

# الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأمراض العضوية عند المرأة

دراسة ميدانية

دكتورة / نجلاء محمد عاطف خليل  
كلية الآداب – جامعة المنصورة  
أستاذ علم الاجتماع المساعد

2021م - 1442هـ

## مقدمة :

يسعى المجتمع المصري إلى التقدم وتحقيق التنمية الشاملة ، ويقوم المجتمع بتنظيم موارده البشرية؛ لأنه عنصر مهم من عناصر الإنتاج ، فالعنصر البشري في التنمية يعد محور عملية التنمية في أي مجتمع من المجتمعات ، وهو المحرك الأول في عملية التنمية ؛ لذلك لا بد من استثمار كافة الطاقات البشرية وبصفة خاصة المرأة ؛ ولأنها تمثل نصف المجتمع في العمل والمشاركة في عملية الإنتاج وهي كذلك مسؤولة عن النصف الآخر في التنشئة الاجتماعية للأطفال والمحافظة على كيان الأسرة ، وتواجه المرأة المصرية كثيراً من الأوضاع المجتمعية السيئة ، ومصر لا تزال من المجتمعات النامية التي تشكو من كثير من المعوقات والصعوبات الاقتصادية والاجتماعية التي تعاني منها المرأة بوجه عام .<sup>(1)</sup>

ونتيجة للتغيرات التي تحدث في المجتمع وجدت المرأة نفسها مدفوعة إلى ميدان العمل ، ذلك الميدان الذي لا نستطيع أن ننكر دوره الكبير في تطور الإنسان وارتقائه ، ومما يترتب على ذلك أن تكون المرأة قد حققت ذاتها وإنسانيتها من خلال هذا الميدان؛ مما يساعد بلا شك في تنظيم نشاطها ، وإشباع حاجات عديدة مثل الحاجة إلى الأمن الاقتصادي ، وتقدير الذات ، واكتساب خبرات في العلاقات الإنسانية التي لها آثارها بلا شك بشكل إيجابي على نوعية حياتها بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة<sup>(2)</sup> ، وقد أصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء تقريراً في 7 مارس عام 2020 أوضح فيه أن مساهمة المرأة في قوة العمل بلغت حوالي (15.6%) من إجمالي قوة العمل (15 سنة فأكثر) مقابل 67.3% للرجال ، وأضاف أن نسبة الإناث المشتغلات (15 سنة فأكثر) بلغت 15.3% مقابل الذكور 84.7% ، وأن نسبة الإناث اللاتي يعملن عمل دائم سجلت 89.2% مقابل 70.3% للذكور، وهذا يدل على دور المرأة واسهامها في تحقيق التنمية المستدامة.<sup>(3)</sup>

و يعد عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي والتقني المتسارع حيث يُقدم العمل لها ولأسرتها مزايا مادية ، ويُعزز شخصيتها وثقتها بنفسها ويُحقق وجودها ، ويعد العمل وظيفة وهدف أساسه العلاقات الجيدة مع زملاء العمل ، وهو ما يعضد وجودها ويحقق ذاتها ، وأن بقاءها قيد العمل المنزلي يثبط قدراتها وإمكاناتها ، ولا يستطيع المجتمع استثمار طاقاتها وقدراتها ، حيث إن للمجتمع اتجاهات وقيم متناقضة حول عمل المرأة في ميادين الإنتاج المتعددة ، وتبدو بعض المواقف والاتجاهات السلبية نحو عمل المرأة مرتبطة بفكرة أن مكان وتواجد المرأة في بيتها بوصفها زوجة ومربية لأطفالها فقط ، حتى إن بعض النساء يحملن اتجاهات متناقضة ، سواء في المنزل أم خارجه ، وتلعب هذه الضغوط دوراً سلبياً في صحة المرأة العاملة.<sup>(4)</sup>

(1) مرفت أحمد محمد أبو النيل ، دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة المعيلة ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، العدد 52 ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، يونيو 2014 ، ص : 183 .

(2) إيمان الصياد ، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة : دراسة ميدانية على عينة من المرأة العاملة بجامعة كفر الشيخ ، جويليات آداب عين شمس ، المجلد 46 ، عدد (يوليو - سبتمبر) ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، 2018 ، ص : 443 .

(3) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النشرة السنوية المجمع " بحث القوى العاملة " ، 2020 .

[https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104)

(4) سمير ابن موسى ، صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة : دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرنده - ولاية تيارت ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 4 ، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي ، ديسمبر 2015 ، ص : 155 .

ومن الجدير بالذكر أن الأفراد في منظمات العصر الحديث يتعرضون لعدد من الضغوط ، التي ازدادت وتنوعت مسبباتها ومصادرها نتيجة عوامل كامنة في بيئة العمل أو في البيئة المحيطة ؛ مما جعلت الفرد يعيش حالات من عدم الاتزان النفسي والجسمي مثل التوتر والقلق والانفعال ، والتي تظهر آثارها بدرجة كبيرة عند أدائه لمهامه أو لواجباته الوظيفية ، وحتى في علاقاته مع الآخرين سواء كانوا رؤساءً ، أم زملاءً أو حتى زبائن .<sup>(5)</sup>

وقد أصبحت ضغوط العمل جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، ومهما حاولنا جاهدين لا يمكننا التخلص منه ، فبدأ بالمدير المباشر في العمل مروراً بالزملاء وعملية الانتقال من العمل وإليه ، فإن الضغط يحيط بنا من جميع الجوانب ، ولقد قسم الباحثون نتائج الضغط الوظيفي إلى مستويين : نتائج الضغط الوظيفي على مستوى الفرد، وتتمثل في الآثار السلوكية ، والاجتماعية، والصحية ، والنفسية ، ونتائج الضغط الوظيفي على مستوى المنظمة ، وتشمل التأثيرات التنظيمية المباشرة مثل ، الغياب ودوران العمل ، والشكوى من التنظيم ، وغير المباشرة مثل انخفاض الروح المعنوية والدافعية ، وعدم الرضا والبطء في اتخاذ القرارات ، وبالتالي يؤثر في أداء المنظمة ، وفعاليتها ، وإنتاجها .<sup>(6)</sup>

ومما لاشك فيه أن الضغوط الوظيفية تعد إحدى المشكلات الرئيسية التي واجهتها المجتمعات البشرية على مدى العقود الماضية ، ومع التحول التدريجي للمجتمعات نحو الحياة العصرية ، إن الضغوط الوظيفية عبارة عن عملية تنتج عن مواجهة شخص ما مع المنظمة ومكان العمل. وهو مصدر قلق خاص للأشخاص الذين يعانون من مشاكل الصحة العقلية ، وفي عام 1992 اعترفت الأمم المتحدة بالضغوط الوظيفية بوصفها مرض القرن العشرين، ثم أعلنت منظمة الصحة العالمية فيما بعد أنه الوباء الأكثر في العالم ، وقدرت منظمة العمل الدولية تكاليف العمالة بالنسبة إلى البلدان بما يتراوح بين 1 و 3.5% من الناتج المحلي الإجمالي بسبب الضغوط الوظيفية ، مما يشير إلى أن هذه النسبة آخذة في الارتفاع ، كما تقدر الأكاديمية الأمريكية لأطباء الأسرة أن حوالي ثلثي الذين تمت زيارتهم وتقييم عملهم يعانون من أعراض الضغط الوظيفي ، وحوالي 30% من القوى العاملة في البلدان المتقدمة يعانون من الضغوط الوظيفية.<sup>(7)</sup>

ولذا تواجه المرأة خلال حياتها عديداً من المخاطر والتهديدات والضغوط الحياتية التي يجب أن تتعامل معها بفاعلية ، للحد من آثارها الضارة التي تؤثر بشكل كبير في صحتها ، وهي مرتبطة بالأحداث اليومية سواء في البيت أم الشارع أم العمل ، وتسبب في بعض الأحيان معوقات وأمراض تقف عاجزة أمام حلها، وتنبأين شدتها، وفقاً لطبيعة كل بيئة أو محيط ، فضغوط البيت ليست نفسها الضغوط التي تتعرض لها داخل بيئة العمل، لكن تفاعل هذه الضغوط يمكن أن تكون لها آثار سلبية على صحتها وكذا على الأداء السليم السوي سواء في العمل أم خارجه.

<sup>(5)</sup> عدان نبيلة ، ضغوط العمل والأداء الوظيفي ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، الأردن ، ط 1 ، 2019 ، ص : 13 .  
<sup>(6)</sup> خالد السعيد أحمد قمر ، اتخاذ القرارات الإدارية تحت ضغوط العمل الوظيفية : دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد 2 ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2017 ، ص : 186 – 187 .

<sup>(7)</sup> Hossein Jafarizadeh , et al , Effect of resilience-based intervention on occupational stress among nurses , World Family Medicine/Middle East Journal of Family Medicine , Volume 15 , Issue 9 , November 2017 , P.160.

## أولاً : الاستراتيجية البحثية :

وفيما يلي نستعرض الإستراتيجية البحثية وتشمل مشكلة الدراسة وأهميتها وكذلك أهداف الدراسة وتساؤلاتها بالإضافة إلى مفهومات الدراسة :

## 1- مشكلة الدراسة :

لقد أضحت العمل أساس كل تقدم ورقي ؛ وفي هذا الإطار فإن العمل ليس محصوراً في الرجل بل يشمل المرأة كذلك بوصفها تمثل نصف المجتمع ، حيث يعد العمل من الأدوار المهمة التي لها تأثير في صحة الفرد بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة ، حيث إنه مصدر لإشباع حاجاتها المادية والاقتصادية ، مما يجعل الفرد آمناً على مصدر قوته وإشباع حاجاته الأساسية ؛ وتعد الضغوط من أهم خصائص العصر الحديث والعدو الأول للفرد ؛ فهي منتشرة وشائعة في مختلف البيئات ؛ وخاصة في بيئة الأعمال التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الأفراد ، فحيثما نتجه نسمع عن الضغوط لدى كثير من الفئات الوظيفية، مثل الإعلاميين ، والمدرسين ، والعاملين في المؤسسات الصحية ، والمهنيين ، والأكاديميين ، وغيرهم من الفئات الوظيفية .

وتختلف مستويات الضغوط الوظيفية من وظيفة إلى أخرى بحسب المكانة والأنشطة الوظيفية التي تتميز بها ، والمكانة الحيوية والمعايير التي يتم تصنيف الأفراد عليها التي يعملون في هذه الوظيفة ، والمعايير المطلوبة لتنفيذها ، ومن هذا المنطلق نجد أن ما يحدث في بيئة العمل من ضغوط يؤثر في المرأة في إصابتها بالعديد من الأمراض العضوية وكذلك في حياتها الأسرية ، وهذا يعني ضرورة الاهتمام بالمرأة العاملة بصفة خاصة نظراً لطبيعة الدور الذي تقوم به المرأة في حياتها الأسرية وتنمية مجتمعها والذي لا يمكن إغفاله .

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة الراهنة في محاولة إلقاء الضوء على تأثير الضغوط الوظيفية في الأمراض العضوية التي تتعرض لها المرأة ، وما إذا كان هناك سبل يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية .

## 2- أهمية الدراسة :

## أ- الأهمية النظرية :

يقودنا العرض السابق إلى الإشكاليات الأساسية وبالتالي تأكيد أهمية الدراسة الراهنة ، انطلاقاً من الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين الاجتماعيين ، ومن قبل المنظمات الدولية والمؤسسات الرسمية المهتمة بالمرأة ، حيث أصبحت المرأة العاملة هدفاً لكثير من الكُتاب ومجالاً خصباً لدراسة أسباب خروجها إلى العمل ، ودراسة الآثار والمشكلات المترتبة على خروجها إلى العمل ، وبخاصة تعرضها إلى الضغوط الوظيفية.

إن عمل المرأة خارج منزلها جعلها مطالبة بتحمل كثير من الأعباء النفسية والجسدية الزائدة ؛ مما يعرضها لكثير من التغيرات التي تؤثر في صحتها ، وذلك بسبب إزدواجية المسؤوليات التي علي عاتقها داخل مؤسسة العمل وخارجها ، كل هذا أدى إلي مواجهتها لكثير من الضغوط المهنية بمختلف المستويات ، هذه الضغوط عبارة عن اختلال جسدي ونفسي يخلفه أسلوب العمل داخل المؤسسة ، وطريقته ، وتؤثر بشكل أو بآخر في أداء العاملات داخل قطاعات العمل الرسمية وغير الرسمية ، كما تؤثر في تحقيق المرأة العاملة لأهدافها ، وذلك يرجع بشكل كبير إلى الحالة التي تخلفها ضغوط العمل من حالة عدم التوازن والتوتر نتيجة تراكمات من التعب والإجهاد والضغط ، على الرغم من ذلك هناك كثير من الدراسات التي

تري أن المرأة تكون أكثر تحكماً من الرجل في ضغوط العمل ، ولديها قدرة كبيرة على تحملها بخلاف الرجل ، وذلك يرجع إلى قدراتها على الصبر ودقتها في تنفيذ الأوامر .

وتمثل الضغوط التي تتعرض لها المرأة في العصر الحديث ظاهرة جديرة بالاهتمام ؛ لما لها من خطورة وتأثير في كثير من جوانب الحياة لها وللمجتمع ، حيث تعمل ضغوط العمل على تعقد حاجات الموظف وأساليب إشباعها ، في وسط بيئة متسارعة ومتطلبات الحياة الكثيرة والمتنوعة التي يتعرض إليها الفرد ، وبذلك تخلف معها مجموعة من الآثار النفسية ، والصحية، والاجتماعية ، على مستوى الأفراد والجماعات، كما تخلف تكاليف باهظة من جراء علاج الأمراض والمشكلات التي تنتج عن تلك الضغوط ، ويظل العمل أهم هذه المصادر وأخطرها، حيث إن تجاهل هذه الضغوط يؤثر في المرأة من حيث فاعليتها وكفاءتها ، وتدهور أدائها .

### ب - الأهمية التطبيقية :

و تتمثل الأهمية التطبيقية في أن معظم الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير الضغوط الوظيفية ومتغير الأمراض العضوية لدى المرأة ، بها قلة ، فنجد عديداً من الدراسات قد تناولت كل متغير من هذه المتغيرات على حده ، أو ربطه بمتغيرات أخرى غير ما تسعى إليه هذه الدراسة ، بالإضافة إلى أن تطبيق هذه الدراسة سوف يتم على الوظائف في مهن مختلفة .

ووفقاً لأهمية الدراسة تتحدد أهدافها على النحو التالي :-

### 3- أهداف الدراسة :

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على الضغوط الوظيفية ، وتأثيرها في الأمراض العضوية عند المرأة ، مع تقديم رؤية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية للمرأة ، وينبثق عن هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية ، وهي وفق ما يلي :

- 1- التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية للمرأة .
- 2- الكشف عن الأمراض العضوية التي تصيب المرأة.
- 3- تبيان مصادر الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة ، ورصد أنواعها .
- 4- إبراز الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة ، وإصابتها بالأمراض العضوية.
- 5- وضع رؤية مقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة.

### 4- تساؤلات الدراسة:

من خلال الأهداف السابقة ، انطلقت الدراسة من تساؤل رئيس مؤداه : ما تأثير الضغوط الوظيفية على الأمراض العضوية عند المرأة ؟ ، ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي :

1. ما الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية عند المرأة ؟
2. ما الأمراض العضوية التي تصيب المرأة ؟
3. ما مصادر الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة ؟ وما أنواعها ؟
4. ما الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة وإصابتها بالأمراض العضوية؟
5. ما الرؤية المقترحة لكي يمكن تخفيف حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة ؟

## 5- مفهومات الدراسة :

## أ- مفهوم الضغوط الوظيفية :

تعددت مفهومات الضغوط الوظيفية واختلفت حسب اتجاهات الباحثين ومدارسهم ، ورؤى الكُتاب ، فلا يوجد مفهوم محدد يتفق عليه الجميع ، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار ، واختلاف طريقة تناولهم لموضوع الضغوط الوظيفية ، فمنهم من عرفها بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد، وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها الفرد أو الفرد نفسه (8)

ويشير البعض إلى أن كلمة ضغوط العمل تدل على مجموعة المواقف أو الحالات التي يتعرض إليها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسدية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهتها، وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التهديد ، فتسبب الإرهاق والتعب والقلق ، من حيث التأثير فتولد شيئاً من الانزعاج . (9)

وتعرف أيضاً بأنها تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالاً نفسياً مثل التوتر، أو القلق ، أو الإحباط ، أو اختلالاً عضوياً مثل سرعة ضربات القلب أو ارتفاع ضغط الدم ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية ، أو المنظمة أو الفرد نفسه ، وتختلف المواقف المسببة لضغوط العمل باختلاف مواقع الأفراد وطبيعة عملهم . (10)

وكذلك يرى آخرون أن الضغوط الوظيفية هي الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع موارد العمال ، وقدراتهم واحتياجاتهم . (11)

كما تعرف كذلك بأنها ( مشاعر وأحاسيس غير صحية ، يلاحظها الفرد بسبب ضغوط الوظيفة ، وترتبط بالسلوك ، والانفعال ، والتفكير، والتعبير الجسدي، والتي ظهرت نتيجة للضغوط الجديدة ، أو زيادتها والتي تعد أكبر من قدرته على المواجهة والتحمل ) . (12)

في حين يشير البعض إلى أن مفهوم ضغوط العمل يدل على مجموعة المواقف أو الإضطرابات التي يتعرض إليها الفرد في مجال عمله ، والتي تؤدي إلى تغيرات جسدية ونفسية نتيجة لردود فعلية لمواجهتها وقد تكون هذه المواقف على درجة كبيرة من التأثير السلبي فتؤدي إلى الإرهاق والتعب والقلق من حيث التأثير، فتولد شيئاً من الانزعاج والضغط النفسي . (13)

وتتبنى الدراسة تعريف إجرائي مؤداه أن الضغوط الوظيفية هي مجموعة من المثيرات التي توجد في مكان عمل المرأة ، ويصدر عنها مجموعة من الاستجابات ، وردود الأفعال التي

(8) عبد العزيز على مرزوق ، الرعاية المهنية وعلاقتها بالضغوط الوظيفية : دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة كفر الشيخ ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، المجلد 37 ، العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، 2013 ، ص: 52 .

(9) محمد الفاتح محمود المغربي ، السلوك التنظيمي ، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، ط1 ، 2018 ، ص : 68 .

(10) حمدي على الفرماوي ، ورضا عبدالله ، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة : موجبات نفسية في سبيل التنمية البشرية ، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2009 ، ص : 32 .

(11) Ilevbare Femi Monday and Idemudia Erhabor Sunday , Occupational stress, physical work environment and psychological well-being: the experience of bank employees , Gender and Behaviour , Vol. 18 , No. 2 , Ife Centre for Psychological Studies/Services , Nigeria , June 2020 , P.15383 .

(12) Robert Kreitner and Angelo Kinicki , Organizational Behavior , McGraw-Hill/Irwin, New York, 2013 , P:503 .

(13) زاهد محمد ديري ، السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011 ، ص: 87 .

تظهر في سلوك المرأة ، والتي تؤثر بشكل كبير في حالتها الجسمية والصحية ، وعلى كفاءتهم في أداء العمل نتيجة تفاعلهم مع بيئة عملهم التي تحتوي على تلك الضغوط .

#### ب- مفهوم الأمراض العضوية :

تعرف الأمراض العضوية بأنها عبارة عن حالة تصيب جسم الإنسان ، وتسبب له خللاً وألماً ، وتحدث خللاً وظيفياً وضيقاً للشخص المصاب ، أو المخالطين له<sup>(14)</sup> فالمرض العضوي هو عبارة عن حالة تصيب أعضاء الجسم ، أو بعضها بأضرار مختلفة ، فتؤدي إلي توقف عمل وظائف العضو مؤقتاً أو لفترة طويلة ، وخلالها يشعر المصاب بضعف شديد وعدم القدرة على إنجاز حياته وإدارتها بشكل طبيعي كما كان مسبقاً<sup>(15)</sup> ويمكن تعريفها كذلك بأنها تلك الأمراض الجسدية التي تصيب أعضاء الجسم مثل أمراض الرئة والقلب والمخ ، وبالتالي تعود على أعضاء الجسم بأضرار جسيمة ، قد تسبب الوفاة، أو طول مدة المرض ، وطول علاجه<sup>(16)</sup> .

ويرى آخرون بأنها عبارة عن مرض واضح وظاهر له أعراض واضحة ، ويكون بسبب خلل في أحد الأعضاء ، ويمكن الكشف عنه بالأجهزة الحديثة<sup>(17)</sup> .

فالأعراض العضوية نوع من الأمراض التي لها أعراض ظاهرة ، يمكن التعرف عنها عن طريق الأطباء والمتخصصين ، كما يمكن الكشف عن الأمراض العضوية عن طريق الأطباء المتخصصين بالكشف عنها ، وذلك باستخدام الأجهزة المتطورة والتحليل بالإضافة إلى الأعراض التي تظهر على المريض من أجل تشخيص المرض العضوي للمريض ، وبداية علاجها<sup>(18)</sup> .

أما التعريف الإجرائي لمفهوم الأمراض العضوية فتعرف بأنها عبارة عن خلل يحدث لجسم المرأة ويؤثر في أعضائها أو بعضها ، نتيجة الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها مما يؤدي إلي تغيرات في شخصيتها الإنسانية ، ويمكن الكشف عن تلك الأمراض عن طريق الأطباء ، ويمكن علاجها من خلال الأدوية الحديثة .

(14) إبراهيم عبد الهادي محمد المليجي ، الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2012 ، ص: 28.

(15) Malathi G. Nayak , Sharada , AniceGeroge , Socio- Cultural Perspectives on Health and Illness , Journal of Health Science , Nitte University , Volume 2 , No 3 , September 2012 , P.149.

(16) آمال حلمي سليمان خليل ، جغرافية الأمراض والرعاية الصحية في أفريقيا ، ط1 ، معهد الدراسات والبحوث الأفريقية ، جامعة القاهرة ، 2013 ، ص : 68.

(17) سلوى عثمان الصديقي ، مدخل في الصحة العامة والرعاية الصحية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2005 ، ص : 42.

(18) Adong ،H ، Knowledge ،Perceptions and Practices in Pregnancy and Childbirth in Uganda: An Exploratory Study of Nangabo Sub-County ،Wakiso District ،Uganda ، Doctoral Dissertation ،Makerere University ،Kampala ، 2011 ، P.366.

**ثانياً: الدراسات السابقة :**

نعرض فيما يلي إلى مجموعة من الدراسات المرجعية المرتبطة بالدراسة ، وسوف نقسم الدراسات إلى عربية وأجنبية ، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم ، وذلك على النحو التالي :

**أ- الدراسات العربية :**

**1- دراسة بعنوان : الانعكاسات الاجتماعية لضغوط العمل على الأسرة الحضرية، 2018.**<sup>(19)</sup> هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تتعرض اليها المرأة العاملة في بعض المؤسسات بمدينة بنغازي ؛ وخاصة في قطاعي التعليم والصحة (العام والخاص) ، وكذلك معرفة الفروق في ضغوط عمل المرأة بهذه المؤسسات ، وكذلك الكشف عن الانعكاسات الاجتماعية (الإيجابية والسلبية) لضغوط عمل المرأة في هذه القطاعات ، بالإضافة إلى طرح حلول واقعية لضغوط عمل المرأة العاملة في هذه المؤسسات ، وقد اعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي ، واستعانتم بالمقياس بوصفه أداة لجمع البيانات ، وقد سحبت العينة بطريقة العينة العمدية قوامها (600) امرأة عاملة في مدينة بنغازي ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : أن أهم مصادر ضغوط العمل التي تتعرض إليها المرأة العاملة في قطاع التعليم (العام والخاص) هو غموض الدور الوظيفي أما في قطاع الصحة (العام والخاص) فكان صراع الدور الوظيفي ، كما بينت النتائج أن أهم الانعكاسات الايجابية لضغوط عمل المرأة في هذه القطاعات الثقة المتبادلة بين أفراد الأسرة وحرص أفراد الأسرة على مستقبلها ، أما بالنسبة إلى أهم الانعكاسات السلبية فهي وجود قدر ضئيل من الروح الجماعية بين أفراد الأسرة و الخلافات الزوجية ، وقلة زيارة الأقارب.

**2- دراسة بعنوان : المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية، 2018.**<sup>(20)</sup> هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن انعكاسات ضغوط العمل على الصحة الجسمية والنفسية للمرأة العاملة ، وتأثير هذه الضغوط في قيام المرأة العاملة بشئون البيت الأسري ومستلزماته ، وكذلك انعكاسات ضغوط العمل على الحياة الزوجية للمرأة العاملة ، وكذلك تأثير ضغوط العمل على عناية المرأة العاملة بتنشئة أبنائها ، وتدبير شئونهم ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي في دراسة الموضوع من خلال استقصاء مختلف الأبحاث والدراسات التي تناولت الموضوع بشكل مباشر أو غير مباشر، وقد خلصت الدراسة إلى أن حياة المرأة العاملة أصبحت مليئة بالضغوط منذ التحاقها بالعمل بسبب تعدد أدوارها وتشعبها ؛ مما يشنت عزائمها بين متطلبات الحياة الأسرية والزوجية من ناحية ، وبين وظيفتها ومسئولياتها المهنية من ناحية أخرى ، مما يثقل كاهلها ويجعلها عرضة إلى أمراض جسمية وذهنية خطيرة .

<sup>(19)</sup> بسمة عمران سالم المصراطي ، الانعكاسات الاجتماعية لضغوط العمل على الأسرة الحضرية : دراسة على عينة من النساء العاملات ببعض المؤسسات في قطاعي التعليم والصحة في مدينة بنغازي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، 2018 .

<sup>(20)</sup> دراوات وحيد ، المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية : رؤية نقدية ، مجلة آفاق للعلوم ، العدد 11 ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، مارس 2018 .

## 3- دراسة بعنوان : تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة ، 2017 . (21)

سعت الدراسة إلى وصف مستوى الضغوط المهنية التي تتعرض إليها موظفات شبه الطبي بالمؤسستين المبحوثتين ، وكذلك وصف مستوى الأداء الوظيفي لهم ، وكذلك الكشف عن العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة ، وقد اعتمدت هذه الدراسة على منهج البحث الوصفي ، كما اعتمدت على استخدام أداة الاستبيان ، وقد تم اختيار عينة عشوائية تتألف من 70 موظفة شبه طبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلابي عبدالقادر بولاية معسكر، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة عكسية بين كل من الضغوط المهنية والأداء الوظيفي ، كما أشارت النتائج إلى أن الضغوط المهنية عامة لها تأثير سلبي في مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي .

## 4- دراسة بعنوان : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة ، 2016 . (22)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية ومدى التوافق النفسي للمرأة العاملة ، والكشف عن العوامل النفسية المؤثرة في معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة ، التعرف على معدلات الأداء المهني للمرأة العاملة ، و الكشف عن الضغوط ومعدلات الأداء المهني للمرأة العاملة ، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي واستعانت الدراسة بأدوات لجمع البيانات مثل الاستبيان ، ومقياس التوافق النفسي والمهني ، وطبقت الدراسة على عينة تتألف من (200) مفردة من النساء العاملات في مهن مختلفة من دار الأيتام تم اختيارهم بطريقة عمدية ، وقد جاءت أهم نتائج الدراسة فيما يلي : إن هناك تعدداً في أدوار المرأة ومعدلات الأداء المهني ، وهناك أثر لتأخر سن زواج المرأة ومعدل أدائها في العمل ، ويوجد دور لطموح المرأة ومعدلات الأداء المهني ، بالإضافة إلى وجود دور لمشاركة الرجل للمرأة وتدعيمها ، ومعدل أدائها في العمل.

## ب- الدراسات الأجنبية :

## 1- دراسة أمباروأوسكا ، بلانكا لوبيز أراوجو بعنوان : ضغوط العمل والشخصية والحوادث المهنية: هل نتوقع الفرق بين الرجل والمرأة؟ ، 2020 . (23)

هدفت الدراسة إلى تحليل الفروق النوعية في الحوادث المهنية ، حيث وجدت فيها اختلافات هي : الضغوط الوظيفية والشخصية ، وأنماط القيادة ، خصوصاً أنه يتم استخدام نموذج الطلب على العمل والتحكم فيه ، كما تضيف عوامل العصابية neuroticism والضمير بوصفها متغيرات شخصية مرتبطة بالحوادث. وقد استخدمت الدراسة أداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وقد تألفت العينة من (252) عاملاً ما بين الرجال والنساء ، وتم جمع البيانات لكامل الأراضي الإسبانية في عام 2018 من خلال استبيان عبر الإنترنت ، وتمثلت معايير الاختيار في العمل بأجر، والدافع إلى الذهاب إلى العمل كل يوم.

(21) بن عدة محمد وآخرون ، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة : دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبدالقادر (معسكر) ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد العاشر ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، الجزائر ، أكتوبر 2017 .

(22) سالي محمود سعد الدين ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة : دراسة سيكولوجية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، قسم العلوم الإنسانية ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس ، 2016 .  
(23) Amparo Osa and Blanca López-Araújo , Work stress, personality and occupational accidents: Should we expect differences between men and women? , Safety Science , Volume 124, April 2020.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحاجة والطلب إلى العمل والتحكم فيه الذي يقيسه استبيان محتوى العمل ليس له علاقة بالحوادث ، على الرغم من أنها مرتبطة بساعات العمل ، وعدد الكيلومترات الخاصة بالعمل ، ودرجة الوظيفة ، كذلك بينت أنه من حيث متغيرات الشخصية تعمل العصابية على تحسين أثر التحكم في الوظيفة ، ولكن بالنسبة إلى النساء فقط ؛ كما يرتبط الضمير ارتباطاً مباشراً بالحوادث ، ويحسن من تأثير الطلب على العمل والتحكم فيه ، مع وجود اختلافات بين الرجال والنساء ، كما أسفرت الدراسة عن أن تفاعلات ثلاثية ( الضغوط ، والشخصية، والنوع )، لم يتم استكشافه حتى الآن، ولكنه يتفق مع الأبحاث في المجالات الأخرى، وتعمل على تعزيز أهمية تطوير وتنمية منظور النوع في دراسة الحوادث المهنية وتقويته .

## 2- دراسة دانيشوارياونكاريسونانداتاجي بعنوان : الضغوط الوظيفية للشرطة النسائية ، 2018. (24)

سعت الدراسة إلى معرفة تقييم الضغوط الوظيفية للشرطة النسائية ، وفهم العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية المختارة والضغوط المهنية للشرطة ، وقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي ، وقد أجريت الدراسة في دارواتالوك بولاية كاماتاكافي الهند ، وتشتمل هذه المنطقة على 22 مركز شرطة يغطون المناطق الريفية والحضرية في دارواردتالوك ، وكان هناك 115-120 من الشرطة النسائية يعملن في مختلف أقسام الشرطة ، وقد تكونت عينة الدراسة من 60 شرطية من 12 مركزاً للشرطة من المناطق الريفية والحضرية فيدارواردتالوك بطريقة عشوائية ، وقد استخدمت الدراسة مقياس للضغوط الوظيفية ، كما استعانت بأداة الاستبيان لجمع المعلومات بجانب المقابلة الشخصية.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن 60% من الشرطيات يعانين من ضغط مهني معتدل ، بينما 36.67% من النساء يعانين من ضغط مهني مرتفع ، و3.33% من النساء لديهن ضغط مهني منخفض ، كما أوضحت النتائج أن الضغوط الوظيفية يرتبط بشكل إيجابي ومعنوي مع ساعات العمل والمسافة من محل الإقامة ، وهو ما يشير إلى أنه كلما كانت فترة العمل أطول والمسافة أكبر من السكن كلما كانت الضغوط الوظيفية أكثر ، كما وجدت علاقة سلبية ومعنوية بين حجم الأسرة والضغوط الوظيفية وهو ما يشير إلى أنه كلما زاد حجم الأسرة انخفضت الضغوط الوظيفية ، كما أنه لم توجد علاقة معنوية بين العمر ، والتعليم ، والحالة الاجتماعية ، وخبرة العمل، والآراء المتعلقة بالعمل ، والحالة الاقتصادية والاجتماعية وبين الضغوط الوظيفية.

## 3- دراسة ميكا كيفيماكي وآخرون بعنوان : ضغوط العمل ومخاطر الوفاة للرجال والنساء المصابين أو غير المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية: دراسة متعددة الأوجه ، 2018. (25)

(24) Daneshwari Onkari and Sunandaltagi , Occupational Stress of Women Police , Indian Journal of Health and Well-being , Indian Association of Health , Research and Welfare , 9 , (1) , 2018 .

(25) MikaKivimäki and others , Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study , The Lancet Diabetes & Endocrinology , Volume 6, Issue 9 , September 2018 .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والوفيات لدى الرجال والنساء المصابين أو غير المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية ، و يتضح أن الضغط الوظيفي عامل خطر للإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية، وقد استخدمت الدراسة بيانات من سبع مجموعات في جمعية the IPD-Work التي بدأت بين عامي 1985 و 2002 في فنلندا ، وفرنسا، والسويد ، والمملكة المتحدة ، من أجل دراسة الارتباط بين ضغوط العمل والوفيات، وقد تم الإشارة إلى ضغوط العمل على أنها إجهاد الوظيفية ، أو عدم التوازن بين الجهد المبذول والأجر في العمل، وتم استخراج البيانات بشكل أساسي على المستوى الفردي (لا يميز بين أنواع مرض السكري)، وتم أيضاً تقدير عوامل مثل ضغط الوظيفية ، والحالة الاجتماعية والاقتصادية ، والمخاطر التقليدية ، ومخاطر الحياة (ضغط الدم الانقباضي والانقباضي ، والكوليسترول الكلي ، وحالة التدخين ، ومؤشر كتلة الجسم ، والنشاط البدني ، واستهلاك الكحول)، كما أن بيانات الوفيات والتي تشمل تاريخ وسبب الوفاة تم الحصول عليها من سجلات الوفاة الوطنية، كما تم استخدام نموذج انحدار كوكس للمخاطر النسبية ، وذلك لدراسة العلاقة بين ضغوط الوظيفية والوفيات لدى الرجال والنساء المصابين أو غير المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن معدل الوفيات المعياري للعمر للمرضى الذين يعانون من الضغط الوظيفيين الرجال المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية (149.8 لكل ألف شخص /سنة) أعلى بكثير من الرجال غير المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية (97.7 لكل ألف شخص /سنة) وفرق الوفيات 52.1 لكل ألف شخص - سنة ، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع معدلات الوفيات المرتبطة بضغط العمل بين الرجال المصابين بأمراض القلب والأوعية الدموية ، والذين حققوا أهداف العلاج (بما في ذلك أولئك الذين لديهم أنماط حياة صحية ، والذين لديهم ضغط دم طبيعي).

**4- دراسة سيلين فونكينج بعنوان: آثار الضغوط الوظيفية على أداء الموظف في إحدى المؤسسات : مؤسسة تمويل صغيرة في الكاميرون ، 2018.**<sup>(26)</sup>

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير الضغوط الوظيفية في أداء الموظف في مؤسسة تمويل صغيرة في الكاميرون ، وقد استعانت بأداة الاستبيان بوصفها وسيلة لجمع البيانات ، وقد تم استخدام عينة عشوائية بسيطة ، وتألقت من (50) مشاركاً .

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الضغط الوظيفي المفرط على المشاركين سيكون له تأثير سلبي في أدائهم ، لأن عديداً منهم يعتقدون أن الإدارة كانت تمارس ضغوطاً عليهم لزيادة إنتاجهم، كما أسفرت النتائج كذلك عن أن بعض الموظفين يؤكدون أن البرنامج الخالي من الضغط الوظيفي سوف يساهم في زيادة إنتاجيتهم والإنتاجية الخاصة بالمؤسسة وتحسينها ، بينما لا يرى آخرون إمكانية أن يساعد هذا البرنامج في تقليل الضغوط الوظيفية.

<sup>(26)</sup> Celine Fonkeng , Effects Of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise : A microfinance institution in Cameroon , Master Thesis ,Centria University of Applied Sciences , Business Management , April 2018.

5- دراسة شارميل بالا مورالي وآخرون بعنوان : تأثير ضغوط الوظيفة على أداء الموظف ،  
2017. (27)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تحليل تأثير ضغوط العمل في أداء الموظفين ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، كما استعانت الدراسة باستمارة الاستبيان بوصفها أداة لجمع البيانات ، وقد تم اختيار موظفين من مختلف القطاعات في ماليزيا ، حيث بلغ قوام العينة (136) مفردة باستخدام تقنية أخذ العينات الملائمة ، وقد تم إرسال الاستبيان إليهم عبر صندوق بريد الفيسبوك ، وقد تضمن الاستبيان أربعة متغيرات مستقلة وهي ضغط الوقت ، وعبء العمل ، ونقص الحافز ، وغموض الأدوار لقياس مستوى الإجهاد ، والمتغير التابع وهو أداء الموظف.

وقد كشفت نتائج الدراسة إلى أن ضغوط الوقت وغموض الدور لهما تأثير كبير وسلبي على أداء الموظف ، كما أشارت أيضاً إلى أن عبء العمل وعدم التحفيز ليس لهما تأثير في أداء الموظف، لذلك خلصت الدراسة إلى أن زيادة ضغط الوقت وغموض الدور من شأنه أن يقلل من أداء الموظف في جميع الجوانب، لذلك من المهم للمديرين التأكد من تقليل غموض الأدوار إلى الحد الأدنى ، وإعطاء أدوار واضحة وإبلاغ الموظفين بها ، إذا كانوا يرغبون في تحسين أداء الموظف.

### تعقيب على الدراسات السابقة

هدفت معظم الدراسات السابقة التي تم عرضها إلى التعرف على الانعكاسات الاجتماعية والأسرية لضغوط العمل لدى المرأة ، ومصادر تلك الضغوط . وجاءت معظم الدراسات السابقة لتكشف عن تلك الضغوط ومعدلات الأداء المهني لدى المرأة العاملة من منطلق التوافق المهني وقياسه من الناحية السيكولوجية والتركيز عليها أكثر من التحليل السوسولوجي .

فاستخدمت إحدى الدراسات مقاييس للضغوط الوظيفية من خلال ربطها ببعض المتغيرات الواسطة مثل السن ، والحالة الاجتماعية ، والطبقة ، من خلال مؤشرات ( المهنة – الدخل ) بالإضافة إلى مستوى التعليم .

وهو الأمر الذي تم مراعاته في هذا البحث بالإضافة للاهتمام بما سبق إلا أنه تم الاهتمام في هذه الدراسة بتناول العلاقة بين متغير الضغوط الوظيفية ومتغير الأمراض العضوية لدى المرأة وتم تطبيقه على عينة من الموظفات العاملات في مهن مختلفة .

(27)Sharmilee Bala Murali , et al , Impact of Job Stress on Employee Performance , International Journal of Accounting & Business Management , Volume 5 , No 2 , November 2017.

**ثالثاً: التوجه النظري للدراسة :**

لقد تعددت الاتجاهات النظرية التي تفسر واقع المرأة بشكل عام ، وبخاصة واقع المرأة العاملة ، ولكن نظراً لخصوصية الدراسة من جهة وما تمليه طبيعة التناول من جهة أخرى ، فقد انطلقت الدراسة الراهنة من الاتجاه النسوي بوصفه اتجاهاً نظرياً للدراسة ، حيث طرحت النظرية النسوية الدعوية إلى أهمية علم الاجتماع النسوي الذي يأخذ على عاتقه وضع المرأة في موقعها المناسب.

وقد ظهر مصطلح النسوية لأول مرة في فرنسا في ثمانينيات القرن التاسع عشر، وانتشر في جميع أنحاء أوروبا في تسعينيات القرن التاسع عشر ، ثم انتشر في أمريكا الشمالية والجنوبية بحلول عام 1910، وهذا المصطلح هو مزيج من الكلمة الفرنسية امرأة (Femme) والمقطع ism الذي "يشير إلى حركة اجتماعية ، أو أيديولوجية سياسية . (28)

مما لا شك فيه أن النسوية تاريخياً تعكس الروح الاجتماعية والسياسية للعصر، وقد طالبت الموجة الأولى من النسوية بالتوازي مع الحركات المناصرة لحقوق المرأة في جميع أنحاء العالم في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، بأن يتم اعتبار النساء أشخاص اعتباريين<sup>(29)</sup> ، وقد اتسمت الموجة الأولى من النسوية بالاهتمام بالمساواة بين الجنسين ، وتكمن الجذور البرجماتية لنظرية النسوية في أن الجنس هو بناء اجتماعي قائم على الجنس المحدد عند الولادة ، وتتمثل النقطة الأساسية فيها في كون الجنس جزءاً مألوفاً من الحياة اليومية ، لدرجة أنه في العادة يتطلب تعطيلاً متعمداً لتوقعاتنا حول كيفية تصرف النساء والرجال المفترض لجذب الانتباه إلى كيفية حدوثه<sup>(30)</sup> ، أما بالنسبة إلى الموجة الثانية من النسوية فقد بدأ التنظيم الأكاديمي لدراسات المرأة في جميع أنحاء العالم الغربي أن يبرز سؤالين أساسيين يدعمان دراسات المرأة وهما : هل النساء والرجال ظواهر اجتماعية أم بيولوجية؟ ، وهل النساء والرجال متماثلان أم أنهما مختلفان؟<sup>(31)</sup> ، وقد بلغت الموجة الثانية من الحركة النسائية ذروتها خلال حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة في الستينيات واستمرت حتى الثمانينيات، وخلال هذه المرحلة كان التركيز على المطالبة بمساواة المرأة في الحقوق، والمساواة في الحصول على العمل والأجر، والتحكم في أجسادهن، وإنشاء السياسات المتعلقة بالتحرش الجنسي ، وفي حين قادت النساء البيض من الطبقة الوسطى والمرأة الغربية أول موجتين من موجات الحركة النسائية و تميزت الموجة الثالثة بالمشاركة النشطة من النساء ذوات البشرة الملونة والنساء في الدول النامية ، وقد نشأت هذه الموجة في التسعينيات ، وألقت الضوء على الاختلافات بين النساء و اعترضت على تعميم قضايا المرأة ، وشددت على أهمية البيئة وأثارها، وبسبب تأثر الموجة الثالثة من النسوية بمرحلة ما بعد الحداثة، اعترضت على أفكار الجمال والأنوثة والذكورة ، وشددت على أن الجنس كان مفهوماً مبنياً على أسس

(28) Estelle Freedman, No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women , Ballantine Books , New York, 2002 , P.3.

(29) Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Advances in Developing Human Resources , Vol 21 , No3 , 2019 , PP.320-321.

(30) Estelle Disch, Reconstructing Gender: A Multicultural Anthology , 5th Edition , McGraw Hill Higher Education , New York , 2009 , P.113.

(31) Julie Gedro and Robert C. Mizzi , Feminist Theory and Queer Theory: Implications for HRD Research and Practice , Advances in Developing Human Resources , Vol 16 , No4 , 2014 , PP.446-447.

اجتماعية ، وفتحت الموجة الثالثة للنسوية بتركيزها على الاحتواء الباب أمام الحركة النسائية للسود، والحركة النسائية العابرة للحدود الوطنية، والحركة النسائية العالمية .<sup>(32)</sup>

وقد ورد تعريف أكثر شمولية للنسوية بأنها مصطلح يشير إلى كل من يعتقد أن المرأة تأخذ مكانة أدنى من الرجل في المجتمعات التي تضع الرجال والنساء في تصنيفات اقتصادية أو ثقافية مختلفة ، وتصر النسوية على أن هذا الظلم ليس ثابتاً أو محتوماً ، وأن المرأة تستطيع أن تغير النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي عن طريق العمل الجماعي<sup>(33)</sup> ، والنسوية بشكل عام تسعى إلى القضاء على أنظمة عدم المساواة والظلم في حياة جميع النساء وعلى الرغم من ذلك، فإن النسوية ليست أيديولوجية متجانسة، ولكنها تتكون من مجموعة من الأيديولوجيات السياسية والاجتماعية والحركات التي تناضل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ، وتعزيزها.<sup>(34)</sup>

ويحاول أصحاب النظرية النسوية فهم المجتمع من منظور نسوي ، وأن يستخدموا مثل هذه المعرفة بشكل إيجابي بناءً لمحاولة مقاومة القهر الواقع على المرأة والتحيز الذي يمارس ضدها في الحياة اليومية ، وتتمحور النظرية النسوية حول النساء من ثلاث نواح :

- تركز على وضع النساء ، وخبراتهم في المجتمع .
- تطبق المنظور النسوي في دراسة العالم الاجتماعي .
- تنتقد الوضع الراهن ، وتعمل على تحسين وضع النساء .<sup>(35)</sup>

وتنظر النظرية النسوية في العالم من زاوية أقلية غير معترف بها وغير متطورة حتى الآن وهي النساء ، أملاً في اكتشاف الطرق الأساسية التي بواسطتها تساعد أنشطة هذه الأقلية في خلق عالم المرأة ، وتساعد هذه الرؤية في تعميق فهمنا لمعظم الموضوعات ومنها الحياة الاجتماعية ، ومن هنا بدأ أنصار النظرية في تحدي نظرية علم الاجتماع ، واعتزلت عالم الاجتماع النسوي عن التيار الرئيس لعلم الاجتماع ، واختزلت النظرية النسوية الشاملة للتنظيم الاجتماعي وهو النوع الاجتماعي Gender .<sup>(36)</sup>

وقد تناولت الاتجاهات النسوية المختلفة المنظومة الاجتماعية للتمايز النوعي بطرق مختلفة ، وتنقسم الاتجاهات النسوية إلى عدة تيارات هي :

#### أ- النسوية الليبرالية Liberal Feminism :

وينتسب هذا التيار إلى خط الثورة الفرنسية وامتداداتها الفكرية ، ويستند إلى مبادئها التي أعلنت عنها مثل المساواة والحرية ، والمطالبة بحقوق سياسية مساوية لحقوق الرجل ، وقد نشأ هذا التيار في نهاية القرن 18 متأثراً بكتابات "جون ستيورات مل" و"جان جاك روسو" ، ويتميز هذا التيار بأنه يعتقد أن النظام الرأسمالي قادر على تحقيق المساواة بين الجنسين، وذلك

<sup>(32)</sup> Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Op , Cit , P.321.

<sup>(33)</sup> سارة جاميل ، النسوية وما بعد النسوية ، ترجمة : أحمد الشامي ، المشروع القومي للترجمة ، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، 2002 ، ص : 337.

<sup>(34)</sup> Shaw, S., & Lee, J , Women's voices, feminist visions: Classic and contemporary readings , McGraw-Hill , New York , 2004 ,P.9.

<sup>(35)</sup> ميل تشيرتون و وأن براون : علم الاجتماع : النظرية والمنهج ، ترجمة : هناء الجوهري ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، ط 1 ، 2012 ، ص: 127 .

<sup>(36)</sup> مصطفى خلف عبد الجواد ، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، 2002 ، ص : 297.

من خلال التركيز على التربية ، وتغيير القوانين المميزة بين الجنسين ، وتكوين لوبيات الضغط ، وتغيير الذهنيات على المدى البعيد<sup>(37)</sup> ، وقد ناقشت سياسات التفرقة الجندرية الرسمية وغير الرسمية في مجال العمل والموارد الاقتصادية وفي الأسرة ، وأرجعت عدم المساواة إلى وضع كل من الرجل والمرأة في المنظومة الاجتماعية ، وهذا يعني أن غياب المساواة هيكلية ، وليس نابعاً من صفات شخصية أو خيارات الأفراد ، بل هو جزء من الهيكل الاجتماعي المحلي والعالمي ، ولتصحيح هذا الوضع لابد من تبني سياسات هيكلية تهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين ، أي التوازن النوعي Gender Balance .<sup>(38)</sup>

#### ب- النسوية الراديكالية Radical Feminism :

تعد النسوية الراديكالية أن الأبوية هي المفتاح الحقيقي لفهم البناءات الاجتماعية ، وعلى ذلك تنعكس طبيعة الحكم الأبوي بما لها من جوانب متعددة على تنوع القضايا والحملات والأنماط في الحركة النسائية ، وبالتالي تختلف الحركات النسوية الراديكالية بحسب نوعية نظرتها إلى الحكم الأبوي وبطبيعة مواجهته<sup>(39)</sup> ، أي إن رؤية النسوية الراديكالية تتمثل في أن أسباب عدم المساواة بين الجنسين ترجع إلى القيم الذكورية المسيطرة على الثقافة الغربية ، ولذلك مسألة التوازن بين الجنسين غير مجدية ، بل يجب أن تستند على خبرة المرأة وتجاربها لدراسة ورؤية مشكلات العالم من منظور جديد ومختلف، وتسمى هذه النظرية (Standpoint Theory) .<sup>(40)</sup>

#### ج- النسوية الاشتراكية (الماركسية) Marxist Feminism :

وتتشترك النسوية الماركسية مع سابقتها في القول بأن جذور إخضاع المرأة موجودة في بنية المجتمع الذي ينتج تمايزاً نوعياً بالإضافة إلى التمييز الطبقي ، ويصبح الاقتصاد والأسرة نظامين اجتماعيين متوازيين ، كلاهما يخضع المرأة ويستغلها ، وفي بعض الأحيان يكونان أيدي عاملة رخيصة ، وأحياناً أخرى بوصفهن عاملات بدون أجر في المنزل<sup>(41)</sup> ، ويرى هذا التيار أن قمع المرأة وقهرها بدأ مع ظهور الملكية الخاصة ، واستندوا على اعتبار "انجلز" قيام الرأسمالية والملكية الخاصة أكبر هزيمة للجنس النسائي ، ويرى أتباع هذا التيار أن إعادة انخراط النساء في سوق العمل ومشاركتهم في الصراع الطبقي سيؤدي إلى قلب النظام الرأسمالي وإزالة الطبقات ، لكن اقتصار تحليلهم على البعد الطبقي بدا غير كاف لشرح أسباب التهميش والتمييز ضد المرأة<sup>(42)</sup>

#### د- نسوية ما بعد الحداثة Postmodernism Feminism :

<sup>(37)</sup> نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية إسلامية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2006 ، ص: 81 .  
<sup>(38)</sup> ابتسام الكتبي وآخرون ، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة ، ط 1 ، 2010 ، ص: 35 .  
<sup>(39)</sup> فيليب جونز ، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية ، ترجمة : محمد ياسر الخواجة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2010 ، ص: 143 .

<sup>(40)</sup> Catherine E. Harnois , Race, Gender, and the Black Women's Standpoint , Sociological Forum , Volume 25 , No 1 , March 2010 , P.85.

<sup>(41)</sup> Sylvia Walby , The Future of Feminism , Polity Press, Cambridge and Malden , 2011 , P.126.

<sup>(42)</sup> نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية إسلامية ، دار إي كتب ، لندن ، ط 2 ، 2017 ، ص : 77 - 78 .

لقد بدأت الموجة الثانية من تاريخ النسوية مع ظهور "نسوية ما بعد الحداثة" ، ومن أهم خصائص هذا الاتجاه النسوي هو قبوله ، لأن يتأثر بالمدارس الفكرية مثل ما بعد الحداثة وما بعد البنيوية اللتين تم تشكيلهما ابتداءً من الثمانينيات والتسعينيات في أوروبا ، ونسوية ما بعد الحداثة ناجمة عن دمج آراء وأفكار متعددة لفيلسوفات ما بعد الحداثة ، حيث تم البحث والتدقيق في قضايا النساء بالاستعانة بأرائهن التي طرحنها عن (ما بعد الحداثة)<sup>(43)</sup> ، ويلجأ هذا الاتجاه إلى منهج ما بعد الحداثة لتفكيك عملية الإنتاج الثقافي للرموز الاجتماعية المكونة من الصور والقيم والمفاهيم ، لتوضيح كيفية صياغة النوع الاجتماعي والجسد بوصفهما مفهوماً ، وبالتالي توضيح كيف يمكن إعادة صياغتهما<sup>(44)</sup>

لقد كان الهدف النهائي للموجة الأولى من النسوية هو أن تحصل المرأة على بعض من الحقوق العامة التي يتمتع بها الرجل ، من هنا دأبت على تأكيد المساواة بين الجنسين ، فالقوارق النوعية للمرأة هامشية ، ولن تقللها أو تمنعهم من اكتساب المعرفة والعلم وممارسة العمل والحياة السياسية ، والتصرف في أموالها مثل الرجل .

كما كانت تسعى إلى تحقيق قدر من العدالة الحقيقية داخل المجتمع ، بحيث تنال المرأة ما تطمح إليه ، إن أي إنسان رجلاً كان أو امرأة حتى يتمكن من تحقيق لذاته يحتاج إلى الحصول على مكافآت عادلة – مادية أو معنوية - لما يقدمه من عمل ، وعادة ما تطالب حركات تحرير المرأة بأن تحصل على حقوقها كاملة سياسية ، كانت أم اجتماعية أم اقتصادية<sup>(45)</sup>

### وفيما يلي نعرض لمحاوِر البحث :

وتشمل محاور البحث عدداً من الموضوعات والقضايا ، وهي : الضغوط الوظيفية عند المرأة وأسبابها ، والضغوط الوظيفية عند المرأة وتأثيراتها الصحية ، واستراتيجيات التعامل مع الضغوط الوظيفية وإدارتها:

#### رابعاً: الضغوط الوظيفية عند المرأة وأسبابها :

إن أسباب الضغوط الوظيفية كثيرة ومتعددة ، ومصادرها كثيرة ومتنوعة ، ويعتمد ذلك على إدراك الفرد لهذه الأسباب ، وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به ، ولذا يمكن القول إن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للقلق والتوتر ، وهناك عديد من الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية عند المرأة ، أهمها:

#### 1. عوامل الوظيفة:

تشمل هذه العوامل الوصف الوظيفي ، وظروف العمل وعبء العمل الزائد ، ويمكن أن يؤدي الوصف الوظيفي غير الواضح، وظروف العمل غير المواتية، وعبء العمل الزائد في النهاية إلى الضغوط الوظيفية.

#### 2. الدور الذي تؤديه المرأة في المنظمة:

<sup>(43)</sup> نرجس رودكر ، فيمينيزم (الحركة النسوية) : مفهومها ، أصولها النظرية وتياراتها الاجتماعية ، ترجمة : هبة ضافر ، العتبة العباسية المقدسة ، المركز الإسلامي للدراسات الاستراتيجية ، لبنان ، ط 1 ، 2019 ، ص: 129 .

<sup>(44)</sup> Catherine E. Harnois , Sociological Research on Feminism and the Women's Movement: Ideology, Identity, and Practice , Sociology Compass , 6 , (10) , October 2012 , P.829.

<sup>(45)</sup> رقيه طه جابر العلواني ، قراءة في جدلية المصطلحات والمفاهيم الوافدة : قضايا المرأة أنموذجاً ، مجلة أصول الدين ، العدد الأول ، الجامعة الأسمرية الإسلامية ، كلية الدعوة وأصول الدين ، ليبيا ، ديسمبر 2016 ، ص ص : 273 – 274 .

قد ينشأ الضغط الوظيفي إذا كان هناك غموض في الدور الذي يؤديه العامل في المنظمة، أي إذا كان هناك نقص في الوضوح الخاص بأهداف العمل المرتبطة بذلك الدور، وتوقعات الزملاء للدور الوظيفي، وكذلك نطاق ومسئولية العمل.

### 3. العلاقات في العمل:

ترتبط العلاقات في العمل بطبيعة العلاقة مع رئيس العمل، والزملاء، والمرؤوسين في العمل، ومثلما يمكن للعلاقات الودية أن تعزز الرضا الوظيفي، فإن الافتقار إلى العلاقة الودية يمكن أن يؤدي إلى الضغط الوظيفي.

### 4. التطور الوظيفي:

يمكن تحديد مجموعتين رئيسيتين من الضغوط المحتملة في هذا المجال، ويتمثل ذلك في عدم وجود استقرار وظيفي؛ مما قد يؤدي إلى الخوف، أو إنهاء الخدمة، أو الاستغناء، أو التقاعد المبكر ووجود حالة من التناقض الذي ينتج عن عدم الترقية والشعور بالإحباط بسبب الوصول إلى الحد الأقصى الوظيفي، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى حدوث الضغوط الوظيفية بين الموظفين.

### 5. المناخ والهيكل التنظيمي:

يعني ببساطة تهديد حرية الأفراد، واستقلاليتهم، وتضارب المعتقدات الشخصية مع معتقدات المنظمة، ويزدهر الضغط الوظيفي في المناخ والهيكل التنظيمية غير المواتية.

### 6. مصادر الإجهاد غير التنظيمية:

تشمل هذه المصادر المشاكل الأسرية، وأزمات الحياة، والصعوبات المالية وما إلى ذلك، ويمكن أن تؤدي الأزمات التي تحدث في حياة الموظفة إلى ضغط وظيفي من جانب المرأة، عندما يتعارض هذا مع أداء واجبات الموظفة<sup>(46)</sup>

### 7. ساعات العمل الطويلة:

تتطلب عديد من الأعمال أن يقوم الموظف بالعمل لساعات طويلة، مما يؤثر بدوره في صحته ويجعله يعاني من كثير من الضغط، على سبيل المثال، قد يجد الفرد أو العامل الذي ربما لم ينم لساعات طويلة أن جودة عمله تتأثر بذلك، علاوة على أنه قد تتأثر صحة الفرد أيضًا<sup>(47)</sup>.

### 8. البيئة المادية:

لقد تم ربط ظروف العمل في الوظائف بالصحة الجسدية والعقلية، والبيئة المادية التي يمكن أن تكون مصدرًا لعوامل الضغط تشمل التعرض لدرجات حرارة الغرفة العالية، وانقطاعات الإضاءة المتكررة، والمواد السامة الخطرة، وقد وجد أوسيبو (1998) أن الصحة العقلية السيئة ترتبط ارتباطًا مباشرًا بظروف العمل غير المريحة، والمجهود البدني، والسرعة في الأداء الوظيفي، وساعات العمل الزائدة غير الملائمة (مثل المناوبات)، وقد وجد الباحثون

<sup>(46)</sup> ObazeAgbonluaeOsumah, Others , Coping strategies for managing occupational stress for improved worker productivity , IFE Psychologia , Vol. 25 No. 2 , Ife Centre for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria , 2017 , P.304.

<sup>(47)</sup> Enyonam Peace Amoako , Others , The Effect Of Occupational Stress On Job Performance at Aspet A. Company Limited , Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences , Vol.5, No.8, European Centre for Research Training and Development UK , September 2017, P.3.

أيضاً شواهد متزايدة على أن البيئة التي تتسم بالتكرار والبيئة اللإنسانية تؤثر سلباً على الصحة الجسدية (48)

### 9. الصراع في مكان العمل والتنمر:

وقد تبين أن النزاع بين الأشخاص في مكان العمل هو أحد أكثر العوامل الملحوظة بالنسبة إلى الموظفين ، كما ان التهجم في مكان العمل يسهم في الضغوط ، ويمكن تقسيم ذلك إلى خمس فئات مختلفة، تشمل تهديد المركز المهني، وتهديد الوضع الشخصي، والعزلة، والعمل الزائد، وزعزعة الاستقرار، والمهام التي لا معنى لها، وما إلى ذلك ، ويمكن أن يؤدي هذا الأثر إلى بيئة عمل عدائية للموظفين ، يمكن أن تؤثر بدورها على أخلاقيات عملهم ، وإسهامهم في المنظمة .

### 10. التحرش الجنسي :

ومن الواضح أن النساء تتعرض أكثر من الرجال للتحرش الجنسي، وبخاصة بالنسبة لأولئك الذين يعملون في مهن ذكورية تقليدياً ، وبالإضافة إلى ذلك، أشارت إحدى الدراسات إلى أن التحرش الجنسي يؤثر سلباً على العمال "رفاههم النفسي"، ووجدت دراسة أخرى أن مستوى المضايقات في أماكن العمل يؤدي إلى اختلافات في أداء المهام المتصلة بالعمل ، ويرتبط ارتفاع مستويات المضايقة بأسوأ النتائج، ولا يرتبط أي تحرش بأقل النتائج السلبية، وهذا يعني أن النساء اللاتي تعرضن لمستوى أعلى من التحرش يكون أداؤهن ضعيفاً على الأرجح في أماكن العمل . (49)

### خامساً: الضغوط الوظيفية عند المرأة وتأثيراتها الصحية :

إن الصحة ليست مجرد عدم وجود المرض ، وإنما هي حالة إيجابية من الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية ، وبيئة العمل الصحية ليست هي فقط البيئة التي لا توجد فيها ظروف سيئة ، وإنما أيضاً وجود الظروف الصحية التي تؤدي إلى إتخاذ إجراءات تشجع على العمل ، فالضغوط الوظيفية هي التفاعل بين الموظفين وظروف عملهم ، والضغوط نتيجة للحياة العصرية ولكنها نتيجة غير مرغوب فيها . (50) يُعرّف البعض الضغط بأنه عامل بيولوجي ، أو نفسي، أو اجتماعي ، أو كيميائي يسبب توتراً جسدياً أو عاطفياً ، وقد يكون عاملاً في مسببات أمراض معينة (51).

ومن الجدير بالذكر أن خروج المرأة للعمل لها تأثير على صحتها الجسمية وتتمثل

أهمها فيما يلي :

إن المرأة مختلفة في تركيبها الفيزيولوجية عن الرجل ، بحيث إذا استمرت في بذل الجهد فيحتمل في إصابتها بالإجهاد في فترة زمنية قصيرة ، وتكون عرضة لارتكاب الأخطاء والحوادث ، ويرى المختصون أن التعب عبارة عن عملية تعديل لنشاط الإنسان وأن أعراض

(48) Ibid , P.4.

(49) Murtaza Mustafa and Others , Causes and Prevention of Occupational Stress , IOSR Journal of Dental and Medical Sciences , Volume 14, Issue 11 , November 2015 , P.101.

(50) Sowmya N Malamardi , & Others , Occupational stress and health-related quality of life among public sector bank employees: A cross-sectional study in Mysore, Karnataka, India , Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine , Volume 19, Issue 3 , Medknow Publications and Media Pvt. Ltd , December 2015 , P.134.

(51) Sharadchandra Vinayak Dighe , Occupational Stress among Nurses , International Journal of Science and Healthcare Research , Volume 5 , Issue 3 , July-Sept 2020 , P.25.

التعب ما هي إلا مؤشرات بوجود إجهاد جسمي ، فهو بمثابة وسيلة دفاعية للجسم إتجاه الضغوط الحياتية ، ومن أهمها :

- أعراض سيكوسوماتية : حيث تظهر في اضطرابات على مستوى الجهاز الهضمي والقلب ، وارتفاع ضغط الدم .

- أعراض وجدانية وعقلية : من بينها صعوبة التركيز ، وضعف الذاكرة ، وصعوبة اتخاذ القرارات ، وهذا كله يعكس ضعف الأداء وهو من بين آثار الإجهاد طويلة المدى .<sup>(52)</sup>

وتتفاوت درجة الضغط التي يواجهها الأفراد ، فمنها الخفيفة ، أو المعتدلة ، أو الشديدة ، ومنها ما هو مؤقت ومنها ما هو دائم ، كما أن الناس يتفاوتون في درجة استجاباتهم للضغط تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة<sup>(53)</sup> ، فالضغوط الوظيفية تؤدي إلى اضطرابات جسدية ، لأن الجهاز الداخلي للجسم يتغير ليحاول مواجهة الضغوط ، وبعض هذه الاضطرابات الجسدية قصيرة الأمد مثل اضطراب المعدة ، والبعض الآخر طويل الأمد مثل قرحة المعدة ، ويستجيب الجسم للعوامل الجسدية ، والعقلية ، والعاطفية ، عن طريق إفراز هرمونات الضغوط مثل الأدرينالين والنورادرينالين التي ترفع ضغط الدم ومعدل ضربات القلب ومستويات السكر في الدم . لذلك قد يعاني الأشخاص المصابون بالضغط المزمن من مشكلات في الهضم والخصوبة ، وجهاز المناعة بالإضافة إلى ذلك هم أكثر عرضة للإصابة بالفيروسات مثل الانفلونزا أو نزلات البرد والصداع ، ومشكلات أثناء النوم والاكنتاب والقلق<sup>(54)</sup>

وقد تثبت الأبحاث أن ضغوط العمل المفرطة يمكن أن تؤدي إلى عديد من المشاكل الصحية طويلة الأمد ، مثل:أمراض القلب ، والأوعية الدموية ، والسكري ، وضعف جهاز المناعة ، وارتفاع ضغط الدم ، واضطرابات العضلات والعظام ، وتعاطي المخدرات ، والاكنتاب ، والقلق ، الاضطرابات النفسية ومشاكل الصحة العقلية ؛ مثل الاكنتاب والإرهاق ، وهناك قلق متزايد من أن ظروف العمل المجهدة تتعارض مع ممارسات العمل الآمنة ، وتمهد الطريق للإصابات في العمل<sup>(55)</sup>

ويختلف الناس في مدى تأثرهم بضغط العمل ، وذلك حسب قوتهم الجسمانية ، ويمكن القول إن أضعف جزء في النظام الحيوي أو العضوي بالجسم هو أول جزء يتأثر بضغط العمل ، أي إن الأجزاء الضعيفة تكون مقاومتها قليلة ، وتكون عرضة للانهايار أو التلف<sup>(56)</sup> ، ومن الأعراض المرضية لضغط العمل : (الحزن والكآبة ، وجفاف الفم والزور ، وصعوبة التركيز في العمل وسرعة التغير في الأفكار ، وعدم الاتزان الانفعالي ، والميل للإصابة والوقوع في حوادث صناعية ، وعدم القدرة على تحمل الإجهاد ، والشعور العام بالخوف ، والصعوبة في

<sup>(52)</sup>سمير ابن موسى صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة : دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرندة - ولاية تيارت ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 4 ، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي ، الجزائر ، ديسمبر 2015 ، ص: 161 .

<sup>(53)</sup>أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 1997 ، ص: 386 .

<sup>(54)</sup> Sowmya N Malamardi , & Others , Occupational stress and health-related quality of life among public sector bank employees, Op , Cit , PP.134-135.

<sup>(55)</sup> Jitendar Singh Narban, Others ,A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts,International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education, Volume 2 Issue 1, 2016, P.54.

<sup>(56)</sup>مروان سعيد جلعود ، وسائل معالجة ضغط العمل لدى إداريي الجامعات في محافظة الخليل : فلسطين ومؤشراتها ونتائجها ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية ، العدد 12 ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 2008 ، ص: 125 .

التحدث والتغير ، والأرق وعدم القدرة على النوم ، والعرق بغزارة ، وفقدان الشهية ، والارتعاش في الحركات العصبية والتكشير ، وارتفاع معدل التدخين وشرب الخمر) (57)

وبالإضافة إلى ذلك تؤثر كذلك الضغوط الوظيفية في السلوك ، ويتمثل ذلك في : الزيادة في التدخين نتيجة التعرض لضغوط العمل وذلك بسبب الفلق والتوتر الذي تولده تلك الضغوط ، والعنف وانتهاك الأنظمة حيث إن كثيراً من الضغوط تعود إلى ممارسة العنف ومخالفة القوانين ، وبخاصة الضغوط النفسية مثل الإحباط ، وعادات الأكل والشرب حيث ، تبين أن الضغوط تترك أثراً على الفرد من حيث رغبته في الأكل(58)

كما أن لها كذلك أثراً نفسية ، حيث إن أي نوع من التوتر لا بد أن يصدر عنه نوع من التغيرات الجسدية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية ، أي عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فإنه من الممكن أن يتلمس آثار هذه الحالة على ما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب ، وزيادة ارتفاع ضغط الدم ، وزيادة معدل التنفس ، وتصيب العرق ، و جفاف الحلق ، وتطور تلك الآثار الناجمة عن ضغط العمل ببطء محدثة نتائج فسيولوجية ، واضطرابات نفسية وسلوكية. (59)

وكذلك نجد أنها تؤثر في الفرد من الناحية الذهنية ، فقد نجد نتيجة إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه في العمل يؤدي إلى حدوث التشتت في التفكير والشروء وعدم التركيز ، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة ، والتسرع في اتخاذ القرارات ، وفقدان الثقة بالنفس ، وفقدان القدرة على التركيز ، والانتباه قصير المدى ، وحساسية زائدة تجاه النقد ، والتشتت الذهني(60)

#### سادساً: استراتيجيات التعامل مع الضغوط الوظيفية وإدارتها :

تعمل كثير من المؤسسات على ممارسة سياسات مختلفة ؛ وذلك لعلاج أو الحد من الضغوط الوظيفية ، كما أن الموظفين في هذه المؤسسات يدركون هذه السياسات بطرق مختلفة ، حيث من الممكن أن تمارس المؤسسات بعض هذه السياسات للحد من الآثار الناتجة عن عن الضغوط الوظيفية ، وفيما يلي نوضح طرق التعامل مع الضغوط الوظيفية على مستوى المنظمة وكذلك على مستوى الفرد وفق مايلي :

#### 1- على المستوى التنظيمي: (61)

أ- توضيح الوظيفة: يساعد توضيح الوظيفة في تقليل صراع الأدوار الذي ينشأ في المنظمة بسبب عدم وجود تفويض مناسب للعمل والمسئوليات ، ويقصد بتوضيح الوظيفة إسناد الأعمال والمسئوليات بعناية ووضوح للموظفين.

(57) محمد الفاتح محمود المغربي ، السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ، ص ص : 70 - 71 .  
(58) خليفي مسعود وقدور عمر ، ضغوط العمل وأثارها على أداء العاملين : دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة المسلية - ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف - المسلية ، الجزائر ، 2019 ، ص : 11 .  
(59) عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان ، ضغوط العمل : منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998 ، ص 257 .  
(60) إبراهيم عبد عابدين ، علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء - محافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين ، 2010 ، ص : 32 .

(61) Aruna Singh , Occupational Stress: A Comprehensive General Review , Amity Journal of Training and Development , Volume 3 , Issue 1 ,ADMAA, Amity University , 2018 , PP.43-44.

ب- توزيع المسؤوليات الوظيفية: يجب أن يتم توزيع المسؤولية الوظيفية وفقاً لمنصب الموظفين وقدراتهم، وعند حدوث ذلك فقط سيشعرون بالرضا، وستزيد كفاءتهم في العمل.

ج- إعادة تصميم التدريب الوظيفي: يجب على المنظمة إعادة تصميم وحدة التدريب من وقت إلى آخر وفقاً للاحتياجات، ويجب أن تكون عملية إعادة تصميم الوحدة التدريبية موجهة نحو حل المشكلات.

د- تلقي الملاحظات من الموظف في توقيت مناسب: يجب على المنظمة التحقق مما إذا كانت الاستراتيجية الموضوعية والمتبعة من جانبهم مقبولة لدى الموظفين أم لا، وهل هي مفيدة للنمو التنظيمي أم لا؟، ويجب على هذه الاستراتيجية أن تسهل تلقي الملاحظات في التوقيت المناسب من الموظف، وعلى المنظمة في معرفة السبب وراء عدم تطابق الخطط مع المخرجات الحقيقية، وما هي العوامل التي تعوق كفاءة الموظف وقدرته؟.

هـ- ورش عمل حول إدارة الإجهاد المرتبط بالوظيفة: لتقليل مستوى الإجهاد لدى الموظف يجب على المنظمة عقد ورش عمل حول كيفية قيام الموظف بالحد من الإجهاد السلبي، وما أعراضه؟، وكيف يمكن للمرء التعامل مع الإجهاد وكيف يمكن استخدام الإجهاد بشكل إيجابي.

و- الحفاظ على بيئة عمل صحية: يمكن للمنظمة الحفاظ على بيئة عمل صحية من خلال اتخاذ إجراءات تصحيحية صارمة ضد الأفعال الخاطئة، والسلوك غير الأخلاقي لكبار الموظفين أو صغارهم. ويجب أن تعامل المنظمة مع الجميع معاملة عادلة من خلال تحفيز الموظفين على المشاركة في أنشطة المنظمة من خلال أخذ أفكارهم ومقترحاتهم في الاعتبار، ومنحهم التقدير المناسب عليها، بالإضافة إلى إقامة تعاون وتنسيق أفضل بين القادة والمؤوسين، إلخ.

ز- ساعات الأنشطة الترفيهية: حيث تزداد كفاءة الموظف، لأنه يشعر بالراحة أثناء العمل، ونتيجة لذلك يكون أقل عرضة للإجهاد.

## 2- على المستوى الفردي: (62)

أ- التأمل: يريح التأمل عقل الموظف، كما يعطي ردود فعل إيجابية، فعلى سبيل المثال، إذا كان الشخص يعاني من الضغوط بسبب البيئة المكتبية أو الثقافية، فإن التأمل سوف يشعره بالراحة الجسدية والروحية، لأنه سيقربه من الروحانيات.

ب- الأنشطة البدنية: يمكن للموظف أن يقوم بممارسة ألعاب داخلية مثل تنس الطاولة كلما شعر أنه مثقل بالأعباء، أو يمكن للموظفين تجربة أي نشاط آخر يساعدهم في الاسترخاء، وكلما زاد استرخاء الموظف، قل شعوره بالضغوط.

ج- تمارين التنفس: يتغلب الموظفون الذين يجربون ممارسة تمارين التنفس مثل "الشهيق والزفير" بشكل عام على الخوف، ويتحررون من الضغط الواقع عليهم، حيث تعمل تمارين التنفس على توزيع الأكسجين على كل عضو من أعضاء الجسم، مما يجعل الشخص يشعر بالاسترخاء.

د- التواصل الاجتماعي: أصبح التواصل الاجتماعي بمثابة عادة هذه الأيام، وبدون القيام بذلك يشعر الناس بالملل، ولذلك، من المهم أن تتواصل اجتماعياً للاستمتاع بحياة هادئة، حيث تلعب وسائل التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك، وانستجرام، وواتساب، وما إلى ذلك دوراً مهماً في حياتنا.

(62) Ibid , PP.44-45.

هـ- الاستمتاع بحياة متوازنة: من المهم جداً أن يحافظ الموظف على التوازن بين العمل والحياة ، ويؤدي إلى الاستمتاع بحياة خالية من الضغط ، أو تجنب الإجهاد السلبي، حيث ترتبط كل من الحياة الشخصية والمهنية ببعضها البعض، وإذا كان الشخص يواجه مشكلة أو صعوبات في التعامل مع مشاكل الحياة الشخصية مثل مطالب الأسرة، وقضاء وقت جيد مع الأسرة، وما إلى ذلك، فلن يكون هذا الشخص قادراً على إدارة عمله بشكل صحيح ؛ لأنه لا يمكنه التركيز في عمله بسبب هذه المشكلات أو الصعوبات والعكس صحيح ، ولذلك يجب أن يكون الهدف الرئيس لأي موظف هو تحقيق التوازن بين العمل والحياة بشكل صحيح.

و- العلاج بالضغط الإبري: من المعروف أن العلاج بالضغط الإبري يساعد في استرخاء الشخص الذي يعاني من الإجهاد ، والصداع ، وآلام الجسم ، وارتفاع ضغط الدم ، وما إلى ذلك وتهديته عن طريق الضغط على نقاط أو مفاصل معينة في جسم الإنسان.

### سابعاً : منهجية الدراسة :

أتى نمط البحث وصفاً تحليلياً ، مسعاه معرفة تأثير الضغوط الوظيفية في الأمراض العضوية عند المرأة ، وذلك من خلال قدرته على زيادة المعرفة بالمعلومات الضرورية ، ومن ثم تحليل هذه المعلومات وتفسيرها ؛ للوصول إلى النتائج التي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

كما اعتمد البحث في جمع البيانات على استمارة الاستبيان ، حيث تم تصميم استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة الخاصة بتحقيق أهداف البحث، ثم توزيعها على عينة تكونت من الموظفات المقيمات في شارع جيهان ، التابع لحي غرب المنصورة بمحافظة الدقهلية (التي تقع شرق الدلتا ، وتبعد عن القاهرة العاصمة نحو 110 كم)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الموظفات اللاتي يعملن في وظائف مختلفة ، وتمثلت أهم خصائص العينة : في أنهم ينتمون إلى مكان إقامة واحد، ووضع طبقي مختلف، ويعملن في أعمال مختلفة منها(الطب – الهندسة – التمريض – الشرطة – العمل الإداري – التدريس – أعمال خدمية) ، كما يجمع بينهم أن كلا منهم لديه شقة يعيش فيها بالشراء أو الإيجار ، كما أنهن زوجات ولديهن أبناء في سن التعليم ، أو أنهوا تعليمهم ، وقد تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من 1 أغسطس إلى 30 أغسطس 2020.

### تحليل البيانات :

عند تفريغ البيانات من الاستمارات التي تم جمعها – والتي بلغ عددها ( 60 ) استمارة - بهدف معالجتها إحصائياً، تم استبعاد استمارتين غير مستوفيتين ، فأصبح مجموع الاستمارات 58 استمارة صالحة للتحليل، وقد تم التحليل بالاستعانة ببرنامج البيانات الإحصائية إكسيل Microsoft excel في حساب التكرارات ، والنسب المئوية.

## ثامناً : عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها :

وفيما يلي نعرض هنا لنتائج الدراسة الميدانية التي جرت من خلال استمارة استبيان تم توزيعها على المبحوثات ، وقد تم تقسيم النتائج وفقاً لأهداف الدراسة :

## 1- خصائص عينة الدراسة :

## جدول رقم (1)

توزيع أفراد العينة حسب طبيعة عمل المبحوثات

طبيعة العمل	ك	%
طبيبة	9	15.5
ممرضة	6	10.3
نقيب شرطة	2	3.4
موظفة إدارية	16	27.6
مهندسة	4	6.9
معلمة	13	22.4
عاملة	8	13.8
المجموع	58	100%

تشير البيانات الواردة في الجدول السابق إلى خصائص عينة الدراسة من حيث طبيعة عمل المبحوثات ، حيث كانت غالبية المبحوثات يعملن موظفات إداريات ، ونسبتهم 27.6% من إجمالي أفراد العينة الدراسة ، ونسبة 22.4% يعملن معلمات ، يلي ذلك من يعملن طبيبات ونسبتهم 15.5% ، ونسبة 13.8% يعملن عاملات ، ثم نسبة 10.3% يعملن ممرضات ، ونسبة 6.9% من عينة الدراسة يعملن مهندسات ، وأخيراً ما نسبته 3.4% يعملن نقيب شرطة.

ونستنتج مما سبق إلى أن معظم المبحوثات بإختلاف وظائفهم يتعرضن للضغوط الوظيفية ، والتي تؤدي إلى إصابتهن بالأمراض العضوية نتيجة كثرة تلك الضغوط ، حيث إن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى الكثير من المبحوثات ، ومن الواضح أن هناك بعض المهن التي هي بطبيعتها أكثر جلباً للضغوط عن غيرها ، مثل المهن المرتبطة بتقديم الخدمات للمواطنين ، والتي تتعامل فيها المبحوثات مباشرة مع الناس ، والتي يكرسون فيها أنفسهم لخدمة الآخرين، ورعاية مصالحهم ومساعدتهم ، وتأهيلهم للاعتماد على أنفسهم، وتؤكد معظم الدراسات أن المرأة العاملة تتعرض أكثر للضغوط الوظيفية ، وذلك بسبب أنها تقوم بأكثر من دور في وقت واحد مثل دورها بوصفها موظفة ، وأم ، وزوجة ، وابنه، في نفس الوقت ، بالإضافة إلى الضغط النفسي والعصبي أثناء أدائها للأدوار المختلفة مما يعرضها إلى الكثير من الأمراض العضوية .

وهو ما اتفق مع معظم المقولات النظرية للإتجاه النسوي ، والذي يحاول فهم المجتمع من منظور نسوي لمقاومة القهر الواقع على المرأة والتحيز الذي يمارس ضدها فى الحياة اليومية من أجل تحسين أوضاع النساء كأحد المحاور الهامة لهذا الإتجاه .

## جدول رقم (2)

توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	ك	%
من 25 إلى 35 عاماً	8	13.8
من 36 إلى 45 عاماً	21	36.2
من 46 إلى 55 عاماً	23	39.7
55 عاماً فأكثر	6	10.3
المجموع	58	%100

تكشف قراءة بيانات الجدول السابق عن توزيع أفراد العينة حسب السن ، حيث أفادت البيانات بأن أغلبية المبحوثات يتراوح أعمارهن ما بين 46 إلى 55 عاماً ونسبتهم 39.7% ، يلي ذلك المبحوثات اللاتي تتراوح أعمارهن ما بين 36 إلى 45 عاماً وذلك ، ما نسبته 36.2% ، ثم نسبة 13.8% من إجمالي أفراد العينة تتراوح أعمارهن ما بين 25 إلى 35 عاماً ، وأخيراً المبحوثات اللاتي يبلغ أعمارهن 55 عاماً فأكثر ، تبلغ نسبتهن 10.3% .

ونستنتج مما سبق أن أغلبية عينة الدراسة يتراوح أعمارهن ما بين 46 إلى 55 عاماً، ومن خلال ذلك يتضح أن هناك علاقة بين الضغوط الوظيفية والعمر ، حيث أنه كلما زاد العمر زادت عدم القدرة على تحمل ضغوط العمل ، مما يؤثر بشكل كبير فى الصحة ، وبالتالي ظهور كثير من الأمراض العضوية.

وتختلف النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة (دانيشوارى أونكاري وسوناندا إتاجي ، 2018) التي أشارت إلى أنه لا توجد علاقة بين العمر ، والضغوط الوظيفية .

وهو ما تأكده المقولات النظرية الخاصة بالنظرية النسوية فى التساؤل الكامن فى كون النساء والرجال ظواهر اجتماعية ، أم بيولوجية ، وهل أن النساء والرجال متماثلان ، أم أنهما مختلفان وهو الأمر الذى حذا بالاتجاه النسوى للتركيز على المطالبة بمساواة المرأة فى الحقوق مع الرجل ، والحصول على العمل والأجر والتحكم فى أجسادهن .

## 2- الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية عند المرأة :

## جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة حسب مدى الشعور بالرضا في العمل

مدى الشعور بالرضا في العمل	ك	%
نعم	26	44,8
إلى حد ما	19	32,8
لا	13	22,4
المجموع	58	%100

تبين بيانات الجدول السابق أن غالبية المبحوثات يشعرون بالرضا عن العمل في وظائفهم الحالية ، ونسبتهم 44,8% من إجمالي عينة الدراسة ، يلي ذلك من يشعرون بالرضا إلى حد ما في عملهم الحالي ونسبتهم 32,8% ، في حين أفادت نسبة 22,4% بعدم شعورهم بالرضا في عملهم .

هذا وإن دل على شيء فإنما يدل على شعور أغلبية المبحوثات بالرضا فيعملهم الحالي وذلك لشعور المرأة بأهمية عملها ، وأهمية العمل في حياتها ، فالمرأة عندما تعمل بوظيفة معينة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذو القدرات المحدودة الذي لا حول له ولا قوة ، فعمل المرأة دائماً ما يشعرها بالتقدم والرقى والسعادة الدائمة بنجاحها ، وفي ذلك مكافأة مهمة لها وتدعيم لقيمتها وثقتها بنفسها من كافة النواحي ، حيث مكن العمل المرأة من تعزيز استقلاليتها الاقتصادية ومن رفع ثقتها بنفسها ، وعدم اعتمادها على الآخرين .

## جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة حول أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظرهم

أسباب الضغوط الوظيفية	ك	%
العبء الوظيفي	41	70.7
افتقار المعلومات المحددة لأداء أعمال الوظيفة	16	27.6
عدم المشاركة في اتخاذ القرار	29	50.0
العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة	18	31.0
السمات الشخصية للأفراد العاملين	30	51.7
نوع العمل أو الوظيفة	22	37.9

تكشف بيانات الجدول السابق بالنسبة إلى أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظر أفراد العينة يتمثل في العبء الوظيفي ، ويمثلون ما نسبته 70.7% من إجمالي أفراد العينة ، يلي ذلك

من يرون أن السمات الشخصية للأفراد العاملين تعد من أسباب الضغوط الوظيفية ونسبتهم 51.7% ، ثم من أشاروا إلى عدم المشاركة في اتخاذ القرار ، وذلك بنسبة 50% ، يليهم من أفادوا بأن نوع العمل أو الوظيفة من أسباب الضغوط الوظيفية عند المرأة ، وذلك بنسبة

37.9% ، ثم العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة بنسبة 31% ، وأخيراً افتقار المعلومات المحددة لأداء أعمال الوظيفة ، وذلك بنسبة 27.6% .

ونسنتج مما سبق أن المبحوثات يرجعن أسباب ضغوط العمل في أماكن عملهن إلى العبء الوظيفي حيث أن زيادة المهام الموكولة لهم بقدر أكبر من طاقاتهم وإمكانياتهم ووقت العمل اليومي تؤدي إلى ضغطهم نفسياً وعصبياً ، وقد أثبتت عديد من الدراسات أن هناك علاقة تناسب طردية بين حجم العمل ومستوى الضغط ، ثم السمات الشخصية للأفراد العاملين ، وتتمثل في مصادر ضغوط العمل الناتجة عن الموظفة بصفقتها الذاتية ، وتشمل الضغوط المتعلقة بظروف حياة الموظفة مثل المشكلات الأسرية والضغوط الداخلية للموظفة التي تعتمد على شخصيتها وطريقة تفكيرها، كذلك عدم مشاركة الموظفات في اتخاذ القرار يؤدي إلى شعورهن بعدم الرضا الوظيفي، والتوتر النفسي، والإجهاد، والشعور بالتهميش، والإحباط، وانخفاض مستوى الأداء، مما يضعف العلاقة بين القائد ومروسيه و يؤدي إلى ردود فعل سيئة تزيد من حدة ضغوط العمل ثم نوع العمل أو الوظيفة .

وهو ما يتفق مع المقولات النظرية الخاصة بالاتجاه النسوي وورود تعريفات أكثر شمولية مثل مصطلح ، النسوية الذي يشير إلى من يعتقد أن المرأة تأخذ مكانة أدنى من الرجل في المجتمعات التي تضع الرجال والنساء في تصنيفات اقتصادية ، أو ثقافية مختلفة ، وهذه النسبة تتفق كذلك مع المقولات النظرية التي ترى أن المرأة تستطيع أن تغير النظام الاجتماعي ، والاقتصادي ، والسياسي ، عن طريق العمل الجماعي وبذل الجهد من أجل النجاح.

#### جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة حول توزيع العينة أسباب تحمل المبحوثات للضغوط الوظيفية

أسباب تحمل الضغوط الوظيفية	ك	%
مستعدة أن أبذل مزيد من الجهد لإنجاح عمل المؤسسة	53	91.4
يهمني كثيراً مستقبل أفضل لهذه المؤسسة	19	32.8
اشعر بارتباط داخلي تجاه هذه المؤسسة	36	62.1
سأناثر مادياً لو تركت العمل بهذه المؤسسة	51	87.9

تكشف قراءة الجدول السابق عن أن أهم أسباب تحمل المبحوثات للضغوط الوظيفية هي أنهن مستعدات لبذل المزيد من الجهد لإنجاح عمل المؤسسة ، ونسبتهم 91.4% ، يلي ذلك في الترتيب الثاني من رأوا أنهم سيتأثرون مادياً في حالة ترك العمل، وذلك بنسبة 87.9% ، ثم في الترتيب الثالث شعورهن بارتباط داخلي تجاه المؤسسة بنسبة 62.1% ، وفي الترتيب الأخير من يؤكدن على أنهم يهتمهم مستقبل أفضل للمؤسسة التي يعملون فيها ونسبتهم 32.8%

نسنتج مما سبق إلى أن المبحوثات يرجعون أسباب تحملهم لضغوط العمل في عملهم الحالي إلي أنهن مستعدون لبذل مزيد من الجهد لإنجاح عمل المؤسسة ، حيث يتعرض كل العاملين بأي مؤسسة خلال حياتهم اليومية إلى الضغط ، والكبت ، والتوتر نتيجة كثيراً من الضغوط الوظيفية ، كما يواجهون خلال أوقاتهم الكثير من المواقف الضاغطة عليهم ، مما تؤدي إلى كثير من العصبية ، وكلها تؤثر في الصحة ، حيث إن الضغوط التي تلاحق الموظفين

من كل اتجاه ما هي إلا ضريبة وثمان لنجاحه في عمله ، وتطوره الدائم ، وثقته بنفسه ، وتمكنه من العمل.

وهو ما يتفق مع بعض مقولات النظرية النسوية في أن النساء أشخاص اعتباريين حيث تكمن الجذور البرجماتية لنظرية النسوية من حيث أن الجنس بناء اجتماعي قائم على الجنس المحدد عند الولادة وتتمثل النقطة الأساسية في كون الجنس جزءاً مألوفاً من الحياة اليومية ، لدرجة أنه في العادة يتطلب تعطيلاً متعمداً لتوقعاتنا حول كيفية تصرف النساء والرجال المفترض ، لجذب الانتباه لكيفية حدوثه

### 3- الأمراض العضوية التي تصيب المرأة :

#### جدول رقم (6)

يوضح الأمراض العضوية التي تصيب المرأة عند تعرضها للضغوط الوظيفية

الأمراض العضوية	ك	%
الإرهاق المستمر وعدم الاتزان الجسدي	43	74.1
الصداع المستمر وارتفاع ضغط الدم	32	55.2
التوتر والقلق وزيادة العصبية وعدم القدرة على التركيز	39	67.2
الإصابة بمرض السكر	1	1.7
قلة المناعة وضعف النظر	2	3.4
الإصابة بأمراض العظام مثل الغضروف وأمراض المفاصل	3	5.2

توضح بيانات الجدول السابق أن هناك نسبة 74,1% من أفراد عينة الدراسة يؤكدون أن الإرهاق المستمر وعدم الاتزان الجسدي من أكثر الأمراض العضوية التي تصيبهم عند تعرضهم للضغوط الوظيفية ، يلي ذلك نسبة 55,1% من المبحوثات أشارت إلى التوتر والقلق وزيادة العصبية ، وعدم القدرة على التركيز ، ثم من أشاروا إلى إصابتهم بالصداع المستمر ، وارتفاع ضغط الدم ونسبتهم 55.2% ، يليهم نسبة 5.2% من المبحوثات أصيبت بأمراض العظام مثل الغضروف ، وأمراض المفاصل بسبب كثرة الضغوط الوظيفية ، كما أن هناك نسبة 3,4% أكدوا أن كثرة الضغوط الوظيفية أدت إلى قلة المناعة ، وضعف النظر وذلك بنسبة 3.4% ، وأخيراً أفادت نسبة قليلة من المبحوثات بإصابتها بمرض السكر نتيجة تعرضها للضغوط الوظيفية وذلك ما نسبته 1.7% من إجمالي أفراد العينة .

ونستنتج مما سبق إلى أن الضغوط الوظيفية وكثرة الأعباء الملقاه على عاتق المرأة أدت إلى عديد من المشكلات الصحية وتسببت في إصابتها بعدد من الأمراض العضوية مثل الإرهاق المستمر ، وعدم الاتزان الجسدي ، والتوتر ، والقلق ، وزيادة العصبية ، وعدم القدرة على التركيز ، والصداع الدائم وارتفاع ضغط الدم ، كما أصيبت بعض المبحوثات بأمراض العظام مثل الغضروف ، وأمراض المفاصل ، وكذلك إصابة آخرون بقلة المناعة ، وضعف النظر وكذلك مرض السكر ، وتعد تلك الأمراض من أكثر الأمراض العضوية لدى المرأة العاملة.

## 4- مصادر الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة :

## جدول رقم (7)

## توزيع أفراد العينة حول مصادر الضغوط الوظيفية

مصادر الضغوط الوظيفية	ك	%
نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل	30	51.7
الإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة	22	37.9
الضوضاء والتهوية في مكتبي غير مناسبة لطبيعة عملي	18	31.0
طبيعة الديكورات والترتيبات داخل المكتب غير مناسبة	1	1.7
الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة	7	12.1

توضح بيانات الجدول السابق أن أهم مصادر الضغوط الوظيفية بالنسبة إلى المبحوثات هي نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل بنسبة 51.7% ، ثم من أضحوا أن الإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة ، وذلك ما نسبته 37.9% ، يلي ذلك الضوضاء والتهوية في مكان العمل غير مناسبة لطبيعة عملهم ، ونسبتهم 31% ، ثم من أفادوا بأن الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة بنسبة 12.1% ، وأخيراً من يرون أن طبيعة الديكورات والترتيبات داخل المكتب غير مناسبة من أهم مصادر الضغوط الوظيفية ، ونسبتهم 1.7% .

يتبين مما سبق أن أغلبية المبحوثات يؤكدون وجود مصادر لضغوط العمل تحول دون عملهم بطريقة جيدة ، مثل نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل ، والإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة ، حيث تؤثر البيئة المحيطة بالعمل على العاملين في كافة المجالات ، وتزيد من حدة الضغوط التي يتعرضون إليها مثل الضوضاء ، واختلاف درجات الحرارة للأفراد ، والصوت الناجم عن البيئة الداخلية ، وتصميم المكاتب ، والإضاءة ، وتصميم المكاتب من حيث المساحة ، والتأثير ، والتهوية ، وغيرها من العوامل الأساسية التي تساعد المرأة العاملة في حسن الأداء والتطور في مجال العمل بقدر تحقيق الراحة النفسية والجسمية للأفراد .

## 5- الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة :

## جدول رقم (8)

## يوضح مدى تأثير الضغوط الوظيفية في الحالة الصحية للمرأة

مدي تأثير الضغوط الوظيفية علي الحالة الصحية للمرأة	ك	%
نعم	48	82.8
إلى حد ما	10	17.2
لا	0	0
المجموع	58	100%

تظهر بيانات الجدول السابق أن غالبية المبحوثات يؤكدن مدى تأثير الضغوط الوظيفية على الحالة الصحية لهن ، ونسبتهم 82.8% ، في حين أفادت نسبة 17.2% من إجمالي أفراد العينة أن الضغوط الوظيفية تؤثر إلى حد ما على الحالة الصحية لهن .

ويتضح مما سبق إلى أن أغلبية عينة الدراسة يؤكدون تعرضهم للمشاكل الصحية نتيجة تعرضهم للضغوط الوظيفية ، وكثرة الأعباء الملقاه عليهم ، حيث إن الضغوط الوظيفية تتمثل في الإجهاد داخل إطار العمل للموظف الذي يؤدي بشكل كبير إلى عدة تغيرات جسدية ونفسية خطيرة ، تؤثر بشكل كبير على الصحة ، وذلك بسبب عدم توافق متطلبات العمل مع قدرات واحتياجات العامل داخل المؤسسة ، والضغط الوظيفي عامل أساسي لزيادة التحفيز للعامل من أجل زيادة التركيز، ولكن في نفس الوقت زيادة فرط هرمونات التوتر والقلق تصبح ضارة للجسم مع مرور الوقت وتؤثر في الصحة بشكل كبير ، كما يؤدي الإجهاد الوظيفي الزائد إلى عديد من المشاكل الصحية طويلة الأمد ، بالإضافة إلى أنّ ضغوط العمل تؤثر في صحة المرأة العاملة بشكل أكبر بطريقة غير مباشرة، وذلك من خلال الحد من قدرتها ودافعيتها .

وتتفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة (دراوات وحيد ، 2018) التي أوضحت أن حياة المرأة العاملة أصبحت مليئة بالضغوط منذ التحاقها ، بالعمل بسبب تعدد أدوارها وتشعبها والتي تؤدي في النهاية إلى تعرضها إلى أمراض جسدية خطيرة .

## جدول رقم (9)

## يوضح الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة

الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة	ك	%
حدوث مشكلات صحية	37	63.8
حدوث مشكلات أسرية	41	70.7
حدوث مشكلات مع زملاء العمل	12	20.7
الرغبة المستمرة في ترك العمل	31	53.4

تكشف قراءة بيانات الجدول السابق عن أن أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها أغلبية المبحوثات هي حدوث المشكلات الأسرية ، ونسبتهم 70.7% ، يلي ذلك من أشاروا إلى تعرضهن لمشكلات صحية نتيجة عملهن ، ونسبتهم 63.8% ، كما أشارت

نسبة 53.4% إلى أنهم لديهم رغبة مستمرة في ترك العمل، ونسبتهم 53.4% ، وأخيراً من أفادوا بأن حدوث المشكلات مع زملاء العمل من أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية. ونستنتج مما سبق أن أغلبية المبحوثات يعانين من مشكلات أسرية نتيجة لكثرة وقت العمل ، وعدم القدرة علي تلبية الاحتياجات الأسرية ، وعدم التفرغ للمناسبات الأسرية نتيجة كثرة العمل يلي ذلك من يتعرضن لمشكلات صحية نتيجة الضغوط الوظيفية وزيادة الأعباء عليهن ، فيتعرض الموظفات في بيئات العمل الحديثة لضغوط نفسية عديدة قد تؤدي إلى عواقب سلبية على صحتهم ، حيث إن الممارسات السلبية في بيئات العمل ليست في مصلحة المؤسسات ، وتؤدي تلك الممارسات إلي أزمات صحية للموظفات مثل : ساعات العمل الطويلة ، والتعارض بين العمل والحياة العائلية ، وغياب الشعور بالأمان الاقتصادي الناتج عن فقدان الموظفين لوظائفهم أو العمل بوظيفة ذات ساعات عمل غير منتظمة ، أو لا يمكن التنبؤ بها، والعجز عن السيطرة على سير العمل ، وهناك سبب إضافي وهو غياب التأمين الصحي المناسب الذي يساعد في رعايتهم الصحية رعاية مناسبة ، بالإضافة إلى أنهم يرغبون دائماً في ترك العمل وذلك للهروب من الضغوط المفروضة عليهم ، وكذلك يعانون مع مشكلات مع زملائهم بالعمل نتيجة كثرة الضغوط والالتزامات ، مما يؤدي إلى العصبية ، والتوتر المستمر الذي يسهم في زيادة الخلافات .

وتتفق النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة (بسمة عمران سالم ، 2018) التي أوضحت أن أهم الانعكاسات السلبية للضغوط الوظيفية هي وجود قدر ضئيل من الروح الجماعية بين أفراد الأسرة ، والخلافات الزوجية ، وقلة زيارة الأقارب.

#### 6- رؤية مقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها المرأة :

#### جدول رقم (10)

#### يوضح دور المبحوثات في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية

٪	ك	دور المبحوثات في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية
75.9	44	الاعتناء بالنفس من حيث الصحة وممارسة الرياضة
72.4	42	وضع أولويات ونظام للعمل والقيام بإدارة الوقت
15.5	9	الاهتمام بالمشاعر والإحساس والسيطرة عليها ومراعاة السلوكيات
3.4	2	التخلي عن العادات السيئة
20.7	12	القيام بتعليم وتدريب المرؤوسين

تبين بيانات الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة يرون أن التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية يتم عن طريق الاعتناء بالنفس ، من حيث الصحة وممارسة الرياضة ، وذلك بنسبة 75.9% ، يلي ذلك من يرون أن وضع أولويات ، ونظام للعمل والقيام بإدارة الوقت من أهم أدوارهن للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية ، وذلك بنسبة 72.4% ، ثم من أفادوا بأن القيام

بتعليم المرؤوسين وتدريبهم تساعد في التقليل من الضغوط الوظيفية ، ونسبتهم 20.7% ، ثم من أكدوا أن الاهتمام بالمشاعر والإحساس والسيطرة عليها ومراعاة السلوكيات لها دور في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية ، ونسبتهم 15.5% ، وأخيراً من أشاروا إلى التخلي عن العادات السيئة ، وذلك ما نسبته 3.4% من إجمالي أفراد العينة.

ويتبين مما سبق أن غالبية أفراد العينة يرون أن الاعتناء بأنفسهم من حيث الصحة ، وممارسة الرياضة ، وعدم التدخين ، والنوم الكافي ، حيث تعد الأنشطة السابقة والأنشطة الرياضية من أهم الطرق التي يتبعها الأشخاص للحفاظ على صحتهم الجسدية والنفسية، وعندما تكون نشيطاً جسدياً فإن عقلك يكون خالٍ من الضغوطات اليومية ، وهذا يمكن أن يساعدك في تجنب الأفكار السلبية ، فممارسة الرياضة تقلل من مستوى هرمونات التوتر في الجسم ، وفي الوقت نفسه تساعد في إنتاج مادة تسما الأندورفين، وهي مادة يفرزها المخ عند ممارسته للرياضة ، كما في محاربة التوتر ، والقلق ، والاكتئاب، والخوف ، والألم ، ويؤدي إلى الشعور الدائم بالمتعة ، كما أن ممارسة الرياضة بصورة منتظمة يمكن أن يزيد من الثقة بالنفس ورفع الروح المعنوية ، والثقة في الإمكانيات والقدرات ، وتساعد في تحمل الضغط الزائد في العمل ، كما أنها تسهم بشكل كبير في تجميل المظهر الخارجي للفرد .

وهو ما يتفق مع اتجاه نسوية ما بعد الدائنة والتي نلمحها في إحدى مقولاتها وهو لجوءها إلى عملية ، تفكيك عملية الانتاج الثقافي للرموز الاجتماعية المكونة من الصور ، والقيم ، والمفاهيم ، لتوضيح كيفية صياغة النوع الاجتماعي والجسد بوصفهما ؛ مفهومين ، وبالتالي توضيح كيف يمكن إعادة صياغتهما .

## جدول رقم (11)

## يوضح أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية

٪	ك	أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية
67.2	39	تطبيق أساليب الإدارة الحديثة
32.8	19	تعديل السياسات والبرامج والإجراءات وتغيير المناخ التنظيمي
31.0	18	مواكبة المستجدات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع
15.5	9	تطوير النظم الخاصة باختيار الأفراد العاملين
62.1	36	إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء
27.6	16	العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار للعاملين
12.1	7	العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين والسلطات الرئاسية
20.7	12	تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها

توضح بيانات الجدول السابق أن تطبيق أساليب الإدارة الحديثة من أهم أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية من وجهة نظر المبحوثات ، ونسبتهم 67.2% ، يلي ذلك في الترتيب الثاني إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء ، ونسبتهم 62.1% ، ثم في الترتيب الثالث تعديل السياسات والبرامج والإجراءات ، وتغيير المناخ التنظيمي ، وذلك بنسبة 32.8% ، وفي الترتيب الرابع مواكبة المستجدات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي يشهدها ،

المجتمع بنسبة 31% ، وفي الترتيب الخامس العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار للعاملين ، وذلك بنسبة 27.6% ، وفي الترتيب السادس تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها بنسبة 20.7% ، وفي الترتيب السابع تطوير النظم الخاصة باختيار الأفراد العاملين بنسبة 15.5% ، وفي الترتيب الأخير العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين والسلطات الرئاسية ، وذلك ما نسبته 12.1% من إجمالي أفراد العينة.

تبين بيانات الجدول السابق أن تطبيق أساليب الإدارة الحديثة من أهم أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية من وجهة نظر المبحوثات ، مثل الاعتماد على بعض البرامج التي تشمل التدريب المنزلي المكثف على استراتيجيات ، مثل التأمل ، والاسترخاء ، أو الاعتماد على برامج هدفها مساعدة الموظفين في مواجهة المشكلات (القانونية - الوظيفية - التأمينات - التطوير المهني .... الخ ) ، ثم إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء ، يلي ذلك تعديل السياسات والبرامج والإجراءات ، وتغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع المستجدات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع ، ثم العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها العاملون في المنظمة للقضاء على صراع الدور ، كذلك تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها من خلال تكوين الصداقات ، وإنشاء مراكز لإدارة الأزمان، بالإضافة إلى تطوير النظم الخاصة لاختيار الموظفين ، بحيث يمكن وضع شروط ترشيح جديدة لاختيار الموظفين الأكثر قدرة على تحمل ضغط العمل لوضعهم في الأماكن المناسبة ، وكذلك العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين ورؤسائهم ، وتوفير كافة طرق التعاون فيما بينهم وتشجيع القادة على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل ، وهذا من شأنه رفع الحالة المعنوية للمرؤوسين، وبالتالي التخفيف من الضغوط الوظيفية التي يتعرضون إليها في العمل ، والسعى لتحقيق قدر من العدالة الحقيقية داخل المجتمع بحيث تنال المرأة ما تطمح إليه .

إن أي انسان رجل كان أو امرأة حتى يتمكن من تحقيق لذاته يحتاج إلى ، الحصول على مكافآت عادلة ، مادية أو معنوية - وجميع الحقوق الاجتماعية ، والاقتصادية ، والسياسية

#### النتائج العامة للدراسة الميدانية وتوصياتها :

بتحليل نتائج الدراسة الميدانية أمكن استخلاص النتائج التالية :

- أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن المبحوثات باختلاف وظائفهن يتعرضن إلى الضغوط الوظيفية ، والتي تؤدي إلى إصابتهن بالأمراض العضوية ، نتيجة كثرة تلك الضغوط ، حيث إن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير منهم.
- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن أغلبية عينة الدراسة يتراوح أعمارهن ما بين 46 إلى 55 عاماً، ومن خلال ذلك يتضح أن هناك علاقة بين الضغوط الوظيفية والعمر ، حيث إنه كلما زاد العمر زادت عدم القدرة على تحمل ضغوط العمل ، مما يؤثر بشكل كبير في الصحة ، وبالتالي ظهور كثير من الأمراض العضوية.
- أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن كشف شعور أغلبية المبحوثات بالرضا في عملهم الحالي ، وذلك لشعور المرأة بأهمية عملها ، وأهمية العمل في حياتها .
- بينت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظر أفراد العينة تتمثل في العبء الوظيفي ، يلي ذلك من يرون أن السمات الشخصية للأفراد العاملين تعد من

أسباب الضغوط الوظيفية ، ثم من أشاروا إلى عدم المشاركة في اتخاذ القرار ، يليهم من أفادوا بأن نوع العمل أو الوظيفة من أسباب الضغوط الوظيفية عند المرأة ، ثم العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة ، وأخيراً افتقار المعلومات المحددة لأداء أعمال الوظيفة.

• أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن أن أهم أسباب تحمل المبحوثات للضغوط الوظيفية هي أنهن مستعدات لبذل المزيد من الجهد لإنجاح عمل المؤسسة ، يلي ذلك في الترتيب الثاني من رءوا أنهم سيتأثرون مادياً في حالة ترك العمل ، ثم في الترتيب الثالث شعورهن بارتباط داخلي تجاه المؤسسة ، وفي الترتيب الأخير من يؤكدن علي أنهم يهتمون مستقبل أفضل للمؤسسة التي يعملون فيها.

• أوضحت نتائج الدراسة الميدانية عن أن الإرهاق المستمر ، وعدم الاتزان الجسدي من أكثر الأمراض العضوية التي تصيبهم عند تعرضهم إلى الضغوط الوظيفية ، يلي ذلك من أشاروا إلى التوتر، والقلق ، وزيادة العصبية ، وعدم القدرة علي التركيز ، ثم من أشاروا إلى إصابتهم بالصداع المستمر ، وارتفاع ضغط الدم ، يليهم من أصيبوا بأمراض العظام مثل الغضروف ، وأمراض المفاصل بسبب كثرة الضغوط الوظيفية ، ثم من أكدوا أن كثرة الضغوط الوظيفية أدت إلي قلة المناعة وضعف النظر ، وأخيراً من أفادوا بإصابتهم بمرض السكر نتيجة تعرضهم إلى الضغوط الوظيفية.

• أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم مصادر الضغوط الوظيفية بالنسبة إلى المبحوثات هي نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل ، ثم من أوضحوا أن الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة ، يلي ذلك الضوضاء والتهوية في مكان العمل غير مناسبة لطبيعة عملهم ، ثم من أفادوا بأن الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة ، وأخيراً من يرون أن طبيعة الديكورات والترتيبات داخل المكتب غير مناسبة.

• كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية المبحوثات يؤكدن مدى تأثير الضغوط الوظيفية على الحالة الصحية لهن ، ويتمثل ذلك في تعرضهن إلى مشكلات أسرية نتيجة عملهن ، يلي ذلك من أشاروا إلى حدوث المشكلات الصحية ، ثم من لديهم رغبة مستمرة في ترك العمل ، وأخيراً من أفادوا بأن حدوث المشكلات مع زملاء العمل من أهم الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية.

• أسفرت نتائج الدراسة الميدانية عن أن غالبية أفراد العينة يرون أن التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية يتم عن طريق الاعتناء بالنفس من حيث الصحة ، وممارسة الرياضة ، يلي ذلك من يرون أن وضع أولويات ، ونظام للعمل ، والقيام بإدارة الوقت من أهم أدوارهن للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية ، ثم من أفادوا بأن القيام بتعليم المرؤوسين وتدريبهم تساعدن في التقليل من الضغوط الوظيفية، ثم من أكدوا أن الاهتمام بالمشاعر والإحساس والسيطرة عليها ومراعاة السلوكيات لها دور في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية ، وأخيراً من أشاروا إلى التخلي عن العادات السيئة.

• بينت نتائج الدراسة الميدانية أن تطبيق أساليب الإدارة الحديثة من أهم أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية من وجهة نظرهن ، يلي ذلك في الترتيب الثاني إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء ، ثم في الترتيب الثالث تعديل السياسات والبرامج والإجراءات ، وتغيير المناخ التنظيمي ، وفي الترتيب الرابع مواكبة المستجدات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع ، وفي الترتيب الخامس العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار للعاملين، وفي الترتيب السادس تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها ، وفي

الترتيب السابع تطوير النظم الخاصة باختيار الأفراد العاملين ، وفي الترتيب الأخير العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين والسلطات الرئاسية.

#### تاسعاً : رؤية مقترحة :

- 1- ضرورة وضع خطة استراتيجية لتنفيذ نظام عمل مرن ، من خلال مراجعة قوانين العمل ولوائحه المتعلقة بالمرأة العاملة .
- 2- وضع سياسات فعالة لمساعدة الأمهات في التعامل مع الضغوط الوظيفية لتلافي الأثر السلبي للعمل خارج المنزل على استقرار الأسرة .
- 3- عدم قيام المسؤولين المباشرين بالتدخل في عمل الموظفات ، وإعطاؤهن المجال لممارسة صلاحيتهن بشكل مريح ، حتى لا يشعرن بالضغوط الوظيفية .
- 4- توفير كل المعلومات للموظفات فيما يتعلق بمجال عملهن ، وخصوصاً الموظفات الجدد ، وذلك لكي لا يعانون من غموض الدور .
- 5- العمل على تحسين بيئة الأعمال المادية الموجودة بمكان العمل من خلال التخفيف من حدة الضوضاء ، وتوفير الإضاءة الجيدة ، وتوفير الأدوات اللازمة لتنفيذ الأعمال بسهولة .
- 6- القيام بتخفيف الأعباء الوظيفية التي تتسبب في حدوث الضغوط الوظيفية .

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية :

- 1- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 1997 ،
- 2- أمال حلمي سليمان خليل ، جغرافية الأمراض والرعاية الصحية في أفريقيا ، ط1 ، معهد الدراسات والبحوث الأفريقية ، جامعة القاهرة ، 2013
- 3- ابتسام الكتبي وآخرون ، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي ، منظمة المرأة العربية ، القاهرة ، ط1 ، 2010 ، .
- 4- إيمان الصياد ، ضغوط الحياة اليومية والمرأة العاملة : دراسة ميدانية على عينة من المرأة العاملة بجامعة كفر الشيخ ، حوليات آداب عين شمس ، المجلد 46 ، عدد (يوليو – سبتمبر) ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، 2018 ، .
- 5- إبراهيم عبد عابدين ، علاقة الضغوط الوظيفية بالآثار النفسية والجسدية لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء – محافظات غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين ، 2010 ، .
- 6- إبراهيم عبد الهادي محمد المليجي ، الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2012 ،
- 7- بسمة عمران سالم المصراطي ، الانعكاسات الاجتماعية لضغوط العمل على الأسرة الحضرية : دراسة على عينة من النساء العاملات ببعض المؤسسات في قطاعي التعليم والصحة في مدينة بنغازي رسالة دكتوراة غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة عين شمس ، 2018 .
- 8- حمدي على الفرماوي ورضا عبدالله ، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة : موجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية ، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2009 ،
- 9- خليفي مسعود وقدر عمر ، ضغوط العمل وآثارها على أداء العاملين : دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – جامعة المسلية - ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف- المسلية ، الجزائر ، 2019،
- 10- زاهد محمد ديري ، السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2011
- 11- سلوى عثمان الصديقي ، مدخل في الصحة العامة والرعاية الصحية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، .
- 12- سالي محمود سعد الدين ، الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي والمهني لدى المرأة العاملة : دراسة سيكولوجية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، قسم العلوم الإنسانية ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس ، 2016 .

- 13-سارة جامبل ، النسوية وما بعد النسوية ، ترجمة : أحمد الشامي ، المشروع القومي للترجمة ، المجلس الأعلى للثقافة ، القاهرة ، 2002 ،
- 14-عدان نبيلة ، ضغوط العمل والأداء الوظيفي ، مركز الكتاب الأكاديمي ، عمان ، الأردن ، ط 1 ، 2019 ،
- 15-عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان ، ضغوط العمل : منهج شامل لدراسة الضغوط مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، مركز البحوث والدراسات الإدارية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1998 ،
- 16-فيليب جونز ، النظريات الاجتماعية والممارسة البحثية ، ترجمة : محمد ياسر الخواجة ، مصر العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط 1 ، 2010 ،
- 17-محمد الفاتح محمود المغربي ، السلوك التنظيمي ، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي ، القاهرة ، ط 1 ، 2018 ،
- 18-مصطفى خلف عبد الجواد ، قراءات معاصرة في نظرية علم الاجتماع ، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، 2002 ،
- 19-محمد الفاتح محمود المغربي ، السلوك التنظيمي ، مرجع سابق ،
- 20-ميل تشيرتون و أن براون : علم الاجتماع : النظرية والمنهج ، ترجمة : هناء الجوهري ، المركز القومي للترجمة ، القاهرة ، ط 1 ، 2012 ،
- 21-نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية إسلامية ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2006 ،
- 22-نهى عدنان القاطرجي ، المرأة في منظومة الأمم المتحدة : رؤية إسلامية ، دار إي كتب ، لندن ، ط 2 ، 2017 ،
- 23-نرجس رودكر ، فيمينزم (الحركة النسوية ) : مفهومها ، أصولها النظرية وتياراتها الاجتماعية ، ترجمة : هبة ضافر ، العتبة العباسية المقدسة ، المركز الإسلامي للدراسات الاستراتيجية ، لبنان ، ط 1 ، 2019 ،

## ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 1- Amparo Osca and Blanca López-Araújo , Work stress, personality and occupational accidents: Should we expect differences between men and women? , Safety Science , Volume 124, April 2020.
- 2- Adong ,H , Knowledge ,Perceptions and Practices in Pregnancy and Childbirth in Uganda: An Exploratory Study of Nangabo Sub-County ,Wakiso District ,Uganda , Doctoral Dissertation ,Makerere University ,Kampala , 2011 , .
- 3- Aruna Singh , Occupational Stress: A Comprehensive General Review , Amity Journal of Training and Development , Volume 3 , Issue 1 ,ADMAA, Amity University , 2018 , .
- 4- Celine Fonkeng , Effects Of Job-Stress on Employee Performance in an Enterprise : A microfinance institution in Cameroon , Master Thesis ,Centria University of Applied Sciences , Business Management , April 2018.
- 5- Catherine E. Harnois , Sociological Research on Feminism and the Women' sMovement: Ideology, Identity, and Practice , Sociology Compass , 6 , (10) , October 2012
- 6- Catherine E. Harnois , Race, Gender, and the Black Women's Standpoint , Sociological Forum , Volume 25 , No 1 , March 2010.
- 7- Daneshwari Onkari and Sunandaltagi , Occupational Stress of Women Police , Indian Journal of Health and Well-being Indian Association of Health , Research and Welfare , 9 (1) 2018 .
- 8- Estelle Freedman, No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women , Ballantine Books , New York, 2002
- 9- Estelle Disch, Reconstructing Gender: A Multicultural Anthology , 5th Edition , McGraw Hill Higher Education , New York , 2009 , .
- 10- Enyonam Peace Amoako , Others , The Effect Of Occupational Stress On Job Performance at Aspet A. Company Limited , Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences , Vol.5, No.8, European

Centre for Research Training and Development UK ,  
September 2017

- 11- HosseinJafarizadeh , et al , Effect of resilience-based intervention on occupational stress among nurses , World Family Medicine/Middle East Journal of Family Medicine , Volume 15 , Issue 9 , November 2017 ,
- 12- Ilevbare Femi Monday and IdemudiaErhabor Sunday , Occupational stress, physical work environment and psychological well-being: the experience of bank employees , Gender and Behaviour , Vol. 18 , No. 2, Ife Centre for Psychological Studies/Services , Nigeria , June 2020
- 13- Jitendar Singh Narban, Others ,A Conceptual Study on Occupational Stress (Job Stress/Work Stress) and its Impacts,International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education, Volume 2 Issue 1, 2016,
- 14- Julie Gedro and Robert C. Mizzi , Feminist Theory and Queer Theory: Implications for HRD Research and Practice , Advances in Developing Human Resources , Vol 16 , No4 , 2014
- 15- Malathi G. Nayak , Sharada , AniceGeroge , Socio- Cultural Perspectives on Health and Illness , Journal of Health Science , NitteUniversity , Volume 2 , No 3 , September 2012 ,
- 16- MikaKivimäki and others , Work stress and risk of death in men and women with and without cardiometabolic disease: a multicohort study , The Lancet Diabetes & Endocrinology , Volume 6, Issue 9 , September 2018 .
- 17- Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Op , Cit
- 18- Murtaza Mustafa and Others , Causes and Prevention of Occupational Stress , IOSR Journal of Dental and Medical Sciences , Volume 14, Issue 11 , November 2015 ,
- 19- Malar Hirudayaraj and Lauren Shields , Feminist Theory: A Research Agenda for HRD , Advances in Developing Human Resources , Vol 21 , No3 , 2019, .
- 20- ObazeAgbonluaeOsumah, Others , Coping strategies for managing occupational stress for improved worker

- productivity , IFE Psychologia, Vol. 25 No. 2 , Ife Centre for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria , 2017 , .
- 21- Robert Kreitner and Angelo Kinicki , Organizational Behavior , McGraw-Hill/Irwin, New York, 2013 , .
- 22- SharmileeBalaMurali , et al , Impact of Job Stress on Employee Performance , International Journal of Accounting & Business Management , Volume 5 , No 2 , November 2017.
- 23- Sylvia Walby , The Future of Feminism , Polity Press, Cambridge and Malden , 2011 ,
- 24- Shaw, S., & Lee, J , Women's voices, feminist visions: Classic and contemporary readings , McGraw-Hill , New York , 2004 ,.
- 25- Sowmya N Malamardi , & Others , Occupational stress and health-related quality of life among public sector bank employees, Op , Cit , SharadchandraVinayakDighe , Occupational Stress among Nurses , International Journal of Science and Healthcare Research , Volume 5 , Issue3 , July-Sept 2020 , .
- 26- Sowmya N Malamardi , & Others , Occupational stress and health-related quality of life among public sector bank employees: A cross-sectional study in Mysore, Karnataka, India , Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine , Volume 19, Issue 3 , Medknow Publications and Media Pvt. Ltd , December 2015 , .

## ثالثاً : الدوريات العلمية

- 1- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النشرة السنوية المجمععة " بحث القوى العاملة 2020 .  
[https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page\\_id=5104](https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104)
- 2- بن عدة محمد وآخرون ، تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة : دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر (معسكر) ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد العاشر ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، الجزائر ، أكتوبر 2017 .
- 3- خالد السعيد أحمد قمر ، اتخاذ القرارات الإدارية تحت ضغوط العمل الوظيفية : دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد 2 ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 2017 .
- 4- دراوات وحيد ، المرأة العاملة بين ضغوط الوظيفة ومتطلبات الحياة الأسرية : رؤية نقدية ، مجلة آفاق للعلوم ، العدد 11 ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، مارس 2018 .
- 5- رقيه طه جابر العلواني ، قراءة في جدلية المصطلحات والمفاهيم الوافدة : قضايا المرأة أنموذجاً ، مجلة أصول الدين ، العدد الأول ، الجامعة الأسمرية الإسلامية ، كلية الدعوة وأصول الدين ، ليبيا ، ديسمبر 2016 .
- 6- سمير ابن موسى ، صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة : دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرندة - ولاية تيارت ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 4 ، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي ، ديسمبر 2015 .
- 7- سمير ابن موسى صراع الدور وعلاقته بالضغوط لدى المرأة العاملة : دراسة تطبيقية بالقطاع الاستشفائي ابن سينا بدائرة فرندة - ولاية تيارت ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 4 ، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي ، الجزائر ، ديسمبر 2015 .
- 8- عبد العزيز على مرزوق ، الرعاية المهنية وعلاقتها بالضغوط الوظيفية : دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة كفر الشيخ ، المجلة المصرية للدراسات التجارية المجلد، 37 ، العدد الأول ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، 2013 .
- 9- مرفت أحمد محمد أبو النيل ، دراسة تحليلية لأحدث البحوث العالمية للتخفيف من الضغوط الحياتية للمرأة المعيلة ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، العدد 52 ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، يونيو 2014 .
- 10- مروان سعيد جلعود ، وسائل معالجة ضغط العمل لدى إداريي الجامعات في محافظة الخليل : فلسطين ومؤشراتها ونتائجها ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية ، العدد 12 ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 2008 .

## ملاحق الدراسة

استمارة استبيان بعنوان :

الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأمراض العضوية عند المرأة

إعداد :

أ.م.د/نجلاء محمد عاطف أستاذة علم الاجتماع المساعد  
كلية الآداب جامعة المنصورة

\*بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

**أولاً : خصائص عينة الدراسة:****1- ما الوظيفة أو نوعية وطبيعة العمل الخاص بك؟**

- ( ) - طبيبة  
 ( ) - ممرضة  
 ( ) - نقيب شرطة  
 ( ) - موظفة إدارية  
 ( ) - مهندسة  
 ( ) - معلمة  
 ( ) - عاملة

**2- السن :**

- ( ) من 30-25 ( ) 45-36  
 ( ) 46 -55 ( ) 55 فأكثر

**ثانياً- الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية عند المرأة :****3- مدى الشعور بالرضا في العمل التي تؤليه؟**

- نعم ( ) لا ( ) لحد ما ( )

**4- ماهي أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظركم ؟**

- 1- العبء الوظيفي ( )  
 2- افتقار المعلومات المحددة لأداء أعمال الوظيفة ( )  
 5- ما أسباب تحملكم للضغوط الوظيفية الخاص بكم ؟  
 - مستعدة أن أبذل مزيد من الجهد لإنجاح عمل المؤسسة ( )  
 - يهمني كثيراً مستقبل أفضل لهذه المؤسسة ( )  
 - أشعر بارتباط داخلي تجاه هذه المؤسسة ( )  
 - سأتأثر مادياً لو تركت العمل بهذه المؤسسة ( )

**ثالثاً: الأمراض العضوية التي تصيب المرأة :****6- ما الامراض التي تصيب المرأة عند تعرضها للضغوط الوظيفية من وجه نظركم؟**

- ( ) - الإرهاق المستمر وعدم الإتران الجسدي  
 ( ) - الصداع المستمر وارتفاع ضغط الدم  
 ( ) - التوتر والقلق وزيادة العصبية وعدم القدرة علي التركيز  
 ( ) - الإصابة بمرض السكر  
 ( ) - قلة المناعة وضعف النظر  
 ( ) - الإصابة بأمراض العظام كالغضروف وأمراض المفاصل

**رابعاً: مصادر الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة :****7- ما مصادر الضغوط الوظيفية التي تأثر عليكم بشكل سلبي وصحي؟**

- ( ) - نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل
- ( ) - الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة
- ( ) - الضوضاء والتهوية في مكثبي غير مناسبة لطبيعة عملي
- ( ) - طبيعة الديكورات والترتيبات داخل المكتب غير مناسبة
- ( ) - الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة

**خامساً: الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة :****8- هل تأثر الضغوط الوظيفية على الحالة الصحية لكم ؟**

نعم ( ) لا ( ) لحد ما ( )

**9- ما الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة من وجه نظركم ؟**

- ( ) - حدوث مشكلات صحية
- ( ) - حدوث مشكلات أسرية
- ( ) - حدوث مشكلات مع زملاء العمل
- ( ) - الرغبة المستمرة في ترك العمل

**سادساً: رؤية مقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة :****10- ما دور المبحوثات في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض إليها ؟**

- ( ) - الاعتناء بالنفس م نحيث الصحة وممارسة الرياضة
- ( ) - وضع أولويات ونظام للعمل والقيام بإدارة الوقت
- ( ) - الاهتمام بالمشاعر والإحساس والسيطرة عليها ومراعاة السلوكيات
- ( ) - التخلي عن العادات السيئة
- ( ) - القيام بتعليم وتدريب المرؤوسين

**11- ما أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية؟**

- ( ) - تطبيق أساليب الإدارة الحديثة
- ( ) - تعديل السياسات والبرامج والإجراءات وتغيير المناخ التنظيمي
- ( ) - مواكبة المستحدثات والمتغيرات الثقافية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع
- ( ) - تطوير النظم الخاصة باختيار الأفراد العاملين
- ( ) - إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء
- ( ) - العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار للعاملين
- ( ) - العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين والسلطات الرئاسية
- ( ) - تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها

## ملخص الدراسة

- أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية .
- ثانياً : ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية .

أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية :

**تمهيد :**

يعد عمل المرأة ضرورة اجتماعية ، واقتصادية في عصر يتسم بالتقدم العلمي ، والتقني المتسارع حيث يُقدم العمل لها ، ولأسرتها مزايا مادية ، ويُعزز شخصيتها، وثقتها بنفسها ، ويُحقق وجودها ، ويعتبر العمل وظيفة ، وهدف أساسه العلاقات الجيدة مع زملاء العمل ، وهو ما يُسند وجودها ، ويحقق ذاتها ، وأن بقائها قيد العمل المنزلي يثبط قدراتها ، وإمكاناتها ، ولا يستطيع المجتمع استثمار طاقاتها ، وقدراتها ، حيث أن للمجتمع إتجاهات ، وقيم متناقضة حول عمل المرأة في ميادين الإنتاج المتعددة وتبدو بعض المواقف والإتجاهات السلبية نحو عمل المرأة مرتبطة بفكرة أن مكان وتواجد المرأة في بيتها كزوجة ومريبة لأطفالها فقط حتى أن بعض النساء يحملن اتجاهات متناقضة سواءً في المنزل أو خارجه وتلعب هذه الضغوط دوراً سلبياً في صحة المرأة العاملة.

ومن الجدير بالذكر أن الأفراد في منظمات العصر الحديث يتعرضون للعديد من الضغوط ، التي ازدادت وتنوعت مسبباتها ومصادرها نتيجة عوامل كامنة في بيئة العمل أو في البيئة المحيطة مما جعلت الفرد يعيش حالات من عدم الاتزان النفسي ، والجسمي مثل التوتر ، والقلق ، والانفعال ، والتي تظهر آثارها بدرجة كبيرة عند أدائه لمهامه أو لواجباته الوظيفية وحتى في علاقاته مع الآخرين سواء كانوا رؤساء ، أو زملاء ، أو حتى زبائن .

**وتكمن مشكلة الدراسة في محاولة إلقاء الضوء على تأثير الضغوط الوظيفية على الأمراض العضوية التي تتعرض لها المرأة ، وما إذا كان هناك سُبُل يمكن أن تسهم في التخفيف من حدة الضغوط الوظيفية .**

**أهداف الدراسة :**

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على الضغوط الوظيفية وتأثيرها على الأمراض العضوية عند المرأة مع تقديم رؤية للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية للمرأة ، وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية وهي كالآتي:

- 1- التعرف على الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط الوظيفية للمرأة .
- 2- الكشف عن الأمراض العضوية التي تصيب المرأة.
- 3- تبيان مصادر الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة ورصد أنواعها .
- 4- إبراز الآثار المترتبة على الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة وإصابتها بالأمراض العضوية.
- 5- وضع رؤية مقترحة للتخفيف من حدة الضغوط الوظيفية التي تتعرض لها المرأة.

**أهم نتائج الدراسة :**

- أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن المبحوثات بإختلاف وظائفهم يتعرضن للضغوط الوظيفية ، والتي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض العضوية نتيجة كثرة تلك الضغوط ، حيث أن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير منهن.
- أشارت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم مصادر الضغوط الوظيفية بالنسبة للمبحوثات هي نقص الموارد والإمكانات المطلوبة لإتمام العمل ، ثم من أضحوا أن الإمكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز

العمل غير متوفرة ، يلي ذلك الضوضاء والتهوية في مكان العمل غير مناسبة لطبيعة عملهم ، ثم من أفادوا بأن الأدوات والأجهزة المستخدمة في العمل غير مناسبة ، وأخيراً من يرون أن طبيعة الديكورات والترتيبات داخل المكتب غير مناسبة.

• بينت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم أسباب الضغوط الوظيفية من وجهة نظر أفراد العينة يتمثل في العبء الوظيفي ، يلي ذلك من يرون أن السمات الشخصية للأفراد العاملين تعد من أسباب الضغوط الوظيفية ، ثم من أشاروا إلى عدم المشاركة في اتخاذ القرار ، يليهم من أفادوا بأن نوع العمل أو الوظيفة من أسباب الضغوط الوظيفية عند المرأة ، ثم العلاقات بين الأفراد داخل المؤسسة ، وأخيراً اقتتار المعلومات المحددة لأداء أعمال الوظيفة.

• بينت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن تطبيق أساليب الإدارة الحديثة من أهم أساليب التعامل مع الضغوط الوظيفية من وجهة نظرهن ، يلي ذلك في الترتيب الثاني إعادة توزيع الاختصاصات وتعديل مستوى الأداء ، ثم في الترتيب الثالث تعديل السياسات والبرامج والإجراءات وتغيير المناخ التنظيمي ، وفي الترتيب الرابع مواكبة المستجدات والمتغيرات الثقافية ، والاجتماعية التي يشهدها المجتمع ، وفي الترتيب الخامس العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار للعاملين ، وفي الترتيب السادس تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها ، وفي الترتيب السابع تطوير النظم الخاصة باختيار الأفراد العاملين ، وفي الترتيب الأخير العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين والسلطات الرئاسية.

### رؤية مقترحة :

- 1- ضرورة وضع خطة إستراتيجية لتنفيذ نظام عمل مرن من خلال مراجعة قوانين ولوائح العمل المتعلقة بالمرأة العاملة .
- 2- العمل على تحسين بيئة الأعمال المادية الموجودة بمكان العمل من خلال التخفيف من حدة الضوضاء ، وتوفير الإضاءة الجيدة ، وتوفير الأدوات اللازمة لتنفيذ الأعمال بسهولة .
- 3- القيام بتخفيف الأعباء الوظيفية التي تتسبب في حدوث الضغوط الوظيفية.

ثانياً: ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية . Summary of English

**Introduction:**

Women's work is a social and economic necessity in an era characterized by rapid scientific and technical progress, where work provides her and her family with material advantages, enhances her personality and self-confidence, and achieves her existence. Domestic work inhibits her abilities and potentials, and society cannot invest her energies and capabilities, as society has contradictory attitudes and values about women's work in the various fields of production. Some negative attitudes and attitudes towards women's work seem to be linked to the idea that the woman's place and presence in her home as a wife and educator for her children is only for some women. They carry contradictory attitudes, whether at home or outside, and these pressures play a negative role in the health of working women.

It is worth noting that individuals in modern-day organizations are exposed to many pressures, the causes and sources of which have increased and varied as a result of latent factors in the work environment or in the surrounding environment, which made the individual live in states of psychological and physical imbalance such as tension, anxiety and emotion, the effects of which appear to a large extent when performing For his duties or job duties and even in his relations with others, whether they are bosses, colleagues or even customers.

The problem of the study lies in an attempt to look at the impact of functional stress on the organic diseases that women are exposed to, and whether there are ways that can contribute to alleviating the severity of occupational stress.

**The Study objectives:**

The general objective of this study is to identify the functional pressures and their impact on organic diseases in women, while providing a vision to alleviate the functional pressures of women.

- 1- To identify the reasons that lead to job stress for women.
- 2- Detection of organic diseases that affect women.
- 3- Indicating the sources of job pressures that women are exposed to and monitoring their types.

- 4-Highlight the effects of the functional pressures that women are exposed to and their infection with organic diseases.
- 5-Develop a proposed vision to alleviate the occupational pressures that women are exposed to.

**The main findings of the study are:**

- The results of the field study indicated that the female respondents, regardless of their jobs, are subjected to job pressures, which lead to organic diseases as a result of the large number of those pressures, as the current working conditions in many professions cause a feeling of pressure for many of them.
- The results of the field study indicated that the most important sources of job stress for the respondents are the lack of resources and the capabilities required to complete the work, then those who explained that the material and human capabilities required to complete the work are not available, followed by noise and ventilation in the workplace inappropriate for the nature of their work, then from them they reported that the tools and devices used in the work are inappropriate, and finally those who see that the nature of the decorations and arrangements within the office are inappropriate.
- The results of the field study showed that the most important causes of job stress from the point of view of the sample members are :Job burden, followed by those who see that the personal characteristics of working individuals are among the causes of stress occupation, then those who indicated that they did not participate in the decision-making, followed by those who reported that the type of work or the job is one of the causes of job pressures for women, then the relationships between individuals within the organization, and finally Lack of specific information to perform the work of the job.
- The results of the field study showed that the application of modern management methods is one of the most important methods of dealing with functional pressures from the point of view, followed in the second order by the redistribution of competencies and the modification of the level of performance, then in the third order the modification of policies, programs and procedures and the change of the organizational climate ,And in

the fourth rank, keeping pace with the developments and cultural and social changes that society is witnessingThe fifth rank is to work to achieve harmony between the roles of the workers, and in the sixth rank is to reduce the severity of the problemThe pressures that the individual faces within the organization in which he works, and in the seventh arrangement, the development of special systemsBy choosing working individuals, and in the last arrangement, working to form good relations between workers and the authoritiespresidential.

**The main recommendations of the study are:**

- 1-The need to develop a strategic plan to implement a flexible work system by reviewing relevant labor laws and regulationswith working women.
- 2-Work to improve the physical business environment in the workplace by alleviating the severity of the situationNoise, providing good lighting, and providing the necessary tools to carry out work easily.
- 3-Reducing job burdens that cause job stress.