



معلومات البحث

تاريخ الاستلام: 2021/04/24

تاريخ القبول: 2021/06/13

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

ادارة ضغوط العمل المرأة العاملة أنموذجا

*Working women and work stress management strategies*احمد مداس¹ ، مصطفى داسة²¹ جامعة زيان عاشور بالجلفة . madasseahmed@yahoo.fr² جامعة الجزائر ٢ . m.dassa@yahoo.fr

الملخص:

يهدف هذا المقال العلمي الى اظهار ان المرأة العاملة، تتعرض دوما لضغوط مختلفة في ميدان العمل، نتيجة صعوبة التكيف، على اعتبار انها تتميز بسلوكية خاصة، لذلك تفرض عليها طبيعتها ضغوطا وتوترات أكثر ، تؤدي إلى تنامي مشاكلها في العمل، إضافة الى ضغوط الواجبات الاسرية، كل ذلك يدفعها الى البحث عن حلول ، وتبني استراتيجيات معينة، تتأرجح بين الحماية والمواجهة ، في هذا المقال سوف نتعرض بالتحليل لظاهرة ضغوط العمل لنستنتج اثارها ونتائجها على المرأة العاملة مستعينين بالمنهج الوصفي التحليلي لتحليلها ووصفها وكشف عواملها وابعادها في اطار ما هو سوسيولوجي تنظيمي .

الكلمات المفتاحية: امرأة عاملة ؛ ضغوط عمل ؛ تنظيم ؛ استراتيجية .

ABSTRACT

This scientific article aims to show that the working woman is always exposed to different pressures in the field of work, as a result of the difficulty of adaptation, given that she has a special psychology. It leads to the growing problems of her at work, in addition to the pressures of family duties, all of this pushes her to adopt protection and confrontation strategies within the framework of the organization, the social environment, or at the personal level.

Keywords : Working woman ; work pressures; organization ; strategy

تشكل ضغوط العمل عبئا ثقيلا على الفرد في بيئة العمل، حيث تحد من امكانياته، وتؤدي الى خفض مستوى أدائه، وتعمل على بروز ظاهرة الاحتراق النفسي الوظيفي، كما انها تنعكس سلبا على المنظمة نفسها، بمجموع عمالها، وهيكلها التنظيمي، ومستوى الاتصال الرسمي فيها، لهذا يسعى الباحثون في ميدان العلوم الاجتماعية خصوصا، الى تحليل طبيعة الضغوط المهنية، ودراسة العوامل المساهمة في تشكيلها، إضافة الى التطرق الى استراتيجيات مواجهة ومقاومة اثارها، على صعيد الفرد كوحدة، او على مستوى النسق العام للجماعة، واذ ما تطرقنا في قراءة سوسيولوجية الى المرأة كفاعل اجتماعي متميز، فان موضوع الضغوط المهنية يكتسب صبغة خاصة، على اعتبار ان المرأة العاملة تتلقى ضغوطا مضاعفة، بسبب طبيعتها الاجتماعية، وشخصيتها الحادة، وادوارها المتعددة، بين البيت والاسرة، ومجال العمل

2. ضغوط العمل مفاهيم متعددة حسب المداخل البحثية :

من خلال الدراسات والبحوث تعددت المداخل التي اهتمت بدراسة وتحليل ضغوط العمل داخل المؤسسة باعتبار ان هذا المجال البحثي يشمل العلوم الاجتماعية ويمتد الى علوم الادارة على سبيل المثال .. في هذا الشأن يرى هانس سيلاي ان الضغوط عموما، تمثل واجهة لأمراض التكيف الاجتماعي، وهي عبارة عن تجارب غير محببة، يسعى الفرد الى تجنبها، ومنع حدوثها مرة اخرى، كما يعمل على تناسيها، لأنها حسبه لا تحي نهايا الا بالموت، اما ضغوط العمل بالذات، فهي ردود افعال، تدفع بالجسم الى احداث استجابات غير محددة، لا يمكن التنبؤ بها في الغالب. (عدان نبيلة، ٢٠١٩ : ٣٢)

ضغوط العمل ظاهرة حديثة، في مجالات العمل المختلفة، تم التطرق لها بالدراسة والتحليل من مختلف الجوانب، العضوية، النفسية والاجتماعية وذلك للاستفادة من معالجتها في بناء مناخ عمل ملائم، وزيادة درجة الانتاجية، وتحسين تقديم الخدمات. (عبد المنعم شعيب محمد ٢٠١٤ : ١٦١) في المقابل، تبدو ضغوط العمل على شكل مجموعة من التأثيرات الداخلية التي يتعرض لها العامل في المؤسسة، نتيجة التفاعل بين العوامل التنظيمية الاجتماعية، والخصائص الشخصية له، حيث تؤدي الى اضطرابات نفسية، وصحية، وسلوكية، فينجم عن ذلك انحراف عن الوضع الطبيعي لا داء العامل (عليما خالد عيادة، ٢٠١٥ : ٢٣).

ان ضغوط العمل، هي تعبير واضح عن حالة الاجهاد العقلي او الجسمي، تظهر نتيجة حوادث بيئة العمل، او عدم الرضا الوظيفي، او الوضع العام للبيئة الخارجية، المرتبطة بالعمل، او نتيجة التفاعل بين هذه العوامل، ومن ناحية اخرى، يلعب الجانب المادي للعامل دورا هاما في نسبة وحجم الضغوط، على اعتبار ان الجهد المبذول يجب ان يقابله مردود مالي كاف، اما نوع المعاملة في بيئة العمل، فلها دور كبير في تحديد حجم ونوعية ضغوط العمل (النوايسة فاطمة عبد الرحيم، ٢٠١٣ : ٣٠) حيث تعدد حسب مسبباتها، وقد قسمها الباحثون الى انواع حسب طبيعة العمل :

- ضغوط ناتجة عن الدور: عدم وضوح الدور، إضافة الى تعدد وتضارب الأدوار.
- ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل: نوع ومكان العمل..
- ضغوط ناتجة عن العلاقات: مع الرؤساء وزملاء العمل.
- ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي: عدم التوازن بين السلطات، وغياب المشاركة، وسوء الاتصال.

- ضغوط ناتجة عن التغيير: عدم تقبل المنظمة للتغيير، ومقاومة التغيير من طرف الاعضاء.
- ضغوط ناتجة عن الوقت: تباطؤ الانتاج، طلبات العملاء..
- ضغوط ناتجة عن البيئة الخارجية: الراي العام، الاعلام، اجهزة الرقابة..
- ضغوط شخصية: الاسرة ومتطلباتها، العلاقات الاجتماعية، الوساطة.. (عبد الفتاح احمد محمود، ٢٠١٣: ١٥-١٧)

١.١ كيف نتعرف على حجم ونوعية ضغوط العمل؟

- يتم التعرف على حجم ونوعية ضغوط العمل في المؤسسة، من خلال تتبع المؤشرات التالية:
- مقارنة المهام والوظائف، بمؤهلات شاغليها وخبراتهم، لان النقص قد يشكل مصدرا للضغوط.
 - التقارير الدورية المرفوعة، عن سير العمل واداء العاملين.
 - تقييم الاداء الوظيفي العام، الذي يكشف عن درجة الكفاءات ومواطن الضعف.
 - مقارنة حجم الانتاج بالأهداف المسطرة
 - درجة الرضا الوظيفي للعمال، من خلال نوعية الشكاوى المطروحة، والاحتجاجات المقدمة. (عبد الفتاح احمد محمود، ٢٠١٣: ١٨)

٢.١ هل يمكن قياس حجم ضغوط العمل ؟

من الصعوبة بمكان تصور لقياس فعال وسليم لضغوط العمل، من خلال السلوك الملاحظ لدى الافراد .. ولكن البحوث والدراسات في هذا الشأن، اعطت زخما معرفيا متقدما، باعتبار اهمية الموضوع المطروح للدراسة، والذي فرض نفسه كموضوع للبحث والتحليل، من اجل ايجاد تصور علمي لمعالجة هذه الظاهرة، التي اصبحت تلقي بظلالها على بيئة العمل، وعلى مستوى المنظمات عموما .

من الامثلة البحثية ان **جولمبيوسكي** وزملاؤه، طوروا نموذجا لقياس مدى شعور العاملين بضغوط العمل، أطلقوا عليه اسم نموذج المراحل، والذي يتكون من ثماني مستويات للشعور بالضغط والارهاق، تمثل المرحلة الاولى ادني درجات الشعور به، بينما تمثل المرحلة الثامنة وهي الاعلى والاحظر، الشعور بدرجة عالية من الضغط، المصحوب بالتوتر والقلق، المؤدي في نهاية المطاف الى الاحتراق النفسي في بيئة العمل، حيث تظهر بعض المؤشرات الدالة على الوصول الى هذه المرحلة منها:

- الانسحاب: فقدان الاصدقاء، والابتعاد عن الناس.
- الاستنزاف العاطفي. (عليمات خالد عيادة، ٢٠١٥: ٤٠-٤١)

٢ اهم المداخل النظرية لدراسة ضغوط العمل:

تعدد مداخل دراسة ضغوط العمل، وفق التخصصات والسياق العام لموضوع الدراسة، والاطر النظرية والمنهجية، التي يتبناها الباحثون في هذا المجال، ومن هذه المداخل نذكر:

٢. ١ مدخل السلوك التنظيمي: يركز على دراسة وتحليل العوامل السلوكية والتنظيمية، وما يترتب عنها من ضغوط (الحرية في العمل، تحديد المهام، تأثير الدور والمسؤولية)

- مدخل التوازن الاداري: يركز على حالة التوازن التي تحتاجها المنظمة، والتي قد تختل إذا لم يتم التوفيق بين العوامل المؤثرة وحالة العمل، او ما بين مستوى الطلب على الخدمات، والامكانيات المتاحة، واهم توازن هو علاقة المدير بالعمال.

٢. ٢ مدخل انعكاسات العمل: يركز على طبيعة العمل نفسه، ومستوى الاجهاد الذي يعاني منه العامل، كالعناء الزائد، اضافة الى امكانية توفر فرصة للعامل، لاستخدام كل طاقاته وخبراته. (عبد المنعم شعيب محمد، ٢٠١٤: ١٦٨) ويميل بعض الباحثين الى تقسيم ثلاثي للضغوط النفسية، التي تواجه الفرد او العامل:

- المدخل القائم على المثير: ينظر الى الضغوط النفسية على انها مثيرات او منبهات، تعيق بشدة مصادر التكيف، والاشارة الى الظروف البيئية الخارجية، التي تتصف بدرجة من الخطورة، حيث تسبب نوعا من الضغوط.
- المدخل القائم على الاستجابة: الضغوط هنا حالة، تجلت بفعل اعراض خاصة، تضم جميع المتغيرات، التي لها علاقة بالجانب البيولوجي للفرد، حيث تأخذ بعين الاعتبار الادراك الفردي للأشياء، ونوع الاستجابة للمثيرات الخارجية.
- المدخل التفاعلي: الضغوط النفسية هنا هي عملية تفاعل بين الفرد والمواقف المختلفة التي يمر بها، اي ان هناك علاقة بين الفرد وبيئته، تنتج في النهاية نوعا من الضغوط (اسماعيل ازاد علي، ٢٠١٤: ١٠٤-١٠٥)

٣ كيف يمكن ادارة ضغوط العمل ؟

رغم ان لضغوط العمل اثارا سلبية، واضراراً مختلفة، الا انه من الناحية العملية، لا يمكن القضاء عليها نهائياً، لذلك اقترح الفكر الاداري التنظيمي ما يسمى بإدارة ضغوط العمل، وذلك لسببين:

- حتمية وجود ضغوط العمل.
 - وجود بعض الاثار الايجابية لضغوط العمل (حسنين احمد جابر، ٢٠١٣: ١٢٦)
 - من الناحية النفسية، وحسب مدرسة التحليل النفسي، فان ادارة الضغوط هي عملية تحقيق وإنجاز التوازن، بين الهو والنا الاعلى، (عبد الرحيم ولاء رجب، ٢٠١٦: ١٨) ولإدارة الضغوط جانبين هما:
 - تحمل الضغوط: أي القدرة على الصمود امام الاحداث غير الملائمة، والمواقف السلبية.
 - ضبط الانفعالات: القدرة على مقاومة او تأجيل الاندفاع، والتصرف السليبي، وضبط الانفعالات. (الخفاف ايمان عباس، ٢٠١٣: ٥١-٥٢) ومن بين اهم اساليب ادارة الضغوط نجد:
 - تدريب الفرد على استراتيجيات المواجهة.
 - توجيه الفرد نحو تطوير استراتيجيات المواجهة.
 - توجيه الفرد نحو الابتعاد عن ممارسة السلوكيات السلبية.
 - محاولة تخفيف حدة العوامل الخطرة، التي يتعرض لها الفرد.
- وتتضمن ادارة الضغوط مفاهيمها مركزية منها:
- المواجهة التي تركز على المشكلة: استراتيجية تساعد الفرد على حل المشكلة، والتقليل من تأثيرات المواقف الضاغطة.

- المواجهة التي تركز على الانفعال: استراتيجية خفض الاثار الانفعالية، الناجمة عن تأثيرات الضغوط. (البطي امنة اشتيوى احمد، ٢٠١٨ : ٧٣-٧٤)

٤ الاحتراق النفسي من مخرجات ضغوط العمل :

تم استخدام مصطلح الاحتراق النفسي من طرف المحلل الامريكى فرويد نيبرجر، ليعبر عن حالة من الارهاق البدني والنفسي، نتيجة لاستجابات جسمية وانفعالية، لضغوط بيئة العمل لدى العاملين،الذين يشعرون بعجز تام، عن انجاز المهام المطلوبة منهم، بسبب الاحباطات المتكررة في مجال العمل، وقد أكد نيبرجر ان المخلصين والملتزمين، هم أكثر الافراد عرضة للاحتراق النفسي الوظيفي . (ملوم زينب احمد، ٢٠١٨ : ١٥) ويشير مفهوم الاحتراق النفسي في السياق التنظيمي، الى ما يشعر به الفرد من استنزاف عاطفي، وضعف القدرة على التكيف مع متطلبات العمل، فضلا عن ميله الى المعاملة السلبية للزملاء، والنفور من انجاز المهام، والتقليل من الانجازات الشخصية . (القيسي خليل عوض، ٢٠١٩ : ٢٥)

لا يحدث الاحتراق النفسي فجأة وإنما يمر بمراحل اهمها:

- مرحلة الاستغراق: تبدأ بحدوث انخفاض في الرضا الوظيفي للعامل، بسبب التناقض بين ما هو متوقع في العمل، وما هو موجود في الواقع .
- مرحلة التبدل : يزداد انخفاض مستوى الرضا الوظيفي أكثر، وتقل كفاءة العامل، وتغير اهتماماته نحو اشياء خارج بيئة العمل، وعادة ما يشعر العامل في هذه المرحلة باعتلال في صحته البدنية
- مرحلة الانفصال : في هذه المرحلة يدرك الفرد ما حدث له، فيبدأ بالانسحاب لشعوره بالإجهاد النفسي والجسماني .
- المرحلة الحرجة : تظهر الاعراض النفسية والبدنية والسلوكية ، أكثر حدة وخطرا، حيث يختل ادراك وتفكير الفرد، نتيجة شكوك الذات، ومنه يصل الى التفكير في ترك العمل، نتيجة قوة الهواجس والخاوف، ورفضه القاطع للاستمرار. (عسكر محمد السيد، ٢٠١٩ : ٩٧-٩٨) .

٥ المرأة العاملة أنموذجا :

تعرض المرأة العاملة لسلسلة من المواقف الضاغطة والإحباطات، حيث تزيد من توترها، وتؤثر سلبا على فعاليتها، وتكرارها عادة يؤدي إلى الاحتراق النفسي، منعكسا بذلك سلبا على صحتها، وعلى ادائها ومردودها، خاصة مع تعقد ظروف الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، وما أصاب القيم من تفكك وانحيار، حيث بدأت تظهر أنماط من السلوك السلبي، مردها إلى اضطراب العلاقات الإنسانية، ونقص مهارات المواجهة أو التعامل مع المواقف الضاغطة، وقد أوضحت كثير من الدراسات، أن هناك علاقة سببية بين التعرض للضغوطات المهنية، والإصابة بالأمراض العضوية والاضطرابات النفسية،(هوارية قدور بن عباد، ٢٠١١ : ٣٩-٤٠) وبالنظر إلى مجهود المرأة العاملة نفسه، سواء البدني أو الفكري، يتبين انه مشتت بين العمل والمنزل، فمشكلة رعاية الأطفال، وعدم توفر دور الحضانه الكافية، إضافة إلى

ومشكلات المرأة العاملة بعد الزواج، والرعاية الصحية التي تحتاج إليها أثناء فترات الحمل، وإجمالي عدد أيام الإجازات الاعتيادية او المرضية وإجازات الولادة والحمل وساعات الرضاعة، كلها ضغوط تؤدي بلا شك إلى انخفاض إنتاجيتها في المنزل والعمل. (مصطفى إيمان محمد ، ١٩٩٠ : ٩٥ - ٩٦) .

٥ . ١ اهم المواقف الضاغطة التي تتعرض لها المرأة العاملة:

تتمثل المواقف الضاغطة في جملة الظروف والأحداث المرتبطة بالحياة المهنية للمرأة العاملة، داخل إطار العمل، والتي تمارس عليها ضغوطا بمستويات معينة، ومن اهم هذه المواقف الضاغطة:

- عبء العمل : يتمثل في متطلبات العمل المادية والمعنوية.
- توتر العلاقات الإنسانية : تتمثل في الصراعات المؤدية إلى اضطراب العلاقات المهنية والإنسانية مع الزملاء والمسؤولين.

- ضعف التكوين، ونقص البرامج والإمكانيات :تحتاج المرأة العاملة لإمكانيات العمل، حتى تستطيع اداء مهامها، اضافة الى حاجتها الى برامج عمل، محددة وواضحة، والى تكوين مستمر لمسيرة المستجندات .

- الوضعية المدنية : يقصد بها الخصائص الشخصية (عزباء، متزوجة، مطلقة، أرملة) التي تميز كل امرأة عاملة عن غيرها من العاملات، حيث تؤدي بها الى استعمال طريقة معينة للتعامل مع مواقف الضغط المهني(هوارية قدور بن عباد، ٢٠١١ : ٤١-٤٢)

٥ . ٢ مصادر الضغوط المهنية :

تتعدد مصادر ضغوط العمل، وتختلف من بيئة لأخرى، لهذا اختلف الباحثون في تصنيفها، لكن الشائع منها يقتصر على :

٥ . ٢ . ١ المصادر البيئية : تتمثل في البيئة المادية المكونة للعمل، والتي تلعب دورا هاما في التأثير على العمال، حيث تعد سببا مباشرا في تكوين ضغوط العمل، وتظهر عادة في شكل عوامل مادية، محيطة بالعمال كالحرارة، الاضاءة ، التكيف، الضجيج .. اضافة الى العوامل المرتبطة بصحة وسلامة العاملين في المؤسسة، وعادة ما تؤثر هذه الوضعيات الفيزيائية كثيرا على نفسية المرأة العاملة، حيث تولد لديها ضغطا نفسيا يسبب عجزا واضحا، يقلل من روحها المعنوية، ويؤدي إلى ظهور بوادر الاحباط والمشاعر السلبية .

٥ . ٢ . ٢ المصادر التنظيمية : تتكون تنظيمات العمل من أفراد، وتتضمن سياسات وأهداف، وقد تحدث هذه العوامل مجتمعة أو منفصلة، ضغوطا على المرأة العاملة، ويختلف ذلك من منظمة لأخرى، ويمكن فهم ومعرفة ذلك، على أساس مستويات ثلاث في أي منظمة وهي :

- على المستوى التنظيمي: قد يرتبط الضغط بالوظائف العليا في المنظمة، ففي هذا الشأن أشارت الدراسات إلى وجود علاقة متبادلة، إيجابية أو متعادلة أو سلبية، بين العناصر المرتبطة بالوظيفة، مثل الراتب وعلاقته بالضغط النفسي، وقد دفعت هذه النتائج الباحثين إلى إجراء دراسة دقيقة، لعناصر كل وظيفة على حده، كحرية اتخاذ القرارات ، وأنماط السلطة، والسياسات الداخلية المتبعة ، وعدد ساعات العمل، وعلاقتها بالنتائج المترتبة على الضغط النفسي.

- على مستوى الجماعة : قد يتأثر أداء المرأة العاملة بالعلاقات داخل جماعة العمل، كعدم التحديد الدقيق للأدوار، ووحجم نشاط الجماعة، ومحدودية فرص المشاركة، والدعم والصراع الداخلي ..

العمل، ويعود السبب في ذلك إلى تدني مهارات الذكاء الانفعالي لهؤلاء الأفراد (العلوان احمد، ٢٠١١ : ١٢٥) لذلك وجب على المرأة العاملة تبني الذكاء العاطفي، وتطبيق ابعاده بمهارة، والتي نوجزها فيما يلي:

الوعي الذاتي : هو اساس الثقة بالنفس، وذلك عن طريق معرفة اوجه القوة والضعف، وادراك طبيعة المشاعر وحجم الانفعالات، وبناءا على ذلك، يتم اتخاذ القرارات المناسبة .

معالجة الجوانب الوجدانية : مقدرة الفرد على التعامل مع المشاعر والافكار، بشكل ايجابي عبر كل المواقف المختلفة التي تعترضه.

الدافعية : معرفة وادراك الفرد لأهدافه، وتوجيه الطاقات لتحقيقها، بطريقة مدروسة، تتوافق مع امكانياته التعاطف : هو القدرة على قراءة مشاعر الآخرين، من خلال سلوكهم ، وحاجاتهم، واهتماماتهم.

المهارات الاجتماعية : قدرة الفرد على التأثير ايجابي في الاخرين، وحسن التعامل معهم، لكسب تعاطفهم وتقديرهم . (الخفاف إيمان عباس، ٢٠١٣ : ٤٦)

١.٦ . ٢ تعديل السلوكات السلبية في مجال العمل :

لمواجهة بعض المواقف الضاغطة في بيئة العمل، على المرأة العاملة تعديل بعض سلوكياتها السلبية ، باتباع منهج معين، يعتمد على تطبيق إجراءات علاجية، ويتم ذلك بمفردها او بتدخل المرشد الاخصائي، حتى يتم اضعاف او ازالة السلوك غير المرغوب فيه، وتقوية السلوك الحسن.(عبد العظيم حمدي عبد الله، ٢٠١٣ : ٢٦) وحتى يتم ذلك، ينبغي اتباع مجموعة من الاجراءات منها :

- تحديد السلوك المراد تغييره بدقة.
- تحديد الظروف والخبرات المرتبطة به .
- تحديد العوامل المسؤولة عن استمرار السلوك غير المرغوب فيه.
- محاولة تعديل الظروف والخبرات السابقة، المسؤولة عن السلوك غير المرغوب فيه بالاستعانة مع المختص .
- اعداد جدول عملي، يحمل خطوات تدريبية، لتدعيم السلوك المرغوب فيه بالاستعانة مع الاخصائي النفسي او الاجتماعي .

- تعزيز السلوك المرغوب فيه مع المراجعة والتقييم (المحادين حسين طه و النوايسة اديب عبد الله، ٢٠٠٩ : ١٦-١٧)

٣.١.٦ الاعتماد على الدعم الاجتماعي :

يرى هوب فل ان الدعم الاجتماعي، هو مجموع التفاعلات او العلاقات الاجتماعية، التي توفر لأصحابها مساعدة فعلية، او تدعيمهم في النظام الاجتماعي، حيث يعتقدون بوجود الرعاية والحماية ،او الاحساس بالارتباط بجماعة اجتماعية ذات قيمة .(الشيخ دعد ، ٢٠٠٢ : ص ٣٢) لذلك فان برامج الحماية الاجتماعية، تهتم بالمرأة العاملة، عن طريق تفعيل حقوقها القانونية، وتوسيع الحماية الاجتماعية في مجال العمل، عن طريق الارتقاء بالمرأة العاملة، من خلال زيادة مشاركتها في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، اضافة الى انشاء منظمات نقابية، وجمعيات ضاغطة، تعنى بقضايا المرأة العاملة، وذلك لزيادة مساهمتها في الانشطة، واعادة تأهيلها لسوق العمل، عن طريق

التكوين والتدريب، حتى يتم تذليل جميع الصعوبات والمعوقات، التي تعترضها، والتي عادة ما تولد لديها ضغوطا مختلفة (هاشم صلاح، ٢٠١٨ : ١٦) .

٢.٦ على المستوى الشخصي :

١.٢.٦ اثبات الذات :

يؤدي مفهوم الذات دورا محوريا في حياة الفرد، حيث انه الدافع الاساسي لسلوكه، واتجاهاته، اضافة انه المحدد لدرجة توافقه مع نفسه ومع الآخرين، وقد اشار كارل روجرز الى ان فهم السلوك الانساني والتنبؤ به، دون ادراج مفهوم الذات كمتغير وسيط يؤثر في ادراك الشخص لبيئته الخارجية. (عبد الرؤوف طارق، ٢٠١٨ : ١١ - ١٢)، وعلى سبيل المثال، تتطلب بيئة العمل اثباتا للذات، من طرف المرأة العاملة، وذلك بالتعبير الصريح عن معالم الشخصية وإبراز صفاتها المختلفة، فضلا عن استخدام المهارات اللفظية اثناء الحديث، وهذا ما لم تعتده في الغالب، فقد يظهر لديها فوبيا الرهاب الاجتماعي، الذي يترجم في شكل حالات من الارتباك والحجل، فتجد صعوبة في التواصل، والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات التي تخصها، (النوايسة فاطمة عبد الرحيم، ٢٠١٣ : ص ٦١) واذا ما ارادت تخطي هاته العقبات، ينبغي عليها ان تتمكن من امتلاك القوة لتصبح عنصرا مشاركا بفعالية في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، أي امتلاك القدرة على احداث التغيير في الطرف الاخر، الذي قد يكون فردا او جماعة او تنظيم معين، لذلك يرتبط تمكين المرأة العاملة بإثبات ذاتها (الصرايرة بشرى نواف، ٢٠٢٠ : ٣٨) وفي هذا الشأن يرى جوكيبالا ان ذلك يحقق :

- تحدي الايديولوجيات البالية في المجتمعات المتخلفة .
- التغيير في نمط وهيكل المؤسسات والمنظمات الاجتماعية.
- تثبيت وتعزيز مبداء عدم التمييز واثاحة الفرص
- تمكين النساء من الوصول الى الموارد المالية والاعلامية بسهولة (الصرايرة بشرى نواف، ٢٠٢٠ : ٣٩)
- اما عن المراحل والخطوات العملية لإثبات الذات، فعلى المرأة العاملة اتباع ما يلي :
- وضع اهداف منطقية ومعقولة، من اجل التغيير الذاتي، والمواجهة الخارجية.
- الالتزام بالتطوير والتغيير نحو الاحسن، مع محاولة تجنب الاخفاقات والحماس الزائد.
- الصدق مع النفس، مع توفر الارادة القوية
- اختيار وتحديد ما هو مطلوب بدقة وموضوعية.
- بدء عملية التطبيق لما هو مطلوب من خيارات .
- التواصل مع عناصر الدعم، وتجنب المثبطين (عقيلان فادي حسن عقيلان، ٢٠١٤ : ١٢٠ - ١٢١)

٢.٢.٦ الالتفات الى الجانب البدني الصحي : حتى تتم مقاومة ضغوط العمل بتناسيها وابعادها وترك مشاكل العمل في بيئة العمل، على المرأة العاملة الالتفات الى صحة بدنها، من خلال ممارسة التمارين الرياضية بانتظام، الاسترخاء، التأمل ..

- تمثل التمارين الرياضية احد اهم اساليب مواجهة الضغوط، من خلال المساهمة في اعداد الجسم السليم، حيث تبعد الفرد عن التركيز في مجال وميدان العمل، وتجعله يركز على امور اخرى، مما يساعد على تنفيس المشاعر السلبية، وقد

اظهرت البحوث الطبية، ان ممارسة الرياضة بانتظام وبعقلانية، تقلل من تأثيرات الضغوط، وتؤدي الى انقاص العدوانية والاكثاب. (فرحات ثناء ابراهيم موسى، ٢٠١١ : ٢٥٨) كما ان التمارين الرياضية وما تنتجه من تفاعلات فزيائية، تقلل من نسبة الاندروفين في الجسم، وتزيد من النشاط وتحسن الصحة العامة، وتقلل من الضغط العصبي، ومن ضغوط العمل (الخمشي سارة صالح واخرون، ٢٠١٨ : ٩٣)

- يمثل الاسترخاء أحد المهارات الاساسية في التدريب العقلي، حيث يؤدي الى اقتصاد الطاقة وسرعة الاستشفاء، والتحكم في مستويات القلق والتوتر، وضغوط العمل المختلفة، فهو عبارة عن انسحاب مؤقت ومتعمد من النشاط المعتاد، وهو فترة سكون، تسمح بإغفال عمل الحواس. (السيد محمد سالم واخرون ، ٢٠١٩ : ٤٥) وعادة ما يتم ممارسة الاسترخاء في بادئ الامر على فترات قصيرة، ثم على فترات اطول (من ٢٥ الى ٣٠ دقيقة) ويمكن تعلم هذه المهارة عن طريق :

- ممارسة الاسترخاء الموجه .
- جلسات استرخاء مسجلة.
- التدرب على الاسترخاء في الاماكن العامة. (جميل سمية طه ، ٢٠٠٥ : ٧٦)
- التأمل ممارسة عقلية وجسدية، استخدمت منذ زمن بعيد ، لزيادة الهدوء والاسترخاء الجسدي، وتحسين التوازن النفسي، والتعامل الجيد مع المرض، لتعزيز الصحة العامة، وتركز على ممارسات العقل والجسد بناء على تفاعلات العقل والدماغ، وهناك العديد من متطلبات عملية التأمل منها :
- مكان هادئ .
- وضعية مريحة.
- تركيز الانتباه على كلمة او مجموعة كلمات مختارة (آيات من القران الكريم مثلا)
- تصفية الذهن بطرد الافكار المزعجة (انور عمر محسن ، ٢٠١٨ : ١٥١)

٣.٢.٦ الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.

تشير العديد من الدراسات، الى انه في كثير من الحالات، يتضافر ضغط الاسرة وضغط العمل، فيجعل حياة المرأة العاملة في غاية الصعوبة، ولاشك ان العلاقة بينها وثيقة، والتأثير بينها متبادل، باعتبار ان ضغط العمل، وضغط الاسرة، يشكلان عائقا اضافيا على كاهل المرأة العاملة، قد يؤدي بها في النهاية الى الاستسلام، واهمال احد الجانبين الأسرة او العمل وفي هذه الحالة تحاول اغلب النساء التوفيق بينها، مما يؤدي في النهاية الى التقليل من حجم الضغوط ككل والأسرية خصوصا والتي تظهر على شكل :

- ضغوط يسببها الزوج.
- ضغوط يسببها الأولاد.
- ضغوط تسببها اسرة الزوج او الزوجة.
- ضغوط تسببها التزامات وترتيبات المنزل .
- ضغوط تسببها البيئة الخارجية (الجبالي حمزة ، ٢٠١٦ : ٥٣)

خاتمة :

باستطاعة النساء العاملات، مقاومة ضغوط العمل، بتبني استراتيجيات واضحة، تركز أساسا على :
مبدأ اثبات الذات، باستغلال المقومات الشخصية والقدرات الفكرية بتقبل الذات والآخرين .
تفعيل شبكة العلاقات الاجتماعية للاستفادة منها، لأنها مرتبطة دائما بالقيم والمعايير الاجتماعية، التي تشكل امتدادا
لثقافة المنظمة، التي تنتمي إليها المرأة العاملة .
تنمية التوازن الذاتي، والوعي القانوني، والتكيف الاجتماعي الذي يسمح للمرأة العاملة بإنجاز مهام العمل بأريحية،
ويساهم في بلورة دورها الاجتماعي داخل البيت، بدون ضغوط، على شكل التزامات أخلاقية نحو افراد الاسرة .

قائمة المراجع :

- ١ . البطي امنة اشتيوى احمد ٢٠١٨ . الضغوط النفسية لدي المطلقات واساليب مواجهتها ، الأردن ، مركز الكتاب الاكاديمي .
- ٢ . الجبالي حمزة ٢٠١٦ . المرأة العاملة ، عمان الأردن ، دار عالم الثقافة ودار الاسرة للإعلام .
- ٣ . الخمشي سارة صالح واخرون (٢٠١٨) ، ممارسة الخدمة الاجتماعية في الدفاع الاجتماعي ، القاهرة ، روابط للنشر وتقنيات المعلومات .
- ٤ . الخفاف ايمان عباس ٢٠١٣ . الذكاء الانفعالي ، عمان الاردن ، دار المناهج للنشر والتوزيع .
- ٥ . السيد محمد سالم واخرون ٢٠١٩ . الضغوط النفسية وكبار السن ، جمهورية مصر العربية ، ماستر للنشر والتوزيع .
- ٦ . القيسي خليل عوض ٢٠١٩ . المناخ الاخلاقي وعلاقته بالاحترق النفسي والالتزام التنظيمي ، الأردن ، دار اليازوري العلمية للنشر .
- ٧ . الصرايرة بشرى نواف ٢٠٢٠ . التمكين والذمة المالية المستقلة للمرأة العاملة وعلاقتها بالعنف الاسري ط١ ، عمان الأردن ، دار الخليج للنشر والتوزيع .
- ٨ . العطية ماجد ٢٠٠٣ . سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة) . ط١ ، مصر ، دار الشروق للنشر والتوزيع .
- ٩ . العلوان احمد ٢٠١١ . الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي ، عمان الأردن ، المجلة الاردنية في العلوم التربوية ، مجلد ٠٧ . (ع / ٠٢) . من ص ١٢٥ الى ص ١٤٤ .
- ١٠ . المحادين حسين طه و النوايسة اديب عبد الله (٢٠٠٩) ، تعديل السلوك نظريا وارشاديا ، عمان الأردن ، دار الشروق للنشر .

- ١١ . الشيخ دعد (٢٠٠٢ . اوت) ، جدلية العلاقة بين النفسي والدعم الاجتماعي ، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ، الرياض ، مجلة الفيصل ، (ع / ٣١١) . (من ص ٢٩ الى ص ٣٢)
- ١٢ . النوايسة فاطمة عبد الرحيم ٢٠١٣ . الضغوط والازمات النفسية واساليب المساندة عمان الأردن ، دار المناهج للنشر والتوزيع .
- ١٣ . اسماعيل ازاد علي ٢٠١٤ . الدين والصحة النفسية ، مكتب الأردن ، المعهد العالمي للفكر الاسلامي .
- ١٤ . أنور عمر محسن ٢٠١٨ . عندما يتحدث الخبير عن الطب الطاقى ، Format . lulu books . Kindle
- ١٥ . بهجات رفعت محمود (٢٠١٤) ، مناهج تربية الطفل بين العوامل الخطرة وافاق العوامل الوفاية ، القاهرة ، عالم الكتب .
- ١٦ . جميل سمية طه ٢٠٠٥ . الارشاد النفسي ، القاهرة ، عالم الكتب .
- ١٧ . حسنين احمد جابر ٢٠١٣ . الطابور الخامس ، القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر
- ١٨ . فرحات ثناء ابراهيم موسى ٢٠١١ . ادارة المكتبات ومراكز المعلومات من منظور حديث ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية .
- ١٩ . طارق عبد الرؤوف ٢٠١٨ . مفهوم وتقدير الذات ، القاهرة ، دار العلوم للنشر والتوزيع .
- ٢٠ . سيزلاقي أندرو دي و والاس مارك جي ١٩٩١ . السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ، المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة .
- ٢١ . عسكر محمد السيد ٢٠١٩ . المهارات النفسية في علم النفس الرياضي ، القاهرة ، ماستر للنشر والتوزيع .
- ٢٢ . عبد الفتاح احمد محمود ٢٠١٣ . الاساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل ط ١ القاهرة ، المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- ٢٣ . عبد العظيم حمدي عبد الله ٢٠١٣ ، برامج تعديل السلوك ، القاهرة ، مكتبة اولاد الشيخ للتراث .
- ٢٤ . عبد المنعم شعيب محمد ٢٠١٤ . إدارة المستشفيات منظور تطبيقي ج ٦ ط ١ القاهرة ، دار النشر للجامعات .
- ٢٥ . عبد الرحيم ولاء رجب ٢٠١٦ . الضغوط النفسية للمتفوقين وكيفية مواجهتها ، الأردن ، دار العلوم للنشر والتوزيع .
- ٢٦ . عدان نبيلة ٢٠١٩ . ضغوط العمل والاداء الوظيفي ، الاردن ، مركز الكتاب الاكاديمي

- ٢٧ . عليمات خالد عيادة ٢٠١٥ . ضغوط العمل واثرها على الاداء الوظيفي ط١ ، عمان الأردن ، دار الخليج للنشر والتوزيع.
- ٢٨ . عقيلان فادي حسن ٢٠١٤ . ادارة الوقت والذات ، عمان الأردن ، دار المعتز للنشر والتوزيع
- ٢٩ . ملوم زينب احمد ٢٠١٨ . الاحتراق النفسي للمعلم ، الأردن ، مركز الكتاب الاكاديمي
- ٣٠ . مصطفى إيمان محمد ١٩٩٠ . إمبراطورية النساء العاملات، القاهرة ، الزهراء للإعلام العربي .
- ٣١ . هاشم صلاح ٢٠١٨ . الحماية الاجتماعية للفقراء ط١ ، القاهرة ، اطلس للنشر والانتاج الاعلامي، القاهرة .
- ٣٢ . هوارية قدور بن عباد ٢٠١١ . إستراتيجيات التعامل مع مواقف الضغط النفسي للمرأة العاملة ، جامعة ورقلة الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، (ع /٠٢) . (من ص ٣٩ الى ص ٥٤) .