختلاف طبقاتهم ومستوياتهم بأهمية تدريبات الزومبا فى تحسين الجوانب النفسية والإجتماعية.
- ٥- توفير الإمكانيات الرياضية المختلفة بالمؤسسات الرياضية حتى يتسنى للسيدات العاملات وغير العاملات من ممارسة الأنشطة الرياضية التي تتفق مع ميولهن واحتياجاتهن.
- ٦- اجراء المزيد من البحوث التجريبية باستخدام تدريبات الزومبا داخل الوسط المائى على الصحة النفسية والإجتماعية لدى المرأة العاملة بالمملكة العربية السعودية.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- ١- الزهراء رشاد محمد (٢٠٠٣): "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدي معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمحافظة المنيا"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ٢- الشيماء السيد عبد المطيف ، سارة عاطف عبدالعال (٢٠٢٣) : "تأثير برنامج ترويحى رياضي بإستخدام (Aqua Zomba) على مستوى الاكتئاب وتحسين جودة الحياة

- لدى السيدات"، "مجلة بحوث التربية الشاملة، المجلد الثاني، للنصف الثاني، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الزقازيق.
- ٣- آمال عبد الرحمن محمد (٢٠٢٠): ضغوط الحياة العصرية والجروح النفسية، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- ٤- آية محمد عبد النعيم (٢٠٢٢): "تأثير تدريبات الزومبا على بعض المتغيرات البدنية والنفسية لدة المرأة المعنفة"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ٥- جاد الرب سيد محمد (٢٠١٨): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٦- حسين سلامة عبد العظيم، طه عبد العظيم حسين (٢٠٢٠): استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط ٢، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- ٧- حمدي الفرماوي، رضا أبو سريع (٢٠١٥): الضغوط النفسية، ط ٢، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ٨- رشا بنت طلال بن جميل حمدان (٢٠١٠): "ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- ٩- ریحاب محمد زكى (٢٠٢٣): "برنامج ترويجي باستخدام الزومبا لتخفيف بعض الضغوط النفسية لدى السيدات"، المجلة العلمية لعلوم الرياضة، المجلد (٣)، العدد (٤)، كلية التربية الرياضية، جامعة كفر الشيخ.

- ١٠- ريم أحمد إبراهيم وسمر أحمد شوقي (٢٠١٧) : " بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة"، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، المجلد (٧٩)، الجزء الأول، كلية التربية الرياضية بنين، جامعة حلوان.
- ١١- سفيان سعود (٢٠٢١): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية، والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر.
- ١٢- شيرين احمد طه (٢٠٢١): "تمرينات الزومبا وتأثيرها على خفض الشرح العصبي والإرهاك النفسى ومستوى تقييم الجملة الحركية لطالبات المتعثرات فى التمرينات"، مجلة تطبيقات علوم الرياضة، المجلد (٧)، كلية التربية الرياضية ، جامعة كفر الشيخ.
- ١٣- محمد حسن علاوي (٢٠٠٨): سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ١٤- مغنوس دنيا زاد ، عقون شراف (٢٠٢١): " قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير بجامعة قسنطينة"، مجلة جديد الاقتصاد، المجلد (١٦)، العدد (١).
- ١٥- منال أحمد أمين ، أحمد محمود حسن، آية محمد عبدالنعم (٢٠٢١): " تأثير تدريبات الزومبا على الثقة بالنفس لدى المرأة المعنفة"، مجلة علوم الرياضة، المجلد (٨)، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.
- ١٦- مؤيد سعيد السالم (٢٠٠٩): إدارة الموارد البشرية المعاصرة - مدخل استراتيجي تكاملي ، دار إثراء للنشر، عمان.

١٧- ناهد محمد حسن (٢٠٠٣): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى

أخصائى النشاط الرياضى بجامعة المنيا"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية

،جامعة المنيا.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 18-Andrea. Bates & Norm Hanson (2014):** Aquatic exercise therapy  
A.E.Tconsulting Kelowna,British Columbia London.
- 19-Anne A. Delextrat, Sarah Warner, Sarah Graham, Emma Neupert (2016):** An 8-Week Exercise Intervention Based on Zumba Improves Aerobic Fitness and Psychological Well-Being in Healthy Women, JPAH Volume 13, Issue 2, February, 2016, 13,p., 131 – 139
- 20-Ayan, C., Carvalho, P., Varela, S., & Cancela, J. M. (2017):** Effects of Water-Based Exercise Training on the Cognitive Function and Quality of Life of Healthy Adult Women . Journal of Physical Activity and Health, p.,1-21. Doi :10.1123/jpah.2017-0036.
- 21-Barbara, et.,al (2016):**Health Benefits of Zumba® fitness training ,Sport and ExerciseMedicine Division, Department of Medicine, University of Padova,Italy, Available online 16 June.
- 22-Benedicet. Konzen, M., 2020:** Assistant professor, Department of palliative care and Rehabilitation medicine, university of Texas, M.D. Anderson cancer center, Houston, Texas.
- 23-Delextrat, S., Sarah, G., & Emma, N.,(2015):** An 8-week exercise intervention based on zumba improves aerobic fitness and psychological well – being in healthy women, JPAH Vol., 13, Issue 2.
- 24-Dessler, G., (2011):** Human resource management .(13th Ed). India: Publishing as Prentice Hall.
- 25-Eren, H., & Hisar, F., (2016):** Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. International Journal of Human Sciences, 13,(1), p., 1123-1132.
- 26-Mary, L, Johnp, S., Carl, F., Richard, M., Jose, R. (2012):** Zumba: Sure It's Fun But It Effective?" Fitness Research, ACE Certified News, p.,49-63.
- 27 -Michelle Medlock (2020):** Zumba Fitness, New York.

- 28-Normala, D., (2010):** Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. International journal of business and management, 5,(10), p.,75.
- 29-Perez, B., & Greenwood-Robinson, M. (2009):** Zumba: Ditch the workout, join the party! The Zumba weight loss program. New York, NY: Maggie Greenwood-Robinson.
- 30-Poelman , E., (2012):** Amiciero Pj and Goram MI ,endurance Exercises Inageing Humans : Effects on energy Metabolism Exercise Sport Science Reviews.
- 31-Resse.S.,(2010):** Teatcher Job satisfaction and Job Stress of Urban Secondary school , Physical Education teachers , Dis , Abs , Inter , 47,(1).
- 32-Rogers,M., (2010):** Changes in skeletal muscle with aging : effects of exercises training and sports science reviews.
- 33-Shamika Vast, & Deepali N. Hande (2019):** Impact of Zumba Training in Stress Management among studentsm International Journal of Scientific Development and Researchm , Vol., 4, Issue 5.
- 34-Suyantiningsih , et., al (2018):** Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Job Performance among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia ,Journal of Economics and Sustainable Development, 9,(6),p.55.