

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

دراسة تشخيصية

د/ عبيد عائشة بية .

أ/ هبيته نريمان صبرين.

جامعة عنابة

ملخص :

تعد ضغوط العمل إحدى التحديات المعاصرة التي يتعرض لها العنصر البشري في أي منظمة على اختلاف نشاطها، وذلك لما يترتب عليها من آثار سلبية هذه الآثار لها صور متعددة كونها تشمل الجوانب الصحية والسلوكية والانفعالية والعقلية للفرد وبالتالي تؤثر على أدائهم في العمل وتعيق المنظمات في الوصول إلى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها وهذا ماستطرق اليه في هذا المقال .

Résumé :

Maîtriser, sinon minimiser le stress au travail constitue l'un des plus importants défis contemporains que doit relever l'Homme au travail dans les différentes institutions. En effet des effets négatifs et revêtant diverses formes affectent la santé physique et mentale du travailleur et par conséquent affecte son rendement et compromet dangereusement l'atteinte des objectifs préalablement fixés.

مقدمة :

أصبح موضوع ضغوط العمل يحظى بعناية متزايدة من قبل الباحثين والمختصين في مختلف الميادين، علم النفس عامة وعلم النفس والعمل والسلوك التنظيمي بصورة خاصة ويرجع هذا الاهتمام إلى ماتركه الضغوط النفسية من آثار سلبية في سلوك المهنيين وموقفهم تجاه عملهم،⁽¹⁾ فالضغوط العمل إنعكاسات سلبية سواء على الحالة النفسية من توتر، قلق وعدوانية إضافة لأعراض جسدية كالإصابة بالأمراض السيكوسوماتية (أمراض القلب والشرابين ، داء السكري، التهاب المفاصل ..) مما يؤثر على صحة العامل من جهة وعلى مخرجات المنظمة من جهة أخرى ، وإذا زادت الضغوط عن حدود قدرات الفرد مع عدم قدرته على التكيف معها بسرعة وكفاءة مناسبة سيكون لها أثر عكسي على الحياة النفسية والجسدية والاجتماعية والعقلية للفرد⁽²⁾، فقد كشف تقرير لإحدى شركات التأمين في الولايات المتحدة عام (1984) أن هناك مليون عامل يتغيبون يوميا بسبب الضغوط وتتكلفة تقدر بـ 150 مليون دولار سنويا، ويشمل هذا الرقم كل من تكاليف الغياب ، ترك العمل، دوران العمل ، انخفاض مستوى الإنتاجية ، طلبات التعويض والتأمين ونفقات العلاج الصحي⁽³⁾.

وفي دراسة قام بها جيمس هوس وزملائه (1979) حول الضغوط المهنية بين عمال الصناعة وأثرها على صحتهم الجسمية وقد تمثلت هذه الضغوط في أعباء العمل ، صراع الدور ، وتضارب العمل، والحياة الاسرية، والهموم الخاصة بالعمل إلى جانب الضغوط الشخصية ، وتوصلت الدراسة إلى أن هذه الضغوط قد إرتبطت بعدد من الأمراض الجسمية كالذبحة الصدرية و قرحة المعدة ، والسعال وضغط الدم الجوهرى والمخاطر المرتفعة لمرض المزمن⁽⁴⁾.

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

ففي دراسة أجراها كوبر و ستورا فقد بينت أسباب ومصادر الضغط عند الأشخاص الذين تسند إليهم العملية الإدارية والتي توصلت إلى تبيان ثلاث أسباب للضغوط وهي: العلاقات التنظيمية، قرارات الإدارة العليا، تطبيق الإستراتيجيات الجديدة، واثبتت نتائج هذه الدراسة أن هناك مظاهر ترافق الضغط المهني تتمثل في القلق، الإكتئاب وآثار نفسية وسلوكية عديدة.⁽⁵⁾

1. مفهوم الضغط المهني :

يعرفها (Ivancevich et Mattesson) 1987 بأنها "استجابة متكيفة تعد لها خصائص الفرد أو عملياته النفسية نتيجة عمل أو ظرف أو حدث خارجي يفرض متطلبات خاصة بدنية أو نفسية على الفرد".⁽⁶⁾

أما (Beehr et Neuiman) فيعرفانه "بأنه عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين تحدث تغييرا في الحالة البدنية أو النفسية للفرد وتدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد".⁽⁷⁾

ويعرف زيماردو (Zumbardo) : الضغط النفسي بأنه "استجابة يقوم بها الكائن لحادث يخل بتوازنه، ويرهق أو يتجاوز قدراته على التكيف".⁽⁸⁾

ومن خلال المفاهيم والتعاريف السابقة نستطيع القول أن كل هذه التعاريف تركز على عنصر معين أو جانب معين من الجوانب التي تفسر هذه الظاهرة، فهناك تعاريف تناولت الجانب النفسي للضغط وأخرى تناولت الجانب السوسولوجي للضغط، وهناك من جمع بينها وعليه يمكننا أن نقول :

بأن الضغط هو استجابة لمجموعة من المثيرات الخارجية المتمثلة في عوامل الضغط والآتية من المحيط الخارجي الاجتماعي والثقافي ومن عوامل داخلية فردية.

2. أنماط الضغط المهني : يمكن تصنيف الضغوط وفقاً لعدد من المعايير فمثلا حسب الآثار المترتبة عنها يوجد نوعان من الضغوط :

1.2 الضغوط الإيجابية : Eustress : وهي تلك الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات ايجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل حسم إضافة إلى تلك الآثار النفسية الإيجابية المتمثلة فيما يتولد لديه من شعور بالسعادة والسرور، وما ينعكس في مجمله على إنتاجية العمل.⁽⁹⁾

2.2 الضغوط السلبية : Distress : وهي الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط التي تولد الإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل.⁽¹⁰⁾

و يمكن التفرقة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية من خلال المقارنة الواردة في الجدول التالي :

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية	تمنح دافعا للعمل
تولد ارتباكاً	تساعد على التفكير
تدعو للتفكير في جدوى الجهد المبذول	تحافظ على التركيز على النتائج
تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه	تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد
تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقطعه ويشوش عليه	تشعر بالراحة وتأقلم مع المواقف في العمل
الشعور بالأرق	تسمح بالنوم الجيد
ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير	القدرة على التعبير على الانفعالات
الإحساس بالقلق	تمنح الإحساس بالمتعة
تؤدي إلى الشعور بالفشل	تمنح الشعور بالإنجاز

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

تمد الفرد بالقوة والثقة	تسبب الضعف للفرد
التفاؤل بالمستقبل	التشاؤم من المستقبل
القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة	عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة سارة

جدول يوضح المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية⁽¹¹⁾

3. مصادر ومسببات الضغط المهني: إن مختلف الدراسات التي تناولت الضغط المهني تميل إلى حصر مصادره في العناصر التالية:

1.3. العوامل الفردية:

* شخصية الفرد وخصائصه: إن الشخصية تؤثر على:

* كيفية تصور الأفراد لوضعيات وعوامل الضغط.

* الكيفية التي يردون بها في مواجهة عوامل الضغط التي يحتويها المحيط

إن الأفراد يردون بصفة عامة على الضغط بدلالة بعض الأبعاد التي تكون شخصياتهم كالاستقلالية، المرونة، القلق، الطموح.

وكانت الشخصية محل أبحاث قام بها فريدمان وروزمان (1974) Freudman and Rosenman وهما طبيبان مختصان في أمراض القلب وقد لاحظ الباحثان أن هناك نمطين للشخصية كثيري الاختلاف ومن أهم النتائج المتوصل إليها على نمط السلوك الشخصيتين (أ) و(ب) ما يلي:

* نمط السلوك للشخصية (أ): فقد أكد الطبيبان على أن صاحبه أكثر عرضة للإصابة بالأمراض القلبية ويوصف أصحاب هذا الصنف بأنهم مندفعون، وفي مقاومة مستمرة لأداء أكبر قدر ممكن من الأنشطة في وقت قصير، يتحدث بإنفعال، يستعجل الآخرين لتنفيذ ما يطلبه منهم، بالإضافة إلى سرعة الغضب.

* نمط السلوك للشخصية (ب): احتمال إصابتهم بالأمراض قليلة وليس لديه أي من تلك الأنماط السلوكية ويوصف أصحاب هذا الصنف بأنهم قلما يريدون الوصول إلى عدد مرتفع من الأهداف، عدم الاندفاع في مواجهة وضعية ما، القدرة على الصبر، القدرة على الفصل بين الحياة العائلية والمهنية⁽¹²⁾.

2.3. العوامل التنظيمية:

* زيادة العبء الوظيفي: ويحدث عندما تزداد المهام المطلوب إنجازها من حيث الكمية أو الجهد العقلي والبدني وقد تبين في دراسة أجريت على عمال شركة لصناعة السيارات في السويد أن حمل العمل الزائد على رأس العوامل المؤدية إلى الضغوط النفسية في العمل ويصنف زيادة العمل إلى نوعين⁽¹³⁾:

أ. عبء العمل الكمي: تتمثل في زيادة المهام المطلوب إنجازها أو تعدد المهام في وقت ضيق، فزيادة الواجبات والمهام الموكلة للعامل بقدر أكبر من إمكانياته تؤدي إلى مشكلات نفسية وسلوكية للعامل لعدم تناسق قدراته مع المهام الموكلة له⁽¹⁴⁾.

ب. عبء العمل النوعي: ويحدث عندما يشعر الفرد بأن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدراته أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء هذا العمل.

-وقد أثبتت دراسة أجراها كل من فرانك وكابلان (French et Caplan) أن العمل كعامل إجهاد ذو طبيعة كمية أو ذو طبيعة كيفية، يخلف مجموعة من الأعراض كالإرهاق النفسي والجسمي وعدم الرضا عن العمل، وارتفاع نسبة الكوليسترول في الدم وزيادة معدل الإصابة بتصلب الشرايين، وميل الأفراد إلى عادات سيئة كالتدخين⁽¹⁵⁾.

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

*غموض الدور: ويعني نقص المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد، كذلك يحدث غموض الدور عندما تكون الأهداف والمهام ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله ما يزيد الضغط النفسي ويعود غموض الدور إلى عدة أسباب أهمها :

أ. عدم فهم الفرد لأبعاد وجوانب عمله.

ب. عدم توافر المعلومات التي يحتاجها الفرد في عمله .

ج. قصور قدرات الفرد .

*صراع الدور : وهو التعارض بين الواجبات والممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر للموظف، أو من تعدد التوجيهات عندما يكون الرؤساء المشرفون أكثر من شخص مما يشعره ، بعدم الاستقرار ويجعله يقع تحت ضغوط مستمرة وهناك عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر التالية⁽¹⁶⁾

1. تعارض أولويات مطالب العمل .

2. تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة .

تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة .

4. تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها.

*طبيعة العمل : تتفاوت المهن من حيث مسؤولياتها طريقة الأداء والنتائج المترتبة على السلوك وهذا التفاوت يؤدي إلى اختلاف في مستوى الضغوط، باعتبار أن هناك مهناً تتضمن مسؤولية الحفاظ على الحياة الناس وتقديم خدمات على مدار 24 ساعة كمهنة التمريض، الحماية المدنية، الشرطة... مقارنة بالأعمال الأخرى كالأعمال المكتبية مثلاً.⁽¹⁷⁾

1- الاتصال:

يعد الاتصال أمر ضروري في العمل التنظيمي حيث يمكن تشبيه الاتصال داخل المنظمة بالقلب الذي يضخ المعلومات والتعليمات والخطط والآراء. لذلك نجد كلا من دافيز Davis و سكوت Scott يؤكدان على أنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد تنظيم، وأن يتقدم الإنتاج الجماعي ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد ببعضهم البعض داخل جماعة العمل حيث أن الاتصال هو ذلك الجسر الذي تعبر عليه كافة أنواع المعلومات.⁽¹⁸⁾

أما فيما يتعلق بالعلاقة بين الاتصال والضغوط المهنية، وانطلاقاً من الدراسة التي أجراها شولر Schuler 1979 والذي يرى بأن هناك تأثير للاتصال على الأفراد داخل المنظمة على النحو التالي :

♦ أن الاتصال يؤثر على تأويل الشخص للمعلومات التي يستقبلها، كما يؤثر على دوره في المنظمة.

♦ إن إدراك الشخص لدوره في المنظمة يتأثر بالاتصال الذي يؤثر بدوره على مستوى الرضا الوظيفي لديه ومن ثم درجة أو حدة الضغوط.⁽¹⁹⁾

3.3. العوامل الفيزيائية :

إن العوامل الفيزيائية قد أسهبت فيها الدراسات مطولا ، وهذا منذ حوالي قرن ونصف من طرف مختصي طب العمل والأرغونوميا ، فالدراسات التي أجريت في المراكز النووية في الولايات المتحدة الأمريكية أشارت إلى أن العوامل التالية المتمثلة في الوهج، الضوضاء، الدرجات المتطرفة للحرارة والرطوبة، المواد الكيميائية، هي السبب الرئيسي في إنخفاض تركيز العاملين والمهندسين المكلفين بمتابعة العمليات .

وفي نفس الاتجاه يقدم لنا بلومك وريمير (1989) BLOHMK et REMER دليلاً بحثياً يدعم إفتراض أن عدد خصائص تصميم الأنظمة الوظيفية أمر حاسم ليس فقط فيما يتعلق بالرضا المهني ولكن فيها يتعلق بالصحة أيضاً.⁽²⁰⁾

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

الانعكاسات النفسية والجسدية للضغط المهني : 4.

1.1. على مستوى الفرد :

1.1. الحالة النفسية : تعتبر الحالة النفسية للفرد من أهم المؤشرات التي تدل على تحديد نتائج أو آثار الضغوط، وذلك أن الأفراد لديهم درجة محددة من تحمل الضغوط الواقعة عليهم، فإذا تجاوز الضغط هذه الدرجة تظهر عليهم الأعراض والاضطرابات النفسية ومن أهم هذه الآثار (21) :

أ. الاكتئاب : وهو إستجابة نفسية تركها ضغوط العمل على الفرد ، وذلك عندما تزداد حدة الضغوط داخل بيئة العمل فإن البعض منهم لا يستطيع مواجهتها والتكيف معها بطريقة ملائمة مما يؤدي به إلى الاكتئاب ويصبح الفرد في هذه الحالة عرضة للحزن وتوتر الأعصاب ، والشعور باليأس، وقلة النشاط، وتناقض الاهتمام بالعمل، والعجز عن القيام بأي عمل وذلك بسبب عدم الثقة في النفس وانعدام القدرة على التركيز.

ب. القلق : يعتبر أحد الاستجابات الأكثر شيوعاً لدى الأفراد الذين يعانون من ضغوط العمل ، ويمكن وصفها أنها حالة انفعالية غير سارة تثيرها مواقف ضاغطة وترتبط بمشاعر ذاتية من التوتر والخوف، وهي وسيلة تمكن الفرد من التعبير عن الغرائز المكبوتة والمشاعر الضاغطة. (22)

ج. الاحتراق النفسي : وهو استنزاف جسدي وانفعالي بشكل كلي، بسبب الضغط المتزايد ، وينتج عنه عدم توازن بين متطلبات العمل وقدرات الفرد، حيث يشعر بأنه غير قادر على التعامل مع أي ضغط إضافي مما يؤدي إلى الاحتراق النفسي. (23)

وتعد كرسيتينا ماسلاش (Maslach 1977) من الرواد في هذا المجال حيث قامت بتعريفه بأنه "حالة من الإجهاد تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل والمتطلبات الزائدة والمستمرة على الفرد بما يفوق طاقته وإمكاناته، وينتج عن هذه الحالة مجموعة من الأعراض النفسية والعقلية والجسدية ." ويشير (Cedoline 1982) إلى أن الاحتراق النفسي يحدث كنتيجة نهائية لضغط العمل، ويستدل على وجوده من خلال الأعراض التالية :

1. شعور الفرد بالإستنزاف الجسدي والنفسي، مما يشعره بفقدان الطاقة والحيوية والنشاط.

2. التحول السلبي في إستجابة الفرد وتعامله مع الآخرين خاصة في مكان العمل، إذ تتولد لديه إتهامات سلبية نحو العمل تتمثل بتدني الإنجاز وفقدان الدافعية للعمل.

3. النظرة السلبية للذات والشعور بالعزلة والإكتئاب والملل. (24)

1.2. الحالة الجسدية :

تؤكد نتائج الأبحاث العلمية بشدة أن الإجهاد يمكن أن يكون له تأثير سيئ على صحتنا وتستدل الدراسة على ذلك بنوعين مختلفين من الدلائل : الأول : هو الاستجابات الفيزيولوجية (الخاصة بوظائف أعضاء الجسم) للإجهاد في كل من الإنسان والحيوان، والثاني : هو دراسة العوامل النفسية المرتبطة بالأمراض الجسدية. (25)

حيث بينت العديد من الدراسات أن الكثير من الأمراض الجسدية ترتبط بتزايد تعرض الفرد للضغط ففي دراسة أجراها جنيست (Genest et Genest) 1987 توصل أن التعرض المستمر للضغوط النفسية وخاصة ضغوط العمل يؤدي إلى الإصابة بارتفاع ضغط الدم الشرياني. (26)

وقد وجدت دراسة ستيفن (Stephen) 1997 أن هناك علاقة مباشرة بين ضغوط العمل وبعض الأمراض كأمراض القلب والصداع النصفي وآلام الظهر والربو وقرحة المعدة وزيادة نشاط الغدة الدرقية وأمراض الجلد. (27)

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

وفي الاتحاد الأوروبي 33% من العمال يعاني من آلام الظهر وذلك حسب دراسة أجراها Merllié et Paoli (2000) وفي فرنسا مجموع حالات الإصابة المهنية في الشركات قد تضاعف إلى أكثر من 200 موظف بنسبة 17% بين عامي 1982-1996. (28)

3.1. الحالة السلوكية :

من بين الآثار التي تترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وسلوكاته المعتادة ويتضح في الإفراط في التدخين، تعاطي الكحول، فقدان الشهية، تغير في الوزن، تجنب إدارة المشاكل، توجيه اللوم للآخرين، اللجوء إلى إستخدام المهدئات وأقراص النوم.

- وقد أشار لازاروس (1966) Lazarus إلى أن الآثار السلوكية للضغوط تشمل تغيرات تعبيرات الوجه والأقدام والأحجام، وكذلك في اضطرابات النوم والتي تظهر في شكل أرق، فرع ليلي خاصة عند القيام بالعمل بشكل مستمر، وقد تظهر اضطرابات النوم بشكل معاكس لما سبق من خلال الإفراط في النوم وشرود الذهن. (29)

2. على مستوى المنظمة :

تؤثر الضغوط في المؤسسات تماما مثلما تؤثر في الأفراد، وتظهر هذه الآثار في مايلي (30) :

1. زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب والتوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات وإصلاحها)
2. تدني مستوى الإنتاج وإنخفاض جودته .
3. صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث صناعية.
4. الاستياء من جو العمل وإنخفاض الروح المعنوية .
5. عدم الرضا الوظيفي، الشعور بالفشل.
6. الغياب والتأخر عن العمل، التسرب الوظيفي (دوران العمل)
7. إرتفاع معدل الشكاوي .
8. عدم الدقة في إتخاذ القرارات .
9. سوء العلاقات بين أفراد المنظمة، سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات.
10. تأثير الضغط على الأداء : بما ان للضغط للمهني على تأثير على الصحة العامة سواء البدنية أو النفسية وبالتالي على الأداء في العمل بشكل سلبي وذلك:

*أن الشخص المتوتر يفكر لإراديا في ما يحس به من ضغط وتوتر أكثر من تركيزه في أداء المهمة لذلك لا يقوم بأدائها كما ينبغي .

*التعرض الدائم لضغوط الحياة يؤثر على الصحة العامة للفرد مما يحول دون أداء المهمة بنجاح (31).

- فعندما يكون مستوى الضغط منخفضا ومنعدما فإن العامل بإستطاعته الحفاظ على نفس مستوى الأداء وبالتالي فالعامل ينشط بدرجة كافية لتحفيزه على زيادة مستوى الأداء إن اعتبرنا أن كل العوامل الأخرى متوفرة طبعاً ، أما عند المستويات العالية من الضغوط فلا يستطيع العامل المحافظة على مستوى الأداء ويظهر ذلك من خلال تعب العمال وشعورهم بعدم الرضا في عملهم ودوران العمل.

5. آليات إدارة الضغط المهني :

نظرا للآثار الناتجة عن الضغط المهني سواء على الفرد أو على مؤسسة العمل وبالتالي على المجتمع ككل فإنه من الصعب التغلب عليها ، لكن يمكن التخفيف من حدة آثاره وذلك بإدارته، وعموما هناك آليتان لإدارة الضغط المهني :

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

1. الآليات الشخصية :

* التركيز: Concentration

إن قيام الفرد بالتركيز على أداء نشاط مهم ولمدة معينة يساعد في التخفيف من حدة الضغوط النفسية للعمل، وتعتمد طريقة التركيز من حيث المبدأ على نفس الفكرة تقريباً التي تعتمد عليها طرق التأمل والاسترخاء والتركيز يصرف الفرد عن التفكير في مصادر الضغوط، ويؤدي به إلى القيام بعمل خلاق وإنجاز يساعد على الشعور بالتقدير والاحترام وتحقيق الذات (32) والنصائح التالية تساعد على التركيز :

أ/ حدد أفضل مهام العمل التي تحب أن تؤديها.

ب/ اختار تلك المهام التي تحتاج لوقت قصير، والتي تعودت أن تنجز فيها جيداً، وقم بأدائها وتنفيذها.

ج/ تعود أن تمارس هواياتك بالمتزل كأن تقوم بقراءة كتاب مسلي أو غيره. (33)

* ممارسة التمارين الرياضية :

ليس المهم أن تكسب أو تخسر بقدر أهمية ممارسة الرياضة بحد ذاتها، وفي مختلف الأعمار يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة كالمشي والركض، السباحة، ركوب الدرجات وغيرها بغية إخراج الشحنات الداخلية وعلى الرغم من عدم إثبات الباحثين أن الرياضة تقلل من الإصابة بأمراض القلب إلا أنهم وجدوا أن الأشخاص الذين يمارسون الرياضة هم أقل عرضة للتوتر والضغوط من غيرهم. (34)

وعليه فممارسة التمارين الرياضية تؤدي إلى رفع أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتها للضغط فمن المعروف أن الشخص الذي يمارس الرياضة لا يرهق بسرعة مثل الشخص الذي لا يمارس الرياضة.

* الاسترخاء :

وهي جلوس الفرد مسترخياً هادئاً من خلال تقليل مستوى التوتر عند الفرد وخلق حالة من الهدوء والسكينة من الناحية النفسية والجسدية، حيث أن استرخاء العقل لا يتم إلا من خلال الاسترخاء العام للجسم ويمكن ممارسة تمرين الاسترخاء عشرون دقيقة يوميا عن طريق تمارين التنفس والتدليك. (35)

2. الآليات التنظيمية :

• تحليل العمل :

ويتضمن ضبط متطلبات الوظيفة من جميع الجوانب سواء كانت عامة نفسية، إجتماعية، عقلية، حسية، حركية، الظروف الفيزيائية، مخاطر العمل، المسؤولية، أدوات العمل، وكل ذلك يساعد على :

- الفهم الدقيق لطبيعة العمل
- التوجيه المهني
- الاختيار المهني
- التدريب المهني
- الإرشاد المهني
- تصميم مراكز العمل
- تحسين الأجهزة والأدوات.
- تحليل الفرد :

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

ويتضمن قياس وتقدير مختلف جوانب الشخصية (نفسية ، عقلية ، إجتماعية)، فعندما تتوفر المعلومات عن كل من العمل والعامل يمكن التدخل لإدارة أي ضغط ناتج عن العلاقة بينهما.⁽³⁶⁾

- تحسين الظروف الفيزيائية : وذلك من خلال :
 - ضبط درجات الإضاءة بما يتناسب مع طبيعة العمل.
 - تهوية أماكن العمل.
 - التحكم في درجات الحرارة من خلال تركيب أجهزة التكييف التي تساعد على العمل في ظروف حرارة مناسبة.
 - العناية بتصميم أماكن العمل وتخطيطها لتناسب مع طبيعة الأعمال وظروفها.⁽³⁷⁾
- خاتمة :

إن الضغوط التي يواجهها الفرد في المنظمة ناتجة عن تفاعل عدة عوامل فردية وتنظيمية وفيزيائية، هذه العوامل لها تأثير سلبي بالنسبة للفرد أو المنظمة لذا لا بد من المحاولة وبجدية إدارة الضغوط ومواجهتها بغية التخفيف من آثارها، فالظروف الجيدة للعمل أصبحت ضرورة ملحة من أجل رفع مستوى الصحة لدى الأفراد، ووضع برامج تدريبية وإرشادية للوقاية منه مستقبلاً.

الهوامش :

1. رجاء مريم، أمل الأحمد (2008) : مصادر الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض ، دراسة ميدانية في المستشفيات التابعة لوزارة التعليم العالي في محافظة دمشق، مجلة جامعة دمشق، المجلد 24 العدد الثاني، ص 477.
2. رشيد مسيلي (2009) : شدة ادراك الضغط النفسي وعلاقته بالإكتئاب ومشاعر اليأس لدى فئة محاولي الإنتحار، مجلة دراسات في العلوم النفسية والإجتماعية جامعة الجزائر، العدد 13، ص 11.
3. آدم العبي (1997) : علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكلوسوماتية والغياب الوظيفي، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 25، العدد 02، مجلس النشر العلمي الجامعي، الكويت، ص 179.
4. علي قويدري (2011) : علاقة الضغط النفسي والمهني ببعض الاضطرابات السيكلوسوماتية لدى عينة من مدرسي الطور الابتدائي والمتوسط ، دراسة ميدانية بولاية الأغواط ،مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة فرحات عباس سطيف ،ص 24 .
5. بوعافية نبيلة (2002) :الضغط عند المديرين وعلاقته بإستراتيجيات المقاومة وتقدير الذات، دراسة ميدانية بمدينة الجزائر والوسط الجزائري، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، ص04.
6. حسين حريم (2003) : الضغط النفسي لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد السادس، العدد الأول، ص 99
7. محمود سليمان العميان (2005) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر عمان، الأردن، ص 160.
8. Horvillier.A et Barabancey (1998) : in les thérapeutique du stress, edition du Rocher, Monaco. P30.
9. فاروق عبده فلية (2005) : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ص 306.
10. محمد صلاح الدين أبو العلا (2009) : ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة الإسلامية غزة، ص 11
11. عبد الرحمان بن احمد هيجان (1998) : ضغوط العمل، مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص 30.
12. حسن عداد (2001) : إدراك إطارات تسيير المؤسسات الصحية العمومية للجو التنظيمي السائد بهذه المؤسسات وعلاقته بالضغط المهني عند هذه الإطارات، دراسة ميدانية بالجزائر العاصمة، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الجزائر، ص ص 123،124 .
13. محمد شحاتة ربيع (2010) : علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة، للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، ص 258.
14. علي بن حمد بن سليمان النوشان (2003) : ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات (دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية في مدينة الرياض)، رسالة ماجستير غير منشورة قسم العلوم الإدارية الرياض، ص 26.

الضغوط المهنية وانعكاساتها على الصحة النفسية والجسدية

15. J.R.P.French, R.D.Caplain (1973) : Organizational stress and individuel. Strain in marrow (Ed), the Failure of success, New York. P30
16. عبد القادر أحمد مسلم (2007): مصادر الضغوط المعنوية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، ص 13.
17. David Fontana (1990) : gérer le stress ed pierre margada bruxelles.p28.
18. عبد الرحمان هيجان ، مرجع سابق، ص 99
19. محمد علي محمد (1986) : علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 441.
20. بوعافية نبيلة، مرجع سابق، ص 24.
21. جمعة سيد يوسف (2004) : إدارة ضغوط العمل "نموذج التدريب والممارسة" ط 1 إيتراك للنشر والتوزيع القاهرة، ص 45.
22. عبد الرحمان هيجان ، مرجع سابق ، ص 141 .
23. مراد خلاصي (2013) الإحترق النفسي لدى الاطارات الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية جامعة قسنطينة، العدد 40 ديسمبر، ص 289.
24. محمد حمزة الزيودي (2007) : مصادر الضغوط النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق المجلد 23 العدد الثاني ، ص 195.
25. جيلان بكر، توني هوب (1998) : إدارة العقل، ترجمة مكتبة جرير المملكة العربية السعودية، ص 296 .
26. إبراهيم عبد الستار (1998) : الاكتئاب، سلسلة عالم المعرفة، العدد 239، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، ص 116.
27. حنان عبد الرحمان الأحمدى (2002) : ضغوط العمل لدى الأطباء المصاير، الأعراض، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص 446.
28. Marie Jose Glardon et Elisabeth (2001) : comme effets de condition de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économique slice suisse. P52.
29. عمر مصطفى محمد النعاس (2008) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية، ط 1، منشورات جامعة 7 أكتوبر، الإدارة العامة للمكتبات إدارة المطبوعات والنشر مصراتة، الجماهيرية العظمى، ليبيا، ص 64.
30. عبد القادر أحمد مسلم (2007) : مصادر الضغوط المهنية وآثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية غزة فلسطين، ص 22.
31. نفس المرجع السابق، ص 19.
32. محمود سليمان العميان، مرجع سابق، ص 168.
33. عبد القادر احمد مسلم، مرجع سابق، ص 28.
34. محمد أبو العلا ، مرجع سابق، ص 25.
35. نفس المرجع السابق، ص 25.
36. بشير لعريط (2009) : الانعكاسات النفسية والسلوكية لنظام العمل بالمنافسة (3 × 8)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، ص 132، 133
37. جمعة سيد يوسف، مرجع سابق، ص 136.