

**الضغوط المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل
لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية**

إعداد

الباحثة / سهام عاطف سعد

**باحثة ماجستير في الآداب تخصص /علم النفس
كلية الآداب - جامعة أسيوط**

تاريخ الاستلام: ٢٥ / ١٢ / ٢٠٢١ م

تاريخ القبول: ٥ / ١ / ٢٠٢٢ م

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها وقلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) امرأة عاملة، تراوحت أعمارهن بين (١٩-٥٩) وبلغ متوسط عمر العينة (٣٣,٣٢)، وانحراف معياري (٩,٧١)، وطبق عليهن مقياس الضغوط المهنية، ومقياس قلق المستقبل (إعداد الباحثة) وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة كالصدق والثبات بعدة طرق. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية وأبعادها وقلق المستقبل وأبعاده.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، قلق المستقبل، المرأة العاملة.

Abstract:

This Study Aimed at Recognizing the Relation Between Professional Stress and It's Dimensions, Future Anxiety and It's Dimensions with Respect to Working Women in Industrial Foundations. The Study Sample Consisted Of (220) Working Women In Industrial Foundations ,And Their Ages Ranged From (19-59)Years, With Age Expectancy (33,32)Years ,And A Standard Deviation (9,71) .The Professional Stress Measure Was Applied On Them ,Future Anxiety Measure (Prepared By The Researcher)And Specifications Of Psychometric Measures Such As Validity And Stability In Many Ways .The Results Of The Study Revealed The Existence Of Positive Relating Relation Among Professional Stress And It's Dimensions , Future Anxiety, And It's Dimensions That The Working Woman Has.

Keywords: Professional Stress, Future Anxiety, Working Women

مقدمة الدراسة:

يعد العمل نشاطاً أساسياً ملازمًا لحياة الأفراد ووجودهم، فهو لا يمثل مصدرًا للرزق فحسب وإنما يمثل معيارًا لمكانتهم الاجتماعية. وترجع أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى حيوية وضرورة العمل في حياة الفرد، فهو يقضي ما يعادل الثلث من حياته وهو يزاول عملاً كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكّل ومشرب، وحاجاته النفسية من تقدير ونمو ذاتي. إلا أن العمل اليوم أصبح معقدًا أكثر من أي وقت مضى وذلك بتزايد حاجات العاملين يومًا بعد يوم في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها الساحة العالمية في مختلف المجالات (فتحية رجوح، ٢٠١٩، ٦٤٧).

وقد تزايد اهتمام المنظمات الحديثة سواء التجارية منها أو الخدمية بدراسة ظاهرة الضغوط المهنية، إذ ثبت أن لها تأثير كبير على كفاءة المنظمات وفعاليتها في تأدية وظائفها وتحقيق أهدافها. فالمنظمات تسعى جاهدة للحفاظ على الاستمرارية والبقاء، وتحقيق النمو والتطور، وذلك من خلال مواجهة المتغيرات الخارجية والنجاح في التفاعل والتكيف معها، ومواجهة الضغوط الداخلية، ومحاولة تخفيف حدتها، أو إزالتها من خلال السعي لإشباع حاجات الأفراد العاملين فيها، وتوفير بيئة مريحة للعمل، من أجل كسب ولأنهم وانتمائهم وزيادة مستوى رضاهم الوظيفي (ثامر حسين علي وعبد الكريم عبد الله المساعيد، ٢٠١٤، ١٤٣).

فقد أصبحت المرأة تشارك في تحمل المسؤولية، ويقع عليها أيضًا عبء الحياة من خلال معاشتها مع أسرتها، إن كانت متزوجة أو غير متزوجة فهي تتحمل أكثر بمشاركة الزوج طموحاته إضافة إلى زيادة مصادر الضغوط الناتجة عن الواجبات المنزلية وتربية الأولاد وتوفير الراحة للعائلة (أحمد نايل الغرير وأحمد عبد اللطيف أبو أسعد، ٢٠٠٩، ١٨٩).

فخروج المرأة إلى ميدان العمل عدد من أدوارها وضاعف من مسؤولياتها مع احتفاظها بأدوارها التقليدية كأم، وكزوجة وكربة منزل. ومتى شعرت المرأة العاملة بتعارض جملة الأدوار الملقاة على عاتقها كانت عرضة للقلق والتوتر والضييق.

مشكلة الدراسة:

إذا كان العصر الحديث أصبح يسمى بعصر الضغوط والقلق، نظرًا للتطور التكنولوجي الهائل، والتسارع الحضاري، والتغير الاجتماعي الذي أجهد الإنسان بمتطلباته التي لا تنتهي، فإن المرأة العاملة تتعرض للكثير من الضغوط، وذلك لأنها تقوم بأدوار عديدة، وتحمل أعباء جسيمة، فهي تعمل في هيئة أو مؤسسة عامة، وتحمل أعباء وضغوطات هذه الوظيفة بما تحتويه من سوء الوضعية الفيزيائية للعمل، وكذلك المشكلات الناتجة عن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، إضافة إلى طبيعة العمل ذاته بما يحمله من متاعب تنتقل كاهل المرأة. فنجدها في كثير من الأحيان تعاني من مشكلات صحية كالإجهاد والتعب، وإضافة إلى المعاناة النفسية كالقلق والتوتر والإحباط. كل هذه الآثار السلبية التي تخلفها الضغوط للمرأة تحملها معها إلى المنزل تاركة بدورها الأثر الواضح على الزوج والأبناء. لأن الحياة كل متصل الجوانب يؤثر الجانب فيه على الآخر.

فالضغوط المهنية التي تعيشها المرأة العاملة، قد تصاحب معها الشعور بالقلق باعتباره من أهم الاضطرابات النفسية التي تشكو منها، وأشارت إلى ذلك الدراسة التي قام بها (شارون كيورتييس) والتي كان من نتائجها أن تعرض المرأة العاملة للضغوط المهنية نتيجة لتعدد أدورها والصراع بينهما، يترك أثره على الصحة الجسمية والحالة الانفعالية (القلق - الاكتئاب - العدوانية) (علي عسكر، ٢٠٠٣، ١٠٥).

ولعل ما دفع الباحثة إلى إجراء هذه الدراسة هو أن الضغوط المهنية أدت إلى ظهور مشكلات عديدة منها القلق، وتمزق الروابط الاجتماعية بين الأفراد داخل مجتمع العمل الواحد أو خارجه، كما أن كثرة مصادر الضغوط المهنية من الممكن أن تترك

آثار سلبية على الفرد وفي المؤسسة، مما يؤدي إلى تدني الأداء وانخفاض مستوى الإنتاجية. إضافة إلى أن هذه الضغوط جعلت المرأة تعيش في حالة توتر وانفعال وقلق، إضافة إلى أن اختلاف الأدوار التي تمارسها المرأة العاملة وما يفرض عليها من مهام أسرية ومهنية يخلق أحياناً تناقضات عديدة، فمتطلبات العمل والالتزامات الأسرية والمنزلية، والواجبات الاجتماعية التي لا تحتمل التأجيل تؤدي إلى وجود صراع نفسي يأخذ مكانه في ذاتها.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

١- هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وأبعادها وكل من قلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية؟

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:

١- التعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية وأبعادها وقلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية.

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية فيما يلي: -

أ- الأهمية النظرية:

١- معرفة مصادر الضغوط المهنية وأثرها على شعور المرأة بقلق المستقبل لمساعدتها في إيجاد حلول لمعالجة هذه المشكلات والتخفيف من آثارها السلبية على الفرد والمنظمة.

٢- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الشريحة التي تستهدفها، وهي المرأة العاملة ففي ظل تعدد الأدوار الملقاة على عاتقها أصبحت قضية النهوض بأوضاع المرأة من الأولويات بهدف تمكينها من أداء دورها وبناء قدراتها لأنها شريك فعال في تنمية المجتمع وتقدمه.

ب- الأهمية التطبيقية:

١- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة في مجال تقديم خدمات الإرشاد والعلاج النفسي للمرأة العاملة.

الإطار النظري لمفاهيم الدراسة:

أولاً: الضغوط المهنية:

١- مفهوم الضغوط المهنية:

وهي تمثل حالة من عدم التوازن الذي ينتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة ومقدرة الفرد على القيام بها، والتي تؤدي إلى الشعور بعدم إمكانية إشباع حاجاته مما يترتب على ذلك انخفاض ملحوظ في حجم العمل والشعور بعدم القدرة على التقدم، وقد تظهر بعض الأعراض البدنية والنفسية والانفعالية، ويتبعها شعور الفرد بالضغط الشديد الذي قد يصل إلى درجة اللامبالاة بمتطلبات العمل (ناهد السيد أحمد، ٢٠١٨، ١٥٠).

٢- مصادر الضغوط المهنية

من الصعب تحديد نموذج متفق عليه بين الباحثين يصنف مصادر الضغوط المهنية، وذلك لاختلاف المداخل النظرية لدراسة هذه الظاهرة بين هؤلاء الباحثين، إلا أن هناك شبه اتفاق على أن تلك المصادر لا تتعدى كل من الفرد، والمنظمة، والبيئة.

أ- المصادر التنظيمية:

١- غموض الدور

ويحدث غموض الدور نتيجة عدم كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة، وعندما لا تتوافر المعلومات الكافية عن الدور المطلوب من الفرد القيام به، أو طريقة أداء هذا الدور، أو عند التعارض بين هذه المعلومات (يجيى محمد ندي، ٢٠١٣، ٣٦٣).

٢- صراع الدور

ويقصد به شعور الفرد بتعارض إمكانياته وقدراته مع الدور أو الوظيفة التي يقوم بها ويرجع ذلك لعدم فهمه لدوره الوظيفي، أو لعدم وجود توصيف سليم لوظيفته، أو لتعارض الأوامر والتوجيهات الصادرة إليه من إدارته (خلفي داود، ٢٠١٧، ٣٥).

٣- عبء الدور

ويقصد به عبء العمل وقد يتضمن زيادة أو انخفاض في الدور الذي يكلف به الموظف. وقد تكون الزيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته، أو عبئاً نوعياً كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات عالية لا يملكها الموظف. أما انخفاض عبء الدور فيقصد به أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته، وقدراته، واهتماماته لأن لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها. وتسبب كلتا الحالتين شعوراً بعدم الارتياح (عفاف بالحاج، ٢٠١٦، ١٠٤).

ب- المصادر الفردية (الشخصية)

١- التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل

تحدد مواقف الأفراد وسلوكياتهم بناء على مقدار ما يتمتعون به من قدرات شخصية وبين احتياجات العمل. لذا يعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية للضغوط المهنية، فالموظف الذي يمتلك مهارات عالية لن يعاني من الضغوط الحادة لقدرته على مواجهة متطلبات الإنتاج والتصدي للمشكلات الطارئة (لبنى نياي، ٢٠١٧، ١١٥).

٤- مركز التحكم في الأحداث

يرتبط الإحساس بالضغط بشعور الفرد بمدى تحكمه في الأحداث المحيطة به، وقدرته على السيطرة عليها، فإذا كان مركز التحكم في الأحداث خارجياً فإن الفرد يعتقد

بأن ما يحدث له يتحدد بفعل عوامل خارجية عن تحكمه مل الحظ والصدفة، ولذلك فإنه يكون أميل للاستسلام للضغوط. أما إن كان مركز التحكم في الأحداث داخلياً فإن الفرد يشعر بأنه يستطيع السيطرة على ما يحيط به من أحداث وبالتالي فإنه يكون أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط (نورا أحمد سعيد، ٢٠١٥، ٥٦).

٣- المساندة الاجتماعية

تعني الدعم الذي يتلقاه الفرد من خلال اتصاله الرسمي وغير الرسمي بالجماعات والأفراد داخل التنظيم. ويقوم الدعم الاجتماعي بدور فعال في تخفيف النتائج السلبية للمواقف الضاغطة، ولذلك فإن أي ضعف في المساندة الاجتماعية، سوف يشعر الفرد بضغوط العمل تهدد صحته النفسية والجسمية (محمد شحاتة ربيع، ٢٠١٠، ٢٩٢).

ج- المصادر البيئية

وتتضمن المصادر المتعلقة بظروف العمل ويقصد بها الطبيعة المادية التي تحيط بالفرد في محل عمله كالإضاءة، والتهوية، والحرارة، والرطوبة، والضوضاء، ومكان العمل غير المريح وهذه من شأنها أن تسبب إنهاكاً جسدياً وضغطاً نفسياً كما يلي (مريم رجاء، ٢٠٠٨، ٤٨٢): -

١- ضغط الضوضاء

فالضوضاء تؤثر على سلوك العمال بطرق متعددة فهي تقلل من كفاءة أدائهم، وتجعلهم يتحركون ببطء، وتقلل من تآزرهم العيني، وكذلك تؤدي إلى تضيق انتباه الأفراد حيث يركزون على المثيرات الأكثر أهمية فقط (بشرى إسماعيل أحمد، ٢٠٠٤، ٧٢-٧٣).

٢- الإضاءة

تساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وفي المقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات عديدة منها الصداع الناتج عن الإجهاد الشديد للعين

للتمكن من الرؤية الواضحة، ويحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة (أنور عامر، ٢٠١٩، ١١٧).

٤- التلوث

إن ما يصدر عن بيئة العمل من روائح وأدخنة وغيرها من المواد السامة قد يكون مصدرًا لضغوط العمل، حيث تسبب اختناق العامل وإصابته بالأمراض الوبائية والتنفسية الخطيرة. الأمر الذي قد يؤدي في بعض الأوقات إلى وفاة العامل، لذلك يجب تقليل مثل هذه المواد قدر الإمكان في بيئة العمل للحفاظ على صحة العامل وإنتاجيته (بشرى إسماعيل أحمد، مرجع سابق، ٧٧-٧٨).

٥- النماذج المفسرة للضغوط المهنية.

أ- نموذج مارشال

وفي هذا النموذج حدد مارشال العوامل المسببة للضغوط في العمل، والمتمثلة في تنظيم العمل، وعلاقات العمل، والنمو المهني، والدور الوظيفي، والمناخ المؤسسي. والأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه للضغوط المهنية، وهي أعراض خاصة بالفرد مثل أمراض القلب، وارتفاع ضغط الدم، آلام الصدر، وسرعة الإثارة، والتدخين، وأعراض خاصة بالمؤسسة تؤدي به إلى العدوانية، وتكرار الحوادث، وتغيب عن العمل، وعلاقات سيئة مع الزملاء.

ب- نموذج جيسون

يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل ويوضح فيه جيسون العلاقة بين مؤثرات عديدة، ومصادر مختلفة للضغوط المهنية، والآثار المترتبة عليها الخاصة بالفرد والتي تتمثل في الحوادث المختلفة، والانخفاض في الإنتاج (وهيبة عيشاوي، ٢٠٢٠، ٢٨-٢٩).

ج- نموذج هب

لقد اهتم هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير، والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل، وفي هذا النموذج أكد (هب) أن العمل ذا المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات، ولكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد في الاستجابة والتوافق معها، فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وتقل قدرته على الأداء بوجه عام، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب، وفقدان الرغبة في الأداء ككل، وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء، والإثارة لأتفه الأسباب، وعدم القدرة على الأداء (ليزة جاوتي، ٢٠١٩، ٤١).

ثانياً: قلق المستقبل:

مفهوم قلق المستقبل

وهو عبارة عن انفعال غير سار وشعور مكدر بالتهديد، وعدم راحة مع إحساس دائم بالتوتر والشدة، وخوف دائم، وغالباً ما يتعلق الأمر بالخوف من المستقبل المجهول (نصرء مسلم الغافري، ٢٠٢٠، ٧).

١- أسباب قلق المستقبل

القلق كغيره من الظواهر النفسية هو نتاج مجموعة من الأسباب المتعلقة بالفرد ذاته كالخبرات السيئة، وطبيعة مسار الطفولة واضطراباتها، والبناء النفسي والمعرفي للفرد، كما يعود إلى محيط الفرد والظروف التي مر بها (زقاوة أحمد، ٢٠١٧، ٥٥).

فقلق المستقبل لدى الفرد يعود إلى الأسباب الآتية:

أ- ضعف القدرة على تحقيق الأهداف والطموحات.

ب- الإحساس بأن الحياة غير جديرة بالاهتمام.

ج- عدم القدرة على فصل أمانيه عن التوقعات المبنية على الواقع (عمر بن سليمان بن شلاش، ٢٠١٥، ٢٦٩).

٢- سمات الأفراد ذوي قلق المستقبل

هناك مجموعة من السمات التي يتصف بها الأفراد ذوي قلق المستقبل أهمها: استخدام آليات دفاعية ذاتية مثل الإزاحة والكبت للتقليل من الحالات السلبية.

أ- الحفاظ على الظروف الروتينية والطرق المعروفة في التعامل مع مواقف الحياة.

ب- عدم المغامرة والانسحاب من الأنشطة البناءة خوفاً من المغامرة (غالب رضوان دياب، ٢٠١٥، ٣٦).

ج- الانطواء وظهور علامات الحزن والشك، ويصل الأمر به للبكاء لأسباب تافهة.

د- الشعور بضعف القدرة على تحقيق الآمال والطموحات وفقدان القدرة على التركيز (مجذوب أحمد محمد، ٢٠١٥، ٨٧).

٣- التأثير السلبي لقلق المستقبل

يؤثر القلق عمومًا وقلق المستقبل خصوصًا على الأفراد، ومن النتائج المترتبة عليه:

أ- التوقع والانتظار السلبي لما قد يحدث.

ب- الشعور بالوحدة والتوتر والانعزاج لأنفقه الأسباب، واضطراب التفكير والنوم، وسوء الإدراك الاجتماعي.

ج- انعدام الطمأنينة على الصحة والرزق والمكانة الاجتماعية.

د- التشاؤم وعدم القدرة على تحسين مستوى المعيشة والتخطيط للمستقبل، والجمود، والاعتماد على الآخرين في تأمين المستقبل (مجذوب أحمد محمد، ٢٠١٥، ١٧٧).

الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين هما:

- دراسات تناولت الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة:

ركزت دراسة (سهيلة محمود صالح، ٢٠٢٠) على فحص العلاقة بين الضغوط المهنية المدركة والسعادة لدى النساء العاملات في الأردن، وتألقت عينة الدراسة من (٥٦٨) امرأة عاملة تراوحت أعمارهن بين (٢٢-٦٠) سنة من مؤسسات المجتمع المحلي، وتم استخدام مقياسين: مقياس الضغوط المهنية إعداد فرج طه والسيد راغب، ومقياس أكسفورد للسعادة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن مستوى الضغط المهني جاء متوسطاً، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية تعزي لمتغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وأنه توجد علاقة إيجابية بين الضغوط المهنية والسعادة لدى النساء العاملات.

أما في دراسة (زينب كساري، ٢٠٢٠) والتي ركزت على دراسة الضغوط المهنية وتأثيراتها على التوافق المهني لدى المرأة العاملة المتزوجة، واشتملت عينة الدراسة على (٣٠) امرأة عاملة متزوجة يعملن في وظائف مختلفة (موظفات - إداريات - عاملات نظافة)، وتم تطبيق مقياس الضغوط المهنية، ومقياس التوافق المهني، كما تم تصميم استمارة لجمع البيانات الشخصية لعينة الدراسة من إعداد الباحثة وأيضاً تتضمن أسئلة خاصة بفرضيات الدراسة، وأسفرت النتائج عن أن الضغوط المهنية تؤثر على التوافق المهني للمرأة العاملة المتزوجة، وأن المرأة العاملة تعاني من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية للمرأة العاملة تبعاً لمتغير السن في اتجاه الأصغر سناً عن العاملات الأكبر سناً، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير مستوى الخبرة في اتجاه العاملات الأقل خبرة عن العاملات الأكثر خبرة.

تناولت دراسة (Goodarzi, Hasannejad, &Roushani Nezhad, 2010) العلاقة بين الضغوط المهنية والصعوبات الأسرية للمرأة العاملة في إيران، واشتملت عينة الدراسة على (٢٥٠) امرأة عاملة متزوجة ولديهن طفلان أو أكثر، والأدوات التي تم استخدامها نموذج المعلومات الديموغرافية، ومقياس تقييم التماسك والتكيف الأسري، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الضغط المهني والصعوبات الأسرية لدى المرأة العاملة، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الدخل وذلك في اتجاهعاملات ذوات الدخل المنخفض وكذلك في متغير سنوات العمل في اتجاهعاملات الأقل خبرة من ٢ إلى ٣ سنوات.

أجري (Ojha, Bhandari&Karki 2020) دراسة بعنوان ضغوط العمل والعوامل المرتبطة بها لدى النساء العاملات في بوخارامتروبوليتان نيبال، أصبحت ضغوط العمل واحدة من أخطر القضايا في جميع أنحاء العالم، بحيث بلغت نسبة انتشار ضغوط العمل لدى الرجال ٢٨%، وفي النساء ٥٣% يعانون من ضغوط العمل والأسرة، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٣) امرأة عاملة، وكشفت نتائج الدراسة عن انتشار ضغوط العمل بنسبة ٥٤،٤٧% من خلال استبيان ضغوط العمل، وكانت غالبية النساء العاملات (٦١،٢%) من الفئة العمرية (٢٠ إلى ٣٠ سنة) وأشارت النتائج أن العوامل التي تبين أنها مرتبطة بضغط العمل هي (السن - الحالة الاجتماعية - ومدى الرعاية المقدمة لها في العمل)، وأنه لا توجد علاقة بين ضغوط العمل وكل من الحالة التعليمية، ودعم الأسرة، وساعات العمل لدى عينة الدراسة.

- دراسات تناولت قلق المستقبل لدى المرأة العاملة:

ركزت دراسة (زينب عازف عواودة، ٢٠١٧) على معرفة مصادر الضغوط النفسية لدى النساء المعيلات لأسرهن في الأردن، وإضافة إلى معرفة مستوى قلق المستقبل لديهن، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) امرأة من النساء العاملات المعيلات

لأسرهن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق مقياس مصادر الضغوط النفسية، ومقياس قلق المستقبل من إعداد الباحثة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى مصادر الضغوط النفسية لدى النساء المعيلات على المقياس الكلي كان متوسطاً، حيث جاء البعد الاقتصادي في المرتبة الأولى بدرجة متوسطة، في حين تلاه مصادر الضغوط المهنية، الأسرية، الاجتماعية على التوالي، كما أظهرت النتائج أن مستوى قلق المستقبل لدى النساء على المقياس الكلي كان متوسطاً حيث جاء البعدان الأسري والاقتصادي في المرتبة الأولى ضمن مستوى مرتفع، تلاها البعدان الاجتماعي والجسدي، في حين جاء البعد النفسي في المرتبة الأخيرة بمستوى منخفض. وأنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مصادر الضغوط المهنية وقلق المستقبل لدى النساء المعيلات لأسرهن. وأن المتغيرات التي تؤثر على مستوى قلق المستقبل ككل هي (عدد الأبناء، نوع السكن، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية)، بينما لم تظهر المتغيرات (العمر، عدد سنوات الإعالة، مكان الإقامة) وجود تأثيراً على مقياس قلق المستقبل ككل.

في حين اهتمت دراسة (أذار عباس عبد اللطيف، ٢٠١٨) بدراسة القلق من المستقبل لدى المرأة العاملة المعوقة حركياً في ضوء المتغيرات التالية (طبيعة الإعاقة - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخدمة)، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٥) امرأة عاملة، وتم استخدام مقياس قلق المستقبل من إعداد الباحث، ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث إنه لا توجد فروق دالة إحصائية في القلق من المستقبل لدى العينة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخدمة.

هدفت دراسة (Satyananda, Tika & Chitter, 2015) إلى دراسة القلق ومقارنة مستوى القلق لدى الأمهات العاملات وغير العاملات. وتكونت عينة الدراسة من (٥٠) امرأة عاملة و(٥٠) امرأة ربة منزل، وتم استخدام اختبار القلق لتحديد مستوى القلق لدى الأمهات العاملات وغير العاملات. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك مستوى عال من القلق بين الأمهات العاملات وغير العاملات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القلق بين الأمهات العاملات وغير العاملات.

وفي دراسة (Akhouri, Maria & Ansari, 2019) ركزت على دراسة الفروق في القلق والاكتئاب وجودة الحياة لدى النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) امرأة عاملة. وتم استخدام مقياس هاملتون للقلق، وبيك للاكتئاب، وجودة الحياة لبريف. وأظهرت نتائج الدراسة وجود اختلافات كبيرة في مستويات القلق، والاكتئاب، وجودة الحياة لدى النساء العاملات المتزوجات وغير المتزوجات، وأن النساء العاملات المتزوجات يعانين من مستوى أعلى من القلق والاكتئاب وكذلك تدني مستوى جودة الحياة مقارنة بالنساء العاملات غير المتزوجات.

فرض الدراسة:

١- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وأبعادها وكل من قلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية.

- منهج الدراسة وإجراءاتها:

- منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لملائته لطبيعة الدراسة، وأهدافها، حيث يقوم هذا المنهج بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، فيوضح خصائصها، وحجمها، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى عن طريق جمع المعلومات، وتصنيفها، وتنظيمها، والتعبير عنها كما وكيفا، مما يسهل فهم العلاقات بين الظواهر المراد دراستها والظواهر الأخرى (علي ماهر خطاب، ٢٠٠٩، ٢١٣).

- عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) امرأة عاملة في عدد من المؤسسات الصناعية المختلفة بمحافظة أسيوط (مصنع ريكو للصناعات البلاستيكية في مدينة الصفا

الصناعية بني غالب، والشركة المالية والصناعية المصرية مصانع الأسمدة، ومصنع الراعي للملابس الجاهزة بالعزية، ومصنع الهدى للملابس الجاهزة العزية)، وتراوحت أعمارهن بين (١٩-٥٩) سنة بمتوسط عمري ٣٣،٣٢ وانحراف معياري ٩،٧١.

جدول (١) مواصفات عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (ن=٢٢٠)

المجموع		الوظيفة						المتغيرات الديموغرافية	
		وظائف إدارية		عامل مهني		عامل عادي			
%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد		
٢٨,٢	٦٢	٥,٥	١٢	١٢,٧	٢٨	١٠	٢٢	عزباء	الحالة الاجتماعية
٥٤,٥	١٢٠	٢٣,٦	٥٢	٢٥,٦	٥٦	٥,٦	١٢	متزوجة	
١٧,٣	٣٨	٥,٩	١٣	٨,٢	١٨	٣,٢	٧	مطلقة	
١٠٠	٢٢٠	٣٥	٧٧	٤٦,٥	١٠٢	١٨,٨	٤١	مجموع	
٤٥,٥	١٠٠	١٠	٢٢	٢٥	٥٥	١٠,٦	٢٣	من سنة إلى أقل من سنوات ١٠	عدد سنوات العمل
٥٤,٥	١٢٠	٢٥	٥٥	٢١,٥	٤٧	٨,٢	١٨	من سنوات ١٠ فما فوق	
١٠٠	٢٢٠	٣٥	٧٧	٤٦,٥	١٠٢	١٨,٨	٤١	مجموع	

وبمراجعة بيانات الجدول (١) يتضح أن عينة الدراسة الكلية بلغت (ن=٢٢٠) امرأة عاملة وتم تقسيم العينة وفقاً لمتغير الوظيفة، إلى ثلاثة فئات عاملة عادية وبلغ عددهن (٤١)، وهو ما يعادل ١٨,٦%، وعاملة مهنية وبلغ عددهن (١٠٢) وهو ما يعادل ٤٦,٤%، ووظائف إدارية بلغ عددهن (٧٧) وهو ما يعادل ٣٥%.

كما تم تقسيم العينة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية إلى ثلاثة فئات عزباء وبلغ عددهن (٦٢)، وهو ما يعادل ٢٨,٢%، متزوجة بلغ عددهن (١٢٠) وهو ما يعادل ٥٤,٥%، ومطلقة بلغ عددهن (٣٨) وهو ما يعادل ١٧,٣%.

بينما تم تقسيمها وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة إلى فئتين من (سنة إلى أقل من ١٠ سنوات) بلغ عددهن (١٠٠) وهو ما يعادل ٤٥,٥%، من (١٠ سنوات فما فوق) بلغ عددهن (١٢٠) وهو ما يعادل ٥٤,٥%.

أدوات الدراسة

١- مقياس الضغوط المهنية للمرأة العاملة. (إعداد الباحثة)

٢- مقياس قلق المستقبل (إعداد الباحثة)

١- مقياس الضغوط المهنية

يتكون المقياس في صورته النهائية من ٤٩ عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي (صراع وغموض الدور - جماعة العمل وانخفاض العائد المادي - عبء الدور - طبيعة وظروف العمل والمكانة المهنية للمرأة العاملة)، ويتم الإجابة على عبارات المقياس من خلال أربعة بدائل وهي (تنطبق دائماً ٤ - تنطبق غالباً ٣ - تنطبق نادراً ٢ - لا تنطبق أبداً)، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٤٩-١٩٦). وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال الصدق العملي الاستكشافي، وثبات التجزئة النصفية فبلغ معامل الارتباط سبيرمان براون ٠,٩١٦، وجتمان ٠,٩١٦، ومعامل ألفا كرونباخ ٠,٩٤٣.

٢- مقياس قلق المستقبل.

تكون المقياس في صورته النهائية من ٣٢ عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي (البعد النفسي - البعد الاجتماعي - البعد الاقتصادي - البعد الجسدي)، يتم الإجابة على بنود المقياس من خلال خمسة بدائل وهي (١- معارض بشدة ٢- معارض ٣- محايد ٤- موافق ٥- موافق بشدة) وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٣٢-١٦٠). وتم التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس من خلال الصدق العملي الاستكشافي، وثبات التجزئة النصفية فبلغ معامل ارتباط سبيرمان براون ٠,٩١٩، وجتمان ٠,٩١٦، ومعامل ألفا كرونباخ ٠,٩٢١.

نتائج الدراسة:

- نتيجة فرض الدراسة ومناقشته:

ينص فرض الدراسة على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية وأبعادها وكل من قلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية"، ولتحقق من صحة الفرض تم تقدير العلاقة بحساب معامل ارتباط بيرسون، كما في الجدول التالي:

جدول (٢) معاملات الارتباط بين الضغوط المهنية وأبعاده وكل من قلق المستقبل وأبعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية (ن=٢٢٠)

الدرجة الكلية للضغوط المهنية	طبيعة وظروف العمل	عبء الدور	جماعة العمل	غموض وصراع الدور	متغيرات الدراسة
٠,١٩٤**	٠,١٨٨**	٠,٢٧٨**	٠,٢١٢**	٠,٢٦٩**	البعد النفسي
٠,٢٥٤**	٠,٢١٨**	٠,٢٦٧**	٠,٢٣٤**	٠,٢٣٥**	البعد الاجتماعي
٠,٣٧٣**	٠,٣٣١**	٠,٣٦٩**	٠,٣٩٩**	٠,٣٠٦**	البعد الجسدي
٠,٢٠٩**	٠,٣١٢**	٠,١٥٤*	٠,٣٩٥**	٠,١٩٥**	البعد الاقتصادي
٠,٢٥٨**	٠,٢٣٤**	٠,٣١٥**	٠,٢٧٣**	٠,١٩٢**	الدرجة الكلية لقلق المستقبل

** دال عند مستوى ٠,٠١

* دال عند مستوى ٠,٠٥

ويتضح من الجدول (٢) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين بعد (غموض وصراع الدور) للضغوط المهنية وكلاً من (البعد النفسي والبعد الاجتماعي والبعد الجسدي والبعد الاقتصادي) من مقياس قلق المستقبل، والدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٢٦٩) (٠,٢٣٥) (٠,٣٠٦) (٠,١٩٥)، (٠,١٩٢) (٠,١٩٢) على التوالي وهو دال عند مستوى (٠,٠١)، وبذلك فإنّ الارتفاع على أيّ من المتغيرات السابقة يصاحبه زيادة بشكل دال في غموض وصراع الدور والعكس صحيح.

وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين بعد (جماعة العمل) وكلاً من البعد (النفسي والاجتماعي والجسدي والاقتصادي) من مقياس قلق المستقبل، والدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٢١٢)، (٠,٢٣٤)، (٠,٣٩٩)، (٠,٣٩٥)، (٠,٢٧٣) على التوالي وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين بعد (عبء الدور) وكلاً من بعد (النفسي والاجتماعي والجسدي والاقتصادي) من مقياس قلق المستقبل، والدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٢٧٨)، (٠,٢٦٧)، (٠,٣٦٩)، (٠,١٥٤)، (٠,٣١٥) على التوالي وهو دال عند مستوى (٠,٠١) وعند (٠,٠٥).

وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين بعد (طبيعة وظروف العمل) وكلاً من بعد (النفسي والاجتماعي والجسدي والاقتصادي) من مقياس قلق المستقبل، والدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٨٨)، (٠,٢١٨)، (٠,٣٣١)، (٠,٣١٢)، (٠,٢٣٤) على التوالي وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين (الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية) وكلاً من بعد (النفسي والاجتماعي والجسدي والاقتصادي) من مقياس قلق المستقبل، والدرجة الكلية لمقياس قلق المستقبل، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,١٩٤)، (٠,٢٥٤)، (٠,٣٧٣)، (٠,٢٠٩)، (٠,٢٥٨) على التوالي وهو دال عند مستوى (٠,٠١).

ويتضح مما سبق تحقق الفرض ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية وإبعادها وقلق المستقبل وإبعاده، وتأتي نتيجة هذا الفرض متفقة مع دراسة (سميرة محمد شند وآخرون، ٢٠٠٦)، ودراسة (ناجية دايلي، ٢٠١٣)، ودراسة (زينب عارف عواودة، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين قلق المستقبل والضغوط النفسية، وكذلك دراسة (Kang & Chang, 2015) بأنه توجد علاقة بين أعراض القلق والضغوط المهني.

ويمكن تفسير نتيجة هذا الفرض انطلاقاً من أن قلق المستقبل والضغوط المهنية يرتبطان بقصور أساليب التفكير في مواجهة الأزمات، بل وتضخيم المشكلات، ومن ثم يغلب على الأفراد الشعور بالعجز والإحباط.

فالعصر الحالي يتميز بالتغير السريع الذي قد يصعب على المرأة ملاحظته، فما تلبث أن تتكيف مع ظرف ما وإذ بها تواجه ظروفًا أخرى جديدة تفرض عليها بذل المزيد من الجهد لإعادة التكيف معها ومواجهتها، فضلاً عن تعرضها المستمر لكثير من التأثيرات الضارة في بيئة العمل مثل الضوضاء، التلوث، الازدحام، التنافس بين الزملاء، وتعدد الأدوار.

ووفقاً لما أورده (Molin,1990) أن من صفات الذين يعانون من قلق المستقبل الشك، والتشاؤم، والانفعالية الزائدة، والسلبية، وعدم القدرة على مواجهة المستقبل، والخوف من التغيرات الاجتماعية والسياسية المتوقعة، والتوقعات السلبية لكل ما يحمله المستقبل.

فالنساء اللاتي يتعرضن للضغوط المهنية المرتفعة تظهر لديهن أعراض القلق، فالضغوط المهنية تصبح بمثابة أحداث مشقة وعندما تزداد حدتها وتطول مدتها تصل إلى المدى الذي يؤثر على صحتها البدنية والنفسية فتصبح عرضة للأمراض الجسمية والنفسية كما تظهر لديها حالات القلق.

فبالنسبة لعلاقة غموض وصراع الدور مع قلق المستقبل وأبعاده ترجع إلى أن المرأة العاملة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها للعمل، رغم أنها خرجت للعمل بملء أرائها فالمرأة العاملة تشعر بالاكنتاب والإحساس بالذنب، فهي مشتتة الفكر بين عملها وضرورة تأديته على أكمل وجه وما بين أسرتها وأطفالها ومنزلها، وأن تواجهها في هذه الحالة يجعلها فريسة للقلق المستمر الذي يهدد بناء

شخصيتها فينعكس على سلوكياتها وتصرفاتها، ويرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الأخرى الجسدية مثل اضطراب النوم فتحرم المرأة من الراحة التي قد تخفف من معاناتها النفسية، وكذلك الإفراط في تناول الشاي والقهوة وتناول الأدوية المهدئة والتي تمثل في مجملها أعراضاً للقلق.

وبالنسبة لبعد جماعة العمل والعائد المادي وعلاقته مع قلق المستقبل وأبعاده ترجع إلى فسوء علاقات المرأة مع زملاء العمل أو الرؤساء وما تجده من اختلاف في المعاملة من جهة الرؤساء للزملاء، وضعف العائد المادي حيث تشعر أن ما تبذله من جهد لا يتناسب مع ما تتقاضاه من راتب ولا يوفر لها سبل العيش الأمن في ظل ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة يجعلها تشعر بالخوف والقلق من المستقبل.

وتؤدي العلاقة غير الجيدة بين الفرد ورؤسائه أو زملائه إلى افتقاد الثقة وضعف الاحترام المتبادل بينهم، وفي الوقت نفسه عندما تقوى أو تضعف الثقة في قدرات الآخرين، أو تلعب المحاباة دورها في إعطاء البعض مزايا لا يستحقونها تبدأ مشاعر التوتر والقلق في الظهور.

وبالنسبة لبعد عبء الدور وعلاقته مع قلق المستقبل وأبعاده يرجع إلى أن المرأة العاملة تعاني من مستوى مرتفع من عبء الدور ويتجلى ذلك في ارتباطه بالاضطرابات النفسية كالقلق فمعاناة المرأة من القلق يساهم فيها العديد من العوامل المتداخلة والمتفاعلة والتي بدورها تنجم عن مصادر مختلفة ومتعددة، فمنها ما هو تنظيمي مثل ما تخلفه المنظمة من مشكلات والتزامات، وما تفرضه عليهن من متطلبات تفوق قدرتهن ولا يستطعن إنجازها في الوقت المحدد لها، وحجم العمل الزائد والذي يمثل عبئاً كمياً ونوعياً على عاتقها فتنعكس على مجمل نواحي حياتها ومنها تطلعاتها المستقبلية وطموحاتها وهذا ما يعرضها للقلق والإرهاق النفسي.

وبالنسبة لبعء طبيعة وظروف العمل والمكانة المهنية للمرأة وعلاقته مع قلق المستقبل وأبعاده فظروف العمل غير المناسبة في جوانبها المادية كنقص التجهيزات والأدوات، وفي جوانبها الفيزيائية كالضوضاء، ونقص التهوية، وكذلك الهيكل التنظيمي غير الأمن وأماكن العمل غير المريحة وعدم التكيف معها في مقابل حاجتها للحفاظ على مكانتها المهنية وإثبات قدرتها الوظيفية مما يؤدي إلى شعورها بالقلق.

وبالنسبة للمكانة المهنية للمرأة وعلاقتها بقلق المستقبل ترجع إلى أن هناك من ينظر إلى المرأة نظرة نقص كونها أقل في البنية الجسدية من الرجل، وأنها لا تملك القدرة على تحمل مشاق العمل مما نتج عنه عدم تقبلهم لدورها الجديد، إضافة إلى وجود بعض المشكلات مع الزملاء داخل العمل فهناك الكثير من النساء تعرضن للتحرش الجنسي أو المضايقات الكلامية فالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء داخل العمل تجعل المرأة عرضة للشائعات وهذا ما يسبب لها المعاناة النفسية ويجعلها أكثر عرضة للقلق.

المراجع

- أحمد نايل الغزير وأحمد عبد اللطيف أبو أسعد. (٢٠٠٩). التعامل مع الضغوط النفسية. دار الشروق.
- أنور عامر. (٢٠١٩). أثر ضغوط العمل على كفاءة العاملين بالمؤسسات الرياضية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد بوضياف المسيلة.
- بشرى أسماعيل أحمد. (٢٠٠٤). ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية. مكتبة الأنجلو المصرية.
- ثامر حسين علي وعبد الكريم عبد الله المساعيد. (٢٠١٤). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- خلفي داود. (٢٠١٧). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتيسير العقاري بالجلفة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة زيان عاشور بالجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- زقاوة أحمد. (٢٠١٧). الفروق في مستوى قلق المستقبل لدى عينة من طلاب التعليم الثانوي والجامعي والتكوين المهني. المجلة العربية لعلم النفس، (٣)، ٥١-٧٥.
- زينب عارف عاودة. (٢٠١٧). العوامل المتنبئة بمصادر الضغوط النفسية وقلق المستقبل لدى النساء المعيلات لأسرهن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك كلية التربية الأردن.
- زينب كساري. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وتأثيراتها على التوافق المهني لدى المرأة العاملة المتروجة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي الجزائر.
- سميرة محمد شند ومحمد إبراهيم الأنوار. (٢٠٠٦). قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى شرائح مهنية مختلفة. مجلة كلية التربية، (٣٥)، ٧٧٢-٨٢٩.
- سهيلة محمود صالح. (٢٠٢٠). الضغوط المهنية المدركة وعلاقتها بالسعادة لدى النساء العاملات في الأردن. مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٤٧ (٢)، ٤٨٦-٤٩٧.
- عفاف بالحاج. (٢٠١٦). مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى معلمات مرحلة التعليم الثانوي. مجلة التربية، (٢)، ٩٩-١١٤.
- علي عسكر. (٢٠٠٣). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. ط.٣. دار الكتاب الحديث.
- علي ماهر خطاب. (٢٠٠٩). الإحصاء الاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مكتبة الأنجلو المصرية.

- عمر بن سليمان بن شلاش. (٢٠١٥). قلق المستقبل وعلاقته بالصلاية النفسية والأفكار اللاعقلانية لدى عينة من طلاب جامعة شقراء. مجلة البحث العلمي في التربية، (١٦)، ٢٦٤-٢٨٣.
- غالب رضوان دياب. (٢٠١٥). قلق المستقبل لدى مرضي الفشل الكلوي وعلاقته ببعض المتغيرات (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
- فتحية رجوح. (٢٠١٩). الضغط المهني لدى القابلات في ضوء بعض متغيرات الخلفية الفردية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بنقاوس - باتنة. مجلة العلوم الإنسانية، ٧ (٢)، ٦٤٦-٦٦٢.
- لبنى ذياب. (٢٠١٧). الضغوط المهنية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى مدرء مدارس التعليم الابتدائي في أطار التكوين بمعهد الخنساء - دراسة ميدانية بولاية سطيف. المجلة العربية للجودة والتميز، ٤ (٢)، ١٠١-١٣٢.
- ليزة جاوتي. (٢٠١٩). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- مجذوب أحمد محمد. (٢٠١٥). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني وقلق المستقبل وبعض المتغيرات الديموغرافية دراسة ميدانية على طلاب جامعة دنقلا (رسالة دكتوراه غير منشورة).
- محمد شحاتة ربيع. (٢٠١٠). علم النفس الصناعي والمهني. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- مريم رجاء. (٢٠٠٨). مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض (دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق). مجلة جامعة دمشق، ٢٤ (٢)، ٤٧٥-٥١٠.
- ناجية دايلي. (٢٠١٣). الضغط النفسي لدى المرأة المتزوجة العاملة في الميدان التعليمي وعلاقته بالقلق دراسة ميدانية بولاية سطيف (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة فرحات عباس كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية الجزائر.
- ناهد السيد أحمد. (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتحسين الصلاية النفسية لخفض الضغوط المهنية لدى معلمات التعليم الثانوي الأزهرى. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٤٢ (٤٢)، ١٤٥-٢٠٧.
- نصرء مسلم الغافري. (٢٠٢٠). تأكيد الذات وعلاقته بقلق المستقبل المهني لدى طلبة الكلية المهنية بعبري سلطنة عمان. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، (٢٠)، ١-٣٢.

- نورا أحمد سعيد. (٢٠١٥). الذكاء الوجداني والمسئولية الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية غزة.
- وهيبة عيشاوي. (٢٠٢٠). مصادر الضغوط المهنية لدى فئة الممرضات وكيفية الحد منها دراسة ميدانية بالمستشفيات العمومية. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٢(٤)، ١٤٣-١٥٦.
- يحيى محمد ندي. (٢٠١٣). جودة إدارة مديري المدارس الثانوية للضغوط المهنية على المعلمين، من وجهة نظرهم (بمحافظة قلقيلية شمال الضفة الغربية نموذجًا). مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١(٢)، ٣٥٥-٣٨٦.
- Akhouri, D., Maria, M. & Ansari, M. (2019). Anxiety Depression and Quality of Life Among Working Married and Unmarried Women: A Comparative Study. *Indian Journal of Psychiatric Social Work*, 10(2), 35-39.
- Kong, H., Chang, H., Young, O., Jun, S., Hyong, O., Jun, H. & Young, S. (2015). Anxiety Symptoms and Occupational Stress Among Young Korean Female Manufacturing Workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 27 (1), 1-9.
- Molin, Ronald. (1990). Future anxiety, clinical issues of children in the latter phases of foster care, *child & adolescent social work journal* ,7 (6),501- 512.
- Nezhad, M., Goodarzi, A., Hasannejad, L. & Roushani, K. (2010). Occupational Stress and Family Difficulties of Working Women. *Current Research Psychology*, 1(2), 75-81.
- Ojha, J., Bhandari, T. & Karki, R. (2020). Job Stress and Its Associated Factors Among Working Woman in Bokhara Metropolitan Nepal. *Journal of The Scientific Society*, 47(2), 105-109. Satyananda, P., Tika, M. & Chitter, M. (2015). A Comparative Study of Anxiety Level of Working and Non-Working Mothers. *Indian Journal of Health & Well-Being*, 6(12), 1199-1202