

"المهارات القيادية للمرأة العاملة وعلاقتها بإدارة الضغوط فى ظل التحديات المعاصرة"

أ.د. / نجلاء فاروق الحلبى

أستاذ الإدارة ووكيل كلية التربية النوعية لشئون التعليم والطلاب
كلية التربية النوعية - جامعة طنطا

أ.د. / وفاء فؤاد شلبى

أستاذ الإدارة ووكيل كلية الاقتصاد المنزلى للدراسات العليا والبحوث سابقا
كلية الاقتصاد المنزلى - جامعة حلوان

م. ايمان سمير مصطفى محمد سليمان

معيدة بقسم الاقتصاد المنزلى
كلية التربية النوعية - جامعة طنطا

د / عبير أنور هلال

مدرس ادارة المنزل والمؤسسات بقسم الاقتصاد المنزلى
كلية التربية النوعية - جامعة طنطا

المستخلص:

يهدف البحث إلى التعرف على المهارات القيادية للمرأة العاملة بمحاورة (مهارة اتخاذ القرار- مهارة إدارة الوقت- مهارة الضبط الانفعالى- مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) وعلاقتها بإدارة الضغوط بمحاورة (الضغوط الاجتماعية- الضغوط الاقتصادية- الضغوط النفسية- الضغوط المهنية) فى ظل التحديات المعاصرة، وقد تكونت عينة البحث من (٣٠٠) امرأة عاملة تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية من محافظة الغربية، من المقيمات فى أسر مستقرة مع أزواجهن، ولا يقل مدة الزواج عن ٥ سنوات ولديها طفل واحد على الأقل، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، وقد إتبع البحث المنهج الوصفى التحليلى واشتملت أدوات البحث على (استمارة البيانات العامة للمرأة العاملة، استبيان المهارات القيادية، استبيان إدارة الضغوط، استبيان التحديات المعاصرة)، وكان من أهم النتائج:

- وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين أفراد عينة البحث فى المهارات القيادية للمرأة العاملة بمحاورة الأربعة تبعاً لمتغيرات الدراسة (السن-مدة الزواج-المستوى التعليمى للزوجة-المستوى المهني للزوجة-عدد أفراد الأسرة-الدخل الشهري للأسرة)، ووجدت علاقة

ارتباطية طردية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة ومحاور استبيان ادارة الضغوط للمرأة العاملة عند مستوى دلالة (٠,٠١ , ٠,٠٥), وجدت علاقة ارتباطية طردية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة ومحاور استبيان التحديات المعاصرة عند مستوى دلالة (٠,٠١ , ٠,٠٥), وجدت علاقة ارتباطية طردية بين محاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة وبين محاور استبيان التحديات المعاصرة عند مستوى دلالة (٠,٠١ , ٠,٠٥), تختلف نسبة مشاركة متغيرات الدراسة المستقلة (المستوى التعليمي للزوجة-المستوى التعليمي للزوج- المستوى المهني للزوج-المستوى المهني للزوجة) على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة).

الكلمات المفتاحية : المهارات القيادية للمرأة العاملة - إدارة الضغوط - التحديات المعاصرة.

Leadership Skills of the Working Women and Their Relationship to Stress Management under the Contemporary Challenges

ABSTRACT

The research aims to identify the leadership skills of working women in its axes (decision-making skill - time management skill - emotional control skill - the skill of persuasion and communication with others) and its relationship to managing stress in its axes (social stress - economic stress - psychological stress - occupational stress) in light of contemporary challenges The research sample consisted of (300) working women who were chosen in a purposive squamous manner from Gharbia Governorate, who reside in stable families with their husbands, the marriage period is not less than 5 years and they have at least one child, and from different social and economic levels, and the research has followed the approach Analytical descriptive, and the research tools included (general data form for working women, leadership skills questionnaire, stress management questionnaire, contemporary challenges questionnaire. **Among the most important results were:**

- There were statistically significant differences at the level of significance (0.01) among the members of the research sample in the leadership skills of working women in its four axes according to the study variables (age - duration of marriage - educational level of the wife - professional level of the wife - number of family members - monthly income of the family). There was a direct correlation between the axes of

the leadership skills questionnaire for working women and the axes of the stress management questionnaire for working women at the level of significance (0.01, 0.05).

- A direct correlation was found between the axes of the leadership skills questionnaire for working women and the axes of the stress management questionnaire for working women at the level of significance (0.01, 0.05).

- A direct correlation was found between the axes of the leadership skills questionnaire for working women and the axes of the contemporary challenges questionnaire at the level of significance (0.01, 0.05).

- A direct correlation was found between the axes of the stress management questionnaire for working women and the axes of the contemporary challenges questionnaire at the level of significance (0.01, 0.05).

- The percentage of participation of the independent study variables (wife's educational level - husband's educational level - husband's professional level - wife's professional level) differs on the dependent variable (pressure management for working women).

Keywords: leadership skills of working women - stress management - contemporary challenges.

مقدمة البحث:

تعد المهارات القيادية ذات أهمية كبيرة بالنسبة لجميع فئات المجتمع حيث تساعدهم على التوافق النفسى والاجتماعى وتساعدهم ايضا على حل المشكلات اليومية والتفاعل مع مواقف الحياة المختلفة , ويعد الاهتمام بالمهارات الحياتية احد اشكال التغير المطلوب احداثه فى التعليم بهدف اعداد الفرد للحياة فى المجتمع , فالمهارات الحياتية تساعد الفرد على ادارة حياته والتكيف مع ذاته وعلى التعايش مع المتغيرات الحادثة ومع متطلبات الحياة كما تجعله قادرا على تحمل مسؤولياته ومواجهة المشكلات ومقابلة التحديات التى يفرضها العصر الذى يحياه وتحقق ثقته بنفسه وتساعد على التصرف بفاعلية فى المواقف المختلفة وعلى التفاعل الاجتماعى (خديجة بخيت, ٢٠٠٠).

ونجد أن القيادة من وجهة نظر علم الاجتماع هى ظاهرة اجتماعية توجد فى كل موقف اجتماعى وتؤثر فى نشاط الجماعة المنظمة التى تعمل على تحقيق هدف معين , فوجود

الجماعة يتطلب وجود من ينظم العلاقات بين أعضائها ويوجههم لأن الجماعة لا يمكن ان تعمل دون توجيه ,ولذلك اصبحت الجماعة تتطلع الى شخص يكون قادرا على التأثير فيها والتفاعل مع أفرادها لتحقيق الأهداف المنشودة (نواف كنعان , ٢٠٠٩).

وتشكل القيادة محورا هاما ترتكز عليه مختلف النشاطات فى المنظمات والمجتمعات والمؤسسات , ومع تطور الدول واتساع خدماتها اصبحت القيادة أمرا لا غنى عنه , لترشيد سلوك الآخرين , وحشد طاقتهم , وتعبئة قدراتهم وتنسيق جهودهم , وتنظيم أمورهم , وتوجيههم الوجهة الصحيحة نحو تحقيق الأهداف والغايات المرجوة (زياد الأي, ٢٠١٥).

وتعتبر المهارات القيادية من المهارات المتميزة لأنها تحتاج إلى مهارات متنوعة لدى القائد مثل مهارات التفكير حيث أنها تساعده فى معالجة المشكلات التى تواجهه, كذلك المهارات الاجتماعية تساعده فى التعامل مع الأفراد وإقناعهم والتواصل مع الآخرين بإيجابية, بالإضافة إلى مهارات الذات حيث أنها تمثل سمات شخصية القائد, فإذا كان الأفراد المرؤوسين غير مقتنعين بشخصية القائد فإنه لن يكون ناجحاً حتى اذا كان يمتلك مهارات التفكير والمهارات الاجتماعية المناسبة, لذلك فإن تقدير القائد لذاته تعبر من العوامل الرئيسية فى نجاحه (Sternberg,2010).

وتعد القرارات من المهارات الهامة فى حياتنا اليومية , فهى عندما يتم اتخاذها بوعى أو دون وعى يكون لها تأثيرا فى حياة الفرد لذلك تعد القرارات الأداة الرئيسية التى تستخدم فى مواجهة التحديات المختلفة وأوجه عدم اليقين فى الحياة (عبد الغنى مالك , ٢٠٠٥), وأكدت دراسة ايمان أبو الغيط (٢٠٠٩) أن تنمية قدرة الفرد على اتخاذ القرار يعد مطلبا وغاية لابد أن يحققها فى ظل تنوع المشكلات التى يواجهها الفرد بصفة مستمرة خاصة فى هذا العصر المليء بالمتغيرات.

كما أن الوقت يعتبر موردا من الموارد التى تحتاج الى إدارة لكى يتم الاستفادة منها بفاعلية ومعرفة استغلاله بالطريقة الصحيحة , فالوقت يعتبر مهارة من المهارات المطلوبة فى الحياة العملية والاجتماعية والادارية , وبالتالي فإن إدارة الوقت هام جدا لاستغلاله بالطريقة المثلى, حيث أنه من الموارد المتجددة لا يمكن السيطرة عليه إلا من خلال استغلاله وإدارته بطريقة جيدة للوصول الى أفضل النتائج (راوية غزاوى , ٢٠١٢).

ومن المهارات ايضا حل المشكلات والتى تعتبر نموذج للتعبير الفنى والاكتشاف العلمى , وهى كذلك نموذج لتنمية العلاقات بين الأفراد ومزيلة للتوتر الذى يلحق بالفرد أحيانا (عبد الناصر

فخرو, ٢٠٠١) . وكذلك الثقة بالنفس من أهم المهارات القيادية فى حياة الفرد حيث تعتبر شعور من الكفاءة الذاتية المطلوبة حتى يتعامل بها الفرد مع المشاكل الأساسية فى الحياة , وهى تعنى احترام الذات وتقييمها , فهى تلعب دورا هاما فى متطلبات الحياة الأساسية باعتبارها إدراك بشرى معرفى كما تلعب دورا أساسيا فى الحياة الاجتماعية والشخصية (Hayrettin TUNCE (1,2005,2575).

ونظراً لوجود التحديات والتغيرات السريعة فى هذا العصر , وفى ظل الاضطراب الثقافى والاجتماعى والاقتصادى الذى سيطر على هذا العصر , فان الضغوطات والأزمات أصبحت شيئاً متوقعا , وبالتالي يجب أن تكون جميع الادارات بكافة مجالاتها مهيأة لهذه الأزمات (محمود جادالله, ٢٠٠٧) .

حيث شهد عالمنا المعاصر أحداثا عالمية متسارعة منذ عقد الثمانينات وحتى اليوم , والتي أحدثت تحولات جذرية فى النظام الاجتماعى والاقتصادى وبالرغم من تعدد هذه التحديات (اجتماعية - اقتصادية - ثقافية - تكنولوجية - ...) الا أن التحديات الاجتماعية والاقتصادية تقع فى المقدمة لانها تعتبر الأساس لحل المشكلات (توحيد الزهيرى , ٢٠٠٣) .

ونجد أن التحديات والمتغيرات المعاصرة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التى نتعايشها أثرت على كثير من المفاهيم الخاصة بالأسرة وأدوارها مما أدى الى مواجهة ربة الأسرة العديد من الصعوبات التى تؤثر على مدى توافقها مع متطلبات الحياة المختلفة , حيث أننا بحاجة الى ربات أسر على مستوى عالى من المهارات التى تساعدهن على ادارة الضغوط الأسرية , وفى ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المعاصرة نجد أن ربة الأسرة تواجه العديد من الضغوطات والمشكلات وذلك لتعدد أدوارها مما يعرضها لكثير من الضغوط النفسية التى تؤدى الى الارهاق والتعب (سوزان بسيونى , ٢٠٠٤) .

فالضغوط ظاهرة انسانية عرفت منذ العصور القديمة وهى تحدث فى اى لحظة نتيجة ظروف داخلية او خارجية تسبب نوع من التهديد للجميع ويجب التعامل معها بحزم للقضاء عليها او التقليل منها والحد من خسائرها وتأثيراتها الاجتماعيه والاقتصادية والنفسية حيث أنها أصبحت صفة من صفات الحياة المعاصرة للانسان والمجتمعات والدول لذلك يجب الاهتمام بها وبادارتها كأسلوب مستقبلى للتكيف مع التغيرات المفاجئة التى تحدث قبل حدوث الضغوط أو أثناء حدوثها (على الروبلى , ٢٠١١) .

ويواجه الفرد الكثير من الأحداث والمواقف والأزمات فى مراحل حياته والتي تختلف من حيث شدتها وتأثيرها على الانسان وهذه الأحداث محيطة به مصداقا لقوله تعالى "لقد خلقنا الانسان فى كبد" ولكن يختلف الأفراد فى كيفية التعامل مع هذه المواقف الحياتية المختلفة، حيث يتوقف ذلك على مرجعيتيها الثقافية والبيئة المحيطة. وقد اصطلح الباحثون على تسمية هذه المواقف والأحداث بالضغوط كما يطلقون على الخبرة التي يمر بها الفرد نتيجة هذه الضغوط بالضغط (عبد الله السهلى، ٢٠١٠).

وأشار كل من جوده وأبو جراد (٢٠١١) أن المجتمعات العربية مرت فى الأونة الأخيرة بأزمات سياسية واجتماعية واقتصادية وهى بحاجة الى الأخذ بالمتغيرات الايجابية كافة سواء على المستوى الفردى أو الجماعى وليس من اجل المساعدة على تخفيف المعاناة النفسية والجسمية والاجتماعية لدى الافراد فحسب وانما لرفع كفاءتهم فى مواجهة أحداث الحياة الضاغطة ومشكلاتها اليومية .

ونرى ان إدارة الضغوط تعتبر من الموضوعات الهامة نظرا لأهميتها فى ايجاد الحلول للضغوط والتي أصبحت تشكل خطرا على المجتمع وتؤثر تأثيرا بالغا على البيئة الاجتماعية والاستقرار النفسى المجتمعى وتعتبر الأسرة نواه مصغرة للمجتمع وما يحدث فى الأسرة من ضغوط يكون لها تأثير بالغ على استقرار تلك النواة والمجتمع بشكل من الأشكال (عقاب بن عميرة، ٢٠١٠).

ولقد تغير دور المرأة جزريا خلال الربع الاخير من القرن العشرين فى مجتمعاتنا العربية، فأصبحت المرأة تشارك أسرتها فى تحمل المسؤولية وأعباء الحياة، والضغوط التي تنعكس على كل أفراد الأسرة بشكل عام وعلى ربة الاسرة بشكل خاص لتعدد أدوارها داخل المنزل وخارجه، وكما ازداد وعى ربة الأسرة وخبرتها كانت قادرة على تجاوز أزمات الأسرة واختيار اساليب علمية فى التعامل معها (حنان الحلبي، ٢٠١١). حيث اشارت دراسة (هيام شاهين، ٢٠١٥) الى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين تحمل المسؤولية لدى ربة الأسرة وإدارة الضغوط الأسرية .

وأكدت مؤتمرات التنمية المختلفة على حق المرأة فى المشاركة فى صنع القرارات الخاصة بها وبأسرتها، وحقها فى التوعية والتدريب، إضافة إلى حقها فى المشاركة الفعالة فى المناقشة والحوار والتحليل للظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤثرة فى مكانتها، لتصبح عاملاً فاعلاً فى المجتمع (ميسون موسى، ٢٠٠٦) (ناهد رمزى، ٢٠٠٤).

وربة الأسرة هي صاحبة الدور الفعال في ادارة شئون الأسرة وعلى ذلك فان ادراك الزوجة لمصدر قراراتها في الازمات المفاجئة فينا يتعلق بالأمور المادية , تربية الابناء , العلاقات الاجتماعية والأزمات الأسرية بشكل عام يرتبط بأثره الايجابي على الترابط الأسرى والذي يتضح مداه على امنها النفسى ويعد الشعور بالطمأنينة النفسية أحد مظاهر الصحة النفسية الايجابية وأول مؤشراتهما (حامد زهران, ٢٠٠٣). ولكي نطالب المرأة بالوفاء بالأعباء الاجتماعية والأسرية المختلفة وبالنجاح في الحياة الشخصية والمهنية كان لابد من معرفة أنماط سلوكها القيادي المتبع حيث أوضحت دراسة طلال الشريف (٢٠٠٣) أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين نمط القيادة الحر والأتوقراطي ومستوى الأداء الوظيفي.

مشكلة البحث:

تعد المهارات القيادية ضرورة حتمية لجميع أفراد المجتمع فهي تعتبر من المتطلبات الأساسية لكي يتوافق الفرد مع نفسه ومع مجتمعه الذي يعيش فيه حيث تساعده هذه المهارات على التعامل الذكي مع المجتمع كما تساعده على مواجهة المشكلات اليومية والتعامل مع مواقف الحياة(عمران وآخرون, ٢٠٠١).

ونجد أن المهارات القيادية تمثل الوسائل التي يحتاجها الفرد لإدارة حياته وتكسبه الاعتماد على النفس لمواجهة العديد من المسئوليات والتحديات وتزوده بالمهارات الجيدة لتحقيق الرضا النفسى , مما يحقق التكيف مع متغيرات العصر الذي يعيشه (فاطمة عبد الفتاح, ٢٠٠١).

ويعد النقص في المهارات الحياتية من أهم المشكلات التي تواجه الفرد في مراحل حياته المختلفة حيث أشارت نتائج (دراسة الحارثي, ٢٠١٠) أن الأفراد يعانون من نقص المهارات وغالباً ما يفشل الكثيرون في حياتهم الشخصية والوظيفية نتيجة لغياب الكثير من المهارات القيادية ومنها مهارة إدارة الانفعالات ومهارة الوعي الذاتى ومهارة الاتصال الفعال.

وفى ظل التغيرات البيئية السريعة التي تحدث فى شتى المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية , وحرصاً على الاستجابة لهذه المتغيرات , ظهرت أهمية القيادة المشتركة ودورها فى مجال التغيير . فالدور القيادى الذى يمارسه المدير فى المنظمة لا يختص به الرجل دون المرأة , حيث أن هذا العصر يشهد تغييرات جريئة نحو تمكين المرأة ومشاركتها فى سوق العمل واتخاذ القرارات (karp,2006,kotter,2007). وتمكين المرأة يعزز من قدرتها ومشاركتها الفعالة

فى اتخاذ القرارات حيث يعطيها نطاق واسع من الخيارات والبدائل ويسعى إلى رفع قدراتها القيادية والإدارية، وكذلك تعزيز قدرتها على التخطيط والمشاركة مع الرجل فى دفع عجلة التنمية (يسرى سعد الله، ٢٠١١).

وقد توصلت دراسة كل من هناء شوقى (٢٠٠٠) ، والحسينى ريجان (٢٠٠٩) ، وسناء النجار ومنار خضر (٢٠١١) أن المرأة العاملة أكثر قدرة على اتخاذ القرار من نظيرتها غير العاملة .

وبالرغم من تنوع المهارات الأساسية واختلافها من بلد إلى آخر فقد أكد (Tare Kadisk & others,2001) أن المهارات تزود المرأة العاملة بالعديد من الكفاءات الشخصية والاجتماعية كما تمدها ببعض الآليات التى تساعدها فى مواجهة الضغوط والأزمات.

كما أوضحت دراسة عبده الريمى (٢٠٠٥) أن المهارات الذاتية تحتل المرتبة الأولى بالنسبة للمهارات القيادية اللازمة للأفراد وتليها المهارات الانسانية ثم المهارات الفنية ، فعندما تتمكن ربة الاسرة من تنميط أفراد أسرتها الى عناصر ايجابية تستطيع تحمل المسئولية ويكون كل منهم قائد فى ذاته (على السلمى ، ١٩٩٩).

وقد أشارت دراسة (مروة ناجى وأسماء صفوت، ٢٠١٩) إلى أن المهارات القيادية تتمثل فى مهارات التفكير الإبداعي لحل المشكلات، مهارات التحفيز وإدارة المجموعة، مهارات إدارة الذات، مهارة التواصل الاجتماعى.

وفى ضوء التحديات المعاصرة نجد أن العديد من الأسر تواجه كثير من الضغوط والتى أصبحت سمة من سمات العصر الحديث ونتيجة لزيادة أعباء الحياة ومتطلباتها أمكن تسمية هذا العصر بعصر الضغوط (نهى عبد العزيز، ٢٠١٣).

أصبحت ضغوط الحياة ظاهرة ملموسة فى كافة المجتمعات وإن كان بدرجات متفاوتة، ويتوقف هذا التفاوت على طبيعة المجتمعات ودرجة تحضرها، وندرة الموارد ، شدة الصراع للحصول على الموارد، ومعدل سرعة التغيير فى تلك المجتمعات وما تفرضه على نمط الحياة فيها لدرجة دعت الكثيرين لتسمية هذا العصر بعصر الضغوط (سميرة حسن، ٢٠١٧).

وتؤكد دراسة (مى الشحات، ٢٠١٣) على أن الضغوط والأزمات ترتبط بالأحداث اليومية التى تتعرض لها الأسر من مصادر مختلفة، فالضغوط الخارجية تلاحق أفراد الأسرة فى البيت والعمل

والدراسة والتعاملات اليومية، وتسبب لها أزمات وضغوط مما يضطر أفرادها البحث عن طرق لحلها.

فإذا كان عصرنا الحديث أصبح يوصف بعصر القلق والضغط ، نتيجة للتطور التكنولوجي الهائل والتغير الاجتماعي الذي أصبح جهدا على الانسان بمتطلباته التي لا تنتهي ، فإن المرأة العاملة تعد شبكة من الضغوط ، نتيجة لما تقوم به من أدوار عديدة ، فهي تعمل فى هيئة عامة وتتعرض لمشاكل وضغوطات هذه الوظيفة وكذلك المشاكل الناتجة عن العلاقات الاجتماعية فى بيئة العمل ، فنجد المرأة تعاني من مشاكل صحية كالإجهاد والتعب ، بالإضافة للمعاناة النفسية كالتوتر والقلق ، كل هذه الاثار السلبية تؤثر على دورها الأسرى لأن كل جانب فى الحياة يؤثر على جميع الجوانب الاخرى (أسماء ابراهيمى ، ٢٠١٥) .وأكدت دراسة كل من جبريل وبسيونى (٢٠١١) أن هناك علاقة موجبة دالة احصائيا بين احداث الحياة الضاغطة وكل من القلق والاكتئاب .

كما أشارت دراسة (تغريد بركات ورشا منصور ، ٢٠١٦) الى أن الضغوط المهنية ، الضغوط الاقتصادية ، الضغوط النفسجسدية تؤثر سلبا على شعور ربة الأسرة بالاستقرار الأسرى ، وكذلك مستوى الدخل يؤثر بدرجة كبيرة فى استراتيجيات التعامل مع الضغوط .

مما سبق يتضح أن المهارات القيادية أصبحت من متطلبات الإنسان الضرورية والتي لها علاقة بتطور المجتمع حيث ما نجده من تقدم فى مختلف جوانب حياتنا نجد أنه يعود إلى تطور ونتاج تفكير أجيال متعاقبة لذلك يجب التركيز على المهارات القيادية التى تمنح الفرد الثقة بالنفس وتتيح الفرصة الكافية من حسن إدارة ما لدى الفرد من مهارات على أسس قوية من الوعى والعيش فى حياة متوازنة خالية من الضغوط.

ونظراً للتحديات والتغيرات التى شهدتها عصرنا الحالى فى جميع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها من التحديات أصبح دور المرأة فى المشاركة فى جوانب الحياة المختلفة أمراً ضرورياً حيث أن دور المرأة فى أى مجتمع يعد أحد المقاييس التى تعبر عن نموه وتطوره ، حيث ارتبط عمل المرأة ببعض التحديات التى واجهتها فى هذا العصر والذى يتصف بعصر الضغوط ، لذلك من الضرورى أن تتمتع المرأة العاملة بمجموعة من المهارات القيادية التى تساعد على إدارة الضغوط والأزمات وحل المشكلات والمواقف التى تواجهها فى جميع

مجالات الحياة , كما تساعدها على اتباع السلوك القيادي السليم الذى يمكنها من نجاح دورها فى الحياة الأسرية وفى المجتمع ككل .

ومن هنا تتمثل مشكلة البحث فى دراسة (العلاقة بين المهارات القيادية للمرأة العاملة وعلاقتها بإدارة الضغوط فى ظل التحديات المعاصرة) وذلك من خلال التساؤلات الآتية :

١- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية فى محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة عينة البحث (مهارة اتخاذ القرار- مهارة إدارة الوقت- مهارة الضبط الانفعالى- مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) تبعاً لمتغيرات الدراسة (محل الإقامة- السن- مدة الزواج- المستوى التعليمى للزوجة- المستوى المهني للزوجة- عدد أفراد الأسرة- الدخل الشهري للأسرة)؟

٢- ما طبيعة العلاقة بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية)؟

٣- ما طبيعة العلاقة بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان التحديات المعاصرة ؟

٤- ما طبيعة العلاقة بين محاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية) وبين محاور استبيان التحديات المعاصرة ؟

٥- ما هو تأثير متغيرات الدراسة المستقلة على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالى إلى الكشف عن العلاقة بين المهارات القيادية للمرأة العاملة وعلاقتها بإدارة الضغوط فى ظل التحديات المعاصرة وذلك من خلال:

- ١- ايجاد الفروق فى محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة عينة البحث (مهارة اتخاذ القرار - مهارة إدارة الوقت - مهارة الضبط الانفعالى - مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) تبعاً لمتغيرات الدراسة (محل الإقامة - السن - مدة الزواج - المستوى التعليمى للزوجة - المستوى المهني للزوجة - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري للأسرة).
- ٢- الكشف عن طبيعة العلاقة بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان إدارة الضغوط (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية).
- ٣- الكشف عن طبيعة العلاقة بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان التحديات المعاصرة .
- ٤- الكشف عن طبيعة العلاقة بين محاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية) وبين محاور استبيان التحديات المعاصرة.
- ٥- التعرف على تأثير متغيرات الدراسة المستقلة على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط.

أهمية البحث:

- ١- إلقاء الضوء على أهمية المهارات القيادية للمرأة العاملة كأحد أهم متطلبات النجاح فى الحياة الأسرية وفى المجتمع ككل فى ظل تحديات هذا العصر.
- ٢- لفت الأنظار إلى أهمية تطوير المهارات القيادية لدى المرأة العاملة لتمكينها من مواجهة جميع انواع الضغوط.
- ٣- تهتم هذه الدراسة بالتعرف على كيفية إدارة الضغوط والتعامل معها فى ظل التحديات المعاصرة.
- ٤- تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث فى تزويد المرأة بالكثير من المهارات القيادية التى تساعدها فى الوصول الى الاستقرار النفسى وتمكينها من مواجهة ضغوط الحياة.
- ٥- الاستفادة من نتائج الدراسة فى التغلب على أنواع الضغوط التى تتعرض لها المرأة العاملة من خلال المواقف الحياتية فى شتى مجالات الحياة .

٦- تعد هذه الدراسة اضافة علمية جديدة فى مجال ادارة المنزل والمؤسسات حيث تتناول أهمية المهارات القيادية للمرأة العاملة وعلاقتها بادارة الضغوط فى ظل التحديات المعاصرة .

٧- إعداد دليل إرشادى لتوعية المرأة العاملة بالمهارات القيادية المعاصرة لإدارة الضغوط الحياتية.

فروض البحث:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث الأساسية فى محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (مهارة اتخاذ القرار - مهارة إدارة الوقت- مهارة الضبط الانفعالى- مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) تبعاً لمتغيرات الدراسة (محل الإقامة- السن- مدة الزواج- المستوى التعليمى للزوجة- المستوى المهنى للزوجة- عدد أفراد الأسرة- الدخل الشهرى للأسرة).

٢- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان ادارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية).

٣- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان التحديات المعاصرة .

٤- توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية) وبين محاور استبيان التحديات المعاصرة.

٥- تختلف نسبة مشاركة متغيرات الدراسة المستقلة (المستوى التعليمى للزوجة- المستوى التعليمى للزوج- المستوى المهنى للزوج- المستوى المهنى للزوجة)على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة).

الأسلوب البحثي :**Research Methodology : أولاً: منهج البحث :**

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي. والمنهج الوصفي التحليلي هو: محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة لعناصر ظاهر قائمة للوصول إلى فهم أفضل وأدق، أو وضع السياسات والإجراءات المستقبلية الخاصة بها (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠).

ثانياً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية:**Skill: المهارة**

يعرفها (فهد الزويني ، ٢٠٠٥) بأنها "الوصول الى درجة من الدقة في العمل في اقصر وقت ممكن بأقل تكلفة".

وتعرف المهارة إجرائياً بأنها القدرة على القيام بأى عمل فى أقل وقت وجهد وبصورة عالية من الدقة والاتقان.

Leadership: القيادة

يعرفها (علاء قنديل ، ٢٠١٠) بأنها عملية توجيهه وتأثيره فى الأنشطة المرتبطة بالمهام لأفراد الجماعة.

وتعرف القيادة إجرائياً بأنها القدرة على التوجيه والتأثير فى سلوك الآخرين من خلال المشاركة الايجابية والتحفيز بهدف الوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة.

Leadership skills : المهارات القيادية :

عرفها (خالد الوهيبى ، ٢٠٠٥) بأنها تلك القدرات المكتسبة من خلال المعارف والخبرات التى تميز الشخصية القيادية عبر برامج تدريبية متخصصة وتظهر تلك المهارات من خلال الأدوار التى يؤديها مستقبلاً .

ويعرفها (حسين دباش، ٢٠١٣) بأنها قدرة القائد على احداث المواءمة بين الفريق والبيئة الخارجية والداخلية المحيطة بهذا الفريق بحيث يجعل من هذه البيئة قوة دافعة لتحقيق أهداف الفريق.

وتعرف المهارات القيادية إجرائياً بأنها مجموعة المهارات الشخصية التي يجب أن تتوفر في الفرد لتؤهله للتأثير في مجتمعه وتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية، وقدرته على ادارة مجموعه من الأفراد وتحفيزهم والحزم في اتخاذ القرارات الخاصة بهم وتوجيههم نحو الأهداف المراد تحقيقها، وهذه المهارات هي (، مهارة القدرة على اتخاذ القرار، مهارة ادارة الوقت، مهارة الضبط الانفعالي، مهارة الإقناع والتواصل مع الاخرين).

مهارة اتخاذ القرار: Decision Making

يعرفه (كيرسنيك، 2012، Ceresnik) بأنه "اختيار مدروس لخيار واحد من الخيارات المطروحة بهدف الوصول إلى حل مشكلة أو موقف ما".

أما (جروان، ٢٠٠٧) فعرف اتخاذ القرار بأنه "عملية تفكير مركبة، تهدف إلى اختيار أفضل البدائل أو الحلول المتاحة للفرد في موقف معين، من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المرجو".

تعرف مهارة إتخاذ القرار إجرائياً بأنها: هي قدرة المرأة العاملة على اختيار أفضل البدائل المتاحة للوصول الى تحقيق أهدافها وحل المشكلات التي تواجهها في شؤون حياتها.

مهارة إدارة الوقت : Time management

يعرفها (محسن الخضيرى، ٢٠٠٣) بأنها "العملية المستمرة لتحليل وتقييم المهام التي يقوم بها الفرد خلال فترة زمنية معينة بهدف تعظيم الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف المحددة".

ويعرفها (محمد قنديل، ٢٠١٠) بأنها "إحدى المهارات التي يمكن تعلمها وممارستها وتنميتها مع الوقت وهي تسمح لنا بالتركيز على ما يجب فعله وهي في الوقت نفسه تقلل من ضغوط العمل".

تعرف مهارة إدارة الوقت إجرائياً بأنها: هي قدرة المرأة العاملة على الاستخدام الأمثل للوقت من خلال التنظيم والترتيب وفقاً لأولويات بحيث تقوم بإنجاز المهام في أقل وقت ممكن.

Emotional regulation: مهارة الضبط الانفعالي:

تعرف (مريم المطيري، ٢٠١٩) الضبط الانفعالي بأنه "الاستجابات اللفظية للأطفال الذاتيين والتي تظهر في سلوكيات تتمثل بقدرة الفرد على التحكم باستجاباته تجاه المواقف".

تعرف مهارة الضبط الانفعالي إجرائياً بأنها: هي قدرة المرأة العاملة على السيطرة على انفعالاتها والتحكم بها ومواجهة ظروف الحياة الضاغطة بصبر وتعقل بهدف تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي.

Communicating with others: مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين:

تعرف مهارة التواصل مع الآخرين بأنها "هي إحدى المهارات الأساسية التي تساعد المتعلم (الفرد) على التواصل بطريقة إيجابية وبناءة وذلك باستخدام الاتصال اللفظي وغير اللفظي ونقل المعلومات والمعاني للتأثير على السلوك بما يتكيف مع ظروفهم المحيطة". (عبدالله مسلم، ٢٠١٥).

تعرف مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين إجرائياً بأنها: هي قدرة المرأة العاملة على التعبير الانفعالي والاجتماعي و توصيل الأفكار والمعلومات بشكل فعال لدى الآخرين وقدرتها على استقبال انفعالات الآخرين وتفسيرها.

Pressures: الضغوط:

يعرف (حسن عبد المعطى ، ٢٠٠٦) الضغوط بأنها : "عدم تكافؤ امكانيات الفرد مع المطالب البيئية الموضوعة على عاتقه , أو الظروف التي يواجهها".

وتعرف (هند محمد، ٢٠٠٧) الضغوط بأنها "الأعباء التي تقع على عاتق الفرد مع عدم القدرة على التغلب على هذه الأعباء مما يؤثر على قدرته على التوافق الأسرى وقد تكون هذه الضغوط ناتجة من مواقف اجتماعية أسرية أو مواقف اقتصادية ضاغطة".

وتعرف الضغوط إجرائياً بأنها حالة من الاضطراب والتوتر ناتجة عن الأزمات والمشكلات والمواقف المرتبطة بالتغيرات المصاحبة لأحداث الحياة والتي تؤدي الى عدم اتزان سلوك الفرد وسوء تكيفه مع البيئة المحيطة وتتمثل هذه الضغوط في (الضغوط الاقتصادية - الضغوط الاجتماعية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية).

إدارة الضغوط Stress Management

يعرف (فهيم الظاهر، ٢٠٠٩) إدارة الضغوط بأنها "كيفية التغلب على الضغوط بالأساليب العلمية والادارية المختلفة ومحاولة تجنب سلبياتها والاستفادة من ايجابياتها".

عرف (سفيان أبو نجيلة، ٢٠٠٩) إدارة الضغوط بأنها عملية إدارة المواقف الصعبة وبذل الجهد لحل المشاكل الشخصية والعمل على خفض أو تقليل أو التغلب على الضغوطات أو الصراعات.

وتعرف إدارة الضغوط إجرائياً بأنها الاسلوب العلمى التى تتبعه المرأة العاملة فى مواجهة الضغوط والأزمات والمشكلات التى تتعرض لها وكيفية التعامل معها والسيطرة عليها للوصول إلى التوازن والاستقرار المجتمعى فهى عملية عقلية تتضمن ثلاث مراحل وهى (مرحلة ما قبل الضغوط - مرحلة مواجهة الضغوط - مرحلة ما بعد الضغوط)، وتشمل أنواع الضغوط (الاجتماعية - الاقتصادية - النفسية - المهنية).

الضغوط الاجتماعية: Social pressures

تعرفها (أسماء عبدالفضيل، ٢٠١٨) بأنها هى "المشكلات التى يتعرض لها أفراد الأسرة وتمثل ضغوط طارئة لها وتؤثر على اضطراب العلاقات الأسرية ومن هذه الضغوط كثرة المنازعات الزوجية، كثرة المنازعات مع أهل الزوجين، الإختلاف مع الآخرين، رفض الأبناء تحمل المسؤولية".

وتعرف الضغوط الاجتماعية إجرائياً بأنها: هى الضغوط التى تتعرض لها المرأة العاملة مثل تفكك فى الروابط الأسرية وعدم الاتفاق بين أفراد الأسرة فى الأسس والمفاهيم والقيم الاجتماعية مع تعرضها لبعض الخلافات فى العلاقات الاجتماعية الخارجية مما يؤدي إلى التفكك الاجتماعى.

الضغوط الاقتصادية: Economic pressures

تعرف (شيماء النويرى، ٢٠١٠) الضغوط الاقتصادية بأنها "عدم القدرة على الإنفاق والموازنة نتيجة انخفاض مستوى الدخل مقارنة بتكاليف المعيشة وزيادة متطلبات أفراد الأسرة عن القدرة المالية للأسرة".

وتعرف الضغوط الاقتصادية إجرائياً بأنها: هي تعرض المرأة العاملة لعبء اقتصادى ناتج عن قلة الامكانيات المادية المتاحة مع زيادة الاحتياجات مما يؤدي الى عدم قدرتها على مسايرة متطلبات الحياة.

الضغوط النفسية: Psychological stress

يعرفها (السبيعي، ٢٠١٥) بأنها "هي حالة نفسية مزعجة للفرد قد تشعره بالتوتر أو الاكتئاب كما أنها تسبب له عدم الراحة والقلق بسبب العديد من مصادر التهديد الداخلية والخارجية، وهو حالة من التوتر النفسي والعصبي والجسدي والانزعاج التي تصيب الفرد نتيجة تعرضه لأحداث ضاغطة سواء على الصعيد النفسي أو المهني أو الاجتماعي، وقد يسبب الضغط النفسي للفرد مجموعة من الانفعالات والمشكلات النفسية".

وتعرف الضغوط النفسية بأنها: حالة من التوتر الناشئة عن المتطلبات أو التغيرات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية (شهياريالرواشدة، ٢٠٠٦).

وتعرف الضغوط النفسية إجرائياً بأنها: هي جميع العوامل التي تؤثر على الحالة النفسية للمرأة العاملة وتجعلها في حالة من التوتر والقلق وتؤثر سلباً في قدرتها على تحقيق التكامل والتوازن في شخصيتها بالإضافة الى فقدان اتزانها الانفعالي.

الضغوط المهنية: Occupational pressures

ويعرفها (الكبسي الحضير، ٢٠٠٥) بأنها "هي ظروف أو أحداث، أو مواقف غير عادية يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل أو بسببها فتؤثر سلباً على راحتهم النفسية وعلى مشاعرهم وأحاسيسهم ومعنوياتهم لتعكس بدورها على صحتهم العقلية والجسدية او كليهما معا".

تعرف (فاطمة الزهراء تامر، ٢٠١٨) ضغوط العمل أيضاً بأنها: " هي عبارة عن حالة تصيب الفرد نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل، إثر تعرضه لمثيرات ذاتية أو بيئية تفوق طاقاته في التكيف والتعامل مع هذه المثيرات وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والسيولوجية والسلوكية تترك في الأخير آثاراً سلبية أو إيجابية على أداء الأفراد واتجاهاتهم نحو عملهم ومؤسساتهم".

وتعرف الضغوط المهنية اجرائياً بأنها: هي كافة المتغيرات والظروف التي تحيط بالمناخ العام للمرأة في مجال العمل وتسبب لها حالة من الضغط والتوتر مما يؤثر سلباً على قدرتها في تنفيذ المهام المكلفة بها وعدم وجود دافع في انجاز العمل.

التحديات المعاصرة : Contemporary Challenges

تعرفها (هدى محمد، ٢٠١٤) بأنها "تطورات أو تغيرات أو مشكلات أو صعوبات أو عوائق نابعة من البيئة المحلية أو الاقليمية أو العالمية وتشكل خطراً على التنمية الشاملة".

وتعرف التحديات المعاصرة إجرائياً بأنها كافة المتغيرات العالمية المتلاحقة والصعوبات والمشكلات التي تواجه الفرد أو الأسرة في الحياة اليومية فهي متطلبات محددة تفوق إمكانيات المجتمع الآنية وتقسّمها الباحثة إلى (التحديات التكنولوجية والثقافية , التحديات الاقتصادية , التحديات الصحية).

ثالثاً: حدود البحث :

النطاق البشري: Human Boundary وقد تمثلت عينة البحث في مجموعتان :

١- عينة الدراسة الإستطلاعية :

تكونت من (٥٠) امرأة عاملة ومنتزوجة، ولا يقل مدة الزواج عن ٥ سنوات ولديها طفل واحد على الأقل، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة، إضافة إلى أن تتوفر فيهن جميع خصائص وصفات عينة الدراسة الأساسية، وذلك لتقنين أدوات الدراسة.

٢- عينة الدراسة الأساسية :

وتتكون من (٣٠٠) امرأة عاملة ومنتزوجة، من المقيّمات في محافظة الغربية في أسر مستقرة مع أزواجهن، ولا يقل مدة الزواج عن ٥ سنوات ولديها طفل واحد على الأقل، ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة.

النطاق الزمني: Time Boundary : تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة من السيدات

المتزوجات العاملات من ريف وحضر محافظة الغربية في الفترة من شهر سبتمبر وحتى شهر

ديسمبر ٢٠٢١ .

النطاق الجغرافي: Geographic Boundary: يتحدد النطاق الجغرافي للمجتمع التي تم التطبيق فيه بحدود محافظة الغربية (ريف وحضر) وتتمثل في المناطق التالية: المحلة الكبرى - طنطا - سمونود - السنطة - زفتى - قطور - الهياثم - صفت تراب.

رابعاً: أدوات البحث : اشتملت أدوات البحث على:

- (١) استمارة البيانات العامة للمرأة العاملة. (إعداد الباحثة)
 - (٢) استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة. (إعداد الباحثة)
 - (٣) استبيان إدارة الضغوط بأنواعها. (إعداد الباحثة)
 - (٤) استبيان التحديات المعاصرة. (إعداد الباحثة)
- (١) استمارة البيانات العامة للمرأة العاملة : تم إعداد استمارة البيانات العامة للمرأة العاملة بهدف الحصول علي بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية، واشتملت هذه الاستمارة على ما يلي:

أولاً: البيانات العامة الخاصة بالأسرة :

- السن: (أقل من ٣٠ سنة - من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة - من ٤٠ سنة فأكثر).
- محل الإقامة: (ريف - حضر). مدة الزواج: (أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة - من ١٥ سنة فأكثر).
- عدد أفراد الأسرة: (أقل من ٤ أفراد - من ٤ أفراد إلى أقل من ٦ أفراد - ٦ أفراد فأكثر).
- المستوى التعليمي للزوجين: (حاصلة على الشهادة الثانوية فأقل - مؤهل فوق المتوسط - حاصلة على الشهادة الجامعية - أعلى من الجامعي (ماجستير / دكتوراه))
- المستوى المهني للزوجين: (مهن دنيا - مهن متوسطة - مهن عليا).
- الدخل الشهري للأسرة: (أقل من ٣٠٠٠ جنيهاً شهرياً - من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ جنيهاً شهرياً - من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٩٠٠٠ جنيهاً شهرياً - من ٩٠٠٠ إلى أقل من ١٢٠٠٠ جنيهاً شهرياً - من ١٢٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ جنيهاً شهرياً - ١٥٠٠٠ جنيهاً شهرياً فأكثر).

ثانياً: البيانات الوصفية الخاصة بالزوجة :

تم إعداد بيانات وصفية خاصة بالزوجة وتشتمل على بعض الأسئلة التي تخص المرأة العاملة وهي كالاتى :

- ١- رتبى أنواع الضغوط الأكثر تعرضاً لها وأكثرها تأثيراً عليكى؟
- ٢- رتبى المهارات القيادية من حيث الأكثر أهمية ما تمتلكينه من وجهة نظرك؟
- ٣- ماهى عدد سنوات الخبرة الإدارية فى عملك؟
- ٤- ماهى الخبرات المكتسبة من عملك؟
- ٥- ماهى الدورات التى حصلت عليها فى جميع المجالات؟

٢) استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة :

وضع هذا الاستبيان بهدف التعرف على مقدار المهارات القيادية التى تمتلكها المرأة العاملة عينة البحث وذلك فى ضوء القراءات والدراسات السابقة وفى إطار المفهوم الإجرائى الذى وضعته الباحثة، وتم صياغة عبارات الاستبيان الذى تكون فى شكله النهائى من (٧٦) عبارة، موزعة على أربعة محاور وهى:

أولاً: (مهارة اتخاذ القرار) : ويتكون المحور من (١٩) عبارة تقيس مهارات المرأة العاملة فى قدرتها على اتخاذ القرارات السليمة وتحديد مشكلاتها ومواجهتها.

ثانياً: (مهارة إدارة الوقت) : ويتكون المحور من (١٩) عبارة تقيس مهارات المرأة العاملة فى قدرتها على الاستخدام الأمثل للوقت وكيفية إدارته إدارة سليمة.

ثالثاً: (مهارة الضبط الانفعالى): ويتكون المحور من (١٩) عبارة تقيس مهارات المرأة العاملة فى قدرتها على ضبط النفس والسيطرة عليها والتحكم فى المشاعر.

رابعاً: (مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين): ويتكون المحور من (١٩) عبارة تقيس مهارات المرأة العاملة فى قدرتها على إحداث التوازن عند حدوث الاختلافات فى الرأى وكذلك الأسلوب التى تتبعه للتأثير فى الآخرين وإقناعهم.

تصحيح المقياس: اشتمل هذا الاستبيان فى شكله النهائى على (٧٦) عبارة تتم الاستجابة عليها وفقاً لثلاث استجابات (دائماً - أحياناً - نادراً) , وكذلك العبارات بأخذ بعضها الاتجاه الإيجابى, والبعض الآخر الاتجاه السلبى, وجرى التصحيح فى ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثى وهى (٣ - ٢ - ١) للاتجاه الإيجابى, و (١ - ٢ - ٣) للاتجاه السلبى . وبذلك تكون أعلى درجة (٢٢٨) وأقل درجة هى (٧٦).

حساب صدق المقياس: اعتمد البحث على حساب الصدق بطريقتين:

(أ) صدق المحتوى: للتأكد من صدق محتوى استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة تم عرضه فى صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين فى مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وذلك للتعرف على آرائهم فى الاستبيان من حيث إذا كانت العبارات مناسبة للهدف منها, هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها, ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات وبلغ عدد المحكمين (١٥) محكم وقد تم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على العبارات بنسبة (٩٥ %) وقد أبدى المحكمين بعض الملاحظات العلمية التى أخذت بها الباحثة, وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات, وبذلك يكون قد خضع الاستبيان لصدق المحتوى.

(ب) صدق الاتساق الداخلى: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلى وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (مهارة اتخاذ القرار , مهارة إدارة الوقت , مهارة الضبط الانفعالى , مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) والدرجة الكلية للاستبيان (المهارات القيادية للمرأة العاملة) , والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية

للاستبيان (المهارات القيادية للمرأة العاملة)

الدلالة	الارتباط	
٠,٠١	٠,٨٦٢	المحور الأول : مهارة اتخاذ القرار
٠,٠١	٠,٧٩٥	المحور الثانى : مهارة إدارة الوقت
٠,٠١	٠,٨٣٨	المحور الثالث : مهارة الضبط الانفعالى

٠,٠١	٠,٧٧٧	المحور الرابع : مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين
------	-------	---

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

حساب ثبات الاستبيان: تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	سبيرمان براون	جيوتمان
المحور الأول : مهارة اتخاذ القرار	٠,٨٨٢	٠,٨٤٧	٠,٩٢٠	٠,٨٧١
المحور الثاني : مهارة إدارة الوقت	٠,٨٤٨	٠,٨٠٢	٠,٨٨٩	٠,٨٣٥
المحور الثالث : مهارة الضبط الانفعالي	٠,٩١٣	٠,٨٧١	٠,٩٥٤	٠,٩٠٢
المحور الرابع : مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين	٠,٧٦٨	٠,٧٢٣	٠,٨٠١	٠,٧٥٣
ثبات استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة ككل	٠,٨٠٩	٠,٧٦٥	٠,٨٤٣	٠,٧٩١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان وقابليته للتطبيق.

٣) استبيان إدارة الضغوط بأنواعها :

وضع هذا الاستبيان بهدف التعرف علي أكثر أنواع الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة عينة البحث وذلك في ضوء القراءات والدراسات السابقة وفي إطار المفهوم الإجرائي الذي وضعته الباحثة، وتم صياغة عبارات الاستبيان الذي تكون في شكله النهائي من (١١٠) عبارة، موزعة على أربعة محاور وهي:

أولاً: الضغوط الاجتماعية: ويتكون المحور من (٢٩) عبارة تقيس قدرة المرء العاملة على مواجهة الضغوط الإجتماعية وكيفية إدارة هذه الضغوط في جميع مراحلها.

ثانياً: الضغوط الاقتصادية: ويتكون المحور من (٢٩) عبارة تقيس قدرة المرء العاملة على مواجهة الضغوط الاقتصادية وكيفية إدارة هذه الضغوط في جميع مراحلها.

ثالثاً: الضغوط النفسية: ويتكون المحور من (٢٦) عبارة تقيس قدرة المرء العاملة على مواجهة الضغوط النفسية وكيفية إدارة هذه الضغوط في جميع مراحلها.

رابعاً: الضغوط المهنية: ويتكون المحور من (٢٦) عبارة تقيس قدرة المرء العاملة على مواجهة الضغوط المهنية وكيفية إدارة هذه الضغوط في جميع مراحلها.

تصحيح المقياس: اشتمل هذا الاستبيان في شكله النهائي على (١١٠) عبارة تتم الاستجابة عليها وفقاً لثلاث استجابات (دائماً - أحياناً - نادراً) , وكذلك العبارات بأخذ بعضها الاتجاه الإيجابي, والبعض الآخر الاتجاه السلبي, وجرى التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي (٣ - ٢ - ١) للاتجاه الإيجابي, و (١ - ٢ - ٣) للاتجاه السلبي . وبذلك تكون أعلى درجة (٣٣٠) وأقل درجة هي (١١٠).

حساب صدق المقياس: اعتمد البحث على حساب الصدق بطريقتين:

(أ) صدق المحتوى: للتأكد من صدق محتوى استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة تم عرضه في صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وذلك للتعرف على آرائهم في الاستبيان من حيث إذا كانت العبارات مناسبة للهدف منها, هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها, ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات وبلغ عدد المحكمين (١٥) محكم وقد تم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على العبارات ما بين (٨,٩٠ إلى ١٠٠%) وقد أبدى المحكمين بعض الملاحظات العلمية التي أخذت بها الباحثة, وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات, وبذلك يكون قد خضع الاستبيان لصدق المحتوى.

(ب) صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (الضغوط الاجتماعية- الضغوط الاقتصادية- الضغوط النفسية- الضغوط المهنية) والدرجة الكلية للاستبيان (إدارة الضغوط للمرأة العاملة) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان (إدارة الضغوط للمرأة العاملة)

الدلالة	الارتباط	
٠,٠١	٠,٧١٣	المحور الأول : الضغوط الاجتماعية
٠,٠١	٠,٨٠٧	المحور الثاني : الضغوط الاقتصادية
٠,٠١	٠,٨٩٥	المحور الثالث : الضغوط النفسية
٠,٠١	٠,٧٨٦	المحور الرابع : الضغوط المهنية

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

حساب ثبات الاستبيان: تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة

جيوتمان	سبيرمان براون	التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
٠,٩١٠	٠,٩٦١	٠,٨٨٠	٠,٩٢٦	المحور الأول : الضغوط الاجتماعية
٠,٧٣٢	٠,٧٨٣	٠,٧٠٣	٠,٧٤٥	المحور الثاني : الضغوط الاقتصادية
٠,٨٠٤	٠,٨٥٠	٠,٧٧٦	٠,٨١٩	المحور الثالث : الضغوط النفسية
٠,٧٧٣	٠,٨٢٧	٠,٧٤٢	٠,٧٨٢	المحور الرابع : الضغوط المهنية
٠,٨٢٥	٠,٨٧١	٠,٧٩٣	٠,٨٣١	ثبات استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان وقابليته للتطبيق .

٤) استبيان التحديات المعاصرة :

وضع هذا الاستبيان بهدف التعرف علي أكثر أنواع الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة عينة البحث وذلك في ضوء القراءات والدراسات السابقة وفي إطار المفهوم الإجرائي الذي وضعته الباحثة، وتم صياغة عبارات الاستبيان الذي تكون في شكله النهائي من (٢٨) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور وهي:

أولاً: التحديات التكنولوجية والثقافية: ويتكون المحور من (١٠) عبارة تقيس قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات التكنولوجية والثقافية.

ثانياً: التحديات الاقتصادية: ويتكون المحور من (٩) عبارة تقيس قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات الاقتصادية.

ثالثاً: التحديات الصحية: ويتكون المحور من (٩) عبارة تقيس قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات الصحية.

تصحيح المقياس: اشتمل هذا الاستبيان في شكله النهائي على (١١٠) عبارة تتم الاستجابة عليها وفقاً لثلاث استجابات (دائماً - أحياناً - نادراً) , وكذلك العبارات بأخذ بعضها الاتجاه الإيجابي، والبعض الآخر الاتجاه السلبي، وجرى التصحيح في ضوء الأوزان المحددة للتقدير الثلاثي وهي (٣ - ٢ - ١) للاتجاه الإيجابي، و (١ - ٢ - ٣) للاتجاه السلبي . وبذلك تكون أعلى درجة (٢٨) وأقل درجة هي (١١٠).

حساب صدق المقياس: اعتمد البحث على حساب الصدق بطريقتين:

(أ) صدق المحتوى: للتأكد من صدق محتوى استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة تم عرضه في صورته الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين في مجال التخصص (إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة) وذلك للتعرف على آرائهم في الاستبيان من حيث إذا كانت العبارات مناسبة للهدف منها، هذا بالإضافة إلى التأكد من صلاحية كل عبارة بالنسبة لمحورها، ومدى وضوح العبارات أمام المبحوثات بما يتضمن دقة وصدق الإجابات وبلغ عدد المحكمين (١٥) محكم وقد تم حساب نسبة الاتفاق بين المحكمين على العبارات ما بين (٨,٩٠ إلى ١٠٠%) وقد أبدى المحكمين بعض الملاحظات العلمية التي أخذت بها الباحثة، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات، وبذلك يكون قد خضع الاستبيان لصدق المحتوى.

(ب) صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الصدق باستخدام الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط (معامل ارتباط بيرسون) بين الدرجة الكلية لكل محور (التحديات التكنولوجية

والثقافية- التحديات الاقتصادية- التحديات الصحية) والدرجة الكلية للاستبيان (التحديات المعاصرة) ، والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٥) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان (التحديات المعاصرة)

الدلالة	الارتباط	
٠,٠١	٠,٨٠٦	المحور الأول : التحديات التكنولوجية والثقافية
٠,٠١	٠,٧٣٨	المحور الثاني : التحديات الاقتصادية
٠,٠١	٠,٨٦٩	المحور الثالث : التحديات الصحية

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان .

حساب ثبات الاستبيان: تم حساب الثبات عن طريق :

١- معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢- طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣- معادلة التصحيح لسبيرمان براون Spearman-Brown

٤- جيوتمان Guttman

جدول (٦) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان التحديات المعاصرة

جيوتمان	سبيرمان براون	التجزئة النصفية	معامل الفا	المحاور
٠,٧٤٢	٠,٧٩٤	٠,٧١٣	٠,٧٥١	المحور الأول : التحديات التكنولوجية والثقافية
٠,٨٩١	٠,٩٤٣	٠,٨٦٤	٠,٩٠٥	المحور الثاني : التحديات الاقتصادية
٠,٨١٠	٠,٨٦٦	٠,٧٨٠	٠,٨٢٩	المحور الثالث : التحديات الصحية
٠,٨٥٢	٠,٩٠٤	٠,٨٢٢	٠,٨٦١	ثبات استبيان التحديات المعاصرة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات : معامل الفا ، التجزئة النصفية ، سبيرمان براون ، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان وقابليته للتطبيق.

المعاملات الإحصائية:

تم تحليل البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (Spss) وتم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ، وحساب معامل ألفاكر ونيباخ ، والتجزئة النصفية ، معامل ارتباط بيرسون ، واختبار (ت) ، وتحليل التباين (ف) ، واختبار أقل فرق معنوي (L.S.D) لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات ، واختبار صحة الفروض.

النتائج تحليلها وتفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية:

١- وصف عينة البحث الأساسية: فيما يلي وصف شامل لعينة البحث بالجدول (٧):

جدول (٧)

التوزيع النسبي للمرأة العاملة عينة البحث الأساسية وفقاً لمتغيرات الدراسة (ن = ٣٠٠)

النسبة %	العدد	محل الإقامة
٥٣,٧ %	١٦١	حضر
٤٦,٣ %	١٣٩	ريف
١٠٠ %	٣٠٠	المجموع
النسبة %	العدد	السن
٢٧,٧ %	٨٣	أقل من ٣٠ سنة
٤٠,٣ %	١٢١	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة
٣٢ %	٩٦	من ٤٠ سنة فأكثر
١٠٠ %	٣٠٠	المجموع

الزوجة		الزوج		المستوي التعليمي للزوجين
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٢٨ %	٨٤	٢٥ %	٧٥	حاصلة على الشهادة الثانوية فأقل
٣٠,٧ %	٩٢	٣١,٣ %	٩٤	مؤهل فوق المتوسط
٣٨,٣ %	١١٥	٣٩,٧ %	١١٩	حاصلة على الشهادة الجامعية
٣ %	٩	٤ %	١٢	أعلى من الجامعي ماجستير/ دكتوراة
١٠٠ %	٣٠٠	١٠٠ %	٣٠٠	المجموع
الزوجة		الزوج		المستوي المهني للزوجين
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
٢٩,٣ %	٨٨	٢٧,٣ %	٨٢	مهن دنيا
٣٠ %	٩٠	٣٠,٧ %	٩٢	مهن متوسطة
٤٠,٧ %	١٢٢	٤٢ %	١٢٦	مهن عليا
١٠٠ %	٣٠٠	١٠٠ %	٣٠٠	المجموع
النسبة %	العدد	مدة الزواج		
٣٠ %	٩٠	أقل من ١٠ سنوات		
٤٧ %	١٤١	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة		
٢٣ %	٦٩	من ١٥ سنة فأكثر		

المجموع	٣٠٠	%١٠٠
عدد أفراد الأسرة	العدد	النسبة %
أقل من ٤ أفراد	٩٧	٣٢,٣%
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	١٣٥	٤٥%
من ٦ أفراد فأكثر	٦٨	٢٢,٧%
المجموع	٣٠٠	%١٠٠
الدخل الشهري للأسرة	العدد	النسبة %
أقل من ٣٠٠٠ جنية	٤٢	١٤%
من ٣٠٠٠ جنية لأقل من ٦٠٠٠ جنية	٤٥	١٥%
من ٦٠٠٠ جنية لأقل من ٩٠٠٠ جنية	٣٣	١١%
من ٩٠٠٠ جنية لأقل من ١٢٠٠٠ جنية	٦١	٢٠,٣%
من ١٢٠٠٠ جنية لأقل من ١٥٠٠٠ جنية	٨٠	٢٦,٧%
من ١٥٠٠٠ جنية فأكثر	٣٩	١٣%
المجموع	٣٠٠	%١٠٠

يتضح من الجدول (٧) أن أعلى نسبة من عينة البحث الأساسية كانت من (الحضر) وبلغت نسبتها ٥٣,٧%, والنسبة الأقل كانت (للريف) بنسبة ٤٦,٣%, كما يتضح أن أعلى نسبة من عينة البحث الأساسية تراوحت أعمارهن ما بين (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة), وبلغت نسبتهم ٤٠,٣%, تليها الفئة التي تراوحت أعمارهن من (٤٠ سنة فأكثر) وبلغن نسبتهم ٣٢%, وكانت أقل نسبة للفئة (أقل من ٣٠ سنة) وبلغت نسبتهم ٢٧,٧%, كذلك يتبين أن أعلى نسبة في المستوى التعليمي للزوج بلغت ٣٩,٧% للحاصلين على الشهادة الجامعية, وللزوجة بلغت

٣٨,٣% للحاصلين أيضاً على الشهادة الجامعية, بينما أقل نسبة في المستوى التعليمي للزوج بلغت ٤% للحاصلين على أعلى من الشهادة الجامعية(ماجستير / دكتوراه), وللزوجة بلغت ٣% للحاصلين أيضاً على أعلى من الشهادة الجامعية(ماجستير / دكتوراه), كما يتضح أن أعلى نسبة في المستوى المهني للزوج بلغت ٤٢% لفئة المهن العليا, وللزوجة بلغت ٤٠,٧% لفئة المهن العليا أيضاً, بينما أقل نسبة في المستوى المهني للزوج بلغت ٢٧,٣% لفئة المهن الدنيا, وللزوجة بلغت ٢٩,٣% لفئة المهن الدنيا أيضاً, كما يتبين أن أعلى نسبة من أسر عينة البحث وصلت فيها مدة الزواج (من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة) والتي تبلغ نسبتها ٤٧%, تليها مدة الزواج (أقل من ١٠ سنوات) بنسبة ٣٠%, وكانت أقل نسبة (من ١٥ سنة فأكثر) وهي ٢٣%, كذلك يتبين أن أعلى نسبة من أسر عينة البحث تتكون من (٤ لأقل من ٦ أفراد) والتي تبلغ نسبتها ٤٥%, تليها الأسر صغيرة الحجم (أقل من ٤ أفراد) بنسبة ٣٢,٣%, وكانت أقل نسبة للأسر كبيرة الحجم (٦ أفراد فأكثر) وهي ٢٢,٧%, وأن أغلب أسر عينة البحث تقع تحت فئة الدخل (من ١٢٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ جنيه), وبلغت نسبتهم ٢٦,٧%, بينما كانت أقل نسبة من أسر عينة البحث تقع تحت فئة الدخل (من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٩٠٠٠ جنيه), بنسبة ١١%.

٢- الأهمية النسبية لمحاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة, ومحاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة, ومحاور استبيان التحديات المعاصرة.

جدول (٨) الأهمية النسبية لمحاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (ن) = ٣٠٠

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	المهارات القيادية
الثاني	٢٥,٧%	٣٥٦	مهارة اتخاذ القرار
الثالث	٢٤,٢%	٣٣٥	مهارة إدارة الوقت
الأول	٢٧,٦%	٣٨٢	مهارة الضبط الانفعالي
الرابع	٢٢,٥%	٣١١	مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين
	١٠٠%	١٣٨٤	المجموع

يتضح من الجدول (٨) أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت تمتلك (مهارة الضبط الانفعالي) بنسبة ٢٧,٦% , تليها (مهارة اتخاذ القرار) بنسبة ٢٥,٧% , تليها (مهارة إدارة الوقت) بنسبة ٢٤,٢% , وأقل نسبة كانت (مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) بنسبة ٢٢,٥% .

جدول (٩) الأهمية النسبية لمحاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (ن) = ٣٠٠

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	أنواع الضغوط
الرابع	٢٣,١%	٣٠٨	الضغوط الاجتماعية
الأول	٢٦,٩%	٣٥٩	الضغوط الاقتصادية
الثاني	٢٥,٥%	٣٤١	الضغوط النفسية
الثالث	٢٤,٥%	٣٢٧	الضغوط المهنية
	١٠٠%	١٣٣٥	المجموع

يتضح من الجدول (٩) أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت أكثر تعرضاً (للضغوط الاقتصادية) بنسبة ٢٦,٩% , تليها (الضغوط النفسية) بنسبة ٢٥,٥% , تليها (الضغوط المهنية) بنسبة ٢٤,٥% , وأقل نسبة كانت (للضغوط الاجتماعية) بنسبة ٢٣,١% .

جدول (١٠) الأهمية النسبية لمحاور استبيان التحديات المعاصرة (ن) = ٣٠٠

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	التحديات المعاصرة
الثالث	٣٠,٤%	٣٠٦	التحديات التكنولوجية والثقافية
الأول	٣٦,٦%	٣٦٨	التحديات الاقتصادية
الثاني	٣٢,٩%	٣٣١	التحديات الصحية
	١٠٠%	١٠٠٥	المجموع

يتضح من الجدول (١٠) أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت أكثر تعرضاً (للتحديات الاقتصادية) بنسبة ٣٦,٦% , تليها (التحديات الصحية) بنسبة ٣٢,٩% , وأقل نسبة كانت (للتحديات التكنولوجية والثقافية) بنسبة ٣٠,٤% .

٣- التوزيع النسبي لعينة الدراسة الأساسية وفقاً لعدد سنوات الخبرة:

جدول (١١) التوزيع النسبي لعدد سنوات الخبرة

النسبة %	العدد	عدد سنوات الخبرة
٢٢%	٦٦	أقل من ٥ سنوات
٣١%	٩٣	من ٥ سنوات لأقل من ١٠ سنوات
٢٧,٧%	٨٣	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة
١٩,٣%	٥٨	من ١٥ سنة فأكثر
١٠٠%	٣٠٠	المجموع

يتضح من الجدول (١١) أن أعلى نسبة من سيدات عينة البحث كانت عدد سنوات خبراتهن (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) بنسبة ٣١% , وأقل نسبة كانت ١٩,٣% لذوات الخبرة (من ١٥ سنة فأكثر).

٤- التوزيع النسبي لعينة الدراسة الأساسية وفقاً للخبرات المكتسبة :

جدول (١٢) التوزيع النسبي للخبرات المكتسبة

النسبة %	العدد	الخبرات المكتسبة من عملك
٣٣%	٩٩	مهارة العمل الجماعي
٣٥,٣%	١٠٦	مواجهة المشكلات الحياتية
٣١,٧%	٩٥	القدرة على القيادة
١٠٠%	٣٠٠	المجموع

يتضح من الجدول (١٢) أن أعلى نسبة من الخبرات المكتسبة لسيدات عينة البحث كانت لمهارة (مواجهة المشكلات الحياتية) بنسبة ٣٥,٣% , تليها (مهارة العمل الجماعي) بنسبة ٣٣% , وأقل نسبة كانت (القدرة على القيادة) بنسبة ٣١,٧% .

٥- التوزيع النسبي لعينة الدراسة الأساسية وفقاً للدورات التي حصلت عليها :

جدول (١٣) التوزيع النسبي للدورات التي حصلت عليها :

النسبة %	العدد	الدورات التي حصلت عليها
٣٥%	١٠٥	دورات كمبيوتر
٣٨,٧%	١١٦	دورات لغة
٢٦,٣%	٧٩	دورات تنمية بشرية
١٠٠%	٣٠٠	المجموع

يتضح من الجدول (١٣) أن أعلى نسبة من الدورات التي حصلت عليها سيدات عينة البحث كانت (دورات لغة) بنسبة ٣٨,٧% , تليها (دورات كمبيوتر) بنسبة ٣٥% , وأقل نسبة كانت (دورات تنمية بشرية) بنسبة ٢٦,٣% .

ثانياً: النتائج فى ضوء فروض البحث:

النتائج فى ضوء الفرض الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة البحث الأساسية فى محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (مهارة اتخاذ القرار - مهارة إدارة الوقت - مهارة الضبط الانفعالي - مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين) تبعاً لمتغيرات الدراسة (محل الإقامة - السن - مدة الزواج - المستوى التعليمي للزوجين - المستوى المهني للزوجين - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري للأسرة). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم إجراء:

١- إجراء اختبار(ت) للوقوف على دلالة الفروق فى المهارات القيادية تبعاً لمتغير (محل الإقامة).

٢- إجراء اختبار(ف) للوقوف على دلالة الفروق فى المهارات القيادية لباقي المتغيرات الديموجرافية.

٣- إجراء اختبار (L.S.D) لإيجاد اتجاه الفروق فى حالة وجودها.

جدول (١٤) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات

القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (محل الإقامة).

محل الإقامة	المتوسط	الانحراف	العينة	درجات	قيمة (ت)	الدلالة
-------------	---------	----------	--------	-------	----------	---------

	الحسابة	المعياري	الحرية	(
مهارة اتخاذ القرار					
حضر	٥١,٥٢٣	٤,٢٢١	١٦١	١٠,١٣	دال عند ٠,٠١
ريف	٣٨,٩١٤	٣,٠٨٧	١٣٩	٧	لصالح الحضرة
مهارة إدارة الوقت					
حضر	٣٠,٣٧٨	٣,٤٨٠	١٦١	١٦,٦٧	دال عند ٠,٠١
ريف	٤٧,٦٠١	٥,٥٢١	١٣٩	٠	لصالح الريف
مهارة الضبط الانفعالي					
حضر	٣٣,٥٠١	٣,٢٩١	١٦١	١٥,٠٥	دال عند ٠,٠١
ريف	٤٧,٢٧٦	٤,٣٣٩	١٣٩	٨	لصالح الريف
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
حضر	٥٠,٥٨١	٥,٢٤٧	١٦١	١٧,٣٩	دال عند ٠,٠١
ريف	٣٢,٩١٠	٣,٣٩١	١٣٩	١	لصالح الحضرة
المهارات القيادية ككل					
حضر	١٦٥,٩٨٣	٨,٣٢٤	١٦١	٠,٨١٢	٠,٥٣٩
ريف	١٦٦,٧٠١	٩,٩٨٥	١٣٩		غير دال

يتضح من الجدول (١٤) أن جميع قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة في مهارة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالي - الاقناع والتواصل مع الآخرين) بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في المهارات القيادية للمرأة العاملة ككل حيث أن قيمة (ت) كانت (٠,٨١٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٥٣٩). وترجع الباحثة ذلك إلى عدم الاختلاف بين الريف والحضر في العصر الحالي في كثير من المهارات القيادية لديهم فأصبحوا متقاربين نتيجة الانفتاح على العالم الخارجي فبالتالي لا يوجد فرق بينهم.

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (السن).

السن	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مهارة اتخاذ القرار					
بين المجموعات	١٧٠٢٢,٣٢٩	٨٥١١,١٦٤	٢	٣٧,٣١٩	٠,٠١
داخل المجموعات	٦٧٧٣٦,١٩١	٢٢٨,٠٦٨	٢٩٧		دال
المجموع	٨٤٧٥٨,٥٢٠		٢٩٩		
مهارة إدارة الوقت					
بين المجموعات	١٦١٦٩,٦٠١	٨٠٨٤,٨٠٠	٢	٤٩,٣٦١	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٨٦٤٥,٠٨٢	١٦٣,٧٨٨	٢٩٧		دال
المجموع	٦٤٨١٤,٦٨٣		٢٩٩		
مهارة الضبط الانفعالي					
بين المجموعات	١٧٦٥٥,٢٣١	٨٨٢٧,٦١٦	٢	٥٢,٥٧٨	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٩٨٦٥,١٠٧	١٦٧,٨٩٦	٢٩٧		دال
المجموع	٦٧٥٢٠,٣٣٨		٢٩٩		
مهارة الاقتناع والتواصل مع الآخرين					
بين المجموعات	١٧٨٣٩,٢٤٥	٨٩١٩,٦٢٢	٢	٥٨,٥٤١	٠,٠١
داخل المجموعات	٤٥٢٥٢,٤٤٠	١٥٢,٣٦٥	٢٩٧		دال
المجموع	٦٣٠٩١,٦٨٥		٢٩٩		
المهارات القيادية ككل					

٠,٠١ دال	٤٦,٦٦٥	٢	٨٠٣٧,٢٦٧	١٦٠٧٤,٥٣٤	بين المجموعات
		٢٩٧	١٧٢,٢٣٤	٥١١٥٣,٦٤٤	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٧٢٢٨,١٧٨	المجموع

يتبين من الجدول (١٥) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارت القيادية تبعاً لمتغير السن. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة، والجدول التالي رقم (١٦) يوضح ذلك :

جدول (١٦) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارت القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (السن).

مهارة اتخاذ القرار			
السن	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ سنة لأقل	من ٤٠ سنة فأكثر
	م = ٣٩,٠٦٨	م = ٤١,٨٨٩	م = ٥٣,٠٥٥
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	*٢,٨٢١	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**١٣,٩٨٧	**١١,١٦٦	-
مهارة إدارة الوقت			
السن	أقل من ٣٠ سنة	من ٣٠ سنة لأقل	من ٤٠ سنة فأكثر
	م = ٣١,٦٦٤	م = ٤٢,٧٠٩	م = ٥٥,٧١٣
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	**١١,٠٤٥	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**٢٤,٠٤٩	**١٣,٠٠٤	-

مهارة الضبط الانفعالي			
السن	أقل من ٣٠ سنة م = ٢٨,٤٢٠	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة م = ٣٩,٩٥٧	من ٤٠ سنة فأكثر م = ٥١,٧٨٩
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	**١١,٥٣٧	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**٢٣,٣٦٩	**١١,٨٣٢	-
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			
السن	أقل من ٣٠ سنة م = ٣٣,٢٥١	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة م = ٤١,٧٧٢	من ٤٠ سنة فأكثر م = ٥٢,٤١٠
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	**٨,٥٢١	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**١٩,١٥٩	**١٠,٦٣٨	-
المهارات القيادية ككل			
السن	أقل من ٣٠ سنة م = ١٣٢,٤٠٣	من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة م = ١٦٦,٣٢٧	من ٤٠ سنة فأكثر م = ٢١٢,٩٦٧
أقل من ٣٠ سنة	-		
من ٣٠ سنة لأقل من ٤٠ سنة	**٣٣,٩٢٤	-	
من ٤٠ سنة فأكثر	**٨٠,٥٦٤	**٤٦,٦٤٠	-

يتضح من الجدول (١٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف السن لصالح فئات السن الأكبر عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك بأنه كلما زاد عمر المرأة اكتسبت الكثير من الخبرات والمهارات , ومرت بالعديد من المواقف الحياتية, كما تحصل على كثير من الدورات والتدريبات خلال عملها خاصة المناصب القيادية التي تكسبها الكثير من المهارات القيادية في العمل فتوسع من مداركها عن المرأة الأصغر سناً أو الأحدث في العمل, كما أن تقدمها في العمر يساعدها على اكتشاف نقاط القوة والضعف لديها وكيفية التعامل معها, وتتفق مع ذلك دراسة كل من (رويدا العطوي, ٢٠١٩), (دعاء عبد السلام وأمنية البكري, ٢٠٢١) و (دلال الضويحي, ٢٠٢١) والتي أوضحت وجود فروق في الأنماط القيادية لدى المرأة ترجع إلى متغير السن لصالح فئات السن الأكبر.

جدول (١٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي للزوجة).

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوي التعليمي للزوجة
مهارة اتخاذ القرار					
٠,٠١	٥٠,٧٣٥	٢	٨٧٩٦,٣١١	١٧٥٩٢,٦٢١	بين المجموعات
دال		٢٩٧	١٧٣,٣٧٨	٥١٤٩٣,٢٠٢	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٩٠٨٥,٨٢٣	المجموع
مهارة إدارة الوقت					
٠,٠١	٦٠,١٧٢	٢	٨٩٤٢,٦١٢	١٧٨٨٥,٢٢٤	بين المجموعات
دال		٢٩٧	١٤٨,٦١٨	٤٤١٣٩,٦٢٣	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٢٠٢٤,٨٤٧	المجموع
مهارة الضبط الانفعالي					
٠,٠١	٣٠,٠٥١	٢	٨٢٩٢,٩٠٩	١٦٥٨٥,٨١٨	بين المجموعات
دال		٢٩٧			

		٢٩٧	٢٧٥,٩٦٣	٨١٩٦١,٠٦٢	داخل المجموعات
		٢٩٩		٩٨٥٤٦,٨٨٠	المجموع
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
٠,٠١ دال	٤٥,٨٥٦	٢	٨٧٠,٥,٥٥٨	١٧٤١١,١١٦	بين المجموعات
		٢٩٧	١٨٩,٨٤٥	٥٦٣٨٣,٩٧٩	داخل المجموعات
		٢٩٩		٧٣٧٩٥,٠٩٥	المجموع
المهارات القيادية ككل					
٠,٠١ دال	٥٤,٩٠٦	٢	٨٨٦٥,١٢١	١٧٧٣٠,٢٤٣	بين المجموعات
		٢٩٧	١٦١,٤٦١	٤٧٩٥٣,٨٩٥	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٥٦٨٤,١٣٨	المجموع

يتبين من الجدول (١٧) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارات القيادية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للزوجة. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة، والجدول التالي رقم (١٨) يوضح ذلك :

جدول (١٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي للزوجة)

مهارة اتخاذ القرار			
عالي م = ٥٤,٥٤٩	متوسط م = ٤٥,٢٧١	منخفض م = ٣٦,٣٨٥	المستوي التعليمي للزوجة
		-	منخفض
	-	**٨,٨٨٦	متوسط
-	**٩,٢٧٨	**١٨,١٦٤	عالي

مهارة إدارة الوقت			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض	متوسط	عالي
	م = ٣١,٣٤٥	م = ٤٦,٠٦٤	م = ٥٢,٢٧٩
منخفض	-		
متوسط	**١٤,٧١٩	-	
عالي	**٢٠,٩٣٤	**٦,٢١٥	-
مهارة الضبط الانفعالي			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض	متوسط	عالي
	م = ٣٣,١٢٩	م = ٣٥,٤٦٠	م = ٤٨,٦٣٥
منخفض	-		
متوسط	*٢,٣٣١	-	
عالي	**١٥,٥٠٦	**١٣,١٧٥	-
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض	متوسط	عالي
	م = ٢٥,٣٥١	م = ٣٦,٧٠٤	م = ٤٨,٨٣٦
منخفض	-		
متوسط	**١١,٣٥٣	-	
عالي	**٢٣,٤٨٥	**١٢,١٣٢	-
المهارات القيادية ككل			
المستوي التعليمي للزوجة	منخفض	متوسط	عالي
	م = ١٢٦,٢١٠	م = ١٦٣,٤٩٩	م = ٢٠٤,٢٩٩
منخفض	-		
متوسط	**٣٧,٢٨٩	-	
عالي	**٧٨,٠٨٩	**٤٠,٨٠٠	-

يتضح من الجدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف المستوى التعليمي للزوجة لصالح المستوى التعليمي الأعلى عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك بأن ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة يكسبها العديد من المعلومات والثقافة والوعي، كما يزيد من فرصتها في اكتساب المؤهلات التي تساعدها على معرفة المهارات القيادية بدرجة أعلى من الأخريات الحاصلات على مستوى تعليمي أقل، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (فهد السلمي، ٢٠١٢)، (إيمان الميكمي، ٢٠١٤)، (رويدا العطوي، ٢٠١٩)، (دعاء عبد السلام وأمنية البكري، ٢٠٢١)، (دلال الضويحي، ٢٠٢١)، التي أشارت إلى وجود فروق في المهارات القيادية ترجع إلى اختلاف المستوى التعليمي لصالح المستوى التعليمي الأعلى. وتختلف هذه النتيجة مع كل من (سعد الشمري، ٢٠٠٦)، (فهد الغامدي، ٢٠١٢)، (سارة حسين، ٢٠١٨)، (فاطمة الحنيطي، ٢٠٢١) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات القيادية ترجع إلى المؤهل التعليمي.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (المستوى المهني للزوجة).

المستوي المهني للزوجة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مهارة اتخاذ القرار					
بين المجموعات	١٧٩٩٧,٦٢٩	٨٩٩٨,٨١٤	٢	٦٤,٤٢٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٤١٤٨٥,٢٠٣	١٣٩,٦٨١	٢٩٧		
المجموع	٥٩٤٨٢,٨٣٢		٢٩٩		
مهارة إدارة الوقت					
بين المجموعات	١٦٨٢٨,٦٦٥	٨٤١٤,٣٣٢	٢	٣٣,٨٤٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٧٣٨٤٩,٧٧٨	٢٤٨,٦٥٢	٢٩٧		
المجموع	٩٠٦٧٨,٤٤٣		٢٩٩		
مهارة الضبط الانفعالي					

٠,٠١ دال	٥٥,٦٢٠	٢	٨١٨٣,٢١٣	١٦٣٦٦,٤٢٦	بين المجموعات
		٢٩٧	١٤٧,١٢٧	٤٣٦٩٦,٦٢٩	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٠٠٦٣,٠٥٥	المجموع
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
٠,٠١ دال	٦٣,٤٢٧	٢	٨٩٨٦,٠٩٢	١٧٩٧٢,١٨٥	بين المجموعات
		٢٩٧	١٤١,٦٧٦	٤٢٠٧٧,٨٨٢	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٠٠٥٠,٠٦٧	المجموع
المهارات القيادية ككل					
٠,٠١ دال	٦٠,٣٨٣	٢	٨٢٤٨,٩٣١	١٦٤٩٧,٨٦٢	بين المجموعات
		٢٩٧	١٣٦,٦١٠	٤٠٥٧٣,١٤٦	داخل المجموعات
		٢٩٩		٥٧٠٧١,٠٠٨	المجموع

يتبين من الجدول (١٩) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في المهارت القيادية تبعاً لمتغير المستوى المهني للزوجة. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (LSD) للمقارنات المتعددة, والجدول التالي رقم (٢٠) يوضح ذلك :

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على استبيان المهارات القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (المستوى المهني للزوجة)

مهارة اتخاذ القرار			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا	مهن متوسطة	مهن عليا
م = ٣٥,٠٩١	م = ٤٦,٥٣٨	م = ٥٢,٣٣٣	
مهن دنيا	-		
مهن متوسطة	**١١,٤٤٧	-	
مهن عليا	**١٧,٢٤٢	**٥,٧٩٥	-
مهارة إدارة الوقت			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا	مهن متوسطة	مهن عليا
م = ٣٣,٠٣٥	م = ٣٥,٥٨١	م = ٤٨,١١١	
مهن دنيا	-		
مهن متوسطة	*٢,٥٤٦	-	
مهن عليا	**١٥,٠٧٦	**١٢,٥٣٠	-
مهارة الضبط الانفعالي			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا	مهن متوسطة	مهن عليا
م = ٣٢,٢٢٨	م = ٤٥,٣٧٠	م = ٥٤,٤٦١	
مهن دنيا	-		
مهن متوسطة	**١٣,١٤٢	-	
مهن عليا	**٢٢,٢٣٣	**٩,٠٩١	-
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			
المستوي المهني للزوجة	مهن دنيا	مهن متوسطة	مهن عليا
م = ٢٦,٤٠٥	م = ٤٠,١٨٨	م = ٥٢,٣٣٣	
مهن دنيا	-		

	-	**١٣,٧٨٣	مهن متوسطة
-	**١٢,١٤٥	**٢٥,٩٢٨	مهن عليا
المهارات القيادية ككل			
مهن عليا ٢٠٧,٢٣٨ = م	مهن متوسطة ١٦٧,٦٧٧ = م	مهن دنيا ١٢٦,٧٥٩ = م	المستوي المهني للزوجة
		-	مهن دنيا
	-	**٤٠,٩١٨	مهن متوسطة
-	**٣٩,٥٦١	**٨٠,٤٧٩	مهن عليا

يتضح من الجدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف المستوى المهني للزوجة لصالح المستوى المهني الأعلى عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك بأن المستوى المهني العالي للمرأة يعتبر مؤشراً لامتلاك الكثير من القدرات والصلاحيات الأعلى داخل العمل، كما يعزز من قدراتها ومهاراتها لمواجهة متطلبات العمل بفاعلية وكفاءة كما تجعلها هذه المهارات قائدة تستطيع بناء فريق عمل وقيادته وتحفيزه، وتستطيع التعامل مع الضغوط وإدارتها أفضل من الأقل في المستوى المهني وذلك دليل على ارتفاع مستوى العمل لأفراد العينة، ويتفق ذلك مع دراسة كل من (فهد السلمي، ٢٠١٢)، (رويدا العطوي، ٢٠١٩)، (دلال الضويحي، ٢٠٢١) والتي أشارت إلى وجود فروق في المهارات القيادية تبعاً لمتغير المستوى المهني، كما أتقتت مع دراسة (إيمان المكي، ٢٠١٤) التي أوضحت وجود فروق في القيادة الإبداعية وأن هذه الفروق لصالح المسمى الوظيفي الأعلى.

٥/١ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة الأساسية على استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (مدة الزواج).

جدول (٢١) تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارات القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (مدة الزواج).

مدة الزواج	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مهارة اتخاذ القرار					
بين المجموعات	١٥٤٣٨,١١١	٧٧١٩,٠٥٥	٢	٣٢,٧٤٥	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٧٠٠١٣,١٥٩	٢٣٥,٧٣٥	٢٩٧		
المجموع	٨٥٤٥١,٢٧٠		٢٩٩		
مهارة إدارة الوقت					
بين المجموعات	١٧٧٩٤,٩٠٠	٨٨٩٧,٤٥٠	٢	٥٧,٠٢٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٤٦٣٤٠,٦٨٤	١٥٦,٠٢٩	٢٩٧		
المجموع	٦٤١٣٥,٥٨٤		٢٩٩		
مهارة الضبط الانفعالي					
بين المجموعات	١٥٩٣٧,٦٢٤	٧٩٦٨,٨١٢	٢	٤٣,١٠٧	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٥٤٩٠٤,٣١٨	١٨٤,٨٦٣	٢٩٧		
المجموع	٧٠٨٤١,٩٤٢		٢٩٩		
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
بين المجموعات	١٦٨٨٩,١٥٤	٨٤٤٤,٥٧٧	٢	٣٤,٨٧٩	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٧١٩٠٦,٨٢٥	٢٤٢,١١١	٢٩٧		
المجموع	٨٨٧٩٥,٩٧٩		٢٩٩		
المهارات القيادية ككل					

بين المجموعات	١٥٩٠٣,٣٢٦	٧٩٥١,٦٦٣	٢	٤٢,٢٧١	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٥٥٨٦٩,٧٢١	١٨٨,١١٤	٢٩٧		
المجموع	٧١٧٧٣,٠٤٧		٢٩٩		

يتبين من الجدول (٢١) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في استبيان المهارت القيادية بمحاورة تبعاً لمتغير مدة الزواج. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، والجدول التالي رقم (٢٢) يوضح ذلك :

جدول (٢٢)

اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارت القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (مدة الزواج).

مهارة اتخاذ القرار			
مدة الزواج	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر
	م = ٣٢,٨٨١	م = ٥١,٠٨٧	م = ٥٣,٦٣٩
أقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	**١٨,٢٠٦	-	
من ١٥ سنة فأكثر	**٢٠,٧٥٨	*٢,٥٥٢	-
مهارة إدارة الوقت			
مدة الزواج	أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة	من ١٥ سنة فأكثر
	م = ٢٥,٥١٢	م = ٣٧,٧٩٠	م = ٥٠,٨٨١
أقل من ١٠ سنوات	-		
من ١٠ سنوات	**١٢,٢٧٨	-	

			لأقل من ١٥ سنة
-	**١٣,٠٩١	**٢٥,٣٦٩	من ١٥ سنة فأكثر
مهارة الضبط الانفعالي			
من ١٥ سنة فأكثر م = ٥٥,١٣٩	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ٤١,١٩٣	أقل من ١٠ سنوات م = ٣٦,٠٨٨	مدة الزواج
		-	أقل من ١٠ سنوات
	-	**٥,١٠٥	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة
-	**١٣,٩٤٦	**١٩,٠٥١	من ١٥ سنة فأكثر
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			
من ١٥ سنة فأكثر م = ٤٩,٢١٤	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ٣٧,٥٥٩	أقل من ١٠ سنوات م = ٣٥,٠٤٤	مدة الزواج
		-	أقل من ١٠ سنوات
	-	*٢,٥١٥	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة
-	**١١,٦٥٥	**١٤,١٧٠	من ١٥ سنة فأكثر
المهارات القيادية ككل			
من ١٥ سنة فأكثر م = ٢٠٨,٨٧٣	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة م = ١٦٧,٦٢٩	أقل من ١٠ سنوات م = ١٢٩,٥٢٥	مدة الزواج
		-	أقل من ١٠ سنوات
	-	**٣٨,١٠٤	من ١٠ سنوات لأقل من ١٥ سنة

من ١٥ سنة فأكثر	**٧٩,٣٤٨	**٤١,٢٤٤	-
-----------------	----------	----------	---

يتضح من الجدول (٢٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف مدة الزواج لصالح أفراد العينة اللاتي كانت مدة زواجهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك بأن كلما زادت مدة الزواج زاد وعى المرأة للمواقف الحياتية المختلفة نتيجة لزيادة خبراتها ومهاراتها خلال مدة زواجها فعلى قدر مدة الزواج تكتسب المرأة المهارات القيادية التي تساعدها على حل مشكلاتها ومواجهة الحياة، ويرجع ذلك إلى أن طبيعة الحياة الزوجية والأسرية تزيد من خبرات ومعارف المرأة يوم بعد يوم وسنة بعد الأخرى والذي يجعلها أكثر وعياً بالمهارات القيادية نتيجة لكثرة الخبرات الحياتية، وانتقلت الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (رويدا العطوى، ٢٠١٩) و (دعاء عبد السلام و أمينة البكري، ٢٠٢١) و (دلال الضويحي، ٢٠٢١) التي أوضحت وجود فروق في الأنماط القيادية للمرأة لصالح مدة الزواج الأطول.

٦/١ توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة الأساسية على استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (عدد أفراد الأسرة).

جدول (٢٣) تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (عدد أفراد الأسرة).

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
مهارة اتخاذ القرار					
بين المجموعات	١٥١١٠,٠٦٢	٧٥٥٥,٠٣١	٢	٢٧,٦٣٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٨١٢٠٣,٩٦٧	٢٧٣,٤١٤	٢٩٧		
المجموع	٩٦٣١٤,٠٢٩		٢٩٩		
مهارة إدارة الوقت					
بين المجموعات	١٧٢٣٧,٤٤٥	٨٦١٨,٧٢٣	٢	٤١,٧٥٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٦١٣٠٥,٤١٩	٢٠٦,٤١٦	٢٩٧		

		٢٩٩		٧٨٥٤٢,٨٦٤	المجموع
مهارة الضبط الانفعالي					
٠,٠١ دال	٣٢,٩١٧	٢	٧٧٢٤,٠٢٠	١٥٤٤٨,٠٤١	بين المجموعات
		٢٩٧	٢٣٤,٦٤٨	٦٩٦٩٠,٤٤٣	داخل المجموعات
		٢٩٩		٨٥١٣٨,٤٨٤	المجموع
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
٠,٠١ دال	٤٠,٥٢٠	٢	٨٥٩٠,٣٥٤	١٧١٨٠,٧٠٩	بين المجموعات
		٢٩٧	٢١٢,٠٠٤	٦٢٩٦٥,٢١٨	داخل المجموعات
		٢٩٩		٨٠١٤٥,٩٢٧	المجموع
المهارات القيادية ككل					
٠,٠١ دال	٥٧,٠٧٥	٢	٨٢٠٤,٠٤١	١٦٤٠٨,٠٨١	بين المجموعات
		٢٩٧	١٤٣,٧٤١	٤٢٦٩١,١٧٦	داخل المجموعات
		٢٩٩		٥٩٠٩٩,٢٥٧	المجموع

يتبين من الجدول (٢٣) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في استبيان المهارت القيادية بمحاوره تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، والجدول التالي رقم (٢٤) يوضح ذلك :

جدول (٢٤) اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارات القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (عدد أفراد الأسرة).

مهارة اتخاذ القرار			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٤٦,٩٢٧	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٣٥,٤٢١	من ٦ أفراد فأكثر م = ٣٤,٩٨٧
أقل من ٤ أفراد	-	-	-
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**١١,٥٠٦	-	-
من ٦ أفراد فأكثر	**١١,٩٤٠	٠,٤٣٤	-
مهارة إدارة الوقت			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٥٣,٦٦٤	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٤٢,٢٩١	من ٦ أفراد فأكثر م = ٣٦,٤٠٢
أقل من ٤ أفراد	-	-	-
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**١١,٣٧٣	-	-
من ٦ أفراد فأكثر	**١٧,٢٦٢	**٥,٨٨٩	-
مهارة الضبط الانفعالي			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٥١,٣٨٧	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٤٢,٢٦٧	من ٦ أفراد فأكثر م = ٤٠,٠٠١
أقل من ٤ أفراد	-	-	-
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**٩,١٢٠	-	-
من ٦ أفراد فأكثر	**١١,٣٨٦	*٢,٢٦٦	-
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			

عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٥٣,٨٠٥	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ٤١,١٢٧	من ٦ أفراد فأكثر م = ٣٠,٣٧٢
أقل من ٤ أفراد	-		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**١٢,٦٧٨	-	
من ٦ أفراد فأكثر	**٢٣,٤٣٣	**١٠,٧٥٥	-
المهارات القيادية ككل			
عدد أفراد الأسرة	أقل من ٤ أفراد م = ٢٠٥,٧٨٣	من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد م = ١٦١,١٠٦	من ٦ أفراد فأكثر م = ١٤١,٧٦٢
أقل من ٤ أفراد	-		
من ٤ أفراد لأقل من ٦ أفراد	**٤٤,٦٧٧	-	
من ٦ أفراد فأكثر	**٦٤,٠٢١	**١٩,٣٤٤	-

يتضح من الجدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف عدد أفراد الأسرة لصالح أفراد العينة بالأسر أقل من ٤ أفراد عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك إلى أنه كلما قل حجم الأسرة كلما توافرت الإمكانيات التي تساعد المرأة على توفير وقتها في حصولها على المهارات القيادية وتطوير ذاتها، أو أخذ دورات تدريبية عن تطوير مهاراتها القيادية والتي تنمي من معارفها وخبراتها على عكس المرأة التي لديها عدد أفراد للأسرة أكثر حيث لا يتوافر لديها الوقت والجهد الكافي لذلك، وافقت مع نتائج دراسة كلاً من (رويدا العطوى، ٢٠١٩) و (دعاء عبد السلام و أمنية البكري، ٢٠٢١) و (دلال الضويحي، ٢٠٢١) في وجود فروق في الأنماط القيادية للمرأة لصالح عدد أفراد الأسرة الأقل.

٧/١ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة الدراسة الأساسية على استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (الدخل الشهري للأسرة).

جدول (٢٥) تحليل التباين بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارات القيادية ومحاوره تبعاً لمتغير (الدخل الشهري للأسرة).

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	الدخل الشهري للأسرة
مهارة اتخاذ القرار					
٠,٠١	٤٤,٤٤٢	٢	٧٩٩٥,٣٢٤	١٥٩٩٠,٦٤٨	بين المجموعات
دال		٢٩٧	١٧٩,٩٠٧	٥٣٤٣٢,٢٣٨	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٩٤٢٢,٨٨٦	المجموع
مهارة إدارة الوقت					
٠,٠١	٣٨,٢١٥	٢	٨٥٣٤,٢٢٣	١٧٠٦٨,٤٤٥	بين المجموعات
دال		٢٩٧	٢٢٣,٣٢٠	٦٦٣٢٥,٩٦١	داخل المجموعات
		٢٩٩		٨٣٣٩٤,٤٠٦	المجموع
مهارة الضبط الانفعالي					
٠,٠١	٦٦,٨٦٣	٢	٩٠٢٨,٨٣٥	١٨٠٥٧,٦٧١	بين المجموعات
دال		٢٩٧	١٣٥,٠٣٥	٤٠١٠٥,٤٦١	داخل المجموعات
		٢٩٩		٥٨١٦٣,١٣٢	المجموع
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين					
٠,٠١	٥١,٢٢٥	٢	٨١١٥,٧٢٤	١٦٢٣١,٤٤٨	بين المجموعات
دال		٢٩٧	١٥٨,٤٣٤	٤٧٠٥٤,٧٥٥	داخل المجموعات
		٢٩٩		٦٣٢٨٦,٢٠٣	المجموع
المهارات القيادية ككل					
٠,٠١	٦٤,٠٣٤	٢	٨٢٩٤,٨٩٣	١٦٥٨٩,٧٨٦	بين المجموعات
دال					

داخل المجموعات	٣٨٤٧٣,٣٤٢	١٢٩,٥٤٠	٢٩٧
المجموع	٥٥٠٦٣,١٢٨		٢٩٩

يتبين من الجدول (٢٥) أن جميع قيم (ف) دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في استبيان المهارت القيادية بمحاورة تبعاً لمتغير الدخل الشهري للأسرة. ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة، والجدول التالي رقم (٢٦) يوضح ذلك :

جدول (٢٦) اختبار (L.S.D) للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات أفراد العينة في استبيان المهارت القيادية ومحاورة تبعاً لمتغير (الدخل الشهري للأسرة).

مهارة اتخاذ القرار			
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
م = ٤٩,٩٤٦	م = ٣٧,١١٢	م = ٢٨,٧١٣	
		-	منخفض
	-	**٨,٣٩٩	متوسط
-	**١٢,٨٣٤	**٢١,٢٣٣	مرتفع
مهارة إدارة الوقت			
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
م = ٥١,١٥٣	م = ٤٩,٠٢١	م = ٣٤,٦٦٥	
		-	منخفض
	-	**١٤,٣٥٦	متوسط
-	*٢,١٣٢	**١٦,٤٨٨	مرتفع
مهارة الضبط الانفعالي			
مرتفع	متوسط	منخفض	الدخل الشهري للأسرة
م = ٥٣,٨٨٢	م = ٣٨,٩٥٥	م = ٢٧,١٢٣	
		-	منخفض

متوسط	١١,٨٣٢**	-	
مرتفع	٢٦,٧٥٩**	١٤,٩٢٧**	-
مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض ٢٤,٩٢٦ = م	متوسط ٣٥,٠٥٧ = م	مرتفع ٤٧,٢٢١ = م
منخفض	-		
متوسط	١٠,١٣١**	-	
مرتفع	٢٢,٢٩٥**	١٢,١٦٤**	-
المهارات القيادية ككل			
الدخل الشهري للأسرة	منخفض ١١٥,٤٢٧ = م	متوسط ١٦٠,١٤٥ = م	مرتفع ٢٠٢,٢٠٢ = م
منخفض	-		
متوسط	٤٤,٧١٨**	-	
مرتفع	٨٦,٧٧٥**	٤٢,٠٥٧**	-

يتضح من الجدول (٢٦) وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في المهارات القيادية بمحاورها تبعاً لاختلاف الدخل الشهري للأسرة لصالح الأسر ذوى الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠,٠١). وتفسر الباحثة ذلك بأن مستوى الدخل الشهري الذى يتلقاه الفرد يوضح مدى إحساسه بالرضا والثقة بالنفس، وذلك يوضح أهمية متغير الدخل الشهري للأسرة عينة الدراسة، والذي يعتبر مؤشراً لمدى إحساس المرأة بالوفرة الاقتصادية والثقة بالنفس كما يساعدها على السعى للحفاظ على العمل وتعزيز مهاراتها، وبالتالي ينعكس على المهارات القيادية لديها، ويتفق ذلك مع دراسة كل من (رويدا العطوى، ٢٠١٩)، (دعاء عبد السلام وأمنية البكرى، ٢٠٢١) التى أشارت إلى وجود فروق فى الأنماط القيادية للمرأة ترجع إلى متغير متوسط الدخل الشهري لصالح فئات الدخل المرتفع. وبذلك يتحقق صحة الفرض الأول.

الفرض الثانى: توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالى - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور

استبيان ادارة الضغوط فى ظل التحديات المعاصرة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية).

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم : عمل مصفوفة ارتباط باستخدام معامل بيرسون بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان إدارة الضغوط والجدول التالى يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (٢٧)

مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان إدارة الضغوط

إدارة الضغوط للمرأة العاملة ككل	الضغوط المهنية	الضغوط النفسية	الضغوط الاقتصادية	الضغوط الاجتماعية	
**٠,٨٠٤-	**٠,٨٤٦-	*٠,٦٠٧-	**٠,٩٢٥-	**٠,٧٦٥-	مهارة اتخاذ القرار
**٠,٧٧٧-	*٠,٦٢٥-	**٠,٩٥٢-	**٠,٧٤٨-	**٠,٨٥٢-	مهارة إدارة الوقت
**٠,٧١٥-	**٠,٩٤٦-	**٠,٧٨٢-	*٠,٦٣٢-	**٠,٧٩٣-	مهارة الضبط الانفعالي
**٠,٨٩٣-	**٠,٧٢٤-	*٠,٦٤٣-	**٠,٨٦٩-	**٠,٩١٥-	مهارة الاقتناع والتواصل مع الآخرين
**٠,٨٣٦-	**٠,٧٠٧-	**٠,٨٢٦-	**٠,٧٣٤-	**٠,٨٨٩-	المهارات القيادية للمرأة العاملة ككل

* دال عند ٠,٠٥

** دال عند ٠,٠١

يتضح من الجدول (٢٧) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استبيان المهارات القيادية ككل واستبيان إدارة الضغوط ككل عند مستوى دلالة (٠,٠١), وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى (٠,٠١ , ٠,٠٥) بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان إدارة الضغوط. أى أنه كلما زادت وتطورت المهارات القيادية للمرأة العاملة التى تشمل مهارة اتخاذ القرار , مهارة إدارة الوقت , ومهارة الضبط الانفعالي , ومهارة الاقتناع والتواصل مع الآخرين , ساعد ذلك على قدرة المرأة العاملة على إدارة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية . وبذلك تحقق صحة الفرض الثانى.

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان المهارات القيادية للمرأة العاملة (اتخاذ القرار - إدارة الوقت - الضبط الانفعالي - الاقناع والتواصل مع الآخرين) ومحاور استبيان التحديات المعاصرة .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم : عمل مصفوفة ارتباط باستخدام معامل بيرسون بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان التحديات المعاصرة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (٢٨)

مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان التحديات المعاصرة

التحديات المعاصرة ككل	التحديات الصحية	التحديات الاقتصادية	التحديات التكنولوجية والثقافية	
**٠,٨١٨-	**٠,٧٩١-	**٠,٨٩٨-	*٠,٦٠٩-	مهارة اتخاذ القرار
**٠,٨٧٥-	*٠,٦١٥-	**٠,٩٥٦-	**٠,٨٣٨-	مهارة إدارة الوقت
**٠,٧٢٦-	**٠,٩٣٤-	*٠,٦٣٧-	**٠,٧٤٣-	مهارة الضبط الانفعالي
**٠,٧٥٦-	*٠,٦٤٤-	**٠,٧٦٩-	**٠,٩٢٢-	مهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين
**٠,٨٨٤-	**٠,٨٤٧-	**٠,٧٨١-	**٠,٧١٧-	المهارات القيادية للمرأة العاملة ككل

يتضح من الجدول (٢٨) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استبيان المهارات القيادية ككل واستبيان التحديات المعاصرة ككل عند مستوى دلالة (٠,٠١), وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى (٠,٠١ , ٠,٠٥) بين محاور استبيان المهارات القيادية ومحاور استبيان التحديات المعاصرة. أي أنه كلما زادت وتطورت المهارات القيادية للمرأة العاملة والتي تشمل مهارة اتخاذ القرار, ومهارة إدارة الوقت, ومهارة الضبط الانفعالي, ومهارة الاقناع والتواصل مع الآخرين, ساعد ذلك على قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات المعاصرة التي تشمل التحديات التكنولوجية والثقافية والتحديات الاقتصادية والتحديات الصحية. وبذلك تحقق صحة الفرض الثالث.

الفرض الرابع: توجد علاقة ارتباطية بين محاور استبيان إدارة الضغوط للمرأة العاملة (الضغوط الاجتماعية - الضغوط الاقتصادية - الضغوط النفسية - الضغوط المهنية) وبين محاور استبيان التحديات المعاصرة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم : عمل مصفوفة ارتباط باستخدام معامل بيرسون بين محاور استبيان إدارة الضغوط ومحاور استبيان التحديات المعاصرة والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط :

جدول (٢٩)

مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان إدارة الضغوط ومحاور استبيان التحديات المعاصرة

التحديات المعاصرة ككل	التحديات الصحية	التحديات الاقتصادية	التحديات التكنولوجية والثقافية	
**٠,٨١٥	**٠,٨٦٢	*٠,٦٣٤	**٠,٩٤١	الضغوط الاجتماعية
**٠,٧٢٩	**٠,٩٠٤	**٠,٨٢٢	*٠,٦٢٣	الضغوط الاقتصادية
**٠,٨٧٢	**٠,٧٣٧	*٠,٦٠٥	**٠,٧٦٨	الضغوط النفسية
**٠,٧٥٨	**٠,٧٧١	**٠,٩٣٦	*٠,٦٠٧	الضغوط المهنية
**٠,٧٠٦	**٠,٧٩٤	**٠,٨٨٦	**٠,٨٥٧	إدارة الضغوط للمرأة العاملة ككل

يتضح من الجدول (٢٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين استبيان إدارة الضغوط ككل واستبيان التحديات المعاصرة ككل عند مستوى دلالة (٠,٠١), وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة عند مستوى (٠,٠١ , ٠,٠٥) بين محاور استبيان إدارة الضغوط ومحاور استبيان التحديات المعاصرة, وترجع الباحثة ذلك إلى أنه كلما زادت قدرة المرأة العاملة على إدارة الضغوط بأنواعها والتي تشمل الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والمهنية , ساعد ذلك على قدرة المرأة العاملة على مواجهة التحديات المعاصرة التي تشمل التحديات التكنولوجية والثقافية والتحديات الاقتصادية والتحديات الصحية وبذلك تحقق صحة الفرض الرابع.

الفرض الخامس: تختلف نسبة مشاركة متغيرات الدراسة المستقلة على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم : حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) Stepwise للتعرف على نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في التأثير على المتغير التابع (إدارة الضغوط للمرأة العاملة) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٠)

الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) للعوامل المؤثرة على إدارة الضغوط

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المتغير التابع إدارة الضغوط للمرأة العاملة	المستوي التعليمي للزوجة	٠,٨٧	٠,٧٦٩	٩٣,٢٦٤	٠,٠	٠,٦٢	٩,٦٥٧	٠,٠١
	المستوي التعليمي للزوج	٠,٨٢	٠,٦٨٤	٦٠,٧٢٢	٠,٠	٠,٥٢	٧,٧٩٢	٠,٠١
	المستوي المهني للزوج	٠,٧٩	٠,٦٣٦	٤٨,٩٧١	٠,٠	٠,٤٦	٦,٩٩٨	٠,٠١
	المستوي المهني للزوجة	٠,٧٥	٠,٥٧٦	٣٨,٠٢٠	٠,٠	٠,٤٠	٦,١٦٦	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق (٣٠) أن كلاً من (المستوى التعليمي للزوجة - المستوى التعليمي للزوج - المستوى المهني للزوج - المستوى المهني للزوجة) متغيرات تؤثر على إدارة الضغوط لأفراد عينة البحث, حيث يتضح أن المستوى التعليمي للزوجة كان من أكثر العوامل المؤثرة على إدارة الضغوط للمرأة العاملة حيث بلغت نسبة المشاركة ٧٦,٩ % بمستوى دلالة (٠,٠١), ويليه في المرتبة الثانية المستوى التعليمي للزوج بنسبة ٦٨,٤ % ومستوى دلالة (٠,٠١), ويأتي في المرتبة الثالثة المستوى المهني للزوج بنسبة ٦٣,٦ % ومستوى دلالة (٠,٠١), وأخيراً في المرتبة الرابعة المستوى المهني للزوجة بنسبة ٥٧,٦ % ومستوى دلالة (٠,٠١). وترجع الباحثة ذلك إلى أن المستوى التعليمي للزوجة من أهم العوامل المؤثرة على إدارة الضغوط فكما كانت

المرأة العاملة على قدر عالٍ من التعليم كلما كانت أكثر خبرة وثقافة ودراية بكل أنواع الضغوط وكيفية إدارتها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (إيمان عبد الرحمن، ٢٠٠٣) و (شيماء الروبي، ٢٠١٥) و (عفاف رفة، ٢٠١٦) حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات عن وجود فروق ذات دلالة بين إدارة الضغوط الأسرية والمستوى التعليمي لربة الأسرة. كما تختلف الدراسة الحالية مع دراسة (معيض العلياني، ٢٠١٩) مع دراسة (نصر وآخرون، ٢٠١٧) في أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية وضغوط العمل تبعاً لمتغير المستوى التعليمي. وبذلك يتحقق صحة الفرض الخامس.

توصيات البحث:

وفقاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها توصى الباحثة ببعض التوصيات المتمثلة في الآتي:

- أولاً: توصيات موجهة بالوزارات والمراكز المعنية بالمرأة:
 - ١- وضع استراتيجيات تهيء بيئة العمل للمرأة والعمل على تدريبها على الأساليب الحديثة لمواجهة الضغوط .
 - ٢- العمل على تشجيع الكفاءات الشابة من السيدات والعمل على تنمية مهاراتهم القيادية لتمكينهم من ممارسة مهامهم بكفاءة مستقبلاً وذلك بتوفير برامج تدعم وتنمي تلك المهارات وتعززها.
 - ٣- تفعيل ندوات ومحاضرات لربات الأسر العاملات للتوعية بأنواع الضغوط التي يمكن أن تواجهها ربة الأسرة العاملة في ظل تحديات العصر.
 - ٤- الاهتمام بعملية التدريب المتواصل للقيادات النسوية وذلك بالمشاركة في دورات إدارية متخصصة لتنمية قدراتهم ومهاراتهم، ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترض العمل.
 - ٥- تشجيع وتحفيز أصحاب الخبرة من النساء العاملات لتدريب زملائهم.
- ثانياً: توصيات موجهة لوسائل الإعلام السمعية والبصرية:
 - ١- تدعيم برامج المرأة التي تبث عبر وسائل الإعلام المختلفة بمحتوى يساعد على كيفية إدارة الضغوط بكافة أنواعها.
 - ٢- تفعيل دور الإعلانات والبرامج التلفزيونية في التوعية بأهمية المهارات القيادية للمرأة العاملة ودورها في الحياة الاجتماعية والعملية.

- ٣- حث وسائل الإعلام على تسليط الأضواء على النماذج الناجحة للقيادات النسوية وإبرازها في المجتمع باعتبارها نماذج متميزة.
- ٤- إعداد برامج إرشادية لتوعية المرأة العاملة بأهمية المهارات القيادية ودورها في عملية التنمية المجتمعية التي تعد مطلب أساسى فى العصر الحالى.
- ثالثاً: توصيات موجهة بالمتخصصين فى مجال إدارة المنزل:**
- ١- تفعيل دور متخصصى إدارة المنزل والمؤسسات عن طريق إعداد برامج إرشادية لتوعية المرأة العاملة بأهمية المهارات القيادية ودورها فى عملية التنمية المجتمعية التى تعد مطلب أساسى فى العصر الحالى.
- ٢- قيام الكليات بعقد دورات تدريبية وتنقيفية لرفع كفاءة المرأة العاملة وتنمية وعيها وإدراكها بأساليب إدارة الضغوط حتى تتمكن من مواجهة جميع أنواع الضغوط.
- ٣- تقديم المزيد من الأبحاث العلمية والدراسات التى تهدف إلى دراسة متطلبات واحتياجات المرأة العاملة وتطوير أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية فى ظل التحديات التى يمر بها المجتمع فى هذا العصر.
- ٤- تدعيم مكاتب الكليات بالمراجع والدراسات والأبحاث التى تخص المهارات القيادية، وكذلك التى تخص أنواع الضغوط.
- ٥- تصميم برامج إرشادية تواكب تحديات العصر التى تواجه المرأة العاملة لمساعدتها فى إدارة الضغوط الحياتية.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- ١- أسماء أحمد عبدالفضيل (٢٠١٨م): "إدارة الضغوط الأسرية وعلاقتها بالنكاء الوجداني لربة الأسرة"، المجلة العلمية للتربية النوعية والعلوم التطبيقية، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة الفيوم، ع ١.
- ٢- أسماء عبد العزيز ابراهيمي (٢٠١٥): "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والممرضات بدائرة طولقة ولاية بسكرة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضر، بسكرة .
- ٣- آمال عبدالقادر جودة (٢٠٠٤): "أساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة الأقصى"، بحث مقدم إلى مؤتمر التربية الأول "التربية في فلسطين ومتغيرات العصر"، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٤- إيمان على أبو الغيط، (٢٠٠٩)، "فاعلية برنامج مقترح قائم على استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية مهارات الأداء التدريسي والتفكير الناقد واتخاذ القرار لدى الطالبات المعلمات بكلية الاقتصاد المنزلي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، قسم المناهج وطرق التدريس .
- ٥- تغريد سيد أحمد بركات ورشا رشاد منصور (٢٠١٦): "الضغوط الحياتية لدى ربة الأسرة العاملة واستراتيجيات التعامل وعلاقتها بالاستقرار الأسري"، مجلة الاسكندرية للتبادل العلمي، مجلد ٣٧ ، العدد ١ .
- ٦- توحيد الزهيري (٢٠٠٣): "التحديات التي تواجه العالم الإسلامي"، دار الجميل للنشر والتوزيع والاعلام، القاهرة.
- ٧- حامد عبدالسلام زهران (٢٠٠٣): "دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي"، عالم الكتب، طبعة ٣ ، القاهرة.
- ٨- حسن مصطفى عبد المعطى (٢٠٠٦): "ضغوط الحياة واساليب مواجهتها"، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.

- ٩- حسين بن أحمد حسين دباش (٢٠١٣): "درجة توافر المهارات القيادية بإدارات رعاية الموهوبين بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية .
- ١٠- الحسينى رجب ربحان، (٢٠٠٩)، "خروج المرأة للعمل وعلاقته بأسلوب اتخاذ القرارات والعلاقات الأسرية"، المؤتمر السنوى (الدولى الاول - العربى الرابع)، كلية التربية النوعية بالمنصورة فى الفترة من ٨ - ٩ ابريل.
- ١١- حنان خليل الحلبي (٢٠١١): "الأزمات المهنية والأسرية وأساليب الزوجات فى التعامل معها دراسة ميدانية على عينة من الزوجات فى محافظة دمشق"، مجلة جامعة دمشق، المجلد ٢٧، العدد الثالث الرابع، جامعة دمشق، دمشق .
- ١٢- خالد بن حمد ابراهيم الوهيبى (٢٠٠٥): "دور برامج التأهيل القيادي فى تنمية المهارات القيادية الأمنية" رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، السعودية.
- ١٣- خديجة أحمد بخيت (٢٠٠٠): "فاعلية الدراسات الجامعية فى تنمية بعض المهارات الحياتية دراسة ميدانية على طلاب بعض كليات جامعة حلوان"، مركز تطوير التعليم الجامعى، المؤتمر القومى السابع لمركز تطوير التعليم الجامعى، جامعة عين شمس، ٢١ - ٢٢ نوفمبر .
- ١٤- ذوقان عبيدات وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق (٢٠١٢): "البحث العلمى مفهومه وأدواته وأساليبه"، ط ١٩، دار أسامة للنشر والتوزيع، جدة، المملكة العربية السعودية.
- ١٥- راوية تيسير غزاوى (٢٠١٢): "اداء العاملين فى دائرة الأحوال المدنية والجوازات فى اقليم الشمال فى الأردن من وجهة نظرهم"، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، قسم الادارة العامة.
- ١٦- زياد محمود الأي (٢٠١٥)، "دور أكاديمية فلسطين للعلوم العسكرية فى تنمية المهارات القيادية"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الادارة والسياسة، غزة، فلسطين.
- ١٧- سفيان محمد أبو نجيله (٢٠٠٩): "الصحة النفسية وقضايا المجتمع"، مركز البحوث الإنسانية والتنمية الاجتماعية، غزة، فلسطين.

- ١٨- سميرة أحمد حسن العبدلى (٢٠١٧): "استراتيجيات إدارة الضغوط لدى المرأة العاملة وانعكاسها على جودة الحياة الأسرية", بحوث ومقالات, العدد ١٨, ص ١٤٦-١٩١.
- ١٩- سوزان صدقه عبد العزيز بسيونى (٢٠٠٤): "الضغوط النفسية وعلاقتها بالاحتراف النفسى والمساندة الاجتماعية لدى المرأة العاملة فى مدينة جدة", مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٨) ، الجزء (٣).
- ٢٠- شهريار سلامة الرواشدة (٢٠٠٦): "أثر البرنامج المنزلى لتثقيف الأمهات (البورتج)، فى خفض الضغوط النفسية لدى أمهات الأطفال المعاقين عقلياً فى الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- ٢١- شيماء أحمد أحمد النويرى، (٢٠١٠): "أثر الضغوط التى تواجه المرأة على إدارة شئون أسرتها بمحافظة بنى سويف"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية النوعية، قسم الاقتصاد المنزلى، جامعة عين شمس.
- ٢٢- طلال عبدالملك الشريف (٢٠٠٣): "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفى من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف للعلوم الادارية والأمنية .
- ٢٣- عبد الله حميد السهل (٢٠١٠): "أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الشباب من المرضى المترددين على مستشفى الطب النفسى بالمدينة المنورة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٢٤- عبد الناصر عبد الرحيم فخرو (٢٠٠١): "حل المشكلات بطرق ابداعية برنامج تدريبي للأطفال"، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٥- عبدالغنى مالك (٢٠٠٥): "سيكولوجيا القرار"، دار الصفاء للنشر، عمان، الأردن.
- ٢٦- عبدالله حسن مسلم (٢٠١٥): "مهارات الاتصال الإدارى والحوار"، دار المنهل.
- ٢٧- عبده محمد حسين الريمى (٢٠٠٥): "المهارات القيادية لمديرى المدارس الثانوية فى مدينة تعز كما يتصورها أعضاء الهيئة التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة تعز، اليمن .
- ٢٨- عقاب غازى عميرة (٢٠١٠م) "إدارة الأزمات الأسرية"، مكتبة جرير، الرياض.

- ٢٩- علاء محمد سيد قنديل (٢٠١٠): "القيادة الادارية وادارة الابتكار"، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، الأردن.
- ٣٠- على بن هلول الرويلي (٢٠١١): "ادارة الأزمات" (تعريفها، أبعادها، أسبابها)، جامعة نايف، الرياض.
- ٣١- على محمد السلمى (١٩٩٩): "المهارات الادارية والقيادية للمدير المتفوق"، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- ٣٢- فاطمة الزهراء تامر (٢٠١٨): "فعالية السلوك القيادي فى إدارة الضغوط المهنية للموارد البشرية - دراسة حالة فى مؤسسة باتيميتال بولاية عين الدفلى"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجبلى بونعامة بخميس مليانة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
- ٣٣- فاطمة مصطفى عبد الفتاح (٢٠٠١): "فاعلية مواقف تعليمية مقترحة فى تنمية بعض المهارات الحياتية لطفل ما قبل المدرسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة حلوان .
- ٣٤- فتحي عبد الرحمن جروان (٢٠٠٧): "تعليم التفكير مفاهيم وتطبيقات"، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
- ٣٥- فهد بن محمد الذويني (٢٠٠٥): "المهارات الادارية والشخصية وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- ٣٦- فهيم ابراهيم الظاهر (٢٠٠٩): "ادارة الأزمات"، أريد للنشر والتوزيع، عالم الكتب الحديثة.
- ٣٧- الكبسى عامر الحضير (٢٠٠٥م): "إدارة موارد بشرية فى الخدمة المدنية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
- ٣٨- محمد محمد بسيونى قنديل (٢٠١٠): "تصور مقترح من منظور طريقة خدمة الجماعة لتنمية مهارة إدارة الوقت لدى الإخصائيين الاجتماعيين العاملين مع جماعات الأسر الطلابية"، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مجلد ٣، ع ٢٨.
- ٣٩- محمود خلف جاد الله (٢٠٠٧): "إدارة الأزمات"، عمان، دار أسامة للنشر.
- ٤٠- مروة مسعد السعيد ناجى وأسماء صفوت جمال حسن الكردي (٢٠١٩): "وعى الأمهات بإدارة مواهب أطفالهن وعلاقته باكتسابهم مهارات القيادة الإبداعية" -

بحث منشور في مجلد المؤتمر العلمي السادس والدولى الرابع لكلية التربية النوعية، جامعة عين شمس بعنوان (مستقبل التعليم النوعى وذوى الاحتياجات الخاصة فى ضوء مفهوم الجودة) فى الفترة من ٢٤ - ٢٧ /فبراير/ ٢٠١٩.

٤١- مريم راهى المطيرى (٢٠١٩): "السلوك النمطى وعلاقته بالضبط الانفعالى وكف الاستجابة لدى عينة من الأطفال الذاتويين فى دولة الكويت"، مجلة دراسات الطفولة، كلية الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.

٤٢- مى أحمد الشحات محمد (٢٠١٣): "تنمية بعض المهارات الأسرية لمواجهة الضغوط الاقتصادية من خلال برنامج إرشادى باستخدام الوسائط الإلكترونية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان.

٤٣- ميسون ضيف الله موسى (٢٠٠٦): "أثر برامج التدريب فى مراكز الصندوق الأردنى الهاشمى للتنمية البشرية على تمكين المرأة الأردنية اجتماعياً واقتصادياً"، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية - كلية الدراسات العليا، الأردن.

٤٤- ناهد رمزى (٢٠٠٤): المرأة والاعلام فى عالم متغير، مكتبة الأسرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.

٤٥- نهى حسنى عبدالمجيد عبد العزيز، (٢٠١٣)، "الضغوط التى تواجه أسر الأطفال المرضى بالاكنتاب وتصوير مقترح لدور خدمة الفرد فى مواجهتها"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم .

٤٦- نواف سالم كنعان (٢٠٠٩): "القيادة الادارية"، الإصدار الثامن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

٤٧- هدى توفيق محمد (٢٠١٤م): "التحديات الاجتماعية فى الوطن العربى فى الألفية(العقد الجديد)"، مؤتمر الحماية الاجتماعية والتقنية، جامعة نايف هشام إبراهيم .

٤٨- هناء أحمد شوقى (٢٠٠٠): "ادراك الزوجة لمصدر قراراتها العائلية وعلاقته بالتوافق الزوجى"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة، كلية الاقتصاد المنزلى، جامعة حلوان.

- ٤٩- هند محمد إبراهيم (٢٠٠٧م): "تقويم برامج الأسر المنتجة لتنمية القدرات الإنتاجية للمرأة لمواجهة الضغوط الأسرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان، كلية الاقتصاد المنزلي.
- ٥٠- هيام منصور محمد شاهين (٢٠١٥): "تحمل المسؤولية لدى ربة الأسرة وعلاقتها بإدارة الضغوط الأسرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية النوعية، قسم الاقتصاد المنزلي، جامعة المنصورة، مصر.
- ٥١- يسرى شعبان سعد الله (٢٠١١): "مقياس تمكين المرأة المعيلة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامع حلون، مجلد ٢، العدد ٣.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

- 52- Ceresnik, M. (2012): **Decision-making and cognitive structuring of students at university**. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol (55 Nitra, Slovakia.
- 53- Hayrettin TUNCE L. (2005): **The relationship between self – confidence and learning Turkish as a foreign language** turkish language Department, canakkale, canakkale onsekiz Mart university, Turkey Vol . 10(18) , pp . 2575-2589 .
- 54- Karp, T. (2006): **Transforming Organizations for Organic Growth: The DNA of change Leadership**, Journal of change Management, vol.6 N1, 3 – 20 .
- 55- Stenberg, R. J., (2010): **"What is the common thread of creativity ? Its dialectical relation to intelligence and wisdom"**, American Psychologist, 56.
- 56- Tara E.Kadisk and others., (2001): **"Identifying the developmental strengths of juvenile of addiction"**, united states, vol 2.12.