

إدارةُ المواردِ البشريَّةِ وعِلاقتهاُ بِبَعْضِ مَهَارَاتِ رَبَّةِ الأُسرةِ العَامِلَةِ

رشا رشاد محمود منصور

أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية
جامعة بنها

نيبال فيصل عبد الحميد محمد عطية

مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي
كلية التربية النوعية
جامعة كفر الشيخ

(قدم للنشر بتاريخ ٢٠/٨/١٤٣٩هـ، وقبل للنشر بتاريخ ٣/١١/١٤٣٩هـ)

إدارة الموارد البشرية وعلاقتها ببعض مهارات ربة الأسرة العاملة

نيبال فيصل عبد الحميد محمد عطية

رشا رشاد محمود منصور

مدرس بقسم الاقتصاد المنزلي

أستاذ مساعد بقسم الاقتصاد المنزلي

كلية التربية النوعية

كلية التربية النوعية

جامعة كفر الشيخ

جامعة بنها

ملخص الدراسة

تقضي ربة الأسرة في الوظيفة حوالي ٣٠ ساعة أسبوعياً، وقد تسهم طول هذه الفترة في إرساء بعض المفاهيم لديها، وتتشكل على أثرها بعض المهارات الحياتية، وللتحقق من صحة هذه الفرضية، فإنه تم إعداد استمارة البيانات العامة للأسرة، ومقياس إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل (تحديد الهدف، التخطيط، التنظيم، التنفيذ، والتقييم)، ومقياس المهارات الحياتية لربة الأسرة (إدارة التغيير، اتخاذ القرار، إدارة الدخل المالي) وتم تطبيقها على عينة قوامها ٢٩٥ ربة أسرة عاملة ممن لديهن أبناء في نطاق محافظتي كفر الشيخ والقليوبية (مصر)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت النتائج إلى أن المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة قد أسهم بفاعلية في تشكيل مهارتي "إدارة التغيير" و"اتخاذ القرار" كما تأثرت تلك مهارتان بمستوى تعليم ربة الأسرة، وتطورت بالخبرة في العمل المؤسسي، بينما تتأثر مهارة "اتخاذ القرار" - فقط - بمهنة ربة الأسرة، وأظهرت النتائج - أيضاً - أن المحاور المختلفة لإدارة الموارد البشرية ارتبطت مع بعضها البعض، وارتبطت جميع مهارات ربة الأسرة مع بعضها البعض، كما ارتبطت تلك المهارات مع جميع محاور إدارة الموارد البشرية، ومما سبق نستنتج أن بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة تتأثر (إيجاباً وسلباً) بنظام إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، وبالتالي توصي الدراسة بضرورة إعادة النظر في أساليب إدارة الطاقات البشرية في بيئة العمل، بحيث تتسم بالشفافية، وتراعي المنهج العلمي؛ نظراً لأنها تشكل بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة.

الكلمات المفاحية: إدارة الموارد البشرية، ربة الأسرة العاملة، المهارات الحياتية، إدارة التغيير، اتخاذ

القرار.

Managing of Human resources and Its Relation to Some Life skills of the Working Wives

Nebal F. A. M. Atia

Rasha R.M.E. Mansour

Lecturer of Home Management
Faculty of Specific Education
Department of Home Economics - University of Kafr El-Sheikh

Associate professor of Home Management
Faculty of Specific Education
Department of Home Economics - University of Benha

Abstract

Wives spend about 30 hours a week at the paid employment. This long period may contribute effectively to the establishment of many of her concepts, and consequently figures out some of her life skills. To verify this assumption, 295 working mothers from Kafr Al-Sheikh and Qaliubiya governorates (Egypt) were invited to take part in a quantitative analytical study. The questionnaires of study included the organization of human resources, management and employees (goal setting, planning, organization, implementation, and evaluation) and life skill (managing changes, decision-making and managing family income) as well as the general family information scale. Results reveals that "managing changes" and "decision making" life skills were affected significantly by many factors i.e. family socioeconomic status, the level of education and the experience at work. Moreover, the wives' career only influenced the "decision-making" skill. The correlation results indicates that the investigated skills were significantly correlated with each other on one hand and with the different steps of the human resources management on the other. The results confirm that some life skills of the working wives are affected significantly by managing human resources at the paid employment. It is therefore recommended to attain more transparent and scientific means for managing human resources at work because such practices can shape some of the life skills of the workingwife.

Keywords: Human Resource Management, Life Skills, Workingwife, Managing Changes, Decision Making.

مقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في العملية الإدارية (رشيد، ٢٠٠١)، الذي يتم من خلاله تنظيم الطاقات البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة بأقصى كفاءة، وفاعلية (ربابعة، ٢٠٠٣)، عن طريق التخطيط الجيد لتلك الموارد، الذي يتضمن تحديد المتطلبات بشكل دقيق (Marchington et al., 2016)، ثم العمل على تحسين وتطوير الأداء (Jiang et al., 2017)، مستخدماً خططا زمنية محددة (حسونة، ٢٠٠٨)، بحيث تراعي تحقيق التوازن بين الأهداف العامة للمؤسسة والأهداف الخاصة بالأفراد (Clark, 2000; Sveningsson and Alvesson, 2003)، ولكن تظهر المشكلة عندما تتجاهل المؤسسة الأهداف الخاصة بالأفراد، أو كنتيجة لصعوبة تكيف ربة الأسرة العاملة مع ظروف العمل (محامدية، وبوطوطن، ٢٠١٣)، ففي الآونة الأخيرة، حدثت تحولات في عالم الأعمال أهمها منافسة المرأة الرجل على الوظائف المختلفة (عبدالباقي، وآخرون، ٢٠٠٧)، وعلى الرغم من مشاركة الرجل إياها في العديد من الأدوار داخل المؤسسة (Beja, 2014)، إلا أن مشاركات الأزواج والأبناء إياها في أعمال المنزل تظل محدودة، وبالتالي يقع العبء الأكبر من المسؤولية داخل المنزل على ربة الأسرة (منصور، ٢٠١٦)، ومع ذلك فإن ربة الأسرة لا تستطيع أن تترك الوظيفة التي تعمل بها، فهي تمثل مصدرا مهما للدخل لتقليل الأعباء الاقتصادية على الأسرة (Mansour, 2015).

تقضي ربة الأسرة بحكم عملها في الوظيفة من ٣٠ ساعة أسبوعيا (Langsten and Salem, 2008) إلى ٦١ ساعة أو أكثر (Brett and Stroh, 2003)، وقد تسهم هذه المدة الزمنية في إرساء مفاهيم ومهارات لديها (Vuraland Bulut, 2018)، وإذا نظرنا أبعد من ذلك فإننا نجد الإجراءات الدورية التي تتبع في العمل لها أثر تراكمي على تشكيل الميول والخبرات الحياتية لربة الأسرة، فتبعاً لـ Bakker et al. (٢٠٠٥)، فربة الأسرة يمكن أن تنقل التجارب الإيجابية من بيئة العمل إلى المنزل (Menaghan and Parcel, 1991 & 1995) house domain، وقد تناولت العديد من الدراسات التداعيات السلبية لصراع الأدوار على ربة الأسرة ما بين العمل والأسرة (Einarsen, 2000; Moen and Yu, 2000; Fernández and Wong, 2000; Mozurkewich et al., 2000; Mansour, 2015)، والذي يمتد تأثيره ليشمل الأسرة بكاملها (Mansour, 2015)، ومع تعدد وتنوع المهام التي تقع على عاتق ربة الأسرة داخل المنزل وخارجه (Mansour, 2015)، فإنه أصبح لزاماً على ربة الأسرة الأخذ بدفة التغيير والتطوير في نظام إدارتها لأعمالها المنزلية، حتى تتمكن من تخفيف الأعباء الواقعة عليها من ناحية، ومواكبة التطور التكنولوجي من ناحية أخرى، وبالتالي تتبنى الدراسة الحالية رؤية جديدة لتفسير تطوير بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة، من خلال الملاحظة والتعلم في العمل عن طريق ما يعرف بقطار المهارات، الذي يتكون من ثلاثة محاور: الأول - "إدارة التطوير، والتغيير" الذي يتحدد من خلاله اتجاه مسار المهارة نحو التقدم أو الجمود الاستراتيجي، والثاني - يمثل "اتخاذ القرار" الذي يعبر عن سلامة الفكر، واختيار القرار المناسب، أما الثالث - "إدارة الدخل المالي"، وهو المحدد لسرعة ومسار المهارة المطلوبة دون توقف، وتفترض الدراسة الحالية أن عدم مشاركة المرأة بصورة فعالة في إدارة المؤسسة، يمكن أن يؤثر سلباً على

مستويات وضوح الأهداف، والإنجاز لديها، ويمكن أن يمتد هذا المفهوم لينال من المفاهيم الإدارية التي تتبناها ربة الأسرة في إدارة شؤون أسرتها، وتلك النقطة البحثية لم يتم دراستها بالقدر الكافي، ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة.

مشكلة الدراسة

تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مستويات المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة التي تتمثل في "إدارة التغيير"، "اتخاذ القرار"، "إدارة الدخل المالي"؟
- ٢- ما العلاقة بين مهارات ربة الأسرة العاملة وبعض متغيرات المستوى الاجتماعي، والاقتصادي للأسرة؟
- ٣- كيف ترى ربة الأسرة أسلوب إدارة الموارد البشرية بأبعادها المختلفة في المؤسسة التي تعمل بها؟
- ٤- هل تتأثر مهارات ربة الأسرة (إدارة التغيير، اتخاذ القرار، إدارة الدخل المالي) بالخبرات المكتسبة من ملاحظتها وممارستها لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة التي تعمل بها بأبعادها المختلفة؟
- ٥- هل لسنوات الخبرة في العمل من تأثير على إكساب ربة الأسرة تلك المهارات؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى دراسة علاقة الموارد البشرية في بيئة العمل الذي تقضي فيه ربة الأسرة وقتاً طويلاً يزيد عن ٣٠ ساعة أسبوعياً على تطوير بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- التعرف على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية لعينة البحث.
- ٢- تحديد المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.
- ٣- قياس مستويات المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة في إدارة التغيير، اتخاذ القرار، إدارة الدخل المالي.
- ٤- توضيح طبيعة العلاقة بين مهارات ربة الأسرة العاملة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.
- ٥- التعرف على أسلوب إدارة المؤسسة للموارد البشرية التي تعمل بها ربة الأسرة.
- ٦- الكشف عن طبيعة العلاقة بين مهارات ربة الأسرة العاملة بأبعادها (إدارة التغيير، اتخاذ القرار، مهارة إدارة الدخل المالي للأسرة) ومحاور إدارة الموارد البشرية في المؤسسة التي تعمل بها (تحديد الهدف - التخطيط - التنظيم - التنفيذ - التقييم).
- ٧- إيجاد الفروق بين ربات الأسرة العاملات - عينة البحث - في إدارة الموارد البشرية و المهارات الحياتية وفقاً لعدد سنوات الخبرة في العمل.
- ٨- إيجاد الفروق بين ربات الأسرة العاملات - عينة البحث - في إدارة الموارد البشرية، والمهارات الحياتية وفقاً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي.

فروض البحث

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثات - عينة البحث - في كل من "إدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل" (تحديد الهدف، التخطيط، التنظيم، التنفيذ، التقييم)، و"المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة" بمحاورها (إدارة التغيير، اتخاذ القرار، إدارة الدخل المالي للأسرة) تبعاً لمهنة ربة الأسرة.
- ٢- توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين متوسط درجات المبحوثات - عينة البحث - على كل من "المهارات الحياتية لديهن" بمحاورها، و"إدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل" وفقاً لمستوى التعليم.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثات - عينة البحث - في كل من إدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل، ومهارات ربة الأسرة بمحاورها وفقاً لعدد سنوات العمل المؤسسي.
- ٤- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين كل من المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة بأبعادها (اتخاذ القرار - إدارة التغيير - إدارة الدخل المالي للأسرة)، وإدارة الموارد البشرية بأبعادها (تحديد الأهداف - التخطيط - التنظيم - التنفيذ - التقييم).
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثات - عينة البحث - في كل من المهارات الحياتية لديهن بمحاورها وإدارة الموارد البشرية بمحاورها وفقاً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

أهمية البحث

- ١- تسلط الدراسة التالية الضوء على بعض المهارات الحياتية (إدارة التغيير واتخاذ القرار، وإدارة الدخل المالي)، التي يمكن أن تتطور وتتشكل لدى ربة الأسرة العاملة من خلال المفاهيم التي اكتسبتها من إدارة الطاقات البشرية في بيئة العمل، بالإضافة إلى تبصير القائمين على إدارة الهيئات والمؤسسات بأهمية تحسين نظم واستراتيجيات الإدارة لما لها من انعكاسات نفسية، ووجدانية على ربوات الأسرة العاملة، وحياتهن الأسرية.

الاستعراض المرجعي والدراسات السابقة

اعتمد التحليل الاستراتيجي - سابقاً - للمؤسسات على التحليل الاقتصادي والصناعي للأسواق، ولكن المؤسسات بدأت تركز حديثاً بصورة أكبر على التحليل الداخلي للمنظمة (سملاي، وبلالي، ٢٠١٧)، حيث يأتي العنصر البشري في مقدمة العناصر التي تبني عليها إدارة المؤسسات (Chegini et al., 2017)، بشرط توافر رأس المال البشري الملائم، والمؤهل، حيث تصبح إدارة تلك الموارد البشرية هي السبيل الذي يمكن من خلاله تحقيق النجاح للمؤسسات، وزيادة فاعليتها (عبيدات، ٢٠٠٩)، ومن هنا يلزم تعريف ماهية إدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية **Managing human resources**: هي مجموعة الاستراتيجيات، والعمليات، والأنشطة التي تتبناها المؤسسة لتحقيق أهدافها (كشواي، ٢٠٠٦) من خلال تحديد المعارف وإكسابها لأفرادها، كما تربطهم

بالوسائل الإلكترونية (Yahya and Goh, 2002)، وتراعي ترسيخ العلاقات الإنسانية مع جميع الأطراف (السلمي، ١٩٩٧)، بحيث تراعي التكامل بين احتياجات العاملين، والاحتياجات المؤسسية، وهي بذلك تختلف عن "إدارة شؤون الأفراد" الذي يرتبط - فقط - بإدارة النظم والتدابير الخاصة بالموظفين (كشواي، ٢٠٠٦)، وبصفة عامة، فإن إدارة الموارد البشرية تخضع لأساليب الإدارة المتعارف عليها (عبد الوهاب، ٢٠٠٣)، التي تنقسم تبعاً لحنفي، وأبي قحف (١٩٩٣) إلى "تحديد الهدف"، "التخطيط"، "التنظيم"، "القيادة"، و"التنفيذ"، و"التقييم":

١- **تحديد الهدف:** الهدف هو النتيجة المراد الوصول إليها في زمن محدد، وبمواصفات وكميات محددة (عبد الوهاب، ١٩٨٤)، ولتجنب تضارب الأهداف، فإنه يمكن ترتيب أولويات الأهداف على أقصى منفعة ممكنة (دومند، ١٩٩١)، وقد يستلزم إحداث تغييرات لتحقيق هدف محدد، وهذه التغييرات تتطلب وضع خطة (الموسوي، ٢٠٠٨)، لتنمية قدرات، ومهارات، وأداء الأفراد من ناحية، وتعديل سلوكياتهم، واتجاهاتهم، وتكوين قيم جديدة لديهم من ناحية أخرى (فضيلة، ومنير، ٢٠١٧).

٢- **التخطيط** planning: العملية التي يتم من خلالها جمع واستخدام المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات (Milkovich and Boudreau, 1991) المتعلقة بالحصول على العدد المناسب من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة (عبدالباقي وآخرون، ٢٠٠٧) في المكان والزمان الملائم للقيام بما هو مطلوب من أعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة (Tung, 2016)، وتقرير كيفية إنجازها (عبد الهادي، ٢٠٠١)، كما تتيح هذه المعلومات تطوير استخدام الموارد البشرية (Anthony et al. 2009)، بالإضافة إلى وضع القواعد والإجراءات التي تضمن سلامة تنفيذها (ديسلر، ٢٠١٢).

٣- **التنظيم** organization: الترتيبات التي تمكن العاملين من العمل كفريق لتنفيذ الخطة الموضوعية (ديسلر، ٢٠١٢، الحريري، ٢٠١٧) في إطار من العدالة بين الموظفين (الموسوي، ٢٠٠٨)، حتى إننا يمكن أن نصور أن التنظيم كيان حي يتطور ويتعلم (السلمي، ١٩٩٧)

٤- **القيادة، والتنفيذ:** ترجمة للخطط الموضوعية إلى واقع عملي (Jackson et al., 2017) من خلال استراتيجيات تتسم بالمرونة (Schulte et al., 2015)، وتحث القيادة العاملين على الإنجاز، وتحقيق مستويات أداء مرتفعة (عبد الهادي، ٢٠٠١) ويتم تحفيز الأداء من خلال استراتيجية الرواتب والأجور، واستراتيجية الحوافز المالية، واستراتيجية المزايا العينية والمزايا الوظيفية، وتحفيز الموارد البشرية التي تعمل داخل المؤسسة (فضيلة، ومنير، ٢٠١٧).

٥- **التقييم** evaluation: هي مرحلة المراجعة لما تم تحقيقه من أهداف، وما لم يتم تحقيقه مع تحديد المعوقات التي واجهت عملية التنفيذ (منصور، ٢٠١٥)، ثم البحث عن أسبابها ومصادرها، ووضع الحلول البديلة للوصول إلى مستوى التنفيذ المستهدف (Armstrong and Taylor, 2014)، على مستوى الأفراد العاملين، فيتوقف نشاط التقييم على مدى فاعلية تنفيذ العامل لمهامه (ماهر، ٢٠٠٩)، وتعتبر استراتيجية الحوافز المالية أحد أنشطة

تقويم الموارد البشرية (فضيلة، ومنير، ٢٠١٧)، بالإضافة إلى نظام الترقيات في العمل إلى المستويات العليا (Wehrmeyer, 2017).

٦- **المهارات Skills:** استعداد أو موهبة طبيعية أو مكتسبة تنمو بالمعرفة أو التعليم، وتصل بالتدريب لتجعل الفرد قادراً على أداء المهام الموكلة إليه جسماً أو ذهنياً (العمرى، ٢٠٠٠) باستخدام أساليب، وطرق تتسم بالكفاءة، والتميز لتحقيق أفضل النتائج من الموارد، والإمكانات المتاحة (السلمي، ١٩٩٧)، فلم يعد هناك ثوابت في النظم الإدارية، وإنما الثابت الوحيد هو التغيير (Brockner, 2001)، وإدارة التغيير هي العملية المدروسة والمخططة بغرض تحقيق المواءمة والتكيف مع التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية للبقاء والاستمرار والتميز (Gresse, 2003)، فالعالم يتحرك بجناحي السرعة والابتكار، وعلى الإنسان أن يدرك ذلك حتى لا يحطمه قطار الزمن (الفقي، ٢٠٠٨)، وتظهر المهارات الإدارية في كيفية السيطرة على اتجاه التغيير ومداه، ووقت حدوثه من خلال التخطيط الاستراتيجي، الذي يتطلب مهارة رصد التغيرات في بيئة العمل الداخلية، والخارجية (كلالده، ١٩٩٧) في محاولة لإيجاد توازن جديد (Chioda, 2016) في البناء، والتنظيم، وسلوكيات الأفراد، وبما يتوافق مع الأدوار الجديدة المطلوبة منهم (العويسات، ٢٠٠٣)، ثم تأتي أهمية اتخاذ القرارات السليمة التي تعبر عن نهاية عملية الاختيار، والاستقرار على بديل واحد (المغربي، ٢٠٠٦)، فلا تزال هذه الخطوة إحدى التحديات الرئيسية (السلمي، ١٩٩٧) وتعتبر بدورها محور ارتكاز المهارات الإدارية (إبراهيم، ١٩٩٧)، ومن الضروري مشاركة جميع الأفراد في التخطيط، واتخاذ القرار حتى يحصل القرار على تأييد أكبر من المشاركين في وضعه، والمشاركة تجعل القرار يميل بصورة أكبر نحو الصواب (مرسي، ٢٠٠٥) أما استعداد فرد أو أكثر أثناء التخطيط، يدفعهم نحو بلوغ هدفهم بطرق عشوائية قد يؤثر سلباً على الأهداف العامة للمؤسسة (منصور، ٢٠١٦)، وأخيراً تأتي مرحلة إدارة الدخل من خلال تحقيق أقصى منفعة ممكنة مع تخصيص نسبة معينة من الدخل للدخار والحرص على استمراره (الخضري وآخرون، ١٩٩٩).

الأسلوب البحثي

أولاً - منهج البحث: اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي.

ثانياً - المصطلحات العلمية والتعاريف الإجرائية:

١- إدارة الموارد البشرية **Managing human resources**: هي مجموعة الاستراتيجيات، والعمليات، والأنشطة التي تتبناها المؤسسة لتحقيق أهدافها (كشواي، ٢٠٠٦)، ويعرف إجرائياً بأنه عملية منظمة وموضوعية تهدف إلى تلبية احتياجات المنظمة، كما تراعي العاملين بها فتغطي البعدين الأساسيين للموارد البشرية (الكم والكيف) وهي تنظر إلى المستقبل لتراعي تطوير آليات الاختيار والتدريب والأجور والحوافز.

٢- **المهارات skills:** استعداد أو موهبة طبيعية أو مكتسبة تنمو بالمعرفة أو التعليم وتصل بالتدريب لتجعل الفرد قادراً على الأداء جسماً أو ذهنياً (العمرى، ٢٠٠٠)، وتعرف إجرائياً على أنها اتخاذ ربة الأسرة العاملة القرار

السليم، وإدارة التغيير على النحو الأمثل، وإدارة الدخل المالي باستخدام أساليب وطرق تتسم بالكفاءة والتميز لتحقيق أفضل النتائج من الموارد والإمكانات المتاحة، وقد حددت الدراسة مهارات ربة الأسرة في إدارة التغيير، اتخاذ القرار، وإدارة الدخل المالي للأسرة.

ثالثاً - عينة البحث:

١- المجال البشري: اشتملت عينة الدراسة على ٢٩٥ ربة أسرة عاملة من مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة تم اختيارهم بطريقة صدفية غرضية.

٢- المجال المكاني: تمت الدراسة في نطاق محافظتي: كفر الشيخ (كفر الشيخ، بلطيم، دسوق، الرياض ممثلة للحضر، وقرى اريمون، الخادمية، الطايفة، والخاصة ممثلة للريف)، والقليوبية (مدن العبور، والخانكة، والقناطر الخيرية ممثلاً للحضر، وقرى كفر الجزار، ورورة، ودملو ممثلة للريف).

٣- المجال الزمني: تم تطبيق جميع المقاييس والأدوات على المبحوثات في الفترة من ٦/١ / ٢٠١٧م إلى ١٥/٩/٢٠١٧م.

رابعاً - أدوات البحث: اشتملت أدوات البحث على:

١- استمارة البيانات العامة: اشتملت استمارة البيانات العامة على: مكان السكن، وتم تقسيمه إلى فئتين (ريف، حضر)، المستوى التعليمي لرب وربة الأسرة، وتم تقسيمه إلى ثماني فئات (أمي - يقرأ ويكتب - حاصل على مؤهل تحت المتوسط - حاصل على الثانوية أو ما يعادلها (مؤهل متوسط) - مؤهل جامعي (بكالوريوس أو ليسانس) - دراسات عليا (ماجستير - دكتوراه)، ومهنة ربة الأسرة، تم تقسيمها إلى وظائف مهنية، ووظائف إدارية ووظائف فنية، وعدد سنوات الخبرة وتم تقسيمها إلى (أقل من ١٠ سنوات)، و(١٠-٢٠ سنة)، و(أكثر من ٢٠ سنة)، والدخل الشهري للأسرة الذي تم تقسيمه إلى دخل منخفض (أقل من ٣٠٠٠ جنيه)، دخل متوسط (من ٣٠٠٠ إلى ٤٢٠٠ جنيه)، ودخل مرتفع (أكثر من ٤٢٠٠ جنيه).

٢- مقياس إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل: الهدف من هذا المقياس التعرف على مستوى أداء إدارة المؤسسة للموارد البشرية، وتم إعداد المقياس متمثلاً في ٥٠ عبارة، موزعة على خمسة محاور، وهي: تحديد الهدف (١٠ عبارات)، التخطيط (١٠ عبارات)، التنظيم (١٠ عبارات)، التنفيذ (١٠ عبارات)، والتقييم (١٠ عبارات)، وكانت الدرجة الكلية لهذا المقياس ٠,٧٩١.

٣- مقياس بعض مهارات ربة الأسرة العاملة: الهدف من هذا المقياس التعرف على مستوى المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة والمتمثلة في إدارة التغيير، اتخاذ القرار، وإدارة الدخل المالي، وتم إعداد هذا المقياس على صورة ٤٨ عبارة مقسمة على ثلاثة محاور، وهي: إدارة التغيير (١٤ عبارة)، اتخاذ القرار (١٥ عبارة)، إدارة الدخل المالي للأسرة (١٩ عبارة)، حيث كانت الدرجة الكلية لهذا المقياس ٠,٨٤٣.

صدق وثبات المقياس

أولاً - صدق المقياس: تم التحقق من صدق المقياس باستخدام طريقتين هما:

- ١- صدق المحكمين: تم عرض كل من مقياس إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، ومقياس المهارات الحياتية لربة الأسرة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات وعلم الاجتماع والتربية وكان عددهم ١٤ محكماً، وقد أجريت تعديلات على بعض العبارات وفقاً لآراء السادة المحكمين.
- ٢- صدق الاتساق الداخلي: تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات المقياس مع درجة المحور التابع له، كذلك لكل محور مع درجة المقياس ككل (جدول (١))، وتعتبر هذه المعاملات دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (١). قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور مقياس إدارة الموارد البشرية، ومقياس المهارات الحياتية، والدرجة الكلية للمقياس بطريقة ارتباط بيرسون (ن=٢٩٥).

معامل الارتباط	البعد	
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل		
**٠,٨٢٥	تحديد الهدف	١
**٠,٧٣٦	التخطيط	٢
**٠,٧٤٩	التنظيم	٣
**٠,٧٨٢	التنفيذ	٤
**٠,٨٤١	التقييم	٥
المهارات الحياتية لربة الأسرة		
**٠,٨٢١	إدارة التغيير	١
**٠,٧٣٣	اتخاذ القرار	٢
**٠,٩٠٣	إدارة الدخل المالي	٣

** دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١

ثانياً - ثبات المقياس: تم حساب معامل ثبات المقياس باستخدام معادلة جتمان ومعامل ارتباط سبيرمان وبراون، والنتائج المتحصل عليها تم تسجيلها بجدول (٢)، ويتضح من الجدول السابق أن محاور المقياس حققت معاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، التي تؤكد ثبات المقياس وصلاحيته للتطبيق، ومما سبق أصبح كل من مقياس "إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل" و"المهارات الحياتية لربة الأسرة" في صورتيهما النهائية، وتتحدد الاستجابات على كل عبارة على مقياس متصل (١، ٢، ٣) وفق ثلاث استجابات (دائماً - أحياناً - لا) وذلك حسب اتجاه العبارة (إيجابي، سلبي).

جدول (٢). معاملات ثبات مقاييس "إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل" ، و"المهارات الحياتية لربة الأسرة" وأبعادهما (التجزئة النصفية - معامل ارتباط سبيرمان وبراون).

المعد	عدد العبارات	معادلة جتمان	معامل ارتباط سبيرمان- براون
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل			
١	١٠	**٠,٧٧٣	**٠,٧٨٢
٢	١٠	**٠,٨١١	**٠,٨١٤
٣	١٠	**٠,٧٣٦	**٠,٧٥٤
٤	١٠	**٠,٧٣٨	**٠,٨٢٤
٥	١٠	**٠,٨١٣	**٠,٩٠٢
المهارات الحياتية لربة الأسرة			
١	١٤	**٠,٨٧٢	**٠,٨٥٠
٢	١٥	**٠,٧٠٤	**٠,٧٣٤
٣	١٩	**٠,٧٣٢	**٠,٨٢٧

** دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١

النتائج ومناقشتها

أول- وصف عينة الدراسة

يتضح من جدول (٣) أن ٥١,٩٪ من ربات الأسر يسكن الحضر بينما ٤٨,١٪ يسكن الريف، وبالنسبة لمستوى تعليم ربة الأسرة، فقد حصلت ١٣,٩٪ من ربات الأسر على الماجستير أو الدكتوراه، ٤٧,٨٪ حصلن على مؤهل عالٍ، ٣١,٥٪ كان مستوى تعليمهن متوسطاً، و٦,٨٪ مستوى تعليمهن أقل من المتوسط، وبالنسبة لمهنة ربة الأسرة، فقد شغلت ٢٥,١٪ من ربات الأسر وظائف مهنية، ٤٧,٨٪ من ربات الأسر شغلن وظائف إدارية، و٣٨,٣٪ شغلن وظائف فنية، وأخيراً بالإشارة إلى الدخل الشهري للأسرة، فقد سجلت ٥٢,٢٪ من الأسرة دخلاً متوسطاً بينما تراوحت النسب ما بين ٣٣,٦ و١٤,٢٪ في الدخل المنخفض و المرتفع، على التوالي.

جدول (٣). توزيع ربات الأسرة - عينة الدراسة - تبعاً للخصائص الاقتصادية والاجتماعية.

الخصائص	العدد	٪	الخصائص	العدد	٪
مكان سكن الأسرة			مهنة ربة الأسرة		
حضر	١٥٣	٥١,٩	وظيفة مهنية	٨٠	٢٧,١
ريف	١٤٢	٤٨,١	وظيفة إدارية	١٤١	٤٧,٨
عدد سنوات الخبرة			وظيفة فنية	٧٤	٢٥,١
منخفض	١٣١	٤٤,٤	مستوى تعليم ربة الأسرة		
متوسط	١٠٢	٣٤,٦	دراسات عليا	٤١	١٣,٩
مرتفع	٦٢	٢١,٠	جامعي	١٤١	٤٧,٨
الدخل الأسري			متوسط	٩٣	٣١,٥
منخفض	٩٩	٣٣,٦	تحت متوسط	٢٠	٦,٨
متوسط	١٥٤	٥٢,٢			
مرتفع	٤٢	١٤,٢			

ثانياً- النتائج في ضوء الفروض

الفرض الأول - "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياس "إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل" بمحاوره، و مقياس "المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة" بمحاوره تبعاً لمهنة ربة الأسرة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، فإنه أجري تحليل التباين في اتجاه واحد بين استجابات ربوات الأسر على محاور مقياس "إدارة الموارد البشرية في العمل"، ومقياس "المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة" من جهة كمتغيرات تابعة، ومهنة ربة الأسرة من جهة أخرى كمتغير مستقل، والنتائج المتحصل عليها تم تسجيلها في جدول (٤)، التي أظهرت اختلاف رؤي ربوات الأسر لأهداف المؤسسة والنواتج التقييمية منها تبعاً للمهنة، بينما لم تتأثر رؤي ربة الأسرة في إدارة الموارد البشرية على محاور "التخطيط"، و"التنظيم"، و"التنفيذ" المؤسسي، كما أوضحت النتائج أنه ما بين ٧٠ - ٧٢٪ - فقط - من أهداف المؤسسة هي التي تكون واضحة لربوات الأسر المهنيات، أو الإداريات، بينما تكون رؤي العاملات لوضوح الهدف فقط ٦١٪، وبالنسبة لنتائج التقييم المؤسسي، فقد اتفقت ربوات الأسر المهنيات والإداريات على أنه تحقق من ٦٨,٥ إلى ٧٠٪ أو أعلى قليلاً من الأهداف المعلنة للمؤسسة، بينما قيمت ربوات الأسر العاملات النواتج بنسبة أقل بكثير (جدول ٤).

جدول (٤). دلالة الفروق بين المبحوثات في كل من المهارات الحياتية، وإدارة الموارد البشرية وفقاً لمهنة ربة الأسرة.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	مهنة ربة الأسرة						المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة
		عاملات		وظيفة إدارية		وظيفة مهنية		
		القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	
المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة								
>٠,٠٠١	❖❖❖١١,٦٣	٥٩,٨٨	ج ٢٥,١٥	٧٢,٨٣	أ ٣٠,٥٩	٧٩,٣٣	أ ٣٣,٣٢	إدارة التغيير
>٠,٠٠١	❖❖❖٢٦,٤٦	٥٧,٨٩	ج ٢٦,٠٥	٧٢,٦٤	ب ٣٢,٦٩	٨٠,٢٢	أ ٣٦,١٠	اتخاذ القرار
>٠,٦١	٠,٥٠	٧٩,١٢	أ ٤٥,١٠	٨٠,٢٥	أ ٤٥,٧٤	٨٢,١١	أ ٤٦,٨٠	إدارة الدخل المالي
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل								
>٠,٠٠٣	❖❖٥,٨٣	٦١,٠٠	ب ١٨,٣٠	٦٩,٩٣	أ ٢٠,٩٨	٧٢,١٠	أ ٢١,٦٣	تحديد الهدف
٠,٢٧٤	١,٣٠	٦١,٨٣	أ ١٨,٥٥	٦٨,٣٣	أ ٢٠,٥٠	٦٩,٦٧	أ ٢٠,٩٠	التخطيط
٠,٤٠٦	٠,٩٠٥	٦١,٤٠	أ ١٨,٤٢	٦٣,٤٣	أ ١٩,٠٣	٦٦,٦٠	أ ١٩,٩٨	التنظيم
٠,٠٨٩	٢,٤٣٤	٦٠,٦٧	أ ١٨,٢٠	٦٧,٩٣	أ ٢٠,٣٨	٦٨,٥٣	أ ٢٠,٥٦	التنفيذ
٠,٠١٢	❖٤,٥١	٦٠,١٧	ب ١٨,٠٥	٦٨,٤٧	أ ٢٠,٥٤	٧٢,٢٠	أ ٢١,٦٦	التقييم

❖ دالة عند ٠,٠٥ ❖❖ دالة عند ٠,٠١ ❖❖❖ دالة عند ٠,٠٠١

• الحروف المتشابهة تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

• تم حساب % بقسمة متوسط الاستجابة (القيمة) على الدرجة الكلية للمحور معبراً عنه كنسبة مئوية.

من المتعارف عليه أن الإبداع في العمل يتأثر بالأجر أو الراتب، وأسلوب الإشراف على العمل (Gong et al., 2009)، والعاملات تكون أكثر من غيرهن من المهنيات والإداريات تمسكاً بوظائفهن، وبالتالي يقل عندهن

الشعور الأمني الوظيفي job insecurity وهو ما انعكس سلباً على الرضا الوظيفي لديهن (Sverke et al., 2002)، ولكنهن اخترن ألا ينسحبن من أعمالهم، بينما يبقين منخرطات بصورة أقل كوسيلة تكيفية (Lips-Wiersma and Hall, 2007)، وعن نتائج تحليل التباين الخاصة بمهارات ربة الأسرة المتمثلة في "إدارة التغيير"، و"اتخاذ القرار"، فقد اختلفت بشدة تبعاً لمهنة ربة الأسرة، بينما لم تتأثر إدارة الدخل المالي بالمهنة، حيث كانت قيمة "ف" دالة عند مستوى (0,01)، وبإجراء اختبار Turkey لمعرفة اتجاه الفروق التي كانت لصالح ربات الأسر المهنيات، وتبدو من هذه النتائج أن تلك الفروق قد ترجع إلى أن ربة الأسرة التي تعمل بالبيئات أو المؤسسات تتخبط أكثر في وضع وتحديد الأهداف، وبالتالي تعنى بتقييم النتائج، فمما لاشك فيه أن كلا العاملين مرتبط بالآخر (Ho et al., 2010; Tzeng, 2011)، وهذا ينعكس إيجاباً على مهاراتها الحياتية في التغيير واتخاذ القرار، ومما سبق يتضح صحة الفرض الأول جزئياً.

الفرض الثاني - "توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين متوسط درجات المبحوثات - عينة الدراسة - على كل من "المهارات الحياتية لديهن" بمحاورها، و"إدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل" وفقاً لمستوى التعليم"، ولتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، فإنه أجري تحليل التباين في اتجاه واحد بين استجابات ربة الأسرة على محاور مقياس "إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل"، ومحاور مقياس "المهارات الحياتية" كمتغيرات تابعة، ومستوى تعليم ربة الأسرة كمتغير مستقل، ثم تم التحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار Turkey (جدول 5)، حيث أوضحت النتائج أن أسلوب إدارة الموارد البشرية اختلف بصورة معنوية باختلاف مستوى تعليم ربة الأسرة، أي أن ربة الأسرة الأعلى تعليماً شاركت بصورة أفضل في تحديد الهدف، والتخطيط، والتنظيم، والتنفيذ، وصولاً إلى التقييم، ومع ذلك فإن أسلوب إدارة الموارد البشرية لم يتسم بالشفافية الكاملة فربة الأسرة الحاصلة على درجة علمية أعلى من البكالوريوس أحيطت بـ 75% فقط من أهداف المؤسسة، و 70% فقط مشاركة لها في التخطيط، و 72% رضاها عن تنظيم العمل، و 68,5% رضاها عن التنفيذ، ثم 76,7% الإعاقة بالتقييم المؤسسي، وتبين هذه النتائج أن مستوى ربات الأسر المبحوثات في التقييم أعلى من استجاباتهن في التنظيم، وآليات التنفيذ في المؤسسة، وقد ترجع هذه النتائج إلى أن الإدارة المؤسسية أصبحت تنظر إلى النتائج وتقيمها أكثر من درايتها بالتنظيم، وآليات التنفيذ، فكيف يتحقق ذلك؟ ودرايتها بأدوات التنفيذ محدودة، فالعلاقة بين الفعل والاستجابة تبعاً لنظرية Signal detection theory تماثل المنحنى الطبيعي (Wickens et al., 2013) الذي يميل إلى الارتفاع مع الوقت حتى يصل إلى أقصى قيمة له ويعاود الانخفاض مرة أخرى، كما لا تتفق تلك الاستجابات المتحصل عليها مع منحنى J الخاص بالإنتاجية (Boxall and Purcell, 2011)، فنتائج الاستجابة المتحصل عليها من تلك الدراسة في مقابل التقييم تماثل مقلوب المنحنى الطبيعي، فربما أصبحت الإدارة المؤسسية تنظر إلى النتائج، وتقيمها أكثر من درايتها بما يجب عليها فعله أو القيام به وعن تأثير مستوى تعليم ربة الأسرة على إكسابها بعض المهارات الحياتية (جدول 5)، فقد أوضحت النتائج أن مستوى التعليم انعكس إيجاباً على بعض المهارات الحياتية لديها، وباستخدام اختبار Turkey لمعرفة اتجاه الفروق التي كانت لصالح المبحوثات الحاصلات

على المؤهل الدراسي الأعلى (الدراسات العليا)، فقد تشكلت إدارة التغيير بصورة أكبر بارتفاع مستوى تعليم المبحوثات ربات الأسر، لترسم أمامها الآمال والطموح، كما أصبحت ربة الأسرة الأعلى تعليماً أقدر على اتخاذ القرارات المناسبة، وهذه النتائج تتفق مع (Pellegrino and Hilton (2012 في أن المؤسسات التعليمية تحرص على إكساب الطلاب الملتحقين بها العديد من المهارات الحياتية حتى يتمكنوا من مواجهة التحديات المحيطة، كما أن ربة الأسرة الأعلى تعليماً تحرص على تكوين أسرة صغيرة (Hazan and Zoabi, 2015)، حتى تستطيع توظيف مواردها بصورة أفضل (Downey, 1995)، فتنمو وتتطور مهاراتها الحياتية، أما بالنسبة لمهارة "إدارة الموارد البشرية"، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات ربات الأسر تبعاً لمستوى التعليم، ومما سبق نتحقق صحة الفرض الثاني.

جدول (5). دلالة الفروق بين المبحوثات في كل من المهارات الحياتية، وإدارة الموارد البشرية وفقاً لمستوى التعليم.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المؤهل الدراسي						المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة		
		تحت متوسط		متوسط		جامعي		دراسات عليا		
		%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة										
>0.001	♦♦♦49.11	45.76	ج 19.22	61.17	ب 25.69	75.98	أ 31.91	81.48	أ 34.22	إدارة التغيير
>0.001	♦♦♦34.83	45.69	ج 20.56	66.53	ب 29.94	75.27	أ 33.87	76.98	أ 34.64	اتخاذ القرار
0.355	1.087	79.39	أ 45.25	80.16	أ 45.69	80.49	أ 45.88	85.20	أ 48.56	إدارة الدخل المالي
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل										
>0.001	♦♦♦24.88	51.87	ج 15.56	62.43	ب 18.73	71.40	أ 21.42	75.37	أ 22.61	تحديد الهدف
>0.001	♦♦♦10.78	55.50	ب 16.65	63.1	ب 18.93	20.97	أ 20.97	70.43	أ 21.13	التخطيط
>0.001	♦♦♦23.01	61.40	ب 18.42	67.67	ب 16.13	65.23	أ 19.57	71.97	أ 21.59	التنظيم
>0.001	♦♦♦17.64	60.67	ج 18.20	67.67	ب 20.30	68.10	ب 20.43	68.52	أ 20.56	التنفيذ
>0.001	♦♦♦27.38	45.57	ج 13.67	60.67	ب 18.20	69.70	ب 20.91	76.67	أ 23.03	التقييم

♦ دالة عند 0.05 ♦♦ دالة عند 0.01 ♦♦♦ دالة عند 0.001

• الحروف المتشابهة تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

• تم حساب % بقسمة متوسط الاستجابة (القيمة) على الدرجة الكلية للمحور معبراً عنه كنسبة مئوية.

الفرض الثالث - "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المبحوثات - عينة البحث - في كل

من إدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل، ومهارات ربة الأسرة بمحاورها وفقاً لعدد سنوات العمل المؤسسي"، وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، فقد تم تحليل التباين (one way ANOVA) للقيم التي تمثل استجابات ربة الأسرة على محاور كل من مقياسي "تخطيط الموارد البشرية في العمل"، و"المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة" كمتغيرات تابعة، مع عدد سنوات العمل المؤسسي كمتغير مستقل، ثم تم حساب دلالة الفروق إحصائياً بين المتوسطات باستخدام اختبار Turkey (جدول 6)، وقد أظهرت النتائج أن مهارات ربة الأسرة العاملة تطورت بصورة

كبيرة بزيادة عدد سنوات العمل المؤسسي (من ٧٠,٣ إلى ٧٦,٣٪ في مهارة إدارة التغيير، ومن ٦٩,٣ إلى ٧٤,٥٪ في مهارة اتخاذ القرار، ومن ٧٨ إلى ٨٢٪ في مهارة إدارة الدخل المالي)، فالمهارات يمكن اكتسابها من خلال التجارب والخبرات (Csikszentmihalyi, 2014)، أما الإعاقة الانفعالية أو الوجدانية فيصاحبها خلل في السلوك التكيفي (وادي، ٢٠٠٩)، خصوصا إذا كانت ربة الأسرة تعاني من قصور في ممارسة الذكاء الانفعالي أي صعوبة في التعامل مع الانفعالات والعواطف (Naseem, 2018)، ينعكس سلبا على المهارات الحياتية لديها (Wenzel et al., 2005)، فالإعاقة لا تعني بالطبع وجود خلل ظاهر مثل الإعاقة السمعية أو البصرية، ولكن وجود ربة الأسرة في حجرة مظلمة هو بمثابة نوع من الاعاقة، فهي لا تستطيع أن تبصر ولكنها غالباً ما تتحسس طريقها نحو الأمل والأمان.

جدول (٦). دلالة الفروق بين المبحوثات في كل من المهارات الحياتية، وإدارة الموارد البشرية وفقا لعدد سنوات العمل المؤسسي (الخبرة).

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	الخبرة المؤسسية						المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة
		أكثر من ٢٠ سنة		من ١٠ إلى ٢٠ سنة		أقل من ١٠ سنوات		
		%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة								
٠,٠١٨	❖٤,٠٩	٧٠,٢٩	ب ٢٩,٥٢	٧١,٤٣	ب ٣٠,٠٠	٧٦,٢٩	أ ٢٢,٠٤	إدارة التغيير
٠,٠٤٩	❖٣,٠٤	٦٩,٢٩	ب ٣١,١٨	٧٣,٧٦	أ ٣٣,١٩	٧٤,٥١	أ ٣٣,٥٣	اتخاذ القرار
٠,٠٢٠	❖٣,٩٤	٧٨,٩٠	ب 44.97	٧٩,٣٥	ب ٤٥,٢٣	٨٢,٣٣	أ ٤٦,٩٣	إدارة الدخل المالي
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل								
٠,٨٣٩	٠,١٧٥	٦٩,٣	أ 20.79	٦٩,٦٠	أ 20.88	٧٠,٤٣	أ 21.13	تحديد الهدف
0.101	2.315	٦٦,٧٣	أ 20.02	٦٨,٢٣	أ 20.47	٧٠,٧٠	أ 21.21	التخطيط
0.193	1.657	٦٠,٥٣	أ 18.16	٦٤,٥٧	أ 19.37	٦٤,٦٣	أ 19.39	التنظيم
0.223	1.506	٦٤,٩٣	أ 19.48	٦٧,٤٠	أ 20.22	٦٨,٨٣	أ 20.65	التنفيذ
0.129	2.060	٦٦,٤	أ 19.92	67.40	أ 20.22	٧٠,٥	أ 21.15	التقييم

❖ دالة عند ٠,٠٥ ❖❖ دالة عند ٠,٠١ ❖❖❖ دالة عند ٠,٠٠١

• الحروف المتشابهة تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

• تم حساب % بقسمة متوسط الاستجابة (القيمة) على الدرجة الكلية للمحور معبرا عنه كنسبة مئوية.

وقد أظهرت النتائج - أيضا - أن مفاهيم ربة الأسرة عن إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل لم تتأثر بعدد سنوات الخبرة، حيث أظهرت النتائج أن ربة الأسرة المهنية أحيطت ب ٧٠,٤٣٪ من هدف المؤسسة التي تعمل بها، ٧٠,٧٪ عن التخطيط المؤسسي، ٦٤,٦٪ في التنظيم، ٦٩٪ في التنفيذ، و ٧٠,٥٪ في التنفيذ، فعلى الرغم من فرضية اتساع أفق ربة الأسرة في ضوء سنوات الخبرة، لتلم بصورة أكبر بأهداف وأساليب إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة التي تعمل بها، إلا أن أساليب الإدارة للموارد البشرية ظلت جامدة لم تتغير أو تتطور (من وجهة نظرها)، ومما سبق يتحقق صحة الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع - "توجد علاقة ارتباطية ذات دلالات إحصائية بين كل من المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة بأبعادها (اتخاذ القرار - إدارة التغيير - إدارة الدخل المالي للأسرة)، و"إدارة الموارد البشرية" بأبعادها المختلفة (تحديد الأهداف - التخطيط - التنظيم - التنفيذ - التقييم)، وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، فإنه تم - أولاً - حساب معاملات ارتباط بيرسون بين استجابات ربة الأسرة على محاور مقياس مهارات ربة الأسرة العاملة مع بعضها البعض، وكذلك استجاباتها على محاور مقياس إدارة الموارد البشرية مع بعضها البعض (جدول ٧)، وثانياً تم حساب معامل الارتباط بين كل من مهارات ربة الأسرة بمحاورها، مع محاور إدارة الموارد في بيئة العمل، وقد أوضحت النتائج أن مهارات ربة الأسرة العاملة قد تأثرت معنوياً ببعضها البعض، كما لو أنها تتكامل مع بعضها، فمما لا شك فيه أن تلك المهارات الحياتية تعتبر ضرورة ملحة لتوفير حياة يومية سليمة productive daily life (Ayres et al., 2013)، وبالتالي لابد من تنمية تلك المهارات الحياتية لأنها السبيل للوصول إلى التطور النفسي - الاجتماعي السليم positive psychological development (Jones and Lavalley, 2009)، ولكن كيف يتحقق ذلك وربة الأسرة أصبحت مثقلة بأعباء إضافية، فهي تخرج إلى العمل لتقلل من الأعباء الاقتصادية الواقعة على أسرته (Hamplová, 2018; Maas et al., 2018)، ويأسهم في نهضة المجتمعات في منطقة الشرق الأوسط (Metcalfe, 2007)، وهو في الوقت نفسه سبب لصراع الأدوار الذي تعاني منه ربة الأسرة ما بين العمل والأسرة (Batt and Valcour, 2003)، وبالتالي لابد من تسليط الضوء على إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، حتى يتسنى معرفة تأثير هذه البيئة على ربة الأسرة، ويتحقق ذلك من خلال دراسة الارتباطات بين المحاور المختلفة لإدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، وقد أوضحت النتائج أن المحاور المختلفة لإدارة الموارد البشرية ارتبطت معنوياً ببعضها، فمرحلة التخطيط في العمل ارتبطت معنوياً بتحديد الهدف، كما ارتبط كل من "التنظيم"، و"التنفيذ"، و"التقييم" ببعضهم البعض، وتلك النتائج تؤكد على وجود إدارة منظمة للموارد البشرية، ولكن لا تعني بالطبع وضوح الرؤية تماماً أمام ربة الأسرة لكيفية إدارة الموارد البشرية، أما الارتباط بين مهارات ربة الأسرة بأسلوب إدارة الموارد البشرية، الذي يعتبر أحد المحركات الرئيسية في الدراسة التالية، فقد أظهرت النتائج أن مهارات ربة الأسرة العاملة قد تأثرت معنوياً بأسلوب إدارة الموارد البشرية في مكان العمل، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى دلالة ٠,٠١، فكانت مهارة "إدارة التغيير، أكثر مهارات ربة الأسرة تأثراً بمراحل إدارة الموارد البشرية في العمل، ثم جاءت مهارة اتخاذ القرار في المرتبة الثانية، وأخيراً إدارة الدخل المالي، وتلك النتيجة نجدها في سياق متجانس مع صحة الفرضية الأولى للدراسة، وهي أن أسلوب إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل له دور كبير في تشكيل بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة، وتؤكد على أنه مع توافر الدعم المناسب في بيئة العمل، فإن تفاعل ربة الأسرة مع المحيطين سواء في بيئة العمل، أو الأسرة يصبح أكثر إيجابية (Allen, 2001)، فتتطور مهاراتها بصورة كبيرة ومنها المهارات الحياتية، وأحياناً تمثل المواقف السلبية تهديدات تفوق قدرات ربة الأسرة على المواجهة (بركات، ومنصور، ٢٠١٦)، فتشعر سريعاً بالانهك والفضل (Skaalvik and Skaalvik, 2015)، ومما سبق يتضح صحة الفرض الرابع.

جدول (٧). مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كل من المهارات الحياتية لربة الأسرة بمحاورة المختلفة مع بعضها البعض، وإدارة الموارد البشرية بمحاورها مع بعضها في بيئة العمل، وكذلك بين محاور المهارات الحياتية، ومحاور إدارة الموارد البشرية.

إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل			المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة				
التنفيذ	التنظيم	التخطيط	تحديد الهدف	إدارة الدخل المالي	اتخاذ القرار	إدارة التغيير	
المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة							
						إدارة التغيير	
						اتخاذ القرار	
					♦♦♦٠,١٧١	♦♦♦٠,٣١٤	إدارة الدخل المالي
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل							
				♦♦٠,١٨٩	♦♦♦٠,٤٤٣	♦♦♦٠,٥٢٨	تحديد الهدف
			♦♦♦٠,٦٩٨	♦♦♦٠,٢٥٦	♦♦♦٠,٤٣٤	♦♦♦٠,٤٧١	التخطيط
		♦♦♦٠,٤٩٤	♦♦♦٠,٥٤٤	♦♦٠,١٥٣	♦♦♦٠,٤٥٠	♦♦♦٠,٥٩٠	التنظيم
	♦♦♦٠,٧١١	♦♦♦٠,٤٥٣	♦♦♦٠,٥٤١	♦♦♦٠,٢٠٧	♦♦♦٠,٤٨٠	♦♦♦٠,٥٩٢	التنفيذ
♦♦♦٠,٧٠٦	♦♦♦٠,٦٣٣	♦♦♦٠,٣٩٣	♦♦♦٠,٥٧٣	♦♦٠,١٧٤	♦♦♦٠,٤٨٩	♦♦♦٠,٥٨٠	التقييم

♦♦ دالة عند ٠,٠١ ♦♦♦ دالة عند ٠,٠٠١

الفرض الخامس - "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثات - عينة البحث - في كل من المهارات الحياتية لديهن بمحاورها وإدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل وفقاً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة"، وللتحقق من صحة هذا الفرض إحصائياً، فإنه تم تحليل استجابات ربات الأسر إحصائياً على كل محور من محاور مقياسي "المهارات الحياتية" وإدارة الموارد البشرية بمحاورها في بيئة العمل كمتغيرات تابعة والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة كمتغير مستقل من خلال تحليل التباين ANOVA في اتجاه واحد، ثم تم حساب دلالة الفروق بين المتوسطات من خلال تحليل Turkey (جدول ٨).

جدول (٨). دلالة الفروق بين المبحوثات في كل من المهارات الحياتية، وإدارة الموارد البشرية وفقاً للمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة.

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	المستوى الاجتماعي والاقتصادي						المهارات الحياتية لربة الأسرة العاملة
		منخفض		متوسط		مرتفع		
		%	القيمة	%	القيمة	%	القيمة	
المهارات الحياتية لدى ربة الأسرة								
>٠,٠٠١	♦♦♦٣٣,٢٣	٦٤,٥٧	ج ٢٧,١٢	٧٢,٤٨	ب ٣٠,٤٤	٨٤,١٧	أ ٣٥,٣٥	إدارة التغيير
>٠,٠٠١	♦♦♦٤٦,٠١	٦٤,٨٩	ج ٢٩,٢٠	٧٢,٥٦	ب ٣٢,٦٥	٨٢,٦٧	أ ٣٧,٢٠	اتخاذ القرار
٠,٣٩٦	٠,٩٣	٧٩,٠٤	أ ٤٥,٠٥	٨٠,٤٠	أ ٤٥,٨٣	٨٠,٨١	أ ٤٦,٠٦	إدارة الدخل المالي
إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل								
٠,٠٨٠	٢,٥٤٨	٦٦,٩٠	أ ٢٠,٠٧	٦٩,٨٣	أ ٢٠,٩٥	٧٠,٨٣	أ ٢١,٢٥	تحديد الهدف
٠,٠٦٨	٢,٧١٩	٦٥,٣٠	أ ١٩,٥٩	٦٨,٤	أ ٢٠,٥٢	٦٩,٢٣	أ ٢٠,٧٧	التخطيط
٠,١٩٥	١,٦٤٤	٦٢,٤٣	أ ١٨,٧٣	٦٣,١٣	أ ١٨,٩٤	٦٦,٩٣	أ ٢٠,٠٨	التنظيم
٠,٦٨٩	٠,٣٧٢	٦٦,٣٠	أ ١٩,٨٩	٦٧,٥٧	أ ٢٠,٢٧	٦٨,٠٧	أ ٢٠,٤٢	التنفيذ
٠,٠٣١	♦٣,٥٣	٦٤,٦٣	ب ١٩,٣٩	٦٩,٤٣	أ ٢٠,٨٣	٧٠,٠٣	أ ٢١,٠١	التقييم

♦♦ دالة عند ٠,٠٥ ♦♦♦ دالة عند ٠,٠١ ♦♦♦♦ دالة عند ٠,٠٠١

• الحروف المتشابهة تعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

• تم حساب % بقسمة متوسط الاستجابة (القيمة) على الدرجة الكلية للمحور معبراً عنه كنسبة مئوية.

وقد أظهرت النتائج أن مهارتي إدارة التغيير، واتخاذ القرار - فقط - هي التي تغيرت باختلاف المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، كما اختلف أسلوب التقييم - فقط - عند ربة الأسرة باختلاف المستوى الاجتماعي، والاقتصادي، ولم تتغير باقي محاور إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، فمما لا شك فيه أن جميع المستويات الاجتماعية والاقتصادية تؤثر بدرجات متفاوتة على النمو المعرفي (Bradley and Corwyn, 2002, Hackman et al., 2010)، ويمتد أثرها لتشمل الوظائف المعرفية للأعصاب neurocognitive function، التي يترتب عليها تطور المهارات لدى ربة الأسرة (Raizada et al., 2008; Hackman and Farah, 2009)، حتى نجاحها في العمل يتأثر بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة (Damaske and Frech, 2016)، أما بالنسبة لإدارة الدخل المالي فلم يتأثر معنوياً باختلاف المستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، ومما سبق يتضح صحة الفرض الخامس جزئياً.

ملخص لُهم النتائج والإسنتاجات

تسلط الدراسة الضوء على تأثير بيئة العمل الذي تقضي فيها ربة الأسرة وقتاً طويلاً فتكسبها جانباً كبيراً من خبراتها الحياتية، ويتشكل على أساسها بعض المهارات التي تستخدمها ربة الأسرة في إدارة شؤونها، حيث تفترض الدراسة أن "ربة الأسرة لا تستطيع أن تفصل نفسياً وعقلياً ما بين نظم الإدارة في بيئة العمل وحياتها الأسرية"، وقد أوضحت النتائج صحة الفرضية الأساسية للدراسة من خلال وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين مهارات ربة الأسرة (إدارة التغيير - اتخاذ القرار - إدارة الدخل المالي) وجميع محاور إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل (تحديد الهدف، التخطيط، التنظيم، التنفيذ، والتقييم)، فالنتائج تشير بصفة عامة إلى انخفاض تلك المهارات الحياتية عند ربة الأسرة، ومع ذلك فإن تلك المهارات ترتبط ببعضها البعض، وقد تأثرت مهارتا إدارة التغيير واتخاذ القرار بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي للأسرة، بينما لم تتأثر مهارة "إدارة الدخل المالي" بهذا المتغير، كما أسهم التعليم والخبرة التي قضتها ربة الأسرة في المؤسسة التي تعمل بها بفاعلية في تطور بعض المهارات الحياتية لربة الأسرة ("إدارة التغيير" و"اتخاذ القرار")، وكانت لطبيعة مهنة ربة الأسرة دور معنوي في تحسن مهارة اتخاذ القرار فقط، أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية في بيئة العمل فقد ارتبطت جميع محاورها ببعضها البعض، ولكنها لم تتسم مع ذلك بالشفافية الكاملة، فربة الأسرة الحاصلة على درجة علمية أعلى من المؤهل الجامعي تدرك فقط من ٧٠ إلى ٧٥ ٪ من النظم المتبعة في إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل، وتميل مشاركتها أكثر نحو التقييم المؤسسي أكثر من الإعاقة بتنظيمات وآليات التنفيذ في المؤسسة التي تعمل بها، فربما أصبحت الإدارة المؤسسية تنظر إلى النتائج وتقييمها أكثر من درايتها بما يجب عليها فعله أو القيام به، وقد انخفضت دراية ربات الأسر الأقل تعليماً بنظم إدارة الموارد البشرية عن ذلك، ولم يختلف الحال كثيراً مع مهنة ربة الأسرة التي أملت فقط بـ ٧٠ - ٧٢ ٪ على المحاور المختلفة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة التي تعمل بها (خاصة المهنيات، أو الإداريات (بمؤهل عالٍ أو متوسط))، بينما كانت رؤية العاملات لوضوح الهدف ضبابية مسجلة حوالي ٦٠ ٪ فقط على المحاور المختلفة لإدارة الموارد البشرية.

أهم التوصيات

أولا - بالنسبة لريبات الأسر العاملات: العناية برفع المهارات الحياتية لرية الأسرة، فربما يكون لها تأثير إيجابي على إنجاز الأعمال لديها، وينعكس ذلك على ارتفاع جودة الحياة عندها من خلال توفير مراكز للخدمات المتاحة في كل مدينة أو قرية أو حتى من خلال مراكز الأمومة والطفولة.

ثانيا - بالنسبة للدولة:

- ١- لابد من إعادة النظر في أساليب إدارة الطاقات البشرية في بيئة العمل، بحيث تراعي المنهج العلمي خلال كل مرحلة من مراحل العملية الإدارية، كما يجب أن تتسم تلك المراحل الإدارية بالشفافية.
 - ٢- نشر الوعي بالإدارة السليمة بين المرشحين لتقلد المناصب الإدارية المختلفة داخل المؤسسات، والتدريب العملي عليها على أسس علمية بحيث تراعي مبدأ الشفافية في العمل.
- ثالثا - بالنسبة للإعلام:** تبعث وسائل الإعلام رسائل تهدف من خلالها إلى رفع المهارات الحياتية لرية الأسرة، إما بصورة مباشرة من خلال برامجها، أو بصورة غير مباشرة من خلال الأفلام والمسلسلات.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، محمد (١٩٩٧م): المدير والاتجاهات الحديثة، القاهرة: مكتبة عين شمس.
- بركات، تغريد، ومنصور، رشا (٢٠١٦ م): الضغوط الحياتية لدى ربة الأسرة العاملة واستراتيجيات التعامل معها وعلاقتها بالاستقرار الأسري، مجلة الإسكندرية للتبادل الثقافي، ٣٧ (١)، ٢١ - ١.
- الحريري، رافدة (٢٠١٧ م): اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان: دار اليازوري العلمية حسونة، فيصل. (٢٠٠٨ م): "إدارة الموارد البشرية"، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- حنفي، عبد الغفار، وأبو قحف، عبد السلام (١٩٩٣م): "تنظيم وإدارة الأعمال"، الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- الخضري، ليلى، وأبو طالب، مها، وسلمان، سعد. (١٩٩٩م): "الاتجاهات الحديثة في علوم الأسرة (الاقتصاد المنزلي)"، الطبعة الأولى، دبي: دار القلم للنشر والتوزيع. دبي.
- دومند، هيلقا. (١٩٩١م): "اتخاذ القرارات الفعالة دليلك العملي في الإدارة" (ترجمة: مصطفى إدريس)، الرياض: نهال للتصميم والطباعة.
- ديسلر، جاري. (٢٠١٢م): "إدارة الموارد البشرية" (ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال)، الرياض: دار المريخ للنشر. ربابعة، على محمد. (٢٠٠٣م): "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، والطباعة.
- رشيد، مازن فارس. (٢٠٠١م): "إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية"، الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة العبيكان.
- السلمي، على. (١٩٩٧م): "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثانية، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- سملاي، يحضيه، وبلالي، أحمد (٢٠١٧م): "الأدوار الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية في إدارة الكفاءات المحورية (مقاربة نظرية)"، مجلة البشائر الاقتصادية، ٣ (٢): ١٨١ - ١٩٦.
- عبد الباقي، صلاح الدين ومسلم، على عبد الهادي وحسن، راديه (٢٠٠٧م): "إدارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- عبد الهادي، أحمد (٢٠٠١م): "الإدارة - الأسس والمبادئ العلمية"، القاهرة: دار النهضة العربية.
- عبد الوهاب، على محمد (١٩٨٤) "الإدارة بالأهداف - النظرية والتطبيق"، مكتبة غريب، القاهرة.
- عبد الوهاب، على. (٢٠٠٣م): "إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة"، الأمم المتحدة، اجتماع استشاري لتنمية الإدارة العامة والمالية العامة، بيروت ١ - ٣ يوليو.
- عبيدات، عبد الكريم. (٢٠٠٩ م): "تخطيط الموارد البشرية - المفهوم والأهمية"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، ٧، ٤٢٨ - ٤٣٦.

- العمري، ظاهر حمدان. (٢٠٠٠ م): "العوامل المؤثرة على عملية اتخاذ القرار في الشرطة"، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- العويسات، جمال الدين. (٢٠٠٣ م): "السلوك التنظيمي والتطوير الإداري"، الجزائر: دار هومة.
- فضيلة، معمر، ومنير، نوري. (٢٠١٧ م): "نموذج مقترح لأثر تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في إحداث التغيير التنظيمي - دراسة تطبيقية على عينة من مديري مؤسسة اتصالات الجزائر"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإنسانية - الجزائر، ١٧، ٤٤ - ٦٧.
- الفي، ابراهيم. (٢٠٠٨ م): "فن وأسرار اتخاذ القرار"، الطبعة الأولى، بداية للإنتاج الإعلامي، القاهرة.
- كشواي، باري. (٢٠٠٦ م): "إدارة الموارد البشرية"، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- كلالده، ظاهر. (١٩٩٧ م): "الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية"، عمان: دار زهران للطباعة والنشر.
- ماهر، أحمد (٢٠٠٩ م): "إدارة الموارد البشرية"، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- محامدية، إيمان وبوطوطن، سليمة. (٢٠١٣ م): "المرأة العاملة والعلاقات الأسرية"، الملتقى الوطني الثاني حول: الاتصال وجودة الحياة في الأسرة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، ٩ - ١٠ ابريل
- مرسي، محمد (٢٠٠٥ م): "الإدارة التعليمية أصواتها وتطبيقاتها"، القاهرة: عالم الكتب.
- المغربي، عبد الحميد. (٢٠٠٦ م): "الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية"، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.
- منصور، رشا (٢٠١٥ م): "وعي ربة الأسرة بإدارة مواردها وعلاقته بالدخل غير المنظور"، مجلة الإسكندرية للعلوم الزراعية، ٦٠، ١٥٩ - ١٧٩
- منصور، رشا (٢٠١٦ م): "المشاركة الأسرية الفعالة وصراع الأدوار على المهام المنزلية وعلاقتها برضا ربة الأسرة عن الحياة"، مجلة الإسكندرية للعلوم الزراعية، ٦١ (٢)، ١٤٩ - ١٦٨.
- الموسوي، سنان (٢٠٠٨ م): "إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على العولة"، الطبعة الأولى - الإصدار الثاني، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.
- وادي، أحمد (٢٠٠٩ م): "الإعاقة العقلية: أسباب - تشخيص - تأهيل"، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية

References

- Allen, T.D. (2001): "Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions". *Journal of Vocational Behavior*, 58 (3), 414-435.
- Anthony, W.P., Kacmar, K.M., & Perrewé, P.L. (2009): "Human resource management- A strategic approach", 6th edition, New York : Cengage Learning.
- Armstrong, M., Stephen Taylor, S. (2014): "Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice", 13th edition, London: Kogan Page Limited

- Ayres, K. M., Mechling, L. & Sansosti, F. J. (2013): "The use of mobile technologies to assist with life skills/ independence of students with moderate/severe intellectual disability and/or autism spectrum disorders: Considerations for the future of school psychology". *Psychol. Schs.*, 50, 259–271.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005): "The crossover of burnout and work engagement among working couples", *Human Relations*, 58(5), 661-689.
- Batt, R. & Valcour, P. M. (2003): "Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42, 189–220.
- Beja, E.L. (2014): "Who is Happier: Housewife or Working Wife?", *Applied Research Quality Life* 9, 157-177.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011): "Strategy and human resource management". 3rd edition. Palgrave, Macmillan, London.
- Bradley, R. H. & Corwyn, R. F. (2002): "Socioeconomic status and child development". *Annu. Rev. Psychol.* 53, 371–399.
- Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003): "Working 61 plus hours a week: Why do managers do it?", *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67-78
- Brockner, J. (2001): "L'art du management (2eme édition)". Paris: Pearson-Village Moondial.
- Chegini, M.G., Yousefi, S., & Ghanbarian Borojani, A. (2017): "Factors affecting the efficiency of human resources in Guilan's rice processing industry". *International Journal of Agricultural Management and Development*, 7(3), 383-393
- Chioda, L. (2016): "Work and family: Latin American and Caribbean woman in search of a new balance". International Bank for Reconstruction and Development, Washinton DC: World Bank
- Clark, S.C. (2000): "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Csikszentmihalyi, M. (2014): "Toward a Psychology of Optimal Experience". In: M. Csikszentmihalyi (Ed.) Flow and the Foundations of Positive Psychology. Springer, Dordrecht
- Damaske, S. & Frech, A. (2016): "Women's work pathways across the life course". *Demography* 53, 365-391.
- Downey, D.B. (1995): "When bigger is not better family size, parental resources, and children's educational performance". *American Sociological Review*, 60, 746-761.
- Einarsen, S. (2000): "Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach". *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Fernández, R. & Wong, J. C. (2014): "Divorce risk, wages and working wives: A quantitative life-cycle analysis of female labour force participation". *Econ J.* 124, 319–358.
- Gong, Y., Huang, J.-C. & Farh, J.-L. (2009): "Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy". *Acad Manage J.* 52 (4), 765-778
- Gresse, C. (2003): "Les entreprises en difficulté", éd. ECONOMICA, Paris.
- Hackman, D.A., & Farah, M.J. (2009): "Socioeconomic status and the developing brain", *Trends in Cognitive Sciences*, 13 (2), 65-73 .
- Hackman, D.A., Farah, M.J., & Meaney, M.J. (2010): "Socioeconomic status and the brain: mechanistic insights from human and animal research". *Nature Reviews Neuroscience*, 11, 651–659
- Hamplová, D. (2018): "Does work make mothers happy?". *J Happiness Stud*, 1-27
- Hazan, M. and Zoabi, H. (2015): "Do highly educated women choose smaller families?". *Econ J*, 125: 1191–1226.
- Ho, W., Xu, X., & Dey, P.K. (2010): "Multi-criteria decision making approaches for supplier evaluation and selection: A literature review", *European Journal of Operational Research*. 202 (1), 16-24.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. & Werner, S. (2017): "Managing human resources", 12th edition, Oxford University Press.
- Jones, M.I., & Lavallee, D. (2009): "Exploring perceived life skills development and participation in sport". *Qualitative Research in Sport and Exercise*, 1 (1), 36-50.
- Langsten, R. & Salem, R. (2008): "Two approaches to measuring women's work in developing countries: A comparison of survey data from Egypt". *Population and Development Review*, 34, 283–305.
- Lips-Wiersma, M. & Hall, D. T. (2007): "Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change". *J. Organiz. Behav.*, 28: 771–792.
- Maas, M.K., McDaniel, B.T., Feinberg, M.E., & Jones, D.E. (2018): "Division of labor and multiple domains of sexual satisfaction among first-time parents". *Journal of Family Issues*. 39 (1), 104 – 127.
- Mansour, R.R.M.E. (2015): "Life satisfaction: An analytical study of the Egyptian wife". *Alex. J. Agric. Res.* 60 (2): 41-51.

- Marchington, M., Wilkinson, A., Donnelly, R. & Kynighou, A. (2016): “**Human resource management at work**”, 6th edition, London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Menaghan, E. G., & Parcel, T. L. (1991): “**Determining children's home environments: The impact of maternal characteristics and current occupational and family conditions**”. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 417–431.
- Menaghan, E. G., & Parcel, T. L. (1995): “**Social sources of change in children's home environment: The effects of parental occupational experiences and family conditions**”. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 69–84.
- Metcalfe, B.D. (2007): “**Gender and human resource management in the Middle East**”. *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (1), 54-74.
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1991): “**Human Resource Management**”, 6th ed., Homewood, Richard Irwin Inc .
- Moen, P., & Yu, Y. (2000): “**Effective work/life strategies: Working couples, work conditions, gender, and life quality**”, *Social Problems*, 47 (3), 291–326.
- Mozurkewich, E.L., Luke, B., Avni, M., & Wolf, F.M. (2000): “**Working conditions and adverse pregnancy outcome: a meta-analysis**”, *Obstetrics & Gynecology*, 95 (4), 623-635.
- Naseem, K. (2018): “**Job stress, happiness and life satisfaction: The moderating role of emotional intelligence empirical study in telecommunication sector Pakistan**”. *J. Soc. Sci. Hum. Stud.*, 4(1), 7-14.
- Pellegrino, J.W. & Hilton, M.L. (2012): “**Education for Life and Work: Developing Transferable. Knowledge and Skills in the 21st Century**”. Committee on. Defining Deeper Learning and 21st Century Skills. National Research Council of the National Academies. Washington, D.C.:The National Academies Press.
- Raizada, R.D.S., Richards, T.L., Meltzoff, A., & Kuhl, P.K. (2008): “**Socioeconomic status predicts hemispheric specialisation of the left inferior frontal gyrus in young children**”. *NeuroImage* 40 (3), 1392-1401.
- Schulte, S., Janiesch, C., Venugopal, S., Weber, I., & Hoenisch, P. (2015): “**Elastic Business Process Management: State of the art and open challenges for BPM in the cloud**”. *Future Generation Computer Systems*. 46, 36-50.
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S. (2015): “**Job satisfaction, stress and coping strategies in the teaching profession—What do teachers say?**”. *International Education Studies* 8(3), 181-192
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003): “**Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle**”. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002): “**No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences**”. *J Occup Health Psychol.* 7, 242–264.
- Tung, R. L. (2016): “**New perspectives on human resource management in a global context**”. *Journal of World Business* 51(1), 142-152.
- Tzeng, G.-H., & Huang, J.-J. (2011): “**Multiple attribute decision making: Methods and Applications**”. Boca Raton: CRC Press.
- Vural, S., & Bulut, D. (2018): “**Skills-based training: The TESOL encyclopedia of English language teaching**”. John Wiley & Sons, Inc.
- Wehrmeyer, W. (2017): “**Greening people: Human resources and environmental management**”. Oxon OX: Routledge.
- Wenzel, A., Graff-Dolezal, J., Macho, M., & Brendle, J.R. (2005): “**Communication and social skills in socially anxious and nonanxious individuals in the context of romantic relationships**”. *Behaviour Research and Therapy*. 43 (4), 505-519.
- Wickens, C.D., Hollands, J.G., Banbury, S., & Parasuramam, R. (2013): “**Engineering physiology and human performance**”, 4th edition, New York: Routledge
- Yahya, S., & Goh, W.-K. (2002): “**Managing human resources toward achieving knowledge management**”, *Journal of Knowledge Management* 6 (5), 457-468.

الملاحق

أولا - مقياس إدارة الموارد البشرية

١ - تحديد الهدف			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	يدرك المديرون التنفيذيون جيدا احتياجات العمل		
٢	تقوم الإدارة بالإعلان عن أهدافها في نشرات منتظمة		
٣	يتم توعية الموظفين بوضع المؤسسة المالي، وجودة الخدمات والمنتجات.		
٤	يتم التأكد باستمرار من احتياجات العمل من الموارد البشرية ثم يتم وضع خطة مناسبة لتلبية تلك الاحتياجات		
٥	هناك اتصال مستمر بين العاملين والقيادات للإفادة بآرائهم		
٦	تحقق المؤسسة طموحات العاملين بها من خلال تحقيق أهدافها الاستراتيجية		
٧	تتميز المؤسسات بضعف المخصصات المالية لإنجاز الأهداف الموضوعة		
٨	تسعى المؤسسة إلى الحصول على المعارف التي تستطيع من خلالها تسريع إيقاع التجديد		
٩	يتم عمل دورات تدريبية لها علاقة بطبيعة العمل داخل المؤسسة		
١٠	تتسم أهداف المؤسسة بالوضوح		
٢ - التخطيط			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	يتم ترجمة رؤية ورسالة المؤسسة إلى خطط واضحة لتحقيق أهداف المؤسسة		
٢	يتم إعداد الخطط وفقا لنظريات علمية		
٣	تحرص الإدارة على مشاركة جميع العاملين في التخطيط		
٤	تعنى الإدارة بتحفيز الكفاءات من ذوي الخبرة		
٥	يتم الإعلان عن الوظائف بشفافية، وموضوعية وفي وسائل الإعلان المناسبة		
٦	تتسم الإدارة بالروتين والجمود (نقص الدافعية للتغيير)		
٧	يسهل التعرف على أسباب عدم القبول في الوظيفة		
٨	تعنى الإدارة بتدريب العاملين لإكسابهم المهارات اللازمة للعمل		
٩	يستخدم التحليل والخبرة في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة		
١٠	تواكب المؤسسة التطورات، والتغيرات الحديثة في أساليب العمل والإدارة		
٣ - التنظيم			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	تتوافر في المسؤول عن الإدارة المقومات التي تؤهله للقيام بعمله		
٢	ترتبط الإدارة بعلاقات طيبة مع العاملين بالمؤسسة		
٣	تراعى الإدارة العلاقات الإنسانية داخل العمل		
٤	تعنى الإدارة بتكوين فرق عمل والعمل بروح الفريق		
٥	يتم تبادل المعلومات من خلال الاجتماعات والاتصالات		
٦	تتاح المعلومات الخاصة بالأجور والمكافآت على نظام معلومات الموارد البشرية، ولا نحتاج إلى الاستفسار من الإدارة		
٧	تتق الإدارة بموظفيها وتمنحهم الأدوات اللازمة لإنجاز أعمالهم		
٨	توجد خريطة تنظيمية بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة		
٩	تسند المهام في المؤسسة وفق التخصص والخبرة والمهارة		
١٠	يتم التحقيق في الشكاوي المقدمة بشفافية تامة		

				١١
				يعتمد نظام الترقى في العمل على مبدأ الكفاءة
				٤ - التنفيذ
م	العبارة	نعم	أحيانا	لا
١	توفر الإدارة كافة المعلومات اللازمة لإنجاز الأعمال			
٢	يلتزم العاملون بساعات العمل الرسمي			
٣	أستطيع إدارة قدراتي ومهاراتي لإنجاز الأعمال المطلوبة مني			
٤	يحرص العاملون والإدارة على تنفيذ أهداف المؤسسة			
٥	تتناسب الأعمال التي أقوم بها مع مهاراتي			
٦	تتوافر الكفاءات المؤهلة لتدريب العاملين			
٧	تستخدم الإدارة برامج متطورة لتحسين جودة الأداء			
٨	يلتزم العاملون بالقواعد والقوانين المنظمة للعمل			
٩	يتكيف العاملون بسهولة أثناء التغيرات الطارئة في العمل			
١٠	يحرص رؤسائي في العمل على المساواة في المعاملة والحقوق بيني وبين زملائي			
				٥ - التقييم
م	العبارة	نعم	أحيانا	لا
١	يوجد نظام واضح لتقييم مستوى الأداء للعاملين يعتمد على معايير موضوعية			
٢	تتدخل الأهواء الشخصية خلال عملية التقييم			
٣	تتوافر التغذية الرجعية للعاملين بصورة مستمرة ، ويتم مناقشتهم فيها			
٤	أحدد نقاط القوة في أدائي وأطبقها لإنجاز الأعمال			
٥	تتسم معلومات تقييم أداء العاملين بالسرية			
٦	يتم التعرف على نتيجة التقييم التي تحل عليها دوريا			
٧	يملك المدير التنفيذي الحرية التامة لتقييم الأداء			
٨	يتم تقييم كفاءات العامل ومستحقاتهم المالية بعدالة			
٩	أجد التقدير المناسب من رؤسائي في العمل			
١٠	يقوم المستشار الإعلامي الخاص بالمؤسسة في نهاية العام المالي بشرح وضع المؤسسة ، والخطة المستقبلية لها			

ثانيا - مقياس المهارات الحياتية لربة الأسرة

١ - إدارة التغيير			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	لدي الرغبة في إحداث تغييرات إيجابية والإفادة من مستجدات تلك المتغيرات في الحياة.		
٢	أبحث عن أساليب جديدة ، ومبتكرة لتحقيق أقصى إفادة (تطوير) من الموارد المتاحة		
٣	أوفر لأسرتي حوافز مادية ومعنوية لتشجيعهم على التغيير		
٤	تتخصص عنايةاتي - فقط - في تلبية متطلبات الأسرة		
٥	يتم تقييم أهمية التغيير، والتطور للأسرة من خلال تحكيم العقل بعد السيطرة على عواطف الداخلية.		
٦	أقوم بتجميع المعلومات قبل الشروع بالقيام بأي تغيير.		
٧	أستطيع التكيف مع أي تغيير يحدث في حياتي الأسرية.		
٨	أقاوم أي تغيير يقوم به الأبناء لشعوري بعدم القدرة على السيطرة على الأمور.		
٩	أعتني بإدخال التطور التكنولوجي على حياتي الأسرية والإفادة منه قدر الإمكان (مثل استخدام أجهزة منزلية متطورة).		
١٠	أستحدث طرق عمل جديدة لتطوير أدائي لمهامي المنزلية.		
١١	أعتني بتقوية العوامل أو الأسباب التي تشجع أسرتي على التغيير.		
١٢	ليس لدى القدرة على تطوير المهارات والسلوكيات المطلوبة للتغيير.		
١٣	يتم إشراك أفراد أسرتي في قرار التغيير.		
١٤	أشجع أفراد أسرتي على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة الخاصة بالأسرة.		
٢ - اتخاذ القرار			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	يشكل عامل الوقت مشكلة كبيرة في فترة اتخاذ القرارات.		
٢	أسترع في اتخاذ القرارات المهمة.		
٣	لدى القدرة على ترتيب أولوياتي قبل اتخاذ أي قرار.		
٤	أمتلك الجراءة الكافية لاتخاذ القرارات.		
٥	استعين برأي أفراد أسرتي أثناء اتخاذ قرار ما.		
٦	أعتني بردود أفعال الآخرين عند اتخاذ القرار.		
٧	أضع جدولاً زمنياً لاتخاذ القرارات المختلفة.		
٨	أرتب القرارات تبعاً لأهميتها ، وأضع البدائل والاحتمالات قبل اتخاذ القرار حتى أتمكن من متابعة التنفيذ.		
٩	تشجعني أسرتي على اتخاذ القرارات المهمة التي تخص الأسرة ككل.		
١٠	لدى هدف محدد واضح أسعى لتحقيقه		
١١	أتردد كثيراً قبل اتخاذ أي قرار يخص أسرتي.		
١٢	أقوم بدراسة أي قرار دراسة دقيقة قبل اتخاذه.		
١٣	أدافع بصورة جيدة عن قراراتي		
١٤	أضع خطة واضحة ومحددة لإنجاز القرار		
١٥	أجمع معلومات كافية عن الموضوع المراد اتخاذ القرار بشأنه.		
٣ - إدارة الدخل المالي للأسرة			
م	العبارة	نعم	أحيانا لا
١	أرتب أهدافي المالية حسب أهميتها بالنسبة لأهداف أسرتي		
٢	أضع خططا مستقبلية لتحقيق رغباتي المالية وأحاول الالتزام بها		
٣	أدون خطتي المالية وخطواتها لتساعدني على تنفيذها		

٤	أحاول تجنب أسباب فشل الخطط السابقة أثناء وضع الخطط الجديدة
٥	أضع خططاً للمناسبات والأعياد وأحاول الالتزام بها
٦	أعدل أهدافي المالية إذا تعارضت مع بعضها عند التنفيذ
٧	أحدد الموارد المادية والبشرية التي يمكنني استخدامها لتنفيذ خطتي
٨	أقوم بإدخال التعديلات في ميزانيتي المالية عند ظهور سلع جديدة
٩	أحدد البدائل التي يمكن من خلالها تنفيذ خطتي المالية
١٠	أحرص على دراسة أسعار السلع المختلفة.
١١	أقوم بإدخال تعديلات في ميزانيتي المالية عند الطوارئ
١٢	ألتزم بالخطة التي وضعتها عند اتفافي
١٣	أحاول تنمية قدراتي وذلك لتوفير مصروفي
١٤	أتميز الميزانية بالمرونة
١٥	أحرص على مراجعة ، وتقييم ما تم تنفيذه من الأعمال المختلفة
١٦	أحسب ما تبقى من المصروف وما لم يتم تحقيقه من أهداف
١٨	أحرص على تقييم ما تم تحقيقه من الأهداف ومستواها.
١٩	أسترجع الظروف التي تم تطبيق الخطة بها لمعرفة ما إذا كان لها تأثير على نجاح إدارتي المالية لشؤون أسرتي.

