

Received on (25-12-2021) Accepted on (08-05-2022)

<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.30.6/2022/9>

## THE LEVEL OF THE PSYCHOLOGICAL SECURITY WOMEN WORKING IN THE PUBLIC AND PRIVATE EDUCATION SECTORS AND ITS RELATION TO THE MOTIVATION OF ACHIEVEMENT IN WORK

Rond S. Nasrallah\*<sup>1</sup>

University of Jordan - Educational Sciences\*<sup>1</sup>

\*Corresponding Author: [sosonimat33@gmail.com](mailto:sosonimat33@gmail.com)

### Abstract:

This study aims to identify the relationship of psychological security with the motivation of achievement at work for women working in the public and private education sector in Jerash Governorate. The study sample consisted of (336) female teachers who were selected using random sampling; including (184) female teachers in the public sector, and (152) female teachers in the private sector, and of each of psychological security and achievement motivation scales at work were used, as the descriptive approach was used for its suitability for the purposes of the study, and the results of the study showed that the level of psychological security came. The study results showed that there is a positive, statistically significant correlation between the scores of the psychological security scale, and the achievement motivation at work for women working in the public and private education sector, and there are no statistically significant differences in the level of security. psychological; It is attributed to the two variables: educational qualification, age, years of experience, and the absence of statistically significant differences in the level of achievement motivation; It is attributed to the variables: age, marital status, and years of experience. The study concluded with a set of recommendations, the most important of which is working to introduce working women's issues related to psychological security and achievement motivation and how to deal with them in the school curricula and focus on the importance of women's roles in society.

**Key words:** working women, psychological security, achievement motivation.

## الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز للمرأة العاملة في قطاع التعليم بمحافظة جرش

رond سالم علي نصر الله<sup>1</sup>

الجامعة الأردنية – العلوم التربوية<sup>1</sup>

### الملخص:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى علاقة الأمن النفسي بدافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش، وتكونت عينة الدراسة من (336) معلمة تم اختيارها بالعينة العشوائية؛ منها (184) معلمة في القطاع العام، و(152) معلمة في القطاع الخاص، واستخدم مقياس كل من الأمن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل، وتم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لأغراض الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأمن النفسي جاء بدرجة متوسطة، وأن دافعية الإنجاز في العمل جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين درجات مقياس كل من الأمن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي؛ تعزى لمتغيري: المؤهل العلمي، العمر، وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز؛ تعزى لمتغيرات: العمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات أهمها العمل على إدخال قضايا المرأة العاملة المتعلقة بالأمن النفسي ودافعية الإنجاز وكيفية التعامل معها في المناهج الدراسية والتركيز على أهمية أدوار المرأة في المجتمع.

**كلمات مفتاحية:** المرأة العاملة، الأمن النفسي، دافعية الإنجاز.

## المقدمة:

في ظل التطورات العلمية، والتكنولوجية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، التي يمر بها العالم اليوم، فقد أصبحت المرأة عضواً بارزاً في المجتمع، وأخذت أبعاداً جديدة من خلال احتياج المجتمع لمشاركتها في المجالات كافة، حيث يعتبر عمل المرأة في الأردن من المواضيع المهمة من حيث الطرح والمساءلة وقد تناوله قلة من الباحثين الاجتماعيين ولعل انخراط المرأة في مختلف المدارس التعليمية والحصول على شهادات ذات كفاية مهنية جعلها تتدفع نحو العمل الخارجي كما أن عصر التطور وما أفرزه من أساليب مساعدة للمرأة جعلها تفكر في إضافة أدوار أخرى تسمو في مكانتها الاجتماعية داخل المجتمع وتعتبر المرأة في الوقت الحاضر من أهم مقومات التقدم والازدهار في التنمية الاجتماعية وقد اعترف المجتمع حالياً بضرورة عمل المرأة بأنه يساهم في رفع مستواها المعيشي ويضمن لها ولأسرتها حياة كريمة.

ومع ازدياد شدة الأحداث الحياتية ذات التأثيرات السلبية في قطاعات كبيرة من الناس، اهتم العاملون للتخلص منها في حقول الصحة النفسية بدراسة الآثار النفسية المترتبة عليها وإيجاد الحلول المناسبة للتخلص منها، حيث برز مصطلح الأمن النفسي كمنهج وقائي علاجي للتعامل مع هذه الآثار النفسية الناجمة عن الضغوط الحياتية والتفكك الاجتماعي وضعف الروابط وأواصر العلاقات الشخصية ويعتبر الأمن النفسي مصدراً رئيساً يقوم بدور الملطف والمخفف للآثار النفسية والجسمية الضارة التي تسببها الأنواع المختلفة من الضغوط البيئية، من خلال عمله على تقليل وإزالة العوامل السلبية وتحسين وتوفير مصادر تقي وتعزل الفرد عن تلك التأثيرات السلبية. (القحمان، 2015) باعتباره تغذية راجعة تساعد الفرد في تقويم سلوكياته وأفكاره وفقاً لما يحصل عليه من الأعضاء الآخرين في شبكته الاجتماعية. وبين أربعة مصادر للأمن النفسي هي: دعم تقدير الذات والذي يتضمن توفير الحب والقبول والتقدير والاحترام من خلال توفير دعم معنوي للشخص، والدعم المادي الذي يتضمن تقديم مساعدات وخدمات، ودعم المعلومات من خلال تقديم توجيهات ونصائح تعين الفرد على مواجهة مشكلات حياته، ودعم الانتماء المتمثل في شعور الفرد بالانتماء إلى جماعة اجتماعية تتقبله وتشجع حاجاته (السويركي، 2013). كما إن الدافعية للإنجاز لها أهمية كبيرة لكونها قوة داخلية لدى العاملة تدفعها للتصرف والسلوك في بيئة عملها داخل المؤسسة (الدبحي، 2009). ومن أجل تحقيق ذلك لابد على المؤسسة أن تجري التحسينات المستمرة لإشباع حاجات المرأة العاملة من المعلومات، والتقييم، والنواحي المادية، وبذلك تشعر أنها في مأمن من مخاطر الضغوط النفسية والفسيولوجية، وذلك بإزالة ما قد تولده تداخلات العمل اليومية من ضغوط، في جو من الألفة بعيداً عن رسميات جو العمل، الأمر الذي يساهم كثيراً في التخفيف من ضغوط العمل وإزالة بعض مصادره، بحيث تكون بمثابة فرصة جيدة لزيادة روابط الصلة والتعارف والتفاهم بين الفرد وإداراتهم (حسين، 2019). وفي ضوء ذلك تهدف الدراسة الحالية للبحث في الأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز للمرأة العاملة في قطاع التعليم في محافظة جرش.

وقد أظهرت نتائج دراسة الذهبي (2020) أنه توجد علاقة بين الأمن النفسي والدافعية للإنجاز للباحثين الاجتماعيين العاملين في المحاكم، وبينت دراسة أبو عزة (2017) عدم وجود فروق دالة إحصائية في الأمن النفسي لدى الطلبة؛ تُعزى لمتغيرات مكان السكن، ودخل الأسرة الشهري، وأوضحت دراسة الخالدي (2014)، أنَّ المديرين في شرق الرياض تمتعوا بمستوى عالٍ من الطمأنينة والأمن النفسي، وذلك بدرجة عالية من القدرة على اتخاذ القرار، وأنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الأمن النفسي واتخاذ القرار من قبل المديرين في شرق الرياض، وكشفت دراسة وسطاني، (2010) تفوق الإداريين والرؤساء العاملين في الشركة الثانية على نظرائهم في الشركة الأولى من حيث شدة الحاجة إلى القوة، وإلى تفوق الإداريين العاملين في الشركة الأولى على نظرائهم في الشركة الثانية من شدة الحاجة إلى الإنجاز، وأسفرت دراسة الدبحي (2009) أنَّ معلمي المرحلة الثانوية في مدينة الرياض يتمتعون بمستوى عالٍ جداً من الطمأنينة والأمن النفسي وإن معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض موافقون تماماً على أن لديهم مستوى عالياً جداً من الدافعية للإنجاز في العمل وأنه يوجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة

(01.0) بين الأمن النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية ودافعتهم للإنجاز في العمل، وهذه العلاقة طردية وموجبة الاتجاه، بمعنى أن زيادة أحد المتغيرين يؤدي إلى زيادة الآخر والعكس صحيح، وأسفرت نتائج دراسة (الضحيان، 2018) عن ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي الأسري والأمن النفسي تبعاً لمستوى تعليم رب الأسرة وتعليم ربة الأسرة، ودخل الأسرة لصالح المستويات العليا للتعليم والدخل، أما دراسة (المجالي، 2018) فقد أظهرت نتائجها أن هناك مشكلات تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك بدرجة مرتفعة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك، تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، والخبرة)، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للمشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك يمكن إن تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وأشارت نتائج دراسة أما دراسة القحمانى (2015)، إلى أنه يوجد علاقة طردية ما بين أبعاد استبانة الأمن النفسي وأبعاد استبانة محددات الأداء الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط (0.897)، وبينت الدراسة أنه يوجد علاقة طردية بين محددات الأداء الوظيفي وبيئة العمل الداخلية بالنسبة للمرأة العاملة، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.849). أظهرت نتائج دراسة بهاتاشار جيوبهاتاشارجي (Bhattacharjee & Bhattacharjee, 2014) أن أطفال الأمهات غير العاملات يتمتعون بمستويات عالية من الأمن النفسي إذا ما تمت مقارنتهم بأطفال الأمهات العاملات، وكشفت أيضاً الدراسة عن أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور في الأمن النفسي تعزى لمتغير الجنس ومكان السكن التعرف على مشاعر الأمن وعدم الأمن لدى الأمهات غير العاملات، بالإضافة للتعرف على أثر كل من (الجنس، ومكان السكن) في الأمن النفسي، وتوصلت دراسة رايح (2013) الى أن الدافع التحصيلي مرتفع للغاية لدى المعلمات أو المدارس الأساسية ولا توجد علاقة ارتباط بين دافع التحصيل ومتغير السن أو المعلمات في المرحلة الأساسية بالإضافة الى فروق في دوافع التحصيل أو المعلمات في المدارس الأساسية بمحلية الشهداء والتي تتعلق بالمستوى أو المتغير التعليمي.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد الأمن النفسي الذي توفره البيئة المدرسية من الحاجات الأساسية في حياة المعلم العامل في هذه البيئة، ولما كان العلم هو حجر الأساس في العملية التربوية والتعليمية، لذا فإن المعلم بحاجة للشعور بالأمن النفسي والاستقرار الذي يمثل له الحافز الذي يدفعه لأداء عمله على أكمل وجه ممكن، ومن ثم يكون له دور فاعل داخل المدرسة لتحقيق الهدف المنشود من العملية التربوية والتعليمية، وعليه فإن تحقيق الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص إن لم يتحقق قد يفقد التوجيه وإدارة المدرسة لأهم الأدوار المسؤولة عنه، ويجب على إدارة المدرسة توفير الجو الملائم لتحقيق هذا الهدف للمعلمة، وما تحتاجه من الأمن النفسي حتى تزيد من أدائها ودافعتها نحو الإنجاز والمهام المكلفة بها، حيث أن بعض المعلمات يعانين من الشعور بالاغتراب والتوتر والقلق النفسي وعدم الاستقرار، مما يؤدي لحالة من اللامبالاة والتي قد ينجم عنها عدم الإحساس بالمسؤولية وعدم وضوح الأهداف والأدوار وعدم وجود النظرة الجادة للأمور والحياة بشكل عام، مما يصيبهن بحالة من الشعور بعدم الأمن النفسي ومن ثم تدني مستوى دافعتهم نحو الإنجاز، ومن هنا انبثقت مشكلة الدراسة من ظروف عمل المرأة وبيئة العمل النفسية والاجتماعية التي تشكل انخفاض الشعور بالأمن النفسي للمرأة العاملة في ظل الصراع الذاتي الذي تعانیه المرأة في عملية التوازن بين مسؤولياتها في عملها ومسؤولياتها البيئية، مما يترك أخطاراً كثيرة ومن أهمها: عدم الأمن النفسي، وعدم التوازن النفسي، والشرود الذهني وعدم الرضا.

## أسئلة الدراسة:

- ما مستوى الأمّن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش؟
- هل هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجات مقياس كل من الأمّن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس الأمّن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش؛ تبعاً للمتغيرات: (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وقطاع التعليم، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة)؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات مقياس دافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش؛ تبعاً للمتغيرات: (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وقطاع التعليم، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة)؟

- هل يوجد اختلاف في قوة العلاقة بين الأمّن النفسي ودافعية الإنجاز في العمل لدى المرأة العامل؛ تبعاً لقطاع التعليم (عام، وخاص)؟

## أهمية الدراسة:

## أولاً- الأهمية النظرية:

تأتي أهمية الدراسة العلمية من خلال تطرقها إلى المفهوم العلمي للأمّن النفسي والذي يعتبر من أهم الحاجات الإنسانية والتي من المفروض أن يتم إشباعها لدى الفرد، فالأمّن النفسي من المقومات المهمة في حياة الفرد والذي من خلاله يشعر بالأمّن والطمأنينة والهدوء والاستقرار والشعور بالإنجاز والمشاركة، وهو مطلب أساسي في حياة الفرد يبني على أساسه الاستقرار والتوازن النفسي. وكذلك تأتي أهمية الدراسة العلمية في رفد المكتبات العربية والعالمية بموضوع الدراسة، وكذلك العمل على لفت انتباه الإدارات الحكومية وغير الحكومية في قطاع التعليم في الأردن بضرورة إيجاد بيئة عمل مناسبة مهية تكون قادرة على تحفيز المرأة في مكان العمل، وتدفعها نحو التقدم للأفضل في ميدان العمل، وتوفر لها مساحة كبيرة من التوازن النفسي والاجتماعي لتكون عضواً فعالاً قادراً على أداء عمله في بيئة جيدة تزيد من كفاءتها وتزيد من دافعية الإنجاز لديها.

## ثانياً- الأهمية التطبيقية:

إثراء الدراسة الحالية فيما تسفر عنها من نتائج يمكن أن توظف من قبل أهل الاختصاص في المجال البشري لها، وإسهام نتائج الدراسة في وضع بعض البرامج الإرشادية لتنمية كل من الأمّن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل لدى عينة موضع الدراسة، إضافة إلى بناء أدوات سيكومترية جديدة في مجال الاختصاص، قد يستفيد الباحثون منها في دراسات نفسية لاحقة.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى العلاقة بين الأمّن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش، مع التعرف إلى مستوى كل من الأمّن النفسي، ودافعية العمل لدى عينة موضع الدراسة، والفروق بين متوسطات درجات مقياس كل من الأمّن النفسي، ودافعية الإنجاز في العمل؛ تبعاً لمتغيرات: (العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وقطاع التعليم، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة)، والاختلاف في قوة العلاقة بين الأمّن النفسي ودافعية الإنجاز في العمل لدى المرأة العامل؛ تبعاً لقطاع التعليم (عام، وخاص)؟

### متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر وجوده أو انعدامه على المتغيرات الأخرى في هذه الدراسة وهو: (مستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة).
- المتغير التابع: هو المتغير الذي يحدد ما إذا كان هناك أي تأثير للمتغير المستقل عليه ويشمل في هذه الدراسة: (دافعية الإنجاز في العمل).
- المتغيرات الديموغرافية: وهي المتغيرات التي تتعلق بوصف أفراد العينة وتؤثر على متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وتعمل إلى جانبها ومنها: (المؤهل العلمي، العمر، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، سنوات الخبرة وقطاع العمل) التعريفات المفاهيمية والإجرائية:

### الأمن النفسي Psychological Security:

يعرف بأنه: "شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة والراحة النفسية داخليًا وخارجيًا وذلك من خلال رضاه عن نفسه، وقدرته على إشباع حاجاته الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية بنفسه، ومقدرة الفرد على التكيف والتوافق مع الحياة التي يعيشها، وقدرته على حل مشكلاته التي تواجهه، وعدم شعوره بالألم والحزن" (الخضري، 2003).

وإجرائيًا تعرف الباحثة الأمن النفسي بأنه: الدرجة التي حصلت عليها المرأة العاملة الأردنية في قطاع التعليم العام والخاص على مقياس الأمن النفسي المستخدم في هذه الدراسة.

### المرأة العاملة Women Working:

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وتقوم في الوقت نفسه بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة. (نسرين، 2015).

وإجرائيًا تعرف الباحثة المرأة العاملة بأنها: المرأة التي تعمل في إحدى القطاعات التعليمية العامة أو الخاصة مقابل أجر مالي مدفوع.

### دافعية الإنجاز Achievement Motivation:

دافعية الإنجاز: "الرغبة والميل إلى عمل الأشياء بسرعة، وبقدر كبير من الاستقلالية مع تحقق مستوى عالٍ من التفوق على الذات ومنافسة الآخرين والفوز عليهم"، (الزعبي، 2005).

وتعرف الباحثة دافعية الإنجاز إجرائيًا بأنها: هي الدرجة التي حصلت عليها المرأة العاملة على مقياس دافعية الإنجاز.

### محددات الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالآتي:

- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على عينة من مُعلّمت المدارس الثانوية والأساسية في القطاعين العام والخاص في محافظة جرش عشوائياً، بحسب مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش للعام الدراسي (2019-2020).
  - الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في مدارس جرش الثانوية والأساسية في القطاعين العام والخاص.
  - الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفترة الزمنية من (8/9-9/24) للعام الدراسي (2019-2020).
- الإطار النظري:

إن تحقيق الأمن النفسي يصب في المسعى العلمي لتقليل الفجوة الحاصلة بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل للأجهزة الإدارية، إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتعامل معه العاملون في المنظمات، من منطلق أن الأمن النفسي مؤشّر يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي، وما يختص بالعمليات

الإدارية في المنظمة، فإذا ما شعر الفرد العامل بأنه يمتلك مقومات الاستقرار النفسي في عمله فإنه يكون أكثر قابلية لتحقيق الاستقرار في العمل والمحافظة على الوظيفة التي يشغلها، ويكون أقل قابلية للتوجه نحو تغيير طبيعة العمل أو الانتقال إلى موقع آخر من مواقع العمل (العازمي، 2013).

ويرى القحمانى (2015) إن توافر مؤشرات الأمن النفسي ترتبط فيما يتعلق بالحالة البدنية للفرد وأيضاً علاقاته الاجتماعية، ومدى إشباع دوافعه الأولية وأيضاً الثانوية، حيث صُنفت تلك العوامل في إطار مكونين، الأول المكون الداخلي ويتعلق في عملية التوافق النفسي مع الذات، أما الثاني فإنه يتعلق بالمكون الخارجي وهو ما يبرز في إطار عملية التكيف الاجتماعي مع الآخرين وعملية التفاعل معهم بعيداً عن العزلة والوحدة التي يمكن أن تخل بعملية التوازن النفسي للعاملين؛ بما ينعكس في تأثير ذلك على مستوى التوافق الاجتماعي لديهم.

أما (Battacharjee & Bhattacharjee, 2014) فقد تناول عوامل الأمن النفسي في إطار بُعدها الاجتماعي، حيث إنه يرى أن الإنسان هو كائن اجتماعي بطبعه يتمثل سعيه دوماً لغايات إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية عن طريق تنمية اهتماماته الاجتماعية والعمل على تطوير أسلوب حياة خاص به يجعله قادراً على التفاعل مع الآخرين وبما يذهب تجاه تحقيق الحاجة إلى الأمن النفسي.

حدد ماسلو والمشار له في (القحمانى، 2015) معايير للأمن النفسي للمرأة العاملة وهي كالآتي:

- **الراحة النفسية:** يقصد بها شعور المرأة العاملة بالأمن النفسي الذي تستطيع مواجهة العقبات وحل المشكلات بطريقة ترضاهما ويقرها المجتمع.
- **الكفاية في العمل:** تُعتبر قدرة المرأة العاملة ومهارتها فيما يتعلق بالعمل والإنتاج والكفاية في بيئة العمل من أهم دلائل الصحة النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملاً متاح له فيه الفرصة لاستغلال كل قدراته وتحقيق أهدافه الحيوية، ويمكن أن يحقق له الرضا والسعادة النفسية.
- **مدى استمتاع الفرد بالعلاقات الاجتماعية:** بعض العاملات أكثر قدرة من غيرهن على إقامة علاقات اجتماعية والحفاظ على الصداقات والروابط.
- **الشعور بالسعادة:** الشخصية السليمة هي التي تعيش في سعادة دائمة، وهي شخصية بعيدة عن الخلافات أو المشاكل .
- **قدرة الفرد على ضبطه لذاته وتحمل المسؤوليات الموكلة إليه:** إن المرأة العاملة التي تتمتع بالأمن النفسي تستطيع أن تتحكم في رغباتها، وتكون قادرة على إشباع بعض حاجاتها، ولديها القدرة على ضبط ذاتها وعلى إدراك عواقب الأمور .
- **ثبات اتجاه المرأة العاملة:** وهذا يعتمد على التكامل في الشخصية، وكذلك على الاستقرار الانفعالي إلى حد كبير .
- **الأعراض الجسمية:** في بعض الأحيان يكون الدليل الوحيد على سوء الأمن النفسي هو ما يظهر في شكل أعراض جسدية مرضية. وبالتالي يؤثر الأمن النفسي على الصحة الجسدية والصحة العقلية للمرأة التي تتمتع بأمن نفسي أعلى سيؤثر على حالتها المزاجية والتفكير والسلوك بشكل إيجابي، وشعورها بالثقة والحرية وقدرتها على إنجاز عملها بجد واجتهاد، على عكس النساء العاملات اللواتي يتمتعن بأمن نفسي أقل، فمن المرجح أن يشعرن بالقلق والخوف وحتى الإحباط مما يضعف قدرتهن على إكمال العمل وإتمامه. (Wen, Ledesma, Lin, Jiang and Yang, 2019)
- **اتخاذ أهداف واقعية:** فالشخص الذي يتمتع بالأمن النفسي هو الذي يضع أمام نفسه أهدافاً ومستويات للطموح، ويسعى للوصول إليها حتى لو بدت بعيدة المنال في معظم الحالات.



إن دافعية الإنجاز تكسب الأفراد القدرة على المثابرة والكفاءة في عملية الأداء بما يؤدي ليصبح لديهم مفهوم مُرتفع فيما يتعلق بذاتهم وإمكاناتهم وإنجازاتهم، إذ إنَّ من لديه دافعية عالية للعمل فإنه يرغب في التطور والنمو ويتحمل هذا النوع من الأفراد قدراً عالياً من ضغوطات العمل (كمور، 2013)

إنَّ أهمية دافع الإنجاز تُظهر أيضاً أنها تُثمي العديد من الخصائص لدى الأفراد منها : ما يتعلق بالسعي تجاه التميز والإتقان، وكذلك القدرة على العمل على تحديد الهدف أو الأهداف والقدرة على تحمل المسؤوليات الموكلة إليهم والقدرة على العمل على تطوير النفس وتقبل ما هو جديد، كذلك فإنَّ دافع الإنجاز يكسب الفرد خاصية التخطيط للمستقبل نتيجة ما يحمله من أمل و طاقة للإنجاز (Petri and Govern, 2004).

وتعتبر الدافعية على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للعاملين، فإن الافتقار إلى دافع الإنجاز سيؤدي إلى نتائج سلبية في العمل بالرغم من امتلاك العاملين مهارات ومعارف عملية جيدة . ذلك أن للدافعية خمسة جوانب تتمثل في: الاستمتاع بالعمل، والدافعية النفعية المتعلقة بالراتب المتزايد، الدافعية الخارجية وهي محاولة الفرد تحقيق توقعات الآخرين منه، والدافعية الداخلية لما يملك الفرد من خصائص شخصية وعوامل تتعلق بالتنشئة، بالإضافة لدافعية الهدف والتي تتعلق بهدف مهم جداً يريد الفرد تحقيقه (Stella, 2008).

وبحسب ما أشار مافز (Mavis,2001) من أنَّ لدافعية الإنجاز ثلاثة مكونات هي:

1. **الدافع المعرفي:** وهو ما يتعلق في محاولة الفرد لإشباع حاجاته في التعرف على أمر معين يسهم في إفادته في أداء مهمته وبقدراً أكبر من الكفاءة.
2. **دافع الانتماء:** وهنا فإنه يُشير إلى يملكه الفرد من رغبة في الحصول على تقدير واحترام من هم حوله بما يزيد من شعوره بالانتماء لهم.
3. **توجيه الذات:** ويشير إلى رغبة الفرد في توجيه الذات للحصول على الشهرة وارتقاء المكانة العالية بما يزيد من احترامه لنفسه وتقديره لها.

فعلى الإدارة التعليمية أن تعمل على بذل الجهود في إطار عملية تعزيز وتحفيز أفراد المؤسسة التعليمية للعمل على إشباع حاجاتهم التي لم تشبع بعد، إذ إنه وإلى جانب المال كمحفز فإن للترقية أو التغيير لمكان العمل محفزاً أقوى من المحفز المالي، بمعنى أنَّ القائد التحويلي يكون مسؤولاً عن معرفة حاجات موظفيه للعمل على إشباعها وبما يؤدي إلى زيادة دافعية العمل لديهم (Mills,2001)

فقد أشار عياصرة (2006) إلى أنَّ المعلم أصبح محور المشكلات التربوية ومحور الحلول لها، إذ إنَّ المعلمين يعتبرون من أهم المجموعات المهنية التي تتميز بأنَّ لها دوراً بارزاً في عملية بناء المستقبل. لذلك فقد أصبحت مسألة خلق الدافعية لدى المعلمين للعمل من العوامل الحاسمة والمهمة كتحديد يشغل الباحثين التربويين. فزيادة دافعية المعلم للعمل أصبحت من العوامل المهمة والحاسمة لتحقيق الأهداف التربوية، إذ إن المعلم عندما تكون لديه دافعية للعمل يدخل المتعة والفاعلية للبرامج التربوية ويكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافه.

#### منهجية الدراسة:

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي، ويعتمد على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً دقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى الاستنتاجات واستخلاص التعميمات عن هذه الظاهرة أو الموضوع وتعد الأبحاث الوصفية الأكثر ملاءمة لدراسة أغلب المجالات الإنسانية (المنسي، 2004).

### مجتمع الدراسة:

لقد تكون مجتمع الدراسة من كافة معلمات المدارس الثانوية الحكومية وكذلك الخاصة في مديرية تربية محافظة جرش، والبالغ عددهن (2000) معلمة من القطاع العام، و(410) معلمات من القطاع الخاص ليصبح المجموع الكلي (2410). (وزارة التربية والتعليم، 2020)

### عينة الدراسة:

لقد تم اختيار عينة الدراسة من معلمات المدارس الحكومية والخاصة في مديرية تربية محافظة جرش عشوائياً والتي تمثل ما نسبته (71%) من مجتمع الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (184) معلمة في القطاع العام و (152) معلمة في القطاع الخاص للمدارس الثانوية والأساسية حيث تم القيام بتوزيع (336) استبانة على أفراد العينة في أماكن تواجدهن، حيث تمثلت العينة النهائية في (336) معلمة والتي تمثل ما نسبته (40%) من العينة الرئيسة، والجدول رقم (1) الآتي يوضح التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة، بحسب المؤهل العلمي، العمر، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري، سنوات الخبرة وقطاع العمل.

جدول (1): توزيع عينة الدراسة وفقاً للعمر والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي وقطاع العمل والدخل الشهري وسنوات الخبرة

النسبة	التكرار	الفئات	
88.7	298	بكالوريوس فأقل	المؤهل العلمي
11.3	38	دراسات عليا	
19.9	67	25-29	العمر
51.5	173	30-39	
28.6	96	40 سنة فما فوق	
13.4	45	عزباء	الحالة الاجتماعية
86.6	291	متزوجة	
15.8	53	200 <	الدخل الشهري
17.6	59	300-201	
33.6	113	300-400	
33.0	111	400 فما فوق	
42.6	143	1-5	سنوات الخبرة
30.1	101	6-10	
27.4	92	11 سنة فما فوق	
54.8	184	العام	قطاع العمل
45.2	152	الخاص	
100.0	336	المجموع	



## أداة الدراسة:

بهدف تحقيق أهداف الدراسة ستقوم الباحثة بإعداد أدوات الدراسة الآتية:

### أولاً: مقياس الأمن النفسي:

وهو مقياس يستخدم لقياس مستوى الأمن النفسي لدى المعلمات في المدارس الحكومية والخاصة، ولقد تم تطوير هذا المقياس من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوع الأمن النفسي والاستفادة من دراسة كل من سلامة (2011) ونعيسة (2014) والقحمان (2015) وأقرع (2005)، وتكون المقياس بصورته الأولية من (24) فقرة وتكون بصورته النهائية من (35) فقرة، الملحق (1) وذلك بهدف قياس الأمن النفسي لدى المرأة العاملة، ولكل فقرة سلم إجابات خماسي يتكون من (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، ومعارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، وقد تم اعتماد المعادلة التالية لأغراض تحليل النتائج:

قليلة	2.33-1.00
متوسطة	3.67-2.34
كبيرة	5.00-3.68

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - (5) - \text{الحد الأدنى للمقياس} (1)}{\text{عدد الفئات المطلوبة} (3)}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

### صدق المقياس:

تم التأكد من مؤشرات الصدق لمقياس الأمن النفسي بالطريقتين الآتيتين:

#### أولاً: صدق المحتوى

لقد تم عرض المقياس بصورته الأولية والمكون من (24) فقرة على (13) من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس وعلم الاجتماع ودراسات المرأة الملحق (2)، وطلب إليهم إبداء الرأي بوضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، وتقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير المقياس، وتم تعديل واعتماد ما ألتفق عليه بنسبة (80%) من المحكمين، وأصبح المقياس مكوناً من (35) فقرة.

#### ثانياً: صدق البناء

لقد تم تطبيق الأداة على عينة تجريبية مكونة من (40) معلمة من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، وتم احتساب معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الأمن النفسي، حيث إن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.36-0.78)، والجدول رقم (3) يبين ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية

معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة
*.37	25	**.56	13	**.65	1
**.47	26	*.39	14	*.36	2
**.67	27	**.74	15	**.48	3
**.49	28	**.45	16	**.56	4
**.56	29	**.52	17	*.37	5
**.78	30	**.62	18	**.43	6
**.45	31	**.68	19	**.47	7
**.41	32	**.71	20	**.44	8
**.41	33	**.64	21	**.49	9
**.66	34	**.63	22	**.58	10
**.72	35	**.47	23	**.67	11
		*.38	24	**.61	12

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يوضح الجدول رقم (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

#### ■ ثبات المقياس

لقد تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وكرونباخ ألفا بتطبيق المقياس وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (40) معلمة في محافظة جرش، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذ بلغ (92.0)، وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (92.0)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### ثانياً: مقياس دافعية الإنجاز

لقد قامت الباحثة بتطوير مقياس دافعية الإنجاز من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوع دافعية الإنجاز ومفهومه وخصائصه، من خلال الاستفادة من دراسة كل من: كامل (2018) وحنان (2014) وعثمان (2014) ووسطاني (2010)، وتكون المقياس بصورته الأولى من (24) فقرة وتكون بصورته النهائية من (26) فقرة، الملحق (1)، وذلك بهدف قياس دافعية الإنجاز في العمل، ولكل فقرة سلم إجابات خماسي، يتكون من (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، ومعارض بشدة)، وهي تمثل رقمياً (1، 2، 3، 4، 5) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس الآتي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 – 2.33 قليلة

من 2.34 – 3.67 متوسطة

من 3.68 – 5.00 كبيرة

وهكذا

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة الآتية:

الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس

عدد الفئات المطلوبة

$$1-5 = \frac{1.33}{\text{عدد الفئات المطلوبة}}$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

تم التأكد من مؤشرات الصدق لمقياس دافعية الإنجاز بالطريقتين.

#### أولاً: صدق المحتوى

تم عرض المقياس بصورته الأولية والمكون من (24) فقرة على (13) من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الأردنية من المتخصصين في الإرشاد النفسي وعلم النفس، دراسات المرأة وعلم الاجتماع الملحق (2)، وطلب إليهم إبداء الرأي بوضوح وسلامة صياغة الفقرات وصلاحياتها لقياس ما صممت لقياسه، وتقديم أية اقتراحات يرونها مناسبة لتطوير المقياس، وتم تعديل واعتماد ما اتفق عليه (80%) من المحكمين، وأصبح المقياس مكوناً من (28) فقرة.

#### ثانياً: صدق البناء:

تم تطبيق الأداة على عينة تجريبية مكونة من (40) معلمة من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، وتم احتساب معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الأمن النفسي، حيث إن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة في صورة معامل ارتباط بين كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.37-0.84)، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (4): معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية

معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة
** .66	19	* .37	10	** .60	1
** .84	20	** .59	11	** .70	2
** .77	21	** .57	12	* .40	3
** .50	22	** .46	13	** .71	4
** .60	23	** .74	14	** .69	5
** .65	24	* .39	15	** .61	6
** .53	25	** .52	16	** .73	7
** .73	26	** .77	17	** .61	8
		** .77	18	** .58	9

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

#### ثبات المقياس: -

تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (40) معلمة في محافظة جرش من خارج عينة الدراسة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين إذ بلغ (0.90).

وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، إذ بلغ (0.88)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

#### المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي للإجابة عن أسئلة الدراسة، كما يلي:

- استخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد عينة الدراسة
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

- استخدام اختبار بيرسون للتعرف على العلاقة بين مستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة وعلاقته بدافع الإنجاز في العمل.

#### نتائج الدراسة:

**النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص في محافظة جرش؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص في محافظة جرش، والجدول الآتي يوضح ذلك.

**جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بمستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص**

**في محافظة جرش مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	8	أشعر بحقد وكراهية زميلاتي لي في العمل.	4.40	.941	مرتفع
2	24	أشعر بالثقة بالنفس والرضا بسبب إنجازاتي في العمل.	4.32	.746	مرتفع
3	22	أتمتع بالكفاءة في عملي.	4.28	.700	مرتفع
4	1	أشعر بأنني أتعرض للعداء في عملي.	4.27	.925	مرتفع
5	5	أشعر بالانزعاج لأنني أعاقب بدون مبرر من قبل الإدارة.	4.19	1.122	مرتفع
6	11	تقوم إدارة المدرسة بانتقاد المعلمات لأسباب غير منطقية.	4.13	.972	مرتفع
7	2	تعاملني زميلاتي كمعلمة ذات كفاءة.	4.09	.745	مرتفع
8	10	تحاول البعض من زميلاتي عكس صورة سلبية عني لإدارة المدرسة.	4.00	1.109	مرتفع
9	16	العدل والمساواة في العمل يجعلني مطمئنة على حقوقي.	3.98	1.038	مرتفع
10	21	يتم تهميشي في العمل رغم قدراتي العالية.	3.97	1.069	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
11	25	أعاقب بحجة تقصيري بالعمل وهذا يشعرني بالألم والحزن.	3.96	1.116	مرتفع
12	7	ليس لدي ثقة بأي واحدة من العاملات في المدرسة.	3.86	1.081	مرتفع
13	14	هناك تمييز بين المعلمات من قبل الإدارة في المستحقات والمكافآت وهذا ما يشعرني بعدم الرضا.	3.84	1.179	مرتفع
14	3	أشعر بالضغط المستمر من قبل إدارة المدرسة.	3.72	1.076	مرتفع
15	15	أرى أن إدارة المدرسة ديمقراطية وعادلة وهذا ما يشعرني بالراحة النفسية.	3.70	1.102	مرتفع
16	34	يتمتع رئيسي المباشر بالقدرة على معالجة الخلافات التي تنشأ في مكان عملنا.	3.62	1.213	متوسط
17	9	أشعر بتمييز واضح بين المعلمات في الحقوق والواجبات من قبل إدارة المدرسة.	3.61	1.234	متوسط
18	23	أفتقد الشعور بالأمن في ظل إدارة لا تقدر الجهود المبدولة.	3.53	1.265	متوسط
19	13	المطالبة بالحقوق يعد عملاً ضد مصالح العمل.	3.51	1.212	متوسط
20	20	توجه الإدارة الانتقاد للمعلمات بصورة علنية.	3.49	1.239	متوسط
21	33	هناك فروق واضحة في الأجور.	3.30	1.316	متوسط
22	12	إدارة المدرسة تساعدني على تحقيق طموحاتي.	3.23	1.176	متوسط
23	19	بعض المعلمات لديهن علاقة جيدة مع الإدارة تحميها من الأخطاء التي ترتكبها في العمل.	3.22	1.290	متوسط
24	6	اتعامل بحذر شديد مع زميلاتي المعلمات.	3.09	1.152	متوسط
25	35	تراعي الإدارة وضع المعلمات في فترة الحمل (نصاب الحصص / الذهاب إلى المراجعات الطبية).	3.08	1.266	متوسط
26	30	أشعر بالاطمئنان على أبنائي لأنني أكلمهم متى شئت.	2.96	1.307	متوسط
27	28	أستطيع الحصول على اجازاتي متى ما أردت ذلك.	2.90	1.186	متوسط
28	4	تتبع إدارة المدرسة نظاماً وتعليمات صارمة.	2.87	1.006	متوسط
29	17	شعوري بالإحباط يؤثر على أدائي في العمل.	2.76	1.308	متوسط
30	26	انتمائي لعائلة ما يجعل وضعي في العمل أفضل.	2.74	1.408	متوسط
31	31	يحظر علي استعمال هاتفي النقال أثناء العمل	2.71	1.377	متوسط
32	32	أتقاضى أجراً يتناسب مع الجهد الذي أقوم به.	2.70	1.150	متوسط
33	18	شعوري بالإحباط يجعل العمل وظيفة للأداء وليس للاستمتاع والعطاء.	2.60	1.289	متوسط
34	29	لدي إمكانية أخذ استراحات أثناء العمل إذا لزم الأمر.	2.55	1.223	متوسط

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
35	27	توفر لي الإدارة حضانة خاصة للأطفال دون سن الرابعة.	2.00	1.459	منخفض
		الأمّن النفسي	3.46	.523	متوسط

يبين الجدول (5) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.00-4.40)، حيث جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "أشعر بحقد وكراهية زميلاتي لي في العمل" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.40)، وجاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على "أشعر بالثقة بالنفس والرضا بسبب إنجازاتي في العمل" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.32)، وجاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "أتمتع بالكفاءة في عملي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.28)، بينما جاءت الفقرة رقم (27) ونصها "توفر لي الإدارة حضانة خاصة للأطفال دون سن الرابعة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.00). وبلغ المتوسط الحسابي للأمّن النفسي ككل (3.46) أي جاء بدرجة متوسطة.

**النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص في محافظة جرش؟**  
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص في محافظة جرش، والجدول أدناه يوضح ذلك.

**جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم العام**

**والخاص في محافظة جرش مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية**

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	22	أشعر بالسعادة عند إنجازي لأعمالي بالوقت المحدد لها.	4.54	.744	مرتفع
2	5	المثابرة شيء أساس في أداء أي عمل من الأعمال.	4.43	.717	مرتفع
3	24	أشعر بالرضا عندما أنجز أعمالي وأحل المشكلات التي تواجهني وحدي.	4.41	.795	مرتفع
4	4	أحبذ الحصول على تقدير مرتفع في تقييمي السنوي.	4.37	.762	مرتفع
5	20	أركز جيداً في الأعمال التي أقوم بإنجازها.	4.31	.732	مرتفع
6	7	أقوم بالتخطيط لعملي لتفادي الوقوع بالأخطاء والمشكلات.	4.30	.743	مرتفع
7	18	أشعر بأن قيادة المدير لمدرسته قوة دافعة للإنجاز.	4.29	.955	مرتفع
8	17	أجتهد بعملتي وأسعى لإنجازه بعيداً عن المقارنة بالآخرين.	4.28	.807	مرتفع
9	2	أبذل جهداً في العمل لأصل لما أريد.	4.26	.703	مرتفع
10	8	أميل للإعداد والتخطيط المسبق لما سيتم إنجازه من أعمال في المستقبل.	4.20	.809	مرتفع
11	19	عند تحقيقي هدفاً ما أضع هدفاً مسبقاً جديداً لتحقيقه.	4.17	.819	مرتفع
12	21	أفضل كل ما هو جديد في العمل لأحقق التقدم والنجاح.	4.16	.897	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
13	26	أنجز الأشياء الصعبة في عملي من أجل تحقيق رغباتي المهنية في العمل.	4.10	.886	مرتفع
14	1	يتم تكليفي بالأعمال التي امتلك القدرة على إنجازها.	3.94	.843	مرتفع
14	6	لا أقبل الأعمال التي تحتاج جهداً عقلياً.	3.94	.962	مرتفع
14	23	أشارك بالأعمال اللامنهجية التي تؤدي لتطوير مدرستي.	3.94	1.001	مرتفع
17	14	لا تقوم إدارة المدرسة بإشراكي في القضايا التربوية التي تهم الطلبة.	3.86	.991	مرتفع
17	25	لدي الرغبة في المنافسة والتحدي بيني وبين زميلاتي في العمل.	3.86	.985	مرتفع
19	13	تعاون أولياء الأمور يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية.	3.75	1.126	مرتفع
20	16	تفرض علي الشعب الدراسية من قبل إدارة المدرسة.	3.71	1.127	مرتفع
21	12	تساعد الإمكانات التعليمية وظروف العمل المناسبة على إنجاز الأعمال.	3.69	1.106	مرتفع
22	3	يتم تكليفي بالأعمال التي تتسم بالتحدي والصعوبة.	3.49	.917	متوسط
23	15	تقوم إدارة المدرسة باتخاذ كافة القرارات المتعلقة بالبرنامج المدرسي بشكل فردي.	3.41	1.206	متوسط
24	11	أشارك بفاعلية بالندوات والدورات التدريبية.	3.31	1.132	متوسط
25	9	نصابي التدريسي العالي يقلل من إنجاز خططي التدريسية.	2.59	1.174	متوسط
26	10	أكلف بتدريس موضوعات ليست من تخصصي.	2.26	1.278	منخفض
		دافعية الإنجاز.	3.91	.449	

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.26-4.54)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "أشعر بالسعادة عند إنجازي لأعمالي بالوقت المحدد لها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.54) وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على "المثابرة شيء أساس في أداء أي عمل من الأعمال" في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (4.43)، وجاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على "أشعر بالرضا عندما أنجز أعمالي وأحل المشكلات التي تواجهني وحدي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.41)، بينما جاءت الفقرة رقم (10) ونصها "أكلف بتدريس موضوعات ليست من تخصصي" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.26). وبلغ المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ككل (3.91) أي جاء بدرجة مرتفعة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha=0.05$ ) في مستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم تعزى للمؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع؟



للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم حسب متغيرات المستوى التعليمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع والجدول أدناه يبين ذلك.

**جدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم حسب متغيرات المؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع**

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	3.47	.537	298
	دراسات عليا	3.39	.390	38
العمر	25-29	3.36	.478	67
	30-39	3.48	.545	173
	40 سنة فما فوق	3.51	.507	96
الحالة الاجتماعية عزباء	عزباء	3.58	.506	45
	متزوجة	3.44	.524	291
الدخل الشهري/ 400 فما فوق	أقل من 200	3.31	.645	53
	من 200-300	3.35	.482	59
	300-400	3.44	.431	113
	400 فما فوق	3.62	.532	111
سنوات الخبرة	1-5	3.36	.510	143
	6-10	3.54	.477	101
	11 سنة فما فوق	3.53	.568	92
قطاع العمل/ عام	العام	3.57	.488	184
	الخاص	3.33	.535	152

يبين الجدول (7) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم بسبب اختلاف فئات متغيرات المستوى التعليمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين السداسي جدول (8).

جدول رقم (8): تحليل التباين السداسي لأثر للمؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع على مستوى الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.054	3.742	.934	1	.934	المؤهل العلمي
.578	.548	.137	2	.274	العمر
.015	5.994	1.496	1	1.496	الحالة الاجتماعية
.027	3.092	.772	3	2.315	الدخل الشهري
.249	1.396	.348	2	.697	سنوات الخبرة
.002	9.826	2.453	1	2.453	قطاع العمل
		.250	325	81.126	الخطأ
			335	91.629	الكلية

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 3.742 وبدلالة إحصائية بلغت 0.054.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر العمر، حيث بلغت قيمة ف 0.548 وبدلالة إحصائية بلغت 0.578.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة ف 5.994 وبدلالة إحصائية بلغت 0.015، وجاءت الفروق لصالح العزباء.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الدخل الشهري، حيث بلغت قيمة ف 3.092 وبدلالة إحصائية بلغت 0.027، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية كما هو مبين في الجدول (9).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 1.396 وبدلالة إحصائية بلغت 0.249.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر قطاع العمل، حيث بلغت قيمة ف 9.826 وبدلالة إحصائية بلغت 0.002، وجاءت الفروق لصالح القطاع العام.

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	أقل من 200	من 200-300	300-400	400 فما فوق
الدخل الشهري	3.31				
	3.35	-.04	.04	.13	
	3.44	-.13	-.09	.09	
	3.62	-.31*	-.27*	-.18	

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) في مستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم تعزى للمؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم حسب متغيرات المستوى التعليمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع والجدول أدناه يبين ذلك.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفئات	العدد
298	.432	3.93	المؤهل العلمي
38	.536	3.71	بكالوريوس فأقل
67	.451	3.91	دراسات عليا
173	.471	3.90	العمر
96	.411	3.91	25-29
45	.534	3.83	30-39
291	.435	3.92	40سنة فما فوق
53	.431	3.94	الحالة الاجتماعية
59	.458	4.01	عزباء
113	.436	3.84	متزوجة
111	.460	3.91	الدخل الشهري
143	.446	3.89	اقل من 200
			من 200-300
			300-400
			400فما فوق
			سنوات الخبرة
			1-5

101	.467	3.89	6-10	
92	.437	3.95	11 سنة فما فوق	
184	.454	3.85	العام	قطاع العمل
152	.434	3.98	الخاص	

يبين الجدول (10) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم بسبب اختلاف فئات متغيرات المستوى التعليمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة، ونوع القطاع ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين السداسي جدول (11).

جدول رقم (11): تحليل التباين السداسي لأثر المؤهل العلمي، والعمر، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، وسنوات الخبرة،

ونوع القطاع على مستوى دافعية الإنجاز لدى المرأة العاملة في قطاع التعليم

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.004	8.276	1.606	1	1.606	المؤهل العلمي /بكالوريوس
.964	.037	.007	2	.014	العمر
.207	1.596	.310	1	.310	الحالة الاجتماعية
.499	.793	.154	3	.461	الدخل الشهري
.450	.801	.155	2	.311	سنوات الخبرة
.034	4.518	.877	1	.877	قطاع العمل/ الخاص
		.194	325	63.063	الخطأ
			335	67.593	الكلية

يتبين من الجدول (11) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف 8.276 وبدلالة إحصائية بلغت 0.004 وجاءت الفروق لصالح بكالوريوس فأقل.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر العمر، حيث بلغت قيمة ف 0.037 وبدلالة إحصائية بلغت 0.964.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة ف 1.596 وبدلالة إحصائية بلغت 0.207.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر الدخل الشهري، حيث بلغت قيمة ف 0.793 وبدلالة إحصائية بلغت 0.499.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 0.801 وبدلالة إحصائية بلغت 0.450.
  - وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى لأثر قطاع العمل، حيث بلغت قيمة ف 4.518 وبدلالة إحصائية بلغت 0.034، وجاءت الفروق لصالح القطاع الخاص.
- النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل؟
- للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل، والجدول (12) يوضح ذلك.
- جدول (12): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل

دافعية الإنجاز		
معامل الارتباط ر	0.284 **	الأمن النفسي
الدلالة الإحصائية	0.000	
العدد	336	

\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (12) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل. وهذا يعني وجود علاقة طردية أي كل ما تمتعت المرأة العاملة بوجود أمن نفسي كل ما كان لديها دافعية إنجاز أفضل في العمل وبقدرة عالية .

السؤال السادس: هل هناك اختلاف في قوة العلاقة بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل باختلاف قطاع العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد العلاقة الارتباطية بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل حسب متغير قطاع العمل كما تم احتساب قيمة ز لبيان الفروق في قوة العلاقة الارتباطية بين فئات هذه المتغيرات، كما هو مبين في الجدول أدناه.

جدول (13): معاملات الارتباط بين الأمن النفسي للمرأة العاملة في قطاع التعليم العام والخاص ودافعية الإنجاز في العمل تبعاً لقطاع العمل واختبار ز للفرق بين معاملات الارتباط

قطاع العمل	العام	ر	العدد	ز	الدلالة الإحصائية
قطاع العمل	العام	0.410 **	184	1.716	0.086
	الخاص	0.241 **	152		

يتبين من الجدول (13) وجود اختلاف دال إحصائياً ( $\alpha = 0.05$ ) في قوة العلاقة الارتباطية تبعاً لأثر قطاع العمل حيث بلغت قيمة ز (1.716) وبدلالة إحصائية بلغت (0.086). قد تبين بوجود أمن نفسي ودافعية إنجاز أعلى في القطاع العام لوجود استقرار وظيفي ومنحهم المزيد من الحوافز والترقيات ومزايا التقاعد وساعات عملهم قليلة مما يشعر براحة نفسية وكفاءه عالية على عكس القطاع الخاص .

### التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بتبني الاقتراحات والتوصيات الآتية:
- الاهتمام بالجانب النفسي لمعلمات قطاع التعليم العام والخاص بمحافظة جرش.
  - عقد دورات خاصة بالمرأة العاملة في الميدان التربوي من أجل تعزيز مفهوم الأمن النفسي لديها ومناقشة القضايا التي تتعلق بالأمن النفسي والدافعية للإنجاز والتعامل مع أية مشكلات تخص هذا الجانب للمرأة العاملة خصوصاً في الميدان التربوي.
  - مراعاة الفروق النفسية بين معلمات القطاع العام والخاص بمحافظة جرش وذلك عند وضع الأهداف، وعدم تكليف المعلمة بمهام تفوق قدرتها حتى لا تكون لها أثر سلبي على الدافعية لديها.
  - المساواة بين المعلمات في القطاع العام والخاص بمحافظة جرش حتى لا يكون لذلك أثر سلبي على ثقتهن بأنفسهن وبالتالي يزداد الشعور بالاغتراب وضعف الأمن النفسي.
  - ضرورة تقيم المعلمات لقدراتهن النفسية وإمكانياتهن البشرية، وتقدير هذه القدرات وإبرازها من قبل الإدارة المدرسية مما يساعد على زيادة الشعور بالثقة بالنفس والأمن النفسي مما يساعدهن على زيادة دافعيتهن للإنجاز من خلال زيادة الدافعية نحو إثبات الذات وتحقيق الأهداف.
  - ضرورة تنمية الوعي بالمؤسسات التعليمية وذلك باستخدام أساليب التقدير المادي والمعنوي لزيادة دافعية معلمات القطاع العام والخاص بمحافظة جرش.
  - تقييم الخبرات الناجحة الإيجابية والسلبية للمعلمات والاستفادة من تلك الخبرات لتوجيه دافعيتهن للإنجاز نحو تحقيق الأهداف.
  - أهمية اتباع الأسلوب العلمي واستخدام الإحصاء النفسي لإرشاد المؤسسات التعليمية بالمشكلات النفسية التي قد تواجه المعلمات في القطاع العام والخاص بمحافظة جرش.

### المراجع:

#### المراجع العربية

- أبو عرة، أحمد عاطف (2017)، **الشعور بالأمن النفسي وعلاقته بدافعية التعلم لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- حسين، سالم الشرعة (2019)، **مستوى الإحساس بالأمن النفسي وقلق المستقبل لدى عينة من الأسرى الفلسطينيين المحررين من السجون الإسرائيلية في محافظة رام الله والبيرة**، **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، مج (27)، (4)، 405-430.
- الخالدي، هاني (2014)، **علاقة الأمن النفسي باتخاذ القرار**، **المجلة العربية للدراسات الأمنية**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، م30، (60)، 203-245.
- دائرة الإحصاءات العامة، (2019)، **عمّان، الأردن**.
- الدلبحي، ضيف الله بن حمدان (2009)، **الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (البنين)**، بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- الذهبي، هناء (2020)، **الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الباحثين الاجتماعيين العاملين في المحاكم**، **مجلة البحوث التربوية والنفسية**، م 17، (65)، 545-583.
- رابح، رابح (2013)، **دافعية الإنجاز لمعلمات مرحلة الأساس**، **مجلة الدراسات الانسانية**، جامعة دنقلا، كلية الآداب والدراسات الإنسانية، 9، 103-121.

- السويركي، رمزي شحدة (2013)، الأمن النفسي وعلاقته بالاستقلال/الاعتمادية وجودة الحياة لدى المعاقين بصرياً بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الضحيان، منيرة (2018)، الأداء الوظيفي الأسري وعلاقته بالأمن النفسي: دراسة على عينة من ربات الأسر بمدينة الرياض، جامعة المجمعة - السعودية..
- عبد المجيد، محمد (2011)، الأمن النفسي - المؤثرات والمؤثرات، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج1(145)، 290-302.
- القحمانى، مها حسن الحسن (2015)، الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- المجالي، آمال ياسين (2018)، المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، بحث منشور، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الأردنية، 45 (2)، 1-25.
- وسطاني، عفاف (2010) دافعية الإنجاز لدى فريق العمل وعلاقتها بالنمط القيادي السائد لمدير المؤسسة التعليمية، جامعة فرحات عباس - سطيف، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا.
- نسرین، بن بوزید (2015)، مشكلات المرأة العاملة وتأثيرها على الأداء الوظيفي، جامعة العربي بن مهيدي، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر.
- الخضري، جهاد (2003)، الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض السمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الزعيبي، محمد عبد الكريم منصور (2005)، علم النفس الرياضي، دار الريبة للنشر، عمان.
- المنسي، محمود (2004)، مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية، مصر، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية
- قائمة المراجع المرومنة:

- Abo Arrah, A. (2017). *Feeling of psychological security and its relationship to learning motivation among Al-Quds Open University students* (In Arabic). Unpublished Master Thesis, School of Graduate Studies, Al-Quds Open University, Palestine.
- Hussein, E. (2019). Psychological Security and Its Relationship to Administrative Performance Among Secondary School Principals (In Arabic). Vol. 86, Journal of Arts of Al-Mustansiriya University
- Al-Khalidi, H. (2014). The relationship of psychological security to decision-making (In Arabic). Naif Arab University Journal for Security Studies, Vol. 30, Edi. 60, P 203 -245
- Department of Statistics. (2019), Amman- Jordan.
- Al-Dalbahi, D. (2009). Psychological Security and Its Relationship to the Motivation for Achievement in the Work Among Secondary School Teachers (Boys) (In Arabic). Unpublished Master Thesis, Naif Arab University for Security Studies, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia
- Al-Dahabi, H. (2020). Psychological Security and its Relationship to Achievement Motivation Among Social Researchers Working in Courts (In Arabic). Journal of Educational and Psychological Research, Vol. 17, Edi. 65, p 545-583.
- Rabeh, R. (2013). Achievement Motivation for Basic Stage Teachers (In Arabic). Journal of Human Studies, University of Dongola, Faculty of Arts & Human Studies, Vol. 9, 103-121.
- Al-Swiriki, R. (2013). Psychological security and its relationship to independence/dependency and quality of life for the visually impaired in Gaza Governorate (In Arabic). Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.



- Al-Dahayn, M. (2018). Family Job Performance and its Relationship to Psychological Security: A study conducted on a sample of female heads of household in Riyadh (In Arabic). Majmaah University - Saudi Arabia.
- Abdulmajeed, M. (2011). Psychological Security - Influences and Indicators (In Arabic). Al Azhar University, Faculty of Education Journal, Vol. 1 (145), p 290 – 302.
- Al-Qahmani, M. (2015). Psychological security and its reflection on the determinants of women's job performance in the work environment (In Arabic). Unpublished Ph.D. Dissertation, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Majali, A. (2018). Problems facing working women in Karak Governorate in the Hashemite Kingdom of Jordan (In Arabic). Published Research, University of Jordan, Journal of Human and Social Sciences Studies, 45 (2), p1-25.
- Wastani, A. (2010). The Achievement Motivation of the Work Team and its Relationship to the Prevailing Leadership Style of the Director of the Educational Institution (In Arabic). Ferhat Abbas Sétif University, Department of Psychology, Education and Orthophonie.
- Nisreen, B. (2015). Problems of working women and its effect on the employment performance, Al - Arabi bin Mahidi University, Social Sciences Department, Algeria.
- Alkhudari, J. (2003). Psychological Security among staff in Ambulance centers in Gaza, and its relationship with some personal features, unpublished Mater thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Alzoubi, M. (2005). Sport Psychology, Dar Al raya publishing, Amman.
- Almansi, M. (2004). Scientific Research Methods in Education & Psychology Scopes, Egypt, Alexandria: Dar Al ma'rifa Al Jameia.

#### المراجع الأجنبية:

- Wastani, A. (2010). The Achievement Motivation of the Work Team and its Relationship to the Prevailing Leadership Style of the Director of the Educational Institution (In Arabic). Ferhat Abbas Sétif University, Department of Psychology, Education and Orthophonie.
- Petri, H., Govern, J. (2004). **Motivation Theory**, Research and Applications. Thomson- Wadworth, Australia
- Bhattacharjee ,A& Bhattacharjee ,S (2014):Security- Insecurity Feeling and Depression among Adolescents of Working and Non – Working Women ,**International Journal of Science and Research**,3(8),1792
- Mavis, B (2001). Self-Efficacy and OSCE Performance Among Second Year Medical Students, **Journal of Advances in Health Science Education**,Vol.6, Netherlands, Kluwer Academic Publishers.
- Mills, A. (2001). **School Development Ideas: Reading Teacher Turnover**, American Association of Christian School, EOI asp..
- Stella, O., (2008). **Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes**; A Study Focusing on Motivation Measures and Improving Workers Performance in Kitgum District Local Government, Institute of Social Studies, The Netherlands.
- Wen Z, Ledesma-Amaro R, Lin J, Jiang Y, Yang S (2019) Improved n-butanol production from *Clostridium cellulovorans* by integrated metabolic and evolutionary engineering. *Appl Environ Microbiol*. doi:10.1128/AEM.02560-18 Wischral D, Zhang J, Cheng C, Lin M, Souza LMGM De, Pessoa FLP.