

الضغوط المهنية للمرأة العاملة بالمؤسسات الاستشفائية

دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية قسم الولادة بمدينة الشريعة

*Professional pressure for women working in hospital institutions
A field study in the public hospital hospital, maternity department, in the
city of Cheria*

مزهود نهلة^{1*}، صولة فيروز²1 جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة (الجزائر)، mezhoud.nahla@univ-tebessa.dz2 جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي - تبسة (الجزائر)، fairouz.saoula@univ-tebessa.dz

تاريخ النشر: 2024/10/12

تاريخ القبول: 2024/10/07

تاريخ الاستلام: 2024/01/09

ملخص: تناول البحث بالوصف والتحليل الضغوط المهنية التي تتعرض لها المرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية، وهي عبارة عن دراسة تمت من خلال إجراء مقابلة مع عدة عاملات من قسم الولادة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية لمدينة الشريعة تمثلت في 15 عاملة موزعة على ممرضات، طبيبة، قابلة وإداريات. إذ اهتم البحث بداية بتعريف الضغوط المهنية، وقد توصل البحث لمجموعة النتائج أهمها تعرض العاملات لضغوط أثناء العمل مختلفة المصادر، وينتهي بتقديم بعض التوصيات الهدف منها هو العمل على إدارة الضغوط كالاهتمام بالناحيتين النفسية والعملية للمرأة العاملة، مع ضرورة دراسة مسبباتها، الحد منها وتجنبها. الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية؛ المرأة العاملة؛ المؤسسات الاستشفائية؛ صراع الأدوار؛ طبيعة العمل؛ قسم الولادة.

Abstract The research described and analyzed the professional pressures that women working in the hospital are subjected to, and it is a study that was conducted through an interview with several workers from the maternity department of the public hospital in the city of Sharia, which consisted of 15 workers distributed among nurses, a doctor, a midwife and administrators. The research initially focused on defining professional pressures, and the research reached a set of results, the most important of which is the exposure of female workers to pressures during work from various sources, and ends with providing some recommendations aimed at working on stress management, such as attention to the psychological and practical aspects of working women, with the need to study their causes and try to reduce and avoid them.

Keywords: conflict of roles; hospital institutions; maternity department; nature of work; occupational pressures; working women.

مقدمة

من بين الأسباب التي تشد انتباه الباحثين في الوقت الراهن هو كيفية الاهتمام أكثر بالموارد البشري وما هو السبيل لإرضائه وتوفير الجو المناسب لإتمام المهام المكلف بها بشكل أفضل، ويعود هذا الاهتمام لقدرات هذا المورد على إنتاج القيمة المضافة، لكن الواقع يفرض نفسه ويقول عكس ذلك إذ في ظل التغيرات التي يشهدها عالم الأعمال ، وبحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة ومستمرة وأدوار مختلفة تماشيا مع العصر وما لحق به من تغير وتطور مستمرين، أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطا مختلفة تعود لظروف متعددة ومتنوعة ، وأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط والصراع، وباعتماد المرأة مورد بشري داخل المؤسسة فهي تتعرض للكثير من هذه الضغوط المتعددة التي تهدد المؤسسة والعامل على حد سواء، والتي قد تكون ناتجة عن أسباب كثيرة منها ما يعود إلى ظروف العاملين أنفسهم، أو المنظمة التي يعملون فيها، مما ينعكس على توازنه واستقراره النفسي والسيولوجي والذي من شأنه أن يحدث خلا في إنتاجيته، ونظرا للآثار الناجمة عن ضغوط العمل أصبحت ضغوط العمل من المواضيع التي استقطبت فكر العديد من الباحثين ولقد مست هذه الظاهرة قطاعات عديدة من بينها القطاع الصحي. إذ تواجه المرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية في مختلف مراحل عملها مصادر ضغوط متعددة ناجمة عن المناخ التنظيمي في العمل وما تتسم به هذه المهنة من أعباء وما تتميز به من كثرة الواجبات والأدوار، لها مسؤولية كبيرة على عاتقها هذه المسؤولية التي تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية لها، ويعتبر موضوع الضغوط المهنية للمرأة العاملة إحدى النقاط التي يجب التركيز عليها إذ تشكل المرأة العاملة الركيزة الرئيسة والتمينة والمهمة في المنظمة والمسبب الأول في نجاحها باعتبارها مورد أساسي في ذلك، فعدم الرشد في التسيير يشكل خسائر مادية ومعنوية، فيبرز في طيات هذه الخسائر تلاشي المؤسسات الاستشفائية في تحقيق أهدافها، وبالتالي ضعف ونقص خدماتها مما يؤدي إلى انهيار القطاع الصحي .

هذا الاهتمام الواسع من قبل العلماء بالضغوط المهنية للمرأة العاملة، كان السبب الرئيسي الذي جعل الباحثة تشعر بالحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة، ومن هنا يأتي موضوع بحثنا هذا والذي نسعى من خلاله إلى معرفة الضغوط المهنية للمرأة العاملة.

وانطلاقا مما سبق فإن اشكالية الدراسة تتمحور حول أثر الضغوط المهنية على المرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية في محاولة منا للكشف عن الضغوط التي تتعرض لها وقد اخترنا القيام بالبحث في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية لمدينة الشريعة، وقد تم طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما هي ضغوط العمل التي تعاني منها المرأة العاملة بالمؤسسات الاستشفائية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث في أنه يناقش موضوعا هاما ألا التعرف على ضغوط العمل للمرأة العاملة داخل المؤسسة، إذ شكل موضوع الضغوط المهنية وتأثيراتها على المتغيرات التنظيمية محورا أساسيا في علم الاجتماع والتنظيم الإداري، ومع مواكبة المرأة للحياة الاجتماعية بات العمل شغل المرأة الشاغل إذ دخلت ميدان العمل وأثبتت جداتها في مراكز حساسة منها اقتصادية وتربوية وصحية، مما جعل دورها أكثر تعددا واهتمامها أوسع فقد شكل مسارها الوظيفي لبنة أساسية في دراسات العديد من العلماء .

- يعد هذا البحث بحثا هاما في مجال الموارد البشرية يتناول شريحة من شرائح المجتمع هو المرأة العاملة خارج المنزل مدى تعرضها للضغوط.

- بالإضافة إلى كل هذا فإن موضوع الضغوط المهنية والمرأة العاملة يعتبر موضوعاً ملحاً وملهماً في مجال تنمية الموارد البشرية وهذا خلق نوع من الفضول في نفس الباحث مما جعله يأمل في زيادة المعرفة النظرية والتطبيقية وإثراء معلوماته في هذا المجال.

- قد تفيد هذه الدراسة المرأة العاملة على التعرف على الضغوط التي تنجم عن العمل في مختلف القطاعات الإدارية والصحية.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف العام في الدراسة في محاولة الكشف والتعرف على الضغوط المهنية على المرأة العاملة داخل المؤسسة وذلك من خلال دراسة قمنا من خلالها بإجراء مقابلة مع عدة عاملات حتى نتمكن من التعرف على الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة داخل المؤسسة الاستشفائية ومصادرها.

- محاولة اقتراح حلول مناسبة لضغوط المرأة العاملة، حتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء عملها في مناخ تنظيمي مناسب والحصول على الرضى عن نفسها وعملها.

أولاً: ضغوط العمل

1. ضغط العمل

نجد العديد من الدارسين والباحثين قدموا تعريفات عدة للضغط المهني وذلك لأهمية الموضوع ومن بينها مايلي: (محمود، 2001)

حيث ركز تعريف كل من Cobb و Rogness:

على أن:

ضغط العمل يعرف على أنه عدم الموافقة أو عدم التوازن بين المهارات، الامكانيات والكفاءات التي يمتلكها الفرد وبين متطلبات وظيفته حيث ينشأ هذا الضغط عندما يكون هناك فارق بين التوقعات المفروض تحقيقها في العمل وبين الإمكانيات الحالية للفرد. يمكن أن يكون هذا التفاوت في المهارات، الخبرات، الوقت، أو أي عنصر آخر يتعلق بأداء العمل.

ونجد في معنى تعريف Beehr و Newman للضغط العمل:

أن الأفراد غالباً ما تواجه ضغوطاً أو تحديات في بيئة العمل، سواء كانت ناتجة عن ضغط الأداء، أو التوتر الزمني، أو التحديات البيئية. يمكن أن يؤثر ضغط العمل على الصحة العامة والرفاهية النفسية للأفراد، وقد يحتاجون إلى استراتيجيات للتعامل مع هذه الضغوط والتقليل من تأثيرها على حياتهم اليومية.

كما نجد المعنى في تعريف سيزلاقي أن ضغوط العمل هي تجربة شخصية يخوضها الفرد في سياق بيئة العمل، وتنطوي على تأثير العوامل المختلفة على النفس والجسم، كما يمكن أن تكون هذه العوامل ذات أصل خارجي، مثل متطلبات العمل الشديدة، ضغوط الوقت، وعدم اليقين في المهام. يمكن أن تنشأ أيضاً عن عوامل داخلية، مثل تحديات التواصل في الفريق، أو ارتفاع مستوى المسؤوليات الشخصية.

عندما يتعرض الفرد لضغوط العمل، يمكن أن تحدث تأثيرات نفسية تتضمن الإجهاد النفسي، القلق والاكتئاب، بالإضافة إلى تأثيرات جسدية مثل الآلام والتوتر العضلي. يمكن لهذه الظروف أن تؤثر على أداء الفرد ورفاهيته الشخصية.

للتكيف مع هذه الظروف، يمكن أن يتخذ الفرد استراتيجيات للتحكم في ضغوط العمل، مثل تنظيم الوقت بشكل فعال، تطوير مهارات إدارة الضغط، والبحث عن طرق للتخفيف من التوتر، سواء عبر التمارين الرياضية أو الأنشطة الترفيهية. التفاعل مع ضغوط العمل يتطلب أيضاً فحصاً دائماً للحاجة إلى دعم إضافي، سواء من خلال التحدث مع المشرف أو الاستعانة بموارد الدعم النفسي إذا كان ذلك ضرورياً.

2. أنواع ضغوط العمل

هناك أنواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير منها:

1.2 يمكن تقسيم الضغوط وفقا للضغوط وفقا للأثار المترتبة عنها إلى نوعين : (محمد ا.، 2007)

1.1.2 الضغوط الايجابية:

الضغوط الإيجابية هي تلك الضغوط التي تساهم في تعزيز أداء الفرد وتحفزه لتحقيق الأهداف بشكل فعال. عندما يكون هناك ضغط مفيد، يشعر الفرد بقدرته على التحكم في الوضع وإنجاز المهام بفعالية، كما يظهر ذلك بشكل واضح في سرعة الأداء والتفوق في التعامل مع التحديات.

هذا النوع من الضغوط يؤثر بشكل إيجابي على الحالة النفسية للفرد، حيث يشعر بالسعادة والرضا نتيجة لتحقيق النجاح والإنجاز. هذا الإشعاع الإيجابي ينعكس على العمل بشكل عام، حيث يزيد من مستوى الإنتاجية والجودة في أداء المهام.

كما يشدد في التعريف على أهمية وجود إطار زمني محدد للمهام، حيث يعزز هذا الإطار الزمني التركيز والفعالية في تنفيذ المهام، حيث يظهر التفوق في إنجاز المهام المحددة بإطار زمني تحديد أثرا إيجابيا على النفس وعلى جودة العمل الناتج.

2.1.2 الضغوط السلبية :

وهي الضغوط السلبية المؤذية تشير إلى الضغوط والتحديات التي تؤثر بشكل سلبي على صحة وحالة العقل للفرد، مما ينعكس بدوره على أدائه وإنتاجيته في العمل. يمكن أن تسبب هذه الضغوط في تجارب سلبية مثل الإحباط وعدم الرضا تجاه العمل. تعكس أيضا الضغوط المؤذية تأثيراتها السلبية على الصحة العامة للفرد، مثل زيادة مستويات الإجهاد وتدهور الحالة النفسية. يمكن أن تكون هذه الضغوط ناتجة عن عدة عوامل، بما في ذلك ضغوط العمل الزائدة، سوء إدارة الوقت، والتحديات البيئية في بيئة العمل.

التأثيرات السلبية لهذه الضغوط تمتد أيضا إلى نظرة الفرد نحو قضايا العمل، حيث يمكن أن تنشأ نظرة سلبية تجاه العمل والمساهمة في تعزيز الإحباط وعدم الرضا.

2.2 أما من حيث الشمول :فقد قسم الخضير ضغوط العمل إلى : (محمد ا.، 2007)

1.2.2 ضغط كلي شامل :

وهو الضغط السائد على كل شيء من اهتمامات العامل، ومسيطر على كافة العوامل في المنظمة التي يعمل بها.

2.2.2 ضغط جزئي فرعي :

يتمثل هذا الضغط في التأثير الذي تمارسه إحدى فئات الأفراد داخل الكيان على متخذ القرار، ويكون ذلك بسبب تصادم مصالح هذه الفئة مع أهداف متخذ القرار.

عندما تكون مصالح الفئة ذات الضغط الجزئي الفرعي ذات تأثير كبير، يجد متخذ القرار نفسه تحت الضغط لتلبية مطالب هذه الفئة، حتى إذا تعارضت هذه المطالب مع أهدافه الرئيسية. يمكن أن يكون هذا الضغط ناتجا عن مصالح مالية أو سياسية أو اجتماعية تمارسها الفئة داخل الكيان.

في هذا السياق، يعبر مصطلح "الضغط الجزئي الفرعي" عن التفاعلات والصراعات الداخلية التي يمكن أن تؤثر على عملية اتخاذ القرار داخل الكيان الإداري.

3.2 حسب معيار المصدر: وتنقسم الضغوط وفق مصادرها إلى: (قاسم و نجوى، 2009، صفحة 138)

1.3.2 الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:

تشكل الضوضاء والحرارة وسوء التهوية مصدرا للضغوط بالنسبة للفرد. ويؤول دون قيام الفرد بمهامه ومسؤولياته بالشكل المطلوب .

2.3.2 الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: وتظهر نتيجة تفاعل الفرد مع الزملاء في مجال العمل مثل: الصراع داخل المؤسسة، اتلاف المهارات بين الزملاء.

3.3.2 الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: وترجع إلى الخصائص الشخصية للفرد وهي تختلف من شخص لآخر حسب نمط وطبيعة شخصيته مثلا: شخص سريع الغضب يكون أكثر عرضة للضغوط من الشخص الهادئ.

4.2 من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الانسان النفسية والبدنية: (لوكيا و بن زروال، بلا تاريخ، الصفحات 15-16)

1.4.2 الضغوط البسيطة:

وتستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

2.4.2 الضغوط المتوسطة: وتعتمد من ساعات إلى أيام وتنتج عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيادة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه .

ج-الضغوط المضاعفة: وهي التي نستمر لأسابيع وأشهر وتنتج عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الايقاف عن العمل أو موت شخص عزيز .

3. عناصر ضغوط العمل

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية وهي: (أندرودي و ماك جي ، بلا تاريخ، صفحة 180)

1.3 عنصر المثير: هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالموارد البشري والتي تولد شعورا بالضغط.

2.3 عنصر الاستجابة: هو عبارة عن ردود الأفعال النفسية والفسولوجية والسلوكية التي يبديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات .

3.3 عنصر التفاعل: هو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات والاستجابات. أي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة وكذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري.

وهناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما عنصر الإدراك وعنصر الفروق الفردية.

ويمكن توضيحهما كمايلي: (محسن، 2005، صفحة 309)

4.3 عنصر الإدراك: ويتمثل الإدراك في استقبال المثيرات وتفسيرها وترجمتها إلى سلوك محدد ، فمن خلال عملية الإدراك يستطيع الفرد أن يحدد وضعية اتجاه ضغوط العمل .

5.3 عنصر الفروق الفردية: تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد: كالسن، الجنس، الخبرة...

4. مصادر ضغوط العمل:

يتعرض الفرد في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل فيما بينها، وسنعرض فيمايلي مصادر الضغط: (نعيم، 2013)

1.4 غموض الدور:

غموض الدور ينشأ عندما يفتقر الفرد إلى المعلومات الكافية حول ما يتوقع منه في سياق المنظمة أو القسم الذي يعمل فيه. يمكن أن يكون هذا الغموض ناتجا عن عدم وضوح في الأهداف العامة للعمل أو عن تعارض الأهداف داخل المنظمة.

تشير المعاني أيضا إلى أن الاستراتيجيات المختلفة التي قد تتخذها المنظمة، مثل استراتيجية الاستقرار أو النمو أو التقليل من حجم الأعمال، يمكن أن تكون مصدرا للضغوط على الفرد. على سبيل المثال، قد تؤدي استراتيجية الاستقرار إلى روتين العمل وفقدان الحماس، في حين يمكن أن تجعل استراتيجية النمو الأفراد يواجهون تحديات جديدة وضغوط إضافية. هذا الغموض يؤثر سلبا على أداء الفرد ومشاركته في العمل، حيث يحتاج الفرد إلى فهم واضح لدوره والتوقعات المتعلقة به لتحقيق أفضل أداء وتحقيق الأهداف المنظمة.

2.4 صراع الدور:

"صراع الدور" يحدث عندما يكون لدى الفرد توقعات متعارضة تأتي إليه من مجموعتي دور مختلفتين ينتهي إليهما في المنظمة. هذه التوقعات المتعارضة يمكن أن تكون ناتجة عن تناقضات في المهام المطلوبة أو في الأدوار الاجتماعية أو في توقعات الرؤساء أو الزملاء.

كما يواجه الفرد صراعا نفسيا عندما يجد نفسه بين مطلبين أو أكثر يتعارضون مع بعضهما البعض، ويكون على الفرد الاتفاق مع إحدى هذه التوقعات على حساب الأخرى. قد يشعر الفرد بضغط نفسي نتيجة لهذا التعارض، ويكون على وفق قوته النفسية وشخصيته التكيف مع هذا الصراع.

في النهاية، "صراع الدور" يظهر الصعوبات التي قد يواجهها الفرد في تلبية توقعات متناقضة، ويبرز التحديات التي يمكن أن تؤثر على أدائه ورفاهيته في بيئة العمل.

ويتخذ هذا الصراع عدة أشكال: (محمد ح.، 2007)

1.2.4 تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات :

توجد تعارضات في مطالب العمل من حيث الأولويات عندما يجد الموظف نفسه في موقف صعب نتيجة تضارب الاحتياجات التي يجب عليه تلبيةها. يتسبب ذلك في تناقض بين متطلبات أدواره اليومية والمطالب الإضافية التي تفرضها عليه إدارته.

مثال على ذلك هو عندما يجد الموظف نفسه مضطرا لتنفيذ مهام يطلبها منه رؤساؤه فورا، بينما لا يزال عالقا في تحقيق مهامه اليومية المعتادة، يمكن أن يواجه هذا التناقض العديد من الموظفين، خاصة المديرين الوسطى، حيث يجدون أنفسهم في مواقف حرجة عندما تتعارض مطالب الإدارة العليا مع تلك المطالب التي يفرضها عليهم الإشراف أو التنفيذ.

هذا الصراع في الأولويات يمكن أن يؤدي إلى تحميل الموظفين بأعباء زائدة وضغوط غير معقولة، مما قد يؤثر على أدائهم ومستوى رضاهم في العمل.

2.2.4 تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة :

يحدث هذا التعارض كما يقول "ارجرس" عندما تحاول المنظمات تطبيق الصيغ أو الإجراءات بشكل رسمي في معاملاتها في الوقت الذي يفضل الأفراد العاملين بها إتباع الشكل الغير رسمي في إنجاز أعمالهم .

3.2.4 تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة :

يظهر التعارض بين مطالب الزملاء وتعليمات المنظمة بشكل خاص بين الموظفين الجدد الذين يجدون أنفسهم في مواقف صعبة، يتسبب ذلك في حالة من الحرج حيث يكون على الموظف الجديد الالتزام بالتعليمات والمسؤوليات

المدرجة في وصف وظيفته، في حين يواجه طلبات المساعدة من قبل الزملاء الذين قد يتطلبون الخروج عن حدود الواجبات المعتادة.

يشير المفهوم أيضا إلى أن الموظفين الجدد قد يواجهون تحديات في التوازن بين الالتزام بالتعليمات الرسمية وتلبية طلبات المساعدة من الزملاء. أيضا يشير إلى أن هذا التحدي يكون أكثر بروزا لدى الموظفين الجدد، حيث يعتبرون أنفسهم في وضع حرج عند عدم تمكنهم من الالتزام بمهامهم الرسمية وفي نفس الوقت تلبية طلبات المساعدة من الزملاء.

١. تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة : إن تعارض قيم الفرد التي يستند عليها في الحكم على الأشياء، وقيم المنظمة يعد مشكلة من المشكلات التي يتعرض لها الفرد والتي تحول دون الانسجام بين أهدافه وأهداف المنظمة التي يعمل بها مما يؤدي إلى العجز في تحقيق تلك الأهداف المزدوجة .

3.4 عني الدور:

يشير إلى حالة عندما يتم تكليف الفرد بمهام أو مسؤوليات تتجاوز قدراته أو النطاق المعتاد للعمل الذي يمكنه تحمله. هذا يمكن أن يحدث عندما يتم منح الفرد إضافة إلى أعباء عمله الروتينية دون مراعاة للقدرات والموارد المتاحة لديه.

ويقسم عني العمل إلى قسمين : (أندرودي و ماك جي ، بلا تاريخ)

1.3.4 العبء الكمي للعمل:

العبء الكمي للعمل يشير إلى عدم توازن كمية العمل المكلفة على الفرد مع قدراته وإمكانياته. يمكن أن يكون هذا التوازن غير متسق سواء بالزيادة أو النقصان في كمية العمل المطلوبة من الفرد.

الزيادة في العبء الكمي للعمل:

يحدث عندما يتم تكليف الفرد بمهام أو مسؤوليات تتجاوز قدراته وإمكانياته. أيضا يمكن أن يؤدي إلى عدم القدرة على إنجاز العمل بالشكل المرغوب، مما يؤدي إلى الإرهاق والتوتر.

النقص في العبء الكمي للعمل: يحدث عندما يكون العمل المكلف على الفرد أقل من قدراته ولا يشكل تحديا له.

يمكن أن يؤدي إلى الملل وعدم الرضا، حيث لا يستغل الفرد تمامًا قدراته ومهاراته.

عدم توازن كمية العمل مع قدرات الفرد يمكن أن يؤدي إلى تحديات نفسية وتوتر، خاصة عندما يكون هناك عدم تناسب بين مؤهلات الفرد وطبيعة العمل الملقى على عاتقه.

2.3.4 العبء النوعي للعمل:

يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل تتطلب مستوى معين تفوق قدراته وإمكانياته، أو قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد، فإذا أراد الفرد وقتا لإنجاز نشاط معين عليه أن يسرقه من وقت عمل آخر، كسرقة الوقت من ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة أو إهمال بعض المسؤوليات فهذا الأمر يزيد من الضغوط التي يتعرض لها.

4.4 الأمان الوظيفي : (راوية، بلا تاريخ)

حسب تعريف راوية يمكن الاستخلاص أن الأمان الوظيفي كمايلي:

الأمان الوظيفي يمثل مصدرا رئيسيا لضغوط العمل، ويتجلى ذلك في مفهوم عدم استقرار الوظيفة والقلق بشأن الفصل أو فقدان الوظيفة، يمكن توضيح هذا المفهوم بالنقاط التالية:

عدم التأكد من الوظيفة:

يشعر الفرد بعدم الاستقرار وعدم التأكد بشأن استمرار وظيفته، هذا الشعور يضاف إلى القلق اليومي ويؤثر على تركيز الفرد في أداء مهامه.

تهديد المصالح المكتسبة:

يعتبر الأمان الوظيفي كضمان للاستمرار في الحصول على مكتسبات مالية وفوائد أخرى، فعندما يشعر الفرد بتهديد لهذه المكتسبات يزيد ذلك من مستوى الضغط والقلق.

تفتتت التنظيمات الرسمية:

قد يؤدي عدم الأمان الوظيفي إلى انعدام الاستقرار في التنظيمات، حيث يمكن أن يؤدي القلق بين الموظفين إلى تفتتت وحدة التنظيم.

تأثير الاقتصاد والبطالة:

في ظل انحصار الاقتصاد وقلة الوظائف، يزيد القلق بشأن فقدان الوظيفة، فيؤثر هذا الشعور على أداء الفرد ويزيد من الضغط النفسي.

الشعور بالأمان:

الشعور بالأمان يعني أن الفرد يشعر بأن عمله ثابت ولا يتأثر بتقلبات السوق أو الظروف الاقتصادية. بشكل عام، يعكس الأمان الوظيفي كيف يؤثر عنصر الاستقرار في العمل على تجربة الفرد، وكيف يمكن أن يكون له تأثير كبير على مستوى الراحة والأداء في بيئة العمل.

5.4 المسؤولية اتجاه الآخرين : (راوية، بلا تاريخ)

ومن خلال مفهوم "راوية" يمكن أن نستخلص أن:

تعد المسؤولية تجاه الآخرين مصدرا للضغوط في البيئة العملية، حيث يشير هذا المفهوم إلى التفاعلات والتعاملات الاجتماعية في المنظمة، فالنظام الاجتماعي المعقد داخل المنظمة يجلب معه مجموعة من المسببات التي تضع الفرد والمسؤولين تحت ضغوط متعلقة بالتعامل مع الآخرين. يمكن توضيح ذلك بالنقاط التالية:

التنوع الاجتماعي:

اختلاف الأفراد في المنظمة يمكن أن يكون مصدرا للتحديات والضغوط. وذلك باختلاف العادات، التقاليد، والقيم مما يتطلب من المسؤولين التعامل مع هذا التنوع بفعالية.

التفاعل الاجتماعي:

التفاعلات بين الأفراد، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، يخلق تحديات في مجالات مثل التحفيز والتوجيه والاستماع إلى الشكاوى.

إدارة العلاقات:

مسؤولية الإدارة تتجلى في تحفيز وتوجيه الموظفين، وكذلك في التعامل مع الصراعات وحل المشكلات الاجتماعية. مستويات التعليم والجنس والخلفية:

اختلاف مستويات التعليم، الجنس، والخلفية يضيف تعقيدا إضافيا لتفاعلات المنظمة.

التعامل مع الشكاوى والفصل فيها:

المسؤولية تشمل التعامل مع شكاوى الموظفين واتخاذ قرارات بشأنها، وهو عامل آخر يضيف إلى ضغوط الإدارة. في نهاية المطاف، يظهر أن المسؤولية تتعلق بالتفاعلات البينية داخل المنظمة، والتحديات المتعلقة بذلك تتطلب من المسؤولين التحلي بالمرونة والقدرة على إدارة العلاقات بفعالية للتعامل مع هذه الضغوط.

6.4 نمط الشخصية :

نمط الشخصية يشير إلى الطريقة التي يتصرف بها الفرد ويتفاعل مع العوامل المحيطة به. في سياق الضغوط في مجال العمل، يكون لنمط الشخصية تأثير كبير، فالنمط الشخصي يمكن أن يكون له دور في كيفية استجابة الفرد للضغوط وكيفية تأثيرها على حالته النفسية والعملية. لنفهم ذلك أكثر، يمكن تفسير التعريف التالي:

نمط الشخصية والاستجابة للضغط:

يظهر أن هناك ارتباطاً بين نمط الشخصية واستجابة الفرد للضغط في محيط العمل. فالأفراد ذوي الشخصيات القلقة قد يكونون أكثر تأثراً بالضغط ويميلون إلى تكبير حجم المشكلات بعد وقوعها.

التأثير على الصحة النفسية:

الشخصيات القلقة قد تعاني من مشاكل صحية نفسية أكثر نتيجة لتفاعلهم المكثف مع المواقف الضاغطة، فالحساسية الزائدة تمكن الأفراد من التأثير الكبير للانتقادات والمواقف السلبية.

التفاعل مع الزملاء والرؤساء:

يظهر التعريف أن الشخصيات التي تعاني من حساسية زائدة تواجه تحديات إضافية في التعامل مع الزملاء والرؤساء. فالتفاعل السلبي قد يؤدي إلى زيادة حدة الضغط في البيئة الوظيفية.

تأثير الانتقادات والتهديدات:

الأفراد ذوو الشخصيات المرتفعة في الحساسية قد يجدون صعوبة في التعامل مع الانتقادات ويعتبرونها تهديداً لأمانهم واستقرارهم الوظيفي.

الأمان الوظيفي:

نمط الشخصية يمكن أن يؤثر على كيفية إدراك الفرد للأمان الوظيفي، حيث يمكن أن يرتبط الشعور بعدم الأمان بارتفاع مستويات القلق. حيث فهم نمط الشخصية لدى الفرد يساعد في توجيه جهود إدارة الضغط نحو استراتيجيات فعالة تتناسب مع خصائصه الشخصية وتحسين بيئته الوظيفية.

7.4 اضطرابات الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية: (صلاح، 2001)

حسب ما قدم فإن:

اضطرابات الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية تعتبر قضية هامة ومعقدة تتأثر بعدة عوامل، منها ضغوط العمل والتوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. يمكن تفسير هذا التعريف بالنقاط التالية:

تأثير متطلبات العمل على الحياة الزوجية:

يشير التعريف إلى أن متطلبات العمل للفرد يمكن أن تؤثر على حياته الزوجية. قد يكون الضغط الناتج عن متطلبات العمل الكبيرة أحد العوامل التي تسهم في تحديات العلاقات الزوجية.

تأثير الحياة العائلية على العمل:

العبرة تشير إلى أن حياة الفرد العائلية تلعب دوراً في تحديد كيفية أدائه في العمل، إذا كان هناك صراع أو توتر في الحياة العائلية، فإن ذلك قد ينعكس سلباً على أدائه في مكان العمل.

التأثير على درجة رضا الفرد:

يشير التعريف إلى أن درجة صراع العائلة يمكن أن تؤدي إلى تناقض في درجة رضا الفرد. على سبيل المثال، إذا كان هناك توتر كبير في العائلة، فإن ذلك قد يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط والتوتر في العمل.

تأثير الضغوط الأسرية على الأداء الوظيفي:

يشير التعريف إلى أن الضغوط الأسرية يمكن أن تكون عاملاً مؤثراً على أداء الفرد في مكان العمل، حيث يمكن أن يؤدي التوتر والقلق من الأحداث الأسرية إلى تأثير سلبي على أدائه الوظيفي.

العلاقة بين التربية والسلوك الأسري:

يشير التعريف إلى أن التربية الصحيحة تلعب دوراً هاماً في تحديد سلوك أفراد الأسرة. إذا تم اختلال سلوك رب الأسرة أو ربة البيت، فقد ينعكس ذلك على توترات العائلة ويؤثر على استقرارها. إذا فهم هذه العلاقات يساعد في

تحليل تأثير العوامل الشخصية والعائلية على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للفرد.

ثانيا: المرأة العاملة

1. دوافع خروج المرأة للعمل

لقد تناولت العديد من البحوث الأكاديمية الدوافع وراء الخروج للعمل، خاصة دوافع خروج المرأة لميدان العمل فقد كانت محور هذه البحوث. (كاميليا، 1984)

"كاميليا عبد الفتاح" تتحدث عن دوافع النساء للعمل، حيث يشير إلى أن الغالبية العظمى منهن ترى في الحاجة الاقتصادية أحد أسباب العمل، سواء كان ذلك لتلبية احتياجاتهن الشخصية أو لدعم الأسرة. ومع ذلك، يُلاحظ أن قيمة هذا الدافع قد تناقصت بشكل تدريجي، ويرجع ذلك إلى ازدياد فرص التعليم وتغير مفهوم دور المرأة في المجتمع.

في هذا السياق، يظهر أن هناك تحولا من دوافع اقتصادية إلى دوافع شخصية، حيث يسعى بعض النساء ذوات الدخل المنخفض إلى إثبات كفاءتهن وقدراتهن في ميادين كانت في السابق تعتبر حصرا للرجال. يسלט الضوء أيضا على أهمية التعليم كوسيلة لتحقيق أهداف شخصية، حيث يشير النص إلى أن التعليم لا يعتبر مجرد وسيلة للحصول على وظيفة، بل يمثل وسيلة لتطوير الذات وتحسين مكانة المرأة في المجتمع.

وفي هذا السياق الثقافي المتغير، يعكس خروج المرأة للعمل تغييرا في تصور المجتمع لدور المرأة، حيث تصبح العملية الاقتصادية للمرأة وسيلة لتحقيق الذات والاندماج في الحياة الاجتماعية. يبرز النص أن هناك رغبة لدى المرأة في كسر النمط التقليدي الذي يفرض عليها دورا تقليديا كزوجة وأم، وذلك من خلال العمل وتحديد مكانتها في سوق العمل والمجتمع.

2. مشكلات خروج المرأة للعمل

إن خروج المرأة للعمل يعرضها لعدة تحديات، بدءا من الصعوبات الناتجة عن فشلها في إثبات ذاتها، وصولا إلى المشكلات الموضوعية في مكان العمل. فيما يتعلق بالتحديات النابعة من الذات، تشير المشكلات إلى صعوبة المرأة في تحقيق التأكيد على قدراتها ومهاراتها في بيئة العمل. أما التحديات الموضوعية، فتتضمن تحيز المسؤولين، حيث يمكن لبعضهم اتخاذ مواقف معادية للمرأة بسبب عدم فهمهم للمكانة التي وصلت إليها. إلى جانب ذلك، يُسلط النص الضوء على نقص التدريب والمهارة، مما يؤثر بشكل سلبي على العملية الإنتاجية. يترتب على هذه التحديات تأثير سلبي على أداء المرأة في ساحة العمل. (حليم، 1984)

إضافة إلى الموقف المحافظ من خروج المرأة للتعليم ومن ثمة للعمل والمغاللات في عيوب الاختلاط نظرا للمفاهيم البالية والمورثات المتخلفة.

كما أن المشاكل تواجه المرأة نتيجة خروجها للعمل، حيث يؤثر هذا الخروج على مسارها الوظيفي بشكل كبير. تواجه المرأة تحديات تشمل عدم إثبات ذاتها بفعالية في بيئة العمل، وربما تتجنب الترقية نتيجة لتغييرات محتملة في مكان العمل أو نوع العمل.

تظهر النصوص الاجتماعية التقليدية التي ترى أن دور المرأة ينبغي أن يكون في المنزل تأثيرها على النساء اللواتي يسعين للعمل خارج المنزل.

وبالاعتقاد السائد أن مكان المرأة هو البيت وأنه من الضروري أن تقوم بالأعمال البسيطة الخالية من أي ابتكار يقلل من أهمية المرأة وطموحها في العمل، يؤثر ذلك على مسارها الوظيفي حيث يؤثر على عملها في ترقية أو وقف ذلك كما يفتح الباب لعدة مشاكل أخرى. (عادل، 2003)

3. وضع عمل المرأة بالجزائر

لم تختلف نظرة المرأة العاملة في الجزائر عن نظيرتها في البلدان العربية، حيث تأثرت بسلسلة التغيرات الحادثة في المجتمع وخاصة في المرحلة الاستعمارية، حيث أنها وجدت نفسها وحيدة في لبيت لالتحاق الرجل بالثورة التحريرية، فألقت مسؤولية إدارة وتسيير شؤون البيت على عاتقها ومن ثم وجب خروج المرأة إلى ميادين العمل في المؤسسات الاستعمارية.

وبعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن، وتوفرت الامكانيات، ففتح المجال واسعا أمام المرأة في مختلف مجالات الحياة العامة فشاركت المرأة الجزائرية في عملية التنمية الشاملة التي عرفتها البلاد باقتحامها جميع الميادين، ولم تكن ظاهرة خروج المرأة للعمل جديدة في المجتمع وإنما امتداد لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن.

إن وضعية المرأة العاملة الجزائرية أضفى لها أدوار جديدة اكتسبتها نتيجة التحاقها بمجالات التعليم والعمل، وأدت هذه الأدوار المكتسبة إلى إحداث التغييرات في مجال قيم وعادات المجتمع من أدوار تقليدية، إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية.

لكن بالرغم من تطور وضع المرأة الجزائرية إلا أنه مازال هناك من يعارض خروجها للعمل وحتى إلى التعليم ويمكن تلخيص نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة لثلاث اتجاهات:

1.3الاتجاه الأول:

وهوالاتجاه التقليدي المحافظ الذي يعتبر المرأة ككائن ضعيف جسما وعقلا، ويرى أن وظيفتها الرئيسية تقتصر على دور الزوجة والأم بمفهومها التوالدي. يرى المحافظون أن هذا الرأي يستند إلى تعاليم دينهم، حيث يروجون لفكرة أن عمل المرأة خارج المنزل يسبب فسادا أخلاقيا وانحلالا في القيم والمعايير الاجتماعية. يعزو المحافظون سيادة نظرتهم الشك والريبة والحرمان تجاه المرأة إلى دورها كحاملة للشرف والمسؤولية عن المحافظة عليه. كما تظهر الأعراف الاجتماعية والنظرة المحافظة تحكما في حرية المرأة وكيانها، وتقيدا على حياتها بهدف الحفاظ على شرف العائلة. يتم التأكيد على قيم الذكورة كموروث ثقافي يتجذر داخل نسيج البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري. وفي هذا السياق، يشير النص إلى أن القيم التقليدية لا تعارض عمل المرأة في الزراعة ورعاية الحيوانات، مما يظهر تناقضا في التصورات حيال دور المرأة في المجتمع، حيث يظل التمسك بالعادات والقيم المحافظة الراجعة إلى تأثيرات ثقافية تلفية. (عشراتي ، 2009)

2.3الاتجاه الثاني:

وهو يمثل الغالبية العظمى من الجنسين، ويتم هذا الاتجاه بنوع من التحرر، هو موقف يقال إنه ليبرالي تجاه عمل المرأة خارج المنزل، حيث يظهر أن هذا الموقف يعترف بإمكانية عمل المرأة خارج المنزل، طالما أن العمل الذي تقوم به لا يتعارض مع التقاليد والأعراف الاجتماعية.

يشير الاتجاه إلى أنه يتم الاعتراف بتبعية المرأة للرجال، سواء كانت صلة القرابة بينهما أبوية أو أخوية أو زوجية. يتم قبول عمل المرأة في وظائف معينة ومحددة تتناسب مع الأفكار التقليدية حول الأنوثة. أيضا إلى أن هذا النهج يتيح للمرأة تحقيق المساواة مع الرجل وتحريرها كاملا، بالإضافة إلى تحقيق زيادة في دخل الأسرة. (عاجب ، 2016-2017)

3.3الاتجاه الثالث:

وهوالاتجاه المتحرر والمتفتح تجاه دور المرأة في المجتمع، حيث يساوي بين حقوقها وواجباتها مع الرجل في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. تبرز المرأة كشريك حقيقي للرجل في تحقيق التنمية في مختلف المجالات، ويتمثل دورها في مراكز العلم والإنتاج والإبداع واتخاذ القرار.

يذكر أن المرأة في الجزائر حصلت على حقوقها في التعليم والمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية منذ الاستقلال. تظهر المرأة الجزائرية اليوم كعنصر فعال في الحركة الجمعوية والمجتمع المدني، وتعتبر قادرة على العمل والإبداع، وتشغل مناصب هامة في مؤسسات الدولة كنواب ووزراء. الموقف يستعرض فلسفة الاتجاه الحديث تجاه دور المرأة، حيث يعتبرونها إنسانا قادرا ومؤهلا للمشاركة الفعالة في التنمية. حيث يتم تسليط الضوء على مشكلة عدم اطمئنان المرأة بشأن مستقبلها عندما لا تكون جزءا فعالا في المجتمع، كما يعمل على تشجيع المرأة للانخراط في مختلف ميادين العمل وتخصصاته. (دودو، 2011)

1. الطرق والأدوات

بما أن الدراسة الراهنة تسعى للكشف عن مصادر ضغوط العمل للمرأة العاملة داخل المؤسسة الاستشفائية وتأثيرها على أدائها، فقد تم اختيار المؤسسة العمومية الجوارية أنموذجا.

يعتبر مجتمع الدراسة المجتمع الذي تطبق على جزئه أو كله مختلف وسائل جمع المعلومات والبيانات وقد أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية ونظرا لمتطلبات موضوع الدراسة الذي يهدف إلى الكشف عن أثر مصادر ضغوط العمل على المرأة العاملة، فقد سعينا للحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة من عدد من المبحوثات بمصلحة أمراض النساء والتوليد وكان عددهن 15 مبحوثة (طبيبة وقابلة وممرضات).

ونظرا لطبيعة موضوع الدراسة المتمثل في "الضغوط المهنية للمرأة العاملة"، اعتمدت الدراسة الحالية على استخدام عينة قصدية كواحدة من أساليب المنهج الوصفي. جاء اختيار هذه الطريقة بناء على طبيعة الموضوع واستنادا إلى نتائج الدراسات الاستطلاعية، التي أظهرت أن قسم الولادة في المؤسسة الاستشفائية يعد من بين الأقسام التي تتعرض فيها العاملات للضغوط بشكل أكبر من الأقسام الأخرى.

يتناول الاختيار الحالي محدودية الوقت والجهد المتاحين للباحث، حيث يتعين عليه التكيف مع الظروف المحيطة والاكتفاء بدراسة عدد محدود من المفردات. تم اختيار قسم الولادة كمثال على القطاعات التي تتعرض لضغوط مهنية أكبر، مما يتيح للدراسة تحليل وفهم تلك الضغوط بشكل أعمق ومفصل.

تختلف وتعدد أدوات ووسائل جمع البيانات، وهذا الاختلاف والتعدد يسمح للباحث اختيار أنسب هذه الأدوات لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، وقد يستخدم الباحث أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات حول الدراسة، ومن الأدوات التي تم استخدامها في الدراسة الراهنة هي:

أولاً: الملاحظة

وتعتبر من الأدوات الأساسية لجمع البيانات والمعلومات وقد اعتمدنا عليها في هذه الدراسة أثناء تعاملنا مع أفراد المؤسسة، حيث مكنتنا الملاحظة المباشرة من بناء إطار تصوري حول أفراد المؤسسة وعلاقاتهم والظروف المحيطة بهم حيث تم استعمالها كأداة لجمع البيانات.

ثانياً: المقابلة

وقد اعتمدناها في الدراسة الراهنة حيث قمنا بإجراء مقابلة أفراد العينة وتم تزويدنا بمجموعة من البيانات والمعلومات التي اعتمدنا عليها في كشف وتحليل محيط العمل ومجرباته.

II. نتائج الدراسة

من خلال إجراء مقابلة حرة مع مجموعة عاملات (ممرضات + طبيبات + إداريات) في المؤسسة العمومية الاستشفائية بقسم الولادة فإن الإجابات كانت كالتالي:

أولاً: عرض البيانات المجمعة

1. مدى تعرض العاملات في قسم الولادة للضغوط المهنية:

- 10 عاملات من 15 عاملة نسبتها 66.66% من مجمل العاملات موضوع البحث يشعرون بالضغوط أثناء عملهن، فيما كانت نسبة 33.33% والتي قدرت بـ 5 عاملات لا يجدن أنفسهن تحت أي ضغط أثناء ممارستهن للعمل، وهذا يبين لنا من خلال مقابلتنا لهذه العاملات أن هن يشغلن وظائف تعتبر سهلة على حد قولهن وهي تقف على أمور إدارية أي أن الدوام الرسمي 4 ساعات بدل 8 ساعات، كذلك أوضحت إحداهن أن توظيفها كان من 3 أشهر، مما يفسر وضعها فترة التجريب مما يصعب تحديد ما إن كان عملها يفرض عليها ضغوط أم لا، كما أن طبيعة شخصية العاملة وسلوكها مما يساعدها على امتصاص الضغط في بيئة العمل، إضافة إلى ذوي الخبرة اللاتي تعودن على الأوضاع مما لا يشكل لديهن أي نوع من الضغوط.

2. التعرض لمؤشر صعوبة وطبيعة العمل:

- أوضحت 5 عاملات والتي تقدر نسبتهن بـ 50% من مجملهن أن الضغط المهني المتعرض له خلال أداء المهام هو صعوبة طبيعة العمل في حد ذاته، وذلك راجع لمسؤولية حياة وموت الشخص، هذا ما يؤكد أن نطاق الإشراف بالمؤسسة واسع مما أدى إلى عبئ العمل لدى العاملات وزيادة مهامهن ومسؤولياتهن، أسباب أخرى تمحورت مجملها في ضرورة إتباع الطريقة المعتادة في العمل وبالتالي المركزية في اتخاذ القرار وعدم مشاركة العمال في صنعته، والحقيقة أنه حتى وإن كان هناك حرية لكن في الأخير تكون الكلمة للمسؤول عن المصلحة أي تفويض السلطة بصورة نسبية. أيضا أدلت نفس النسبة تعرضهن للسبب والشتيم والتحرش من أهل المريضة حالة الولادة في حال حدوث أي مضاعفات لها، وهذا ما قد يؤثر على حياة كل من المريضة والطبيبة سواء على الصعيد العملي أو الشخصي، وهذا ما يفسر لنا عصبية المجتمع في المنطقة مما يعيق عمل المرأة. كما أشارت هذه النسبة لتعرضها لضغط الحجم الهائل من الحالات والعدد الكبير من الحالات المستعصية، فقد يصل الامر أحيانا إلى توليد 10 حالات متوسط في اليوم مما شكل لديهن التعب الشديد والإرهاق مما يؤثر على أدائهن.

3. التعرض لمؤشر صراع الأدوار:

- من وجهة أخرى ذكرت ممرضتين نسبتهن 20% من مجموع المبحوثات حول مؤشر صراع الأدوار لديهن فقد يتحتم عليهن القيام بدور للطبيب المختص مما يعرضهن للمجازفة في بعض الأحيان سواء أن كانت الأم أم مولودها، كما يرين أن ذلك قد يسبب لهن خطر لتعرضهن للتهديد والخوف من أهل المريضة في حال رفضهن، وهذا ما يفسر غياب الكوادر المختصة في المؤسسة. وهذا ناتج عن غياب الجدية والحرص في العمل وسوء التسيير وتقسيم العمل، كذلك لا تلجأ المؤسسة إلى سياسة توظيف العمال، فالإدارة لا تقوم بتوظيف أوسع لتغطية النقص، وذلك يرجع إلى عدم تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية للموارد البشرية.

4. التعرض لمؤشر تكافؤ المنصب والراتب ونقص الامكانيات:

- أقرت كذلك نسبة منهن وتمثلت في قابلة وممرضتين قدرت نسبتهن بـ 30% أن الضغوط المهنية المتعرض لها كانت من المناوبات الليلية فهي الأكثر ضغطا بالنسبة للقابات فقد حدث أن هن عاملن المريضات معاملة سيئة حيث جاءت إجابة نسبة كبيرة بذلك وكان سبب ذلك الضغوط المهنية التي يعانون منها والقناعة بعدم الرضا عن المنصب وتكافئه والراتب وأرجعن ذلك أيضا إلى أسباب أخرى تلخصت في عدم رضا المستفيدات عن الخدمات المقدمة ونكرهم وتذمرهن مما يسبب للقابات مشاكل في العمل كذلك أن ما توفره المؤسسة من إمكانيات لا يرضون بها وهذا الذي يمثل أكبر ضغط، خاصة في ظل الجائحة.

5. التعرض لمؤشر غموض الدور:

- ومن خلال طرح أسئلة على المبحوثات حول مؤشر غموض الدور، فكانت نسبة عالية إن لم نقل جميعها نلاحظ أن أهداف الإدارة واضحة أمام العامل، وهذا مؤشر ايجابي فوضوح السياسات والأهداف الاستراتيجية

للمؤسسة، يوضح مجريات العمل للعامل وهذا لا ينفى وجود صعوبة في القيام بمهامه إلا أنه يحاول السعي دائما لتحسين مستواه وتقديم الأفضل وتنمية روح الإبداع.

ثانيا: استخلاص النتائج

من العرض والتحليل السابق نستخلص أن عاملات المؤسسة العمومية الاستشفائية بقسم الولادة يعانين من ضغوطات عديدة مختلفة المصادر:

- صعوبة وطبيعة العمل وضغط حجم المهام: ويرجع ذلك أن مهنتهن مهنة مجهدة، وهي من المهن التي يتضمن ويتكون صلب عملها ويصب في مساعدة وخدمة الآخرين، بالإضافة إلى الصعوبة في طبيعة العمل والكثافة في حجم المهام، وعظم المسؤولية. كما يعانين من الإعياء المبني والإرهاق الشديد.
- الضغط النفسي: يظهر في كون المرأة العاملة بقسم الولادة تمتاز بنوع من الصلابة و الجدية بالإضافة إلى القوة الكبيرة المطلوبة من أجل التركيز في عملها، فهو يتسم بالاستمرارية و عدم التأجيل كما أن طبيعته تكلف الكثير في حال حدوث الخطأ.
- ضغوط تتعلق بعملية اتخاذ وصنع القرار وازدواجية السلطة: من بين مصادر الضغوط المهنية أيضا التي تتأثر بها عاملات المصلحة تلك التي تتعلق بعملية اتخاذ القرار حيث أن مهنتهن تحتاج دوما إلى التجديد لمواكبة التطور الحادث في مجال عملهن و بالتالي الرفع من كفاءتهن مما يؤدي إلى الإبداع فيها، إضافة إلى ذلك أن أعمالهن تتميز بالتكرار هذا ما يؤدي إلى الملل و الروتين أما بخصوص حرية إبداء رأيهن و حرية أدائهن في أعمالهن تكون منعدمة في معظم الأحيان.
- غموض الدور: اكتساب الخبرة لدى المرأة العاملة يزيل غموض الدور، وتشكيل علاقات بزملاء العمل والحصول على المساندة الاجتماعية. وهذا لا ينفى وجود فئات تواجه هذا النوع ضغوطات.

III. خاتمة:

يعتبر موضوع الضغوط التي تتعرض لها المرأة العاملة بالمؤسسات الاستشفائية من الموضوعات التي تكتسب قدر كبير من الأهمية لما ينتج عنه من تأثير على أداء العاملات من المتخصصات أو غيرهن، إضافة إلى أن بعض الضغوط تقف عائقا أما تكيفهن مع بيئة العمل واستقرار عملهن ، إلا أنه ليس بالضرورة أن تكون جميعها ضارة وسلبية للفرد أو المنظمة، بل أن بعض الباحثين يحثون على ضرورة تعرض الفرد لقدر من الضغوط، لإيجاد جو من التحدي....

ومن خلال بحثنا هذا توصلنا إلى مجموعة من الضغوط المهنية تمثلت في طبيعة العمل الصعبة والتي تحتاج قدر عال لتحمل المسؤولية والأداء العالي لتقديم خدمات وتحقيق الأهداف، كذلك نجد الكثافة في حجم المهام، الذي ثبط من حماس ودافعية المرأة العاملة وزاد من إحساسها بالملل والروتين إضافة إلى التعب والإجهاد النفسي. أيضا من بين مصادر الضغوط المهنية التي تتأثر بها عاملات المصلحة تلك التي تتعلق بالمركزية في اتخاذ وصنع القرار حيث أن مهنتهن تحتاج دوما إلى التجديد لمواكبة التطور الحادث، وفي الأخير وجب:

- على التنظيمات المختلفة الاهتمام بمواردها البشرية كأساس من أساسيات قيام المنظمات واستمرارها من خلال تعزيز روح الانتماء بالإضافة إلى خلق ثقافة جديدة للاهتمام باستثمار الوقت وتنظيمه وهو الأمر الذي تعاني منه المؤسسات الجزائرية، فتنظيم وقت العمل وتوزيعه واستغلاله الاستغلال الأمثل خاصة بالنسبة للعاملات المتزوجات، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية يجنبها الآثار السلبية لصراع الدور وغموض الدور والأعباء الوظيفية....

- إجراء تدريبات تكوينية واستراتيجيات لمواجهة الضغوط، مع عدم إغفال دور الاستشاري النفسي للمؤسسة فيمكنه تقديم الدعم للعاملات و طرق التحكم في المشاكل التي تواجههن في مكن العمل.

- محاولة تحديد مصادر الضغوط التي تتعرض لها عاملات المؤسسة ودراسة مسبباتها ومحاولة الحد منها وتجنبها، خاصة في ظل الظروف التي تعيشها البلاد حاليا .
- الإحالات والمراجع:**
- إبراهيم الظاهر نعيم، الإدارة الفعالة للوقت، عالم الكتب الحديث، (الأردن: عالم الكتب الحديث، 2013)، 158.
- الصبرفي محمد، السلوك الإداري - العلاقات الانسانية-، دار الوفاء للنشر والتوزيع، (القاهرة: دار الوفاء، 2007)، 322-324.
- الهاشمي لوكيا، و بن زروال فتيحة، الاجهاد-مخبر التطبيقات النفسية-، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، (الجزائر: دار الهدى، بلا تاريخ)، 15-16.
- بركات حليم، المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، (بيروت: مركز الدراسات الوحدة العربية، 1984)، 321.
- بومدين عاجب . (2016-2017). الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت. أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص علم النفس. الجزائر، جامعة وهران. 23.
- حسن حمادات محمد، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر والتوزيع، (الأردن: دار حامد، 2007)، 143.
- حسن راوية، السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، (القاهرة: الدار الجامعية، بلا تاريخ)، 100-101.
- سلمان العميان محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، (الأردن: دار وائل، 2001)، 160-161.
- سليمان عشراي، الشخصية الجزائرية الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية، ديوان المطبوعات الجامعية، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009)، 248-250.
- سيزلاقي أندرودي، و والاس ماك جي ، تر أبو القاسم أحمد جعفر، السلوك التنظيمي وتقييم الأداء، معهد الإدارة العامة، (الرياض: معهد الإدارة العامة، بلا تاريخ)، 180.
- عبد الباقي صلاح، قضايا إدارية معاصرة، الدار الجامعية، (القاهرة: الدار الجامعية، 2001)، 187.
- عبد الفتاح كاميليا، سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للنشر والتوزيع والطباعة، (القاهرة: نهضة مصر)، 86-87.
- عبيدات محمد، و آخرون، منهجية البحث العلمي المراحل والقواعد والتطبيقات، دار وائل للنشر، (الأردن: دار وائل، 1999)، 46.
- علوان قاسم، و إحميد نجوى، إدارة الوقت مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (الأردن: دار الثقافة، 2009)، 138.
- علي الكتبي محسن، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الأكاديمية، (القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2005)، 309.
- محمد زايد عادل، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية (القاهرة: 2003)، 494.
- محمود أبو بكر مصطفى، إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، (القاهرة: الدار الجامعية، 2008)، 128.
- مكمين مالك تر محمد منير، الحل الأمثل للضغوط -كيف تستفيد من ضغوط الحياة اليومية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، (القاهرة: دار الثقافة، بلا تاريخ)، 14.
- نعيمة دودو، تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، جامعة فرحات عباس سطيف. (الجزائر: جامعة فرحات عباس، 2011)، 39.

Ibrahim Al-Zahir Naim, Effective Time Management, Modern World of Books, (Jordan: Modern World of Books, 2013), 158.

Al-Sayrafi Muhammad, Administrative Behavior - Human Relations -, Dar Al-Wafa for Publishing and Distribution, (Cairo: Dar Al-Wafa, 2007), 322-324.

Al-Hashemi Lukia, and Ben Zeroual Fatiha, Stress - Laboratory of Psychological Applications -, Dar Al-Huda for Printing, Publishing and Distribution, (Algeria: Dar Al-Huda, no date), 15-16.

Barakat Halim, Contemporary Arab Society, Center for Arab Unity Studies, (Beirut: Center for Arab Unity Studies, 1984), 321.

Boumediene Ajeb. (2016-2017). The Family and Social Effects of Women Working Outside the Home. Doctoral Thesis in Science, Specialization in Psychology. Algeria, University of Oran. 23.

Hassan Hamadat Muhammad, Organizational Behavior and Future Challenges in Educational Institutions, Dar Hamed for Publishing and Distribution, (Jordan: Dar Hamed, 2007), 143.

Hassan Rawia, Contemporary Organizational Behavior, Dar Al-Jamiah for Publishing and Distribution, (Cairo: Dar Al-Jamiah, no date), 100-101.

Salman Al-Amian Mahmoud, Organizational Behavior in Business Organizations, Dar Wael for Publishing, (Jordan: Dar Wael, 2001), 160-161.

Suleiman Asharati, The Algerian Personality: Historical Land and Civilizational Determinants, Office of University Publications, (Algeria: Office of University Publications, 2009), 248-250.

Sizlaqi Androdi, and Wallace McGee, trans. Abu Al-Qasim Ahmad Jaafar, Organizational Behavior and Performance Evaluation, Institute of Public Administration, (Riyadh: Institute of Public Administration, no date), 180.

Abdul-Baqi Salah, Contemporary Administrative Issues, Dar Al-Jami'ah, (Cairo: Dar Al-Jami'ah, 2001), 187.

Abdul-Fattah Kamelia, Psychology of Working Women, Nahdet Misr for Publishing, Distribution and Printing, (Cairo: Nahdet Misr), 86-87.

Obaidat Muhammad and others, Scientific Research Methodology: Stages, Rules and Applications, Dar Wael for Publishing, (Jordan: Dar Wael, 1999), 46.

Alwan Qasim and Ihmid Najwa, Time Management: Concepts, Processes and Applications, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, (Jordan: Dar Al-Thaqafa, 2009), 138.

Ali Al-Kutbi Mohsen, Organizational Behavior between Theory and Application, Academic Library, (Cairo: Academic Library, 2005), 309.

Muhammad Zayed Adel, Human Resources Management: A Strategic Vision (Cairo: 2003), 494.

Mahmoud Abu Bakr Mustafa, Human Resources Management: An Introduction to Achieving Competitive Advantage, Dar Al-Jami'a, (Cairo: Dar Al-Jami'a, 2008), 128.

Makmin Maktar Muhammad Munir, The Optimal Solution to Stress - How to Benefit from the Stress of Daily Life, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, (Cairo: Dar Al-Thaqafa, no date), 14.

Naima Dodo, The Impact of Women's Work on Fertility rates, Ferhat Abbas University, Setif. (Algeria: Ferhat Abbas University, 2011), 39.