

بحث بعنوان

استخدام المساندة الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية لمواجهة ضغوط العمل للمرأة العاملة في المناطق الصناعية

Using social support in social work To facing work Pressures

بحث مقدم من الباحثة

أميرة محمد عيادي خليل

تحت إشراف

أ.د/ فاطمة محمود عبدالعليم

أستاذ بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

أ.د/ أحمد حسنى إبراهيم

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية

وعميد كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة الفيوم

ملخص البحث:

وهناك العديد من الظواهر الناتجة عن خروج المرأة للعمل وتحملها لكثير من الأعباء والمشكلات فقد أكدت بعض الدراسات على أن عمل المرأة بالإضافة لكونها زوجة وأم يؤدي إلى صراع الأدوار والذي يعرض المرأة إلى كثير من الاضطرابات النفسية والاجتماعية , خاصة وأن المرأة العاملة تضى ما بين ثماني إلى عشر ساعات يوميا في عملها , وكذلك عملها يمكن أن يكون مؤقت وليس بصورة دائمة. كما تواجه النساء العاملات في بعض الوظائف والمهن , بعض المشكلات التي لا تمكنهن من أن يحققن ذواتهن فيها , بالإضافة إلى أن فترة انتظارهن لهذه الوظيفة التي قد تطول كثيرا مما تدفع الكثيرات من النساء العاملات لقبول هذه الوظائف بصورة محبطة . لذلك تعد الخدمة الاجتماعية من المهن الانسانية التي تتميز عن غيرها من العلوم الاجتماعية وبإصه التدخل المهني في تعاملها مع مختلف المشكلات التي تواجه الوحدات الانسانية ومن ثم فهي تتعامل مع العاملات من خلال طرقها المختلفة وذلك من اجل الوصول الى مستوى افضل يستطيع من خلاله العاملات ان يشبعن احتياجاتهن ويواجهن مشكلاتهن ويكون لديهن القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مقبولة . وتظهر المساندة الاجتماعية في جوانب الحياة اليومية للمرأة العاملة , حيث تحديد الاحتياجات في ظل الظروف الحياتية العادية أو الظروف الضاغطة , والوقوف على إمكانية الحصول على الدعم من الآخرين لسد تلك الاحتياجات . ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تسهم في تمكين المرأة العاملة من خلال بناء قدراتها وتنمية مهاراتها الحياتية لمواجهة ضغوط العمل , ومساعدتها على مواجهة مشكلاتها بنفسها عن طريق تدريبها وتعليمها التعليم المستمر .

الكلمات المفتاحية: المساندة الاجتماعية ، ضغوط العمل ، المرأة العاملة.

Abstract:

Women working in some jobs and professions face some problems that do not enable them to achieve their fulfillment, in addition to the fact that their waiting period for this job may be very long, which prompts many working women to accept these jobs in a frustrating way

Social support appears in aspects of the daily life of working women, as identifying needs under normal life circumstances or stressful circumstances, and determining the possibility of obtaining support from others to meet those needs.

Social service can contribute to empowering working women by building their capabilities and developing their life skills to face the pressures of work, and helping them to face their problems on their own by training and teaching them continuing education.

Keywords: Social support, work stress, working women.

أولاً: مشكلة الدراسة :

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على مجال دون غيره، بل شملت كل الجوانب الاقتصادية، السياسية، الاجتماعية، وحتى الثقافية والفكرية، والمجتمع المصري كغيره من المجتمعات شهد هو الآخر هذه الجملة من التغيرات ولعل أبرزها التغير في البيئة الاجتماعية والذي يتجلى وبشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق الفتاة باعتبارها تمثل نصف المجتمع. فبعدما كانت المرأة ملزمة بالمكوث في بيتها ترعى شؤون أسرتها أصبحت تتواجد في معظم القطاعات الاقتصادية، فنجدها في التعليم والقضاء وإدارة المؤسسات المختلفة الصناعية منها و الخدمية، هذا ما جعل دارستنا الحالية تركز على فئة الفتيات العاملات في المناطق الصناعية، حيث أن خروجها للعمل خلق لديها عدة مسؤوليات واقعة على عاتقها فأصبحت ملزمة بالقيام بأدوارها حيث يعتبر عمل الفتاة في المؤسسات أو دخولها لعالم الصناعة تدعيم لقدرتها العملية في مجال العمل كما يعطي مؤشرا واضحا على تفهم الفتاة العاملة و دورها في بناء المجتمع و قدرتها على المشاركة الحقيقية في التنمية خاصة إذا ما أدركنا أن دورها في هذه المؤسسات في تطور مستمر نظير ما وصلت إليه المرأة بصفة عامة من القدرة على الأداء الجيد. (إسماعيل ، بدران ، ٢٠١٦)

وتعتمد عملية التنمية لأي مجتمع على بناء العنصر البشري حيث يمثل العنصر البشري المحور الأساسي الذي يقوم عليه العمل ويتمثل في كل من الرجل والمرأة ، حيث أصبح حق العمل من الحقوق المكفولة لكل منهما على السواء ، ومع ما يشهده العالم من تغيرات اقتصادية واجتماعية وسياسية ، قد شملت المرأة بالطبع ، فقد لوحظ أن نسبة النساء العاملات سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية في زيادة مستمرة سواء كن متزوجات أو غير متزوجات ، وقد ترتب على كل هذا أن أصبح خروج المرأة للعمل ظاهرة اجتماعية واقتصادية وسياسية واضحة حيث تمثل المرأة جزء هام من القوة العاملة في العالم ، وبشكل خاص في مصر ، وهذا ما عكسته لنا السنوات الأخيرة ، حيث أصبح خروج المرأة إلى سوق العمل وبصفة خاصة الأم العاملة ظاهرة واضحة. (عبد العاطى وبيومى وآخرون ، ٢٠١٦ ، ٢٦٣ ، ٢٦٢)

المرأة جزء هام من القوة العاملة في العالم ، وبشكل خاص في مصر ، وهذا ما عكسته لنا السنوات الأخيرة ، حيث أصبح خروج المرأة إلى سوق العمل وبصفة خاصة الأم العاملة ظاهرة واضحة. (عبد العاطى وبيومى وآخرون ، ٢٠١٦ ، ٢٦٣ ، ٢٦٢)

وتمثل المرأة ما يقرب من نصف المجتمع ، أو بمعنى آخر ما يقرب من نصف موارد المجتمع البشري التي تعتمد عليها جهود التنمية ، كما يمكن أن تلعب دورا مهما في الإسهام بفاعلية في برامج ومشروعات التنمية ، وذلك إذا ما توفرت لها الظروف والبرامج والمشروعات المناسبة لإعدادها وتدريبها لتحمل مسؤولياتها ، فلا يتصور أن يتقدم مجتمع في عصرنا الحالي بخطى منتظمة مخلفا ورائه النصف الآخر من أفرادها في حالة تخلف ، وما زالت المرأة المصرية تحتاج إلى الكثير حتى تساهم بفاعلية وإيجابية في عملية التنمية ، لذا فإن مشاركة المرأة ضرورة تتطلبها خطة التنمية وإحداث التغيير. (عرفان، ٢٠٠٨ ، ١٥٣٤ ، ١٥٣٥)

وهناك العديد من الظواهر الناتجة عن خروج المرأة للعمل وتحملها لكثير من الأعباء والمشكلات فقد أكدت بعض الدراسات على أن عمل المرأة بالإضافة لكونها زوجة وأم يؤدي إلى صراع الأدوار والذي يعرض المرأة إلى كثير من الاضطرابات النفسية والاجتماعية ، خاصة وأن المرأة العاملة تمضى ما بين ثماني إلى عشر ساعات يوميا في عملها ، وكذلك عملها يمكن أن يكون مؤقت وليس بصورة دائمة.(محمد ، ٢٠١٠ ، ٧)

وهناك حقيقة هامة يجب ملاحظتها وهي أن العمل يحقق للمرأة إشباعاً نفسياً واجتماعياً تتعلق بالأهمية والمكانة الاجتماعية ، فضلاً عما يحققه لها من استقلال اقتصادي في مواجهة التهديدات الواقعية أو المتوهمة التي تثير في نفسها بعض المخاوف بالنسبة لمستقبلها أو مستقبل أولادها ، فكان بحثها عن الأمن الاقتصادي الذي يقلل من إحساسها بالتبعية للرجل أحد أهم الدوافع التي دفعت المرأة إلى العمل وهذا يتفق مع دراسة "كريستين سيفليديت (Seefeldt , K , 2017) عن ضرورة عمل المرأة ، وأوضحت الدراسة إلى أي مدى كانت النساء العاملات في توازن بين عملهن وبين أسرهن ، من أجل الحفاظ على مستوى معيشتهم الاقتصادي ، وأكدت الدراسة على أن نسبة كبيرة من النساء لم يستقم عملهن دون إيجاد توازن بين العمل وبين متطلبات أسرهن.(Seefeldt , K , 2017)

وسرعان ما لعبت المرأة دوراً هاماً في حمل مشعل التحديث في بلاد العالم الثالث ، وأشارت بعض الدراسات إلى الارتباط الوثيق بين نزول المرأة إلى ميادين العمل ، وتطور النمو الاقتصادي والاجتماعي لهذه الدول ويشير هذا التطور أولاً إلى زيادة أهمية عمل المرأة في النشاط الاقتصادي. (خالد ، ٢٠١٢ ، ٧)

وتشير إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إلى أن نسبة مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت ٢٣٪ من إجمالي قوة العمل (١٥ - ٦٤ سنة) وهي تمثل ما يقرب من ثلث مساهمة الرجال والتي تبلغ ٧٧٪ عام ٢٠١٩ ، وتصل نسبة الإناث العاملات في قطاع الخدمات الصحية والدينية والقوى العاملة ٧٠,٥٪ ، و ٣٩,٣٪ نسبة الإناث العاملات بقطاع التأمينات والشئون الاجتماعية ، وقطاع المال والاقتصاد ٣١٪ ، وقطاع الكهرباء والطاقة ، وقطاع الثقافة والأعلام بنفس النسبة ٢٩٪ لكل منهما عام ٢٠١٧ - ٢٠١٨ ، وبلغت نسبة العاملات بالقطاع الحكومي ٢٧,٥٪ مقابل ٧٢,٥٪ للذكور عام ٢٠١٧ - ٢٠١٨. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، ٢٠٢١)

كما تواجه النساء العاملات في بعض الوظائف والمهن ، بعض المشكلات التي لا تمكنهن من أن يحققن ذواتهن فيها ، بالإضافة إلى أن فترة انتظارهن لهذه الوظيفة التي قد تطول كثيراً مما تدفع الكثيرات من النساء العاملات لقبول هذه الوظائف بصورة محبطة. (الأشول ، د.د ، ٦٢١ ، ٦٢٢)

ومن ثم أصبح على المرأة العمل على إيجاد أفضل السبل لإحداث التوازن بين مسؤولياتها ، كزوجة ، وأم ، وربة منزل ، وبين دورها كعاملة وأن سوق العمل يطرح فرص العمل بطريقتين أما أن يكون العمل دائم أو مؤقت ، فالمرأة في العمل الدائم تمتاز بكافة الحقوق التي كفلها الدستور لها ، وقوانين العمل في مصر من حيث التأمينات والمعاشات والإجازات ، في حين حرمت المرأة العاملة في عمل مؤقت من كل هذه الامتيازات.

وهذا يتفق مع دراسة (مها خليل ٢٠١٦) التي استهدفت معرفة الضغوط التي تصيب المرأة العاملة بمختلف مستوياتها العملية والاجتماعية ، وأيضاً معرفة العلاقة بين الضغوط والاضطرابات التي تصيب المرأة العاملة ، وقد توصلت هذه الدراسة إلى الصراع ربما يحدث نتيجة الضغوط التي تتعرض لها المرأة حسب طبيعة العمل الذي تقوم به وما يفرضه من التزامات .

وتشير دراسة (هدى السبيعي ٢٠١٧) إلى وجود مشكلات تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة وكانت من أكثر المشكلات التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة و فرضيات هذه الدراسة هي : تؤثر المشكلات الاجتماعية علي المرأة العاملة في بيئة العمل المختلطة ، التمييز من المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة في بيئة العمل المختلطة ، و توصلت الباحثة الي وجود دلالة للمتغيرات الشخصية والاجتماعية للمرأة العاملة علي أدائها في ماهية المشكلات

المتعلقة بيئة العمل المختلطة و ارتفاع نسبة المبحوثات اللاتي يرون أن مشكلات المرأة العاملة تحدث بسبب المديرين الذكور والإناث معاً .

ولما كان الأمان الوظيفي هو ما تبحث عنه المرأة العاملة بوجه عام , فإن المرأة التي تعمل عملاً مؤقتاً قد نتعرض لضغوط متعددة تتمثل في الإحساس بعدم الأمان الوظيفي , والاستقرار الاقتصادي والرضا الوظيفي , مما ينعكس بدوره على وضعها الاجتماعي والاقتصادي والنفسي ومن ثم توافيقها الزوجي .

وهذا يتفق مع دراسة (حسام محمد الغلبان ٢٠١٣) حيث استهدفت هذه الدراسة المقارنة بين مشكلات عدم الرضا الوظيفي بين العمالة المؤقتة والعمالة الدائمة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لهم , وتوصلت هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الاجتماعي للعمالة الدائمة أكثر منها للعمالة المؤقتة .

وتشير (دراسة ٢٠٠٩ لونج Long) إلى أن العمل يلعب دوراً مهماً في حياة الأفراد كما أنه يؤثر بشكل كبير على توافيقهم وصحتهم النفسية , وعلى الرغم من أن العمل من الممكن أن يكون دافعاً لتحقيق الذات لدى العديد من الأفراد , إلا أنه أيضاً من الممكن أن يكون مصدراً للضغوط .

حيث حدد لونج بعض العوامل المهنية التي يؤدي إلى زيادة مستويات الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل لدى المرأة العاملة وهي :

- عدم الأمان المهني
- الصراعات الشخصية مع الزملاء والرؤساء
- التعرض للمخاطر الجسمية
- العمل لساعات طويلة

وكما أوضحت دراسة خولة يحيى ورناد نجيب ٢٠٠٨ , إلى أن مصادر الضغوط كانت حسب الترتيب التالي في الأهمية : الدخل , السمات الشخصية للعامل , العلاقات داخل العمل , النمو المهني , المكانة الاجتماعية , ظروف العمل , عبء العمل .

وكما أظهرت دراسة مارماشيد تينا (Mir Rashid , Tina , 2012) التي أكدت على أنه في السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بالضغوط وما تلعبه في حياة النساء العاملات , ومن ثم يقدم البحث منظوراً عما تعانيه المرأة من ضغوط ودور الدعم الاجتماعي في العمل والحياة الاجتماعية . وتوضح دراسة (شرين أحمد , ٢٠١٤) أن المرأة العاملة تواجه ضغوط شديدة على المستوى الأسري والمهني يجعلها عرضة لإجهاد العمل والخضوع لصراعات كثيرة .

وفي دراسة (عبدالناصر يوسف شومان ٢٠١٠) التي استهدفت اختيار خدمة الفرد الجماعية من خلال استخدام تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العمالة المؤقتة , من خلال تنمية المشاركة الفعالة كبعد أساسي للمسؤولية الاجتماعية .

كما أظهرت دراسة نورا , نورانيا , (Noora – Noraini 2016) أن هناك مجموعة من العوامل والأسباب لها تأثير على المرأة العاملة , مثل (طول ساعات العمل , ضغوط العمل المتزايدة , الصراعات الشخصية مع الزملاء والرؤساء) حيث تساعد على نشوب صراعات أسرية بين الزوجين , وإن كانت هذه الصراعات تخف من حدتها كثيراً إذا كانت هناك تفاهم بين الزوجين حيال ظروف العمل .

ومصادر الضغوط هي الأحداث التي يدركها الشخص كمصدر تهديد للتوافق النفسي والفسولوجي , وقد تكون هذه الأحداث داخلية , كالآلام , أو خارجية كالتغيرات البيئية من حرارة أو تكس أو ضوضاء أو أحداث اجتماعية .

وتشير دراسة " كيننونين أوللا " (Kinnunen , ulla , 2014) إلى وجود عدد من الصراعات والمشكلات التي تتشعب بين الزوجين بسبب العمل , كما أوضحت أن بعض المشكلات تؤثر بشدة على طموحات المرأة , مما ينعكس أثره على مستوى الأداء الوظيفي للمرأة .

لذلك تعد الخدمة الاجتماعية من المهن الانسانية التي تتميز عن غيرها من العلوم الاجتماعية وبإصه التدخل المهني في تعاملها مع مختلف المشكلات التي تواجه الوحدات الانسانية و من ثم فهي تتعامل مع العاملات من خلال طرقها المختلفة وذلك من اجل الوصول الى مستوى افضل يستطيع من خلاله العاملات ان يشبعن احتياجاتهن ويواجهن مشكلاتهن ويكون لديهن القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مقبولة . (حسين، ٢٠٠٥، ٦٣٦)

وتظهر المساندة الاجتماعية في جوانب الحياة اليومية للمرأة العاملة , حيث تحديد الاحتياجات في ظل الظروف الحياتية العادية أو الظروف الضاغطة , والوقوف على إمكانية الحصول على الدعم من الآخرين لسد تلك الاحتياجات.

ويتفق ذلك مع دراسة "جلاسر , دالي " (Glaser , Dale , 2019) والتي تشير إلى أن المرأة العاملة في عمل مؤقت تشعر دائما بالقلق والتوتر , لذا فلا بد من التركيز على المساندة الاجتماعية , والتركيز على زيادة الدعم الاجتماعي وذلك لكافة العاملين المؤقتين وأوصت الدراسة بضرورة الحد من الضغوط المهنية .

وتشير دراسة (هبة أحمد عبداللطيف , ٢٠١٧) والتي استهدفت متطلبات تحقيق المساندة للتخفيف من حدة الضغوط الحياتية للمرأة العاملة من منظور طريقة تنظيم المجتمع , وتوصلت الدراسة إلى تصور مقترح لمجموعة من الوسائل والعناصر التي يمكن أن تساهم في تحقيق متطلبات المساندة الاجتماعية للتخفيف من حدة الضغوط للمرأة العاملة من منظور تنظيم المجتمع .

ويمكن للخدمة الاجتماعية أن تساهم في تمكين المرأة العاملة من خلال بناء قدراتها وتنمية مهاراتها الحياتية لمواجهة ضغوط العمل , ومساعدتها على مواجهة مشكلاتها بنفسها عن طريق تدريبها وتعليمها التعليم المستمر , ومن ثم تستطيع تحسين مستواها المعيشي , ويصبح لديها القدرة على اكتشاف ذاتها وما بداخلها من قدرات ومهارات تصل بها إلى نوعية الحياة التي تريدها .

وتشير دراسة (أحمد محمود حسن ٢٠١١) بعنوان الضغوط الحياتية التي تواجه العمالة المؤقتة وتصور لدور الفرد في التخفيف منها وتوصلت الدراسة إلى ان العمالة المؤقتة تعاني من ضغوط مهنية مرتبطة بطبيعة العمل المؤقت , وتوصلت ايضا إلى أنا تعاني من ضغوط أسرية واقتصادية تتمثل في انعدام المساندة الاجتماعية للعمالة المؤقتة , هذا فضلا عن الضغوط النفسية التي تتناهم مثل الشعور بالقلق والتوتر , مما يؤثر بالطبع على سوء العلاقات الاجتماعية وصعوبة التكيف مع البيئة المحيطة بالعامل المؤقت .

ثانياً : أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في " استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة ضغوط العمل للمرأة العاملة في المناطق الصناعية "

ويمكن تحقيق الهدف الرئيسي من خلال عدة أهداف فرعية كالتالي:

- ١- استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة انعكاسات خروج المرأة للعمل على الأطفال
- ٢- استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة انعكاسات خروج المرأة للعمل على علاقتها الزوجية
- ٣- استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية
- ٤- استخدام المساندة الاجتماعية لمواجهة انهيار تقسيم العمل في المنزل

ثالثاً : مفاهيم الدراسة :

١- مفهوم المساندة الاجتماعية :

تعتبر المساندة الاجتماعية باختلاف انماطها ومصادرها مصدر حيوي ومستمر من مصادر الدعم النفسي والاجتماعي , كما تعتبر مصدر من مصادر الشعور بالأمن عند مواجهة الصعاب والشدائد سواء على المستوى المادي أو المعنوي أو مواجهة أحداث الحياة الضاغطة. (الشناوي وعبدالرحمن , ٢٠١٠ , ص ٣) وترجع جذور مفهوم المساندة الاجتماعية إلى علماء الاجتماع حيث تناولوا هذا المفهوم في أطار اهتماماتهم بالعلاقات الاجتماعية , عندما قدموا مفهوم شبكة العلاقات الاجتماعية والذي يعتبر البداية الحقيقية لظهور مصطلح المساندة الاجتماعية والذي يطلق عليه البعض مسمى الموارد الاجتماعية .

وتعرف المساندة الاجتماعية بأنها درجة شعور الفرد بتوافر المشاركة العاطفية , والمساندة المادية والعملية من جانب الآخرين مثل (الأسرة , الأقارب , والأصدقاء , وزملاء العمل , ورؤساء العمل) , وكذلك وجود من يزودونه بالنصيحة والإرشاد من هؤلاء الأفراد , ويكون معهم علاقات اجتماعية عميقة. (عبدالحميد , ٢٠١٢ , ص ٨١)

ويعرفها خان أن المساندة الاجتماعية لها ثلاث مقومات هامة هي العاطفة والتفاعل وتقديم العون أو المساعدة وبهذا يعرف خان المساندة الاجتماعية التي تتمثل في أوسع معانيها بما نستقبله من مشاعر العاطفة والود والحب وتعبيرات القبول والمبادرة في تقديم المساعدة المباشرة أو العون المادي والنصيحة . (المهداوي , ٢٠١٢ , ص ١٣)

ويعرفها على عبد السلام بأنها درجة شعور الفرد بتوافر المشاركة العاطفية , والمساندة المادية والعملية من جانب الآخرين , مثل الأسرة , والأقارب , والأصدقاء وزملاء العمل وكذلك وجود من يزودونه بالنصيحة والارشاد. (عبدالسلام , ٢٠١٥ , ص ١٣)

في حين تشير المساندة الاجتماعية وفق أحمد شويخ إلى إدراك الفرد لوجود أشخاص مقربين منه يثق بهم ويهتمون به في أوقات الأزمات ويمدونه بأنماط المساندة المتعددة سواء في صور عطف أم في صورة تقدير واحترام , أم في صورة مساعدة مادية أم في صورة علاقات حميمة مع الآخرين أم كلهم. (الشويخ , ٢٠١٧ , ص ١٩)

ويرى كابلان أن المساندة الاجتماعية هي ذلك النظام الذي يتضمن الروابط الاجتماعية طويلة المدى والثانية بمجموعة من الناس يمكن الاعتماد عليهم والثوق بهم ليمنحوا الفرد السند ويقدموا له العون وقت الشدة. (على , ٢٠٠٧ . ص ١٩)

ويرى هوس أن المساندة الاجتماعية تشير إلى العلاقات المتداخلة بين الافراد وتقوم على الأسس التالية : الاحترام والتقدير , المشاعر الوجدانية , المساعدات المالية وتقديم المعلومات. (عبدالسلام , ٢٠١٥ , ص ١٣)

ويرى معتز عبدالله المساندة الاجتماعية بأنها الاعتقاد بوجود بعض الأشخاص الذين يمكن الاعتماد عليهم والوثوق بهم ليمنحوا الفرد السند ويقدموا له العون وقت الشدة. (عبدالله ، ٢٠١٠ ، ص ٢٥)

٢- مفهوم ضغوط العمل :

أولاً : مفهوم الضغوط :

قد استخدم ذات المصطلح ضمن علم الفيزياء والطب ، وهى بهذا المفهوم الفيزيائي تعنى المضاعفات التي تؤثر في حركة ضغط الدم في الجسد ، أما في علم النفس فإن الضغوط تعنى المطالب التي تجعل الفرد يتكيف ويتعاون لكي يتلائم مع من حوله ، وتتمثل الضغوط النفسية في القلق والاحباط والصراع والنزاع وعدم الارتياح والشعور بالألم . (علميات خ ، ٢٠٠٥ ، صفحة ٤٩)

ويرجع أصل مصطلح الضغط stress إلى مصطلح الفرنسي Estrece الذي يقصد به يسحب بشدة (, stora 1993, P,3)

ثانياً : ضغوط العمل :

عرفت ضغوط العمل على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية والجسمية أو في أدائهم لأعمالهم . (عبدالباقي ، ٢٠٠١ ، صفحة ٢٨٣)

أما كوبر يعتبر أن الضغوط المنية عبارة عن مجموعة العوامل البيئية التي تؤثر سلباً على أداء الفرد في العمل ومنها غموض الدور ، صراع الدور ، ظروف العمل البيئية ، عبء العمل ، العلاقات الشخصية في العمل ، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي للفرد. (السيسي ، ٢٠٠٢ ، صفحة ٣٥٦)

رابعاً : مجالات الدراسة :

أ - المجال المكاني :

مصنع " قصر الواحات لصناعة وتعبئة التمور "

- مبررات اختيار المجال المكاني :

١- ظهور مشكلات تسبب أضرار كبيرة للعاملات مما لفت انتباه الباحثة لهذه الدراسة خاصة في مصانع (الواحات البحرية)

٢- موافقة الجهة المسؤولة داخل المصنع .

٣- سهولة الحصول على البيانات المطلوبة .

٤- توافر الموارد والإمكانات اللازمة لتنفيذ برنامج التدخل المهني .

٥- موافقة المسؤولين على تنفيذ برنامج التدخل المهني وتطبيق الدراسة .

ب-المجال البشري :-

عينة عمدية من العاملات بالمصنع مكونه من (١٠) عامله طبقاً لمجموعة من الشروط وهى :

-العاملات الذين حصلوا على أعلى الدرجات على مقياس مستوى الحماية الاجتماعية .

-تعمل لزيادة دخل أسرته لتحسين مستوى معيشتهم.

وذلك من إجمالي عدد العمالات في المصنع وهم (٣٠) عامله.

خامساً : نوع الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية.

سادساً : منهج الدراسة :

المسح الاجتماعي بأسلوب العينة العشوائية البسيطة

سابعاً : أدوات الدراسة :

استمارة استبيان المرأة العاملة بالمناطق الصناعية .

ثامناً : نتائج الدراسة :

أولاً: خصائص عينة الدراسة :

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للسن

السن	ك	%
أقل من ٢٥ سنة	١	١٠
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة	١	١٠
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة	٦	٦٠
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة	١	١٠
من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة	١	١٠
من ٤٥ فأكثر	٠	٠
الإجمالي	١٠	١٠٠

تبين من الجدول السابق توزيع عينة الدراسة طبقاً للفئات العمرية حيث كانت أعلى نسبة لمن تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة) والتي بلغت (٦٠٪)، أما من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (أقل من ٢٥ سنة) بلغت نسبتهم (١٠٪)، وحصل على نفس النسبة من تقع أعمارهم الفئة العمرية (من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة) كذلك من تقع أعمارهم في الفئة العمرية (من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة) بالإضافة من تقع أعمارهم في الفئة العمرية من (من ٤٠ إلى أقل من ٤٥ سنة) .

جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة

محل الإقامة	ك	%
ريف	٤	٤٠
حضر	٦	٦٠
الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمحل الإقامة، حيث تبين أن أعلى نسبة للمقيمين بالحضر والتي بلغت (٦٠٪)، أما المقيمين بالريف بلغت نسبتهم (٤٠٪).

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية

م	الحالة التعليمية	ك	%
١	لا تقرأ ولا تكتب	٦	٦٠
٢	تقرأ وتكتب	١	١٠
٣	مؤهل متوسط	٣	٣٠
٤	مؤهل فوق المتوسط	٠	٠
٥	مؤهل عالي	٠	٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة التعليمية، تبين أن أعلى نسبة كانت لمن لا يجيد القراءة والكتابة والتي بلغت نسبتهم (٦٠٪)، أما الحاصلين على مؤهل متوسط بلغت نسبتهم (٣٠٪)، في حين من لديهم مهارات القراءة والكتابة بلغت نسبتهم (١٠٪)

جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	ك	%
١	أنسة	١	١٠
٢	متزوجة	٨	٨٠
٣	منفصلة	١	١٠
٤	أرملة	٠	٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الاجتماعية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت للمتزوجات والتي بلغت (٨٠٪)، أما فئة الأنسة بلغت نسبتهم (١٠٪)، وحصلت على نفس النسبة فئة المنفصلة .

جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الصحية

م	الحالة الصحية	ك	%
١	جيدة	٣	٣٠
٢	متوسطة	٧	٧٠
٣	ضعيفة	٠	٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة الصحية، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن حالتهم الصحية متوسطة والتي بلغت (٧٠٪)، بينما من حالتهم الصحية جيدة بلغت نسبتهم (٣٠٪) .

جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمدة الزواج للمتزوجات ن = ٩

م	مدة الزواج للمتزوجات	ك	%
١	أقل من سنة	٠	٠
٢	من سنة إلى أقل من ٥ سنوات	٠	٠
٣	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	٠	٠

٣٣.٣	٣	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	٤
٦٦.٧	٦	١٥ سنة فأكثر	٥
١٠٠	٩	الاجمالي	

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لمدة الزواج للمتزوجات أو سبق لهن الزواج، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن تقع مدة الزواج في الفئة (١٥ سنة فأكثر) والتي بلغت (٦٦.٧%)، أما من تقع مدة الزواج في الفئة (٣٣.٣%) .

جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد الأبناء ن = ٩

م	عدد الأبناء	ك	%
١	أقل من ٣ أبناء	٣	٣٣.٣
٢	من ٣ أبناء إلى ٥ أبناء	٤	٤٤.٤
٣	٥ أبناء فأكثر	٢	٢٢.٢
	الاجمالي	٩	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد الأبناء، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (من ٣ أبناء إلى ٥ أبناء) والتي بلغت (٤٤.٤%)، بينما من لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (أقل من ٣ أبناء) بلغت نسبتهم (٣٣.٣%)، في حين من لديهم عدد أبناء تقع في الفئة (٥ أبناء فأكثر) والتي بلغت (٢٢.٢%) .

جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لإقامة احد الأقارب مع الاسرة

م	هل يعيش أحد من الأقارب مع الأسرة بصفة دائمة	ك	%
١	نعم	٢	٢٠
٢	لا	٨	٨٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لأحد الأقارب مع الأسرة، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت لمن أجابوا لا والتي بلغت (٨٠%)، بينما من أجابوا نعم بلغت نسبتهم (٢٠%) .

جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لصلة القرابة

م	ما صلة القرابة	ك	%
١	والد الزوج		
٢	والد الزوجة		
٣	والدة الزوج	٢	١٠٠
٤	والدة الزوجة		
٥	أخوه		
	أقارب		
	الاجمالي	٢	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لصلة القرابة .

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لنوع المسكن

م	نوع المسكن	ك	%
١	إيجار قديم	٢	٢٠
٢	إيجار حديث	٦	٦٠
٣	تمليك	٢	٢٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لنوع المسكن، حيث تبين أن أعلى نسبة للمقيمين لمسكن إيجار حديث والتي بلغت نسبتهم (٦٠%)، بينما المقيمين بمسكن إيجار قديم بلغت نسبتهم (٢٠%)، في حين المقيمين بمسكن تمليك بلغت نسبتهم (٢٠%).

جدول رقم (١١) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد غرف المسكن

م	كم يبلغ عدد غرف المسكن	ك	%
١	٣ غرف	٣	٣٠
٢	لم يوضح عدد الغرف	٧	٧٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد غرف المسكن .

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لإقرارهم لرضاهم عن المسكن

م	هل المسكن مناسب مع عدد الأفراد	ك	%
١	مناسب	٦	٦٠
٢	إلى حد ما	٤	٤٠
٣	غير مناسب	٠	٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً

جدول رقم (١٣) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري

م	الدخل الشهري	ك	%
١	أقل من ١٠٠٠ جنيهاً	٢	٢٠
٢	من ١٠٠٠ جنية إلى أقل من ١٥٠٠ جنيهاً	٤	٤٠
٣	من ١٥٠٠ جنيهاً إلى ٢٠٠٠ جنيهاً	١	١٠
٤	٢٠٠٠ جنيهاً فأكثر	٣	٣٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للدخل الشهري .

جدول رقم (١٤) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد ساعات العمل

م	عدد ساعات العمل	ك	%
١	أقل من ٨ ساعات	٣	٣٠
٢	من ٨ ساعات إلى ١٠ ساعات	٧	٧٠
٣	من ١٠ ساعات إلى ١٢ ساعات	٠	٠
٤	١٢ فأكثر	٠	٠
	الإجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً .

جدول رقم (١٥) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لتوقيت العمل

م	توقيت العمل	ك	%
١	نهاري	١٠	١٠٠
٢	ليلي	٠	٠
٣	ورديات	٠	٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لتوقيت العمل .

جدول رقم (١٦) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	ك	%
١	أقل من ٣ سنوات	٥	٥٠
٢	من ٣ سنوات إلى ٦ سنوات	٥	٥٠
٣	من ٦ سنوات إلى ١٢ سنة	٠	٠
٤	من ١٢ سنة إلى ١٥ سنة	٠	٠
٥	من ١٥ سنة فأكثر	٠	٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لعدد سنوات الخبرة .

جدول رقم (١٧) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لبعد المسكن عن مكان العمل

م	بعد المسكن عن مكان العمل	ك	%
١	قريب	٠	٠
٢	متوسط القرب	٥	٥٠
٣	بعيد	٥	٥٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لبعد المسكن عن مكان العمل .

جدول رقم (١٨) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة المهنية للزوج

م	الحالة المهنية للزوج	ك	%
١	يعمل	٨	٨٠
٢	لا يعمل	٢	٢٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً للحالة المهنية للزوج .

جدول رقم (١٩) يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحالة العمل

م	في حالة العمل هل	ك	%
١	عمل دائم	٢	٢٠
٢	عمل موسمي	٢	٢٠
٣	عمل متقطع	٦	٦٠
	الاجمالي	١٠	١٠٠

باستقراء الجدول السابق والذي يوضح توزيع عينة الدراسة طبقاً لحالة العمل .

جدول رقم (٢٠) يوضح نتائج ضغوط العمل للمرأة العاملة

الترتيب	القوة النسبية	بمجموع الأوزان	لا		إلى حد ما		دائماً		العبارة	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
١٠	٥٠.٠	٥.٠	٠	٠	٥٠	٥	٥٠	٥	زيادة حدة الخلافات مع رؤسائي في العمل .	١
١٨	٣٦.٧	٣.٧	٩٠	٩	١٠	١	٠	٠	التمييز بين العاملين بعضهم البعض .	٢
م١٠	٥٠.٠	٥.٠	١٠	١	٣٠	٣	٦٠	٦	عدم توافر التدريب الكافي علي المعدات .	٣
م١٨	٣٦.٧	٣.٧	٠	٠	١٠	١	٩٠	٩	عدم توافر الإضاءة الكافية بالمصنع أثناء العمل .	٤
١٦	٤٦.٧	٤.٧	١٠	١	٢٠	٢	٧٠	٧	تتسم علاقتي مع بعض رؤسائي بالتوتر .	٥
٨	٥٦.٧	٥.٧	٢٠	٢	٣٠	٣	٥٠	٥	سوء علاقتي مع زملائي لأسباب غير واضحة.	٦
م١٠	٥٠.٠	٥.٠	٢٠	٢	١٠	١	٧٠	٧	أؤدي مهام متعددة في وقت واحد يعرضني للفشل .	٧
٤	٦٠.٠	٦.٠	٠	٠	٨٠	٨	٢٠	٢	أتجاهل توجيهات رؤسائي في العمل .	٨
م٤	٦٠.٠	٦.٠	٦٠	٦	٠	٠	٤٠	٤	أحرص علي كسب ثقة رؤسائي في العمل .	٩
م٤	٦٠.٠	٦.٠	١٠	١	٦٠	٦	٣٠	٣	أرفض العمل لساعات إضافية لضعف إنجازي .	١٠
١	٦٦.٧	٦.٧	٠	٠	١٠٠	١٠	٠	٠	أحضر إلي عملي متأخراً .	١١
م١٠	٥٠.٠	٥.٠	٠	٠	٥٠	٥	٥٠	٥	لا أجد لدي الرغبة في أن أجدد في عملي .	١٢
م٨	٥٦.٧	٥.٧	٥٠	٥	٣٠	٣	٢٠	٢	يساعد نظام العمل علي الترتي .	١٣
١٧	٤٣.٣	٤.٣	٧٠	٧	٣٠	٣	٠	٠	أساعد زملائي في عملهم إن طلبو مني ذلك .	١٤
م١٨	٣٦.٧	٣.٧	٠	٠	١٠	١	٩٠	٩	يوجد تمييز بين العاملات في الحوافز والمكافآت .	١٥
م١٠	٥٠.٠	٥.٠	٢٠	٢	١٠	١	٧٠	٧	يكلفني رؤسائي في العمل بأعباء كثيرة .	١٦
م١	٦٦.٧	٦.٧	٣٠	٣	٤٠	٤	٣٠	٣	يتوقع مني رئيسي جهد أكبر من مهاراتي .	١٧
٣	٦٣.٣	٦.٣	٤٠	٤	١٠	١	٥٠	٥	تسود علاقات غير طيبة بيني وبين زملائي بالعمل .	١٨
م١٠	٥٠.٠	٥.٠	٥٠	٥	٥٠	٥	٠	٠	يساعدني عملي علي إثبات الذات .	١٩
م٤	٦٠.٠	٦.٠	٢٠	٢	٤٠	٤	٤٠	٤	أشعر بالقلق نحو مستقبلي المهني .	٢٠
				٥٠		٦٧		٨٣	المجموع	
				٢.٥		٣.٤		٤.٢	المتوسط	
				٢٥		٣٣.٥		٤١.٥	النسبة	
				١٥.٧٥					المتوسط المرجح	
				٥٢.٥					القوة النسبية للبعد	

تشير بيانات الجدول السابق رقم (٢٠) إلى النتائج المرتبطة الحماية الاجتماعية في مواجهة ضغوط العمل، حيث يتضح أن هذه الاستجابات القبلية تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق المتوسط المرجح (١٥.٨) والقوة النسبية للبعد (٥٢.٥٪)، وبذلك ممكن التأكيد على ان هذا الاستجابات القبلية تركز حول خيار الموافقة على البعد، ومما يدل على ذلك أن نسبه من إجابته نعم بلغت (٤١.٥٪) في حين من أجابوا أحياناً بلغت نسبه (٣٣.٥٪) الى نسبة (٢٥٪) أجابوا لا.

المراجع:

- ١- اسماعيل ، محمد ؛ بدران ، أحمد (٢٠١٦) . مشكلات إنسانية فى المجتمعات الصناعية , القاهرة, دار الفكر العربى , ص ١٥٢.
- ٢- زيدان ، عرفات (٢٠٠٠). التنمية الاجتماعية دراسات فى قضايا التنمية ومشكلات المجتمع , الاسكندرية, المكتب الجامعى الحديث , ص ٢٤٩.
- ٣- كمال ، أحمد ؛ الفوال ، صلاح (٢٠٠٤). الاتجاهات المعاصرة للعمالءة فى مصر, كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان .,
- ٤- الساعاتي ، سامية حسن (٢٠١٤) . المرأة والمجتمع المعاصر , الدار المصرية السعودية, جامعة حلوان .,
- ٥- عبدالغنى ، خالد محمد (٢٠١٢). احتياجات وضغوط أسرة ذوى الاحتياجات الخاصة, القاهرة, مؤسسة طبية للنشر والتوزيع.,
- ٦- محمد ، أحمد طه (٢٠١١) . المرأة المصرية بين الماضى والحاضر, القاهرة , دار التأليف , , ص ١٢٦.
- ٧- آدم ، محمد سلامة (٢٠١٥) . المرأة بين المنزل والعمل, القاهرة , دار المعارف.,
- ٨- أبو العينين ، سهير (٢٠١٥) . أوضاع المرأة العاملة فى القطاعين الرسمى والغير الرسمى فى مصر" المجلة الاجتماعية القومية" , المركز القومى للبحوث الاجتماعية و الجنائية , العدد الاول.
- ٩- عبدالله ، نمره نكى شلبى (٢٠٢١). التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة العاملة ,مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية , العدد ٥٣, المجلد ١.,
- ١٠- الامم المتحدة (٢٠١٢). أرضيات الحماية الاجتماعية من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة جديدة, مؤتمر العمل الدولى الدورة ١٠١, جنيف , مكتب العمل الدولى , ص ٣٢.
- ١١- هيئة التحرير (٢٠١٥) . الحماية الاجتماعية حق كل مواطن , القاهرة , الدراسات الاعلامية فى مصر , ص ٢٥٧.
- ١٢- حسنين ، يسرى (٢٠٠٥) . تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة فى صناعة الدواء , رسالة ماجستير , غير منشورة , كلية الخدمة الاجتماعية , جامعة حلوان.,
- ١٣- أبو النصر ، مدحت (٢٠٠٥) . الإعاقة النفسية " المفهوم والانواع وبرامج الرعاية " , القاهرة , دار النهضة العربية.,
- ١٤- شلبى ، نعيم (٢٠٠٥) . الضغوط الاسرية من منظور الخدمة الاجتماعية , مركز النشر والتوزيع , ص ٣٠٧.
- ١٥- أمين ، فتحى عبد الواحد (٢٠١٥) . مهارات إدارة الضغوط , القاهرة , مركز تطوير الأداء , ص ٤٢٧.

- ١٦- الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠١٢) . عمل المرأة فى المنطقة الغربية ، مطبوعات الامم المتحدة ، نيويورك .
- ١٧- الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠١٣) . مشاركة المرأة العربية فى العمل السياسى ، مطبوعات الأمم المتحدة ، نيو يورك .
- ١٨- الأمم المتحدة ، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠١٧) . التمثيل السياسى للمرأة فى المنطقة العربية، مطبوعات الأمم المتحدة ، نيويورك .
- ١٩- ملك ، زعلوك (٢٠١١) . المرأة العاملة والتمكين فى ريف الدلتا، دراسة حالة قرية خطاب ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية ، القاهرة .
- ٢٠- كسبة ، إسلام محمد (٢٠١٦) . دور الأندية النسائية فى توعية المرأة بحقوقها الاجتماعية من منظور خدمة الجماعة ، رسالة ماجستير ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ٢١- عبدالله ، مراد شاهر (٢٠١٨) . حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعى "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية .
- ٢٢- خليفة ، هويدا محمد عبد المنعم (٢٠١٠) . تقويم خدمات الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة فى صناعة الدواء ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان .
- ٢٣- فيروز ، زاغدة (٢٠١٢) . التحرش الجنسى ضد المرأة العاملة ، رسالة ماجستير ، غير منشورة .
- ٢٤- خليل ، منى عطية خزام (٢٠١٦) . سياسات الحماية الاجتماعية للفئات المستضعفة فى ضوء العولمة ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ، ص ١٨٠)
- ٢٥- هاشم ، صلاح: مرجع سبق ذكره، ص ١٩ .
- ٢٦- خليل ، منى عطية خزام (٢٠١٠) . شبكة الأمان الاجتماعى وتحسين نوعية حياة الفقراء ، الاسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث ، ، ص ٤٣ .
- ٢٧- نملة ، على إبراهيم ؛ وآخرون (٢٠١٧) . مواجهه الفقر المشكلة وجوانب المعالجة ، الرياض، المجلة العربية ، ص ٢٩ .
- ٢٨- أبو قورة ، خضر عبد العظيم (٢٠١١) . نحو اصلاح نظم الحماية الاجتماعية فى مصر ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، بحوث ومقالات ، مجلد ١٩ ، .
- ٢٩- طلاب قسم الاجتماع (٢٠١٣) . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعى .
- ٣٠- عبده ، عبدالنبي يوسف (٢٠٠٣) . خروج المرأة للعمل وآثار السلبية على أدوارها فى الأسرة مع دور مقترح لخدمة الفرد فى مساعدتها، المؤتمر العلمى السادس ، الحلقة الثانية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة فرع القاهرة .
- ٣١- عبدالفتاح ، كاميليا إبراهيم (٢٠٠٢) . سيكولوجية المرأة العاملة ، مكتبة القاهرة الحديثة .

٣٢- المجلس القومي للمرأة (٢٠٠٨) . نحو مزيد من الإجراءات للنهضة لعمل المرأة وتحقيق المساواة في العمل ,منشورات منظمة العمل الدولية.

- 33- Nathaniel umukoro (2013) .**poverty and social protection in Nigerial**, London,New Deihi, sAGEPblication, ,p310.
- 34- Adubra.A.L(2012) . Nontradition al occupation,Empowerment and women: Acase of Togolese women, Phd, the Pennsylvania state university.