وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبســـة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قســـــــم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية واجتماعية

الشعبة: علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع تنمية الموارد البشرية

الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة

أطروحة دكتوراه " ل.م.د "

إعداد الطالبة:

– مزهود نهلة

إشراف الأستاذة:

. أ. د/ صولة فيروز

لجنـــة المناقشـــة:

الاســـــم واللقـــــب	الرتبـــة العلميـــة	الصفـــــة
بورزق نوار	أستاذ التعليم العالي	رئيســـــــا
صولة فيروز	أستاذ التعليم العالي	مشرفـــا ومقررا
مكلاتي فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا
بن دار نسيمة	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا
بوترعة بلال	أستاذ التعليم العالي	عضوا ممتحنـــا
براهيم الذهبي	أستاذ محاضر أ	عضوا ممتحنـــا

السنة الجامعية: 2025/2024


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

لحمد لله الذي بنعمته تتمّ الصالحات، وبتوفيقه أُنجزت هذه الأطروحة، التي تمثل ثمرة جهد طويل، لم يكن ليرى النور لولا توفيق الله أولاً، ثم دعم ومساندة العديد من الأشخاص الذين كان لهم بالغ الأثر في مسيرتي الأكاديمية والبحثية.

أتقدّم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذتي المشرفة صولة فيروز على توجيهها الكريم، صبرها، ودعمها المتواصل، فقد كان لملاحظاتها القيمة وتشجيعها المستمر الدور الأبرز في تطوير هذا العمل.

كما أتوجّه بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام على وقتهم الثمين، وجهدهمالمبذول في تقييم هذه الأطروحة

وأخيرًا، شكري موصول لكل من قدّم لي يد العون، أو ساهم بأي شكل في إنجاز هذا العمل، من زملاء وأساتذة القسم كل باسمه، فلكم مني أصدق مشاعر الامتنان والتقدير.



إهداء

بعد مسيرة دراسية تحمل في طياتها الكثير من الصعوبات اهدي تخرجي إلى

والدي

تخرجت وأي فرحة بدونك كنت أتمنى أنك الآن بجانبي وترى حلمك يتحقق أقدم لك تخرجي وأنت الآن بقبرك رحم الله روحك جزاك عني خير الجزاء

أهدي ثمرة جهدي إلى ابنتي وزوجي سندي في الحياة

وكل الفضل يعود لأمي، أخواتي أخي الغالي

إلى كل الأشخاص الذين احمل لهم المحبة والتقدير من عائلتي مزهود وهمام .

فهرس المحتويات

مقدمة	أ-هـ
الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة	
تمهيد	07
أولا: إشكالية الدراسة.....	11-8
ثانيا: فرضيات الدراسة.....	12
ثالثا: أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة.....	13
رابعا: أهداف الدراسة.....	14
خامسا: مفاهيم الدراسة.....	22-14
سادسا: الدراسات السابقة.....	32-23
سابعا: المقاربة النظرية للدراسة.....	42-33
خلاصة الفصل.....	43
الفصل الثاني: سوسيولوجيا الضغوط المهنية	
تمهيد	45
أولا: أنواع الضغوط المهنية.	56-46
ثانيا: عناصر الضغوط المهنية.	59-56
ثالثا: مصادر الضغوط المهنية.	73-59
رابعا: دورة حياة الضغط المهني.....	78-74
خامسا: آثار الضغوط المهنية.....	82-78
سادسا: النظريات والنماذج الرئيسية المفسرة للضغوط المهنية.....	97-83
خلاصة الفصل.....	98
الفصل الثالث: المسار الوظيفي كمدخل في الإدارة العامة	
تمهيد	100
أولا: تطور الاهتمام بالمسار الوظيفي والعوامل التي أدت إلى تنمية الاهتمام به...	103-101
ثانيا: خصائص المسار الوظيفي.....	106-104
ثالثا: مراحل المسار الوظيفي.....	113-106
رابعا: أنواع المسار الوظيفي.....	119-113
خامسا: إدارة المسار الوظيفي.....	130-119
سادسا: تخطيط المسار الوظيفي.....	139-131
سابعا: دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي.....	141-140
ثامنا: نظريات المسار الوظيفي.....	152-142
خلاصة الفصل.....	153
الفصل الرابع: سوسيولوجيا المرأة العاملة	
تمهيد	156
أولا: أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.....	171-157

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل.....	**180-171**
ثالثا: مشكلات خروج المرأة العمل.....	**182-180**
رابعا: وضع عمل المرأة في الجزائر.....	**185-182**
خامسا: المرأة والمسارات الوظيفية.....	**187-185**
سادسا: الضغط المهني للمرأة العاملة.....	**197-188**
خلاصة الفصل.....	**198**
الفصل الخامس: المؤسسات الاستشفائية كتنظيم (الخصائص والمميزات)	
تمهيد	**199**
أولا: أهداف المؤسسة الاستشفائية	**201-200**
ثانيا: وظائف المؤسسات الاستشفائية.....	**203-201**
ثالثا: خصائص المستشفيات.....	**205-204**
رابعا: تصنيف المؤسسات الاستشفائية.....	**208-205**
خامسا: الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية.....	**213-209**
سادسا: النظام الصحي في الجزائر.....	**222-213**
خلاصة الفصل.....	**223**
الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
تمهيد	**225**
أولا: منهج الدراسة	**227-226**
ثانيا: مجالات الدراسة	**232-228**
ثالثا: عينة الدراسة	**233-232**
رابعا: أدوات جمع البيانات	**244-234**
خامسا: أساليب تحليل البيانات	**245**
سادسا: البيانات الشخصية والاجتماعية العينة	**251-246**
الفصل السابع: عرض البيانات وتحليلها	
أولا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى	**268-254**
ثانيا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية	**292-269**
ثالثا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة	**309-293**
الفصل الثامن: النتائج ومناقشتها	
أولا: النتائج الجزئية للدراسة	**322-311**
ثانيا: النتائج العامة للدراسة	**325-323**
ثالثا: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة	**341-326**
خاتمة الدراسة.....	**346-343**
قائمة المراجع.....	**357-348**

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	ص
شكل رقم (01)	يوضح مخطط عام لنظرية سيلي	**86**
شكل رقم (02)	يوضح نظرية التقدير المعرفي للضغوط	**88**
شكل رقم (03)	يمثل نموذج ليبر ونيومان	**91**
شكل رقم (04)	يمثل نموذج مارشال	**92**
شكل رقم (05)	يمثل نموذج جيبسون وزملائه	**95**
شكل رقم (06)	يوضح نموذج كرايتنز وكينيكي	**97**
شكل رقم (07)	يوضح المسار التقليدي وفترة ركود الموظف	**115**
شكل رقم (08)	يوضح المسار الشبكي	**116**
شكل رقم (09)	يوضح مسارات الانجازات وفترة الركود الوظيفي	**118**
شكل رقم (10)	يمثل نموذج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي	**138**
شكل رقم (11)	يوضح السقف الزجاجي الكبير أمام نجاح المرأة	**187**

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	ص
الجدول رقم (01)	دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي	**141**
الجدول رقم (02)	يوضح حجم العينة المختارة	**232**
الجدول رقم (03)	يوضح عبارات الاستبيان التي تم تعديلها	**238**
الجدول رقم (04)	يمثل قائمة الأساتذة المحكمين	**241**
الجدول رقم (05)	معامل الثبات ألفا كرونباخ	**243**
الجدول رقم (06)	يمثل معامل الارتباط بيرسون، مستوى الدلالة sig	**244**
الجدول رقم (07)	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	**246**
الجدول رقم (08)	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	**247**
الجدول رقم (09)	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد	**248**
الجدول رقم (10)	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	**249**
الجدول رقم (11)	يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	**250**
الجدول رقم (12)	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	**250**
الجدول رقم (13)	يوضح مجالات تقييم المتوسط الحسابي	**253**
الجدول رقم (14)	يوضح البيانات الاحصائية الخاصة بالفرضية الأولى (تأثير الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي)	**254**
الجدول رقم (15)	يوضح البيانات الاحصائية الخاصة بالفرضية الثانية (تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي)	**269**
الجدول رقم (16)	يوضح البيانات الاحصائية الخاصة بالفرضية الثالثة (تأثير أعباء العمل على مستويات الترقية)	**293**


مقدمة

مقدمة الدراسة

تعتبر الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية لأي مؤسسة تسعى إلى تحقيق النجاح والاستدامة في عالم متغير ومعقد، حيث أن العنصر البشري يشكل القوة المحركة التي تمكن المؤسسات من استغلال الإمكانيات المتاحة وتحقيق أهدافها طويلة المدى، فالموارد البشرية ليست مجرد أداة لتنفيذ المهام، بل هي الأساس الذي يبنى عليه الإبداع، الابتكار، والنمو المؤسسي. من هذا المنطلق نجد أن تطوير وتنمية هذه الموارد يتطلب أكثر من مجرد تحسين المهارات التقنية والعلمية، بل يتطلب أيضا استراتيجيات شاملة تهدف إلى تعزيز رفاهية الأفراد وصحة بيئة العمل التي يعيشون فيها، ومن البديهي أن المؤسسات تنظيمات مفتوحة تؤثر وتتأثر بالمحيط، ولا تخلو من الظواهر والمعوقات التنظيمية، حيث نجد من بين هذه العوامل التي تؤثر بشكل كبير على تطور العاملين ومسارهم في أي مؤسسة هي الضغوط المهنية التي باتت تشكل تحديا كبيرا في بيئات العمل المعاصرة.

ففي العقود الأخيرة، شهدت بيئات العمل تغيرات جذرية بفعل التطورات التكنولوجية، العولمة، والتحولات الاقتصادية، ما جعل من الضروري إعادة النظر في طرق إدارة وتنمية الموارد البشرية. لم يعد تحسين الأداء مقتصرا على التدريب المهني أو التعليم الأكاديمي فحسب، بل أصبح يشمل أيضا معالجة الضغوط النفسية والاجتماعية التي يواجهها العاملون في مختلف المجالات، خاصة في القطاعات التي تتسم بطبيعة عمل دقيقة ومعقدة مثل القطاع الصحي، الذي لا يمكن فيه تحمل أي نوع من التقصير بسبب مسؤولياته الكبرى في حماية صحة المجتمع، إلا أن تلك المسؤوليات تأتي مع ضغوط نفسية وعملية قد تؤثر بشكل كبير على مسار العاملين الوظيفي، لاسيما النساء اللاتي يواجهن ضغوطا إضافية تتعلق بتوقعات المجتمع والمسؤوليات الأسرية.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن الضغوط المهنية تعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الفردي داخل المؤسسات، والتي قد تنعكس بشكل واضح على مسارات التطور

الوظيفي، هذه الضغوط التي تنشأ نتيجة لتعدد المهام، وتعارض الأولويات، والمواعيد النهائية الضاغطة...، يمكن أن تؤدي إلى تدهور في الأداء المهني، مما يحد من فرص الارتقاء نحو الأفضل، ولعل من أبرز التحديات التي تواجه المرأة العاملة، خصوصا في القطاعات ذات الضغوط المرتفعة مثل القطاع الصحي، هو التأثير المباشر لتلك الضغوط على قدرتها على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، فالمرأة العاملة في ظل المسؤوليات المهنية والاجتماعية التي تتحملها قد تجد نفسها تحت ضغوط نفسية وجسدية تؤثر على قدرتها على الارتقاء في مسارها الوظيفي.

إن القضايا المتعلقة بالضغوط المهنية وتطوير المسار الوظيفي للعاملين قد اكتسبت اهتماما متزايدا في السنوات الأخيرة، خاصة في الدول التي تسعى لتحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية، فالضغوط المهنية لا تؤثر فقط على أداء الموظفين في الوقت الحاضر، بل لها تبعات طويلة المدى على الاستقرار الوظيفي والتقدم المهني بالنسبة للمرأة في القطاع الصحي، فإن هذه الضغوط قد تأخذ أبعادًا متعددة، تبدأ من القلق المستمر بشأن الأداء إلى التحديات التي تواجهها في تحقيق التوازن بين عملها ومسؤولياتها العائلية. ومن هذا المنطلق تصبح دراسة تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة عاملا حاسما لفهم كيف يمكن للمؤسسات الصحية أن تطور بيئات عمل تدعم استدامة نمو المرأة المهني، وتضمن لها فرصا عادلة للتطور والترقية.

في السياق الجزائري حيث لا تزال المرأة تواجه تحديات عديدة في العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، تزداد أهمية البحث في هذا الموضوع، فالمرأة الجزائرية على الرغم من مشاركتها المتزايدة في سوق العمل، ما تزال تواجه العديد من القيود في مسارها المهني، خاصة في القطاعات التي تتطلب قدرات عقلية وبدنية عالية، فنجد مثلا قطاع الصحة في الجزائر يعد من القطاعات الأكثر ضغطا، حيث يواجه العاملون فيه تحديات متعددة مثل نقص الموارد، الظروف المادية القاسية، ومتطلبات العمل الشاقة، قد تتعدد الضغوط التي

تعاني منها النساء العاملات في هذا القطاع، بدءا من الضغوط النفسية المرتبطة بالمهنة ذاتها، وصولا إلى الضغوط الاجتماعية التي تترتب على توقعات المجتمع من المرأة العاملة في إطار مسؤولياتها العائلية.

ومن هنا فإن دراستنا الراهنة هدفت إلى استكشاف تأثير الضغوط المهنية على مسارات العمل الوظيفية للنساء في القطاع الصحي، من خلال تحليل العوامل التي تسهم في تعزيز أو عرقلة تقدمهن المهني، كما سعت إلى فهم كيفية تأثير هذه الضغوط على القدرة على الترقية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتقديم توصيات حول كيفية تحسين بيئة العمل لتدعيم المسار الوظيفي للمرأة العاملة في هذا القطاع الحيوي، وذلك كان انطلاقا من مجموعة من المرتكزات النظرية والأسس والإجراءات المنهجية، للوصول إلى نتائج موضوعية من خلال الاختبار الميداني لمجموعة متغيرات الدراسة، وتحليل هذه النتائج وتفسيرها ومناقشتها بطريقة منطقية.

ومحاولة منا للإحاطة بكافة جوانب الدراسة الراهنة قمنا بتقسيمها إلى ثمانية فصول جاءت كالآتي:

الفصل الأول: قمنا في هذا الفصل بتقديم تحليل شامل للأسس النظرية والمنهجية التي يقوم عليها البحث. بدأنا بتحديد جوهر المشكلة البحثية وصياغة الفرضيات التي تسعى الدراسة لاختبارها. ثم استعرضنا الدوافع الموضوعية التي قادتنا لاختيار هذا الموضوع، مع إبراز أهميته العلمية والعملية.

كما تطرقنا بالتفصيل إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وقمنا بتحديد وتوضيح المصطلحات والمفاهيم المحورية التي يدور حولها البحث. واستكمالاً للإطار النظري، قدمنا مراجعة تحليلية للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعنا.

واختتمنا الفصل بتقديم إطار نظري متكامل يربط بين متغيرات الدراسة ويوضح العلاقات المفترضة بينها، مما يمهد الطريق للفصول اللاحقة التي ستتناول الجوانب التطبيقية للبحث.

الفصل الثاني: تناول هذا الفصل دراسة معمقة للضغوط المهنية باعتبارها ظاهرة جوهرية في البيئة التنظيمية المعاصرة. حيث قمنا بتسليط الضوء على التصنيفات المختلفة للضغوط في مكان العمل، وتحليل المكونات الأساسية التي تشكل بنية الضغط المهني.

كما تعمقنا في استكشاف المنابع المتعددة التي تتولد عنها هذه الضغوط، وتتبعنا مراحل تطورها عبر ما يعرف بدورة حياة الضغط المهني. وأولينا اهتماماً خاصاً بدراسة النتائج والتداعيات المترتبة على هذه الضغوط، سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي.

واستعرضنا الأطر النظرية الرئيسية التي قدمت تفسيرات علمية لظاهرة الضغوط المهنية، وختمنا الفصل بتحليل خاص للتحديات والضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة، نظراً لخصوصية وضعها في بيئة العمل وتعدد أدوارها الاجتماعية.

الفصل الثالث: كرس هذا الفصل لتقديم تحليل شامل لمفهوم المسار الوظيفي، حيث بدأنا باستعراض التطور التاريخي للاهتمام بهذا المفهوم، مع تحليل معمق للعوامل والمتغيرات التي أسهمت في تزايد أهميته في عالم الأعمال المعاصر.

وتطرقنا إلى السمات المميزة للمسار الوظيفي، مستعرضين المراحل المختلفة التي يمر بها الفرد خلال حياته المهنية، مع توضيح الأنماط المتنوعة للمسارات الوظيفية. كما قدمنا تحليلاً متعمقاً لآليات إدارة المسار الوظيفي وأساليب تخطيطه الفعال.

واستكملنا الفصل بعرض الأطر النظرية الرئيسية التي قدمت تفسيرات علمية لتطور المسار الوظيفي، وختمناه بتحليل الدور المحوري الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تطوير وتنمية المسارات الوظيفية للعاملين، وما يتطلبه ذلك من استراتيجيات وممارسات.

الفصل الرابع: تناول هذا الفصل سوسيولوجية المرأة العاملة، عرضت فيه أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة، دوافع خروج المرأة للعمل، مشكلات خروج المرأة العمل، وضع عمل المرأة في الجزائر، وفي الأخير ختم الفصل بالمرأة والمسارات الوظيفية، إضافة للضغط المهني للمرأة العاملة.

الفصل الخامس: حاولت الدراسة عرض المؤسسة الاستشفائية كتنظيم ، تم التطرق إلى أهداف المؤسسات الاستشفائية، وظائفها، خصائصها، تصنيفها والموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية، وفي الأخير تناول الفصل النظام الصحي في الجزائر.

الفصل السادس: في هذا الفصل تم إبراز أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي اعتمدتها الدراسة، بداية بالمنهج المستخدم، مجالات الدراسة، كيفية اختيار العينة، الأدوات المستخدمة في جمع البيانات من المؤسسة ميدان الدراسة وأساليب تحليلها، والتعرض إلى خصائص العينة المبحوثة.

الفصل السابع: تم في هذا الفصل عرض للبيانات التي تم جمعها ميدانيا، وباستخدام SPSS تم تفريغها في جداول مع تقديم تحليل وتفسير معمق للبيانات والنسب المتحصل عليها لكل محور على حدى.

الفصل الثامن: في هذا الفصل حاولت الدراسة استخلاص ومناقشة النتائج التي توصلت إليها، وتوضيح مدى الصدق الامبريقي للفرضيات المصاغة من خلال: استخلاص النتائج، ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة، المدخل النظري، وفي ضوء المجتمع المحلي.



الفصل الأول: الإطار التصوري والمفاهيمي للدراسة

تمهيد

أولا: إشكالية الدراسة

ثانيا: فرضيات الدراسة

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة

رابعا: أهداف الدراسة

خامسا: مفاهيم الأساسية للدراسة

سادسا: الدراسات السابقة

سابعا: المقاربة النظرية للدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد:

في ظل البحث العلمي والمنهجي، يعتبر الإطار المفاهيمي والتصوري للدراسة ركنا أساسيا، حيث يمثل هذا الفصل القاعدة النظرية التي يقوم عليها بحث الدراسة وتوجيهها. يتمحور هذا الفصل حول توضيح الإشكالية التي تدفع للدراسة وتحديد أهمية الموضوع وأسباب اختياره، فضلاً عن وضع الأهداف وتحديد المفاهيم الرئيسية ومراجعة الدراسات السابقة.

تبدأ هذه الدراسة بمواجهة إشكالية تعتبر معالجتها ضرورية لفهم وتحليل الموضوع بشموليته، حيث يركز البحث على إشكالية الدراسة . كما عالج هذا الفصل إلى الأسباب التي دفعت لاختيار هذا الموضوع الخاص، وتحديد أهمية الدراسة والمساهمة المتوقعة في مجال البحث.

تتوجه الأهداف في هذا الفصل إلى تحديد توجهات الدراسة وما يراد تحقيقه من خلال استكشاف مفاهيم أساسية تصف الإطار التصوري والمفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوع البحث. تكمن أهمية هذا الفصل في توجيه القارئ نحو السياق الفكري والنظري الذي تقوم عليه دراسة البحث.

الإشكالية:

تعتبر الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية في عملية تحقيق التنمية المستدامة في مختلف المجتمعات والمنظمات، إذ لا يخفى على أحد أن العنصر البشري هو العامل الأساسي الذي يساهم بشكل رئيسي في تحريك وتنمية القدرات البشرية التي تعد مفتاح النجاح والاستدامة في أي مجال من المجالات، وعليه فإن تحسين وتطوير هذا المورد لا يتوقف عند حد التدريب أو التعليم، بل يشمل مجموعة من الاستراتيجيات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز كفاءة العاملين على مختلف الأصعدة، بما يتناسب مع التحديات والمتغيرات التي تطرأ في بيئة العمل الحديثة.

لقد شهد مفهوم التنمية البشرية تحولاً جوهرياً في تركيزه، فبعدما كان يقتصر على تطوير المهارات التقنية والعلمية للموظفين، أصبح اليوم يتبنى رؤية أكثر شمولية تضم كفاءات متنوعة كالقيادة والتفكير النقدي والمرونة في التعامل مع المتغيرات المتسارعة في محيط العمل، والتي تتشكل أساساً من تطورات تكنولوجية متلاحقة وتحولات ثقافية واقتصادية. وفي هذا السياق، تبرز الضغوط المهنية كتحدٍ تنظيمي يثقل كاهل العاملين في شتى المؤسسات والقطاعات بمستويات متباينة.

حيث تشير الدلائل إلى أن غالبية التحديات التي تواجه المؤسسات تنبع من وجود بيئة عمل غير ملائمة، مما يولد ضغوطاً متنوعة على العاملين، تنعكس آثارها على سلوكياتهم المهنية وصحتهم النفسية وأدائهم وتخطيطهم لمساراتهم الوظيفية التي تمثل أولوية قصوى للموارد البشرية. كما أن الاهتمام بتطوير المسار الوظيفي للعاملين يعزز من صورة المؤسسة ويسهم في تحسين سمعتها وجذب الفرص الدولية، وهو ما يفسر الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين بدراسة العلاقة بين الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للعاملين.

وفي خضم اهتمام الدارسين بموضوع الضغوط المهنية، أشار البعض على أنها مثيرات يستجيب لها العامل بأساليب بمختلفة قد تدفعه إلى الإحباط واليأس وكثرة

الغيابات...، تمثل هذه الظاهرة بتجلياتها المتعددة ومصادرها المتنوعة عائقاً رئيسياً أمام الأداء المؤسسي الفعال، حيث يواجه العاملون في المؤسسات المعاصرة ضغوطاً متزايدة تنبع من مصادر متعددة تختلف باختلاف طبيعة المجتمع والهيكل التنظيمي للمؤسسة، وكذلك تبعاً لنوع النشاط الذي تمارسه المنظمة.

وفي ظل هذا الواقع، أصبح العامل في العصر الراهن يسعى جاهداً لتخطيط مساره الوظيفي عبر أبعاد متعددة تشمل التطور الشخصي، وتنمية القدرات التعليمية، وصقل المهارات والكفاءات المهنية والتدريبية، سعياً لتحقيق الاكتفاء المهني بجوانبه المالية والنفسية والاجتماعية. هذا ما جعل موضوع المسار الوظيفي يحظى باهتمام واسع في مجالات متنوعة كعلم اجتماع التنظيم، وعلم اجتماع تنمية الموارد البشرية، وعلوم الإدارة والتسيير والقانون. ويخضع المسار الوظيفي في مؤسسات العمل لإطار تنظيمي محدد من خلال القانون العام للموظفين، إضافة إلى القوانين الداخلية الخاصة بكل منظمة.

ومع تزايد مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جنباً إلى جنب مع الرجل، واقتحامها لمختلف مجالات العمل سعياً لتحقيق ذاتها مهنياً، ونتيجة لدوافع اقتصادية ونفسية واجتماعية وثقافية، تشير دراسات علم اجتماع العمل والتنظيم وعلم النفس الاجتماعي إلى أن الوضع المهني للمرأة شهد تحولاً جذرياً من حالة التهميش في القرون الماضية إلى استعادة مكانتها كقوة عاملة فاعلة منذ النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث أصبحت تنافس الرجل في مختلف المجالات، بما فيها السياسية والعسكرية، خاصة في الدول الإمبريالية الأوروبية والأمريكية.

ومن ذلك الحين أصبحت المرأة تأخذ قسطا لا بأس به من نسبة العمل والتوظيف في المجتمع الحديث، حيث تشغل المرأة نسبة 39.3% عالميا في مجال العمل حسب تقرير منظمة العمل الدولية سنة 2023 ونسبة 29% عالميا في مجال القيادة أم المناصب العليا حسب McKinsey & Company لعام 2023 ما جعل المرأة تخطط لمسارها المهني قبل وبعد التوظيف.

وفي الجزائر أصبحت نسبة عمل المرأة في مجال العمل بشكل عام 19.4% لسنة 2023، فيما كانت هذه النسبة 17.4% لسنة 2017، وبالرغم من أنه تحسن طفيف في نسبة شغل النساء في السنوات الأخيرة إلا أن التقدم ما يزال متواصلا، حيث نجد المرأة في وظائف مختلفة ومتعددة، خاصة في مجال الصحة 40% والتعليم بنسبة 45%.

إن انخراط المرأة في مختلف القطاعات العامة والخاصة قد أفرز تحديات متعددة، بعضها يرتبط بمدى تناسب طبيعة العمل مع شخصيتها وقدراتها ومهاراتها، وبعضها الآخر يتعلق بظروف العمل المادية والاجتماعية. فالأعمال الروتينية المملة أو المرهقة تترك آثاراً سلبية على صحتها النفسية، وأدى خروجها للعمل إلى تحملها أعباء نفسية وجسدية مضاعفة نتيجة لازدواجية مسؤولياتها داخل المنزل وخارجه، مما يجعلها تواجه ضغوطاً مهنية متعددة المستويات قد تؤثر سلباً على تطور مسارها الوظيفي.

وفي سعيها لتحقيق التوازن، تحرص المرأة العاملة على رسم أهداف واضحة لمسارها الوظيفي، مع التركيز على تطوير مهاراتها والتواصل مع الكفاءات المؤهلة للمناصب القيادية، متجنبة العشوائية في قراراتها المهنية. وتجدر الإشارة إلى أن الاهتمام بتنمية المسار الوظيفي للعاملين يساهم بشكل كبير في تعزيز سمعة المنظمة، حيث أن المؤسسات التي تولي اهتماماً بتطوير مسارات موظفيها وتنمية قدراتهم تكتسب جاذبية أكبر مقارنة بالمنظمات التي تهمل هذا الجانب. كما أن تجاهل تطوير العاملين وعدم الاهتمام بترقياتهم أو تنويع مساراتهم الوظيفية ينعكس سلباً على الكفاءة الإنتاجية، وهو ما أكدته الدراسات التي أثبتت وجود علاقة وثيقة بين ظروف العمل ومتطلباته وبين مستوى الإنتاجية، لذا تسعى المنظمات جاهدة لتوفير بيئة عمل ملائمة لجميع المتعاملين معها من عاملين وزبائن وزوار ومنتسبين. كما تم الإشارة إليه سابقا في الإشكالية، فإن النساء العاملات (الموظفات) في الجزائر يشغلن نسبة لا بأس بها من المناصب في قطاع الصحة، الذي يعد من أكثر المجالات الحيوية في المجتمع، فالقطاع الصحي يمثل أحد الأعمدة الأساسية في تقديم الخدمات العامة التي لا غنى عنها، ويعد من المجالات التي لا يمكن الاستغناء عن

خدماتها تحت أي ظرف كان، وبالتالي أصبح هذا القطاع يشكل القاعدة الأساسية لتوظيف العاملين فيه، وذلك بهدف توفير خدمات صحية بالمستوى المطلوب وفي الحجم المناسب لضمان رعاية صحية فعالة للمواطنين.

ومع أهمية الدور الذي يلعبه هذا القطاع، إلا أن ما نلاحظه من شكاوى وتحديات تواجهه يتطلب الدراسة العميقة والتمعن في ظروف العمل فيه، حيث تعد هذه النقطة محورية في دراستنا، حيث نركز على الضغوط المهنية التي تعاني منها النساء العاملات في هذا المجال، وتأثيراتها على حياتهن المهنية والشخصية، كما تبرز أهمية تسليط الضوء على واقع المرأة العاملة في قطاع الصحة،وكذلك كيفية تخطيطها لمسارها المهني أو الوظيفي داخل المنظمات الصحية. إن هذه الإشكاليات تستدعي فحصا دقيقا لكيفية تأثير هذه الضغوط والتحديات على استدامة المسار المهني للمرأة، وكيفية تحسين بيئة العمل بما يعزز من كفاءتها واستقرارها المهني.

فالدراسة الراهنة تهدف إلى التعرف على كيفية تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة، هذا ما يقودنا لطرح الإشكال التالي:

- ما تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية؟

ومن هذا السؤال الرئيسي، تتفرع مجموعة من الأسئلة الفرعية التي ستوجه مجريات البحث، ومنها:

1- هل الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل تؤثر على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة؟

2- هل يؤثر غموض وصراع الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة؟

3- هل تؤثر أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

تعتبر الفرضيات من العناصر الأساسية في أي دراسة بحثية، حيث تمثل التوقعات المبدئية التي يقوم الباحث بصياغتها بناء على الدراسات الاستطلاعية أو النظرية المتعلقة بموضوع البحث. تهدف فرضيات الدراسة إلى تحديد العلاقة المتوقعة بين المتغيرات المختلفة التي يتم دراستها، وتوجيه منهجية البحث نحو اختبار صحتها من خلال جمع البيانات وتحليلها. في هذا السياق، يتم بناء الفرضيات لتكون قابلة للاختبار، مما يساعد في تحديد مدى تطابق النتائج مع التوقعات المبدئية ويساهم في التوصل إلى استنتاجات علمية دقيقة، وقد تمت صياغة الفرضيات كالتالي:

الفرضية الرئيسية للدراسة:

تؤثر الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمراة العاملة في المؤسسة الاستشفائية.

الفرضيات الفرعية:

1- تؤثر الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة.

2- يؤثر غموض وصراع الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة.

3- تؤثر أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة

1- الأسباب الذاتية:

- يعد موضوع الضغوط المهنية وتأثيرها على المسار الوظيفي للمرأة العاملة من المواضيع الجديرة بالدراسة والتحليل، خاصة وأن هذه الإشكالية تندرج ضمن صميم التخصص وتتماشى مع متطلباته الأكاديمية.

- يسعى هذا البحث إلى المساهمة في طرح حلول عملية وفعالة لمعالجة إشكالية الضغوط المهنية وتأثيرها على تطور المسار الوظيفي للمرأة العاملة، مما يساعد في تحسين واقع العمل المؤسسي.

-تهدف هذه الدراسة إلى تجميع قاعدة معرفية متكاملة حول الموضوع، بحيث يمكن توظيف نتائجها في تطوير أداء المؤسسات وتحسين بيئة العمل للمرأة العاملة على وجه الخصوص.

2- الأسباب العلمية:

- تتوفر مجموعة ثرية من المصادر والمراجع العلمية التي تتناول موضوع الدراسة، مما يتيح إمكانية إجراء تحليل متعمق وشامل للظاهرة المدروسة، ومحاولة معرفة الضغوط المهنية للمرأة العاملة داخل المؤسسة.

- تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على طبيعة وأنماط الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة العاملة في بيئة العمل المؤسسي، وفهم آليات تأثيرها على أدائها المهني.

- تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة الديناميكية بين الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة، حيث يمثل فهم مصادر هذه الضغوط وتأثيراتها مدخلاً مهماً لتحديد مواصفات بيئة العمل المثلى، وتقييم جودة الظروف المهنية الحالية، مما يساعد في صياغة حلول واقتراحات عملية تمكن المؤسسة من توفير بيئة عمل داعمة ومحفزة.

- محاولة معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة داخل المؤسسة، إذ أن موضوع مصادر الضغوط المهنية وربطه بالمرأة العاملة موضوع يجذب الفضول والتشويق لمعرفة نوع بيئة العمل المناسبة.

3- أهمية الدراسة في:

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

بالإضافة إلى كل هذا فإن موضوع الضغوط المهنية والمسار الوظيفي يعتبر موضوعا ملحا وملهما في مجال تنمية الموارد البشرية، وهذا خلق نوع من الفضول في نفس الباحث مما جعله يأمل في زيادة المعرفة النظرية والتطبيقية وإثراء معلوماته في هذا المجال.

رابعا: أهداف الدراسة

يسعى البحث لاستكشاف العلاقة بين الضغوطات المهنية وتطور المسيرة المهنية للمرأة في بيئة العمل المؤسسي، وذلك من خلال المحاور التالية:

1- التعرف على مدى تأثير الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة.

2- تحليل تأثير تعدد الأدوار على فرص النقل الوظيفي المتاحة للمرأة العاملة.

3- التعرف على مدى تأثير أعباء العمل في مستويات الترقية للمرأة العاملة.

خامسا: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

تُعد المفاهيم حجر الأساس في البحوث الاجتماعية، حيث تُشكل أدوات لغوية تعكس جوهر الظواهر والقضايا التي يتناولها الباحث بالدراسة والتحليل. وهي تمثل تجسيداً لعصارة الأطر النظرية والرؤى الفلسفية، كما أنها تعبر عن حصيلة الممارسات والتجارب العملية ضمن الإطار المعرفي الذي تنتمي إليه.

وانطلاقاً من هذا، يتحتم على الباحث تحديد المفاهيم الأساسية لدراسته بشكل دقيق. وفيما يلي عرض لأبرز المفاهيم المحورية في الدراسة الحالية، والتي يرى الباحث ضرورة توضيح معانيها وأبعادها وحدودها على النحو التالي:

1- الضغط المهني:

يشهد عصرنا الحالي تزايداً ملحوظاً في المؤثرات والضغوط المختلفة، سواء كانت ذات طبيعة مادية أو نفسية، حيث لم تعد هذه المؤثرات محصورة في نطاق المنزل أو المؤسسات التعليمية، بل امتدت لتشمل مختلف مجالات الحياة. ونظراً للدور المحوري الذي تلعبه ضغوط العمل، فقد أصبحت تحتل مكانة محورية في الدراسات والأبحاث المتعلقة بالفكر الإداري المعاصر.

تعددت تعريفات هذا المصطلح حسب المجالات المختلفة، إذ يراه علماء النفس كتجربة نفسية وعاطفية تنشأ عن الشعور بالإرهاق أو عدم الإنصاف أو الضيق، في حين يستخدمه المختصون في الإدارة للإشارة إلى مواجهة نظام أو قاعدة محددة، بينما يوظفه علماء اللغة للإشارة إلى شدة وقوة نطق مقطع أو كلمة معينة.[1].

كما يُعرّف بأنه مجموعة من العوامل والمؤثرات غير المرغوب فيها، والتي يدركها الفرد على أنها تتجاوز قدراته وإمكانياته التكيفية المتاحة[2].

ومن خلال هذه المفاهيم نلخص إلى أن الضغط هو كل المؤثرات التي تفرضها البيئة على الفرد، والتي تهدد رفاهيته، وتؤدي بدورها إلى خلل في الوظائف.

ويُشير Caplan وزملاؤه إلى أن ضغط العمل يتمثل في كافة السمات والعناصر الموجودة في محيط العمل والتي من شأنها أن تشكل مصدراً للخطر على الفرد[3].

---

[1] سمير شيخاني: **الضغط النفسي**، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003، ص 25.

[2] ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: **الضغط النفسي ومشكلاته**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 20.

[3] محمود سلمان العميان: **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**، دار وائل للتوزيع والنشر، عمان- الأردن، 2001، 159.

تباينت آراء الباحثين حول تعريف ضغط العمل، حيث نجد تعريف Cobb وRogress يركز على التفاوت بين القدرات والمهارات الشخصية للفرد وبين متطلبات وظيفته. ويظهر هذا التعريف أن الضغط المهني ينشأ عندما تتجاوز مسؤوليات العمل وأعباؤه طاقات الموظف[1].

أما Beehr وNewman فيقدمان رؤية أشمل، إذ يعرفان ضغط العمل بأنه حالة ناتجة عن التداخل بين عوامل العمل وسمات الموظفين، مما يؤدي إلى تحولات في الحالة النفسية والجسدية للفرد، وقد تدفعه لسلوكيات جسدية أو ذهنية غير معتادة.

من جهة أخرى، يقدم سيزلاقي وزملاؤه تعريفاً يصف ضغط العمل كتجربة شخصية تؤدي إلى اضطراب نفسي أو جسدي، وتتبع من عوامل متعددة سواء من البيئة المحيطة أو المؤسسة أو الفرد ذاته[2].

التعريف الاجرائي لضغوط العمل:

ضغوط العمل هي مجموعة من الحالات والمؤثرات التي يواجهها الفرد، وتنشأ نتيجة التفاعل المتبادل بين الظروف المحيطة بالعمل، سواء الداخلية أو الخارجية، وبين السمات الشخصية للفرد من متطلبات وكفاءات وقدرات وتجارب وغيرها.

2 ـ المسار الوظيفي:

رغم أن المسار الوظيفي يعتبر نقطة تقاطع العديد من العلوم الاجتماعية وعلوم التسيير والإدارة، إلا أن هذا الموضوع مازال يثير الكثير من النقاش والجدل في مختلف الدوائر العلمية، ما أدى إلى تعدد الدراسات الأكاديمية التي تناولته كظاهرة للبحث والتحليل والتفسير، وما تجدر الإشارة إليه أن النظرة إلى المسار الوظيفي قد اختلفت عما كانت عليه في الماضي، حيث كانت النظرة من أنه مجرد التدرج من وظيفة إلى أخرى أعلى منها في

[1] محمود سلمان العميان: مرجع سابق، ص 160.

[2] محمود سلمان العميان: المرجع السابق، ص 161.

مؤسسة، أما الآن فقد أصبح المسار الوظيفي مرتبطا ومتأثرا بالفرد أكثر من تأثره بالمؤسسة، هذا ما أدى إلى عدم توحيد وجهات النظر حول مدلولاته.

تتنوع تعريفات المسار الوظيفي حسب وجهات النظر المختلفة. فمن منظور الحركة داخل المؤسسة، يُعرف بأنه عملية تحديد المناصب المحتملة التي قد يتدرج أو ينتقل إليها الموظف خلال مسيرته المهنية في المنظمة، منذ التحاقه بها وحتى تقاعده، ويشمل ذلك الترقيات والتنقلات الأفقية والعمودية ضمن الهيكل التنظيمي[1].

كما يُعرّف بأنه سلسلة المناصب الوظيفية المتنوعة والمتتابعة التي يشغلها الفرد أفقياً وعمودياً على مدى حياته المهنية حتى التقاعد، سواء في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات[2].

ويُشار إليه أيضاً بأنه مجموعة المراكز الوظيفية التي يتقلدها الفرد خلال مساره المهني، حيث يشعر الموظفون بالرضا عندما تتوافق إنجازاتهم مع طموحاتهم، والعكس صحيح عندما يفشل المسار في تحقيق تطلعاتهم[3].

مما سبق، نستخلص أن المسار الوظيفي يمثل سلسلة متتابعة من التغيرات الوظيفية في الحياة المهنية للفرد داخل المؤسسة، منذ تعيينه وحتى تقاعده، سواء عبر الترقية أو النقل الأفقي، بهدف تحقيق طموحاته وتطلعاته المهنية.

أما تعريف وفاء برقاوي للمسار الوظيفي: هو انتقال الموظف من وظيفة حالية إلى وظيفة أعلى من حيث الحقوق والواجبات والوضع الاقتصادي، كما تعني هذه الوظيفة بإحداث التوافق والتطابق بين الفرد والوظائف التي يشغلها[4].

---

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، 2004، ص 546.

[2] زاهد محمد ديري: **إدارة الموارد البشرية**، دار الثقافة، عمان– الأردن، 2011، ص 141.

[3] جاري ديسلر: **إدارة الموارد البشرية**، تر: محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، دت، ص 353.

[4] وفاء برهان برقاوي: **إدارة الموارد البشرية**، المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، مؤسسة حمادة، الأردن، 2013، ص 313.

يتجلّى المسار الوظيفي في سلسلة التغيرات التي تطرأ على الوظائف التي يتولاها الموظف أو الفرد طوال مسيرته المهنية، دون النظر إلى مرتبته أو مستوى وظيفته ضمن الهيكل التنظيمي. هذه التغيرات ترتبط بالتقدّم والنجاح المحقق في العمل، مما يؤدي إلى زيادة في الأجر أو مكانة أفضل مع تحمل مسؤوليات أكبر. هذا التقدّم يتماشى مع تطلعات ورغبات الأفراد في التقدّم الوظيفي، ويتناغم مع احتياجات المنظمة المستقبلية وفرص نموها[1].

لذلك، يتجلى المسار الوظيفي في مجال مهني يختاره الفرد خلال مسيرته العملية، ويسعى دوماً لتطويره. ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

– تتضمن سلسلة من التغيرات في تعاقب الوظائف التي يشغلها الموظف على مدى مسيرته المهنية، بغض النظر عن مكانته في الهيكل التنظيمي، وهذه التغيرات هي نتاج أدائه المتميز ونجاحه المستمر.

– التحرك من وظيفة إلى أخرى ذات مستوى أعلى، مكانة أفضل، مسؤوليات أكبر، ووضع مالي واقتصادي أفضل.

– السعي لتحقيق التوافق بين الفرد والوظائف التي يشغلها من خلال تقييم مستمر لمهاراته وقدراته، وتوفير التدريب والتطوير اللازمين في حالة وجود أي نقص في هذا التوافق.

هذا المسار الوظيفي يشكل توازناً بين طموحات ورغبات الأفراد في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو.

[1] يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي: **إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري**، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص 99.

التعريف الإجرائي للمسار الوظيفي:

المسار الوظيفي عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية مرتبطة بالتقدم والنجاح الوظيفي، للفرد عن طريق ترقيته أو عن طريق النقل الوظيفي الأفقي، والذي يرافقه أجر أعلى أو مكانة أفضل، حيث تكون هذه التغيرات مرفقة بتطابق وتوافق متطلبات الفرد من أجل تحقيق آماله وطموحاته.

3- المرأة العاملة:

تعرف المرأة العاملة بأنها المرأة التي تمارس وظيفة أو مهنة خارج المنزل بشكل رسمي، حيث تستغرق ساعات من وقتها مقابل أجر[1].

ويشير إحسان محمد الحسن إلى أن مفهوم المرأة العاملة لا يقتصر على المرأة التي تعمل في الأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة أو في المزارع، بل يشمل أيضًا تلك التي تمارس عملًا يدويًا، مهنيًا، إداريًا أو علميًا، داخل المنزل وخارجه، وتحصل على مقابل مادي. فضلاً عن ذلك، تقوم بدورها كزوجة وأم بجانب دورها كعاملة وموظفة.

يصرح إحسان محمد الحسن بأن مصطلح "المرأة العاملة" لا يشمل النساء اللواتي يمارسن الأعمال اليدوية الماهرة وغير الماهرة أو يعملن في المزارع فحسب، بل يمتد ليشمل كل امرأة تعمل داخل المنزل وخارجه، بغض النظر عن طبيعة عملها، سواء كان يدوياً، مهنياً، إدارياً، أو علمياً، وتحصل على أجر مالي مقابل جهودها. هذه المرأة، بالإضافة إلى دورها كعاملة وموظفة، تقوم أيضاً بمهامها كزوجة وأم. هذا التعريف يسلط الضوء على التعددية في الأدوار التي تؤديها المرأة العاملة، ويشير إلى التحديات التي تواجهها في تحقيق التوازن بين حياتها المهنية والعائلية، مما يتطلب منها مهارات تنظيم وإدارة وقت استثنائية[2].

---

[1] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة**، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، لبنان، 1984، ص 110.

[2] إحسان محمد الحسن: **علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر**، دار وائل للنشر، بيروت، 2008، ص 75.

يمكن تعريف المرأة العاملة بأنها تلك المرأة التي تقوم بدور مزدوج في المجتمع، فهي من جهة تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي، سواء في وظيفة رسمية أو مهنة خاصة، مستثمرة ساعات محددة من يومها في هذا العمل. ومن جهة أخرى، تضطلع بمسؤولياتها الأسرية كاملة كزوجة وأم، حيث تقوم بإدارة شؤون منزلها ورعاية أسرتها، مما يتطلب منها القدرة على تحقيق التوازن الدقيق بين هذين الدورين المهمين[1].

وتتميز المرأة العاملة بامتلاكها لمؤهلات وكفاءات معينة تمكنها من المشاركة الفعالة في سوق العمل، من خلال سعيها المستمر لتطوير قدراتها وتوظيف إمكانياتها في تحسين وضعها الاجتماعي والاقتصادي. هذا وتعد مساهمتها في المجتمع ذات قيمة كبيرة، حيث تشارك في صناعة الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتسعى للارتقاء بمجتمعها على كافة المستويات من خلال عملها وإنجازاتها.

أصبحت المرأة العاملة في ظل التطورات المتسارعة في عالمنا المعاصر نموذجاً للمرأة العصرية القادرة على تحقيق التوازن بين طموحاتها المهنية والتزاماتها الأسرية، مما يجعلها عنصراً فاعلاً في التنمية المجتمعية الشاملة. كما أن مشاركتها في سوق العمل تسهم في تعزيز استقلالها المادي وتمكينها من المساهمة في تحسين المستوى المعيشي لأسرتها.

كما أثبتت المرأة العاملة قدرتها على تجاوز التحديات التي تواجهها في التوفيق بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة، وأصبحت نموذجاً يحتذى به في العطاء والإنجاز على المستويين المهني والأسري، وتشكل مشاركتها في سوق العمل رافداً مهماً من روافد التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات المعاصرة.

[1] إيمان الصياد: **الضغوط اليومية والمرأة العاملة دراسة ميدانية على الساحة الفنية التي تمارسها المرأة في كفر الشيخ،** مجلة حوليات آداب عين شمس، المجلد رقم 46، العدد 3، جويلية 2018، ص442.

التعريف الإجرائي للمرأة العاملة:

تعرف المرأة العاملة بأنها تلك السيدة التي تزاول مهنة أو وظيفة، سواء داخل المنزل أو خارجه، وتتلقى أجرًا عن الخدمات التي تقدمها. توازن المرأة العاملة بين مسؤولياتها الأسرية والاجتماعية كزوجة وأم، وبين متطلبات عملها وحياتها الشخصية. تعمل على تحقيق الاستقلال المالي وضمان الأمان الاقتصادي للأسرة. بغض النظر عن طبيعة وظيفتها، تلعب المرأة العاملة دورًا محوريًا في المجتمع وتساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4- المؤسسة الاستشفائية:

سوف نعرض جملة من التعاريف التي وردت عن المستشفى كما يلي:

عرفت جمعية المستشفيات الأمريكية المستشفى بأنه مؤسسة مجهزة بجهاز طبي منظم، يحتوي على تسهيلات طبية دائمة تشمل أسرة للمرضى الداخليين وخدمات طبية متكاملة. تتضمن هذه الخدمات خدمات الأطباء والتمريض، وذلك من أجل توفير التشخيص والعلاج اللازم للمرضى. إضافة إلى ذلك، توفر المستشفى بيئة آمنة ومريحة للمرضى لضمان تلقيهم الرعاية المثلى. يضم المستشفى أيضًا مختبرات طبية متقدمة وإمكانات لإجراء الفحوصات المخبرية والشعاعية. كما يتم تقديم خدمات الدعم النفسي والتأهيل للمرضى بهدف تحسين حالتهم الصحية العامة، وتسهيل عملية الشفاء والتعافي. تمثل المستشفيات مراكز حيوية للرعاية الصحية تسعى إلى تقديم خدمات طبية عالية الجودة تلبي احتياجات المرضى وتعزز من سلامتهم وراحتهم[1].

ومن هذا التعريف نجد أن المؤسسة الاستشفائية وجهة طبية تحتوي على جهاز طبي متقدم، يتميز بتوفير رعاية كاملة للمرضى الداخليين، حيث يقدم خدمات طبية شاملة تشمل الأطباء والتمريض, والهدف منه هو تشخيص وعلاج المرضى بكفاءة وراحة.

عرّفت المنظمة العالمية للصحة المستشفى بأنه عنصر لا يتجزأ من نظام اجتماعي وصحي شامل، يهدف إلى تقديم خدمات صحية متكاملة للمجتمع تشمل الجوانب العلاجية والوقائية.

[1] ثامر ياسر البكري: **إدارة المستشفيات**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 21.

تضم المستشفيات عيادات خارجية قادرة على تقديم خدماتها للعائلات في منازلهم. بالإضافة إلى ذلك، تلعب المستشفيات دوراً محورياً كمراكز لتدريب الكوادر الصحية وتنمية مهاراتهم، وكذلك لإجراء البحوث الطبية والاجتماعية المتنوعة. هذه المنشآت تسعى لتحقيق التوازن بين تقديم الرعاية الطبية الفورية وتطوير المعارف والمهارات اللازمة لتحسين الصحة العامة. وبهذا، تساهم المستشفيات في الارتقاء بمستوى الرعاية الصحية وتعزيز الوعي الصحي في المجتمع بأسره[1].

يعتبر هذا التعريف أن المؤسسة الاستشفائية تمثل كيانا حيويا يقدم رعاية صحية متكاملة للمجتمع. يركز على توفير العلاج والوقاية ويضم عيادات خارجية لتقديم الخدمات الصحية في مواقعها الطبيعية. كما يعمل كمركز لتدريب الكوادر الصحية وإجراء البحوث الطبية والاجتماعية .

ومن التعاريف الشائعة أيضا أن المستشفى هو مكان مخصص لعلاج المرضى وتأهيلهم، حيث يحتوي على عيادات للأطباء، غرف للعمليات، غرف للإنعاش، وأقسام تنويم للمرضى سواء كانت عامة أو خاصة. كذلك يضم المستشفى قسما للإسعاف والطوارئ وعيادات خارجية لاستقبال المرضى غير المقيمين، ويكون مجهزا بجميع الأجهزة الطبية المتنوعة ويعمل به طاقم طبي متعدد التخصصات لضمان تقديم أفضل رعاية صحية ممكنة[2].

التعريف الإجرائي للمؤسسة الاسشتفائية:

من خلال ما سبق، نستنتج أن المؤسسة الاستشفائية تعتبر وجهة طبية متميزة تقدم رعاية شاملة للمرضى الداخليين. توفر هذه المؤسسة خدمات طبية متكاملة تشمل الأطباء والتمريض، وتهدف إلى تشخيص وعلاج المرضى بكفاءة وراحة. إضافة إلى ذلك، تعمل كمركز للتدريب والبحث في المجال الطبي والاجتماعي، وتوفر خدمات العلاج والوقاية

[1] مصطفى يوسف كافي: **إدارة الخدمات الصحية**، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص 113.

[2] عامر عياد العتيبي: **إدارة المستشفيات والمرافق الصحية المبادئ الأساسية**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2016، ص110.

للمجتمع من خلال عياداتها الخارجية. بناءً على ذلك، تلعب المؤسسة الاستشفائية دورًا حيويًا في النظام الاجتماعي، حيث تكون جزءًا من برنامج صحي متكامل يدعم النظام الصحي العام ويعزز من فعاليته.

سادسا: الدراسات السابقة

1- الدراسات الجزائرية:

1-1- دراسة "إبراهيمي أسماء" (2015/2014)[1]

بعنوان: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة دراسة ميدانية

كشفت الدراسة التي أجريت في ولاية بسكرة، وتحديداً في دائرة طولقة، عن العلاقة بين الضغوط الوظيفية والاستقرار الأسري للنساء العاملات. شملت الدراسة عينة متوازنة من 130 موظفة في القطاع الحكومي، موزعة بالتساوي بين قطاعي التمريض والتعليم. وهدفت إلى استكشاف تأثير إجهاد العمل على جودة العلاقات الزوجية لدى الموظفات في المؤسسات العامة.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمة الاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات. وقد أسفر التحليل الإحصائي عن نتائج مهمة، حيث برزت علاقة سلبية واضحة بين مستويات الضغط المهني والتوافق الزوجي لدى المشاركات. وبينت التفاصيل أن عوامل مثل طبيعة المهام الوظيفية، والمناخ المؤسسي، وتعدد الواجبات، تؤثر سلباً على الانسجام الزوجي.

[1] إبراهيمي أسماء: **الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014- 2015.

وبينما أظهرت النتائج تبايناً في درجات الضغط المهني بين المعلمات والممرضات نتيجة اختلاف طبيعة عملهن، لم تظهر اختلافات ملموسة في مستويات التوافق الزوجي بين المجموعتين. وتؤكد هذه النتائج ضرورة تطوير آليات مبتكرة لتحسين بيئة العمل ومساعدة الموظفات في تحقيق التناغم المطلوب بين الالتزامات المهنية والمسؤوليات العائلية.

1-2- دراسة" قاسي فريد" (2022)[1]:

الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى إداريي المؤسسات العمومية الاستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الجهاز الحركي، مستشفى بن عكنون الجزائر.

أظهرت الدراسة نتائج لافتة حول العلاقة بين الضغوط المهنية والصحة النفسية للإداريين. اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية شملت 67 موظفاً إدارياً، تمثل 30% من مجتمع الدراسة الكلي.

وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كشفت النتائج أن الإداريين يواجهون ضغوطاً مهنية متنوعة المصادر، تشمل ظروف العمل، والأعباء المهنية، والعلاقات في بيئة العمل، وسياسات إدارة القطاع الصحي، إضافة إلى قضايا تتعلق بالأجور والحوافز، وفرص التطور المهني، والمكانة الاجتماعية.

ومن النتائج اللافتة أن مستويات التعرض للضغوط المهنية لم تختلف بين الجنسين، مما يشير إلى تماثل التحديات التي يواجهها الإداريون من الذكور والإناث. وبشكل مثير للاهتمام، أظهرت الدراسة تمتع الإداريين بمستويات مرتفعة من الصحة النفسية، ولم تكشف عن وجود علاقة عكسية بين مصادر الضغوط المهنية ومستوى الصحة النفسية لديهم.

[1] قاسي فريد: **مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى إداريي المؤسسات العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الجهاز الحركي مستشفى بن عكنون الجزائر**، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 10، العدد 02، 31 ديسمبر 2022.

تشير هذه النتائج إلى قدرة الإداريين على التكيف مع ضغوط العمل، رغم تنوع مصادرها وتعددها، مما يستدعي مزيداً من البحث لفهم آليات التأقلم التي يستخدمونها للحفاظ على صحتهم النفسية.

1-3- دراسة" مرية صالح" (2019/2018)[1] بعنوان: تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: تم إجراء هذه الدراسة بمدينة الأغواط على عينة مقدارها 170 عامل بمؤسسة قطنيات الجنوب، بهدف التعرف على ماهية الخلفية السوسيوثقافية وتأثيرها على اختيار المورد البشري للمسار الوظيفي الذي يليق به اجتماعيا وثقافيا.

استخدمت هذه الدراسة منهج المسح الشامل الذي اعتمد على الملاحظة البسيطة والمقابلة والاستمارة كأدوات جمع المعلومات للدراسة، وتوصلت لنتائج أهمها:

يتضح من خلال نتائج الفرضية الجزئية الأولى، الثانية والثالثة أنه بالمؤسسة ميدان الدراسة تؤثر قيم الذكورة على المسار الوظيفي للمورد البشري، ممثلة في كل من قيم الأبوة والتسلط، ما يعني أن مختلف العناصر المكتسبة من خلال التنشئة الاجتماعية عبر مؤسساتها الاجتماعية المختلفة (الأسرة، مدرسة رياض الأطفال المسجد) التي تقوم بنقل الرأسمال الثقافي والتحكم فيه، فالرأسمال الثقافي يظهر في عدة ميادين كالممارسات في ميدان العمل، إضافة إلى هذا فإن البناء الاجتماعي والعلاقات السائدة فيه من قيم وأعراف وتقاليد يؤثر بشكل كبير في طبيعة سلوك المنظمات.

[1] مرية صالح: **تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية،** أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع المؤسسة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018-2019.

تُظهر نتائج الدراسة أن المنظومة القيمية الاجتماعية تمارس تأثيراً ملموساً على التوجهات الإدارية في المؤسسة محل الدراسة. وعلى الرغم من غياب النزعة العشائرية بشكل واضح، إلا أن ظاهرة المحسوبية تتجلى بصورة لافتة في النسيج المؤسسي. وتتخذ هذه الظاهرة وجهين متناقضين: الأول إيجابي يتمثل في حل النزاعات بطرق ودية خارج الأطر القانونية الرسمية من خلال ما يعرف بنظام "الجماعة"، والثاني سلبي يتجلى في التفاوت الصارخ في فرص الاندماج المهني بين الكفاءات المتساوية علمياً.

ويبرز البعد الاجتماعي بمختلف مكوناته كعامل محوري في تشكيل السلوك التنظيمي، سواء على مستوى المؤسسة ككل أو على مستوى العاملين فيها. ويرتبط نجاح المؤسسة وقدرتها على الاستمرار والتطور ارتباطاً وثيقاً بمدى تكيفها مع هذه المتغيرات الاجتماعية.

ومن الملاحظات الجوهرية التي كشفت عنها الدراسة افتقار المؤسسة إلى ثقافة عمل راسخة، حيث يغيب الالتزام بقيم أساسية مثل احترام الوقت والتفاني في العمل والسعي نحو الإتقان. وتعد هذه القيم ركائز أساسية للنجاح المؤسسي، مع الأخذ في الاعتبار أن تطبيقها يختلف باختلاف السياقات الثقافية.

وفي ضوء هذه المعطيات، يمكن القول إن فهم العوامل الثقافية والاجتماعية يمثل مدخلاً استراتيجياً لتحليل وتوقع سلوكيات الموارد البشرية والتأثير فيها. وهذا الفهم يمكّن القيادة المؤسسية من تصميم سياسات فعالة لتوجيه السلوك التنظيمي نحو تحقيق الأهداف المنشودة.

ومن المهم الإشارة إلى أن تطوير منظومة القيم المؤسسية يتطلب مقاربة شمولية تأخذ في الاعتبار التفاعل المعقد بين العوامل الثقافية والاجتماعية والتنظيمية. كما يستدعي ذلك تبني استراتيجيات تغيير ثقافي تدريجية تراعي خصوصية السياق المحلي وتستثمر في بناء القدرات البشرية وتعزيز الممارسات الإدارية السليمة.

التعقيب على الدراسات الجزائرية المشابهة:

من خلال ما سبق يمكن توضيح أن الدراسة الراهنة ودراسات "إبراهيمي أسماء"، "قاسي فريد" تتقاطع في موضوع الضغوط المهنية وتأثيراتها على العاملين في المؤسسات الصحية، حيث تركز جميعها على العلاقة بين الضغوط المهنية والجانب الوظيفي للمرأة أو الرجل في بيئات العمل المختلفة، سواء كان ذلك في المستشفيات أو المؤسسات التعليمية أو الاقتصادي، كما تم استخدام نفس المنهج لكل من الدراسة الراهنة، "إبراهيمي أسماء"، "مرية صالح" و"قاسي فريد"، فقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليل العلاقة بين الضغوط والمسار الوظيفي أو الصحة النفسية، كذلك بالنسبة للأدوات المستخدمة، حيث تم استخدام الملاحظة، المقابلة، والاستبيان في دراستنا لجمع البيانات، وهي نفس الأدوات المستخدمة في الدراسات الأخرى، ما يعزز قابلية المقارنة بين نتائج الدراسات ،تتشابه أيضا الدراسة الراهنة مع دراسات "إبراهيمي أسماء" و"قاسي فريد" في تحليل تأثير الضغوط ، ولكن مع تركيز خاص على المرأة العاملة في القطاع الصحي، وتشابهت مع دراسة مرية صالح في التركيز على متغير المسار الوظيفي.

ومن جهة أخرى تختلف الدراسة الراهنة عن الدراسات الأخرى، فقد ركزت على المرأة العاملة في القطاع الاستشفائي فقط، بينما دراسات "إبراهيمي أسماء" تناولت الممرضات والمعلمات، ودراسة "قاسي فريد" ركزت على إداريي المستشفيات فيما ركزت دراسة مرية صالح على المؤسسة الاقتصادية، هذا جعل دراستنا أكثر تحديدا على فئة واحدة من العاملين، مما يتيح تحليلا دقيقا حول الضغوط التي تواجهها المرأة العاملة في المجال الصحي، كذلك دراستنا تركز على العلاقة بين الضغوط المهنية والمسار الوظيفي، وهو جانب قد يكون مختلفا عن الدراسات الأخرى التي ركزت على التأثيرات النفسية والاجتماعية (مثل التوافق الزواجي أو الصحة النفسية)، كما نجد دراستنا أجريت في مؤسسة استشفائية

مع عينة من 100 عاملة، بينما الدراسات الأخرى أجريت في مستشفيات أو مؤسسات تعليمية واقتصادية في بيئات اجتماعية وثقافية مختلفة.

وفي الأخير نجد أن الدراسة الراهنة استفادت من الدراسات السابقة من خلال توسيع الفهم حول تأثير الضغوط، فقد مكنتنا دراسة "إبراهيمي أسماء" لفهم أبعاد الضغوط المهنية على الحياة الشخصية والعائلية للمرأة في العمل، استفادة من الجوانب النفسية: نتائج دراسة "قاسي فريد" حول الصحة النفسية، يمكن أن تساعدك في فحص تأثير الضغوط على الصحة النفسية للنساء العاملات في المستشفيات، الجانب الثقافي والاجتماعي: دراسة "مرية صالح" حول القيم الاجتماعية يمكن أن تساعدك في استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية أو القيم المجتمعية على المسار الوظيفي للمرأة في بيئة العمل الاستشفائي.

بالتالي فقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة لتوسيع نطاق التحليل، سواء من ناحية التأثيرات النفسية والاجتماعية للضغوط المهنية أو من ناحية فهم تأثير القيم الثقافية على المسار الوظيفي، إضافة إلى إثراء الجانب النظري للدراسة من خلال بناء الإشكالية، مفاهيم الدراسة، المداخل النظرية...

2- دراسات عربية خارجية

2-1- دراسة" ندى إبراهيم مصلح، الموسومة بـ "التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي"[1]

تتناول هذه الدراسة التطبيقية تحليل أثر تخطيط المسار الوظيفي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي والتأقلم التنظيمي في رئاسة وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في غزة. وتكتسب الدراسة أهمية خاصة كونها تبحث في مؤسسة دولية تعنى بقطاع حيوي يخدم شريحة مهمة من المجتمع الفلسطيني.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفحص الظاهرة في سياقها الطبيعي. وقد تم جمع البيانات باستخدام استبيان شامل استهدف جميع العاملين في رئاسة الوكالة والبالغ عددهم 86 موظفاً، مما يعزز من موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم ضمن نطاق مجتمع الدراسة.

أبرز النتائج:

1. حصل تخطيط المسار الوظيفي على تقييم متوسط بنسبة 60.658%، مما يشير إلى وجود مجال للتحسين في هذا المجال.

2. كشفت الدراسة عن علاقة عكسية بين عناصر تخطيط المسار الوظيفي (الأهداف التطويرية، المهارات الوظيفية، نظام الترقيات والحوافز) ومستويات الاحتراق الوظيفي. وهذا

[1] ندى إبراهيم مصلح: **التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2018.

يعني أن تحسين تخطيط المسار الوظيفي يمكن أن يسهم في تخفيض معدلات الاحتراق الوظيفي.

3. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية إيجابية بين تخطيط المسار الوظيفي والتأقلم التنظيمي، مما يؤكد الدور المحوري لتخطيط المسار الوظيفي في تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع بيئة العمل.

الدلالات والتوصيات:

تشير هذه النتائج إلى ضرورة:

- تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتخطيط المسار الوظيفي
- تعزيز نظام الحوافز والترقيات
- وضع برامج لدعم التطور المهني للموظفين
- تبني سياسات تساعد على خفض الاحتراق الوظيفي
- تحسين آليات التأقلم التنظيمي

وتؤكد هذه الدراسة على أهمية الاستثمار في تخطيط المسار الوظيفي كأداة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الرضا الوظيفي في المنظمات الدولية.

2-2- دراسة" عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل المعنونة بـ: تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي"[1]

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأثره على الأمن الوظيفي في وزارة التربية والتعليم، معتمدةً على استطلاع آراء عينة عشوائية شملت 356 موظفاً. اعتمد الباحث المنهجية الوصفية التحليلية، مستخدماً الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد كشفت الدراسة عن عدة نتائج جوهرية:

فيما يتعلق بمساهمات الوزارة في تطوير المسار الوظيفي، أظهرت النتائج أن الوزارة تقدم مستوى متوسطاً من الدعم في ثلاثة مجالات رئيسية: أولاً، تدريب الموظفين لتحسين أدائهم المهني، ثانياً، اختيار الكفاءات المؤهلة للمناصب العليا، وثالثاً، تعزيز المعرفة المهنية وتطوير المهارات العملية للموظفين.

وفيما يخص توجهات الموظفين نحو الأمن الوظيفي، برزت ثلاث اتجاهات رئيسية: يميل الموظفون للبحث عن فرص وظيفية خارج الوزارة، ويشعرون بالقلق من عدم التوافق بين مؤهلاتهم ووظائفهم الحالية، مع وجود شعور بالاطمئنان النسبي تجاه استمرارية الدخل.

لتعزيز الأمن الوظيفي، حددت الدراسة متطلبات أساسية تشمل: إنشاء نظام اتصال متكامل بين مختلف قطاعات الوزارة، وتعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، وتحديث السياسات المتعلقة بإدارة شؤون الموظفين، خاصة في مجالات النقل والترقية والتحفيز والتدريب.

[1] عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل: **تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم إدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011.

كما كشفت الدراسة عن تحديات رئيسية تعيق تطوير المسار الوظيفي وتحقيق الأمن الوظيفي، أبرزها: محدودية الفرص الوظيفية المتاحة للترقية والنقل، قصور في البرامج التدريبية اللازمة لتطوير الأداء، وغياب استراتيجية واضحة لتحديد مسارات التقدم الوظيفي.

هذه النتائج مجتمعة تؤكد الحاجة الملحة لتطوير استراتيجية شاملة لإدارة المسار الوظيفي في الوزارة، مع التركيز على تحسين فرص التطور المهني وتعزيز الأمن الوظيفي للعاملين. كما تؤكد أهمية إيجاد توازن بين تطلعات الموظفين المهنية واحتياجات الوزارة التنظيمية.

التعقيب على الدراسات العربية

من خلال ما سبق نجد دراسة ندى إبراهيم مصلح ودراسة عبد العزيز بن محمد الفاضل تشاركتا مع الدراسة الراهنة في التركيز على المسار الوظيفي، فدراسة مصلح تركز على العلاقة بين المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي، حيث يتم دراسة تأثير عوامل مختلفة على تطور الموظفين وظيفيا، تتعامل الدراسة الراهنة مع الضغوط المهنية التي تؤثر على المسار الوظيفي، بينما دراسة مصلح تدرس كيف أن التخطيط للمسار الوظيفي يمكن أن يؤثر على الاحتراق الوظيفي، وهما مفهومان يرتبطان مباشرة بتطور الموظفين وحمايتهم من الإجهاد أو الاحتراق.والفاضل يركز على الأمن الوظيفي وهو موضوع ذو صلة يمكن ربطه بتأثير الضغوط على الاستقرار المهني، كما نجد الدراسات قامت باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

من جهة أخرى دراستنا الراهنة ميدانها المؤسسات الاستشفائية، بينما دراسة مصلح تتعلق بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، فيما نجد الفاضل ركز على وزارة التربية والتعليم، مما يشير إلى اختلاف في البيئات التنظيمية وخصائص العمل.

سابعا: المقاربة النظرية للدراسة:

انطلاقًا من أن موضوع دراستنا يتناول ثلاثة متغيرات أساسية، وهي الضغوط المهنية، والمسار الوظيفي، والمرأة العاملة، بالإضافة إلى المتغير الدخيل الذي يتعلق بالمؤسسة الاستشفائية، هذا وتتنوع هذه المتغيرات بين ثلاث تخصصات أساسية هي (علم النفس التنظيم والعمل، علم الاجتماع تنمية المورد البشرية، علم الاجتماع العمل) فإننا قد اعتمدنا على تناول هذه المداخل النظرية التالية دون أن يكون احدهما منافيا أو معاكسا للآخر فهي مداخل متكاملة لتغطية موضوع الدراسة بكل متغيراته.

وتمثل هذه المداخل نقطة الانطلاق المثلى لفحص وتحليل العلاقات المعقدة بين هذه العوامل، وتسهم مؤشرات هذه المداخل في توجيه أبحاثنا نحو فهم أعمق للتأثيرات والتفاعلات المحتملة بين الضغوط المهنية، واختيارات المسار الوظيفي، وتأثير مشاركة المرأة في سوق العمل، وذلك في سياق المؤسسات الاستشفائية.

1- نموذج جيبسون وزملائه[1]:

يقدم هذا النموذج تصوراً متكاملاً لفهم ظاهرة الضغوط الوظيفية من خلال منظور متعدد الأبعاد. يبدأ النموذج بتحليل المصادر المتنوعة للضغوط في بيئة العمل، ثم يتعمق في دراسة العملية المعقدة التي من خلالها يدرك الفرد هذه الضغوط ويتفاعل معها.

يولي النموذج اهتماماً خاصاً للفروق الفردية باعتبارها عاملاً حاسماً في تشكيل استجابة الفرد للضغوط. هذه الفروق تتنوع لتشمل:

1.1 العوامل المعرفية: وتتضمن قدرة الفرد على معالجة المعلومات، وأنماط التفكير، واستراتيجيات حل المشكلات.

[1] طاهري عبد الغني: **ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، 2008، ص 24

2.1 العوامل العاطفية: وتشمل الذكاء العاطفي، والقدرة على التحكم في المشاعر، ومستوى الثبات الانفعالي.

3.1 العوامل البيولوجية: وتتعلق بالخصائص الفسيولوجية للفرد ومدى قدرته على التكيف مع الضغوط جسدياً.

4.1 العوامل الديموغرافية: وتشمل العمر، والجنس، والخلفية الثقافية، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية.

يوضح النموذج كيف أن هذه العوامل تتفاعل معاً لتحدد كيفية إدراك الفرد للمواقف الضاغطة وتفسيرها، مما يؤثر بدوره على مستوى الضغط الشخصي الذي يختبره الفرد. هذا الإدراك الفردي يؤدي إلى نتائج متباينة، سواء على المستوى النفسي أو الجسدي أو السلوكي.

يؤكد هذا النموذج على أن فهم الضغوط الوظيفية لا يمكن أن يتم بمعزل عن فهم الخصائص الفردية للعاملين، مما يجعله أداة قيمة في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط في بيئة العمل.

تقوم الأبعاد المتعددة للنموذج بتصنيف مصادر الضغوط الوظيفية إلى أربع مجموعات: البيئة المادية، المصادر الفردية، المصادر على مستوى الجماعة وهذا باعتبار المؤسسة الاستشفائية ترتكز على العمل الجماعي، والمصادر على مستوى المنظمة، وهذا يظهر من خلال طبيعة وخصائص المستشفى التي تمثل في حد ذاتها مجموعة من الضغوط.

ويختتم النموذج بتصنيف النتائج المحتملة إلى أربع مجموعات: شخصية وذاتية، سلوكية، معرفية، وتنظيمية، يلقي النموذج الضوء على أثر الضغوط على الفرد والمنظمة، ويصنف الفروق الفردية في مجموعتين: معرفية وعاطفية، وبيولوجية وديموغرافية.

2- نموذج كرايتنز وكينيكي[1]:

يقدم هذا النموذج إطاراً تحليلياً متكاملاً لفهم ظاهرة الضغوط الوظيفية، مركزاً على العلاقة التفاعلية بين مصادر الضغوط وآليات إدراكها وتأثيراتها على الأفراد العاملين. حيث ينطلق النموذج من تصنيف دقيق لمصادر الضغوط إلى ثلاث فئات رئيسية: فردية، وجماعية، وخارجية، مع إيلاء اهتمام خاص لدور الفروق الفردية في تشكيل استجابات الأفراد لهذه الضغوط.

وعلى هذا الأساس، يكتسب هذا النموذج أهمية خاصة في سياق المؤسسات الاستشفائية، نظراً لطبيعة العمل الحساسة في القطاع الصحي. إذ تتجلى الضغوط الفردية في أعباء المناوبات والمسؤولية المباشرة عن حياة المرضى، في حين تظهر الضغوط الجماعية في تحديات العمل الجماعي والتنسيق بين الأقسام المختلفة. أما فيما يتعلق بالضغوط الخارجية، فتشمل العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على أداء العاملين.

علاوة على ذلك، تلعب الفروق الفردية – سواء كانت معرفية، عاطفية، بيولوجية، أو ديموغرافية – دوراً محورياً في تحديد كيفية إدراك وتفسير هذه الضغوط. ويتجلى هذا بشكل خاص في حالة العاملات الإناث اللواتي يواجهن تحديات إضافية تتعلق بالتوازن بين المتطلبات المهنية والأسرية، فضلاً عن التعامل مع الضغوط النفسية والعاطفية المرتبطة برعاية المرضى.

ونتيجة لذلك، يوضح النموذج كيف أن تفاعل هذه العوامل يؤدي إلى نتائج متباينة على مستوى الضغط الشخصي والأداء المهني. وبناءً على هذا الفهم المتعمق، تستطيع

[1] لعجايلية يوسف: **مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الإستعجالية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة**، الجزائر، 2015، ص 48.

المؤسسات الاستشفائية تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط، مع مراعاة الاحتياجات المتنوعة للعاملين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع تحديات العمل في القطاع الصحي.

يؤكد هذا النموذج على أهمية تبني منهج شمولي في فهم وإدارة الضغوط الوظيفية، بحيث يأخذ في الاعتبار التفاعل المعقد بين العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية. وبالتالي، يشدد على ضرورة تطوير برامج دعم مخصصة تراعي الفروق الفردية وتعزز قدرة العاملين على التكيف مع تحديات العمل في القطاع الصحي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين جودة الرعاية الصحية وتعزيز رفاهية العاملين.ونجد في بيئة الرعاية الصحية يتعامل الأفراد مع مجموعة متنوعة من الضغوط، مثل الحالات الطارئة، ارتفاع الطلب على الخدمات الطبية، والتحديات الإدارية فتظهر الفروق الفردية عندما يتعامل الأفراد مع هذه التحديات بناءً على ميزات فردية مثل الشخصية، والخبرة، والقدرات التحليلي، حيث يمكن أن يؤثر الجنس في تجارب العمل في المستشفى، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمهن الصحية، قد تواجه النساء تحديات فريدة نتيجة للأدوار الاجتماعية المفروضة عليهن أو التوقعات الثقافية، على سبيل المثال، قد يواجهن تحديات في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، مما قد يؤثر على استجابتهن للضغوط الوظيفية.

3- نظرية المساواة بين الجنسين[1]:

تقدم النظرية النسوية إطاراً تحليلياً متكاملاً لفهم العلاقات الجندرية في المجتمع، مرتكزة في تحليلها على دراسة التقسيم الجنسي للعمل كنقطة محورية لفهم جذور التفاوت بين الجنسين. وتتميز هذه النظرية بتركيزها على دراسة الهياكل الاجتماعية والاقتصادية التي تكرس السيطرة الذكورية في المجتمع.

[1] باسمة كيال: **تطور المرأة عبر التاريخ**، مصطفى غزدين للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص 201-202.

وقد شهدت المجتمعات الغربية تجلياً واضحاً لهذه النظرية من خلال عدة حركات اجتماعية نشطة، تمثلت في حركة تحرير المرأة والحركة النسوية بمختلف تياراتها، إضافة إلى حركة ترقية وضع المرأة. تشترك هذه الحركات في تبنيها رؤية تغييرية شاملة تهدف إلى إعادة تشكيل مكانة المرأة في المجتمع، مستندة في ذلك إلى مبدأ المساواة بين الجنسين.

وتعتمد هذه الرؤية التغييرية على عدة عوامل رئيسية، تتمثل في قدرة المرأة على مواجهة التحديات الاجتماعية بكفاءة موازية للرجل، وإمكانية تحقيق استقلالها الاقتصادي، إضافة إلى قدرتها على التحكم في الإنجاب من خلال استخدام وسائل تنظيم النسل، مع التأكيد على أهمية المشاركة المتكافئة في المسؤوليات الأسرية والمنزلية.

وتؤكد النظرية أن تحقيق التغيير الفعلي في الواقع الاجتماعي للمرأة يستلزم تحولاً شاملاً في المفاهيم والممارسات المجتمعية، بحيث يشمل هذا التحول الأبعاد السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية. كما تشدد على ضرورة إعادة النظر في الأدوار التقليدية وإعادة توزيع المسؤوليات داخل الأسرة والمجتمع بشكل أكثر توازناً.

تسعى النظرية النسوية إلى تحقيق رؤية مجتمعية متكاملة تقوم على العدالة والتوازن، حيث تتمتع المرأة بفرص متكافئة في جميع مجالات الحياة، مع الحفاظ على خصوصيتها وقدرتها على الموازنة بين مختلف أدوارها الاجتماعية والمهنية، مما يسهم في بناء مجتمع أكثر تطوراً وإنصافاً.

نرى من خلال النظرية وجود جهود توجه نحو تعزيز المساواة في الفرص والترقيات، خاصة في سياق تحسين فرص النساء للوصول إلى المناصب الرفيعة وتحقيق المساواة في الفرص المهنية، تظهر القرارات التنظيمية داخل المؤسسة الاستشفائية، وداخل مؤسسة الرعاية الصحية قد تكون لها تأثير كبير على كيفية تعاطي وتفاعل الأفراد مع قضايا المساواة بين الجنسين.

4- نظرية الجنوسة[1]:

نظرية الجنوسة في علم الاجتماع كما قدمها أنتوني غيدنز تركز على فهم كيف تُبنى الفروق بين الجنسين في المجتمع وكيف تؤثر هذه الفروق على الأدوار الاجتماعية والفرص المتاحة للأفراد، يميز غيدنز بين الجنس كتصنيف بيولوجي والجنوسة كتصنيف اجتماعي يعكس الأدوار والتوقعات المرتبطة بكل جنس، وفقا لهذه النظرية لا تحدد الأدوار الجندرية بالفطرة، بل يتم تعليمها وتشكيلها اجتماعيا من خلال التنشئة الاجتماعية في الأسرة، المدرسة، ووسائل الإعلام، حيث تسهم هذه الأدوار في بناء التفاوتات الاجتماعية، حيث يمنح الرجال تقليديا مزيدا من الفرص في المجالات الاقتصادية، السياسية والاجتماعية، بينما تقيَد النساء بأدوار مرتبطة أكثر بالعناية بالمنزل والأسرة، هذه الفروق تؤدي إلى عدم المساواة في الفرص والحقوق بين الجنسين، ومع ذلك، يؤكد غيدنز أن الجنوسة ليست ثابتة، بل هي متغيرة وتعكس السياقات الثقافية والاجتماعية، مما يسمح بتطور الفهم الاجتماعي للجنوسة، كما يتناول غيدنز تأثير الجنوسة على العمل، حيث تُوجه النساء إلى مجالات معينة من العمل، مما يحد من فرصهن في الترقية أو الحصول على فرص متساوية مع الرجال في النهاية، يعتبر غيدنز أن العدالة الجندرية والمساواة بين الجنسين تشكل قضايا حاسمة لتحقيق تغييرات اجتماعية مهمة، مع التركيز على إزالة الحواجز التقليدية التي تحد من تقدم الأفراد بناءً على جنسهم.

من خلال تطبيق نظرية الجنوسة على دراستنا حول الضغوط المهنية في المؤسسات الاستشفائية، يمكن تفسير كيفية تأثير الجنوسة على الضغوط التي تواجهها المرأة في بيئة العمل، فالنساء في هذه المؤسسات يواجهن ليس فقط الضغوط التقليدية التي تنشأ عن طبيعة العمل الصحي، مثل الضغط النفسي والبدني المرتبط بتقديم الرعاية الطبية، ولكن أيضا

[1] أنتوني غدنز: **علم الاجتماع**، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط4، الأردن، 2005، ص 185.

الضغوط الجنوسية المتعلقة بتوقعات المجتمع بشأن الأدوار التقليدية التي يجب أن تلعبها النساء.

فالضغوط المهنية الناجمة عن هذه التوقعات الاجتماعية قد تؤدي إلى الاستنزاف النفسي، الإرهاق، نقص الدعم الأسري والمهني، مما يؤثر على قدرة المرأة على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وهذا لأن نظرية الجنوسة تشير إلى أن النساء يتعرضن لضغوط مجتمعية تتعلق بالدور الجندري المخصص لهن، فهي تتيح لنا فهم العلاقة بين الضغوط المهنية التي تواجه النساء ومسارهن الوظيفي، هذه الضغوط تتراوح بين التمييز الجندري في بيئة العمل، مثل المحدودية في فرص التدريب والترقية، وبين الضغوط الاجتماعية المتعلقة بالتوقعات الأسرية.

في الخلاصة، نظرية الجنوسة تقدم أداة تحليلية تساعد على فهم كيف يمكن أن تؤثر الضغوط الجندرية على فرص التقدم المهني، وفرص الحصول على التدريب والتطوير، وبالتالي على قدرة المرأة على النجاح المهني والتكيف مع متطلبات بيئة العمل الاستشفائية.

5-نظرية آنا رو للاختيار المهني[1]:

في سياق نظرية آنا رو للتحليل النفسي، يمكن فهم اختيار المهنة كتجربة شخصية مرتبطة بعوامل متعددة تبرز العواطف والآليات الدفاعية كمحركات لاختيار المهنة، حيث يمكن أن يكون الفرد يبحث عن طرق لتحقيق تحقيقات نفسية أو لتجنب صراعات داخلية، بالإضافة إلى ذلك يلعب الدور المهني دورًا حيويًا في بناء هوية الفرد، حيث يمكن أن يؤثر البيئة الوظيفية والعلاقات فيها على اختيار المهنة والتطور الشخصي، تظهر العلاقات الوظيفية كعامل مؤثر، حيث يتشكل اختيار المهنة وفقًا لديناميات الفرد مع زملائه ورؤسائه.

[1] فايزة بوراس: **إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص161-163.

يمكن أن يتغير اختيار المهنة مع التطور المهني والتحولات الشخصية، ويمكن أن يكون وسيلة لتحقيق الأهداف والطموحات الشخصية والمهنية، يساهم التحليل النفسي في فهم أعماق الذات واحتياجاتها المهنية، ويسهم في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن مسارات المهنة.

تخدم النظرية موضوعنا حيث نجد هناك توازن بين كيفية تأثير الضغوط المهنية على تحديد المرأة لمسارها الوظيفي وكيفية تكامل ذلك مع هويتها المهنية، فقد تظهر آليات الدفاع النفسية كوسيلة تكييف لها دورًا مهمًا في التغلب على تلك الضغوط وتشكيل قرارات مهنية مستقبلية، كما أن العلاقات الوظيفية تعتبر محطة مهمة لتحليل تأثير الضغوط على تفاعلات المرأة في بيئة العمل وتوجيه مسارها المهني، يمكن لتحليل النفس أن يساهم في توجيه الفهم للأهداف المهنية والشخصية للمرأة العاملة، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات مدروسة وتعزيز تجربة العمل بشكل إيجابي في ظل الضغوط المهنية.

6- نظرية روجرز[1]:

حث روجرز الأفراد على رؤية فرص العمل كسبل للتنمية الشخصية والتطور المهني، كما يشجع على اكتساب المهارات وتطوير الذات كجزء من تحسين تجربة العمل وتعزيز الرضا الشخصي.

كما يبرز روجرز أهمية التواصل الفعّال في بيئة العمل، حيث يعتبر التفاعل الصريح والمفتوح بين الزملاء والمشرفين عنصرًا أساسيًا في بناء فهم أعمق وتعزيز التفاعل الإيجابي، كذلك يركز روجرز على التنوع والشمول كعناصر يمكن أن تحدث تحسينًا في جودة الحياة المهنية، حيث يعتبر التفاعل الإيجابي بين الأشخاص من مختلف الخلفيات جوهريًا لتحقيق بيئة عمل صحية وملهمة.

[1] صالح حسن الداهي: **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته**، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 56

يعتمد التوجيه المهني الحديث على منظومة متكاملة من الأدوات التشخيصية والتقييمية التي تساعد في رسم خارطة طريق مهنية واضحة المعالم. وتشمل هذه المنظومة مجموعة من الاختبارات النفسية والتقييمات المهنية التي تكشف عن التوجهات الطبيعية للفرد وقدراته الكامنة.

وتتضمن عملية التقييم المهني عدة محاور أساسية، تبدأ بتحليل القدرات المعرفية التي تشمل الذكاءات المتعددة والمهارات التحليلية والإبداعية. كما تتضمن تقييماً للقدرات الجسدية والحركية التي قد تكون ضرورية لبعض المهن المتخصصة. ويضاف إلى ذلك تقييم المهارات الاجتماعية والتواصلية التي تعد عنصراً حاسماً في العديد من المسارات المهنية.

وتستخدم في هذا السياق مجموعة متنوعة من الأدوات التقييمية، مثل استبيانات الميول المهنية، واختبارات الشخصية المهنية، وتمارين المحاكاة الوظيفية. كما تتضمن العملية تقييماً للمهارات التقنية والرقمية التي أصبحت ضرورية في سوق العمل المعاصر.

ويعتمد نجاح هذه المنهجية على التكامل بين مختلف أدوات التقييم، حيث يتم تحليل نتائجها بشكل شمولي للوصول إلى فهم عميق لإمكانات الفرد وتوجهاته المهنية. كما يراعى في هذا التحليل التوافق بين القدرات الشخصية ومتطلبات سوق العمل المستقبلية.

وتساهم هذه المنهجية في تمكين الأفراد من اتخاذ قرارات مهنية مدروسة، مبنية على أسس علمية وموضوعية. كما تساعد في تحديد مسارات التطوير المهني والتدريب اللازم لتحقيق الأهداف المهنية المنشودة، مما يعزز فرص النجاح في المسار الوظيفي المختار.

وهنا نجد روجرز أشار في نظريته إلى المسار الوظيفي من خلال تركيزه على أهمية اعتبار العمل فرصة لتحقيق التنمية الشخصية والتقدم المهني، وذلك باستكشاف فرص التعلم وتطوير المهارات كجزء من رحلة التقدم والتدرج المهني، حيث يحث الأفراد على تحديد أهدافهم المهنية بشكل واضح وفهم كيف يمكن للعمل تلبية تطلعاتهم وقيمهم الشخصية،

بمساعدة التواصل الفعال، فقد أكد على أهمية التواصل الصريح والمفتوح بين الزملاء والمشرفين في سياق العمل، فهو يساهم في فهم أعمق احتياجات الفرد ويعزز التعاون ويحسن بيئة العمل.

خلاصة الفصل

تلعب الإطارات المفاهيمية والتصورية دورا أساسيا في توجيه الدراسات البحثية وتحديد الاتجاهات التي تتخذها. يعتبر هذا الفصل نقطة انطلاق حيوية لفهم عمق وأساسيات الدراسة وتحديد مسارها، إذ تمحورت هذه الختامية حول النقاط الرئيسية لفصل الإطار المفاهيمي والتصوري، حيث تم تسليط الضوء على أهمية اختيار الموضوع وتوضيح الأهداف والتحديات التي واجهتها الدراسة.

من خلال تحديد مفاهيم الدراسة والمصطلحات الرئيسية المرتبطة بها، وفهم السياق الفكري والنظري الذي يقوم عليه البحث، يُعزز البحث ويتيح للقارئ فهمًا أعمق للموضوع ومدى تأثيره على المجال البحثي.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، أصبح بإمكاننا تحديد الفجوات في المعرفة والتركيز على المجالات التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتطوير، تسلط هذه الختامية الضوء على أهمية تطوير المجال البحثي وتحفيز المزيد من الاهتمام والتفكير في موضوع الدراسة.

في النهاية، يعكس هذا الإطار المفاهيمي والتصوري جهود البحث والتحليل المستفيضة، ويمهد الطريق للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تستفيد من الأسس النظرية والمفاهيم التي وضعت في هذا البحث.



الفصل الثاني: الضغوط المهنية كظاهرة تنظيمية

تمهيد

أولا: أنواع الضغوط المهنية.

ثانيا: عناصر الضغوط المهنية.

ثالثا: مصادر الضغوط المهنية.

رابعا: دورة حياة الضغط المهني.

خامسا: آثار الضغوط المهنية.

سادسا: النظريات والنماذج الرئيسية المفسرة للضغوط المهنية.

1. النظريات المفسرة للضغوط المهنية.
2. النماذج الرئيسية التي تفسر الضغوط المهنية.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعيش الفرد في ساحة العمل تجربة مليئة بالتحديات والمسؤوليات التي تشكل أحيانًا ما يُعرف بالضغوط المهنية، تتنوع مصادر هذه الضغوط وتتلاقى من مختلف الزوايا، تكوّن مزيجًا معقدًا من المتطلبات والتوقعات، يتجلى الضغط المهني في صور متعددة، سواء كان ذلك بسبب الجدول الزمني المكتظ بالمهام الهامة، أو توقعات الأداء المتزايدة، أو حتى المنافسة الشديدة في بيئة العمل، فمع تزايد أهمية الأداء وتطلعات النجاح المستمر، يتزايد الضغط المهني كذلك، مما يثير تساؤلات حول تأثيراته النفسية والصحية على الفرد وعلى كفاءته في العمل، حيث أصبح من الضروري فهم طبيعة هذه الضغوطات وكيفية التعامل معها بطرق تساهم في تحسين الأداء والرفاهية المهنية، ما دفع الكثير من الدارسين والباحثين إلى تناول هذه الظاهرة، وفي هذا الفصل سنسعى لاستكشاف إشكالية الضغط المهني وتحليل أبعادها المتعددة، كأنواع الضغوط، عناصرها ومصادرها، كما سنتعرض إلى مراحل الضغط المهني، آثاره على المورد البشري والنماذج والنظريات المفسرة له.

أولا: أنواع ضغوط العمل

لضغوط العمل أنواع متعددة يمكن تصنيفها وفق معايير مختلفة منها:

1- تقسيم الضغوط وفقا الضغوط وفقا للآثار المترتبة عنها إلى نوعين[1]:

1-1- الضغوط الايجابية:

الضغوط المفيدة هي تلك التي تؤدي إلى نتائج إيجابية، حيث يشعر الفرد بزيادة في القدرة على الإنتاجية وإنجاز المهام بسرعة وكفاءة. هذه الضغوط تحمل أثارًا نفسية إيجابية، حيث تولد لدى الفرد شعورًا بالسعادة والرضا. وهذا الإحساس ينعكس بشكل مباشر على إنتاجية العمل، إذ تكون المهام المنجزة بتميز هي تلك التي يتم تحديد إطار زمني لتنفيذها. في المقابل، المهام التي تفتقر إلى تحديد إطار زمني قد تنجز بشكل غير ملائم وغير مقبول.

زيادة على ذلك، تسهم هذه الضغوط الإيجابية في تحفيز الفرد وتعزيز إحساسه بالهدف والإنجاز. عندما يواجه الفرد تحديات تتطلب منه بذل جهد إضافي وتحقيق أهداف معينة في وقت محدد، فإنه يشعر بارتياح عند تحقيق تلك الأهداف وتجاوز التحديات. هذا يعزز ثقته بنفسه ويشجع على تطوير مهاراته وقدراته.

إضافة إلى ذلك، فإن هذه الضغوط تساهم في تحسين جودة العمل، حيث تدفع الفرد إلى الالتزام بمواعيد محددة وبذل أقصى جهده لتحقيق النتائج المطلوبة. كما أن الشعور بالإنجاز والتحفيز الناتج عن الضغوط الإيجابية يمتد إلى جوانب أخرى من حياة الفرد، مما يساهم في تعزيز شعوره بالسعادة والرفاهية العامة.

[1] محمد الصيرفي: السلوك الإداري – **العلاقات الإنسانية، دار الوفاء للنشر والتوزيع**، القاهرة، 2007، ص 322

على الجانب الآخر، تساعد الضغوط الإيجابية في تحديد الأولويات وتنظيم الوقت بفعالية، مما يقلل من التشتت ويساهم في زيادة التركيز والإنتاجية. وعندما تكون الضغوط مفيدة، فإنها تخلق بيئة عمل محفزة وداعمة، تشجع على الابتكار والإبداع وتعزز من روح الفريق والتعاون بين الأفراد.

1-2- الضغوط السلبية:

الضغوط المؤذية تحمل انعكاسات سلبية على صحة الإنسان ونفسيته، مما يؤثر بشكل كبير على أدائه وإنتاجيته في العمل. مثل هذه الضغوط غالبًا ما تقود إلى مشاعر الإحباط وعدم الرضا عن العمل، بالإضافة إلى تطوير نظرة سلبية تجاه قضايا العمل.

في هذا السياق، يمكن تصنيف الضغوط إلى نوعين: الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية. الضغوط الإيجابية هي تلك التحديات المفيدة التي تحفز قدرة الفرد على الإنتاج وتعزز شعوره بالسعادة والرضا. هذه الضغوط تحدث تأثيرات إيجابية على إنتاجية العمل، وتعزز من قدرة الفرد على إنجاز المهام بفعالية وكفاءة. على الجانب الآخر، نجد أن الضغوط السلبية تؤثر بشكل سلبي على صحة الفرد النفسية والجسدية، وتنعكس سلبًا على أدائه ورضاه تجاه العمل.

تظهر الضغوط الإيجابية عندما يواجه الفرد تحديات تحقق له نوعًا من النمو الشخصي والمهنى، مثل اكتساب مهارات جديدة أو تحقيق إنجازات ملموسة، مما يعزز شعوره بالإنجاز ويجعله أكثر استعدادًا لمواجهة تحديات جديدة. ومن هنا، تلعب الضغوط الإيجابية دورًا مهمًا في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي العام.

أما الضغوط السلبية، فتتمثل في الضغوط المستمرة والمفرطة التي تفوق قدرة الفرد على التحمل والتكيف، مما يؤدي إلى تدهور حالته الصحية والنفسية. هذه الضغوط يمكن أن تكون نتيجة بيئة عمل غير ملائمة، أو عدم توازن بين العمل والحياة الشخصية، أو عدم الاعتراف بجهود الفرد وتقديرها. تأثير هذه الضغوط يمكن أن يكون مدمرًا على

المستوى الشخصي والمهني، حيث يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب والإجهاد النفسي.

في نهاية المطاف، فهم أنواع الضغوط وكيفية تأثيرها على الأفراد يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط، مما يسهم في تعزيز بيئة عمل صحية ومنتجة وداعمة.

2- تقسيم من حيث الشمول فقد قسم الخضيري ضغوط العمل إلى[1]:

2-1- ضغط كلي شامل:

يشير هذا النوع من الضغوط إلى الضغوط الرئيسية التي تؤثر بشكل كبير على اهتمامات العامل وتسيطر على جميع العوامل داخل المنظمة التي يعمل بها. هذه الضغوط تتداخل مع كافة جوانب الحياة المهنية للعامل، مما يجعلها تؤثر على أدائه وإنتاجيته بشكل ملحوظ .

في هذا السياق، يمكن اعتبار هذه الضغوط كقوة مسيطرة تشكل تحديات مستمرة للعامل، حيث يكون لها تأثير مباشر على تفاعله مع بيئة العمل وزملائه. الضغوط السائدة تؤدي إلى شعور مستمر بالإجهاد والتوتر، مما ينعكس على الحالة النفسية والصحية للعامل .

هذا النوع من الضغوط قد ينجم عن مجموعة متنوعة من العوامل مثل بيئة العمل المتطلبة، ضغط الوقت، وتوقعات الأداء العالية. عندما تكون هذه الضغوط مستمرة ومفرطة، يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات سلبية على المدى الطويل تشمل انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الغياب والإجهاد النفسي.

إدارة هذه الضغوط بشكل فعال تتطلب تطبيق استراتيجيات متعددة للتخفيف من تأثيرها، مثل تحسين بيئة العمل، توفير الدعم النفسي، وتقديم التدريب والتطوير المهني

[1] محمد الصيرفي: مرجع سابق، ص 323-324.

لتعزيز قدرة العاملين على التكيف مع الضغوط المهنية. بهذه الطريقة، يمكن تحويل الضغوط السائدة من عائق إلى فرصة لتعزيز الأداء والارتقاء بالبيئة العملية.

بتبني نهج شامل لإدارة الضغوط، تستطيع المؤسسات توفير بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية، مما يساهم في تعزيز الولاء الوظيفي ورفاهية العاملين، وبالتالي تحسين الأداء العام للمنظمة.

2-2- ضغط جزئي فرعي:

يرتبط هذا النوع من الضغوط بمصلحة فئة معينة داخل الكيان الإداري الذي يعمل فيه متخذ القرار. تصطدم مصالح هذه الفئة مع أهدافه، مما يؤدي إلى ممارسة الضغط عليه لتحقيق مطالبها. كلما كانت هذه الفئة ذات تأثير أكبر، كلما زادت قدرتها على إجبار متخذ القرار على تلبية مطالبها.

يظهر هذا النوع من الضغوط بشكل خاص عندما تكون هناك تضارب بين الأهداف الفردية والجماعية داخل المنظمة. مثلاً، قد تسعى مجموعة معينة داخل المؤسسة لتحقيق مصالحها الشخصية على حساب الأهداف العامة للمنظمة، مما يخلق بيئة من التوتر والصراع .

يتعرض متخذ القرار في مثل هذه الحالات لضغوط شديدة من مختلف الأطراف، وقد يجد نفسه مضطراً لاتخاذ قرارات تتماشى مع مطالب هذه الفئة المؤثرة، حتى لو كانت تتعارض مع المبادئ والأسس التي يقوم عليها عمله. هذا النوع من الضغوط يمكن أن يؤدي إلى تقويض فعالية الإدارة وتقليل القدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية.

لمواجهة هذه التحديات، يجب على الإدارة تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط والتحكم فيها. يمكن تحقيق ذلك من خلال تعزيز الشفافية وتعزيز الحوار المفتوح بين جميع الأطراف المعنية، وتوفير آليات لدعم متخذي القرار في مواجهة الضغوط الخارجية.

بهذا يمكن ضمان توازن أفضل بين تحقيق مصالح الفئات المختلفة وتحقيق الأهداف المؤسسية العامة، مما يساهم في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة تعزز من قدرة المؤسسة على النمو والتطور.

وفي هذا التقسيم نجد قسمين في سياق المنظمات والعمل، الضغط الكلي الشامل يشير إلى الضغط الذي يتم ممارسته على العامل من جميع جوانب حياته واهتماماته. يمكن أن يكون ذلك نتيجة لتوقعات العمل أو المديرين أو الزملاء أو ضغوط الوقت والمواعيد النهائية، أما الضغط الجزئي الفرعي، فيتعلق بمصالح فئة محددة داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد ويتعارض هذا الضغط مع أهداف ومصالح القائمين على صنع القرار، وكلما كانت هذه الفئة أكثر تأثيرًا ونفوذًا، زادت احتمالية أن يتم اضطرار صانع القرار لتلبية مطالبها.

باختصار يمثل الضغط الكلي الشامل الضغط العام والشامل الذي يمارس على العامل، بينما الضغط الجزئي الفرعي يشير إلى الضغوط المحددة والمرتبطة بفئة معينة داخل المنظم.

3-حسب معيار المصدر:وتنقسم الضغوط وفق مصادرها إلى[1]:

3-1- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية:

تعتبر الضوضاء والحرارة وسوء التهوية مصادر رئيسية للضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل. تؤثر هذه العوامل سلباً على قدرة الفرد على تنفيذ مهامه ومسؤولياته بشكل فعال. حيث تؤدي الضوضاء إلى تشتيت الانتباه وتقليل التركيز، بينما تسبب الحرارة المرتفعة شعورًا بالإجهاد والإرهاق. من جهة أخرى، يؤدي سوء التهوية إلى عدم توفر الهواء النقي، مما يعرقل عملية التنفس بشكل سليم ويزيد من الشعور بعدم الراحة.

الضغوط البيئية الناتجة عن هذه العوامل يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات سلبية طويلة المدى على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، مما يقلل من إنتاجيتهم ويزيد من معدلات

[1] قاسم علوان، نجوى إحميد: **إدارة الوقت مفاهيم وعمليات وتطبيقات**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 138.

الغياب. على سبيل المثال، الضوضاء المستمرة يمكن أن تؤدي إلى مشاكل في السمع وزيادة مستويات التوتر. في حين أن درجات الحرارة المرتفعة يمكن أن تسبب اضطرابات صحية مثل ضربة الشمس أو الإرهاق الحراري. وبالمثل، يمكن أن يؤدي سوء التهوية إلى مشاكل تنفسية وحساسية.

للتخفيف من هذه الضغوط، يجب على المؤسسات اتخاذ تدابير لتحسين بيئة العمل. يمكن ذلك من خلال توفير أنظمة تهوية جيدة، وتقليل مستويات الضوضاء من خلال استخدام مواد عازلة، وضبط درجات الحرارة داخل أماكن العمل لضمان راحة العاملين .

بتنفيذ هذه التحسينات، يمكن توفير بيئة عمل أكثر صحة وإنتاجية، مما يسهم في تحسين الأداء العام للعاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يعزز هذا النهج من قدرة المؤسسة على جذب والاحتفاظ بالموظفين المهرة والكفاءات العالية.

3-2- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية:

تتجلى نتيجة تفاعل الفرد مع زملاء العمل في مجموعة من الضغوط الناتجة عن العلاقات المهنية. على سبيل المثال، يمكن أن يتسبب الصراع داخل المؤسسة في نشوب توتر بين الموظفين، مما يؤثر سلباً على بيئة العمل بشكل عام. كما يمكن أن يؤدي التنافس غير الصحي بين الزملاء إلى إضعاف التعاون وإتلاف المهارات، حيث يحاول كل فرد التفوق على الآخرين بدلاً من العمل الجماعي لتحقيق الأهداف المشتركة.

هذا النوع من الضغوط يتطلب إدارة فعالة من قبل الإدارة، لضمان تعزيز التواصل الجيد وبناء علاقات إيجابية بين العاملين. من المهم توفير فرص للتدريب على مهارات التواصل وحل النزاعات، وتشجيع بيئة عمل تعزز من التفاهم والتعاون بين الزملاء.

عندما يتم التعامل مع هذه الضغوط بشكل صحيح، يمكن تحويل التحديات إلى فرص للنمو والتطور الشخصي والمهني. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تعزيز روح الفريق وزيادة

الإنتاجية من خلال تشجيع الثقة والاحترام المتبادل بين الموظفين. بهذه الطريقة، يمكن تحسين أداء المؤسسة ككل وتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

في نهاية المطاف، يعد تفاعل الأفراد مع زملائهم في العمل عاملاً حيوياً في تشكيل بيئة العمل، ويتطلب اهتماماً مستمراً لضمان تحقيق توازن بين التنافس الصحي والتعاون الفعال.

3-3- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد:

ترتبط هذه الضغوط بالخصائص الشخصية لكل فرد، وهي تختلف باختلاف نمط وطبيعة شخصيته. على سبيل المثال، الشخص الذي يتسم بسرعة الغضب يكون أكثر عرضة للضغوط مقارنةً بالشخص الهادئ. هذه الضغوط الشخصية تتنوع بناءً على التفاعل الفردي مع المواقف المختلفة، حيث يلعب نمط الشخصية دورًا كبيرًا في كيفية استجابة الفرد للضغوط المحيطة.

الأفراد الذين يميلون إلى التوتر السريع والانفعال قد يجدون أنفسهم يواجهون تحديات أكبر في التحكم بالضغوط والضغوط النفسية. في المقابل، الأشخاص الذين يتمتعون بالهدوء والاتزان يكونون أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الصعبة بفعالية أكبر، مما يقلل من تأثير الضغوط عليهم.

تؤثر هذه الاختلافات الشخصية على أداء الأفراد وإنتاجيتهم في بيئة العمل، حيث يمكن أن يكون للأشخاص الذين يتمتعون بمهارات إدارة الضغط الشخصية القدرة على التكيف بشكل أفضل مع التحديات المهنية. من هنا، يصبح تطوير الوعي الذاتي والقدرة على التحكم بالعواطف جزءًا مهمًا في تحسين الأداء المهني والشخصي.

التعرف على هذه الفروق الشخصية يمكن أن يساعد في تحديد الاستراتيجيات المناسبة لإدارة الضغوط. التدريب على مهارات التكيف وإدارة الضغوط يمكن أن يساعد الأفراد في

تحسين قدرتهم على التعامل مع المواقف الصعبة، مما يساهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية.

بفهم هذه العوامل، يمكن للمؤسسات توفير الدعم والموارد اللازمة لمساعدة الموظفين على التعامل مع الضغوط بطرق فعالة، مما يعزز من رفاهية الموظفين ويسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.

أما هذا التقسيم فيشير إلى ثلاثة أنواع من الضغوط التي يمكن أن يواجهها الفرد الأولى تتعلق بالبيئة المادية، حيث تشمل الضوضاء والحرارة وسوء التهوية التي يمكن أن تؤثر على أداء الفرد وتحول دون قدرته على القيام بمهامه ومسؤولياته بشكل صحيح، الثانية تتعلق بالبيئة الاجتماعية، حيث يمكن أن يحدث توتر وصراع داخل المؤسسة وتآكل المهارات بين الزملاء، وهذا يؤثر على الفرد وقدرته على العمل بكفاءة، الثالثة ترتبط بالنظام الشخصي للفرد، حيث تعتمد على خصائصه الشخصية والتي تختلف من فرد إلى آخر، فعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون الأشخاص السريعين الغضب أكثر عرضة للضغوط مقارنة بالأشخاص الهادئين.

4- تقسيم من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الإنسان النفسية والبدنية[1]:

4-1-الضغوط البسيطة:

تتراوح هذه الضغوط من بضع ثوانٍ إلى ساعات طويلة، وتنتج عن مضايقات بسيطة أو أحداث غير ذات أهمية في الحياة اليومية. قد تكون هذه المضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو نتيجة لحوادث قليلة الأهمية، لكنها تؤثر على الفرد بشكل ملحوظ.

[1] لوكيا الهاشمي، فتيحة بن زروال: **الإجهاد- مخبر التطبيقات النفسية**، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، دت، ص 15-16.

هذا النوع من الضغوط يمكن أن يتسبب في تشتيت انتباه الشخص ويؤثر على تركيزه وأدائه اليومي. على الرغم من أنها قد تبدو غير ذات أهمية، إلا أنها يمكن أن تكون مزعجة ومحبطة، وتؤدي إلى شعور الفرد بالتوتر والقلق.

لتجنب تأثير هذه الضغوط، يمكن للفرد اعتماد استراتيجيات للتعامل مع المضايقات البسيطة، مثل تعزيز مهارات إدارة الوقت، وتحسين طرق التواصل مع الآخرين، وتطوير تقنيات الاسترخاء التي تساعد على تقليل التوتر والضغط النفسي.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للفرد تعلم كيفية تجاهل المضايقات غير المهمة والابتعاد عن المواقف التي تسبب له الضغط دون داع. من خلال تعزيز مهارات التكيف والتعامل مع الضغوط، يمكن للفرد تحسين جودة حياته اليومية وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

الاستمرار في تحسين هذه المهارات يساهم في تقليل تأثير المضايقات البسيطة وتحسين الأداء العام للفرد في مختلف جوانب الحياة. يمكن أيضاً للاستفادة من الدعم الاجتماعي والمشاركة في الأنشطة الترفيهية أن يساعد في تخفيف الضغوط اليومية وتعزيز الشعور بالراحة والسعادة.

4-2-الضغوط المتوسطة:

تستمر هذه الضغوط من بضع ساعات إلى عدة أيام، وتنجم عن بعض الأمور مثل العمل الإضافي أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه. يمكن أن تكون هذه الضغوط ناتجة عن التغييرات في الجدول الزمني أو مطالب إضافية تفرض على الفرد .

هذه الضغوط تؤثر على قدرة الفرد على التركيز والتعامل مع المهام بكفاءة، ويمكن أن تسبب شعورًا بالإجهاد والقلق. عندما تكون هذه الضغوط مستمرة لفترات طويلة، يمكن أن تؤدي إلى تدهور الحالة النفسية والجسدية للفرد، مما يقلل من إنتاجيته ويزيد من مستويات التوتر.

من أجل إدارة هذه الضغوط بفعالية، يمكن للفرد تبني استراتيجيات مثل تنظيم الوقت بشكل أفضل، وتحديد الأولويات، وتعلم مهارات الاسترخاء والتأمل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يكون من المفيد البحث عن طرق لتحسين التواصل مع الزملاء والرؤساء في العمل وتحديد حدود واضحة لتجنب التداخل غير المرغوب فيه.

بتبني هذه الاستراتيجيات، يمكن للفرد تحسين قدرته على التعامل مع الضغوط اليومية وتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية. من خلال إدارة الضغوط بشكل فعال، يمكن للفرد تعزيز رفاهيته العامة وتحسين أدائه في مختلف جوانب الحياة.

4-3- الضغوط المضاعفة:

تستمر هذه الضغوط لأسابيع وأحيانًا لأشهر، وتنتج عن أحداث كبيرة تحدث في حياة الفرد، مثل النقل من العمل، الإيقاف عن العمل، أو وفاة شخص عزيز. هذه الضغوط تكون أكثر تأثيرًا على الحالة النفسية والجسدية للفرد بسبب طبيعتها الطويلة والأحداث الجسيمة التي تسببها.

تؤثر هذه الضغوط بشكل كبير على الأداء اليومي للفرد، حيث يمكن أن تسبب شعورًا بالاكتئاب والإجهاد المزمن، مما يؤدي إلى انخفاض في الإنتاجية وصعوبة في التركيز. كما يمكن أن تؤدي هذه الضغوط إلى تأثيرات صحية طويلة الأمد مثل اضطرابات النوم، وزيادة مستويات القلق والتوتر.

للتعامل مع هذه الضغوط بشكل فعّال، يمكن للفرد الاستعانة بعدد من الاستراتيجيات منها:

- البحث عن الدعم النفسي والاجتماعي من العائلة والأصدقاء، حيث يمكن للكلام عن المشاعر والتجارب الصعبة أن يخفف من حدة الضغوط.

- ممارسة الأنشطة الترفيهية والهوايات التي تساعد على تقليل التوتر وتحسين المزاج.

– اتباع نمط حياة صحي يشمل التغذية المتوازنة وممارسة الرياضة بانتظام، حيث يمكن أن تساهم هذه العادات في تعزيز القدرة على مواجهة الضغوط.

– اللجوء إلى المحترفين إذا لزم الأمر، مثل المستشارين أو الأطباء النفسيين، لتلقي الدعم والعلاج المناسب.

بتبني هذه الأساليب، يمكن للفرد تحسين قدرته على التعامل مع الأحداث الكبيرة والضغوط الناتجة عنها، مما يساهم في تحقيق توازن أفضل في الحياة الشخصية والمهنية، وتعزيز الصحة النفسية والجسدية على المدى الطويل.

نجد هنا مستويات مختلفة من الضغوط في الحياة، تبدأ الضغوط البسيطة بمضايقات صغيرة وأحداث غير هامة، وتستمر لفترات قصيرة، أما الضغوط المتوسطة فتكون لمدة أطول وتنشأ من أمور مثل زيادة المسؤوليات أو العمل الإضافي، أما الضغوط المضاعفة فتستمر لفترات أطول، تصل إلى أسابيع أو أشهر، وتحدث نتيجة لأحداث كبيرة مثل تغيير الوظيفة أو فقدان شخص مقرب، هذه المستويات تساعد في فهم كيفية تصنيف وفهم الضغوط المختلفة التي يمكن أن يواجهها الفرد في الحياة.

ثانيا: عناصر ضغوط العمل

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية وهي[1]:

1- عنصر المثير: يشمل الضغوط المهنية مجموعة متنوعة من العوامل المرتبطة بالموارد البشرية والتي تؤدي إلى توليد شعور بالضغط. يتفاعل الأفراد مع هذه العوامل بناءً على بيئة العمل والتحديات التي يواجهونها، مما يؤثر على مستوى الإجهاد النفسي والجسدي. هذه العوامل قد تشمل مطالب العمل العالية، الضغط الزمني، الصراعات مع الزملاء، والتوقعات العالية من الإدارة .

[1] أندرودي سيزلاقي، ماك جي والاس: **السلوك التنظيمي وتقييم الأداء**، ترجمة: أبو القاسم أحمد جعفر، معهد الإدارة العامة، الرياض، دت، ص 180.

تتفاعل هذه العوامل لتشكيل بيئة عمل قد تكون محفزة أو مضطربة، حيث يجد الموظفون أنفسهم يتعاملون مع ضغوط متزايدة تؤثر على أدائهم ورفاهيتهم. على سبيل المثال، يمكن أن يؤدي حجم العمل الكبير والمواعيد النهائية القريبة إلى زيادة الضغط والإجهاد، مما قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب.

من المهم أن تتمكن المؤسسات من التعرف على هذه العوامل وإدارتها بشكل فعال، من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين. يمكن أن تشمل هذه الإجراءات برامج التدريب والتطوير المهني، تعزيز التواصل الفعّال بين الموظفين والإدارة، وتوفير بيئة عمل مرنة تتيح للموظفين تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية.

بفهم هذه الضغوط وإدارتها بشكل صحيح، يمكن للمؤسسات تحقيق أداء أفضل ورفع مستوى رضا الموظفين، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

2- عنصر الاستجابة:

يعبر عن مجموعة من الاستجابات النفسية، الفسيولوجية، والسلوكية التي يُظهرها الفرد عندما يتعرض لمجموعة من المحفزات أو المثيرات. تُظهِر هذه الاستجابات كيفية تفاعل الإنسان مع الضغوط والتحديات في بيئة عمله وحياته الشخصية. تتفاوت ردود الأفعال هذه بناءً على طبيعة الشخص وموقفه من هذه المثيرات، حيث يمكن أن تتراوح بين التوتر، القلق، الشعور بالإرهاق، أو حتى ردود فعل جسدية مثل زيادة ضربات القلب والتعرق.

تعكس هذه الاستجابات قدرة الفرد على التعامل مع الضغوط وكيفية تكيفه مع التحديات المختلفة. يمكن أن تتأثر بالعديد من العوامل مثل الدعم الاجتماعي، التجارب السابقة، والتوقعات الشخصية. التعرف على هذه الاستجابات وفهمها يمكن أن يساعد الأفراد في تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط وإدارتها بطرق صحية ومنتجة.

من المهم أن توفر المؤسسات بيئة داعمة تسهم في تقليل الضغوط وتحسين رفاهية الأفراد، مما يساهم في تحقيق أداء أفضل وبيئة عمل أكثر إيجابية وإنتاجية. بناءً على هذه

الفهم، يمكن تطوير برامج تدريبية ودعم نفسي لتعزيز قدرة الأفراد على التكيف والتعامل بفعالية مع المثيرات المختلفة.

3- عنصر التفاعل:

الضغوط التي يواجهها الفرد نتيجة لتفاعل معقد بين المثيرات والاستجابات. ببساطة، الضغط الذي يتعرض له الفرد ينشأ من تفاعل مركب بين العوامل المرتبطة بالبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، بالإضافة إلى العوامل التي تتعلق بالموارد البشرية.

العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية قد تشمل ضغوط العمل، التوقعات العالية من الإدارة، والتغيرات في السوق. بينما تتعلق العوامل الداخلية ببيئة العمل نفسها، مثل العلاقات بين الزملاء، وتوزيع المهام، وظروف العمل اليومية. أما العوامل المرتبطة بالموارد البشرية، فتشمل الخصائص الشخصية للفرد، مستوى خبرته، قدرته على التكيف مع التغيرات، ودرجة التحفيز الشخصي.

الفرد يتفاعل مع هذه المثيرات بطرق مختلفة، تتحدد بناءً على استجاباته النفسية والفسيولوجية والسلوكية. هذه الاستجابات يمكن أن تشمل الشعور بالتوتر والقلق، ردود الفعل الجسدية مثل زيادة ضربات القلب، والسلوكيات مثل الانسحاب أو المواجهة.

من خلال فهم هذا التفاعل المعقد، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط، تساعد الفرد على التكيف مع التحديات وتحقيق أداء أفضل. تتضمن هذه الاستراتيجيات توفير بيئة عمل داعمة، تعزيز مهارات التكيف وإدارة الوقت، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي. هذا الفهم الشامل للضغوط يمكن أن يسهم في تحسين صحة الأفراد ورفع مستوى إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

وهناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما عنصر الإدراك وعنصر الفروق الفردية، ويمكن توضيحهما كما يلي[1]:

[1] محسن علي الكتبي: **السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق**، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2005، ص 309.

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

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

ثالثا: مصادر الضغط المهني

يواجه الإنسان في حياته اليومية مجموعة متشابكة من الضغوط النفسية التي تتنوع مصادرها وتتعدد أبعادها. وتتشكل هذه الضغوط من تفاعل معقد بين عوامل مهنية وشخصية واجتماعية، حيث تتداخل وتتفاعل فيما بينها لتشكل منظومة ضاغطة تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للفرد.

في البيئة المهنية، تبرز مجموعة من العوامل الضاغطة المرتبطة بطبيعة العمل نفسه، كحجم المسؤوليات وتعقيد المهام وضغط المواعيد النهائية. كما تلعب العلاقات المهنية دوراً محورياً في تشكيل الضغوط، سواء مع الزملاء أو الرؤساء، خاصة في ظل أنماط القيادة غير الفعالة وضعف التواصل التنظيمي.

وتضيف البيئة التنظيمية بعداً آخر للضغوط من خلال السياسات والإجراءات المؤسسية، وثقافة العمل السائدة، ونظم التقييم والترقية، والتغيرات التنظيمية المتلاحقة. كما تسهم ظروف العمل المادية كالضوضاء والإضاءة وتصميم مكان العمل في تشكيل الضغوط المهنية.

أما في الحياة الشخصية، فتتعدد مصادر الضغط لتشمل العلاقات الأسرية، والمسؤوليات المنزلية، والتحديات المالية، والصراع بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. وغالباً ما يؤدي تزامن هذه الضغوط مع الضغوط المهنية إلى تفاقم تأثيرها على الفرد.

ومما يزيد من تعقيد هذه الظاهرة أن الفرد قد يتعرض لعدة مصادر ضغط متزامنة، مما يؤدي إلى تضخيم تأثيرها التراكمي. فعلى سبيل المثال، قد يواجه الموظف تحديات في

إدارة مشروع معقد، مع وجود علاقة متوترة مع المدير المباشر، بالتزامن مع مشكلات أسرية، مما يشكل عبئاً نفسياً مضاعفاً.

وتجدر الإشارة إلى أن استجابة الأفراد لهذه الضغوط تختلف باختلاف شخصياتهم وقدراتهم على التكيف ومهاراتهم في إدارة الضغوط. لذا، يصبح من الضروري فهم هذه المصادر المتعددة للضغوط وتفاعلاتها المعقدة من أجل تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها وتخفيف آثارها السلبية.[1]

1- غموض الدور:

يمثل غموض الدور الوظيفي أحد التحديات الجوهرية التي تواجه المؤسسات المعاصرة، حيث يظهر هذا الغموض حين يفتقر الموظف إلى فهم واضح لمسؤولياته وحدود صلاحياته. وتتجلى هذه الإشكالية في عدة مظاهر، أبرزها عدم وضوح المهام الوظيفية، وضبابية توقعات المسؤولين، وعدم تحديد آليات قياس الأداء بشكل دقيق.

وترتبط هذه الظاهرة ارتباطاً وثيقاً بالاستراتيجيات التنظيمية المختلفة. فعندما تتبنى المؤسسة استراتيجية الاستقرار، قد يؤدي ذلك إلى حالة من الجمود الوظيفي تضعف معها الدافعية للإنجاز وتخلق شعوراً بالروتين القاتل. وفي المقابل، تفرض استراتيجيات النمو والتوسع تحديات جديدة قد تفوق قدرات بعض الموظفين، مما يخلق ضغوطاً إضافية عليهم.

أما استراتيجيات تقليص النشاط أو إعادة الهيكلة، فتؤدي غالباً إلى مشاعر الإحباط والقلق لدى جميع المستويات الإدارية، وتخلق حالة من عدم اليقين الوظيفي. وتزداد حدة هذه المشكلة عندما تتعارض الأهداف التنظيمية مع بعضها البعض، مما يخلق حالة من الارتباك في تحديد الأولويات وآليات العمل.

ويتفاقم تأثير غموض الدور عندما يفتقر الموظف إلى المعلومات الضرورية لأداء مهامه، أو عندما تكون قنوات التواصل التنظيمي غير فعالة. وقد يؤدي ذلك إلى حالة من

[1] نعيم إبراهيم الظاهر: **الإدارة الفعالة للوقت**، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013، ص 158.

الإرباك الوظيفي، حيث يجد الموظف نفسه غير قادر على تحديد المسار الصحيح لتحقيق أهدافه المهنية.

كما يرتبط غموض الدور بشكل مباشر بنظم التقييم والمتابعة في المؤسسة. فعندما تكون معايير تقييم الأداء غير واضحة، أو عندما تختلف توقعات المديرين عن الممارسات الفعلية، يجد الموظف نفسه في حالة من التخبط المهني، مما يزيد من مستويات الضغط النفسي والمهني لديه.

ولعل من أبرز نتائج غموض الدور انخفاض مستويات الرضا الوظيفي وتراجع الإنتاجية. فعندما لا يفهم الموظف بوضوح ما هو متوقع منه، أو كيف يمكنه تحقيق هذه التوقعات، تتراجع قدرته على الأداء الفعال وتضعف دافعيته للعمل.

يتطلب التعامل مع هذه الإشكالية تبني استراتيجيات واضحة لتحديد الأدوار الوظيفية وتوضيح خطوط السلطة والمسؤولية. كما يستدعي ذلك تطوير نظم فعالة للتواصل التنظيمي وتوفير التدريب المناسب للموظفين لتمكينهم من فهم أدوارهم بشكل أفضل والتكيف مع المتغيرات التنظيمية المختلفة.

2- صراع الدور:

يمثل صراع الدور ظاهرة معقدة في البيئة التنظيمية، حيث يجد الموظف نفسه في مواجهة توقعات متباينة ومتعارضة من مختلف الأطراف المحيطة به. وتنشأ هذه الظاهرة عندما يواجه الفرد مطالب متضاربة من مجموعات مختلفة داخل المؤسسة، مما يخلق حالة من التوتر النفسي والمهني.

ويتجلى صراع الدور في عدة مستويات، حيث يمكن أن ينشأ بين المتطلبات الوظيفية المختلفة، أو بين توقعات الرؤساء المتعددين، أو بين متطلبات العمل والقيم الشخصية للموظف. وتزداد حدة هذا الصراع عندما تكون الموارد المتاحة محدودة أو عندما تتعارض الأهداف التنظيمية مع بعضها البعض.

وتتفاوت استجابة الأفراد لصراع الدور حسب قوة شخصياتهم وقدرتهم على التكيف مع الضغوط. فبعض الموظفين قد يطورون استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه التعارضات، بينما قد يجد آخرون صعوبة في التوفيق بين المتطلبات المتضاربة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات التوتر والإجهاد النفسي.

ويمكن أن يظهر صراع الدور في عدة أشكال، منها الصراع بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، والصراع بين الأدوار المتعددة داخل المؤسسة، أو الصراع بين القيم الشخصية ومتطلبات العمل. وفي كل هذه الحالات، يجد الموظف نفسه مضطراً لاتخاذ قرارات صعبة قد تؤثر على أدائه المهني وعلاقاته في العمل، حيث يتطلب التعامل مع صراع الدور فهماً عميقاً لديناميكيات العمل المؤسسي وتطوير آليات فعالة لإدارة التوقعات المتعارضة. كما يستدعي ذلك وجود نظام واضح لتحديد الأولويات وآليات لحل التعارضات التنظيمية بشكل بناء.

وتؤثر البيئة التنظيمية بشكل كبير على حدة صراع الدور، فالمؤسسات التي تتمتع بثقافة تنظيمية داعمة وقنوات تواصل فعالة تكون أقدر على مساعدة موظفيها في التعامل مع هذه التعارضات. في المقابل، قد تؤدي البيئات التنظيمية غير الداعمة إلى تفاقم حدة الصراع وزيادة تأثيراته السلبية.

كما يلعب التدريب والتطوير المهني دوراً محورياً في تمكين الموظفين من التعامل مع صراع الدور بفعالية. فتزويد الموظفين بالمهارات اللازمة لإدارة الوقت وحل المشكلات والتواصل الفعال يمكن أن يساعدهم في التعامل بشكل أفضل مع التوقعات المتعارضة.

يتطلب التعامل الناجح مع صراع الدور جهداً مشتركاً من المؤسسة والموظفين لخلق بيئة عمل متوازنة تراعي احتياجات جميع الأطراف وتوفر الدعم اللازم للتعامل مع التحديات التنظيمية المختلفة. [1]

2-1- تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات:

يشكل تداخل المطالب الوظيفية وتعارض الأولويات تحدياً جوهرياً في البيئة المؤسسية المعاصرة، حيث يواجه الموظفون مواقف معقدة تتطلب الموازنة بين متطلبات متعددة ومتنافسة. وتبرز هذه الإشكالية بشكل خاص في المستويات الإدارية الوسطى، حيث تتقاطع المسؤوليات وتتشابك المهام.

وتتجلى هذه المعضلة في سيناريوهات يومية متكررة، حيث يجد الموظف نفسه مثقلاً بمهام روتينية تتطلب الاهتمام المستمر، بينما تأتيه تكليفات عاجلة من رؤسائه تستدعي الاستجابة الفورية. هذا التزاحم في المطالب يخلق ضغطاً نفسياً ومهنياً، خاصة عندما تكون الموارد المتاحة محدودة والوقت ضيق.

ويواجه مديرو الإدارة الوسطى تحدياً خاصاً في هذا السياق، إذ يجدون أنفسهم في موقف حرج بين مطرقة متطلبات الإدارة العليا وسندان احتياجات المستويات التنفيذية. فعليهم الموازنة بين الرؤى الاستراتيجية للقيادة العليا والتحديات العملية التي تواجه فرق العمل على أرض الواقع.

وتزداد حدة هذه الإشكالية في المؤسسات التي تفتقر إلى نظام واضح لتحديد الأولويات أو آليات فعالة لإدارة المهام المتعددة. فغياب المعايير الواضحة لترتيب الأولويات يجعل عملية اتخاذ القرار أكثر صعوبة وإرهاقاً للموظفين.

---

[1] محمد حسن حمادات: **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**، دار حامد للنشر، الأردن، 2007، ص 143.

كما أن سرعة التغيرات في بيئة العمل المعاصرة تضيف بعداً آخر للتحدي، حيث تتطلب المرونة والقدرة على إعادة ترتيب الأولويات بشكل مستمر. هذا التغير المستمر في المتطلبات والأولويات يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق المهني وانخفاض الإنتاجية.

ويتطلب التعامل الفعال مع هذه التحديات تطوير مهارات إدارة الوقت والتنظيم الذاتي، إضافة إلى القدرة على التواصل الفعال مع مختلف المستويات الإدارية. كما يستدعي ذلك وجود نظام مؤسسي يدعم عملية تحديد الأولويات وإدارة المهام المتعددة.

وتلعب ثقافة المؤسسة دوراً محورياً في هذا السياق، فالمؤسسات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تدعم التواصل المفتوح والتعاون بين المستويات المختلفة تكون أقدر على مساعدة موظفيها في التعامل مع تداخل المطالب وتعارض الأولويات.

اذ يتطلب التعامل الناجح مع هذه التحديات جهداً مشتركاً من جميع المستويات التنظيمية لخلق بيئة عمل متوازنة تراعي الاحتياجات المختلفة وتوفر الآليات المناسبة لإدارة المطالب المتعددة بكفاءة وفعالية.

2-2- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يمثل التعارض بين المتطلبات الرسمية للمؤسسة والميول الطبيعية للموظفين نحو المرونة إشكالية محورية في الإدارة المعاصرة. وقد أشار "أرجرس" إلى هذه الظاهرة في تحليله للديناميكيات التنظيمية، حيث يبرز الصراع بين النزعة البيروقراطية للمؤسسات والتوجه الإنساني للعاملين.

وتتجلى هذه الإشكالية عندما تصر المؤسسات على تطبيق إجراءات وقواعد صارمة في تسيير العمل، بينما يميل الموظفون بطبيعتهم إلى تبني أساليب أكثر مرونة وتلقائية في إنجاز مهامهم. هذا التباين بين التوجهين يخلق حالة من التوتر التنظيمي يمكن أن تؤثر على كفاءة العمل وفعاليته.

ويزداد هذا التعارض حدة في المؤسسات التي تتبنى نموذجاً إدارياً تقليدياً يركز على الضبط والتحكم، متجاهلة الحاجات النفسية والاجتماعية للموظفين. فالإفراط في الرسمية قد يؤدي إلى إحباط المبادرات الفردية وإضعاف روح الابتكار لدى العاملين.

كما يمكن أن يؤدي هذا التعارض إلى ظهور أنماط سلوكية غير مرغوبة، مثل المقاومة السلبية للإجراءات الرسمية، أو تطوير قنوات غير رسمية موازية لإنجاز العمل. وقد يؤثر ذلك سلباً على الروح المعنوية للموظفين وولائهم التنظيمي.

ويتطلب التعامل مع هذه الإشكالية تبني نهج متوازن يراعي الحاجة إلى التنظيم والضبط من جهة، والحاجة إلى المرونة والإبداع من جهة أخرى. فالمؤسسات الناجحة هي التي تستطيع خلق بيئة عمل تجمع بين الانضباط التنظيمي والمرونة الإدارية.

وتلعب القيادة التنظيمية دوراً محورياً في تحقيق هذا التوازن، من خلال تطوير سياسات وإجراءات تراعي الطبيعة الإنسانية للعاملين، مع الحفاظ على المعايير الأساسية للعمل المؤسسي. فالقائد الفعال هو من يستطيع الموازنة بين متطلبات النظام وحاجات الأفراد.

ويمكن للمؤسسات تخفيف حدة هذا التعارض من خلال تبني أساليب إدارية حديثة تشجع المشاركة في صنع القرار وتمنح الموظفين هامشاً من الحرية في تحديد أساليب العمل، مع الحفاظ على الإطار العام للنظام المؤسسي.

2-3- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:

يواجه الموظفون الجدد معضلة خاصة في بيئة العمل المؤسسي، حيث يجدون أنفسهم في موقف دقيق بين الالتزام الحرفي بالوصف الوظيفي من جهة، والتفاعل مع ديناميكيات العمل الجماعي من جهة أخرى. وتبرز هذه الإشكالية بشكل خاص في التعارض بين المسؤوليات الرسمية والتوقعات غير الرسمية من الزملاء.

وتتجلى هذه المعضلة في حالات يومية متكررة، حيث يتلقى الموظف الجديد طلبات مساعدة من زملائه تتجاوز نطاق مسؤولياته المحددة. هذا الوضع يضعه في موقف صعب، خاصة عندما تتعارض هذه الطلبات مع توجيهات رؤسائه المباشرين أو تؤثر على قدرته على إنجاز مهامه الأساسية.

ويظهر تباين واضح في هذا السياق بين الموظفين الجدد والقدامى. فبينما طور الموظفون القدامى فهماً عميقاً لثقافة التعاون غير الرسمي وأنماط المساعدة المتبادلة، يجد الموظفون الجدد صعوبة في التوفيق بين هذه الممارسات والتزاماتهم الرسمية.

وتزداد حدة هذا التحدي في ظل خوف الموظف الجديد من ارتكاب الأخطاء أو تجاوز صلاحياته، مما يخلق حالة من التردد والقلق في الاستجابة لطلبات المساعدة. هذا التردد قد يؤثر على اندماجه في بيئة العمل وعلاقاته مع زملائه.

كما يلعب نمط القيادة دوراً محورياً في هذا السياق. فالمدراء الذين يتبنون أسلوباً صارماً في تطبيق الوصف الوظيفي قد يزيدون من حدة هذا التعارض، بينما يمكن للقيادة المرنة أن تساعد في خلق توازن بين المتطلبات الرسمية والتعاون غير الرسمي.

ويتطلب التعامل مع هذه الإشكالية تطوير برامج تهيئة فعالة للموظفين الجدد، تساعدهم في فهم الموازنة الدقيقة بين الالتزامات الرسمية والعلاقات غير الرسمية. كما يستدعي ذلك وجود إرشادات واضحة حول حدود التعاون المسموح به.

وتلعب ثقافة المؤسسة دوراً مهماً في تشكيل هذه الديناميكيات. فالمؤسسات التي تتبنى ثقافة تنظيمية تدعم التعاون والمرونة تكون أقدر على مساعدة موظفيها الجدد في التكيف مع متطلبات العمل المختلفة.

وبالتالي يتطلب النجاح في التعامل مع هذه التحديات جهداً مشتركاً من الإدارة والموظفين لخلق بيئة عمل متوازنة تجمع بين الانضباط المؤسسي والمرونة في العلاقات المهنية، مع توفير الدعم اللازم للموظفين الجدد خلال فترة تكيفهم مع بيئة العمل.

2-4- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة:

يعد تعارض قيم الفرد التي يعتمد عليها في تقييم الأمور مع قيم المنظمة التي يعمل بها، من أبرز المشكلات التي قد تعيق توافق الأهداف بين الفرد والمؤسسة. هذا التضارب يمكن أن يؤدي إلى نقص في الانسجام بين الأهداف الشخصية للفرد وأهداف المؤسسة، مما ينعكس سلباً على القدرة على تحقيق هذه الأهداف المتداخلة.

عندما يواجه الفرد صراعًا بين قيمه الشخصية والقيم المؤسسية، يشعر بالتوتر والضغط المستمر، مما يؤثر على رضاه الوظيفي ومستوى أدائه. يمكن أن يظهر هذا الصراع في صورة إحباط وانعدام الدافعية، حيث يشعر الفرد بأنه غير قادر على تحقيق أهدافه الشخصية وفي الوقت ذاته الإسهام بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة.

يمكن للمؤسسات مواجهة هذه المشكلة من خلال تبني سياسة واضحة تعزز من قيم الشفافية، الاحترام المتبادل، والمشاركة في اتخاذ القرارات. هذا يتطلب بناء ثقافة تنظيمية تتفق مع قيم الأفراد وتدعم تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية والمهنية.

علاوة على ذلك، من المهم أن تقوم المؤسسات بتوفير بيئة عمل تشجع على الحوار المفتوح والتواصل الفعال، حيث يمكن للأفراد التعبير عن قيمهم ومناقشة كيفية توافقها مع القيم المؤسسية. يمكن أيضًا تقديم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز فهم الأفراد للقيم المؤسسية وأهمية تحقيق التوافق بينها وبين قيمهم الشخصية.

بتنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكن تقليل الصراعات الناتجة عن تعارض القيم وتحقيق توازن أفضل بين الأهداف الفردية والمؤسسية، مما يسهم في تحسين رضا الموظفين وزيادة

إنتاجيتهم. بهذا النهج، تستطيع المؤسسات بناء بيئة عمل إيجابية تدعم النمو الشخصي والمهني للأفراد وتساهم في تحقيق النجاح المستدام.

3-عبئ الدور:

يشير هذا المصطلح إلى الحالة التي يكون فيها عبء العمل المفروض على الفرد أكبر من قدراته أو النطاق المحدد له، مما يؤدي إلى ضغوط متزايدة عليه. أو قد يكون العكس، حيث يكون عبء العمل أقل من قدراته وإمكاناته، مما يسبب شعورًا بالملل وعدم الرضا. يمكن تقسيم عبء العمل إلى قسمين رئيسيين[1]:

3-1- العبء الكمي للعمل: يُشير إلى عدم التوازن بين حجم العمل الموكول للفرد وقدراته وإمكاناته، سواء كان هذا العبء أكبر من قدرته على إنجازه بشكل مرضٍ، أو أقل من مستوى تحدي إمكاناته. هذا الاختلال يؤدي إلى ضغوط نفسية تؤثر سلبًا على الفرد. يتجلى هذا الضغط عندما يكون حجم العمل الزائد لا يسمح للفرد بإنجازه بالشكل المطلوب، مما يؤدي إلى إحساسه بالإجهاد والتوتر. على الجانب الآخر، عندما يكون عبء العمل أقل من قدرات الفرد، يشعر بالملل وانعدام الرضا، حيث لا يجد تحديًا يحفز مهاراته.

يعد هذا الاختلال واحدًا من المؤثرات الرئيسية التي تولد الضغوط النفسية داخل الفرد. يعود سبب هذه الضغوط إلى عدم توافق قدرات الفرد مع مهام وظيفته، سواء بسبب نقص التأهيل أو عدم تناسب المؤهلات مع طبيعة العمل المطلوب. يشعر الفرد في هذه الحالة بعدم الرضا والإحباط، مما يؤثر على أدائه وإنتاجيته.

لمعالجة هذه المشكلة، يجب على المؤسسات تبني سياسات وإجراءات تضمن تحقيق توازن بين قدرات الفرد ومتطلبات العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقييم دوري لمهام الموظفين وتكييفها بما يتناسب مع إمكاناتهم وتطلعاتهم، بالإضافة إلى توفير التدريب

[1] ماك مكمين: **الحل الأمثل للضغوط – كيف تستفيد من ضغوط الحياة اليومية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، دت، ص 14.

والتطوير المهني لتعزيز مهاراتهم. بذلك، يمكن تقليل الضغوط النفسية وتحسين بيئة العمل، مما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء والإنتاجية.

3-2- العبء النوعي للعمل: يظهر هذا النوع من الضغوط عندما يشعر الفرد بأن المهارات المطلوبة لإنجاز العمل تتطلب مستوى يفوق قدراته وإمكاناته، أو عندما يُكلف بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد. في هذه الحالة، إذا أراد الفرد إيجاد وقت لإتمام نشاط معين، قد يضطر إلى "سرقة" هذا الوقت من مهام أخرى. يمكن أن يؤثر ذلك على ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة، أو يؤدي إلى إهمال بعض المسؤوليات الأخرى.

هذه الضغوط تزيد من التوتر الذي يعاني منه الفرد، حيث يشعر بالإجهاد المستمر وعدم القدرة على الوفاء بمتطلبات العمل. يمكن أن تؤدي هذه الضغوط إلى آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية، مثل زيادة مستويات القلق والتوتر، وفقدان الرضا الوظيفي، وتراجع الأداء العام .

لمواجهة هذه التحديات، من المهم أن يتمكن الفرد من تطوير مهارات إدارة الوقت بشكل فعال، وتعلم كيفية تحديد الأولويات، والتواصل بشكل واضح مع الإدارة بشأن الحدود الزمنية والقدرات الشخصية. كذلك، يجب على المؤسسات توفير بيئة داعمة تسهم في تخفيف هذه الضغوط، من خلال تقديم الدعم اللازم وتوفير التدريب المستمر لتعزيز المهارات وتحسين الأداء، بتبني هذه الاستراتيجيات، يمكن تقليل تأثير الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين المهام وقدرات الفرد، مما يسهم في تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية، ويعزز من قدرة الفرد على التعامل مع التحديات وتحقيق النجاح في بيئة العمل. ومن هذا المنطلق، يصبح تحسين إدارة الضغوط أداة حيوية في تعزيز الرفاهية العامة والإنتاجية على المدى الطويل.

4- الأمان الوظيفي[1]:

يمثل مصدرا رئيسيا لضغوط العمل، وذلك لما يكون عدم تأكد وتهديد للمصالح المكتسبة للعاملين، وتفتيت التنظيمات الرسمية، ويتمثل عدم الأمان الوظيفي عندما يشعر الفرد بأنه مهدد بالفصل أو الاستغناء، كما أن الانحصار الاقتصادي وقلة الوظائف تزيد من هذا الشعور عند الأفراد وأيضا زيادة البطالة، ولذا يمكن القول أن الشعور بالأمان ينتج عن شعور الفرد بأن عمله يدر عليه ربحا ثابتا غير متذبذب ولا متأثر بأحوال معينة.

ومن هنا نستطيع القول أن الأمان الوظيفي يعد عاملاً هاماً في راحة العاملين وأدائهم. عندما يشعر الفرد بالأمان في عمله، يكون لديه ثقة في استمرارية وظيفته، ويشعر بأن مصالحه المهنية محمية، وبالمقابل عدم الأمان الوظيفي يؤدي إلى زيادة الضغوط والتوترات، وتراجع الأداء والانخفاض في الرضا الوظيفي، لذا من الضروري على المنظمات أن تهتم بتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة، وتبني سياسات تعزز الأمان الوظيفي لموظفيها، مثل ضمان الشفافية في إدارة العمل، وتقديم فرص التدريب والتطوير، وتعزيز ثقافة التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

5-المسؤولية اتجاه الآخرين:

تُعَدُّ المنظمة نظامًا اجتماعيًا معقدًا يقوم على أساس التفاعل بين أفرادها، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي. يمكن أن ينجم عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط نظرًا لاختلاف الأفراد المنتمين إليها في عاداتهم، تقاليدهم، قيمهم، مستويات تعليمهم، أجناسهم، وغير ذلك من العوامل. هذا التنوع يُنشئ بيئة ديناميكية تحمل معها تحديات فريدة للمسؤولين في التعامل مع الموظفين وتحفيزهم، مكافأتهم، ومعاقبتهم، بالإضافة إلى الاستماع إلى الشكاوى والفصل فيها.

[1] راوية حسن: **السلوك التنظيمي المعاصر**، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، دت، ص 100.

هذا ويواجه المسؤولون ضغوطًا ناجمة عن الحاجة إلى تلبية توقعات متعددة وتوفير بيئة عمل متوازنة تلبي احتياجات جميع الأفراد. قد تكون هذه الضغوط ناتجة عن التفاعل بين الموظفين، حيث يمكن أن تنشأ نزاعات وصراعات تؤثر على المناخ التنظيمي. يتطلب التعامل مع هذه الضغوط مهارات إدارية عالية في التواصل وحل النزاعات، بالإضافة إلى قدرة على تعزيز ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم التعاون والتفاهم بين الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى تطوير سياسات وإجراءات تضمن توزيع المهام بشكل عادل ومناسب لكل فرد بناءً على قدراته وخبراته. يمكن أن تشمل هذه السياسات تقديم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات الأفراد في التعامل مع الضغوط وتحسين أداءهم. من المهم أيضًا توفير دعم نفسي واجتماعي للموظفين، مما يعزز من رضاهم الوظيفي ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

في هذا السياق يواجه المسؤولون ضغوطًا في مختلف جوانب التفاعل مع الآخرين، مثل تحفيزهم وتقديم المكافآت وتطبيق العقوبات والاستماع إلى شكاويهم واتخاذ قرارات بشأنها، قد يكون من الصعب التعامل مع هذه التحديات بسبب التنوع الثقافي والاختلافات الشخصية الموجودة، لذلك ينبغي على المسؤولين في المنظمة أن يتحلى بالمرونة والتفهم تجاه الاختلافات الثقافية والقيمية والفردية، حيث يجب أن يكونوا قادرين على التعامل بشكل عادل ومتساوٍ مع الجميع، وفهم توقعات واحتياجات الآخرين، وإيجاد وسائل فعالة للتواصل وحل المشكلات.

6- نمط الشخصية:

يُعدُّ نمط الشخصية أحد العوامل الرئيسية التي تلعب دورًا كبيرًا في استجابة الفرد للضغوط في بيئة العمل. الأشخاص الذين يعانون من القلق أو الأمراض النفسية يميلون إلى التأثر بالمواقف الضاغطة أكثر من غيرهم. حيث تُظهر هذه الشخصيات ردود أفعال مبالغ فيها تجاه مسببات الضغوط، مما يؤدي إلى التفكير المستمر في الأحداث المسببة للضغوط

حتى بعد زوال المؤثر الفعلي. تصبح هذه المواقف السيئة مترسخة في الذهن، مما يجعل من الصعب تجاوزها.

إضافة إلى ذلك، الشخصيات ذات الحساسية المفرطة قد تجد صعوبة في التعامل مع الرؤساء والزملاء، وحتى مع الأهل والأصدقاء خارج بيئة العمل. الانتقادات التي توجه إليهم تُعتبر مصادر قلق وتهديد لأمنهم واستقرارهم الوظيفي، مما يزيد من مستويات القلق لديهم ويؤدي في النهاية إلى تفاقم الضغوط.

يؤدي هذا التوتر المستمر إلى تأثيرات سلبية طويلة الأمد على الصحة النفسية والجسدية للفرد، مثل اضطرابات النوم، وزيادة مستويات التوتر، وانخفاض الإنتاجية. للتعامل مع هذه الضغوط، من المهم أن تتبنى المؤسسات نهجًا شاملًا لدعم الأفراد من خلال توفير بيئة عمل داعمة وتشجيع التواصل الفعّال.

من جهة أخرى، يمكن للفرد نفسه العمل على تطوير مهارات إدارة التوتر، مثل ممارسة التأمل، والانخراط في الأنشطة الترفيهية، والبحث عن الدعم النفسي عند الحاجة. تعزيز هذه المهارات يمكن أن يساعد الأفراد على التعامل مع الضغوط بشكل أفضل، وتحقيق توازن بين حياتهم المهنية والشخصية.

بفهم تأثير نمط الشخصية على الاستجابة للضغوط، يمكن للمؤسسات تصميم برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات الأفراد في إدارة الضغوط وتحسين أدائهم. هذه البرامج يجب أن تتضمن تقنيات التكيف الفعّال، والتطوير المهني المستمر، والدعم النفسي، مما يسهم في تعزيز الرفاهية العامة والإنتاجية داخل بيئة العمل[1].

7- اضطرابات الحياة الزوجية والعلاقات الأسرية[2]:

تشير الدراسات إلى وجود علاقة متبادلة بين متطلبات عمل الفرد وحياته العائلية. تؤثر ضغوط العمل بشكل واضح على الحياة العائلية للفرد، والعكس صحيح أيضًا؛ حيث تؤثر

[1] راوية حسن: مرجع سابق، ص 100-101.

[2] صلاح عبد الباقي: **قضايا إدارية معاصرة**، الدار الجامعية، القاهرة، 2001، ص 187.

الحياة العائلية على أداء الفرد في العمل. عندما يزيد صراع العائلة، ينخفض رضا الفرد عن حياته العائلية، مما يزيد من شعوره بالضغوط العائلية. هذه الضغوط العائلية تؤثر على شعور الفرد بالتوتر والضغوط أثناء تأدية مهامه الوظيفية.

الضغوط العائلية، بنوعيها التربوي والاجتماعي، تشكل عبئًا كبيرًا على رب الأسرة، مما يؤثر على عملية التنشئة الأسرية. العائلات التي تلتزم بسلوك تربوي معين غالبًا ما تتسم بالاستقرار، ولكن عند اختلال هذا السلوك، تتعرض معايير الضبط داخل الأسرة للتفكك، مما قد يؤدي إلى تفكك الأسرة نفسها. إذا لم يلتزم رب الأسرة أو ربة البيت بالمعايير التربوية المتعلمة، يمكن أن يحدث اضطراب في تكوين الأسرة واستقرارها.

إضافة إلى ذلك، الضغوط الناجمة عن التوازن بين العمل والحياة الشخصية تزيد من تعقيد هذه العلاقة، حيث يضطر الأفراد في بعض الأحيان إلى التخلي عن بعض جوانب حياتهم الشخصية من أجل تلبية متطلبات العمل، مما يزيد من الضغط النفسي والعاطفي عليهم.

لمواجهة هذه التحديات، يجب أن تُعنى المؤسسات بتحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين من خلال توفير برامج دعم مثل الإجازات العائلية، وتقديم المشورة النفسية، والترويج لبيئة عمل مرنة. كما يمكن أن يلعب الدعم الاجتماعي دورًا كبيرًا في تخفيف حدة هذه الضغوط، من خلال تعزيز الروابط بين أفراد الأسرة ودعمهم لبعضهم البعض في مواجهة الضغوط اليومية.

بإيجاز، تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة العائلية أمر ضروري للحفاظ على رفاهية الأفراد وضمان أدائهم الفعّال في بيئة العمل. فهم هذه العلاقة يساعد المؤسسات في تبني سياسات تعزز من رضا الموظفين وتحسن من بيئة العمل بشكل عام.

رابعا: دورة حياة الضغط

تُعتبر الضغوط الإدارية، كما هو الحال مع أي ظاهرة إدارية أخرى، عملية متتابعة تتطور عبر مراحل مختلفة حتى تظهر تأثيراتها بشكل كامل. دراسة هذه المراحل بشكل شامل ومعرفة خصائص وظروف كل مرحلة تساعد في فهم كيفية التعامل مع الضغوط الإدارية وتشخيصها في مراحلها المبكرة، مما يتيح اتخاذ التدابير الوقائية قبل تفاقم المشكلة.

تتطلب إدارة الضغوط الإدارية معرفة دقيقة بالديناميات التي تحكم هذه الظاهرة، حيث يمكن أن تنتج عن تغيير في المسؤوليات، أو بيئة العمل، أو حتى التفاعلات بين الموظفين أنفسهم. تتراكم الضغوط تدريجياً نتيجة لهذه العوامل، ويمكن أن تؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والبدنية للأفراد إذا لم يتم التعامل معها بشكل صحيح.

من خلال الفهم العميق لطبيعة الضغوط الإدارية، يمكن تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل، مثل تحسين التواصل بين الموظفين والإدارة، وتقديم الدعم النفسي والتدريب على مهارات إدارة الوقت والتكيف مع الضغوط. يؤدي ذلك إلى تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.

بإيجاز، يمثل الفهم الدقيق للضغوط الإدارية ودورة حياتها أداة حيوية في تحسين الأداء التنظيمي. من خلال متابعة المراحل المختلفة للضغوط وتشخيصها مبكرًا، يمكن للمؤسسات توفير بيئة عمل تدعم الموظفين في تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، مما يعزز من رفاهية الأفراد وإنتاجية المنظمة. وتظهر لنا هذه الدورة أن الضغط الإداري يمر بخمس مراحل[1]:

1- مرحلة نشوء الضغط: تُعد مرحلة الميلاد هي البداية التي تشهد ظهور أولى بوادر وأعراض الضغط بشكل بدائي وغير مباشر. على الرغم من أن هذه الأعراض قد تبدو غير هامة لمتخذ القرار في البداية، إلا أنها تؤدي غالبًا إلى التغاضي عنها وعدم التعامل معها

[1] محسن الخضيري: **الضغوط الإدارية -الظاهرة- الأسباب- العلاج**، جامعة القاهرة، القاهرة، 1991، ص 72-73.

بجدية. هذا الإهمال وعدم الاستجابة يجعل القوى الضاغطة تشعر بالحافز لتوليد مزيد من الضغوط، مما يؤدي إلى تحول الضغط الوليد في هذه المرحلة إلى مرحلة النمو.

في هذه المرحلة، تكون علامات الضغط غير واضحة تمامًا، وقد يُعتقد أنها مجرد أحداث عابرة لا تستدعي القلق. لكن إغفال هذه العلامات يؤدي إلى تراكم الضغوط تدريجيًا، مما يجعلها تتطور وتصبح أكثر تعقيدًا وتأثيرًا على المدى الطويل. يتطلب ذلك من المؤسسات الانتباه إلى هذه العلامات المبكرة واتخاذ التدابير اللازمة للتعامل معها بفعالية لمنع تفاقم الوضع.

من خلال فهم هذا الديناميك، يمكن تطوير استراتيجيات وقائية تساعد على التعرف على الضغوط في مراحلها الأولى، وتطبيق حلول مبدئية لمنع انتقالها إلى مراحل أكثر تطورًا وتأثيرًا. يعتمد ذلك على تعزيز التواصل بين الأفراد والإدارة، وتدريب الموظفين على التعرف على علامات الضغط المبكرة والتعامل معها بشكل مناسب.

بذلك، يمكن للمؤسسات تحسين بيئة العمل وضمان تحقيق توازن بين متطلبات العمل ورفاهية الموظفين، مما يسهم في تعزيز الأداء والإنتاجية على المدى الطويل. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتدابير الوقائية أن تساهم في بناء ثقافة عمل داعمة تشجع على الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يعود بالنفع على المؤسسة ككل.

2- مرحلة نمو الضغط: في هذه المرحلة، تتطور القوى الضاغطة بحيث تسيطر بشكل كامل على متخذ القرار، مُدركة نقاط ضعفه ومواطن الاختراق التي يمكن من خلالها التأثير عليه. هذه القوى تستخدم معرفتها بتلك النقاط للتغلغل في عقل ووجدان متخذ القرار، مما يسمح لها بالتحكم في أفكاره وعواطفه. نتيجة لهذه السيطرة، تتحكم القوى الضاغطة في سلوك وقرارات متخذ القرار، موجهةً إياهما نحو الاتجاه الذي تريده عندما يصل الضغط إلى مرحلة النضج.

هذا النوع من السيطرة ينشأ عندما يتم استغلال الضعف البشري وعدم القدرة على مقاومة الضغوط المستمرة. القوى الضاغطة تستخدم استراتيجيات متعددة لإحكام قبضتها، مثل اللعب على العواطف، وتقديم الوعود، أو حتى التهديد المبطن. بمجرد أن يتمكنوا من فرض هيمنتهم، يصبح متخذ القرار أداة لتحقيق أهدافهم، مُهملاً القيم والمبادئ التي كان يعتنقها سابقًا.

من هنا، يتوجب على المؤسسات وأفرادها العمل على تعزيز مهارات التعامل مع الضغوط وتطوير القدرة على التمييز بين التأثيرات الخارجية والداخلية. يمكن تحقيق ذلك من خلال التدريب المستمر وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لمتخذي القرار، بالإضافة إلى تعزيز الشفافية والتواصل داخل المؤسسة. على المستوى الفردي، يجب أن يتعلم الشخص كيفية التفاعل مع الضغوط بطريقة صحية، من خلال التمارين العقلية والجسدية، والتأمل، والاسترخاء، والبحث عن مساعدة محترفة عند الحاجة.

3- مرحلة اكتمال ونضوج الضغط: في هذه المرحلة، يصل الضغط إلى قمته، مما يعني أن الضغط بلغ الدرجة التي يتمكن فيها من تحريك متخذ القرار في الاتجاه المرغوب. في هذا الوضع، يكون الضغط أكبر من قدرة متخذ القرار على المقاومة، وبالتالي لا يبقى أمامه سوى الاستجابة له.

عندما يصل الضغط إلى هذا المستوى، يواجه متخذ القرار حالة من العجز، حيث يجد نفسه مضطرًا لاتخاذ قرارات تتماشى مع مطالب القوى الضاغطة، حتى لو كانت تتعارض مع مبادئه أو أهدافه الشخصية. يصبح متخذ القرار في هذا الوضع أداة لتحقيق مصالح القوى الضاغطة، مما يؤثر سلبًا على نزاهته واستقلاليته.

هذا السيناريو يعكس التحديات الكبيرة التي يمكن أن تواجه الأفراد في المناصب الإدارية عند التعامل مع ضغوط شديدة ومستدامة. لضمان مواجهة هذه التحديات بفعالية، يتطلب الأمر تبني استراتيجيات وقائية تتضمن تعزيز الوعي بالضغوط وتطوير مهارات

التعامل معها. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تقديم الدعم النفسي والاجتماعي لمتخذي القرار، وتعزيز ثقافة الشفافية والتواصل المفتوح داخل المؤسسة.

4- مرحلة الانحسار وانكماش الضغط: تبدأ هذه المرحلة عندما يتم تلبية جزء مهم ورئيسي من المطالب التي تطالب بها قوى الضغط الإداري، أو عندما تتوصل هذه القوى إلى اتفاق مع متخذ القرارات. في هذا السياق، تبدأ قوى الضغط بتخفيف حدة الضغوط على متخذ القرار، بل وتقوم بتقديم الدعم والمساعدة له. بمرور الوقت، تتحول هذه القوى من موقف المعارضة إلى مواقف أكثر هدوءًا وتعاونًا، فتبدأ بالمهادنة والمشاركة الجزئية، حتى تصل إلى المشاركة الكاملة والتعاون بلا حدود.

خلال هذه العملية، يبدأ الضغط الإداري في التلاشي تدريجيًا، ويصبح التعاون بين متخذ القرار وقوى الضغط أمرًا مألوفًا وطبيعيًا. يتحقق هذا التحول من خلال بناء علاقات أكثر إيجابية وثقة متبادلة بين الأطراف المعنية، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء العام. في النهاية، يساهم هذا النهج في تحقيق التوازن بين تلبية المطالب والاستجابة لها بطريقة تدعم استقرار المؤسسة وتحقق أهدافها بشكل مستدام.

من هنا، يمكن القول إن فهم هذه المرحلة والقدرة على إدارتها بفعالية يعدان أمرًا حيويًا لضمان تحقيق الاستقرار التنظيمي والتعاون المثمر بين جميع الأطراف المعنية. يمكن أن يكون هذا الفهم أداة فعالة لتعزيز التواصل وبناء جسور الثقة داخل المؤسسة، مما يساعد على تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح المستدام على المدى الطويل.

5- مرحلة اختفاء وانتهاء أو تحول الضغط إلى مجالات جديدة: تبدأ هذه المرحلة عندما تتحقق مطالب قوى الضغط الإداري بالكامل، وبالتالي تفقد هذه القوى المبرر والسبب في تكتلها واستمرارها. عند هذه النقطة، يكون أمام هذه القوى خياران رئيسيان:

– التفكك والانصراف: في هذا الخيار، تتفكك القوى الضاغطة وتنسحب من ممارسة الضغط على متخذ القرار الإداري بعد أن تكون قد حققت مطالبها بالكامل. يحدث ذلك عندما تشعر هذه القوى بأنها لم تعد بحاجة إلى التكتل والضغط نظرًا لتحقيق أهدافها.

– التحول إلى جماعات دعم: في هذا السيناريو، تتحول القوى الضاغطة إلى جماعات وقوى داعمة، تعمل على تحقيق مطالب جديدة خاصة بها أو بمصالح مشتركة مع القوى الضاغطة الأولية. يحدث ذلك عندما تجد هذه القوى أن المطالب الجديدة تتماشى مع مصالحها أو تحقق لها مكاسب إضافية.

في كلتا الحالتين، يتغير دور هذه القوى من المعارضة إلى الدعم، مما يخفف من حدة الضغط الإداري ويتيح لمتخذ القرار فرصة لإدارة الأمور بشكل أكثر استقرارًا. يتطلب هذا التحول إدراكًا عميقًا بالديناميات الداخلية والخارجية للمؤسسة، حيث يمكن أن يكون لتلبية المطالب والإجابة على الاحتياجات دور كبير في تحقيق التعاون والاستقرار داخل المؤسسة. هذا الفهم يساعد المؤسسات في بناء علاقات إيجابية وداعمة تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء والإنتاجية على المدى الطويل[1].

خامسا: آثار الضغوط المهنية

للضغوط المهنية أثار ايجابية وأخرى سلبية تتمثل في:

1- الآثار الايجابية[2]:

– تنمية المعرفة: تُسهم الضغوط الإيجابية في تحفيز الفرد على اكتساب المعرفة وتحفيز الدوافع القوية نحو أداء العمل والسعي لتحقيق متطلباته المختلفة. يساعد ذلك على تعزيز رغبة الفرد في تحقيق الذات.

[1] محسن الخضيري: **الضغوط الإدارية –الظاهرة– الأسباب– العلاج**، جامعة القاهرة، القاهرة، 1991، ص 73–74.

[2] توفيق عبد الرحمان: **المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة**، القاهرة، 1994، ص 24.

– تدعيم العلاقات الاجتماعية: تحتاج المؤسسات إلى وجود اتصال وتعاون مستمر بين العاملين لمواجهة الضغوط والوقاية من المشكلات. يعزز هذا التفاعل الاجتماعي العلاقات بين الموظفين ويسهم في تكوين فريق عمل متماسك.

– رفع الروح المعنوية والثقة: ترفع الضغوط الإيجابية مستوى الروح المعنوية والثقة بين العاملين. ينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية داخل المنظمة، حيث يسعى الموظفون لتحقيق أداء متميز والإصرار على القيام بعمل مهم رغم وجود الضغوط.

– زيادة المهارات والكفاءة: تُسهم الضغوط في زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري. يساعد ذلك على تحديد جوانب القصور ومحاولة تطويرها، مما يعزز أداء الموظفين بشكل عام.

– اكتشاف القدرات والكفاءات: تُمكن مواجهة ضغوط العمل من اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين العاملين في المؤسسات. تُظهر هذه الضغوط مدى جاهزية الأفراد لمواجهة التحديات وتحقيق أهداف المنظمة.

– تنمية الاتصال: تتطلب الضغوط وجود اتصال فعال بين العاملين سواء كان ذلك بشكل رسمي أو غير رسمي. يُسهم هذا الاتصال في تعزيز التعاون والتنسيق بينهم.

– القدرة على التكيف: تُساعد الضغوط على تنمية قدرة الفرد على التكيف والعودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجارب غير سارة. يُسهم ذلك في تحسين جودة الحياة المهنية والشخصية للفرد.

من خلال ما سبق، يُمكن القول إن الضغوط الإيجابية تحقق العديد من الآثار الإيجابية، بما في ذلك تنمية المعرفة لدى الفرد، وإثارة الدوافع القوية نحو العمل وتحقيق الذات. كما تُسهم في تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين، ورفع الروح المعنوية والثقة، مما ينعكس على الاستقرار في الحياة العملية وتحقيق الأداء المتميز. بالإضافة إلى ذلك،

تُساهم الضغوط في تنمية مهارات الفرد ورفع كفاءاته في العمل الإداري، واكتشاف القدرات المميزة بين العاملين، وتعزيز الاتصال والقدرة على التكيف عند مواجهة تجارب غير سارة.

2- الآثار السلبية: تتمثل في[1]:

2-1- سلوكية: تشمل الضغوط السلوكية الميل إلى التعرض للحوادث، والإدمان على الخمور، واستخدام المخدرات والمسكنات بشكل مفرط. تتجلى هذه الضغوط أيضًا في الانفجارات العاطفية، والإفراط في تناول الطعام والتدخين، والسلوك العدواني، والضحك بعصبية.

يمكن أن تؤدي هذه السلوكيات إلى آثار سلبية على الصحة الجسدية والنفسية للفرد. فمثلاً، الإدمان على الخمور والمخدرات يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية خطيرة وتدهور في الأداء الوظيفي والاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يتسبب السلوك العدواني والانفجارات العاطفية في تدمير العلاقات الاجتماعية وزيادة التوتر في بيئة العمل.

2-2- موضوعية: تشمل الضغوط الموضوعية مظاهر متنوعة مثل القلق والعدوانية، اللامبالاة والملل، الاكتئاب والإرهاق، الإحباط وفقدان المزاج، وفقدان الأعصاب وعدم تقدير الذات والشعور بالوحدة.

هذه الضغوط تؤثر بشكل كبير على الحالة النفسية للفرد وتجعل من الصعب عليه التكيف مع الحياة اليومية. يمكن أن يكون للقلق والعدوانية تأثيرات سلبية على العلاقات الشخصية والمهنية، بينما يساهم الشعور بالملل والاكتئاب في تقليل دافعية الفرد لتحقيق أهدافه. الإرهاق والإحباط يؤديان إلى تراجع الإنتاجية وفقدان الحماس، مما يجعل الحياة المهنية أكثر تحديًا. فقدان المزاج والأعصاب يؤثر سلبًا على التفاعل الاجتماعي، في حين يؤدي عدم تقدير الذات والوحدة إلى شعور بالعزلة وانخفاض الثقة بالنفس.

[1] زاهد محمد ديري: **المدير في مواجهة ضغوط العمل**، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 387.

من خلال التعرف على هذه الضغوط وتأثيراتها، يمكن للأفراد فهم ما يمرون به والعمل على إيجاد طرق للتعامل معها بشكل يلائمهم، مما يساهم في تحسين الحالة النفسية والرفاهية العامة.

2-3- معرفية: تشمل الضغوط المعرفية عدة جوانب تؤثر على الأداء العقلي للفرد. هذه الضغوط يمكن أن تظهر في عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، ضعف التركيز، انتباه قصير المدى، حساسية زائدة تجاه النقد، وحواجز ذهنية.

عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة يجعل الفرد يواجه صعوبات في التفاعل مع المواقف المعقدة، مما يؤدي إلى تردد وعدم اليقين. ضعف التركيز والانتباه القصير المدى يعني أن الفرد يجد صعوبة في البقاء مركزاً على المهام لفترات طويلة، مما يقلل من إنتاجيته.

الحساسية الزائدة تجاه النقد تجعل الفرد يشعر بالتهديد والتوتر عند تلقي التعليقات، مما يؤثر سلباً على ثقته بنفسه. الحواجز الذهنية تمثل عقبات في التفكير والإبداع، حيث يجد الفرد صعوبة في التفكير بشكل واضح أو التوصل إلى حلول جديدة.

2-4- فسيولوجية: تشمل الضغوط الفسيولوجية مجموعة من التغيرات الجسدية التي تحدث استجابة للتوتر. تتضمن هذه التغيرات تزايد نسبة الجلوكوز في الدم، وزيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وجفاف الفم، والتعرق، وانخفاض درجة حرارة الجسم.

هذه الأعراض الفسيولوجية تعكس استجابة الجسم للتوتر، حيث يفرز هرمونات مثل الأدرينالين والكورتيزول التي تساعد على التعامل مع المواقف الضاغطة. ومع ذلك، عندما تستمر هذه الضغوط لفترات طويلة، يمكن أن تؤدي إلى مشاكل صحية مزمنة مثل أمراض القلب، وارتفاع ضغط الدم، والسكري.

2-5- تنظيمية: مثل:[1]

- زيادة التكاليف المالية: تتسبب الضغوط في ارتفاع التكاليف نتيجة للأخطاء البشرية، الحوادث الصناعية، وزيادة الاحتياجات للرعاية الصحية والدعم النفسي للموظفين.

- تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته: تؤدي الضغوط إلى تراجع الأداء وانخفاض جودة العمل، مما يؤثر على الإنتاجية العامة للمؤسسة.

- صعوبة التركيز على العمل: يجد الموظفون صعوبة في التركيز على مهامهم اليومية نتيجة للضغوط المستمرة، مما يزيد من احتمالية وقوع الحوادث الصناعية.

- عدم الرضا الوظيفي، الغياب، التأخر عن العمل: تسبب الضغوط ارتفاع معدلات الغياب والتأخر عن العمل، مما يؤثر سلبًا على استمرارية العمل ورضا الموظفين.

- الشعور بالفشل: يشعر الموظفون بالفشل وعدم القدرة على تحقيق الأهداف، مما يزيد من التوتر والإجهاد النفسي.

وفي هذا الصدد، نجد أن الآثار السلبية للضغوط تظهر في عدة مجالات تؤثر على حياة الأفراد. فعلى المستوى السلوكي، تتجلى هذه الآثار في سلوكيات غير صحية مثل الإدمان، التدخين، والتصرفات العدوانية. أما بالنسبة للآثار النفسية، فقد تشمل القلق، الاكتئاب، الإحباط، وفقدان الشعور بالرضا.

على الصعيد المعرفي، تؤثر الضغوط السلبية على القدرة على التركيز واتخاذ القرارات السليمة. وفي الجانب الفسيولوجي، تتجلى الضغوط في زيادة مستوى الجلوكوز في الدم، زيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر الضغوط السلبية على الأداء التنظيمي وتكاليف المؤسسة.

[1] عبد الرحمان بن أحمد الهيجان: **ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها**، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998، ص 108.

سادسا: النظريات والنماذج الرئيسية في تفسير ضغوط العمل:

1- النظريات المفسرة لضغوط العمل: هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير ضغوط العمل أهمها:

1-1: نظرية سيلي[1]

قدم هانز سيلي في عام 1936 نظرية مميزة لتفسير ضغوط العمل أطلق عليها اسم "زملة التوافق العام". تنطلق هذه النظرية من مسلمة ترى أن الضغط ليس متغيرًا مستقلًا، بل هو استجابة لعامل ضاغط يؤثر على الشخص بناءً على تفاعله مع البيئة الضاغطة. يمكن من خلال هذه الاستجابات أو الأنماط المعينة من الاستجابات الاستدلال على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج.

يؤكد سيلي أن أغراض الاستجابة الفيسيولوجية للضغط تهدف بشكل رئيسي إلى الحفاظ على الكيان والحياة. حيث تفرز هرمونات التوتر التي تساعد على تحفيز الجسم للتعامل مع المثيرات الضاغطة. إذا استمرت الضغوط لفترات طويلة دون أن يتمكن الجسم من التكيف بشكل كافٍ، يبدأ الجسم في إظهار علامات التعب والإنهاك، مما يؤدي إلى تدهور الصحة العامة.

ففهم هذه النظرية يساعد الأفراد والمؤسسات على تطوير استراتيجيات للتعامل مع الضغوط والعمل على تقليل تأثيراتها السلبية. من خلال التعرف على الأنماط الضاغطة والتعامل معها بشكل مبكر، يمكن تحسين جودة الحياة العملية والصحية للأفراد. يشير سيلي إلى أن الاستجابة الفيسيولوجية للضغط هي استجابة عالية تهدف إلى الحفاظ على الكيان والحياة، وبالتالي فإن إدراك هذه الاستجابات وإدارتها بشكل فعال يمكن أن يسهم في تحسين جودة الحياة والعمل بشكل عام. ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي:

[1] فاروق السيد عثمان: **القلق وإدارة الضغوط النفسية**، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 98.

- **الفزع:**

تشير مرحلة الفزع إلى الفترة التي يبدأ فيها الجسم بإظهار تغيرات مميزة نتيجة التعرض المبدئي للضغوط. خلال هذه المرحلة، تقل مقاومة الجسم بشكل ملحوظ نتيجة للتغيرات الفيسيولوجية التي تحدث. في الحالات القصوى، قد تؤدي هذه التغيرات إلى انهيار مقاومة الجسم بالكامل، مما قد يؤدي إلى الوفاة إذا كان الضاغط شديدًا للغاية.

تعبر هذه المرحلة عن استجابة الجسم الفورية للضغوط، حيث يفرز هرمونات التوتر مثل الأدرينالين، مما يزيد من ضربات القلب ورفع ضغط الدم لتأهيل الجسم للتعامل مع الوضع الضاغط. هذه الاستجابة الحادة تهدف إلى حماية الجسم ومساعدته على مواجهة المواقف الطارئة. ومع ذلك، فإن استمرار الضغط لفترة طويلة دون تدخل يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة العامة.

فهم كيفية استجابة الجسم للضغوط في هذه المرحلة يمكن أن يساعد الأفراد والمؤسسات في تطوير استراتيجيات للتعامل مع الضغوط بشكل فعال والحفاظ على صحة الأفراد وسلامتهم. التعرف على العلامات المبكرة للفزع والتدخل السريع يمكن أن يسهم في تقليل تأثير الضغوط وتحسين جودة الحياة العملية والصحية للأفراد.

- **المقاومة:**

تتجلى مرحلة المقاومة عندما يبدأ الجسم في التكيف مع الضغوط المستمرة. خلال هذه المرحلة، تنخفض التغيرات الفيسيولوجية التي ظهرت في مرحلة الفزع الأولية، ويبدأ الجسم في إظهار علامات تدل على التكيف. هذا التكيف يسمح للجسم بالحفاظ على مستوى معين من الاستجابة للضغوط، مما يساعد على تقليل الأثر السلبي للضغوط على الصحة العامة.

تستمر مرحلة المقاومة طالما أن الجسم قادر على التكيف مع الضغوط، مما يتيح للفرد أداء مهامه اليومية بشكل طبيعي. ومع ذلك، يمكن أن يؤدي التعرض المستمر للضغوط إلى استنزاف موارد الجسم في النهاية إذا لم يتم التعامل معها بفعالية.

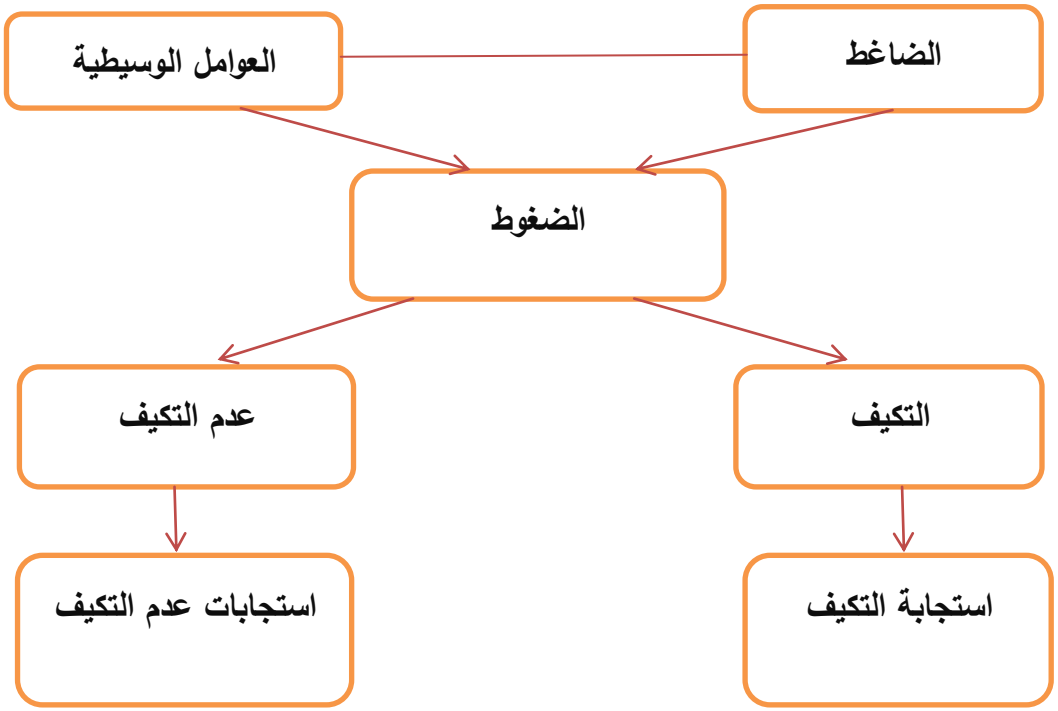
تعكس مرحلة المقاومة قدرة الجسم على التحمل والتكيف مع التحديات المستمرة، وهي جزء من عملية الاستجابة الطبيعية للضغوط. من خلال التعرف على هذه المرحلة والاستفادة منها، يمكن للأفراد تطوير استراتيجيات للتكيف مع الضغوط بطريقة صحية ومناسبة، مما يسهم في تعزيز الصحة العامة والرفاهية.

- **الإجهاد:**

تتبع مرحلة الإنهاك مرحلة المقاومة، حيث يكون الجسم قد تكيف مع الضغوط، لكن الطاقة الضرورية لمواصلة هذا التكيف تكون قد استنفدت. إذا كانت الاستجابات الدفاعية للجسم شديدة ومستمرة لفترة طويلة، قد يؤدي ذلك إلى ظهور أمراض التكيف.

في هذه المرحلة، تصبح قدرة الجسم على التحمل والتكيف محدودة للغاية، مما يجعل الأفراد عرضة للإصابة بمشكلات صحية مثل ارتفاع ضغط الدم، أمراض القلب، والاضطرابات النفسية كالاكتئاب والقلق. يعكس هذا الانهيار الحاد في قدرة الجسم على التكيف مدى تأثير الضغوط المزمنة والطويلة على الصحة العامة، ويسلط الضوء على أهمية الإدارة الفعالة للضغوط لتجنب الوصول إلى هذه المرحلة الحرجة.

بذلك، تصبح معرفة هذه المرحلة وفهم تأثيراتها ضرورية لتطوير استراتيجيات مناسبة للتحكم في الضغوط وتعزيز الصحة العامة والرفاهية. التعرف على العلامات المبكرة للإنهاك واتخاذ الإجراءات الوقائية يمكن أن يسهم في تقليل تأثير الضغوط وتحسين جودة الحياة بشكل عام.



شكل رقم (01): يوضح مخطط عام لنظرية سيلي

1- 2- نظرية التقدير المعرفي للازاروس 1970م[1]

توضح نظرية زملة التوافق العام التي قدمها هانز سيلي بأن التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد. وليس الإدراك التهديد فقط إدراكًا لمصدر الضغوط، بل يتعلق بالعلاقة بين الضغوط البيئية المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية. يعتمد تقدير الموقف على العديد من العوامل الشخصية مثل الشخصية، القدرات الفردية، والقيم، بالإضافة إلى العوامل الخارجية مثل الظروف البيئية والاجتماعية.

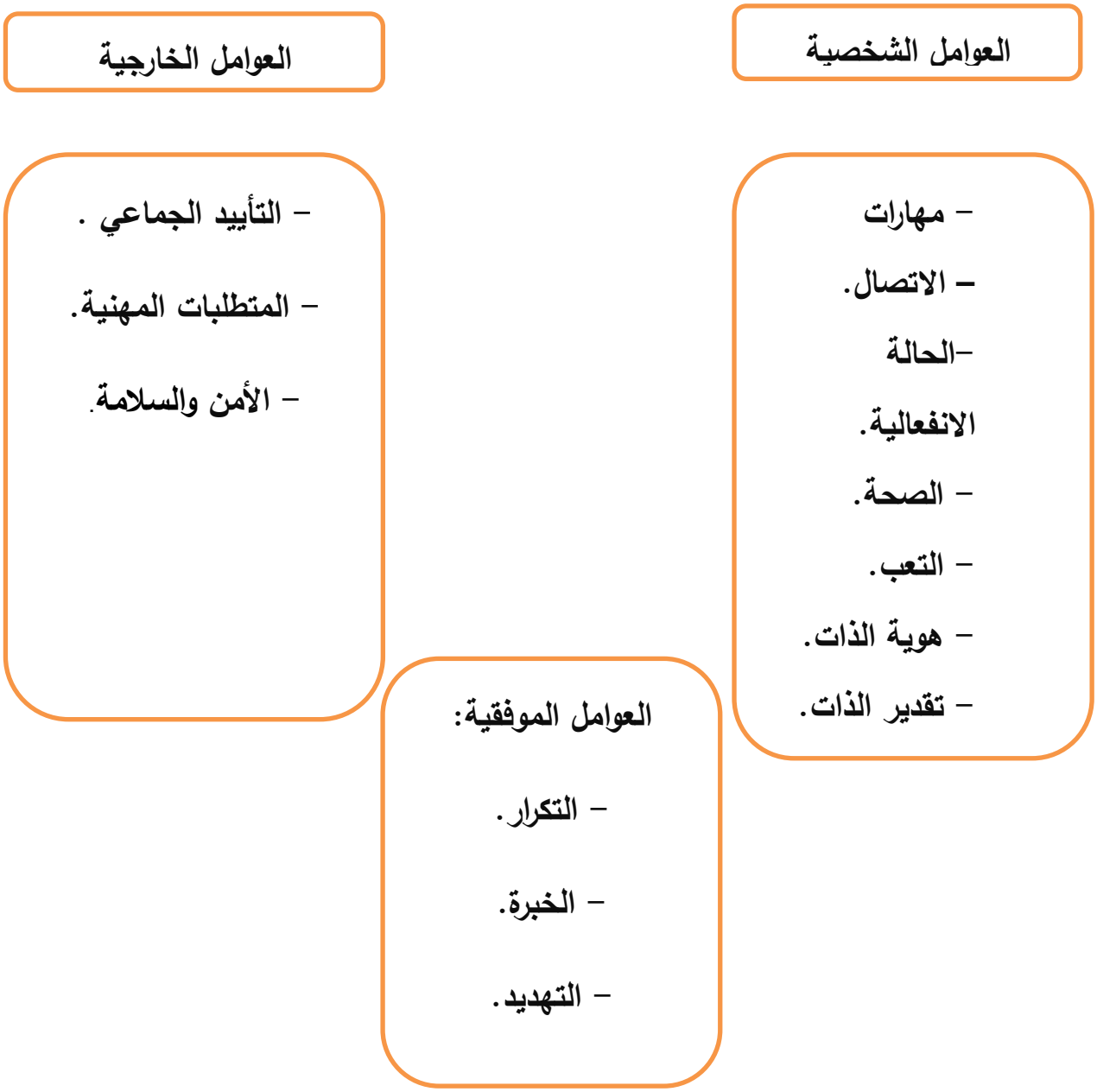
[1] طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين: **استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية**، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006، ص 58.

تشير هذه النظرية إلى أن الضغوط تنشأ عندما يكون هناك تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ومتطلبات البيئة المحيطة. هذا التناقض يؤدي إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين: أولاً، معرفة الأسباب التي تسبب الضغط، وثانيًا، تحديد الطرق المناسبة للتغلب على المشكلات التي تظهر في المواقف.

وبالتالي فإن إدراك هذه العوامل يساعد الأفراد والمؤسسات على تطوير استراتيجيات للتعامل مع الضغوط بشكل فعال، مما يساهم في تحسين جودة الحياة العملية والنفسية للأفراد. التعرف على الأسباب ومعالجتها بطريقة مناسبة يساهم في تحقيق التوازن بين المتطلبات الشخصية والبيئية، وبالتالي تعزيز قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط المحيطة.وتحدد هذه النظرية أن الضغوط تنشأ بوجود تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد، ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين:

- معرفة الأسباب التي تسبب الضغط.
- تحديد الطرق التي تلاءم التغلب على المشكلات التي تظهر في المواقف

وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:



شكل رقم (02): يوضح نظرية التقدير المعرفي للضغوط[1]

1-3 - نظرية سبيلبرجر[2]:

نظرية سبيلبرجر في القلق تعتبر مقدمة هامة لفهم الضغوط النفسية. سبيلبرجر ميز في نظريته بين نوعين من القلق: **سمة القلق** و**قلق الحالة**. سمة القلق تشير إلى

[1] فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 101.

[2] فاروق السيد عثمان: المرجع السابق، ص 100.

القلق العصبي المزمن، وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية والتجارب السابقة للفرد. يعتبر هذا النوع من القلق جزءاً من شخصية الفرد ويمكن أن يكون دائمًا حاضرًا في خلفية تفكيره وسلوكه.

أما قلق الحالة، فهو قلق موضوعي أو موقفي يعتمد بشكل رئيسي على الظروف الضاغطة التي يواجهها الفرد في وقت معين. هذا النوع من القلق يكون مؤقتًا ويظهر استجابة لمواقف محددة تتسبب في الشعور بالتوتر.

وفقًا لسبيلبرجر، يمكن للضغط البيئي أن يؤدي إلى ظهور قلق الحالة، مما يزيد من مستويات القلق بشكل عام. الأفراد الذين لديهم سمة القلق يكونون أكثر عرضة لتجربة قلق الحالة بشكل أكثر حدة وشمولية، نظرًا لأنهم يمتلكون أساسًا ميولًا طبيعية نحو القلق.

باختصار، نظرية سبيلبرجر تربط بين الضغط النفسي والقلق، موضحة كيف يمكن للضغط أن يؤثر على الأفراد بطرق مختلفة اعتمادًا على ميولهم الشخصية واستجاباتهم الفسيولوجية. هذه النظرية تساعد في فهم أعمق لكيفية تأثير الضغوط النفسية على صحة الأفراد وسلوكهم، مما يمهد الطريق لتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغط والقلق.وفي الإطار المرجعي للنظرية اهتم سبيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويفسر العلاقات بينها وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت، إنكار، إسقاط)، وتستدعي سلوك التجنب.

ويميز هذا الأخير بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق، فالقلق هو عملية انفعالية تشير إلى تتبع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط.

كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد، حيث أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير أو مخيف، وكان لنظرية

سبيلبرجر قيمة خاصة لفهم طبيعة القلق واستفادت منها كثير من الدراسات تحقق من خلالها صدق فروض ومسلمات نظريته.

2- النماذج الرئيسية في تفسير ضغوط العمل ما يلي:

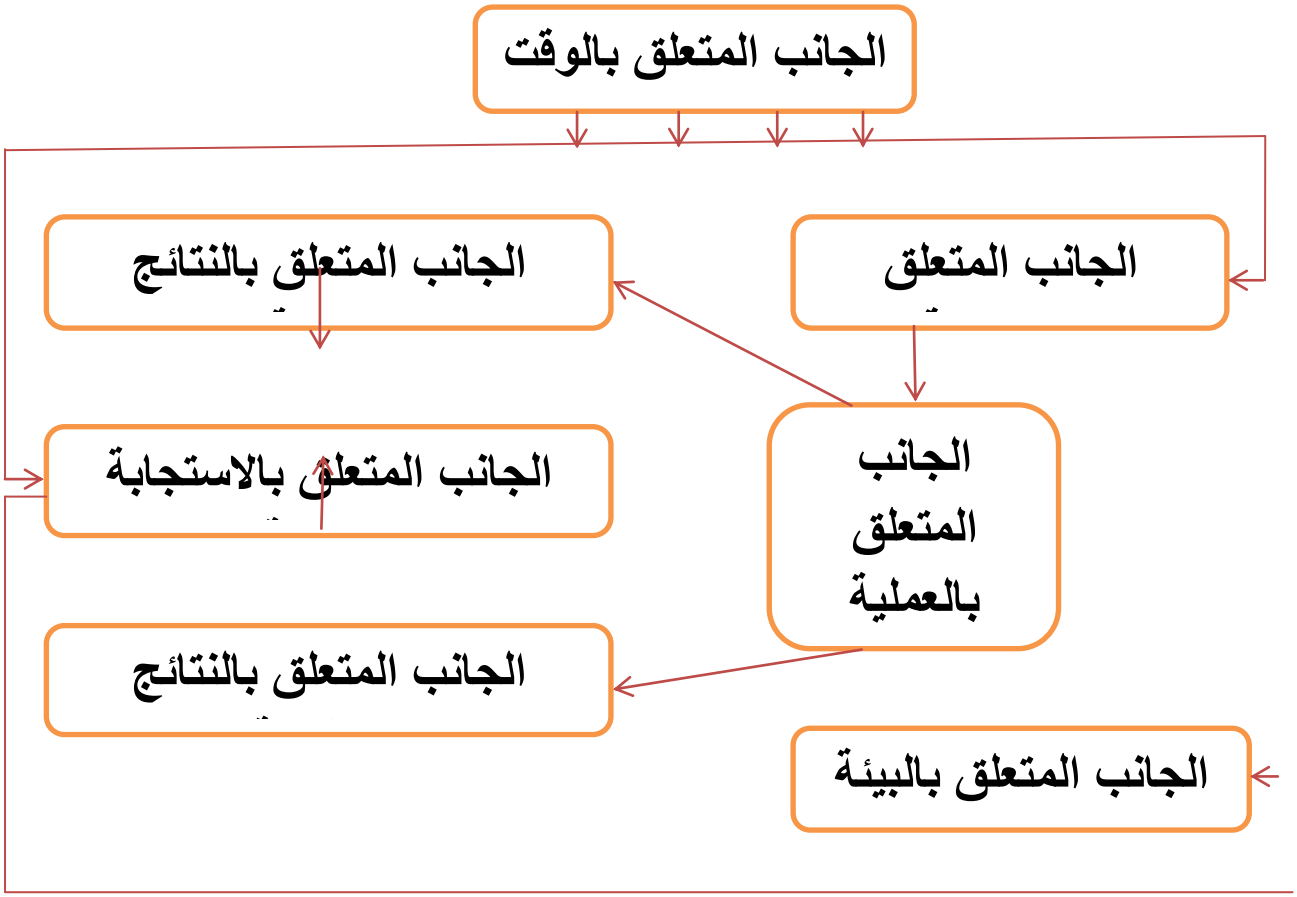
2-1- نموذج ليبر ونيومان 1978م[1]

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله تنبع من مصدرين رئيسيين: الفرد والمنظمة. يتفاعل هذان العنصران في إطار زمني محدد، مما قد يؤدي إلى ضغوط تترك آثارها على كل من الفرد والمنظمة. هذا التفاعل المستمر بين الفرد وبيئة العمل يخلق حالات من التوتر والضغط قد تكون لها تأثيرات متفاوتة على الجانبين.

الاستجابة للضغوط بشكل ملائم تتطلب من كلا الطرفين، الفرد والمنظمة، تبني استراتيجيات فعّالة للتعامل مع هذه الضغوط والتخفيف من آثارها السلبية. على سبيل المثال، يمكن للفرد تطوير مهارات إدارة الضغوط، مثل تحسين إدارة الوقت والتواصل الفعّال، بينما يمكن للمنظمة تحسين بيئة العمل من خلال توفير الدعم النفسي والاجتماعي وتطبيق سياسات تعزز من رفاهية الموظفين.

التفاعل المستمر والتكيف مع الضغوط يعتبر جزءاً أساسياً من تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، حيث يتطلب الأمر فهمًا دقيقًا لمصادر الضغط وكيفية التعامل معها بشكل استباقي. بذلك يمكن تحقيق توازن أفضل بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد، مما يسهم في تحسين جودة الحياة العملية والنفسية بشكل عام.، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي:

[1] مريم عثمان: **الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية**، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، الجزائر، 2010، ص 48.

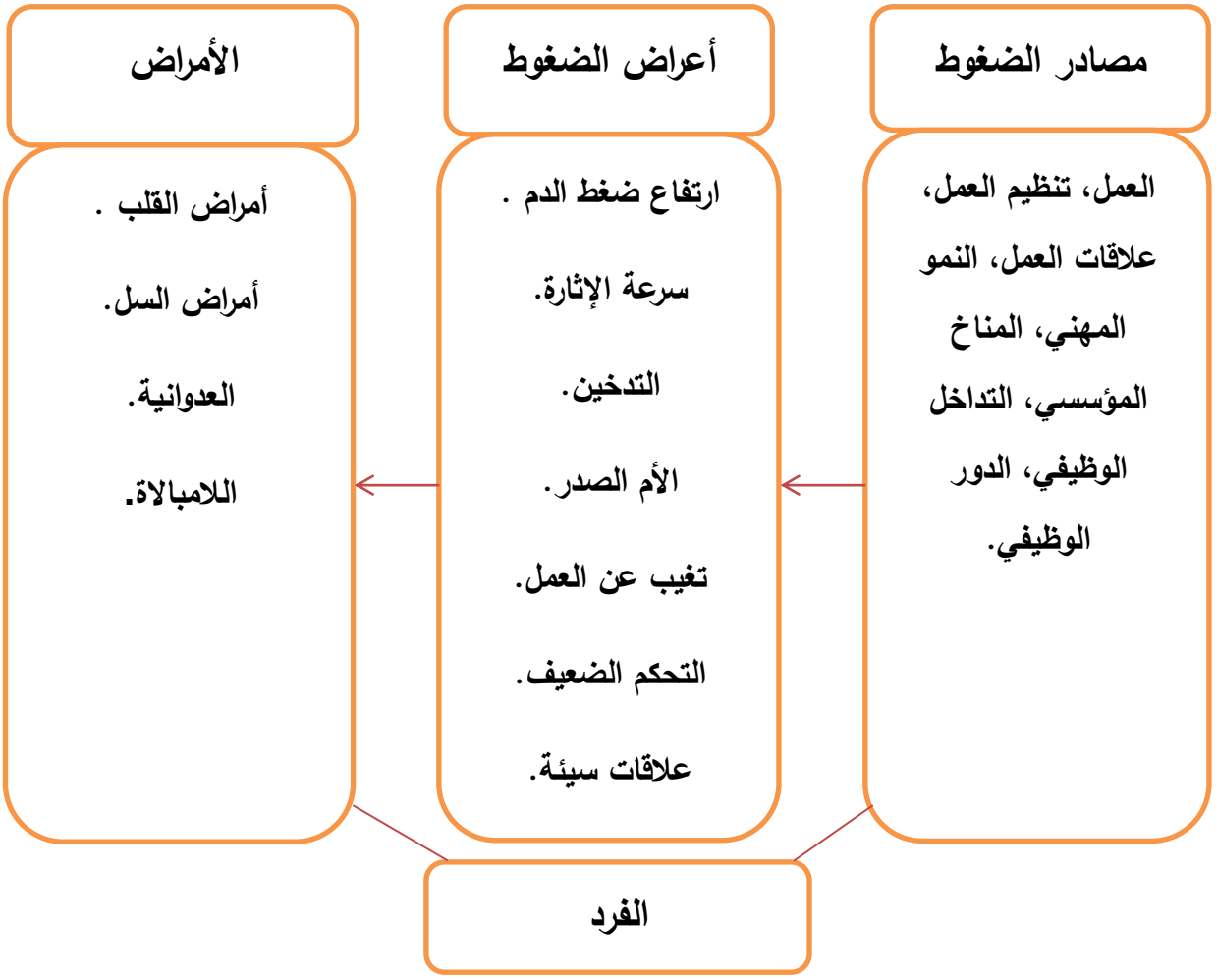


شكل رقم (03): يمثل نموذج ليبر ونيومان

2-2- نموذج مارشال 1979م: في هذا النموذج، يحدد مارشال العوامل المسببة للضغوط في بيئة العمل بأنها تنقسم إلى قسمين رئيسيين: العوامل الخاصة بالفرد، والعوامل الخاصة بالمؤسسة. الأعراض الخاصة بالفرد تشمل الجوانب الصحية والنفسية التي يمكن أن تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب نتيجة للضغوط المستمرة والتوتر المفرط. تتجلى هذه الأعراض في ارتفاع معدل ضربات القلب، وزيادة ضغط الدم، والإرهاق النفسي.

من ناحية أخرى، الأعراض الخاصة بالمؤسسة تشمل تأثيرات الضغوط على بيئة العمل نفسها، مثل زيادة العدوانية بين الموظفين وتكرار الحوادث الصناعية. تؤدي هذه الضغوط إلى تدهور العلاقات بين العاملين، وزيادة الصراعات والمشاكل في مكان العمل. كما أن عدم التوازن في توزيع المهام والمسؤوليات يؤدي إلى زيادة الضغط على الموظفين، مما يرفع من معدلات الحوادث والإصابات في العمل.

يُظهر هذا النموذج كيف أن الضغوط في بيئة العمل يمكن أن تؤثر سلباً على كل من الفرد والمؤسسة، مما يستدعي ضرورة تطوير استراتيجيات فعّالة للتعامل مع هذه الضغوط والتخفيف من آثارها السلبية. من خلال التعرف على العوامل المسببة للضغوط ومعالجتها، يمكن تحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية العامة للمؤسسة، ويمكن رصد نموذج مارشال في الشكل التالي[1]:



شكل رقم (04): يمثل نموذج مارشال

[1] لعجايلية يوسف: المرجع السابق، ص 48.

2-3- نموذج جيبسون وزملائه 1982م[1]:

يوضح هذا النموذج متعدد الأبعاد مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة وتأثير عملية إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به الفرد، وبالتالي على نتائج وآثار الضغط. يشير النموذج إلى دور الفروق الفردية، مثل الفروق المعرفية والعاطفية والبيولوجية والديموغرافية، في كيفية إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها.

تعتبر الفروق الفردية عاملًا مهمًا في تحديد كيفية استجابة الأفراد للضغوط في بيئة العمل. فالفروق المعرفية تؤثر على طريقة تحليل الأفراد للمواقف الضاغطة وإدراكهم لأهمية هذه المواقف وتأثيرها على حياتهم. من ناحية أخرى، تؤثر الفروق العاطفية على كيفية تعامل الأفراد مع مشاعر التوتر والقلق المرتبطة بالضغوط. الفروق البيولوجية تتجلى في كيفية استجابة الجسم الفسيولوجية للضغط، مثل إفراز هرمونات التوتر. الفروق الديموغرافية تشمل عوامل مثل العمر، والجنس، والخلفية الثقافية، وكلها تؤثر على كيفية التعامل مع الضغوط.

بذلك، يسهم هذا النموذج في فهم أعمق للضغوط الوظيفية من خلال تحليل مصادرها وتأثيراتها على الأفراد بناءً على اختلافاتهم الفردية. يمكن أن يكون هذا الفهم أداة فعالة لتطوير استراتيجيات مخصصة لإدارة الضغوط في بيئة العمل، مما يعزز من رفاهية الموظفين وأدائهم. في مجموعات:

- البيئة المادية: مثل ظروف الحرارة والتلوث، التي تؤثر على راحة الفرد وصحته.
- مصادر فردية: مثل صراع الدور، غموض الدور، فقدان السيطرة، المسؤولية، وظروف العمل.
- مصادر على مستوى الجماعة: تتمثل في العلاقات الضعيفة مع الزملاء، المرؤوسين، والرؤساء.

[1] طاهري عبد الغني: المرجع السابق، ص 24.

– على مستوى المنظمة: بناء تنظيمي غير سليم، وعدم وجود سياسات واضحة.

وينتهي النموذج بتحديد النتائج المترتبة على هذه الضغوط ويقسمها إلى أربع مجموعات:

– شخصية وذاتية : كالقلق، واللامبالاة.

– سلوكية: مثل الإدمان على المخدرات، والحوادث.

– معرفية : ضعف التركيز، والإرهاق النفسي.

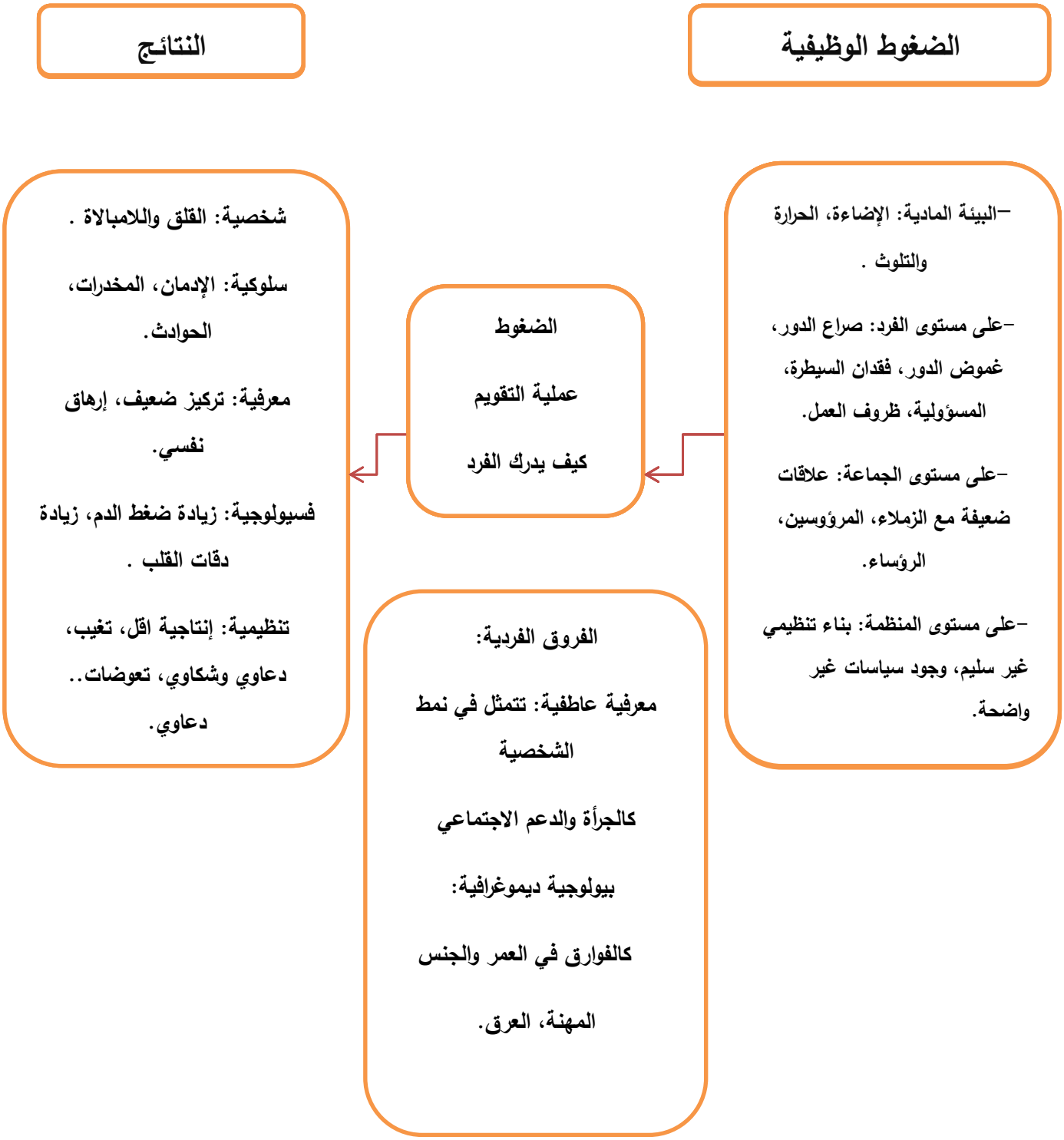
– تنظيمية: إنتاجية أقل، التغيب، الشكاوي، والتعويضات.

كما يصنف النموذج الفروق الفردية في مجموعتين رئيسيتين:

– معرفية وعاطفية : وتشمل نمط الشخصية مثل الجرأة، والدعم الاجتماعي.

– بيولوجية وديموغرافية: كالفروق في العمر، والجنس، والمهنة، والعرق.

هذا النموذج يعكس التعقيد المتعدد الأبعاد للضغوط الوظيفية وكيفية تأثيرها على الأفراد والمؤسسات. فهم هذه العوامل يساعد في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط وتحسين بيئة العمل بما يعزز رفاهية الأفراد وأدائهم.



شكل رقم (05): يمثل نموذج جيبسون وزملائه[1]

[1] طاهري عبد الغني: المرجع السابق، ص25.

2-4- نموذج كرايتنزوكينيكي[1]

هذا النموذج لا يختلف كثيرًا عن النماذج السابقة، إذ يقسم مصادر الضغوط إلى فئات رئيسية تشمل:

- ضغوط على مستوى الفرد: تتعلق بالصراعات الشخصية، مثل صراع الدور وغموضه، وفقدان السيطرة، والمسؤولية وظروف العمل.

- ضغوط على مستوى الجماعة: تتجلى في العلاقات الضعيفة مع الزملاء، المرؤوسين، والرؤساء، مما يخلق بيئة عمل متوترة.

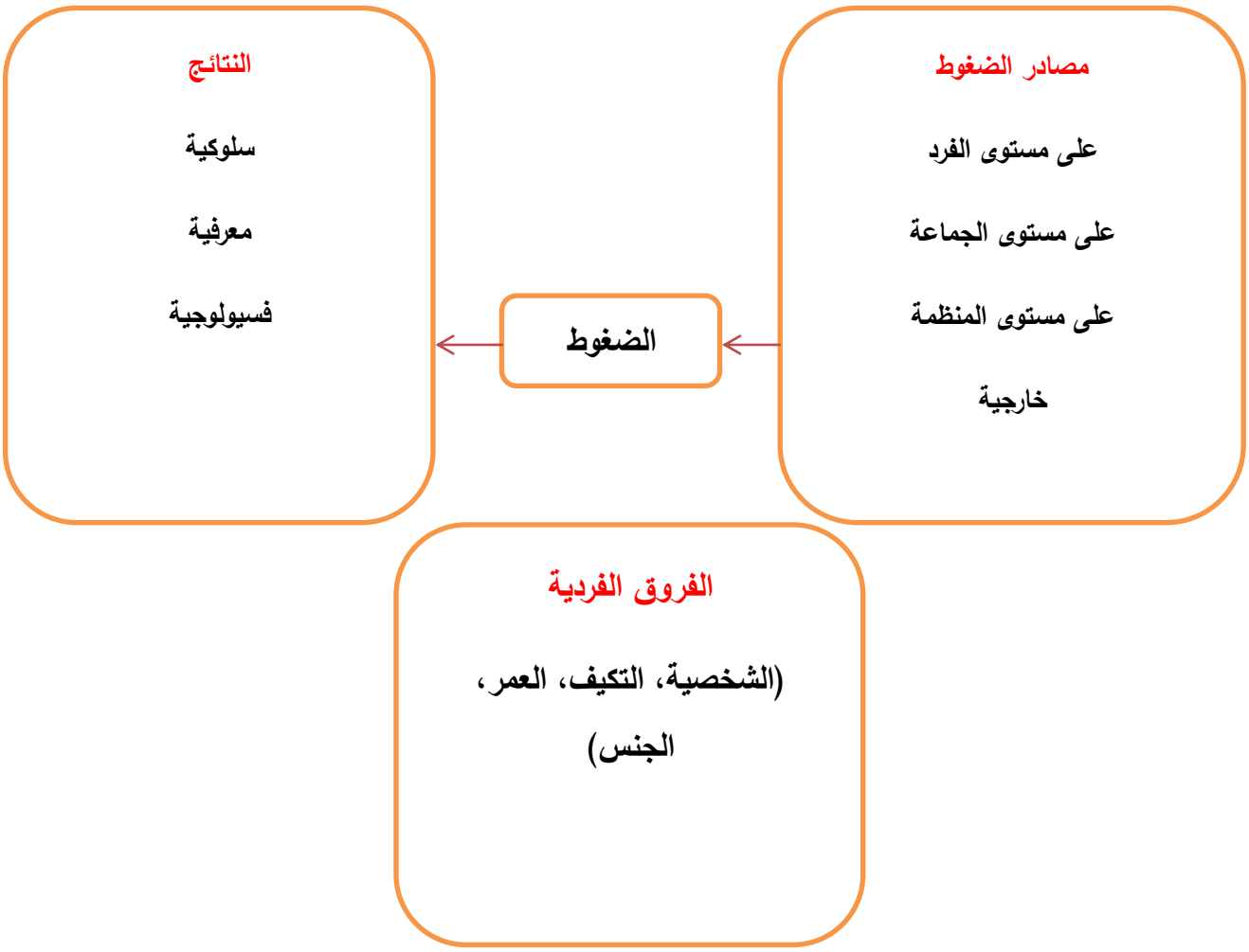
- ضغوط على مستوى المنظمة: تشمل بناء تنظيمي غير سليم، وعدم وجود سياسات واضحة تؤدي إلى الارتباك والضغط.

- ضغوط خارجية: تتضمن الأوضاع الاقتصادية، الأسرية، ونوعية الحياة التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الفرد.

كما يوضح النموذج، الفروق الفردية تلعب دورًا كبيرًا في كيفية إدراك الفرد لمصادر الضغوط وتأثيرها. الفروق الفردية، سواء كانت معرفية، عاطفية، بيولوجية، أو ديموغرافية، تؤثر على مستوى الضغط الذي يشعر به الشخص، وبالتالي تؤثر على نتائجه وآثاره.

من خلال فهم هذه التصنيفات والفروق الفردية، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط بطرق تناسب احتياجات الأفراد والمؤسسات، مما يسهم في تعزيز الرفاهية والإنتاجية.

[1] لعجايلية يوسف: المرجع السابق، ص 48.



شكل رقم (06): يوضح نموذج كرايتنز وكينيكي

خلاصة الفصل

تعد الضغوط المهنية تجربة مكثفة وشائكة تتداخل فيها مجموعة متشعبة من التحديات والمسؤوليات، هذه الضغوط جزءً أساسياً من ساحة العمل، حيث تتشكل من تقاطع المسؤوليات،التوقعات المتزايدة، والتحديات المستمرة التي يواجهها الفرد أثناء ممارسته لمهنته.

فقد تم استعراض أنواع الضغط المهني وتحليل عناصره ومراحله، حيث تبيّن أن هذه الضغوط تتفاوت في أشكالها ومصادرها وقد تتراوح بين الضغط الزمني، الضغط العقلي، والضغط الاجتماعي، مما يجعلها تتشكل بصورة معقدة ومتداخلة، لم يكتف الفصل بذلك، بل استعرض أيضاً آثار الضغط المهني على الفرد وعلى بيئة العمل، حيث تتراوح هذه الآثار بين التأثيرات النفسية والصحية، وتأثيراتها على أداء الفرد وإنتاجيته، ومن خلال تحليل النظريات المختلفة، تبيّن أن هناك مدارس متعددة تسعى لفهم وتفسير طبيعة هذه الضغوطات، وتقديم أدوات واستراتيجيات للتصدي لها وللتعامل معها بشكل فعّال.

في نهاية المطاف، يظل من الأهمية فهم هذه الظاهرة بشكل أكبر واستشراف آليات للتصدي لها ولتحسين جودة الحياة المهنية، يُشجّع البحث على الاستمرار في استكشاف هذا الموضوع المعقد لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية في إدارة الضغوط المهنية وتحقيق التوازن بين الأداء العالي والرفاهية الشخصية في بيئة العمل.



الفصل الثالث: المسار الوظيفي كمدخل في الإدارة العامة

تمهيد

أولا: تطور الاهتمام بالمسار الوظيفي والعوامل التي أدت إلى تنمية الاهتمام به.

ثانيا: خصائص المسار الوظيفي.

ثالثا: مراحل المسار الوظيفي.

رابعا: أنواع المسار الوظيفي.

خامسا: إدارة المسار الوظيفي.

سادسا: تخطيط المسار الوظيفي.

سابعا: نظريات المسار الوظيفي.

ثامنا: دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي.

خلاصة الفصل.

تمهيد:

يمثل المسار الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي تحدد اتجاه حياة الفرد المهنية وتطورها، فهو ليس مجرد سلسلة من الوظائف التي يمر بها الشخص، بل هو مسار متكامل يتألف من خصائص ومراحل وتوجهات تتشكل على مدى مسيرة الفرد المهنية ولقد شهد المسار الوظيفي تطورا ملحوظا في تفكير الأفراد والمؤسسات حيال أهميته، حيث ازداد الاهتمام بفهم طبيعته ودوره في بناء مسيرة مهنية مستدامة وناجحة، كما تأثرت هذه الزيادة في الاهتمام بالمسار الوظيفي بعدة عوامل، منها التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي غيرت طبيعة العمل وطرق الحياة المهنية، لذلك نجده مصدر إلهام الباحثين والدارسين والعلماء من أجل البحث والتقصي.

ومن هنا يهدف هذا الفصل إلى استكشاف مكونات المسار الوظيفي، ودوره في حياة الفرد المهنية، حيث سنحاول تقديم العوامل التي أدت إلى تنمية الاهتمام به، خصائصه، مراحله، أنواعه، إدارته وتخطيطه، كذلك التعرض لنظرياته.

أولا: تطور الاهتمام بالمسار الوظيفي

يُعَدّ موضوع المسار الوظيفي من المواضيع المثيرة للجدل والنقاش، حيث تم تأليف العديد من الكتب والمقالات حوله، وإنشاء العديد من مراكز البحوث التي تهتم بالمسار الوظيفي. كما تم تسجيل شرائط الفيديو التي تشخص المشاكل التي يواجهها العاملون في هذا المجال، بهدف خلق قنوات اتصال بين المهتمين بهذا الموضوع من شركات ومكاتب إرشاد وأفراد عاملين.

جزء من هذا الاهتمام قد يكون شكليًا ولا يستند إلى أسباب موضوعية، إلا أن الجزء الأكبر منه له أسباب حقيقية تستدعي البحث عن نظريات وبحوث علمية لتخطيط المسار الوظيفي. يُظهر هذا الاهتمام الكبير بالمسار الوظيفي حاجة واضحة شعر بها الأفراد، وأكدتها قرارات الإدارة في مؤسسات الأعمال المختلفة بهدف إحكام الرقابة على الخبرة العملية.

يمكن القول بأن التخطيط والتنمية الفعالة للمسار الوظيفي تعود بفوائد كثيرة على كل من المنظمة والأفراد. حيث يساعد هذا التخطيط في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، ويسهم في تطوير القدرات المهنية للعاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التخطيط الفعّال للمسار الوظيفي من القدرة التنافسية للمنظمة ويتيح لها الاستفادة القصوى من إمكانيات موظفيها.

من هنا، يظهر أن الاهتمام بأنشطة تخطيط المسار الوظيفي وتنمية العمل في هذا الحقل يعكس حاجة حقيقية وضرورية لتحقيق التوازن بين احتياجات الأفراد وأهداف المنظمات، مما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة العمل والحياة المهنية.[1]

[1] إسماعيل علي بسيوني: **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال**، دن، القاهرة، دت، ص110

على الرغم من التطور الحديث في دراسة إدارة الموارد البشرية، إلا أن المسار الوظيفي لم يحظَ بالاهتمام الكافي مقارنة بالمسائل الإدارية الأخرى. فقد تأخر التركيز على هذا الجانب، بالرغم من وجوده في جميع مراحل الوظيفة التي يمر بها الموظف. هناك عدة عوامل ساهمت في هذا التأخر، ومن أهمها:

– غموض مفهوم المسار الوظيفي: عدم إدراك أهميته من قبل الإدارة العليا في المنظمات بشكل عام.

– عدم اعتبار تخطيط المسار الوظيفي من المهام الأساسية: عدم تضمين تخطيط المسار الوظيفي ضمن المسؤوليات الرئيسية للمدراء.

– الاعتقاد بأن التخطيط يزعزع استقرار المنظمة: اعتقاد بعض المدراء أن تخطيط المسار الوظيفي يتضمن الترقية والحركة الوظيفية، مما قد يؤدي إلى عدم الاستقرار.

– نقص المعلومات حول المسار الوظيفي: قلة المعرفة بالمشكلات التي تواجه المسار الوظيفي وسبل تطويره.

– نقص مهارة المدراء في إدارة المسار الوظيفي : ضعف في مهارات المدراء في إدارة حلقات النقاش حول المسار الوظيفي وتوجيه الموظفين نحو تطوير مساراتهم.

– عدم فعالية الربط بين تخطيط المسار الوظيفي والأداء : عدم وجود ربط فعال بين تخطيط المسار الوظيفي وكل من الأداء الفردي والتنظيمي ونظام الحوافز.

– ندرة الدراسات العلمية: قلة الأبحاث والدراسات العلمية التي تركز على مجال المسار الوظيفي.

كل هذه العوامل أدت إلى تأخر الاهتمام بتخطيط المسار الوظيفي. لذا، من الضروري تعزيز الوعي بأهمية هذا الجانب والعمل على تطوير استراتيجيات فعّالة لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي بما يعزز من رفاهية الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم واستقرار المنظمات.

أما العوامل التي أدت إلى تنمية الاهتمام العلمي والعملي بموضوع المسار الوظيفي: تمثلت فيما يلي:[1]

تطورت إدارة الموارد البشرية بشكل كبير على مر العقود، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي. من بين العوامل التي ساهمت في هذا التطور:

1. تطور الاهتمام بالأفراد وزيادة الاهتمام بالعنصر البشري: أصبحت المنظمات تدرك أهمية الأفراد كأصول قيمة، وتعمل على تحسين بيئة العمل والاهتمام برفاهية الموظفين.

2. سعي المنظمات لتحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي: تسعى المؤسسات لضمان استقرار الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة ومستدامة تعزز من ولائهم وإنتاجيتهم.

3. توسيع مجالات التخصصات العلمية: أدى التطور في التخصصات العلمية إلى تحسين الدراسات والأبحاث في مجال إدارة القوى البشرية، مما ساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

4. إدراك أهمية الترابط بين الأهداف الفردية وأهداف المؤسسة: تسعى المنظمات لتحقيق التوازن بين أهداف الموظفين وأهداف المؤسسة، مما يعزز من تحقيق التوافق والانسجام بين الجانبين.

5. السعي إلى الاستفادة من الجهد البشري بأفضل طريقة: تعمل المؤسسات على الاستفادة القصوى من إمكانيات وجهود الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم وتوفير الفرص للنمو المهني.

هذه العوامل تعكس التوجه الحديث نحو تعزيز دور الموارد البشرية كعنصر أساسي في تحقيق النجاح المستدام للمؤسسات. بتبني هذه المبادئ، يمكن للمنظمات تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين وتحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية والتنظيمية.

[1] محمود أحمد عبد الفتاح: مرجع سابق، ص 41.

ثانيا: خصائص المسار الوظيفي

تتمثل خصائص المسار الوظيفي فيما يلي:[1]

التخطيط للمسار الوظيفي يعتبر أمرًا حيويًا لكل من الأفراد والمؤسسات. على الفرد أن يحدد مساره الوظيفي ويرسم مستقبلًا يتناسب مع مهاراته وقدراته. من الضروري أن يعمل على تأهيل نفسه وتحسين مهاراته وصفاته لكي يكون مؤهلاً لشغل الوظيفة التي يرغب فيها، مما يدفع المنظمة لتوفير هذه الوظيفة له.

يقوم المسار الوظيفي على مسؤولية المنظمة في إيجاد الوظائف المناسبة للأفراد وفقًا لقدراتهم ومهاراتهم وصفاتهم، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل لاستثمار هذه المهارات بشكل فعال. يتطلب وضع مسار وظيفي ناجح من المنظمة ممارسة التنظيم الإداري في مجالات الاختيار، التعيين، التأهيل، الإدخال إلى العمل، التدريب، الترقية، النقل، إنهاء الخدمة، قرارات الإشراف، الانتداب، وكل ما يتعلق بحركة التوظيف، بما يتوافق مع المسار الوظيفي لكل فرد.

العمل من خلال النظم المتكاملة بين الفرد والمؤسسة يساعد في تحقيق التوافق بين اتجاهات وقدرات الفرد واحتياجات وأهداف المؤسسة. يجب أن يكون مبدأ الاستمرارية واضحًا في التعامل مع الحركة الوظيفية، مما يضمن الترابط بين المسار الوظيفي للفرد وخطط المنظمة في تشغيل العمالة.

[1] مصطفى محمود أبو بكر: **الموارد البشرية – مدخل لتحقيق الميزة التنافسية**، الدار الجامعية، 2004–2005، القاهرة، ص 212–214.

وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة بين الفرد والمؤسسة يساهم في جعل كلا الطرفين مستفيدين من وجود مسار وظيفي فعال. كما يجب أن يكون مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع العادل للأدوار واضحًا.

تساعد المسارات الوظيفية في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع في العمل، مما يقلل من التوتر وضغوط الوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، تسهم في تحقيق مصالح الأفراد من خلال اختيار حياة وظيفية ملائمة تتيح لهم التقدم بنجاح في مراحلها المختلفة، وتعزز من قدراتهم ومهاراتهم بما يتماشى مع أهداف المنظمة.[1].

من هنا يمكن تلخيص خصائص المسار الوظيفي كما يلي:

المسار الوظيفي يُعتبر عملية تخطيطية تهدف إلى توجيه الفرد في تحقيق طموحاته وتطلعاته المهنية. يتطلب ذلك من الفرد تحديد المسار الذي يرغب فيه ويراه مناسبًا لمستقبله الوظيفي، مع مراعاة المهارات والقدرات والصفات الشخصية التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يسعى لتحقيقها. في المقابل، تقع على عاتق المنظمة مسؤولية توفير الوظيفة المناسبة للفرد واستثمار قدراته ومهاراته من خلال تهيئة بيئة عمل ملائمة.

لضمان وضوح ونجاح المسار الوظيفي، يجب على المنظمة اتباع ممارسات تنظيمية وإدارية في مجالات الاختيار، التعيين، التأهيل، التدريب، الترقية، النقل، وإنهاء الخدمة، بما يتوافق مع المسار الوظيفي لكل فرد بناءً على قدراته وكفاءته. يلعب العمل المشترك بين الفرد والمؤسسة دورًا هامًا في تحقيق التوافق بين اتجاهات، صفات، وقدرات الفرد وتوقعاته واحتياجات المؤسسة وأهدافها.

يجب أن يكون هناك وضوح في مبادئ الاستمرارية في التعامل مع الحركة الوظيفية للفرد، وضوح المنفعة المتبادلة والمصلحة المشتركة، ووضوح المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعادل للأدوار. يسهم هذا التخطيط في تقليل احتمالات الصراع أو النزاع

[1] مصطفى محمود أبو بكر: مرجع سابق، ص 214.

في العمل، وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمؤسسة. ويهدف إلى تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادهم للتقدم بنجاح في مراحلها المختلفة.

باختصار المسار الوظيفي يعتبر توجيهًا للفرد في تحقيق تطلعاته المهنية، بينما تتحمل المنظمة المسؤولية في تهيئة الفرص الملائمة وتوفير الدعم اللازم لتحقيق هذا المسار. التعاون المشترك والاحترام المتبادل بين الفرد والمؤسسة يسهمان في بناء بيئة عمل متوازنة ومليئة بالتحفيز، حيث يتم تحقيق المصلحة المشتركة للطرفين.

ثالثا: مراحل المسار الوظيفي

تمر دورة حياة الموظفين في المنظمات بمراحل متعددة ومترابطة، تبدأ مع بداية عملهم وتنتهي عند بلوغهم سن التقاعد، بافتراض استمرارية عملهم في المنظمة طوال حياتهم المهنية. هذه الدورة لها علاقة مباشرة بتخطيط مستقبلهم الوظيفي، حيث يعتمد هذا التخطيط على فهم وتتابع مراحل دورة حياة الموظف. لفهم هذه العملية بشكل أفضل، يجب أن نوضح مضمون الدورة وأين تبدأ وكيفية تتابعها وماذا تتضمن وأين تنتهي.

بدأت المؤسسات في إدراك أهمية الاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق النجاح والاستدامة. في هذا السياق، تكون عملية تخطيط المسار الوظيفي جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية الموارد البشرية. يتطلب التخطيط الفعّال للمسار الوظيفي تحديد القدرات والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف المستقبلية، وتأهيل الموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير المستمر.

هذا التخطيط لا يسهم فقط في تحسين أداء الموظفين، بل يعزز أيضًا من رضاهم الوظيفي ويزيد من ولائهم للمنظمة. من خلال تحديد الأهداف الوظيفية وتقديم الدعم اللازم، يشعر الموظفون بالتحفيز والاهتمام بمستقبلهم المهني.

النجاح في إدارة دورة حياة الموظف يتطلب التعاون بين الإدارة والموظفين، حيث تلعب الإدارة دورًا رئيسيًا في تهيئة بيئة عمل محفزة وداعمة. تتضمن هذه البيئة توفير الفرص للتعلم والنمو، وتقديم التعزيز الإيجابي والمكافآت المادية والمعنوية.

علاوة على ذلك، يجب أن تتبنى المنظمات سياسات مرنة تسمح بالتكيف مع التغيرات المستمرة في سوق العمل. يمكن تحقيق ذلك من خلال إعادة تقييم سياسات التوظيف والتدريب بانتظام وضمان توافقها مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

باختصار، تخطيط دورة حياة الموظف هو عملية استراتيجية تسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتنمية رأس المال البشري. من خلال توفير الدعم والتوجيه المستمرين، يمكن للمنظمات تحسين أدائها وتحقيق التميز في سوق العمل التنافسي. بهذا الشكل، يصبح المسار الوظيفي عملية تكاملية تحقق فوائد مشتركة لكل من الأفراد والمنظمات، وتعزز من قدرة الجميع على التعامل مع التحديات وتحقيق النجاح المستدام.:

1- مرحلة الاستكشاف[1]:

تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الموظف في المنظمة مباشرة، حيث يخضع خلالها إلى فترة تجربة وتأهيل، (ويتكون ويتصف الموظف خلالها) من الجوانب التالية:

1-1 التعلم:

يتعلم الموظف خلال مرحلة التأهيل مهارات متنوعة من خلال تجربته في عدة وظائف مختلفة. هذا التأهيل والتجربة يُعلِّمَان الموظف عدة أمور، منها:

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي** ، المرجع السابق، ص 559.

– أداء عدة أعمال: يكتسب الموظف القدرة على التعامل مع مختلف المهام، مما يعزز من مرونته وقدرته على التكيف مع متطلبات العمل المختلفة.

–العمل ضمن الفريق: يتعلم الموظف كيفية التعاون مع زملائه، مما يعزز من قدرته على العمل الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.

–فهم الذات وتقدير الإمكانات: يتعرف الموظف على نقاط قوته وضعفه، ويستخدم إمكاناته بشكل فعال لتحقيق الأهداف المهنية والشخصية.

–جمع وتقييم المعلومات: يكتسب الموظف مهارات في جمع المعلومات وتحليلها، مما يساعده على فهم الأمور بشكل أفضل واتخاذ قرارات مستنيرة بدلاً من الاعتماد على توجيهات رئيسه وزملائه.

–الاندماج الاجتماعي: يتعلم الموظف كيفية الاندماج مع الآخرين وبناء علاقات اجتماعية قوية، مما يعزز من تواصله وتفاعله في بيئة العمل.

كل هذه المهارات تُعزز من كفاءة الموظف وتُمكنه من التأقلم مع متطلبات العمل المختلفة، وتساهم في بناء مسار وظيفي ناجح.

1-2 مساعدة واعتمادية

بما أن الموظف في هذه المرحلة لا يمكنه الاعتماد على نفسه في أداء وتطبيق ما يتعلمه، فإنه بحاجة إلى عون ومساعدة من أجل أن يتمكن من أداء ما هو مطلوب منه، ليصل إلى مستوى كافٍ يتيح له الاعتماد على نفسه في نهاية المرحلة.

بذلك، تعتبر المرحلة الاستكشافية بمثابة فترة بناء خبرة أولية للموظف، تساعده على التكيف الاجتماعي مع بيئة عمله. يتعلم الموظف في هذه الفترة أساسيات العمل ويكتسب مهارات جديدة، بالإضافة إلى تكوين علاقات مع زملائه ورؤسائه.

خلال هذه الفترة، يلعب التوجيه والدعم من الإدارة والزملاء دورًا حيويًا في تمكين الموظف من التعلم والنمو. تتضمن هذه المرحلة تقديم التدريب والإرشادات اللازمة للموظف، مما يساعده على تجاوز التحديات والاندماج في بيئة العمل بشكل فعال.

بنهاية المرحلة الاستكشافية، يكون الموظف قد اكتسب ثقة أكبر في مهاراته وقدراته، مما يسمح له بالاعتماد على نفسه والقيام بواجباته بكفاءة عالية. يتجلى نجاح هذه المرحلة في قدرة الموظف على التكيف مع المتطلبات الوظيفية والبيئة المحيطة، مما يعزز من أدائه ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

1-3 متابعة:

بما أن الموظف في هذه المرحلة هو في طور بناء وتعلم ومساعدة، فإنه من الضروري متابعته بشكل مستمر لتصحيح أخطائه عند ممارسة ما يتعلمه أولاً بأول، وتوجيهه باستمرار نحو الوجهة الصحيحة.

في نهاية مرحلة الاستكشاف، وبعد انتهاء تأهيل الفرد وتجربته في عدة وظائف وتقييم أدائه فيها، يكون بالإمكان اكتشاف ما لديه من مهارات ومعارف، وتحديد قدراته واهتماماته وتفضيلاته وميوله. استنادًا إلى هذه الاكتشافات، يمكن حينئذٍ تحديد الوظائف المحتملة التي يمكن أن يشغلها في المستقبل، والتي تحدد مسار مستقبله الوظيفي.

كما يتطلب ذلك تحديد المساعدات التدريبية والتنموية التي يحتاجها الموظف، ليتدرج وينتقل في هذه الوظائف ويصل إلى نهاية مساره بنجاح. يساهم هذا التخطيط في تعزيز قدراته وتطويرها، مما يساعده على تحقيق أهدافه المهنية والشخصية، ويضمن تلبية احتياجات المنظمة وتحقيق أهدافها بشكل فعال.

2- مرحلة التأسيس[1]:

تُعد مرحلة التأسيس فترة حيوية في حياة الموظف، حيث يكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة تمكنه من تحديد مساره الوظيفي. تبدأ هذه المرحلة عادة بعد تعيين الموظف مباشرة، حيث يخضع لفترة تجربة وتأهيل. خلال هذه الفترة، يتلقى الموظف التدريب والدعم اللازمين لتطوير قدراته والتكيف مع بيئة العمل.

في هذه المرحلة، يقوم الموظف بتجربة عدة وظائف ومهام لاكتشاف ما يناسبه بشكل أفضل، وبناءً على أدائه وتقييمه، يمكن تحديد قدراته وميوله. يتعلم الموظف كيفية العمل ضمن فريق، وفهم نفسه وتقدير إمكاناته، بالإضافة إلى تطوير مهاراته في جمع وتقييم المعلومات وبناء العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

تُعد المتابعة المستمرة للموظف خلال هذه الفترة ضرورية لتصحيح الأخطاء وتوجيهه نحو الوجهة الصحيحة. يلعب الرئيس المباشر دورًا هامًا كمرشد ومستشار، يقدم الدعم والمساندة للموظف ليتمكن من النجاح في وظيفته.

بنهاية مرحلة التأسيس، يكون الموظف قد اكتسب الثقة في قدراته ومهاراته، مما يؤهله للاعتماد على نفسه والاندماج بشكل فعال في بيئة العمل. يتمكن الموظف من تحديد المسار الوظيفي الذي يناسبه، مما يضعه على بداية الطريق نحو تحقيق طموحاته المهنية والشخصية داخل المنظمة.

يجب على المنظمة توفير بيئة عمل محفزة تدعم نمو وتطور الموظفين. يتضمن ذلك توفير فرص التدريب المستمر والتطوير المهني، بالإضافة إلى توفير الدعم النفسي والاجتماعي. يعد تقديم الملاحظات البناءة وتعزيز التعاون بين الموظفين عاملين أساسيين لنجاح مرحلة التأسيس.

[1] مدني عبد القادر: **إدارة الموارد البشرية**، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، ط2، جدة- السعودية، 2007، ص 579.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تنظيم برامج توجيه وإرشاد للموظفين الجدد يمكن أن يسهم في تسريع عملية التكيف والتعلم. يتيح ذلك للموظف الجديد الحصول على نصائح قيمة من ذوي الخبرة، مما يساعده في تجنب الأخطاء والتقدم بسرعة في مساره الوظيفي. من خلال هذه الجهود المشتركة، يمكن تحقيق توازن بين تطلعات الموظف وأهداف المنظمة، مما يعزز من رضا الموظفين ويزيد من إنتاجية المنظمة على المدى الطويل.

باختصار، في مرحلة تأسيس المسار الوظيفي، يكتسب الفرد المهارات والمعارف اللازمة لتحديد مجال عمل يناسبه ويتوافق مع إمكاناته وقدراته ،فالدعم من قبل الرئيس المباشر يلعب دورًا حاسمًا في نجاح الفرد في هذه المرحلة.

3- مرحلة المحافظة والنضوج[1]:

في مرحلة النضوج الوظيفي، يُفترض أن يكون الموظف قد وصل إلى مستوى عالٍ من الكفاءة والخبرة نتيجة ممارسته لمجموعة متنوعة من الوظائف، وحضوره لبرامج تدريب وتنمية متعددة على مدى فترة طويلة. هذه الخبرات التراكمية تؤهله ليصبح مدربًا ومطورًا وموجهًا، يساهم بشكل فعال في رسم سياسات المنظمة واتخاذ القرارات الاستراتيجية، بالإضافة إلى قدرته على تفويض السلطة للآخرين بكفاءة.

في هذه المرحلة، يُصبح الموظف شخصية مهمة داخل المنظمة، يشغل مناصب حيوية ويتحمل مسؤوليات كبيرة. يكون قد حقق معظم طموحاته المهنية، ومع ذلك، يظل يسعى إلى تحقيق احترام الذات والحصول على التقدير والاحترام من الآخرين.

يتعلم الموظف كيفية إدارة الفرق بفعالية وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. كما يتعين عليه الحفاظ على التواصل الفعال مع الزملاء والرؤساء لضمان انسجام العمل وتحقيق النتائج المرجوة. يمتلك القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة التي تسهم في تحسين أداء المنظمة بشكل عام.

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، المرجع السابق، ص 560.

من الضروري أن يتمكن الموظف في هذه المرحلة من مواصلة التطور والنمو المهني، ليظل على اطلاع دائم بالتغيرات والتطورات في مجاله. تحقيق هذا التوازن بين الخبرة والقدرة على التعلم المستمر يضمن له الاستمرار في تحقيق النجاح والتميز في مسيرته المهنية.

يُعد التفوق في مرحلة النضوج الوظيفي أمرًا حيويًا لضمان استقرار المنظمة ونموها. إذ يساهم الموظف في تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية، مما يعزز من قدرتها التنافسية في السوق ويؤدي إلى تحقيق النجاح المستدام[1].

4- مرحلة الانفصال الوظيفي أو التقاعد:

في مرحلة انتهاء الخدمة أو التقاعد، يواجه الموظف تحديات جديدة تتمثل في التأقلم مع الوضع الجديد بعد مغادرته للمنظمة. خلال هذه الفترة، يسعى الفرد إلى مراجعة حساباته الشخصية والمهنية في ظل قلة المسؤوليات وزيادة وقت الفراغ المتاح له. تختلف ردود الأفعال تجاه هذه المرحلة من شخص لآخر.

غالبًا ما يسعى الموظف المتقاعد إلى القيام برحلات وأنشطة ترفيهية لشغل وقت الفراغ وتجنب الشعور بالروتين أو الملل. هذه الأنشطة تساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للفرد، وتمنحه فرصة للاستمتاع بوقت الراحة الذي لم يكن متاحًا له خلال سنوات العمل.

ومع ذلك، يرفض بعض الأفراد الاستسلام لهذا الوضع الجديد دون مواصلة النشاط المهني. يلجأ البعض إلى البحث عن فرص عمل استشارية في منظمات أخرى، مما يسمح لهم بمشاركة خبراتهم ومعارفهم مع الجيل الجديد من الموظفين. كذلك، قد يسعى البعض إلى إنشاء مشاريع عمل خاصة بهم، مما يتيح لهم الاستمرار في ممارسة نشاطاتهم المهنية بحرية واستقلالية.

[1] محمد موسى أحمد: **إدارة الأفراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق**، مكتبة وفاء القانونية للنشر، القاهرة، 2014، ص 198.

تُعتبر هذه المرحلة فرصة للنمو الشخصي واكتشاف آفاق جديدة في الحياة المهنية والشخصية. يتطلب النجاح في هذه المرحلة تحقيق التوازن بين الاسترخاء والنشاط، وتبني نظرة إيجابية نحو المستقبل. بهذا الشكل، يمكن للفرد استثمار خبراته ومعارفه المكتسبة على مدار السنوات لتحقيق الرضا النفسي والمهني في هذه الفترة من حياته.[1]

خلال هذه المرحلة يسعى الفرد إلى التمتع بالوقت الفراغ الذي يتاح له بسبب قلة المسؤوليات الوظيفية فقد يستغل هذا الوقت في القيام بالرحلات وممارسة أنشطة ترفيهية تساعده على الترفيه عن نفسه واستكشاف أشياء جديدة.

ومع ذلك لا يرغب البعض في الاستسلام لهذه المرحلة ويبحثون عن فرص عمل أخرى كاستشاريين في منظمات أخرى، حيث يستخدمون خبراتهم ومعرفتهم لمساعدة الآخرين، كما أن بعض الأشخاص قد يقومون أيضًا بإنشاء عمل خاص بهم، مثل القيام بمشاريع حرة أو إنشاء شركة صغيرة، وذلك للاستمرار في العمل وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

باختصار مرحلة التقاعد تمثل تحولًا هامًا في حياة الفرد حيث يحتاج إلى التأقلم مع الوضع الجديد واستكشاف الفرص المتاحة له، قد يتوجه الفرد إما للاستمتاع بالوقت الفراغ والأنشطة الترفيهية، أو للعمل كاستشاري أو إنشاء عمل خاص به، وذلك بناءً على اهتماماته وتطلعاته الشخصية.

رابعا: أنواع المسار الوظيفي

يمكن النظر إلى التطور المهني من زوايا متعددة، حيث تختلف مسارات العمل وفقاً لعوامل عديدة. فمن جانب، يتأثر المسار الوظيفي بمستوى كفاءة الموظف وقدرته على تحقيق النتائج المرجوة. كما يتحدد أيضاً بآليات الترقي والتقدم المتاحة داخل المؤسسة، وحجم المرونة الممنوحة للموظف في تشكيل مساره المهني.

[1] صلاح محمد عبد الباقي: **السلوك الفعال في المنظمات**، دار الجامعة للنشر، القاهرة، 2002، ص 297.

وفي ظل التحولات المتسارعة في عالم الأعمال، أصبح من الطبيعي أن يسعى الموظفون إلى تغيير مساراتهم المهنية أو حتى الانتقال بين المنظمات المختلفة. ويأتي هذا التوجه استجابة للتغيرات في احتياجاتهم الشخصية ودوافعهم المهنية، إضافة إلى رغبتهم في مواكبة التطورات التكنولوجية والاقتصادية المتلاحقة.

كما أن تنوع الفرص المتاحة في سوق العمل الحديث يتيح للكفاءات المهنية استكشاف مسارات جديدة وتطوير مهاراتهم باستمرار. وقد أدى هذا إلى ظهور نماذج مهنية أكثر مرونة وديناميكية، تتجاوز المفهوم التقليدي للمسار الوظيفي الثابت في منظمة واحدة.

1- المسار التقليدي:

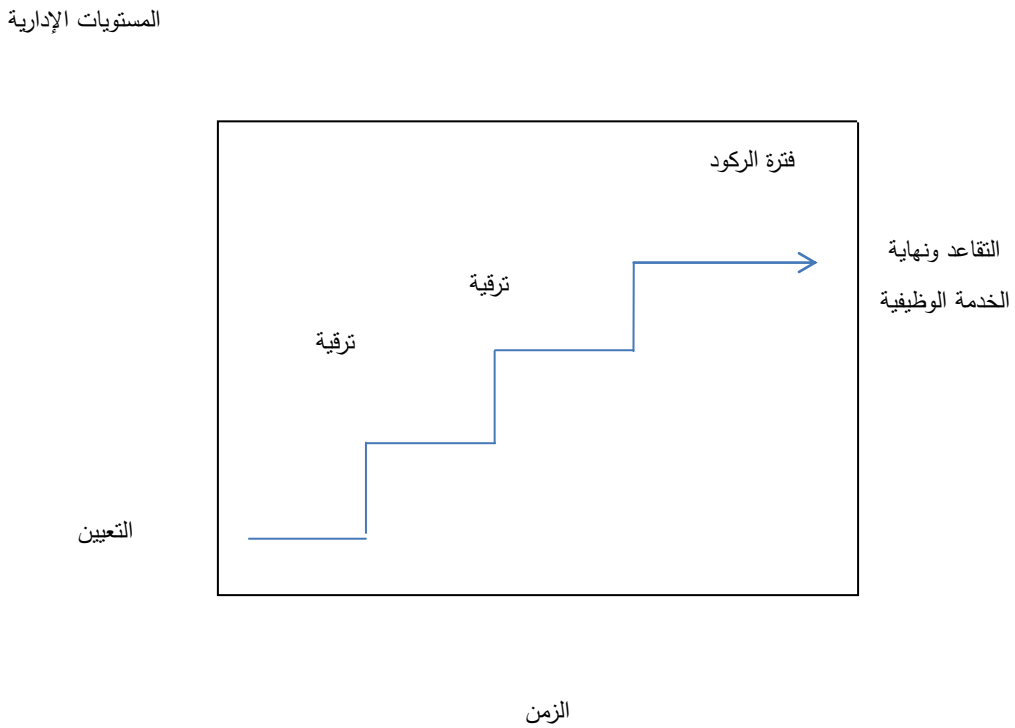
يصف المسار الوظيفي التقليدي نمط التقدم المهني الذي يتبع مساراً عمودياً محدداً، حيث يبدأ الموظف من المستويات الدنيا في التسلسل الوظيفي، ثم يتدرج صعوداً عبر سلسلة من الترقيات المتتابعة. وتتميز الوظائف ضمن هذا المسار بوحدة التخصص والطبيعة، مما يعزز الترابط المنطقي بين مختلف المراحل الوظيفية.

يشترط هذا النموذج قضاء فترة زمنية كافية في كل مستوى وظيفي قبل الانتقال إلى المستوى الأعلى، حيث تعتبر هذه الفترة بمثابة إعداد وتأهيل للمنصب التالي. ومن أبرز مميزات هذا المسار وضوح خريطة التطور الوظيفي وتحديد المراحل المختلفة بدقة عالية.

يسعى هذا النمط إلى تجنب إطالة فترة الركود الوظيفي في المراحل النهائية من المسار المهني، حيث يمكن أن يؤدي البقاء الطويل في هذه المرحلة إلى الشعور بالملل وانخفاض الروح المعنوية، خاصة مع ثبات الراتب وتقليص فرص التدريب وتخفيف المسؤوليات مع التقدم في السن.

غير أن هذا النموذج يواجه انتقادات عدة، أبرزها افتقاره للمرونة ومحدودية فرص الترقية المتاحة. كما أنه يفترض بشكل غير واقعي استمرار الموظف في المنظمة نفسها طوال حياته المهنية حتى بلوغه نهاية المسار المخطط. وهذا الافتراض قد لا يتناسب مع طبيعة سوق العمل المعاصر الذي يتسم بالديناميكية والتغير المستمر.

يوضح المخطط المراحل المتتابعة في المسار الوظيفي التقليدي، متضمناً مرحلة الركود النهائية التي يسعى هذا النموذج إلى تقليص مدتها. يظهر التدرج اللوني المستويات المختلفة للتقدم الوظيفي، وصولاً إلى مرحلة الركود التي تتميز بلون مختلف للإشارة إلى طبيعتها المميزة عن باقي المراحل.[1]:



شكل رقم (07) يوضح المسار التقليدي وفترة ركود الموظف

2- المسار الشبكي:

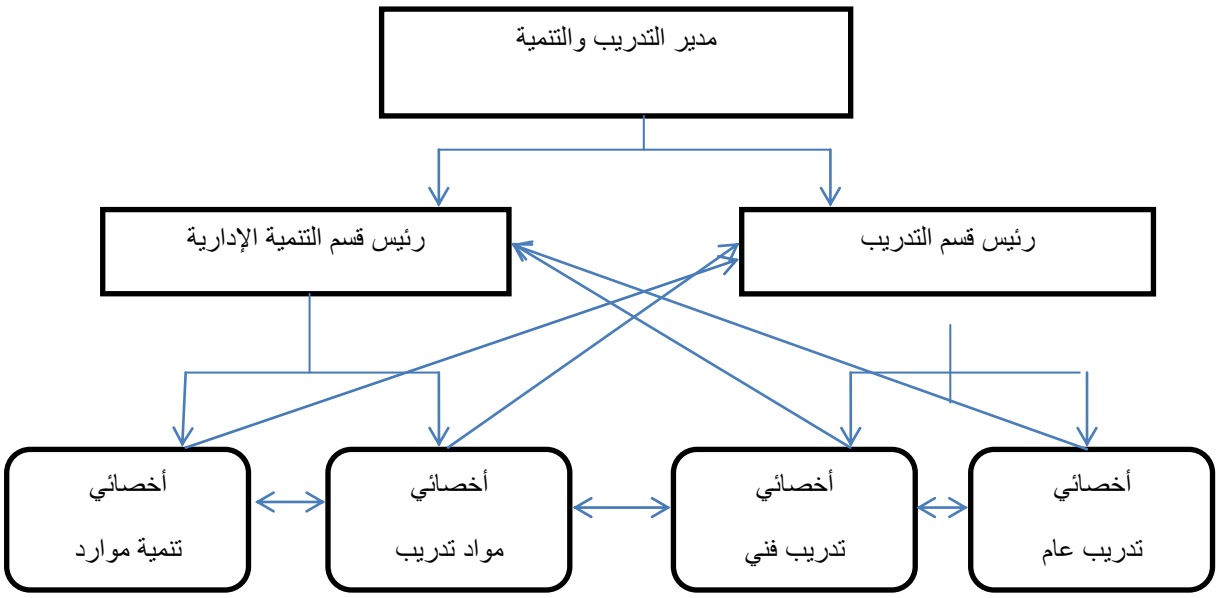
يقدم المسار الوظيفي المرن نموذجاً متطوراً للتطور المهني، حيث يجمع بين إمكانية التنقل الأفقي والعمودي في الهيكل التنظيمي. فمن خلال هذا النظام، يمكن للموظفين الانتقال بين وظائف مختلفة في نفس المستوى الإداري، إضافة إلى فرص الترقي إلى مناصب أعلى.

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، المرجع السابق، ص 550.

تكمن قوة هذا النموذج في تركيزه على تطوير مجموعة واسعة من المهارات والخبرات المتنوعة. فالانتقال الأفقي يتيح للموظف اكتساب معرفة شاملة بمختلف جوانب العمل، مما يؤهله بشكل أفضل للترقيات المستقبلية أو الانتقال إلى مناصب جديدة.

يتميز هذا المسار بمرونته العالية واعتماده على مفهوم التخصص الواسع، مما يفتح آفاقاً أرحب أمام الموظفين لتحقيق طموحاتهم المهنية. وتتجلى هذه المرونة في تعدد الخيارات المتاحة للتطور الوظيفي، مقارنة بالمسار التقليدي الذي يقتصر على الحركة العمودية فقط.

يوضح المخطط نموذج المسار الوظيفي المرن، حيث تظهر الأسهم الأفقية إمكانيات التنقل بين الوظائف في نفس المستوى الإداري، بينما تمثل الأسهم العمودية فرص الترقي إلى المستويات الأعلى. يعكس هذا التصميم المرونة الكبيرة التي يتمتع بها الموظفون في تطوير مساراتهم المهنية وتنويع خبراتهم.، والشكل التالي يوضح المسار الشبكي[1]:



شكل رقم (08): يوضح المسار الشبكي

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، المرجع السابق، ص 552.

3- مسار الانجاز:

يمثل المسار الوظيفي المعتمد على الإنجاز نموذجاً فريداً للتطور المهني، حيث يرتكز على أداء الموظف وإنجازاته كمعيار أساسي للترقي والتقدم الوظيفي. ففي هذا النظام، لا تعد المدة الزمنية التي يقضيها الموظف في منصب معين عاملاً حاسماً في ترقيته، بل تعتمد حركته على المسار الوظيفي على ما يحققه من نجاحات وإنجازات ملموسة.

تتجلى خصوصية هذا النموذج في أن الوصول إلى نهاية المسار الوظيفي لا يرتبط بالضرورة بسن التقاعد. فكلما حقق الموظف إنجازات أكثر وأظهر كفاءة عالية في أداء مهامه، زادت فرص ترقيته وتسارعت وتيرة تقدمه في السلم الوظيفي.

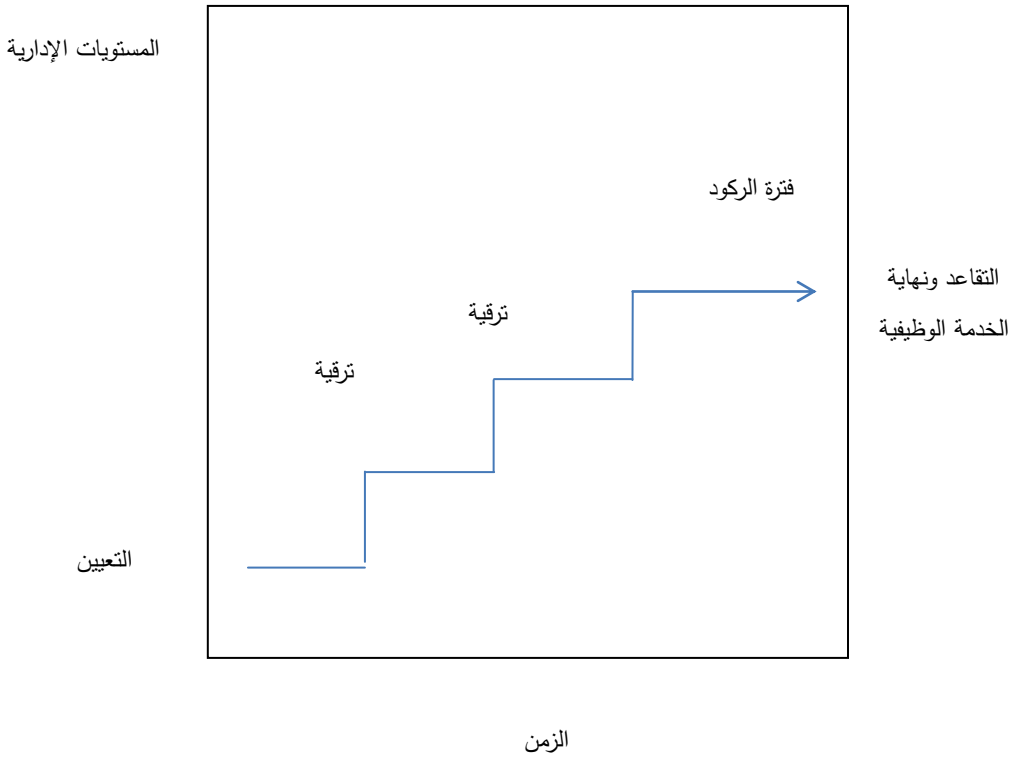
غير أن هذا النظام يواجه تحدياً جوهرياً يتمثل في إمكانية وصول الموظفين المتميزين إلى أعلى المناصب في سن مبكرة نسبياً. وهنا تظهر إشكالية مهمة حيث أن بلوغ نهاية المسار الوظيفي في وقت مبكر يؤدي إلى فترة ركود طويلة في المنصب الأخير حتى بلوغ سن التقاعد.

يوضح المخطط كيف يمكن للموظف المتميز التقدم بسرعة في المسار الوظيفي بناءً على إنجازاته، مما يؤدي إلى الوصول المبكر للمستوى النهائي. ويبين أيضاً المشكلة الرئيسية المتمثلة في فترة الركود الطويلة التي تمتد من الوصول المبكر إلى المنصب النهائي حتى سن التقاعد. هذه الفترة تمثل تحدياً كبيراً في هذا النوع من المسارات الوظيفية، حيث قد تؤثر سلباً على دافعية الموظف وإنتاجيته.[1].

من هذا المنطلق وتأسيسا على ذلك، نجد بأن احتمال بلوغ نهاية المسارات في سن مبكرة نسبيا من قبل أصحاب الانجازات والنجاحات وارد جدا. وهنا تبرز مشكلة وهي: أن بلوغ هؤلاء نهاية المسارات بسرعة سيجعل فترة ركودهم أو مكوثهم في الوظيفة الأخيرة الواقعة على المسار لحين بلوغ سن التقاعد طويلة.

[1] زكي محمود هاشم: **أساسيات الإدارة**، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 2001، ص 165.

وفيما يلي شكل يوضح هذا المسار وفترة الركود الواقعة عليه:



شكل رقم (09): يوضح مسارات الانجازات وفترة الركود الوظيفي

لمواجهة مشكلة الركود الوظيفي المبكر، تتبع إدارة الموارد البشرية استراتيجيات متعددة تهدف إلى الحفاظ على تحفيز الموظفين وإنتاجيتهم.

- فمن ناحية المدة الزمنية، يتم اعتماد نظام التقاعد النسبي لتقليص فترة البقاء في الوظيفة الأخيرة، مما يساعد في تجنب الركود الطويل. وفي الجانب المالي، تقدم المنظمات حوافز إضافية تعكس مستوى الأداء المتميز، إلى جانب الزيادات الدورية المالية خلال فترة الركود[1].

أما من حيث محتوى العمل، فيتم إثراء تجربة الموظف من خلال إشراكه في مهام استشارية وتدريبية، مما يضيف تحديات جديدة ويحافظ على مستوى الإثارة في العمل. كما

[1] مصطفى أبو زيد فهمي، حسين عثمان: **التنظيم والإدارة**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 323.

يتم تطبيق نظام تبادل المهام والأعمال بين الموظفين في نفس المستوى الإداري، مما يخلق تنوعاً في المهام ويكسر رتابة العمل[1].

خامسا:إدارة المسار الوظيفي

أصبح موضوع إدارة المسار الوظيفي ذا أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات، وهو عملية أساسية لتحسين أداء الموظفين من جهة وتحقيق أهداف المؤسسة من جهة أخرى. في هذا المطلب، سنتناول ماهية إدارة المسار الوظيفي وأهميته بالنسبة للأفراد والمؤسسات على حد سواء.

إدارة المسار الوظيفي هي عملية تخطيطية تهدف إلى توجيه وتطوير الموظفين بما يتناسب مع أهدافهم المهنية وتطلعاتهم الشخصية، وفي نفس الوقت تتماشى مع احتياجات المنظمة واستراتيجياتها. تشمل هذه العملية مجموعة من الأنشطة مثل تحديد المسارات الوظيفية المحتملة، وتقديم التدريب والتطوير المستمر، وتقييم الأداء بشكل دوري، وتوفير فرص الترقية والنقل الوظيفي.

تهدف إدارة المسار الوظيفي إلى خلق بيئة عمل محفزة تشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم، مما يعزز من رضاهم الوظيفي وولائهم للمنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تساعد إدارة المسار الوظيفي في تحديد أفضل الكفاءات ووضعها في المناصب المناسبة، مما يزيد من فعالية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

كما أن إدارة المسار الوظيفي تلعب دورًا كبيرًا في تقليل معدلات دوران الموظفين، حيث يشعر الموظفون بأن هناك اهتمامًا حقيقيًا بتطويرهم المهني وتقديم الدعم اللازم لهم. هذا يساعد في بناء ثقافة تنظيمية قوية تركز على النمو المستدام والتطور المستمر.

[1] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، المرجع السابق، ص 552.

باختصار، إدارة المسار الوظيفي هي عملية ضرورية تسهم في تحقيق التوازن بين طموحات الأفراد وأهداف المؤسسات، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والاستدامة على المدى الطويل.

1- مفهوم إدارة المسار الوظيفي:

تعتبر إدارة المسار الوظيفي الإطار الشامل الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة من خلال توظيف وتطوير العنصر البشري بكفاءة. تُعرف إدارة المسار الوظيفي بأنها "العملية التي تخطط وترسم تطور الأفراد داخل المنظمة بناءً على الاحتياجات والأهداف التنظيمية، بالإضافة إلى إمكانيات أداء الأفراد وتفضيلاتهم".

تساعد إدارة المسار الوظيفي في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وطموحات الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق رضا الموظفين. تشمل هذه العملية عدة أنشطة، مثل تقييم الأداء، التدريب المستمر، التخطيط للتطوير المهني، وتوفير الفرص للترقية والنقل.

تلعب إدارة المسار الوظيفي دورًا حيويًا في تقليل معدلات دوران الموظفين وتعزيز الاستقرار داخل المنظمة، حيث يشعر الموظفون بأن هناك اهتمامًا حقيقيًا بتطويرهم المهني وتقديم الدعم اللازم لهم. هذا يعزز من ولاء الموظفين للمنظمة ويساهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية تقوم على النمو المستدام والتطور المستمر.

باختصار، تُعد إدارة المسار الوظيفي عملية استراتيجية تهدف إلى تحقيق التوازن بين احتياجات المنظمة وأهداف الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح على المدى الطويل لكل من الأفراد والمنظمة.

تعرف أيضًا بأنها "عملية مستمرة لإعداد وتطوير وتنفيذ ومراقبة الخطط الوظيفية التي يقوم بها الفرد بشكل مستقل أو بالتعاون مع المنظمة"[1].

[1] خبراء المجموعة العربية للنشر والتدريب، محمد عبد الفتاح رضوان: **تخطيط المسار الوظيفي**، المجموعة العربية للنشر، 2013، ص 46.

يركز هذا التعريف الأول على دمج أهداف الفرد مع أهداف المنظمة، مما يعد أحد المتطلبات الأساسية لإدارة المسار الوظيفي الفعّالة. تعتبر هذه العملية حيوية لضمان تحقيق التوافق بين تطلعات الأفراد وأهداف المؤسسة، مما يعزز من الإنتاجية والرضا الوظيفي لكلا الطرفين.

من خلال هذا الدمج، يمكن للمؤسسات تحقيق أقصى استفادة من مهارات وقدرات موظفيها، بينما يمكن للأفراد الشعور بالتقدير وتحقيق تطلعاتهم المهنية. يساعد هذا النهج أيضًا على خلق بيئة عمل محفزة تساهم في الاستقرار التنظيمي والنمو المستدام.

على هذا الأساس، يتضح أن دمج أهداف الفرد مع أهداف المنظمة يمثل حجر الزاوية في تحقيق النجاح المشترك، مما يؤكد أهمية التركيز على هذا الجانب في إدارة المسار الوظيفي.

أما التعريف الثاني فيركز على العلاقة الوثيقة بين الأفراد والمنظمات، حيث تسعى الإدارة إلى مواءمة الخطط الوظيفية للأفراد مع الفرص التنظيمية المتاحة من خلال برنامج مخطط بعناية. تُعرف إدارة المسار الوظيفي أيضًا بأنها عملية تحديد الأهداف المهنية، ووضع خطة لتحقيق هذه الأهداف، وتحمل المسؤولية الشخصية لتحويل تلك الأهداف إلى واقع ملموس.

بمعنى آخر، تُعد إدارة المسار الوظيفي عملية متكاملة تهدف إلى مساعدة الأفراد في تخطيط حياتهم المهنية بالتنسيق مع المنظمة. تتضمن هذه العملية التعاون بين الفرد والمنظمة لتحقيق توافق بين الأهداف الشخصية للأفراد والاحتياجات الاستراتيجية للمنظمة. يُسهم هذا التوافق في تعزيز النمو المهني للأفراد وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق النجاح المشترك لكلا الطرفين.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن إدارة المسار الوظيفي تشمل جميع الخطط والأنشطة التي تنفذها المنظمة لتحقيق التوافق بين رغبات ومؤهلات الموظف والمنصب الذي يشغله. تهدف هذه الإدارة إلى تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز رضا الموظف عن عمله

تسهم إدارة المسار الوظيفي في تطوير مهارات ومعارف الموظفين، مما يتيح لهم التقدم في مسارهم الوظيفي بشكل ينسجم مع تطلعاتهم الشخصية واحتياجات المنظمة. من خلال تقديم الدعم المستمر والتدريب المناسب، يتمكن الموظفون من تحقيق أقصى استفادة من إمكانياتهم، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المنظمة ككل.

يعتبر التنسيق بين الفرد والمنظمة جزءًا أساسيًا من إدارة المسار الوظيفي. تُسهم هذه العملية في تحسين بيئة العمل وخلق ثقافة تنظيمية تشجع على النمو والتطور المستمر. إضافةً إلى ذلك، تساهم في تقليل معدلات دوران الموظفين وتحقيق الاستقرار الوظيفي، مما يعزز من فعالية المنظمة وقدرتها على تحقيق أهدافها.

إجمالًا، إدارة المسار الوظيفي هي عملية استراتيجية تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف الموظف الشخصية ومتطلبات المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والازدهار على المدى الطويل لكل من الأفراد والمؤسسة.وتكمن أهمية إدارة المسار الوظيفي في تزويد الأفراد بتغذية عكسية تتضمن نظرة المنظمة إلى جهودهم وإمكانياتهم، ومنحهم فرصة التقرب من خبرات وظيفية متقدمة، فكل منصب جديد يزيد من خيرات ومهارات الفرد، أيضا إعلامهم عن خيارات المسار الوظيفي وأن قدامى الأفراد هم بحاجة إلى معرفة ذلك وليس الأفراد الجدد فقط[1]

أما أهداف إدارة المسار الوظيفي فهي تكمن في ما يلي[2]:

– تُعتبر إدارة المسار الوظيفي أداة استراتيجية تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الحيوية لكل من الأفراد والمنظمات. من بين هذه الأهداف:

– تحسين فعالية الأفراد والمنظمة: من خلال تطوير مهارات الموظفين وتوجيههم نحو تحقيق الأداء الأمثل، يمكن تحسين الكفاءة العامة للمنظمة وزيادة إنتاجيتها.

[1] صلاح الدين الهيتي: **أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 20، ع 02، 2004، ص 40.

[2] حمداوي وسيلة: **إدارة الموارد البشرية**، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004، ص 114.

– تأمين احتياجات المنظمة لشغل المناصب الشاغرة: يساعد التخطيط الفعّال للمسارات الوظيفية في توفير كوادر مؤهلة وجاهزة لشغل المناصب المختلفة عند الحاجة، مما يضمن استمرارية العمل بدون انقطاع.

– رفع حماس الأفراد ورضاهم عن المنظمة: عندما يشعر الموظفون بأن هناك اهتمامًا بتطوير مساراتهم المهنية، فإن ذلك يعزز من حماسهم ورضاهم عن العمل، مما يزيد من ولائهم للمنظمة.

– توجيه الأفراد إلى مناصب أكثر استراتيجية: يتيح التخطيط الجيد للمسارات الوظيفية إمكانية توجيه الموظفين نحو مناصب تتناسب مع مهاراتهم وتطلعاتهم، مما يساعد على تحقيق التوازن بين الأهداف الشخصية والأهداف المؤسسية.

– تخفيض تكاليف اليد العاملة: من خلال تطوير الموظفين الداخليين لشغل المناصب الشاغرة، يمكن تقليل الحاجة لتوظيف عمالة جديدة، مما يساعد في خفض التكاليف المرتبطة بالتوظيف والتدريب.

بالتالي، تعزز إدارة المسار الوظيفي من تحقيق التوافق بين احتياجات المنظمة وطموحات الأفراد، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح المستدام والنمو المتواصل للمنظمة.

2– آليات إدارة المسار الوظيفي

تُعد إدارة التطور المهني منظوراً مؤسسياً يهدف إلى تعزيز النمو الوظيفي للعاملين، وتتضمن مجموعة من الممارسات المتخصصة في إدارة الكوادر البشرية، بما في ذلك: الارتقاء الوظيفي، وتغيير المناصب، وتنمية المهارات، والتأهيل المستمر، والتدوير الوظيفي وغيرها. وسنستعرض في هذا السياق الأدوات الرئيسية المستخدمة في تنظيم المسيرة المهنية.

2–1: الترقيةPromotion

يجب على قسم الموارد البشرية تطوير آلية فعالة وواضحة لتحريك وتطوير موظفي المؤسسة، حيث يمثل التقدم الوظيفي أداة محورية تتيح للعاملين تحسين دخلهم المادي والارتقاء في مسيرتهم المهنية والتطور في مجال عملهم.

2-1-1- مفهوم الترقية

تُعرّف عملية الترقية بأنها تولي مركز وظيفي أرفع، يترافق عادةً مع توسع في المهام وتعقيد أكبر في طبيعة العمل، ويستلزم ذلك حيازة مؤهلات أعلى وتجارب مهنية إضافية للتأهل لها، وتُمنح عادةً عند توفر منصب شاغر في المؤسسة، وغالباً ما تقترن بتحسين في المكافآت والامتيازات الوظيفية[1].

2-1-2- أنواع الترقية[2]:

تتضمن الترقية في العمل عدة أنواع، منها:

- الترقية الأفقية: وهي ترقية الموظف في الدرجة مع تقديم حوافز أو مكافأة مالية تقديرية.
- الترقية العمودية: تتضمن نقل الموظف إلى رتبة أو قسم أعلى ضمن نطاق العمل.
- الترقية النوعية: تعتمد على تغيير طبيعة العمل، مما يزيد من فرص النمو والتطور المهني.
- الترقية الزمنية: تستهدف تكريم الموظفين على سنوات خدمتهم الطويلة في المؤسسة.

2-1-3- أشكال الترقية[3]:

تأخذ الترقيات تبعا لمصادرها شكلين متميزين فهي إما داخلية أو خارجية:

- **الترقية الداخلية:** تتم هذه الترقية داخل المنظمة حيث تُحدد المناصب التي يمكن شغلها عبر الترقيات، وما يمكن استقدامه من الخارج. إحدى مميزات الترقية الداخلية هي أنها أداة تنظيمية تساعد على تأقلم الأفراد وزيادة انسجامهم داخل المنظمة. الموظفون الذين يتم اختيارهم للترقية بناءً على توفر الشروط المطلوبة ينسجمون بشكل أفضل مع بيئة العمل.

الترقية الداخلية تحفز الموظفين على العمل بجدية أكبر، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم ورفع معنوياتهم. يتفانون في بذل جهد إضافي لعلمهم أن جهودهم ستنعكس إيجابياً على ترقيتهم المستقبلية.

---

[1] حنا نصر الله: **إدارة الموارد البشرية**، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 150.

[2] بن عنتر عبد الرحمان: **إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 491.

[3] علي غربي وآخرون: **تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص 128.

الترقية من الخارج: تُفضل بعض المنظمات جذب موظفين جدد لشغل المناصب الشاغرة، وذلك لتجنب الجمود التنظيمي والاستفادة من خبرات وأفكار جديدة. إضافةً إلى ذلك، فإن التوظيف من الخارج يمكن أن يقلل من تكاليف التدريب حيث يأتي الموظفون الجدد بمعرفة ومهارات سابقة تتماشى مع احتياجات المنظمة. هذه الاستراتيجية يمكن أن تسهم في تحسين أداء المنظمة وتجديد طاقاتها باستمرار.

2- النقل

يُعتبر النقل عنصرًا مهمًا في معظم المسارات الوظيفية بجانب الترقية، حيث يُعد إعادة تعيين الموظف في مراكز وظيفية مماثلة في أجزاء مختلفة من المنظمة. النقل يُمكّن الموظفين من اكتساب خبرات جديدة وتوسيع مهاراتهم من خلال التعرض لمجالات وظيفية متنوعة. كما يعزز من قدرتهم على التكيف مع تغييرات العمل المختلفة، ويسهم في تحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة داخل المنظمة.

إضافةً إلى ذلك، يمكن للنقل أن يكون وسيلة فعّالة لمعالجة بعض المشاكل الإدارية، مثل تعزيز التعاون بين الفرق أو إعادة توزيع الموارد البشرية لمواجهة التحديات الطارئة. من خلال النقل، يمكن للمنظمة تحقيق أقصى استفادة من قدرات موظفيها، مع الحفاظ على رضاهم وتطوير مساراتهم المهنية بشكل مستدام.

2-1 تعريف النقل: يختلف مفهوم النقل عن مفهوم الترقية بشكل واضح، حيث يُعتبر النقل عملية انتقال الموظف من منصب إلى آخر داخل المنظمة مع الاحتفاظ بنفس المستوى الوظيفي ونفس الدرجة الوظيفية. يُعرَّف النقل على أنه حركة الموظف من عمله الحالي إلى عمل آخر ذو مسؤوليات ومركز وأجر مماثلين، بهدف معالجة بعض متطلبات العمل أو التكيف مع الظروف المتغيرة.

قد يتطلب النقل تكيفًا مع بيئات عمل جديدة أو اختلافات في طبيعة العمل، لكنه يظل ضمن نفس الإطار الوظيفي. تساعد هذه العملية في تحسين توزيع الموارد البشرية داخل المنظمة، وتطوير مهارات الموظفين من خلال تعريضهم لمجالات عمل مختلفة دون تغيير

كبير في مركزهم الوظيفي. وبذلك، يُعد النقل أداة مهمة لتحقيق التوازن والتنظيم الفعال داخل بيئة العمل. كما يُعرف النقل أيضًا بأنه: "انتقال الفرد من منصب إلى آخر، عادةً دون تغيير في الأجر أو الدرجة الوظيفية.

من خلال هذه العملية، يمكن للموظفين اكتساب خبرات جديدة وتوسيع مداركهم المهنية، مما يُسهم في تعزيز أدائهم وكفاءتهم داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يُمكن للنقل أن يكون وسيلة فعّالة لتلبية احتياجات العمل المتغيرة وضمان استمرارية العمليات بسلاسة[1].

2-3 أسباب النقل:

عموما يمكن إبراز أسباب النقل في العناصر التالية:[2]

- الرغبة في تطوير المهارات الشخصية واكتساب الخبرة والمعرفة في مختلف جوانب العمل داخل المنظمة.

- الاستجابة لمتطلبات إدارة المسار الوظيفي، حيث يتم نقل الأفراد إلى الأعمال التي تتوافق مع نتائج تقييم أدائهم والتطورات التي طرأت على قدراتهم.

- عدم توافق طبيعة العمل الحالية مع مهارات الفرد وقدراته وطموحاته، وبالتالي يكون النقل وسيلة لتصحيح هذا الوضع.

- قد يكون النقل لأسباب صحية، حيث قد يعاني الموظف من مرض يجعله غير قادر على العمل في البيئة الحالية، فيتم نقله إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية، سواء كان ذلك النقل دائمًا أو مؤقتًا حتى تتحسن حالته الصحية.

[1] جاري ديسلر: المرجع السابق، ص 499.

[2] عمر وصفي عقيلي: **تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة**، دار زهران للنشر، عمان، 2012، ص 257.

2-4 أنواع النقل:

للنقل أنواع متعددة تختلف وفق الغاية التي من أجلها يتم النقل وهذه الأنواع هي:[1]

2-4-1 النقل الإنتاجي

يهدف هذا النوع من النقل إلى إعادة توزيع الفائض من الموظفين من قسم إلى آخر يحتاج إليهم، بدلاً من تعيين أفراد جدد في الأقسام التي تعاني من نقص في الأفراد. كذلك، يُستخدم هذا النوع من النقل لتجنب إنهاء خدمات الموظفين الفائضين. ومع ذلك، يمكن أن يسبب هذا النوع من النقل بعض الإحراج للإدارات، حيث قد يُنقل الموظفون إلى وظائف لا تمت بصلة لأعمالهم الأصلية.

لتفادي هذه المشكلة، يمكن إجراء تحليل دقيق للأعمال لتحديد أوجه التشابه والتقارب بين الوظائف المختلفة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن معالجة الفجوات من خلال برامج التدريب المناسبة، مما يساعد الموظفين على التكيف مع الأدوار الجديدة وتطوير مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات الأقسام الجديدة. بهذه الطريقة، يمكن تحقيق التوازن بين توزيع القوى العاملة وتحقيق الفعالية التشغيلية للمنظمة.

2-4-2 النقل الشخصي:

يتعلق هذا النوع من النقل بالموظفين أنفسهم، حيث يقوم بنقل الموظف الذي لم يعد قادرًا على الاستمرار في أداء عمله الحالي بشكل مرضٍ نتيجة خطأ في تعيينه منذ البداية أو لعدم صلاحيته لأداء المهام الموكلة إليه. يمكن أن يكون النقل لأسباب شخصية مثل توتر العلاقة بين الموظف ورؤسائه أو زملائه في العمل.

هذا الإجراء يساعد في إعادة توجيه الموظفين إلى وظائف تتناسب مع قدراتهم وظروفهم الشخصية، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية الأداء. كما يمكن أن يساعد في تقليل التوتر والاحتكاكات داخل بيئة العمل، مما يعزز من الانسجام والتعاون بين الموظفين.

[1] نوري منير: **تسيير الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 318-319.

2-4-3 النقل التناوبي:

المناوبة تعني تقسيم العمل إلى فترات تتجاوز العمل التقليدي، وذلك لتمديد ساعات العمل لتلبية متطلبات الإنتاج أو الخدمات. أما النقل التناوبي فهو عملية انتقال الموظف من مناوبة إلى أخرى، نتيجة لظروف العمل أو احتياجات الأفراد. يمكن أن يكون سبب طلب الموظفين للنقل التناوبي عوامل متعددة، أبرزها رغبتهم في تنظيم حياتهم الاجتماعية بشكل أفضل.

لتلبية هذه الاحتياجات، يتطلب من الإدارة الاهتمام بالجوانب الإنسانية وتقديم الدعم اللازم للموظفين. هذا الاهتمام يسهم في تحسين توازن الحياة العملية والشخصية للموظفين، مما يعزز من رضاهم وأدائهم في العمل. بالتالي، يصبح النقل التناوبي وسيلة فعّالة لتحقيق التكيف والمرونة في بيئة العمل، مع مراعاة احتياجات الموظفين وظروفهم الشخصية.

2-4-4 النقل التدريبي:

يشير هذا النوع من النقل إلى انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى بهدف توسيع مداركه واكتساب مهارات ومعارف جديدة. قد يتطلب ذلك انتقال الموظف بين مختلف الأقسام أو بشكل دوري. يُستخدم هذا النوع من النقل غالبًا لتدريب الإداريين، حيث يمنحهم فرصة للتعرف على جوانب مختلفة من العمل داخل المنظمة، مما يعزز من فهمهم الشامل للعمليات ويساهم في تطوير قدراتهم الإدارية بشكل فعال.

2-4-5النقل الدائم أو المؤقت:

قد يتم نقل الموظف إلى منصب آخر لفترة زمنية قصيرة للتغلب على حالة طارئة في المؤسسة. هذا النوع من النقل يُعرف بـ"النقل المؤقت"، ويتوقع كل من الإدارة والموظف العودة منه إلى العمل السابق في القريب العاجل. مدة النقل المؤقت قد تكون قصيرة، ولا تتجاوز أسبوعاً واحداً في بعض الحالات.

من ناحية أخرى، يمكن أن ينتقل الموظف إلى وظيفة أخرى بشكل دائم، وهذا يُعرف بـ"النقل الدائم". في هذه الحالة، لا يتوقع عودة الموظف إلى عمله السابق، ويستقر في

وظيفته الجديدة بشكل دائم. النقل الدائم يتم غالباً لأسباب تنظيمية أو استجابة لاحتياجات المؤسسة على المدى الطويل.

3- التقاعد

يُعبر التقاعد عن توقف الموظف عن العمل داخل المنظمة نتيجة بلوغه سن التقاعد المحدد وفقًا للقوانين والاتفاقيات الجماعية. يمثل التقاعد نقطة تحول في حياة الموظف المهنية، حيث ينتهي دوره الوظيفي الرسمي ويبدأ مرحلة جديدة من حياته. تتباين قوانين التقاعد بين الدول والمنظمات، لكنها تهدف جميعًا إلى توفير راحة واستقرار مالي للموظفين بعد سنوات من الخدمة.

مع بلوغ الموظف سن التقاعد، تُقدم العديد من المؤسسات برامج وخدمات تهدف إلى مساعدتهم في الانتقال السلس إلى هذه المرحلة الجديدة. تشمل هذه البرامج تقديم الاستشارات المالية والتخطيط للمستقبل، بالإضافة إلى تقديم أنشطة وبرامج ترفيهية تساهم في تعزيز الصحة النفسية والجسدية للمتقاعدين.

بذلك، يُعد التقاعد مرحلة جديدة تتطلب استعدادًا وتخطيطًا جيدًا لضمان تحقيق أقصى استفادة من هذه الفترة والاستمتاع بها بشكل إيجابي [1] .

وهناك أسباب عديدة للتقاعد منها[2]:

3-1 عامل العمر:

في معظم الأحيان، يرتبط تقدم العمر بانخفاض المستوى الصحي للفرد، ما قد يؤدي إلى عدم قدرته على أداء المهام المطلوبة بشكل فعال. عند بلوغ سن معينة، قد تتأثر القدرات الجسمانية والصحية، مما يجعل من الضروري إحلال بدائل أكثر كفاءة وقادرة على تلبية متطلبات العمل.

[1] أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، القاهرة، 2007، ص 388

[2] يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي: **إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي متكامل**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان– الأردن، 2006، ص 485.

هذه البدائل تتميز بامتلاكها للقدرات والمؤهلات المناسبة، مما يضمن استمرارية الأداء العالي للمهام الوظيفية. من المهم أن تكون هذه العملية مدروسة لضمان نقل المعرفة والخبرة بين الأجيال والحفاظ على استقرار الأداء داخل المنظمة. وبذلك، يُساهم استبدال الموظفين بشكل منظم في تحقيق التوازن بين الاحتياجات الفعلية والعمل بكفاءة داخل بيئة العمل.

3-2 عامل المرض:

في حال تعرض العامل لمرض مزمن، قد يصبح غير قادر على أداء واجباته الوظيفية بالشكل المطلوب. هذه الحالة تؤدي إلى اتخاذ قرار التقاعد عن العمل بسبب عدم القدرة على تحمل أعباء ومهام الوظيفة بفعالية. التقاعد نتيجة المرض المزمن يضمن توفير بيئة عمل صحية ومستدامة لكل من الموظف والمنظمة، مما يساعد على تحقيق التوازن بين القدرات الفعلية للفرد واحتياجات العمل المستمرة.

3-3 عامل المدة القانونية:

في بعض البلدان، يتم تحديد مدة قانونية للأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات المختلفة، بحيث لا يُسمح للفرد بتجاوزها. عندما يصل الموظف إلى هذه المدة ويقرر التقاعد عن العمل، فإنه يستمر في الحصول على المزايا التي كان يتمتع بها خلال فترة عمله في المنظمة. هذه المزايا قد تشمل معاش التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة كتعويض عن سنوات الخدمة التي قضاها في العمل.

التقاعد بهذه الطريقة يهدف إلى ضمان حياة كريمة للموظفين بعد انتهاء فترة عملهم، ويعد وسيلة لتكريم جهودهم وإسهاماتهم في تحقيق أهداف المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، توفر هذه المزايا المالية استقرارًا وأمانًا ماليًا للموظفين المتقاعدين، مما يعزز من رضاهم العام ويساهم في بناء سمعة إيجابية للمنظمة.

سادسا: تخطيط المسار الوظيفي

1- تعريف تخطيط المسار الوظيفي:

يعرف البعض تخطيط المسار الوظيفي بأنه العملية التي يتحمل فيها الفرد مسؤولية تنمية مساره المهني. يشمل هذا التخطيط ما يقوم به الفرد من تحديد لأهدافه المهنية ووضع خطة لتحقيقها بناءً على تقييم دقيق لقدراته واهتماماته بالفرص الوظيفية المتاحة. يتضمن ذلك أيضًا تحديد الأهداف الحقيقية التي يسعى لتحقيقها وتنفيذ الأنشطة التنموية المناسبة لدعمه في تحقيق هذه الأهداف. من خلال هذا التخطيط، يمكن للفرد تطوير مهاراته ومعارفه بما يتناسب مع تطلعاته المهنية وضمان تحقيق النجاح في حياته الوظيفية[1].

وفقًا لتعريف عقيلي، يُعرف تخطيط المسار الوظيفي على أنه عملية تنظيمية تتولى إدارة الموارد البشرية من خلالها وضع الأطر العامة التي تحدد المستقبل الوظيفي للموظفين في المنظمة. يشمل هذا التخطيط رسم خط سير حياتهم الوظيفية بشكل رأسي وأفقي، بالإضافة إلى تحديد الطموحات المستقبلية التي يمكن تحقيقها ضمن مجالات العمل المختلفة. هذا يتم في إطار فرص الترقي الوظيفي المتاحة، مما يساعد الموظفين على رؤية مسارات تطورهم المهني وتحقيق أهدافهم المستقبلية بوضوح"[2].

كما يُعرف تخطيط المسار الوظيفي بأنه العملية التي يلعب فيها الفرد دورًا رئيسيًا في تحديد أهدافه المهنية والطريقة الملائمة لتحقيقها. يمكن أن تكون هذه العملية أيضًا جزءًا من مسؤوليات المؤسسة التي تساعد الأفراد على تحديد أهدافهم ومساراتهم الوظيفية.

[1] صلاح محمد عبد الباقي: **قضايا إدارية معاصرة**، المرجع السابق، ص 54.

[2] عمر وصفي عقيلي: **إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي**، المرجع السابق، ص 547

من هذا المنطلق، فإن الهدف الأساسي لتخطيط المسار الوظيفي هو تحقيق التوافق المثالي بين الفرد والوظيفة التي يشغلها. هذا التوافق يعزز من رضا الموظف عن عمله، ويزيد من إنتاجيته، ويُسهم في تحقيق النجاح المستدام لكل من الموظف والمؤسسة.[1]

بناءً على ما سبق، يمكن استنتاج أن تخطيط المسار الوظيفي هو مسؤولية مشتركة بين الإدارة والموظف. تقوم إدارة الموارد البشرية بمساعدة الأفراد على تحديد مستقبلهم المهني من خلال تطوير مهاراتهم ومعارفهم وقدراتهم، وتحسين أدائهم داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تسعى الإدارة إلى توسيع نطاق مساراتهم الوظيفية بشكل رأسي وأفقي، مما يعزز من رضا الموظفين ويساعد في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

يرى أحمد ماهر أن المعنى الأساسي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي هو تحقيق التوافق بين الأفراد والوظائف التي يتقلدونها. يتم تحقيق هذا التوافق من خلال مختلف الوظائف والأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، مما يضمن توجيه الموظفين نحو المسارات التي تتناسب مع قدراتهم وتطلعاتهم، ويسهم في تحقيق النجاح المتبادل لكل من الموظفين والمنظمة.[2]

من خلال ما سبق، نجد أن تنمية وتخطيط المسار الوظيفي تتضح عبر النقاط التالية:

- تخطيط الفرد لحياته الوظيفية: يشمل ذلك تقييم الفرد لقدراته واهتماماته، إضافة إلى تحديد الأهداف الحقيقية وتحقيق الأنشطة التنموية المناسبة.
- عملية تنظيمية لإدارة الموارد البشرية: تقوم الإدارة برسم خريطة المستقبل الوظيفي ودورة الحياة الوظيفية للموارد البشرية بشكل رأسي وأفقي، مع تحديد فرص الترقية والنقل الوظيفي المتاحة.

[1] فيصل حسونة: **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة، عمان– الأردن، 2011، ص 18.

[2] أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، المرجع السابق، ص 374.

- تحديد الأهداف المهنية والعمل على تحقيقها: يتم ذلك بمساعدة المؤسسة للأفراد في تحديد أهدافهم ومساراتهم الوظيفية. يهدف تخطيط المسار الوظيفي إلى تحقيق التوافق بين الأفراد ووظائفهم.

هذه العملية الشاملة تساهم في تطوير مهارات الأفراد وتعزيز رضاهم الوظيفي، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح المشترك لكل من الأفراد والمنظمة[1].

2-أهمية تخطيط المسار الوظيفي

تتمثل أهمية تخطيط المسار الوظيفي في النقاط التالية:[2]

تحقيق أهداف الأفراد والمنظمة: إذا كان هدف الفرد هو تحقيق الرضا والاستقرار المهني، فإن هدف المنظمة يكمن في تحقيق الربحية والإنتاجية والتنافسية في سوق العمل. يتم تحقيق ذلك من خلال تخطيط وتنمية المسار الوظيفي، حيث يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. هذا النهج يساعد في تحقيق التوافق بين طموحات الموظفين واحتياجات المنظمة، مما يسهم في تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح المشترك.

يؤدي هذا التوافق إلى زيادة رضا الموظفين عن عملهم، مما يعزز من ولائهم واندماجهم في بيئة العمل. على الجانب الآخر، تتمكن المنظمة من الاستفادة القصوى من مهارات وقدرات موظفيها، مما يدفع نحو تحقيق أهدافها الاقتصادية والاستراتيجية بكفاءة عالية.

تخفيف القيود على حركة العمالة: عدم وجود تخطيط وتنمية للمسار الوظيفي للموظف يمكن أن يقيد حركته، ويحد من فرص نقله وترقيته، مما يضعه في إطار ضيق يعوق تطوره المهني. وبالتالي، فإن تنفيذ أنشطة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي يُمكن أن يفتح المجال أمام إمكانيات الأفراد، ويشجعهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم. هذا النهج

[1] صالح حسن الداهي: **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته**، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 56.

[2] أحمد ماهر: **إدارة الموارد البشرية**، المرجع السابق، ص 377.

يُعزز من حماسهم ويزيد من فرصهم لتحقيق النجاح الوظيفي، مما يعود بالنفع على الموظف والمنظمة بشكل عام.

التقليل من تقادم العمالة: غياب أنشطة تخطيط المسار الوظيفي، مثل التدريب والنقل، يمكن أن يقلل من دافع الموظفين للعمل. أكثر من ذلك، يؤدي إلى تقادم مهاراتهم وثبات بعضهم في نفس المناصب. هذا الركود يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الإنتاجية والإبداع داخل المنظمة.

من خلال توفير أنشطة مثل التدريب المستمر والنقل الداخلي، يمكن للمنظمة تجديد وتنشيط مهارات موظفيها. هذه الأنشطة لا تساهم فقط في تطوير المهارات الجديدة، ولكنها أيضًا تزيد من دافعيتهم ورضاهم الوظيفي. بالتالي، تصبح المنظمة بيئة حيوية تتسم بالإبداع والفعالية، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام وتحقيق الأهداف المشتركة.

تقليل تكلفة العمالة: تُعد أنشطة تنمية المسار الوظيفي وتخطيطه استثمارًا ذا عائد يفوق التكلفة. في المنظمات الناجحة، قد تكون المبالغ المنفقة على تخطيط وتنمية المسار الوظيفي كبيرة، ولكن إنتاجية العمالة والأرباح الناتجة تتجاوز بكثير تلك النفقات. على الجانب الآخر، في المنظمات الفاشلة، لا يُنفق على هذا الجانب الهام، مما يؤدي إلى تفوق تكلفة العمالة (المتمثلة في الأجور والحوافز) على العائد والربح، وينتج عن ذلك خسائر فادحة.

تظهر هذه الفجوة بوضوح بين المنظمات التي تولي أهمية لتخطيط المسار الوظيفي وتنميته وتلك التي لا تفعل ذلك. الاستثمار في تنمية وتخطيط المسار الوظيفي لا يُعزز فقط من كفاءة وإنتاجية الموظفين، بل يُساهم أيضًا في تحقيق الاستدامة والنمو للمنظمة ككل. إنه عنصر حاسم في تحقيق التوازن بين تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين وتعظيم العوائد المالية للمنظمة.

من خلال ما سبق، يتضح أن تخطيط وتنمية المسار الوظيفي هي عملية حيوية في إدارة الموارد البشرية وتهدف إلى تحقيق أهداف الأفراد والمنظمة بشكل متكامل. نستخلص من ذلك عدة نقاط رئيسية:

– تخفيف القيود على حركة العمالة: من خلال تحديد مسار واضح وخطط تطوير للعاملين، مما يتيح لهم الفرصة للتحرك والترقية داخل التنظيم بناءً على إمكانياتهم وتطلعاتهم. هذا يعمل على تحفيزهم وتعزيز رغبتهم في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.

– تقليل تقادم المهارات: عندما يتم توفير فرص التعلم والتطوير المناسبة للعاملين، يحصلون على مهارات ومعارف جديدة تعزز أدائهم وتجدد قدراتهم. يؤدي ذلك إلى تحسين الفاعلية والكفاءة في العمل وتجنب تقادم المهارات والتكنولوجيا المستخدمة في المنظمة.

– تحقيق التوافق بين أهداف الأفراد والمنظمة: تساهم عملية تخطيط وتنمية المسار الوظيفي في تحقيق التوافق المثالي بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة. هذا التوافق يعزز من رضا الموظفين ويسهم في تحقيق النجاح المشترك.

3-أهداف تخطيط المسار الوظيفي

من خلال اتباع المسارات الوظيفية الرسمية أو تقديم الإرشاد والنصح للموظفين حول مساراتهم الوظيفية، يمكن للمنظمات تحقيق العديد من الأهداف الهامة. يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تساعد في تطوير المهارات والكفاءات، زيادة الرضا الوظيفي، تحسين الإنتاجية، الاحتفاظ بالمواهب، تعزيز التوافق بين الأهداف، وتحفيز التعلم المستمر.

باستخدام هذه الأساليب، يمكن للمنظمات تحقيق توازن مثالي بين تحسين الأداء والإنتاجية وتلبية احتياجات وتطلعات الموظفين. ، وتكون هذه الأهداف مهنية يمكن إيجازها فيما يلي[1]:

- تحديد الاحتياجات المباشرة والمستقبلية من الموارد البشرية وفقًا للجدول الزمني لحاجات العمل.

[1] يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي: المرجع السابق، ص 483.

- إبلاغ المنظمة والعاملين بالفرص الوظيفية المتوفرة.

- يساعد تخطيط المسار الوظيفي في تقييم قدرات الأفراد ومهاراتهم، ورغم أن نظام تقارير الأداء يوفر بعض المعلومات المفيدة في هذا السياق، فإن هذه التقارير قد تعاني من نقص في الموضوعية والتحيز. لذا، لجأت العديد من المؤسسات إلى البحث عن أساليب علمية بديلة للتقييم الموضوعي للاستفادة منها.[1]

- يساهم تخطيط وتنمية المسار الوظيفي في تحقيق التنسيق والتكامل داخل المنظمة، مما يضمن وجود ممارسات إدارية سليمة. كما يسهم في إنشاء فرص عمل جديدة والبحث عن الكفاءات المتميزة، بالإضافة إلى وضع نظم ولوائح مرنة وموضوعية تتعلق بالتعيين، الرواتب، المكافآت، وسياسات التوظيف الأخرى واستثمار الموارد البشرية.

- يتغير الأفراد مع مرور الوقت، ومن الطبيعي أن تتغير احتياجاتهم واهتماماتهم تبعًا لذلك. وبالمثل، تقوم المؤسسات بتعديل اتجاهاتها واستراتيجياتها لتحقيق التوافق المطلوب. تعمل المؤسسات على تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية من خلال تصميم برامج متكاملة لتنمية المسارات الوظيفية، وإجراء تعديلات على بعض السياسات الحالية، ووضع سياسات جديدة تتعلق بالنقل والترقية والتحفيز والتدريب، تساهم هذه الخطوات في تحقيق رضا العاملين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بشكل متزامن.[2]

- تشجيع الأفراد على السعي نحو التميز هو هدف أساسي لسياسة تخطيط المسار الوظيفي. هذه السياسة تُكوّن دافعًا قويًا لتحديث وتطوير قدراتهم ومهاراتهم. عندما يسعى الأفراد لاكتساب كل ما هو جديد في مجال وظيفتهم، فإن ذلك يعزز من كفاءتهم وفاعليتهم داخل المنظمة.[3]

---

[1] صلاح عبد الباقي: **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، القاهرة، 2000، ص 279.

[2] جمال الدين محمد المرسي: **الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية_ مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين**، الدار الجامعية، القاهرة، 2003، ص 396.

[3] مصطفى محمود أبو بكر: المرجع السابق، ص 221.

في الختام، يمكن القول إن الهدف الأساسي من تخطيط وتنمية المسار الوظيفي هو تحقيق التوازن بين الاحتياجات التنظيمية والفردية، مما يسهم في تحقيق أهداف الفرد والمنظمة معًا. هذا التخطيط يمكن أن يساعد الأفراد على تحقيق التوازن الكامل بين حياتهم المهنية والشخصية، مما يسمح لهم بالاستمتاع بالحياة وتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة .

بتبني هذا النهج، يمكن للأفراد تحقيق رضا وظيفي واستقرار، بينما تحقق المنظمات الربحية والإنتاجية والتنافسية في سوق العمل.

4- مداخل تخطيط المسار الوظيفي:[1]

إعداد المسار الوظيفي هو مسؤولية مشتركة بين الفرد والمنظمة. الفرد يخطط ويطور حياته الوظيفية بناءً على تطلعاته واتجاهاته، بينما تقوم المؤسسة برسم المسارات الوظيفية المناسبة وتطوير معارف ومهارات العاملين. لتحقيق التوافق المطلوب بين احتياجات الأفراد والمؤسسة، يمكن اعتماد مدخلين رئيسيين في تخطيط المسار الوظيفي:

1 .**المدخل الفردي:** يُركز على الأفراد وتطلعاتهم الوظيفية، ويشمل تخطيطهم الذاتي وتطويرهم الشخصي والمهني لتحقيق أهدافهم.

2 .**المدخل التنظيمي:** يُركز على الاحتياجات التنظيمية، ويتضمن توفير مسارات وظيفية واضحة وتطوير برامج التدريب والتأهيل لضمان تلبية احتياجات العمل.

بهذا النموذج، يمكن تحقيق التوافق بين الفرد والوظيفة، مما يُسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لكل من الفرد والمنظمة.نموذج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي:

[1] قشي إلهام: **محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية**، *ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم*، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص189-192.



شكل رقم (10): يمثل نموذج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي

يلاحظ من خلال النموذج أن الشق الأيمن يركز على المدخل الفردي لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي، بينما يركز الشق الأيسر على المدخل التنظيمي في تخطيط وتنمية المسار الوظيفي.

المدخل الفردي يركز على رسم المسارات الوظيفية المستقبلية للفرد بطريقة مرنة ومتسلسلة، حيث يعتبر أن عملية التفكير والإعداد لرسم المسار الوظيفي هي مسؤولية الفرد في المقام الأول. يتعرف الفرد على قدراته وإمكانياته وطموحاته وآماله، ثم يقارن بينها ليقيم مدى التوافق بينها. في حالة عدم التوافق أو إذا كانت الإمكانيات غير كافية، ينبغي على الفرد أن يتدرب على مقابلات العمل ويبحث عن وظيفة مناسبة. وعندما يحصل عليها، يتعين عليه أدائها بنجاح.

أما المدخل التنظيمي فهو يركز على دور المنظمة في رسم المسارات الوظيفية. لا ينفصل دور المنظمة عن دور الفرد، فهي تسعى لتحقيق التوازن والتكامل بين احتياجات الفرد المهنية وأهدافها الاستراتيجية. تعتمد المنظمة على أنشطة إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التحديد الدقيق لاحتياجاتها من الموارد البشرية واستقطابهم وجذبهم من مختلف المهارات والكوادر لشغل الوظائف الشاغرة وتعويض النقص. يشمل ذلك إجراء اختبارات مقابلة مهنية واختيار الموظفين بطريقة علمية سليمة.

تتضمن الممارسات التنظيمية نقل الموظفين، ترقية الآخرين، الاستغناء عن غير المناسبين وإحالتهم على التقاعد المبكر. كل هذه الأنشطة تسهم في رسم المسار الوظيفي وتحقيق الأهداف المرسومة.

تقوم المنظمة باكتشاف مدى التوافق بين الفرد والوظيفة باستخدام عدة وسائل، مثل تقييم الأداء، مختبرات المسار الوظيفي، مراكز التقييم، وبحوث الرضا.

سابعا: دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي

إن نجاح عملية تطوير المسار الوظيفي لا يعتمد فقط على الأنشطة الفردية، بل يتطلب أيضًا المساعدة والدعم من جانب إدارة الموارد البشرية. بدون توجيه وإرشاد وتعليم من إدارة الموارد البشرية أو المسيرين المباشرين، قد يتخذ الفرد قرارات مرتبطة بمساره الوظيفي قد لا تكون في صالحه.[1]

لذا تقوم إدارة الموارد البشرية في إطار تطوير المسار الوظيفي بالمهام التالية:

تدريب المسيرين المباشرين على ملاحظة المرؤوسين وتحديد أية اختلالات في التوافق بينهم وبين مناصبهم.

مساعدة الأفراد على التبصر بدالهم والتخطيط لمساراتهم.

ممارسة بعض أنشطة تخطيط وتطوير المسار الوظيفي مثل: النقل، الترقية والتدريب[2]

ويمكن القول أن جميع الأدوار والأنشطة التي يمكن القيام بها لتطوير المسار الوظيفي سواء على المستوى الفردي أو من خلال دعم ومساندة إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى توافر عاملين من العوامل المحددة لكفاءة ذلك التطوير وهما:

1- دعم ومساندة الإدارة العليا وقناعتها بأهمية ومنافع عملية تخطيط المسار الوظيفي.

2- وجود نظام تدفق معلومات مرتدة للأفراد حول نتائج مجهوداتهم الخاصة بتطوير المسار الوظيفي.

وتجدر الإشارة إلى أن الدور الذي يمكن أن تلعبه إدارة الموارد البشرية إنما يتعدى مجرد تقديم معلومات بل يمتد إلى أن يشمل ما يوضحه الجدول التالي:

---

[1] سيد محمد جاد الرب: **استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات العملية)**، مطبعة العشري، القاهرة، 2009، ص 233.

[2] أحمد ماهر: **المستقبل الوظيفي، دليل المنظمات والأفراد في تخطيط وتطوير المسار الوظيفي**، الدار الجامعية، 2009، ص 261.

الجدول رقم (01): دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي[1]

توافق الاحتياجات الفردية والتنظيمية: الهدف والتوفق 1- تشجيع الأفراد لملكية التخطيط الوظيفي. 2- ابتكار الخصائص المساندة. 3- الخطاب اتجاه المنظمة 4- تأسيس الأهداف المتبادلة ووضع التخطيط	**تشخيص الفرص الوظيفية ومتطلباتها: الفرص والمتطلبات** 1- تشخيص احتياجات الميزة التنافسية. 2- تكوين التتابع الوظيفي (المسارات الوظيفية). 3- موازنة الترقية. 4- تأسيس مثنى المسار الوظيفي
المقياس المحتمل للوقائع(المتوقع) 1- قياس المنافسة وتقويمها. 2- ابتكار مواهب الاختراعات. 3- تأسيس تتابع الخطط. 4- استخدام مراكز التقويم والتثمين.	**معهد مبادرات التطوير الوظيفي** 1- تجهيز المكتبة والمصنع. 2- تجهيز مستشار وظيفي. 3- تجهيز إدارة التخطيط الوظيفي والتدريب. 4- تجهيز المراقب

[1] يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي: المرجع السابق، ص 490.

ثامنا: نظريات المسار الوظيفي:

هناك نظريات علمية كثيرة ساهمت في بروز العديد من آليات ومناهج لمرافقة طالبي العمل في بناء مساراتهم الوظيفية. تناول العديد من الدارسين والباحثين والخبراء في علم النفس هذا الموضوع، منهم Rogers و Super و Ginzberg و Roe من الولايات المتحدة الأمريكية. اعتمد هؤلاء الباحثون على مقاربات مختلفة مثل التحليل النفسي، علم النفس الاجتماعي، والسلوكي... إلخ وهنا سنقدم ما يلي منها:

1- نظرية آن رو" إحدى نظريات التحليل النفسي"[1]:

هي إحدى نظريات التحليل النفسي، التي تبحث في أساليب الرعاية الوالدية في مرحلة الطفولة المبكرة وتأثير ذلك على الميولات المهنية، والسلوك المهني، واتخاذ القرارات في المراحل العمرية اللاحقة. ترى "آن رو" أن حاجات الفرد ودرجة إشباعها أو عدمه تلعب دورًا في عملية اتخاذ القرار المناسب، كما أن أسلوب التنشئة وخبرات الطفولة المبكرة (مثل معرفة توجه الطفل في نمط حياته وطموحاته، ومعرفة الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، وأنماط العلاقات التفاعلية والاجتماعية في الأسرة) تؤثر أيضًا. ومن هنا، يظهر الاهتمام الرئيسي بالتعرف على حاجات المسترشد بالمهن عن طريق التعرف على المهن التي توفر إشباع هذه الحاجات وترتكز هذه النظرية على العوامل التالية:

- حاجات الفرد وتنظيمها الهرمي (هرم ماسلو للحاجات) تشمل الحاجات الفيزيولوجية ثم حاجة الأمن، الحاجة للحب والانتماء، حاجات تقدير الذات، وتحقيق الذات.

- نمط التنشئة الأسرية التي يتعرض لها الفرد في طفولته.

وفقًا لآن رو، الاختيار المهني يعتمد على خبرات الطفولة المبكرة وأسلوب التنشئة وإشباع حاجات الفرد. وقد قسمت الاختيار المهني إلى:

- تصنيف المهن بناءً على أساليب الرعاية الأبوية (مهن تخدم الناس ومهن تخدم الأشياء).

[1] فايزة بوراس: المرجع السابق، ص161-163.

– تصنيف المهن بناءً على مستوى العاملين (مهني وإداري عالي، مهني وإداري تنظيمي، شبه مهني وإداري، مهن ذات مهارة عالية، مهن ذات مهارة متوسطة، مهن بدون مهارة).**النقد والعيوب:**

2–اعتبرت أن عدم إشباع الفرد لحاجاته العليا في هرم ماسلو سيؤدي إلى اختفاء هذه الحاجات وسيكون هناك تثبيت للحاجات المشبعة والتي ستصبح مسيطرة. في الواقع، تبقى هذه الحاجات مكبوتة في اللاشعور حتى يتم إشباعها.

3– –وضعت نظريتها على أساس دراسة حياة العلماء.

4– –لم تقدم آن رو توصيات محددة في نظريتها يمكن استخدامها في الإرشاد.

5– –لا يوجد تصور لتطبيق النظرية بواسطة الإرشاد المهني.

6– –حصرت اتخاذ القرار المهني في إشباع حاجات الفرد أو عدمه وفي مرحلة الطفولة المبكرة، واعتمدت على أسلوب تنشئة ثابت دون ذكر أسباب أخرى.

8– أهملت جانب الميول والقدرات عند الأفراد في الاختيار المهني.

2– جينزبرغ Ginzberg[1]:

تندرج أعمال جينزبرغ ضمن التناول التطوري للاختيار المهني، حيث يعتبره سيرورة تطورية تمتد طوال فترة المراهقة، مما يؤدي إلى بلورة اختيارات ومشاريع الفرد. بحسب جينزبرغ، هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية الاختيار المهني:

1. عامل الواقعية: يشمل هذا المتغير مدى واقعية الاختيارات المهنية بناءً على الظروف الفعلية.

2. نوع التعليم ومستواه: يلعب التعليم دورًا حاسمًا في تحديد الاختيارات المهنية.

3. العوامل الانفعالية والقيم: تؤثر العوامل العاطفية والقيم الشخصية في عملية الاختيار المهني.

[1] أمينة فارس بدران وآخرون: **دراسات في قوانين المهنة وآدابها**، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، ص 37.

4. ضغط البيئة الاجتماعي والاقتصادي: يلعب هذا العامل دورًا مهمًا في توجيه القرارات المهنية.

يرى جينزبرغ أن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي من فراغ، بل هي تلبية لواقع معين في حياة الإنسان. كما أن العملية التربوية ونوع التعليم ومستواه يلعبان دورًا في اختيار المهن، بجانب تأثير الاتجاهات العاطفية والقيم الشخصية والاجتماعية للفرد. بناءً على ملاحظاته الميدانية، يعتقد جينزبرغ أن هذه المتغيرات الأساسية تساعد في تشكيل مسار الفرد المهني وتوجيه قراراته المهنية لتحقيق توافق مع واقعه الاجتماعي والاقتصادي. توصل إلى تحديد ثلاث مراحل متميزة في عملية صياغة الاختيارات المهنية وهي:

- مرحلة الاختيارات الخيالية:

تبدأ هذه المرحلة في سن 5-6 سنوات وتستمر حتى سن العاشرة، وتتميز بتقليد الطفل ولعبه لبعض الأدوار دون مراعاة حقيقية لقدراته أو لمفهوم الزمن. يتصرف الطفل بناءً على ما يشاهده ويجربه، مما يسهم في تكوين فهم مبدئي للعالم المهني من حوله.

- مرحلة الاختيارات المؤقتة:

تمتد هذه المرحلة من سن 10 إلى 17 سنة، وخلالها تنمو خصائص الفرد بسرعة. يزداد إدراك الفرد لذاته وللعالم الخارجي، كما أن اختيار مهنة ما يبدأ في اكتساب معنى معين نتيجة اكتسابه المنظور الزمني. لكن على الرغم من هذا التطور، تبقى الاختيارات غير مستقرة ومؤقتة وتنقسم هذه المرحلة بدورها إلى:

-مرحلة الميول (11-12 سنة): في هذه المرحلة، تكون الرغبات هي الأساس للاختيارات المهنية. يتجه الفرد نحو المهن التي تثير اهتمامه وتجذبه، دون أن يكون لديه فكرة واضحة تمامًا عن مدى ملاءمة هذه المهن لقدراته ومهاراته. هذه الرغبات قد تكون مؤقتة وغير مستقرة، وتستند غالبًا إلى تجارب وملاحظات محدودة.

-مرحلة القدرات (13-14 سنة): يبدأ الفرد في هذه المرحلة في الأخذ بعين الاعتبار العوامل الخارجية، وتصبح تصوراته عن قدراته أكثر موضوعية. يبدأ في موازنة رغباته الشخصية مع متطلبات الواقع، مما يساعده على اتخاذ قرارات مهنية أكثر استنارة واستقرارًا.

-مرحلة القيم (15-16 سنة): يصل الفرد في هذه المرحلة إلى القدرة على التعرف على القيم المرتبطة بالعمل، ويبدأ في البحث عن الفرص التي تتيح له إشباع هذه القيم. يصبح لديه فهم أعمق لمعنى العمل وأهمية تحقيق الذات من خلاله، مما يجعله يسعى لتحقيق التوازن بين متطلباته الشخصية وأهدافه المهنية.

-المرحلة الانتقالية (17 سنة): يعمل الفرد على إدماج مجريات المحيط وحقائقه في اختياراته التكوينية أو المهنية. رغم ذلك، فإن اتخاذ القرار ليس بالأمر السهل، نظرًا لوجود عوامل متعددة يجب مراعاتها. لذلك، تبرز الحاجة إلى البحث عن مواقف لتجريب ميوله، قدراته، وقيمه للوصول إلى القرارات الملائمة في المستقبل. هذه العملية تساعد الفرد على اكتساب فهم أعمق لذاته وللمجال المهني الذي يناسبه.

- مرحلة الاختيارات الواقعية:

تتكون هذه المرحلة من المراحل الجزئية التالية:

- فترة الاستكشاف:

في هذه المرحلة، يسعى الفرد لاكتساب الخبرة التي تمكنه من حل مشاكله، مما يدفعه للتعرف على ميادين الدراسة المختلفة والبحث عن معلومات حول المهن المتاحة. ومع ذلك، قد يشعر بالقلق، عدم الأمان، وعدم الارتياح بسبب عدم معرفته بكيفية معالجة حقائق المحيط. هذا يجعله غير متأكد من اتخاذ القرار المناسب.

تُعتبر هذه الفترة حرجة حيث يبدأ الفرد في اختبار ميوله، قدراته، وقيمه بهدف الوصول إلى قرارات مهنية ملائمة. من خلال التجربة والاستكشاف، يستطيع الفرد تحديد المهنة التي تتناسب مع تطلعاته وقدراته بشكل أفضل.

- **فترة التبلور:**

يقصد بالتبلور العملية التي يصبح فيها الفرد قادرًا على تلخيص مجموعة المتغيرات الداخلية الهامة في اتخاذ القرارات. في هذه الفترة، يكون لدى الفرد إرادة قوية للسير بالاستكشاف إلى أقصى حدوده، وبناء مخططات نهائية لمستقبله. نتيجة لذلك، يبدأ الفرد في التوجه نحو الاستقرار في اختياراته المهنية وتحديد مساره الوظيفي بشكل أوضح وأكثر ثباتًا.

هذه المرحلة تتسم بوضوح الأهداف والمشاريع المستقبلية، مما يمنح الفرد الثقة لاتخاذ قرارات حاسمة ومبنية على فهم عميق لقدراته ورغباته، وكذلك معرفة شاملة بالمحيط الخارجي واحتياجاته.

- **فترة التخصص:**

هذه الفترة تمثل نهاية السيرورة وتدل على الالتزام المهني، مع ظهور سلوك المقاومة تجاه أي توجيه مهني آخر. من خلال عرض سيرورة الاختيار المهني، يتضح لنا أن اختيارات الفرد تعكس نوع العلاقات التي بناها مع المحيط. إنها النتيجة التوفيقية بين الرغبات والقدرات وإكراهات المحيط. يعكس هذا التوازن التوافق بين الفرد وبيئته المهنية، مما يؤدي إلى تحقيق استقرار ورضا وظيفي.

من بين أهم الانتقادات التي وجهت لنظرية جينزبرغ:

– اعتباره المراحل تفاعلية في اتجاه واحد، رغم أن التراجع في بعض الحالات قد يحدث.

– إفادته بأن الاختيار المهني نهائي في مرحلة التخصص.

– عدم توافق جميع الأفراد في مرورهم بهذه المراحل.

– اعتماد دراسته على عينات متجانسة عمرًا واقتصاديًا وثقافيًا، مما حدد مسبقًا معطيات الدراسة ونتائجها.

– عدم توضيح النظرية لدور العوامل العاطفية والثقافية في عملية الاختيار المهني، رغم تأكيده على دورها.

جدير بالذكر أن جينزبرغ تراجع لاحقًا عن فكرة خصائص المراحل ليركز على أن سيرورة الاختيار يمكن أن تمتد لتشمل طول الحياة المهنية النشطة، مؤكدًا أن العوامل التي تؤثر فيها متصلة بالفرد والبيئة المحيطة.

3-نظرية سوبر Super[1]:

نظرية سوبر هي إحدى النظريات الهامة في مجال الإرشاد النفسي المهني. تأثر سوبر بالمجالات النظرية التي تبناها جينزبرغ ورفاقه، واستخدم بعض المفاهيم التي قدمها جينزبرغ. يعتبر سوبر أن التطور المهني هو سيرورة تمتد من الطفولة حتى الشيخوخة، وأنه عملية ديناميكية تنجم عن التفاعل بين الفرد والمحيط. اعتقد سوبر أن أعمال جينزبرغ تعاني من نقص كبير لأنها لم تأخذ في الحسبان تأثير المعلومات وخبرة الفرد على نموه ووعيه المهني. تأثر سوبر بنظرية مفهوم الذات لـ Rogers، حيث يرى أن سلوك الفرد هو انعكاس لمحاولة الفرد تحقيق تصوراته عن نفسه وأفكاره التي يقيم بها ذاته. بالنسبة لسوبر، التطور المهني هو سيرورة تتضمن تكوين الذات، ثم ترجمتها في صور مهنية، وأخيراً تحقيق صورة الذات في الواقع.

يشير سوبر إلى أن التطابق بين صورة الذات والتصورات المهنية هو الذي يحدد الاختيار والتكيف المهني. يوضح سوبر أن الأفراد يلعبون عدة أدوار مثل طفل، تلميذ، عامل، زوج، أب، مواطن، ويؤدون هذه الأدوار على مسارح متنوعة مثل البيت، الحي، المدينة، ومكان العمل. كلما نجح الفرد في أداء أدوار مختلفة، سهل عليه تحمل مسؤوليات أدوار أخرى.

تزاوج هذه الأدوار المتعددة يساهم في هيكلة حياة الفرد وإبراز نمط حياة معين. بالإضافة إلى المبادئ السابقة التي بني عليها سوبر نظريته، يؤكد على أن سيرورة النمو المهني مرتبة في مراحل تزداد تعقيدًا وتتجه نحو الواقع والتخصص.

[1] فايزة بوراس: المرجع السابق، ص163.

في كل مرحلة من مراحل النمو المهني، توجد مهام يجب على الفرد إنجازها، مما يسمح له باكتساب الدليل السلوكي الكافي الذي يؤهله للحصول على مكافئة المجتمع. تبرز أهمية نموذج سوبر في تركيزه على أن النضج المهني يمكن تربيته لدى الأفراد، حيث إنه مرتبط ليس فقط بالاستعدادات بل أيضًا بمدى إثارة ميولهم، واستخدام إمكانياتهم، ونوعية الخبرات التي مروا بها.

منح سوبر مكانة مهمة لمفهوم الذات في تصوره لسيرورة القرار المهني، مما أدى إلى تطوير العديد من التقنيات والتطبيقات في ميدان التوجيه. نستخلص من المساهمات النظرية حسب التناول التطوري في ميدان التوجيه، الدور الإيجابي والنشط الذي يقوم به الفرد في بناء قراره المهني من خلال سيرورة نمو تمتد عبر الزمن، والتي في سياقها يتجه نحو مشاريع واقعية من خلال تقييم إمكانياته ومتطلبات المحيط والوسائل اللازمة لتحقيق الهدف المرسوم. نقدت نظرية سوبر بأنها طبقت فقط على عينة بسيطة مكونة من الذكور ميسوري الحال، كما أنها ركزت على كيف ومتى يختار الفرد المهنة أكثر من تركيزها على لماذا يختار الفرد تلك المهنة.

4-هولاند: holland[1]

تقوم نظرية الاختيار المهني لهولاند على فكرة أن الفرد يختار المهنة التي تتوافق مع شخصيته وتنسجم مع واقعه النفسي والباطني بما يتلاءم مع مهاراته. يؤدي هذا التوافق إلى تكوين علاقة تجمع بين خصائص المحيط المهني والفرد. يفترض هولاند أن الأشخاص يمكن تصنيفهم بناءً على تشابه سماتهم الشخصية إلى عدة أنماط. بناءً على ذلك، قسّم هولاند الأشخاص إلى ستة أنواع حسب شخصياتهم قسم هولاند الأشخاص إلى 6 أنواع حسب شخصيتهم:

4-1 الشخصية الواقعية: Realistic personality نجد هذا النمط لدى الفرد الذي يمتاز بقدرات يدوية، ميكانيكية وتقنية، ويفضل القيام بالواجبات المحسوسة على الأعمال

[1] أمينة فارس بدران وآخرون: المرجع السابق، ص 39.

التجريدية. هؤلاء الأفراد يتمتعون بمهارات عملية ويكونون أكثر ارتياحًا عند العمل مع الأدوات والآلات بدلاً من القيام بأعمال تحتاج إلى التفكير المجرد.

4-2 الشخصية العلمية Investigatinpersonality هذا النمط يتميز بحب البحث، النقد، والاستطلاع. الأفراد الذين ينتمون لهذا النمط يستمتعون بالتحليل والتفكير النقدي، ويميلون إلى استكشاف المشكلات بشكل عميق والبحث عن حلول منطقية. يميلون أيضًا إلى الاستمتاع بجمع المعلومات وتحليل البيانات للوصول إلى استنتاجات مفيدة.

4-3 الشخصية الفنية Artistic personality هذا النمط يتميز بخيال مبدع وبقدرات فنية مختلفة. الأفراد الذين ينتمون إلى هذا النمط يميلون إلى التعبير الإبداعي من خلال الفنون مثل الرسم، الموسيقى، الكتابة، والتصميم. يتمتعون بقدرة على التفكير خارج الصندوق وإنتاج أفكار فنية مبتكرة.

4-4 الشخصية الاجتماعية Social personality هذا النمط يتميز بميل الأفراد لربط العلاقات الاجتماعية والعمل وسط مجموعة. يحبون الاختلاط بالآخرين والتفاعل الاجتماعي. يجد هؤلاء الأفراد الراحة والرضا في العمل الذي يتطلب التعاون والتواصل المستمر مع زملاء العمل والعملاء.

4-5 الشخصية الجريئة Daring personality هذا النمط يتميز بحب الأفراد للإدارة والتسيير، والتميز بالطموح وحب البروز. يميل هؤلاء الأفراد إلى القيادة واتخاذ القرارات، ويستمتعون بتوجيه الفرق والمشاريع نحو النجاح. يسعون لتحقيق أهداف عالية والتميز في مجالاتهم المهنية.

4-6 الشخصية التقليدية personality Conventional ا هذا النمط يتميز بالانضباط، وحب التنظيم، والالتزام بالقوانين والمواثيق الاجتماعية. الأشخاص الذين ينتمون إلى هذا النمط يفضلون العمل في بيئات منظمة ومتسقة، حيث يمكنهم اتباع إجراءات محددة والالتزام بمعايير مهنية عالية. يجدون الرضا في الأعمال التي تتطلب دقة وانتباه للتفاصيل والالتزام باللوائح والتعليمات.

أعد هولاند من خلال مقاربته رائزًا أسماه "رائز الشخصية لهولاند" Inventory ofHolland Personality، وهو اختبار يمكن طالب العمل الذي يواجه صعوبات في الاندماج من تحديد مسار مهني يمكنه من الاندماج في سوق العمل. يستكشف هذا الرائز المجالات التالية:

- تمثلات الشخص لذاته
- تعبيره عن مثله العليا ومبادئه
- تماهيه مع شخصيات مشهورة
- الاختصاصات الدراسية التي يحبها أو تلك التي ينفر منها
- الأنشطة التي يفضلها
- الميادين التي يكون فيها كفء
- أنشطة أوقات الفراغ
- تقييم القدرات التي استخدمها في الماضي
- التعبير عن الميولات والاختيارات المهنية التي عبر عنها خلال طفولته أو مراهقته

بالإضافة إلى تقسيمات الشخصية لهولاند، هناك عدة آليات أخرى تم استنباطها من خلال هذه النظرية مثل رائز الميولات المهنية. تهدف هذه الروائز إلى استكشاف الميولات المهنية لطالبي العمل الذين ليس لديهم مشروع مهني واضح. تحدد في مرحلة أولى مجالات النشاط التي تتطابق مع شخصية الفرد وتستجيب لميولاته وتتماشى مع قدراته ومؤهلاته، ثم تقارن في مرحلة ثانية بين الاختيار المهني وما يوفره سوق العمل.

لتحقيق هذا الهدف، يمكن استعمال الموازنة الشخصية والمهنية، وهي آلية تستعمل في مجال التوجيه المهني بصفة فردية أو جماعية، وتعتمد على استكشاف كل موارد وقدرات الشخص، من دراسته وشهاداته وتكوينه وخبراته المهنية والاجتماعية والثقافية، وصولًا إلى كفاءاته ومميزات شخصيته. قد تكون هذه المميزات في بعض الحالات غير واضحة للعيان، لكن يمكن ملاحظتها إذا ما أتيحت الظروف المناسبة، مثل: المبادئ، الميولات والمواقف.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الموازنة لا تهدف إلى إيجاد حلول للمشاكل الشخصية لطالبي العمل، بل تعالج الإشكاليات التي لها علاقة بإدماجه المهني. كما أنها مرتبطة بمدى دافعيته Motivation ورغبته في تجاوز العراقيل والصعوبات.

تعتبر هذه النظرية أن الاختيار المهني حدث آني يمكن تحديده من خلال المطابقة بين خصائص الفرد ومتطلبات المهن.

5-روجرز: Rogers[1]:

تعتمد مقاربة روجرز على فكرة أن كل إنسان قادر على التطور والتحسن وتجاوز نقائصه وصعوباته. تنطبق هذه المقاربة بشكل خاص على طالب العمل الذي يعاني من صعوبات في الاندماج، حيث يعتقد روجرز أن الشخص قادر على تجاوز العراقيل التي تعوق اندماجه وتطوير إمكانياته وقدراته ونقاط قوته، وفقًا لهذه المقاربة، يمكن لطالب العمل أن يستفيد من قدراته الداخلية والعمل على تحسين ذاته باستمرار، مما يساعده على تحقيق النجاح في مساره المهني والتغلب على التحديات التي تواجهه.

في مقاربته، ركز روجرز على استعمال المحادثة الفردية وخاصة محادثة النصح كآلية مساعدة مركزة. هذه المحادثة تتم في إطار علاقة المساعدة وتهدف إلى فهم مشكل الفرد في إطاره الحقيقي بالارتباط مع واقعه المعاش وخصائصه الذاتية. الهدف من هذا هو مساعدة الفرد على التطور الشخصي والتأقلم الاجتماعي، مما يمكنه من التغلب على التحديات التي يواجهها وتحقيق نموه الشخصي والمهني.

كما بيّن روجرز، يلعب مستشار التشغيل والتوجيه دورًا كبيرًا، ويجب أن يتمتع بخصائص شخصية تؤهله لبناء علاقة مساعدة وإجراء محادثة نصح بنجاح. يجب أن تكون هذه العلاقة خالية من الأحكام المسبقة والشعور بالقلق، وأن تكون شكلًا من أشكال التواصل المتبادل الذي يخلق جسرًا بين المساعد والمساعد.

[1] صالح حسن الداهي: المرجع السابق، ص56.

وفقًا لمقاربة روجرز، تم إعداد مثال لبنية المحادثة الفردية ونوعية الأسئلة التي يمكن طرحها لمعرفة رغبات الفرد وانتظاراته، ولتقييم نوعية الصعوبات التي تعوق اندماجه المهني. هذه المقاربة تتيح لطالب الشغل الفرصة للتعبير عن صعوباته وميوله دون الابتعاد عن المشكلات المرتبطة بحياته المهنية. وأوضح روجرز أن المحادثة شبه الموجهة هي الأفضل، حيث تسمح بمزيد من التفاعل والتواصل الفعّال.

لفهم مشاكل طالب الشغل بشكل أفضل ومساعدته على تحديد مساره المهني، يجب على مستشار التوجيه والتشغيل اعتماد تقنيات تسهل عملية التواصل. من بين هذه التقنيات: الإصغاء الفعال، الذي يعزز من شعور الفرد بأنه مفهوم ومعترف به؛ والإعادة، التي تساعد في التأكد من فهم المستشار لما يقوله الفرد؛ وطرح الأسئلة المناسبة التي تثير مزيدًا من التفكير والتوضيح؛ بالإضافة إلى الاحترام والإحساس بالآخر، مما يخلق بيئة آمنة ومريحة لطالب الشغل.

يمكن أيضًا استخدام آليات تحديد المسارات المهنية خلال المحادثة، مثل الروائز والتمارين المتعلقة بالميولات المهنية، والقدرات البدنية، والذهنية، والعلائقية. هذه الأدوات تساعد في تحديد المسار المهني المناسب وبناء مشروع مهني يتوافق مع مهارات واهتمامات الفرد.

علاوة على ذلك، يمكن أن تتضمن المحادثة استكشاف تاريخ الفرد المهني والتعليمي، وتقييم التحديات التي واجهها في الماضي، وكيفية تعامله معها. يمكن أن يتم استكشاف تطلعاته المستقبلية وما إذا كان هناك أي تغييرات يحتاج إلى القيام بها للوصول إلى أهدافه المهنية. هذا النهج الشامل يمكن أن يساعد في توفير دعم أكثر دقة وفعالية لطالب الشغل.

بمساعدة هذه الأدوات والتقنيات، يمكن لمستشار التوجيه والتشغيل تقديم الدعم اللازم لطالب الشغل لمواجهة التحديات المهنية وتحقيق النجاح. يؤكد روجرز على أهمية توفير بيئة داعمة تشجع على النمو الشخصي والمهني.

خلاصة الفصل

يظهر الاهتمام المتزايد بالمسار الوظيفي أهمية هذا الجانب الحيوي في حياة الفرد المهنية، حيث أصبح فهم خصائصه ومراحله وأنواعه أمرا أساسيا لتحقيق النجاح والرضا الوظيفي، كما أن تطور العوامل الاقتصادية والاجتماعية قد شجع على زيادة الاهتمام بهذا المجال، مما أدى إلى تطوير نظريات وأساليب لفهم وإدارة المسار الوظيفي بفعالية أكبر.فقد تبيّن أن الخصائص المتنوعة للمسار الوظيفي تتضمن القيم والمهارات والاهتمامات التي يعكسها الفرد خلال حياته المهنية، ومن خلال مراحل المسار، تبين أن الفرد يمر بتطورات وتغيرات متعددة منذ بداية مساره وحتى نهايته أو التقاعد.

كما أن التنوع في أنواع المسارات الوظيفية يمكّن الأفراد من اختيار المسار الذي يناسب تطلعاتهم وقدراتهم، سواء كان ذلك المسار المتخصص أو القيادي أو غيره، مما يعزز مرونة العمل والتطور المهني. كذلك فإن إدارة المسار الوظيفي تأتي في صدارة الأولويات للفرد والمؤسسات، حيث يلعب تخطيط المسار وتطويره دورًا مهمًا في تحقيق الأهداف المهنية والشخصية، وتسهم إدارة الموارد البشرية بشكل كبير في تحفيز الفرد وتقديم الدعم اللازم له من خلال توجيهه وتطوير مهاراته وقدراته.

ختامًا، يبقى فهم المسار الوظيفي وإدارته بشكل فعّال أمرًا ضروريًا للنجاح والرضا الوظيفي، حيث يسهم في بناء مسار مهني مستدام ومثمر للفرد ويسهم في تحقيق الأهداف المهنية والشخصية بطريقة متوازنة ومستدامة.



الفصل الرابع: سوسيولوجيا المرأة العاملة

تمهيد

أولا: أهم النظريات المفسرة لعمل المرأة.

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل.

ثالثا: مشكلات خروج المرأة العمل.

رابعا: وضع عمل المرأة في الجزائر.

خامسا: المرأة والمسارات الوظيفية.

سادسا: الضغط المهني للمرأة العاملة.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تمثل المرأة العاملة شخصية أساسية في ساحة العمل، وتمتلك دوراً حيوياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يعكس خروج المرأة لسوق العمل ديناميات متعددة ومتشعبة، إذ يرتبط هذا القرار بعوامل دافعة ومشكلات تواجهها في بيئة العمل، كما يحمل خروج المرأة للعمل مجموعة من الدوافع التي قد تكون اقتصادية، مثل رغبتها في المساهمة في دخل الأسرة، أو احتياجها للاستقلال المالي، بالإضافة إلى الدوافع الاجتماعية والثقافية، حيث تسعى لتحقيق التنمية الذاتية والمساواة في فرص العمل.

مع ذلك تواجه المرأة العاملة مجموعة من المشكلات التي قد تكون مرتبطة بالتمييز في الوظائف، وصعوبات التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، بالإضافة إلى التحديات التي تتعلق بالمساواة والتقدير في بيئة العمل، وتأخذ الجزائر مكانة مهمة في هذا السياق، حيث تعكس واقع المرأة العاملة تطورات اقتصادية واجتماعية في البلاد، إذ يثير وضع عمل المرأة في الجزائر مجموعة من القضايا المهمة والتحديات، ويشمل ذلك التحديات القانونية الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على تجربتها في ساحة العمل.

من هنا يعمل هذا الفصل على استكشاف دوافع خروج المرأة للعمل، وتحليل المشكلات التي تواجهها، بالإضافة إلى فحص وضع عمل المرأة في الجزائر بهدف فهم أعمق لدور المرأة العاملة وتحدياتها في بيئة العمل.

أولا: النظريات المفسرة لعمل المرأة

تناول العلماء العديد من النظريات التي تشرح دور المرأة في المجتمع وسوق العمل، مع التركيز على قضايا المساواة بين الجنسين، القيود الاجتماعية والثقافية، التحيزات الجنسانية، والاختلافات البيولوجية المحتملة. هذه النظريات تسعى لتوضيح التحديات التي تواجهها المرأة في مجال العمل والفروق في فرص العمل المتاحة لها، وتأثير ذلك على تقدمها المهني وتحقيق النجاح في حياتها المهنية. من بين هذه النظريات:

1-النظرية الماركسية:

اعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، حيث انتقلوا من مناقشة العمل المنزلي إلى تحليل وضع النساء باعتبارهن جيشًا احتياطيًا للعمل. في ضوء المادية التاريخية والمادية الجدلية، أعطى كل من "ماركس"، "إنجلز"، و"بير" اهتمامًا خاصًا بقضية اضطهاد المرأة. أكدوا خضوعها وقهرها نتيجة للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية. فسر "إنجلز" العوامل التي ساعدت على التمييز بين الجنسين باستخدام فكرتي الاستغلال الطبقي ونشأة الملكية الخاصة. ذكر "إنجلز" أن "أول تنافر وأول عداء طبقي ظهر في التاريخ كان متطابقًا مع تطور العداء بين الرجل والمرأة في ظل نظام الزواج الأحادي، وأن أول ظلم طبقي كان مصاحبًا لظلم الرجل للمرأة ."

أكد إنجلز على الدور الحاسم للمرأة في العملية الإنتاجية في ظل النظام العشائري، حيث كانت المرأة تتمتع بمكانة أفضل من الرجل وسميت المجتمعات بالأمومية. تطور قوى الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل أدى إلى تدني مكانة المرأة، بحيث شهد التاريخ الإنساني أول شكل من أشكال المجتمعات الطبقية في ظل المجتمع العبودي. مع ظهور الإقطاعية والرأسمالية، تطورت علاقات الإنتاج القائمة على الاستغلال، وظهر النظام الأبوي مقابل انحطاط مكانة المرأة .

تحولت المرأة في هذه السياقات إلى مجرد سلعة وأداة للمتعة والمنفعة، وانحصر دورها وإمكاناتها الإنتاجية والإنسانية في الحدود البيولوجية. هذا التحليل يظهر كيف أن التطورات الاقتصادية والاجتماعية أثرت بشكل كبير على وضع المرأة في المجتمع وعلى تصورات دورها ووظيفتها في الإطار الاجتماعي والإنتاجي.

وتأسيسًا على ما سبق، فإن المنهج الماركسي يخضع المرأة للعلاقة بين المستغل والمستغل. في هذا السياق، أعلن ماركس وإنجلز مشكلة المرأة بربطها بالنضال الطبقي والتحول الثوري. تتناول فكرة ماركس مشاع النساء التي تدين بها الشيوعية الأمية، وأوضح إنجلز أن النساء والأطفال هم ضحايا الرأسمالية؛ حيث يفضل أصحاب المغازل النساء على الرجال لأنهن يعملن أكثر وبأقل أجر. هذا ما أكده ماركس وإنجلز في البيان الشيوعي، حيث جاء فيه أن المجتمع الطبقي وحده هو الذي يحرر المرأة.

وفقًا لإنجلز، "المساهمة في الإنتاج والتحرر من الاستغلال الرأسمالي هما المرحلتان الأساسيتان لتحرر المرأة". يؤكد هذا القول على أهمية مشاركة المرأة في العملية الإنتاجية والتحرر من القيود الاقتصادية والاجتماعية التي تفرضها الرأسمالية لتحقيق حريتها واستقلالها.

يتضح من المنهج الماركسي أن حقوق المرأة وتحررها مرتبطان بشكل وثيق بالتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث في المجتمع. يجب أن تكون المرأة جزءًا من الحركة الثورية والنضال الطبقي لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية. في هذا السياق، تتعرض المرأة للاستغلال من قبل الرأسماليين الذين يرون فيها قوة عمل رخيصة وفعالة، مما يضعها في موقف ضعيف ويعيق تحقيق حريتها الكاملة.

يمكننا أن نستنتج أن المنهج الماركسي يرى أن التحرر الحقيقي للمرأة لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال القضاء على الاستغلال الرأسمالي وتحقيق مجتمع عادل يعتمد على

المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية. هذه الرؤية تعكس التزام الماركسية بالدفاع عن حقوق المرأة ودورها المهم في تحقيق التغيير الاجتماعي.[1]

2- النظرية الوظيفية:

ترى هذه النظرية أن الأفراد في المجتمع يؤدون وظائف مختلفة، حيث يلعب كل فرد دورًا هامًا داخل النسق الاجتماعي. هذه الأدوار المتنوعة تساهم في تحقيق التوازن والاستقرار الاجتماعي، إذ يسهم كل فرد بمهاراته ومعرفته لتحقيق المصلحة العامة للمجتمع . يعد تفاعل الأفراد في إطار الأدوار المختلفة أمرًا ضروريًا لضمان التماسك الاجتماعي والتعاون بين مختلف عناصر المجتمع. هذا التعاون يتيح للفرد ليس فقط أداء دوره المهني والاجتماعي بشكل فعال، بل يسهم أيضًا في تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه المجتمع ككل .

علاوة على ذلك، تعزز هذه النظرية فكرة أن التخصص وتقسيم العمل هما عنصران أساسيان لضمان الكفاءة والإنتاجية. من خلال توزيع الأدوار والمسؤوليات بشكل متساوٍ، يمكن تحقيق تقدم وتطور في مختلف المجالات المجتمعية، مما يؤدي إلى تحسين نوعية الحياة وزيادة رفاهية الأفراد .

هذه النظرية تلقي الضوء على أهمية التنوع والتخصص في الأدوار المجتمعية، وكيف يسهم ذلك في تحقيق أهداف المجتمع وضمان تطوره واستقراره على المدى الطويل، ولقد اتخذت هذه الوظيفة عدة أوجه متباينة فيما بينها تذكر منها ما يلي:

2-1 الوظيفية المطلقة:

يمثل النظرية الوظيفية عالم الأنثروبولوجيا "برونيسلاف مالينوفسكي"، الذي يرى أن كل مؤسسة في المجتمع تقوم بوظيفة ضرورية ومهمة، ولا يستطيع أي عضو القيام بوظيفة أخرى غير وظيفته. على سبيل المثال، وظيفة المرأة الأساسية والخاصة بها داخل النسق

[1] خليل أحمد خليل: **المرأة العربية وقضايا التغيير**، دار الطليعة الجديدة، 1982، بيروت، ص120.

الأسري، تتمثل في السهر على راحة الزوج وتربية الأبناء ورعايتهم. مالينوفسكي يعتبر أن المرأة هي الأكثر فعالية في الإشراف على واجبات الأبناء مقارنة بالأب، نظرًا لدورها المحوري في الأسرة.

وفقًا لهذه النظرية، كل فرد في المجتمع يسهم بدوره الخاص الذي يتكامل مع أدوار الآخرين لتحقيق توازن واستقرار النظام الاجتماعي. يتيح هذا التخصص في الأدوار تحقيق الكفاءة والاستفادة القصوى من مهارات وقدرات كل فرد، مما يسهم في تعزيز الرفاهية العامة للمجتمع .

ومع ذلك، يجب التأكيد على أن هذه النظرية قد تعرضت لانتقادات عديدة، خصوصًا من قبل مناصري حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين، حيث يرون أن توزيع الأدوار التقليدي قد يؤدي إلى تقييد إمكانيات المرأة وحصرها في أدوار محددة، مما يعيق تحقيقها لكامل إمكاناتها في مختلف المجالات المهنية والاجتماعية."[1]

تُعتبر الأم عمود الأساس في تربية أطفالها وتلبية حاجاتهم اليومية. لا يمكن لأي أحد أن يعوض دورها في هذا المجال، فهي المسؤولة الوحيدة عن الاعتناء بأطفالها وتوفير الأمن والحنان لهم. تلعب الأم دورًا مطلقًا في تلبية احتياجاتهم البدنية والنفسية، وتشكيل شخصياتهم من خلال الحب والرعاية والدعم المستمر. يعتبر الأطفال الأم مصدر الأمان والراحة، حيث يعتمدون عليها بشكل كبير لتلبية احتياجاتهم المتنوعة.

هذه النظرة التقليدية تُبرز أهمية دور الأم في الأسرة والمجتمع، لكنها أيضًا تواجه تحديات حديثة تتعلق بتمكين المرأة وتوزيع المسؤوليات بشكل متساوٍ بين الأبوين. التطورات الاجتماعية والثقافية تسعى لتعزيز دور الأب أيضًا في تربية الأطفال والمشاركة في المسؤوليات الأسرية، مما يساهم في تحقيق توازن أكبر بين الحياة المهنية والعائلية لكلا الأبوين .

[1] محمد سمير حسانين: **التربية الأسرية**، مكتبة الأشوال، 1994، القاهرة، ص 113.

بهذا، تظل الأم رمزًا للعطاء والحنان، لكنها الآن تشارك هذا الدور مع الأب لتحقيق تربية متوازنة وسعيدة للأطفال.

2-2 الوظيفية النسبية:

يرى "روبرت ميرتون" أن الباحث لا ينبغي أن يفترض أن عنصرًا أو بناءً واحدًا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة. بدلاً من ذلك، ينبغي على العلماء الاجتماعيين قبول حقيقة أن البناءات الاجتماعية البديلة تؤدي وظائف ضرورية لاستمرار الجماعات. ويقر ميرتون أيضًا بأن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وأن الوظيفة ذاتها يمكن أن تُؤدى من خلال عناصر عديدة وبديلة.

وفقًا لميرتون، يتعين على الباحثين الاجتماعيين فهم أن الأنظمة الاجتماعية ليست ثابتة أو أحادية البعد، بل هي متغيرة ومتعددة الأوجه. هذا الفهم يسهم في تحليل شامل ودقيق للظواهر الاجتماعية، حيث يمكن أن يكون هناك أكثر من تفسير أو وسيلة لتحقيق وظيفة معينة داخل المجتمع.

على سبيل المثال، يمكن لدور الأم في الأسرة أن يشمل وظائف متعددة مثل الرعاية، التربية، والدعم العاطفي. ومع ذلك، يمكن أيضًا أن تُؤدى هذه الوظائف من خلال أفراد آخرين مثل الأب، أو أفراد الأسرة الممتدة، أو حتى مؤسسات مجتمعية.

بالتالي، يؤكد ميرتون على أهمية النظر إلى البناءات الاجتماعية من منظور متعدد الجوانب، مما يسهم في فهم أعمق وأكثر شمولًا للأنظمة الاجتماعية وديناميكياتها. هذا النهج يسمح بتقدير التنوع والتعقيد الموجود في الهياكل الاجتماعية، ويعزز من القدرة على تقديم تحليلات وسياسات أكثر فعالية ومرونة.[1]

بناءً على ما سبق، يمكن القول أن المرأة العاملة تقوم بوظائف متعددة داخل وخارج المنزل. فهي تُشرف على رعاية الأبناء، وتدبير شؤون المنزل، بالإضافة إلى عملها المهني.

[1] ارفنج زالتن: **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998، ص 27.

هذا التعدد في الأدوار يعكس مدى قدرة المرأة على التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة، وتحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية.

وعلاوة على ذلك، تربية الأبناء لا تقتصر فقط على الأم، بل يمكن أن تشارك فيها مجموعة من المؤسسات الاجتماعية أو الأعضاء المختلفين في المجتمع. على سبيل المثال، تعتبر الروضة من المؤسسات التي تساعد الأم العاملة في رعاية طفلها قبل دخوله المدرسة، مما يوفر لها الدعم اللازم ويسهم في تطوير الطفل الاجتماعي والعقلي .

هذا النهج التعاوني يتيح للمرأة العاملة تحقيق النجاح في مسارها المهني دون الإخلال بواجباتها الأسرية، كما يعكس الدور المتغير والمتطور للمؤسسات الاجتماعية في دعم الأسرة والمساهمة في تربية الأطفال. بتكاتف المجتمع وتوزيع الأدوار والمسؤوليات، يمكن للمرأة أن تكون عنصرًا فعالًا وإيجابيًا في كافة مجالات الحياة، مما يعزز من التماسك الاجتماعي والتنمية المستدامة.

3 – البنانية الوظيفية:

يُعد تالكوت بارسونز أحد أبرز الممثلين للاتجاه الوظيفي في علم الاجتماع. حاول بارسونز تفسير أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، حيث يرى أن الرجل يختص بالعمل والإنتاج وممارسة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، بينما يقتصر دور المرأة على الوظيفة العائلية لتحقيق التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل. وفقًا لهذه النظرية، يُفترض أن دور المرأة هو ربة بيت وزوجة، مما يعزز وضعها التبعي للرجل.

بارسونز لاحظ تأثير النظرية الوظيفية على المرأة الأمريكية، خاصة في ظل المجتمع الاستهلاكي الذي حررها من الأعباء المنزلية وأشعرها بعدم الاطمئنان النفسي. هذا التأثير كان واضحًا بشكل خاص لدى النساء المنتميات للطبقة العليا، والتي وصفها "فيليب" في نظريته بطبقة الفراغ .

يؤكد المنظور الوظيفي على أن تقسيم العمل هذا يُعتبر ضروريًا لضمان استقرار المجتمع وتوازنه. ويرى أن الأدوار التقليدية التي تلعبها المرأة في المنزل هي جزء أساسي من البناء الاجتماعي. ومع ذلك، تعرّضت هذه النظرية لانتقادات عديدة، حيث يرى النقاد أن هذا التفسير يقيد إمكانيات المرأة ويحصرها في أدوار محددة، مما يعيق تحقيقها لكامل إمكاناتها في مختلف المجالات المهنية والاجتماعية.

هذا التفسير الكلاسيكي قد لا يعكس الواقع المعاصر حيث تسعى النساء في العديد من المجتمعات إلى تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية والمساهمة في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. تطور المفاهيم الاجتماعية والثقافية حول دور المرأة في المجتمع يشير إلى الحاجة لإعادة النظر في هذه الأدوار التقليدية والسعي لتحقيق المساواة بين الجنسين[1].

وعليه فإن النظرية الوظيفية تؤكد تبعية المرأة والحصار وظيفتها في إطار أسرتها لتحقيق الاستقرار والتوازن للنسق الاجتماعي للمجتمع ككل.

4- نظرية المساواة بين الجنسين

تُظهِر هذه النظرية أن سيطرة الذكور في المجتمع تتجذر في ظاهرة التقسيم الجنسي للعمل، حيث تبحث في أسباب التفاوت الجنسي. أشارت الأبحاث إلى أن اشتغال الرجل بالصيد واشتغال المرأة بالقطف أدى إلى سيطرة الرجل على زمام الأمور، نظرًا للتعقد التكنولوجي لعملية الصيد مقارنة ببساطة الأعمال التي تقوم بها المرأة. بالإضافة إلى ذلك، يُعزى استقرار النساء نسبيًا في مكان واحد إلى حمل الأطفال ورعايتهم.

تنطلق هذه النظرية من نقد الحتمية البيولوجية والنظرية الاجتماعية ذات الطابع التطوري التي ترى في التقسيم الجنسي عنصرًا مركزيًا في التمييز بين الجنسين، وتمتد جذورها عبر مراحل التطور الإنساني. لقد لقيت هذه النظرية رواجًا كبيرًا في الغرب، ممثلةً

[1] فاتحة حقيقي وآخرون: **الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي**، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، دت، بيروت، ص 86.

بعدة حركات مثل حركة تحرير المرأة، الحركة النسوية، وحركة ترقية المرأة. هذه الحركات ذات طابع اجتماعي وسياسي، وتطالب بتغيير شامل لوضعية المرأة في المجتمع، وتبنت مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة.

تسعى هذه الحركات إلى تحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين، مُبرزةً أن المرأة تواجه الحياة الاجتماعية مثل الرجل، ولديها القدرة على الحصول على مواردها الاقتصادية. كما تشمل مطالبهم استعمال موانع الحمل ومشاركة الزوج في رعاية الأبناء والأعمال المنزلية. تهدف هذه التحركات إلى إحداث تغيير جذري وشامل في كيفية تعامل المجتمع مع الأدوار الجنسانية وتحقيق التوازن بين الجنسين في مختلف المجالات.

هذه النظرية والحركات المرتبطة بها تُظهر أن التغيير الاجتماعي والاقتصادي مطلوب لتحقيق المساواة الحقيقية بين الجنسين، وتؤكد على أهمية مواجهة التحديات الثقافية والاجتماعية التي تعيق تقدم المرأة وتحقيقها لكامل إمكاناتها. تسعى هذه الحركات إلى بناء مجتمع أكثر عدالة وإنصافًا لجميع أفراده، بغض النظر عن الجنس[1].

تعرضت هذه النظرية لانتقادات حادة من قبل المجتمعات الغربية والعربية الإسلامية. من بين النقاد البارزين، نجد الدكتور مصطفى بوتفلوش الذي عبّر عن رفضه لهذه النظرية من خلال قوله: "فيما يخص المرأة، هناك فكرة يجب الوقوف ضدها بشدة، لأن المرأة الجزائرية لم تكن شبيهة لأم الرجل الخادم للعائلة، أو موضوع للجنس في يد الرجل بلا رحمة. كل هذه الملامح أدخلها التيار الأنثوي بأدبياته ابتداءً من منتصف القرن التاسع عشر في الغرب، هذا التيار الذي عاش ازدهارًا ملحوظًا في نهاية الحرب الكونية 1914."

النقد الموجه لهذه النظرية يركز على أن تصوير المرأة كضحية دائمة للرجل هو تبسيط مفرط وغير عادل لتجارب النساء في مختلف الثقافات والمجتمعات. يشير الدكتور بوتفلوش إلى أن المرأة الجزائرية، على سبيل المثال، كانت تلعب دورًا مهمًا ومحترمًا في المجتمع، ولم تكن خاضعة بالكامل للرجل كما تروج له بعض التيارات الأنثوية.

[1] باسمة كيال: المرجع السابق، ص 201-202.

هذه الانتقادات تُظهر أن هناك تفاوتًا كبيرًا بين النظرية والتجارب الواقعية للنساء في مختلف الثقافات. يجب أن تكون هناك مرونة في الفهم والاعتراف بأن تجربة المرأة تختلف بشكل كبير من مجتمع لآخر، وأن التعميمات الواسعة قد تضر بالقضايا التي يسعى الأنثويون لحلها. يتطلب تحقيق المساواة الحقيقية تفهمًا عميقًا للتنوع الثقافي والاجتماعي وتجارب النساء الفريدة في كل سياق.1918[1].

من خلال هذا الطرح، يتبين بوضوح وجود اختلاف كبير في الرؤى حول دور المرأة ووظيفتها داخل المجتمع. يرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة المجتمعات وما تحمله من أفكار ومعتقدات حول المرأة وأدوارها، والتي تختلف من مجتمع إلى آخر.

في بعض المجتمعات، تُعتبر المرأة دعامة أساسية للأسرة، حيث تلعب دورًا مركزيًا في تربية الأطفال ورعاية الأسرة. وفي المجتمعات الأخرى، يُنظر إلى المرأة كعنصر فاعل في سوق العمل، تسهم بمهاراتها وخبراتها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

تؤثر العوامل الثقافية، الاجتماعية، والدينية بشكل كبير على تحديد دور المرأة ومكانتها في المجتمع. في المجتمعات التقليدية، قد تكون الأدوار الجنسانية محددة ومقسمة بشكل واضح بين الرجال والنساء، مما قد يحد من مشاركة المرأة في الحياة العامة ويقيّد إمكانياتها. في المقابل، تشهد المجتمعات الحديثة والمتقدمة اتجاهًا نحو تعزيز المساواة بين الجنسين، وإتاحة الفرص المتساوية للنساء للمشاركة في جميع مجالات الحياة.

هذا التنوع في الرؤى يعكس تعقيد وديناميكية الأدوار الاجتماعية وتفاعلها مع التطورات الاقتصادية والثقافية. ويبرز أهمية العمل على تغيير الأفكار والمعتقدات السلبية حول المرأة لتحقيق مجتمع أكثر عدالة ومساواة. تحقيق هذا الهدف يتطلب جهودًا مشتركة

[1] مصطفى بوتفنوشت: **العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة)**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 78.

من جميع أفراد المجتمع لتعزيز التوعية بأهمية دور المرأة وتمكينها من تحقيق إمكاناتها الكاملة.

5- نظرية ماسلو للحاجات:

لقد اختلف العلماء والباحثون في إعداد الحاجات وتصنيفها وفق المستويات، إلا أنهم يتفقون جميعًا على أهميتها بالنسبة للإنسان. لذلك، من الضروري معرفة دوافع المرأة وحاجاتها سواء في مجال الأسرة أو في مجال العمل الوظيفي، من أجل إشباع تلك الحاجات. هذا الأمر يضمن اتزان شخصيتها وتمتعها بالصحة النفسية. لمعرفة الحاجات النفسية لدى المرأة، نرى من الضروري عرض الترتيب الذي قدمه عالم النفس إبراهام ماسلو للحاجات لدى الإنسان ومستوياتها.

تعد محاولة ماسلو في تقسيم الحاجات الإنسانية، وفقًا لأهميتها، إلى مستويات سبعة تأخذ شكل السلم المتصاعد، من المحاولات الرائدة في هذا المجال. وقد وضع ماسلو الحاجات الفسيولوجية في المرتبة الأولى التي تمثل قاعدة الهرم. استمرار حياة المرأة مرهون بأداء الوظائف الحيوية، ومن أمثلة هذه الحاجات: الطعام، الشراب، التي لا يمكن الاستغناء عنها.

في المرتبة الثانية تأتي حاجة الأمن، حيث تزخر البيئة التي تعيش فيها المرأة بعوامل مادية ومعنوية عديدة. تشمل حاجة الأمن الحاجات الجسمية والنفسية، وتجنب الألم والتحرر من الخوف والشعور بالأمن والاطمئنان .

تصنيف ماسلو هذا يساعد في فهم الأولويات التي تسعى المرأة لتحقيقها في حياتها اليومية. ومع إشباع هذه الحاجات الأساسية، يمكن للمرأة أن تنتقل إلى مستويات أعلى في هرم ماسلو، مثل حاجات الانتماء والاحترام، وصولًا إلى تحقيق الذات .

بهذا الفهم المتكامل للحاجات النفسية، يمكن تعزيز دعم المرأة في مختلف جوانب حياتها، سواء على الصعيد الأسري أو المهني. تحقيق هذا التوازن يسهم في تعزيز رفاهية المرأة وتمكينها من لعب دورها الفاعل في المجتمع بشكل أفضل.

تأتي الحاجة إلى الانتماء للآخرين في المرتبة الثالثة من هرم ماسلو. هذه الحاجة تشمل تقبل الغير، والمحبة، والتعاطف. المرأة، مثلها مثل الجميع، لا تستطيع إشباع هذه الحاجة إلا من خلال تواجدها مع الآخرين والتفاعل معهم. إن الانتماء إلى جماعة، سواء كانت الأسرة أو الأصدقاء أو الزملاء، يمنحها الشعور بالاندماج والدعم الاجتماعي.

في المرتبة الرابعة، نجد الحاجة إلى التقدير. هذه الحاجة تشمل الشعور بالاحترام والتقدير من الآخرين، والشعور بالإنجاز والاعتراف بالجهود المبذولة. إشباع هذه الحاجة يؤدي إلى الشعور بالتمايز عن الغير، والثقة بالنفس، والاعتزاز بالذات. المرأة، من خلال تحقيقها للأهداف المهنية والشخصية، تسعى لإشباع هذه الحاجة لتأكيد مكانتها وأهميتها في المجتمع [1].

ضمن المستوى الخامس في هرم ماسلو تأتي الحاجة إلى تحقيق الذات، والتي تنشأ عندما يكون للمرأة الدافع لأداء عمل معين ترى بأنها أهل للقيام به. هذه الحاجة تعكس الرغبة في تحقيق الأهداف والطموحات الشخصية، والعمل على استغلال الإمكانيات الكاملة للفرد .

وأشار ماسلو إلى مستويين آخرين هما: الحاجات المعرفية والحاجات الجمالية. الحاجات المعرفية تتعلق برغبة الإنسان في التعلم واكتساب المعرفة وفهم العالم من حوله. أما الحاجات الجمالية، فهي تتعلق بتقدير الجمال والبحث عن التناغم والترتيب في الحياة.
بناءً على ما سبق، فإن معرفة حاجات المرأة والعمل على إيجاد السبل الكفيلة بإشباع تلك الحاجات يعد أمرًا ضروريًا لضمان ارتقائها وتمتعها بالصحة النفسية، واتزان الشخصية، والسلامة النفسية. توفير بيئة تدعم تحقيق هذه الحاجات يمكن أن يسهم في تعزيز رفاهية المرأة ودفعها نحو النجاح والتفوق في مختلف مجالات حياتها، سواء كانت مهنية أو شخصية.

[1] عصمت محمد حوسو: **الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

بفهم حاجات المرأة والعمل على تلبيتها، يمكن للمجتمع أن يخلق بيئة مشجعة تمكن المرأة من تحقيق إمكانياتها الكاملة، والمساهمة بشكل فعال في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. تحقيق هذا التوازن يساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة وتوازنًا، حيث يتمكن الجميع من العيش بكرامة واحترام.

6- الجنوسة وعدم المساواة في نظرية غدنز[1]:

غدنز يتناول مفهوم الجنوسة (الجندر) من زاويتين رئيسيتين:

- **الجنوسة كهيكل اجتماعي:**

يعتبر عالم الاجتماع البريطاني أنتوني غدنز أن الجنوسة ليست مجرد تصنيف بيولوجي ثابت بين الذكور والإناث، بل هي هيكل اجتماعي يتكون من مجموعة من الممارسات الثقافية، التوقعات الاجتماعية، والأدوار التي يُفرض على الأفراد داخل المجتمع بناء على جنسهم.

في هذا السياق، تُعتبر الجنوسة مزيجًا من المعايير الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية التي تحدد كيف يجب أن يتصرف الأفراد بناءً على جنسهم. يشمل ذلك المعايير الخاصة بالملابس، المهن، الأدوار الأسرية، والعديد من الجوانب الأخرى من الحياة الاجتماعية.

وفقًا لغدنز، تتشكل هذه المعايير من خلال تفاعلات الأفراد داخل المجتمع، وتتأثر بالعوامل التاريخية والثقافية والسياسية. هذه المعايير ليست ثابتة، بل هي متغيرة وتتطور مع مرور الوقت ومع تغير الظروف الاجتماعية والثقافية.

[1] أنتوني غدنز: المرجع السابق، ص185

هذا الفهم العميق للجنوسة يساعد في تحليل الفروق والتفاوتات بين الجنسين في مختلف المجالات، ويفتح المجال لإعادة التفكير في الأدوار التقليدية وتعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع.

- **عدم المساواة بين الجنسين:**

يؤكد أنتوني غدنز أن الجنوسة تُستخدم كأداة لخلق وعدم المساواة بين الأفراد في المجتمعات الحديثة. تظل النساء في كثير من الثقافات والمجتمعات أقل من الرجال في العديد من المجالات، مثل: العمل، الحقوق السياسية، التعليم، والحريات الشخصية. هذه التفاوتات ليست مجرد آثار للفرق البيولوجي بين الجنسين، بل هي نتاج للتركيبات الاجتماعية والسياسية التي تساهم في استمرار الهيمنة الذكورية وعدم المساواة.

في هذا السياق، يتحدث غدنز عن كيفية تعزيز النظام الاجتماعي للاامساواة بين الجنسين من خلال إنشاء مفاهيم وأدوار محددة للجنسين. تؤدي هذه المفاهيم إلى تقسيمات واضحة تؤثر على الفرص والموارد المتاحة للنساء مقارنة بالرجال. يوضح غدنز أن التوقعات الثقافية والمعايير الاجتماعية تساهم في تكريس هذه الفروق وتعزز من الفجوات الموجودة بين الجنسين.

من خلال هذا التحليل، يسلط غدنز الضوء على الحاجة إلى تغيير الهياكل الاجتماعية والسياسية التي تؤدي إلى التمييز بين الجنسين، من أجل تحقيق مجتمع أكثر مساواة وعدالة. تأمين حقوق المرأة وإتاحة الفرص المتساوية لها يمكن أن يسهم في تقليل هذه الفجوات وتحقيق التوازن في المجتمع. هذا يتطلب جهودًا مشتركة من جميع أفراد المجتمع لتحقيق التغيير المنشود وبناء بيئة تتيح للنساء تحقيق إمكاناتهن الكاملة.

الجندر وعلاقته بالطبقات الاجتماعية: يناقش أنتوني غدنز أيضًا كيفية ارتباط الجنوسة بمفاهيم أخرى مثل الطبقات الاجتماعية. يرى أن التفاوت في توزيع الموارد بين الرجال

والنساء يرتبط ليس فقط بالجنوسة، ولكن أيضًا بالطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها الأفراد. على سبيل المثال، يمكن للنساء من الطبقات العليا أن يحصلن على بعض الفرص أكثر من النساء من الطبقات الدنيا، رغم وجود التفاوت بين الجنسين.

يوضح غدنز أن تأثير الطبقة الاجتماعية يظهر في كيفية توزيع الفرص والموارد، بحيث تحصل النساء من الطبقات الاقتصادية والاجتماعية العليا على مزيد من الدعم والفرص التعليمية والمهنية، بينما تواجه النساء من الطبقات الدنيا عقبات أكبر. هذا الارتباط بين الجنوسة والطبقات الاجتماعية يُعقّد من فهم وتفسير التفاوتات واللامساواة الموجودة في المجتمع.

تحليل غدنز لهذه العلاقة يُبرز أهمية النظر إلى الجنوسة والطبقات الاجتماعية كمفاهيم مترابطة تؤثر بشكل متبادل على حياة الأفراد وفرصهم في المجتمع. يتطلب تحقيق المساواة الحقيقية والعدالة الاجتماعية فهم هذه التداخلات والتعامل معها بفعالية لضمان أن تتمتع جميع النساء، بغض النظر عن الطبقة الاجتماعية، بنفس الفرص والحقوق.

التغييرات الاجتماعية والجنس: غدنز يلاحظ أن الجنوسة تتغير بمرور الوقت في المجتمعات المعاصرة، حيث بدأت بعض الدول في تبني سياسات تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، لا تزال هناك مقاومة للتغيير في بعض المجالات مثل العمل، القوانين، والدين.

بالمجمل، يقدم غدنز الجنوسة كأداة أساسية لفهم كيفية تشكيل المجتمعات للهوية الفردية وكيفية تأثير الهيكل الاجتماعي في توزيع السلطة والموارد بين الجنسين، مما يؤدي إلى تفاوتات في الفرص والمساواة.

توضح هذه الملاحظات أن الجنوسة ليست ظاهرة ثابتة، بل تتطور مع الزمن وتتأثر بالعوامل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وهذا يفتح المجال لمزيد من الدراسات

والتطبيقات العملية التي تهدف إلى تعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية.

غدنز يسلط الضوء على الحاجة المستمرة للتغيير والتطوير في السياسات والممارسات الاجتماعية لضمان تحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين، والتغلب على التحديات والعوائق التي تحول دون تحقيق المساواة. هذا يعزز من فهمنا لأهمية بناء مجتمعات شاملة تدعم حقوق الجميع بغض النظر عن الجنس، وتسعى لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

ثانيا: دوافع خروج المرأة للعمل

تناولت العديد من البحوث الأكاديمية الدوافع وراء خروج المرأة لميدان العمل، وجعلت من هذا الموضوع محورًا رئيسيًا للدراسة. هذه البحوث تطرقت إلى مختلف الجوانب التي تؤثر في قرار المرأة بالانضمام إلى سوق العمل، خاصة إذا كانت المرأة أماً.

بعض هذه البحوث تؤكد أهمية عمل المرأة من خلال إبراز الفوائد الاقتصادية والاجتماعية التي يحققها العمل للمرأة والأسرة والمجتمع ككل. على الجانب الآخر، هناك بحوث تنتقد خروج المرأة للعمل، خاصة إذا كانت أمًا، وترى أن هذا القرار يؤثر سلبًا على رعاية الأطفال ودور المرأة التقليدي داخل الأسرة وقد صنف الباحثون دوافع خروج المرأة للعمل إلى عدة أنواع:

1 - الدوافع الاقتصادية

تعتبر الحاجة الاقتصادية من أهم الدوافع التي أدت بالمرأة إلى دخول سوق العمل. تتحمل النساء أعباء المعيشة وارتفاع تكاليفها، مما يجعلهن يسعين إلى تأمين دخل إضافي لدعم الأسرة وتحقيق مستوى معيشي أفضل. الطموح نحو تحسين الوضع الاقتصادي للأسر يعد من العوامل الرئيسية التي تدفع النساء إلى العمل خارج المنزل، مما يساعد في الارتقاء بالمستوى العام للأسرة.

العمل يمنح النساء استقلالية مالية، ويتيح لهن فرصة المساهمة في تحمل أعباء الأسرة، مما يعزز من مكانتهن داخل المجتمع وداخل الأسرة. العمل أيضًا يوفر للنساء فرصًا للتطور المهني والشخصي، مما يتيح لهن تحقيق طموحاتهن وأهدافهن.

كما أن تحقيق الاستقرار المالي يعتبر أحد العوامل الأساسية لضمان رفاهية الأسرة وتلبية احتياجاتها اليومية. النساء اللواتي يعملن يساهمن في تحسين الوضع الاقتصادي للأسرة، وبالتالي تحقيق حياة أكثر استقرارًا وراحة لجميع أفراد الأسرة.

علاوة على ذلك، يُتيح العمل للمرأة فرصًا للتعلم والنمو المهني، ويعزز من مهاراتها وقدراتها، مما يساعدها على تحقيق نجاحات أكبر في المستقبل. بإيجاز، يمكن القول أن الدافع الاقتصادي لدخول سوق العمل يسهم بشكل كبير في تعزيز وضع المرأة وتحقيق التوازن بين حياتها المهنية والعائلية. وقد أوضحت الغالبية العظمى من النساء أن أحد أبرز دوافعهن للانخراط في العمل هو الحاجة المالية، سواء لحاجة المرأة الماسة لتأمين مصادر رزقها أو لحاجة الأسرة للاستفادة من دخلها[1].

أظهرت العديد من الدراسات أهمية المال كوسيلة لتحسين مستوى معيشة الأسرة. هذا يُوضح أن حاجة المرأة الملحة لكسب المال تمثل دافعًا رئيسيًا لخروجها للعمل، إضافةً إلى حاجة الأسرة للاعتماد على دخلها. علاوة على ذلك، يحمل العمل أهمية كبرى في حياة المرأة؛ فهو يعزز استقلاليتها الشخصية، ويساعدها في تحقيق طموحاتها وتطوير مهاراتها.

العمل يمنح المرأة الفرصة لتقديم إسهاماتها في المجتمع بشكل أوسع، ويتيح لها تحسين وضعها الاقتصادي والاجتماعي، مما يؤكد على دوره الحيوي في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والعائلية.

[1] كاميليا عبد الفتاح: **سيكولوجية المرأة العاملة**، نهضة مصر للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، 2001، ص 86.

ومن أهم الدوافع الاقتصادية التي تدفع المرأة أن تعمل خارج البيت ما يلي:[1]

– تلعب سياسات الأجور والرواتب دورًا كبيرًا في تأثيرها على معنويات المرأة في العمل؛ فهي إما أن تجذبها وتشجعها على زيادة الإنتاج أو تقلل من كفاءتها وأدائها. يعد هذا من أهم العوامل التي قد تشجع المرأة على الانخراط في العمل.

– تؤثر ظروف العمل وساعات العمل بشكل إيجابي وسلبي على طبيعة عمل المرأة. ظروف العمل الجيدة، وساعات العمل المناسبة والمعقولة، وفرص الترقية والتطور تحفز المرأة على العمل. وعلى النقيض، تؤثر البيئة العملية غير الآمنة والمستقرة سلبًا على كفاءة المرأة، وتقلل ساعات العمل الطويلة والمخاطر الكثيرة من رغبتها في العمل.يمكن الحديث عن الدوافع والأسباب الاقتصادية في النقاط التالية:

1-1 تحسين الدخل:

السبب الرئيسي الذي يدفع المرأة للعمل هو الحاجة المادية. تحتاج الزوجات للانضمام إلى سوق العمل لزيادة دخل الأسرة، خصوصًا مع ارتفاع معدلات الخصوبة وزيادة عدد أفراد الأسرة، مما يجعل من الصعب تلبية احتياجات الحياة اليومية الاقتصادية. تجد النساء أنفسهن مضطرات للعمل في المناجم، والمصانع، ومختلف المؤسسات لتحقيق دخل مادي مناسب يسهم في تحسين وضع الأسرة الاقتصادي وتلبية احتياجاتها. [2]

1-2 عدم وجود معيل للأسرة:

النساء العاملات يجدن أنفسهن مضطرات للانضمام إلى سوق العمل تحت ضغط الحاجة المادية، خصوصًا في الحالات التي لا يجدن فيها رجلاً أو عائلة يعتمدن عليها

[1] حيدر خضر سليمان: **دوافع العمل لدى المرأة العاملة**، المكتبة الجامعية، العراق، 2007، ص 33.

[2] حمود حسن: **مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل**، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية)، تونس، 1983، ص 134.

لتأمين لقمة العيش. تجد المرأة نفسها مضطرة للعمل لأسباب عديدة مثل الطلاق، وفاة الزوج، أو مرض يمنعه من العمل، أو حتى عدم رغبة الزوج في العمل واعتماده على المرأة لتوفير الدعم المالي. هذه الظروف تدفع النساء إلى البحث عن فرص العمل في مختلف المجالات لضمان استقرارهن الاقتصادي وتلبية احتياجاتهن الحياتية[1]

3-1 ارتفاع تكاليف المعيشة وتبدأ أنماط السلوك الاستهلاكي:

أدى التطور التكنولوجي إلى ابتكار تقنيات وخدمات جديدة، مما جعل الكماليات تتحول إلى ضروريات في نظر معظم الأفراد. هذا التحول أسهم في ارتفاع تكاليف السلع والخدمات. مع غلاء المعيشة وتغير أنماط الاستهلاك وعدم كفاية الدخل الأسري أو دخل الزوج، تجد المرأة نفسها مضطرة للعمل خارج المنزل للمساهمة في تغطية النفقات المختلفة.

تبعًا لذلك، العديد من ربات المنازل أصبحن يبحثن عن وظائف بأجر أو مصادر دخل أخرى لمواجهة التحديات الاقتصادية. هذا الارتفاع في التكاليف وتغير السلوك الاستهلاكي أدى إلى زيادة أعداد النساء العاملات ونسبة مشاركتهن في النشاط الاقتصادي. تتماشى هذه الظاهرة مع متطلبات الحياة العصرية، حيث يلعب العمل دورًا مهمًا في تحسين المستوى المعيشي للأسرة والمساهمة في تحقيق الاستقرار المالي.[2]

[1] حسون تماضر: **تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي**، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993، ص 55.

[2] الشيخ علي سمير: **الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية**، دمشق، 2008، ص 93.

1-4 الاستقلال الاقتصادي للمرأة:

تبحث العديد من النساء عن عمل خارج المنزل نتيجة رغبتهن في الاستقلال المالي عن الزوج، ولتحقيق أهداف متنوعة مثل الشعور بالأمان، أو الرضا الشخصي، أو تحسين المكانة الاجتماعية. يهدف سعي المرأة للاستقلال الاقتصادي أحيانًا إلى تلبية احتياجاتها الشخصية مثل الملابس أو الكماليات. يرى البعض أن الهدف من العمل هو التحرر من التبعية للرجل.

من ناحية أخرى، الوضع الاقتصادي للفرد ليس مسألة كمية فقط. حتى لو كان دخل الزوج مرتفعًا، فإن بعض النساء يرغبن في العمل لتحقيق نوع من الرضا الذاتي. هذا العمل يتيح لهن الشعور بالإنجاز وتحقيق الطموحات الشخصية، بالإضافة إلى تقديم إسهاماتهن في المجتمع بشكل أكثر فاعلية[1]، ومنه نخلص إلى:

تعمل النساء خارج البيت لأسباب متعددة ترتبط بالجوانب الاقتصادية. يسعين لتحسين دخلهن وزيادة الاستقلال المالي لأسرهن. تدفع الحاجة المادية العائلات للبحث عن مصادر إضافية للدخل لمواجهة تكاليف المعيشة المتزايدة. قد يكون عدم وجود معيل للأسرة أو رغبة المرأة في الاستقلال المادي دافعًا أساسيًا للعمل خارج المنزل. بالإضافة إلى ذلك، يلعب التغير في أنماط الاستهلاك وارتفاع التكاليف الحياتية دورًا في تشجيع النساء على العمل لتلبية احتياجاتهن وتطلعاتهن الاقتصادية.

2-الدوافع الاجتماعية:

تلعب الدوافع الاجتماعية دورًا مهمًا في تحفيز المرأة ودفعها نحو العمل. من بين هذه الدوافع، نجد إيمان المرأة بأهمية العمل في حياة الإنسان أو رغبتها في ملء الفراغ الذي تشعر به. كذلك، يشجع بعض الأزواج زوجاتهم على العمل خارج المنزل، مما يساهم في زيادة رغبة المرأة في الانخراط في سوق العمل.

[1] حسون تماضر: المرجع السابق، ص 55.

بالإضافة إلى ذلك، يسهم التقدم الاجتماعي الناتج عن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في تعزيز سعي المرأة لتحقيق ذاتها في المجتمع. هذه التحولات الاجتماعية تشجع المرأة على اكتساب مهارات جديدة والتطوير المهني، مما يعزز من شعورها بالإنجاز والثقة بالنفس.

العمل يوفر للمرأة فرصًا للتفاعل مع المجتمع والمشاركة في الحياة العامة، مما يعزز من مكانتها ويساهم في بناء مجتمع أكثر توازنًا وعدالة. توافر بيئة عمل داعمة وتشجيع من المحيط الاجتماعي يمكن أن يساعد المرأة على تحقيق أهدافها وطموحاتها، ويسهم في تمكينها من تحقيق إمكاناتها الكاملة.[1].

ويمكن تلخيص الدوافع الاجتماعية لعمل المرأة في النقاط التالية:

2-1 ارتفاع مستوى تعليم المرأة:

سنوات الدراسة تستنزف الكثير من الوقت والجهد والمال، مما يجعل هدف العمل بعد التخرج أولوية لدى المتعلمين من الجنسين. وهذا يعكس أهمية التعليم في زيادة نسبة مساهمة النساء في النشاط الاقتصادي. فيما يتعلق بالعلاقة بين المستوى التعليمي واتجاهات المرأة نحو العمل، تبين أنه من الصعب جدًا على المرأة الأمية أن تجد عملاً في المناطق الحضرية. لذا، يمكن القول إن تمكين المرأة من التعليم يُعد أحد الركائز الأساسية لتمكينها من العمل والمشاركة مع الرجل في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. التعليم يفتح للنساء أبوابًا جديدة ويسهم في تحسين فرصهن وزيادة إسهاماتهن في المجتمع.[2]

2-2 الطلاق أو وفاة الزوج:

من المعروف أن الحياة الاجتماعية والأسرية قد تواجه تقلبات وتحديات قد تهدد استقرار الأسرة، مثل الطلاق أو وفاة الزوج. في هذه الظروف، تجد الزوجة نفسها مضطرة للاعتماد

[1] عوفي مصطفى: **المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل**، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2002، ص 143.

[2] حسون تماضر: المرجع السابق، ص 33.

على ذاتها في تأمين الدخل، مما يدفعها للبحث عن عمل دائم أو مؤقت أو حتى هامشي. بغض النظر عن قيمة الأجر أو حجم التحديات والمضايقات التي قد تواجهها في العمل، يشكل موت الزوج عاملاً قوياً يجبر الزوجة التي لم تعمل من قبل على خوض هذه التجربة. هذا يؤكد على أهمية تحقيق استقلال مالي للمرأة ويبرز الحاجة لدعم النساء في مواجهة هذه التحديات الاقتصادية والاجتماعية.[1]

2-3 ارتفاع حجم الأسرة:

في مرحلة ما قبل الزواج، تجد الفتاة نفسها في أسرة كبيرة تواجه صعوبة في تلبية الاحتياجات الأساسية، مما يدفعها للعمل للمساهمة في دعم أسرتها. قد تضطر لترك تعليمها أو تعمل بشكل مؤقت أثناء فترة التعليم الجامعي. بعد الزواج، يصبح إنجاب عدد كبير من الأطفال من العوائق التي تحد من دخولها سوق العمل. في حالة عدم إنجابها لأسباب صحية، تشعر بفراغ كبير وزيادة في القلق، مما يدفعها للبحث عن عمل لملء وقت الفراغ وتحقيق التوازن النفسي. هذا يؤكد على أهمية توفير الدعم اللازم للنساء في مختلف مراحل حياتهن لمساعدتهن في تحقيق توازن بين الأدوار الأسرية والمهنية[2].

2-4 العنوسة والسعي لتحسين فرص الزواج:

في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، يفضل بعض الشباب الزواج بامرأة عاملة لتساعدهم على مواجهة تلك التحديات. هذا التوجه يعتبر فرصة للعديد من الفتيات اللاتي تأخر زواجهن بسبب إكمال التعليم أو لأسباب أخرى، مما يساعدهن على تجنب العنوسة .

من ناحية أخرى، قد يؤدي هذا الوضع إلى تأخر زواج الفتاة إذا كان الشاب يبحث عن شريكة لا تعمل. هذا يوضح كيف تؤثر الظروف الاقتصادية والاجتماعية على قرارات الزواج

---

[1] حسن محمد بيومي: **الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع**، مركز النشر العلمي، السعودية، 1987، ص 129.

[2] عبد العالي مليكة: **تأثير العوامل الديموغرافية والاقتصادية في عمل المرأة**، جامعة حلب، دمشق، 1989، ص148.

وتفضيلات الأفراد، مما يزيد من أهمية العمل والتعاون بين الزوجين لتحقيق الاستقرار المالي والعائلي.[1]

2-5 تحقيق مكانة اجتماعية:

نظرة بعض الرجال التي تحصر دور المرأة في التنظيف والطبخ والغسيل، بالإضافة إلى نظرة المجتمع السلبية تجاه عمل المرأة، تدفع العديد من النساء للتحدي وكسر هذه القيود. هذه النظرة حرمت المرأة من ممارسة حقوقها وهواياتها داخل البيت وخارجه، مما جعلها تسعى لتحطيم القيود الاجتماعية وملء أوقات فراغها، وذلك من خلال التفكير في العمل كوسيلة لحل بعض مشكلاتها.

من ناحية أخرى، يرى علماء الاجتماع أن الإنسان يسعى دائمًا إلى تأكيد ذاته. العمل بالنسبة للمرأة يوفر لها المكانة الاجتماعية، من خلال التفاعل مع الآخرين وإشباع حاجة الانتماء الاجتماعي. يتحقق هذا من خلال الانضمام إلى جماعات، تكوين صداقات، وإنشاء علاقات ود ومحبة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم العمل في إشباع الحاجات الاقتصادية، مما يعزز من دور المرأة في المجتمع ويمنحها الاستقلالية والقدرة على تحقيق طموحاتها.[2]

تتأثر المرأة بالعديد من الدوافع الاجتماعية للعمل. تعتقد بأهمية العمل في حياة الإنسان وتشعر بالحاجة إلى ملء فراغها. تلقت بعض النساء تشجيعًا من أزواجهن للعمل خارج المنزل. التقدم الاجتماعي الناتج عن التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية يشجع المرأة على تحقيق ذاتها في المجتمع.

تشمل بعض الدوافع الاجتماعية ارتفاع مستوى تعليم المرأة، والحاجة إلى توفير الدخل في حالات الطلاق أو وفاة الزوج. تؤثر أيضًا العنوسة والسعي لتحسين فرص الزواج وتحقيق مكانة اجتماعية على دفع المرأة للعمل. هذه الدوافع تجعل المرأة تسعى للمشاركة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي، مما يساعدها على تحقيق النجاح الشخصي والاستقلالية.

---

[1] حسن محمد بيومي: المرجع السابق ص129.

[2] نعامة سليم: **سيكولوجيا المرأة العاملة**، مكتب الخدمات الطباعية، سوريا، 1984، ص 58.

العمل يتيح للمرأة تحقيق طموحاتها والتفاعل مع المجتمع بشكل أوسع، مما يعزز من مكانتها ويساهم في بناء مجتمع أكثر توازنًا وعدالة. الدوافع الاجتماعية للعمل متنوعة، وتشمل:

3-دوافع نفسية

وتتمثل في[1]:

3-1وجود وقت الفراغ:

تعاني النساء عامة من وجود وقت فراغ، خاصة في حالات عدم الإنجاب أو غيرها من الظروف، مما يدفع المرأة إلى العمل لملء هذا الفراغ الطويل الذي يسبب الكثير من الملل والضجر والقلق. تتحدد دوافع المرأة للعمل نسبياً حسب الوضع الاقتصادي للأسرة، وحسب الحاجات المختلفة والرغبات التي تريد تحقيقها .

زيادة الدخل ليست الدافع الوحيد لعمل المرأة، بل تنوعت الدوافع وأصبحت تقبل على العمل لأسباب أخرى. فالعمل بالنسبة للعديد من النساء أصبح حاجة نفسية، إلى جانب كونه ضرورة اجتماعية. يسهم العمل في تحقيق الذات، وتحقيق الاستقلال المالي، وتلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية للمرأة، مما يعزز من مكانتها ويحقق التوازن بين حياتها الشخصية والمهنية.

3-2 تأكيد الذات:

تضاف إلى الدوافع السابقة نحو العمل دافع تأكيد الذات عند المرأة، حيث تسعى للقضاء على الوضع التقليدي الذي يفرضه المجتمع عليها كزوجة وربة بيت وأم .

الدوافع النفسية التي تحفز النساء على العمل ترتكز بشكل كبير على وجود وقت فراغ. في الحالات التي لا تكون فيها النساء مشغولات بالأعمال المنزلية أو الرعاية الأسرية، يواجهن فراغًا يؤدي إلى الملل والضجر والقلق، خصوصًا إذا لم توفق المرأة في الإنجاب. لذا، تلجأ النساء إلى العمل كوسيلة لملء هذا الفراغ الزمني الطويل.

[1] حسون تماضر: المرجع السابق، ص13.

تتنوع دوافع العمل لدى النساء حسب الوضع الاقتصادي للأسرة، والاحتياجات المتنوعة، والرغبات التي يسعين لتحقيقها. يجب ملاحظة أن الرغبة في زيادة الدخل ليست الدافع الوحيد لانخراط المرأة في العمل. أصبحت للعمل أهمية نفسية لدى العديد من النساء، فهو يلبي احتياجاتهن النفسية ويعد ضرورة اجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك، يأتي دافع تأكيد الذات كمحفز آخر للنساء للعمل، حيث يسعين لتحقيق التوازن والتأكيد على هويتهن الشخصية، والابتعاد عن الأدوار التقليدية المفروضة عليهن في المجتمع كزوجات وربات بيوت وأمهات. يعتبر العمل وسيلة لتحقيق تطلعاتهن الشخصية وتطوير قدراتهن، ولإثبات أنفسهن في مجالات متنوعة خارج نطاق المنزل.

ثالثا: مشكلات خروج المرأة للعمل

إن خروج المرأة للعمل قد عرضها لعدة مشاكل، منها ما هو نابع من ذاتها كالفشل في إثبات ذاتها، ومنها ما هو موضوعي قد تواجهه في مكان عملها، وما قد يكون خارج ذلك ويمكن ذكر بعضها على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

مشاكل داخل المؤسسة: من أهم المشاكل التي تواجه المرأة في بيئة العمل هو التحيز الذي قد يظهره بعض المسؤولين. البعض يتخذ موقفًا معاديًا تجاه المرأة، نتيجة لعدم تفهمهم للمكانة التي وصلت إليها من خلال عملها. هذا التحيز يسبب الكثير من المشاكل للمرأة، خصوصًا عندما تخرج عن الأدوار التقليدية التي يفرضها المجتمع.

بالإضافة إلى ذلك، نقص التدريب والمهارات قد يكون عائقًا أمام المرأة، مما يؤثر على إنتاجيتها وكفاءتها في العمل. هذه العقبات تتطلب توفير بيئات عمل أكثر دعمًا وتفهمًا، وتقديم برامج تدريبية تساعد النساء على تطوير مهاراتهن وتحقيق التميز في مجالات

عملهن. تعزيز التدريب والتنمية المستدامة للمرأة في العمل يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الإنتاجية وتعزيز مكانتها في المجتمع.[1]

من بين العقبات التي تواجه المرأة في العمل تلك المرتبطة بالمواقف المحافظة تجاه تعليمها وعملها، والاعتقاد بوجود سلبيات في الاختلاط بسبب المفاهيم القديمة والموروثات المتخلفة. هذه النظرة يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مسارها الوظيفي.

تعرض المرأة لهذه التحديات قد يدفعها أحيانًا إلى رفض الترقيات التي تتطلب منها تغيير مكان العمل أو التعامل مع الرجال، مما يؤثر على تقدمها المهني. تتفاوت هذه النظرة من منطقة لأخرى، لكن العوامل المشتركة هي تأثيرها السلبي على تطلعات المرأة واستقرارها المهني.

التغلب على هذه العقبات يتطلب تغييرًا في المفاهيم الاجتماعية وتقديم دعم أكبر للنساء في العمل، مما يسهم في توفير بيئة عمل أكثر إنصافًا وتوازنًا، ويشجع المرأة على تحقيق أهدافها المهنية والشخصية.

الاعتقاد السائد بأن مكان المرأة هو البيت وأنه يجب أن تقوم بالأعمال البسيطة التي تفتقر إلى الإبداع يحد من قيمة المرأة وطموحاتها في العمل. مما يجعل العديد من النساء يواجهن تحديات في إثبات كفاءتهن وقدراتهن في مختلف المجالات.

بعض المؤسسات تقدم تدريبات سريعة تتعلق بالأعمال المطلوبة، وهذا النوع من التدريب يؤثر بشكل كبير على نوعية الأجر وطبيعة العمل الذي تحصل عليه المرأة. كما أن التدريب المهني يؤثر على مسارهن الوظيفي، سواء في الترقية أو في تحديد حدود معينة لمسارهن المهني. هذا قد يؤدي إلى مشاكل أخرى تتعلق بفرص التقدم والاعتراف بمهاراتهن.

[1] حليم بركات: **المجتمع العربي المعاصر**، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت– لبنان، 1984، ص321.

تحقيق التوازن بين تزويد المرأة بفرص تدريب عالية الجودة والاعتراف بقدراتها المبتكرة يمكن أن يسهم في تحسين دورها ومكانتها في سوق العمل. وذلك يتطلب من المؤسسات والمجتمعات تبني نظرة أكثر شمولية وداعمة لدور المرأة في مختلف المجالات.[1]

نستنتج أن خروج المرأة للعمل يواجهها بعض المشاكل التي تنبع من طبيعتها وأخرى موضوعية. تتضمن المشاكل النابعة من طبيعة المرأة تحديات في إثبات الذات، ونقص التدريب والمهارات، مما يؤثر على الإنتاجية في المؤسسات. أما المشاكل الموضوعية فتشمل تحيز بعض المسؤولين والتحديات في مكان العمل مثل الظلم والتمييز في الترقيات والفرص المهنية.

تعود هذه المشاكل الاجتماعية إلى الموقف المحافظ من تعليم وعمل المرأة، مما يؤثر على مسارها الوظيفي ويحد من تطلعاتها. لذا، من الضروري توفير التدريب المناسب للمرأة، وتحسين الوعي والتفهم لتحقيق تكافؤ الفرص وتعزيز دور المرأة في سوق العمل.

التغيير الإيجابي يتطلب جهودًا متكاملة من جميع الجهات لتعزيز مكانة المرأة وتوفير بيئة عمل تدعم تطورها المهني والشخصي.

رابعا: وضع عمل المرأة بالجزائر

لم تختلف نظرة المرأة العاملة في الجزائر عن نظيرتها في البلدان العربية، حيث تأثرت بسلسلة التغيرات الحادثة في المجتمع خاصة خلال فترة الاستعمار. عندما انخرط الرجل في الثورة التحريرية، وجدت المرأة نفسها وحيدة في البيت، ما اضطرها إلى تحمل مسؤولية إدارة شؤون المنزل والخروج للعمل في المؤسسات الاستعمارية.

بعد استقلال الجزائر في عام 1962، استمرت حالة الحرمان رغم تغير الأسباب. مع مرور الوقت، وتغير الأوضاع، وتوفير الإمكانيات، فُتح المجال أمام المرأة للمشاركة في مختلف مجالات الحياة العامة. المرأة الجزائرية ساهمت بفعالية في عملية التنمية الشاملة التي

[1] عادل محمد زايد: **إدارة الموارد البشرية رؤية إستراتيجية**، دن، القاهرة، 2003، ص 494.

شهدتها البلاد، واقتحمت جميع الميادين. لذلك، لم تكن ظاهرة خروج المرأة للعمل جديدة في المجتمع الجزائري، بل كانت امتدادًا لكفاحها ونضالها من أجل تحرير الوطن وتحقيق التقدم. وضعية المرأة العاملة الجزائرية قد أضفت لها أدوارًا جديدة نتيجة التحاقها بمجالات التعليم والعمل. هذه الأدوار المكتسبة أدت إلى تغييرات في قيم وعادات المجتمع، حيث انتقلت من أدوار تقليدية إلى أدوار جديدة مكنتها من التخلص من مكانتها الهامشية.

رغم التطور الملحوظ في وضع المرأة الجزائرية، إلا أنه لا يزال هناك من يعارض خروجها للعمل وحتى التعليم. تستمر هذه المعارضة بناءً على مفاهيم تقليدية وموروثات اجتماعية قديمة .

التغيير يتطلب مزيدًا من الجهود لتعزيز الوعي بأهمية دور المرأة في المجتمع، ودعمها في تحقيق طموحاتها وتطلعاتها. تشجيع المرأة على المشاركة في مختلف مجالات الحياة يعزز من مكانتها ويساهم في بناء مجتمع أكثر توازنًا وعدالة ويمكن تلخيص نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة لثلاث اتجاهات:

الاتجاه الأول:

الاتجاه التقليدي المحافظ يرى في المرأة كائنًا ضعيفًا جسديًا وعقليًا، ويعتقد أن دورها يجب أن يقتصر على البيت، حيث تكون الزوجة والأم. يعتقد المحافظون أن هذا الرأي مستمد من تعاليم الدين، ويرون أن اختلاط المرأة بالرجال وعملها خارج المنزل يؤدي إلى فساد أخلاقي وانحلال القيم والمعايير السائدة في المجتمع.

تسود نظرة الشك والريبة تجاه المرأة، باعتبارها حاملة للشرف ومسؤولة عن المحافظة عليه. يتم التحكم في حريتها وكيانها والتضييق عليها حفاظًا على شرف العائلة. تشكل قيم الذكورة موروثا ثقافيا داخل نسيج البناء الاجتماعي في المجتمع الجزائري، حيث ظلت الأنوثة عنوانًا على الضعف.

لكن من المثير للاهتمام أن هؤلاء المحافظين لا يعارضون عمل المرأة في الزراعة وتربية الحيوانات رغم قسوة هذه الأعمال، مما يؤكد أن موقفهم لا يمت لتعاليم الدين بصلة، بل يرجع إلى تمسكهم بالقيم والعادات المتخلفة التي تريد السيطرة على عمل المرأة وجعلها في الدرجة الثانية بعد الرجل.

هذا التناقض يظهر الحاجة إلى إعادة النظر في هذه المفاهيم وتبني نظرة أكثر شمولية وداعمة لدور المرأة في المجتمع. تعزيز الوعي بأهمية مشاركة المرأة في مختلف المجالات يمكن أن يسهم في تحقيق توازن أكبر وعدالة في المجتمع.[1]

الاتجاه الثاني:

يتسم هذا الاتجاه التحرري بقبوله لعمل المرأة خارج المنزل مادام هذا العمل لا يتعارض مع التقاليد والأعراف. وبالرغم من ذلك، يظل هذا الاتجاه محافظًا على تبعية المرأة للرجال مهما كانت صلة القرابة، سواء كان أبًا، أخًا، أو زوجًا.

يقر هذا الاتجاه بعمل المرأة في وظائف معينة تتناسب مع أنوثتها، مما يجعل طبيعة عملها مقبولة ومرغوبة لأنها تساهم في زيادة دخل الأسرة.

يرى أن عمل المرأة يسهم في تحريرها ومنحها المساواة مع الرجل، شريطة أن تكون الوظائف التي تشغلها منسجمة مع القيم الاجتماعية السائدة، مما يعزز من دور المرأة الاقتصادي والاجتماعي ضمن حدود معينة.[2]

[1] عشراتي سليمان: **الشخصية الجزائرية، الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 250.

[2] عاجب بومدين: **الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت**، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص علم النفس، الجزائر، 2016 -2017، ص 23.

الاتجاه الثالث:

الاتجاه المتحرر المتفتح يساوي بين الحقوق والواجبات لكل من المرأة والرجل في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية. بعد حصول المرأة على حقها الكامل في التعليم وتدرجها عبر مراحله المختلفة، أصبحت شريكًا حقيقيًا للرجل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلاد.

المرأة الجزائرية تشارك في مواقع العلم، والإنتاج، والإبداع، والخدمة، وتتواجد في مراكز اتخاذ القرار. منذ استقلال الجزائر، تمتعت بحقوق الانتخاب والتشريع، وشاركت بفعالية في الحركة الجمعوية والمجتمع المدني. تعتبر هذه الرؤية المرأة كإنسان قادر على العمل والإبداع وتحمل المسؤوليات.

المشاركة الفعالة للمرأة الجزائرية في التنمية وفي كافة مجالات الحياة جعلتها تتقلد مناصب سامية في مختلف مؤسسات الدولة، فهي نائب في البرلمان ووزيرة في الحكومة. هذا الاتجاه يرى أن مساواة المرأة بالرجل لا تشكل تهديدًا له، بل يعتقدون أن تخلف المجتمع يرجع إلى عدم اطمئنان المرأة بالعمل على مستقبلها وخوفها من المستقبل المجهول، لأنها لم تكن عضوًا فاعلًا فيه.

يشجع هذا الاتجاه على التحاق المرأة بالعمل على اختلاف أنواعه وتخصصاته، مما يسهم في تقدم المجتمع ويعزز من دور المرأة في التنمية الشاملة.[1]

خامسا: المرأة والمسارات الوظيفية

بالرغم من أن هناك اختلافات بين الأفراد عموما في اختياراتهم للمسارات الوظيفية إلا أن اختلاف النوع (ذكر/أنثى) يبدوا أثره واضحا في هذا المجال، فقد أكدت بعض الدراسات على سبيل المثال ما يأتي:

[1] دودو نعيمة: **تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة**، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010 . 2011، ص 39.

- بالرغم من أن زيادة التدريب تساعد على الترقي في الوظائف الإدارية بالنسبة لكل من المرأة والرجل إلا أن المزايا تكون أفضل بالنسبة للرجال.
- أن مستوى التعليم وخبرة العمل تزيد من فرص التدريب للرجال والنساء، إلا أن العلاقة بين المتغيرين أقوى في حالة الرجال.
- حينما يكون هناك خلاف بين الزوجين على من له الأولوية في العمل فإن النتيجة تكون في صف الرجال.
- **لكن ما السبب في اختلاف المسارات المهنية للنساء على الرجال؟**

يرجع السبب الرئيسي إلى أن النساء تواجه مجموعة من العوائق تحول دون وصولها إلى المناصب الأعلى في الكثير من الشركات، ويطلق على هذه الحواجز بالسقف الزجاجي والذي يعرفه مكتب العمل بالولايات المتحدة بأنه: "الحواجز المصطنعة الناتجة عن تحيز اتجاهي أو تنظيمي يمنع الأفراد المؤهلين من الوصول إلى المناصب الأعلى في منظماتهم". ذلك أنه في الثلاثين سنة الأخيرة ارتفعت نسبة مشاركة المرأة في الإدارة من 16% إلى 42% إلا أن نسبة النساء في الوظائف العليا ارتفعت فقط من 3% إلى 5%، مما يدل على وجود السقف الزجاجي الذي يحول دون وصول المرأة للمناصب العليا، والذي يمكن إرجاعه إلى وجود بعض المعتقدات الخاطئة بخصوص قدرات المرأة[1]

وهذا التحيز ضد المرأة لمنعها من الوصول إلى المناصب الإدارية العليا ليس من الضروري أن يكون بصورة مباشرة، بل من الممكن أن يكون بشكل غير مباشر من خلال عدم إعطائها فرصة كافية لتنمية مهاراتها وقدراتها، وعدم اشتراكها في المشروعات التي يمكن أن تزيد من مسؤولياتها وتجعل رؤيتها أكثر اتساعا، وبوجه عام فإنها لا تحصل على الدعم الكافي الذي يمكن أن يؤهلها لتشغل تلك المناصب.

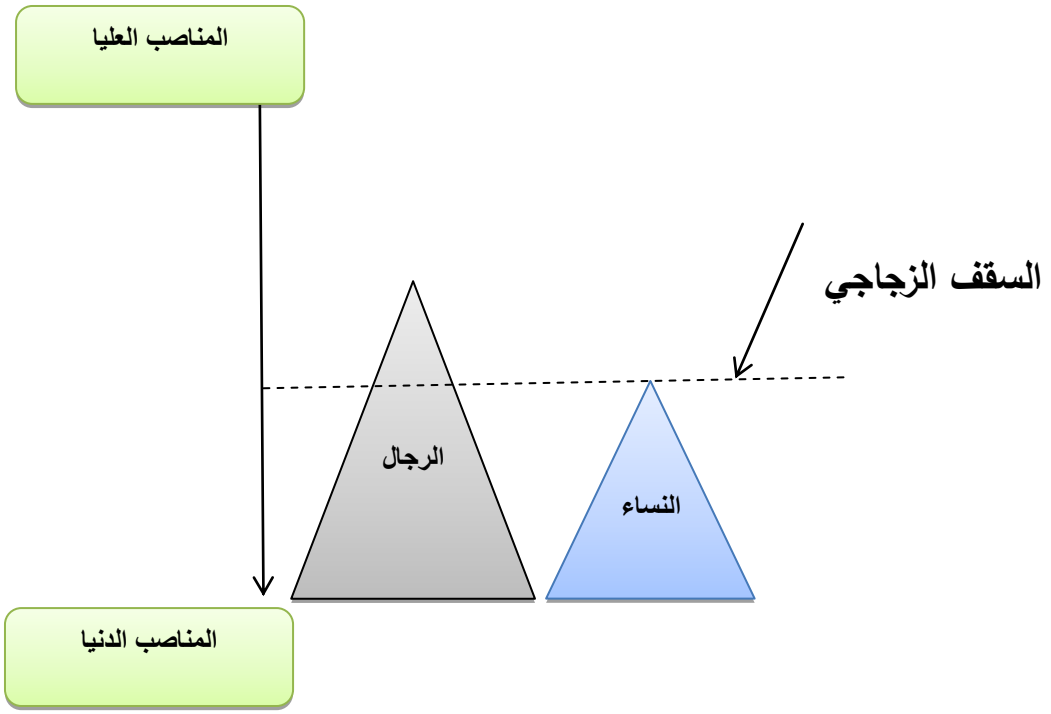
وتحاول النساء من ناحيتهن تحطيم هذا السقف الزجاجي، فالنساء اللواتي شغلن مناصب إدارية عليا قررن أن يسلكن في إدارتهن للعمل مسالك مختلفة عن الرجال فليس

[1] حسن إبراهيم بلوط: **إدارة المشاريع ودراسة حدودها الاقتصادية**، دار النهضة العربية، بيروت، 2002، ص 104.

لديهن اهتمام بالألقاب والمناصب، وإنما يعطين أكثر اهتمامهن للنواحي الإنسانية والعلاقات الشخصية، كما أنهن يملن في المواقف التفاوضية للحلول التوافقية أو الوسط، وليس بالضرورة أقصى المكاسب كما يفعل الرجال.

وهناك دراسة حديثة نسبيا تدل على أن هناك محاولات لتحطيم الحاجز الزجاجي، فقد قارنت الدراسة بين مجموعتين من المديرين في إحدى الشركات الكبرى الأولى من النساء والثانية من الرجال، وقد كانت المقارنة من حيث الأجور والمزايا الإضافية وعدد المرؤوسين وفرص التنمية التي أتيحت في الماضي، والعوائق التي واجهت كلا منهم، والإخفاقات الوظيفية، ولقد اتضح من نتيجة الدراسة أن النساء يشرفن على عدد أقل من الأفراد، وقد قابلن إخفاقات وظيفية أكثر من الرجال كما واجهتهن عوائق أكثر، ومع ذلك فلم يختلفن كثيرا عن زملائهن من الرجال بالنسبة للأجر والحوافز وفرص التنمية.

ويبين الشكل التالي هذا الموقف.



شكل رقم (11): يوضح السقف الزجاجي الكبير أمام نجاح المرأة.

سادسا: الضغط المهني للمرأة العاملة:

يرى فونتانا أن مسببات الضغط لدى المرأة تنبع من الأهمية غير الواضحة التي يخصصها لها المجتمع. تُعزى هذه الضغوط إلى القيم الاجتماعية المرتبطة بالأنثى، وعدم سماح المجتمع للمرأة بتخطي هذه الحدود.

هذا الضغط يؤثر على نفسية المرأة ويحد من قدرتها على تحقيق طموحاتها وتطلعاتها. لتخفيف هذه الضغوط، يتطلب الأمر تغييرًا في المفاهيم والقيم الاجتماعية، وتوفير بيئة داعمة تساعد المرأة على تخطي هذه التحديات وتحقيق إمكاناتها الكاملة. التحول نحو مجتمع أكثر شمولية وعدالة يسهم في تعزيز دور المرأة وتمكينها من مواجهة الضغوط والمشاركة الفعالة في مختلف جوانب الحياة[1].

الضغوط التي تتعرض لها المرأة تتأثر بطبيعة التكوين النفسي والفسيولوجي الذي تتميز به، بالإضافة إلى المرحلة العمرية والخصائص الاجتماعية والبيئية. المرأة كانت دائمًا فاعلة في المجتمع منذ بداية التاريخ، ولكن السياسات الإنمائية التي تعتمد فقط على قوانين السوق دون الاعتبار للعدالة الاجتماعية والبيئية وترقية الإنسان أثبتت فشلها، خاصة فيما يتعلق بدور المرأة.

التعليم والتربية والتكوين والمصالح الصحية الملائمة والفرص الاقتصادية الواسعة مع حقوق عادلة، يمكن أن تمكن المرأة من المشاركة الكاملة في عملية التنمية المستدامة. في العصر الحديث، تعددت أدوار المرأة ووظائفها داخل المنزل وخارجه، وعلى الرغم من تحسن أوضاعها المهنية والأسرية والثقافية والمادية، إلا أن الضغوط التي تواجهها ما زالت قائمة بسبب التحديات الاجتماعية والبيئية.

[1] ديفيد فونتانا: **الضغوط النفسية تغلب عليها وأبدا الحياة**، تر: حمدي الفرماوي ورضا أبو سريع: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994، ص 17.

تشجيع المرأة وتقديم الدعم اللازم لها يمكن أن يساهم بشكل كبير في تخفيف هذه الضغوط وتمكينها من المشاركة الفعالة في التنمية الشاملة، مما يعزز من مكانتها في المجتمع ويساهم في تحقيق التوازن والعدالة.[1]

تواجه المرأة العاملة العديد من التحديات التي تؤثر على نشاطها وإبداعها، وتعرضها لمشكلات جسمانية ونفسية واجتماعية. كونها تشغل دورين اجتماعيين متكاملين – داخل المنزل وخارجه – يزيد من الأعباء والمسؤوليات عليها. بدون دعم من الأسرة، والدولة، والمجتمع، يكون من الصعب على المرأة التوفيق بين هذه الأدوار المتعددة.

الدعم المناسب يمكن أن يساعد المرأة على تحقيق توازن أفضل بين حياتها المهنية والشخصية، ويشجعها على التبوء بمناصب وظيفية خارج البيت بثقة أكبر. توفير بيئة داعمة يشمل:

– دعم أسري: تشجيع أفراد الأسرة على توزيع الأعباء والمسؤوليات بشكل متساوٍ.

– سياسات داعمة: توفير إجازات الأمومة، وخدمات رعاية الأطفال، وساعات عمل مرنة.

– توعية مجتمعية: تغيير المفاهيم الاجتماعية حول دور المرأة وتشجيع تقدير إسهاماتها في جميع المجالات.

بتوفير الدعم الملائم، يمكن للمرأة أن تكون أكثر إنتاجية وكفاءة، وتتحمل الأعباء والمسؤوليات بشكل أفضل، مما يسهم في تعزيز مكانتها الاجتماعية والمهنية[2].

وكثيرًا ما تعاني الزوجات من إحباطات نتيجة المجهود الضخم الذي يبذلنه، ويكن عرضة للنقد على أقل تقصير. هذا النقد يأتي عادة من الزوج، وأحيانًا حتى من الأطفال. في

[1] علي غربي وآخرون: **تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة**، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 51-52.

[2] إحسان محمد الحسن: **علم الاجتماع الصناعي**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2005، ص 214.

المجتمعات المتقدمة، تعمل المرأة مثل الرجال دون تقدير الضغط الزائد عليها. الضغط قد يكون بالغ الشدة، وخاصة عندما تتقلد المرأة وظيفة مرموقة، مما ينعكس سلبًا على الزوج والأسرة، ويؤثر على صحتها.

في الماضي، كانت إصابة المرأة بالذبحة الصدرية نادرة، ولكن مع ضغوط العمل أصبح هذا المرض مشكلة للجنسين. بعض النساء يصبن بالتوتر نتيجة انفعالهن المستمر أثناء العمل، وقد تؤدي هذه الضغوط إلى تحقيق بعض الأهداف على حساب الصحة وتفكك الأسرة.

أسباب التوتر متعددة، وقد تكون نتيجة مسؤوليات العمل أو هموم البيت أو طبيعة تكوين المرأة نفسها. تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر، النوبات العصبية، كثرة التدخين، كثرة شرب المنبهات، الصداع النصفي وفقدان الشهية.

يوجد اعتقاد عند الكثيرين بأن المرأة ليست كفؤة لشغل المناصب العامة، وقد تتفاعل المرأة مع هذا الرأي وتصدقه، مما يؤثر على ثقتها بنفسها.

يجب تقديم الدعم الكافي للمرأة العاملة لمساعدتها في مواجهة هذه التحديات والتوازن بين مسؤولياتها المتعددة، مما يعزز من صحتها النفسية والجسدية ويساهم في استقرار الأسرة والمجتمع.[1]

وحسب دراستنا الراهنة التي تبحث في الضغوط المهنية للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية سنعرض مصادر الضغط عند فئة منها ألا وهي الممرضة.

1- مصادر ضغط الممرضات:

تعتبر مهنة التمريض من أهم المهن التي تقدم خدمات صحية ونفسية واجتماعية شاملة للمجتمع ككل. تتمثل مهمة التمريض في رعاية الأفراد، سواء كانوا مرضى أو

[1] طارق كمال: **الصحة النفسية للأسرة**، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، 2005، ص 216-217.

أصحاء، بهدف الوقاية من الأمراض ورفع المستوى الصحي للمجتمع. تعتمد هذه المهنة على أسس علمية ومعرفية متخصصة، وتتطلب مهارات محددة لرعاية الفرد وأسرته.

التمريض يهدف إلى الحفاظ على الصحة والوقاية من الأمراض، ويقوم بمسؤولياته خريجون وخريجات من مؤسسات علمية معترف بها على المستويين الدولي والمحلي. تخضع مهنة التمريض لقوانين العمل بالدولة، وتنظمها لوائح وقوانين خاصة بها لضمان تقديم خدمات ذات جودة عالية وتعزيز الصحة العامة، وتعتبر هذه المهنة حجر الزاوية في النظام الصحي، حيث تسهم في تقديم رعاية شاملة ومتخصصة تلبي احتياجات الأفراد والمجتمع.[1]

صحيح، الضغوط التي تتعرض لها الممرضات كثيرة ومنهكة. تعد مهنة التمريض من بين المهن الشاقة، خاصة في أقسام الطوارئ حيث تتعامل الممرضات مع حالات حرجة ومستعجلة. العمل لساعات طويلة وفي أوقات مختلفة يعزل الممرضات عن وتيرة الحياة الاجتماعية العادية، مما يزيد من العبء النفسي عليهن.

في الأقسام التي تحتوي على مرضى في مراحل احتضارهم، يكون الحضور الدائم للموت مشهدًا مؤلمًا ومستمرًا، مما يسبب إجهادًا نفسيًا يوميًا للممرضات. رغم هذه الضغوط، تتمتع الممرضة بمعرفة ومهارات تمكنها من العمل في مختلف الوحدات الصحية، وتكون عنصرًا نشطًا في إدارة المؤسسات الصحية وتحقيق التغيرات الإيجابية.

لديها الكثير من الأدوار المهمة التي تؤديها، منها تقديم الرعاية الصحية والنفسية للمرضى، التعاون مع أفراد الطاقم الصحي، وإدارة الحالات الطبية بكفاءة. التمريض مهنة نبيلة تتطلب شجاعة وتفانيًا كبيرًا، مما يجعل الممرضات أبطالًا حقيقيين في نظام الرعاية الصحية.[2]

---

[1] سعيد الزهراني، علي محمد جمعة، محمد بندر: **دراسة مسحية حول وضع الممرضات السعوديات على رأس العمل بوزارة الصحة**، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1992، ص 65.

[2] جان بنجمان ستورا: **الإجهاد وأسبابه وعلاجه**، تر: انطوان هاشم، منشورات عويدات، لبنان، 1997، ص 46.

ومن أهم مصادر ضغط الممرضات:

1-1- طبيعة العمل:

صحيح، مهنة التمريض هي بالفعل من المهن الإنسانية النبيلة، ولكنها مليئة بالصعوبات والتحديات. تقوم الممرضات بتضحيات كبيرة بوقتهن وصحتهن وبيوتهن من أجل رعاية المرضى وتلبية احتياجاتهم. للأسف، يُقابلن أحيانًا بالصراخ ونعتهم بأسوأ الألفاظ من قبل المرضى، مما يزيد من الضغوط النفسية عليهن.

تواجه الممرضة خيارين صعبين في تعاملها مع المرضى: إما أن تتعامل بشدة وقسوة، مما يتنافى مع طبيعة مهمتها الإنسانية، أو أن تتعامل بإنسانية عالية، مما قد يُعرضها للاستغلال من قبل البعض.

مهنة التمريض تحتاج إلى الصبر والتفاني، حيث تتعامل الممرضات مع مرضى يعانون من أوجاع ومشاق، مما يجعلهم يشعرون بالحاجة إلى مزيد من العناية والثقة وبث روح الشجاعة في مواجهة المرض. يتوقع المرضى من الممرضة أداء دور معين يساعدهم في الاستشفاء، مما يزيد من أهمية دور الممرضة وحجم المسؤولية الملقاة على عاتقها.

التقدير والدعم من المجتمع للأدوار الحيوية التي تقوم بها الممرضات يمكن أن يسهم في تحسين ظروف عملهن والتخفيف من الضغوط التي يواجهنها. تعزيز الوعي بأهمية التمريض والدور الكبير الذي تلعبه الممرضات يمكن أن يساعد في تقديم الدعم اللازم وتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافًا ودعمًا.[1]

[1] هدى طاهر أحمد داود: **فاعلية برنامج إرشادي لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية**، رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس، جامعة صنعاء، اليمن، 2002، ص 4.

1-2- أعباء العمل وظروفه:

مهنة التمريض تواجه العديد من التحديات والضغوط التي تجعلها من المهن الشاقة والمنهكة. بالرغم من طبيعتها الإنسانية وكونها رمزًا للرحمة، إلا أن الممرضات يتعرضن لمشاكل عديدة أثناء أداء واجباتهن. تتطلب هذه المهنة الصبر والتفاني، حيث يعملن في أقسام الطوارئ وأماكن تحتاج لمهارات عالية مثل الرعاية المركزة والعمليات، بالإضافة إلى التعامل مع المرضى المحتضرين.

الممرضات يعانين من نقص الإمكانيات والأدوات، وقلة عدد الممرضات، مما يزيد من العبء عليهن ويؤدي إلى ارتفاع نسبة الغياب بين أفراد الطاقم. بالإضافة إلى ذلك، يتعرضن لضغوط نتيجة للحوار العدائي بين الإدارة والموظفين، والعوامل البيئية مثل مناطق العمل المزدحمة وغير جيدة التهوية ونقص الإضاءة.

التحديات النفسية والجسمانية تتضاعف نتيجة للضغط الشديد، مما يؤثر على صحة الممرضات النفسية والجسمانية. تظهر أعراض التوتر في صورة القلق المستمر، النوبات العصبية، كثرة التدخين، كثرة شرب المنبهات، الصداع النصفي وفقدان الشهية.

تشكل مهنة التمريض مشاكل معقدة نتيجة غياب الهيئة المهنية وضعف الوضعية الوظيفية وصعوبة المهام وخطورة بيئة العمل. دعم المجتمع والأسرة ضروري لمساعدة الممرضات على التكيف مع هذه التحديات وتحقيق التوازن بين مسؤولياتهن المتعددة، مما يعزز من صحتهم النفسية والجسمانية ويسهم في استقرار الأسرة والمجتمع.

تحسين ظروف العمل، زيادة عدد الممرضات، تقديم الدعم النفسي وتحسين الحوار بين الإدارة والموظفين، يمكن أن يساهم في تخفيف الضغوط وتحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى. تعزيز الوعي بأهمية التمريض ودور الممرضات الحيوي يسهم في تقديم الدعم اللازم وتحقيق بيئة عمل أكثر إنصافًا ودعمًا للممرضات.إن الظروف التي يعمل بها ممارسو

مهنة التمريض تؤثر بشكل كبير على مستوى الضغوط الواقعة على العاملين فيها، حيث تعد واحدة من المهام ذات الضغط العالي. الضغط السلبي ناتج عن كون المسؤوليات أكبر من قدرات العاملين، بالإضافة إلى نقص العدد وكثرة الغياب والمشكلات المرضية الناتجة عن طبيعة العمل. تتطلب المهنة مهارات عالية وقدرة على التعامل مع أشخاص مختلفين، إضافة إلى توفير الخدمات على مدار الساعة، مما يستدعي مجهودًا عاطفيًا كبيرًا.

نسبة ترك ممارسي التمريض للمهنة مرتفعة نتيجة للتوتر وعدم الرضا الوظيفي عن بيئة العمل، التي تعد من أبرز العوامل المؤدية إلى ذلك. تتضمن بيئة العمل في التمريض مصادر ضغط كثيرة، حيث تتطلب مستوى عال من المهارة والعمل كفريق في مواقف متنوعة، وتوفير الرعاية بشكل مستمر، مما يؤدي إلى الإرهاق النفسي والعاطفي. متابعة المرضى والتخفيف من حالات الضغط الشديدة والمتواصلة تزيد من هذه الضغوط، لذلك يجب معرفة ظروف ومشكلات بيئة العمل التي تنتج مثل هذه الضغوط.

من مخاطر مهنة التمريض أيضًا إمكانية التعرض للعدوى في بيئة العمل بالمستشفى، حيث يكون ممارسو التمريض الأكثر عرضة للإصابة بين المهن الطبية الأخرى. هذا يشكل خطرًا شديدًا، حيث قد تؤدي الإصابة بأدوات حادة مثل الإبر إلى عدوى بمرض الإيدز في بيئة العمل.

تحسين ظروف العمل وتقديم الدعم اللازم يمكن أن يسهم في تخفيف هذه الضغوط وتعزيز رضا العاملين في مهنة التمريض.[1]

[1] MC vicar: **Andrew work place stress in nursing aliterature review journal of advanced nursing,** 2003, p48

1-3- الرواتب والحوافز:

مهنة التمريض تواجه العديد من التحديات الكبيرة. أحد أبرز هذه التحديات هو انخفاض الرواتب التي لا تتناسب مع حجم العمل والضغوط التي تتعرض لها الممرضات. هذا الأمر يصاحبه قلة الحوافز المادية والمعنوية، مما يزيد من صعوبة الاستمرار في هذه المهنة.

تعاني مهنة التمريض أيضًا من ظاهرة الهجرة بحثًا عن فرص عمل أفضل، وهو ما يؤدي إلى نقص في الكوادر التمريضية داخل البلاد. غموض التشريعات والقوانين المنظمة لها يخلق حالة من الفوضى القانونية ويعيق سير العمل بفعالية.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني قطاع التمريض من بيئة عمل غير مهيئة بشكل كاف، وضعف في الإدارة التمريضية والتخطيط الاستراتيجي. هذه العوامل تؤثر سلبًا على جودة الرعاية الصحية المقدمة، وتعيق استدامة القوى العاملة التمريضية.

التحديات المتعددة التي تواجه الممرضات تستدعي جهودًا مشتركة من الجهات المعنية لتحسين بيئة العمل، وتقديم الحوافز المناسبة، وتطوير التشريعات والقوانين لضمان استقرار واستدامة مهنة التمريض، مما يعزز من جودة الرعاية الصحية المقدمة ويضمن استمرارية الكوادر التمريضية في أداء مهامها بكفاءة وفعالية.[1]

1-4- مشكلة العمل بالمناوبة:

تواجه الممرضات العديد من التحديات الكبيرة عند ممارسة العمل الليلي، والذي أصبح يُعتبر تحديًا كبيرًا. هذه المهنة المرهقة تجلب معها العديد من الضغوط النفسية والجسدية. العمل الليلي يعزل الممرضات عن حياتهن الاجتماعية والأسرية، حيث لا ترى الممرضة

[1] صالح محمد حسين أبو حطب: **الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها كما تدركها المرأة الفلسطينية في محافظة غزة،** رسالة ماجستير، في آداب وعلم النفس، كلية البنات، قسم علم النفس، جامعة الأقصى، غزة، 2003، ص 27.

زوجها إلا لساعات قليلة، مما يسبب اختلافات ومشاكل بين الزوجين.إضافةً إلى ذلك، العمل الليلي يكون مرهقًا نفسيًا وجسديًا، خاصة عندما تطول المناوبات إلى شهر كامل. مشكلة النقل اليومي تمثل تحديًا كبيرًا للممرضات العاملات في المناوبة الليلية، مما يؤدي إلى التأخير أو الغياب، ويترتب على ذلك خصم من الراتب.تتعرض الممرضات أيضًا للتحرشات التي تتنافى مع أبسط الأخلاقيات العامة، مما يزيد من صعوبة المهنة ويزيد من الضغط النفسي.

تحمل الممرضة مسؤوليات كبيرة تتطلب تحسين ظروف العمل وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لها. العمل الليلي يزيد من الضغط النفسي والجسدي، حيث تجد الممرضة نفسها بين صراع الأدوار بين واجباتها المهنية وحاجاتها المادية ومتطلبات عائلتها، مما يؤدي إلى زيادة الضغط النفسي عليها.

تتعرض الممرضات للنقد الاجتماعي والنظرة الدونية لعملهن، مما يزيد من التحديات التي تواجههن. هذه النظرة السلبية تؤثر على أدائهن المهني وتزيد من شعورهن بالضغط النفسي.

الاعتراف بقيمة مهنة التمريض وأهمية الدور الذي تلعبه الممرضات في المجتمع يمكن أن يساعد في تقليل الضغوط التي يعانين منها، ويعزز من مكانتهن ويساعدهن على أداء مهامهن بكفاءة أعلى وراحة نفسية أكبر.إن ممارسو مهنة التمريض يعانون من النظرة السلبية للمهنة والفهم الخاطئ لها، حيث ينظر المجتمع إلى مهنة التمريض نظرة متدنية، فنظرة المجتمع للمهنة من أهم أسباب العزوف عنها، كما أن التمريض لا يجد تقبلا من العديد من العائلات التي لا ترضى لبناتها العمل بمهنة التمريض[1].

[1] صالح محمد حسين أبو حطب، مرجع سابق، ص 28

1-5- تعدد الأدوار:

بالرغم من أن الممرضات أصبحن قوة هائلة في المجتمع من حيث العدد والنشاط، إلا أن دورهن التمريضي لم يتوقف عند أدائهن لوظائفهن، بل يمتد ليشمل الاهتمام بالأسرة. هذا الازدواج في الأدوار يعرضهن للضغوط النفسية والجسدية. الممرضات يقدمن إسهامات إرشادية للمجتمع، ويدعمن أسرهن، مما يؤدي إلى صراع الأدوار وضغوط نفسية كبيرة.

مهنة التمريض تصدرت قائمة المهن الأكثر ضغوطًا، حيث يُعتبر ممارسوها من أكثر الفئات الوظيفية معاناةً. يعاني الممرضون والممرضات من كثرة العمل وضغوطه، ويواجهون تحديات في تحقيق توازن بين الحياة العملية والعائلية. بالإضافة إلى ذلك، فهم أكثر الفئات تعرضًا للأمراض، وتصل نسبة غيابهم إلى 80%[1].

الضغوط الناتجة عن هذه المهنة تتطلب اهتمامًا كبيرًا من الباحثين والمختصين لتحسين ظروف العمل وتقديم الدعم اللازم للممرضات لضمان استمرارية أدائهن بكفاءة ودون التأثير على صحتهم النفسية والجسدية. تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكن أن يسهم في تخفيف هذه الضغوط وتعزيز رفاهية الممرضات والممرضين.

[1] Hillhousej. j,LAdler.C.M: **Investegating stress, effect patterns in hospital staff nurses; result of cluster analysis social science and medicine**, 1997, P 1781.

خلاصة الفصل:

تتجسد المرأة العاملة كعنصر رئيسي في بيئة العمل، حيث تلعب دوراً أساسياً في تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي فخروجها للعمل يظهر مجموعة من الدوافع التي تتضمن الرغبة في المساهمة في الدخل الأسري والاستقلال المالي، إضافةً إلى السعي لتحقيق التنمية الشخصية والمساواة في فرص العمل، ومع ذلك تظهر هذه الخطوة أيضًا تحديات ومشكلات تواجه المرأة العاملة، مثل التمييز في مجالات العمل، وصعوبات تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، والتحديات المرتبطة بالمساواة في بيئة العمل.

في السياق الجزائري تعكس تجارب المرأة العاملة واقعًا معينًا يتأثر بالعديد من العوامل القانونية والاجتماعية والثقافية، كما يستند وضع عمل المرأة في الجزائر إلى مجموعة من القضايا والتحديات التي تؤثر على تجربتها الوظيفية والشخصية، وفي هذا الفصل تم استكشاف دوافع خروج المرأة للعمل وتحليل المشكلات التي تواجهها، بالإضافة إلى فحص واقع العمل للمرأة في الجزائر والعوامل التي تؤثر عليه، وهذا بهدف إلى فهم أعمق لتجربة المرأة العاملة والتحديات التي تواجهها في ساحة العمل، في النهاية يظل دور المرأة العاملة محورياً في بناء مجتمعات متطورة، ويتطلب ذلك توفير فرص عادلة ومتساوية للمرأة في العمل، وتقديم الدعم اللازم لها للتغلب على التحديات وتحقيق النجاح المهني والشخصي.



الفصل الخامس: المؤسسة الاستشفائية (الخصائص والمميزات)

تمهيد

أولا: أهداف المؤسسات الاستشفائية.

ثانيا: وظائف المؤسسات الاستشفائية.

ثالثا: خصائص المستشفيات.

رابعا: تصنيف المؤسسات الاستشفائية.

خامسا : الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية.

سادسا: النظام الصحي في الجزائر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد المؤسسات الاستشفائية ركيزة أساسية في الرعاية الصحية وتقديم الخدمات الطبية للمجتمع، إذ تعتبر هذه المؤسسات بمثابة الملاذ الصحي الذي يوفر الرعاية والعلاج للمرضى، وتضمن تقديم خدمات طبية عالية الجودة، ففي ظل التطورات الطبية والتكنولوجية المتسارعة شهدت المؤسسات الاستشفائية تحولات هامة في هياكلها وأساليب تقديم الرعاية الصحية، كما تمتلك هذه المؤسسات تنوعًا كبيرًا في الخدمات التي تقدمها، من العلاج الطبي التقليدي إلى الخدمات الجراحية المعقدة والعناية المركزة.

تشمل المؤسسات الاستشفائية شبكة واسعة من المهنيين الصحيين، بدءً من الأطباء والممرضين وصولاً إلى الفنيين والإداريين، وهم يعملون معًا كفريق واحد لتقديم أفضل الخدمات الصحية للمرضى، كما يتميز مجال المؤسسات الاستشفائية بالتعقيد والتنوع، إذ تتفاوت هذه المؤسسات في حجمها وتخصصاتها ونطاق خدماتها حسب احتياجات المجتمع والمنطقة التي تخدمها.

يهدف هذا الفصل إلى استكشاف أهداف المؤسسات الاستشفائية، وتحليل وظائفها، ودراسة خصائصها وتصنيفاتها، بهدف فهم دورها الحيوي في توفير الرعاية الصحية وتحسين الخدمات الطبية للمجتمع

أولا: أهداف المؤسسات الاستشفائية:

أدت التطورات الحديثة في العلوم الطبية والصحية، والتقدم الهائل في التكنولوجيا، إلى تعقيد عملية الرعاية الطبية والخدمة الصحية بشكل غير مسبوق. نتيجة لهذا التعقيد، تطورت أهداف المؤسسات الاستشفائية بشكل مستمر، حيث مرت بتطور دائم وانتقلت عبر مراحل تطور المستشفى نفسه. من أهم أهداف المؤسسات الاستشفائية:

- تقديم خدمات التشخيص والعلاج للمرضى الداخليين والخارجيين.
- القيام بأنشطة التدريب والتعليم للمهنيين والصحيين والعاملين في القطاع الصحي.
- تطوير المعرفة الطبية والصحية من خلال أنشطة بحثية.
- الوقاية من الأمراض، بما في ذلك وقاية المرضى في المستشفى ووقاية أفراد المجتمع.
- ضمان التنسيق بين الخدمات الوقائية والعلاجية.
- تعظيم استخدام الموارد المتاحة لصحة المجتمع وترشيد هذا الاستخدام.
- الربط والتنسيق بين مستويات الرعاية الصحية.
- القدرة على الاستجابة للتغيرات والتكيف مع الظروف المستجدة، فضلاً عن مواكبة التقدم الطبي والعلمي والتقني.

بالتالي، نستخلص أن أهداف المؤسسات الاستشفائية تطورت مع تطور المستشفى نفسه. تسعى هذه المؤسسات إلى تقديم خدمات صحية عالية الجودة ومتعددة الأوجه، تشمل تقديم خدمات التشخيص والعلاج، والتدريب والتعليم للمهنيين، وتطوير المعرفة الطبية من خلال الأبحاث والتجارب. لا تقتصر أهدافها على العلاج فقط، بل تتضمن الوقاية من الأمراض والترويج لصحة المجتمع عبر برامج وخدمات متنوعة. تسعى المؤسسات الاستشفائية أيضًا إلى ضمان التنسيق الفعّال بين الخدمات الوقائية والعلاجية، والاستفادة المثلى من الموارد

المتاحة، والتواصل والتنسيق بين مستويات الرعاية الصحية، مع التركيز على التكيف مع التغيرات المستقبلية في المجال الطبي والتقني.

ثانيا: وظائف المؤسسات الاستشفائية

من خلال ما تقدم من تعريفات يمكن حصر وظائف المستشفى كالآتي:

1-الرعاية الطبية والصحية: تمثل الرعاية الطبية الوظيفة الأساسية التي تسعى المؤسسات الاستشفائية إلى تحقيقها. تتضمن الرعاية الطبية مجموعة من الخدمات المتخصصة في التشخيص والعلاج والتأهيل الاجتماعي والنفسي. تقدم هذه الخدمات من خلال الأقسام العلاجية والأقسام الطبية المساندة، وتشمل الفحوصات المخبرية، خدمات الإسعاف والطوارئ، وخدمات التمريض.

تهدف هذه الرعاية إلى تقديم خدمات صحية شاملة تلبي احتياجات المرضى على مختلف المستويات، وتساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة. تشمل جهود الرعاية الطبية توفير بيئة صحية آمنة، ودعم المرضى نفسيًا واجتماعيًا إلى جانب تقديم العلاجات الطبية المناسبة.

الاستثمار في تطوير الرعاية الطبية يعد خطوة أساسية لتحسين مستوى الخدمات الصحية والارتقاء بجودة الحياة الصحية للمجتمع ككل.[1]

2-التعليم والتدريب: يفرض التطور في العلوم الطبية والتخصصات المساندة والتقنيات الحديثة ضرورة تطوير مهارات وخبرات كافة العاملين في مجالات المهن الطبية والصحية والإدارية. يتطلب ذلك برامج تعليمية وتدريبية مستمرة. تعتبر الممارسة الطبية اليومية والعمليات الجراحية تدريبًا عمليًا للأطباء والكوادر الطبية المساعدة للحصول على الخبرة والتخصص.

[1] عبد العزيز مخيمر، محمد الطعامنة: **الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات (المفاهيم والتطبيقات)**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2014، ص 8-9.

تلعب المستشفيات، وخاصة الجامعية منها، دورًا مهمًا كمراكز تدريب عملية، حيث تسهم تجهيزاتها المتطورة في تنمية معلومات ومعارف الطواقم العاملة. دعم التطور المهني المستمر للعاملين في هذا المجال يضمن تقديم رعاية صحية ذات جودة عالية، ويواكب التقدم السريع في العلوم الطبية والتقنيات الحديثة.[1]

3-البحوث الطبية والاجتماعية: تلعب المستشفيات دورًا رئيسيًا في خلق بيئة ملائمة لإجراء البحوث والدراسات الطبية والاجتماعية بفضل ما تمتلكه من مخابر وأجهزة وسجلات طبية، وحالات مرضية متنوعة. الكوادر البشرية المتخصصة مهنيًا تسهم في تعزيز إمكانيات التشخيص والعلاج، وكذلك في تطوير خدمات المستشفى ومهارات الأفراد وأساليب العمل.

بفضل هذا التنوع، يمكن للمستشفيات تعزيز التواصل والتفاعل بين مختلف الفاعلين، وخاصة ذوي الخبرة المهنية، مما يسهم في تبادل المعرفة والخبرات. هذه البيئة الداعمة تشكل الأساس لتقديم رعاية صحية متطورة والارتقاء بمستوى الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.[2]

4- الوظيفة البيئية تلعب المستشفيات دورًا حيويًا في الحفاظ على سلامة الصحة العامة في المجتمع. تسهم هذه المؤسسات في نقاء الهواء والماء والطعام والحد من التلوث البيئي من خلال برامج الإرشاد والتوعية. بالإضافة إلى ذلك، تتدخل المستشفيات في أوقات الأزمات والكوارث الطبيعية أو أثناء الحروب لتقديم الرعاية الطبية اللازمة والمساعدة في إدارة الأوضاع الطارئة.

تعمل المستشفيات بشكل فعّال على تعزيز الصحة الوقائية من خلال التوعية بالممارسات الصحية السليمة، وتقديم اللقاحات والخدمات الوقائية الأخرى. أثناء الأزمات، تكون المستشفيات في مقدمة الجهات التي تقدم الدعم الطبي والنفسي للأفراد المتضررين، مما يساهم في تعزيز مرونة المجتمع وقدرته على التعافي.

[1] عامر عياد العتيبي: المرجع السابق، ص 112.

[2] عبد العزيز مخيمر، محمد الطعامنة: المرجع السابق، ص 10.

بفضل هذه الجهود، تسهم المستشفيات بشكل كبير في تحسين جودة الحياة والصحة العامة للمجتمع، وتوفير بيئة آمنة ونظيفة للجميع [1].

ومن هنا، يمكن التوصل إلى أن المستشفيات تلعب دورًا حيويًا في تلبية احتياجات المجتمعات الصحية. تتجلى وظائفها في عدة أبعاد، حيث تعتبر الرعاية الطبية والصحية وظيفة أساسية. تقدم هذه الوظيفة خدمات طبية متعمقة تشمل التشخيص والعلاج والرعاية التأهيلية والنفسية، من خلال التعاون بين الأقسام الطبية والمرافق الداعمة وخدمات التمريض.

إلى جانب ذلك، تعزز المستشفيات التعليم والتدريب، مما يجعلها تلتزم بتطوير مهارات الكوادر الصحية عبر برامج تعليمية مستمرة، تشمل التدريب العملي والنظري، مما يمكّنهم من مواكبة التقنيات الحديثة والمستجدات الطبية. ليس هذا فحسب، بل تلعب المستشفيات دورًا مهمًا في البحوث الطبية والاجتماعية، حيث توفر بيئة مناسبة لإجراء الأبحاث والدراسات التي تسهم في تطوير مجالات التشخيص والعلاج وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

كما تلتزم المستشفيات بدورها في الحفاظ على البيئة وصحة المجتمع، من خلال توجيهات الإرشاد والتوعية بالصحة العامة، والمشاركة في التصدي للكوارث والأوضاع الطارئة. تسهم هذه الوظائف المتعددة للمستشفى في تشكيل شبكة متكاملة تهدف إلى تحسين الصحة العامة وتقديم رعاية صحية فعالة، مما يعزز من جودة الحياة ويساهم في تطوير المجتمعات.

[1] مصطفى يوسف كافي: المرجع السابق، ص 41.

ثالثا:خصائص المستشفيات:

المستشفى ظاهرة معقدة تجمع بين الأبعاد الاجتماعية، الاقتصادية، البيولوجية، والطبية. يتسم بتعدد الهياكل والمسؤوليات، ويتميز بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن غيرها من المنظمات:

1. التعقيد: بسبب الترتيبات التنظيمية المعقدة واختلاف أهداف ومسؤوليات الجماعات المهنية العاملة فيه، مما يصعب التنسيق بينها ويزيد من تعقيد نظام المستشفى، خاصة لحساسية العمل الذي يمس حياة الإنسان.

2. الخدمة المستمرة: يقدم المستشفى خدماته على مدار الساعة دون توقف.

3. العناصر الإنسانية: يتألف من أفراد يمتلكون القدرة على التفاعل والتعاطف والاتصال الجيد، بالإضافة إلى القدرة على تشخيص وحل المشكلات.

4. صعوبة قياس المخرجات: تواجه المستشفيات تحديًا في قياس وتحديد نتائجها بدقة.

5. التخصص العالي: يتطلب العمل في المستشفى درجة عالية من التخصص في مختلف المجالات.

6. ازدواجية السلطة: سلطة الجهاز الإداري وسلطة الجهاز الطبي، مما قد يؤدي إلى مشاكل في التنسيق وعدم الوضوح في أدوار العاملين.

7. النظام الدقيق: يتضمن نظامًا دقيقًا للمهن الطبية والخدمات الإدارية وغيرها من أقسام المستشفى، التي تتضافر لتحقيق أهدافه.

بالإضافة إلى ذلك، يتميز العمل في المستشفى بنقص أو انعدام الحراك الوظيفي، حيث يبقى العاملون في نفس حقل التخصص. هذا قد يسبب تدرجات طبقية تؤدي إلى صراع بين الصفوة الفنية والإدارية وبين العاملين في المستشفى.

هذه الخصائص تعكس التعقيد والتحديات التي تواجه المستشفيات في تحقيق أهدافها وتقديم الرعاية الصحية الفعالة.

يمكن اعتبار المستشفى بيئة تعقيدية تتعامل مع تنظيمات معقدة لمجموعة متنوعة من الجماعات المهنية. يواجه المستشفى تحديات في التنسيق بين هذه الجماعات المتنوعة من حيث الثقافة والوظيفة، مما يعقد نظام المستشفى. بسبب طبيعة العمل الذي يتطلب التعامل مع حياة الناس والحساسية المرتبطة به، تتزايد التحديات.

يتميز المستشفى بنظام خدمة مستمرة على مدار الساعة لضمان تلبية الاحتياجات الطبية في أي وقت. تعتمد قوة المستشفى على العناصر البشرية التي تمتلك القدرة على التفاعل والتعاطف والاتصال الجيد، فضلاً عن قدرتها على تشخيص وحل المشكلات المعقدة المتعلقة بالمرضى.

ومع ذلك، يواجه المستشفى صعوبة في قياس وتحديد مخرجاته بسبب تعقيد العمليات والخدمات المقدمة. يتطلب العمل في المستشفى درجة عالية من التخصص والتفرغ لتلبية احتياجات المرضى المتنوعة. كما يوجد ازدواجية في السلطة داخل المستشفى بين الجهاز الإداري والجهاز الطبي، مما قد يؤدي إلى مشاكل في التنسيق وعدم وضوح الأدوار. يسعى المستشفى لتحقيق التعاون والتنسيق الفعّال بين هذين الجهازين.

رابعا: تصنيف المؤسسات الاستشفائية:

يختلف تصنيف المستشفيات حسب المعايير، ومن أهم التصنيفات ما يلي:

1-التصنيف على أساس الملكية:[1]

1- 1 المستشفيات الحكومية: المستشفيات الحكومية هي تلك التي تمتلكها الدولة، بغض النظر عن حجمها أو تخصصها. تهدف هذه المستشفيات إلى تقديم خدمات طبية بمختلف مستوياتها دون السعي لتحقيق أرباح. بدلاً من ذلك، تركز على تحقيق أعلى مستوى من رضا المواطنين والمرضى.

[1] عبد العزيز مخيمر، محمد الطعامنة: المرجع السابق ص 12.

تخضع المستشفيات الحكومية للقوانين والأنظمة والتعليمات التي تحددها الدولة، مما يضمن توفير الرعاية الصحية بشكل عادل ومنصف لجميع أفراد المجتمع. تمثل هذه المستشفيات جزءًا هامًا من نظام الرعاية الصحية، حيث تعمل على تقديم الخدمات الطبية اللازمة للجميع بدون أي تمييز.

1-2 المستشفيات الخاصة: المستشفيات الربحية مملوكة من قبل شخص واحد أو مجموعة من الأشخاص، وتهدف إلى تقديم الخدمات الطبية مع تحقيق أرباح. تُقاس كفاءة هذه المستشفيات بكمية الأرباح المحققة في نهاية السنة، على عكس المستشفيات الحكومية التي تركز على تقديم الرعاية الصحية دون السعي لتحقيق الربح. يسعى هذا النوع من المستشفيات إلى تقديم خدمات طبية متميزة من أجل جذب المزيد من المرضى وزيادة الأرباح، مما يعكس طبيعة العمل في المستشفيات الربحية حيث يتم التركيز على الأداء المالي بجانب تقديم الرعاية الصحية.

1-3المستشفيات الخيرية: هذا النوع من المستشفيات مملوك لجهات خيرية تطوعية، قائمة على أسس عرقية أو دينية أو جهوية. تُعدّ هذه المستشفيات حلقة وصل بين المستشفيات الخاصة والعامة (الحكومية). تسعى تلك المستشفيات إلى تحقيق التوازن بين تغطية نفقاتها وتقديم الرعاية الصحية للمحتاجين.

تنتشر هذه المستشفيات في العديد من الدول، لكنها غالبًا ما تواجه تحديات مالية بسبب محدودية المخصصات المالية المتاحة لها. نتيجة لذلك، تبقى الخدمات التي تقدمها محدودة، على الرغم من حرصها على تقديم المساعدة والرعاية الصحية للمرضى.

تلعب هذه المستشفيات دورًا مهمًا في دعم الصحة العامة وتوفير الرعاية الطبية لمن هم في حاجة إليها، بالرغم من التحديات المالية والإمكانات المحدودة.

2- تصنيف المستشفيات على أساس الحجم[1]:

2-1مستشفيات كبيرة الحجم: وهناك الكثير من الدراسات التي اعتبرت المستشفى الكبير أكثر من 500 سرير بشكل عام أو تزيد عدد الأقسام الطبية التخصصية في المستشفى عن ثمانية أقسام وأحيانا عشرة أقسام.

2-2مستشفيات متوسطة الحجم: وهذا النوع من المستشفيات يكون عدد أسرته 200 سرير وأقل من 500 سرير، أو يحتوي على خمسة أقسام طبية رئيسية ومتخصصة.

2-3مستشفيات صغيرة الحجم: وهي تلك المستشفيات التي يكون عدد أسرتها أقل من 200 سرير، أو يكون أقل من خمسة أقسام، وأحيانا تحتوي هذه المستشفيات على تخصص واحد فقط.

3- مستشفيات حسب التخصص: وتصنف إلى:

3-1 مستشفى عام: وتتمثل في المستشفيات التي تضم تخصصات طبية مختلفة ومتعددة، مثل أمراض الأطفال الباطنية وأمراض النساء...الخ

3-2 مستشفيات تخصصية: وهي تلك المستشفيات التي تقدم تخصص معين فقط كان تكون هذه المستشفى متخصصة في مجال العيون أو القلب أو الأطفال، وما يميز هذا النوع من المستشفيات أنها تحاول إيجاد جميع الخدمات الطبية الممكنة المتعلقة بتخصصها.

[1] سليم بطرس جلدة: **إدارة المستشفيات والمراكز الصحية**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 40

4- تصنيف المستشفيات على أساس التعليم والتدريب:

4-1 المستشفيات التعليمية: وهي التي يتم فيها تطبيق برامج الإقامة والتدريب والتعليم، وتتوفر فيها الإمكانيات البشرية والمادية والتكنولوجية التي تساهم في تعليم وتدريب طلبة كليات الطب والتمريض والمهن الطبية.

4-2 المستشفيات غير التعليمية: وهي تلك المستشفيات التي لا تتوفر فيها الإمكانيات المادية والبشرية لتعليم وتدريب طلبة الطب والتمريض والمهن الطبية الأخرى، وهي تمتاز بصغر الحجم ومحدودية التخصصات المتوفرة فيها.

5- تصنيف المستشفيات على أسس جغرافية[1]:

5-1 المستشفيات المركزية: وهي المستشفيات التي تخدم تجمعات سكانية متوسطة، وتعتبر مثل هذه المستشفيات بمثابة المستشفيات العامة أيضا، وذلك نظرا لتوفر الإمكانيات البشرية والمادية بها، والتي تمكنها من مواجهة مختلف الحالات الطبية.

5-2 مستشفيات المناطق الإقليمية: وهي تلك التي تتواجد في العاصمة أو مراكز المدن الكبيرة، وتخدم منطقة صحية بأكملها، وتحتوي هذه المستشفيات على خدمة تخصصية لا يستطيع توفيرها أغلب المستشفيات الأخرى.

5-3 المستشفيات المحلية الصغيرة: وهي المستشفيات التي تخدم تجمعات سكانية قليلة، وهي عادة تقدم الخدمات لجماهير المنطقة باختلاف أنواعها من خدمات أمراض باطنية وجراحة عامة وخدمات رعاية الأمومة والطفولة.

[1] سليم بطرس جلدة: المرجع السابق ص 42.

خامسا: الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية

1- أهمية الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية

تعد الموارد البشرية أحد أهم أصول المستشفى، والركيزة الأساسية في تقديم الخدمات الصحية. تهتم إدارة الموارد البشرية بشؤون الأفراد على جميع المستويات، وتسعى لتحقيق أهداف المستشفى من خلال تنمية قدرات ومواهب العاملين، وضمان تحفيزهم لتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

من المتطلبات الضرورية لتقديم الرعاية الصحية وجود طاقم طبي مؤهل يضم أطباء، أطباء أسنان، صيادلة، ممرضين، مساعدي مرضى، ومراقبين صحيين. توفر هؤلاء بالعدد الكافي يتناسب مع الوسائل والأجهزة الطبية المتاحة، يعكس مدى تحقيق المستشفى لأهدافه الفرعية في توفير كوادر طبية وصحية كفؤة.

تعتبر الكفاءة في استخدام الموارد البشرية هدفًا محوريًا، إذ لا يمكن للمؤسسة البقاء على المدى الطويل دون تحقيق الكفاءة. العنصر البشري هو الأهم، ولذا يجب التركيز على إعداد التخصصات المناسبة، تطوير أنظمة الحوافز، وتحديد المسؤوليات والواجبات بوضوح. كما يجب التأكد من أن كل فرد على دراية بأنظمة وأساليب العمل والتدريب المستمر، باعتباره عملية مخططة تهدف إلى تحسين وصقل المهارات والقدرات.

من خلال التعليم المستمر، يتمكن العاملون في القطاع الصحي من مواكبة التغيرات السريعة في التكنولوجيا والمعرفة الطبية، مما يساهم في رفع مستوى كفاءتهم وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام. التعليم المستمر خاصة للأطباء والممرضين، يعزز من قدرتهم على التعامل مع المستجدات الطبية والصحية وتفعيل عمليات التغيير.[1]

[1] عمر عقيلي: **إدارة القوى البشرية**، زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 223.

2- العلاقات القائمة بين مختلف الموارد البشرية داخل المؤسسات الاستشفائية:

ويقصد به تلك العلاقات القائمة في المؤسسات الاستشفائية بين كل أفراد التنظيم وبين عدة ثنائيات (طبية طبية)، (طبيبة، شبه طبية)، (شبه طبية، شبه طبية)، (الهيئة الاستشفائية، المريض)، (الهيئة الاستشفائية الهيئة الإدارية...)، وكذا الكثير من العلاقات الموضوعية والعلاقات الذاتية، إذ بعد الطابع البنائي والوظيفي من أهم السمات التي تتميز بها المؤسسات الاستشفائية، ومن خلاله تنعكس العلاقات القائمة داخلها، وكذا علاقاتها بالمجتمع، حيث يمثل البناء الاجتماعي لهذه المؤسسة نسق من العلاقات التي تربطها أخلاقيات مهنة الطب والتمريض والتخصص المهني الدقيق وأدوار التزم بها كل العاملين، ويترتب على أداء هذه الأدوار تبعات ومسؤوليات ومزايا وصلاحيات، ويمكن إيجاز أهم هذه العلاقات فيما يلي:

2-1 العلاقات الطبية، الشبه طبية: تكون هذه العلاقات قائمة على أساس تقسيم تقني للعمل، كل حسب مؤهلاته ومكانته ضمن النظام التدريجي الذي ينتمي إليه وتربطهم علاقات عمل وتعاون ومشاركة، فيشكل عمل شبه الطبيين مصدر إعلام ضروري بالنسبة للطبيب، وتتميز هذه العلاقة بقوة الارتباط ومن غير الممكن الفصل بينهما لكون عمل كل منهما يكمل عمل الثاني، إذ لا يمكن للطبيب تشخيص مرض للمرفق دون الرجوع إلى نتائج الفحوصات التي يقوم بها الممرض، والجراح لا يمكنه القيام بعملية جراحية لوحده لأنه يحتاج للمساعدين كالمخدر والممرض المكلف بتهيئة الوسائل للعمليات وكل الظروف المناسبة للعملية، وحتى بعد انتهاء العملية فهو يحتاج للممرض الذي يقوم بالتكفل بالمريض بعد الجراحة، لأن النجاح الذي يتحقق بعد ذلك لا يرجع فقط لنجاح العملية بحد ذاتها، وإنما أيضا لمدى نجاح ما بعد ذلك، والقدرة على التكفل الجيد بالمريض، بناء على العلاقات الموجودة بين الهيئة الاستشفائية.

2-2 العلاقات الطبية، الطبية: من الضروري أن تكون العلاقات بين الفريق الطبي علاقات تعاون وتنافس، فالتعاون ضروري بين الأطباء كل حسب اختصاصه، خاصة في الحالات صعبة التشخيص والعلاج، فيكون التشاور ضروري لذلك، كما أن الحالات التي تستدعي المراقبة والمتابعة عن قرب تتطلب التنسيق والتعاون بين أعضاء الطواقم الطبية، خاصة عند استلام وتسلم المناوبات.

2 -3 العلاقات شبه الطبية، شبه الطبية: تدخل علاقات فرقة شبه الطبيين في إطار التقسيم التقني للعمل والتخصص، فيقوم شبه الطبيين وفي إطار تخصصاتهم بالأدوار والمهام التي تسند إليهم حسب المكانة في النظام التدريجي، وقد يزول هذا التقسيم ويتقاسم الجميع المهام المختلفة لكثرتها وكثرة المرضى داخل المصالح، فهم مجبرون على ذلك بالرغم من تواجد بعض المشاكل فيما بينهم، خاصة فيما يتعلق يوجد خلط بالمرتبة لأن هناك عدة مراتب في تخصص التمريض والمخبر والأشعة، كما يوجد خلط في المهام في معظم المصالح التي تعاني من النقص، وتلاحظ وجود حساسية بين بعض التخصصات في بعض المصالح كالقابلات مع الممرضين في قاعة الولادة والمخدر مع الممرضين في قاعة العمليات، كما أنه توجد بعض العلاقات التنافسية وأحيانا صراع بسبب السعي وراء مناصب المسؤولية أو التخوف من فقدانها، وهذا لا يمنع من وجود علاقات جيدة بين الأفراد الذين ينتمون إلى السلك الشبه طبي على اختلاف مراتبهم وتخصصاتهم داخل المؤسسات الاستشفائية.

2-4 العلاقات بين المعالجين والمريض: تعتبر العلاقة التي تربط الهيئة الاستشفائية والمريض من المحاور المهمة والمطروحة في المؤسسات الاستشفائية، فالهيئة الاستشفائية تحاول قدر الإمكان أداء مهامها على أكمل وجه رغم أن الرعاية الصحية من حيث نوعيتها تختلف من مصلحة إلى أخرى، لاختلاف طبيعة المرضى، وكذا التخصص الذي تتكفل به كل مصلحة، فمصلحة الاستعجالات مثلا، ونظرا إلى الكم الهائل الذي يتوافد إليها وكثرة العمل والمهام، وكذا الوقت الذي يقضيه المريض في مصلحة الاستعجالات لا تترك

العلاقات تتطور بين الهيئة الاستشفائية والمريض، كما أن طب القلب وطب الكلى والأمراض المزمنة يجعل الحالة النفسية للمريض سيئة، وهذا ما من شأنه التأثير على نوعية العلاقات القائمة بينه وبين الطاقم الذي يسهر على تقديم العلاج له، إلا أن هذا لا يمنع التعامل مع الحالات كما هي، ومن ناحية أخرى فقد نجد في مصالح طب الأطفال وجراحة الأطفال طبيعة الشخص المتعامل معه تساهم في خلق علاقات جيدة بينه وبين الاستشفائيين، وعلى العموم لا تخلو العلاقات بين طواقم الهيئة الاستشفائية والمرضى مهما كانت المرتبة أو التخصص من الإنسانية[1]

ومن هنا نخلص إلى أن المؤسسات الاستشفائية تجسد واقعًا اجتماعيًا، حيث تتشكل علاقات بين أفرادها وبين الفئات العاملة بها، أين يعيش هؤلاء الأفراد معًا لمواجهة التحديات اليومية وضمان استمرارية المؤسسة واستمرارية الخدمات التي تقدمها، ونتيجة لهذا التفاعل المستمر، يحدث تصادم للمشاعر والأحاسيس المتناقضة بين الجماعات التي تعيش في نفس الواقع.

ففي بعض الأحيان تعم البهجة والسرور في المؤسسة، نتيجة لنجاح عمليات جراحية مهمة أو تحقيق تحسن في حالة المرضى، ولكن في أوقات أخرى يسود الحزن والألم في ظل تفاقم الحالات الصعبة أو وفاة المرضى، ومن هنا ينشأ تلقائيًا علاقات بين العاملين، تتنوع بين الارتباط الوثيق والتعاون في بعض الأحيان، والتوتر والتنافس في أوقات أخرى، نتيجة للضغوط الداخلية والخارجية.

وبالتالي يمكن وصف المؤسسات الاستشفائية بأنها مجتمعات صغيرة، تضم العاملين الذين يتشاركون في الواقع المعقد المحمل بالمشاعر والتحديات، ومن خلال هذا التفاعل

[1] بلقاسم مزيوة: **الصراع التنظيمي وانعكاساته على الاتصال بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة**، جامعة باجي مختار– عنابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الجزائر، 2016، ص148.

اليومي، تتكون العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تجربة العمل والحياة داخل المؤسسة الاستشفائية.

سادسا: النظام الصحي في الجزائر

1-لمحة عن النظام الصحي في الجزائر:

شهدت الجزائر منذ بداية الثمانينات تقدما ملحوظا ومستمرا في الارتقاء بالحالة الصحية للمواطن، وقد تحسنت بعض المؤشرات الصحية بشكل متسارع منذ بداية التسعينيات من القرن الماضي، حيث تراجع معدل الوفيات بصفة عامة، وارتفع متوسط العمر المأمول عند الولادة، وبالرغم من التحسن في بعض المؤشرات، إلا أن الأساليب التي كانت قبل سنة 2002، أي قبل مشروع الإصلاح، لتقديم وتوزيع الخدمات وإنفاق الموارد المالية المتاحة لقطاع الصحة لم تحقق العائد المستهدف منها، ولذا كان لابد من إعادة النظر في السياسة الصحية، بتبني مشروع جديد سمي بمشروع إصلاح المستشفيات، كان الهدف منه إرساء مبدأ العدالة عند تقديم الخدمات الصحية وكفاءة الإنفاق الصحي والارتقاء بجودة الخدمات وضمان الاستمرارية على المدى البعيد.

2- تطور النظام الصحي في الجزائر:

مر النظام الصحي في الجزائر بعدة تحولات، كانت نتيجة لقرارات سياسية أو أزمات اقتصادية، ويمكن تقسيم المراحل التي مر بها النظام الصحي في الجزائر إلى عدة مراحل أساسية كما يلي:

المرحلة الأولى 1962-1974: تميزت هذه المرحلة بما يلي[1]:

غداة الاستقلال، بلغ عدد الأطباء في الجزائر 5000 طبيب، نصفهم جزائريين، لتلبية الحاجات الصحية لعدد السكان الذي بلغ 10.5 مليون نسمة. تميزت هذه الفترة بمؤشرات صحية سيئة، مثل معدل وفيات مرتفع للأطفال تجاوز 180 لكل 1000، وتوقع حياة لا يتجاوز 50 سنة، وانتشار الأمراض المتنقلة، مما كان السبب الرئيسي للوفاة والإعاقة. لمواجهة هذه الوضعية وفي ظل الموارد المحدودة، ركزت وزارة الصحة على هدفين أساسيين:

1. تخفيض اللامساواة في توزيع الطاقم الطبي (العام والخاص) لتسهيل الحصول على العلاج.

2. مكافحة الأمراض وتقليل الوفاة خاصة الأمراض المعدية.

تميزت هذه الفترة بوضع العديد من برامج الصحة الموجهة لحماية الفئات المحرومة وضمان الوقاية من الأمراض المستعصية، مع فرض التطعيم الإجباري للأطفال.

في نفس الوقت، كان الإنتاج الصيدلاني، الاستيراد والتوزيع بالجملة مضمونا من طرف الصيدلية المركزية الجزائرية. يمكن تقسيم النظام الصحي المعتمد آنذاك إلى:

- المستشفيات التابعة للدولة.
- المصحات الخاصة التي يملكها الأفراد.
- المراكز والمستوصفات الصحية، والتي كانت تدار من قبل البلديات وألحقت بالمستشفيات بين عامي 1967-1968.

[1] بلقاسم مزيوة: **السلطة والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الجزائرية**، دار الوسام العربي للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر، 2011، ص 58.

هذه الجهود ساهمت في تحسين المؤشرات الصحية وتقديم خدمات أفضل للمواطنين على مر الزمن

مجمل القول بالنسبة لهذه الفترة، تعتبر فترة حساسة تطلبت الكثير من الجهود لبناء بنية تحتية صحية قوية، ففي ظل الواقع المرتبط بالتحول السياسي والاجتماعي الذي عاشته الجزائر بعد الاستقلال، كانت الجزائر تعاني من تحديات كبيرة في هذه الفترة، من بينها نقص الموارد البشرية والتمويل المحدود، حيث كان هناك نقصا حاداً في عدد الأطباء والممرضين والكوادر الصحية المدربة، مما أثر سلبًا على قدرة النظام الصحي على تلبية الاحتياجات الطبية للسكان.

كما كان هناك نقصا حادا في المستشفيات والمراكز الصحية في البلاد، وعدم توافر المعدات والتجهيزات الطبية اللازمة، هذا ما أدى إلى صعوبة في تقديم الرعاية الطبية اللازمة للمرضى وتشخيص الأمراض بدقة، فقد تعرضت البلاد لبعض الأوبئة والأمراض المنتشرة مثل الكوليرا، كما شهدت الجزائر في هذه الفترة انتشار وتأثير الصراعات والاضطرابات السياسية على القطاع الصحي.

لذلك تركزت جهود الحكومة على توفير الخدمات الصحية الأساسية للمواطنين، حيث تم تنظيم نظام صحي يستهدف توفير الرعاية الصحية للجميع، بما في ذلك الفقراء والمحتاجين، فقد تم تنفيذ برامج واسعة للوقاية ومكافحة الأمراض المعدية، مثل السل والملاريا والتيفوئيد، إضافة إلى توفير التطعيمات المجانية للأطفال والبالغين، وتشجيع السكان على زيارة المرافق الصحية للفحص الدوري والعناية بصحتهم.

المرحلة الثانية: 1974-1989: تميزت هذه المرحلة على مستوى السياسة الصحية بما يلي[1]:

- تقرير مجانية العلاج في الهياكل الصحية العمومية بدءًا من يناير 1974، بهدف تجسيد شعار "الصحة لجميع المواطنين" بغض النظر عن دخلهم أو وضعهم الاجتماعي.

- إصلاح النظام التربوي وخاصة الدراسات الطبية، لرفع جودة التعليم ودعم الإطار الطبي، مما ساهم في زيادة عدد الممارسين الطبيين في جميع التخصصات.

- إنشاء القطاع الصحي كحجر الزاوية لتنظيم النظام الوطني للصحة، والذي يتضمن وحدات العلاج الأساسية.

خلال هذه الفترة، تم إنجاز العديد من الهياكل الصحية مثل المستشفيات العامة، العيادات المتعددة التخصصات، المراكز الصحية، والمراكز الاستشفائية الجامعية، لزيادة التغطية الصحية في البلاد. ارتفع عدد العاملين في قطاع الصحة من 57,872 في عام 1973 إلى 124,728 في عام 1987 بفضل الاستثمارات الحكومية، وزاد عدد الأسرة من 42,450 سرير في عام 1973 إلى 62,500 سرير في عام 1987، كما زاد عدد المراكز الصحية من 558 في عام 1974 إلى 1,147 في عام 1986.

على مستوى المؤشرات الصحية، لوحظ تراجع معدل وفيات الرضع، وانخفاض حدة الأمراض المعدية، وارتفاع متوسط العمر المتوقع من 51 سنة في عام 1965 إلى 65 سنة في عام 1987. فيما يتعلق بالجانب التشغيلي، أصبحت الدولة وصناديق الضمان الاجتماعي تتحمل كل النفقات الصحية، وساعد ارتفاع سعر النفط في تلك الفترة على تحقيق ذلك.

[1] عياش وهواه: **التنمية والتحولات الصحية الديمغرافية في الجزائر خلال الفترة من 1980 إلى 2002**، أطروحة دكتواره، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005-2006، ص276.

هذه الجهود ساهمت في تحسين جودة الحياة الصحية وتعزيز نظام الرعاية الصحية في الجزائر.شهدت الجزائر تطورًا في المؤسسات الصحية وتحسينًا في مجال مجانية العلاج، حيث تركزت الجهود على توسيع الوصول إلى الرعاية الصحية وتحسين جودة الخدمات الطبية المقدمة للمواطنين.

ومن أهم الأحداث الرئيسية في هذه الفترة هو إنشاء وزارة الصحة والسكان في عام 1974، والتي تم تكليفها بتطوير القطاع الصحي في البلاد، وتعزيز البنية التحتية للرعاية الصحية من خلال بناء المستشفيات والمراكز الصحية في مختلف المناطق الجغرافية في كافة أنحاء الجزائر، إضافة إلى تعزيز المجانية في العلاج من خلال توفير خدمات طبية مجانية للمواطنين في المستشفيات العامة والمراكز الصحية، وذلك بتوفير الأدوية والعلاجات الضرورية بشكل مجاني أو بتكاليف منخفضة قدر الإمكان، كما تم توسيع نطاق الخدمات الطبية المقدمة لتشمل علاج الأمراض العامة والعاجلة، ورعاية الأمومة والطفولة، والرعاية النفسية، والعلاج الجراحي.

أيضا تم في هذه الفترة التركيز على تدريب وتأهيل الكوادر الصحية المحلية لتحسين جودة الخدمات الطبية، إنشاء مدارس طبية وتمريض وتقديم برامج تدريبية مكثفة لتأهيل الأطباء والممرضين والفنيين الصحيين، وتوجيه الجهود أيضًا لتعزيز البحث العلمي في مجال الطب والصحة وتبادل المعرفة مع المؤسسات الصحية العالمية.

تلخص هذه الفترة تطور المؤسسة الصحية ومجانية العلاج في الجزائر في توسيع البنية التحتية الصحية، وتوفير خدمات طبية مجانية في المستشفيات والمراكز الصحية، وتدريب وتأهيل الكوادر الصحية.

المرحلة الثالثة: 1990-2001: تميزت هذه المرحلة بتراكم المشاكل، تطورت مع نهاية الثمانينات، أدت أخيرا إلى إعادة هيكلة تدريجية كاملة للنظام الصحي، مع إدخال مسار التكييف المجتمعي الاقتصادي للوطن، وترجم هذا الأخير بما يلي:[1]

مشروع الجهوية الصحية، والذي شرع فيه في الثمانينات، كإطار للوساطة والتحكيم لتجسيد القطاعية، اللامركزية، وتحقيق تنمية اجتماعية وصحية متوازنة.

لم تختلف هذه الفترة عن سابقتها، فقد كانت الحكومة الجزائرية تولي اهتمامًا كبيرًا لتحسين الرعاية الصحية وتوفير الخدمات الطبية للمواطنين، وفيما يلي بعض النقاط المهمة حول مرحلة السياسة الصحية في الجزائر خلال تلك الفترة:

تأسيس النظام الصحي العام: في عام 1984 تم إنشاء النظام الصحي العام في الجزائر، والذي يهدف إلى توفير الرعاية الصحية الشاملة والعادلة لجميع المواطنين، تم توسيع شبكة المستشفيات والمراكز الصحية في جميع أنحاء البلاد لتوفير خدمات طبية أساسية.

الحد من الأمراض الوبائية: ركزت الحكومة على مكافحة الأمراض الوبائية، حيث دعت إلى تحسين نظام الرصد والتقرير عن الأمراض لضمان استجابة سريعة وفعالة، كما تم توفير الخدمات الطبية الوقائية مثل الكشف المبكر عن الأمراض والفحوصات الصحية الدورية.

وهذا ما يترجم العمل على تحسين البنية التحتية الصحية، بما في ذلك بناء المستشفيات والمراكز الصحية الجديدة، وتحديث وتطوير المعدات الطبية والتقنيات الطبية.

تعزيز التعاون الدولي: سعت الحكومة الجزائرية خلال هذه الفترة إلى تعزيز التعاون الدولي في مجال الصحة، من خلال المشاركة في المنظمات الصحية الدولية والبرامج

[1] بلقاسم مزيوة: **السلطة والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الجزائرية**، المرجع السابق، ص 59.

الصحية الإقليمية، تم تبادل المعرفة والخبرات مع الدول الأخرى، وتلقي التدريب والدعم الفني.

المرحلة الرابعة: مرحلة إصلاح النظام الصحي في الجزائر

بعد استعراض الأوضاع المحيطة بإصلاح المستشفيات، يمكننا التطرق إلى موضوع إصلاح النظام الصحي في الجزائر. كان العنصر المميز لسنة 2002 في مجال الصحة هو تغيير اسم وزارة الصحة والسكان إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات. يعكس هذا التغيير جزءًا من حركة الإصلاحات الشاملة التي تشهدها الجزائر، والتي طالت العديد من القطاعات.

هدفت هذه الإصلاحات إلى تحسين جودة الرعاية الصحية وتعزيز كفاءة المستشفيات وضمان تقديم خدمات صحية متميزة للمواطنين. تضمنت الإصلاحات تعزيز البنية التحتية الصحية، وتحسين إدارة المستشفيات، وتطوير الكوادر الطبية والصحية، إضافة إلى تحديث المعدات والتقنيات الطبية، تسعى الجزائر من خلال هذه الإصلاحات إلى تحقيق نظام صحي متكامل يواكب التحديات الصحية الحديثة ويوفر رعاية صحية شاملة لجميع المواطنين. هذه الخطوات تساهم في تعزيز الصحة العامة ورفع مستوى جودة الحياة في المجتمع[1].

أهداف مشروع الإصلاح وملفاته:

بعد استعراض الأوضاع المحيطة بإصلاح المستشفيات، يمكننا التطرق إلى أهداف إصلاح النظام الصحي في الجزائر كما وردت في التقرير التمهيدي للمجلس الوطني لإصلاح المستشفيات. يسعى الإصلاح إلى تحقيق عدة أهداف تتمثل في:

[1] نور الدين بوالشرش: **التحول من مفهوم اليد العاملة إلى الرأسمال البشري في المؤسسة العمومية الجزائرية، المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية نموذجا**، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة الجزائر، 2011-2012، ص 191

-إحصاء عروض العلاج والاستشفاء وتكييفها مع الحاجات الصحية للمواطنين باستخدام نظام إعلامي فعال.

-ضمان الموارد المالية اللازمة لتشغيل المؤسسات الصحية بكفاءة.

-التأكيد على حقوق وواجبات المستعملين وحماية المرضى بشكل خاص.

-إعادة التأكيد على الالتزامات التعاقدية لجميع المتدخلين في صحة المواطن.

-توفير الإمكانيات الضرورية لمحترفي الصحة، بغض النظر عن مسؤولياتهم، للاستجابة الفعالة للحاجات الصحية والاجتماعية.

-تحسين فعالية النفقات التي تخصصها الجماعة للمؤسسات الصحية.

من هذه الأهداف، يتضح أن هناك هدفين أساسيين: التحكم في نظام المعلومات الصحي وتحسين جودة الخدمات المقدمة ، حيث ركز المجلس في تصوره على ملفات رئيسية للإصلاح، وهي:

1. ملف الحاجيات الصحية وطلب العلاج.

2. ملف الهياكل الاستشفائية ويشمل:

- تعزيز رقابة الدولة على مؤسسات العلاج العمومية والخاصة.

- الحرص على تنظيم محكم للمؤسسات العمومية والخاصة على حد سواء، من خلال إدخال أدوات التخطيط والضبط المالي.

مشروع إصلاح النظام الصحي في الجزائر يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية وتلبية احتياجات المواطنين. في

ضوء تقرير المجلس الوطني لإصلاح المستشفيات، يمكن تحديد هذه الأهداف على النحو التالي:

أولاً، يهدف المشروع إلى تقييم وتحليل الخدمات الطبية والعلاجية المتاحة لضمان توافقها مع احتياجات المجتمع الصحي. يتم تحقيق ذلك من خلال نظام إعلامي فعّال يسهم في تجميع وتحليل المعلومات المتعلقة بالخدمات الصحية المتوفرة، مما يتيح توجيه الجهود بشكل أفضل لتلبية الحاجات الصحية للمواطنين.

ثانيًا، يسعى المشروع إلى توفير التمويل الكافي للمؤسسات الصحية، لضمان استمرارية عملها بكفاءة وفاعلية. تم تخصيص الموارد المالية الضرورية لتحسين البنية التحتية الطبية واقتناء التجهيزات والتقنيات الحديثة، مما يسهم في تقديم خدمات صحية عالية الجودة.

ثالثًا، يولي المشروع اهتمامًا كبيرًا بحقوق المرضى وحمايتهم، مما يعزز الثقة بين المرضى ومقدمي الخدمات الصحية. يشمل ذلك توضيح وتقدير واجبات المستعملين وتقديم رعاية صحية متميزة، بالإضافة إلى تعزيز الالتزامات التعاقدية لجميع الأطراف المعنية في نظام الرعاية الصحية، لضمان تحسين التعاون والتنسيق بين المؤسسات الصحية والجهات الأخرى المعنية.

رابعًا، يسعى المشروع إلى تحسين كفاءة الإنفاق الصحي، من خلال استخدام الموارد المتاحة بشكل أكثر فعالية وتحسين إدارة الموارد المالية المخصصة. يركز المشروع على تحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات الحالية وتحقيق أفضل النتائج في إطار التمويل المتاح.

خامسًا، تمثل ملف الحاجيات الصحية وطلب العلاج وملف الهياكل الاستشفائية جزءًا من تصور المجلس لإصلاح النظام الصحي. يشمل ذلك تعزيز رقابة الدولة على مؤسسات العلاج العمومية والخاصة، وتنظيمها بشكل محكم من خلال إدخال أدوات التخطيط والضبط المالي.

يهدف مشروع إصلاح النظام الصحي في الجزائر إلى توفير نظام صحي متكامل يضمن تقديم خدمات طبية عالية الجودة، تحمي حقوق المرضى، وتحسن من كفاءة الإنفاق الصحي، مما يسهم في رفع مستوى جودة الحياة الصحية وتعزيز صحة المجتمع بشكل عام. هذه الجهود تسعى لتحقيق نظام صحي يواكب التحديات الصحية الحديثة ويضمن توفير رعاية صحية شاملة لجميع المواطنين.

خلاصة الفصل

تعكس المؤسسات الاستشفائية ركيزة أساسية في نظام الرعاية الصحية، حيث تقدم خدمات طبية متنوعة ومتقدمة تلبي احتياجات وتطلعات المجتمعات التي تخدمها، وخلص الفصل إلى أن هذه المؤسسات تمثل منصة حيوية تجمع بين الكفاءة الطبية والتكنولوجيا والاهتمام بالمريض، وبالرغم من التحديات التي تواجهها، مثل التكاليف المرتفعة وضغوط العمل والتقييمات المستمرة، إلا أن المؤسسات الاستشفائية تظل عمادا للرعاية الصحية والتقدم الطبي، وفي ظل التطورات المستمرة في مجال الطب والتكنولوجيا، يتعين على هذه المؤسسات الاستمرار في التطور والتكيف مع المتغيرات لتلبية احتياجات المرضى بفاعلية أكبر، أيضا يكون هدف المؤسسات الاستشفائية دائما تحسين جودة الرعاية الصحية وزيادة الإشباع للمرضى، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل ملائمة وداعمة للكوادر الطبية والتمريضية. وتظل هذه المؤسسات في قلب مجتمعاتنا تلعب دوراً حيوياً في الحفاظ على صحة وسلامة الأفراد.

في الختام يؤكد هذا الفصل على أهمية دور المؤسسات الاستشفائية وتحدياتها، وضرورة تطويرها وتحسينها باستمرار لتحقيق الأهداف الصحية والمهنية والإنسانية.



الفصل السادس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولا: منهج الدراسة.

ثانيا: مجالات الدراسة.

ثالثا: كيفية اختيار العينة.

رابعا: أدوات جمع البيانات.

خامسا: أساليب تحليل البيانات.

سادسا: الخصائص الشخصية والاجتماعية لعينة الدراسة.

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على السياق العلمي والطريقة التي اعتمدتها هذه الدراسة للوصول إلى نتائجها، فهو يمثل البوابة لتفاعل الطبيعة النظرية والميدانية لهذه الأطروحة، إذ تناول الفصل الأسس المنهجية التي سارت عليها الدراسة.

وفي هذا السياق، سيقدم هذا الفصل نظرة شاملة على الخطوات المتخذة أثناء تنفيذ البحث، حيث تم تحديد المنهج المستخدم للبحث، مجالات الدراسة، عرض أهم الأدوات المنهجية المستخدمة لجمع البيانات والمعلومات من المؤسسة ميدان الدراسة، فالمتعارف عليه أن الطريقة الأمثل لضمان تحقيق الأهداف البحثية بكفاءة.

ومنه فإن هذا الفصل يمثل إضافة هامة إلى هيكل الأطروحة، حيث يقدم إطارا منهجيا للقارئ لفهم كيفية تقديم البحث وتحليل البيانات بشكل دقيق ومنهجي.

أولا: منهج الدراسة

في عالم العلوم الاجتماعية، يمثل المنهج البحثي أساسا حيويا لفهم وتفسير تعقيدات المجتمع والتفاعلات بين أفراده.

إن استخدام المنهج البحثي في هذا السياق يعتبر نقطة انطلاق حاسمة لاستكشاف الظواهر الاجتماعية وتحليلها، حيث يتيح المنهج البحثي تناول التحديات الاجتماعية والثقافية من زوايا متعددة، مما يساعد في إلقاء الضوء على تفاصيل غالبا ما تكون غامضة.

يتنوع المنهج البحثي في العلوم الاجتماعية بين الأساليب الكمية التي تعتمد على الإحصائيات والأرقام، والأساليب النوعية التي تستند إلى الملاحظات الميدانية والمقابلات الشخصية، وهذا التنوع يتيح للباحثين تحديد الأسلوب الأمثل لاستكشاف مواضيعهم بفعالية، والواقع أن اختيار المنهج الملائم يعتمد أساسا على طبيعة الظاهرة المدروسة والموضوع المراد بحثه، ومن هنا فإن الباحث كأحد العناصر الأساسية في عملية البحث العلمي يواجه قيودا في حرية اختيار المنهج الذي سيتبعه، فاختيار المنهج لا يأتي من فراغ، بل يتأثر بشكل كبير بطبيعة الظاهرة موضوع الدراسة، فعلى سبيل المثال فإن ظاهرة الضغوط المهنية ليست مجرد مسألة نظرية، بل هي واقع يعيشه العديد من الأفراد في بيئات العمل المختلفة، حيث أن فهم هذه الظاهرة يتطلب دراسة دقيقة لطبيعة العلاقة بين متغيراتها، مثل الضغوط الناتجة عن العمل، صراع وغموض الدور، أعباء العمل ..، ومدى تأثير هذه المتغيرات على المسار الوظيفي للأفراد.

علاوة على ذلك، فالأهداف التي يسعى الباحث لتحقيقها تمثل عاملا حاسما في توجيه اختياره للمنهج، فإذا كان الهدف هو فهم مدى تأثيرات الضغوط المهنية على المسار الوظيفي، فإن استخدام منهج وصفي تحليلي تفسيري يصبح ضروريا، حيث أن هذا المنهج يمكن الباحث من جمع البيانات وتحليلها بطرق تسمح له بتحديد الأنماط والاتجاهات في الظاهرة المدروسة، بالإضافة إلى تقديم تفسيرات عميقة لهذه الأنماط.

في السياق الحالي، ومع تزايد أهمية فهم الضغوط المهنية وتأثيراتها، فإن استخدام المنهج الوصفي التحليلي التفسيري لا يتيح فقط تصوير الظاهرة بوضوح، بل يمكنه أيضا من تقديم رؤى تفصيلية حول كيفية إدارة هذه الضغوط وطرق التخفيف من آثارها، لذا فإن اختيار هذا المنهج يتماشى تماما مع طبيعة وأهداف الدراسة، ويساعد في تقديم مساهمة علمية قيمة في هذا المجال.

وقد تم تعريف هذا الأخير على أنه المنهج الذي يقوم على جمع المعلومات والبيانات عن الظاهرة المدروسة قصد التعرف على وضعها الحالي، وجوانب قوتها وضعفها، وذلك باستخدام عينة تكونت من عدد محدود من الحالات أو المفردات في حدود الوقت والجهد والإمكانيات المتوفرة، كما يعرفه آخرون: بأنه دراسة الظاهرة في وضعها الطبيعي دون أي تدخل من الباحث، ويمكن القول أيضا بأنه الطريقة العلمية التي تمكن الباحث من التعرف على الظاهرة المدروسة من حيث العوامل المكونة لها، والعلاقات السائدة داخلها كما هي في الحيز الواقعي وضمن ظروفها الطبيعية غير المصطنعة[1]

ومن هنا فقد فرضت طبيعة موضوع الدراسة على الباحث وصف معمق لمتغيرات الموضوع (الضغوط المهنية وانعكاساتها على المسار الوظيفي للمرأة العاملة)، انطلاقا من إشكالية الدراسة، وكذا ضبط وتحديد مجتمع البحث وخصائصه ومميزاته لاختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، ثم اختيار الأدوات المنهجية لدراسة مشكلة البحث.

[1] بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني: **أسس المناهج الاجتماعية**، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 19.

ثانيا: مجالات الدراسة

وتضمنت المجال الجغرافي، المجال الزمني، والمجال البشري

1- المجال الجغرافي:

المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الشبوكي الشريعة

تعرف على أنها منشأة من منشآت الدولة وهي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، موضوعة تحت سلطة الوالي، تتكفل بعدة مهام تخص الجانب الطبي والتكويني، وهي تغطي خدمات سكان بلدية الشريعة البالغ عددها 95304 نسمة على مساحة 267 كيلومتر مربع، ويعد دورها استشفائي لإيواء المرضى وتقديم خدمات صحية لهم على مستوى كل المصالح الداخلية، وتم إنشاؤها كمستشفى سنة 1981، وكان آنذاك كقاعة ولادة يتسع لـ 12 سرير، وفي سنة 1987 تم تسليم هيكل من هيئة الضمان الاجتماعي وأجريت عليه عدة توسيعات وترميمات وأصبح يتسع لـ 90 سرير، وفي سنة 2005 تم إنجاز جناح أخر، وبهذا الإنجاز أصبح مستشفى الشريعة يتسع لـ 162 سرير مصنف في القائمة (ب) وهذا بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 140/07 المؤرخ في: 2007/05/19 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.

- **أهداف المؤسسة العمومية الإستشفائية:**

- **الأهداف الداخلية (العناية بالمريض داخل المؤسسة):** من الأهداف التي تسعى لها المؤسسة بالدرجة الأولى تقديم أعلى الخدمات للمواطن، وذلك التكفل بالمريض داخل المصالح والعناية بهم، وتقديم الرعاية القصوى لهذا الأخير من خلال لحظة دخوله المستشفى إلى غاية خروجه وتوفير الجو المناسب له، والسهر على راحته.
- **الأهداف الخارجية (تطبيق البرامج الوطنية للصحة):** من الأهداف التي تركز عليها المؤسسة هي تطبيق البرامج بمختلف لوائحها، والتي تصدر عن الوزارة المعنية بتقديم

الخدمات المختلفة للمواطن، كاللقاح لفئة الطفولة في مواعيدها المحددة، طبقا للمنظومة الصحية الوطنية مع ضمان الخدمة الأدنى للشريحة المعنية.

- **الأهداف العامة (التوعية العامة بين جميع الشرائح):** أما عن الأهداف العامة للمؤسسة كالتوعية العامة بين شرائح المواطنين، وذلك بتنظيم أيام دراسية وتحسيسية وإشراك مؤسسات أخرى واستدعاء هيئات وشخصيات معتبرة، والهدف المنشود تجنب العديد من الآفات المرضية والأوبئة المنتشرة، والسعي إلى ضمان سلامة الجميع، وهذه الأهداف تعتبر من الخدمات الأساسية التي تقدمها المؤسسة للمريض، وذلك بالتنسيق مع إدارات ومؤسسات أخرى محلية وغير محلية، مثل الشرطة والحماية المدنية والبلدية والدائرة، وهذا العمل المشترك يشكل هدفاً هاماً.

- **المصالح الإدارية للمؤسسة**

- **المديرية الفرعية للمالية والوسائل:**

مكتب الميزانية والمحاسبة: خاص بكل ما يتعلق بالميزانية والمحاسبة.

مكتب الصفقات العمومية: خاص بإبرام الصفقات العمومية للمؤسسة، وكذا اتفاقيات الشراء بمختلف أنواعه.

مكتب الوسائل العامة والهياكل: ويضم المخازن، مكتب الجرد، ويسهر على تسيير المخزونات بكافة أنواعها، وكذا متابعة الجرد، ويشمل الأقسام التالية:

- مغازة خاصة بالأدوات المكتبية والسجلات
- مغازة خاصة بمواد الترصيص الصحي
- مغازة خاصة بمواد الدهن
- مغازة خاصة بالكهرباء ومواد البناء
- مغازة خاصة بمواد التنظيف

- **المديرية الفرعية للموارد البشرية:**

مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات: يسهر هذا المكتب على تسيير الموارد البشرية، ومراقبة حركة المستخدمين فيما يخص الإجازات، العطل،....إلخ، وكذا تسيير المنازعات عن طريق محامي خاص بالمؤسسة (الممثل قانوني).

مكتب التكوين: يسهر على تكوين المستخدمين بكل تخصصاتهم، حيث يتم برمجة حصص تكوينية متعددة، يلقيها متخصصون في التكوين المتواصل.

- المديرية الفرعية للمصالح الصحية:

مكتب القبول: يسهر على متابعة المريض منذ لحظة دخوله للمستشفى حتى ساعة خروجه، حيث يتم تسجيله ببطاقة تسجل فيها معلومات المريض على مستوى مكتب القبول، ثم ترسل هذه البطاقة إلى المصلحة المستقبلة للمريض، ليتم تسجيل أي عمل طبي أو شبه طبي موجه للمريض، وعند انتهاء الاستشفاء يتم إرجاع البطاقة للمكتب قصد إنجاز فاتورة نهائية توجه لمصالح الضمان الاجتماعي.

مكتب التعاقد وحساب الكلفة: يتم فيه حساب كلفة المريض طيلة فترة مكوثه، من حيث استهلاكه للأدوية ومتطلباته العلاجية.

مكتب تنظيم ومتابعة النشاطات الصحية وتقييمها: يتم فيه إعطاء إحصائيات مفصلة عن المؤسسة كل شهر .

- المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية والتجهيزات المرافقة:

مكتب صيانة التجهيزات الطبية: وهو مكتب خاص بصيانة العتاد الطبي من طرف شركات متعاقدة مع المؤسسة.

مكتب صيانة التجهيزات المرافقة: وهو مكتب خاص بصيانة التجهيزات الأخرى مثل المجثمة، المولد الكهربائي...إلخ.

2-المجال الزمني: بعد انتهاء العام التكويني 2019-2020، والشروع في مراحل البحث العلمي، بدءا بجمع المادة العلمية، وإجراء العديد من القراءات حول موضوع الدراسة

وبناء تصور عنه، جاء التدرج في الجانب النظري للدراسة والتعمق فيه، حيث بدأت الدراسة الميدانية مع بداية الباحثة لدراستها النظرية، أين قامت الباحثة بالتعرف على المؤسسة العمومية الاستشفائية وسير العمل بها، وإجراء بعض المقابلات مع مختلف عمال المؤسسة، خاصة وأن الوالد (رحمة الله عليه) كان عاملا بالمؤسسة شغل عدة مناصب ممرض بها ومسؤول بتسيير المصالح...، وهذا ما ساعد على القيام بعدة زيارات للميدان والتردد على المؤسسة بسهولة، حيث تم التوصل للعديد من البيانات حول تعدادها البشري ومصالحها وأقسامها، والتعرف عن كثب على سير العمل داخل هذه المصالح، إلا أنه حصل توقف بسبب جائحة كورونا التي عاشها العالم، والتي كانت من نتائجها استدراك المرحلة فيما بعد، مما حتم توجه الباحثة إلى استكمال ما تبقى من الجانب والدراسة النظرية للموضوع.

بعد انتهاء الباحثة من الدراسة النظرية والإجراءات المنهجية، قامت بمقابلة مع المدير العام للمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الشبوكي، من أجل إذن الدخول للمؤسسة بشكل رسمي لإجراء الدراسة، جمع البيانات والمعلومات من خلال القيام ببعض المقابلات الحرة مع العاملات في مختلف الأسلاك الإدارية والتقنية والطبية، ومحاورتهم ومناقشتهم في قضايا تخدم موضوع الدراسة، وكذا توزيع الاستمارة على المبحوثات، وقد امتدت هذه الفترة من شهر جانفي إلى غاية شهر ماي 2024.

3-المجال البشري

بما أن الدراسة الراهنة تهدف إلى محاولة كشف ومعرفة تأثير الضغوط المهنية للمرأة العاملة على المسار الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية، فإنه من الطبيعي أن تعتمد الباحثة في جمع المعلومات والبيانات على الفئة النسوية العاملة، محاولة الإحاطة بكل الفئة في مختلف المستويات التنظيمية للمؤسسة، وبما أن عدد العاملين في المؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي بالشريعة يقدر بـ 436 عاملاً، موزعين على مختلف الأسلاك، مقسمة بين الإناث والذكور، فقد تم اختيار أفراد العينة على أساس ومعايير منهجية، ومن أجل التماشي والتكيف مع التقسيم السائد بالمؤسسة، إذ اعتمدت الباحثة على عينة عشوائية طبقية قدرت

نسبتها بـ 50% من مجموع العاملات بالمؤسسة ميدان الدراسة، والذي قدر بـ201 عاملة، وبذلك قدرت مفردات العينة المبحوثة بـ 100 عاملة.

حسب القانون التالي:

201 ⟶ 100%

X ⟶ 50%

$$X = \frac{201 \times 50}{100} = \frac{10050}{100} = 100.5$$

ثالثا: كيفية اختيار العينة

بعد تحديد وتصنيف مجتمع الدراسة من حيث الخصائص والصفات والجنس، ومعرفة حجم كل فئة من فئات المجتمع الأصلي للدراسة وحجم الفئة النسوية لكل سلك، تم حساب حجم العينة الممثلة لكل فئة من الفئات النسوية للمجتمع، وتم اختيار حجم العينة بطريقة عشوائية طبقية وفقا لما يخدم الموضوع والأهداف التي سعت لها الدراسة.

السلك الطبي:

14 ⟶ 100%

07 ⟶ X

$$X = \frac{07 \times 100}{14} = \frac{700}{14} = 50$$

السلك الشبه طبي:

152 ⟶ 100%

62 ⟶ X

$$X = \frac{62 \times 100}{152} = \frac{6200}{152} = 40.79$$

السلك الإداري:

35 ⟶ 100%

31 ⟶ X

$$X = \frac{31 \times 100}{35} = \frac{3100}{35} = 88.57$$

الجدول رقم (02): حجم العينة المختارة

السلك	المجتمع الأصلي	عدد الإناث	العينة المختارة	نسبتها
السلك الطبي	54	14	07	50%
السلك الشبه طبي	325	152	62	40 .79%
السلك الإداري	57	35	31	88.57%
المجموع	436	201	100	50%

رابعا: أدوات جمع البيانات

تعد أدوات جمع البيانات أحد العناصر الأساسية في عملية البحث العلمي، وتعرف على أنها الوسائل والتقنيات، الأساليب والإجراءات المختلفة التي يستخدمها الباحثون لجمع المعلومات والبيانات الضرورية التي تدعم استنتاجاتهم وتحليلاتهم[1]، بحيث تتنوع أدوات جمع البيانات بشكل كبير حسب طبيعة البحث والمجال الدراسي، وقد تشمل عدة أساليب.

كما أنها تشكل عمودا فقريا في عملية البحث العلمي، حيث تمثل الوسيلة التي يعتمد عليها الباحثون لفهم وتحليل الظواهر المدروسة، وتنوعت هذه الأدوات بشكل كبير مع تقدم الزمن وتطور التكنولوجيا، واختلافات المجالات الدراسية وتنوع البحوث.

وقد تعين على الباحث اختيار الأداة المناسبة وتطبيقها بعناية، مع مراعاة متطلبات البحث وتوافر الموارد والمدى الزمني المتاح للدراسة، كما تمت مراعاة معايير الجودة والموثوقية في جمع البيانات والمعلومات لضمان صحة النتائج ومصداقيتها في البحث العلمي.

ولذلك فقد استخدمت الطالبة في الدراسة الراهنة الأدوات المنهجية التالية:

1- **الملاحظة:** وهي أداة من أدوات البحث العلمي، يتم جمع المعلومات بواسطتها مما يمكن الباحث من الإجابة عن أسئلة البحث واختبار فروضه، فهي تعني الانتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي بقصد متابعته ورصد تغيراته، لتمكين الباحث بذلك من وصف السلوك فقط، أو وصفه وتحليله أو وصفه وتقويمه[2]

ولقد اعتمدت الطالبة في الدراسة الراهنة على أسلوب الملاحظة المباشرة في تعاملها مع العاملين في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الشبوكي بالشريعة، وذلك بمختلف مستوياتهم التنظيمية ورتبهم المهنية، وتخصصاتهم وطبيعة أعمالهم، مركزة على حجم المهام

[1] سناء محمد سليمان: **أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية**، ط1، عالم الكتب، مصر، 2009، ص19.

[2] علي معمر عبد المؤمن: **البحوث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات والأساليب)**، منشورات جامعة 7 أكتوبر إدارة المطبوعات للنشر، ط1، القاهرة، 2008، ص 227.

المسندة للعمال، طبيعة وظروف أعمالهم ومدى مشاركتهم في اتخاذ قرارات العمل، إضافة إلى الأوقات المخصصة لسير العمل داخل المؤسسة، كذلك تم التركيز والاستفسار حول الموارد البشرية والكفاءات المتوفرة لهذه المؤسسة الاستشفائية، كما تم فحص الوسائل والامكانيات المتاحة لأداء المهام والأنشطة المطلوبة، بهدف الحصول على أدق وأكثر معلومات تفصيلية وبيانات تخدم موضوع الدراسة، وتعزز الفهم الشامل للواقع المؤسسي والمهام المنفذة داخل المؤسسة الاستشفائية."

2-المقابلة: تعرف المقابلة على أنها حوار لفظي وجه لوجه بين القائم بالمقابلة والمبحوثين للوصول إلى معلومات تعبر عن الآراء والاتجاهات والإدراكات[1]

وتعتبر المقابلة الحرة من أحد الأساليب المستخدمة في مجال البحث العلمي، وهي أبرز أدوات جمع المعلومات، يستخدمها الباحث في دراسته، تعرف بأنها محادثة أو حوار يدور بين الباحث والمبحوث، بغرض الوصول إلى معلومات وبيانات تخدم الباحث في تحقيق أهداف بحثه[2]

ولقد قامت الطالبة بإجراء مقابلة حرة مع مدير المؤسسة العمومية الاستشفائية حول طلب إذن الدخول لأجل إجراء الدراسة الميدانية بمؤسستهم، حيث تم التحاور حول طبيعة وموضوع الدراسة وكيف تكون مجرياتها داخل المؤسسة، وبعد الحصول على الإذن تم المقابلة مع بعض الإداريين، بغرض الحصول على بعض البيانات المتعلقة بالإمكانيات المادية، البشرية، الوسائل والأجهزة، توزيع العمال على مختلف المستويات والمصالح داخل المؤسسة الاستشفائية، الجداول الزمنية للعمل والمناوبات، وكل ما تجهله الباحثة عن كيفية سير العمل وتقسيم الأدوار والمهام داخل المؤسسة.

[1] محمد علي محمد: **علم الاجتماع والمنهج العلمي (دراسة في طرائق البحث)**، دار المعارف، ط2، مصر، 1986، ص171.

[2] محمد سرحان علي الحمودي: **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب، ط3، صنعاء الجمهورية اليمنية، 2015، ص141.

مقابلة حرة مع بعض العمال من سلك التمريض والأطباء حول سير العمل والمهام المسندة إليهم، أوقات العمل والساعات الليلية والمناوبات، إضافة إلى الاستفسار عن مدى توافر الإمكانيات، الوسائل والأجهزة المختلفة المساعدة على تقديم الرعاية والخدمة الصحية في جودتها المطلوبة.

3-الاستبيان

تشكل الاستبيانات البحثية جزءا هاما من تصميم البحث، حيث تساعد في جمع البيانات التي تساهم في فهم الظواهر المدروسة بشكل أفضل، حيث تصمم بعناية لضمان جمع البيانات ذات الجودة والدقة، وتشمل عملية تصميم الاستبيان تحديد الأسئلة بدقة، اختيار أساليب الاستجابة المناسبة، وتحديد العينة المستهدفة التي ستجيب عليها، يمكن أن يكون توزيع الاستمارات بشكل ورقي أو إلكتروني، حسب طبيعة البحث واحتياجات الباحث.

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها وتفسيرها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات، التي تدعم الأهداف البحثية، ومن المهم مراعاة الأخلاقيات البحثية وسرية المعلومات وحماية خصوصية المشاركين في البحث أثناء استخدام الاستبيانات البحثية.

ويعرف الاستبيان على أنها أداة أساسية في جمع البيانات في البحث العلمي، كما يعرف بأنه وثيقة مكتوبة تحتوي على سلسلة من الأسئلة التي تصمم لجمع المعلومات اللازمة للبحث أو الدراسة، ويستخدم الاستبيان لاستقصاء آراء الأفراد أو جمع بيانات كمية حول مجموعة متنوعة من المواضيع.

كما يعرف على أنها مجموعة من الأسئلة والعبارات المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في استبيان ترسل للأشخاص المعنيين (مجتمع الدراسة) عن طريق البريد، أو يتم تسليمها لهم يدويا للحصول على معلومات من خلال الأجوبة عن تلك الأسئلة الواردة فيها[1]

[1] محمد عبد السلام: **مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية**، مكتبة نور، د ب، 2020، ص56.

ولقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على الاستبيان حتى يتم الوصول للمعلومات الدقيقة والصريحة، وحتى يتفادى عدم فهم الأسئلة، حيث قامت الباحثة بتوزيع الاستبيان على المبحوثات مع الحرص على الاتصال المباشر بهن أثناء توزيعها لضمان الإجابات الموضوعية والدقيقة، ومعرفة ما قد يكون وراء تلك الإجابات من اتجاهات وآراء والحصول على معلومات بطريقة غير مباشرة، من خلال تعبير المبحوثات عما في جعبتهن من خلال أسئلة الاستبيان التي كانت بمثابة أداة لإخراج تلك المكبوتات لبعض العاملات والحصول على معلومات التي لم تتوفر من خلال الاستبيان، فقد تم توضيح كل بنود الاستبيان المصاغة باللغة العربية الفصحى حسب لغة كل مبحوث ومستواه، فقد استخدم الباحث أحيانا حتى اللغة الدارجة للتوضيح.

وقبل أن تصبح استبانه الدراسة في شكلها وصيغتها النهائية مرت بعدة مراحل:

المرحلة الأولية: في هذه المرحلة قام الباحث بصياغة استبيان أولي كجزء أساسي من عملية البحث، فقد صيغ هذا الاستبيان باستخدام المعرفة المتاحة، وبالاعتماد على التراث النظري المتعلق بموضوع الدراسة الراهنة، الاطلاع على بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة الاستشفائية، الاطلاع على العديد من الكتب والمقالات ذات الصلة، وطبعا الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد الشبوكي بالشريعة، وبعد صياغته قامت الباحثة بعرضه على الأستاذ المشرف، وبالفعل قدم الأستاذ المشرف عدة ملاحظات وتوجيهات بناءة حول الشكل والمضمون للاستمارة، تنوعت هذه الملاحظات بين تحسين ترتيب الأسئلة، وضبط صياغتها لتكون أكثر وضوحا ودقة، وتوجيه الباحث نحو الأساليب والمفاهيم المناسبة لتحقيق أهداف البحث بشكل أفضل.

بعد تعديل الاستبيان واستيفاء الملاحظات المقدمة من الأستاذ المشرف، تم عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين للحصول على آرائهم وتقييمهم المهني، واستفادت الباحثة من تعليقات الأساتذة المحكمين لضمان جودة وصلابة الاستبيان واستجابته لمتطلبات البحث العلمي، وكان المحكمين من جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وجامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة، وقد استغرقت عملية التحكيم قرابة شهرين، ليتم بعدها ضبط عبارات الاستبيان في شكله النهائي وفق ملاحظات الأساتذة المحكمين، مع قياس ثبات الأداة وصدق المحكمين.

الجدول رقم (03) يوضح عبارات الاستبيان التي تم تعديلها

رقم العبارة	العبارة قبل التحكيم	العبارة بعد التحكيم
05 المحور الأول	نوع الوظيفة: إدارية- استشفائية- في حالة استشفائية ذكر النوع....- إدارية استشفائية.	نوع الوظيفة: سلك الأطباء- سلك التمريض- السلك الإداري.
03 المحور الثاني	الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال كونها تعتبر مهنة ترتبط بحياة الآخرين وصحتهم.	الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال.
04 المحور الثاني	العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الأخرى الإدارية داخل المستشفى كونها أكثر مسؤولية	العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الأخرى الإدارية

05 المحور الثاني	هناك مصالح أكثر عرضة لضغوط العمل عن غيرها مثل مصلحة التوليد صحة الطفل تجعل العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى إدارية خاصة.	مصلحة التوليد صحة الطفل تجعل العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى إدارية خاصة لأنها الأكثر ضغطا
09 المحور الثاني	كمرأة أحاول التكيف والتأقلم مع ضغوط العمل والاستمرار نحو تحقيق مناصب أعلى حتى أحقق التوازن بين العمل والبيت.	كمرأة أحاول التأقلم مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين العمل والبيت من أجل والاستمرار نحو تحقيق مناصب أعلى.
51 المحور الرابع	لكوني امرأة بسبب أعباء اجتماعية أخرى تزيد من ضغط العمل وتضيع فرص الترقية العلمية.	لكوني امرأة لدى أعباء اجتماعية أخرى تزيد من ضغط العمل وتضيع فرص الترقية.

المرحلة التجريبية: بعد إجراء التعديلات اللازمة انطلاقا من ملاحظات الأستاذ المشرف والأساتذة المحكمين، تمت صياغة الاستبيان التجريبي، وقد شمل 54 سؤالا مصمما وفق سلم ليكرت الخماسي، وذلك لأنه يساعد في قياس ضغوط العمل وتأثيراتها على علاقات العمل والمسار المهني، والتي تطلب الإجابة عنه اختيار واحد من البدائل المقترحة (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة)، وتم توزيعها على 10 عاملات من المؤسسة ميدان الدراسة وشرح بعض العبارات الواردة في الاستبيان للعاملات، وذلك حتى يتم التأكد من صدق الأداة وثباتها وبهدف التأكد من وضوح العبارات وسلامتها، وسهولة فهمها واستيعاب مصطلحاتها من قبل المبحوثات.

المرحلة النهائية: بعد ما تم جمعه من ملاحظات ومعلومات حول ضبط الاستبيان بعد تجريبه من حيث المضمون وتعديل بعض المفردات وضبط شكلها، قمت بتوزيع الاستبيانات النهائية على المبحوثات وعن طريق الاتصال المباشر بهن، فقد تم توزيعها، جمعها، واسترجاعها في مدة أسبوع كامل، وبعد ذلك توجهت إلى عملية تفريغ البيانات المتحصل عليها ببرنامج spss، ومعالجتها إحصائيا وتحليلها سوسيولوجيا، وتفسيرها ومناقشة نتائجها في ضوء الجانب النظري للدراسة.

وقد جاء الاستبيان النهائي الذي تم توزيعه يحتوي 54 تساؤلا، موزعة على أربعة محاور كالآتي:

المحور الأول: شمل البيانات الأولية، ويحتوي على 06 أسئلة

المحور الثاني: تأثير الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، وتخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة، ويحتوي على 17 سؤال (من 01-17).

المحور الثالث: تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة، ويحتوي على 12 سؤالا (من 18-40)

المحور الرابع: تأثير أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة، ويحتوي 14 سؤالا (من 41-54).

4-صدق الأداة وثباتها (صدق المحكمين):

الباحث يسعى جاهدا لضمان صدق الأداة التي يستخدمها في دراسته، ويقوم بذلك من خلال عدة خطوات هامة تشمل تقديم الأداة لتحكيم مجموعة من الأساتذة المختصين في المجال المعني، حيث يتمكن هؤلاء المحكمون من تقديم آرائهم وملاحظاتهم حول الأداة، بناء على الشكل والمضمون، ويتمثل الهدف من هذه الخطوة في الاستفادة من خبرتهم وتخصصهم لتحسين جودة الأداة، وضمان ملاءمتها للأغراض المختلفة التي يهدف الباحث إلى قياسها.

بعد عرض الاستبيان على المحكمين، يتم تحليل الملاحظات والتعليقات التي تم تقديمها من قبل كل محكم بعناية شديدة، كما يتم اعتماد هذه الملاحظات كأدلة قيمة لتعديل الأداة وتحسينها بما يتناسب مع احتياجات الدراسة وأهدافها البحثية، يمكن أن تتضمن هذه التعديلات تغييرات في صياغة الأسئلة، إضافة أو حذف بعض العناصر، أو تعديل ترتيب العناصر لتحقيق الوضوح والدقة في الأداة.

وقد قامت الباحثة بتحقيق صدق الأداة من خلال قياس الصدق عن طريق تحكيم مجموعة من الأساتذة المختصين وإبداء آرائهم في الاستبيان من حيث الشكل والمضمون، والذي كان عددهم (09) محكما من أصل (20) استبيان تحكيم، تم توزيع بعضها وإرسال البعض عبر البريد الالكتروني، والجدول التالي يحوي قائمة الأساتذة المحكمين:

الجدول رقم (04): يمثل قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	الأستاذ	الرتبة	الجامعة
01	دنبري لطفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة أم البواقي
02	مكلاتي فاطمة الزهراء	أستاذ محاضر (ب)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
03	مزيوة بلقاسم	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
04	مولدي عاشور	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
05	مطلاوي ربيع	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة

06	جبلي فاتح	أستاذ محاضر (أ)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
07	براي توفيق	أستاذ مساعد (ب)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
08	صيد حسان	أستاذ مساعد (ب)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة
09	سنوسي سمية	أستاذ مساعد (ب)	جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة

ويعبر الثبات عن مدى ثبات القياس في إعطاء نفس النتائج في حالة تكراره على نفس العينة تحت نفس الظروف، وبهذا فهو يقيس مدى استقرار النتائج، ويقاس الثبات بطرق إحصائية من خلال معامل الارتباط الذي يشمل رقما محصورا بين 0-01، بحيث كلما اقترب الرقم من الواحد عبر عن قيمة الثبات، وكلما ابتعد عنه عبر عن عدمه، ويضع العلماء 0.60 كأقل حد لقبول الثبات، تمت الاستعانة ببرنامج SPSS لحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ الذي يقيس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وكانت النتيجة كالتالي:

جدول رقم (05): معامل الثبات ألفا كرونباخ

	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	
			الأبعاد	المتغير
الضغوط المهنية والمسار الوظيفي	الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل وتخطيط المسار الوظيفي	17	0.810	0.895
	صراع وغموض الدور والنقل الوظيفي	23	0.855	
	أعباء العمل ومستويات الترقية	14	0.598	
محاور الدراسة ككل		54	100%	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS V26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ الكلي يساوي (0.895) وعليه يمكننا القول أن أداة القياس تمتاز بثبات جيد، أي أن عينة الدراسة تتمتع بثبات ودرجة تجانس داخلي مرتفعة، مما يعني إمكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة، نظرا لقدرته على إعطاء نتائج موافقة لإجابات المستجوبين اتجاه عبارات الاستبيان، وبناءً

على ذلك فان الأداة المستخدمة للدراسة تتمتع بدرجة كبيرة من الصدق والثبات، مما يجعلها صالحة لهذه الدراسة، وتجعل الباحثين مطمئنين لتطبيقها.

5- ثبات المقياس:

بعد النزول للميدان في جولة تجريبية للاستبيان، بهدف معرفة ترابط أسئلة الاستبيان، ومعرفة مدى غموض البنود، تمت الاستعانة ببرنامج spss في حساب معامل سبيرمان براون.

جدول (06) يمثل معامل الارتباط بيرسون، مستوى الدلالة sig

المتغيرات		معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة (Sig)	
الضغوط المهنية	المسار الوظيفي للمرأة العاملة	0.850	0.005	دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss V.26

من الجدول نجد قيمة sig تساوي 0.005 وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة 0.05، وهذا يدل على أن استبيان الدراسة قادر على التمييز بين الإجابات المرتفعة والإجابات المنخفضة، وبالتالي فهو يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

كما نلاحظ من خلال الجدول أن معامل الارتباط بيرسون يساوي 0.850.

ومن هنا يمكننا حساب معامل التصحيح سبيرمان براون:

$$R=2(0.850)/(1+0.850)=1.7/1.85=0.918$$

ومنه معامل التصحيح يقدر بـ 92%، ما يعني أن الاستبيان قابل للتطبيق ميدانيا، لأن درجة الاتساق الداخلي بين بنود الاستبيان قوية جدا، وبالتالي فهي جاهزة للتطبيق، حيث أن الطالبة لاحظت صعوبة فهم بعض البنود لبعض الموظفين.

خامسا: أساليب تحليل البيانات

بعد القيام بعملية جمع المعلومات والبيانات بالوسائل والأدوات التي تم ذكرها سابقا، تأتي عملية التحليل، حيث يتم فيها تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها، وهذه العملية تعتبر جزءا حاسما من عملية البحث العلمي والدراسات الاستقصائية، حيث يهدف إلى استخلاص المعاني والمعرفة من تحويل البيانات إلى قضايا لها مدلول معرفي وعلمي وسوسيو تنظيمي. تشمل أساليب تحليل البيانات مجموعة متنوعة من الأدوات والتقنيات التي يتم استخدامها لتنظيم وتحليل البيانات بطريقة منهجية ومناسبة.

وقد اعتمدت الطالبة في الدراسة الراهنة على أساليب كمية وكيفية لأجل عرض وتحليل البيانات، واستخلاص النتائج المتحصل عليها، وكانت هذه الأساليب كالتالي:

1- الأساليب الكمية: لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة الراهنة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم عرض البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي spss، واستعمال التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري...، وهذا من أجل الكشف عن تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية.

2- الأساليب الكيفية: تعتبر الأساليب الكيفية أو النهج الكيفي لتحليل البيانات من أهم الأدوات التي يستخدمها الباحثون لفهم وتفسير الظواهر الاجتماعية بشكل شامل، فمن خلال هذه الأساليب، يمكن للباحثين الوصول إلى معرفة عميقة، وفهم متعمق للظواهر المدروسة، مما يسهم في إنتاج نتائج ذات قيمة عالية وتحقيق الأهداف المرجوة للدراسة.

ومن هنا فقد قامت الباحثة بتحويل الأرقام والنسب الإحصائية من معلومات جافة صامتة إلى مدلولات كيفية علمية ناطقة، وتحليل النتائج المتوصل إليها وتفسيرها اعتمادا على الجانب النظري للدراسة.

سادساً: البيانات الشخصية والاجتماعية لعينة الدراسة

سنحاول في هذا الجزء مناقشة الخصائص العامة لأفراد عينة البحث، باستنادنا إلى البيانات الشخصية، فالخصائص الشخصية تشكل متغيرات ذات دلالة يمكن أن تؤثر على إجابات المبحوثات، ومن هذا المنطلق يساعدنا فهم تركيبة العينة المبحوثة، بما في ذلك الجوانب الاجتماعية والمهنية، في توضيح وتفسير بعض المواقف والاتجاهات والآراء التي أعربت عنها المبحوثات بشأن تأثير الضغوط المهنية على مسارهن الوظيفي في المؤسسة.

الجدول (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة %
من 19 إلى 29 سنة	28	% 28.0
من 30 سنة إلى 40 سنة	39	% 39.0
من 41 إلى 51 سنة	33	% 33.0
المجموع	100	% 100

يلاحظ من الجدول أن نسبة السن لدى العاملات بلغ 39% كأعلى نسبة لفئة من 25 سنة إلى 34 سنة مثلت بتكرار 39 ثم تليها نسبة 33% لفئة من 35 إلى 55 سنة وبعدها 28% لأقل من 25 سنة قدر تكرارها بـ 28، ويمكن تفسير ذلك بأن العاملة النسوية تتمتع بكونها ضمن فئة الشباب، فالمؤسسة تتجه نحو توظيف الشباب لقدرتهم على العطاء،

استيعاب سرعة التطورات الحاصلة ودفع المؤسسة نحو التقدم والنجاح بتقديم أفضل الخدمات بشكل مثالي للرشد، مما يولد عندهم الخبرة.

الجدول (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

الحالة المدنية	التكرارات	النسبة %
عزباء	5	% 5.0
متزوجة	87	% 87.0
مطلقة	3	% 3.0
أرملة	5	% 5.0
المجموع	100	% 100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الحالة المدنية للعاملات ضمن نطاق متزوجة بلغت 87% وبتكرار بلغ 87، ثم تليه حالة عزباء وأرمل بنفس النسبة 5%، ثم نجد نسبة المطلقات 3% وهي نسبة ضئيلة جدا، مما يفسر لنا أن العاملات معظمهن متزوجات وذات مسؤولية، فالزواج يجلب معه مسؤوليات جديدة، مثل تربية الأطفال ورعاية الأسرة، وهذه الالتزامات يمكن أن تخلق ضغوطا إضافية، خصوصا إذا كانت المرأة تعيش في ثقافات تضع توقعات أعلى عليها فيما يتعلق بالأدوار التقليدية، وهذا قد تؤثر على قرارات النساء بشأن تغيير العمل أو التقدم في مسيرتهن المهنية، فبعض النساء قد يفضلن الاستمرار في وظائفهن الحالية التي توفر لهن استقرارا أكبر، بدلا من الانخراط في فرص جديدة قد تتطلب المزيد من الوقت أو الجهد، هذا من جهة ومن جهة أخرى قد يوفر الزواج شبكة من الدعم

العاطفي والاجتماعي، وجود شريك متفهم يمكن أن يساعد المرأة على التعامل مع ضغوط العمل بشكل أفضل، مما يمكن أن يعزز من أدائها الوظيفي، فالاستقرار العاطفي يمكنها من تركيز طاقتها على العمل، مما يزيد من فرص نجاحها والتقدم نحو الأعلى.

الجدول (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرارات	النسبة %
بدون أولاد	35	% 35.0
من 1 إلى 3	43	% 43.0
من 4 إلى 6	22	% 22.0
المجموع	100	% 100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن تكرار عدد الأولاد لدى العاملات قد بلغ 43 ضمن فئة من 1 إلى 3 بنسبة مقدارها 43%، ويليه تكرار بدون أولاد 35 بنسبة 35%، فيما يلي تكرار فئة من 4 إلى 6 أولاد الذي قدر بـ 22 قد بلغت نسبته 22%، مما يمكن ربطه بارتفاع عدد المتزوجات ضمن الجدول السابق الخاص بالحالة المدنية للعاملات بالمؤسسة الاستشفائية، وكذلك نفسره بأن توجه المرأة تغير، حيث أصبح هدفها إثبات نفسها من خلال رفع مستواها الثقافي والعمل خارج المنزل وليس همها فقط الإنجاب، فهو يضيف أعباء جديدة على المرأة العاملة، حيث تتحمل مسؤوليات إضافية في تربية الأطفال ورعايتهم، هذه المسؤوليات يمكن أن تؤدي إلى زيادة الضغوط اليومية، خاصة إذا كانت المرأة تحاول التوفيق بين العمل والمنزل، مما قد يتطلب من المرأة تنظيم جداولها بشكل أكثر دقة، فقد تجد المرأة نفسها مضطرة للتضحية بوقتها الشخصي أو حتى بفرص العمل الإضافية بسبب التزاماتها الأسرية، وهذا يشكل صعوبة في التنافس على المناصب العليا، فبعض المؤسسات

قد تكون لديها توقعات صارمة بشأن ساعات العمل والتوافر، مما يجعل من الصعب على الأمهات الحصول على الترقيات، كما أن الفترات التي تأخذها المرأة للإجازات من العمل بسبب الإنجاب قد تؤثر على مسيرتها المهنية.

أما النسبة الثانية تفسر بوجود العازبات بالمؤسسة من جهة وتأجيل موضوع الإنجاب للمتزوجة من جهة، ذلك بدافع العمل وتحقيق الرفاهية، أما البقية فنجدها تمثل المرأة المسؤولة، والتي لا ترى أن إنجاب الأولاد عائق نحو تحقيق الذات.

الجدول (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة %
متوسط	17	%17.0
ثانوي	40	%40.0
جامعي	43	%43.0
المجموع	100	%100

يلاحظ من الجدول أعلاه للمستوى التعليمي أن أعلى نسبة للمستوى الجامعي، حيث بلغت 43% وتليها نسبة مستوى الثانوي بنسبة 40% ومستوى المتوسط بلغ 17%، مما يمكن تفسير أن العاملات بالمؤسسة الاستشفائية ذوي نسبة تعليمية جيدة، وأن عملية التوظيف بالمؤسسة يقتضي وجود كفاءات وإطارات جامعية مؤهلة، قادرة على تحمل المسؤولية، فهي تستقطب بصفة كبيرة فئة خريجي الجامعات والمعاهد، إضافة إلى المؤهلات العلمية الأخرى، التي تمثل الدعم، فنجد العديد ممن لم يحالفهم الحظ في النجاح في شهادة البكالوريا يتوجهون إلى مراكز التكوين المهني المتعددة واستمرارهم في الدراسة، مما جعلهم

يظفرون بمناصب عمل مختلفة كل حسب تحصصه وتكوينه.

الجدول (11): يوضح توزيع أفراد العينة الدراسة حسب نوع الوظيفة

الوظيفية	التكرارات	النسبة %
سلك الأطباء	7	%7.0
سلك التمريض	62	%62.0
سلك الإداري	31	%31.0
المجموع	100	%100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن سلك التمريض هو أعلى نسبة ضمن الوظائف التي ترتادها العاملات بالمؤسسة الاستشفائية والتي تقدر بـ 62%، وتليها نسبة السلك الإداري بلغت 31%، أما نسبة سلك الأطباء بلغت 7%، وهي النسب المتماثلة مع ملاحظتنا التي قمنا بها أثناء زيارة المؤسسة بالاستشفائية، ونستنتج غالبية فئة التمريض راجع لطبيعة المؤسسة محل الدراسة، أما ذوي الطابع الإداري يهتمون بتوفير الوسائل والاهتمام بالجانب التنظيمي للمؤسسة، من أجل تمكين الممرضين والأطباء من تنفيذ وتحقيق الأهداف المرجوة.

الجدول (12): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

الأقدمية في العمل	التكرارات	النسبة %
أقل من 0 إلى5 سنوات	18	%18.0
من 5 إلى 9 سنوات	35	%35.0
من 10 إلى 14 سنة	29	%29.0
من15 إلى 19 سنة	10	%10.0
من 20 سنة فأكثر	8	%08.0
المجموع	100	%100

يلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الاقدمية لفئة من 5 إلى 9 سنوات قد بلغت 35%، بينما من 10 إلى 14 سنة بلغت 29% بينما تمثلت فئة أقل من 5 سنوات، فكانت قيمتها 18%، وبنسب قليلة نجد فئة من 15 إلى 19 سنة 10% وفئة 20 سنة فأكثر بنسبة 8%.

مما يمكن تفسيره أن المؤسسة الاستشفائية تعمل على تجديد وتدعيم مواردها البشرية بفئات ذات تكوين ومؤهلات، إضافة إلى تكوينهم من طرف المختصين، أما بالنسبة لبقية النسب فلهم خبرة مقبولة وهم من ينقلون كفاءاتهم وخبراتهم للأجيال الجديدة، في حين نجد بنسبة منخفضة فئة من 20 سنة فما فوق، وهم المقبلين على التقاعد.



الفصل السابع: عرض بيانات الدراسة وتحليلها

أولا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى.

ثانيا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية.

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة.

ملاحظة خاصة بعرض وتحليل بيانات "

لمعرفة اتجاهات إجابات العينة على عبارات محاور الدراسة المختلفة اعتمدنا على برنامج التحليل الاحصائي spss في تفريغ وعرض البيانات المجمعة، ومن أجل تسهيل قراءة نتائج التحليل الاحصائي تم تقسيم سلم ليكرت الخماسي إلى مجالات بخمس مستويات، تمثلت في (معارض بشدة، معارض، محايد، موافق، موافق بشدة)، وذلك وفق درجة التقدير التي تستخرج بالمعادلة التالية:

$$\text{درجة التقدير} = \frac{\text{(القيمة العليا للمقياس)-(القيمة الدنيا للمقياس)}}{\text{عدد فئات التقدير}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ويتم تصنيف الفئات وفقا للجدول التالي:

الجدول (13): مجالات تقييم المتوسط الحسابي

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	مستوى التقدير
1	]1-1.80[	معارض بشدة	منخفض جدا
2	]1.80- 2.60[	معارض	منخفض
3	]2.60- 3.40[	محايد	متوسط
4	]3.40- 4.20[	موافق	عالي
5	]4.20- 5[	موافق بشدة	عالي جدا

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على دراسات سابقة

أولا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الأولى

الجدول (14): يوضح البيانات الاحصائية الخاصة بالفرضية الأولى (تأثير الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي)

العبارة	معارض بشدة		معارض		محايد		موافق		موافق بشدة		المجموع		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
1	24	24	13	13	10	10	41	41	12	12	100	100	0.842	3.67	موافق
2	22	22	15	15	8	8	43	43	12	12	100	100	1.127	173.	موافق
3	10	10	11	11	55	55	13	13	11	11	100	100	1.054	3.20	محايد
4	10	10	6	6	25	25	49	49	10	10	100	100	0.892	563.	موافق
5	6	6	5	5	34	34	50	50	5	5	100	100	0.936	563.	موافق
6	5	5	10	10	11	11	65	65	9	9	100	100	1.047	643.	موافق
7	7	7	9	9	15	15	58	58	11	11	100	100	0.930	3.73	موافق
8	5	5	7	7	51	51	33	33	4	4	100	100	1.120	2.59	محايد
9	8	8	4	4	47	47	29	29	12	12	100	100	1.112	2.57	محايد
10	10	10	47	47	12	12	20	20	11	11	100	100	.8840	1.92	معارض
11	8	8	12	12	39	39	22	22	19	19	100	100	1.174	2.66	محايد
12	18	18	14	14	10	10	52	52	6	6	100	100	.5920	4.25	موافق
13	20	20	10	10	42	42	13	13	15	15	100	100	.9990	3.15	محايد
14	10	10	18	18	12	12	38	38	22	22	100	100	1.080	3.69	موافق
15	7	7	13	13	10	10	45	45	25	25	100	100	.9900	3.50	موافق
16	5	5	21	21	16	16	48	48	10	10	100	100	.8290	3.60	موافق
17	7	7	23	23	54	54	11	11	5	5	100	100	1.158	2.75	محايد

متوسط المحور الثاني	70. 3823	633.	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss V.26

العبارة رقم 01 مفادها: أشعر بضغط مهني في العمل الاستشفائي، المتوسط الحسابي: **3.67**، الانحراف المعياري: 0.842، الاتجاه: موافق، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة41 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ41% وتليه تكرار معارض بشدة 24 ونسبته 24%، فيما نجد اتجاه معارض جدا تكراره 13 بنسبة 13%، ويليه اتجاه موافق بشدة بتكرار 12 ونسبة قدرت بـ12%، بينما الأقل اتجاه محايد بـ10 مرات وبنسبة 10%، مما يعني تجانس إجابات الافراد فيما يتعلق بـ أشعر بضغط مهني في العمل الاستشفائي.

يمكن تفسير النسب المرتفعة في الاتجاهات "موافق" و"موافق بشدة" تشير إلى أن الضغط المهني في العمل الاستشفائي هو موضوع شائع ومؤثر ما يعكس هذا نوعية العمل، أو بيئة العمل، أو حتى الموارد المتاحة للعاملين في هذا المجال، ووجود فئة معارضة للضغط المهني (حتى وإن كانت نسبتها أقل) قد يشير إلى أن بعض الأفراد قد يكون لديهم استراتيجيات تأقلم أفضل أو بيئات عمل أقل ضغطا، أما نسبة المحايدين تعني أن قلة من الأفراد قد تكون غير متأثرة بالضغط أو قد لا يفضلون التصريح عن مشاعرهم.

العبارة رقم 02 مفادها: لخصوصية المرأة (الخصوصية البيولوجية، الخصوصية الجنسية، المرأة كزوجة، الحمل، الأمومة) دور في زيادة الشعور بهذه الضغوط مقارنة بالرجل، المتوسط الحسابي: 3.71، الانحراف المعياري: 1.127، الاتجاه: موافق، بالنسبة لتكرار القيم، فإننا نجد أن اتجاه موافق كانت الأعلى بنسبة وبعدد 43 مرة، تليه معارض بشدة 22 بينما معارض بشدة تكراره 15 وموافق بشدة تكراره، بينما الأقل قيمة تعود للاتجاه محايد بنسبة وبقيمة 8 مرات، نفسر اتفاق الأفراد على أن لخصوصية المرأة (الخصوصية البيولوجية، الخصوصية الجنسية، المرأة كزوجة، الحمل، الأمومة) دور في زيادة الشعور

بهذه الضغوط مقارنة بالرجل أن العوامل الاجتماعية والثقافية للمجتمعات والمجتمع التبسي خاصة يمكن أن تلعب دورا كبيرا في كيفية تجربة المرأة للضغوط مقارنة بالرجال، نتيجة للاختلاف في الدعم الاجتماعي المتاح، أو في التوقعات الاجتماعية والخلفيات الثقافية حول الأدوار بين الجنسين، مما يؤثر على الشعور بالضغط، وهذا ما تم معرفته من خلال المقابلات التي أجريت مع بعض العاملات.

العبارة رقم 03 مفادها: الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال، المتوسط الحسابي: 3.20، الانحراف المعياري: 1.054، الاتجاه: محايد، أي أن أفراد العينة لا ينسجمون في اجاباتهم على أن الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال، ونلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 55 مرة، وبينما اتجاه موافق بتكرار 13 وموافق بشدة بـ11 مرة، فيما نجد تكرار معارض 11 ومعارض بشدة 10، وهو ما يبرر النتيجة النهائية المتمثلة في محايد، ويمكن أن نفسره بأن هناك تباين في الآراء حول مدى تعرض الأنشطة الاستشفائية للضغط مقارنة بوظائف أخرى، مما يشير إلى أن الضغوط قد تكون متباينة حسب نوع النشاط أو القسم داخل المستشفى قد يكون من حيث نوع العمل، بيئة العمل، والدعم المتاح بشكل كبير على كيفية تجربة الضغوط، إضافة إلى خلفياتهم الثقافية والاجتماعية، فبعض الأشخاص قد لا يشعرون بالضغط بنفس الطريقة أو قد يكون لديهم استراتيجيات تأقلم مختلفة.

العبارة رقم 04 مفادها: العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الأخرى الإدارية، المتوسط الحسابي: 3.65، الانحراف المعياري: 0.892، الاتجاه: موافق، نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 49 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 49%، ويليه اتجاه محايد بتكرار 25 ونسبة 25%، بينما نجد نسبتي معارض بشدة وموافق بشدة متماثلتان بتكرار 10 ونسبته 10% الأقل اتجاه معارض بـ 6 مرات، أي أن أفراد العينة

يتفقون على وجود العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الأخرى الإدارية.

تشير النسب العالية إلى أن العديد من المبحوثات يرون أن العمل في المجالات الصحية مثل التوليد، التمريض، قسم الأطفال، والجراحة، يتسم بمستوى أعلى من الضغط مقارنة بالوظائف الإدارية، وهذا ما صرحت بيه العديد من العاملات من خلال مناقشتهن حول الموضوع مع الباحثة، وذلك نتيجة للضغوط المرتبطة بالطبيعة الحساسة والضرورية لهذه المجالات، والتي تتطلب استجابة سريعة ومهارات التعامل مع حالات الطوارئ والأعباء النفسية، بينما تباين الآراء بين "محايد" و"موافق بشدة" و"معارض بشدة" يسلط الضوء على اختلاف التجارب الفردية ووجهات النظر حول هذا الموضوع.

العبارة رقم 05 مفادها: مصلحة التوليد وصحة الطفل تجعل العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى إدارية خاصة لأنها الأكثر ضغطا، المتوسط الحسابي: 3.65، الانحراف المعياري: 0.936، الاتجاه: موافق، نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 50 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ50%، بينما اتجاه محايد بنسبة 34% واتجاه معارض بشدة بتكرار قدر بـ6، أما الأقل اتجاه موافق ومعارض بـ5 مرات، مما يعني تجانس إجابات الأفراد واتفاقهم حول أن مصلحة التوليد وصحة الطفل تجعل العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى إدارية، خاصة لأنها الأكثر ضغطا.

ويمكن تفسيره إلى أن الضغط المرتفع في العمل في مصلحة التوليد وصحة الطفل هو عامل رئيسي، يدفع العاملات للسعي نحو الترقية إلى وظائف إدارية، فالنسبة العالية من "موافق" تدل على وجود توافق عام حول هذا الموضوع، بينما الاختلافات في الآراء تشير إلى تجارب متنوعة بين الأفراد.

العبارة رقم 06 مفادها: أوقات العمل في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة، كونها تعتمد على نظام المداومة ما يجعلني أبعد عن البيت لساعات طويلة، المتوسط الحسابي: 3.64، الانحراف المعياري: 1.047، الاتجاه: موافق أي أن أفراد العينة يتفقون على أن أوقات العمل في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة، كونها تعتمد على نظام المداومة ما يجعلني أبعد عن البيت لساعات طويلة.

نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 65 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 65%، بينما اتجاه محايد بتكرار 11 ونسبته 11% واتجاه معارض 10 تكرارت وموافق بشدة 9 تكرارات والأقل اتجاه معارض بشدة بـ5 مرات وبنسبة 5%.

المجتمع غالبا ما يتوقع من المرأة أن تتحمل أعباء المنزل والعمل دون اعتبار كاف للضغوطات الفعلية التي تواجهها، فعندما تعمل المرأة في وظائف تتطلب منها التواجد لساعات طويلة، فإن هذا قد يزيد من الشعور بالضغط بسبب عدم وجود وقت كاف لأداء مهامها المنزلية أو قضاء وقت نوعي مع الأسرة.

كما الأدوار الجندرية التقليدية تحمل المرأة مسؤوليات منزلية ورعوية إضافية، يتزامن هذا مع متطلبات العمل المكثفة، فيتزايد الضغط عليها، كما أن المجتمعات التي تحافظ على هذه الأدوار التقليدية قد لا توفر الدعم الكافي للنساء اللواتي يسعين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية.

وهو ما يبرر النتيجة النهائية المتمثلة في موافقة على أن أوقات العمل في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة، كونها تعتمد على نظام المداومة ما يجعلني أبعد عن البيت لساعات طويلة.

العبارة رقم 07 مفادها: المناوبة الليلية في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة كونها تجعلني أبيت خارج المنزل، مما تشكل مصدر ازعاج لأفراد عائلتي، ما يؤثر على مساري المهني، المتوسط الحسابي: 3.73 يشير إلى أن الآراء كانت موافقة بشأن هذه

الفقرة، الانحراف المعياري: 0.930، يعكس تشتتا كبيرا في الآراء، مما يعني أن هناك اتفاقا كبيرا بين المستجيبات، درجة الموافقة: موافق، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 58 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 58%، بينما نجد الاتجاه محايد تكراره 15 بنسبة 15 % والاتجاه موافق بشدة تكراره 12 ونسبته 12%، أما الاتجاه معارض تكراره 9 ونسبته 9 %، أما الأقل اتجاه معارض بشدة بـ7 مرات وبنسبة 7%، ويمكن تفسير هذه الإجابات على أن المناوبة الليلية تعتبر مصدر ضغط كبير، مما يعكس تأثير العمل الليلي على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تظهر هذه النتائج أيضا الضغط الاجتماعي الذي يواجه النساء في المجتمع هذا يشير إلى التحديات التي تواجهها النساء في الحفاظ على الروابط الأسرية والاجتماعية، فقد صرحت العاملات باللفظ من خلال المقابلة أن المناوبة الليلة تعد من أكثر مصادر الضغط لهن بسبب المشاكل التي يتعرضن لها في البيت، سواء من الرجل أو الإخوة لمبيتهن خارج المنزل، وذلك لأن المجتمع التبسي يتمتع بدرجة من التعصب، كما أن هناك من أقرت بأن أخوها حاول التجسس عليها ليلا وقت مناوبتها بالعمل.

وجود نسب صغيرة من الآراء المحايدة والمعارضة يشير إلى إمكانية وجود بعض الفوائد أو التكيفات، التي قد لا تكون واضحة في البداية، ربما هناك نساء يجدن أن العمل الليلي يوفر لهن مزايا معينة مثل الراتب الأعلى أو التوازن في المسؤوليات الأسرية.

العبارة رقم 08 مفادها: العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط تجعلني أفكر في تغيير المصلحة داخل المستشفى، حتى لا يؤثر الضغط على حياتي الأسرية، المتوسط الحسابي: 3.71 يشير إلى موافقة عامة على هذه الفقرة، الانحراف المعياري: 0.946، يعكس تشتتا غير معتدل في الآراء، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 51 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ51%، وتليها نسبة موافق 33% بتكرار 33 فيما نجد الاتجاه معارض بتكرار 7 ونسبة 7%، بينما اتجاه معارض بشدة بـ5 مرات وبنسبة 5% والأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 ونسبته 5%.

يعكس تفكير العاملات في تغيير مواقعهن نتيجة للضغط، وهذا يدل على أن بيئة العمل تلعب دورا حاسما في اتخاذ القرارات المهنية، مما يشير إلى وجود وعي لدى العاملات بأهمية بيئة العمل لصحتهن النفسية والعائلية.

العبارة رقم 09 مفادها: كمرأة أحاول التأقلم مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين العمل والبيت من أجل والاستمرار نحو تحقيق مناصب أعلى، المتوسط الحسابي: 2.57 يشير إلى أن الآراء كانت محايدة مع ميل قليل إلى الرفض، الانحراف المعياري: 1.112، يعكس تشتتًا كبيرًا في الآراء، درجة الموافقة: محايد، الآراء كانت متباينة بين المشاركين، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 47 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 47%، بينما نجد الاتجاه موافق بتكرار 29 ونسبته 29%، ويليه اتجاه موافق بشدة بـ12 وبنسبة 12%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 8 ونسبته 8% ومعارض تكراره 4 ونسبته 4%، تعكس نسبة المحايدين حالة من القلق وعدم الرضا، النساء اللواتي يشعرن بالضغوط ولكن لا يجدن خيارات واضحة للتغيير، مما يمكن أن يؤدي إلى مستويات مرتفعة من الإجهاد وعدم الرضا الوظيفي، كما تعكس النتائج الحاجة لتغييرات تنظيمية حقيقية لدعم النساء في أماكن العمل فتحقيق التوازن بين العمل والحياة يتطلب استراتيجيات مدروسة تأخذ بعين الاعتبار التحديات التي تواجهها العاملات، كما أن التركيز على تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسينات ملموسة في الأداء والرضا الوظيفي.

ولذا فان عدم تجانس إجابات الأفراد حول هذه العبارة تعتبر منطقية وأكثر واقعية، وهو ما يبرر النتيجة النهائية.

العبارة رقم 10 مفادها:

العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط تجعلني أفكر في تغيير مؤسسة العمل أقل عرضة للضغط، المتوسط الحسابي: 1.92، يشير إلى عدم التجانس الآراء مع ميل إلى الرفض، الانحراف المعياري: 0.884 يعكس تشتتًا كبيرًا في الآراء، درجة الموافقة: معارض

حيث الاستجابات كانت متباينة بين المشاركين، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 47 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ47% ونجد موافق بتكرار 20 ونسبته 20%، بينما الاتجاه محايد تكراره 12 ونسبته 12%، أما الاتجاه موافق بشدة تكراره 11 ونسبته 11% والأقل اتجاه معارض بشدة بـ10 مرات وبنسبة 10%.

النسبة الكبيرة من المحايدين (47%) تدل على حالة من عدم اليقين، هؤلاء النساء قد يشعرن بأنهم لا يملكون خيارات واضحة أو أنهم محتارون بشأن أفضل مسار للعمل، هذا يمكن أن يكون نتيجة لعدم وجود بدائل جذابة، كذلك نفسر نسبة الموافقة على أن النساء في بيئات العمل تحت الضغط يشعرن بعدم اليقين حول اتخاذ قرارات جذرية مثل تغيير المؤسسة. لذلك ينبغي على المؤسسات التركيز على تحسين بيئات العمل وتوفير الدعم اللازم لتمكين العاملات من التكيف مع الضغوط بدلاً من التفكير في مغادرة مؤسساتهن.

يمكن تفسير نسبة ضئيلة من المعارضين راجع لتنوع الاسلاك العاملين فيها، وكذا الرتب الوظيفية، اذ نجد أن هنالك رتب وظيفية ومصالح معينة تتميز بقلة المسؤوليات وقلة الضغوطات المهنية.

العبارة 11 مفادها: نقص الإمكانيات والمناخ البيئي (من مكتب أو غرفة عمليات، غرفة توليد...) وما يحتويه من تهوية ونظافة داخل المؤسسة الاستشفائية مصادر لضغوط العمل، المتوسط الحسابي: 2.66، الانحراف المعياري: 1.174، الاتجاه: محايد نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 39 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 39%، بينما الاتجاه موافق تكراره 22 بنسبة 22% ويليه الاتجاه موافق بشدة 19 ونسبته 19%، أما الاتجاه معارض تكراره 12 ونسبته 12 % أما الأقل اتجاه معارض بشدة بـ8 مرات وبنسبة 8%، أي أن أفراد العينة لا يتفقون بالمجمل على وجود نقص الإمكانيات والمناخ البيئي (من مكتب أو غرفة عمليات، غرفة توليد...) وما يحتويه من تهوية ونظافة داخل المؤسسة الاستشفائية مصادر لضغوط العمل، مما يعني أن المشاركات لا يرين أنّ الضغوط ناتجة بشكل كامل عن الظروف البيئية، لكنهن أيضا لا يتجاهلنها، فهي تعد من

المصادر الرئيسية للضغوط، مما يؤثر سلبًا على أداء العاملات ورغبتهن في الاستمرار بالعمل في هذا المجال، وهو ما يبرر النتيجة المتمثلة في موافقة على أن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي (من مكتب أو غرفة عمليات، غرفة توليد...) وما يحتويه من تهوية ونظافة داخل المؤسسة مصادر لضغوط العمل، هذا الوضع يعكس الحاجة الملحة للتدخلات التنظيمية لتحسين بيئة العمل، مما يمكن أن يعزز صحة العاملات النفسية والبدنية، ويدعمهن في مواجهة ضغوط العمل بشكل أكثر فعالية.

العبارة 12 مفادها: ضغوط العمل الناجمة عن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير المناسب يجعلني كمرأة أمارس مهام مزدوجة كالتنظيف والتنظيم من أجل تحسين ظروف العمل، المتوسط الحسابي: 4.25، الانحراف المعياري: 0.592، الاتجاه: موافق.

نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 52 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 52% بينما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 18 ونسبته 18% والاتجاه معارض تكراره 14 ونسبته 14% أما الاتجاه محايد تكراره 10 ونسبته 10 % الأقل اتجاه موافق بشدة بـ 6 مرات وبنسبة 6%.

تظهر النتائج أن ضغوط العمل الناتجة عن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير المناسب تؤدي إلى تحمل المرأة لمهام مزدوجة، مثل التنظيف والتنظيم، بهدف تحسين ظروف العمل فمن خلال المقابلة التي أجريت في أحد المكاتب لاحظت الطالبة قيام العاملة بتنظيف مكتبها وتناثر السجلات وبعض المواد الطبية، وعند سؤالها أجابت بتأفف هذا ما أقوم به زيادة على عملي، مع متوسط حسابي مرتفع (4.25) وانحراف معياري منخفض (0.592)، يتضح أن 52% من المشاركات يتفقن بشدة مع هذا التصريح، مما يعكس وعيا جماعيا بأثر الضغوط على تجربتهن المهنية، في المقابل هناك 18% يعبرن عن معارضتهن بشدة، ما يدل على وجود فئة تشعر بعدم الارتياح تجاه هذه الأعباء الإضافية، تعكس هذه النتائج الحاجة إلى تدخلات تنظيمية لتحسين بيئة العمل، وتخفيف العبء عن العاملات، مما يسهم في تعزيز الصحة النفسية والرضا الوظيفي.

العبارة 13 مفادها: غالبا ما تتميز المؤسسة الاستشفائية كتنظيم بوجود ازدواجية للسلطة مع تهميش ومحاولة إخضاع المرأة دائما في العمل ما يعتبر ضغطا بالنسبة لي، المتوسط الحسابي: 3.15، الانحراف المعياري: 0.999، الاتجاه: محايد.

نلاحظ من خلال الجدول أن الاتجاه محايد قدر بتكرار 42 ونسبته 42% ويليه الاتجاه معارض بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه موافق بشدة تكراره 15 ونسبته 15% والاتجاه موافق بتكرار 13 ونسبته 13% والأقل اتجاه معارض تكراره 10 ونسبته 10%.

تشير النتائج إلى أن الازدواجية في السلطة وتهميش المرأة في المؤسسات الاستشفائية تعتبران مصادر ضغط على العاملات، مع متوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (0.999)، يبرز الاتجاه المحايد (42%) كأبرز رد فعل، مما يدل على عدم اليقين أو الحيرة بشأن هذه الديناميات، بينما تُظهر 20% من المشاركات معارضة شديدة، مما يعكس إحساسا قويا بالظلم والضغط، فإن 15% توافق بشدة، ما يدل على إدراك لبعض التأثيرات السلبية للسلطة المزدوجة.

هذه النتائج توضح الحاجة الملحة لمعالجة قضايا التهميش وتعزيز المساواة في بيئات العمل، مما يمكن أن يسهم في تحسين ظروف العمل ورفاهية النساء العاملات.

ويمكن تفسيره على أن هناك تباين في الآراء حول وجود ازدواجية في السلطة وتهميش للمرأة في العمل، مما يشير إلى أن بعض النساء يشعرن بوجود تمييز وتهميش يؤثر على رضاهن المهني وتقدمهن الوظيفي.

العبارة رقم 14 مفادها: محاولة اخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يجعلني ألتزم بالمهام المسندة ورسم حدود علاقاتي الوظيفية وأتخلى عن الترقيات، المتوسط الحسابي: 3.69 يشير إلى موافقة قوية على هذه الفقرة، الانحراف المعياري: 1.080 يعكس تشتتًا أقل في الآراء، درجة الموافقة: موافق معظم المشاركين وافقوا على هذه الفقرة، كما نلاحظ أن

أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 38 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ38%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 22 ونسبته 22% فيما نجد الاتجاه معارض تكراره 18 ونسبته 18%، أما الاتجاه محايد تكراره 12 ونسبته 12% الأقل اتجاه معارض بشدة بـ10 مرات وبنسبة 10%.

تشير النتائج إلى أن محاولات تهميش المرأة في بيئة العمل تؤثر سلبا على التزامها بمهامها وعلاقاتها الوظيفية، حيث يسجل متوسط الحسابي (3.69) موافقة قوية على هذا الشعور. هذا يدل على أن العديد من النساء يشعرن بأنهن مجبرات على الالتزام بالأدوار المحددة لهن، مما يقيد فرص الترقية والتقدم في مسيرتهن المهنية.

تظهر النسب أن 38% من المشاركات يعتبرن هذا الضغط واقعا يوميا، و22% يوافقن بشدة، مما يعكس إدراكا جماعيا لوجود قيود مفروضة على حياتهن المهنية، فالهيمنة الثقافية تجعل من الصعب على النساء تجاوز التوقعات الاجتماعية التي تُفرض عليهن، كما أن المجتمع غالبا ما يروج لنماذج تقليدية تتجاهل قدرات النساء، مما يعيق تقدمهن، وفي الوقت نفسه تظهر 18% من النساء معارضتهن لهذا الوضع، مما يدل على أن بعضهن قد يجدن طرقا للتغلب على هذه الضغوط.

تشير النتائج إلى ضرورة معالجة قضايا التهميش وتعزيز الدعم للمساواة في بيئات العمل، مما يمكن أن يسهم في تحسين فرص الترقية وتمكين النساء.

العبارة رقم 15 مفادها: محاولة اخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يخلق فيا روح التنافس والوصول إلى الأعلى، أو البحث عن فرص الانتقال وتغيير الوجهة الأحسن، بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.50 وانحراف معياري يقدر بـ0.990، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 45 مرة، وبنسبة عالية مقدرة بـ 45%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 25 ونسبته 25% والاتجاه معارض تكراره 13 ونسبته 13%، أما الاتجاه محايد تكراره 10 ونسبته 10% فيما نجد الأقل اتجاه معارض بشدة بـ7 مرات وبنسبة 7%.

تشير النتائج إلى أن محاولات تهميش المرأة في بيئة العمل تعزز لديها روح التنافس والرغبة في تحسين مسارها المهني، حيث سجل متوسط الحسابي (3.50)، مما يدل على توافق العديد من النساء مع هذا الشعور.

هذه الديناميكية تعكس واقعا سوسيولوجيا معقدا، حيث تواجه النساء ضغوطا اجتماعية تفرض عليهن أدوارا تقليدية، لكنهن في الوقت ذاته يتمكن من تحويل هذه الضغوط إلى دافع للارتقاء وتحقيق النجاح.

نسبة 45% من المشاركات تعبر عن موافقتهن على فكرة أن التهميش يحفزهن، مما يشير إلى وعي متزايد لدى النساء بأهمية السعي نحو بيئات عمل تدعم مسارهن المهني، كذلك وجود 25% من المشاركات اللاتي يوافقن بشدة يعكس شعورا قويا بأنهن قادرات على التغلب على التحديات من خلال البحث عن فرص أفضل، وهو ما يدل على وجود نوع من الاستقلالية والقدرة على اتخاذ قرارات مهنية هامة.

من ناحية أخرى تظهر نسبة 13% من المشاركات معارضتهن، مما يعكس تنوع التجارب بين النساء، حيث قد تجد بعضهن صعوبة في تجاوز العقبات بسبب التهميش أو الضغط الاجتماعي، هذا الواقع يبرز الحاجة الملحة إلى تغييرات هيكلية في المؤسسات التي تعمل فيها النساء، بحيث تعزز من فرصهن وتسهم في إنشاء بيئات عمل تتسم بالعدالة والمساواة، مما يسمح لهن بالتنافس بشكل أفضل وتحقيق طموحاتهن.

العبارة رقم 16 مفادها: ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأحسن من أجل تحسن حياتي الاجتماعية والأسرية كمرأة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.60 وانحراف معياري يقدر بـ 0.829، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 48 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ48%، بينما الاتجاه معارض تكراره 21 ونسبته 21%، فيما نجد الاتجاه محايد 16 ونسبته 16% ويليه الاتجاه موافق تكراره 10 ونسبته 10%، أما الأقل اتجاه معارض بشدة بـ5 مرات وبنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن ضغوط العمل تلعب دورا رئيسيا في توجيه المسار الوظيفي للنساء نحو تحسين حياتهن الاجتماعية والأسرية، حيث يسجل المتوسط الحسابي (3.60) توافقا قويا مع هذا الاتجاه، مع تسجيل 48% من المشاركات لموافقتهن، يتضح أن العديد من النساء يُدركن الضغوط كحافز لتحسين أوضاعهن، مما يعكس رغبة قوية في التغيير الإيجابي وتحقيق التوازن بين العمل والحياة.

على الرغم من ذلك، تشير نسبة 21% من المعارضات إلى أن بعض النساء قد يجدن صعوبة في مواجهة هذه الضغوط، مما يعكس تجارب متفاوتة تختلف بحسب الظروف الشخصية والبيئية. نسبة 16% من المشاركات في الاتجاه المحايد و10% في الاتجاه الموافق تظهر أن بعضهن يقيمن الضغوط بشكل مختلف، مما يعكس تنوع التجارب والآراء.

بالمجمل، تعكس هذه النتائج الحاجة إلى دعم النساء في بيئات العمل، حيث يمكن أن تُسهم السياسات الداعمة في تحويل ضغوط العمل إلى فرص لتحسين الحياة الاجتماعية والأسرية، مما يعزز من تمكينهن ويساعدهن في تحقيق طموحاتهن المهنية.

العبارة رقم 17 مفادها: ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأسوأ لأن اهتمام بالأسرة والبيت أكثر من الاهتمام بالمسار الوظيفي بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.75 وانحراف معياري يقدر بـ 1.158 باتجاه محايد، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 54 مرة، وبنسبة عالية مقدرة بـ54%، بينما نجد الاتجاه معارض بتكرار 23 ونسبته 23%، فيما نجد الاتجاه موافق تكراره 11 ونسبته 11%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 7 ونسبته 7% وأقل اتجاه معارض بشدة بـ5 مرات وبنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن ضغوط العمل تؤثر سلبا على المسار الوظيفي للنساء، مما يجعلهن يفضلن التركيز على الأسرة والبيت بدلا من التقدم المهني، مع متوسط حسابي

(2.75) وانحراف معياري (1.158)، يتضح أن الاتجاه المحايد (54%) هو الأكثر شيوعا، مما يدل على عدم حسم بعض النساء لموقفهن تجاه هذا التوجه.

تظهر نسبة 23% من المشاركات معارضتهن، مما يشير إلى وعيهن بأن الضغوط تؤثر سلبا على فرصهن المهنية، بينما تظهر 11% من المشاركات موافقتهن، مما يعكس اعترافا ببعض الضغوط التي قد تؤثر على اختياراتهن.

هذا التنوع في الآراء يظهر أن التجارب تختلف بين النساء، فبعضهن قد يجدن أن الاهتمام بالأسرة يُعيق تقدمهن، بينما قد تظل أخريات محايدات أو راضيات عن اختياراتهن.

تعكس هذه النتائج الحاجة إلى تعزيز دعم التوازن بين العمل والحياة، مما يساعد النساء على مواجهة الضغوط وتحقيق أهدافهن المهنية دون المساس بالاهتمامات الأسرية.

من خلال الجدول نجد المحور الثاني الموسوم ب"تأثير الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة" حصل على متوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 0.73823، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، أي أن مجتمع البحث يتفق بالمجمل على وجودعلاقة تربط بين الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل وتخطيط المسار الوظيفي.

ومن هنا يشير هذا المتوسط إلى أن المشاركات في الاستبيان يعتقدن بوجود علاقة إيجابية ملحوظة بين الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل وتخطيط المسار الوظيفي، فالقيم القريبة من 4 تعكس رضا كبير أو تأثير واضح، مما يدل على أن النساء العاملات يشعرن بأن الضغوط التي يواجهنها تؤثر بشكل مباشر على مساراتهن المهنية.

علاوة على ذلك، يشير الانحراف المعياري المنخفض (0.73823) إلى وجود تباين معتدل في الآراء، حيث أن معظم الردود تتقارب حول المتوسط، وهذا يعني أن أغلب المشاركات توافقن على فكرة أن الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل تلعب دورا محوريا في تشكيل مسارات النساء العاملات المهنية.

من ناحية تعتبر هذه الضغوط دافعا لتحفيز النساء على تطوير استراتيجيات فعالة لتخطيط مستقبلهن المهني، فالضغط الناتج عن التنافس أو متطلبات العمل قد يدفعهن نحو تحسين مهاراتهن واكتساب مؤهلات إضافية، كما يمكن أن يشجعهن على السعي للحصول على فرص تغيير نحو الأفضل، مما يعزز من قدرتهن على التأثير في بيئة العمل.

من جهة أخرى، يمكن أن تتحول هذه الضغوط إلى عبء ثقيل، حيث قد تؤدي الضغوط المفرطة إلى الإحباط وفقدان الدافع، مما يدفع بعض النساء إلى التخلي عن الفرص المتاحة لهن أو تقييد تطورهن المهني. ولذلك من الضروري أن تتبنى المؤسسات سياسات داعمة تعزز من مرونة بيئات العمل، وهذا ما يعزز مصداقية النتائج.

بناء على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الفرضية القائلة تؤثر الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة قد تحققت عند مستوى الدلالة 0.05

ثانيا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثانية

الجدول (15): يوضح البيانات الاحصائية الخاصة بالفرضية الثانية (تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي)

العبارة	معارض تماما		معارض		محايد		أوافق		أوافق تماما		المجموع		الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
18	9	9	5	5	57	57	19	19	10	10	100	100	1.086	3.18	محايد
19	10	10	15	15	13	13	45	45	17	17	100	100	1.030	3.48	موافق
20	11	11	16	16	9	9	49	49	15	15	100	100	0.857	3.65	موافق
21	15	15	9	9	8.1	8.1	50	50	15	15	100	100	0.766	3.77	موافق

محايد	3.24	1.046	100	100	5	5	10	10	35	35	30	30	20	20	22
موافق	3.96	.7640	100	100	25	25	40	40	20	20	10	10	5	5	23
موافق	473.	.8900	100	100	20	20	50	50	5	5	10	10	15	15	24
موافق	483.	.9340	100	100	25	25	45	45	15	15	10	10	5	5	25
محايد	3.31	1.070	100	100	5	5	7	7	38	38	30	30	20	20	26
موافق	3.71	.9460	100	100	28	28	42	42	18	18	7	7	5	5	27
محايد	2.57	1.112	100	100	4	4	7	7	36	36	30	30	19	19	28
محايد	2.56	1.122	100	100	12	12	5	5	48	48	20	20	14	14	29
موافق	.913	.8890	100	100	28	28	44	44	15	15	10	10	3	3	30
موافق	.643	1.168	100	100	31	31	39	39	18	18	8	8	4	4	31
موافق	4.25	.5920	100	100	25	25	41	41	22	22	9	9	3	3	32
محايد	3.12	1.018	100	100	15	15	22	22	50	50	8	8	5	5	33
موافق	3.66	1.112	100	100	28	28	42	42	18	18	7	7	5	5	34
موافق	3.49	.9900	100	100	25	25	40	40	20	20	10	10	5	5	35
موافق	3.59	.8300	100	100	22	22	50	50	15	15	8	8	5	5	36
محايد	2.73	1.153	100	100	15	15	25	25	45	45	5	5	10	10	37
موافق	3.16	1.089	100	100	32	32	35	35	20	20	3	3	10	10	38
موافق	3.46	1.019	100	100	20	20	38	38	30	30	5	5	7	7	39
موافق	3.63	.8720	100	100	28	28	42	42	18	18	7	7	5	5	40
موافق	543.00	7.03238	متوسط المحور الثالث												

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss V.26

العبارة 18 مفادها: نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية يسبب صراع في الأدوار لدى العمال داخل المؤسسة الاستشفائية حصلت على متوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 1.086، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، وهو مؤشر على رفض العينة وعدم تجانس آرائهم بالإجمال على وجود نقص في الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية يسبب صراع في الأدوار لدى العمال داخل المؤسسة الاستشفائية.

نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 57 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 57%، بينما الاتجاه موافق تكراره 19 ونسبته 19%، فيما نجد الاتجاه موافق بشدة تكراره 10 ونسبته 10%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 9 ونسبته 9% والأقل اتجاه معارض بشدة بـ5 مرات وبنسبة 5%.

تفسر النسبة الكبيرة من المشاركين (57%) الذين يتبنون موقفا محايدا أنهم قد لا يشعرون بوضوح حيال تأثير نقص الموارد على صراع الأدوار، مما يعكس تباينًا في الآراء والتجارب. يمكن أن يشير هذا إلى أن بعض العاملين قد يكون لديهم تجارب مختلفة، حيث قد يرون أن هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في تشكيل الصراعات، مثل التنظيم الداخلي أو الضغوط الشخصية.

في المقابل، فإن نسبة 19% من المشاركين الذين يوافقون على أن نقص الإمكانيات يسبب صراعا في الأدوار يعكس إدراكهم لوجود تأثيرات سلبية نتيجة لهذا النقص، مما يجعلهم يشعرون بعدم الارتياح في بيئة العمل.

هؤلاء الأفراد يرون أن عدم توفر الأجهزة والموارد اللازمة يؤثر على قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة، مما يؤدي إلى شعور بالضغط وصراعات في الأدوار، فمن خلال زيارتنا للمؤسسة لاحظنا نقص في عدد الأسرة في بعض الأقسام، كذلك نقص المواد الطبية والعلاجية، مما يتعين على العاملات التعامل مع عدد أكبر من المرضى في ظل ظروف

صعبة، ما يزيد من شعور الإرهاق والتوتر، كما يتسبب هذا النقص في تدني جودة الرعاية الصحية المقدمة.

أما بالنسبة لـ9% من المشاركين الذين يعارضون بشدة، فإنهم قد يرون أن الصراعات التي يواجهونها ليست بالضرورة نتيجة لنقص الإمكانيات، بل قد تكون مرتبطة بعوامل تنظيمية أو ثقافية أخرى داخل المؤسسة.

تظهر هذه النتائج تباينا في الآراء، حيث يفضل بعض العاملين الإشارة إلى عوامل أخرى قد تؤثر على الصراعات في الأدوار، مثل الضغوط التنظيمية أو العلاقة بين الزملاء، هذا يعكس الحاجة إلى تحقيق فهم أعمق للأسباب الكامنة وراء الصراعات الوظيفية في بيئات العمل الاستشفائية، مما يستدعي اتخاذ خطوات لتحسين البنية التحتية والدعم الإداري.

العبارة 19 مفادها: صراع الأدوار الناتج عن نقص الامكانيات والأجهزة الطبية سبب لي ضغطا في العمل حصلت على متوسط حسابي 3.48 وانحراف معياري 1.030، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، مما يعني أن أغلبية مجتمع البحث يتفق على أن صراع الأدوار الناتج عن نقص الإمكانيات والأجهزة الطبية أنه سبب مباشر في الضغوط المهنية لدى العاملات بالمؤسسات الاستشفائية، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 45 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 45%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 17 ونسبته 17% فيما نجد معارض تكراره 15 ونسبته 15%، أما الاتجاه محايد تكراره 13 ونسبته 13% وأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 10، وبنسبة 10%.

تشير النتائج إلى أن صراع الأدوار الناتج عن نقص الإمكانيات والأجهزة الطبية يعتبر سببا في الضغوط المهنية لدى العاملات في المؤسسات الاستشفائية، حيث يعكس متوسط حسابي (3.48) مع انحراف معياري (1.030) اتجاها موافقا.

نسبة 45% من المشاركات اللاتي يتفقن على أن هذا الصراع يسبب ضغطا في العمل، يتضح أن الكثير من العاملات يشعرن بتأثير نقص الموارد على كفاءتهن وأداءهن،

هذا الشعور بالضغط قد ينشأ من عدة عوامل، منها الشعور بعدم القدرة على توفير الرعاية اللازمة للمرضى، مما يزيد من مستويات الإجهاد النفسي فعندما تفرض أدوار متعددة على العاملات في ظل نقص الإمكانيات، فإن ذلك يمكن أن ينتج صراعات داخلية بين الالتزامات المهنية والاحتياجات الشخصية، مما يؤدي إلى شعور بالإرهاق.

نسبة 17% من المشاركات اللاتي يعبرن عن موافقتهن بشدة تشير إلى أنهن يواجهن تأثيرا كبيرا لهذا الصراع في حياتهن اليومية، مما يعكس إدراكا عميقا للضغوط الناتجة عن عدم توفر الظروف المثلى للعمل فقد يشعرن بأنهن محصورون في أدوار تتطلب منهن أداءً عاليا رغم الظروف غير الملائمة، مما يخلق حالة من الإحباط.

بينما تشير نسبة 15% المعارضات إلى أن بعض النساء قد يعتقدن أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الضغوط، مثل الضغوط الإدارية أو العلاقات مع الزملاء، مما يعكس اختلافات في التجارب والخلفيات، تلك المعارضات قد تعبر عن رؤى مختلفة حول كيفية التعامل مع الضغوط أو كيفية التكيف مع بيئات العمل الصعبة.

أما النسب المتبقية، مثل 13% المحايدات و10% المعارضات بشدة، فتعكس تنوعا في الآراء والتجارب بين العاملات، مما يشير إلى ضرورة النظر في تجاربهن بشكل فردي.

بشكل عام تدل هذه النتائج على ضرورة تحسين ظروف العمل من خلال تعزيز الموارد وتوفير الأجهزة الطبية اللازمة، مما قد يساهم في تقليل الضغوط المهنية، فتحسين البيئة العملية يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا المهني والعافية النفسية للعاملات، مما يحسن من جودة الرعاية الصحية المقدمة في النهاية.

العبارة 20 مفادها: تزايد عدد المرضى ونقص العاملين في المجال الطبي يزيد من صراع الأدوار داخل المؤسسة الاستشفائية حصلت على متوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 0.857، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، وهو مستوى موافقة قوي من أفراد العينة على وجود تزايد عدد المرضى ونقص العاملين في المجال الطبي يزيد من صراع الأدوار داخل

المؤسسة الاستشفائية، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 49 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ49%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 15 ونسبته 15%، بينما الاتجاه معارض تكراره 16 ونسبته 16%، فيما نجد معارض بشدة تكراره 11 ونسبته 11%، أما أقل اتجاه محايد بـ9 مرات وبنسبة 9%.

نجد نسبة عالية يرون أن هذا التزايد يشكل ضغطا كبيرا، فهذا يعكس واقعا يظهر كيف أن النظام الصحي في المجتمع يعاني من نقص في الموارد البشرية، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية المقدمة للمرضى في السياق السوسيولوجي، يعبر هذا الوضع عن عدم التوازن بين العرض والطلب في الخدمات الصحية، ففي مقابلة الطالبة أقرت طبيبة بقيامها بدور الطبيب المختص، وذلك لغياب مختص في قسم الولادة، وهذا شكل عندها صراع في الدور مما يؤدي إلى تفشي مشاعر القلق والإجهاد بين العاملين، ويعزز من ظاهرة صراع الأدوار التي تثقل كاهلهم.

أما الفئة التي تعبر عن موافقتها بشدة (15%) تشير إلى وجود وعي جماعي بالمخاطر التي تهدد سلامة المرضى وسلامة العاملين أنفسهم، هذا الوعي يمكن أن يعزز من روح التضامن بين العاملين، حيث يدركون أنهم في نفس المعركة لمواجهة تحديات النظام الصحي.

في المقابل تظهر نسبة 16% من المعارضين أن هناك اختلافات في وجهات النظر، وقد تكون هذه الآراء مستندة إلى تجارب شخصية أو ظروف محلية معينة، مما يدل على التنوع داخل المجتمع، التحديات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على كيفية رؤية الأفراد للضغوط الوظيفية.

بالتالي تبرز هذه النتائج الحاجة إلى إصلاحات شاملة في النظام الصحي، بما في ذلك تحسين توزيع الموارد وتوفير الدعم الكافي للعاملين، مما يمكنهم من تقديم رعاية أفضل ويخفف من الضغوط الناتجة عن تزايد عدد المرضى في النهاية، هذه الديناميات تسلط

الضوء على أهمية تعزيز النظام الصحي ككل، بما يضمن تلبية احتياجات المجتمع ويحسن من الظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين في هذا القطاع.

العبارة 21 مفادها: نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية، وكذا العاملين في الاختصاص يزيد من إمكانية الأخطاء الطبية، وهذا يزيد من حدة ضغط العمل في المستشفى، حصلت على متوسط حسابي 3.77 وانحراف معياري 0.766، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، مما يعني تجانس إجابات المجتمع البحثي حول وجود نقص في الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية، وكذا العاملين في الاختصاص يزيد من إمكانية الأخطاء الطبية، وهذا يزيد من حدة ضغط العمل في المؤسسة الاستشفائية، حيث نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 50 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 50%، بينما الاتجاهين موافق بشدة ومعارض بشدة يظهران بنفس التكرار 15 ونفس النسبة 15%، أما الاتجاه معارض تكراره 9 ونسبته 9%، والأقل اتجاه محايد بـ8 مرات وبنسبة 8%.

النسبة العالية من الذين يعبرون عن موافقتهم تعكس شعورا بالضغط الناتج عن عدم كفاية الموارد، مما يؤثر على قدرتهم على تقديم رعاية ذات جودة عالية، هذا الضغط لا ينعكس فقط على الأداء الفردي، بل يمتد ليؤثر على سلامة المرضى، حيث يمكن أن تزيد الأخطاء الطبية نتيجة للإجهاد النفسي والجسدي.

علاوة على ذلك يظهر وجود 15% الذين يعبرون عن موافقتهم بشدة و15% آخرين يعبرون عن معارضتهم بشدة، مما يشير إلى اختلاف في وجهات النظر حول كيفية تأثير هذه العوامل، كما أن 9% من المعارضين و8% المحايدين يعكسان تجارب متباينة، مما يعزز أهمية فهم الاختلافات في وجهات النظر لدى العاملين.

العبارة 22 مفادها: الضغط الناتج عن صراع الأدوار يجعلني أفكر في تغيير الفرع والقسم في المؤسسة حصلت على متوسط حسابي 3.24 وانحراف معياري 1.046، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، مما يعني عدم تجانس مجتمع البحث حول الضغط الناتج عن

صراع الأدوار يجعلني أفكر في تغيير الفرع والقسم في المؤسسة، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار 35 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ35%، بينما الاتجاه معارض تكراره 30 ونسبته 30% فيما نجد معارض بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه موافق تكراره 10 ونسبته 10%، بينما موافق بشدة بـ5 وبنسبة 5%

تشير النتائج إلى أن الضغط الناتج عن صراع الأدوار لا يُعتبر عاملًا موحدًا لدى مجتمع البحث، حيث أظهر المتوسط الحسابي (3.24) والانحراف المعياري (1.046) تجانسًا ضعيفًا في الآراء، هذا يعني أن آراء المشاركين حول تأثير صراع الأدوار على قرار تغيير الفرع أو القسم في المؤسسة متنوعة.

تظهر نسبة 35% من المشاركين في الاتجاه المحايد أنهم غير متأكدين من تأثير الضغوط على مسارهم الوظيفي، مما يشير إلى وجود حالة من التردد أو الارتباك، بينما تعكس نسبة 30% من المعارضين قلقا واضحا حول صراع الأدوار، مما يشير إلى أن الضغط لا يمكن أن يؤدي إلى رغبة قوية في تغيير البيئة المهنية.

أما 20% من المشاركين الذين يعبرون عن معارضتهم بشدة، فقد يشعرون بضغط شديد يدفعهم للتفكير في خيارات أخرى، وقد نفسر كلها بالظروف المعيشية للأسر التي أصبحت تحتم عمل المرأة والتمسك بوظيفتها برغم من الضغوط المهنية التي تتعرض لها، إضافة إلى نقص مسابقات التوظيف التي أدت بالفئة الشابة إلى التشبث بأي منصب عمل، لأجل مواكبة الحياة ومواجهة غلاء المعيشة في ظل غياب توافر المناصب.

في المقابل، النسب المنخفضة من الموافقين (10% و5%) تدل على أن قلة من المشاركين يرون في تغيير القسم خيارا إيجابيا أو حلا للضغط، مما يفسر تسير الحالة المادية لهذه النسبة، مما يجعلها تبحث عن الاستقرار المهني.

العبارة 23 مفادها: الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية بسبب غموض الدور يجعلني أفكر في تغيير الوظيفة حصلت على متوسط حسابي 3.96 وانحراف معياري 0.746، مما

يشير إلى اتجاه "موافق"، مما يعني تجانس إجابات أفراد العينة حول وجود الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية، بسبب غموض الدور يجعلني أفكر في تغيير الوظيفةونلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار40 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 40% بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 25 ونسبته 25% نجد الاتجاه محايد تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه معارض تكراره 10 ونسبته 10% أقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 وبنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية بسبب غموض الدور يشكل تحديا كبيرا للعاملين في المجال الصحي، وهو ما يتماشى مع واقعنا الثقافي والاجتماعي في المجتمعات التي تعلي من قيمة الأداء المهني، خاصة في القطاعات الصحية، يتوقع المجتمع من العاملين تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والاحترافية.

هذا الضغط المتزايد يسهم في خلق شعور بعدم الأمان الوظيفي، حيث يدفع الغموض في الأدوار إلى مخاوف من ارتكاب الأخطاء، مما يؤدي إلى فقدان الثقة بالنفس فنسبة 40% من المشاركين الذين يفكرون في تغيير الوظيفة تعكس أن الكثيرين يشعرون بأن التحديات المرتبطة بهذا الغموض تفوق الفوائد التي يمكن أن يحصلوا عليها من وظائفهم الحالية.

كما أن الثقافة السائدة قد تعزز من هذا الضغط، حيث ينظر إلى الأخطاء الطبية بعين الانتقاد، مما يزيد من شعور الذنب والخجل لدى العاملين، فبدلا من تلقي الدعم، قد يواجهون اللوم، مما يجعل التفكير في تغيير الوظيفة خيارا مغريا للهروب من هذه الضغوط.

العبارة 24 مفادها: الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار يجعلني أفكر في تحسين المستوى من أجل الترقية لمناصب أعلى حصلت على متوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 0.890، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، مما يعني تجانس إجابات افراد العينة حول وجود الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار يجعلني أفكر في تحسين

المستوى من أجل الترقية لمناصب أعلى بالمؤسسة الاستشفائية، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 50 وبنسبة عالية مقدرة بـ50%، بينما الاتجاه موافق تكراره 20 ونسبته 20%، أما اتجاه معارض بشدة بـ15 وبنسبة 15% ومعارض تكراره 10 ونسبته 10%، أما أقل اتجاه محايد بتكرار 5 نسبته 5%.

تشير النتائج إلى أن الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار يحفز العاملات على التفكير في تحسين مستواهم المهني بهدف الترقية لمناصب أعلى، مع تسجيل متوسط حسابي قدره 3.74 وانحراف معياري 0.890، يتضح وجود توافق قوي بين أفراد العينة حول هذا الموضوع، مما يدل على أن الغموض في الأدوار يمكن أن يعتبر دافعا للتطور الشخصي والمهني، فهذا دائما ما نجد المرأة تسعى إليه بالرغم من التحديات والضغوطات إلا أنها تسعى جاهدة لتحقيق ذاتها ومحو فكرة أن مكانها فقط المنزل، فالمجتمع التبسي غالبا ما يرى أن عمل المرأة خارج المنزل ليس من حقها وقد يفوق جهدها وقدرتها، فنجد نسبة 50% من المشاركين الذين يعبرون عن موافقتهم تعكس أن الكثيرين يرون في الضغط فرصة لتحسين أنفسهم وتحقيق طموحاتهم المهنية، وأن التحديات فرص للنمو والتطور، بدلا من كونها معوقات، في حين أن 15% من المشاركين الذين يعبرون عن معارضتهم بشدة قد يشعرون بأن الضغط الناتج عن الغموض يعقد خياراتهم، ويخلق شعورا بعدم اليقين.

العبارة 25 مفادها: ممارسة المرأة لأدوار أخرى (منزلية، عائلية) إلى جانب العمل الاستشفائي يشكل ضغطا حصلت على متوسط حسابي 3.84 وانحراف معياري 0.934، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، مما يعني تجانس إجابات أفراد العينة حول وجود ممارسة المرأة لأدوار أخرى (منزلية، عائلية) إلى جانب العمل الاستشفائي يشكل ضغطا، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 45 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ45%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 25 ونسبته 25%، أما الاتجاه محايد تكراره 15 ونسبته 15%، فيما نجد معارض تكراره 10 ونسبته 10% أقل اتجاه معارض بشدة بـ5 تكرار وبنسبة 5%.

النسبة الكبيرة (45%) الذين يعبرون عن موافقتهم تشير إلى أن العديد من النساء يشعرن بضغط نفسي وعملي، نتيجة لتراكم المسؤوليات، مما يعكس التحديات التي تواجهها المرأة في التوازن بين العمل والحياة الشخصية، كما أن 25% من المشاركين الذين يتفقون بشدة يؤكدون على هذه النقطة، مما يدل على عمق التأثير النفسي والاجتماعي للأدوار المتعددة.

ففي السياق الثقافي والاجتماعي، يعكس هذا الضغط الواقع الاجتماعي الذي يتوقع من النساء أن يتحملن الأدوار التقليدية في العائلة بالإضافة إلى واجباتهن المهنية، حيث ينظر إلى المرأة غالبا كعنصر أساسي في الأسرة، مما يزيد من حدة التوتر والضغط الناتج عن التوفيق بين هذه الأدوار.

كما تشير أيضا نسب ضئيلة ممن كانوا محايدين ومعارضين إلى عدم يقين أو تباين في التجارب الفردية.

العبارة 26 مفادها: باعتبار العمل الاستشفائي يرتكز على النساء أكثر، ويعرضها للمواجهة مع المشرفين بشكل أكبر يجعلني عرضة للضغط حصلت على متوسط حسابي 3.31 وانحراف معياري 1.070، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، مما يعني تجانس إجابات أفراد العينة حول وجود باعتبار العمل الاستشفائي يرتكز على النساء أكثر، ويعرضها للمواجهة مع المشرفين بشكل أكبر يجعلني عرضة للضغط، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار38 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ38%، بينما الاتجاه معارض تكراره 30 ونسبته 30%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه موافق تكراره 7 ونسبته 7% الأقل اتجاه موافق بشدة بـ5 تكرار بنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن العمل في المجال الاستشفائي، الذي يعتمد بشكل رئيسي على النساء، يعرضهن لضغوط إضافية نتيجة المواجهات مع المشرفين، فالمتوسط الحسابي البالغ 3.31 والانحراف المعياري 1.070 يشيران إلى اتجاه محايد، مما يعني أن الآراء متباينة حول تأثير هذه المواجهات على الضغط النفسي، النسبة العالية (38%) من المشاركين الذين اختاروا الموقف المحايد قد تعكس تباين التجارب الفردية، حيث قد تكون بعض النساء قد اعتدن على بيئة العمل وضغوطها، بينما لا تزال الأخريات يشعرن بعدم اليقين، في المقابل 30% من المشاركين الذين أعربوا عن معارضتهم، و20% الذين عارضوا بشدة يعتبرن أن هذه الضغوط يمكن أن تكون حافزًا لتحسين أدائهن، مما يدل على رؤية إيجابية في بعض الحالات.

العبارة 27 مفادها: تعدد الأدوار (البيت، العمل) كوني امرأة يجعلني أفكر في تغيير القسم والنقل الوظيفي، المتوسط الحسابي: 3.71 الانحراف المعياري: 0.946، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 42 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ42%، بينما الاتجاه موافق تكراره 28 ونسبته 28% فيما نجد الاتجاه محايد تكراره 18 ونسبته 18%، بينما نجد الاتجاه معارض تكراره 7 ونسبته 7% أقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 وبنسبة 5%.

ويمكن تفسير النسبة الأعلى (42%) من المشاركات اللاتي أبدين موافقتهن تشير إلى أن الكثير من النساء يشعرن بضغط، بسبب الحاجة إلى التوازن بين مسؤوليات العمل والبيت، مما يدفعهن للتفكير في تغيير الأقسام أو نقل وظائفهن، تعكس هذه النسبة المشاكل الأسرية الناتجة عن عمل المرأة خارج المنزل، خاصة مع المنح التي تدفعها الدولة للبطالين والماكثات، مما جعل الرجل يرفض خروج المرأة للعمل.

أيضًا النسبة المرتفعة (28%) من المشاركات اللاتي أبدين موافقة قوية على هذا الرأي تدل على إدراكهن بأن هذا الضغط قد يؤثر سلبا على مسيرتهن المهنية، فقد لا يبدي الأداء المطلوب وتعجز عن التوفيق بين الأمرين، أما الاتجاه المحايد (18%)، فيعكس تباين الآراء

حول مدى تأثير هذه الأدوار على الرغبة في تغيير الوظيفة، مما يشير إلى أن بعض النساء قد لا يشعرن بهذا الضغط بشكل كبير.

من ناحية أخرى فإن الـ 7% فقط من المشاركات اللواتي أبدين معارضتهن، والـ 5% اللواتي عارضن بشدة، تظهر أن القلة من النساء يرين أن تعدد الأدوار لا يشكل ضغطا يؤثر على اختياراتهن المهنية، وقد تمثل نسب المطلقات والعازبات ممن تقل لديهن المسؤوليات الاجتماعية.

العبارة 28 مفادها: عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي قد يدي إلى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية يسبب صراع الدور حصلت على متوسط حسابي 2.57 وانحراف معياري 1.112، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، مما يعني عدم تجانس إجابات أفراد العينة حول وجود عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي، قد يؤدي إلى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية بسبب صراع الدور، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد تكرار36 وبنسبة عالية مقدرة بـ36%، بينما الأقل اتجاه موافق بشدة بـ4 مرات وبنسبة 4%، وهو ما يبرر النتيجة النهائية المتمثلة في عدم موافقة على وجود عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي قد يؤدي إلى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية يسبب صراع الدور.

العبارة 29 مفادها: كوني امرأة أجد صعوبة في التواصل مع باقي الفريق الطبي (الرجالي خاصة) مما يزيد من حدة الصراع والضغط في العمل حصلت على متوسط حسابي 2.56 وانحراف معياري 1.122، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، مما يعني عدم تجانس إجابات أفراد العينة حول وجود عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي، قد يؤدي إلى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية يسبب صراع الدور، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 48 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ48%، بينما الاتجاه معارض تكراره 30 ونسبته 30%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 19 ونسبته

19%، أما الاتجاه موافق تكراره7 ونسبته 7% والأقل اتجاه موافق بشدة تكراره 4 بنسبة 4%.

يشير ذلك إلى أن النساء قد يواجهن صعوبات في التواصل، لكنهن لا يعتقدن أن ذلك يؤثر بشكل كبير على الأداء المهني أو التنسيق داخل الفريق، هذا يمكن أن يعكس قدرة بعض النساء على التكيف مع التحديات أو وجود قنوات تواصل بديلة، كما أن نسبة المعارضين تشير إلى أن جزءا كبيرا من العينة يرى أن ضعف التواصل لا يسهم بشكل رئيسي في حدوث صراعات أو ضغوط، تعكس هذه النسب تقديرا مختلفا للتحديات، حيث يمكن أن يعزى الضغط إلى عوامل أخرى مثل نقص الإمكانيات أو الأحمال الزائدة في العمل.

العبارة 30 مفادها: حدة الصراع والضغط الناتج عن قلة التواصل يجعلني أفكر في تغيير المصلحة أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى، المتوسط الحسابي: 3.91، الانحراف المعياري: 0.889، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق تكراره 44 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ 44%، بينما الاتجاه موافق بشدة 28 ونسبته 28% والاتجاه محايد تكراره 15 ونسبته 15%، أما الاتجاه معارض تكراره 10 ونسبته 10% لأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 3 وبنسبة 3%، وهذا يعني اتفاق أفراد العينة على حدة الصراع، والضغط الناتج عن قلة التواصل يجعلني أفكر في تغيير المصلحة أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى.

تفسر النتائج أن الضغط الناتج عن قلة التواصل في بيئة العمل يؤثر سلبا على النساء في المؤسسات الاستشفائية، حيث يدفعهن إلى التفكير في تغيير الوظيفة، ففي سياق ثقافي يهيمن عليه الذكور تواجه النساء تحديات في التواصل الفعال مع زملائهن، مما يؤدي إلى سوء التنسيق وزيادة الأخطاء الطبية، هذا الصراع بين الأدوار المنزلية والمهنية يفاقم الضغوط النفسية ويولد شعورا بالعزلة، مما يؤثر على الرضا الوظيفي، لذا تتجه العديد من

النساء نحو البحث عن بيئات عمل أكثر دعما وتعاونا، مما يسلط الضوء على ضرورة تحسين الهياكل التنظيمية وتعزيز ثقافة التواصل داخل المؤسسات الصحية.

العبارة 31 مفادها: يتعارض جدول عمل الأطباء والممرضين مع الجدول الزمني للعلاج والرعاية المطلوبة للمرضى، ما يسبب ضغطاً في العمل حصلت على متوسط حسابي 3.64 وانحراف معياري 1.168، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 39 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ39%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 31 ونسبته 31%، أما الاتجاه محايد تكراره 18 ونسبته 18%، فيما نجد الاتجاه معارض تكراره 8 ونسبته 8% الأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 4 وبنسبة 4%.

تشير النتائج إلى أن جدول عمل الأطباء والممرضين يتعارض مع احتياجات المرضى، مما يسبب ضغطا متزايدا في العمل، حيث يعكس المتوسط الحسابي 3.64 توافقا قويا بين أفراد العينة على أن هذه المشكلة تؤثر سلبا على جودة الرعاية الصحية، وبالنظر إلى نسبة التكرار نجد أن 39% من المشاركين يعتبرون أن الجدول الزمني يسبب ضغطا، بينما 31% يرون أن هذه المسألة تؤثر بشدة، هذا يدل على وجود تعارض في الأدوار، الأمر الذي يشكل ضغطا ملحوظا، مما أدى إلى حاجة ملحة لإعادة تقييم وتنظيم جداول العمل لتعزيز التنسيق بين الفرق الطبية وضمان تقديم رعاية فعالة للمرضى، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط المهنية.

العبارة رقم 32 مفادها: الضغط الذي يسببه التعارض في الأدوار يجعلني أفكر في تغيير مكان العمل، المتوسط الحسابي: 4.25، الانحراف المعياري: 0.592، الاتجاه: موافق كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 41 وبنسبة عالية مقدرة بـ41%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 25 ونسبته 25%، أما الاتجاه محايد تكراره 22 ونسبته 22%، فيما نجد الاتجاه معارض 9 ونسبته 9% وأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 3 وبنسبة 3%.

تشير النتائج إلى أن الضغط الناتج عن التعارض في الأدوار يعد قضية حساسة، تؤثر بشكل كبير على العاملين في المجال الصحي، حيث يعكس المتوسط الحسابي المرتفع (4.25) توافقًا واسعًا بين الأفراد، على أن هذا الضغط يدفعهم للتفكير في تغيير مكان العمل، يمكن أن يعزى ذلك إلى طبيعة العمل في المجال الاستشفائي، حيث يتطلب تنسيقا متوازنا بين الأدوار المختلفة، مما قد يؤدي إلى شعور بالعجز أو عدم الكفاءة في حال حدوث تعارض.

كما أن ارتفاع نسبة الموافقة (66% مع الاتجاهين "موافق" و"موافق بشدة") يظهر أهمية معالجة هذه الضغوط من خلال تحسين تنظيم العمل وتعزيز التواصل بين الفرق الطبية، من جهة أخرى يعبر وجود 22% من المشاركين الذين يشعرون بحيادية عن تباين التجارب الفردية، حيث قد يجد البعض طرقًا للتكيف مع هذه التحديات، وبالتالي تعكس النتائج ضرورة اتخاذ خطوات فورية لتقليل التعارض وتحسين بيئة العمل من أجل الحفاظ على الروح المعنوية وزيادة جودة الخدمات.

العبارة رقم 33 مفادها: لكوني امرأة أحاول التكيف مع ظروف العمل من أجل الحفاظ على وظيفتي، المتوسط الحسابي: 3.12، الانحراف المعياري: 1.018، الاتجاه: محايد، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 50 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ50%، بينما الاتجاه موافق تكراره 22 ونسبته 22% وموافق بشدة تكراره 15 ونسبته 15%، أما الاتجاه معارض تكراره 8 ونسبته 8% وأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 وبنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن النساء العاملات في المجال الصحي يشعرن بحالة من التوازن النسبي في التأقلم مع ظروف العمل، حيث يمثل المتوسط الحسابي (3.12) وضعًا محايدًا، النسبة العالية (50%) من المشاركات اللاتي اخترن الاتجاه المحايد تدل على عدم وضوح أو تأكيد حول شعورهن تجاه ظروف العمل، مما يعني أنهن قد يكن محبطات أو مشوشات بشأن كيفية التعامل مع الضغوط.

أما النسب الأخرى تشير إلى تباين في الآراء، فوجود 22% من المشاركات اللاتي وافقن و15% ممن وافقن بشدة يشير إلى أن بعض النساء يجدن قدرة على التكيف مع الوضع الراهن، نظرا للظروف المعيشية والاجتماعية والغلاء الاقتصادي رغم الضغوط، في المقابل تعبر 13% من المشاركات عن معارضتهن، مما يدل على وجود استياء أو قلق من الظروف التي يواجهنها.

العبارة 34 مفادها: الفريق الطبي يجد صعوبة في اتخاذ قرارات علاجية بسبب حالات التضارب بين رغبات المرضى والمخاوف الطبية حصلت على متوسط حسابي 3.66 وانحراف معياري 1.112، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، أي أن مجتمع البحث يتفق بالمجمل على وجود صعوبة في اتخاذ قرارات علاجية، بسبب حالات التضارب بين رغبات المرضى والمخاوف الطبية من طرف الفريق الطبي، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 42 مرة، وبنسبة عالية مقدرة بـ42%، بينما موافق بشدة تكراره 28 ونسبته 28%، أما الاتجاه محايد تكراره 20 ونسبته 20%، فيما نجد الاتجاه معارض 10 ونسبته 10%، وأقل اتجاه معارض بشدة بتكراره 5 وبنسبة 5%.

تشير النتائج إلى أن الفريق الطبي يشعر بصعوبة ملحوظة في اتخاذ قرارات علاجية، بسبب التضارب بين رغبات المرضى ومخاوفهم الطبية، حيث يظهر المتوسط الحسابي (3.66) اتجاها موافقا.

النسبة الكبيرة (42%) من المشاركين الذين اختاروا الاتجاه الموافق تعكس توافقا قويا في أنهم يواجهون ضغطا وغموضا في الأدوار، هذا الوضع يمكن أن يعزى إلى الضغوط المتزايدة التي يواجهها الأطباء والممرضون في تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات المرضى وضمان سلامتهم، فمن خلال زيارة المؤسسة لاحظت الطالبة مشكل في القسم الداخلي لطب النساء، حيث أن ابن أحد المريضات اختار ممرضة معينة لمرافقة والدته داخل الإسعاف لتحويلها لمدينة عنابة، وهذا الاختيار لم توافق عليه رئيسة المصلحة ولا الممرضة، ذلك بسبب حمل الممرضة، إضافة إلى أنه دور زميلتها، ومع إجراء مقابلة مع رئيسة المصلحة

أفادت أنها معرضة دائمة للتضارب بين رغبات المرضى والقرارات اللازمة، وهذا ما يشكل لديهن العديد من الضغوط من شتى الجوانب، والذي وجود 28% ممن وافقوا بشدة يشير إلى أن بعض الأفراد في الفريق الطبي يعتبرون هذه الصعوبة حقيقية وملحة، مما يبرز الحاجة إلى اتخاذ خطوات لتحسين الاتصال والتنسيق بين الفرق الطبية والمرضى.

النسبة المحايدة (20%) قد تدل على حالة من الارتباك أو عدم اليقين بين بعض الأفراد، بينما تعكس النسب المنخفضة (10% معارض و5% معارض بشدة) أن عددا قليلا فقط من المشاركين لا يرون هذه القضية كعائق.

العبارة 35 مفادها: لكوني امرأة يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا، ما يجعلني أفكر في تغيير الوظيفة أو تغيير المؤسسة، المتوسط الحسابي: 3.49، الانحراف المعياري: 0.990، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق تكراره 40 وبنسبة عالية مقدرة بـ40% وموافق بشدة تكراره 25 ونسبته 25%، بينما نجد الاتجاه محايد تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه معارض تكراره 10 ونسبته 10% والأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 بنسبة 5%.

تفسر النتائج أن صراع وغموض الأدوار في العمل الاستشفائي يشكل ضغطا نفسيا ملحوظا على النساء، مما يجعلهن يفكرن في تغيير الوظيفة أو المؤسسة، هذا الضغط ناتج عن الظروف المعقدة التي تواجهها النساء، حيث يتعين عليهن التوفيق بين متطلبات العمل والمهام المنزلية، والنسب المرتفعة للموافقات تعكس تجربة مشتركة بين العديد منهن، مما يدل على تجانس في المعاناة التي يواجهنها.

الشعور بعدم الوضوح في الأدوار يؤدي إلى زيادة التوتر والقلق، مما يحفز الرغبة في البحث عن بيئات عمل أكثر دعما، في ظل هذه الضغوط يصبح من الضروري تحسين السياسات المؤسسية لتوفير بيئة عمل صحية ومواتية، مما يساعد النساء على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ويعزز من استقرارهن النفسي والمهني.

العبارة رقم 36 مفادها: لكوني امرأة يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا ما يجعلني أفكر في التوقف عن العمل بالمتوسط الحسابي: 3.59، والانحراف المعياري: 0.830، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 50 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ50% وموافق بشدة تكراره 22 ونسبته 22%، بينما الاتجاه محايد تكراره 15 ونسبته 15%، فيما نجد معارض تكراره 8 ونسبته 8% والأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 وبنسبة 5%.

تفسر النتائج أن الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار في العمل الاستشفائي ينعكس بشكل واضح على النساء العاملات، حيث يظهر المتوسط الحسابي المرتفع والاتجاه "الموافق" أن معظم المشاركات يشعرن بعبء إضافي يؤثر سلبا على رغبتهم في الاستمرار في العمل، وهذه الديناميكية تعكس واقعا معقدا، حيث تزداد المسؤوليات الملقاة على عاتق النساء، مما يتطلب منهن التكيف مع ظروف عمل قاسية ومتطلبة، فالمجتمع يتوقع من النساء أن يلعبن أدوارا متعددة، حيث ينظر إليهن كأمهات، زوجات، ومقدمات للرعاية، بالإضافة إلى دورهن المهني كعاملات في القطاع الصحي.

هذا التوقع الاجتماعي يفرض ضغطا نفسيا وعاطفيا كبيرا، حيث يتعين على النساء التوفيق بين مسؤوليات العمل والمهام المنزلية، مما يؤدي إلى شعورهن بالإرهاق وفقدان التوازن، عندما تزداد ضغوط العمل مثل صراع الأدوار، غموض المسؤوليات، تتعاظم التحديات التي تواجهها النساء، فقد يجدن أنفسهن في مواقف تتطلب منهن اتخاذ قرارات سريعة، مع وجود توقعات متباينة من أصحاب العمل والمرضى وأسرهن.

هذا الضغط المزدوج لا ينعكس فقط على الأداء المهني بل أيضا على الصحة النفسية، فهذه المؤشرات على تزايد الضغط تؤدي إلى تفكير العديد من النساء في التوقف عن العمل أو تغيير وظائفهن، ما يشير إلى أزمة حقيقية في البيئة المهنية.

العبارة 37 مفادها: خلال العمل يجب التواصل بوضوح مع المرضى وعائلاتهم، والحفاظ في الوقت نفسه على سرية المعلومات الشخصية، ما يزيد من حدة ضغط العمل حصلت على متوسط حسابي 2.73 وانحراف معياري 1.153، مما يشير إلى اتجاه "محايد"، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار 45 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ45%، بينما الاتجاه موافق تكراره 25 ونسبته 25% وموافق بشدة تكراره 15 ونسبته 15%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 10 ونسبته 10% وأقل اتجاه معارض تكراره 5 بنسبة 5%.

تفسر النتائج أن التواصل الواضح مع المرضى وعائلاتهم مع الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية يعتبر مسألة معقدة في بيئة العمل الاستشفائي، والمتوسط الحسابي المنخفض (2.73) والانحراف المعياري العالي (1.153) يدل على عدم تجانس الآراء بين أفراد العينة، مما يعكس واقعا متباينا في كيفية تعاملهم مع هذا الأمر.

النسبة العالية للمشاركين الذين اختاروا الاتجاه "المحايد" (45%) تشير إلى أنهم قد يشعرون بالتوتر أو الغموض حيال هذا التحدي، مما يعكس انعدام الثقة أو وضوح المعايير في كيفية إدارة التواصل والسرية، في حين أن 25% منهم وافقوا على العبارة، فإن هذا يظهر أن هناك إدراكا لوجود ضغط إضافي نتيجة هذه المعادلة، حيث يتعين على الأخصائيين في الرعاية الصحية أن يكونوا دقيقين في اتصالاتهم، وهو ما قد يؤدي إلى ضغوط نفسية وعبء إضافي في العمل.

من جهة أخرى فإن النسب المنخفضة للاتجاهات المعارضة تشير إلى أن بعض المشاركين لا يرون هذا الأمر كعائق كبير، مما قد يشير إلى وجود تفاوت في التجارب الشخصية أو التدريب المتعلق بالتواصل.

في المجمل هذه النتائج تبرز الحاجة إلى تعزيز التدريب في مهارات التواصل مع المرضى وعائلاتهم، وكذلك توضيح السياسات المتعلقة بالسرية، مما يمكن أن يساعد في تقليل ضغط العمل وتحسين جودة الرعاية المقدمة.

العبارة رقم 38 مفادها: تجعلني حدة الضغط الناتجة عن عدم تفهم المرضى وعائلاتهم التفكير في الانتقال لوظيفة أخرى أو تغيير المؤسسة، المتوسط الحسابي: 3.16، الانحراف المعياري: 1.089، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار35 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ35% وموافق بشدة بتكرار 32 ونسبته 32%، بينما الاتجاه المحايد تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 10 ونسبته 10% الأقل اتجاه معارض بتكرار3 وبنسبة 3%.

تفسر النتائج أن عدم تفهم المرضى وعائلاتهم يعتبر تحديا كبيرا للعاملين في المجال الصحي، وهو ما ينعكس في متوسط الحسابي (3.16) الذي يشير إلى اتجاه "موافق"، ففي المجتمع تعكس هذه الظاهرة الثقافة السائدة، حيث يتوقع من مقدمي الرعاية الصحية تقديم مستويات عالية من الخدمة رغم الضغوط النفسية والعاطفية التي يتعرضون لها، كما أن الضغط الناتج عن عدم التفهم قد يكون مرتبطا بغياب الوعي الطبي لدى بعض المرضى وأسرهم، وهذا استخلاصا من ملاحظة الطالبة للأمر بالمؤسسة، إضافة أنه من خلال المقابلة اشتكت الكثير من العاملات من عدم تفهم المرضى وعائلاتهم، سواء من أوقات الزيارة، طرق العلاج، حالات الأخطاء الطبية...، مما يزيد من الشعور بالإحباط لدى العاملات وتفكيرهن في تغيير مكان العمل، أيضا تساهم العوامل الثقافية والاجتماعية في عدم الفهم، حيث قد تكون هناك توقعات غير واقعية من المرضى حول الرعاية التي يجب أن يتلقوها، كما أن الدور التقليدي للمرأة في المجتمع، حيث تتوقع منهن أن يكن متفهمات وصبورات، قد يضيف عبئا إضافيا على العاملات في المجال الصحي، مما يجعلهن أكثر عرضة للتفكير في تغيير الوظيفة أو المؤسسة.

العبارة 39 مفادها: هناك عدم توافر للمساواة في إدارة العمل وظهور أنواع المحسوبية والمحاباة للبعض خاصة للجنس الأنثوي، ما يشكل صراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق، وما يزيد من شدة ضغط العمل حصلت على متوسط حسابي 3.46 وانحراف معياري 1.019، مما يشير إلى اتجاه "موافق"، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 38 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ38% وموافق بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، بينما الاتجاه المحايد تكراره 30 ونسبته 30%، فيما نجد معارض بشدة تكراره 7 ونسبته 7%، وأقل اتجاه معارض بتكرار 5 وبنسبة 5%.

تعكس النتائج الوضع الراهن في العديد من المؤسسات التي تعاني من نقص المساواة في فرص العمل، وهذا ما أقرته العاملات من خلال المقابلات، فالمؤسسة لا تقدم لهن فرص لتحقيق ذاتهن وأن المحسوبية والمحاباة و(المعريفة) كما اسميهن هي نقطة الفصل، حيث يشير متوسط (3.46) إلى اتفاق واضح بين العاملات على وجود المحسوبية والمحاباة، هذا يعكس واقعا اجتماعيا، حيث عادة ما يُنظر إلى النساء كعناصر أقل قيمة في بيئات العمل، مما يؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص.

نتيجة لهذا، تعاني العاملات من ضغوط إضافية تجعلهن يشعرن بعدم الأمان في وظائفهن، مما يؤثر على حافزهن ورغبتهن في التطور المهني، تتطلب هذه الضغوط إعادة النظر في السياسات والتوجهات التي تؤثر على مكان العمل، حيث يتعين اتخاذ خطوات ملموسة لتعزيز العدالة والمساواة، فالمحسوبية لا تؤدي فقط إلى عدم الرضا الوظيفي، بل تعزز أيضا شعور الإقصاء وعدم الانتماء.

العبارة رقم 40 مفادها: الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق يزيد من شدة ضغط العمل، ما يجعلني أفكر في الانتقال لمؤسسة أخرى أو تغيير الوظيفة، المتوسط الحسابي: 3.63، الانحراف المعياري: 0.872، الاتجاه: موافق، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 42 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ42% وموافق

بشدة بتكرار 28 ونسبته 28%، بينما نجد الاتجاه المحايد تكراره 18 ونسبته 18%، والاتجاه معارض تكراره 7 ونسبته 7% الأقل اتجاه معارض بشدة بتكرار 5 وبنسبة 5%.

تفسر النتائج أن الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق يساهم بشكل كبير في زيادة ضغط العمل على العاملات، حيث يظهر المتوسط الحسابي (3.63) توافقا قويا بين المشاركات على هذا الأمر، فالنسبة العالية للموافقات بلغت 42%، تعكس شعورا عاما بالاستياء وعدم الرضا عن بيئة العمل.

تتجلى الضغوط المترتبة على هذا الصراع في الرغبة الملحوظة لدى الكثيرات في التفكير في الانتقال إلى مؤسسات أخرى أو تغيير وظائفهن، حيث أن عدم توفر فرص متكافئة يمكن أن يؤدي إلى شعور بالإقصاء وفقدان الدافع، كما أن انحراف معياري (0.872) يعكس بعض التجانس في الآراء، مما يدل على أن معظم المشاركات يتقاسمون نفس المشاعر تجاه الصراع الذي يعانين منه.

هذا الوضع يعكس واقعا اجتماعيا وثقافيا، يتطلب مراجعة سياسات العمل والتوجهات المؤسسية التي تقوم على المحسوبية والمحاباة وعدم تكافئ الفرص لضمان المساواة في الأدوار والحقوق وتعزيز بيئة عمل إيجابية، مما يمكن أن يسهم في تحسين مستويات الرضا الوظيفي والاستقرار المهني.

من خلال الجدول نجد المحور الثالث الموسوم بـ "تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة" حصل على المتوسط الحسابي: 3.54، الذي يشير إلى موافقة عامة على تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة، الانحراف المعياري: 0.73238 يعكس تشتتا معتدلا في الآراء، درجة الموافقة: موافق معظم المشاركات يتفقن على وجود تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي، يعكس المتوسط المرتفع أن العديد من النساء يعانين من صراعات وغموض في أدوارهن، مما يؤثر سلبا على استقرارهن الوظيفي، ويجعلهن أكثر ميلاً للتفكير في الانتقال إلى وظائف جديدة.

صراع الدور وغموضه يمكن أن يكون نتيجة لعدة عوامل، منها غياب التوجيه الواضح من الإدارة، وتضارب المسؤوليات بين المهام، أو حتى عدم وضوح الأهداف التنظيمية، هذه الديناميكيات قد تؤدي إلى شعور بالإرهاق والضغط النفسي، مما يعزز الإحساس بعدم الأمان في الوظيفة، ففي سياق العمل قد تواجه المرأة ضغوطا إضافية بسبب التوقعات الاجتماعية المتعلقة بدورها المهني والأسري، مما يزيد من تعقيد وضعها، وهذا الإحباط يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات مبنية على البحث عن بيئات عمل أكثر توافقا مع احتياجاتها وطموحاتها، سواء من حيث التوازن بين العمل والحياة أو وضوح الأدوار، وهذا ما يعزز مصداقية النتائج.

بناء على ذلك، يمكن الاستنتاج أن الفرضية القائلة يؤثر صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة قد تحققت عند مستوى الدلالة 0.05.

ثالثا: عرض وتحليل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة

الجدول (16): بوضح البيانات الإحصائية الخاصة بالفرضية الثالثة (تأثير أعباء العمل على مستويات الترقية)

العبارة	معارض تماما		معارض		محايد		اوافق		أوافق تماما		المجموع		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاتجاه
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة			
41	7	7	4	4	36	36	33	33	20	20	100	100	1.144	3.06	محايد
42	12	12	5	5	48	48	15	15	20	20	100	100	1.058	3.25	محايد
43	15	15	10	10	3	3	44	44	28	28	100	100	.7710	3.97	موافق
44	8	8	18	18	39	39	31	31	4	4	100	100	.8980	3.32	محايد
45	15	15	10	10	3	3	44	44	28	28	100	100	1.112	3.66	موافق
46	15	15	12	12	5	5	48	48	20	20	100	100	.9900	3.49	موافق
47	5	5	7	7	20	20	36	36	33	33	100	100	.8300	3.59	موافق
48	7	7	18	18	42	42	28	28	5	5	100	100	1.153	2.73	محايد
49	20	20	30	30	38	38	5	5	5	5	100	100	1.089	3.16	محايد
50	5	5	10	10	45	45	25	25	15	15	100	100	1.019	3.46	موافق
51	3	3	20	20	10	10	35	35	32	32	100	100	.8720	3.63	موافق
52	9	9	16	16	50	50	21	21	4	4	100	100	1.144	3.06	محايد
53	7	7	3	3	43	43	18	18	29	29	100	100	1.058	3.25	محايد
54	15	15	8	8	5	5	50	50	22	22	100	100	.7710	3.97	موافق

متوسط المحور الرابع	0.798	00833.	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Spss V.26

فيما يتعلق **بالعبارة 41 والتي مفادها:** أشعر بضغط مهني في العمل الصحي بسبب الساعات الإضافية وتجاوز عدد ساعات العمل المقررة وبقيمة حسابية تقدر بـ 3.06 وانحراف معياري 1.144، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار 36 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ36%، بينما نجد الاتجاه أوافق تكراره 33 ونسبته 33%، أما الاتجاه موافق بشدة بتكرار 20 ونسبته 20%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة بـ7 مرات وبنسبة 7% والأقل اتجاه معارض تكراره 4 ونسبته 4%، وباتجاه محايد، مما يعني أن أفراد العينة لا يتفقون بنسبة قليلة على وجود بضغط مهني في العمل الصحي بسبب الساعات الإضافية وتجاوز عدد ساعات العمل المقررة بالمؤسسة الاستشفائية.

تشير نتائج تحليل الضغط المهني في العمل الصحي إلى وجود حالة من التوتر المتزايد الناتج عن الساعات الإضافية وتجاوز عدد ساعات العمل المقررة، وتعكس النسبة العالية من الاتجاه المحايد عدم وجود موقف واضح لدى العديد من العاملين، مما قد يعني أنهم قد اعتادوا على هذه الظروف أو أنهم يشعرون بأنهم غير قادرين على التعبير عن مشاعرهم حيال الضغط الذي يتعرضون له، في الوقت نفسه تظهر النتائج أن حوالي 53% من المستجيبين يوافقون أو يوافقون بشدة على وجود ضغط مهني، يظهر ذلك كيف يمكن أن تتداخل العوامل الاجتماعية والثقافية مع ديناميات العمل، حيث يتوقع من العاملين في القطاع الصحي تقديم مستوى عال من الخدمة، مما يؤدي إلى الشعور بالضغط المستمر، كما يعزز هذا الضغط من التوترات بين الالتزام المهني والحياة الشخصية، مما قد يؤدي إلى تداعيات سلبية على الرفاهية العامة للعاملين.

أما القلة في الأفراد الذين يعارضون الضغط المهني قد تشير إلى قبول عام للوضع القائم، أو شعور بعدم القدرة على التغيير.

والعبارة رقم 42 مفادها: يتعارض حجم المهام التي أقوم بها مع الوقت المتاح لها، وهذا ما يزيد من حدة ضغط العمل بقيمة حسابية 3.25 وانحراف معياري 1.058، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار48 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ48% بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه موافق بتكرار 15 ونسبته 15%، فيما يكون الاتجاه معارض بشدة بتكرار 12 ونسبته 12%، أما الأقل اتجاه معارض تكراره 5 وبنسبة 5%.

تشير البيانات حول تعارض حجم المهام مع الوقت المتاح إلى وجود ضغوط متزايدة في بيئة العمل الصحي، حيث يظهر المتوسط 3.25 مع انحراف معياري 1.058 دلالة على مستوى ضغط معقول، لكن يظل مؤثرا، نسبة الاتجاه المحايد (48%) تدل على أن الكثير من العاملين قد يكونون قد اعتادوا على ظروف العمل الضاغطة، أو أنهم يشعرون بعدم القدرة على التعبير عن معاناتهم، مما يعكس ثقافة التكيف مع الضغوط.

من جهة أخرى، تظهر نسبة 20% من المستجيبين الذين وافقوا بشدة على وجود ضغط حقيقي، نتيجة هذا التعارض أن هناك فئة من العاملين تعاني بشكل ملموس، مما يشير إلى ضرورة النظر في كيفية تنظيم المهام وإدارة الوقت، وعلى الرغم من أن النسب المعارضة (12% معارضة بشدة و5% معارضة) منخفضة، إلا أنها تعكس وجود بعض الأفراد الذين لا يشعرون بتأثير كبير من الضغط.

العبارة 43 مفادها: تزداد أعباء العمل الاستشفائي لدى المرأة مقارنة بالرجل ما يجعلني أفكر في الترقية من أجل الحصول على امتيازات أفضل في العمل"، المتوسط الحسابي: 3.97 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.771، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 44 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ44%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 28 ونسبته 28%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 15 ونسبته

15%، أما معارض تكراره 10 ونسبته 10%، والأقل اتجاه محايد تكراره 3 وبنسبة 3%، مما يعني أن أفراد العينة يتفقون على وجود ازدياد أعباء العمل الاستشفائي لدى المرأة مقارنة مع الرجل ما يجعلني أفكر في الترقية من أجل الحصول على امتيازات أفضل في العمل.

من خلال ما سبق يظهر المتوسط الحسابي (3.97) أن المشاركين يميلون بشكل عام إلى الموافقة على هذا التصور، مما يعكس إدراكا واسعا لوجود فرق بين الجنسين في ما يتعلق بأعباء العمل مع وجود انحراف معياري قدره 0.771، يبدو أن الآراء متقاربة إلى حد ما، مما يشير إلى توافق كبير بين أفراد العينة على هذه القضية، كما تعكس النسبة المرتفعة من الاتجاه المؤيد (44% موافق و28% موافق بشدة) إدراكا عميقا للتحديات التي تواجهها النساء في بيئة العمل، مما قد يفسر كعلامة على الوعي المتزايد بالقضايا الجندرية في القطاع الصحي.

أما نسبة المعارضين (15% معارض بشدة و10% معارض) فهي منخفضة، مما يشير إلى أن القليل فقط من المشاركين يشعرون بأن العبء ليس متزايدا أو أن لديهم تجارب مختلفة، وتعتبر النسبة المنخفضة من الاتجاه المحايد (3%) دليلا على أن القضايا المطروحة تحظى باهتمام كبير وتوافق واضح بين الأغلبية من منظور سوسيولوجي وتنظيمي، يبرز هذا التحليل كيف تؤثر الأعباء غير المتكافئة على التفكير في الترقية والامتيازات، حيث تسعى النساء إلى تحسين وضعهن المهني كاستجابة للضغوطات التي يواجهنها.

يمكن أن يعزى ذلك إلى التحديات المزدوجة التي تواجهها النساء، مثل التوازن بين العمل والحياة الأسرية، مما يشكل حافزا للبحث عن فرص أفضل.

العبارة رقم 44 مفادها: أعباء العمل الزائدة تعرقل عملية الترقية المتعلقة بتحسين المستوى، المتوسط الحسابي: 3.32 (محايد)، الانحراف المعياري: 0.898، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار39 مرة وبنسبة مقدرة بـ39%،

بينما الاتجاه موافق تكراره 31 ونسبته 31%، فيما نجد الاتجاه معارض تكراره 18 ونسبته 18% ومعارض بشدة تكراره 8 ونسبته 8%، وأقل اتجاه موافق بشدة تكراره 4 وبنسبة 4%، أي أن أفراد العينة لا يتفقون بالإجمال على وجود أعباء العمل الزائدة تعرقل عملية الترقية المتعلقة بتحسين المستوى.

من خلال ما سبق يظهر المتوسط الحسابي 3.32، مما يعكس موقفا محايدا لدى الكثير من المشاركين، مما يعني أن بعضهم قد يكون غير متأكد من كيفية تأثير الأعباء الزائدة على فرص الترقية الخاصة بهم.

النسبة الكبيرة من الاتجاه المحايد (39%) تدل على أن العديد من العاملين ربما يشعرون بأن الأعباء جزء من الروتين اليومي، أو أنهم قد اعتادوا على الظروف الصعبة ولا يرونها كعائق رئيسي أمام تطورهم المهني، ومع ذلك فإن 31% من المشاركين الذين يوافقون على أن الأعباء الزائدة تعرقل الترقية يشيرون إلى وجود وعي بأن الضغوط يمكن أن تؤثر سلبا على مسارهن الوظيفي، وأن بيئة العمل قد لا تدعم التقدم المهني في ظل الظروف الحالية.

في الجهة المقابلة تمثل نسبة المعارضين (26%) فئة من العاملين الذين لا يعتبرون أن الأعباء الزائدة تؤثر بشكل ملحوظ على ترقيتهم، وقد يعزى ذلك إلى تجارب شخصية إيجابية أو إلى وجود فرص مناسبة للتقدم على الرغم من الضغوط، إضافة إلى الفئة التي قاربت على التقاعد.

العبارة رقم 45 مفادها: نوع وحجم المهام المسندة لي في المؤسسة الاستشفائية مع عبئ المسؤوليات الاجتماعية (الحياة الأسرية، الراحة...) يزيد من حدة ضغط العمل، بمتوسط حسابي قيمته 3.66 وانحراف معياري 1.112، نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار 44 مرة وبنسبة مقدرة بـ44%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 28 ونسبته 28%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 15 ونسبته 15% والاتجاه

معارض تكراره 10 ونسبته 10% وأقل اتجاه محايد تكرار 3 وبنسبة 3%، أي أن مجمل أفراد العينة يتفقون على وجود نوع وحجم المهام المسندة لي في المؤسسة الاستشفائية مع عبء المسؤوليات الاجتماعية (الحياة الأسرية، الراحة...) يزيد من حدة ضغط العمل بالمؤسسة الاستشفائية.

تشير البيانات المتعلقة بنوع وحجم المهام المسندة للعاملين في المؤسسة الاستشفائية، مع عبء المسؤوليات الاجتماعية، إلى وجود تأثير ملحوظ على ضغط العمل، يظهر المتوسط الحسابي 3.66، مما يعكس توافقا قويا بين المشاركين على أن هذه العوامل تساهم في زيادة الضغوط.

فالنسبة العالية من الاتجاه المؤيد (44% موافق و28% موافق بشدة) تدل على أن معظم العاملين يشعرون بوضوح بأن المهام الموكلة إليهم، إلى جانب الأعباء الاجتماعية المرتبطة بالحياة الأسرية والراحة، تؤثر سلبا على صحتهم النفسية ورفاهيتهم، هذا يعكس إدراكا قويا لأهمية العوامل الخارجية وتأثيرها على القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

على الجانب الآخر، تظهر النسب المنخفضة من الاتجاهات المعارضة (15% معارضة بشدة و10% معارضة) أن القليل من المشاركين لا يرون علاقة قوية بين الأعباء والعمل وضغوط الحياة الاجتماعية، هذا قد يدل على أن بعض الأفراد لديهم استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوط، أو أنهم في وضع اجتماعي يسمح لهم بتحقيق توازن أفضل.

أما نسبة 3% من الاتجاه المحايد، فهي تعكس وجود قلة من الأفراد الذين لم يتمكنوا من تحديد موقف واضح، مما يشير إلى عدم اليقين أو التردد في التعبير عن آرائهم حول هذا الموضوع.

العبارة رقم 46 مفادها: حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كوني امرأة تشجعني على المشاركة في دورات وأنشطة تدعم ترقيتي لتخفيف حدة الضغط، المتوسط الحسابي: 3.49 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.990، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 48 مرة وبنسبة مقدرة بـ48% بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 15 ونسبته 15% والاتجاه معارض تكراره 12 ونسبته 12%، بينما اتجاه محايد تكراره 5 وبنسبة 5%، أي أن أفراد العينة يتفقون على وجود حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كوني امرأة تشجعني على المشاركة في دورات وأنشطة تدعم ترقيتي لتخفيف حدة الضغط.

حسب الإحصائيات السابقة يظهر المتوسط الحسابي 3.49 توافقا إيجابيا يشير إلى إدراك قوي لدى النساء لأهمية تطوير المهارات كوسيلة للتعامل مع الضغوط المتزايدة في بيئة العمل، وأيضا من المقابلات المجرية صرحت العديد من العاملات أن الضغط الذي تتعرض له بسبب مسؤولياتها المتعددة يجلعها تفكر في المشاركة في دورات التكوين حتى تترقى وقد كان تصريحها بالدارجة (تمنيت يفتحو الترقية ونشارك وندير حتى تكوين نولي شاف سرفيس ونتهنى من التعب تع الخدمة وينقص ضغط الدار)، كما النسبة العالية من المشاركات اللاتي أبدين موقفا مؤيدا (48% موافق و20% موافق بشدة) تظهر أن الكثير من النساء يعتبرن أن الضغط الناجم عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية يحفزهن على تحسين مؤهلاتهن قد تكون هذه الاستجابة نتيجة الوعي الثقافي والوفاق الفكري الذي أصبح ينادي بمكانة المرأة نتيجة الزواج الشبابي الذي يسعى لتحقيق الرفاهية والتقدم نحو الأفضل، تعكس وعيا متزايدا بضرورة الاستثمار في التعليم والتدريب كإستراتيجية لتخفيف الضغوط وتعزيز فرص الترقية.

في المقابل، تعكس النسب المنخفضة من الاتجاهات المعارضة وجود بعض النساء اللاتي قد لا يرين أن المشاركة في الأنشطة التدريبية تعالج الضغوط التي يواجهنها قد

يشعرن بعدم الحاجة لهذه الأنشطة، حيث تعتبرها مستنزفة للوقت والجهد المخصص للحياة الشخصية، التي تفضل أن تكون خالية من المشاكل الناتجة عنها، بالإضافة إلى ذلك قد تكون بعض العاملات قد وصلن إلى ذروة تحقيق الذات، مما يجعلهن قادرات على إدارة ضغوط العمل بشكل جيد دون الحاجة إلى مزيد من التدريب.

العبارة رقم 47 مفادها: الضغط الناتج عن أعباء العمل يمنحني تحديات الحصول على فرص التدريب والتطوير المهني التي تعزز فرص الترقية نحو الأفضل، المتوسط الحسابي: 3.59 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.830، ك نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بتكرار36 مرة وبنسبة مقدرة بـ36% وموافق بشدة تكراره 33 ونسبته 33%، بينما الاتجاه محايد تكراره 20 ونسبته 20%، والاتجاه معارض تكراره 07 ونسبته 07% وأقل اتجاه معارض بشدة تكراره 5 وبنسبة 5%، أي أن أفراد العينة يتفقون بالمجمل على وجود الضغط الناتج عن أعباء العمل يمنحني تحديات الحصول على فرص التدريب والتطوير المهني التي تعزز فرص الترقية نحو الأفضل.

من خلال ما سبق المتوسط الحسابي: 3.59: يعتبر المتوسط القريب من 4 مؤشرا على أن العديد من الأفراد يرون في هذه الضغوط عنصرا إيجابيا يحفزهم على السعي نحو تحسين مهاراتهم وزيادة فرص الترقية.

الانحراف المعياري: 0.830: يظهر الانحراف المعياري مدى تشتت الآراء حول هذا الموضوع، حيث أن قيمة الانحراف المعياري المنخفضة تشير إلى توافق كبير بين المشاركين في آرائهم حول تأثير الضغوط على فرص التدريب، مما يعكس رؤية مشتركة.

يعتبر الفرد جزءا من نظام اجتماعي يتأثر بمختلف العوامل، كلما كانت الضغوط الناتجة عن العمل مصحوبة بدعم اجتماعي وثقافي واقتصادي، زادت قدرة الأفراد على تحويل تلك الضغوط إلى فرص للتطوير. على سبيل المثال، النساء اللواتي يتمتعن بشبكة

دعم اجتماعي قوية من الأسرة والأصدقاء والزملاء يشعرن بقدرة أكبر على مواجهة الضغوط، مما يعزز فرصهن في السعي نحو التدريب والتطوير.

علاوة على ذلك، إذا كانت الثقافة التنظيمية في المؤسسة تدعم التقدم والتطوير، فإن ذلك يزيد من الرغبة في استغلال الفرص المتاحة، وينظر إلى الضغوط كفرصة للتعلم والنمو، أيضا في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة والغلاء المعيشي، قد تكون الموارد محدودة، مما يحفز الأفراد على الحصول على التدريب الضروري للتطور المهني، وبالتالي رفع مستواهم المعيشي والتغاضي عن حدة الضغوط.

العبارة 48 مفادها: حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كوني امرأة يجعلني أفكر في الاكتفاء والتخلي عن الترقية بمتوسط حسابي 2.73 وانحراف معياري 1.153 نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 42 مرة وبنسبة مقدرة بـ42%، بينما الاتجاه موافق تكراره 28 ونسبته 28% والاتجاه معارض تكراره 18 ونسبته 18% فيما نجد معارض بشدة تكراره 07 ونسبته 07% وأقل اتجاه موافق بشدة بتكرار 5 وبنسبة 5%، أي أن مجمل أفراد العينة يتفقون على وجود أحيانا لا يوجد حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كوني امرأة يجعلني أفكر في الاكتفاء والتخلي عن الترقية.

حسب الإحصائيات السابقة، متوسط حسابي يبلغ 2.73 يتضح أن الكثير من المشاركين يعبرون عن موقف محايد تجاه تأثير هذه الضغوط على قرارهم بالتخلي عن الترقية، مما يعكس حالة من عدم اليقين أو التردد. إن نسبة 42% من المشاركين الذين اختاروا الاتجاه المحايد قد تشير إلى ضغوط متزايدة ولكن مع شعور بعدم الوضوح حول كيفية التعامل معها.

من ناحية أخرى، تظهر نسبة 28% من المشاركين الذين يوافقون على أن الضغوط تجعلهم يفكرون في الاكتفاء، مما يبرز تأثير المسؤوليات الأسرية والاجتماعية على خيارات

النساء المهنية، هذا قد يدل على أن العديد من النساء يفضلن التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وهو ما قد يكون مدفوعا بتوقعات المجتمع لكونهن متواجدات في المنزل أو للقيام بأدوار معينة، مما يعزز من فكرة التخلي عن الطموحات المهنية.

في المقابل تظهر النسب المعارضة (18% معارضة و7% معارضة بشدة) أن هناك مجموعة من النساء اللواتي لا يتأثرن بشكل كبير بالضغوط، بل قد يعتبرن أن الترقية فرصة لتحسين ظروفهن المعيشية والاجتماعية، هذا التنوع في الآراء يشير إلى تباين في التجارب الفردية، مما يعكس أن بعض النساء قد يملكن الدعم الاجتماعي أو الموارد اللازمة لتحقيق توازن بين الأعباء.

العبارة رقم 49 مفادها: أحيانا لا يوجد توافق بين مؤهلاتي العلمية وطبيعة الأعمال المسندة إلى ما يزيد من أعباء العمل بمتوسط حسابي 3.16 وانحراف معياري 1.089 نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار 38 مرة وبنسبة مقدرة بـ38% بينما الاتجاه معرض تكراره 30 ونسبته 30% والاتجاه معارض بشدة تكراره 20 ونسبته 20%، أما الاتجاه موافق وموافق بشدة نجدهما بنفس التكرار5 وبنسبة 5%، وباتجاه محايد أي أن مجمل أفراد العينة يتفقون على وجود أحيانا لا يوجد توافق بين مؤهلاتي العلمية وطبيعة الأعمال المسندة إلى ما يزيد من أعباء العمل بالمؤسسة الاستشفائية.

تشير الإحصائيات المتعلقة بعدم توافق المؤهلات العلمية مع طبيعة الأعمال المسندة إلى أن هناك وعيا كبيرا بين العاملين في المؤسسة الاستشفائية بوجود فجوة بين مؤهلاتهم الأكاديمية ومتطلبات العمل الفعلي، بمتوسط حسابي يبلغ 3.16، يظهر أن الآراء تتجه نحو الحيادية، حيث اختار 38% من المشاركين الاتجاه المحايد، مما يدل على عدم وضوح الرؤية حول هذا التوافق أو عدمه.

عندما ننظر إلى الاتجاهات الأخرى، نجد أن 30% من المشاركين يعبرون عن عدم توافق قوي بين مؤهلاتهم وأعباء العمل، مما يعكس شعورا عاما بعدم الرضا أو الضغط

الناتج عن هذه الفجوة، بالإضافة إلى ذلك تظهر نسبة 20% من المشاركين أنهم معارضون بشدة لوجود توافق، مما يعكس تجربة سلبية قد تؤثر على أدائهم ورضاهم الوظيفي.

في المقابل، فإن النسبة المنخفضة (5% موافق و5% موافق بشدة) تشير إلى أن القليل من الأفراد يعتبرون أن مؤهلاتهم تتناسب بشكل جيد مع الأعمال المسندة إليهم، مما يعني أن هناك نسب تشعر بالرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

بشكل عام، تظهر هذه النتائج أن عدم توافق المؤهلات العلمية مع طبيعة الأعمال يؤدي إلى زيادة الأعباء الوظيفية، مما قد يؤثر سلبا على الأداء، حيث يتطلب هذا الوضع من المؤسسات النظر في كيفية تحسين توافق الموظفين مع المهام المسندة إليهم، من خلال تطوير برامج تدريبية وتأهيلية تساعدهم في تجاوز الفجوات وتعزيز الكفاءة، مما يمكن أن يحسن من بيئة العمل العامة ورضا الموظفين.

العبارة رقم 50 مفادها: الزيادة في حجم المهام المسندة إلي يؤدي إلى تقييد فرص تحقيق الأداء الممتاز وتحقيق النتائج المطلوبة للترقية العلمية، المتوسط الحسابي: 3.46 (موافق)، الانحراف المعياري: 1.019،كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 45 مرة وبنسبة مقدرة بـ45% بينما الاتجاه موافق بتكرار 25 ونسبته 25% وموافق بشدة تكراره 15 ونسبته 15% فيما نجد الاتجاه معارض تكراره 10 ونسبته 10% وأقل اتجاه معارض بشدة بتكرار 5 وبنسبة 5% أي أن أفراد العينة يتفقون بالمجمل الزيادة في حجم المهام المسندة إلي يؤدي إلى تقييد فرص تحقيق الأداء الممتاز وتحقيق النتائج المطلوبة للترقية العلمية.

العبارة 51 مفادها: لكوني امرأة لدي أعباء اجتماعية أخرى تزيد من ضغط العمل وتضيع فرص الترقية، المتوسط الحسابي: 3.63 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.872، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 35 مرة وبنسبة مقدرة بـ35% وموافق بشدة بتكرار 32 ونسبته 32%، بينما الاتجاه معارض تكراره 20

ونسبته 20% فيما نجد الاتجاه محايد تكراره 10 ونسبته 10% وأقل اتجاه معارض بشدة بـ3 مرات وبنسبة 3%.

تشير الإحصائيات المتعلقة بزيادة حجم المهام المسندة إلى أن هناك قلقا متزايدا بين العاملين حول تأثير هذه الأعباء على أدائهم المهني ونتائجهم العلمية، بمتوسط حسابي يبلغ 3.46، يعكس ذلك موافقة معتدلة على فكرة أن زيادة المهام تؤثر سلبا على الأداء الممتاز وفرص الترقية.

تظهر نسبة 45% من المشاركين الذين اختاروا الاتجاه المحايد أنهم يشعرون بعدم اليقين أو عدم القدرة على تحديد تأثير زيادة المهام، هذه الحالة يمكن أن تعكس شعورا بالتشتت أو الإرباك بسبب حجم العمل المفرط، مما يجعل من الصعب عليهم تقييم تأثير ذلك على أدائهم، فعدم اليقين هذا قد ينجم عن عدة عوامل، منها عدم وضوح الأهداف، فإذا كانت الأهداف غير واضحة أو غير محددة، فقد يصعب على الموظف قياس أدائه أو معرفته ما إذا كان يحقق النتائج المرجوة، نقص الدعم فالشعور بعدم توفر الدعم من الإدارة قد يؤدي إلى عدم القدرة على تحديد ما إذا كانت زيادة المهام تؤدي إلى نتائج إيجابية أم سلبية.

تمثل نسبة 25% من المشاركين الذين يوافقون على أن زيادة المهام تقيد الأداء الممتاز، هؤلاء الأفراد قد يشعرون أن الأعباء الإضافية تؤدي إلى تشتت التركيز فكلما زادت المهام، كلما كان من الصعب على الأفراد التركيز على الجودة، مما يقلل من الأداء العام، كما أن الشعور بالضغط النفسي الناتج عن الأعباء المتزايدة قد يؤدي إلى الإرهاق، مما ينعكس سلبا على الأداء.

تظهر نسبة 15% من الذين يوافقون بشدة على أن الأعباء تعيق الأداء الممتاز وتحقيق النتائج المطلوبة للترقية، أي أن هناك إدراكا واضحا بأن الزيادة في المهام ليست مجرد تحدي بل عائق حقيقي، هؤلاء الأفراد قد يشعرون بأنهم غير قادرين على تقديم أفضل

ما لديهم بسبب الضغوط المرتبطة بزيادة المهام، مما يمكن أن يعوق التفكير الإبداعي والقدرة على اتخاذ القرارات.

بينما 10% من المشاركين يعبرون عن موقف معارض و5% يعارضون بشدة، تشير هذه النسب إلى أن القلة تعتقد أن زيادة المهام قد تكون إيجابية في بعض الحالات، حيث يمكن أن تعتبر كفرصة للتحدي والنمو، ومع ذلك، فإن هذا الرأي يمثل أقلية، مما يدل على أن معظم الأفراد يفضلون بيئة عمل تتسم بالتوازن.

العبارة 52 مفادها: يشكل عبء العمل حاجزاً أمام الترقية العلمية في مجال الاختصاص، المتوسط الحسابي: 3.06 (محايد)، الانحراف المعياري: 1.144، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بتكرار 50 مرة وبنسبة مقدرة بـ50%، بينما الاتجاه موافق تكراره 21 ونسبته 21% والاتجاه معارض تكراره 16 ونسبته 16%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 09 ونسبته 09%، أما أقل اتجاه موافق بشدة بتكرار 4 وبنسبة 4%

تشير الإحصائيات المتعلقة بعبء العمل وتأثيره على فرص الترقية العلمية إلى أن هناك شعورا ملحوظا بعدم اليقين بين العاملين في مجال الاختصاص، بمتوسط حسابي يبلغ 3.06، يظهر هذا الرقم أن معظم المشاركين يعبرون عن موقف محايد حيث تظهر نسبة 50% من المشاركين الذين اختاروا الاتجاه المحايد وجود حالة من عدم اليقين أو التردد بشأن تأثير عبء العمل على الترقية، قد يكون عبء العمل ليس العامل الوحيد المؤثر، حيث يمكن أن يتداخل مع عوامل أخرى مثل الفرص المتاحة للتدريب أو الدعم المؤسسي، قد يشعر العديد من الأفراد بأن عبء العمل الحالي ليس كافيا ليكون عائقا حقيقيا، مما يؤدي إلى موقف محايد.

تمثل النسبة من المشاركين الذين يوافقون على أن عبء العمل يشكل حاجزا للتقدم في الترقية، هؤلاء الأفراد قد يشعرون أن الأعباء اليومية تعيق قدرتهم على التركيز على الأبحاث

أو التطورات العلمية اللازمة للترقية، مما يظهر الشعور بالإرهاق من الأعمال الروتينية قد يقلل من الوقت والجهد المخصص للتطوير الشخصي والمهنية.

تشير النسبة من المشاركين الذين يعبرون عن معارضتهم لفكرة أن عبء العمل يشكل حاجزا إلى وجود مجموعة من الأفراد الذين يرون أن الالتزامات المهنية يمكن تجاوزها، هؤلاء الأفراد قد يشعرون أن النجاح في الترقية يعتمد أكثر على المهارات الفردية والجهود الشخصية بدلا من عبء العمل.

العبارة رقم 53 مفادها: عبء العمل يخلق روح المنافسة والتحدي للوصول إلى مراتب أعلى، المتوسط الحسابي: 3.25 (محايد)، الانحراف المعياري: 1.058، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه محايد بقيمة 43 مرة وبنسبة مقدرة بـ43%، بينما موافق بشدة تكراره 29 ونسبته 29% وموافق تكراره 18 ونسبته 18%، أما الاتجاه معارض بشدة تكراره 07 ونسبته 07% وأقل اتجاه معارض بتكرار 03 وبنسبة 03%.

تشير الإحصائيات المتعلقة بعبء العمل وتأثيره على روح المنافسة والتحدي إلى وجود نظرة مختلطة بين العاملين في هذا السياق، بمتوسط حسابي يبلغ 3.25، يظهر هذا الرقم موقفا محايدا، مما يعني أن الآراء حول تأثير عبء العمل على خلق روح المنافسة والتحدي للوصول إلى مراتب أعلى تتوزع بشكل غير متساو، حيث تظهر النسبة من المشاركين الذين اختاروا الاتجاه المحايد أنهم غير متأكدين من كيفية تأثير عبء العمل على روح المنافسة والتحدي.

يمكن أن تعكس هذه الحيادية عدة جوانب تجارب فردية متباينة، فقد يشعر البعض أن عبء العمل يعزز المنافسة بينما يرى الآخرون العكس، أيضا غياب ثقافة المنافسة: إذا كانت بيئة العمل لا تشجع على المنافسة، فقد يكون من الصعب تحديد تأثير عبء العمل على هذا الجانب.

تشير النسبة من المشاركين الذين يوافقون على أن عبء العمل يخلق روح المنافسة إلى أن هناك مجموعة كبيرة من الأفراد الذين يرون أن الضغوط يمكن أن تكون محفزا، هؤلاء الأفراد قد يشعرون بأن التحديات المرتبطة بالعمل تساهم في تعزيز الدافع الشخصي والتحفيز، التنافس الإيجابي: وجود عبء العمل يمكن أن ينظر إليه على أنه فرصة للتفوق على الزملاء وتحقيق نتائج أفضل، مما يعزز الروح التنافسية.

على الجانب الآخر، تشير النسبة من المشاركين الذين يعبرون عن معارضتهم بشدة إلى وجود مجموعة صغيرة تشعر أن عبء العمل لا يسهم في خلق روح المنافسة، بل يمكن أن يعوق الأداء بسبب الضغط النفسي.

العبارة رقم 54 مفادها: الضغط الناتج عن عبء العمل يجعلني أفكر في عدم إهمال الحياة الشخصية والمسؤولية العائلية ما يلغي فكرة الترقية العلمية أو المهنية، المتوسط الحسابي: 3.97 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.771، كما نلاحظ أن أعلى نسبة تكرار في العبارة تعود إلى اتجاه موافق بقيمة 50 مرة وبنسبة عالية مقدرة بـ50%، بينما الاتجاه موافق بشدة تكراره 22 ونسبته 22%، فيما نجد الاتجاه معارض بشدة تكراره 15 ونسبته 15% ومعارض تكراره 08 ونسبته 80% وأقل اتجاه محايد بتكرار 05 وبنسبة 05%، أي أن أفراد العينة يتفقون على وجود ضغط الناتج عن عبء العمل يجعلني أفكر في عدم إهمال الحياة الشخصية والمسؤولية العائلية، ما يلغي فكرة الترقية العلمية أو المهنية.

تظهر نسبة 50% من المشاركين الذين يوافقون على العبارة أن هناك شعورا قويا بأن الضغط الناتج عن عبء العمل يحفزهم على التفكير في أهمية الحياة الشخصية والمسؤوليات العائلية ما يلغي فكرة الترقية، حيث يدرك الأفراد أن التحديات المهنية لا يجب أن تأتي على حساب حياتهم الشخصية، مما يعكس فهما متزايدا لأهمية تحقيق توازن صحي بين العمل والحياة، الشعور بالضغط الناتج عن العمل قد يؤدي إلى إدراك الأفراد لأهمية الروابط الأسرية والحياة الاجتماعية، مما يجعلهم يعيدون تقييم أولوياتهم، خاصة وأن المرأة تتعامل بالعاطفة مقارنة بالرجل، فمن خلال مقابلة مع واحدة من العاملات أقرت أنها لا

يمكن أن تشارك في التكوينات والتدريبات أو تفكر في الترقية على حساب دورها كأم وزوجة، فهي ترى أن ذلك الوقت المخصص للتكوين والترقيات من حق أولادا وزوجها، وقالت في حوارها مع الطالبة" منصبي مكفيني علاه نزيد التعب على روحي ونهمل داري"

أيضا الضغط العالي يؤدي إلى شعور بالإرهاق مما يصعب القيام بالواجبات الأسرية، مما يدفعهم إلى التراجع عن التفكير في الترقية أو التقدم المهني.

بينما نسبة من المشاركين عن معارضتهن لهذه الفكرة، تشير هذه النسبة إلى وجود مجموعة ترى أن العمل الجاد والضغط يمكن أن يعزز من فرص الترقية، فقد نجدها تلك النسبة التي تخلو من المسؤولية منها العازبات ومنها المطلقات التي قد تقل مسؤولياتهن.

من خلال الجدول نجد المحور الرابع الموسوم بـ "**تأثير أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة** حصل على المتوسط الحسابي: 3.83 (موافق)، الانحراف المعياري: 0.798 تشير النتائج إلى وجود تأثير قوي وملحوظ، حيث بلغ المتوسط الحسابي 3.83. هذا الرقم يدل على توافق واسع بين المبحوثات في الاستبيان على أن أعباء العمل تلعب دورا حاسما في فرص الترقية للنساء، مما يبرز الوعي المتزايد حول التحديات التي تواجههن في مسيرتهن المهنية.

الانحراف المعياري 0.798 يعكس تشتتا منخفضا في الآراء، مما يشير إلى أن النتائج موثوقة ومتسقة بين المبحوثات، هذا التوافق يعكس تجارب مشتركة، حيث تعاني الكثير من النساء من ضغوط العمل الزائدة، والتي قد تشمل متطلبات العمل العالية، عدم وضوح الأدوار،التوافق بين المؤهلات والمهام المسندة، كذلك نوع وحجم المهام، أو حتى التحديات المتعلقة بالتوازن بين العمل والحياة، هذه العوامل لا تؤثر فقط على الأداء اليومي، بل قد تؤدي أيضا إلى تقليل فرص الترقية بسبب الإحساس بالإرهاق أو الانسحاب من المنافسة على المناصب العليا، كما قد يشعرن بالتشتت بين التزامات العمل والأسر، ومنه فإن

الضغوط الناتجة عن الأعباء الوظيفية يمكن أن تؤدي إلى فقدان الثقة في النفس، مما يؤثر سلبا على اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية.

من جهة أخرى، تكتسب هذه الديناميكيات أهمية خاصة في ظل التحديات الاجتماعية والثقافية التي تواجه النساء في بيئات العمل، حيث تسعى الكثير من النساء إلى التحرر من الأعباء المرتبطة بمسؤولياتهن اليومية، مما يعكس رغبتهن في الترقية إلى مناصب أعلى توفر لهن فرصا أفضل للنمو والتطور المهني، كما أن هذا السعي لا يعكس فقط طموحاتهن الشخصية، بل يؤثر بشكل إيجابي على قراراتهن المتعلقة بالترقية، عندما يشعرن بأنهن قادرات على تجاوز العقبات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة، فإن ذلك يعزز ثقتهن في النفس ويزيد من احتمالات اتخاذهن خطوات استراتيجية نحو المناصب القيادية، إن هذه الديناميكيات لا تسهم في تطوير مسيرتهن المهنية فحسب، بل تعزز أيضا من دورهن الفعّال في تشكيل بيئات عمل أكثر تنوعا وشمولية.

ومن هنا، يمكن الاستنتاج أن الفرضية القائلة تؤثر أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة قد تحققت عند مستوى الدلالة 0.05.



الفصل الثامن: نتائج الدراسة ومناقشتها

أولا: النتائج الجزئية للدراسة.

ثانيا: النتائج العامة للدراسة.

ثالثا: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة.

أولا: النتائج الجزئية للدراسة

1 – النتائج الخاصة بالفرضية الأولى: "تؤثر الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة"

تبين أن نتائج المبحوثات كانت كالتالي:

- أغلب العاملات (الموظفات) هن عرضة للضغط المهني في العمل الاستشفائي تقدر بمتوسط حسابي 3.67 وهي نسبة عالية.

- لخصوصية المرأة (الخصوصية البيولوجية، الخصوصية الجنسية، المرأة كزوجة، الحمل، الأمومة) دور في زيادة الشعور بهذه الضغوط مقارنة بالرجل بمتوسط حسابي يقدر بـ: 3.71 وهي نسبة عالية، ما يعني أن العاملات في المستشفى يعتقدن أن سيمات المرأة السيكولوجية والبيولوجية المختلفة عن الرجل تجعلها محل الضغط المهني خاصة ما تعلق بالضعف السيكولوجي، وكذا الإرهاق البيولوجي في الحالات الخاصة والطمث، والولادة وضعف القوة الجسدية.

- الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال، بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.20، وهي نسبة متوسطة، ما يعني أن نسبة معتبرة من العاملات يعتقدن أن الأنشطة الاستشفائية تواجه ضغطا أكبر مقارنة بالوظائف الأخرى خارج المجال الاستشفائي.

- العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الإدارية الأخرى داخل المستشفى بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.65 وهي نسبة عالية، ما يعني أن أغلب الموظفات تعتقدن أن العمل في مصالح التوليد والتمريض والجراحة يعرضهن للضغط أكثر من المصالح الإدارية.

• مصلحة التوليد صحة الطفل تجعل المرأة العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى غيرها إدارية خاصة، لأنها الأكثر عرضة للضغط بمتوسط حسابي يقدر بـ: 3.65 هي نسبة عالية.

• أوقات العمل في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للعاملات، كونها تعتمد على نظام المداومة ما يجعلهن يبتعدن عن البيت لساعات طويلة، بمتوسط حسابي 3.64 وهي نسبة عالية، ما يعني أن أوقات العمل في المستشفى تشكل ضغطا على العاملات بسبب نظام المداومة الطويل.

• المناوبة الليلية في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للعاملات (الموظفات) كونها تجعلهن يبتن خارج المنزل، مما تشكل مصدر ازعاج لأفراد عائلتهن ما يؤثر سالبا على مسارهن المهني بمتوسط حسابي 3.73 وهي نسبة عالية.

• العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط تجعل العاملات (الموظفات) يفكرن في تغيير المصلحة داخل المستشفى، حتى لا يؤثر الضغط المهني على حياتهن الأسرية بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.59 وهي نسبة منخفضة، ما يعني أن العاملات لا ينظرن للضغط المهني على أنه دافع للتفكير في تغيير المصلحة داخل المستشفى حتى يتمكن من حماية حياتهن الأسرية.

• العاملات يحاولن التأقلم مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين العمل والبيت من أجل الاستمرار نحو تحقيق مناصب أعلى بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.57 وهي نسبة منخفضة، ما يعني أن العاملات لا يسعين لتحقيق التوازن بين العمل والمنزل أو تحقيق مناصب أعلى.

• العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط يجعلهن يفكرن في تغيير مؤسسة عمل أقل عرضة للضغط بمتوسط حسابي يقدر بـ 1.92 وهي نسبة منخفضة، مما يعني أن

العاملات يعتقدن أن العمل في بيئة ضغط عالية لا يدفعهن للتفكير في الانتقال إلى مؤسسة أخرى .

•نقص الإمكانيات، المناخ البيئي (من مكتب، أو غرفة العمليات، غرفة توليد...)، وما يحتويه من تهوية ونظافة داخل المؤسسة الاستشفائية مصادر لضغوط العمل بمتوسط حسابي 2.66، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن معظم العاملات في المؤسسة الاستشفائية تعتقدن أن نقص الإمكانيات وسوء المناخ البيئي في المؤسسة يزيدان من ضغوط العمل.

•ضغوط العمل الناجمة عن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير المناسب، يجعل العاملات يمارسن مهام مزدوجة كالتنظيف والتنظيم، من أجل تحسين ظروف العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.25 وهي نسبة عالية جدا، مما يعني أن العاملات بالمستشفى مدفوعات للقيام بمهام مزدوجة من تنظيم وتنظيف لتحسين ظروف العمل مما شكل لهن ضغوطا.

•غالبا ما تتميز المؤسسة الاستشفائية كتنظيم وجود ازدواجية للسلطة مع تهميش ومحاولة إخضاع العاملات (الموظفات) دائما في العمل، ما يعتبر ضغطا بالنسبة لهن بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.15، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن نسبة من العاملات تتعرضن للضغط بسبب التهميش والإخضاع للعمل داخل المؤسسة الاستشفائية.

•محاولة إخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يجعل العاملات يلتزمن بالمهام المسندة ورسم حدود علاقاتهن الوظيفية ويتخلين عن الترقيات بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.69، وهي نسبة عالية، مما يعني أن التهميش في العمل للعاملات يجعلهن يلتزمن بالمهام ولا يسعين للترقيات.

•محاولة إخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يخلق في العاملات (الموظفات) روح التنافس والوصول إلى الأعلى، أو البحث عن فرص الانتقال وتغيير الوجهة للأحسن

بمتوسط الحسابي يقدر بـ 3.50، وهي نسبة عالية، مما يعني أن العاملات يعتقدن أن هذا التهميش يحفزهن على التنافس، والسعي للفرص الأفضل في العمل والوصول إلى الأعلى.

•ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأحسن من أجل تحسن حياة العاملات (الموظفات) الاجتماعية والأسرية بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.60 وهي نسبة عالية، مما يعني أن الضغط المهني الذي تتعرض له العاملات سبب في توجههن نحو الأعلى وتحسين الحياة الاجتماعية والأسرية للأفضل.

•ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأسوأ لأن الاهتمام بالأسرة والبيت أكثر من الاهتمام بالمسار الوظيفي بمتوسط حسابي يقدر بـ2.75، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات ممن تنظرن إلى الضغط المهني هو السبب في عدم الاهتمام بالمسار الوظيفي والتوجه للاهتمام بالأسرة والبيت.

2- النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: "يؤثر صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة" تبين أن نتائج المبحوثات كان كالتالي:

•نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية يسبب صراع في الأدوار لدى العمال داخل المؤسسة الاستشفائية بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.18، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية يسبب صراع أدوار لديهن بالمؤسسة الاستشفائية.

•صراع الأدوار الناتج عن نقص الإمكانيات والأجهزة الطبية سبب لهن ضغطا في العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.48، وهي نسبة عالية، مما يعني أن العاملات في المؤسسة يعتقدن أن صراع الأدوار الناتج عن نقص الإمكانيات يسبب ضغطا في العمل .

•تزايد عدد المرضى ونقص العاملين في المجال الطبي يزيد من صراع الأدوار داخل المؤسسة الاستشفائية بمتوسط حسابي يقدر بـ3.65، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الموظفات يعتقدن أن تزايد عدد المرضى ونقص الكوادر الطبية يزيدان من صراع الأدوار داخل المؤسسة الاستشفائية.

•نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية، وكذا العاملين في الاختصاص يزيد من إمكانية الأخطاء الطبية، وهذا ما يزيد من حدة ضغط العمل في المستشفى بمتوسط حسابي يقدر بـ3.77، وهي نسبة عالية، مما يعني أن نقص الإمكانيات يزيد من احتمال حدوث أخطاء طبية، مما يرفع ضغط العمل.

•الضغط الناتج عن صراع الأدوار يجعل العاملات (الموظفات) يفكرن في تغيير الفرع والقسم في المؤسسة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.24، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن الضغط الناتج عن صراع الأدوار يدفعهن للتفكير في تغيير الفرع أو القسم.

•الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية بسبب غموض الدور يجعلهن يفكرن في تغيير الوظيفة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.96، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية يسبب للعاملات غموضا في الدور، مما يجعلهن يفكرن في تغيير الوظيفة.

•الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار يجعلهن يفكرن في تحسين المستوى من أجل الترقية لمناصب أعلى بمتوسط حسابي يقدر بـ3.74، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الضغط الناتج عن غموض الأدوار يدفع بالعاملات لتحسين المستوى والترقية

•ممارسة المرأة لأدوار أخرى (منزلية، عائلية) إلى جانب العمل الاستشفائي يشكل ضغط لعاملات (الموظفات) بمتوسط حسابي يقدر بـ3.84، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الأدوار المنزلية والعائلية إضافة للعمل الاستشفائي تعرض العاملات للضغط المهني .

•باعتبار العمل الاستشفائي يرتكز على النساء أكثر ويعرضهن للمواجهة مع المشرفين بشكل أكبر يجعلهن عرضة للضغط بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.31، نسبة متوسطة، مما يعني أن العمل الاستشفائي يضع النساء في مواجهة أكبر مع المشرفين، مما يزيد الضغط .

•تعدد الأدوار (البيت، العمل) كون هن عاملات يجعلهن يفكرن في تغيير القسم والنقل الوظيفي بمتوسط حسابي يقدر بـ3.71، وهي نسبة عالية، مما يعني أن العاملات بالمؤسسة الاستشفائية يتعرضن لتعدد الأدوار من بيت وعمل، وهذا دافع لتغيير القسم والنقل الوظيفي .

•عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي قد يؤدي إلى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية، بسبب صراع الدور بمتوسط حسابي يقدر بـ2.57، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن ضعف التواصل بين أعضاء الفريق الطبي يؤدي إلى سوء التنسيق والرعاية، وهذا ما يشكل صراع للدور.

•كونهن نساء يجدن صعوبة في التواصل مع باقي الفريق الطبي (الرجالي خاصة)، مما يزيد من حدة الصراع والضغط في العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ2.56، وهي نسبة

متوسطة، مما يعني أن صعوبة تواصل العاملات مع الفريق الطبي الرجالي تزيد من حدة الصراع والضغط.

•حدة الصراع والضغط الناتج عن قلة التواصل يجعلهن يفكرن في تغيير المصلحة أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى بمتوسط حسابي يقدر بـ3.91، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الضغط الناتج عن قلة التواصل يدفع العاملات لتغيير المصلحة أو الانتقال لمؤسسة أخرى .

•يتعارض جدول عمل الأطباء والممرضين مع الجدول الزمني للعلاج والرعاية المطلوبة للمرضى، ما يسبب ضغط في العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.64، وهي نسبة عالية، مما يعني أن تعارض جدول عمل الأطباء مع الجدول الزمني للرعاية يعرض العاملات للضغط المهني.

•الضغط الذي يسببه التعارض في الأدوار يجعلهن يفكرن في تغيير مكان العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ4.25، وهي نسبة عالية جدا، مما يعني أن الضغط الناتج عن تعارض الأدوار يدفع العاملات بالمستشفى للتفكير في تغيير مكان العمل .

•لكونهن نساء يحاولن التكيف مع ظروف العمل من أجل الحفاظ على وظائفهن بمتوسط حسابي يقدر بـ3.12، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يسعين للتكيف مع ظروف العمل للحفاظ على وظائفهن داخل المؤسسة.

•الفريق الطبي يجد صعوبة في اتخاذ قرارات علاجية، بسبب حالات التضارب بين رغبات المرضى والمخاوف الطبية، بمتوسط حسابي يقدر بـ3.66، وهي نسبة عالية، مما يعني أن العاملات يعتقدن أن الفريق الطبي يجد صعوبة في اتخاذ قرارات علاجية بسبب تضارب الأدوار.

•لكونهن نساء يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا لهن، ما يجعلهن يفكرن في تغيير الوظيفة أو تغيير المؤسسة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.49،

وهي نسبة عالية، مما يعني أن صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي يسبب ضغطا مضاعفا للعاملات وهذا سبب تفكيرهن في تغيير الوظيفة والمؤسسة.

•لكونهن نساء يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا لهن ما يجعلهن يفكرن في التوقف عن العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.59، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الضغط الناتج عن صراع الأدوار الذي تتعرض له العاملات بالمؤسسة دافع للتفكير في التوقف عن العمل.

•خلال العمل يجب التواصل بوضوح مع المرضى وعائلاتهم والحفاظ في الوقت نفسه على سرية المعلومات الشخصية، ما يزيد من حدة ضغط العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.73، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن التضارب بين التواصل مع المرضى وعائلاتهم، والحفاظ على السرية الشخصية للمريض، تضيف ضغطا مهنيا.

•تجعلهن حدة الضغط الناتجة عن عدم تفهم المرضى وعائلاتهم في التفكير في الانتقال لوظيفة أخرى أو تغيير المؤسسة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.16، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن التضارب بين عدم تفهم المرضى وعائلاتهم سبب تفكيرهن في الانتقال لوظيفة أخرى.

•هناك عدم توافر للمساواة في إدارة العمل وظهور أنواع المحسوبية والمحاباة للبعض خاصة للجنس الأنثوي، ما يشكل صراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق، ما يزيد من شدة ضغط العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.46، وهي نسبة عالية، مما يعني أن العاملات بالمؤسسة يعتقدن أن عدم المساواة في إدارة العمل والمحسوبية يشكل عدم تكافؤ للفرص في الأدوار والحقوق، وهذا ما يجعلهن عرضة للضغط.

• الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق يزيد من شدة ضغط العمل، ما يجعلهن يفكرن في الانتقال لمؤسسة أخرى أو تغيير الوظيفة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.63، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار يشكل ضغط مهني للعاملات، مما يدفعهن للتفكير في الانتقال لمؤسسة أخرى .

3-*النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة: "تؤثر أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة "*

تبين أن نتائج المبحوثات كان كالتالي:

•تشعر العاملات (الموظفات) بضغط مهني في العمل الصحي بسبب الساعات الإضافية، وتجاوز عدد ساعات العمل المقررة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.06، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن الساعات الإضافية تزيد من ضغط العمل المهني في القطاع الصحي.

•يتعارض حجم المهام التي يقمن بها مع الوقت المتاح لها، وهذا ما يزيد من حدة ضغط العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.25، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات، مما يعتقدن أن تضارب المهام مع الوقت المتاح يعرضهن للضغط المهني.

•تزداد أعباء العمل الاستشفائي لدى المرأة مقارنة مع الرجل، ما يجعلهن يفكرن في الترقية من أجل الحصول على امتيازات أفضل في العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.97، وهي نسبة عالية، مما يعني أن الأعباء الاستشفائية للعاملات تفوق العمال، مما يحفز الرغبة لديهن في الترقية للحصول على امتيازات أفضل.

•أعباء العمل الزائدة تعرقل عملية الترقية المتعلقة بتحسين المستوى بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.32، وهي نسبة متوسطة، ما يعني أن هناك من العاملات معتقدن أن الأعباء الزائدة تعيق فرص الترقية وتحسين المستوى.

•نوع وحجم المهام المسندة لي في المؤسسة الاستشفائية مع عبئ المسؤوليات الاجتماعية (الحياة الأسرية، الراحة..) يزيد من حدة ضغط العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.66، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات يعتقدن نوع وحجم المهام المسندة مع عبئ المسؤوليات الاجتماعية يعرضهن للضغط المهني.

•حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كونهن نساء تشجعهن على المشاركة في دورات وأنشطة تدعم ترقياتهن لتخفيف حدة الضغط بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.49، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات يعتقدن أن الضغوط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية دافع للمشاركة في دورات لدعم ترقيتهن.

•الضغط الناتج عن أعباء العمل يمنحهن تحديات الحصول على فرص التدريب والتكوين المهني، التي تعزز لديهن فرص الترقية نحو الأفضل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.59، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات يعتقدن أن الضغط الناتج عن أعباء العمل يوفر تحديات تعزز فرص التدريب والتكوين المهني.

•حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية، كونهن نساء يجعلهن يفكرن في الاكتفاء والتخلي عن الترقية بمتوسط حسابي يقدر بـ2.73، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات يعتقدن أن الضغوط الاجتماعية والمهنية دافع للتفكير بالاكتفاء والتخلي عن الترقية.

•أحيانا لا يوجد توافق بين مؤهلاتهن العلمية وطبيعة الأعمال المسندة إليهن، ما يزيد من أعباء العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.16، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات تعتقدن أن عدم التوافق بين المؤهلات والأعمال المسندة يشكل عبء من أعباء العمل.

•الزيادة في حجم المهام المسندة إلي يؤدي إلى تقييد فرص تحقيق الأداء الممتاز، وتحقيق النتائج المطلوبة للترقية بمتوسط حسابي يقدر بـ3.46، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات ترى أن زيادة المهام تقيد فرصهن للأداء الممتاز والنتائج المطلوبة للترقية.

•لكونهن نساء لديهن أعباء اجتماعية أخرى تزيد من ضغط العمل وتضيع فرص الترقية لديهن بمتوسط حسابي يقدر بـ3.63، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات ترى أن الأعباء الاجتماعية تضيف لهن ضغوطا على العمل وتقلل من فرصهن الترقية.

•يشكل عبء العمل حاجز أمام الترقية في مجال الاختصاص بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.06، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات ترى بأن عبء العمل يشكل حاجز لهن أمام الترقية العلمية في مجال الاختصاص.

•عبء العمل يخلق روح المنافسة والتحدي للوصول إلى أعلى مراتب بمتوسط حسابي يقدر بـ3.25، وهي نسبة متوسطة، مما يعني أن هناك من العاملات ترى أن عبء العمل يعزز روح التنافس لديهن للوصول إلى مراتب أعلى.

•الضغط الناتج عن عبء العمل يجعلهن يفكرن في عدم إهمال الحياة الشخصية والمسؤولية العائلية، ما يلغي لديهن فكرة الترقية العلمية أو المهنية بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.97، وهي نسبة عالية، مما يعني أن أغلب العاملات ترى أن ضغط العمل حاجز يعيقهن عن الترقية العلمية والمهنية، مما يجعلهن يتحيزن للحياة الشخصية والعائلية.

ثانيا: النتائج العامة للدراسة

ومن خلال ما سبق من بيانات الإحصاء الاستدلالي تم تسجيل النتائج العامة للدراسة كالتالي:

ـ يظهر أن الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل في المجال الاستشفائي تؤثر بشكل كبير على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة، وذلك حسب النسبة العالية للمتوسط الحسابي 3.67، حيث أن الخصوصيات البيولوجية والجسدية التي تتحملها المرأة، مثل الحمل والأمومة، تزيد من مستويات الضغط المهني الذي تواجهه مقارنة بالرجال، وهذا ما ترجمته النسبة العالية للمتوسط الحسابي 3.71، كما أن العمل في المصالح الأكثر تعرضا للضغط، مثل التوليد والتمريض يشكل ضغطا إضافيا على الموظفات نتيجة للمتوسط الحسابي الذي يقدر بـ 3.65، وهي نسبة عالية والمناوبات الليلية، فالمناوبة الليلية في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للعاملات (الموظفات)، كونها تجعلهن يبتن خارج المنزل مما تشكل مصدر إزعاج لأفراد عائلتهن ما يؤثر سلبا على مسارهن المهني بمتوسط حسابي 3.73، وهي نسبة عالية، كما تجبر العديد من العاملات على أداء مهام مزدوجة لتحسين بيئة العمل بسبب نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير الملائم، هذه الضغوط تؤثر سلبا على مساراتهن المهنية، حيث تدفع بعضهن للالتزام بالمهام دون السعي نحو التقدم أو تغيير المؤسسة، فضغوط العمل الناجمة عن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير المناسب تجعل العاملات يمارسن مهام مزدوجة كالتنظيف والتنظيم من أجل تحسين ظروف العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 4.25، وهي نسبة عالية جدا، بينما تحفز أخريات للبحث عن فرص أفضل أو التنافس على المناصب العليا، وبالتالي يمكن القول أن الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل تؤثر بشكل مباشر على قدرة المرأة على التخطيط لمستقبلها المهني، مما يساهم في تراجع اهتمامها بالتطوير الوظيفي لصالح الاهتمام بحياتها الأسرية.

ـ كما يتبين لنا أن صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي يشكلان ضغوطا كبيرة على المرأة العاملة، مما يؤثر بشكل مباشر على قراراتها المهنية، خاصة فيما يتعلق بالنقل الوظيفي، حيث أن نقص الإمكانيات والأجهزة الطبية سبب لها ضغطا في العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ3.48، وهي نسبة عالية، كذلك حسب مؤشر تزايد عدد المرضى بمتوسط حسابي يقدر بـ3.65، وهي نسبة عالية، إضافة إلى تعدد الأدوار بين العمل والمنزل...، تساهم في خلق صراعات وظيفية تؤدي إلى شعور المرأة بالغموض في دورها، فهذه الضغوط تجعل العديد من العاملات يفكرن في تغيير القسم أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى، بل وقد يدفعن للتفكير في التوقف عن العمل أو تحسين مستواهن بهدف الترقية، وهذا يترجمه مؤشر الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية بسبب غموض الدور يجعلهن يفكرن في تغيير الوظيفة بمتوسط حسابي يقدر بـ3.96، وهي نسبة عالية، كما أن التحديات الناتجة عن غموض الأدوار وصعوبة التواصل مع الفريق الطبي، زيادة الضغط بسبب تعارض الأدوار...، تسهم في تعزيز رغبة المرأة في تغيير مكان عملها كوسيلة للهروب من ضغوط العمل وتحقيق التوازن المهني، وذلك من خلال مؤشر الضغط الناتج عن تعارض الأدوار يجعلهن يفكرن في تغيير مكان العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ4.25، وهي نسبة عالية جدا، كذلك مؤشر الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق يزيد من شدة ضغط العمل ما يجعلهن يفكرن في الانتقال لمؤسسة أخرى أو تغيير الوظيفة بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.63 وهي نسبة عالية، وبالتالي يمكن القول إن صراع وغموض الدور يشكلان عاملا رئيسيا يؤثر في قرارات النقل الوظيفي للمرأة العاملة في المجال الاستشفائي.

ـ أيضا نلخص إلى أن أعباء العمل في القطاع الصحي تشكل عائقا كبيرا أمام فرص الترقية للمرأة العاملة، حيث تتداخل المهام المهنية مع المسؤوليات الاجتماعية، مما يزيد من الضغط المهني ويقلل من فرص تحسين المستوى الوظيفي، وذلك من خلال مؤشر نوع وحجم المهام المسندة في المؤسسة الاستشفائية مع عبء المسؤوليات الاجتماعية (الحياة الأسرية، الراحة..) يزيد من حدة ضغط العمل بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.66، وهي نسبة

عالية، كما أن العاملات في القطاع الصحي يشعرن أن زيادة حجم المهام، وتضارب الأدوار بين العمل والحياة الشخصية..، وكذلك الأعباء الأسرية، تؤثر سلبا على قدرتهم على التميز في الأداء وتحقيق نتائج مهنية متميزة، ورغم أن بعضهن يسعين لتعزيز فرص الترقية من خلال التدريب والدورات، إلا أن الضغوط الناتجة عن عبء العمل تدفعهن في الكثير من الأحيان إلى التفكير في تقليص الاهتمام بالترقية لصالح الحفاظ على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، فمؤشر الضغط الناتج عن عبء العمل يجعلهن يفكرن في عدم إهمال الحياة الشخصية والمسؤولية العائلية، ما يلغي لديهن فكرة الترقية العلمية أو المهنية بمتوسط حسابي يقدر بـ3.97، وهي نسبة عالية، لذلك يمكن القول أن أعباء العمل تشكل حاجزا أمام المرأة في القطاع الصحي، مما يؤثر بشكل مباشر على فرصها في الترقية المهنية وتحقيق التقدم في المسار الوظيفي.

ـ كما قد تم دعم هذه النتائج من خلال الملاحظة المباشرة في بيئة العمل والمقابلات الشخصية مع بعض العاملات، حيث أبدين تفاعلاتهن مع الضغوط اليومية التي يواجهنها، كما أن العديد منهن أكدن أن زيادة الضغوط والأعباء المهنية، بالإضافة إلى المسؤوليات الأسرية، تشكل عائقا أمام تطورهن المهني، وأنهن غالبا ما يشعرن بالحاجة إلى التكيف مع الضغوط أو حتى اتخاذ قرارات بتقليص الطموح المهني، من أجل الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ثالثا: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة

1- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

1-1 دراسة "إبراهيمي أسماء" (2015/2014):

تظهر دراسة "إبراهيمي أسماء" (2015/2014) حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، والتي شملت الممرضات والمعلمات، تأثيرات واضحة للضغوط المهنية على جوانب الحياة الشخصية للمرأة، وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية والتوافق الزواجي، مما يعني أن زيادة الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، بيئة العمل، وتعدد الأدوار تؤدي إلى انخفاض التوافق الزواجي لدى النساء العاملات، كما تم التوصل إلى أن الضغوط تختلف بين المهن (الممرضات والمعلمات)، لكنها لا تؤثر بشكل كبير على التوافق الزواجي بين المجموعتين.

مقارنة مع نتائج دراستنا التي تركز على تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة في المؤسسة الاستشفائية، نجد أن هناك تطابقا في بعض النقاط الرئيسية، ففي كلا الدراستين تظهر الضغوط المهنية كعامل رئيسي يؤثر على تجربة المرأة في مكان العمل، سواء كان ذلك عبر التحديات الأسرية أو تعدد الأدوار بين الحياة المهنية والشخصية.

في دراستنا الراهنة تم إبراز أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل مزدوج على المسار الوظيفي للمرأة، حيث يمكن أن تعيق تقدمها المهني بسبب الإرهاق النفسي والقلق الناتج عن بيئة العمل غير الملائمة، وهو ما يتناغم مع النتائج التي خرجت بها دراسة "إبراهيمي" حول تأثير الضغوط المهنية على الجوانب الشخصية مثل التوافق الزواجي.

من جهة أخرى أظهرت دراسة "إبراهيمي أسماء" فروقا بين المهن (الممرضات والمعلمات) في تأثير الضغوط المهنية، حيث كانت الممرضات أكثر عرضة للضغوط الناتجة عن طبيعة العمل، بينما في دراستنا قد تكون هناك اختلافات مماثلة بين العاملات

في المؤسسات الاستشفائية، بناءً على الدور الوظيفي الذي تشغله المرأة، حيث قد تتفاوت الضغوط بين المهن الصحية والطبية الأخرى.

1-2 دراسة "قاسي فريد" (2022):

كانت حول مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى إداريي المؤسسات العمومية الاستشفائية في مستشفى بن عكنون الجزائر تتلاقى مع نتائج الدراسة الراهنة حول الضغوط المهنية في المؤسسات الاستشفائية، على الرغم من أن الدراسة ركزت على الإداريين في المستشفى، بينما دراستنا شملت النساء العاملات، إلا أن هناك تشابها في مصادر الضغوط التي تم تحديدها.

في دراسة قاسي فريد تبين أن الضغوط المهنية تنتج عن ظروف العمل، أعباء العمل، العلاقات المهنية، سياسة التسيير، والأجر والحوافز، وهي ذات العوامل التي تم تناولها في دراستنا بشكل مشابه، خاصة فيما يتعلق بـ بيئة العمل غير المواتية، نقص الموارد، المشكلات التنظيمية، والتحديات الإدارية في المستشفى.

أما فيما يتعلق بالصحة النفسية، فقد أشارت دراسة قاسي فريد إلى عدم وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين الضغوط المهنية والصحة النفسية، بينما في دراستنا كانت الضغوط المهنية قد أثرت بشكل واضح على المسار الوظيفي للمرأة العاملة، وأدت إلى مشاعر القلق والإرهاق، مما يعكس تأثيرا نفسيا في كثير من الحالات

من جهة أخرى خلصت دراسة قاسي فريد إلى أنه لا يوجد اختلاف بين الجنسين في تعرض الإداريين للضغوط المهنية، في حين أن دراستنا أظهرت أن النساء العاملات قد يواجهن تحديات إضافية بسبب الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار، وهو ما يفتح المجال لمزيد من البحث حول مدى تأثير الجنس في استجابة الأفراد للضغوط المهنية في بيئات العمل الاستشفائية.

1-3 دراسة "مرية صالح" (2018/ 2019):

تظهر مناقشة نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة "مرية صالح" (2019/2018) حول تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي أن هناك أوجه تشابه واختلاف واضحة في تأثير القيم الاجتماعية والتقاليد الثقافية على المسار الوظيفي للأفراد، ففي دراستنا التي تناولت الضغوط المهنية للمرأة في المؤسسات الاستشفائية، تبين أن النساء يواجهن ضغوطا ناتجة عن التوقعات الثقافية التي تحد من فرص تقدمهن المهني، خاصة في ظل التمييز الجندري والتحديات الأسرية، وهذا يتوازى مع نتائج دراسة مرية صالح التي أظهرت تأثير القيم الاجتماعية مثل الذكورة والأبوة في توجيه المسار الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، كما أكدت الدراسة الثانية على وجود المحسوبية التي تؤثر في فرص العمل والتطور المهني، وهو ما يمكن مقارنته بالضغوط المهنية التي تؤثر سلبا على النساء في بيئات العمل غير المتوازنة، من ناحية أخرى أشارت دراسة مرية صالح إلى نقص ثقافة العمل في المؤسسات الاقتصادية، وهو ما يعكس أيضا نتائج الدراسة الراهنة التي بيّنت غياب فرص التدريب والتطوير المهني للنساء، ما يعوق تطورهن المهني.

في النهاية تتقاطع نتائج الدراستين في التأكيد على أن القيم الثقافية والعوامل الاجتماعية تلعب دورا محوريا في تشكيل المسارات الوظيفية وتوجيه الفرص المهنية في كل من القطاع الصحي والاقتصادي، ولكن يختلف السياق العام والتحديات الخاصة في كل مجال.

1-4 دراسة "ندى إبراهيم مصلح" (2020):

تتمثل أوجه المقارنة بين نتائج الدراسة الراهنة ودراسة "ندى إبراهيم مصلح" الموسومة بـالتأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي "في عدة نقاط متعلقة بالضغوط المهنية والمسار الوظيفي، وخاصة في تأثير

تخطيط المسار الوظيفي على الاحتراق الوظيفي، إضافة إلى أهمية التأقلم التنظيمي في تعزيز العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي.

ففي دراستنا تسلط الضوء على الضغوط المهنية التي تواجه المرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية، ومدى تأثير هذه الضغوط على تقدمها المهني وعلى حياتها الشخصية، كذلك تتناول دراستنا التحديات التي تطرأ على النساء العاملات بسبب الأدوار الاجتماعية والجندرية، والبيئة التنظيمية غير الداعمة، التي تؤدي إلى انخفاض فرص الترقية والتطور الوظيفي.

وهذا ما تمّ تأكيده في دراسة ندى إبراهيم مصلح، فقد تم التركيز على العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين تخطيط المسار الوظيفي وأبعاده (مثل تحديد الأهداف الوظيفية، تطوير المهارات، والترقية) والاحتراق الوظيفي .

في كلا الدراستين يظهر التأقلم التنظيمي كعنصر حاسم في تحسين بيئة العمل وتقليل التوترات النفسية المرتبطة بالضغوط المهنية، حيث توصلت دراسة ندى إبراهيم مصلح إلى أن التأقلم التنظيمي يسهم بشكل إيجابي في تعزيز الأداء الوظيفي وتقليل الاحتراق الوظيفي، مما يساهم في تحسين التفاعل بين الأفراد والمحيط الوظيفي..، وفي الدراسة الراهنة قد يعكس هذا التأقلم التنظيمي في المؤسسات الاستشفائية إمكانية تحسين الظروف البيئية والمهنية لدعم النساء العاملات في مواجهة الضغوط، مما يعزز فرص تقدمهن المهني .

1-5 دراسة "عبد العزيز بن محمد الفاضل" (2020):

كانت حول تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وأثره على الأمن الوظيفي في وزارة التربية والتعليم، تتقاطع في العديد من النقاط مع دراستنا التي تناولت الضغوط المهنية وتأثيرها على المسار الوظيفي للمرأة في المؤسسات الاستشفائية.

في دراسة الفاضل أظهرت النتائج أن تخطيط المسار الوظيفي كان متوسطا في الوزارة، مع التأكيد على قلة الفرص التدريبية ونقص فرص الترقية، مما أثر سلبا على الأمن الوظيفي للعاملين، هذا يشبه تماما ما وجدته دراستنا الراهنة من أن الضغوط المهنية التي تعاني منها العاملات في المؤسسات الاستشفائية، مثل قلة الفرص للتطوير المهني ونقص الدعم الأسري والمهني، تؤثر سلبا على مسارهن الوظيفي، كما أظهرت دراسة الفاضل أن القلق من ضعف التوافق بين التخصص والوظيفة يعتبر أحد العوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي، وهو ما يتماشى مع النتائج التي أشرنا إليها في دراستنا من أن الضغوط الناتجة عن تعدد الأدوار (العمل والمنزل) قد تؤدي إلى الإحباط المهني.

في كلا الدراستين يظهر أن بيئة العمل غير الداعمة وعدم وجود خطط واضحة للتطوير الوظيفي يعدان من المعوقات التي تضعف فرص الترقية وتطور المسار الوظيفي، مما يؤثر على الأداء المهني والرضا الوظيفي.

2- مناقشة وتحليل نتائج الدراسة في ضوء المدخل النظري للدراسة:

2-1 نموذج جيبسون وزملائه:

تتوافق نتائج الدراسة الراهنة إلى حد كبير مع نموذج جيبسون وزملائه في تفسير مصادر الضغوط الوظيفية وأثرها على الأفراد في بيئة العمل، مع بعض الاختلافات في التركيز على العوامل المؤثرة، ففي الدراسة الراهنة أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية التي تواجه النساء العاملات في المؤسسات الاستشفائية تتنوع بين مصادر داخلية مثل نقص الموارد البشرية والمالية، سوء التنسيق الإداري، وضعف التنظيم، وبين مصادر خارجية متعددة كالمحيط والأسرة...، هذه العوامل تتماشى مع تصنيف نموذج جيبسون لمصادر الضغوط إلى البيئة المادية (التي تشمل نقص الموارد) والمصادر على مستوى الجماعة (مثل الصراعات والتنظيم السيئ)، وكذلك المصادر على مستوى المنظمة (مثل الأزمات الصحية التي تؤثر على عمل المؤسسة)، كما أن النموذج يبرز تأثير الفروق الفردية في

إدراك الضغوط، وهو ما يتجسد في دراستنا في الاختلافات بين النساء في قدرتهن على التعامل مع الضغوط، حيث وجد بعضهن في الضغوط دافعًا للتحسن المهني، بينما شعر آخرون بالإرهاق والإحباط.

من ناحية النتائج تتطابق دراستنا مع النموذج في التأكيد على أن الضغوط تؤدي إلى تدهور الأداء التنظيمي والاضطرابات السلوكية، مثل انخفاض الإنتاجية وزيادة التوتر، مما يؤثر على المسار والتقدم المهني، ولكن أضاءت أيضا على الجانب الإيجابي للضغوط، حيث اعتبرت بعض المشاركات الضغوط حافزا للتغيير والنمو المهني، هذا يتوافق جزئيا مع النموذج الذي يركز على الآثار السلبية للضغوط، لكنه لا يغطي بتوسع كيفية الاستفادة من هذه الضغوط لتطوير المهارات أو التحفيز نحو تحقيق أهداف أعلى.

بصفة عامة توفر دراستنا لراهنة نظرة متكاملة تجمع بين الآثار السلبية والإيجابية للضغوط، بينما يركز نموذج جيبسون بشكل أساسي على التأثيرات السلبية.

2-2 نموذج كرايتنز وكينيكي:

نموذج كرايتنز وكينيكي يقدم تفسيرا شاملا لمصادر الضغوط وتأثير الفروق الفردية في كيفية إدراك الأفراد لهذه الضغوط واستجابتهم لها، ويصنف الضغوط إلى فئات متعددة تشمل الضغوط الفردية، الجماعية، المنظمية، بالإضافة إلى الضغوط الخارجية مثل الظروف الاقتصادية والأوضاع الأسرية.

مقارنةً مع نتائج الدراسة الراهنة حول الضغوط المهنية للنساء في المؤسسات الاستشفائية، نجد أن هناك تطابقا واضحا في كيفية تأثير العوامل الداخلية والخارجية في تشكيل الضغوط، كما أظهرت دراستنا أن النساء العاملات في المستشفيات يعانين من ضغوط ناتجة عن نقص الموارد، سوء التنسيق الإداري، والتحديات الناتجة عن جائحة كورونا، وهي تتماشى مع التصنيف الذي قدمه نموذج كرايتنز وكينيكي، بالإضافة إلى ذلك

يعترف النموذج بدور الفروق الفردية في إدراك الضغوط، وهو ما يتوافق مع نتائج دراستنا التي أبرزت كيف أن النساء العاملات يعانين من ضغوط إضافية مرتبطة بالتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وهو ما يمثل جزءا من الضغوط الاجتماعية والثقافية في بيئة العمل الصحية، أيضا يوضح النموذج أن الاستجابات لهذه الضغوط تعتمد على الشخصية والتجربة السابقة، والقدرة على التكيف، وهي جوانب تم التأكيد عليها في دراستنا عندما أشرنا إلى كيفية تأثير هذه الفروق الفردية على استجابة النساء للضغوط. في المقابل النموذج يعرض أيضا كيف أن هذه الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية مثل الإرهاق وضعف الأداء، وهذا ما أظهرته دراستنا، لكن النموذج يتضمن أيضا إمكانية التحفيز والنمو المهني نتيجة لهذه الضغوط، وهو ما تم ملاحظته أيضا في ردود بعض النساء في الدراسة الراهنة اللائي رأت في الضغوط دافعا للتغيير والتحسين.

بشكل عام يعكس نموذج كرايتنز وكينيكي الفروق الفردية بشكل موسع، ويأخذ بعين الاعتبار الضغوط الاقتصادية والضغوط الاجتماعية، التي تتداخل مع الضغوط المهنية، وهي جوانب ترتبط ارتباطا وثيقا بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة، مما يجعل النموذج بمثابة إطار شامل لفهم كيفية تأثير الضغوط على الأفراد داخل بيئات العمل الصحية.

2-3 نظرية المساواة بين الجنسين:

نظرية المساواة بين الجنسين تركز على التفاوت الجنسي في الأدوار والفرص بين الرجال والنساء، وتعتبر أن التقسيم الجنسي للعمل هو جوهر المشكلة، حيث تم تقسيم الأعمال والمهام بناء على الجنس، مما يساهم في ترسيخ سيطرة الذكور على العديد من المجالات الاقتصادية والاجتماعية، هذه النظرية تدعو إلى المساواة بين الرجل والمرأة في جميع مناحي الحياة، بما في ذلك في الفرص المهنية، الأجور، والتنظيم الأسري، وقد شكلت الحركات النسوية وحركات تحرير المرأة في الغرب أبرز المنافحين عن هذه المساواة، ودعت

إلى تغيير شامل لتمكين المرأة من الوصول إلى الموارد الاقتصادية بشكل متساوٍ مع الرجل، بما في ذلك حقها في التمتع بالحقوق الإنجابية، مثل موانع الحمل والمشاركة في رعاية الأطفال والأعمال المنزلية بشكل متساو.

عند مقارنة هذه النظرية مع نتائج دراستنا التي تركز على الضغوط المهنية للنساء في المؤسسات الاستشفائية، نجد أن هناك ارتباطا وثيقا بين النظرية ومجموعة التحديات التي تواجهها النساء في بيئة العمل الصحية، على سبيل المثال من خلال نتائج الدراسة تبين أن النساء العاملات في المؤسسات الاستشفائية يعانين من ضغوط إضافية، ناتجة عن التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وهو ما يعكس التفاوت الجنسي في توزيع الأدوار الأسرية والعملية، وبناءً على نظرية المساواة بين الجنسين، يمكن تفسير هذه الضغوط باعتبار أن النساء في مجال الرعاية الصحية غالبا ما يواجهن توقعات اجتماعية تضغط عليهن لتحمل عبء الأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، بالإضافة إلى مسؤولياتهن المهنية.

من خلال النظرية نجد أيضا أن الفرص المهنية للنساء في المؤسسات الاستشفائية قد تكون محدودة بسبب وجود فجوات في الفرص والترقيات مقارنة بالرجال، مما يتماشى مع نتائج دراستنا التي أظهرت كيف أن الضغوط المهنية تؤثر سلبا على فرص التقدم الوظيفي للمرأة، كما يمكن ربط هذه الضغوط بنقص الفرص التدريبية والتطويرية التي تعيق النساء من تحسين مهاراتهن وتحقيق ترقية مهنية، وهو ما يعزز التفاوت الجنسي في الفرص الوظيفية داخل المؤسسة الاستشفائية.

علاوة على ذلك نجد أن القرارات التنظيمية داخل المؤسسة قد تلعب دورًا مهمًا في تعزيز أو تقييد المساواة بين الجنسين في بيئة العمل. مثلًا إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى سياسات واضحة تدعم المساواة في الأجور أو الفرص المتساوية في الترقية، فإن ذلك يزيد من الضغوط المهنية على النساء العاملات، مما يعكس التفاوت الهيكلي بين الجنسين الذي تسعى نظرية المساواة بين الجنسين إلى تغييره.

في الختام يمكن القول إن تطبيق نظرية المساواة بين الجنسين في المؤسسة الاستشفائية يساعد في تفسير العديد من الضغوط التي تواجهها النساء العاملات، حيث يتم ربط التفاوت بين الجنسين بغياب فرص متساوية في الترقية والتطور المهني، مما يساهم في خلق بيئة عمل مشحونة بالضغوط التي تؤثر سلبا على تقدم المرأة المهني، وهو ما يتفق مع نتائج دراستنا التي أكدت على أهمية تغيير الهيكل التنظيمي لتحسين الوضع الوظيفي للمرأة.

2-4 نظرية آنرو للاختيار المهني:

نظرية آنا رو للاختيار المهني التي ترتكز على التحليل النفسي، تبرز العلاقة العميقة بين العواطف والآليات الدفاعية في عملية اختيار المهنة، وتعتبر أن هذا الاختيار ليس مجرد قرار عقلاني أو عملي، بل هو تجربة شخصية تتداخل فيها الدوافع النفسية والاحتياجات الذاتية.

وفقا لهذه النظرية يسعى الفرد أحيانا لاختيار مهنة معينة كوسيلة لتحقيق تحقيقات نفسية أو للتغلب على الصراعات الداخلية التي قد يواجهها، كما أن البيئة الوظيفية والعلاقات بين الزملاء والرؤساء تلعب دورا محوريا في بناء هوية الفرد المهنية، وهذا يعني أن الاختيار المهني ليس ثابتا، بل يتطور مع التحولات الشخصية والتغيرات في الديناميكيات الاجتماعية في بيئة العمل.

عند تطبيق هذه النظرية في مناقشة الضغوط المهنية وتأثيرها على المسار الوظيفي للمرأة في المؤسسات الاستشفائية، نجد أن نتائج دراستنا تتماشى مع الكثير من المبادئ التي تطرحها هذه النظرية، فقد أظهرت الدراسة أن الضغوط المهنية التي تواجهها المرأة في العمل يمكن أن تشكل عوامل مؤثرة في اتخاذ قرارات مهنية معينة، حيث قد يكون لدى بعض النساء دافع داخلي لاختيار مسار مهني معين بناء على الحاجة إلى التقدير أو تحقيق الذات أو حتى الهروب من الصراعات الداخلية التي قد تنتج عن بيئة العمل غير المواتية.

آليات الدفاع النفسي التي تناقشها نظرية آنا رو تتجلى بوضوح في كيفية تكيف النساء مع الضغوط المهنية، فبعض النساء قد يلجأن إلى آليات دفاعية مثل الإنكار أو الاستبعاد للتعامل مع الضغوط المتزايدة، في حين قد تسعى أخريات إلى تحسين تطوير مهاراتهن والابتكار المهني كوسيلة للحد من الضغوط والمضي قدما في مسارهن الوظيفي.

هذا التحليل النفسي يساعد في فهم الأهداف المهنية التي تسعى المرأة لتحقيقها في بيئة العمل، ويبرز العلاقة بين الضغوط المهنية والهوية الشخصية والمهنية.

إضافة إلى ذلك تشير النظرية إلى أن العلاقات الوظيفية داخل بيئة العمل تمثل عاملا حيويا في اختيار مسار الفرد المهني، وهو ما يظهر في نتائج الدراسة الراهنة، حيث لوحظ أن التفاعلات مع الزملاء والتعاون الإداري يمكن أن تكون مؤثرة جدا في تحفيز المرأة لتشكيل مسار مهني مستدام.

يمكن أن تؤدي الصراعات أو الدعم الاجتماعي إلى تحفيز المرأة على اتخاذ قرارات مهنية مدروسة أو العكس، قد تؤدي الضغوط الناجمة عن العلاقات السلبية إلى اتخاذ قرارات تهدف إلى الهروب أو التقليص من الطموحات المهنية.

بذلك نجد أن نظرية آنا رو للاختيار المهني تقدم فهما عميقا لما يواجهه النساء في بيئات العمل الصحية، حيث تساهم الآليات الدفاعية والعلاقات الوظيفية في تحديد مساراتهن المهنية، يمكن أن تساعد هذه النظرية في فهم كيفية تكامل الضغوط المهنية مع الهوية المهنية للمرأة، مما يعزز قدرة المرأة على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، تسهم في تطوير الأهداف الشخصية والمهنية في ظل الظروف الضاغطة.

2-5 نظرية روجرز:

نظرية روجرز تركز على فكرة أن العمل ليس مجرد وسيلة للرزق، بل هو فرصة للتنمية الشخصية والتطور المهني، حيث يشجع الأفراد على اكتساب المهارات وتطوير الذات كجزء من عملية تحقيق الرضا الشخصي وتحسين تجربة العمل.

يرى روجرز أن بيئة العمل الصحية يجب أن تتسم بالتواصل الفعال بين الأفراد، ويعتبر التفاعل الصريح والمفتوح بين الزملاء والمشرفين عنصرا أساسيا في تعزيز التعاون والفهم المتبادل، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة، كما يولي روجرز أهمية كبيرة للتنوع والشمول، معتبرا أنهما عنصران أساسيان لتحسين جودة الحياة المهنية، حيث يؤدي التفاعل الإيجابي بين أفراد من خلفيات ثقافية أو اجتماعية متنوعة إلى بيئة عمل غنية بالأفكار المبتكرة والداعمة.

بالنظر إلى نتائج دراستنا حول الضغوط المهنية وتأثيرها على المسار الوظيفي للمرأة في المؤسسات الاستشفائية، نجد أن نظرية روجرز تقدم إطارا مناسبا لفهم كيفية تحقيق التنمية الشخصية في ظل الضغوط المهنية، فقد أظهرت دراستنا أن النساء العاملات يعانين من ضغوط مرتبطة بتوازن الحياة المهنية والشخصية، ونقص التدريب والتطوير المهني، كذلك نقص التواصل وهي قضايا قد تعيق تقدمهن المهني، بناء على نظرية روجرز يمكن استخدام فرص التعلم وتطوير المهارات كأدوات لتخفيف هذه الضغوط، حيث يعتبر روجرز أن التعلم المستمر وتحقيق الأهداف الشخصية يشكلان جزءا من رحلة التقدم المهني، وذلك من خلال تحديد الأهداف المهنية بوضوح، يمكن للمرأة أن تواصل تطوير مهاراتها وأن تحقق تقدما وظيفيا يتناسب مع قيمها الشخصية وطموحاتها.

أهمية التواصل الفعال في بيئة العمل، كما يرى روجرز يمكن أن تكون حلا رئيسيا للضغوط التي تواجهها المرأة في العمل، ففي مؤسستنا الاستشفائية، قد تلعب الاجتماعات المفتوحة والتعاون بين الزملاء دورا في تخفيف الصراعات الناتجة عن سوء التنسيق الإداري

أو الضغوط الناتجة عن نقص الموارد، حيث يمكن أن يكون التفاعل الإيجابي بين العاملين والمشرفين أداة قوية لتعزيز الانسجام في العمل وفهم احتياجات كل فرد، مما يسهم في تحسين بيئة العمل بشكل عام ويقلل من الإرهاق النفسي، الذي قد يؤثر على الأداء الوظيفي.

علاوة على ذلك يشير روجرز إلى أن آليات تحديد المسارات المهنية مثل التمارين الروائزية والأنشطة المتعلقة بالميولات المهنية يمكن أن تساعد في توجيه المرأة نحو المسار المهني الأنسب لها، وهو ما يتماشى مع توجهات دراستنا التي أظهرت أن التحديات المهنية التي تواجهها النساء تتطلب توجيها مهنيا، ودعما من أجل تطوير مسارهن الوظيفي، كما أن استخدام هذه الأدوات يمكن أن يساعد النساء في التعرف على قدراتهن وميولهن، وبالتالي اتخاذ قرارات مهنية مدروسة، تؤدي إلى تحقيق النمو الشخصي والمهني في بيئة العمل.

في الختام، تقدم نظرية روجرز رؤية متكاملة لفهم كيفية تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة، وكيفية استثمار هذه الضغوط كفرص لتطوير الذات، والوصول إلى أهداف مهنية واضحة، فمن خلال التواصل الفعّال والتركيز على التنمية الذاتية، يمكن للمرأة تجاوز التحديات وتحقيق النجاح المهني بشكل متوازن يدعم حياتها الشخصية والمهنية في نفس الوقت.

2-6 نظرية الجنوسة:

نظرية الجنوسة في علم الاجتماع تركز على فهم التفاوتات بين الجنسين في المجتمع، وكيفية تأثيرها على الأفراد في مجالات مختلفة، بما في ذلك العمل، الأسرة، والتعليم، وتعتبر هذه النظرية أن الجنوسة ليست مجرد تصنيف بيولوجي (ذكر أو أنثى)، بل هي بنية اجتماعية معقدة تتأثر بالثقافة، التقاليد، والقيم المجتمعية، التي تحدد الأدوار المتوقعة من كل جنس، وتعتبر الجنوسة عملية اجتماعية يتم من خلالها تكوين الهوية الجندرية للأفراد، وتحديد الدور الاجتماعي والتوقعات السلوكية لكل جنس في المجتمع.

وفقا لهذه النظرية، تلعب التوقعات الثقافية والمجتمعية دورا كبيرا في تشكيل دور المرأة في العمل، والمجتمع، والاقتصاد، وعلى سبيل المثال، في كثير من الثقافات، يُنظر للمرأة على أنها الراعية الأساسية للأسرة، في حين يُتوقع من الرجل أن يكون المعيل الرئيسي، هذا النوع من التقسيم الاجتماعي يمكن أن يؤدي إلى عدم المساواة في الفرص المتاحة لكل جنس، مما يؤثر على فرص النساء في الحصول على وظائف معينة أو التقدم المهني داخل بيئات العمل المختلفة.

في سياق الدراسة الراهنة حول الضغوط المهنية للنساء في المؤسسات الاستشفائية، يمكن تطبيق نظرية الجنوسة لفهم كيف أن التوقعات المجتمعية المرتبطة بالجنس تؤثر على تجربة النساء في العمل، فالنظرة الاجتماعية التقليدية قد تضع عبئا إضافيا على النساء، بحيث يُتوقع منهن التوازن بين الأدوار المهنية والأدوار الأسرية، هذه الضغوط الجنوسية قد تكون مضاعفة في بيئة العمل الاستشفائي، حيث تواجه النساء تحديات إضافية بسبب الحاجة إلى التوفيق بين العمل طويل الساعات ومتطلبات العناية بالأسرة، مما قد يؤدي إلى زيادة الضغوط على المسار الوظيفي للمرأة.

من خلال نظرية الجنوسة يمكن تفسير كيف أن الجنوسة تؤثر بشكل غير متساوٍ على الرجل والمرأة في بيئات العمل، حيث يتوقع من النساء التكيف مع أدوار مزدوجة (العمل والعائلة)، في حين أن الرجال قد لا يواجهون نفس الضغوط الاجتماعية أو المهنية، كما أن التوقعات المجتمعية والثقافية المتعلقة بنوع الجنس قد تحد من فرص النساء في الوصول إلى المناصب الرفيعة، أو قد تؤدي إلى حواجز خفية في الترقية المهنية، وهو ما يتجلى في نتائج دراستنا، حيث أظهرت أن النساء قد يعانين من فرص محدودة للتطور الوظيفي نتيجة للضغوط الجنوسية.

في النهاية فإن نظرية الجنوسة في علم الاجتماع تقدم إطارًا لفهم كيف أن الاختلافات الجندرية في التوقعات الاجتماعية يمكن أن تساهم في بناء الهويات المهنية للنساء، وتأثير هذه الهوية على المسار الوظيفي في المؤسسات الاستشفائية.

هذا التحليل يساعد في تسليط الضوء على أهمية إزالة التفاوتات الجندرية داخل بيئات العمل، من خلال سياسات دعم المساواة التي تتيح الفرصة للنساء للتطور المهني دون التقيد بالتوقعات الجنوسية التقليدية.

3- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المجتمع المحلي للدراسة:

نتائج دراستنا حول الضغوط المهنية وتأثيرها على المسار الوظيفي للمرأة في المؤسسة الاستشفائية تكشف عن تداخل معقد بين العوامل الاجتماعية والثقافية والمهنية، التي تشكل تجربة المرأة في بيئة العمل، إلا ان هذه النتائج قد تكون مقتصرة على المجتمع المحلي للدراسة، ففي المجتمعات التي تحتفظ بتقاليد وأدوار اجتماعية متوارثة، والتي منها المجتمع التبسي والشريعي خاصة، يتم تحديد أدوار النساء بناء على معايير ثقافية تقليدية، وذلك ما يجعل المرأة تواجه تحديات مزدوجة بسبب الضغوط الأسرية والمهنية التي يتوقع أن تتحملها في وقت واحد، حيث بمثل هذه المجتمعات تعتبر الأدوار المنزلية والرعاية الأسرية من المسؤوليات الجوهرية للمرأة، مما يضيف عبئا إضافيا على النساء العاملات اللواتي يجدن أنفسهن مضطرات للتوفيق بين متطلبات العمل والمطالب الاجتماعية التي تلزمهن بالعناية بالأسرة.

كذلك بالنسبة للسياق المؤسسي، تتجلى هذه الضغوط في القيود الاجتماعية التي قد تضع النساء في مناصب أقل أو تحد من فرصهن في التقدم المهني، فقد تواجه النساء العاملات في المؤسسات الاستشفائية تمييزا غير مباشراً، نتيجة لتوقعات المجتمع الثقافية التي تفضل الرجال في المناصب القيادية، وتقلل من قدرة المرأة على اتخاذ قرارات استراتيجية أو الوصول إلى المناصب العليا، هذه التوقعات الاجتماعية قد تؤدي إلى ما يسمى بـ"الزجاج

السقف"، حيث يتم تحديد حدود غير مرئية تمنع المرأة من الترقية والتطور في مسارها المهني، بغض النظر عن كفاءتها المهنية أو تعليمها.

علاوة على ذلك يساهم الضغط الاجتماعي في تقليل قدرة المرأة على تطوير هويتها المهنية بشكل مستقل عن الأدوار الأسرية المتوقعة منها، ففي المجتمع التبسي الذي يشدد على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية تجد النساء أنفسهن مضطرات للاختيار بين تلبية الاحتياجات الأسرية وتحقيق أهدافهن المهنية، مما يخلق حالة من التوتر المستمر والضغط النفسي، وهذا الضغط يتجسد بشكل خاص في بيئة العمل الاستشفائية التي تتطلب من النساء التكيف مع ظروف العمل الصعبة (مثل ساعات العمل الطويلة والتعامل مع الحالات الطارئة) مع الاستمرار في أداء دورهن التقليدي في المنزل، كما أن التقاليد والقيم الاجتماعية قد تؤثر على المؤسسة الاستشفائية نفسها، حيث تعزز ثقافة العمل التي لا تدعم المساواة بين الجنسين، مما يعزز من تفشي التمييز الجندري داخل بيئة العمل، مما يجعل المؤسسات لا تأخذ في الحسبان الاحتياجات الخاصة بالنساء، مثل سياسات الدعم للأمهات العاملات أو توفير فرص الترقية المتساوية، مما يساهم في تعميق التفاوت الجندري، هذه الظروف تؤدي إلى تراكم الضغوط المهنية على المرأة، وتؤثر بشكل كبير على قدرتها على النمو المهني والابتكار.

أخيرا تزداد تعقيدات هذه الضغوط في الأوقات الاستثنائية مثل جائحة كورونا، حيث تداخلت الضغوط الاجتماعية مع الضغوط المهنية بشكل أكبر، ففي مثل هذه الأوقات قد يطلب من النساء القيام بدور مزدوج أو حتى ثلاثي، حيث يقمن بإدارة المهام المنزلية والأسرية، بالإضافة إلى أداء مهامهن المهنية في ظل ظروف غير مستقرة وصعبة، هذا يزيد من شعورهن بالعزلة، والضغط النفسي، ويؤثر سلبا على تقدمهن المهني في مجالات قد تكون تتطلب مرونة ودعما أكبر لتلبية احتياجاتهن المتزايدة.

بالتالي فإن نتائج الدراسة الراهنة تظهر أن القيم الاجتماعية والتقاليد الثقافية التي تحكم دور المرأة في المجتمع، تشكل العوامل الرئيسية التي تعزز أو تحد من قدرة النساء على مواجهة الضغوط المهنية والتقدم في مساراتهن الوظيفية.

إذا كانت هذه التقاليد تدعم أدوار الجنسين التقليدية، وتحد من فرص النساء في تطوير هوياتهن المهنية المستقلة، فإن الضغوط الناتجة ستؤثر بشكل جذري على مسارهن الوظيفي داخل المؤسسات الاستشفائية، وبالتالي يتضح أن الدراسات التي تتناول قضايا موحدة قد تصل إلى نتائج متباينة بحسب السياق الثقافي والاجتماعي الذي تجرى فيه، مما يستدعي فهما عميقا لخصوصية كل مجتمع قبل تعميم النتائج أو الاستنتاجات.

وعليه يمكن القول أن نتائج الدراسة المحلية هذه قد تكون مشابهة إلى حد كبير لدراسات أخرى تخص مجتمعات جزائرية أو عربية تتسم بنفس السمات أو الخصائص الاجتماعية، الثقافية والتنظيمية، خاصة في المدن الداخلية والجنوبية للوطن، بينما قد تقل قوة نتائج الدراسة في مؤسسات أخرى من المدن الجزائرية الكبرى، كما قد تختلف عن نتائج دراسة مطابقة في مجتمعات مخالفة تماما من حيث النظام القانوني، الثقافي، الاجتماعي والتنظيمي المؤسساتي كما هو الحال في المجتمعات المتقدمة في أوروبا، أميركا أو غيرها من العوالم المتقدمة.


خاتمة

الخاتمة والتوصيات

وفي الختام فإن هذه الدراسة قد استهدفت تحليل تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسات الاستشفائية، وقد أظهرت النتائج أن الضغوط المهنية تشكل عاملا مؤثرا بشكل كبير في تشكيل المسار الوظيفي للمرأة، إذ يمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية وسلبية في آن واحد، وبناءً على ما تم رصده من نتائج، نجد أن الضغوط المهنية تلعب دورا محوريا في تحديد تطور المسار الوظيفي للمرأة، سواء من خلال تحديات قد تعيق تقدمها أو من خلال فرص للنمو الشخصي والمهني إذا تم التعامل معها بشكل إيجابي، فمن جهة كشفت الدراسة أن الضغوط المهنية بما تتضمنه من حمل عمل ثقيل ومتطلبات عمل مستمرة، تشكل عبئا ثقيلا على المرأة في المؤسسة الاستشفائية، وقد تكون عاملا مؤثرا في تقليل فرص التقدم والترقية، حيث تعيش العديد من النساء العاملات في هذه البيئة ظروفا قد تكون غير مواتية، سواء من حيث الدعم الإداري أو فرص التدريب والتطوير المهني، كما يشمل ذلك بيئات العمل التي تفتقر إلى التنوع والشمول، مما يؤدي إلى تراجع الأداء الوظيفي وتقلص فرص الإبداع والمبادرة، فالضغوط المتراكمة قد تؤدي أيضا إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والبدنية للمرأة، فتزيد من مستويات القلق والإرهاق، ما يؤثر سلبا على قدرتها على اتخاذ القرارات الصائبة أو تنفيذ المهام بكفاءة.

من هنا نجد أن بيئة العمل غير المناسبة قد تحد من قدرة المرأة على التكيف مع التحديات، وبالتالي تعيق تقدمها المهني وتقلل من مستوى رضاها الوظيفي، كما أن الحمل الزائد في العمل قد يجعل من الصعب على المرأة تحديد أولوياتها بشكل فعال، وبالتالي تضعف قدرتها على اتخاذ المبادرات التي قد تساهم في تحسين مسارها الوظيفي.

علاوة على ذلك، قد تؤدي الضغوط المفرطة إلى نقص في فرص الترقية، حيث تميل بعض المؤسسات إلى تفضيل العاملين القادرين على الاستمرار في بيئات عمل مستقرة أو أقل تحديا، ونتيجة لذلك قد تجد النساء أنفسهن غير قادرات على التنافس بشكل فعال على المناصب القيادية أو التخصصات الجديدة، مما يساهم في تعزيز عدم المساواة بين الجنسين في بيئة العمل الاستشفائية.

ومع ذلك أظهرت هذه الدراسة أن الضغوط المهنية قد لا تقتصر على التأثيرات السلبية، بل يمكن أن تكون لها جوانب ايجابية، فنجد من العاملات من تتحمل تلك الضغوط وتحاول إدارتها حتى لا تكون دافعا للانسحاب والتنازل، أيضا لا يقتصرن على تحمل الضغوط فحسب فبدلا من الاستسلام للضغوط يسعيّن للاستفادة منها لتحقيق تغيير إيجابي في حياتهن المهنية، وقد يتجلى هذا في شكل رغبة في الحصول على فرص تدريب متقدم أو تحسين مهاراتهن القيادية، مما يسهم في بناء شخصية مهنية قوية، قادرة على تحقيق النجاح في ظروف العمل الصعبة.

ومن هنا يتضح أن المؤسسات الاستشفائية تتحمل مسؤولية توفير بيئة عمل تتسم بالدعم والتوازن بين متطلبات العمل وحاجات الموظفات الشخصية، فالمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز بيئة عمل صحية وداعمة تستطيع أن تسهم بشكل كبير في تقليل الآثار السلبية للضغوط على النساء العاملات، مما يتيح لهن فرصة أفضل للتطور والنمو في مساراتهن المهنية.

ومن خلال ما سبق تقدم الباحثة مجموعة اقتراحات وتوصيات لبناء خطط تمكن من محاولة حصر هذه الظاهرة السوسيو تنظيمة والحد منها والمحافظة على بيئة عمل تخدم المورد البشري والمؤسسة معا:

1- تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم اللوجستي: فمن الضروري توفير بيئة عمل ملائمة لتخفيف الضغوط الجسدية والنفسية على النساء العاملات في القطاع الصحي، كما ينبغي تحسين الظروف البيئية مثل الإضاءة، التهوية، وتوفير مساحات للراحة.

2- مرونة ساعات العمل وتنظيم المناوبات: حيث يجب وضع سياسة مرنة لساعات العمل تتيح للمرأة الجمع بين مسؤولياتها المهنية والأسرية، خاصة في المهن التي تتطلب مناوبات ليلية أو ساعات عمل طويلة، فقد يشمل ذلك إمكانية العمل بنظام الدوام الجزئي أو توافر نظام التبديل بين المناوبات لتخفيف الضغط.

3- تطوير برامج للتوازن بين الحياة المهنية والشخصية: حيث يجب إنشاء برامج تدريبية وورش عمل لمساعدة الموظفات على إدارة التوازن بين العمل والحياة الشخصية، فقد يمكن أن تشمل هذه البرامج تقديم استشارات نفسية، تعليم مهارات إدارة الوقت، بالإضافة إلى استراتيجيات لتقليل التوتر والإجهاد.

4- دعم المرأة في اتخاذ قراراتها المهنية: يجب أن تكون هناك برامج للإرشاد المهني، والتوجيه لدعم المرأة في اتخاذ قرارات واضحة بشأن مسارها الوظيفي، فقد يساعد هذا في تقليل الضغوط الناتجة عن الغموض وصراع الأدوار في العمل.

5- تعزيز فرص الترقية المتكافئة: ينبغي العمل على وضع سياسات تنظيمية تضمن فرصا متساوية للترقية بين الموظفين، سواء كانوا من الرجال أو النساء، خاصة فيما يتعلق بالتعامل مع أعباء العمل التي تؤثر سلبا على فرص الترقية.

6- إدارة ضغوط العمل من خلال التدريب والتطوير الشخصي: ينبغي توفير برامج تدريبية متخصصة في تقنيات إدارة الضغوط، والقدرة على التكيف مع تحديات العمل يمكن أن يساعد الموظفات في التأقلم مع الضغوط اليومية، كذلك تشجيع ثقافة العمل الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرارات يمكن أن يخفف من الضغوط الناتجة عن صراع الأدوار ويعزز من التواصل بين أعضاء الفريق الطبي.

7- تشجيع المؤسسات الصحية على احترام احتياجات العاملات: في الحالات التي تتطلب تدابير خاصة مثل الحمل، الرضاعة، أو المسؤوليات العائلية الأخرى.

8- إشراك النساء العاملات في اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسات العمل في المؤسسات الصحية: فقد يساهم ذلك في تحسين الأوضاع العملية، وضمان تلبية احتياجاتهن بشكل أفضل، كما قد يمكن أن يتضمن ذلك استشارات حول تخصيص المناوبات، تكاليف الرعاية الصحية، وبرامج تحسين بيئة العمل.

كما حاولت الباحثة تقديم مواضيع استشرافية حول الموضوع على شكل مجموعة نقاط، تكون بداية دراسات أخرى، قد تتناول جوانب يمكن أن تكون غفلت عنها الدراسة الراهنة، ليس بسهو أو إهمال بل من منطلق العلم تراكمي، ومن مميزات البحث العلمي الاستمرارية:

-تأثير الذكاء الاصطناعي والتكنولوجيا في تقليل ضغوط العمل للمرأة العاملة في القطاع الصحي.

-دور القيادة النسائية في المؤسسات الصحية وكيفية تعزيز فرص الوصول إلى المناصب العليا للنساء.

-إدارة التوتر المهني في المستقبل: حلول مبتكرة للمرأة العاملة في القطاع الصحي.

-دور التعليم الإلكتروني في تمكين المرأة في القطاع الصحي.

-دور السياسات الحكومية في الحد من الضغوط المهنية للمرأة في القطاع الصحي.


المصادر والمراجع

قائمة المراجع

المراجع العربية:

أولا: الكتب

1. إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر، دار وائل للنشر، بيروت، 2008.

2. أحمد ماهر: المستقبل الوظيفي دليل المنظمات والأفراد في تخطيط وتطوير المسار الوظيفي، الدار الجامعية، د ب، 2009.

3. ارفنج زالتن: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، تر عودة محمود وعثمان ابراهيم، دار المعرفة الجامعية، الكويت، 1998.

4. إسماعيل علي بسيوني، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال، القاهرة، دن.

5. الشيخ علي سمير: الاقتصاد السياسي للبلدان العربية والنامية، دمشق، 2008.

6. المجموعة العربية للنشر والتدريب خبراء، وعبد الفتاح رضوان محمد: تحطيط المسار الوظيفي، المجموعة العربية للنشر، د ب، 2013.

7. أمينة فارس بدران وآخرون: دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، دت.

8. أنتوني غدنز: علم الاجتماع، تر: فايز الصياغ، المنظمة العربية للترجمة، ط4، الأردن، 2005.

9. أندرودي سيزلاقي، ماك جي والاس: السلوك التنظيمي وتقييم الأداء، تر أبو القاسم أحمد جعفر معهد الإدارة العامة، د ت، الرياض.

10. باسمة كيال: تطور المرأة عبر التاريخ، مصطفى غزدين للطباعة والنشر، بيروت،1981.

11. بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني: أسس المناهج الاجتماعية، دار الفجر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

12. بلقاسم مزيوة: السلطة والرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة الاستشفائية الجزائرية، دار الوسام العربي للنشر والتوزيع، عنابة الجزائر، 2011.

13. بن عنتر عبد الرحمان: إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

14. تامر ياسر البكري: إدارة المستشفيات، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، عمان، 2005.

15. توفيق عبد الرحمان: المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 1994.

16. جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، تر محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، دت.

17. جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية_ مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين، الدار الجامعية، القاهرة، 2003.

18. جان بنجمان ستورا، الإجهاد وأسبابه وعلاجه، تر: انطوان هاشم، منشورات عويدات، لبنان، 1997

19. حسن إبراهيم بلوط: إدارة المشاريع ودراسة حدودها الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، 2002.

20. حسن محمد بيومي: الاتجاهات النفسية للشباب السعودي نحو عمل المرأة في المجتمع، مركز النشر العلمي، السعودية، 1987.

21. حسون تماضر: تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1993.

22. حليم بركات: المجتمع العربي المعاصر، مركز الدراسات الوحدة العربية، بيروت،

.1984

23. حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.

24. حمود حسن: مشكلات المرأة العربية في التعليم والعمل، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (وحدة البحوث التربوية)، تونس، 1983.

25. حنا نصر الله: إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2013.

26. حيدر خضر سليمان، دوافع العمل لدى المرأة العاملة، المكتبة الجامعية، العراق، 2007.

27. خليل أحمد خليل، المرأة العربية وقضايا التغيير، دار الطليعة الجديدة، بيروت، 1982.

أبو سريع: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1994.

28. ديفيد فونتانا: الضغوط النفسية تغلب عليها وأبدا الحياة، تر: حمدي الفرماوي ورضا

29. راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، القاهرة، دت.

30. زاهد محمد ديري: إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة، عمان– الأردن، 2011.

31. زاهد محمد ديري: المدير في مواجهة ضغوط العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

32. زكي محمود هاشم: أساسيات الإدارة، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 2001.

33. سليم بطرس جلدة: إدارة المستشفيات والمراكز الصحية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2007.

34. سمير شيخاني: الضغط النفسي، دار الفكر العربي، بيروت، 2003.

35. سناء محمد سليمان: أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية، ط1، عالم الكتب، مصر، 2009.

36. سيد محمد جاد الرب: استراتيجيات تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات العملية)، مطبعة العشري، القاهرة، 2009.

37. سعيد الزهراني، علي محمد جمعة، محمد بندر: دراسة مسحية حول وضع الممرضات

السعوديات على رأس العمل بوزارة الصحة، الإدارة العامة للبحوث، الرياض، 1992.

38. صالح حسن الداهي: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.

39. صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، 2000.

40. صلاح عبد الباقي: قضايا إدارية معاصرة، الدار الجامعية، القاهرة، 2001.

41. صلاح محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة للنشر، القاهرة، 2002.

42. طه عبد العظيم حسين، سلامة عبد العظيم حسين: استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، دار الفكر للنشر والتوزيع، د ب، 2006.

43. عامر عياد العتيبي: إدارة المستشفيات والمرافق الصحية المبادئ الأساسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2016.

44. عبد الرحمان بن أحمد الهيجان: ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.

45. عبد العالي مليكة: *تأثير العوامل الديمغرافية والاقتصادية في عمل المرأة، جامعة حلب*، دمشق، 1989.

46. عبد العزيز مخيمر، محمد الطعامنة: الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات (المفاهيم والتطبيقات)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2014.

47. عشراتي سليمان: الشخصية الجزائرية، الأرضية التاريخية والمحددات الحضارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.

48. عصمت محمد حوسو: الجندر الأبعاد الاجتماعية والثقافية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

49. علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002.

50. علي معمر عبد المؤمن: البحوث في العلوم الاجتماعية (الأساسيات والتقنيات

والأساليب)، منشورات جامعة 7 أكتوبر إدارة المطبوعات للنشر، ط1، القاهرة، 2008.

51. عمر عقيلي: إدارة القوى البشرية، زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.

52. عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

53. عمر وصفي عقيلي: تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

54. فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.

55. فايزة بوراس: إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

56. فريد توفيق نصيرات: إدارة المستشفيات، دار المسيرة، عمان، 2014.

57. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، عمان، 2011.

58. قاسم علوان، نجوى إحميد: إدارة الوقت مفاهيم وعمليات وتطبيقات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

59. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984.

60. كاميليا عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، نهضة مصر للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، 2001.

61. لوكيا الهاشمي، فتيحة بن زروال: الإجهاد- مخبر التطبيقات النفسية، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، دت.

62. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: الضغط النفسي ومشكلاته، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

63. ماك مكمين: الحل الأمثل للضغوط – كيف تستفيد من ضغوط الحياة اليومية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، دت.

64. محسن الخضيري: الضغوط الإدارية -الظاهرة- الأسباب- العلاج، جامعة القاهرة، القاهرة، 1991.

65. محسن علي الكتبي: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 2005.

66. محمد الصيرفي: السلوك الإداري – العلاقات الإنسانية، دار الوفاء للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.

67. محمد حسن حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، الأردن، 2007.

68. محمد سرحان علي الحمودي: مناهج البحث العلمي،ط3، دار الكتب، صنعاء الجمهورية اليمنية، 2015.

69. محمد سمير حسانين: التربية الأسرية، مكتبة الأشوال، القاهرة، 1994.

70. محمد عبد السلام: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مكتبة نور، د ب، 2020.

71. محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي (دراسة في طرائق البحث) ط2، دار المعارف، مصر، 1986.

72. محمد موسى أحمد: إدارة الأفراد (الموارد البشرية) بين النظرية والتطبيق، مكتبة وفاء القانونية للنشر، القاهرة، 2014.

73. محمود أحمد عبد الفتاح: تخطيط المسار الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2012-2013.

74. محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للتوزيع والنشر، عمان- الأردن، 2001.

75. مدني عبد القادر: إدارة الموارد البشرية، ط2، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة- السعودية، 2007.

76. مصطفى بوتفنوشت: العائلة الجزائرية (التطور والخصائص الحديثة)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

77. مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية- مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، القاهرة، 2014-2015.

78. مصطفى يوسف كافي: إدارة الخدمات الصحية، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.

79. مصطفى أبو زيد فهمي، حسين عثمان: التنظيم والإدارة، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.

80. نعامة سليم: سيكولوجيا المرأة العاملة، مكتب الخدمات الطباعية، سوريا، 1984.

81. نعيم إبراهيم الظاهر: الإدارة الفعالة للوقت، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2013.

82. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

83. وفاء برهان برقاوي: إدارة الموارد البشرية، المفهوم والوظائف والاستراتيجيات، مؤسسة حمادة، الأردن، 2013.

84. هدى طاهر أحمد داود: فاعلية برنامج إرشادي لتطوير القدرة على مواجهة الضغوط لدى المرأة اليمنية، رسالة دكتوراه، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، قسم علم النفس، جامعة صنعاء، اليمن، 2002

85. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، هاشم فوزي العبادي: إدارة الموارد البشرية – مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

86. يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي: إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

ثانيا: المجلات

1.إيمان الصياد: الضغوط اليومية والمرأة العاملة دراسة ميدانية على الساحة الفنية التي تمارسها المرأة في كفر الشيخ، مجلة حوليات آداب عين شمس، المجلد رقم 46، العدد 3، جويلية 2018.

2.صلاح الدين الهيتي، أثر تطوير المسار الوظيفي في رضا العاملين، دراسة ميدانية في عدد من الجامعات الأردنية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 20، العدد 02، 2004.

3.قاسي فريد: مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى إداريي المؤسسات العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في الجهاز الحركي مستشفى بن عكنون الجزائر، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 10، العدد 02، 31 ديسمبر 2022.

4.مصطفى عوفي: المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل، *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، المجلد 03، العدد 01،7 12 2002.

ثالثا: الأطروحات والمذكرات

1.إبراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014-2015.

2.بلقاسم مزيوة: الصراع التنظيمي وانعكاساته على الاتصال بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة، جامعة باجي مختار- عنابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، الجزائر، 2016.

3.صالح محمد حسين أبو حطب: الضغوط النفسية وأساليب مواجهتها كما تدركها المرأة الفلسطينية في محافظة غزة، رسالة ماجستير، في آداب وعلم النفس، كلية البنات، قسم علم النفس، جامعة الأقصى، غزة، 2003.

4.طاهري عبد الغني: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، 2008.

5.عاجب بومدين: الآثار الأسرية والاجتماعية المترتبة عن عمل المرأة خارج البيت، أطروحة دكتوراه في العلوم تخصص علم النفس، الجزائر، 2016-2017.

6.عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز الفاضل: تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم إدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2011.

7.عياش وهواه: التنمية والتحولات الصحية الديمغرافية في الجزائر خلال الفترة من 1980 إلى 2002، أطروحة دكتواره، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005-2006.

8.قشي إلهام: محددات تخطيط المسارات الوظيفية في إطار إدارة الموارد البشرية، *ماجستير تخصص علم النفس العمل والتنظيم*، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.

9. لعجايلية يوسف: مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، دراسة ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة، الجزائر، 2015.

10. مرية صالح: تأثير الخلفية السوسيوثقافية على المسار الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم اجتماع المؤسسة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018-2019.

11. مريم عثمان: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية، رسالة ماجستير تخصص علم النفس، الجزائر، 2010.

12. ندى إبراهيم مصلح: التأقلم التنظيمي كمتغير وسيط لقياس العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي والاحتراق الوظيفي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2018.

13. نعيمة دودو: تأثير عمل المرأة على معدلات الخصوبة، رسالة ماجستير تخصص علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر، 2010-2011.

14. نور الدين بوالشرش: التحول من مفهوم اليد العاملة إلى الرأسمال البشري في المؤسسة العمومية الجزائرية، المؤسسة الصحية العمومية الجزائرية نموذجا، رسالة دكتوراه، جامعة باجي مختار، عنابة الجزائر، 2011-2012.

رابعًا: الكتب الأجنبية:

1. MC vicar: Andrew work place stress in nursing aliterature review journal of advanced nursing, 2003, p48
2. Hillhousej. j,LAdler.C.M: Investegating stress, effect patterns in hospital staff nurses; result of cluster analysis social science and medicine, 1997, P 1781.

الملاحق

الملحق رقم (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي–تبسة–

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

علم اجتماع تنمية الموارد البشرية

في إطار إعداد أطروحة دكتوراه (ل م د) علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، والموسومة ب:

الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة

دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي –الشريعة–

يسرني أن أتقد إليكم بهذا الاستبيان، حيث يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات الخاصة بعنوان"الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية" وتقديرا لوقتكم وتعاونكم، نرجو منكم الإجابة على الأسئلة بكل صدق ودقة. وذلك بوضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، ونؤكد لكم أن جميع البيانات التي تقدمونهم ستظل سرية تامة وستستخدم فقط لأغراض هذا البحث. شكرا مقدما على وقتكم وجهودكم.

من إعداد الطالبة: **تحت إشراف الأستاذة:**

مزهود نهلة **صولة فيروز**

المحور الأول: البيانات الأولية

1. **السن:**

من19 إلى 29 سنة ☐

من 30 إلى 40 سنة ☐

من41- 51 سنة ☐

2. **الحالة المدنية:**

عزباء ☐

متزوجة ☐

مطلقة ☐

أرملة ☐

3. **عدد الأولاد:**

4. **المستوى التعليمي:** متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

5. **نوع الوظيفة:**

سلك الأطباء ☐

سلك التمريض ☐

السلك الإداري ☐

6. **الأقدمية في العمل:**

أقل من 5 سنوات ☐

من05-09 سنوات ☐

من10- 14 سنة ☐

من15- 19 سنة ☐

20 سنة فأكثر ☐

المحور الثاني: تأثير الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل وتخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
1.	أشعر بضغط مهني في العمل الاستشفائي					
2.	لخصوصية المرأة (الخصوصية البيولوجية، الخصوصية الجنسية، المرأة كزوجة، الحمل، الأمومة) دور في زيادة الشعور بهذه الضغوط مقارنة بالرجل					
3.	الأنشطة المتعلقة بالعمل الاستشفائي أكثر عرضة للضغط مقارنة بالوظائف الأخرى خارج هذا المجال					
4.	العمل في مصالح التوليد والتمريض وقسم الأطفال والجراحة أكثر عرضة للضغط مقارنة بالمصالح الأخرى الإدارية					
5.	مصلحة التوليد صحة الطفل تجعل العاملة تسعى جاهدة للترقية من أجل العمل في مصالح أخرى إدارية خاصة لأنها الأكثر ضغطا					
6.	أوقات العمل في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة كونها تعتمد على نظام المداومة ما يجعلني أبعد عن البيت لساعات طويلة					
7.	المناوبة الليلية في المستشفى تعتبر مصدر ضغط بالنسبة للمرأة كونها تجعلني أبيت خارج المنزل مما تشكل مصدر إزعاج لأفراد عائلتي ما يؤثر على مساري المهني					
8.	العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط تجعلني أفكر في تغيير المصلحة داخل المستشفى حتى لا يؤثر الضغط على حياتي الأسرية					
9.	كامرأة أحاول التأقلم مع ضغوط العمل وتحقيق التوازن بين العمل والبيت من أجل والاستمرار نحو تحقيق مناصب أعلى .					
10.	العمل في المصالح الأكثر عرضة للضغط تجعلني أفكر في تغيير مؤسسة العمل أقل عرضة للضغط					
11.	نقص الإمكانيات المناخ البيئي (من مكتب أو غرفة عمليات، غرفة توليد...) وما يحتويه من تهوية ونظافة داخل المؤسسة الاستشفائية مصادر لضغوط					

	العمل					
12.	ضغوط العمل الناجمة عن نقص الإمكانيات والمناخ البيئي غير المناسب يجعلني كامرأة أمارس مهام مزدوجة كالتنظيف والتنظيم من أجل تحسين ظروف العمل					
13.	غالبا ما تتميز المؤسسة الاستشفائية كتنظيم وجود ازدواجية للسلطة مع تهميش ومحاولة إخضاع المرأة دائما في العمل ما يعتبر ضغط بالنسبة لي					
14.	محاولة إخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يجعلني ألتزم بالمهام المسندة ورسم حدود علاقاتي الوظيفية وأتخلى عن الترقيات					
15.	محاولة إخضاع وتهميش المرأة دائما في العمل يخلق فيا روح التنافس والوصول إلى الأعلى، أو البحث عن فرص الانتقال وتغيير الوجهة الأحسن					
16.	ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأحسن من أجل تحسن حياتي الاجتماعية والأسرية كامرأة					
17.	ضغوط العمل كانت سببا في توجيه المسار الوظيفي إلى الأسوأ لأن الاهتمام بالأسرة والبيت) أكثر من الاهتمام بالمسار الوظيفي					
المحور الثالث: تأثير صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة						
18.	نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية يسبب صراع في الأدوار لدى العمال داخل المؤسسة الاستشفائية					
19.	صراع الأدوار الناتج عن نقص الإمكانيات والأجهزة الطبية سبب لي ضغطا في العمل					
20.	تزايد عدد المرضى ونقص العاملين في المجال الطبي يزيد من صراع الأدوار داخل المؤسسة الاستشفائية					
21.	نقص الإمكانيات المالية والأجهزة الطبية، وكذا العاملين في الاختصاص يزيد من إمكانية الأخطاء الطبية وهذا يزيد من حدة ضغط العمل في المستشفى					
22.	الضغط الناتج عن صراع الأدوار يجعلني أفكر في تغيير الفرع والقسم في المؤسسة					
23.	الضغط الناتج عن الأخطاء الطبية بسبب غموض الدور يجعلني أفكر في					

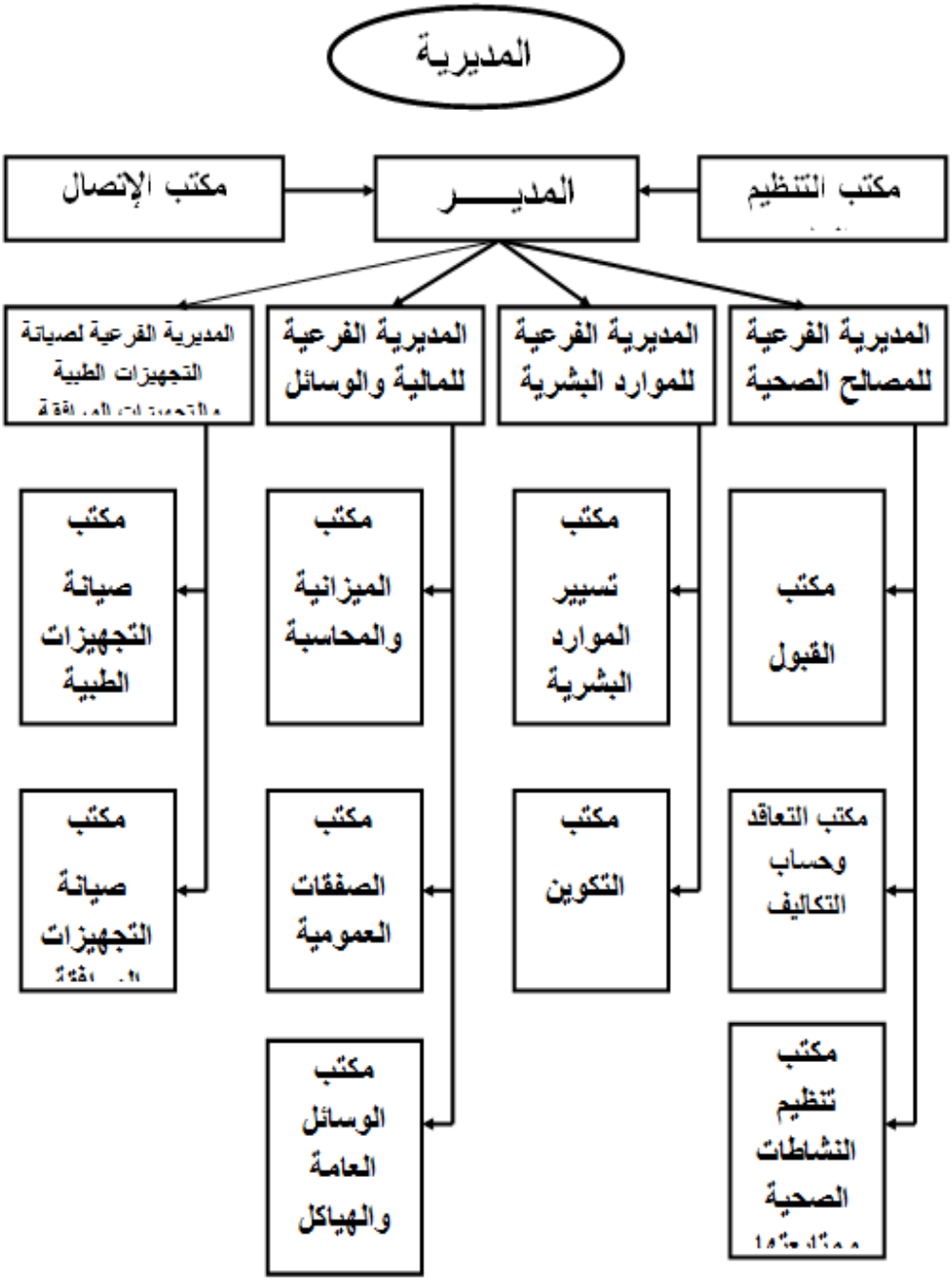
	تغيير الوظيفة					
24.	الضغط الناتج عن صراع وغموض الأدوار يجعلني أفكر في تحسين المستوى من أجل الترقية لمناصب أعلى					
25.	ممارسة المرأة لأدوار أخرى (منزلية، عائلية) إلى جانب العمل الاستشفائي يشكل ضغطا لي					
26.	باعتبار العمل الاستشفائي يرتكز على النساء أكثر ويعرضها للمواجهة مع المشرفين بشكل أكبر يجعلني عرضة للضغط					
27.	تعدد الأدوار (البيت، العمل) كوني امرأة يجعلني أفكر في تغيير القسم والنقل الوظيفي.					
28.	عدم التواصل الجيد بين أفراد الفريق الطبي قد يؤدي لى سوء فهم وسوء تنسيق في تقديم الرعاية يسبب صراع الدور					
29.	كوني امرأة أجد صعوبة في التواصل مع باقي الفريق الطبي (الرجالي خاصة) مما يزيد من حدة الصراع والضغط في العمل					
30.	حدة الصراع والضغط الناتج عن قلة التواصل يجعلني أفكر في تغيير المصلحة أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى.					
31.	يتعارض جدول عمل الأطباء والممرضين مع الجدول الزمني للعلاج والرعاية المطلوبة للمرضى ما يسبب ضغط في العمل					
32.	الضغط الذي يسببه التعارض في الأدوار يجعلني أفكر في تغيير مكان العمل					
33.	لكوني امرأة أحاول التكيف مع ظروف العمل من أجل الحفاظ على وظيفتي					
34.	الفريق الطبي يجد صعوبة في اتخاذ قرارات علاجية بسبب حالات التضارب بين رغبات المرضى والمخاوف الطبية					
35.	لكوني امرأة يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا ما يجعلني أفكر في تغيير الوظيفة أو تغيير المؤسسة					
36.	لكوني امرأة يسبب صراع وغموض الدور في العمل الاستشفائي ضغطا مضاعفا ما يجعلني أفكر في التوقف عن العمل					
37.	خلال العمل يجب التواصل بوضوح مع المرضى وعائلاتهم والحفاظ في الوقت					

	نفسه على سرية المعلومات الشخصية ما يزيد من حدة ضغط العمل					
38.	تجعلني حدة الضغط الناتجة عن عدم تفهم المرضى وعائلاتهم التفكير في الانتقال لوظيفة أخرى أو تغيير المؤسسة.					
39.	هناك عدم توافر للمساواة في إدارة العمل وظهور أنواع المحسوبية والمحاباة للبعض خاصة للجنس الأنثوي ما يشكل صراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق ما يزيد من شدة ضغط العمل					
40.	الصراع وعدم تكافؤ الفرص في الأدوار والحقوق يزيد من شدة ضغط العمل ما يجعلني أفكر في الانتقال لمؤسسة أخرى أو تغيير الوظيفة					
المحور الرابع: تأثير أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة						
41.	أشعر بضغط مهني في العمل الصحي بسبب الساعات الإضافية وتجاوز عدد ساعات العمل المقررة					
42.	يتعارض حجم المهام التي أقوم بها مع الوقت المتاح لها وهذا ما يزيد من حدة ضغط العمل					
43.	تزداد أعباء العمل الاستشفائي لدى المرأة مقارنة مع الرجل ما يجعلني أفكر الترقية من أجل الحصول على امتيازات أفضل في العمل					
44.	أعباء العمل الزائدة تعرقل عملية الترقية المتعلقة بتحسين المستوى					
45.	نوع وحجم المهام المسندة لي في المؤسسة الاستشفائية مع عبئ المسؤوليات الاجتماعية (الحياة الأسرية، الراحة..) يزيد من حدة ضغط العمل					
46.	حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كوني امرأة تشجعني على المشاركة في دورات وأنشطة تدعم ترقيتي لتخفيف حدة الضغط					
47.	الضغط الناتج عن أعباء العمل يمنحني تحديات الحصول على فرص التدريب والتطوير المهني التي تعزز فرص الترقية نحو الأفضل.					
48.	حدة الضغط الناتجة عن المسؤوليات الاجتماعية والعملية كون بامرأة يجعلني أفكر في الاكتفاء والتخلي عن الترقية .					
49.	أحيانا لا يوجد توافق بين مؤهلاتي العلمية وطبيعة الأعمال المسندة إلي ما يزيد من أعباء العمل					

50.	الزيادة في حجم المهام المسندة إلي يؤدي إلى تقييد فرص تحقيق الأداء الممتاز وتحقيق النتائج المطلوبة للترقية العلمية					
51.	لكوني امرأة لدى أعباء اجتماعية أخرى تزيد من ضغط العمل وتضيع فرص الترقية .					
52.	يشكل عبء العمل حاجز أمام الترقية العلمية في مجال الاختصاص					
53.	عبء العم ليخلق روح المنافسة والتحدي للوصول إلى مراتب أعلى					
54.	الضغط الناتج عن عبء العمل يجعلني أفكر في عدم إهمال الحياة الشخصية والمسؤولية العائلية ما يلغي فكرة الترقية العلمية أو المهنية.					

الملحق رقم (02)

الهيكل التنظيمي للمؤسسة



قرار وزاري مشترك مؤرخ في : 03 محرم 1431

الموافق لـ : 20 ديسمبر سنة 2009 ،

الملحق رقم (03)

وثيقة الإذن بالدخول

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي. تبسة
Chahid Cheikh Larbi Tebessi University, Tebessa
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
Faculty of huminities and social sciences

الرقم: 81 /ع.ك /ك.ع.إ.إج/ج.ع.ت/ 2024 تبســـــة في:

إلى السيد : مدير المؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي
ببلدية الشريعة ولاية تبسة

المؤسسة الاستشفائية الشريعة
2024 مارس 28
تاريخ الوصول 1916
رقم التسجيل .....

اذن بالدخول

بعد واجب التحية والاحترام .

لغرض استكمال أطروحة الدكتوراه الموسومة **بعنوان : الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية . للطالب(ة) : مزهود نهلة . تخصص : علم اجتماع الموارد البشرية .**

يرجى من سيادتكم السماح له باجراء الدراسة الميدانية على مستوى (المؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي ببلدية الشريعة ولاية تبسة) .

وفي الاخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

عميد الكلية
نائب كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
أ.د. بوبكر جعفر الله

عنوان الأطروحة: الضغوط المهنية والمسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي بالشريعة.

إعداد الطالبة: مزهود نهلة **المشرف:** أ.د صولة فيروز

ملخص الدراسة

تتناول هذه الأطروحة دراسة تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية محمد الشبوكي مدينة الشريعة ولاية تبسة، حيث الدراسة الراهنة ستحاول الوصول إلى التعرف على كيفية تأثير الضغوط المهنية على المسار الوظيفي للمرأة العاملة، هذا ما يقودنا لطرح الإشكال التالي:

كيف تؤثر ضغوط العمل على المسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية؟

ومن هذا السؤال الرئيسي، تتفرع مجموعة من الأسئلة الفرعية التي ستوجه مجريات البحث، ومنها:

1. هل الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل تؤثر على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة؟
2. هل يؤثر صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة؟
3. هل تساهم أعباء العمل في تدني مستويات الترقية للمرأة العاملة؟

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف وتقصي الإجابة عن الأسئلة واختبار الفرضيات، تم الاعتماد على عدة مصادر فكرية ومنهجية في التراث النظري والتقصي الميداني، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع الاعتماد على عينة عشوائية طبقية، وكان مجتمع الدراسة عبارة عن عاملات في المؤسسة الاستشفائية، وقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات، مع تحليل البيانات وتفريغها باستخدام الـ spss، ومن خلال ذلك أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل واضح على المسار الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة الاستشفائية، فقد توصلت الدراسة إلى:

1. تؤثر الضغوط المهنية الناتجة عن طبيعة العمل على تخطيط المسار الوظيفي للمرأة العاملة .
2. يؤثر صراع وغموض الدور على النقل الوظيفي للمرأة العاملة.
3. تؤثر أعباء العمل على مستويات الترقية للمرأة العاملة.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، المسار الوظيفي، المرأة العاملة، المؤسسة الاستشفائية.

Thesis Title: Professional Stress and Career Path of Working Women in the Mohammed El Chabouki Hospital Institution in Cheria
Prepared by: Mezhoud Nahla
Supervisor: Prof. Dr. Soula Fayrouz

Study Summary
This thesis addresses the study of the impact of professional stress on the career path of working women in the hospital institution. It is a field study conducted at the Mohammed El Chebouki Hospital in the city of Cheria, Tebessa Province. The current study aims to explore how professional stress affects the career trajectory of working women. This leads us to pose the following main research question:
How does work-related stress influence the career path of working women in the hospital institution?

From this main question, several sub-questions emerge to guide the research process, including:
1. Does stress arising from the nature of the work affect the career planning of working women?
2. Does role conflict and ambiguity impact job transfers for women?
3. Do work burdens contribute to lower promotion levels for working women?

To achieve these objectives, answer the questions, and test the hypotheses, the study relied on various intellectual and methodological resources in both theoretical heritage and field investigation. The descriptive analytical method was employed, with a stratified random sample. The study population comprised female employees at the hospital institution. A questionnaire was used as the primary tool for data collection, and data was analyzed and processed using SPSS.

The study's results revealed that professional stress significantly affects the career path of working women in the hospital institution. The key findings include:
1. Professional stress arising from the nature of the work impacts the career planning of working women.
2. Role conflict and ambiguity affect job transfers for working women.
3. Work burdens influence promotion levels for working women.

Keywords: Professional Stress, Career Path, Working Women, Hospital Institution.

Titre de la thèse : Les pressions professionnelles et le parcours de carrière des femmes actives dans l'établissement hospitalier Mohammed El Chebouki de Chéria
Préparée par : Mezhoud Nahla
Directrice de thèse : Prof. Dr. Soula Fayrouz

Résumé de l'étude

Cette thèse examine l'impact des pressions professionnelles sur le parcours de carrière des femmes actives dans l'établissement hospitalier. Il s'agit d'une étude de terrain réalisée au sein de l'établissement hospitalier Mohammed El Chebouki dans la ville de Chéria, province de Tébessa. L'objectif principal de cette étude est d'explorer comment les pressions professionnelles influencent le parcours professionnel des femmes actives. Cela nous amène à poser la question de recherche principale :
Comment les pressions liées au travail influencent-elles le parcours de carrière des femmes actives dans l'établissement hospitalier ?

De cette question principale découlent plusieurs questions secondaires destinées à orienter le processus de recherche, notamment :

- Les pressions liées à la nature du travail influencent-elles la planification du parcours de carrière des femmes actives ?
- Le conflit et l'ambiguïté des rôles impactent-ils les mutations professionnelles des femmes ?
- Les charges de travail contribuent-elles à la réduction des opportunités de promotion pour les femmes actives ?

Pour atteindre ces objectifs, répondre aux questions et tester les hypothèses, la recherche s'est appuyée sur diverses ressources intellectuelles et méthodologiques, issues à la fois du cadre théorique et de l'investigation sur le terrain. La méthode descriptive analytique a été utilisée, avec un échantillon aléatoire stratifié. La population étudiée était composée de femmes salariées de l'établissement hospitalier. Un questionnaire a servi d'outil principal de collecte des données, lesquelles ont été analysées et traitées à l'aide du logiciel SPSS.

Les résultats de l'étude ont révélé que les pressions professionnelles affectent de manière significative le parcours de carrière des femmes actives dans l'établissement hospitalier. Les conclusions principales sont les suivantes :

1. Les pressions professionnelles liées à la nature du travail impactent la planification du parcours de carrière des femmes actives.
2. Le conflit et l'ambiguïté des rôles influencent les mutations professionnelles des femmes.
3. Les charges de travail affectent les niveaux de promotion des femmes actives.

Mots-clés : Pressions professionnelles, Parcours de carrière, Femmes actives, Établissement hospitalier.