

**JOB STRESS OF AGRICULTURAL EXTENSION AGENTS  
AND ITS RELATIONSHIP WITH SOME VARIABLES**

(Received: 24.1.2001)

By  
**Z.H. H. Magd**

*Agricultural Extension and Rural Sociology Department, Faculty of  
Agriculture, Cairo University*

**ABSTRACT**

This study aimed to determine job stress levels facing extension agents and the relationship between both the job stress levels of extension agents and some of their social and professional characteristics.

A random sample of 147 extension agents was chosen in Gharbiya and El-Menia Governorates. Data were collected by personal interview using a questionnaire including job stress scale, frequencies and percentages, and chi-square test was used to analyze the data statistically. The results revealed that:

- The job stress level was high or moderate for 72.79% of the extension agents.
- A significant relationship ( $p > .01$ ) was found between the job stress level and the attitude of extension agents towards working in agricultural extension.
- A significant relationship ( $p > .05$ ) was found between the job stress level and each of the age and the distance between residence place and working place, while no significant relationship was found with the rest of the studied independent variables.

**Key words :** *extension agents , jop stress*

## ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين وعلاقتها ببعض المتغيرات

زينب حسن حسن مجد

قسم الإرشاد الزراعى والاجتماع الريفى - كلية الزراعة - جامعة القاهرة

### ملخص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستويات ضغوط العمل التى يتعرض لها المرشدون الزراعيون فى عملهم وعلاقتها ببعض خصائصهم الشخصية والمهنية.

أجريت الدراسة فى محافظتى الغربية والمنيا، وبلغ حجم العينة ١٤٧ مرشداً زراعياً تم اختيارهم عشوائياً، وجمعت البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية وعولجت البيانات كمياً واستخدم لتحليلها اختبار مربع كاي، بالإضافة إلى العرض الجدولى بالتكرار والنسب المئوية. تلخصت أهم نتائج الدراسة فيما يلى:

- يتعرض حوالى ٧٢,٧٩% من المرشدين المبحوثين لمستوى متوسط أو مرتفع من ضغوط العمل.

- وجود علاقة معنوية على مستوى ٠,٠١ بين مستوى ضغوط العمل لدى المرشدين الزراعيين وبين درجة اتجاههم نحو العمل بالإرشاد الزراعى، بينما كانت العلاقة معنوية على مستوى ٠,٠٥ بالنسبة لمتغيرى العمر، وبعد محل الإقامة عن مكان العمل، بينما أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة معنوية بالنسبة لباقي متغيرات الدراسة.

### ١. مقدمة البحث ومشكلته

يتعرض الإنسان لضغوط متعددة خلال ممارسته لأنشطة حياته، وتختلف استجابة الأفراد لتلك الضغوط، فالبعض يستجيب لها بشكل إيجابى حيث تدفعه تلك الضغوط للمزيد من الإصرار وبذل الجهد للوصول إلى أهدافه المنشودة، والبعض الآخر يستجيب لها سلباً فيصاب باليأس الذى قد يسلمه للأمراض.

إن تعدد المثيرات البيئية - سواء المادية منها أو السيكولوجية - جعل الأفراد يتأثرون بهذه المثيرات ولا يقف هذا التأثير عند حد المنزل أو الحياة العامة، بل ينتقل إلى بيئة العمل، مما يجعل الإنسان قلقاً وسهل الاستثارة والانفعال، الأمر الذى يعكس على أدائه الوظيفى وعلى علاقاته بزملائه ورؤسائه

(العديلى ١٩٩٥).

ومع اعتياد الإنسان للضغوط وتفاعله معها وشيوع مصطلح الضغوط لدى الباحثين، فإن أهم مشكلة تواجه هؤلاء الباحثين هو محاولة الاتفاق على تعريف لمعنى الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة.

وقد عرف مصطلح الضغوط (Stress) بأنه مجموعة ردود الأفعال التى يظهرها الشخص كنتيجة لتعرضه لمواقف متعددة فى البيئة التى تحيط به (Gray and Starke 1988). كما يعرف الضغط بأنه توقع الفرد حول عدم قدرته على الاستجابة المناسبة للأمور المختلفة التى تواجهه (Gherman 1981).

وضغط العمل يعنى الاستجابة غير المحددة التى يبديها الفرد نحو أى مثير. لذا يجب الاهتمام بالنتيجة الناجمة عن حالة الضغط والتى قد تكون عبارة عن استجابة الفرد نحو المثير الذى يتعرض له (Selye 1964).

أيضاً تعرف ضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل فى الفرد نفسه أو البيئة التى يعمل فيها بما فى ذلك المنظمة (هيجان ١٩٩٨).

إن الضغوط تجارب داخلية ينشأ عنها عدم توازن نفسى أو فسيولوجى، وتكون نتيجة لعوامل فى البيئة الخارجية، أو المنظمة، أو الشخص وبالتالي يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاثة عناصر رئيسية فى المنظمة هى:

- عنصر المثير ويشتمل على المواقف والمؤثرات الأولية الناتجة من ردود الأفعال وقد تأتى هذه العناصر من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

- عنصر الاستجابة يتكون من ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية للضغوط مثل الاحباطات والقلق.

- عنصر التفاعل هو العنصر الذى يحدث التفاعل الكامل ما بين عوامل المثيرات والاستجابات ويأتى هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية فى العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات (سيزلاقى وملاك ١٩٨٨).

وقد حددت مصادر الضغوط فى المنظمات فى أربعة مصادر رئيسية هى

- متطلبات المهام فالعمل بطبيعته هو مجموعة من المهام يؤديها الفرد وكل مهمة تتكون من عدة أنشطة و متطلبات يؤديها الفرد وتسبب له ضغوطاً أيضاً كسان موقعه فى الهيكل الوظيفى.

- متطلبات الدور وهى السبب الثانى للضغوط، حيث أن متطلبات الدور لها علاقة بسلوك الآخرين المتوقع عند تحقق الأدوار التنظيمية، حيث يتعرض الفرد لصراع الدور عندما يجد الفرد فى بيئة عمله توقعات سلوكية محددة تجعل من الصعب عليه تحقيق التوقعات السلوكية الأخرى مما ينشأ عنه ضغوط، كما يتعرض الفرد أيضاً لغموض الدور الناتج عن نقص أو عدم كفاية المعلومات المطلوبة لسلوك الدور المتوقع.

- المتطلبات المادية (الطبيعية)، وهي العوامل المادية التي تحيط بالعاملين فى المنظمات مثل التكيف، الإضاءة، الأثاث، التهوية، موقع المكان وكلها قد تسبب الضغوط للفرد العامل.

- المتطلبات الشخصية الداخلية فكل إنسان له شخصيته المختلفة عن الآخرين لذا فإن لتفاعل الأفراد الشخصى فى منظمات العمل دور كبير فى إثارة الضغوط النفسية وتؤدى هذه الضغوط لتأثيرات عديدة تشمل الفرد والمنظمة وتؤدى إلى نتائج متباينة هى فى مجملها نتائج سلبية فى الغالب وقد تتعدى هذه النتائج الفرد والمنظمة لتشمل أفرادا آخرين خارج التنظيم (العديلى ١٩٩٥).

يتعرض العاملون فى التنظيم الإرشادى الزراعى للعديد من الضغوط سواء الداخلية أو الخارجية أيا كان موقعهم الوظيفى سواء فى قمة التنظيم الإرشادى أو العاملون على قاعدة هذا التنظيم ألا وهم المرشدون الزراعيون. ويتعرض المرشد الزراعى أثناء أدائه للعمل للعديد من الضغوط التى تولد لتأثيرات عليه وعلى العمل ذاته وقد تكون هذه الضغوط ذات آثار سلبية حيث ينعكس تأثيرها على جمهور المتعاملين مع جهاز الإرشاد الزراعى ألا وهم الزراع مما قد يؤدى إلى فشل المرشد فى القيام بواجباته على أكمل وجه.

ونظراً لقلّة الدراسات التى اهتمت بضغوط العمل بالنسبة للمرشد الزراعى، لذا كانت الحاجة ملحة لإجراء هذه الدراسة للتعرف على طبيعة ومصادر ضغوط العمل التى يتعرض لها المرشد وأثر ذلك عليه وعلى المنظمة.

## ٢. أهداف البحث

- ١- التعرف على الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدين الزراعيين المبحوثين.
- ٢- التعرف على مستوى ضغوط العمل التى يتعرض لها المرشدون الزراعيون فى عملهم بالإرشاد الزراعى.
- ٣- تحديد الفرق بين مستويات استجابات المرشدين الزراعيين المبحوثين لضغوط العمل
- ٤- تحديد العلاقة بين مستوى ضغوط العمل التى يتعرض لها المرشدون الزراعيون وبين بعض خصائصهم الشخصية والمهنية.

## ١.٢. الفروض البحثية

لتحقيق الهدفين الثالث والرابع من أهداف البحث فقد تم صياغة الفرضين البحثيين التاليين:

"يوجد فرق في مستويات الاستجابة للمرشدين الزراعيين المبحوثين لضغوط العمل"  
"توجد علاقة بين مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدين الزراعيين  
كمتغير تابع وبين المتغيرات المستقلة التالية:-  
العمر - النشأة - نوع المؤهل الدراسي - مدة العمل منذ التخرج - مدة العمل  
بالإرشاد الزراعي - بعد محل الإقامة عن مكان العمل - درجة الاتجاه نحو العمل  
بالإرشاد الزراعي".

## ٢.٢. الطريقة البحثية

اجريت هذه الدراسة على عينة من المرشدين الزراعيين بلغ عددها ١٤٧  
مرشدا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من محافظتي الغربية والمنيا بنسبة ٥٠% من  
اجمالي عدد المرشدين الزراعيين بهاتين المحافظتين.  
وقد استخدم الاستبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات المتعلقة  
بموضوع الدراسة، وتم تصميم استبيان لتحقيق أهداف البحث، وذلك بعد  
إجراء اختبار مبدئي عليها، وتم جمع البيانات خلال شهري يونيو ويوليو ٢٠٠٠.  
واشتملت استمارة الاستبيان على بيانات شخصية ومهنية ومقياس لإتجاه المرشد  
الزراعي نحو العمل الإرشادي بالإضافة الى مقياس لضغوط العمل للمرشد  
الزراعي (النمر ١٩٩٤). ويتكون المقياس من ستة بنود هي كمية العمل، ونوع  
العمل، وصراع الدور، وغموض الدور، والترقي في العمل، ويتكون كل منها من  
أربعة عبارات، وأخيراً بند الظروف المادية للعمل ويتكون من خمس عبارات  
انظر ملحق رقم (١) ويستجيب المبحوث على العبارات على مدرج مكون من  
أربعة نقاط هي دائماً، أحياناً، ونادراً، ولا، حيث يحصل المبحوث على أربعة  
درجات في حالة الإجابة بلا بما يعنى عدم تعرضه لأى ضغوط، وثلاث درجات  
في حالة الإجابة بنادراً، ودرجتان في حالة الإجابة بأحياناً، ودرجة واحدة في حالة  
الإجابة دائماً بما يعنى تعرضه لضغوط شديدة، وتم تقسيم مستوى الضغوط التي  
يتعرض لها المرشدون إلى ثلاث مستويات وفقاً للتوزيع العدي لمستوى ضغوط  
العمل وهي:

- ١- مستوى ضغوط مرتفع اقل من ٦٠ درجة
- ٢- مستوى ضغوط متوسط من ٦١-٧٩ درجة
- ٣- مستوى ضغوط منخفض من ٨٠ درجة فأكثر.

## ٣. النتائج ومناقشتها

١.٣. الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدين الزراعيين المبحوثين.  
- اتضح من جدول رقم (١) أن أكثر من نصف عدد المرشدين الزراعيين

المبحوثين من ذوى الفئة العمرية المتوسطة، وتتراوح أعمارهم ما بين ٣٨-٤٦ سنة، حيث بلغت نسبتهم ٦٢,٥٩% من اجمالى العينة البالغ عددها ١٤٧ مرشداً.

- ما يقرب من ثلاثة أرباع المرشدين الزراعيين المبحوثين ذوى نشأة ريفية حيث بلغت نسبتهم ٧٤,٨٣% من اجمالى عدد المرشدين المبحوثين.
- كما أن ٦٨,٠٣% منهم حاصلون على مؤهل جامعى.
- تبين أن أكثر من نصف عدد المرشدين الزراعيين المبحوثين (٦١,٢٢% منهم) قد امضوا فترة من العمل منذ التخرج تتراوح بين ١٥-٢٥ سنة.
- نسبة ٥٣,٠٦% من المرشدين الزراعيين المبحوثين تصل مدة عملهم بالإرشاد الزراعى ١٢ سنة فأقل.
- أكثر من نصف عدد المرشدين الزراعيين المبحوثين ٦١,٩% يبعد محل إقامتهم عن مكان العمل بمسافة ٨ كم فأقل.

جدول رقم (١): الخصائص الشخصية والمهنية للمرشدون الزراعيون المبحوثين.

الخصائص	ت	%
العمر:		
- ٣٧ سنة	١٧	١١,٥٦
- ٣٨-٤٦ سنة	٩٢	٦٢,٥٩
- ٤٧ سنة فأكثر	٣٨	٢٥,٨٥
النشأة:		
ريفى	١١٠	٧٤,٨٣
حضرى	٣٧	٢٥,١٧
نوع المؤهل:		
دبلوم	٤٧	٣١,٩٧
بكالوريوس	١٠٠	٦٨,٠٣
عدد سنوات العمل منذ التخرج:		
- ١٤ سنة	٣٤	٢٣,١٣
- ١٥-٢٥ سنة	٩٠	٦١,٢٢
- ٢٦ سنة فأكثر	٢٣	١٥,٦٥
عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعى:		
- ١٢ سنة	٧٨	٥٣,٠٦
- ١٣-٢٢ سنة	٥٢	٣٥,٣٧
- ٢٣ سنة فأكثر	١٧	١١,٥٦
بعد محل الإقامة عن مكان العمل:		
- ٨ كم	٩١	٦١,٩٠
- ٩-١٧ كم	٤٠	٢٧,٢١
- ١٨ كم فأكثر	١٥	١٠,٢٠

### ٢.٣. مستويات ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين

لتحديد مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون فقد تم سؤالهم عن عدد من العبارات بلغت ٢٥ عبارة، وباستخدام مجموع قيم العبارات التي تم الحصول عليها من استجابات المبحوثين على هذه العبارات كمقياس لضغوط العمل، فإن المقياس كانت درجاته النظرية تتحصر بين حد أدنى قدره ٢٥ درجة، وحد أقصى ١٠٠ درجة، في حين كانت الدرجات الفعلية المتحصل عليها من استجابات المبحوثين تتحصر بين حد أدنى قدره ٤٢ درجة وحد أعلى قدرة ٩٦ درجة، وبمتوسط حسابي بلغ ٦٩,٩٢ درجة، وانحراف معياري قدرة ١٣,٩٩ درجة وبناءً على ذلك تم تقسيم المبحوثين إلى ثلاث فئات وفقاً لمجموع درجاتهم الكلية المعبرة عن مستوى ضغوط العمل التي يتعرضون لها كما هو موضح بجدول رقم (٢).

ولتحديد الفرق فيما بين المبحوثين من المرشدين الزراعيين من حيث مستويات ضغوط العمل التي يتعرضون لها تم اختيار الفرض الإحصائي القائل بأنه "لا يوجد فرق بين مستوى استجابات المبحوثين لضغوط العمل" وبتطبيق اختبار (كا<sup>٢</sup>) تبين من النتائج الواردة بنفس الجدول السابق رقم (٢) ان قيمة (كا<sup>٢</sup>) المحسوبة كانت تفوق قيمتها الجدولية عند د.ح (٢) ومستوى معنوية ٠,٠١ حيث بلغت قيمتها ١٣,٥٩.

وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي وقبول الفرض البحثي البديل ويعنى ذلك وجود فرق في مستوى استجابات المبحوثين بالنسبة لضغوط العمل.

جدول رقم (٢): التكرار والنسبة المئوية وقيم كا<sup>٢</sup> لتحديد الفرق في مستويات ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين المبحوثين .

مستويات ضغوط العمل	التكرار	%	قيمة كا <sup>٢</sup>
مرتفع - ٦٠	٣٧	٢٥,١٧	
متوسط ٦١-٧٩	٧٠	٤٧,٦٢	**١٣,٥٩
منخفض ٨٠ فأكثر	٤٠	٢٧,٢١	
المجموع	١٤٧	١٠٠	

\*\* معنوى على مستوى ٠,٠١.

المتوسط الحسابي لدرجة ضغوط العمل للمبحوثين = ٦٩,٩٢  
الانحراف المعياري = ١٣,٩٩

وللتأكد إحصائياً وتحديد العوامل المؤثرة على ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين اختبر الفرض البحثي وذلك باختبار الفرض الإحصائي التالي:  
"لا توجد علاقة بين مستوى ضغوط العمل للمبحوثين من المرشدين الزراعيين"

وبين المتغيرات المستقلة التالية: العمر، والنشأة، ونوع المؤهل الدراسي، ومدة العمل منذ التخرج، ومدة العمل بالإرشاد الزراعي، وبعد محل الإقامة عن مكان العمل، والاتجاه نحو العمل بالإرشاد الزراعي، وذلك باستخدام مربع كاي (ك<sup>١</sup>).  
وقد أوضحت البيانات الواردة بجدول رقم (٣) انه توجد علاقة معنوية على مستوى (٠,٠١) بين مستوى ضغوط العمل للمرشدين الزراعيين المبحوثين وبين درجة الاتجاه نحو العمل الإرشادي، بينما كانت العلاقة معنوية على مستوى (٠,٠٥) بين مستوى ضغوط العمل للمبحوثين وبين كل من العمر، وبعد محل الإقامة عن مكان العمل. بينما أظهرت النتائج انه لا توجد علاقة معنوية بالنسبة لباقي متغيرات الدراسة.  
وبناءً على هذه النتائج يمكن عدم قبول الفرض الإحصائي الثاني فيما يتعلق بمتغيرات العمر، وبعد محل الإقامة عن مكان العمل، ودرجة الاتجاه نحو العمل بالإرشاد الزراعي، وقبوله بالنسبة لباقي متغيرات الدراسة.

جدول رقم (٣): العلاقة بين مستويات ضغوط العمل التي يتعرض لها المرشدون الزراعيون وبعض المتغيرات المستقلة.

م	المتغيرات المستقلة	مستويات ضغوط العمل			
		مرتفع	متوسط	منخفض	المجموع
	قيمة ك <sup>١</sup>				
١	العمر: - ٣٧ سنة ٣٨-٤٦ سنة ٤٧ سنة فأكثر	١	١١	٥	١٧
		٢٨	٤٦	١٨	٩٢
		١٠	١٣	١٥	٣٨
٢	النشأة: ريفى حضرى	٢٨	٥٣	٢٩	١١٠
		١١	١٧	٩	٣٧
٣	نوع المؤهل الدراسي: دبلوم بكالوريوس	٧	٢٨	١٢	٤٧
		٣٢	٤٢	٢٦	١٠٠
٤	عدد سنوات العمل منذ التخرج: - ١٤ سنة ١٥-٢٥ سنة ٢٦ سنة فأكثر	٦	٢١	٧	٣٤
		٢٤	٤٢	٢٢	٩٠
		٧	٧	٩	٢٣
٥	عدد سنوات العمل بالإرشاد الزراعي: - ١٢ سنة ١٣-٢٢ سنة ٢٣ سنة فأكثر	١٧	٤٣	١٨	٧٨
		١٥	٢٢	١٥	٥٢
		٧	٥	٥	١٧
٦	بعد محل الإقامة عن مكان العمل : ٨ - كم ٩-١٧ كم ١٨ كم فأكثر	٢٨	٤١	٢٢	٩١
		٩	٢٥	٧	٤٠
		٢	٤	٩	١٥
٧	درجة الاتجاه نحو العمل الإرشادي: - ٣٨ ٣٩-٤٤ ٤٥ فأكثر	٧	٢٠	٢	١١
		١٧	٢٧	١٥	٥٩
		١٥	٤١	٢١	٧٧

\* معنوى على مستوى ٠,٠٥

\*\* معنوى على مستوى ٠,٠١



ملحق رقم (1): العبارات التي تم استخدامها في قياس مستويات الضغوط التي يواجهها المرشدون الزراعيون في العمل بالإرشاد الزراعي .

م	العبارات	دائماً	أحياناً	نادراً	لا
	<b>أولاً: كمية العمل:</b>				
١	أحتاج إلى المزيد من الوقت لإنهاء المهام المطلوبة مني				
٢	لا يوجد ارتباط بين الأعمال والواجبات التي أقوم بها				
٣	أشعر بكثرة المهام والواجبات الملقاة على				
٤	كمية العمل الملقاة على أكبر من قدرتي واستعدادي				
	<b>ثانياً: نوع العمل</b>				
١	توجد صعوبة وتعقيد في المهام المسندة إلى				
٢	تحتاج نوعية العمل الموكول إلى لقدرات ومهارات أعلى مما هو متوفر لدى				
٣	لم أحصل على التدريب الكافي لأداء واجباتي بدقة				
٤	لا يوجد لدى الخبرة الكافية لأداء واجباتي بدقة				
	<b>ثالثاً: صراع الدور</b>				
١	أشعر أحياناً بأنني أؤدي النشاطات بطريقة أعتقد أنها خاطئة				
٢	أعمل في ظل سياسات وإرشادات متعارضة				
٣	أقوم أحياناً بتنفيذ بعض الأعمال التي لا تتفق مع مبادئ الشخصية				
٤	تتعارض متطلبات العمل مع متطلباتي العائلية				
	<b>رابعاً: غموض الدور</b>				
١	أشعر بعدم التأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية				

## ملحق رقم (١): تابع.

م	العبارات	دائماً	أحياناً	نادراً	لا
٢	أشعر بعدم وضوح الأهداف المحددة لى				
٣	أشعر بعدم التأكد من مسؤوليات وظيفتى الحالية				
٤	تتداخل السلطات والصلاحيات الممنوحة لى من الآخرين				
<b>خامسا: الترقى فى العمل</b>					
١	أشعر بعدم التقدم فى وظيفتى الحالية				
٢	أضيت فترة طويلة جدا فى درجتى				
٣	لا تتوافر لى فرص الترقى والتقدم فى وظيفتى الحالية				
٤	أشعر بقله الفرص المتاحة لى من تعلم مهارات جديدة فى وظيفتى				
<b>سادسا: الظروف المادية للعمل</b>					
١	يعرضنى مكان عملى بالحقل لمشاكل بدنية ونفسية				
٢	لا تتوافر فرص وسائل الأمن والسلامة فى مكان عملى بالحقل				
٣	لا توجد اضاءة كافية فى مكان عملى بالمكتب				
٤	أشعر بارتفاع درجة الحرارة فى مكان عملى بالمكتب				
٥	لا تتوافر وسائل التهوية الكافية فى مكان عملى بالمكتب				

## ٤. المراجع

- ١- العديلى ، ناصر محمد (١٩٩٥)، "السلوك الإنسانى والتنظيمى، منظور كلى مقارن"، الرياض ، معهد الإدارة العامة، صفحة ٢٤٣، ٢٤٩-٢٥٢.
- ٢- النمر، سعود بن محمد (١٩٩٤)، "دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغط العمل فى القطاعين العام والخاص فى المملكة العربية السعودية"، المجلة العربية للإدارة، لمجلد السادس عشر، العدد الثانى، صفحة ٢٢٤-٢٢٥.

- ٣- سيزلاقي اندرو دى، ومارك جى والاس (١٩٨٨) ، "السلوك التنظيمى والأداء"، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض، معهد الادارة العامة، صفحة ١٩٤-١٩٥.
- ٤- هيجان عبد الرحمن بن أحمد بن محمد (١٩٩٨)، "ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها"، الرياض، معهد الإدارة العامة، صفحة ٢٣.
- 5- Gherman M. E. (1981). "Stress and Bottomline", New York: AMACOM, pp. 15.
- 6- Gray J. and Fredrick S. (1988). "Organization Behavior : Concepts and Applications, "Columbus: Merril Publishing Co. pp. 39.
- 7- Selye H. (1964). "The stress of life", New York: John Wiley and Sons, pp. 28.

