

الضغط المهني لدى الإطارات الجزائرية: مصادره ونتائجه

د. مريم ضيع

جامعة زيان عاشور (الجلفة)



تهدف الدراسة الحالية للبحث عن كل من مصادر الضغط المهني، وأشكال الضغوط الناتجة عن ميدان العمل باختلافاته، عند فئة الإطارات لدى عينة من الإطارات الجزائرية، فضلا عن الوقوف على نتائج هذا الضغط على صحتهم النفسية والجسدية، وعلى مستوى وظيفتهم.

Résumé :

La présente étude vise à rechercher toutes les sources de professionnelle de pression, et d'autres formes de pression résultant du travail sur le terrain, lorsque la catégorie de Kader dans un échantillon Algérie, ainsi que tenir sur les résultats de cette pression sur la santé mentale et psychosomatique et au niveau de leur emploi.



مقدمة:

عرف العالم المعاصر ثورة من المعلومات ليس لها مثيل، تحولت معها الكرة الأرضية إلى قرية عالمية " وما كان ذلك ليحدث لولا حركة التقدم العلمي والاكتشافات التكنولوجية الحديثة التي لعبت دورا كبيرا في تحقيق الرفاهية البشرية، بين أن الإنسان سرعان ما دفع ضريبة هذا التقدم، إذ أصبح يعيش عصر السرعة، وأخذت الحياة اليومية في التعقيد، لما تفرضه من ظروف جديدة ومتغيرة باستمرار قد تجعلنا غير قادرين على التكيف معها، فبدأت تظهر أمراض عديدة في هذا العصر وتعرف "بأمراض المدينة" التي ما فتئت تزداد وتفتك بصحة الإنسان النفسية والجسدية، وأصبحت الضغوط النفسية والضغوط المهنية والأمراض المهنية سمة من سمات هذا العصر مما جعل بعض الباحثين يعتبرها "مرض القرن العشرين" ويعتبرها البعض الآخر "القاتل الصامت". فأصبحنا كلنا نتكلم عنها وكثير منا يعاني منها وقليلنا فقط من يعرفها. وقد استحوذ الضغط المهني على اهتمام العديد من دول العالم

كالولايات المتحدة الأمريكية، أوروبا وكندا وأستراليا، وتعمل هذه الدول جاهدة على تقدير حجم الخسائر التي تلحقها هذه الظاهرة بمؤسساتها على المستويين المادي والبشري. إضافة إلى قيام تلك الدول بعقد العديد من المؤتمرات العلمية والندوات والبرامج التدريبية المختلفة بغية توعية العالمية وثقيفهم حول أفضل السبل لإدارة الضغوط والسيطرة عليها (ادم العتيبي، 1997، ص:14)، وتجدد الإشارة إلى أنه على الرغم من الاهتمام الكبير الذي أولته الدول المتقدمة لموضوع الضغط المهني، وارتفاع التكاليف التي تلحقها باقتصادات الدول من ناحية وخطورته على صحة الأفراد من ناحية أخرى، إلا أنه لم يلق الاهتمام الكافي في بيئة العمل العربية بشكل عام وبيئة العمل الجزائرية بشكل خاص. إذ أن الإطار يعتبر وسيطاً في، فهو عماد التقدم الاقتصادي كما له علاقة حركية بالمحيط الذي يمارس فيه مهامه وبالتالي فإن إعلام الإطارات بما يعانون منه يساعدهم على الحفاظ على فعاليتهم والسير الحسن للمؤسسة التي يعملون بها.

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الفرد نظراً لدوره وأهميته بالنسبة له، فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فحسب، وإنما أصبح بالإضافة إلى ذلك وسيلة لإشباع كثير من الدوافع والحاجات النفسية الهامة، ذلك أن العمل هو محور النشاط الاجتماعي، الذي ينبغي أن يحقق فيه الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق.

وبحكم التحول الاقتصادي الذي عرفته معظم الدول، من اقتصاد مسير إلى اقتصاد السوق، انجرت عنه تغيرات اقتصادية أهمها أن المؤسسة كعامل اقتصادي، تعتمد في وجودها من عدمها على مبدأ الفعالية الاقتصادية، والنتائج التي تحققها، فهو إذا محيط فيه كثير من التغيرات، يسقط فيه الاحتكار وتفتح على مصراعيها أبواب المنافسة، هذا الجو الذي تخضع له المؤسسة، يعرض الإطار وكل المجموعة المؤطرة للمؤسسة إلى ضغوط مهنية، قد تؤثر سلباً على مردوده ضمن المجاعة، وبالتالي على المجموعة المسيرة ككل، من حيث أن مبدأ التسيير في المؤسسة يتركز على مفهوم التأثير المتبادل بين عناصرها، ومن ثم يؤثر على فعالية المؤسسة في محيطها التنافسي، وقد يعرضه إلى خسارة تؤدي بها إلى عواقب اقتصادية قد تكون خطيرة على مستقبلها الاقتصادي.

فئة الإطارات عرفت تطوراً كبيراً مع تطور وتغير الاقتصاد الوطني، وتلعب هذه الفئة الدور الأساسي في نجاح العملية الإنتاجية، باعتبار الإطار وسيطاً في سلم المجتمع، فهو عماد التقدم الاقتصادي والاجتماعي والحضاري، وله علاقة حركية بالمحيط الذي يمارس فيه مهامه، فالتعديلات التي يعمل إدخالها في المؤسسة لها تأثير على المستوى الاقتصادي، ولكن كذلك على مستوى القيم والمعايير الاجتماعية.

هذا الموضوع الذي أصبح من أهم المواضيع الأساسية التي تحظى باهتمام الدارسين والباحثين في مجال العمل والتنظيم وكذلك الإدارة.

وكذا نقاشات أصحاب المؤسسات أن الضغط المهني قد يمس أنواعاً وفئات مهنية مختلفة، غير أن مصادره ودرج التأثير به تختلف من مهنة إلى أخرى، ومن فرد لآخر فالبعض يستطيع مواجهته والبعض الآخر يكيف سلوكه لتحدي المحيط. وهنا مجموعة من الأسئلة تطرح نفسها من بينها:

__ ماهي مصادر الضغط المهني لدى فئة الإطارات؟

__ هل تتباين مستويات الضغط باختلاف الخصائص الفردية للإطارات؟

__ ما هي نتائج الضغط عليهم؟

إن الهدف من الإجابة عن هذه الأسئلة هي محاولة إبراز مدى تأثير الضغط المهني لدى

الإطار أو معاناته داخل المؤسسة من ضغوطات وهذا

__ بالتعرف على مصادر لدى الإطار داخل المؤسسة

__ وكذا الكشف أو التعرف على أهم العوامل المسببة للضغط لدى الإطار

__ التعرف على مستويات الضغط لدى الإطارات

__ الكشف على أهم النتائج الناجمة عن الضغط لدى الإطار

أولاً: تحديد المفاهيم :

1_ الضغط المهني:

من المناسب هنا أن نتناول معنى العمل وأبعاد قبل التطرق إلى العوامل التي تسبب الضغوط

في مجالات العمل المختلفة.

لعمل يدل على المهام التي يقوم بها الفرد في مجال معين والتي تعرف بـ "الوظيفة" ومع أن هناك كتابات عديدة تناولت النظريات ووجهات نظر الباحثين حول العمل وأهميته في الوقت الحاضر إلا أنه ليس هناك تاريخاً مفصلاً عن معنى دور العمل (علي عسكر، 2003، ص:22).

وهناك من يعرف العمل على أنه يوفر دخلاً ويلبي أيضاً تشكيلة من الحاجات البشرية الأخرى، التمرين العقلي والجسدي والاتصال الاجتماعي، والشعور بالجدية الذاتية، والمقدرة والعمل مع ذلك هو أيضاً مصدر رئيسي للضغط الناجم عن طبيعة العلاقات بين الإدارة والموظفين وتلك القائمة بين الزملاء في مقر العمل عموماً (سمير شيوخاني، 2003، ص:31).

عن احمد عبد الخالق، (1998، ص:72)، حينما يقول أن ضغط العمل بعكس التوافق الضعيف بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله، ويحدث الضغط في المواقف التي يدرك فيها الشخص أن قدراته لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عبئاً كبيراً عليه وأخيراً نورد نموذجاً للاستجابة الإنسانية للضغوط والذي يعد تكاملاً لأعمال كل من (لازروس - فولكمان - وسيلي و ايغري و سميث) .

2- مفهوم الإطار :

كلمة إطار هي ترجمة لعبارة " Cadre " باللغة الفرنسية وتطورت عبارة "Cadre" التي اشتقت أصلاً من اللغة الإيطالية ومعناها حدود اللوحة الأزرقية لتحمل معنى المحيط، الوسط حدود إطار الحياة وحدود الإطار العائلي، في عام 1931 أستخدمها المرصد اللغوي الفرنسي في صيغة جمع الإطارات للإشارة للمستخدمين الذين ينتمون إلى الفئة العليا من موظفي المؤسسة (عبد الكريم بوحفص ، 1999، ص:18)

ظهرت الإطارات كفئة سوسيو مهنية بعد صراع اجتماعي وسياسي في عام 1936 حيث تم الاعتراف بهم وتشخيصهم في جماعة متجانسة حسب (BARON , 1990p :63) فإنّ الإطارات متعددون :

فمنهم الذين يعتمدون على شهادتهم الدراسية ومنهم الذين يتحصلون على مكائهم بفضل مساهم المهني أي من المحيط الذي ينتمي إليه سواء الاجتماعي أو التنظيمي (محمد القريوتي، 1994، ص: 102).

فكلمة إطار فمعناها الظاهري كلمة قانونية تستعمل في المؤسسات والتنظيمات تشمل الأفراد المتحصلين على مراتب عليا في التنظيم.

ففي عالم الشغل يشيع استخدام عبارة "مسير" ومقابلها باللغة الأجنبية "Manager"، تشير عبارة مسير إلى مستخدم (مهندس أو إطار إداري) له مسؤولية رئاسة مصلحة (تقنية أو تجارية) بوسائل بشرية أو مادية وضعت تحت تصرفه لتحقيق أهداف مؤسسة خاصة أو عمومية، أما عبارة إطار فهي عبارة اجتماعية.

مما سبق يمكن القول أن ليس كل إطار مسير، ولكنه يصبح مسيرا، إذا كان يشرف على عمل مجموعة من الأفراد وتوجيههم في اتجاه معين.

فالتسيير يتمثل في القدرة على التأثير في الآخرين لدفعهم في توجه معين، وجعلهم ينجزون في إطار هذا الاتجاه مجموعة من النشاطات بهدف الوصول جماعيا إلى نتيجة محددة ... هذه هي المهمة الأساسية للإطار المسير. (عبد الكريم بوحفص، 1999، ص: 20)

3- تطور الإطار في المؤسسات الجزائرية :

من بين الأبحاث والدراسات التي اهتمت بمختلف الجماعات الاجتماعية والمهنية في الجزائر، لا نجد إلا عددا قليلا منها يهتم بفئة الإطارات.

فترى الباحثة (حاج حسان، 1986، ص: 114) أن تحليل مفهوم الإطار يمكن إثراءه بما كتب حول الإطارات في الجزائر، حيث أن هذه الدراسات تميز بين نوعين من الإطارات، إذ نجد إطارات جامعية تخرجت من الجامعة، وهدفها إشغال مراكز عمل هامة تمكنها من ممارسة السلطة هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد إطارات لا تحمل شهادات جامعية ولكن منزلتهم في السلم الاجتماعي، المهني، ... لأقدميتهم أو نتيجة لمشاركتهم في حرب التحرير الوطنية.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن الحاملين للشهادات ليسوا كلهم إطارات، وليس كل الإطارات حاملين للشهادات، كما أشار إلى هذه الفكرة الباحث. (فرانسوا جاكوي، 1973، ص:62)

وحسب دراسة قام بها الباحث (بوحفص عبد الكريم، 32، 1999)، أنه تمت دراسة حول الثقافة والتسيير في الجزائر عام 1993، بينت وجود ثلاث فئات أساسية للتأطير هي:

- الإدارة العليا المدير العام، المدير.
- الإدارة الوسطى رئيس الفرع، رئيس المصلحة.
- التحكم.
- رئيس الفرقة.

ثانيا: مصادر الضغط المهني:

1- عوامل متعلقة بالعمل :

جل المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الصناعية بصفة خاصة، فرض عليها ضرورة إدخال تكنولوجيات جديدة وجد معقدة وذلك للزيادة في الإنتاج كما وكيفا مما أدى إلى التغيير من رقم العمل والزيادة من تعقد المهام وغموضها بحيث أصبح إيقاعها ممل وسريع نتيجة العمل التكراري وارتباط العامل بجدول زمني محدد، الأمر الذي فرض على العمال ضغوطا كثيرة تؤدي في بعض الأحيان إلى ظهور حالات من الاختلال في سلوكهم كالقلق، الهيجان والاكنتاب، والتي تسبب في مجملها انخفاضا في قدراتهم وإمكانياتهم، مما يترتب عن ذلك عواقب سلبية على المؤسسات كالتغيب، الحوادث، والأمراض ... الخ.

وقد بينت بعض الدراسات وجود عدد من المتغيرات في محيط العمل لها تأثير مباشر على معاناة الأفراد من الضغط وتتمثل هذه المتغيرات فيما يلي:

1-1- الظروف الفيزيائية للعمل :

لأداء أحسن ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل ذات ظروف مناسبة سواء كان يعمل عمل ذهني أو عضلي فإن كفاءة العامل تقل فيه كلما كانت ظروف العمل غير ملائمة: (درجة الحرارة، سوء التهوية، الضوضاء، الإضاءة...)

1-2- العوامل المتعلقة بتنظيم أوقات العمل:

كشفت دراسات عديدة أن الإنتاج منخفضا في الأوقات غير عادية كالعمل الليلي، وذلك بالمقارنة مع نوبتي الصباح والمساء، وقد يرجع السبب في ذلك إلى المشكلات السيكولوجية كالضغط النفسي الذي تسببه هذه النوبات لأسباب يقدمونها لذلك تدهور الصحة واضطراب الحياة الاجتماعية للعامل نتيجة أنه لم يستطع الحصول على قدر كاف من النوم في المنزل أثناء عمله الليلي، ويبدو أن ضوضاء النهار كانت عاملا في اضطراب النوم وثمة مشكلة تفوق اضطراب مواعيد تناول الطعام عند تغير نوبات العمل إلى جانب ذلك صعوبة التكيف مع النظام الجديد وفقدان الشهية واضطراب الهضم بسبب تغير نوبات العمل.

1-3- المسؤولية عن الأفراد :

بصورة عامة، تحمل المسؤولية في ثناياها درجة من الضغط النفسي وبخاصة في الهيئات التي تعطي وزنا وأهمية للمساءلة أو المحاسبة في العمل. ويزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية عن الناس مقارنة بالمسؤولية عن أجهزة أو أدوات.

1-4- جماعة العمل :

إن العلاقات الشخصية الحسنة داخل فريق العمل هي عامل أساسي في صحة الفرد والمنظمة (بنجمان ستوار، 1997، ص:75). كما أن الإنسان اجتماعي بطبعه لا يمكنه أن يعيش منعزلا عن الآخرين، منذ نشأته اعتبر أحد أفراد جماعة ابتداء من الأسرة لتنتهي بالعديد من الجماعات مثل جماعات العمل أو الجماعات الاجتماعية.

1-5- المناخ التنظيمي :

لما هناك نمط سلوكي أو شخصية مميزة لكل فرد في الحياة، فإن أي منظمة لها أسلوبها الخاص في التعامل مع العاملين وغير العاملين فيها ومعاييرها الخاصة في العلاقات الشخصية داخل المنظمة وفي تنفيذ المهام المطلوبة منها (علي عسكر، 2003، ص:20. محمد الغزوي، 2000، ص:87).

1-6- ضغوط الدور :

يعرف بريك Pareek 1976 الدور بأنه الموقع الذي يحتله الفرد في التنظيم. أي أنه يوجد لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي بشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي الذي يتم تحديده من طرف الإدارة أو الزملاء أو رؤساء الأقسام.

2- عوامل متعلقة بالفرد :**2_1_ الدعم الاجتماعي :**

يشير إلى اهتمام المنظمة بتوفير الفرص للعلاقات الاجتماعية وبث روح التعاون والتآلف بين العاملين.

والدعم الاجتماعي يعمل في اتجاهين كلاهما لصالح الطرفين الفرد في العمل لأنه يحقق حاجات مهمة مثل الضمان، القبول، الانتماء، والمحبة.

ومن جانب آخر فإن الدعم الاجتماعي يعمل كمنطقة عازلة أو مخففة للضغوط. وحسب (علي عسكر، 2003، ص:ن) تشير الدراسات إلى أهمية نوعين من الدعم الاجتماعي في مكان العمل.

-دعم انفعالي: ويتمثل في استجابات سلوكية مثل الاستماع وإظهار التعاطف مع صاحب المشكلة.

-دعم وسيلي: الذي يتجسد في تقديم المساعدة اللفظية أو المادية لصاحب المشكلة لإنجاز المهمة. ومع أهمية النوعين من الدعم في مكان العمل، تجدر الإشارة إلى أن النوع الثاني من الدعم له تأثير مباشر على تخفيف الضغوط مقارنة بالنوع الأول.

أن لا ننسى أن المساندة في حد ذاتها ليست هي المهمة بل أن إدراك الفرد لهذه المساندة هو الذي يمكن أن يقلل من الضغوط (أحمد عبد الخالق، 1998، ص:75)

2-2- أحداث الحياة :

كان موضوع أحداث الحياة ومدى تأثيرها على الأفراد مجال بحث من قبل (هولمز وراهي، 1967، ص:109) حيث صمما قائمة تشمل 43 بند يعالج كل منها حدثا من أحداث الحياة المختلفة (أحمد عبد الخالق، 1998، ص:87).

ويشبه البيوت روبرت، (1998)، وعلى عسكر (2003، ص:33) تراكم أحداث الحياة بتشغيل عدد من الأجهزة المنزلية في وقت واحد الأمر الذي يزيد من الحمل الاستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء وبالتالي انقطاع التيار الكهربائي، وعلى عكس النظام الكهربائي لا يمتلك الإنسان جهاز آليا مساندا للسلامة يجنبه الآثار السلبية الناجمة عن الحمل الزائد.

ثالثا: نتائج وعواقب الضغط المهني:

1- النتائج الخاصة بالفرد:

وبسبب المصادر المختلفة للضغوط فإن الأفراد يتعرضون لها بشكل أو بآخر وتنتظر لوجود الاختلافات الفردية فإنهم يتباينون في مواجهتها، كما أن النتيجة السلبية للضغوط تعد من أهم الموضوعات التي مازالت تلقي اهتماما وجدلا بحثيا واسعا لدى الباحثين، لما لها من آثار ضارة ، الفرد والمنظمة والمجتمع بصفة عامة (حمدي ياسين، ص:17، على عسكر 2003، ص:41، حسن الموسوي 1998)، ص:67، لطفي راشد، ص:12، (1992)، ص:97.

ويمكن تصنيف نتائج وآثار ضغوط العمل على مستوى الفرد كالتالي :

1-1- الاضطرابات السيكوسوماتية :

يرى العديد من الباحثين في علم النفس والعلوم الطبية أسباب حوالي 50 - 75 % من الأمراض التي عوامل مرتبطة بالضغوط (آدم العتيبي - 1997) ومن بين هذه الأمراض ارتفاع ضغط الدم - الربو - الصداع بأنواعه (نصفي - دوري - توتري).

آلام الظهر وبخاصة الجزء السفلي منه، آلام العضلات وبخاصة في الرقبة والاكتشاف، التشنج العضلي، التهاب المفاصل، الإسهال، الإمساك المزمن، اضطراب الجهاز التنفسي، الأمراض الجلدية، تضخم الدرقية، فقدان الشهية، البدانة. الشره الميل للتقيؤ والفتيان، السعال، ارتفاع نسبة الكوليسترول في الدم، السرطان، نلف الكبد، أمراض الرئة، نصلب الشرايين، ضعف جهاز المناعة (على عسكري، 2003، ص، ن، آدم العتيبي 1977، ص: 36)

هذه التغيرات اعتبرها بعض الباحثين مرآة صادقة لمعرفة حجم الضغوط الواقعة على الأفراد.

1-2- الاضطرابات النفسية :

نظرا لوجود الاختلافات الفردية لهؤلاء الناس الذين يتعرضون للضغوط فإنهم يتباينون في مواجهتها ولديهم درجة محددة من التحمل للضغوط الواقعة عليهم مادامت الضغوط تسمى بالقاتل الصامت THE SILENT KILLER وتكون وراء مشكلات الحالة الصحية (صداع، إصابات المعدة، أمراض القلب التهاب المفاصل ...).

فالحالة النفسية للأفراد تعتبر من أهم المؤشرات المحددة من نتائج وآثار ضغوط العمل، وذلك نظرا لكون الجسم كنظام متكامل، فإن أي خلل جسمي من شأنه التأثير على الجانب العقلي أو النفسي.

فالفرد الواقع تحت الضغوط يوصف بأنه سريع الخمول في مزاجه وانفعالاته، لديه تقدير منخفض للذات غير راضي عن عمله، ويتبنى اتجاهات سلبية نحو عمله (محمد السيد، ص: 742000، حمدي ياسين، ص: 21، علي عسكري، ص: 43، حسن الموسوي، 1998، ص: 73).

وهنا يمكن التطرق إلى حالة نفسية تعرف بالاحتراف النفسي (الإعياء المهني) والتي تعد من أهم الآثار التي تتولد نتيجة التعرض المستمر للضغوط، وحسب روشتون (1987) Rushton الإعياء المهني آخر مرحلة لضغوط العمل. والذي يعرف بأنه الاستنزاف البدني والانفعالي. وتتمثل في مجموعة من المظاهر السلبية مثل: التعب والارتفاع والشعور بالعجز وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام والشعور بالعجز وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل والسخرية من الآخرين والسلبية في مفهوم الذات عند الفرد ،

يؤدي التعرض المستمر للضغوط إلى حدوث الاحتراق النفسي « Burn.out ».

1-3- الاضطرابات السلوكية :

فمن المعروف أن هناك الكثير من الاضطرابات السلوكية الملازمة للضغط المهني والمتمثلة في :
الادمان على الكحول، الإفراط في التدخين وتناول العقاقير والمخدرات، الانهيار العاطفي،
الإفراط في الأكل، السلوك العدواني، الميل للوقوع في الحوادث
(رونالدي 1999/101 : p, Semid –Madji, 2003).

1-4- الاضطرابات المعرفية:

تسبب الضغوط في العديد من الاضطرابات المعرفية والمتمثلة في صعوبة في التركيز، الصعوبة
في اتخاذ القرارات، انخفاض غي قوة الذاكرة أو صعوبة استرجاع الأحداث، الاضطرابات في
التفكير، النسيان، استحواذ فكرة واحدة على الفرد، قلة الانتباه، انجاز المهام بدرجة عالية من
التحفظ تزيد عدد الأخطاء، إصدار أحكام غير صائبة (سمير شيخاني، ص: 81، علي
عسكر 2003، ص: 51).

2- النتائج الخاصة بالمنظمة:

تعود الآثار والنتائج الخطيرة التي يتركها الضغط المهني على سلوك العاملين، وصحتهم،
بشكل مباشر على أداء المنظمة. لهذا فالعامل يلعب دور كبير وهام في تحقيق أهداف المنظمات
وعلى مختلف أنواعها. فهو يقضي ما يعادل الثلث من حياته وهو يزاول عملا كوسيلة لإشباع
حاجاته الأساسية وحاجاته النفسية (علي عسكر 2003، ص، ن، رونالدي ريجيو. 1999
، ص: 301).

فأي خلل أو اضطراب يصيب العامل نتيجة لضغط مهني ينعكس على أداء المنظمة، وعلى
قدراتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وضمان بقائها واستمرارها.
فالخلل الذي يصيب المنظمة من جراء تعرض أفرادها لضغوط العمل يكلفها سنويا ملايين
الدولارات وذلك نتيجة التغيب والاستقالة والرعاية الصحية للأفراد الذين يعانون من الأمراض
المرتبطة بالضغط (رونالدي 1999، ص، ن، لطفي راشد 1992، ص: 17).

كما يعتبر العامل من أهم عناصر الإنتاج في المنظمة، فالانخفاض في كمية الإنتاج عن المعدلات الموضوعية، وهذا الأخير من تكاليف الأداء في العمل من جراء الخلل الذي يصيب العامل نتيجة لضعف مهني، إضافة إلى التكاليف التي تتحملها المنظمة والممثل في :

- تكلفة انخفاض الجودة.
- تكاليف عطل الآلات وإصلاحها.
- تكاليف التعويضات التي تتكبدها المنظمة (تحميلها على عاتقها) بناء عن أحكام قضائية أو طبقا للنظام المعمول به.
- تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل.
- تكلفة تعيين عمال جدد وتدريبهم ليحلوا محل من تركوا العمل.
- بالإضافة إلى ذلك تكلفة كل من (معدل الدوران في العمل، تستعمل عمال إضافيين لإحلال محل المتغيين، التأخر والغياب عن العمل، التوقف عن العمل والاضطرابات، كل هذه تكاليف مباشرة للضغط المهني، أما التكاليف الغير مباشرة فتتمثل في :
- عدم الاهتمام بالوقاية.
- انخفاض الروح المعنوية.
- سواء الاتصالات (غموض الدور، الاتصال، تشويه المعلومات).
- سواء العلاقات في العمل (المشاجرة، وفقدان الثقة).
- انخفاض الدافعية .

فالضغط المهني يسبب في حدوث الكثير من المشكلات التنظيمية، مشكلات الأداء المنخفض، الدوران الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، عدم الرضا الوظيفي، التغيب فهناك دراسات تشير إلى أن الضغوط المهنية تلحق خسائر بالأفراد وبالمنظمات.

خاتمة:

إن الضغط أصبح أمر حتمي للفرد في حياته المهنية وحياته الأسرية وحتى في دوره في المجتمع والتنظيم، خاصة في حياتنا المعاصرة هاته والتي تتطلب الحداثة وتحمل التغيرات والتطورات خاصة في الميادين التقنية، وكما اشرنا سابقا أن للضغط آثار وانعكاسات على الصحة النفسية

الفردية وكذلك النظامية واللذان في علاقة متبادلة يوميا، فلا الفرد باستطاعته الاستغناء عن تنظيمه ومنظمته ولا المنظمة بإمكانها الاستغناء عن مدركها وموردها الضروري ألا وهو الفرد. فعلى هذا الأخير ألا يسلم بالآثار السلبية، بل عليه المواجهة إن تمكن من ذلك.

الهوامش و المراجع المعتمدة:

1. أحمد عبد الخالق (1998)، الصدمة النفسية، مطبوعات جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي الكويت.
 2. العتيبي آدم (1997)، أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي بدولة الكويت، " المجلة العربية للعلوم الإدارية "، 1 نوفمبر، ص ص، 109-134.
 3. القريوبي محمد قاسم (2000)، نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان -الأردن..
 4. بوحفص عبد الكريم (1999)، تأثير التصورات المعرفية في فعالية تكوين الإطارات، دور المتغيرات الفردية والموقفية منظور علم النفس المعرفي الاجتماعي، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه دولة في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر.
 5. حمدي ياسين، حسن الموسوي، على عسكر (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث.
 6. ستورا بنحمان (1997)، الإجهاد، أسبابه، علاجه، ترجمة إنطوات هاشم، منشورات عويدات، بيروت.
 7. سمير شينخاني (2003)، الضغط النفسي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان.
 8. على عسكر (2003)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت.
 9. محمد السيد (2000)، علم الأمراض النفسية والعقلية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- 11_Baron (R) and Greenberg (J), 1990, Behavior in organisation unders tanding and munaging the human side of work, Boston : Allyn and Bacon.
- 12_HADJ HASSAN(F), 1986, Contribution une refelexion sur les cadres en Algérie, université d'Alger, institut sociologie. ire de psychologie Bordas, paris, 1980