

إدارة قلق المستقبل وعلاقته بالأمان

الوظيفي لدي المرأة المعيلة العاملة

بنظام العقود المؤقتة

أ.م.د/ دعاء محمد نكي حافظ

استاذ إدارة المنزل المساعد - كلية الزراعة - جامعة

الزقازيق

د/ صافى محسن محمد الطوبشى

مدرس إدارة المنزل - كلية التربية النوعية - جامعة

دمياط



المجلة العلمية المحكمة لدراسات وبحوث التربية النوعية

المجلد الخامس - العدد الأول - مسلسل العدد (٩) - يناير ٢٠١٩

رقم الإيداع بدار الكتب ٢٤٢٧٤ لسنة ٢٠١٦

ISSN-Print: 2356-8690 ISSN-Online: 2356-8690

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jsezu.journals.ekb.eg>

البريد الإلكتروني للمجلة E-mail [JSROSE@foe.zu.edu.eg](mailto:JSROSE@foe.zu.edu.eg)

## إدارة قلق المستقبل وعلاقته بالأمان الوظيفي لدى المرأة المعيلة العاملة

### بنظام العقود المؤقتة

د/ صافى محسن محمد الطوبشي

أ.م.د/ دعاء محمد ذكي حافظ

استاذ إدارة المنزل المساعد - كلية الزراعة - مدرس إدارة المنزل - كلية التربية النوعية -

جامعة دمياط

جامعة الزقازيق

### المخلص:

لا شك أن ما يموج به عصرنا الحالي من تغيرات اقتصادية واجتماعية دفع العديد من السيدات المعيلات إلى العمل بنظام العقود المؤقتة مما جعلهن رهائن للقلق بشأن المستقبل - الأمر الذي يتطلب معه الإدارة الجيدة لذلك النوع من القلق ومن ثم جعلهن أكثر تفاؤلاً وقدرة على التخطيط الجيد للتغلب على مخاوفهن المستقبلية، مما يسهم في تحقيق قدر مناسب من الأمان الوظيفي بالمؤسسة التي يعملن بها، واستناداً لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين إدارة قلق المستقبل والأمان الوظيفي لدى المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة ، حيث تم استيفاء البيانات من خلال تطبيق أدوات البحث المتمثلة في (استمارة البيانات الأولية ، استبيان إدارة قلق المستقبل بمحاورة، استبيان الأمان الوظيفي بمحوريه) علي عينة عشوائية بسيطة قوامها (٢١٠) امرأة معيلة عاملة بنظام العقود المؤقتة، وقد اتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، ثم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج (Spss)، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أهمها:

أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة من السيدات المعيلات لديهم درجة متوسطة من كل من إدارة قلق المستقبل و الأمان الوظيفي بنسبة بلغت ٤٣,٣% و ٤٨,٦% على التوالي، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ بين إدارة قلق المستقبل بمحاورة و الأمان الوظيفي لدى المرأة المعيلة بمحوريه ، كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة الدراسة في كل من إدارة قلق المستقبل والأمان الوظيفي ببعض محاورهما تبعاً لكل من بيئة السكن لصالح الحضرية في إدارة قلق المستقبل، نوع العمل لصالح الحكومي، طبيعة العمل لصالح الأعمال المهنية، مستوى التعليم لصالح المرتفع، عدد

أفراد الأسرة لصالح المتوسطة (٤ - > ٦ أفراد) في إدارة قلق المستقبل . وتبعاً للدخل الشهري لصالح ذوات الدخل المرتفعة؛ في حين لا يوجد تباين دال في إدارة قلق المستقبل وفقاً لدخل الأسرة، كما تبين أن آليات مواجهة القلق هو المحور الأكثر تأثيراً في الأمان الوظيفي.

وقد أوصت الدراسة تبني المجلس القومي للمرأة ومؤسسات التضامن الاجتماعي والقوي العاملة بتطبيق البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة بإستراتيجيات إدارة قلق المستقبل لمردوده الإيجابي علي الأمان الوظيفي بالعمل، قيام مؤسسات التعليم المختلفة بإنشاء وحدة للتأهيل الوظيفي وريادة الأعمال مما يكسب خريجها مهارات تمكنهم من تحقيق الأمان الوظيفي مستقبلاً، إنشاء مراكز إرشادية بمؤسسات القطاع الخاص والعام لتقديم الدعم النفسي والسلوكي الملائم بهدف تنمية مهارات السيدات المعيلات العاملات بتلك المؤسسات كمدخل لخفض حدة القلق ومساعدتها علي إدارة قلق المستقبل بكفاءة وفاعلية.

الكلمات المفتاحية: إدارة قلق المستقبل - الأمان الوظيفي - المرأة المعيلة.

مقدمة ومشكلة البحث:

يواجه المجتمع المصري العديد من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية التي تؤثر علي أفراد المجتمع بصفة عامة (رمضان سيف الدين، ٢٠١١)، وعلي المرأة بصفة خاصة حيث تواجه في ظل تلك التغيرات العديد من المشكلات والصعوبات التي تؤثر عليها (سميرة العبدلي، ٢٠٠٣)، كما تزداد حدة تلك التغيرات علي المرأة المعيلة والتي يقع علي كاهلها إعالة أفراد الأسرة من الصغار والكبار في بعض الأحيان، وذلك بسبب وفاة الزوج أو مرضه أو هجره لها أو طلاقها منه، وبالتالي هي التي تحل محل الزوج بالمنزل، وتصبح هذه الأسرة أكثر عرضة للفقر مقارنة بالأسر التي يكون عائلها رجلاً (يسري سعد الله، ٢٠١١: ٨٢٩)، مما ينعكس علي نوعية حياتها بصورة واضحة الحد الذي يؤثر كثيراً علي مداركها الأساسية (سارة العيسي، ٢٠١٥: ٣٢٤٣)، وباعتبار العمل وسيلة للعيش وتلبية الاحتياجات في حياة الإنسان (فوزية غياض، ٢٠١١: ١)، فنجد أن العديد من السيدات يحاولن جاهدين الدفع بأسرهن نحو واحة من الأمل والرخاء. من خلال قيامهن بأدوار متعددة في الحياة، فتنمو وتكبر أحلامها لتمثل زروع، وأشجار تلك الواحة؛ ولكن مع تزايد الضغوط التي تحيط بالأسرة المصرية، فإنها يمكن أن تتال

من الاستقرار المنشود (تغريد بركات ورشا منصور، ٢٠١٦)، لذا تقبل المرأة المعيلة علي الوظائف غير المستقرة انطلاقاً من مبدأ عدم التفرغ، والبحث عن العيش (Passaretta, & Triventi, 2015, 249)، والتي تعتبر بالنسبة لها مفتاح النجاة وفرصة لراتب مناسب يضمن لها حياة اجتماعية كريمة (مسعودة منتصر، ٢٠١٧: ٧٧)، وذلك نظراً لعدم استطاعتها الحصول على وظائف دائمة، أو لاعتقادها بأن الوظيفة المؤقتة سوف تؤدي في المستقبل إلى تلقي عروض للعمل الدائم (علي أحمد، ٢٠١١: ٤٨)، وتمثل المرأة بمصر ٤٨.٤٪ من إجمالي عدد السكان البالغ (٩٤.٧٩٨.٨٢٧) نسمة، في حين بلغ عدد الأسر التي تعولها سيدات ٣,٣ مليون أسرة (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠١٧)، كما يبلغ عدد السيدات اللاتي علي قوة العمل (١٥,٥٢٢) سيدة مقابل (٢٠٢٣) سيدة مثبتة بالقطاع الحكومي (مديرية القوى العاملة بالشرقية، ٢٠١٦)، مما يدل أن (١٣,٤٩٩) سيدة قد يتجهن للعمل بالعقود المؤقتة.

وتُعد العمالة المؤقتة من الظواهر اللافتة للنظر في المجتمع المصري والتي اتسع نطاقها بشكل واسع في كافة القطاعات فلا تكاد تخلو منها مؤسسة حكومية أو خاصة (حسن أبو زيد، ٢٠١٢: ١٨١)، فقد كان لإعادة الهيكلة الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية دوراً رئيسياً في انخفاض قدرة الأفراد في الحصول علي وظيفة مستقرة (Ilike Grosemans, et al., 2018, 3)، ويرجع ذلك إلي عدم الاستقرار المالي السائد بالمجتمع والذي انعكس علي المؤسسات نفسها، فقد أصبحت دوماً تعاني من الركود، مما يدفعها إلي استقطاب عاملين لأداء "وظيفة المهمة" والتي ما إن تنتهي حتى ينتهي الدور المكلف به الموظف (جاسم عذاري ومجبل اسماعيل، ٢٠١٣: ١٤٢).

ونظراً لانخفاض مستوي ما تحققه معظم المؤسسات من ظروف مناسبة للعمل وعدم وجود ضمانات حقيقية لاستقرارهم بها فإن تلك الفئة عادة ما تتعرض إلي ضغوط وعواقب اقتصادية واجتماعية خطيرة للغاية (Abhijeet, 2018, 30)، إضافة لما تعانيه المرأة المعيلة خاصة في المجتمع المصري من كثرة، وتداخل الأدوار التي تلعبها داخل وخارج المنزل (Mansour, 2015)، حيث يصبح ذلك العمل عبأ علي السيدة التي لا عوناً لها. فالعمل الذي لا يتوفر فيه الدوام والاستمرارية يكون مصدراً أساسياً للقلق بشأن المستقبل (صلاح كرميان، ٢٠٠٨: ١، ٢)، فعندما يشعر الفرد بأن مستقبله غامضاً وليس لديه القدرة علي تصوره فإن هذا يقوده إلي العجز

وزيادة نسبة القلق ( ثواب المالكي، ٢٠١٢: ١٥)، فقد أشارت دراسة كل من حسام محمد الغلبان (٢٠٠٣) و (Virtanen, M et al. (2005) و Muschalla et al., (2010, P 366) إلى ارتفاع معدلات القلق علي الحياة المستقبلية بين العمالة المؤقتة.

ويعتبر قلق المستقبل أحد الملامح الرئيسية نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية (Mahammad, 2016, 54)، إذ يمثل أحد وأشد أنواع القلق والذي يتسبب في العديد من الاضطرابات المتمثلة في نقص الدافعية والشعور بالإرهاك النفسي والبدني وعدم التكيف مع ظروف المعيشة الضاغطة (إيمان عصفور، ٢٠١٣: ١٦)، حيث يشل قدراتهم ويحجب الرؤى الواضحة عن إمكانياتهم ويعيقهم عن وضع أهداف واقعية تناسب طموحهم، مما يشعرهم بعدم الأمن وتوقع الخطر والشعور باليأس والتشاؤم وكذلك انخفاض مستوى الطموح والدافعية للإنجاز (حكيمه حمودة وأحمد فاضلي، ٢٠١١: ٩٠ - ٩٢)، كما يؤثر بشكل مباشر علي مواقف الأفراد الذاتية تجاه ما سيحدث، فقد يصبح هنا المستقبل مصدراً للقلق والرعب نتيجة الإدراك الخاطيء للأحداث المستقبلية وتداخل الأفكار بها، والنظر إليها بطريقة سلبية مما يسهم في عدم القدرة علي التكيف مع الأحداث التي تعترض المستقبل (محمد المومني ومازن نعيم، ٢٠١٣، ١٧٤).

لذا يجب إدارته إدارة واعية من خلال تحليل الأسباب المؤدية إليه ليصل الفرد إلي ما ينبغي أن يكون عليه من كفاءة وفاعلية (Ed, Martin, 2002, 4)، وذلك من خلال تصور الأفراد لما يتعلق بمستقبلهم فهو الخلفية التي تظهر عليها الأهداف والخطط والخيارات بما في ذلك صنع القرار (Seginer, 2003).

ومن ثم التمكن من إحداث التكيف المطلوب وفقا لمتغيرات العصر (الحسيني ربحان، ٢٠٠٩: ٢٤٩٨)، فالتفكير الإداري والقدرة على اتخاذ القرارات السليمة من الأمور الهامة في كافة المجالات (وجيدة حماد، ٢٠١٠: ٢٠٨٩)، كما أن الإدارة والثقة بالنفس والتفكير بواقعية في الأمور المقلقة بشأن المستقبل، وايضاً إدراك الفرد لحدود قدراته وفهم حقيقة مخاوفه وأسبابها كل تلك أسلحة كفيلة إذا أحسن استخدامها في القضاء علي أي مخاوف أو قلق مستقبلي (غالب المشجي، ٢٠٠٩)، والتي يمكن أن يتحقق من خلالها حسن استخدامها لما لديها من موارد من أجل تحقيق الأهداف (ربيع نوفل، ٢٠٠٦)، إذ أنها تجعل كل فرد علي علم تام بقدراته وإمكاناته،

كما أنها تقلل من المخاطر التي يواجهها إلي أدنى مستوى ممكن، وذلك من خلال التحديد العلمي والواقعي للأهداف، والاختيار السليم للموارد مع الكفاءة في استخدامها من خلال التخطيط والتنظيم (نعمة رقبان، ٢٠١٣: ٢٣).

و تعتبر الإدارة مدخلاً ثرياً لتعلم الفرد الكثير من الخبرات والمهارات والاتجاهات المرتبطة بمواقف الحياة وتنفيذها بأسلوب علمي سليم، مما يمكنه من اتباع الطرق والأساليب المبتكرة والبعد عن المبادئ والطرق التقليدية للوصول إلي حياة أفضل (وفاء شلبي وآخرون، ٢٠١٧: ٣)، وإعتماداً علي ذلك توجد عدة طرق لمواجهة الخوف والقلق من المستقبل تتمثل في العمل علي تحديد المخاوف المستقبلية وذلك بتخيل الفرد لما يخافه مستقبلاً ثم إقناع نفسه بأنه يمتلك القدرة علي مواجهتها، موجداً بذلك الأساليب والآليات الملائمة لتلافيها (يوسف الأقصري، ٢٠٠٢).

كما يعد التخطيط للمستقبل من أقوى العوامل للوصول للأهداف المطلوبة، وتحقيق الغايات المرسومة ، والذي يتمثل في رسم تصورات للمستقبل في الحاضر باستخدام الخطوات والوسائل لتحقيقها عملياً، فالنجاح في الحياة ماهو إلا ثمرة من ثمار التخطيط الناجح، والذي بغيابه يفقد الفرد القدرة على التعامل مع تحديات المستقبل وفرصه، ومن ثم العيش حالة من ضبابية الرؤية، وعدم معرفة متطلبات الزمان مما يدفعهم نحو الوقوع في دائرة الفشل والشقاء! (محمد الريشهري، ٢٠٠٠: ١١٦٨)، فنجاح الفرد الذي يبحث عن أفضل مستوى معيشة في المجتمع إنما يتوقف إلي حد ما علي درجة تفهمه واستيعابه للوسائل التي يتسنى بموجبها تنمية مداركه (عبير الدويك ونجلاء حسين، ٢٠٠٨: ١٣٩)، فالرضا الذي يستشعره الإنسان والمستمد من السعادة والإقبال على الحياة كرد فعل طبيعي لحسن إدارته لمعيشته في كافة المواقف الحياتية (نعمة رقبان، ٢٠٠٧)، خاصة مع ما تعيشه العمالة المؤقتة في ذلك العصر من مؤثرات حادة وضبابية تجاه المستقبل، الأمر الذي يتطلب معه حسن الإدارة لقلق المستقبل والتخطيط العقلاني له، ووضع آليات فعالة لمواجهته، مع التحديد الدقيق للفرص والتهديدات المستقبلية، مما قد يحقق لتلك الفئة قدراً لا بأس به من الأمان الوظيفي - الأمر الذ قد يسهم في التخفيف من الأعباء الملقاه علي كاهلهم. فقد أكدت دراسة (Mirza & Soumers (2004, 362 أن للتوجه نحو المستقبل دور إيجابي في تحقيق الأمان للأفراد.

ومع تسلمنا بأن الأمان الوظيفي يعد من المتطلبات الأساسية والمهمة للفرد والتي يجب أن تتوفر برفع درجات الطمأنينة لدى العاملين وإنهاء جميع صور القلق علي ذلك المستقبل (الجوهرة المنيع، ٢٠١٣: ١٨٥)، فيجب علي المؤسسة أن توفر الأمان الوظيفي لعاملها، بخلق حوافز مادية ومعنوية مراعية العدالة في ذلك، وكذلك تنمية قدرات ومهارات وخبرات العمال وتدريبهم في الجوانب التي بها نقص وتعقيد مما يوفر لديهم استقراراً وظيفياً (جبلي فاتح، ٢٠٠٦: ١٨٨، ١٩١)، وكذلك الموارد التي يحتاجونها للقيام بأعمالهم وإنجاز مهامهم الموكلة إليهم علي أكمل وجه مما يشعرهم بالرضا الوظيفي وانتمائهم للمؤسسة (ابراهيم المومني، ٢٠١٨: ٩٢)، فالأمان محصلة عناصر يتوقع الفرد أن يحصل عليها من عمله، متمثلة في الرضا عن الأجر وطبيعة العمل وكذلك فرص الترقية و ساعات العمل وظروف العمل (رفيقة بن منصور، ٢٠١٤: ٦).

ويؤكد كل من (Azman, et al., (2010, 66) و (Dhaka, et al., (2011, 20) وأسامة البلبيسي (٢٠١٢: ٢) أن تطوير الحياة الوظيفية يتحقق بتوفير فرص توظيف متساوية وظروف صحية آمنة وكذلك فرص لتطوير القدرات والمهارات البشرية. وأيضاً بتحقيق الأمان والرضا الوظيفي وتوفير الدعم التنظيمي للعمال فكل تلك العوامل مجتمعة من الممكن أن تؤدي إلي تحسين كل من الإنتاجية، ورفع معنويات العاملين (Bharathi, et al., 2011, 48)، وأيضاً العمل علي توفير جو صحي من العلاقات بين العامل وزملائه ورؤسائه (نواف الرويلي، ٢٠٠٣: ١١)، وكذلك إشعاره بالأمن والاطمئنان علي مصدر دخله (منال السرحان، ٢٠١٧: ١٠)، إضافة إلي توفير البيئة المناسبة للإبداع والابتكار مما يزيد من قدرة العامل علي اكتشاف حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التي تواجهه في العمل وتوفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والنفسية والوقائية للعاملين (صباح علوش، ٢٠١٦: ٦٣٤).

واستناداً لما سبق فإن الإدارة الرشيدة من قبل المرأة المعيلة تجاه ما تستشعره من قلقاً مستقبلياً يجعلها أكثر تفاؤلاً وقدرةً علي التخطيط الجيد للتغلب علي مخاوفها المستقبلية، مما يسهم في تحقيق قدر مناسب من الأمان الوظيفي بالمؤسسة التي تعمل بها. لذا تحاول الباحثتان تأكيد ذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ما العلاقة بين إدارة قلق المستقبل (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق - تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) والأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي -التطوير الوظيفي) لدي المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة؟ والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية علي النحو التالي:

- ١- ما مستوي كل من إدارة قلق المستقبل بمحاوره والأمان الوظيفي للمرأة المعيلة بمحوريه والوزن النسبي لكل محور؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين إدارة قلق المستقبل بمحاوره و الأمان الوظيفي لدي المرأة المعيلة بمحوريه؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة (بيئة السكن- نوع العمل - طبيعة العمل - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري)؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأمان الوظيفي بمحوريه تبعاً لمتغيرات الدراسة (نوع العمل - طبيعة العمل - سنوات الخبرة - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري)؟
- ٥- هل تختلف نسبة مشاركة إدارة قلق المستقبل بمحاوره في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (إجمالي الأمان الوظيفي) تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط؟

#### هدف البحث:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلي دراسة العلاقة بين إدارة قلق المستقبل (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق - تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) والأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي - التطوير الوظيفي) لدي المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. تحديد مستوي كل من إدارة قلق المستقبل بمحاوره والأمان الوظيفي للمرأة المعيلة بمحوريه والوزن النسبي لكل محور.
٢. دراسة العلاقة الارتباطية بين إدارة قلق المستقبل بمحاوره و الأمان الوظيفي بمحوريه لدي المرأة المعيلة.
٣. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة (بيئة السكن- نوع العمل - طبيعة العمل - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري).
٤. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في الأمان الوظيفي بمحوريه تبعاً لمتغيرات الدراسة (نوع العمل - طبيعة العمل - سنوات الخبرة - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري).



٥. تحديد نسبة مشاركة المتغير المستقل إدارة قلق المستقبل بمحاوره في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (إجمالي الأمان الوظيفي) لدى المرأة المعيلة تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية :

١. تستهدف هذه الدراسة فئة السيدات المعيلات وخاصة العاملات بنظام العقود المؤقتة واللاتي يمثلن قطاعاً كبيراً من السيدات العاملات بالمجتمع، وما يمكن أن تعانيه تلك الفئة من قلقاً مستقبلياً إن لم تجيد إدارته الإدارة الرشيدة.

٢. المساهمة المتواضعة في تحقيق التراكم المعرفي والبحثي، إثراء مكتبة التخصص بمعلومات عن إدارة قلق المستقبل ودورها في تحقيق قدر من الأمان الوظيفي للسيدات المعيلات العاملات بنظام العقود المؤقتة، فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت القلق المستقبلي وكذلك الدراسات التي تناولت الأمان والرضا الوظيفي لدى أصحاب العمالة المؤقتة سواء كانت حكومية أو خاصة؛ إلا أن الدراسات التي ربطت بين إدارة قلق المستقبل والأمان الوظيفي لم تلق بعد نصيبها من التخصص والبحث فقد كان هذا الجانب غائباً في أغلب الدراسات، وذلك في حدود علم الباحثان.

الأهمية التطبيقية :

١. قد تسهم نتائج هذا البحث من الناحية العلمية في تقديم قسطٍ وافرٍ من المعلومات والبيانات والنتائج والتي قد تبدو على قدرٍ من الأهمية لدى المختصين بشئون المرأة المعيلة وكذلك العمالة المؤقتة وذلك بلفت أنظارهم لمعاناة تلك الفئة من ظروف وظيفية غير مستقرة، وما يمكن أن تسهم به تلك الظروف من اضطرابات مستقبلية حادة.

٢. تسهم الدراسة في إضافة أدوات جديدة لمكتبة إدارة المنزل والمؤسسات تتمثل في استبيان إدارة قلق المستقبل وكذلك الأمان الوظيفي.

٣. تقديم برنامج إرشادي مقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة باستراتيجيات إدارة قلق المستقبل مما قد يسهم في التخفيف من حدة ما تعنيه من ضغوط وإيجاد قدر مناسب من الأمان الوظيفي.

## الفروض البحثية:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة قلق المستقبل (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق - تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) والأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي - التطوير الوظيفي) لدي المرأة المعيلة.
٢. توجد فروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة (بيئة السكن- نوع العمل - طبيعة العمل - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري).
٣. توجد فروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي بمحوريه تبعاً لمتغيرات الدراسة ( نوع العمل - طبيعة العمل - سنوات الخبرة - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري).
٤. تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (إدارة قلق المستقبل بمحاوره ) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (إجمالي الأمان الوظيفي) لدي المرأة المعيلة تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها.

## الأسلوب البحثي:

### أولاً: مصطلحات البحث والمفاهيم الإجرائية:

- الإدارة **Management**: يُقصد بها مجموعة الأساليب العلمية التي تتبع بغرض تحقيق الأهداف مع الاستخدام الأمثل للموارد (نعمة رقبان، ٢٠١٣: ٢١)، كما تعرفها وفاء شلبي وآخرون (٢٠١٧: ٤) بأنها استخدام معلومات الإنسان وقدراته وإمكانياته لتحقيق أهدافه بنجاح وللخروج برغباته إلي حيز التنفيذ.

وتعرفها الباحثان إجرائياً بأنها الوسيلة التي يستخدمها الفرد لتحقيق أهدافه والوصول إلي رغباته وفق أسس علمية سليمة تعتمد علي التحديد الدقيق للهدف والتخطيط الجيد له والكفاءة في تنفيذ تلك الخطة وتقييمها.

- **قلق المستقبل Future Anxiety**: يُعرف على أنه حالة من عدم الارتياح والتوتر والتوجس حول المستقبل المجهول للفرد، مما يدفعه إلى تعميم الفشل، وتوقع المحن التي تؤدي به إلى الخوف من المشكلات المتوقعة المستقبلية (محمد السفاسفة، ٢٠١٧: ١٢). ويُعرف أيضاً على

أنه حالة من الخوف والأفكار السلبية، والنظرة التشاؤمية للقادم من الحياة، تؤدي إلى الشعور بالإحباط واليأس، وفقدان الأمل، والنظرة السوداوية تجاه المستقبل (عايد العنزي، ٢٠١٧: ١٠)، وتُعرفه كوثر علي (٢٠١٨: ٣٨) على أنه حالة انفعالية مضطربة غير سارة تحدث للفرد، وتتميز بالشعور بالتوتر والضيق والخوف الدائم وعدم الارتياح والهم والغم وفقد الأمن النفسي تجاه الموضوعات المتوقع حدوثها في المستقبل.

وتُعرفه الباحثتان اجرائياً على أنه حالة من الخوف و الأفكار السلبية التي تصاب بها المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة نتيجة لسوء استقرارها بالعمل، وعدم قدرتها علي تلبية كافة متطلباتها الاقتصادية والأسرية الإجتماعية جراء ذلك وتوقعها الدائم بالفشل المستقبلي، مما يشعرها بالخوف والقلق تجاه المستقبل.

#### - إدارة قلق المستقبل **The Management Of Future Anxiety** -

يُعرفه رأفت خطاب (٢٠١٥: ٢٧١) على أنه قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره السلبية تجاه المستقبل والتحكم فيها وتنظيمها بما يسمح بتغيير الانفعالات السلبية إلى إيجابية، لكي تساعده على إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه؛ مما يؤدي إلى انخفاض قلق المستقبل وزيادة تقدير الذات والاندماج في المجتمع.

وتعرفه الباحثتان اجرائياً: بأنه الوسيلة التي تستخدمها المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة للتغلب علي الاضطرابات والمخاوف المستقبلية الاقتصادية والأسرية الإجتماعية، وذلك من خلال إدارتها الرشيدة لها بداية من التحديد الدقيق للمخاوف والتخطيط الجيد لها، ومروراً بآليات مواجهة تلك المخاوف منتهية بتحليلها لما تتمتع به من فرص وما تستشعره من تهديدات مستقبلية، مما ينعكس علي تكيفها مع الواقع وإحساسها بالطمأنينة والأمان. وتتمثل محاور إدارة قلق المستقبل فيما يلي:

- **تحديد المخاوف المستقبلية:** ويقصد بها وصف محدد للمخاوف والضغوط الاقتصادية والأسرية الإجتماعية التي قد تشغل ذهن المرأة المعيلة، والتي تنوي التخلص منها في ضوء مواردها وإمكانياتها المتاحة.

-التخطيط المستقبلي: عملية فكرية تقوم بها المرأة المعيلة لتحديد الخطوات اللازمة للتخفيف من القلق والمتطلبات اللازمة لذلك في ضوء مواردها المتاحة وظروفها الحالية والمستقبلية ومتضمنة سلسلة من القرارات لمواجهة المواقف المستقبلية المقلقة.

-آليات مواجهة القلق: الإجراءات التي تتبعها المرأة المعيلة للتخلص من مخاوفها المستقبلية الاقتصادية والاجتماعية.

-تحليل تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية: ويقصد به تحليل ما تتمتع به المرأة المعيلة من فرص اقتصادية واجتماعية نتيجة الإجراءات التي قامت بها لتقليل من مخاوفها المستقبلية ومحاولة تأكيدها والحفاظ عليها، إضافة إلي تحليلها للتهديدات التي ما زالت تشكل قلقاً بالنسبة لها والعمل علي تقويمها.

- الأمان safety: حالة تسود فيها الطمأنينة والتوازن والتوافق، وله مكونان:

أ. أمن شعوري: وهو الحاجة إليه والشعور به.

ب. أمن إجرائي: وهو الجهود المنظمة من أجل تحقيق الأمن أو استعادته (ربيع نوفل

وشيماء صقر، ٢٠١٦).

- الأمان الوظيفي The Job safety : يُعرفه على الضالعين و نجم العزاوي (٢٠١٠: ٩٣)

على أنه حالة من الاطمئنان التي يشعر بها الموظف داخل المنظمة الادارية وهي ضرورية لضمان قيامه بأداء الأعمال الموكلة له بكفاءة وفاعلية، كما تُعرفه صباح علوش (٢٠١٦: ٦٣٤) بأنه رغبة العامل في الإحساس بالسلامة والأمن والطمأنينة وتجنب القلق والاضطراب والخوف، مما يوفر جواً من الإبداع والتطوير في العمل. ويُعرفه جاسم يوسف (٢٠١٧: ١٩) على أنه تمتع العاملين بقدر كبير من التركيز في أداء العمل مع توفير ضمان داخلي مقدم من طرف المنظمة، متمثلة بالإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للعامل في العمل.

وتُعرفه الباحثتان اجرائياً : بأنه حالة من الاطمئنان والرضا التي تشعر بها المرأة المعيلة العاملة داخل المؤسسة، مدعمة بمدى قدرتها علي الإبداع والتطوير به ، بما يمكنها من القيام بكافة أشكال الأنشطة بمعزل عن الخوف والقلق، وذلك من خلال ما توفره تلك المؤسسة من عوامل الأمان والحماية بالعمل، إضافة إلي جهودها المنظمة في تطوير المهارات والقدرات اللازمة للقيام به. وتتمثل محاور الأمان الوظيفي فيما يلي:

- **الرضا الوظيفي:** حالة داخلية لدي المرأة المعيلة العاملة تظهر في سلوكها واستجاباتها، معبرة عن تقبلها لظروف العمل من أعباء مهنية، رواتب وحوافز، عدد ساعات العمل، وجود تأمين مناسب في حالة الإصابة في العمل، و قوانين منظمة له.

- **التطوير الوظيفي:** ويقصد به مجموعة السلوكيات المرتبطة بالأنشطة الوظيفية التي تقوم بها المؤسسة والمرأة المعيلة، والتي يتم بموجبها المواءمة بين رغباتها في التقدم والتطور الوظيفي وبين متطلبات العمل، مع الأخذ في الاعتبار ما توفره المؤسسة من بيئة مناسبة للتطوير والإبداع الوظيفي.

- **المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة:**

- **Breadwinner Women Which Working in the System of Temporary Contracts :**

يقصد بها المرأة التي تتحمل مسئولية الرعاية المادية والمعنوية لأسرتها، وتكون المصدر الوحيد لدخل الأسرة دون الاستناد إلي وجود الزوج إما بسبب الهجر أو الطلاق أو الترميل أو لكونها زوجة لزوج عاطل عن العمل أو مصاب بعجز جزئي أو كلي يمنعه من العمل والنفقة علي الأسرة، مما يدفعها إلي العمل بنظام العقود المؤقتة سعياً منها لتلبية احتياجات أفراد أسرتها المتعددة والمتنوعة.

**ثانياً: منهج البحث:** اتبعت الباحثتان في هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي ، وهو المنهج الذي يهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الأفراد والتي يرغب الباحث في دراستها (موسى حريزي وصبرينة غربي، ٢٠١٣ :ص٢٦) لغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها و ضبطها أو التحكم فيها.

**ثالثاً: حدود البحث:** تتحدد الدراسة فيما يلي:

- **الحدود البشرية:**

أ- عينة الدراسة الاستطلاعية: وبلغ عددها (٣٠) امرأة معيلة عاملة بنظام العقود المؤقتة، من نفس عينة الدراسة، تم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من سجلات العمالة المؤقتة بكليتي الزراعة والتربية النوعية بجامعة الزقازيق ودمياط ومن مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة بهدف تقنين ثبات أدوات البحث وذلك بعد تطبيق صدق المحكمين.

ب- عينة الدراسة الأساسية: بلغ عددها (٢١٠) امرأة معيلة عاملة بنظام العقود المؤقتة من إجمالي (٢٦٠)، وتم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة من سجلات العمالة المؤقتة

بمحافظة الشرقية ودمياط، ويشترط فيهن أن يكن معيلات بسبب (الطلاق - الوفاة - الهجر - مرض الزوج يعيقه من القيام بعمل للكسب المادي)، ويعملن بالعمالة المؤقتة، وأن يكون لديهن أبناء، وذوات مستويات تعليمية واقتصادية مختلفة، وذلك بعد استبعاد عدد (٥٠) استمارة بسبب عدم توافر أحد الشروط السابقة بها، أو عدم استكمال الاستجابات علي بنود الاستبيان وتضاربها.

- **الحدود المكانية:** اختيرت العينة من السيدات المعيلات العاملات بكليات الزراعة والتربية النوعية، والطب البيطري بجامعة الزقازيق وعدد ٣ مصانع و٢ مدرسة خاصة، وعدد ٢ من المستشفيات الخاصة بريف وحضر مدينتي الزقازيق والعاشر من رمضان بالشرقية، بالإضافة كلية التربية النوعية جامعة دمياط وعدد ٣ مصانع ومدرسة من محافظة دمياط، وأيضاً عن طريق مساعدة معارف الباحثان وأقاربهما وزملائهما من العاملات بالأعمال المؤقتة في الجهات الحكومية والخاصة.

- **الحدود الزمنية:** تم التطبيق الميداني لأدوات البحث في صورتها النهائية خلال الفترة من شهر يوليو وحتى نهاية شهر أكتوبر من عام ٢٠١٨.

رابعاً: إعداد وبناء أدوات البحث وتقنيها:

اشتملت أدوات الدراسة الحالية علي ثلاثة أدوات (إعداد الباحثان) وهي:

١. استمارة البيانات العامة للمرأة المعيلة: أعدت هذه الاستمارة بهدف الحصول على بعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد بعض المتغيرات الديموغرافية للسيدات المعيلات العاملات بالعمالة المؤقتة موضع البحث وقد شملت علي: بيئة السكن - الحالة الاجتماعية - العمر - عدد أفراد الأسرة - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة - نوع العمل - طبيعة العمل - متوسط الدخل الشهري للأسرة.

٢. استبيان إدارة قلق المستقبل: تم الإطلاع على بعض الدراسات السابقة المتمثلة في دراسة كل من هبة محمد (٢٠١٠)، ثواب المالكي (٢٠١٢)، سميرة شند ومحمد الأنور (٢٠١٢)، محمد المومني ومازن نعيم (٢٠١٣)، رأفت خطاب (٢٠١٥)، تغريد بركات ورشا منصور (٢٠١٦)، محمد السفاسفة (٢٠١٧)، مسعودة منتصر (٢٠١٧)، وأيضاً في ضوء المفهوم الإجرائي لإدارة قلق المستقبل للمرأة المعيلة وذلك للاستفادة منها في إعداد الاستبيان، حيث تم

الاستعانة ببعض المقاييس والاستبيانات التي تناولت قلق المستقبل وإدارته، واشتمل في صورته الأولى على (٤٤) عبارة خبرية مقسمة على ٤ محاور رئيسية وهما: (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق- تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) وتتحدد استجابات عينة البحث وفق ثلاث استجابات هما (دائماً - أحياناً - لا) على مقياس متصل (١،٢،٣) للعبارة الإيجابي، (٣،٢،١) للعبارة السلبي.

٣. استبيان الأمان الوظيفي: تم إعداد الاستبيان في ضوء بعض الدراسات السابقة المتمثلة في دراسة كل من حسام الغلبان (٢٠٠٣)، على الضلاعين، نجم العزاوي (٢٠١٠)، فوزية غياط (٢٠١١)، حسن أبو زيد (٢٠١٢)، الجوهرة المنيع (٢٠١٣)، جاسم رحيم عذاري ومجبل اسماعيل (٢٠١٣)، أحمد الخويلدي (٢٠١٦)، صباح علوش (٢٠١٦)، إبراهيم المومني (٢٠١٨). وكذلك المفهوم الإجرائي للأمان الوظيفي واشتمل الاستبيان في صورته الأولى على (٤١) عبارة خبرية مقسمة على محورين رئيسيين هما المحور الأول ويشمل الرضا الوظيفي: وتتحدد استجابات عينة البحث وفق ثلاث استجابات هما (راضي - راضي إلى حد ما - غير راضي)، أما المحور الثاني فيشمل التطوير الوظيفي: وتتحدد استجابات عينة البحث وفق ثلاث استجابات هما (دائماً - أحياناً - لا)، وكلا المحورين تم على مقياس متصل (١،٢،٣) لاتجاه العبارة الإيجابي، (٣،٢،١) لاتجاه العبارة السلبي.

#### تقنين الاستبيان:

##### أولاً: حساب صدق المقياس:

(أ) - صدق المحتوى (Validity content): للتأكد من صدق محتوى الاستبيان تم عرضه في صورته الأولى على عدد (٩) من الأساتذة المحكمين في مجالات إدارة المنزل والمؤسسات وعلم النفس بجامعة حلوان و المنوفية والزقازيق و دمياط، وبلغت نسبة اتفاق المحكمين علي الاستبيان ما بين ٩٢٪ إلى ١٠٠٪ وقد تم إجراء بعض التعديلات لبعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو وبذلك يكون قد خضع لصدق المحتوى.

##### (ب) - صدق التكوين (Construct validity): تم حسابه بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق

إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون" لكل محور من محاور استبياني إدارة قلق المستقبل والأمان الوظيفي والدرجة الكلية للاستبيان، وتم ذلك بتطبيق الاستبيانين على عينة استطلاعية من السيدات المعيلات أصحاب العمالة المؤقتة بلغ عددهم (٣٠) ثلاثون، وبعد رصد النتائج تمت معالجتها إحصائياً لحساب معامل الارتباط بيرسون بين (المحاور - والدرجة الكلية للمقياس) والجدول التالي يوضح ذلك :

يتضح من جدول (١) أن قيم معامل ارتباط استبيان إدارة قلق المستقبل كانت على التوالي ٠,٧٤٤ ، ٠,٨٦١ ، ٠,٩٠٩ ، ٠,٨٦٨ وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ ، ولاستبيان الأمان الوظيفي كانت على التوالي ٠,٩٥٦ ، ٠,٨٤٤ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠١ ، مما يدل على تجانس محاور الاستبيان والدرجة الكلية له ويسمح للباحثان باستخدامه في بحثهما الحالي.

جدول (١): قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لاستبيان إدارة قلق المستقبل بمحاوره والأمان الوظيفي بمحوريه ن = (٣٠)

الاستبيان	عدد العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
إدارة قلق المستقبل	تحديد المخاوف المستقبلية	٨	٠,٧٤٤***
	التخطيط المستقبلي	٩	٠,٨٦١***
	آليات مواجهة القلق	١٤	٠,٩٠٩***
	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	١٣	٠,٨٦٨***
الامان الوظيفي	الرضا الوظيفي	٢٤	٠,٩٥٦***
	التطوير الوظيفي	١٧	٠,٨٤٤***

ثانياً: حساب ثبات المقاييس **Reliability** : وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ - Alpha Cronbach و ومعامل التجزئة النصفية لحساب معامل الثبات:

جدول (٢): قيم معامل الثبات لاستبائي إدارة قلق المستقبل بمحاوره والأمان الوظيفي بمحوريه للمرأة المعيلة ن = (٣٠)

الاستبيان	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط التجزئة النصفية	
			معادلة سبيرمان - براون	معادلة جتمان
إدارة قلق المستقبل	تحديد المخاوف المستقبلية	٨	٠,٥٣٩	٠,٥٢٨
	التخطيط المستقبلي	٩	٠,٥٧٧	٠,٥٦٩
	آليات مواجهة القلق	١٤	٠,٦٨٦	٠,٦٦٦
	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	١٣	٠,٦٧٢	٠,٦٧٢
الأمان الوظيفي	الإجمالي	٤٤	٠,٨٧٣	٠,٨٧٢
	الرضا الوظيفي	٢٤	٠,٨٦٣	٠,٨٤٠
	التطوير الوظيفي	١٧	٠,٨٧٨	٠,٨٥٥
	الإجمالي	٤١	٠,٨٩٥	٠,٨٩٣

يتضح من جدول (٢) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان إدارة قلق المستقبل كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٩٦) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط



التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (٠,٨٧٣)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠,٨٧٢). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان، أما بالنسبة لاستبيان الأمان الوظيفي (٠,٩٣٩) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (٠,٨٩٥)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠,٨٩٣). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان. وبناءً على ذلك أصبح الاستبيانان في صورتها النهائية كما يلي:

- استبيان إدارة قلق المستقبل: اشتمل في صورته النهائية على (٤٤) عبارة خبرية مقسمة على ٤ محاور رئيسية وهما: (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق- تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية)، وتحددت استجابات السيدات المعيلات عن استبيان إدارة قلق المستقبل وفق استجابات (دائماً - أحياناً - لا)، على مقياس متصل (١،٢،٣) لاتجاه العبارة الايجابي، (٣،٢،١) لاتجاه العبارة السلبي. وكانت أعلى درجة مشاهدة حصلت عليها عينة البحث ١٢٢ درجة بينما كانت أقل درجة هي ٧٩ درجة وكان المدى ٤٤ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ١٤,٦ وتم تقريب الرقم إلى أقرب رقم عشري ليصبح ١٥، وعليه تم تقسيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات لإدارة قلق المستقبل (الإجمالي) كالتالي: منخفض (٧٩ > - ٩٤)، متوسط (١٠٩ > - ١٠٩)، مرتفع (١٠٩ فأكثر)، وذلك من خلال حساب المدى لإجمالي الاستبيان ومحاوره تبعاً للبيانات المشاهدة نتيجة تطبيق الاستبيان من المعادلات الآتية:

$$\text{المدى} = (\text{أكبر درجة مشاهدة} - \text{أقل درجة مشاهدة}) + ١ \quad \text{طول الفئة} = (\text{المدى} / ٣)$$

مستوى منخفض: من أقل درجة إلى (أقل درجة + طول الفئة) .

مستوى متوسط: من [أقل درجة + طول الفئة) + ١ إلى [أقل درجة + (طول الفئة × ٢) + ١]

مستوى مرتفع: من [أقل درجة + (طول الفئة × ٢) + ٢] فأكثر.

وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمحاور إدارة قلق المستقبل:

المحور الأول: تحديد المخاوف المستقبلية وهو عبارة عن (٨) عبارات تقيس مدى تحديد المخاوف المستقبلية للمرأة المعيلة العاملة مؤقتاً للتغلب على قلق المستقبل لديها، واتضح أن أعلى درجة مشاهدة هي ٢٢ درجة، وأقل درجة هي ١٤ درجة، وكان المدى ٩ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ٣، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (١٤ > - ١٧)، متوسط (١٧ > - ٢٠)، مرتفع (٢٠ فأكثر).

**المحور الثاني: التخطيط المستقبلي وهو عبارة عن (٩) عبارات تقيس مدى تخطيط المعيلات لمستقبلهن وكيفية التغلب علي المخاوف به، وقد كانت أعلى درجه مشاهدة هي ٢٦ درجة ، وأقل درجة هي ١١ درجة ، وكان المدى ١٦ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ٥ ، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (١١ > -١٦)، متوسط (١٦ -١٦) ، مرتفع (٢١ > ٢١ فأكثر).**

**المحور الثالث: آليات مواجهة القلق وهو عبارة عن (١٤) عبارة تقيس الآليات التي تتبعها المرأة المعيلة للتغلب على قلق المستقبل ، وقد كانت أعلى درجة مشاهدة هي ٤١ درجة ، وأقل درجة هي ٢٤ درجة ، وكان المدى ١٨ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ٦ ، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (٢٤ > -٣٠)، متوسط (٣٠ -٣٠) ، مرتفع (٣٦ > ٣٦ فأكثر).**

**المحور الرابع: تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية وهو عبارة عن (١٣) عبارة تقيس قدرة المرأة المعيلة علي تحليل ما تتمتع به من فرص تمكنها من التغلب علي القلق والتهديدات الي مازالت تسيطر عليها ، وقد كانت أعلى درجه مشاهدة هي ٣٩ درجة ، وأقل درجة هي ٢٢ درجة ، وكان المدى ١٨ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ٦، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (٢٢ > -٢٨)، متوسط (٢٨ > -٣٤) ، مرتفع (٣٤ > ٣٤ فأكثر).**

**- استبيان الأمان الوظيفي: اشتمل في صورته النهائية على (٤١) عبارة خبرية مقسمة على محوران (الرضا الوظيفي، التطوير الوظيفي) وتتحدد استجابات المحور الأول عينة البحث وفق ثلاث استجابات هما (راضي - راضي إلى حد ما - غير راضي) ، أما المحور الثاني فيشمل وتتحدد استجابات عينة البحث وفق ثلاث استجابات هما (دائماً - أحياناً - لا)، وكلا المحورين تم على مقياس متصل (١،٢،٣) لاتجاه العبارة الإيجابي، (٣،٢،١) لاتجاه العبارة السلبي، وكانت أعلى درجة مشاهدة حصل عليها المرأة المعيلة عينة البحث ١١٤ درجة بينما كانت أقل درجة هي ٥٠ درجة، وكان المدى ٦٥ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى ٦٥ على عدد المستويات لتصبح ٢١,٦ وتم تقريب الرقم إلى أقرب رقم عشري ليصبح ٢٢ وعليه تم تقسيم الاستجابات إلى ثلاث مستويات للأمان الوظيفي كالتالي :**

**منخفض (٥٠ - ٧٢)، متوسط (٧٢ - ٩٤)، مرتفع (٩٤ فأكثر).**

وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمحاور الأمان الوظيفي:

**المحور الأول: الرضا الوظيفي وهو عبارة عن (٢٤)** عبارة تقيس مدى رضا المرأة المعيلة عن ما يقدمه العمل لها وما يمكن أن ينعكس عليها اقتصادياً واجتماعياً، اتضح أن أعلى درجة مشاهدة هي ٧٠ درجة ، وأقل درجة هي ٢٦ درجة ، وكان المدى ٤٥ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ١٥ ، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (٢٦ - > ٤١)، متوسط (٤١ - > ٥٦) ، مرتفع (٥٦ فأكثر).

**المحور الثاني: التطوير الوظيفي وهو عبارة عن (١٧)** عبارة تقيس مجموعة السلوكيات المرتبطة بالأنشطة الوظيفية التي تقوم بها المؤسسة، وما توفره للمرأة المعيلة من بيئة مناسبة للتطوير، وقد كانت أعلى درجة مشاهدة هي ٤٩ درجة ، وأقل درجة هي ٢٠ درجة ، وكان المدى ٣٠ ولحساب طول الفئة تم قسمة المدى على عدد المستويات لتصبح ١٠ ، وعلى ذلك تم التقسيم إلى ثلاث مستويات: منخفض (٢٠ - > ٣٠)، متوسط (٣٠ - > ٤٠) ، مرتفع (٤٠ فأكثر).

**خامساً: الأساليب الإحصائية:** تم تحليل البيانات وإجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (Spss.) وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض: العدد والنسب المئوية، حساب الوزن النسبي، والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري - معامل بيرسون وألفا كرونباخ - معامل ارتباط بيرسون - مربع كاي - اختبار (ت) **T-test** - تحليل التباين أحادي الاتجاه (**One Way ANOVA**) لإيجاد قيمة "ف" - اختبار **LSD** للمقارنات المتعددة - معامل الانحدار الخطي.

## النتائج والمناقشة:

## أولاً: نتائج خصائص العينة:

- وصف المتغيرات الديموغرافية للدراسة :

جدول (٣): التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية للدراسة (ن = ٢١٠)

البيان	العدد	%	البيان	العدد	%	البيان	العدد	%
مكان السكن	العدد	%	الحالة الاجتماعية	العدد	%	نوع العمل	العدد	%
ريف	٣٢	١٥,٢	متزوجة وتعمل	٧٧	٣٦,٧	خاص	١٥٢	٧٢,٤
حضر	١٧٨	٨٤,٨	أرملة	٤٨	٢٢,٩	حكومي	٥٨	٢٧,٦
			مطلقة	٨٥	٤٠,٤	الإجمالي	٢١٠	١٠٠
العمر	العدد	%	عدد أفراد الأسرة	العدد	%	عدد سنوات الخبرة	العدد	%
أقل من ٢٥ سنة	٤٢	٢٠	٣ أفراد فأقل	٦٣	٣٠	أقل من ٣ سنوات	٩٩	٤٧,١
من ٢٥ - > ٣٥ سنة	٨٦	٤١	من ٤ إلى > ٦ أفراد	١٣٧	٦٥,٢	من ٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات	٩١	٤٣,٣
٣٥ سنة فأكثر	٨٢	٣٩	٦ أفراد فأكثر	١٠	٤,٨	٥ سنوات فأكثر	٢٠	٩,٥
الإجمالي	٢١٠	١٠٠	الإجمالي	٢١٠	١٠٠	الإجمالي	٢١٠	١٠٠
مستوى التعليم	العدد	%	فئات الدخل الشهري	العدد	%	طبيعة العمل	العدد	%
منخفض	٢٧	١٢,٩	منخفض (أقل من ١٥٠٠ جنية)	٨١	٣٨,٦	عضلية (عاملة نظافة...)	٤٠	١٩
متوسط	٩٨	٤٦,٧	متوسط (١٥٠٠ - > ٢٥٠٠ ج)	١١٢	٥٨,١	إدارية (سكرتارية- إدارية - أمينة مخازن)	٨٩	٤٢,٤
مرتفع	٨٥	٤٠,٥	مرتفع (> ٢٥٠٠ ج)	٧	٣,٣	مهنية (مدرسة - ممرضة..)	٨١	٣٨,٦
الإجمالي	٢١٠	١٠٠	الإجمالي	٢١٠	١٠٠	الإجمالي	٢١٠	١٠٠

يتبين من جدول (٣) أن أكثر من ثلاثة أرباع عينة الدراسة من قاطني الحضر بنسبة بلغت ٨٤,٨% ، مقابل ١٥,٢% من قاطني الريف، وتنوعت الحالة الاجتماعية للمرأة المعيلة ما بين السيدات المطلقات بنسبة ٤٠,٤% ، تلاها السيدات المتزوجات وتعمل (بسبب هجر الزوج أو إصابته بعجز كلي أو جزئي) بنسبة بلغت ٣٦,٩% بينما جاءت في المرتبة الأخيرة السيدات الأرمال بنسبة ٢٢,٩% ، وأن غالبية عينة الدراسة يعملن بالعمل الخاص بنسبة ٧٢,٤% ، مقابل ٢٧,٦% يعملن بالعمل الحكومي.

كما تبين من الجدول أن ١٩% من عينة البحث يعملن أعمالاً عضلية كالنظافة، بينما تقاربت نسبة السيدات اللاتي يعملن أعمالاً إدارية ومهنية حيث بلغت نسبتهن ٤٢,٤% و ٣٨,٦% علي التوالي ، كما ارتفعت نسبة أفراد عينة الدراسة من السيدات اللاتي تراوحت أعمارهن بين صغيرات

السن (أقل من ٢٥ سنة) بنسبة بلغت ٢٢,٠% تلاها السيدات متوسطات العمر (من ٢٥ - ٣٥ سنة) بنسبة ٤١%، وتوسطت نسبة ٣٩% للسيدات أكبر في العمر (من ٣٥ سنة فأكثر)، كما ارتفعت نسبة السيدات اللاتي بلغن عدد أفراد أسرهن من ٤ إلى أقل من ٦ أفراد بنسبة ٦٥,٢%، يليها من كان عدد أفراد أسرهن ٣ أفراد فأقل بنسبة ٣٠%، كما بلغت نسبة من كانت سنوات خبرتهن أقل من ٣ سنوات ٤٧,١%، ومن تراوحت سنوات خبرتهن بين ٣ سنوات إلى أقل من ٥ سنوات ٤٣,٣%.

وبلغت نسبة من كانت سنوات خبرتهن ٥ سنوات فأكثر ٩,٥%، كما تبين أن أعلى نسبة كانت للسيدات المعيلات ذوى المستوى التعليمي المتوسط حيث بلغت ٤٦,٨%، تلاها المستوى التعليمي المرتفع بنسبة ٤٠,٥%، في حين انخفضت نسبة السيدات ذوات المستوى التعليمي المنخفض بنسبة بلغت ١٢,٩%، كما تبين أن أكثر من نصف عينة الدراسة من أصحاب الدخل المتوسطة وبلغت نسبتهم ٥٨,١%، يليهن أصحاب الدخل المنخفضة ثم أصحاب الدخل المرتفعة وبلغت نسبتهم ٣٨,٦%، ٣,٣% على التوالي.

#### ثانياً : نتائج وصف استجابات عينة الدراسة على أدوات البحث

##### أ) : نتائج وصف استجابات عينة الدراسة على استبيان إدارة قلق المستقبل:

يتضح من جدول (٤) استجابة عينة البحث حول الاتفاق على عبارات محور تحديد المخاوف المستقبلية في عبارة (٢ - ٦ - ٧) لصالح دائماً حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على أن السيدات المعيلات دائماً ما يكونن قادرين على تحديد مخاوفهن المستقبلية بصورة واضحة، لذا فهن يراعين الواقعية في تحديد مخاوفهن المالية والاجتماعية، نتيجة خوفهن الدائم من عدم تجديد عقودهن المؤقتة، أما بالنسبة لمحور التخطيط المستقبلي فكان اتفاق عينة البحث على عبارات (١ - ٨ - ٩) لصالح دائماً حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على أن السيدات المعيلات قادرات دائماً التخطيط لتكوين علاقات صداقات مع الزملاء والرؤساء بالعمل، وتحديد المهارات التي تحتاجها لتطوير أدائها بالعمل، ويساعدها علي ذلك أنها تراعي التدرج في التخلص من مسببات المخاوف المستقبلية.

أما بالنسبة لمحور **آليات مواجهة القلق** فكان اتفاق عينة البحث على عبارة (٢ - ٦ - ٨ - ١٢) لصالح دائماً حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على أن السيدات المعيلات دائماً ما يتركن الأمور تسير كما هي مهما كانت خطورتها، حيث يعتبرن التفاؤل من العوامل الرئيسية للتغلب على قلق المستقبل، كما أنهن يحاولن استغلال كافة الموارد المتاحة لديهن بكفاءة، لذا دائماً ما يستفدن مما تقدمه الدولة من خدمات مادية للمرأة المعيلة. كما اتفقت عينة البحث على عبارة (١١) لصالح البديل إلى حد ما حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجاءت لتبين أن السيدات المعيلات إلى حد ما يدخرن جزء من المال لتأمين مستقبلهن. وقد يكون ذلك أمراً طبيعياً نظراً لانخفاض الرواتب المتحصل عليها والتي يصعب معها ادخار المال بصورة مباشرة، وهذا ما أكدته دراسة **جبلي فاتح (٢٠٠٦: ١٥١)** والتي أوضحت أن العمل المؤقت لا يلبي احتياجاتهم المادية.

أما بالنسبة لمحور **تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية** اتفقت عينة البحث على عبارة (١- ٢ - ٥ - ٧ - ٨) لصالح دائماً حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١ وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على اعتزاز زملاء ورؤساء العمل بهن، لذا فهن يشعرن أن حياتهن تتغير نحو الأفضل ، كما أنهن يستفدن من التجارب السابقة في الارتقاء بمستواهن المهني، وبالرغم من ذلك فإنهن يشعرن بالتقصير في تلبية الاحتياجات المتعددة لأبنائهن، واضعين اللوم علي الدولة في ضعف قدرتهن في التغلب علي مخاوفهن، وهذا ما أكدته دراسة **أحمد الخويلدي (٢٠١٦)**، وكذلك دراسة **نبيل الخالدي وأحمد غالي (٢٠١٦)** التي أوضحت أن عينة البحث يرون أن عجز الدولة عن تقديم فرص عمل مكفولة اجتماعياً لذلك يدفعهم نحو العمل المؤقت.

جدول (٤): التوزيع النسبي لاستجابات السيدات المعيلات عينة البحث وفقاً لإدارة قلق المستقبل

(ن = ٢١٠)

م	العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
المحور الأول: تحديد المخاوف المستقبلية							
١	أحد الأسباب المؤدية لأزماتي المالية.	١٠٢	٤٨,٦	٧٦	٣٦,٢	٣٢	١٥,٢
٢	أحد مخاوفي المستقبلية بصورة واضحة.	١٤٣	٦٨,١	٤٠	١٩,٠	٢٧	١٢,٩
٣	أخشي من تدهور أوضاعي الاجتماعية.	٨١	٣٨,٦	٨٨	٤١,٩	٤١	١٩,٥
٤	أضع نتائج معينة للتغلب علي مخاوفي ولا أقبل بغيرها.	٧٦	٣٦,٢	٩٦	٤٥,٧	٣٨	١٨,١

تابع جدول (٤): التوزيع النسبي لاستجابات السيدات المعيلات عينة البحث وفقاً لإدارة قلق المستقبل  
(ن = ٢١٠)

م	العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
٥	أتوقع النتائج الإيجابية خلال تغلبي علي مخاوفي بدلاً من السلبية.	١٣٣	٦٣,٣	٥٣	٢٥,٢	٢٤	١١,٤
٦	أراعي الواقعية في تحديد مخاوفي المالية والاجتماعية.	١٢١	٥٧,٦	٧٣	٣٤,٨	١٦	٧,٦
٧	أخشي من عدم تجديد عقدي المؤقت.	١٠٧	٥١,٠	٨٩	٤٢,٤	١٤	٦,٧
٨	أرتب مخاوفي وفقاً لدرجة خطورتها.	٨٨	٤١,٩	١٠٣	٤٩,٠	١٩	٩,٠
المحور الثاني : التخطيط المستقبلي							
١	أخطط لتكوين علاقات صداقة مع زملائي ورؤسائي بالعمل.	١٢٠	٥٧,١	٧٤	٣٥,٢	١٦	٧,٦
٢	أحدد الوقت المناسب للتغلب علي مخاوفي المستقبلية	٩٩	٤٧,١	٨٦	٤١,٠	٢٥	١١,٩
٣	أخطط للحصول علي وظيفة أخرى بجانب وظيفتي لتلبية احتياجات أسرتي.	٩٢	٤٣,٨	٧١	٣٣,٨	٤٧	٢٢,٤
٤	أشرك أفراد أسرتي في التخطيط لمستقبل أفضل.	٨٢	٣٩,٠	٩٣	٤٤,٣	٣٥	١٦,٧
٥	يمكنني التعديل في خطتي وفقاً للظروف الطارئة.	١١٨	٥٦,٢	٥٩	٢٨,١	٣٣	١٥,٧
٦	أخطط للحصول علي دورات تدريبية لمساعدتي علي الاستقرار بوظيفتي.	٩٥	٤٥,٢	٦٠	٢٨,٦	٥٥	٢٦,٢
٧	أحدد مواردتي التي أحتاجها للتخلص من قلقي المستقبلي.	١١٣	٥٣,٨	٦٣	٣٠,٠	٣٤	١٦,٢
٨	أحدد المهارات التي أحتاجها لتطوير أدائي بالعمل.	١٣٦	٦٤,٨	٥٨	٢٧,٦	١٦	٧,٦
٩	أراعي التدرج في التخلص من مسببات مخاوفي المستقبلية.	١١٨	٥٦,٢	٩٠	٤٢,٩	٢	١,٠
المحور الثالث : آليات مواجهة القلق							
١	أسعي لتكوين علاقات اجتماعية داخل وخارج العمل.	١٠٩	٥١,٩	٩١	٤٣,٣	١٠	٤,٨
٢	أترك الأمور تسير كما هي مهما كانت خطورتها.	١٣٩	٦٦,٢	٤٨	٢٢,٩	٢٣	١١,٠
٣	انسحب من الأعمال التي تتطلب مخاطرة.	٥٨	٢٧,٦	٨٧	٤١,٤	٦٥	٣١,٠
٤	ألتحق بأماكن الحصول علي دورات تدريبية لتطوير مهني.	١٠٨	٥١,٤	٩٧	٤٦,٢	٥	٢,٤
٥	أشترك في النقابات المهنية للحصول مستقبلاً علي معاش مناسب.	١٤٨	٧٠,٥	٦٢	٢٩,٥	-	-
٦	يعتبر التفاؤل من العوامل الرئيسية للتغلب على قلق المستقبل.	١٤٠	٦٦,٧	٦٢	٢٩,٥	٨	٣,٨
٧	أنمي مهاراتي الذاتية لتحقيق مسنوي أعلى من الأمان المهني.	١٧١	٨١,٤	٣٩	١٨,٦	-	-
٨	أحاول استغلال كافة الموارد المتاحة لدي بكفاءة.	١٠٧	٥١,٠	١٠٠	٤٧,٦	٣	١,٤
٩	أراجع خطتي في التخلص من القلق أولاً بأول.	١٠١	٤٨,١	٩٨	٤٦,٧	١١	٥,٢

تابع جدول (٤): التوزيع النسبي لاستجابات السيدات المعيلات عينة البحث وفقاً لإدارة قلق المستقبل  
(ن = ٢١٠)

م	العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٠	اعدل خطتي عندما تواجهني مشكلة تعوقل مواجهتي لقلقي المستقبلي.	٩٩	٤٧,١	٩٥	٤٥,٢	١٦	٧,٦
١١	أدخر جزء من المال لتأمين مستقبلي.	٢٠	٩,٥	١٥٥	٧٣,٨	٣٥	١٦,٧
١٢	أستفيد مما تقدمه الدولة من خدمات مادية للمرأة المعيلة.	١١١	٥٢,٩	٩٣	٤٤,٣	٦	٢,٩
١٣	أتكاسل عن مواجهة مخاوفي.	٣٧	١٧,٦	٧٦	٣٦,٢	٩٧	٤٦,٢
١٤	أسعي لإقامة مشروعات صغيرة لتحسين دخلي.	٢٣	١١,٠	١٠٢	٤٨,٦	٨٥	٤٠,٥
المحور الرابع : تحليل الفرص والتحديات المستقبلية							
١	يعتز بي زملائي ورؤسائي بالعمل.	١٤٠	٦٦,٧	٥٨	٢٧,٦	١٢	٥,٧
٢	أضع اللوم علي الدولة في ضعف قدرتي في التغلب علي مخاوفي المستقبلية.	١٤٣	٦٨,١	٦	٢,٩	٦١	٢٩,١
٣	ليست لدي القدرة ( الكفاءة ) لمواجهة شئون حياتي مستقبلاً.	١١٤	٥٤,٣	٦٦	٣١,٤	٣٠	١٤,٣
٤	مازال انخفاض دخلي المالي عاملاً وراء ضعف قدرتي علي التخلص من مخاوفي.	١٠٨	٥١,٤	٥٠	٢٣,٨	٥٢	٢٤,٨
٥	أشعر أن حياتي تتغير نحو الأفضل.	١٤٩	٧١,٠	٥١	٢٤,٣	١٠	٤,٨
٦	أري ان لدي قدرات ومهارات تمكني من تأمين مستقبلي.	٣٢	١٥,٢	٣١	١٤,٨	١٤٧	٧٠,٠
٧	أستفيد من تجاربي السابقة في الارتقاء بمستواي المهني.	١٣٦	٦٤,٨	٧٣	٣٤,٨	١	٠,٥
٨	أقصر في تلبية الاحتياجات لأبنائي	١٠٩	٥١,٩	١٠٠	٤٧,٦	١	٠,٥
٩	أري أن الدورات التي أمتلكها تزيد من فرصتي المهنية	١٠٢	٤٨,٦	١٠٨	٥١,٤	-	-
١٠	تساعدني ثقتي بنفس في التغلب علي أزماتي	١٢٧	٦٠,٥	٨٢	٣٩,٠	١	٠,٥
١١	أحدد نقاط ضعفي وأعمل علي تحسينها.	١١١	٥٢,٩	٩٦	٤٥,٧	٣	١,٤
١٢	تسهم إدارتي للمستقبل في العيش بطريقة أفضل.	١٢٠	٥٧,١	٨٥	٤٠,٥	٥	٢,٤
١٣	اكتسب الخبرات المختلفة بنهاية كل محنة أجتازها.	١٠٥	٥٠,٠	١٠٥	٥٠,٠	-	-

\* معنوية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) \*\* معنوية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠١ )



- وصف مستوى إدارة قلق المستقبل لدى السيدات المعيلات:

جدول (٥): التوزيع النسبي للسيدات المعيلات عينة البحث وفقا لمستوى إدارة قلق المستقبل والوزن النسبي لكل محور (ن = ٢١٠)

المحاور	المستويات	الدرجة	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الترتيب
تحديد المخاوف المستقبلية	منخفض	(١٤ - > ١٧)	٦٤	٣٠,٥	٨٣,٣	٢٤,٧٦	الثاني
	متوسط	(١٧ - > ٢٠)	٧٩	٣٧,٦			
	مرتفع	(٢٠ فأكثر)	٦٧	٣١,٩			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
التخطيط المستقبلي	منخفض	(١١ - > ١٦)	٣٢	١٥,٢	٨٣,١	٢٤,٧١	الثالث
	متوسط	(١٦ - > ٢١)	١٢٢	٥٨,١			
	مرتفع	(٢١ فأكثر)	٥٦	٢٦,٧			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
آليات مواجهة القلق	منخفض	(٢٤ - > ٣٠)	٩٠	٤٢,٩	٨٢	٢٤,٣٧	الرابع
	متوسط	(٣٠ - > ٣٦)	١٠١	٤٨,١			
	مرتفع	(٣٦ فأكثر)	١٩	٩			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	منخفض	(٢٢ - > ٢٨)	٧	٣,٣	٨٨	٢٦,١٦	الأول
	متوسط	(٢٨ - > ٣٤)	١١٣	٥٣,٨			
	مرتفع	(٣٤ فأكثر)	٩٠	٤٢,٩			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
إدارة قلق المستقبل	منخفض	(٧٩ - > ٩٤)	٥٧	٢٧,٢	٣٣٦,٤	١٠٠	١٠٠
	متوسط	(٩٤ - > ١٠٩)	٩١	٤٣,٣			
	مرتفع	(١٠٩ فأكثر)	٦٢	٢٩,٥			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			

يوضح جدول (٥) أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة يقع في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم ٤٣,٣%، يليهم أصحاب المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم ٢٩,٥%، كما بلغت نسبة أصحاب المستويات المنخفضة ٢٧,٢%، كما احتل محور تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية أولوية محاور إدارة قلق المستقبل بوزن نسبي ٨٨ بنسبة ٢٦,١٦%، تلاه تحديد المخاوف المستقبلية بالمرتبة الثانية بوزن نسبي ٨٣,٣ بنسبة ٢٤,٧٦%، كما احتل التخطيط المستقبلي المرتبة الثالثة بوزن نسبي ٨٣,١ بنسبة ٢٤,٧١%، في حين احتلت آليات مواجهة القلق المرتبة الرابعة بوزن نسبي ٨٢,٠ بنسبة ٢٤,٣٧%، ويتبين مما سبق أن المستوى المنخفض والمتوسط لإدارة قلق المستقبل لدى السيدات المعيلات يكونا معاً ٧٠,٥%، مما يُلح باهتمام

بالمرأة المعيلة وما تعانیه من ظروف قاسية خاصة في ظل ظروف العمل غير المستقرة - الأمر الذي يزيد من مخاوفهن وتوترهن نتيجة الضغوط وزيادة متطلبات الحياة التي ترهق كاهلهن، واللاتي لا يمتلكن معها الموارد والإمكانات والمهارات الكافية، والتي تمكنهن من وضع تصورات مستقبلية لمواجهة القلق المستقبلي وإدارته الإدارة الجيدة. وهذا ما أكدته دراسة صلاح كرميان (٢٠٠٨)، ودراسة هبة محمد (٢٠١٠)، ودراسة سميرة شند و محمد الأنور (٢٠١٢).

(ب): نتائج وصف استجابات عينة الدراسة على استبيان الأمان الوظيفي :

يتضح من جدول (٦) أن استجابات عينة البحث جاءت حول مدى الاتفاق على عبارات الرضا الوظيفي في عبارات (٢- ٦) لصالح غير راضي حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١، وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على أن الراتب لا يلبى تكاليف المعيشة اليومية لهن ولأسرهن، وعدم رضاهن عن مستوي العدالة بنظام الترقية (التدرج الوظيفي) بالعمل. وهذا يتفق مع دراسة حسن أبو زيد (٢٠١٢) حيث أكدت تلك الدراسة عدم وجود فرص للتقدم لأصحاب العمالة المؤقتة وعدم وجود مزايا لهم، وكذلك أكدت دراسة رقيقة بن منصور (٢٠١٤) أن نظام الترقيات يتم بطريقة غير موضوعية وغير فعالة ويرجعون السبب لعوامل شخصية كالمحسوبية والقرابة وعوامل أخرى غير تنظيمية.

كما اتفقت عينة البحث على عبارات محور الرضا الوظيفي في عبارات (٢٠ - ٢١ - ٢١) لصالح راضي حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١، وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث على أنهن كثيراً ما يصبين بالتعب والإجهاد نتيجة طول فترات العمل، وأن المؤسسة تتبع طريقة غير عادلة لتقويم الأداء بالعمل، وأن المؤسسة تحفزهن عند أداء أعمال إضافية، وذلك برضي تام منهن نحو تلك الأمور كافة نظراً لعدم وجود بديل آخر لديهن، مضطرين إلي القبول بذلك من أجل توفير لقمة العيش والمستوي المعيشي المناسب لأسرهن اللاتي يعولهن. ويتفق ذلك مع دراسة حسام الغلبان (٢٠٠٣) التي أوضحت عدم رضا العمالة المؤقتة عن نوع وطبيعة العمل مما أدى إلى انخفاض مؤشر الأداء لديهم.

أما بالنسبة لمحور التطوير الوظيفي فتم الاتفاق على عبارات (٢- ١١- ١٢) لصالح البديل لا حيث كانت كا ٢ دالة عند مستوى ٠,٠٠١، وجاءت لتعبر عن اتفاق عينة البحث من السيدات المعيلات على أنه لا توجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية، وعدم تشجيعهن علي استخدام وسائل جديدة في أداء العمل، لذا فهن لا ينجزن عملهن تحت الظروف المختلفة، وهذا يتفق مع دراسة حسن أبو زيد (٢٠١٢) حيث أكدت عدم وجود فرص للحصول على دورات تدريبية خلال فترة العمل، وكذلك دراسة رقيقة بن منصور (٢٠١٤) حيث أكدت هذه الدراسة تقصير

المؤسسة في توفير الوسائل اللازمة للعمل داخل المؤسسة، كما اتفقت عينة الدراسة على عبارات (١٠ - ١٦) لصالح دائماً فترى السيدات المعيلات أن رئيسهن في العمل يفوضهن دائماً في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل مما ينعكس دائماً على قدرتهن على تصحيح الأخطاء التي تحدث لهن أثناء العمل، ويتعارض ذلك مع دراسة على الضلاعين و نجم العزاوي (٢٠١٠) التي أكدت سوء العلاقة بين الإدارة مع الموظفين.

جدول (٦): التوزيع النسبي لاستجابات السيدات المعيلات عينة البحث وفقاً للأمان الوظيفي  
(ن = ٢١٠)

م	العبارة	راضى		راضى إلى حد ما		غير راضى	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
المحور الأول : الرضا الوظيفي							
١	أشعر بالنشاط والحيوية أثناء أداء عملي.	٦٤	٣٠,٥	٨٢	٣٩,٠	٦٤	٣٠,٥
٢	يغطي راتبي تكاليف المعيشة اليومية لي ولأسرتي	٢٤	١١,٤	٨٧	٤١,٤	٩٩	٤٧,٢
٣	تشجعني الأعمال التي أقوم بها على استخدام قدراتي ومهاراتي.	٢٩	١٣,٨	١٠٦	٥٠,٥	٧٥	٣٥,٧
٤	يتوافر قدر مناسب من الأمان والحماية بالعمل	٦٨	٣٢,٤	٧٣	٣٤,٨	٦٩	٣٢,٨
٥	يسمح لي نظام العمل المشاركة في اتخاذ القرارات.	٦٧	٣١,٩	٥٨	٢٧,٦	٨٥	٤٠,٥
٦	يتسم نظام الترقية بالعمل بالعدالة.	٦٦	٣١,٤	٤٧	٢٢,٤	٩٧	٤٦,٢
٧	ألقاضي راتب يتناسب مع خبرتي وكفاءتي.	٥٥	٢٦,٢	٦٠	٢٨,٦	٩٥	٤٥,٢
٨	ألقاضي راتبي بأوقات ثابتة ومناسبة.	٤٤	٢١,٠	١١٦	٥٥,٢	٥٠	٢٣,٨
٩	يوجد تأمين مناسب في حالة إصابتي بالعمل	٥٨	٢٧,٦	٩٣	٤٤,٣	٥٩	٢٨,١
١٠	يتوفر بالعمل ظروفًا مادية مناسبة (إضاءة - مصادر للتهوية - مكاتب ...)	٧١	٣٣,٨	٥٧	٢٧,١	٨٢	٣٩,١
١١	أصاب بالتعب والإجهاد نتيجة طول فترات العمل.	١٠٣	٤٩,٠	٤٨	٢٢,٩	٥٩	٢٨,١
١٢	يوفر لي العمل نظاماً مناسباً للضمان الإجتماعي.	١٠٥	٥٠,٠	٣٠	١٤,٣	٧٥	٣٥,٧
١٣	يقدر رئيسي ما أقوم به من عمل.	١٠٨	٥١,٤	٣٢	١٥,٢	٧٠	٣٣,٤
١٤	تراعي الإدارة النواحي الإنسانية في العمل.	٢٢	١٠,٥	٩٦	٤٥,٧	٩٢	٤٣,٨
١٥	تهتم المؤسسة بأية مهددات لصحتي بمكان العمل.	٢٢	١٠,٥	٦١	٢٩,٠	١٢٧	٦٠,٥
١٦	علاقتي جيدة مع رؤسائي وزملائي بالعمل	٤١	١٩,٥	٨٨	٤١,٩	٨١	٣٨,٦
١٧	يتناسب راتبي مع المجهود الذي أقوم به في العمل.	٣٩	١٨,٦	٨١	٣٨,٦	٩٠	٤٢,٨
١٨	يتناسب راتبي مع مؤهلي العلمي.	٤٩	٢٣,٣	٧٢	٣٤,٣	٨٩	٤٢,٤
١٩	توجد عدالة في توزيع الحوافز والمكافآت.	٦٦	٣١,٤	٧٥	٣٥,٧	٦٩	٣٢,٩
٢٠	تتبع المؤسسة طريقة غير عادلة لتقويم الأداء بالعمل.	١٠٤	٤٩,٥	٣٠	١٤,٣	٧٦	٣٦,٢
٢١	تحفزني المؤسسة عند أداء أعمال إضافية.	٧٦	٣٦,٢	٦٧	٣١,٩	٦٧	٣١,٩
٢٢	توجد عدالة في توزيع المهام بالعمل.	١٠٠	٤٧,٦	٤٣	٢٠,٥	٦٧	٣١,٩
٢٣	توفر المؤسسة التأمين الصحي لي ولأسرتي.	٦٠	٢٨,٦	٣٧	١٧,٦	١١٣	٥٣,٨
٢٤	أفكر في مغادرة العمل والبحث عن أفضل منه.	٨٥	٤٠,٥	٥٢	٢٤,٨	٧٣	٣٤,٧

\*\* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)      \*\*\* معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

تابع جدول (٦): التوزيع النسبي لإستجابات السيدات المعيلات عينة البحث وفقاً للآمان

الوظيفي (ن = ٢١٠)

المحور الثاني : التطوير الوظيفي							
م	العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	يمكنني القيام ببعض النشاطات في إطار العمل بطريقة إبتكارية.	٣١	١٤,٨	٢٦	١٢,٤	١٥٣	٧٢,٨
٢	توجد عدالة في توزيع الفرص التدريبية والتطويرية.	٧٧	٣٦,٧	٣٣	١٥,٧	١٠٠	٤٧,٦
٣	ليس لدي معرفة تامة بحدود صلاحياتي الوظيفية.	٤٤	٢١,٠	٣٩	١٨,٦	١٢٧	٦٠,٤
٤	تتعدد متطلبات الأدوار التي أقوم بها داخل وخارج العمل مما يعيق إتمامه	١٠٤	٤٩,٥	٥٦	٢٦,٧	٥٠	٢٣,٨
٥	تتوافر بالمؤسسة الوسائل التقنية والفنية التي احتاجها أثناء العمل.	١٠٧	٥١,٠	٣٦	١٧,١	٦٧	٣١,٩
٦	تساعدني المؤسسة علي تطوير مهاراتي الوظيفية باستمرار.	٩٢	٤٣,٨	٢٨	١٣,٣	٩٠	٤٢,٩
٧	تحرص الإدارة علي سماع مقترحاتنا ومشكلاتنا.	٩٦	٤٥,٧	٦	٢,٩	١٠٨	٥١,٤
٨	تتيح لي المؤسسة فرصاً للترقي.	٨٩	٤٢,٤	٢١	١٠,٠	١٠٠	٤٧,٦
٩	يطلب مني رئيسي حل أي مشكلة تواجهني في العمل بعيداً عنه.	١١٠	٥٢,٤	٣٤	١٦,٢	٦٦	٣١,٤
١٠	بفوضني رئيسي في اتخاذ قرارات متعلقة بالعمل.	١٤٠	٦٦,٧	١٢	٥,٧	٥٨	٢٧,٦
١١	تشجعني المؤسسة علي استخدام وسائل جديدة في أداء العمل.	٦٧	٣١,٩	١١	٥,٢	١٣٢	٦٢,٩
١٢	أنجز عملي تحت الظروف المختلفة.	٦٨	٣٢,٤	١٢	٥,٧	١٣٠	٦١,٩
١٣	يتيح العمل فرص التعلم واكتساب خبرات جديدة في مجال العمل.	٩١	٤٣,٣	١٤	٦,٧	١٠٥	٥٠,٠
١٤	تتيح المؤسسة لنا فرص الحصول علي المعلومات الخاصة بالتطوير.	١٠٥	٥٠,٠	٣٣	١٥,٧	٧٢	٣٤,٣
١٥	لا تستخدم المؤسسة الوسائل والطرق التكنولوجية الحديثة في العمل.	١١٤	٥٤,٣	٤٢	٢٠,٠	٥٤	٢٥,٧
١٦	لدي القدرة علي تصحيح الأخطاء التي أقع فيها أثناء قيامي للعمل.	١٦٢	٧٧,١	٣٣	١٥,٧	١٥	٧,٢
١٧	أجيد التعامل وقت الأزمات والكوارث.	١٠٢	٤٨,٦	١١	٥,٢	٩٧	٤٦,٢

\*\*\*معنوية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠١ )

## - وصف مستوى الأمان الوظيفي لدي السيدات المعيلات:

جدول (٧): التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً لمستوى الأمان الوظيفي والوزن النسبي لكل محور

(ن = ٢١٠)

المحاور	المستويات	الدرجة	العدد	النسبة المئوية	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الترتيب
الرضا الوظيفي	منخفض	(٢٦ - > ٤١)	٨٦	٤١,٠	٦٧,٢	٤٨,٧٣	الثاني
	متوسط	(٤١ - > ٥٦)	٩٦	٤٥,٧			
	مرتفع	(٥٦ فأكثر)	٢٨	١٣,٣			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
التطوير الوظيفي	منخفض	(٣٠ - > ٣٠)	١٠٧	٥١,٠	٧٠,٨	٥١,٢٧	الأول
	متوسط	(٣٠ - > ٤٠)	٩٦	٤٥,٧			
	مرتفع	(٤٠ فأكثر)	٧	٣,٣			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			
الأمان الوظيفي	منخفض	(٥٠ - > ٧٢)	٧٩	٣٧,٦	١٣٨	١٠٠,٠	
	متوسط	(٧٢ - > ٩٤)	١٠٢	٤٨,٦			
	مرتفع	(٩٤ فأكثر)	٢٩	١٣,٨			
	الإجمالي		٢١٠	١٠٠			

يوضح جدول (٧) أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة يقعون في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم (٤٨,٦٪)، يليهم أصحاب المستويات المنخفضة وبلغت نسبتهم ٣٧,٦٪ في حين قلت نسبة أصحاب المستويات المرتفعة وبلغت نسبتهم ١٣,٨٪، كما احتل محور التطوير الوظيفي أولوية محاور الأمان الوظيفي بوزن نسبي ٧٠,٨ بنسبة ٥١,٢٧٪، احتل الرضا الوظيفي المرتبة الثانية بوزن نسبي ٦٧,٢ بنسبة ٤٨,٧٣٪، ويتفق ذلك مع دراسة كل من على الضلاعين، نجم العزاوي (٢٠١٠) و حسن أبو زيد (٢٠١٢) و رفيقة بن منصور (٢٠١٤) أن أكثر من نصف عينة الدراسة لا يشعرون بالأمان الوظيفي لعدم توافر أجر كافي وتأمين صحي و فرص للتقدم وكذلك عدم وجود معاش لهم بعد انتهاء مدة العمل،

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول (٧) أن ما يقارب من ثلثي السيدات المعيلات عينة الدراسة ذوات مستوى منخفض ومتوسط من الأمان الوظيفي، فعلى الرغم من أن عمل النساء المعيلات يشكل عاملاً حاسماً في بقاء الملايين من الأسر الفقيرة علي قيد الحياة؛ إلا أنهم يواجهون عقبات جمة في الحصول على وظائف ثابتة تمكنهم من تلبية احتياجاتهم والتخفيف من ضغوطهم

المتعددة والمختلفة، مما قد يشكل هو الآخر عاملاً ضاعطاً يضاف إلي ما تعانيه تلك الفئة من ظروف صعبة وقاسية، لذا يجب تشابك كافة المنظمات المعنية بالمرأة المعيلة بالمساهمة في توفير عمل آمن وثابت لتلك الفئة مما قد يسهم في التخفيف مما تعانيه من ضغوط، وذلك ما أكدته دراسة كل من Jessica Maria (2007, 254) ودعاء عبد السلام و رانيا عبد المنعم (٢٠١٨ : ٤).

ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث:

النتائج في ضوء الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إدارة قلق المستقبل (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق - تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) والأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي - التطوير الوظيفي) لدى المرأة المعيلة"، وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون Correlation Pearson

جدول (٨): معاملات الارتباط بين إدارة قلق المستقبل بمحاورة و الأمان الوظيفي بمحوريه لدي

المرأة المعيلة

الإجمالي	التطوير الوظيفي	الرضا الوظيفي	الأمان الوظيفي إدارة قلق المستقبل
***٠,٤٨٢	***٠,٥٦٤	***٠,٣٣٢	تحديد المخاوف المستقبلية
***٠,٥١٣	***٠,٤٠٢	***٠,٤٨٦	التخطيط المستقبلي
***٠,٦٦٩	***٠,٣٩٢	***٠,٧٢٣	آليات مواجهة القلق
***٠,٥٧١	***٠,٣٩٣	***٠,٥٧٨	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية
***٠,٦٦٣	***٠,٥٠٠	***٠,٦٤١	الإجمالي

تشير النتائج الموضحة بجدول (٨) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ بين إدارة قلق المستقبل بمحاورة (تحديد المخاوف المستقبلية ، التخطيط المستقبلي ، آليات مواجهة القلق، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية- الإجمالي ) والأمان الوظيفي بمحاوريه (الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي ) لدى المرأة المعيلة العاملة بنظام العقود المؤقتة، أي أنه كلما ارتفعت قدرة المرأة علي إدارة قلقها المستقبلي متمثلاً في تحديدها الدقيق لمخاوفها المستقبلية والتخطيط الجيد للتخلص منها، وبتطبيقها لآليات مواجهة ذلك القلق وتحليلها لما تمتلكه من فرص وتهديدات مستقبلية كلما زاد إحساس المرأة المعيلة بالأمان الوظيفي متمثلاً في الرضا والتطوير

الوظيفي، ومن ثم العيش حياة هادئة بعيداً عن ضغوط العمل والحياة التي قد تقودها إلي أمور أخطر وأخطر بكثير مما نتوقع، ويتفق ذلك مع دراسة زقاوة أحمد (٢٠١٤: ٢٠٤) والتي أوضحت وجود علاقة موجبة بين ما توفره الدولة من فرص مهنية مناسبة وحسن التخطيط لمواجهة القلق، وكذلك مع دراسة (Mirza & soumers 2004:362) التي أوضحت أن للتوجه نحو المستقبل دور إيجابي في زيادة فرص الأمان للأفراد.

النتائج في ضوء الفرض الثاني: "توجد فروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل (تحديد المخاوف المستقبلية- التخطيط المستقبلي- آليات مواجهة القلق - تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية) بمحاورة تبعاً لمتغيرات الدراسة (بيئة السكن- نوع العمل - طبيعة العمل - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري) للتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل تبعاً لبيئة السكن- نوع العمل كما هو موضح بالجدول (٩-١٠) ، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات في إدارة قلق المستقبل تبعاً لطبيعة العمل - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري، وتطبيق اختبار LSD لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت ، والجدول من (١١-١٧) توضح ذلك:

- بيئة السكن:

جدول (٩): دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل

بمحاورة تبعاً لبيئة السكن (ن = ٢١٠)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الحضر ن = ١٧٨		الريف ن = ٣٢		المتغير المحاور
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	٨,٣٦٧-	٣,٥٦-	٢,٣٠	١٨,٥٩	١,٦٣	١٥,٠٣	تحديد المخاوف المستقبلية
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	١٣,٢٤٦-	٦,٦٠-	٢,٦٠	٢١,١٩	٢,٥٢	١٤,٥٩	التخطيط المستقبلي
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	٦,٢٢١-	٤,١٦-	٣,٦٦	٣٢,٤٤	٢,٢١	٢٨,٢٨	آليات مواجهة القلق
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	٤,٦٤٧-	٣,٠٥-	٣,٦٠	٢٩,٨٠	٢,١٠	٢٦,٧٥	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر	٩,٣٧٥-	١٧,٣٨-	١٠,٢١	١٠٢,٠٤	٥,٤٦	٨٤,٦٥	إجمالي إدارة قلق المستقبل

يتضح من جدول (٩) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات المعيلات في إدارة قلق المستقبل بمحاورها (تحديد المخاوف المستقبلية ، التخطيط المستقبلي ، آليات مواجهة القلق ، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي) تبعاً لبيئة السكن حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٨,٣٦٧ ، -١٣,٢٤٦ ، -٦,٢٢١ ، -٤,٦٤٧ ، -٩,٣٧٥ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح الحضر, ويتفق ذلك مع دراسة بشري العكايشي (٢٠٠٠) والتي أوضحت أن سكان الحضر أكثر قلقاً تجاه المستقبل، كما أنهم أكثر قدرة علي التعامل معه.

- نوع العمل:

جدول (١٠): دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره تبعاً لنوع العمل (ن = ٢١٠)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	حكومي ن = ٥٨		خاص ن = ١٥٢		المتغير المحاور
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دالة	٠,٠٥٨-	٠,٠٢-	١,٨٣	١٨,٠٦	٢,٧٩	١٨,٠٤	تحديد المخاوف المستقبلية
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحكومي	٦,٩٤٨-	٣,٤٠-	٢,٧٧	٢٢,٦٥	٣,٣١	١٩,٢٥	التخطيط المستقبلي
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحكومي	٥,٥١٢-	٣,٠١-	٣,٣٤	٣٤,٠٠	٣,٦٢	٣٠,٩٨	آليات مواجهة القلق
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحكومي	٣,٩٣٣-	٢,١٠-	٣,٤٨	٣٠,٨٦	٣,٤٦	٢٨,٧٥	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية
دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحكومي	٥,١٠٢-	٨,٥٥-	٨,٩٢	١٠٥,٥٨	١١,٥٠	٩٧,٠٣	إجمالي إدارة قلق المستقبل

يتضح من جدول (١٠) عدم وجود فروق دالة إحصائية متوسطات درجات السيدات المعيلات في تحديد المخاوف المستقبلية تبعاً لنوع العمل حيث بلغت قيمة (ت) -٠,٠٥٨ وهي قيمة غير دالة إحصائياً، بينما وجدت فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات في كل من (التخطيط المستقبلي ، آليات مواجهة القلق، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي) تبعاً لنوع العمل حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٦,٩٤٨ ، -٥,٥١٢ ، -٣,٩٣٣ ، -٥,١٠٢ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ لصالح العاملين بالقطاع الحكومي, ويتفق ذلك مع



دراسة أحمد الخويلدي (٢٠١٦) والتي أكدت أن قلة الأجور التي يتقاضاها من يمارس العمل المؤقت بالقطاع الخاص تضعف من المستوي الاقتصادي ومن ثم عدم قدرته علي توفير متطلباته الأساسية، وذلك ما تؤكد أيضاً دراسة سارة بكار (٢٠١٣ : ٨٤) الأمر الذي قد يزيد من حدة القلق تجاه المستقبل ومن ثم ينعكس علي حسن إدارتها له، وذلك من وجهة نظر الباحثان.

- طبيعة العمل:

جدول (١١): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة تبعاً لطبيعة العمل (ن = ٢١٠)

البيان المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحديد المخاوف المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٨,٥٦٩ ١٣٥٩,٨٥٥ ١٣٦٨,٤٢٤	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٤,٢٨٥ ٦,٥٦٩	٠,٦٥٢	غير دالة
التخطيط المستقبلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٨٨,٧٠٩ ٢٤٩٥,٦٧١ ٢٥٨٤,٣٨١	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٤٤,٣٥٥ ١٢,٠٥٦	٣,٦٧٩	دالة عند ٠,٠٥
آليات مواجهة القلق	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٥٩,٥٧٨ ٢٩٤٤,١٧٩ ٣٠٠٣,٧٥٧	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٢٩,٧٨٩ ١٤,٢٢٣	٢,٠٩٤	غير دالة
تحليل الفرص والتحديات المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٩٧,٠٧٦ ٢٤٩١,٩١٩ ٢٦٨٨,٩٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٩٨,٥٣٨ ١٢,٠٣٨	٨,١٨٥	دالة عند ٠,٠٠١
إجمالي إدارة قلق المستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١١٠٢,٦٤٢ ٢٦٥٠,٩٥٣ ٢٧٦١٢,١٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٥٥١,٣٢١ ١٢٨,٠٦٥	٤,٣٠٥	دالة عند ٠,٠٥

يتضح من بيانات جدول (١١) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة الدراسة في كل من تحديد المخاوف المستقبلية ، آليات مواجهة القلق تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠,٦٥٢ ، ٢,٠٩٤ وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلي طبيعة عينة البحث وما تعانیه من ضغوط جمة، فقد أوضحت النتائج الوصفية

للدراية الحالية أن أكثر من ثلثي سيدات عينة البحث يعولن أسرهن بسبب هجر الزوج أو إصابته بعجز كلي أو جزئي أو بسبب الطلاق بنسبة بلغت ٣٦,٧% و ٤٠,٤% علي التوالي - الأمر الذي يجعل حياتهن كلها مكتظة بالخوف والقلق من المستقبل مما يربك قدرتهن علي تحديد المخاوف المستقبلية ووضع آليات مناسبة لمواجهتها حتي مع إختلاف طبيعة عملهن.

بينما يوجد تباين وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة الدراية في كل من التخطيط المستقبلي ، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣,٦٧٩ ، ٨,١٨٥ ، ٤,٣٠٥ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ ، ٠,٠٥ ، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة.

جدول (١٢): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة

البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره تبعاً لطبيعة العمل

المحاور	الفئات	طبيعة العمل	أعمال عضلية م=١٩,٢٠	أعمال إدارية م=٢٠,٨٨	أعمال مهنية م=١٩,٩١
التخطيط المستقبلي	أعمال عضلية				
	أعمال إدارية		٠,٧١-		
	أعمال مهنية		*١,٦٨-	٠,٩٧	
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	طبيعة العمل	أعمال عضلية م=٢٧,٣٧		أعمال إدارية م=٢٩,٥٩	أعمال مهنية م=٢٩,٩٨
	أعمال عضلية				
	أعمال إدارية		***٢,٢١-		
إجمالي إدارة قلق المستقبل	أعمال مهنية		***٢,٦١-	٠,٣٩	
	طبيعة العمل	أعمال عضلية م=٩٥,٠٥		أعمال إدارية م=٩٩,٣٧	أعمال مهنية م=١٠١,٣٧
	أعمال عضلية				
		أعمال إدارية			
		أعمال مهنية		٢,٠٠	
			***٦,٣٢-		

\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) \*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل ببعض محاوره (التخطيط المستقبلي ، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي) تبعاً لطبيعة العمل لصالح الأعمال المهنية ، ويؤكد و (Suzanna et al., 2018) و (Driscoll et al., 2005 : p33) أن للمستوى الاجتماعي والاقتصادي دور هام في التوجه نحو المستقبل وارتفاع مستوى التوقعات المستقبلية،

#### - المستوى التعليمي:

جدول (١٣): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره للمستوى التعليمي (ن = ٢١٠)

البيان المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحديد المخاوف المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٢٨,٤١٨ ١١٤٠,٠٠٦ ١٣٦٨,٤٢٤	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١١٤,٢٠٩ ٥,٥٠٧	٢٠,٧٣٨	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط المستقبلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٩١,٢٥٦ ٢٢٩٣,١٢٥ ٢٥٨٤,٣٨١	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١٤٥,٦٢٨ ١١,٠٧٨	١٣,١٤٦	دالة عند ٠,٠٠١
آليات مواجهة القلق	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٧٨,٣٧٩ ٢٨٢٥,٣٧٨ ٣٠٠٣,٧٥٧	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٨٩,١٨٩ ١٣,٦٤٩	٦,٥٣٤	دالة عند ٠,٠١
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٧٩,٧١٧ ٢٦٠٩,٢٧٨ ٢٦٨٨,٩٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٣٩,٨٥٩ ١٢,٦٠٥	٣,١٦٢	دالة عند ٠,٠٥
إجمالي إدارة قلق المستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٦٦٤,٠٥٥ ٢٤٩٤٨,١٤٠ ٢٧٦١٢,١٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١٣٣٢,٠٢٨ ١٢٠,٥٢٢	١١,٠٥٢	دالة عند ٠,٠٠١

تشير النتائج الموضحة بجدول (١٣) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاوره (تحديد المخاوف المستقبلية، التخطيط المستقبلي، آليات مواجهة القلق، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢٠,٧٣٨ ، ١٣,١٤٦ ، ٦,٥٣٤ ، ٣,١٦٢ ،

١١,٠٥٢ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٠١ ، ٠,٠١ ، ٠,٠٥ ، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح جدول (١٤) ذلك.

جدول (١٤): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة تبعاً للمستوى التعليمي (ن = ٢١٠)

الفئات المحاور	المستوى التعليمي	منخفض م=١٧,٠١	متوسط م=١٧,٢٩	مرتفع م=١٩,١٦
تحديد المخاوف المستقبلية	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٠,٢٨		
	مستوى مرتفع	***١,٨٦-	***٢,١٥-	
التخطيط المستقبلي	المستوى التعليمي	منخفض م=١٨,٧٨	متوسط م=٢٠,٥٩	مرتفع م=٢١,٢٩
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٠,٧٠-		
	مستوى مرتفع	*١,٨٠-	***٢,٥٠-	
آليات مواجهة القلق	المستوى التعليمي	منخفض م=٣٠,٤٨	متوسط م=٣١,١٢	مرتفع م=٣٢,٧٧
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٠,٦٤-		
	مستوى مرتفع	**٢,٢٩٤-	**١,٦٤	
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	المستوى التعليمي	منخفض م=٢٨,٢٩	متوسط م=٢٨,٩٥	مرتفع م=٢٩,٩٥
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٠,٦٥-		
	مستوى مرتفع	*١,٦٦-	١,٠١	
جمالي إدارة قلق المستقبل	المستوى التعليمي	منخفض م=٩٥,٨٨	متوسط م=٩٦,٦٦	مرتفع م=١٠٣,١٩
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٠,٧٨		
	مستوى مرتفع	**٦,٥٢-	***٧,٣١-	

\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) \*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة (تحديد المخاوف المستقبلية، التخطيط المستقبلي، آليات مواجهة القلق، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي لصالح المرتفع، ويتفق ذلك مع دراسة أنور البنا (٢٠٠٥) و عبد السلام سكران (٢٠١٠) و هبة محمد (٢٠١٠) والتي أوضحت أن الأفراد ذوي المستوى التعليمي المرتفع يرتفع لديهم التخطيط للتوجه المستقبلي، كما يتفق مع دراسة رشا منصور (٢٠١٥) التي أوضحت أن إدارة ربة الأسرة تتأثر إيجاباً بمستواها التعليمي، كما أوضح (Anderson et al, 2004) أن ربات الأسر منخفضة المستوى الاجتماعي والاقتصادي يكونوا بدون خبرات كافية.

- عدد أفراد الأسرة:

جدول (١٥): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن = ٢١٠)

البيان / المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحديد المخاوف المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٢٢,٨٠١ ١٢٤٥,٦٢٣ ١٣٦٨,٤٢٤	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٦١,٤٠٠ ٦,٠١٨	١٠,٢٠٤	دالة عند ٠,٠٠١
التخطيط المستقبلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٩,٦٠١ ٢٥٤٤,٧٨٠ ٢٥٨٤,٣٨١	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١٩,٨٠١ ١٢,٢٩٤	١,٦١١	غير دالة
آليات مواجهة القلق	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٦,٥٦١ ٢٩٧٧,١٩٦ ٣٠٠٣,٧٥٧	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١٣,٢٨٠ ١٤,٣٨٣	٠,٩٢٣	غير دالة
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٥,٥٧٥ ٢٦٨٣,٤٢٠ ٢٦٨٨,٩٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٢,٧٨٨ ١٢,٩٦٣	٠,٢١٥	غير دالة
إجمالي إدارة قلق المستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤٦٨,٥٩٩ ٢٧١٤٣,٥٩٦ ٢٧٦١٢,١٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٢٣٤,٢٩٩ ١٣١,١٢٨	١,٧٨٧	غير دالة

تشير النتائج الموضحة بجدول (١٥) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في تحديد المخاوف المستقبلية تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة (ف)

١٠,٢٠٤ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ ، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح ذلك جدول (١٦).

كما يتبين من الجدول عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في كل من التخطيط المستقبلي ، آليات مواجهة القلق ، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالى تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١,٦١١ ، ٠,٩٢٣ ، ٠,٢١٥ ، ١,٧٨٧ وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويتعارض ذلك مع دراسة كل من Murray (2000) و دعاء عبد السلام و رانيا عبد المنعم (٢٠١٨) واللاتي أوضحتا امتلاك السيدات المعيلات ذات العدد الأقل من الأفراد للقدرة علي الإدارة الجيدة نظراً لانخفاض الأعباء والضغط الحياتية عليهن.

جدول (١٦): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات

عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة تبعاً لعدد أفراد الأسرة (ن = ٢١٠)

المحور	عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد فأقل م=١٦,٩٢	من ٤ إلى > ٦ أفراد م=١٨,٥٩	٦ أفراد فأكثر م=١٧,٧٠
تحديد المخاوف المستقبلية	٣ أفراد فأقل			
	من ٤ إلى > ٦ أفراد	-١,٦٧***		
	٦ أفراد فأكثر	-٠,٧٧	٠,٨٩	

\*\*\* دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٦) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في تحديد المخاوف المستقبلية تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح الأسرة متوسطة الحجم (من ٤ إلى > ٦ أفراد)، وقد يرجع ذلك إلي أن ربة الأسرة المتوسطة الحجم غالباً ما يكون لديها طموحات وأهداف متعددة تشكل لديها مطلباً ملحاً وضرورياً، ومع عدد الأبناء المناسب قد تجيد ترتيب تلك المطالب والضغط وفقاً لأهميتها ودرجة إلحاحها، إلا أنه سرعان ما يعوق كثرة عدد الأفراد من وضعها لآليات مناسبة لمواجهةها وتحديد ما تمتلكه من فرص وتهديدات تمكنها من مستقبل مشرق وأقل قلقاً وخوفاً.

## - فئات الدخل الشهري للأسرة:

جدول (١٧): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة تبعاً لفئات الدخل الشهري للأسرة (ن = ٢١٠)

المحاور	البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
تحديد المخاوف المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٢,٩٨٥ ١٣٥٥,٤٣٨ ١٣٦٨,٤٢٤	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٦,٤٩٣ ٦,٥٤٨	٠,٩٩٢	٠,٣٧٣ غير دالة	
التخطيط المستقبلي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٦,٨٢٧ ٢٥٥٧,٥٥٤ ٢٥٨٤,٣٨١	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١٣,٤١٤ ١٢,٣٥٥	١,٠٨٦	٠,٣٤٠ غير دالة	
آليات مواجهة القلق	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٢,٠٥٤ ٢٩٨١,٧٠٣ ٣٠٠٣,٧٥٧	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	١١,٠٢٧ ١٤,٤٠٤	٠,٧٦٦	٠,٤٦٦ غير دالة	
تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٤,٨٧٨ ٢٦٨٤,١١٨ ٢٦٨٨,٩٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٢,٤٣٩ ١٢,٩٦٧	٠,١٨٨	٠,٨٢٩ غير دالة	
إجمالي إدارة قلق المستقبل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٧٩,٩٠٤ ٢٧٥٣٢,٢٩٢ ٢٧٦١٢,١٩٥	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٣٩,٩٥٢ ١٣٣,٠٠٦	٠,٣٠٠	٠,٧٤١ غير دالة	

يتضح من جدول (١٧) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل بمحاورة (تحديد المخاوف المستقبلية ، التخطيط المستقبلي ، آليات مواجهة القلق ، تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية ، الإجمالي) تبعاً لفئات الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠,٩٩٢ ، ١,٠٨٦ ، ٠,٧٦٦ ، ٠,١٨٨ ، ٠,٣٠٠ ، وهي قيم غير دالة احصائياً، ويتعارض ذلك مع دراسة أحمد الخويلدي (٢٠١٦) والتي أوضحت أن انخفاض المستوى الاقتصادي لدي العمالة المؤقتة، يؤدي إلي زيادة شعورهم بالقلق تجاه المستقبل وضعف القدرة علي التخلص منه، كما أوضح Anderson et al, (2004) أن ربوات الأسر منخفضة المستوى الاجتماعي والاقتصادي يكونوا بدون خبرات كافية.

نستخلص مما سبق وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في إدارة قلق المستقبل ببعض محاوره تبعاً لمتغيرات الدراسة المتمثلة في بيئة السكن لصالح الحضر، نوع العمل لصالح الحكومي، طبيعة العمل لصالح الأعمال المهنية، مستوى التعليم لصالح المرتفع، عدد أفراد الأسرة لصالح المتوسطة (٤ - > ٦ أفراد)، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً تبعاً للدخل الشهري للأسرة وبذلك يتحقق الفرض الثاني جزئياً.

**النتائج فى ضوء الفرض الثالث:** توجد فروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث فى الأمان الوظيفي ( الرضا - التطوير الوظيفي) تبعاً لمتغيرات الدراسة ( نوع العمل - طبيعة العمل - سنوات الخبرة - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري)، للتحقق من الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث فى الأمان الوظيفي تبعاً لنوع العمل كما هو موضح بجدول (١٨) ، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لإيجاد قيمة (ف) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات فى الأمان الوظيفي تبعاً لطبيعة العمل - سنوات الخبرة - مستوى التعليم - عدد أفراد الأسرة - الدخل الشهري)، وتطبيق اختبار LSD لبيان اتجاه دلالة الفروق إن وجدت، والجداول من (١٩ - ٢٦) توضح ذلك:

- نوع العمل:

جدول (١٨): دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث فى الأمان

الوظيفي تبعاً لنوع العمل (ن = ٢١٠)

المتغير المحاور	خاص ن = ١٥٢		حكومي ن = ٥٨		الفروق بين المتوسطات	قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الرضا الوظيفي	٤١,٧٩	١٣,١٤	٤٥,٠٣	١٠,٠٩	٣,٢٣-	١,٩٠٦-	غير دالة
التطوير الوظيفي	٢٧,١٢	٦,٩٢	٣٠,٤٦	٥,٤٦	٣,٣٤-	٣,٦٧٧-	دالة عند ٠,٠٠١ لصالح الحكومي
إجمالى الأمان الوظيفي	٦٨,٩١	١٩,٢٨	٧٥,٥٠	١٣,٧٥	٦,٥٨-	٢,٧٥٨-	دالة عند ٠,٠١ لصالح الحكومي

**تشير نتائج جدول (١٨) إلي عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين السيدات العاملات بالقطاع الخاص والحكومي فى الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) - ١,٩٠٦ وهى قيمة غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلي أن سمة عدم رضا العاملين عن ما يقدم بمؤسسة العمل من رواتب أو حوافز ,,,, وغيرها توجد علي مستوي القطاعين الخاص أو الحكومي، خاصة وأن تلك الفئة تعد من الفئات المطحونة بالمجتمع والتي قد لجأت للعمل المؤقت لظروفها المعيشية القاسية، فطموحهم لما تقدمه المؤسسة أكبر بكثير مما يلاقونه مما يخفض لديهن جميعاً الشعور بالرضا الوظيفي ويقرب الفارق بينهم - الأمر الذي قد يساهم في عدم معنوية الفروق، ويؤكد ذلك دراسة**



محمد السعودي (٢٠١٦) والتي أوضحت أن للحالة الاجتماعية دور في اتجاه الأفراد نحو العمل المؤقت.

كما يتبين من الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين السيدات العاملات بالقطاع الخاص والحكومي في كل من (التطوير الوظيفي ، الإجمالي) حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي - ٣,٦٧٧ ، - ٢,٧٥٨ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ ، ٠,٠١ لصالح العاملات بالقطاع الحكومي، ويتفق ذلك مع دراسة فوزية غياط (٢٠١١) والتي أوضحت أن العمل المؤقت له آثار سلبية تجاه الشعور بالأمان الوظيفي، ويتفق أيضاً مع دراسة الجوهرة المنيع (٢٠١٣) التي أكدت أن الموظف الحكومي يشعر بالأمان الوظيفي بدرجة كبيرة عكس القطاع الخاص، وقد يرجع ذلك لشعور أي فرد يعمل مؤقت بالقطاع الحكومي أنه سيأتي عليه يوماً ما ليُثبت بالوظيفة مما يشعره بالأمان، إضافة إلي التأمين الصحي و تقديم دورات تدريبية لرفع كفاءتهم المهنية من قبل المؤسسات الحكومية - الأمر الذي يوجد لديهم شعوراً نسبياً بالأمان الوظيفي مقارنة بالعاملين في القطاع الخاص، وذلك علي حسب ما أوضحته عينة البحث خلال إجراء المقابلة الشخصية مع الباحثتان لتجميع الاستبيان والدراسة الاستطلاعية.

#### - طبيعة العمل:

جدول (١٩): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي بمحوريه تبعاً لطبيعة العمل (ن = ٢١٠)

البيان المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٤٣,٩٧١	٢	٢١,٩٨٥	٠,٧٠٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٦٤٦٨,١٢٥	٢٠٧	٣١,٢٤٧		
	الكلية	٦٥١٢,٠٩٥	٢٠٩			
التطوير الوظيفي	بين المجموعات	٩٨,١٣٩	٢	٤٩,٠٦٩	٣,٥٥٧	دالة عند ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٢٨٥٥,٢١٨	٢٠٧	١٣,٧٩٣		
	الكلية	٢٩٥٣,٣٥٧	٢٠٩			
إجمالي الأمان الوظيفي	بين المجموعات	٢٤٣,٨٩١	٢	١٢١,٩٤٦	١,٨١١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٩٣٤,٩٩٠	٢٠٧	٦٧,٣١٩		
	الكلية	١٤١٧٨,٨٨١	٢٠٩			

يتضح من بيانات جدول (١٩) عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي ، الإجمالي تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠,٧٠٤ ، ١,٨١١ وهي قيم غير دالة إحصائياً، بينما وجد

تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة الدراسة في التطوير الوظيفي تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيمة (ف) ٣,٥٥٧ وهي قيم دالة احصائياً عند ٠,٠٥ ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح ذلك جدول (٢٠).

جدول (٢٠): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي بمحوريه تبعاً لطبيعة العمل(ن = ٢١٠)

المحور	الفئات	طبيعة العمل	أعمال عضلية ٣٢,٨٢=م	أعمال إدارية ٣٤,٤٠=م	أعمال مهنية ٣٤,٦٦=م
التطوير الوظيفي	أعمال عضلية				
	أعمال إدارية		-١,٥٨*		
	أعمال مهنية		-١,٨٣**	٠,٢٥	

\*معنوية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥ ) \*\*\*معنوية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠١ )

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في التطوير الوظيفي تبعاً لطبيعة العمل لصالح السيدات ذوات الأعمال المهنية، وقد يرجع ذلك إلي حرص أصحاب تلك الفئة علي الحصول علي الدورات التدريبية التي تمكنهم من تطوير مهاراتهم المهنية مما ينعكس إيجابياً علي تطوهم الوظيفي، لذا فقد أكدت دراسة جبلي فاتح (٢٠٠٦: ١٩١) علي ضرورة قيام المؤسسات والعاملين بها بالسعي نحو تنمية مهارات وقدرات عامليها مما ينمي لديهم الرغبة وحب العمل ومن ثم يؤمنهم وظيفياً.

- سنوات الخبرة:

جدول (٢١): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً لعدد سنوات الخبرة (ن = ٢١٠)

البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٤٩٥,٣٦٨	٢	٢٤٧,٦٨٤	٨,٥٢١	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات الكلي	٦٠١٦,٧٢٧	٢٠٧	٢٩,٠٦٦		
التطوير الوظيفي	بين المجموعات	١٥١,٩٢٦	٢	٧٥,٩٦٣	٥,٦١٣	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات الكلي	٢٨٠١,٤٣١	٢٠٧	١٣,٥٣٣		

المحاور	البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
إجمالي الأمان الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	١١٩٤,٥١١ ١٢٩٨٤,٣٧٠ ١٤١٧٨,٨٨١	٢ ٢٠٧ ٢٠٩	٥٩٧,٢٥٥ ٦٢,٧٢٦	٩,٥٢٢	دالة عند ٠,٠٠١	

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢١) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات العاملات عينة البحث في الأمان الوظيفي ( الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي، الإجمالي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمة (ف) ٨,٥٢١ ، ٥,٦١٣ ، ٩,٥٢٢ على التوالي وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ ، ٠,٠٠١ ، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح ذلك جدول (٢٢).

جدول (٢٢): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات

عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً لعدد سنوات الخبرة (ن = ٢١٠)

الفئات	المحاور	عدد سنوات الخبرة	أقل من ٣	من ٣ إلى أقل من ٥	٥ فأكثر
الرضا الوظيفي	أقل من ٣ سنوات				
	من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات	***٣,٠٢-	٤٩,٨٢=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٥٢,٨٤=م
	٥ سنوات فأكثر	٠,٤٣	٤٩,٨٢=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٥٢,٨٤=م
التطوير الوظيفي	عدد سنوات الخبرة				
	أقل من ٣ سنوات				
	من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات	**١,٦٢-	٣٣,٥٥=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٣٥,١٧=م
إجمالي الأمان الوظيفي	عدد سنوات الخبرة				
	أقل من ٣ سنوات				
	من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات	٠,٤٥	٨٣,٣٨=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٨٨,٠٢=م
إجمالي الأمان الوظيفي	عدد سنوات الخبرة				
	أقل من ٣ سنوات				
	من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات	***٤,٦٤-	٨٣,٣٨=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٨٨,٠٢=م
إجمالي الأمان الوظيفي	عدد سنوات الخبرة				
	أقل من ٣ سنوات				
	من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات	٠,٨٨	٨٣,٣٨=م	من ٣ إلى أقل من ٥	٨٨,٠٢=م

\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) \*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٢) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة لصالح من ٣ إلى أقل من ٥ سنوات، وقد يرجع ذلك إلي أن تلك الفترة تكون كافية لتشبع المرأة العاملة بالمعارف والأساليب المرتبطة بالمهام المنوطة بها والموكلة إليها في العمل، خاصة وأن نسبة ٤١,٠٪ من السيدات عينة البحث ذوات أعمار من ٢٥ - > ٣٥ سنة حيث يمتاز ذلك العمر بالطموح المهني والرغبة في إثبات الذات والدافعية للإنجاز ، كل تلك عوامل مجتمعة تسهم في تحقيق قدر أعلى من الأمان الوظيفي في المؤسسة مقارنة بذوات سنوات الخبرة الأكثر من ٥ سنوات واللاتي يكون قد أصابهن اليأس من عدم التثبيت في الوظيفة مما يجعلهن ساخطات علي كافة الأوضاع بالعمل، ويتفق ذلك مع دراسة (Wei – hsin yu (2002) والتي أوضحت أن زيادة خبرة المرأة في العمل تزيد من فرصة استقرارها وظيفياً، كما يتفق مع دراسة فطيمة علي (٢٠١٦) والتي أوضحت أن المبحوثين ذوي الخبرة والكفاءة العالية تجعلهم يحققون أقدمية أعلى من زملائهم، ومن ثم يتمتعون بدرجات مرتفعة من الاستقرار المهني، وكذلك مع دراسة Sestito (2015: 158) التي أوضحت أن الأفراد الأكبر عمراً والأكثر عدداً في سنوات الخبرة يرون أن يتقنوا مهنة معينة لتصبح أكثر تطويراً لهويتهم المهنية.

#### - المستوى التعليمي:

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٣) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات عينة البحث في الأمان الوظيفي ( الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٩,٥٦٤، ١٦,٧٦١، ١٥,٢٥١ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠١ و ٠,٠٠١، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح ذلك جدول (٢٤).

جدول (٢٣): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي (ن = ٢١٠)

البيان المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٥٥٠,٨٥٤	٢	٢٧٥,٤٢٧	٩,٥٦٤	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٥٩٦١,٢٤١	٢٠٧	٢٨,٧٩٨		
	الكلية	٦٥١٢,٠٩٥	٢٠٩			
التطوير الوظيفي	بين المجموعات	٤١١,٦١٥	٢	٢٠٥,٨٠٨	١٦,٧٦١	دالة عند ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٥٤١,٧٤٢	٢٠٧	١٢,٢٧٩		
	الكلية	٢٩٥٣,٣٥٧	٢٠٩			
إجمالي الأمان الوظيفي	بين المجموعات	١٨٢٠,٩٢٣	٢	٩١٠,٤٦١	١٥,٢٥١	دالة عند ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٣٥٧,٩٥٨	٢٠٧	٥٩,٧٠٠		
	الكلية	١٤١٧٨,٨٨١	٢٠٩			

جدول (٢٤): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً للمستوى التعليمي (ن = ٢١٠)

الفئات المحاور	المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	مرتفع
الرضا الوظيفي	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	٣,١٩-		
	مستوى مرتفع	٠,٠٦	٣,٢٦-	
التطوير الوظيفي	المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	مرتفع
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	١,٨٨-		
إجمالي الأمان الوظيفي	المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	مرتفع
	مستوى منخفض			
	مستوى متوسط	١,٨٢-		
	مستوى مرتفع	٧,١٧-	٥,٣٥-	

\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) \*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي (الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي لصالح ذوات المستويات التعليمية المرتفعة، ويتفق ذلك مع دراسة كلا من Wei - (2002) و hsin yu (2005) و Virtanen, M, et al, (2005) التي أوضحت أن الأفراد الأعلى تعليماً هم الأكثر حظاً وأماناً بوظائفهم.

#### - فئات الدخل الشهري للأسرة:

جدول (٢٥): تحليل التباين أحادي الاتجاه للفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً لفئات الدخل الشهري (ن = ٢١٠)

المحاور	البيان	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	٣٤٧,٢٧٦	٢	١٧٣,٦٣٨	دالة عند ٠,٠١	٥,٨٣٠	
	داخل المجموعات الكلي	٦١٦٤,٨١٩	٢٠٧	٢٩,٧٨٢			
		٦٥١٢,٠٩٥	٢٠٩				
التطوير الوظيفي	بين المجموعات	١٣٨,٤٢٩	٢	٦٩,٢١٤	دالة عند ٠,٠١	٥,٠٩٠	
	داخل المجموعات الكلي	٢٨١٤,٩٢٨	٢٠٧	١٣,٥٩٩			
		٢٩٥٣,٣٥٧	٢٠٩				
إجمالي الأمان الوظيفي	بين المجموعات	٨٩٢,٦٩٠	٢	٤٤٦,٣٤٥	دالة عند ٠,٠٠١	٦,٩٥٤	
	داخل المجموعات الكلي	١٣٢٨٦,١٩١	٢٠٧	٦٤,١٨٤			
		١٤١٧٨,٨٨١	٢٠٩				

تشير النتائج الموضحة بجدول (٢٥) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي ( الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي) تبعاً لفئات الدخل المالي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٥,٨٣٠ ، ٥,٠٩٠ ، ٦,٩٥٤ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠,٠١ ، ٠,٠٠١ ، ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة ويوضح ذلك جدول (٢٦).

جدول (٢٦): اختبار LSD لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات السيدات المعيلات

عينة البحث في الأمان الوظيفي تبعاً لفئات الدخل الشهري (ن = ٢١٠)

مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الدخل	الفئات المحاور
م=٥٧,٧١	م=٥١,١٨	م=٥٠,٣٩	مستوى منخفض	الرضا الوظيفي
		-٠,٧٨	مستوى متوسط	
	-**٦,٥٣	-***٧,٣١	مستوى مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الدخل	التطوير الوظيفي
م=٣٨,٥٧	م=٣٤,١٤	م=٣٤,٠٠	مستوى منخفض	
		٠,١٣	مستوى متوسط	
	-**٤,٥٦	-**٤,٤٢	مستوى مرتفع	
مرتفع	متوسط	منخفض	مستوى الدخل	إجمالي الأمان الوظيفي
م=٩٦,٢٨	م=٨٥,١٨	م=٨٤,٥٤	مستوى منخفض	
		-٠,٦٤	مستوى متوسط	
	-***١١,٠٩	-***١١,٧٤	مستوى مرتفع	

\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٥) \*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠١) \*\*\*دال عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

يتبين من جدول (٢٦) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي ( الرضا الوظيفي ، التطوير الوظيفي ، الإجمالي) تبعاً لفئات الدخل الشهري للأسرة لصالح ذوات الدخول المرتفعة، وقد يرجع ذلك إلي أن ارتفاع الدخل الذي عادة ما يكون ناتجاً عن العمل يجعل الفرد أكثر تشبهاً بتحقيق الأمان الوظيفي والثبات في ذلك المكان مقارنة بذوي الدخول المنخفضة الذين يبحثون باستمرار عن فرص عمل أفضل تحقق لهم درجات أعلى من الأمان وتتساعدهم علي مواجهة مخاوفهم المستقبلية، ويتفق ذلك مع دراسة كل من محمد السعودي (٢٠١٦) ونبيل الخالدي وأحمد غالي (٢٠١٦) والتي أوضحت اتجاه الأفراد نحو العمل المؤقت بالرغم من انخفاض مستواهم الاقتصادي، ويتعارض ذلك مع دراسة (Wei - hsin yu (2002) والتي أوضحت أن ارتفاع الدخل يساعد على عمل المرأة في الأعمال المؤقتة أكثر من ارتباطها بالأعمال الدائمة.

نستخلص مما سبق وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات السيدات المعيلات عينة البحث في الأمان الوظيفي ببعض محاوره تبعاً لكل من نوع العمل لصالح الحكومي، ولطبيعة العمل لصالح الأعمال المهنية، وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح (٣- > ٥ سنوات) ، للمستوي التعليم لصالح المرتفع، وتبعاً للدخل الشهري لصالح أصحاب الدخل المرتفعة، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثالث كلياً ،

**النتائج في ضوء الفرض الرابع:** "تختلف نسبة مشاركة المتغير المستقل (إدارة قلق المستقبل بمحاورة) في تفسير نسبة التباين في المتغير التابع (إجمالي الأمان الوظيفي) لدي المرأة المعيلة تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط معها"، للتحقق من صحة الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة (الخطوة المتدرجة الى الامام) stepwise.

جدول (٢٧): معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة الى الامام للمتغير المستقل (إدارة قلق المستقبل بمحاورة) مع المتغير التابع (إجمالي الأمان الوظيفي) لدي المرأة المعيلة

(ن = ٢١٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار		مستوى الدلالة	قيمة (ف)	معامل تحديد نسبة المشاركة R <sup>2</sup>	معامل الارتباط R	المتغيرات
٠,٠٠١	٧,٩٣٦	٥٧,٢٩٥	الثابت	٠,٠٠١	٦٢,٩٨٣	٠,٢٣٢	٤٨٢,٠	تحديد المخاوف المستقبلية
		١,٥٥٢	B					
٠,٠٠١	٨,٦١٦	٦١,٠٥٥	الثابت	٠,٠٠١	٧٤,٢٤٠	٠,٢٦٣	٠,٥١٣	التخطيط المستقبلي
		١,٢٠١	B					
٠,٠٠١	١٢,٩٧٦	٣٩,٠٧٧	الثابت	٠,٠٠١	١٦٨,٣٨٨	٠,٤٤٧	٠,٦٦٩	آليات مواجهة القلق
		١,٤٥٣	B					
٠,٠٠١	١٠,٠٣٧	٤٦,٨٢٨	الثابت	٠,٠٠١	١٠٠,٧٣٢	٠,٣٢٦	٠,٥٧١	تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية
		١,٣١٢	B					



تشير النتائج الواردة بجدول (٢٧) إلى أن آليات مواجهة القلق هو المحور الأكثر تأثيراً في الأمان الوظيفي تلاه تحليل الفرص والتهديدات المستقبلية، ثم التخطيط المستقبلي، وأخيراً تحديد المخاوف المستقبلية، حيث بلغ معامل التحديد للأول  $R^2 = 0,447$ ، وبلغت قيمة  $F(12,976)$ ، وقيمة  $t(168,388)$ ، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة  $0,001$ ، مما يشير إلى أن محور آليات مواجهة القلق يفسر  $44,7\%$  من التغيرات الحاصلة في الدرجة الكلية للأمان الوظيفي، والباقي  $55,3\%$  يعزى إلى عوامل أخرى، ويرجع ذلك إلى أن الأهداف تظل مجرد أماني وآمالاً لا سبيل إلى تحقيقها ما لم توجد آليات فعالة لتحقيقها وتنفيذها (وفاء شلبي وآخرون، ٢٠١٧: ١١٦) فالمخاوف تبيت تهرب وتقلق المرأة المعيلة ما لم توجد آلية فعالة لمواجهتها والتخلص منها، وبذلك يتحقق الفرض الرابع كلياً.

### التوصيات في ضوء نتائج الدراسة:

١. قيام المجلس القومي للمرأة ومؤسسات التضامن الاجتماعي والقوي العاملة بتبني تطبيق البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة بكيفية إدارة قلق المستقبل وانعكاسه علي الأمان الوظيفي بالعمل،
٢. إنشاء مراكز إرشادية بمؤسسات القطاع الخاص والعام لتقديم الدعم النفسي والسلوكي للملائم بهدف تنمية مهارات السيدات المعيلات العاملات بتلك المؤسسات كمدخل لخفض حدة القلق ومساعدتها علي إدارة قلق المستقبل بكفاءة وفاعلية،
٣. ضرورة اهتمام مؤسسات القطاع الخاص بتحقيق الظروف المناسبة لموظفيها عامة والسيدات المعيلة خاصة، بداية من الرواتب والحوافز ومروراً بالمهام المسندة إليهم إضافة إلي توفير التطوير المهني لهم مما يسهم في تحقيق قدر كبير من الأمان الوظيفي،
٤. قيام مؤسسات التعليم المختلفة بإنشاء وحدة للتأهيل الوظيفي وريادة الأعمال مما يكسب خريجيها مهارات تمكنهم من تحقيق القدرة التنافسية بسوق العمل، وتمكنهم من تحقيق الأمان الوظيفي مستقبلاً،
٥. تأمل الباحثان من وزارتي القوي العاملة والتنمية المحلية وضع آلية لتثبيت العاملين بها سواءً علي مستوى القطاع الحكومي أو الخاص، مما يساهم في تحقيق قدر من الأمان الوظيفي و التخفيف من قلق المستقبل لدي عاملها،
٦. قيام المتخصصين بمجال إدارة المنزل والمؤسسات بتطبيق البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة باستراتيجيات إدارة قلق المستقبل، وتقديم العديد من البرامج التي

تهدف الي مساعدة تلك الفئة علي مواجهة الأحداث الضاغطة و العيش حياة هادئة ، خاصة في ظل تلك الظروف غير المستقرة،

٧. عدم اعتماد السيدات المعيلات غير العاملات علي الوظائف المؤقتة والبحث عن سبل أخرى لتحسين ظروفها الاقتصادية كإقامة مشروعات صغيرة لتكون عوناً لها،

### جدول (٢٨): توزيع جلسات البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة باستراتيجيات إدارة قلق المستقبل

خطة جلسات البرنامج ومكوناته						
المجال الزمني	التقييم	الوسائل والأنشطة التعليمية والاستراتيجيات	الأهداف	العناصر	العنوان	الجلسة
٢٠ دقيقة للجلسة الواحدة يتخللها ١٠ دقائق راحة.	يتم التقييم من خلال الملاحظة ومناقشة العلامات المؤقتة حول أهمية البرنامج وتوجيه بعض الأسئلة للمتدربات تتمثل في :	المحاضرة - المناقشة الجماعية - العصف الذهني - Data show	في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن: أولاً: الأهداف المعرفية: ١- تعرف البرنامج وتذكر أهميته. ٢- تعرف قلق المستقبل. ٣- توضح أنواع قلق المستقبل. ٤- تبين أسباب قلق المستقبل. ٥- تعدد آثار قلق المستقبل. ثانياً: الأهداف المهارية: ١- تستنبط أسباب القلق المستقبل. ٢- تكتشف أهمية التغلب على قلق المستقبل. ٣- تحلل الآثار المترتبة علي قلق المستقبل. ٤- تفرق بين القلق الأسري والمهني. ثالثاً: الأهداف الوجدانية: ١- تهتم بحضور البرنامج. ٢- تشارك في المناقشة أثناء الشرح. ٣- تشعر بأهمية البرنامج. ٤- تقدر أهمية التغلب على قلق المستقبل.	- تعارف - تعريف البرنامج وأهميته- إجراءاته - قلق المستقبل للتطبيق القبلي للإستبيان - مفهوم قلق المستقبل وأسبابه. - أنواع القلق (أسري - مهني - صحي.....) - الآثار المترتبة علي قلق المستقبل.	- الجلسة الافتتاحية - تعارف- مقدمة. - قلق المستقبل أسبابه وأنواعه وآثاره	الأولى والثانية

تابع جدول (٢٨): توزيع جلسات البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة  
باستراتيجيات إدارة قلق المستقبل

الثالثة والرابعة	استراتيجيات إدارة قلق المستقبل استراتيجية تحديد المخاوف المستقبلية	إدارة قلق المستقبل (مفهومها - أهميتها - استراتيجياتها) أولاً: تحديد المخاوف المستقبلية بأنواعها. متطلبات نجاح استراتيجية تحديد المخاوف المستقبلية	في نهاية الجلسة يجب أن تكون المتدربة قادرة على أن: أولاً: الأهداف المعرفية ١- تذكر مفهوم إدارة قلق المستقبل ٢- تعدد استراتيجيات إدارة قلق المستقبل. ٣- تحدد أهمية إدارة قلق المستقبل. ٤- تشرح متطلبات نجاح استراتيجية تحديد المخوف المستقبلية. ثانياً: الأهداف المهارية : ١- تستنتج أهمية إدارة قلقها المستقبلية. ٢- تطبق أسس تحديد المخوف المستقبلية في حياتها. ٣- تكتشف العلاقة بين نجاح إدارة قلق المستقبل والتحديد الواقعي للمخوف. ٥- تجيد التحديد الدقيق لمخاوفها المتنوعة (أسريا - مهنيا- صحيا - إجتماعيا). ثالثاً: الأهداف الوجدانية : ١- تقدر أهمية إدارة القلق المستقبلية. ٢- تبدي رغبتها في تحديد مخاوفها المختلفة. ٣- تبدي استعدادها في معرفة أسس تحديد المخوف المستقبلية.	المحاضرة - العصف الذهني - المناقشة الجماعية Data show - من الأنشطة التي يمكن اتباعها أثناء كلتا الجلستين الطلب من المبحوثات بالتحديد الفعلي للمخوف التي تدور بأذهان كل منهم، وترتيبها وفقاً لدرجة خطورتها وحفظها في ذاكرتها، وتقوم الباحثة بتحليل مخاوف إحداهم ومساعدتها في ترتيب تلك المخوف أمام الأخرى.	يتم التقييم من خلال الملاحظة ومناقشتهم عن مفهوم وأهميته إدارة القلق المستقبلية - حثدي استراتيجيات إدارة قلق المستقبلية. الأكري متطلبات نجاح استراتيجية تحديد المخوف المستقبلية	٢٠ دقيقة للجلسة الواحدة بتخللها ١٠ دقائق راحة.
الخامسة والسادسة	تابع استراتيجيات إدارة قلق المستقبل استراتيجية التخطيط للمستقبل	مفهوم التخطيط المستقبلي وماهيته. مراحل التخطيط المستقبلي. المباديء الأساسية للتخطيط المستقبلي. الإجراءات العلمية لنجاح الخطة المستقبلية.	في نهاية الجلسة يجب أن تكون المتدربة قادرة على أن: أولاً: الأهداف المعرفية ١- تذكر التخطيط المستقبلي وماهيته. ٢- تشرح مراحل التخطيط المستقبلي ٣- تعدد المباديء الأساسية للتخطيط المستقبلي. ثانياً: الأهداف المهارية : ١- تكتشف أهمية التخطيط في تحقيق الأهداف. ٢- تطبق مراحل التخطيط المستقبلي. ٣- تطبق المباديء الأساسية للتخطيط المستقبلي. ٤- تتبّع الإجراءات العلمية اللازمة لنجاح الخطة. ثالثاً: الأهداف الوجدانية : ١- تقدر أهمية التخطيط المستقبلي. ٢- تستشعر أهمية الإجراءات العلمية اللازمة لنجاح الخطة. ٣- تبدي استعدادها لمعرفة مراحل التخطيط المستقبلي.	المحاضرة - العصف الذهني - المناقشة الجماعية Data show - من الأنشطة التي يمكن اتباعها أثناء كلتا الجلستين الطلب من المبحوثات بتطبيق مراحل التخطيط المستقبلي علي المخوف التي قمن بترتيبها مسبقاً في الجاسات السابقة، وتقوم الباحثة بالتعقيب علي كل مبحوثة لضمان استيعابها للمراحل والمباديء والإجراءات المتبعة بالخطة الموضوعه.	يتم التقييم من خلال الملاحظة ومناقشتهم عن مفهوم التخطيط المستقبلي وماهيته، - مراحل، المباديء الأساسية للتخطيط المستقبلي. الإجراءات العلمية لنجاح الخطة المستقبلية.	٢٠ دقيقة للجلسة الواحدة بتخللها ١٠ دقائق راحة.

تابع جدول (٢٨): توزيع جلسات البرنامج الإرشادي المقترح لتنمية وعي المرأة المعيلة

باستراتيجيات إدارة قلق المستقبل

الجلسة الثامنة والسابعة	محتوى الجلسة	الهدف	الوسائل	التقويم
الجلسة الثامنة والسابعة	<p>في نهاية الجلسة يجب أن تكون المتدربة قادرة على أن:</p> <p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تعدد جوانب استراتيجية مواجهة القلق.</li> <li>تذكر عوامل نجاح استراتيجية مواجهة القلق.</li> <li>تتعرف على الآليات التي يمكن اتباعها لمواجهة قلقها الأسري والمهني.</li> <li>تتعرف على آلية إعادة التنظيم المعرفي للمخاوف المستقبلية.</li> </ol> <p>ثانياً: الأهداف المهارية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تحلل جوانب استراتيجية مواجهة القلق.</li> <li>تطبق عوامل نجاح استراتيجية مواجهة القلق.</li> <li>تفرق بين الأساليب السلبية والإيجابية المتبعة لمواجهة القلق.</li> <li>تستخدم الآليات المناسبة لمواجهة قلقها الأسري والمهني.</li> </ol> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تشارك في المناقشة أثناء الشرح.</li> <li>تغير النظرة التشاؤمية عن المخاوف المستقبلية.</li> <li>تكتسب الوعي بالآليات لمواجهة القلق المستقبلية.</li> </ol>	<p>المحاضرة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية - المناقشة الجماعية - Data show</p> <p>من الأنشطة التي يمكن اتباعها أثناء كلتا الجلستين الطلب من المبحوثات بعرض بعض المواقف التي تلطي التعامل مع الواقع بشكل صحيح ثم مناقشة الإجابة عن الأسئلة واستخلاص الاستنتاجات التي تدل على مواجهة القلق بشكل صحيح.</p> <p>يطلب من المبحوثين تقديم أمثلة من واقعهم تدل على قبول الواقع، وأخري تدل على رفض الواقع، ويطلب منهم تغيير توجهاتهم نحو المواقف والمخاوف التي يرفضون التعامل معها.</p> <p>كما يطلب من المبحوثين التدريب على استبدال الأفكار السلبية بالأفكار الإيجابية المتفائلة فيما يعرف بإعادة التنظيم المعرفي.</p>	<p>جوانب استراتيجية مواجهة القلق.</p> <p>تابع استراتيجيات إدارة قلق المستقبل</p> <p>استراتيجية مواجهة القلق</p> <p>الآليات والأساليب السلبية والإيجابية المتبعة لمواجهة القلق الأسري والمهني.</p>	<p>يتم التقييم من خلال الملاحظة ومناقشتهم عن جوانب استراتيجية مواجهة القلق وعوامل نجاحها، الآليات التي يمكن للمرأة اتباعها لمواجهة قلقها المستقبلي الأسري والمهني.</p>
الجلسة التاسعة والحاشرة	<p>في نهاية الجلسة تكون المتدربة قادرة على أن:</p> <p>أولاً: الأهداف المعرفية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تذكر ماهية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> <li>تعدد عناصر تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> <li>تشرح شروط نجاح استراتيجية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> </ol> <p>ثانياً: الأهداف المهارية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تجدد استخدام عناصر تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> <li>تطبق شروط نجاح استراتيجية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> <li>تجدد تحليل نقاط القوة والضعف لديها.</li> </ol> <p>ثالثاً: الأهداف الوجدانية</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تهتم بحضور البرنامج.</li> <li>تشارك في المناقشة أثناء الشرح.</li> <li>تبدي استعدادها في معرفة كيفية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</li> </ol>	<p>المحاضرة - العصف الذهني - الأمثلة التوضيحية - Data show</p> <p>من الأنشطة التي يمكن اتباعها أثناء الجلسة التاسعة الطلب من المبحوثات تحديد ما تتمتع به كل منهن من فرص مستقبلية تعينها على تحقيق أهدافها والتغلب على مخاوفها، وكذلك تحديد نقاط الضعف لديها وما يهددها ويزيد من قلقها مستقبلاً</p>	<p>ماهية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</p> <p>عناصر تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</p> <p>شروط نجاح استراتيجية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية.</p> <p>التطبيق البعدي للإستبيان - وشكر لأفراد العينة</p>	<p>يتم التقييم من خلال الملاحظة ومناقشتهم عن استراتيجية تحليل الفرص والتحديات المستقبلية، مع شكرهن على حسن تعاونهم معنا.</p> <p>التقويم البعدي للمقياس</p>

المراجع :

١. إبراهيم علي محمد المومني (٢٠١٨): "أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في محافظة عجلون في الأردن"، مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد ٩، العدد ٢٦، ٩٠ - ١٠٢.
٢. أحمد حسن غالي الخويلدي (٢٠١٦): "العمالة المؤقتة في ضوء ثنائية سوق العمل: دراسة ميدانية في مدينة الديوانية"، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق.
٣. أسامة زياد البلبيسي (٢٠١٢): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية فيقطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٤. أنور حمودة البنا (٢٠٠٥): "الفرق في مستوي الطموح في ضوء متغيري نوع التعليم والجنس لدي طلبة جامعة الأقصى"، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ٩، العدد ٢، ١٣٤ - ١٧٧.
٥. إيمان حسنين محمد عصفور (٢٠١٣): تنشيط المناعة النفسية لتنمية مهارات التفكير الإيجابي وخفض قلق التدريس لدي طالبات المعلمات شعبة الفلسفة والإجتماع، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم نفس، المجلد ٤٢، العدد ٣.
٦. بشري أحمد جاسم العكايشي (٢٠٠٠): قلق المستقبل وعلاقته ببعض المتغيرات لدي طلبة الجامعة، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، الجزائر.
٧. تغريد سيد أحمد بركات ورشا رشاد منصور (٢٠١٦): "الضغوط الحياتية لدي ربة الأسرة العاملة واستراتيجيات التعامل وعلاقتها بالإستقرار الأسري"، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، مجلد ٣٧، العدد ١.
٨. ثواب بن حمود حمدان المالكي (٢٠١٢): قلق المستقبل و إتخاذ القرار وعلاقتها ببعض المتغيرات الثقافية لدى عينة من طلاب الجامعة بمحافظة الليث ومحافظة جدة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٩. جاسم رحيم عذاري ومجبل دواي اسماعيل (٢٠١٣): "اثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية"، مجلة العلوم الإقتصادية، جامعة البصرة، المجلد ٩، العدد ٣٣، ١٣٧ - ١٦٥.

١٠. **جاسم محمد يوسف (٢٠١٧):** "الأنماط القيادية وأثرها في الاستقرار الوظيفي: دراسة حالة مديرية التربية والتعليم في محافظة المفرق"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة آل البيت، الأردن.
١١. **جبلي فاتح (٢٠٠٦):** "الترقية الوظيفية والاستقرار المهني"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري - الجزائر.
١٢. **الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (٢٠١٧):** التعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت.
١٣. **الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم المنيع (٢٠١٣):** " أثر الأمان الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية"، عالم التربية، مصر، س ١٤، عدد ٤٢، ١٨٣ - ٢١٧.
١٤. **حسام محمد عبد الغني الغلبان (٢٠٠٣):** "دراسة وصفية مقارنة لمشكلات الرضا الوظيفي بين العمالة المؤقتة والدائمة وعلاقة ذلك بالأداء الاجتماعي لهم"، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
١٥. **حسن أحمد أبو زيد (٢٠١٢):** "العمالة المؤقتة في ضوء نظرية ثنائية سوق العمل - دراسة ميدانية على عينة من العاملين بجامعة بني سويف"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، العدد ٩، ١٨١ - ٢٣٨.
١٦. **الحسيني رجب ریحان (٢٠٠٩):** خروج المرأة للعمل وعلاقته بأسلوب اتخاذ القرارات والعلاقات الأسرية، المؤتمر السنوي العربي الرابع، الدولي الأول، كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، المجلد ٤، ٢٤٩٥ - ٢٥٢١.
١٧. **حكيمه آيت حمودة و أحمد فاضلي (٢٠١١):** "أهمية التوافق النفسي والمساندة الأسرية في إدارة قلق المستقبل لدى فئة من الشباب النبطل"، عالم التربية، مصر، المجلد س ١٢، العدد ٣٥، ٨٧ - ١٢٧.
١٨. **دعاء عمر عبد السلام و رانيا محمود عبد المنعم (٢٠١٨):** "المساندة الأسرية للمرأة المعيلة وعلاقتها بالكفاءة الإدارية والإنتاجية"، المؤتمر الدولي السادس العربي العشرون للإقتصاد المنزلي، مجلة الإقتصاد المنزلي، المجلد ٢٨، العدد ٤.
١٩. **رأفت عوض خطاب (٢٠١٥):** "فعالية العلاج بالمعنى في إدارة قلق المستقبل وأثره في تحسين تقدير الذات وتنمية الذكاء الوجداني لدى الطلاب الصم"، مجلة التربية الخاصة، مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر، العدد ١٢، الجزء الأول، ٣٦٢ - ٤٢٦.

٢٠. ربيع محمد علي نوفل (٢٠٠٦): الإدارة المنزلية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الناشر الدولي، الرياض المملكة العربية السعودية.
٢١. ربيع محمود نوفل وشيماء الحسيني صقر (٢٠١٦): "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي ربوات الأسر بإدارة الأمان الأسري"، المؤتمر الرابع العربي، الثامن عشر للإقتصاد المنزلي " الإقتصاد وقضايا التنمية"، مجلد ٢٦، العدد ٢.
٢٢. رشا محمود منصور (٢٠١٥): "وعى ربة الاسرة بإدارة مواردها وعلاقته بالدخل غير المنظور"، مجلة الإسكندرية للبحوث الزراعية، كلية الزراعة جامعة الإسكندرية، المجلد ٦، العدد ٢، ١٥٩ - ١٧٩.
٢٣. رفيقة بن منصور (٢٠١٤): "الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر.
٢٤. رمضان محمد سيف الدين (٢٠١١): التحولات الإجتماعية والإقتصادية وأثرها في ثقافة الجماهير، رسالة دكتوراه، كلية الآداب، جامعة عين شمس.
٢٥. زقاوة أحمد (٢٠١٤): المشروع الشخصي للحياة وعلاقته بقلق المستقبل، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإجتماعية جامعة وهران، الجزائر.
٢٦. سارة بكار (٢٠١٣): أنماط التفكير لدي طلبة الجامعة وقلق المستقبل المهني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
٢٧. سارة عيسى العيسى (٢٠١٥): "دور الخدمة الاجتماعية في دعم المساندة المجتمعية للمرأة المعيلة"، دراسة مطبقة على الجمعيات الأهلية بالرياض، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، المجلد ١٨، العدد ٣٨، ٣٢٣١ - ٣٢٧٠.
٢٨. سميرة بنت أحمد بن حسن العبدلي (٢٠٠٣): إدارة موارد الأسرة وعلاقتها بالتوافق الإجتماعي والدراسي للطلبة المتزوجة بالمرحلة الجامعية، رسالة ماجستير، كلية أقتصاد المنزلي، جامعة أم القرى.
٢٩. سميرة محمد شند ومحمد إبراهيم الأنور (٢٠١٢): "قلق المستقبل وعلاقته بالضغوط النفسية لدى شرائح من العاملين بمهن مختلفة"، مجلة كلية التربية "دراسات تربوية ونفسية"، جامعة الزقازيق، المجلد ٢٧، العدد ٧٦، ٢٠٣ - ٣٠٠.
٣٠. صباح ابراهيم علوش (٢٠١٦): "دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، المجلد ٧، العدد ١، ٦٢٧ - ٦٧١.

٣١. صلاح حميد حسين كرميان (٢٠٠٨): "سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة مؤقتة من الجالية العراقية في أستراليا"، رسالة دكتوراه، كلية الداب والتربية، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك.
٣٢. عايد عشوي الغنزي (٢٠١٧): "الدعم الاجتماعي وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من السجناء السعوديين"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
٣٣. عبدالسلام عبد الدايم سكران (٢٠١٠): "الذوات الأكاديمية المحتملة والتوجه الزمني وسلوك إدارة الوقت المميزة للمتفوقين من طلاب الجامعة وعلاقته بالتنوع والتخصص الدراسي"، المؤتمر الثامن، كلية التربية، جامعة الزقازيق.
٣٤. عبير محمود الدويك ونجلاء سيد حسين (٢٠٠٨): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الطلاب بأداب التصرف وقواعد الإتيكيت، مجلة بحوث الإقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد ١٨، العدد ١، ١٣٧ - ١٧٣.
٣٥. على الضلاعين، نجم العزاوي (٢٠١٠): "العوامل المؤثرة على الاستقرار الوظيفي لدى العاملين في الشركات الصناعية في الأردن - دراسة ميدانية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٢٤، ٨٧ - ١٠٧.
٣٦. على يونس إبراهيم أحمد (٢٠١١): "أثر الاختلاف في شكل العمالة على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين، بالتطبيق على العاملين بجامعة الطائف"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد ٣٥، العدد ٣.
٣٧. غالب بن محمد المشجي (٢٠٠٩): قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوي الطموح، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى.
٣٨. فطيمة حمود علي (٢٠١٦): ظروف العمل والإستقرار المهني، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
٣٩. فوزية غياط (٢٠١١): "دراسة تأثير العمل المؤقت على الاحساس بالأمان الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.
٤٠. كوثر بشير علي (٢٠١٨): "قلق المستقبل لدى معلمات الروضة وعلاقتها بفاعلية الذات وبعض سمات الشخصية: دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم قبل المدرسي الخاصة بمحلية كرري بمنطقة أمدرمان الكبرى"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أم درمان الاسلامية، السودان.



٤١. محمد إبراهيم السفاسفة (٢٠١٧): "قلق المستقبل وعلاقته بالتوجهات الهدافية والكفاءة الذاتية المدركة لدى الطلبة الخريجين في جامعة مؤتة"، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، المجلد ٢٠، العدد ٢، ٩-٣١.
٤٢. محمد أحمد المومني ومازن محمود نعيم (٢٠١٣): "قلق المستقبل لدى طلبة كليات المجتمع في منطقة الجليل في ضوء بعض المتغيرات"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد ٩، العدد ٢، ١٧٣-١٨٥.
٤٣. محمد الريشهري (٢٠٠٠): ميزان الحكمة، مؤسسة دار الحديث الثقافية، بيروت — لبنان، الطبعة الثانية، الجزء الثالث.
٤٤. محمد بن عبدالرحمن السعودي (٢٠١٦): "اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحد مظاهر التغيير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم العربية والانسانية، جامعة القصيم، السعودية، المجلد ١٠، العدد ٢، ١٠٨٩-١١٥٠.
٤٥. مديرية القوي العاملة بالشرقية (٢٠١٦): بيان بقوة العمل علي مستوي مراكز المحافظة.
٤٦. مسعودة منتصر (٢٠١٧): "فعالية الذات وعلاقتها بقلق المستقبل لدى الطلبة المقبلين على التخرج: دراسة ميدانية على طلبة الثالثة جامعي والثانية ماستر علوم اجتماعية بجامعة الوادي"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الشهيد حمّة لخضر بالوادي، الجزائر، المجلد ٥، العدد ١.
٤٧. منال فالح السرحان (٢٠١٧): "درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
٤٨. موسى حريزي و صبرينة غربي (٢٠١٣): "دراسة نقدية لبعض المناهج الوصفية وموضوعاتها في البحوث الاجتماعية والتربوية والنفسية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد ١٣، ٢٣-٣٤.
٤٩. نبيل عمران الخالدي وأحمد حسن غالي (٢٠١٦): "العمالة المؤقتة وسوق العمل"، مجلة القادسية للعلوم الانسانية، كلية الآداب، جامعة القادسية، المجلد ١٩، العدد ٣، ٣٣١-٣٥٠.
٥٠. نعمة مصطفى رقبان (٢٠٠٧): موسوعة مبادئ علم الإقتصاد المنزلي، دار الحسين للطباعة والنشر، شبين الكوم.

٥١. **نعمة مصطفى رقبان (٢٠١٣):** دليلك إلي الإدارة العلمية للشئون المنزلية، دار الكتب والوثائق المصرية رقم الإيداع (٢٠٠٨ / ٢٠٧٣) الطبعة الثانية.
٥٢. **نواف الرويلي (٢٠٠٣):** الرضا الوظيفي بدي مديرية ومديرات مدارس التعليم الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٥٣. **هبة مؤيد محمد (٢٠١٠):** "قلق المستقبل عند الشباب وعلاقته ببعض المتغيرات"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، العدد ٢٧، ٣٢١ - ٣٧٩.
٥٤. **وجيدة محمد حماد (٢٠١٠):** الوعي بإدارة المنزل وعلاقته بالممارسات التنموية للأسرة. المؤتمر السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني "الاتجاهات الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي"، مجلد ٤، ٢٠٨٨ - ٢١٠٧.
٥٥. **وفاء فؤاد شلبي، ايناس ماهر بدير، منار عبد الرحمن خضر و رشا عبد العاطي راغب (٢٠١٦):** إدارة الموارد في ظل متغيرات العصر، رقم ايداع/٢٢٥٣٠، مطبعة النجاح بالدقي، جمهورية مصر العربية.
٥٦. **يسري شعبان سعد الله (٢٠١١):** مقياس تمكين المرأة المعيلة، مجلة دراسات في الخدمة الإجتماعية والعلوم الانسانية، المجلد ٢، العدد ٣٠.
٥٧. **يوسف الأقصري (٢٠٠٢):** كيف تتخلص من الخوف والقلق من المستقبل، دار اللطائف للنشر والتوزيع، القاهرة.

58. **Abhijeet Bag (2018):** An Empirical Analysis on the Working Condition of Contractual Teachers in Higher Education Institutions (HEIs) in India with Reference to Selected Government Aided Colleges at Kolkata City of West Bengal, journal of Education and Practice, Vol 9, No 19, 28-36.

59. **Anderson, S, G,, Zhan, M, I, N,, and Scott, Jeff (2004):** 'Targeting Financial Management Training at Low-Income Audiences', Journal of Consumer Affairs, 38 (1), 167-77.

60. **Azman, A, Noor, Azril, M,S, Hayrol, Asiah, M,, Bahaman, A,S,,Jamilah, O,, Thomas, K(2010),** Can Quality of Work Life Affect

- Work Performance among Government Agriculture Extension Officers?  
A Case from Malaysia, Journal of Social Sciences, Vol,6, No,1, P,66.
61. **Bharathi, P, Subburethina, Kumar, N, Senthil, & Umaseelvi, M(2011)**, Quality Of Work Life: Perception Of College Teachers, Indian Journal of Commerce & Management Studies, Vol,11, No,1, PP,48-49.
62. **Dhaka, Dhanmondi, Jahan, Kursia, Rahman, Tasnuva, & Tabassum, Ayesha (2011)**, A Comparative Analysis of Quality of Work Life among the Employees of Local Private and Foreign Commercial Banks in Bangladesh, World Journal of Social Sciences, Vol,1, No,3, p,20.
63. **Driscoll , Barbara W, Sugland, Jennifer Manlove and Angela R, Papillo (2005 )**: " Community Opportunity, Perceptions of Opportunity, and the Odds of an Adolescent Birth " , journal Youth and Society, v37 n1 p33-61.
64. Ed Diener, Martin E, P, Seligman (2002): Very Happy People, Research Report, American Psychological Society, 13 issue: 1, page(s): 81-84.
65. **Ike Grosemans<sup>1</sup>, Karin Hannes<sup>1</sup>, Julie Neyens<sup>1</sup>, and Eva Kyndt (2018)**: Emerging Adults Embarking on Their Careers: Job and Identity Explorations in the Transition to Work, Youth & Society, First Published 4 May 2018, 1 -25.
66. **Jessica Maria(2007)** : "House hold composition , acculturation and diet among low income", Puerto Rican household P,H,D, University of Florida.
67. **Mahammad Ahmed Hammad (2016)**: Future Anxiety and its Relationship to Students' Attitude toward Academic Specialization, journal of Education and Practice, Vol,7, No,15 :54-65.

68. **Mansour, R, (2015):** Life satisfaction: An analytical study of the Egyptian wife, Alexandria Journal of Agricultural Research, 60(2).
69. **Mirza,s,, & soumers, c, (2004):** Future Orientation among Caucasian and Arab–American Adolescents The Role of Realism about Child–Rearing and Perceptions of others’ Acceptance of Adolescent Pregnancy, School Psychology International 25(3):361–372.
- 70.**Murray, John Stephen, (2000):**"Social Support For School –age Siblings of Children with Cancer, A Comparison between Parent and Sibling Perceptions", Social Psychology, The University of Texas at Austin.
71. **Muschalla, B,, Linden, M,, & Olbrich, D, (2010),** The relationship between job–anxiety and trait–anxiety A differential diagnostic investigation with the Job–Anxiety–Scale and the State–Trait A Anxiety Inventory , Journal of Anxiety Disorders, 24(3), 366–371.
72. **Passaretta, G,, & Triventi, M, (2015),** Work experience during higher education and post–graduation occupational outcomes: A comparative study on four European countries, International Journal of Comparative Sociology, 56, 232–253, doi:10.1177/0020715215587772.
73. **Seginer, R, (2003),** Adolescent Future Orientation: An Integrated Cultural and Ecological Perspective, Online Readings in Psychology and Culture, 6(1).
74. **Sestito, L, A,, Sica, L, S,, Ragozini, G,, Porfeli, E,, Weisblat, G,, & Di Palma, T, (2015),** Vocational and overall identity: A person–centered approach in Italian university students, Journal of Vocational Behavior, 91, 157–169.

75. **Suzanna So<sup>1</sup>, Noni K, Gaylord–Harden<sup>1</sup>, Dexter R, Voisin<sup>2</sup>, and Darrick Scott (2018)**: Future Orientation as a Protective Factor for African American Adolescents Exposed to Community Violence, *Youth & Society*, Vol, 50(6) 734 –757.
76. **Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Elovainio, M., & Vahtera, J, (2005)**: Temporarily employment and health, A review, *Journal of epidemiology*, Vol, 34, No, 3, p,p, 610: 622.
77. **Wei – hsin yu (2002)**: Jobs for mothers: married women's labor force reentry and part – time, temporary employment, *sociological forum*, Vol,17, No, 3, p,p, 493: 523.

## The Management Of Future Anxiety And Its Relationship With The Job Safety For Breadwinner Women Which Working In The System Of Temporary Contracts

Doaa M,Z, Hafez\* and Safy M,M, Eltobshy\*\*

\*Assistant Professor of Home Management, Faculty of Agriculture, Zagazig University, Egypt

\*\*Lecturer of Home Management, Faculty of Specific Education, Damietta University, Egypt

### Abstract:

There is no doubt that the current economic and social changes that have led many women heads of households to work in temporary contracts have made them hostage to anxiety about the future, which requires good management of this kind of anxiety, which makes them more optimistic and able to plan well to overcome their fears This study aims at studying the relationship between the management of the future anxiety and the job Safety of the women who work in the system of temporary contracts, where the data was completed through the application The research tools represented by (the preliminary data form, the questionnaire of the management of the anxiety of the future by its axes, the job Safety questionnaire in its axis) on a simple random sample of (210) women working with the system of temporary contracts, The descriptive and analytical approach was followed in this study, Using the Spss program, The study reached a number of results, the most important of which were:

About half of the study sample of the female heads of households have a middle degree of both the management of the anxiety of the future and the Safety of the job by 43,3% and 48,6%, respectively, There is also a positive statistically significant correlation between Department of the Future Anxiety and the job safety, In addition, there were statistically significant differences between the average scores of the study sample in the Department of Future Concern and Job Safety in some of their axes according to the housing environment for the urban women, the type of work for the government, the nature of the work for professional work, the level of education For the benefit The number of family members in favor of the middle (4- 6 persons), According to the monthly income in favor of those with high incomes;

while there is no difference in the management of the future anxiety according to family income, and it has been shown that mechanisms to address anxiety is the most important axis of job Safety.

The study recommended that the National Council for Women, social solidarity institutions and the labor force adopt the proposed guidance program to develop the awareness of women anxiety ed with the management of the future anxiety and its reflection on job Safety by establishing various vocational education and entrepreneurship units, Establish mentoring centers in public and private sector institutions to provide adequate psychological and behavioral support in order to develop the skills of the working women who work in these institutions as an input to reduce anxiety and help them manage the future anxiety efficiently And effectiveness.

**Key words: future anxiety Managing - Job Safety - Breadwinner Women.**