

الأمن النفسي وعلاقته بالكفاءة الإدارية
للأم العاملة

نجلاء فاروق الحلبي

قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة
طنطا



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد الثالث - العدد الأول - مسلسل العدد (٥) - الجزء الثاني، يناير ٢٠١٧

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

JSROSE@foe.zu.edu.eg

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail

الأمن النفسي وعلاقته بالكفاءة الإدارية للأم العاملة

نجلاء فاروق الحلبي

قسم الاقتصاد المنزلي - كلية التربية النوعية - جامعة طنطا

الملخص:

أن الأمن النفسي من المتطلبات الأساسية للصحة النفسية التي يحتاج إليها الفرد كي يتمتع بشخصية متزنة ومنتجة حيث أنه لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي، في المقابل يؤثر بانخفاض معدل الأمن النفسي على الاطمئنان بصورة مباشرة على الصحة النفسية للأفراد ومن ثم على أدائهم لأعمالهم. وان الاضطرابات النفسية الشائعة لدى المرأة العاملة من أكثر المواضيع الواردة في عصرنا الحالي مع تقدم عجلة التنمية ودخول المرأة لسوق العمل وتضارب الآراء حول مقدرتها على التوفيق بين عملها الخارجي والداخلي وكيفية إدارتها لكل منهما وتأثيره على كفاءة أدائها على الصعيدين، ولأن كثرة الأدوار والضغوط لها تأثير نفسي ينعكس على أداء المرأة العاملة نسعى هنا لدراسة الأمن النفسي للمرأة العاملة وارتباطه بمدى كفاءة أدائها ويهدف البحث الحالي لدراسة الأمن النفسي وعلاقته بالكفاءة الإدارية للأم العاملة، ولقد تكونت عينة البحث من عينة غرضية قصدية قوامها ٣١٢ واشترطت في عينة البحث أن تكون أم عاملة واستخدمت استمارة البيانات العامة لتحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة واستبيان يقيس الأمن النفسي واستبيان يقيس الكفاءة الإدارية للأم العاملة (إعداد الباحثة).

وأُسفرت نتائج البحث على أنه:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة للأمن النفسي تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة تقيس الكفاءة الإدارية للأم العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والكفاءة الإدارية للأم العاملة.

المقدمة ومشكلة البحث:

يعد الأمن النفسي من أهم أنواع الأمن بالنسبة للإنسان، وهو شعور يسمح للفرد بإقامة واحتفاظ بعلاقات متزنة مع اناس ذوي أهلية انفعالية في حياته، كأفراد أسرته وأصدقائه ويعتبر نقبضا للوحدة النفسية المتمثلة في التهديد والخوف وهو خطر داخلي يستشعره الفرد بدرجة أكبر من الآخرين **لافي العازمي (٢٠١٤)**. والتغير السريع في المنظمات هو السمة الواضحة لهذا العصر لذا فإن النتيجة الحتمية لذلك هو ما يتعرض له العاملون بمستويات متفاوتة من الضغوط والتوترات التي تترك آثارها النفسية والاجتماعية على كل من الفرد والمنظمة والمجتمع، وبما أن الإنسان في بيئته الخارجية يتعرض لضغوط متباينة بالإضافة إلى ضغوط بيئة العمل الداخلية التي تزخر بالمصادر المتنوعة التأثير على الفرد، وهي بالتالي تولد نتائج سلبية على الفرد تنعكس أحيانا على العمل ذاته **علي النوشان (٢٠٠٣)**. ومن أبرز التغيرات التي شهدتها المجتمعات الحديثة التغير في البيئة الاجتماعية الذي يتجلى بشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة **عائشة بوبكر (٢٠٠٧)**. فهي دائما ما تواجه ضغوطات من المجتمع و المحيط الذي حولها لتقوم بواجبها كزوجة وأم على أكمل وجه مما يهدد أمنها النفسي وقد يدفعها لترك عملها، لذلك من الضروري وجود موازنة بين العمل والمنزل بحيث تكيف المرأة نفسها لكي تتجح على الصعيدين الأسري والوظيفي **(Jayita P. and Murali P. (2009)**.

وأظهرت الدراسة التي أعدتها شركة ريجس العالمية أن بعض أصحاب العمل يشعرون بالقلق لأنّ الأمهات العاملات قد لا يظهرن التزاماً ومرونة مثل باقي الموظفين، أو قد يضطرن إلى ترك العمل بعد التدريب بوقت قصير من أجل إنجاب طفل آخر **بادي البدراني (٢٠١٤هـ)** وأوضح تقرير اقتصادي أن عدد العاملات في القطاع الخاص شهد خلال الثلاثة أعوام الماضية تزيادا ملحوظا في عدد من المهن والمجالات الإدارية **سالم كنعان (٢٠١٤هـ)**. فالأم العاملة من أكثر المواضيع إثارة للجدل فقد أشار **علاء الدين كفاي (٢٠٠٥)** إلى أن: أصبح للمرأة دور آخر غير دور الزوجة ودور الأم. وقد انعكس هذا التغير على حياة الأسرة وتبعه أيضا ميل الأسرة إلى إنجاب عدد أقل من الأولاد. ويمكن لهذه الضغوط الاجتماعية أن تلعب دوراً سلبياً في الصحة النفسية للمرأة العاملة **حسان المالح (٢٠٠٠)**.

وقد ذكرت وفاء خويطر (٢٠١٠) أن الأمن النفسي من الحاجات المهمة والضرورية التي لا بد من إشباعها لدى الأفراد. وأكد لافي العازمي (٢٠١٤) أن الحاجة إلى الأمن ذات شقين الأول الأمن المادي والذي يتمثل في إشباع حاجاته الأولية من الطعام والشراب وغيرها والأمن المعنوي ويتمثل في إحساس الفرد بالأمن والطمأنينة والرضا وعدم التوتر والسعادة وبعد الأمن النفسي من الحاجات الضرورية التي يسعى الفرد لبلوغها فهي مصدر أهدافه وطموحاته وتزيد كذلك من تفاعله مع المجتمع ليستقر نفسياً وإذا لم تشبع هذه الحاجة فإن ذلك يشعر الفرد بالتهديد وعدم القدرة على تحقيق الذات. ويحتاج كافة الأفراد أن يكون هذا المفهوم - مفهوم الذات - لديهم إيجابياً ومرتفعاً فصورة الفرد عن ذاته وتقديره لها واحترامه لها يؤثر في سلوكه الاجتماعي وأدائه المهني، ويجعل لدى الأفراد تقديراً إيجابياً لذواتهم وأن الأمن النفسي من المفاهيم الأساسية في علم النفس ويرتبط بالأمن الاجتماعي والصحة النفسية ارتباطاً موجباً.

وقد أكدت أمينة شحري (٢٠١٣) على أن الأمن النفسي من المتطلبات الأساسية للصحة النفسية التي يحتاج إليها الفرد كي يتمتع بشخصية متزنة ومنتجة. وذكر ماجد السهلي (٢٠٠٧) أنه لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي، في المقابل يؤثر بانخفاض معدل الأمن النفسي على الاطمئنان بصورة مباشرة على الصحة النفسية للأفراد ومن ثم على أدائهم لأعمالهم. وقد أشار نبيل النجار (٢٠١٠) إلى نتائج إحدى التجارب التي قام بها التون عام ١٩٢٤ عن علاقة العوامل النفسية بكفاءة الأداء الإداري (أثبت أن العوامل النفسية والاجتماعية داخل العمل تلعب دور أساسي كمحدد لسلوك الفرد). ويشير الدكتور حسن المالح - استشاري الصحة النفسية - إلى الاضطرابات النفسية الشائعة لدى المرأة العاملة، ويقول: لا يمكننا أن نقول إن هناك اضطرابات خاصة تصيب هذه الفئة من النساء من دون غيرهن، وبشكل عام فإن العمل يساهم في تحسن الصحة النفسية للمرأة، نظراً لإيجابيات العمل المتعلقة بالاستقلالية وتحقيق الذات صحيفة الاتحاد (٢٠١٢). لذلك فإن كثرة الضغوط تمثل أحد مصادر الضغوط النفسية التي يتعرض لها الموظف وخاصة المستويات العليا، ولا تقتصر على التنظيم فقط ولكنها تضم أدوار ذات طبيعة اجتماعية وعائلية. ([HTTP://JOBPSYCHO57.FR.GD](http://JOBPSYCHO57.FR.GD)). والجدير بالذكر أنه رغم الاهتمام المتزايد بالآثار السلبية للضغوط، إلا أن جميع نتائجها ليست بالضرورة سلبية أو ضارة، فقد تدفع الفرد نحو الإنجاز والتفوق وتكون حافزاً له لتحقيق أهدافه وتحفزه

للعمل، لاعتقاد الفرد أنها أساس وجوده. (WWW.HRDISCUSSION.COM) فخرج المرأة للعمل قد يرتبط بظروف مادية لها علاقة بمستقبل الأبناء. ولقد أشارت أماني الكحلوت (٢٠١١) لاشك أن الإنسان يسعى جاهدا إلى بذل أقصى ما يستطيعه لتنشئة أبناءه في أجواء إيجابية لتجنبهم المعاناة وقسوة الظروف وتوفر لهم سبل العيش التي تلبى حاجات نموهم النفسية والاجتماعية. وعلى الرغم من أهمية العمل بالنسبة للمرأة إلا أن العمل الأحب لقلب المرأة هو القيام بمهامها المنزلية ودورها كأم وزوجة تكون أكثر تفاني وراحة بما أنها تقوم بدورها الطبيعي، بينما دورها كموظفة مرهق أكثر بالنسبة لها من حيث كثرة المتطلبات والضغوطات الوظيفية (Barnett 2004).

ومن هنا مشكلة الدراسة تتبلور في الإجابة على الأسئلة التالية: هل هناك علاقة بين الأمن النفسي والكفاءة الإدارية للأمهات العاملات؟ وما هي العوامل التي تؤثر في الأمن النفسي للأم العاملة؟ وما هي العوامل التي تؤثر في كفاءة الأداء الإداري للأم العاملة؟

أهداف البحث :

يهدف البحث بشكل رئيسي إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي وكفاءة الأداء الإداري للأم العاملة :

١- العوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأم العاملة.

٢- العوامل المؤثرة على الأمن النفسي للمرأة العاملة.

أهمية البحث:

١. تنمية الوعي للأمن النفسي للمرأة العاملة.

٢. إلقاء الضوء والتركيز على حجم المشكلة.

٣. تنمية الوعي لما تتعرض له الأم العاملة من ضغوط نفسية.

٤. أهمية الكفاءة الإدارية للأم العاملة.

٥. إضافة لمكتبة إدارة المنزل والمؤسسات.

فروض البحث :

١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استبيان الأمن النفسي للأُم العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - الدخل).
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استبيان الكفاءة الإدارية للأُم العاملة تبعاً لمتغيرات الدراسة (العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - الدخل).
٣. توجد علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والكفاءة الإدارية للأُم العاملة.
٤. تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الأمن النفسي.
٥. تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأُم.
٦. تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور الأمن النفسي من قبل أفراد عينة البحث.

الأسلوب البحثي:

أولاً: منهج البحث :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي وهو كل منهج يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها صالح العساف (٢٠٠٦).

ثانياً: عينة البحث :

تكونت عينة البحث من عينة غرضية قصدية قوامها ٣١٢ أم عاملة من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة من منطقة المدينة المنورة ومكة المكرمة، وتم توزيع أدوات البحث في صورتها النهائية خلال الفترة الواقعة ما بين ١٢-٢/٢٠١٥ (أي استغرقت فترة جمع البيانات حوالي شهرين).

ثالثاً: أدوات البحث :

١. استمارة البيانات العامة لتحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة (إعداد الباحثة).
٢. استبيان الأمن النفسي (إعداد الباحثة).
٣. استبيان الكفاءة الإدارية للأُم العاملة (إعداد الباحثة).

إعداد و بناء أدوات البحث:

١. استمارة البيانات العامة لتحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي:تضمنت بيانات عن العمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة والدخل (الراتب).
٢. استبيان الأمن النفسي: أعد هذا الاستبيان في ضوء الإطار النظري للدراسة وفي ضوء التعاريف الإجرائية للبحث، واشتمل هذا المقياس في صورته النهائية على (١٥) عبارة سلبية و(٢٥) عبارة إيجابية، واشتمل على ثلاث محاور يصف الأمن النفسي بجوانبه الرضا عن الحياة ١٥ عبارة والطمأنينة ١٥ عبارة والاستقرار الاجتماعي ١٠ عبارات لدى الأم العاملة.
٣. المحور الأول الرضا عن الحياة وأشتمل على ١٥ عبارة ١٠ عبارات موجبة و ٥ سالبة وكانت عبارات الرضا عن الحياة بخصوص الرضا عن الراتب عن العمل ومناسبته للراتب وعن تقدير الآخرين وخصوصا الزوج والرضا عن سلوك الابناء وتحملهم للمسئولية وكذلك كسب رضا الناس وحبهم ومساندتهم.
٤. بالنسبة لمحور الطمأنينة اشتمل على ١٥ عبارة ١٠ موجبة و ٥ سالبة كانت بخصوص الطمأنينة من خلال الموازنة بين العمل والبيت،الاحساس بالطمأنينة من مواكبة الراتب للالتزامات المطلوبة الثقة بالنفس والقدرات وبالنسبة لمحور الاستقرار الاجتماعي اشتمل على ١٠ عبارات ٥ موجبة و ٥ سالبة من حيث الشعور بالتقبل والحب وعلاقات المودة والشعور بالسلامة وحب الآخرين والتفاؤل وتوقع الخير والشعور بالهدوء والارتياح والاستقرار والمواجهة الواقعية للأمور تحددت الإجابة وفق ثلاث خيارات (غالبا -أحيانا -نادرا) وعلى مقياس متصل (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب للإجابة على العبارات موجبة الصياغة ودرجات (١،٢،٣)على الترتيب للإجابة على العبارات سالبة الصياغة.
٥. استبيان الكفاءة الإدارية للأم العاملة: يتضمن هذا الاستبيان في صورته النهائية على (١٤) عبارة سلبية و(٢٦) عبارة إيجابية موزعة على (٦) محاور، واشتمل كل محور على مجموعة من العبارات تصف الكفاءة الإدارية للأم العاملة وتحددت الإجابة وفق ثلاث خيارات (غالبيا، أحيانا، نادرا) وعلى مقياس متصل (١ ، ٢ ، ٣) على الترتيب للإجابة على العبارات موجبة الصياغة

ودرجات (٣،٢،١) على الترتيب للإجابة على العبارات سالبة الصياغة، وتتمثل محاور المقياس فيما يلي:

المحور الأول: تحديد الأهداف:

يتضمن هذا المحور (٦) عبارات (٥) إيجابية و(١) سلبية تقيس مدى صعوبة تحديد الأهداف ووجود قائمة للأهداف البعيدة

المحور الثاني: اتخاذ القرارات:

يتضمن هذا المحور (٧) عبارات منها (٥) إيجابية و(٢) سلبية تقيس الفترة الزمنية لاتخاذ قراراتك وامتلاكك للمعلومات الكافية عن الموضوع المراد اتخاذ القرار بشأنه والتجهيز المسبق للقرارات البديلة.

المحور الثالث: التخطيط:

يتضمن هذا المحور (٧) عبارات منها (٥) إيجابية و(٢) سلبية تقيس مدى اهتمامك للتخطيط وأثره على كفاءة الأداء.

المحور الرابع: التنفيذ:

يتضمن هذا المحور (٧) عبارات منها (٤) إيجابية و(٣) سلبية تضمنت مدى صعوبة التنفيذ وأثر المرونة عليها.

المحور الخامس: التنظيم:

يتضمن هذا المحور (٧) عبارات منها (٥) إيجابية و(٢) سلبية اشتملت على أهمية التنظيم برأيك وأثره على عملك.

المحور السادس: التقييم:

يتضمن هذا المحور (٦) عبارات منها (٣) إيجابية و(٣) سلبية تقيس مدى اهتمامك لمرحلة التقييم ومدى تقبلك لتقييم الآخرين لعملك.

رابعاً: مصطلحات البحث والتعاريف الإجرائية:

(أ) الأمن النفسي (Psychological Security):

وعرفه عبد الفتاح العيسوي (٢٠١٠) بأنه حاجة الإنسان للعيش في سلام عقلي ونفسي وللتحرر من التهديد والتوتر والقلق وإلى الشعور بأنه محبوب ومقدر من قبل زملائه و رؤسائه في العمل. وقد عرفه زهير شاكر (٢٠١٤) بأنه مفهوم معقد نظراً لتأثره بالتغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية السريعة والمتلاحقة في حياة الإنسان فدرجة شعور المرء بالأمن النفسي ترتبط بحالته الصحية وعلاقته الاجتماعية ومدى إشباعه لدوافعه الأولية والثانوية. ويعرفه صالح بأنه علاقة ديناميكية بين الفرد و البيئة تتضمن نمط معين لاستجابات متعلمة نتيجة وجود حالة توتر ونزول هذه الحالة بإشباع هذا الدافع أو اختزاله (سهام زايد، ٢٠٠٧).

ويعرف إجرائياً:

بأنه حاجات ودوافع أساسية يحتاج لها الفرد ليشعر بذاته وقدراته و بالأمن من أي تهديد داخلي أو خارجي، ويحتاج الفرد لإشباع هذه الدوافع للحفاظ على أداءه الفعال.

(ب) الكفاءة الإدارية (Administrative Efficiency):

عرفه أحمد الكردي (٢٠١٠) بأنه أداء الأعمال بطريقة صحيحة و أيضاً تحقيق أعلى منفعة مقابل التكاليف، وأن تحصل على أعلى ما يمكن من الهدف الذي تسعى إليه. وعرفه أحمد حسنين (٢٠١٤) بأنه السلوكيات اللازمة لتحقيق المستوى المطلوب من الأداء، وهذا يشير إلى جانب الأداء من الكفاءات المحددة من خلال قياس مستوى المدخلات (معارف مهارات وقدرات، وصفات، ودوافع وسلوكيات) يتم تقييمها من خلال تحليل المخرجات (في صورة سلوك حقيقي ونتائج). وقد عرف أيضاً بأنه القدرة للتوصل إلى نتيجة أو حل فعال عن طريق استخدام الموارد المتاحة بمنطقية ومثالية (Márcio Amaral, 2011).

وتعرف إجرائياً:

بأنها الجودة المتوقعة في أي وظيفة (سواء كانت وظيفة خارجية بمقابل مادي أو الوظيفة الفطرية كأم وزوجة) بتطبيق مراحل العملية الإدارية في هذه الوظيفة للوصول لأفضل النتائج المطلوبة.

(ج) الأم العاملة (Working Mother):

هي المرأة التي لديها وظيفة بدوام كامل بالإضافة لعائلة (financial-dictionary. thefreedictionary.com) وتعرفه سامية العارفي (٢٠١٢) هي الأم التي تتحمل مسؤولية القيام بعمل خارج المنزل، في أي مؤسسة، بمقابل أجر ما، تسعى من خلاله للرفع من المستوى المعيشي لأسرتها وكذا الاستقلال اقتصاديا عن زوجها. وعرفته هلا السبيعي (٢٠٠٣) هي أم تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة.

وتعرف إجرائيا:

بأنها ربة البيت المتزوجة ولها أطفال، تقوم بعمل خارج المنزل وبساعات محددة مقابل أجر مادي.

خامسا: المعاملات الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم تفرغها في كشوفات خاصة وتم تحصيلها وإجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

النتائج تحليلها وتفسيرها :

الصدق والثبات:

استبيان الأمن النفسي :

صدق الاستبيان :

يقصد به قدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه.

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الرضا عن الحياة، الطمأنينة، الاستقرار الاجتماعي) والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١): قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (الرضا عن الحياة، الطمأنينة، الاستقرار الاجتماعي) والدرجة الكلية للاستبيان.

الدالة	الارتباط	
٠.٠٠١	٠.٩٤٠	المحور الأول : الرضا عن الحياة
٠.٠٠١	٠.٧١٣	المحور الثاني : الطمأنينة
٠.٠٠١	٠.٨٨٩	المحور الثالث : الاستقرار الاجتماعي

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠٠١) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

الثبات:

تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (٢): قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان.

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : الرضا عن الحياة	٠.٨٥٧	٠.٨١٩	٠.٨٨٢	٠.٨٤٢
المحور الثاني : الطمأنينة	٠.٧٦٨	٠.٧٢٢	٠.٧٩٠	٠.٧٥١
المحور الثالث : الاستقرار الاجتماعي	٠.٩١٤	٠.٨٧٧	٠.٩٤٥	٠.٩٠٣
ثبات الاستبيان ككل	٠.٨٣٦	٠.٧٩٤	٠.٨٦٤	٠.٨٢٢

ينضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، اسبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان .

استبيان الكفاءة الإدارية:

الصدق باستخدام الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان :

تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (تحديد الأهداف، اتخاذ القرارات، التخطيط، التنفيذ، التنظيم، التقييم) والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣): قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (تحديد الأهداف، اتخاذ القرارات، التخطيط، التنفيذ، التنظيم، التقييم) والدرجة الكلية للاستبيان

الدالة	الارتباط	
٠.٠١	٠.٧٨١	المحور الأول : تحديد الأهداف
٠.٠١	٠.٩٢٥	المحور الثاني : اتخاذ القرارات
٠.٠١	٠.٨٠٣	المحور الثالث : التخطيط
٠.٠١	٠.٩١١	المحور الرابع : التنفيذ
٠.٠١	٠.٧٦٣	المحور الخامس : التنظيم
٠.٠١	٠.٨٢٥	المحور السادس : التقييم

ينضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠.٠١) لاقترابها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

الثبات :

تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معامل اسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (٤): قيم معامل الثبات لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	اسبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : تحديد الأهداف	٠.٩٠٢	٠.٨٦٣	٠.٩٣١	٠.٨٩١
المحور الثاني : اتخاذ القرارات	٠.٧٧١	٠.٧٣١	٠.٨٠٨	٠.٧٦٠
المحور الثالث : التخطيط	٠.٧٩٤	٠.٧٥٩	٠.٨٢٤	٠.٧٨٢
المحور الرابع : التنفيذ	٠.٩٢٢	٠.٨٨١	٠.٩٥٣	٠.٩١١
المحور الخامس : التنظيم	٠.٧٤٣	٠.٧٠٣	٠.٧٧٦	٠.٧٣١
المحور السادس : التقييم	٠.٨٧٥	٠.٨٣١	٠.٩٠٢	٠.٨٦٣
ثبات الاستبيان ككل	٠.٨١٦	٠.٧٧٩	٠.٨٤٤	٠.٨٠٤

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، اسبيرمان براون، جيوتمان دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

استمارة البيانات العامة :

١- المستوي التعليمي :

جدول (٥): توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوي التعليمي

المستوي التعليمي	العدد	النسبة %
منخفض	٧٤	٢٣.٧%
متوسط	١٠١	٣٢.٤%
عالي	١٣٧	٤٣.٩%
المجموع	٣١٢	١٠٠%

يتضح من جدول (٥) أن ١٣٧ من أفراد عينة البحث تعليمهم عالي بنسبة ٤٣.٩% ، بينما ١٠١ من أفراد عينة البحث تعليمهم متوسط بنسبة ٣٢.٤% ، و ٧٤ من أفراد عينة البحث تعليمهم منخفض بنسبة ٢٣.٧%.

٢- العمر:

جدول (٦): توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر.

العمر	العدد	النسبة %
أقل من ٣٠ سنة	٦٩	٢٢.١%
من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	١٥٧	٥٠.٣%
من ٤٠ سنة فأكثر	٨٦	٢٧.٦%
المجموع	٣١٢	١٠٠%

يتضح من جدول (٦) أن ١٥٧ من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة ٥٠.٣% ، بينما ٨٦ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم من ٤٠ سنة فأكثر بنسبة ٢٧.٦% ، و ٦٩ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهم أقل من ٣٠ سنة بنسبة ٢٢.١%.

٣- سنوات الخبرة :

جدول (٧): توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من ٥ سنوات	١٣٩	٤٤.٦%
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٩٦	٣٠.٨%
من ١٠ سنوات فأكثر	٧٧	٢٤.٦%
المجموع	٣١٢	١٠٠%

يتضح من جدول (٧) أن ١٣٩ من أفراد عينة البحث كانت سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ٤٤.٦%، بينما ٩٦ من أفراد عينة البحث تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٣٠.٨%، و٧٧ من أفراد عينة البحث كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر بنسبة ٢٤.٦%.

٤- الدخل الشهري للأسرة :

جدول (٨): توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل الشهري للأسرة.

النسبة%	العدد	الدخل الشهري للأسرة
٢٨.٢%	٨٨	منخفض
٣٠.٤%	٩٥	متوسط
٤١.٣%	١٢٩	مرتفع
١٠٠%	٣١٢	المجموع

يتضح من جدول (٨) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأسر عينة البحث كان ذوي الدخل المرتفع، يليهم الفئة ذوي الدخل المتوسط، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٤١.٣%، ٣٠.٤%)، وأخيراً الأسر ذوي الدخل المنخفض حيث بلغت نسبتهم ٢٨.٢%.

النتائج:

الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغيرات الدراسة.

وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الأمن النفسي والجدول التالي توضح ذلك:

جدول (٩): تحليل التباين لدرجات العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠.٠١ دال	٤٨.٤٧٨	٢	٥٦٣٦.٧٢٨	١١٢٧٣.٤٥٧	بين المجموعات
		٣٠٩	١١٦.٢٧٣	٣٥٩٢٩.٣٠٢	داخل المجموعات
		٣١١		٤٧٢٠١.٧٥٩	المجموع

يتضح من جدول (٩) إن قيمة (ف) كانت (٤٨.٤٧٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

عالي	متوسط	منخفض	المستوى التعليمي
١١١.٢٥٧ = م	٨١.٢٧٤ = م	٧١.٠٢٩ = م	
		-	منخفض
	-	**١٠.٢٤٥	متوسط
-	**٢٩.٩٨٣	**٤٠.٢٢٨	عالي

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق في الأمن النفسي بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠١). كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر أمناً نفسياً، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة.

واختلفت دراسة كلا من خالد المنصوري (١٤٢٩هـ) وإياد أقرع (٢٠٠٥) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي وعلاقته بالمستوى التعليمي. واتفقت دراسة وفاء خويطر (٢٠١٠) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي (مجال الرضا عن الحياة، مجال الطمأنينة النفسية، مجال الاستقرار الاجتماعي، إجمالي الأمن النفسي) لدى المرأة تعزى لمتغير المستوى التعليمي (ثانوية عامة أو أقل، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

جدول (١١): تحليل التباين لدرجات العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغير العمر.

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٨٧٢.٤٨٦	٥٤٣٦.٢٤٣	٢	٣٥.٤٦٢	٠.٠٠١ دال
داخل المجموعات	٤٧٣٦٨.٦٣٤	١٥٣.٢٩٧	٣٠٩		
المجموع	٥٨٢٤١.١٢٠		٣١١		

يتضح من جدول (١١) إن قيمة (ف) كانت (٣٥.٤٦٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١٢): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

العمر	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	من ٤٠ سنة فأكثر
	م = ٧٣.٠٨١	م = ٧٥.٢٩٤	م = ٩٤.٦١٢
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	*٢.٢١٣	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**٢١.٥٣١	**١٩.٣١٨	-

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق في الأمن النفسي بين أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوات السن "من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، أقل من ٣٠ سنة" لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من ٣٠ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر أمنا نفسيا، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوات السن أقل من ٣٠ سنة في المرتبة الأخيرة.

وانتقلت دراسة كلا من كمال بلان (٢٠١٢)، سمر سيد (٢٠٠٩) و (Hanan Al-Anani 2014) في أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفس وفقا لمتغير العمر. واختلقت دراسة هشام إبراهيم (٢٠٠٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي وفقا لمتغير العمر.

جدول (١٣): تحليل التباين لدرجات العينة في الأمن النفسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٧٨٧.٣٧٩	٥٣٩٣.٦٩٠	٢	٥٦.٥٣٢	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٢٩٤٨١.٤٧٧	٩٥.٤٠٩	٣٠٩		
المجموع	٤٠٢٦٨.٨٥٦		٣١١		

يتضح من جدول (١٣) إن قيمة (ف) كانت (٥٦.٥٣٢) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الأمن النفسي تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٤): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
	٦٧.٨١٤ = م	٩٠.٣٧٨ = م	١١٦.٧٣٥ = م
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	***٢٢.٥٦٤	-	
من ١٠ سنوات فأكثر	***٤٨.٩٢١	**٢٦.٣٥٧	-

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق في الأمن النفسي بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم "من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات ، أقل من ٥ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر حيث كانوا أكثر أمنا نفسيا ، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات في المرتبة الأخيرة .

جدول (١٥): تحليل التباين لدرجات العينة في الأمن النفسي تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة.

الدخل الشهري للأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٩٤٤.١٨٤	٤٩٧٢.٠٩٢	٢	٣٢.٣٢٨	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٤٧٥٢٤.٤١١	١٥٣.٨٠١	٣٠٩		
المجموع	٥٧٤٦٨.٥٩٥		٣١١		

يتضح من جدول (١٥) إن قيمة (ف) كانت (٣٢.٣٢٨) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الأمن النفسي تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك"

جدول (١٦): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

الدخل الشهري للأسرة	منخفض	متوسط	مرتفع
	م = ٥٨.٠٦٣	م = ٦٠.١٢٧	م = ٨٢.١٦٦
منخفض	-		
متوسط	*٢.٠٦٤	-	
مرتفع	**٢٤.١٠٣	**٢٢.٠٣٩	-

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق في الأمن النفسي بين الأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من الأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر أمناً نفسياً، ثم الأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيراً الأسر ذوي الدخل المنخفض، واختلفت دراسة أحمد الزعفراني (٢٠٠٩) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الضغوط النفسية الكلية وبين الدخل.

وبذلك يتحقق الفرض الأول كلياً.

الفرض الثاني :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية تبعاً لمتغيرات الدراسة. وللتحقق من هذا الفرض تم حساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٧): تحليل التباين لدرجات العينة في الكفاءة الإدارية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي.

الدالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠.٠١	٦٠.٨٥٨	٢	٥٤٦٥.٨٠٧	١٠٩٣١.٦١٥	بين المجموعات
دال		٣٠٩	٨٩.٨١٢	٢٧٧٥٢.٠٦١	داخل المجموعات
		٣١١		٣٨٦٨٣.٦٧٦	المجموع

ينتضح من جدول (١٧) إن قيمة (ف) كانت (٦٠.٨٥٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي ، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٨): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
	م = ٧١.٣١٥	م = ٩٥.٧٠٠	م = ١٠٨.٧٢٩
منخفض	-		
متوسط	**٢٤.٣٨٥	-	
عالي	**٣٧.٤١٤	**١٣.٠٢٩	-

ينتضح من جدول (١٨) وجود فروق في الكفاءة الإدارية بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت كفاءتهم الإدارية أفضل، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة.

وانتقلت دراسة كلا من رياء الحبسي (٢٠١٢)، سامية العارفي (٢٠١٢) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمستوى التعليمي للأهم وقدرتها على الموازنة بين عملها الأسري والمهني، وانتقلت أيضا دراسة نورة الصويان (١٤٢١هـ) ودينا حاتوغ (٢٠٠١) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمستوى التعليمي وبين مشاركتها في اتخاذ القرارات الأسرية حيث يعتبر اتخاذ القرار هو الهدف الأساسي المراد تحقيقه من العمليات الإدارية، وانتقلت دراسة مصبح الكندي (٢٠١٤) في وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمستوى المؤهل العلمي على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهام دورهم التخطيطي في مجال تخطيط العمل المدرسي، والتخطيط مرحلة من مراحل العملية الإدارية والتي لها علاقة بكفاءة الأداء، واختلفت دراسة ميسون زعبي (٢٠٠٩) في أنه لم يكن متغير مستوى المؤهل العلمي ذا دلالة إحصائية على مجالات عوامل البيئة التنظيمية.

جدول (١٩): تحليل التباين لدرجات العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير العمر.

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٦٤٩.٤٥٠	٥٣٢٤.٧٢٥	٢	٤٧.٧١٧	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٣٤٤٨٠.٩٢٢	١١١.٥٨٩	٣٠٩		
المجموع	٤٥١٣٠.٣٧٢		٣١١		

يتضح من جدول (١٩) إن قيمة (ف) كانت (٤٧.٧١٧) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٠): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

العمر	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ سنة إلى ٤٠ سنة فأكثر
	م = ٥٥.٣٢١	م = ١٠٤.٣١٨
أقل من ٣٠ سنة	-	
من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	**١٧.٠٣٥	-
من ٤٠ سنة فأكثر	**٤٨.٩٩٧	**٣١.٩٦٢

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق في الكفاءة الإدارية بين أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوات السن "من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، أقل من ٣٠ سنة" لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة وأفراد العينة ذوات السن أقل من ٣٠ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٤٠ سنة فأكثر حيث كانت كفاءتهم الإدارية أفضل، ثم أفراد العينة ذوات السن من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة ذوات السن أقل من ٣٠ سنة في المرتبة الأخيرة.

وانتقلت دراسة كلا من دينا حاتوغ (٢٠٠١) ونورة الصويان (١٤٢١هـ) في أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمر الأم وبين مشاركتها في اتخاذ القرارات، ويعتبر اتخاذ القرارات مرحلة مصاحبة لمراحل العملية الإدارية.

جدول (٢١): تحليل التباين لدرجات العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٥١٧.٢٥٦	٥٢٥٨.٦٢٨	٢	٤١.٥٣٧	٠.٠١ دال
داخل المجموعات	٣٩١١٩.٥٢٤	١٢٦.٦٠٠	٣٠٩		
المجموع	٤٩٦٣٦.٧٨٠		٣١١		

يتضح من جدول (٢١) إن قيمة (ف) كانت (٤١.٥٣٧) وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) ، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٢): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر
	م = ٦٢.٥٤٧	م = ٨٠.٢٤٠	م = ٩٦.٧٠٩
أقل من ٥ سنوات	-		
من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	**١٧.٦٩٣	-	
من ١٠ سنوات فأكثر	**٣٤.١٦٢	**١٦.٤٦٩	-

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق في الكفاءة الإدارية بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم "من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، أقل من ٥ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر عند مستوى دلالة (٠.٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم من ١٠ سنوات فأكثر حيث كانت كفاءتهم الإدارية أفضل ، ثم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات في المرتبة الثانية ، ثم أفراد العينة اللاتي كانت سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات في المرتبة الأخيرة .

جدول (٢٣): تحليل التباين لدرجات العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة.

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة
٠.٠١	٣٤.٤٧٩	٢	٥١٢٣.٥٥٦	١٠٢٤٧.١١٣	بين المجموعات
دال		٣٠٩	١٤٨.٦٠٠	٥٤٩١٧.٥٢٦	داخل المجموعات
		٣١١		٥٦١٦٤.٦٣٩	المجموع

يتضح من جدول (٢٣) إن قيمة (ف) كانت (٣٤.٤٧٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الكفاءة الإدارية تبعا لمتغير الدخل الشهري للأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٤): اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
م = ١٠٩.٣٧١	م = ٧٦.٦١١	م = ٧٤.٣٨٧	
		-	منخفض
		*٢.٢٢٤	متوسط
	**٣٢.٧٦٠	**٣٤.٩٨٤	مرتفع

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق في الكفاءة الإدارية بين الأسر ذوي الدخل المرتفع وكلا من الأسر ذوي الدخل المتوسط والمنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠.٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر ذوي الدخل المتوسط والأسر ذوي الدخل المنخفض لصالح الأسر ذوي الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر ذوي الدخل المرتفع حيث كانت كفاءتهم الإدارية أفضل، ثم الأسر ذوي الدخل المتوسط في المرتبة الثانية، وأخيرا الأسر ذوي الدخل المنخفض. وانفقت دراسة دينا حاتوغ (٢٠٠١) أن هناك علاقة

ذات دلالة إحصائية على مدى مشاركة الزوجة في صنع القرار وبين دخلها، واتخاذ القرار هو قلب العملية الإدارية وهدفها. وبذلك يتحقق الفرض الثاني كليا.

الفرض الثالث :

توجد علاقة ارتباطيه بين محاور استبيان الأمن النفسي ومحاور استبيان الكفاءة الإدارية للأمر وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان الأمن النفسي ومحاور استبيان الكفاءة الإدارية للأمر والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (٢٥): مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان الأمن النفسي ومحاور استبيان الكفاءة الإدارية للأمر.

الكفاءة الإدارية ككل	التقييم	التنظيم	التنفيذ	التخطيط	اتخاذ القرارات	تحديد الأهداف	
**٠.٨١٣	*٠.٦٤٢	**٠.٧٧٨	**٠.٨٦١	**٠.٩٠٩	**٠.٧٢٨	*٠.٦١٧	الرضا عن الحياة
**٠.٧٠٢	**٠.٩٥٥	**٠.٩٢٤	*٠.٦٠١	**٠.٧٦٣	**٠.٨٣٥	**٠.٨٠٨	الطمأنينة
**٠.٨٤٦	*٠.٦٢٥	**٠.٧٤١	**٠.٩٣٣	**٠.٨٨٢	*٠.٦٣٨	**٠.٩١٥	الاستقرار الاجتماعي
**٠.٧٥٨	**٠.٨٧٤	**٠.٧٩٢	**٠.٨٢٤	**٠.٨٥٥	**٠.٨٩٠	**٠.٧٣٦	الأمن النفسي ككل

* دال عند 0.05

** دال عند 0.01

يتضح من جدول (٢٥) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان الأمن النفسي ومحاور استبيان الكفاءة الإدارية للأمر عند مستوى دلالة ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، فكلما زاد الأمن النفسي بمحاوره "الرضا عن الحياة ، الطمأنينة ، الاستقرار الاجتماعي" كلما زادت الكفاءة الإدارية للأمر بمحاورها "تحديد الأهداف ، اتخاذ القرارات ، التخطيط، التنفيذ، التنظيم ، التقييم". واتفقت دراسة كل من سمر سيد (٢٠٠٩)، وفاء خويطر (٢٠١٠)، سامية العارفي (٢٠١٢) و إيمان الجوفي (٢٠٠٦) في وجود ارتباط بين الأمن النفسي والكفاءة الإدارية للأمر العاملة. وبذلك يتحقق الفرض الثالث كليا.

الفرض الرابع :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الأمن النفسي وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الأمن النفسي والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٦): الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الأمن النفسي.

المتغير التابع الأمن النفسي	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
	المستوى التعليمي	٠.٩٤٠	٠.٨٤٤	٢١٤.٢٣٣	٠.٠٠١	٠.٦٣١	١٤.٦٣٧	٠.٠٠١
	العمر	٠.٨٧٩	٠.٧٧٣	٩٥.٢٧٩	٠.٠٠١	٠.٤٤١	٩.٧٦١	٠.٠٠١
	الدخل الشهري	٠.٨٢٩	٠.٦٧٨	٦١.٦٠١	٠.٠٠١	٠.٣٢٠	٧.٨٤٩	٠.٠٠١
	سنوات الخبرة	٠.٧٤٨	٠.٥٦٠	٣٥.٥٧٠	٠.٠٠١	٠.١٦٦	٥.٩٦٤	٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على الأمن النفسي بنسبة ٨٨.٤%، يليه العمر بنسبة ٧٧.٣%، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة ٦٨.٧%، وأخيرا في المرتبة الرابعة سنوات الخبرة بنسبة ٥٦%. وبذلك يتحقق الفرض الرابع كليا.

الفرض الخامس :

تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأمن وللتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأمن والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٢٧): الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأم

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
الكفاءة الإدارية للأم	المستوى التعليمي	٠.٩٦٦	٠.٩٣٤	٣٩٤.٦٩٥	٠.٠٠١	٠.٧٣٧	١٩.٨٦٧	٠.٠٠١
	سنوات الخبرة	٠.٩٠٣	٠.٨١٦	١٢٣.٨٨١	٠.٠٠١	٠.٥٠٨	١١.١٣٠	٠.٠٠١
	العمر	٠.٨٥٩	٠.٧٣٩	٧٩.١٢٢	٠.٠٠١	٠.٣٩٠	٨.٨٩٥	٠.٠٠١
	الدخل الشهري	٠.٧٧٩	٠.٦٠٧	٤٣.٣٢٥	٠.٠٠١	٠.٢٢٠	٦.٥٨٢	٠.٠٠١

يتضح من الجدول السابق إن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على الكفاءة الإدارية للأم بنسبة ٩٣.٤%، يليه سنوات الخبرة بنسبة ٨١.٦%، ويأتي في المرتبة الثالثة العمر بنسبة ٧٣.٩%، وأخيرا في المرتبة الرابعة الدخل الشهري بنسبة ٦٠.٧%. وبذلك يتحقق الفرض الخامس كليا.

الفرض السادس :

تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور الأمن النفسي من قبل أفراد عينة البحث. وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد جدول الوزن النسبي التالي :

جدول (٢٨): الوزن النسبي لأولوية محاور الأمن النفسي من قبل أفراد عينة البحث.

الأمن النفسي	الوزن النسبي	النسبة المئوية %	الترتيب
الرضا عن الحياة	٣٤٥	٢٩.٩%	الثالث
الطمأنينة	٤١٤	٣٥.٩%	الأول
الاستقرار الاجتماعي	٣٩٢	٣٤.١%	الثاني
المجموع	١١٥١	١٠٠%	

يتضح من الجدول أن أولوية محاور الأمن النفسي من قبل أفراد عينة البحث كان الطمأنينة بنسبة ٣٥.٩%، يليها في المرتبة الثانية الاستقرار الاجتماعي بنسبة ٣٤.١%، ويأتي في المرتبة الثالثة الرضا عن الحياة بنسبة ٢٩.٩%. وبذلك يتحقق الفرض السادس كلياً.

توصيات البحث :

١. نشر التوعية لأثر الأمن النفسي على الأم العاملة و انعكاسه على مستوى أدائها على الصعيدين الوظيفي والأسري.
٢. تقديم استشارات نفسية للأمهات العاملات لمساعدتهن على التوفيق بين الوظيفتين (الوظيفة بمقابل مادي - وظيفتها كأم وزوجة) بمستوى كفاءة عالي دون التعرض للضغوط النفسية.
٣. القيام بإنشاء حضانة تابعة لكل مؤسسة (حكومية، خاصة) تستطيع كل أم عاملة من مراقبة أطفالها عن قرب مما يخفف من الضغط النفسي للأم ويرفع من مستوى أدائها الوظيفي (بمقابل مادي).
٤. القيام بأنشطة وحملات إعلانية لتثقيف الأزواج بما تتعرض له الأم العاملة من ضغوط نفسية لتخفيف الأعباء عنهم ومساندتهن لتجاوز هذه الضغوط.

المراجع :

- ١- أحمد السيد كردي: الفرق بين الفعالية والكفاءة في الأداء الوظيفي- موقع كنانة أون لاين- (<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/194069>)
- ٢- أحمد إبراهيم أحمد حسانين (٢٠١٤): الكفاءة الإدارية والقدرات التنظيمية- جمعية التسويق المصرية. (https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=1399209377021778&id=1374249002851149).
- ٣- أحمد محمد الزعفراني (٢٠٠٩): الضغوط النفسية وعلاقتها بالاكتئاب و الأداء الوظيفي لدى عينة من العاملين الفنيين بمستشفيات العاصمة المقدسة الحكومية.
- ٤- أماني حمدي الكحلوت (٢٠١١): دراسة مقارنة للتوافق النفسي الاجتماعي لدى أبناء العاملات وغير العاملات في المؤسسات الخاصة في مدينة غزة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٥- أمينة شحري (٢٠١٣): رسالة الأمن وعلاقته بكفاءة الأداء لدى أخصائي قواعد البيانات في مدارس محافظة ظفار، قسم التربية الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.
- ٦- إياد محمد نادر اقرع (٢٠٠٥): الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، جامعة النجاح، فلسطين.
- ٧- إيمان احمد الجوفي (٢٠٠٦): العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية و علاقتها بالداء الوظيفي، جامعة صنعاء، صنعاء.
- ٨- بادي البدراني (١٤٣٢هـ): دراسة تغلق الداعين لفتح مزيد من أبواب العمل للمرأة السعودية (نسبة انخفاض توظيف الأمهات العاملات في الشركات السعودية ٣٣%)، صحيفة الرياض، الرياض، ٣٠ صفر، العدد ١٥٥٦٤ (<http://www.alriyadh.com/home>).
- ٩- جهود العمل والإجهااد الإداري - موقع علم النفس العمل والتنظيم - (<http://jobpsycho57.fr.gd>)

- ١٠- حسان المالح (٢٠٠٠): الطب النفسي والحياة، الجزء الثالث، دار الإشراف، دمشق
(<http://bawaba.khayma.com/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%88%D8%A7%D8%A8%D8%A9>)
- ١١- خالد أحمد عثمان المنصوري (١٤٢٩هـ): المشكلات النفسية والاجتماعية الأكثر شيوعاً وبعض السمات الشخصية لدى عينة من طلبة كلية المعلمين بجامعة الطائف، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ١٢- خورشيد خرفوش (٢٠١٤): المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية، صحيفة الاتحاد، الإمارات، ١٤ ديسمبر (www.alittihad.ae)
- ١٣- دينا عصام حاتوغ (٢٠٠١): مشاركة الزوجة في اتخاذ القرارات داخل الأسرة الشركسية، الجامعة الأردنية، الأردن.
- ١٤- رياء حمد الحبسي (٢٠١٢): دور إدارة المعرفة في تنمية المهارات الإدارية لدى العاملين بالمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، قسم التربية والدراسات الإنسانية.
- ١٥- زهير شاكر (يوليو ٢٠١٤): مفهوم الأمن النفسي - موسوعة العلم والمعرفة و الإبداع (<https://www.facebook.com/permalink.php?id=884223381594623>) (& story_fbfbid=891817610835200).
- ١٦- سالم كنعان سالم (١٤٣٥هـ): تقرير أعدته غرفة الرياض ممثلة في بنك المعلومات (نسبة زيادة عدد العاملات السعوديات في القطاع الخاص خلال ثلاث سنوات، صحيفة الرياض، الرياض، ٢٣ محرم ١٤٣٥، العدد ١٦٥٩٢ (<http://www.alriyadh.com/home>))
- ١٧- سامية العارفي (٢٠١٢): الأم العاملة بين الأدوار الأسرية والأدوار المهنية، قسم العلوم الاجتماعية، معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة العقيد آكلي محند أولحاج، البويرة.
- ١٨- سمر سيد أحمد (٢٠٠٩): الضغوط البيئية للأم العاملة في المجال الصناعي وعلاقتها بصحتها النفسية والجسمية والإنجابية، قسم الدراسات الإنسانية، معهد البحوث والدراسات البيئية، جامعة عين شمس.

(http://www.eulc.edu.eg/eulc_v5/Libraries/Thesis/BrowseThesisPages.aspx?fn=PublicDrawThesis&BibID=11216089)

- ١٩- سهام عريبي زايد (٢٠٠٧): الأمن النفسي ودافعية الإنجاز، مجلة كلية الآداب، العدد ٨٣.
- ٢٠- صالح حمد العساف (٢٠٠٦): المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الرابعة، العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض.
- ٢١- عائشة بوبكر (٢٠٠٧): العلاقة بين صراع الأدوار والضغط النفسي لدى الزوجة العاملة، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة.
- ٢٢- عبد الفتاح محمد العيسوي (٢٠١٠): سبل رفع الروح المعنوية لدى العاملين، مجلة الوعي الإسلامي - العدد سبتمبر ٥٣٢
- http://alwaei.com/topics/view/article_new.php?sdd=844&issue=474
- ٢٣- علاء الدين الكفافي (٢٠٠٥): الصحة النفسية والإرشاد النفسي، الطبعة الثانية، الرياض.
- ٢٤- علي حمد النوشان (٢٠٠٣): ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٢٥- كمال يوسف بلال (٢٠١٢): السمات الشخصية لدى المرأة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٨، العدد الأول.
- ٢٦- لافي العازمي (٢٠١٤): الأمن النفسي مفهومه وأبعاده و معوقاته، دار الاسلام، عمان، الأردن.
- ٢٧- ماجد اللميع السهلي (٢٠٠٧): الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، قسم رعاية وصحة نفسية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ٢٨- مصادر ضغوط العمل - المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية (www.hrdiscussion.com)
- ٢٩- مصبح علي الكندي (٢٠١٤): واقع الكفاءة الإدارية لدى مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عمان، قسم التربية الإنسانية.

٣٠- ميسون طلاع الزعبي (٢٠٠٩): دور وحدات الرقابة الإدارية الداخلية في تنمية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، سم الإدارة وعلم النفس، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.

٣١- نبيل الحسيني النجار (٢٠١٠): الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

٣٢- نورة إبراهيم الصويان (١٤٢١هـ): أثر عمل الزوجة على مشاركتها في القرارات الأسرية، قسم الدراسات الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة الملك سعود.

٣٣- هشام إبراهيم عبد الله (٢٠٠٣): مصادر الضغوط النفسية لدى المرأة المصرية العاملة وأساليب مواجهتها.

٣٤- هلا سبيع السبيعي (٢٠٠٣): الصعوبات التي تواجه الأم العاملة في التوفيق بين العمل والمنزل، قسم تخطيط تربوي، كلية التربية، جامعة دمشق.

٣٥- وفاء حسن علي خويطر (٢٠١٠): الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) وعلاقتها ببعض المتغيرات، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية-غزة.

36- **Barnett (2004)**: Article, employer's perceptions of efficiency and relationship of motherhood to the working environment.

37- **Hanan Abd Al-Hameed Al-Anani (2014)**: The Relationship between Parental Abuse and Psychological Safety of the Children at the City of Amman and the Central Valleys of Jordan, Department of Educational Sciences, Princess Alia University College, Al-Balqa' Applied University, Jordan.

38- **Jayita P. and P. Murali (2009)**: Working Mothers.

39- **Márcio Almeida Do Amaral (2011)**: Analysis of the principle of administrative efficiency applied to public procurement in brazil the George Washington University. Financial-dictionary. thefreedictionary. Com.

Psychological Security and its Relation to the Administrative Efficiency of the Working Mother

Naglaa Farouk El-Halaby

Department of Home Economics, Faculty of Specific Education Tanta University

Abstract:

The psychological security of the basic requirements for mental health needed by an individual in order to enjoy the character of a balanced and productive as it can not understand the needs of the individual in isolation from his sense of psychological security, in turn affects down psychological security rate reassuring directly on the mental health of individuals and then on the performance of their business. And that common mental disorders in women working more themes contained in the present era with the progress of development and women entering the labor market and conflicting views on the ability to reconcile the external work and internal and how to manage each of them and its impact on the efficiency of their performance levels, and because the large number of roles and pressures have a psychological impact reflected in the working women's performance we are here to study the psychological security of working women and how it relates to the efficiency of its performance and current research aims to study the psychological security and its relationship to the administrative efficiency of the working mother, I have the research sample consisted of a sample object-312 and an intentional Chan Tt in the research sample to be a working mother and used public data to determine the form of social and economic level of the family and a questionnaire measure of psychological security and questionnaire measures the administrative efficiency of the working mother (the researcher).

The results of the research were as follows:

1. There are statistically significant differences between the average scores of the sample of psychological security according to the variables of the study.
2. There are statistically significant differences between the average scores of the sample to measure the administrative efficiency of the working mother according to the variables of the study.

3. There is a correlation between psychological security and administrative efficiency of working mothers.

Search recommendations:

1. Raise awareness of the impact of psychological security on the labor and reflection on the level of performance on the job and family levels mother.
2. Provide psychological counseling for working mothers to help them to reconcile the two positions (the job in return for money - her job as a mother and wife) with a high level of efficiency without being subjected to psychological pressure.
3. Establishment of a nursery of each institution (government, private) can each working mother to monitor their children close, which reduces the psychological pressure of the mother and raise the level of performance of the job (in return for material).
4. Carrying out activities and advertising campaigns to educate couples about the psychological pressures exerted on the working mother to relieve them and support them to overcome these pressures.