

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة
تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة
دراسة حالة مستشفى مسلم الطيب وشلايبي عبد القادر (معسكر)
أ.بن عدة محمد أ. فراح العربي
أ.د ثابتي الحبيب
جامعة معسكر

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى المرأة العاملة، وذلك باختيار عينة عشوائية من 70 موظفة شبه طبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلايبي عبد القادر بولاية معسكر، وقد أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة عكسية بين كل من الضغوط المهنية كمتوسط عام والأداء الوظيفي، ومن خلال فحص العلاقات الفرعية بين كل من مصادر الضغوط المتمثلة في الضغوط المهنية والضغوط التنظيمية والضغوط الشخصية والأداء الوظيفي توصلت الدراسة إلى أن الضغوط الشخصية وحدها التي ترتبط عكسيا وبدلالة إحصائية مع الأداء الوظيفي؛ كما خلصت الدراسة إلى أن الضغوط المهنية عامة لها تأثير سلبي على مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي، وفي هذا إشارة إلى أن إهتمام مسؤولي المؤسسات بتخفيض حدة تلك الضغوط من شأنه أن يسهم في رفع الأداء الوظيفي للموظفات بما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الضغوط الوظيفية، الضغوط التنظيمية، الضغوط الشخصية، الأداء الوظيفي.

Abstract

The study sought to Examining the relationship between job stress and job performance among working women by selecting a random sample of 70 paramedical women employees at at Musallam Al Tayeb Hospital and Shalabi Abdul Kader Hospital in Mascara. In general, the study showed a negative relationship between job stress and job performance; and during studying the partial relations between each pressure source (occupational stress, organizational stress and personal stress) and job performance, the study found that only personal stress associate negatively with job performance. The study also showed that these job stress have a negative impact on the employees' performance level, which implies that the employee's work with high level of job stress Shows a low level of performance, This is a reference to the need for organization to take appropriate steps to reduce these job stress, which contributes to improving the level of employees' performance and raise their productivity.

Key words: job stress, job performance, working women, occupational stress, organizational stress, personal stress.

1. مقدمة

يعتبر الاجتهاد المرتبط بالبيئة الوظيفية والتنظيمية أو ما يطلق عليه الضغوط المهنية أحد أبرز العوامل المؤثرة على صحة الموظف البدنية والنفسية، مما يؤثر على أداءه الوظيفي والتي تنعكس صورته على أداء المنظمة ونجاحها (Ahmed & Roslan, 2016; Alipour & Kamaee, 2015)، وتتنوع تلك المصادر والعوامل من عبء الدور وطبيعة أوقات العمل وكذا انعدام فرصة المشاركة ودرجة التحكم في المهام الموكلة، وذلك إلى جانب عدم كفاية التعويضات مع وجود نقص في القواعد والسياسات التنظيمية التي تساعد على خلق توازن في الحياة المهنية لدى الموظف، ناهيك عن نقص فرص التطوير الوظيفي وضعف علاقات الزمالة المهنية، فهي كلها ظروف تسبب ضغوط مهنية يشعر معها الموظف بفقد سيطرته على الوضع أو المهام؛ ويشير Ugur وآخرون (2007) بشكل خاص إلى أن تلك الضغوط تتعدد في مهنة التمريض والتي

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

لا توجد في غيرها من المهن غير المرتبطة بالصحة، وذلك لطبيعة محيط العمل الفريد المليء بالفوضى والتلوث واحتمالية الإصابة بعدوة الأمراض، وهو ما يفرض على ممتهنيها التحلي بالصبر ويتطلب منهم قدرات عقلية ومادية عالية. ومن جانب آخر فإن تعزيز الأداء الوظيفي للعاملين هو مسألة مهمة لدى أي منظمة، فوجود موارد بشرية مؤهلة وقادرة وذات إلتزام عالي يدفع بالمنظمة إلى تحقيق نتائج إيجابية والتي لا تقف عند حد التخفيض من مستويات تغيب وتأخر الموظفين أو تقليل مستوى دوران العمل بل تذهب إلى أبعد من ذلك بتعزيزها لأداء وفعالية المنظمة وعامل داعم لسلوك المواطنة بما يعزز من نفسية الموظف دافعا إياه للارتباط النفسي بالمنظمة وولائه لها واستغراقه في أهدافها بتبنيها والعمل على تحقيقها جنبا إلى جنب مع أهدافه الخاصة، في حين يشير كل من اللوزي والزهراي (2012) إلى أن الاداء الوظيفي ليس بالهدف وإنما هو الوسيلة لبلوغ الهدف المحصور في رفع كفاءة العاملين مما يفيد في تحقيق أهدافها واطاحة الفرصة لهؤلاء العاملين أن يتفوقوا ويستفيدوا من فرص الترقية وزيادة الاجور. بما يساعدهم على اشباع حاجاتهم لتقدير النفس واثبات الذات واحترام الآخرين، مما يجعل هذا الأمر ليس مجرد أسلوب من أساليب شؤون الموظفين له آثار ضعيفة أو محايدة على المنظمة وإنما للتدخل والتأثير على هيكل المنظمة وعلى اتجاهات الموظفين وعلى العلاقات القائمة بينهم كما أن العمل على تحقيق أهداف المنظمة والوصول بها إلى أداء عالي هو ما تسعى إليه كل منظمة، وغالبا ما تركز في ذلك على المورد البشري بإعتباره أبرز أصولها وجزءا كبيرا من التكاليف التي تتحملها لتقديم منتجاتها وخدماتها وأي زيادة في هذه التكاليف يمكن ان يؤثر سلبا على استمراريتها وربحيتها (Khatibi et al, 2009)، ويشير كل من Hart و Cooper (2001) إلى ان الضغوط المهنية تعتبر مشكلة متزايدة ينجم عنها تكاليف كبير يتحملها الموظفون والمنظمات على حد سواء، كما تعتبر الضغوط المهنية أبرز مشاكل بيئة العمل التي من شأنها التأثير سلبا على مستويات الأداء الوظيفي للعاملين وذلك بسبب انخفاض التزامهم التنظيمي (Ahmed & Roslan, 2016; Bhatti et al, 2016; Cicei, 2012). وهذا ما يضع المنظمات أمام مواجهة تلك العوامل المسببة للضغوط المهنية لما لها من تأثير سلبي على الأداء، وخصوصا مع تنامي تلك الضغوط بسبب تغيير المنظمة لسياساتها بهدف مواكبة التغيير السريع في بيئة الأعمال وذلك في ظل العولمة والتغير التكنولوجي والمنافسة الحادة.

2. مشكلة و أهداف الدراسة

من خلال ما سبق الاشارة إليه فإن عدد من الدراسات ينظر للضغوط المهنية والأداء الوظيفي على أنهما متغيرين حاسمين لنجاح المنظمة، وذلك باعتبار أن الأهتمام بالأداء الوظيفي من الأمور التي تدفع إلى تحقيق الأهداف والارتقاء بكفاءة وفعالية العاملين، وكون الضغوط المهنية تمثل مشكلة أساسية للمنظمات في ظل بيئة العمل المضطربة على اعتبار أنها أحد أبرز العوامل التي تؤثر سلبا على مستوى الأداء الوظيفي بصفة مباشرة أو غير مباشرة، تمحورت مشكلة الدراسة في تقييم مستوى الأداء الوظيفي لموظفات شبه الطبي والبحث في تلك المصادر التي من شأنها أن تولد ضغوط مهنية ومحاوله الكشف عن أثر هذه الأخير على الأداء الوظيفي وذلك من منطلق أن تحديد تلك العلاقة القائمة بينهما يسهم بشكل كبير في تحسين ذلك الأداء؛ وبناءً على ذلك حددت الدراسة الأهداف الفرعية التالية:

- ✓ وصف مستوى الضغوط المهنية التي تتعرض لها موظفات شبه الطبي بالمؤسستين المبحوثتين.
- ✓ وصف مستوى الاداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي بالمؤسستين المبحوثتين.
- ✓ الكشف عن العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

3. متغيرات الدراسة

1.3. الأداء الوظيفي

يعد الأداء الوظيفي إحدى الركائز التي يستند إليها في تحديد المسار الوظيفي للموظف ومدى انسجامه مع العمل وحاجته للتطوير أو قصوره في أداء واجبات وظيفته فهي أداة إصلاح وتطوير، كما يهدف الأداء الوظيفي للموظف إلى تكريس مبدأ العدالة، حيث أن الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يملكها كل موظف، وأن الأداء الوظيفي هو الإشارة إلى أفعال وسلوكيات الفرد ومساهماته في تحقيق أهداف المنظمة والمتحقق بالقدرة والدافعية (اللوزي والزهراني، 2012). وقد عرف الأداء الوظيفي على أنه "انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لمواردها المادية والبشرية واستثمارها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها (طالب وسوسن، 2008)، كذلك يرى Lusthaus وآخرون أنه يمكن تعريفه على أنه "تحقيق المنظمة لأهدافها التي قامت بتحديدتها في رسالتها من خلال إنفاق مستوى مقبول من الموارد التنظيمية، وذلك من أجل تحقيق هدف الاستمرارية والبقاء في الأجل الطويل للمنظمة" (Lusthaus et al; 2002)، وللتوضيح أكثر يمكن التمييز بين الأداء وبعض المفاهيم كما يلي:

الفعالية: تعني القدرة أو القابلية على إنجاز الأهداف وهذا يعني بأن التركيز بشأنها ينحصر بإنجاز الأهداف المراد تحقيقها أي يرتبط بالغايات وليس بالوسائل ويمكن حسابها بالمعادلة التالية: الفعالية = النتيجة المحققة / النتيجة المتوقعة أو الأهداف، وهذا بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن هذه الأهداف.

الكفاءة: وتعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة، أي أن الكفاءة تركز على طبيعة العاملين في استخدامهم الموارد المتاحة أي الوسائل وليس الغايات ويمكن حسابها كما يلي: الكفاءة = المخرجات أو الأهداف المحققة / المدخلات. الإنتاجية: والتي تعني نسبة المخرجات إلى المدخلات في العملية الإنتاجية أو الخدمية، وغالبا ما تستخدم الإنتاجية كمييار أساسي في قياس أداء العاملين حيث أنها تمثل: الإنتاجية = المخرجات / المدخلات (كاظم، 2007).

2.3. الضغط المهني

حظي موضوع الضغوط المهنية باهتمام كبير من طرف رجال الفكر الإداري والتنظيمي إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد ويرجع السبب في ذلك أساسا لارتباطه بعدة علوم أخرى، فهو يمثل أحد الإهتمامات المشتركة بين الباحثين في كل من المجالات الطبية النفسية، الاجتماعية والاقتصادية والإدارية، على أنها ظاهرة نفسية سيكولوجية أخذت في التزايد بين الأفراد العاملين ضمن المنظمات؛ كما ينظر إلى الضغط المهني من جهة على أنه ردة فعل اتجاه ملامح بيئة العمل المضطربة الناتجة عن مجموع العوامل والظروف والمؤثرات المهنية والتنظيمية والفردية المهددة للصحة البدنية والنفسية للموظف (حریم، 1997، ص 382)، ومن جهة أخرى يعتبر الضغط المهني كردة فعل اتجاه عدم شعور الموظف بالراحة نحو الوظيفة وما تقدمه من فرص غير مناسبة له، كما أن الضغط المهني ينشئ لدى الموظف إذا لم تقابل قدراته ومهاراته تلك القدرات والمهارات المطلوبة لأداء المهام الموكلة إليه (Jamal, 1990)، وقد أشار Jamal في نفس الدراسة إلى أن McGrath (1974) نظر إلى الضغط المهني كشرط يستطيع من خلاله الموظف الوفاء بأداء المهام الموكلة إليه في ظل عدم تمتعه بالقدرات والكفاءات الكافية، فوجود الموظف في هذا الوضع إلى جانب وجود فرق كبير بين المكافآت والوفاء بالمهام الموكلة هو ما يجعل الموظف يشعر بالضغط المهني.

وترجع العديد من الدراسات الضغوط المهنية إلى عبء العمل المقترن بضغط الوقت لدى الموظف لاستكمال المهام الموكلة إليه في فترة قصيرة ومحددة من الزمن بدون ترك حرية لاستكمالها وفق جدول زمني مناسب، وهذا إلى جانب عدد من

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

العوامل المسببة لضغوط المهنة من صراع الدور والعمل المفرط، ناهيك عن المشاكل العائلية وتأثيرها على فعالية العمل وكذا ارتفاع مستوى التغيب ودوران العمل وسوء التنظيم وكذا انخفاض مستوى الالتزام لدى الموظفين. إن كل من ظروف العمل والعمل المتكرر يمكن أن تخلق هي أخرى ضغط مهني لدى الموظف لعدم قدرته على تلبية نفس المهام المتكررة غير المتواتية مع قدراته لأدائها بما يدفع إلى تخفيض مستوى الأداء لديه؛ وعدم وجود وصف وظيفي واضح أو كذا وجود سوء فهم بين الموظفين ومشرفيهم في الوقت المناسب لأداء المهام ووجود مسؤوليات ثقيلة بدون سلطة وافتقار المنظمة لنظام مكافآت ونقص الدعم الاجتماعي وقلة الفرص مع احتمال حدوث عواقب وخيمة بسبب الأخطاء الصغيرة، كلها عوامل من شأنها أن تؤثر على الصحة النفسية والجسدية للموظف. بما تشكله من ضغوط مهنية (Leka & Jain, 2010).

4. علاقة الضغط المهني بالأداء الوظيفي

قدمت العديد من الدراسات تلك العلاقة السلبية التي تربط الضغوط المهنية بالعديد من مخرجات العمل المرغوب فيها من أداء عالي ودرجة تكيف مع العمل وكذا الرضا الوظيفي وانخفاض مستوى التغيب ودوران العمل، ويشير Lazzarin وآخرون (2012) كما جاء في دراسة (Al-khasawneh & Futa, 2013) إلى أن مخرجات الضغوط المهنية تتعدى رداءة جودة أداء الموظف وإنتاجيته إلى تعرض هذا الأخير إلى آثار نفسية ينجر عنها سلوكيات غير مرغوبة كالإدمان على التدخين والمشروبات الكحولية، وقد تسبب تلك الآثار النفسية في إصابة الموظف بأمراض مزمنة من ضغط دموي وأمراض القلب؛ وتؤكد دراسة (اللوزي والزهراي، 2012) أن الأداء الوظيفي يتأثر هو الآخر بمجموعة من المؤثرات من طبيعة العمل ودرجة تنوعه ومقدار السلطة ودرجة المسؤولية وذلك إلى جانب طبيعة العلاقات الاجتماعية في العمل ومقدار التعويضات التي تقدم للموظف وكذا حجم الفرص الممنوحة والتي يمكن للموظف من خلالها تطوير مساره الوظيفي، ويشير لعجايلية (2015) أن مثل هذه المؤثرات يمكن أن تكون في حد ذاتها مصادر للضغوط اختصرها فيما أسماه بالضغوط الوظيفية والضغوط التنظيمية والضغوط الشخصية. ويوضح كل من Al-khasawneh و Futa (2013) أن وجود مثل تلك الضغوط في بيئة طبية أن يقود المرضين إلى الإهمال والوقوع في أخطاء طبية. بما يؤثر على صحة المرضى.

ومن جانب آخر يشير كل من Wagner و Hollenbeck كما عرضته دراسة (حسين، 2013) أن وجود ضغوط منخفضة لدى الفرد لا يولد تحديات تحته على العمل ولكن كلما ارتفع حجم الضغوط المهنية يزداد بالمقابل حجم التحدي الذي يواجهه الفرد مما يقوده إلى رفع مستوى أدائه، وأن كل ما يتعرض له الفرد من مشكلات في العمل أو صعوبات جميعها ما هي إلا تحديات تقود إلى بناء سلوك يقوده إلى أداء أفضل؛ ويشير حسين (2013) أن هناك اتجاه ثالث لتلك العلاقة القائمة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي مفاده أن تلك العلاقة خطية منحنية فوجود مستوى منخفض من الضغط لن يؤدي إلى تحفيز الأفراد للعمل وسيشعرون بالضجر وتناقص الدافعية وكثرة التغيب عن العمل؛ كما أن وجود مستوى عال من الضغط هو الآخر سوف يؤدي إلى امتصاص قدرات الأفراد في محاولة منهم لمكافحة ذلك الضغط وبالتالي يستنفذ قدراتهم وهو ما يورقهم ويجعلهم يترددون في اتخاذ القرارات، ولذلك فإن وجود مستوى متوسط من الضغوط يساعد الفرد على إيجاد نوع من التوازن في قواه وقدراته فيقوم بتوزيعها بين إنجاز العمل ومكافحة الضغوط، فيمتلك بذلك دافعية للعمل ومقدرة عالية لتحمل المسؤولية.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

5. فرضيات الدراسة

انطلاقاً من تلك الاعتبارات النظرية وما توصلت إليه الدراسات السابقة في تحليل العلاقة بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، تركز الدراسة الحالية في تحليل تلك العلاقة لدى موظفات شبه الطبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلابي عبد القادر بمعسكر بناءً على مايلي:

الفرضية الأولى: وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية بشكل عام والأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية: وجود تأثير سلبي للضغوط المهنية بشكل عام على الأداء الوظيفي.

6. منهجية وأدوات الدراسة

بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على منهج البحث الوصفي من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وذلك إلى جانب المنهج التحليلي لكافة البيانات المتجمعة من خلال الدراسة الميدانية التي جرت في مجتمع ضم كافة موظفات شبه الطبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شلابي عبد القادر بولاية معسكر، أين تم توزيع 70 استبيان كعينة عشوائية وقد بلغت نسبة الاستبيانات المسترجعة والصالحة للتحليل الاحصائي 97%.

ومن أجل قياس الأداء الوظيفي لدى العينة المبحوثة تم الاستعانة بنموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الصحية (الصيدلة، الأخصائيين، الفنيين، المساعدون الصحيون) الخاصة بوزارة الشؤون المدنية السعودية، تم من خلاله بناء استبيان يضم 27 فقرة تغطي متغير الدراسة الأداء الوظيفي، ومن أجل قياس الضغط المهني تم بناء مقياس من ثلاث أبعاد تمثلت في الضغوط الوظيفية والضغوط التنظيمية والضغوط الشخصية والتي حددت مباشرة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة (لعجالية، 2015؛ النقيب، 2012؛ المعشر، 2009؛ السعودي، 2006)، وقد تم إدراج فحص للمتغيرات الشخصية كجزء من أداة الدراسة، ومن أجل اثبات الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرضها على عدد من الأساتذة الباحثين في مجال الإدارة وعلم النفس بجامعة معسكر، علاوة على ذلك تم التعرف على ثبات فقرات الاستبيان من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي (Cronbach-Alpha) حيث جاءت قيمته فيما يخص بعد الأداء الوظيفي (0.85)، أما في يخص مقياس الضغط المهني فقد بلغت قيم معامل الاتساق لكل من الضغوط الوظيفية والضغوط التنظيمية والضغوط الشخصية على التوالي (0.84، 0.88، 0.72) وفي هذا إشارة إلى نوع من الاتساق الداخلي العالي بين فقرات الاستبيان في كل بعد من أبعاده المقياس (Sekaran, 2002)

ولوصف خصائص عينة الدراسة تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك من خلال التكرارات والنسب المئوية، هذا من جهة ومن ناحية أخرى تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على طبيعة اتجاهات موظفات شبه الطبي عينة الدراسة نحو كل بعد من ابعاد الدراسة، كما عملت الدراسة على إجراء إختبار (Kolmogorov-Smirnov) الذي أثبتت نتائجه أن بيانات محاور الاستبيان تتوزع توزيعاً طبيعياً، كما تم حساب معامل الارتباط (Pearson) لإختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وكذلك تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) بهدف الإجابة على فرضية وجود أثر بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي عينة الدراسة.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

7. نتائج الدراسة

نتائج الاحصاء الوصفي: توصلت نتائج الاحصاء الوصفي إلى أن نسبة (64,7%) من الموظفات من الفئة الشابة التي تقل أعمارهن عن 25 سنة وهي النسبة الأكبر، تليها فئة الموظفات التي تتراوح أعمارهن ما بين 26 و 35 سنة بنسبة (25%)، في حين جاءت فئة الموظفات التي تزيد أعمارها عن 35 سنة في الترتيب الأخير بنسبة 10,3%. وفيما يتعلق بمتغير الوظيفة فعينة الدراسة توزعت بالتساوي بين وظيفة التمريض ومساعدة التمريض، في حين مثلت نسبة (63,20%) مفعنة موظفات شبه الطبي متزوجات، وأن ما نسبته (69,10%) من الموظفات المبحوثات كان خبرتهم المهنية أقل من (05 سنوات) وتليها فئة الموظفات التي تتراوح خبرتها المهنية من 06 سنوات إلى 10 سنوات بنسبة (20,60)، في حين مثلت نسبة (07,40%) إجمالي الموظفات التي تزيد خبرتهم المهنية عن أكثر من 15 سنة.

وبقراءة هذه النتائج يمكن الإشارة إلى أن المستشفى لا يزال يستقبل الخريجين الجدد من الشباب، ومع وجود هذه الفئة الشابة تفترض الدراسة أنها الأقل شعورا بالضغط لأنها الفئة الأكثر نشاطا مقارنة بالفئات الأخرى وغير مدركة للضغوط التي تواجهها الموظفات القدامى وهذا راجع إلى قلة خبرتهم المهنية من جهة ومن جهة أخرى يمكن لهذه الفئة الشابة أن تعرض أداء عالي بحكم أنها في بداية مسارها المهني، كما يلاحظ أن نسبة كبيرة من الموظفات متزوجات وهذا يفسره أن الحياة المهنية يمكن أن تعرض ضغوط من نوع خاص على الموظفات، كما تفترض الدراسة أن تلك القدرات والمؤهلات والحماسة التي يتمتع بها الموظفون الجدد تقف دون تأثير تلك الضغوط المهنية على أدائهم الوظيفي في حين أثبت نتائج الاحصاء الوصفي كما يبينها الجدول (1) الآتي أن موظفات شبه الطبي يتعرضون لضغوط مهنية بمستوى متوسط حيث قدر المتوسط العام لتلك الضغوط بـ (2.73) وبانحراف معياري قدره (0.46)، وأن كل الأبعاد التي يعبر من خلالها عن الضغوط المهنية التي تتعرض لها موظفات شبه الطبي عينة الدراسة هي الأخرى جاءت بمستويات متوسطة بإستثناء الضغوط الشخصية التي جاءت بمستوى ضعيفة ولكن غير بعيدة عن باقي الضغوط، فقد جاء بعد الضغوط التنظيمية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ (3.26) يليه بعد الضغوط الوظيفية بمتوسط (3.09)، وفي الأخير جاء بعد ضغوط الشخصية بمتوسط (1.84).

الجدول (1)

مستوى الضغوط التي يتعرض لها موظفات شبه الطبي عينة الدراسة

المستوى حسب المتوسط	الرتبة حسب المتوسط	الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		العوامل	البعد	
		المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		المتوسط	الانحراف المعياري
متوسط	2	0.67	0.98	3.09	3.22	العبء الوظيفي غموض الدور طبيعة الوظيفة صراع الدور	الضغوط الوظيفية	1
	4		0.89		2.81			
	3		0.83		2.98			
	1		0.91		3.35			
متوسط	2	0.73	0.67	3.26	3.25	الهيكلة التنظيمية البيئة المادية للعمل	الضغوط التنظيمية	2
	1		0.98		3.27			
ضعيف	1	0.44	0.85	1.84	2.14	بعد التحدي بعد التحكم	الضغوط الشخصية	3
	2		0.49		1.82			

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

	ضعيف	3	0.54	1.55	بعد الالتزام		
	متوسط	-	0.46	2.73	الضغوط المهنية إجمالاً		

ويبرز الجدول (1) أيضا مستوى الضغط التي تعرضه العوامل المشككة لأبعاد الضغوط المهنية، ويظهر أن كل الأبعاد التي يعبر من خلالها عن الضغوط الوظيفية جاءت هي الأخرى بمستويات متوسطة، وأن الضغط الناتج عن صراع الدور جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ(3.35) وترجع تلك الضغوط بشكل بارز عن دفع موظفات شبه الطبي إلى القيام بأعمال غير ضرورية وخارجة عن التخصص، كما أن سعيهم لتلبية المطالب المتناقضة للمسؤولين ناهيك عن تلقي الأوامر غير المتوافقة من شخص أو أكثر هو الآخر يشكل ضغط عليهم، يلي ذلك الضغط الناجم عن العبء الوظيفي بمتوسط (3.22) الناشئ عن قيامهن بأعباء تزيد عن قدرتهن والتعامل اليومي مع العدد الكبير من المرضى، وفي المرتبة الثالثة تشكل طبيعة الوظيفة ضغط بمتوسط قدر بـ(2.98) وذلك بسبب الانتقادات التي تتعرض لهن الموظفات من المرضى ومرافقيهم، وفي الأخير يعاني موظفوا المؤسسة المبحوثة من ضغط غموض الدور بمتوسط قدر بـ(2.81)، وهو بسبب شعورهم أن التعليمات التي تنظم العمل داخل المصلحة الاستشفائية لا تتسم بالوضوح.

في حين نجد أن كلا من البيئة المادية والهيكلي التنظيمي كبعدين دالين على الضغوط التنظيمية يعرضان ضغط متوسط، وهما تقريبا يتقاسمان ذلك الضغط حيث قدر متوسط الضغط الذي يعرضانه بـ (3.26)، فطبيعة البيئة المادية المحيطة تشكل ضغط بسبب التخوف الكبير من الإصابة بالأمراض المعدية لانعدام النظافة كما أن المصلحة الاستشفائية تسودها الضوضاء وهو عامل آخر مولد للضغط المهني؛ وطبيعة الهيكل التنظيمي الذي تنظر إليه الموظفات على أنه لا يتسم بالعدالة والمساواة فيما يخص توزيع المكافآت أو معاملة المسؤولين أو حتى فيما يخص تقييم أداء الموظفين وتوفير فرص النمو والترقية فهو الأخر يشكل ضغط بدرجة متوسط بالنسبة لهن.

وعلى عكس ما تتعرض له موظفات شبه الطبي عينة الدراسة من ضغوط وظيفية وأخرى تنظيمية، فإن ما يتصفون به من صفات شخصية من روح تحدي وقدر معتبر من التحكم في المهام ودرجة إلتزام حدت من تعرضهم لضغوط شخصية، والنتائج الموضح في الجدول (1) تظهر أنها مستوى الضغط الناجم عن طبيعة شخصية الموظفين جاء بمستوى ضعيف وأن كل الأبعاد التي يعبر من خلالها عن الضغوط الشخصية جاءت هي الأخرى بمستويات ضعيفة، على عكس الضغوط الوظيفية والتنظيمية التي تتعرض لها بمستوى متوسط.

وفي ما يخص مستوى الاداء الوظيفي الذي تعرضه موظفات شبه الطبي عينة الدراسة فإن النتائج المبينة من خلال الجدول رقم (2) تظهر أن المتوسط العام لمستوى الأداء الوظيفي بشكل كلي جاء عالي أين قدر بـ(3.88) وإنحراف معياري (0.38)، ويمكن استنتاج هذا من خلال إجابات الأفراد العينة على الفقرات التالية، التزام الأفراد بارتداء الزي الرسمي للوظيفة والتقيد بطرق السلامة المحددة عند القيام بالأعمال ذات الخطورة بمتوسط حسابي (4.43) و(4.12) على التوالي، ومعرفتهم لدى تحقيق طرق العلاج المستخدمة للنتائج الإيجابية بمتوسط حسابي(4.03)، أما مؤشر القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية والطارئة بشكل سليم وموضوعي كان بمتوسط حسابي (3.84). في حين أن مؤشر استثمارهم لساعات العمل في إنجاز المهام المخصصة ومراجعة لأعمال زملائهم في المصلحة الاستشفائية، وقيامهم بمهام تفوق مهام الوظيفة الحالية في مستوى الصعوبة والمسؤولية جاءت كلها بدرجة متوسطة مقارنة مع بقية الفقرات، وهي إشارة إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى أداء وظيفي عالي.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

الجدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد العينة نحو أدائها الوظيفي

المستوى	الرتبة	الانحراف	المتوسط	محتوى الفقرات
المستوى	الرتبة	المعياري	الحسابي	
وفق	وفق			
المتوسط	المتوسط			
عالي	12	0,75	4,00	1 أملك القدرة على معرفة مدى ملائمة طرق العلاج المستخدمة
عالي	8	0,54	4,03	2 أعرف مدى تحقيق طرق العلاج المستخدمة للنتائج الإيجابية
عالي	11	0,64	4,00	3 أعرف كيف أوظف المعلومات المتوفرة عن الحالة المرضية لتحديد التدخل المطلوب
عالي	5	0,66	4,06	4 أساعد زملائي في العمل على زيادة تحصيلهم المعرفي و تحسين مهاراتهم
عالي	21	0,78	3,75	5 لدي قدرة على إعداد خطط العمل ومتابعتها وتنفيذها وفق برنامج ينسجم مع الأهداف.
عالي	17	0,68	3,79	6 لدي قدرة على تطوير أساليب العمل بما يمكن من تحقيق الأهداف بأفضل وأسرع الطرق.
عالي	9	0,75	4,03	7 أعرف مدى تحقيق طرق العلاج المستخدمة للنتائج الإيجابية.
عالي	6	0,79	4,06	8 أنضبط دوما بمواعيد العمل
عالي	14	0,99	3,87	9 أستثمر جل ساعات العمل في إنجاز المهام المخصصة لي
عالي	18	0,97	3,79	10 أحرص على تزويد الموظفين بالمعلومات التي تساعد على إنجاز أعمالهم على النحو الصحيح.
متوسط	26	1,00	3,29	11 أعمل دوما على مراجعة أعمال الزملاء في المصلحة الاستشفائية.
عالي	19	0,80	3,78	12 لدي إلمام بالمعارف الأساسية في مجال تخصصي والتخصصات الأخرى ذات الصلة.
عالي	22	0,91	3,72	13 أسعى دوما لزيادة المعارف العلمية من خلال الإطلاع على المستحدثات المتعلقة بتخصصي.
عالي	20	0,87	3,78	14 أتحمس وأرغب دوما بالالتحاق بالبرامج التدريبية في مجال تخصصي.
متوسط	23	1,05	3,63	15 لدي امكانية للقيام بمهام تفوق ما أقوم به في وظيفة الحالية في مستوى الصعوبة والمسؤولية.
عالي	7	0,85	4,04	16 أتعاون واتفعل دوما بشكل إيجابي مع الآخرين.
عالي	16	0,86	3,81	17 لدي فهم واضح للأهداف العامة وما يترتب عنها من أهداف فرعية وبرامج عمل.
متوسط	25	0,78	3,44	18 أعرف متطلبات إنجاز الأهداف سواء نظامية أو فنية أو حتى متعلقة بالموظفين.
متوسط	24	0,93	3,62	19 أتعتمد على أهداف المصلحة كمرجع لإعداد الخطط وبرامج العمل التي يتم الأخذ بها.
عالي	4	0,85	4,07	20 لدي إلمام بأنواع الأمراض المنتشرة في البيئة التي أعمل بها.
عالي	13	0,89	3,97	21 أعمل دوما على إتخاذ التدابير والاحتياطات اللازمة للوقاية من الأمراض والإصابات.
عالي	15	0,90	3,84	22 لدي القدرة على معالجة مشاكل العمل اليومية والطارئة بشكل سليم وموضوعي.
عالي	10	0,81	4,03	23 أعمل دوما على إنجاز العمل وفق القواعد النظامية والإجراءات المعمول بها.
عالي	1	0,60	4,43	24 ألتزم دوما بارتداء الزي المخصص لهذه الوظيفة.
عالي	2	0,97	4,12	25 أتقيد بطرق السلامة المحددة عند أداء الأعمال ذات الخطورة.
عالي	3	0,72	4,09	26 أعد تقارير العمل بطريقة سليمة متضمنة الأحداث والشواهد لإتخاذ القرار المناسب.
عالي	-	0,38	3,88	الأداء الوظيفي

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

نتائج تحليل الارتباط: ولاختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي عينة الدراسة تم حساب معاملات الارتباط (Pearson) بين أبعاد الضغوط المهنية والأداء الوظيفي وقد جاءت النتائج كما يعرضها الجدول (3).

الجدول (3)

معاملات الارتباط (Pearson) للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي

المتغيرات أو الأبعاد	الضغوط الوظيفية	الضغوط التنظيمية	الضغوط الشخصية	الضغوط المهنية
الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	- 0.001	- 0.097	- 0.403
	مستوى الدلالة	0.98	0.432	0.001
				- 0.178
				0.145

يبين الجدول رقم (3) أن معامل الارتباط الذي يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية كمتوسط عام للضغوط والأداء الوظيفي قد بلغ (- 0.178) وفي ذلك إشارة وجود تلك العلاقة العكسية ولكن من جانب إحصائي هي غير دالة عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) مما يشير إلى أنه لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية بصفة عامة والأداء الوظيفي عند موظفات شبه الطبي بمسشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر.

وبالنظر إلى طبيعة العلاقة التي تربط بين الأداء الوظيفي والأبعاد الجزئية لضغوط العمل نجد أنها هي الأخرى غير دالة إحصائيا باستثناء العلاقة التي تربط بين الضغوط الشخصية والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط (- 0.408) وهو دال إحصائيا وبغض النظر عن الدلالة الإحصائية لبقية معاملات الارتباط نجد أن قيمة هذا الارتباط الأخرى هي الأكبر مقارنة ببقية المعاملات الأخرى؛ وخلاصة النتائج تعبر عن وجود ارتباط عكسي متوسط بين ضغوط العمل الشخصية والأداء الوظيفي لموظفات شبه الطبي بمسشفى مسلم الطيب وشلابي عبد القادر بمعسكر.

نتائج تحليل الانحدار: وقد تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية القائلة بوجود أثر لضغوط العمل على الأداء الوظيفي لممرضات شبه الطبي عينة الدراسة وكانت النتائج كما يشير إليها الجدول رقم (4) التالي:

الجدول (4)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لأثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
خطأ المفسر	3	1.679	0.560	4.345	0.008
الخطأ غير المفسر	64	8.242	0.129		
الخطأ الكلي	67	9.921			

معامل التحديد (R^2) = 0.168

يتبين من خلال نتائج الجدول رقم (4) ثبات صلاحية النموذج لاختبار فرضية وجود أثر بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، وذلك استنادا إلى قيمة F المحسوبة والبالغة (4.345) والتي تبين أنها أكبر من قيمتها الحد ولية بحكم أن مستوى الدلالة لهذا الاختبار والبالغ مقدارها (0.008) جاءت أقل من مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$).

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

ويتضح من نفس نتائج الجدول وبالتحديد من خلال معامل التحديد (R^2) البالغ قيمته (0.168) أن المتغير المستقل الضغوط المهنية في هذا النموذج يفسر ما مقدار (16.8%) من التباين الحاصل في المتغير التابع الأداء الوظيفي وهي قوة تفسيرية ضعيفة نسبياً، وبناءً على صلاحية النموذج نستطيع تأكيد وجود أثر ضعيف لضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعينة المدروسة في مستشفى مسلم الطيب وشلاي عبد القادر.

ومن خلال النظر إلى نتائج تحليل الانحدار المتعدد كما يعرضها الجدول (5) التالي:

الجدول (5)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

أبعاد ضغوط العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الضغوط الوظيفية	0.05	0.086	0.089	0.587	0.56
الضغوط التنظيمية	- 0.05	0.081	- 0.081	- 0.680	0.49
الضغوط الشخصية	- 0.34	0.100	- 0.395	- 3.432	0.001

والملاحظ لنتائج الجدول (5) وبعد متابعة قيم معاملات (Beta) وكذا قيم اختبار (t) نجد أن ضغوط العمل ليست بأبعادها كلها تؤثر على الأداء الوظيفي ولكن فقط الضغوط الشخصية هي وحدها التي تعرض ذلك التأثير فنجد أن قيمة (t) المحسوبة لهذا البعد قد بلغت (-3.432) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة ($0,05 \geq \alpha$) كما تشير إلى ذلك قيمة مستوى الدلالة المعنوية للاختبار والمقدرة بـ (0.008).

فمن خلال نتائج تحليل الانحدار المتعدد وما عرضته نتائج تحليل الارتباط السابقة يظهر جلياً أن النموذج المقدر آخراً يضم جانب من الضغوط المهنية التي لا يوجد لها أثر على الأداء الوظيفي، ولتقدير نموذج أفضل ذهبت الدراسة إلى إجراء اختبار الانحدار المتعدد التدريجي بين كل من الضغوط المهنية كأبعاد والأداء الوظيفي كمتوسط عام.

الجدول (6)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لأثر الضغوط الشخصية على الأداء الوظيفي

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الخطأ المفسر	1	1,615	1,615	12.832	0,001
الخطأ غير المفسر	66	8,306	0,126		
الخطأ الكلي	67	9,921			

معامل التحديد (R^2) = 0,163

وقد جاءت النتائج كما يبينها الجدول (6) التالي. التي عرضت أن النموذج صار أكثر قوة من الأول بحكم أن قيمة F المحسوبة والمقدرة بـ (12.832) جاءت أكبر مما كانت عليه في النموذج المقدر سابقاً والتي بلغت قيمتها (4.345) وهي دالة إحصائية، وأن النموذج الجديد يعرض نفس القوة التفسيرية كما كانت في النموذج الأول على اعتبار أن تلك القيمة التي عرضها النموذج الأول هي فقط الخاصة بالضغوط الشخصية وتم التأكيد عليها من خلال النموذج الثاني.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

كما يتبين من النتائج المعروضة في الجدول (7) التالي أن النموذج قد أدرج بعد الضغوط الشخصية وحده فقط للتعبير عن الأثر السلبي للضغوط المهنية على الأداء الوظيفي فقد بلغت قيمة (t) المحسوبة لهذا البعد (-3.582) والتي تبين أنها أكبر من قيمتها الجدولية بحكم أن مستوى الدلالة لهذا الإختبار والبالغ مقدارها (0.001) جاءت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$).

الجدول (7)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر الضغوط الشخصية على الأداء الوظيفي

أبعاد ضغوط العمل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الضغوط الشخصية	- 0,35	0,098	- 0,403	- 3,582	0,001

في حين استثنى النموذج المقدر الجديد كل من بعدي الضغوط الوظيفية والتنظيمية لعدم ثبوت دلالتها الإحصائية في النموذج المقدر فقد جاءت نتائج قيم وقيم (t) المحسوبة المتعلقة بقيم معامل (Beta) الخاصة بالمتغيرات التي إستثنائها النموذج كما يعرضها الجدول رقم (8) التالي، والتي يظهر أنها غير دالة إحصائياً، وعليه يمكن تأكيد أنه تم إستثناء كل من البعدي الضغوط الوظيفية والضغوط التنظيمية بسبب عدم معنوية تأثيرهم.

الجدول (8)

نتائج قيم (Beta) وقيم (t) المحسوبة المقدرة المتعلقة بالمتغيرات المقصية من النموذج

أبعاد ضغوط العمل	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة
الضغوط الوظيفية	0.021	0.187	0.852
الضغوط التنظيمية	- 0.045	- 0.393	0.696

8. مناقشة النتائج

جاءت هذه الدراسة لتحديد أثر الضغوط المهنية على الأداء الوظيفي لدى موظفات شبه الطبي بكل من مستشفى مسلم الطيب ومستشفى شليبي عبد القادر بمعسكر، وقد توصلنا إلى النتائج الآتية:

1. تعتبر الضغوط الوظيفية إلى جانب الضغوط التنظيمية أبرز المصادر التي تشكل ضغوط مهنية بدرجة متوسطة لدى موظفات شبه الطبي عينة الدراسة، وذلك على عكس الضغوط الشخصية التي كانت محدودة بفعل ما يتمتع به أفراد المؤسسة من روح تحدي وقدرة على التحكم في مجالات العمل؛ وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة (لعجالية، 2015) التي أبرزت أن كل من الضغوط الوظيفية المتعلقة بطبيعة الوظيفة وصراع الدور وغموضه والضغوط التنظيمية المتعلقة بطبيعة الهيكل التنظيمي والبيئة المادية للعمل تشكل ضغوط عمل متوسطة على عمال الصحة في المصلحة الاستعجالية بالمستشفى الجامعي لعنابة وأن ما يتمتع به من صفات أو ما أطلقت عليه الدراسة الصلابة النفسية يجد من تأثير تلك الضغوط.

2. كما توصلت الدراسة الحالية من خلال النتائج التي تعرضها إلى أن الضغوط التنظيمية تأتي في المرتبة الأولى قبل الضغوط الوظيفية التي جاءت في المرتبة الثانية، وأخيراً جاءت الضغوط الشخصية. وأن كل من الهيكل التنظيمي وطبيعة العمل المادية - أبعاد الضغوط التنظيمية - للمؤسسة الاستشفائية بوضعها الحالي تعرض ضغوط على موظفات شبه الطبي، وذلك لأن نظام الاتصال المعمول به في المصلحة الاستشفائية لا يسمح بالربط بين كافة العاملين في كافة المستويات؛

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

بالإضافة إلى المسؤولين والمشرفين المباشرين لا يتعاملون بالمساواة مع العمال ويعزز هذه النتيجة مؤشر تقييم أداء العاملين داخل المصلحة الذي يشير إلى أنه لا يتم وفق أسس عادلة، كل هذا وبقيّة المؤشرات الخاصة بالهيكل التنظيمي تشير إلى أنها تعرض ضغوط عمل على موظفات شبه الطبي العاملين.

3. كما ابرزت الدراسة أن الطبيعة المادية للعمل هي الأخرى تعرض ضغوط على موظفات شبه الطبي عينة الدراسة كون أن المصلحة الاستشفائية تعرف ازدحام وضوءا ناجمة عن سوء تصميمها بالإضافة إلى ضغط عدد المرضى الكبير الذي يزور المصلحة الاستشفائية، كما تقف موظفات شبه الطبي أما ضغط الناتج عن خوفه من الإصابة من الأمراض نتيجة نقص النظافة الذي تعاني منه المصلحة الاستشفائية، وهو ما يقف إلى جانب ما أشارت إليه كل من دراسة (عسكر، 1998) ودراسة (غربي، 2003) إلى أن ظروف العمل الخطيرة وغير المريحة تسهم في معاناة الموظفين من ضغط العمل.

4. أما فيما يخص الضغوط الوظيفية والتي تتحدد من خلال العبء الوظيفي وغموض الدور وكذا صراع الدور إلى جانب طبيعة الوظيفة، فقد عرضت النتائج أن موظفات شبه الطبي العاملات بالمستشفى تتعرضن بمستوى متوسط لهذا النوع من الضغوط بأبعاده، فالعبء الوظيفي الناجم بصفة كبيرة عن ممارسة الأعمال التي تزيد عن قدرتهن وطاقتهن إلى جانب شعورهن بالضييق لتعاملهن اليومي مع العدد الكبير من المرضى يشكل ضغط عليهن وهو بدوره يؤدي إلى عدم وجود الوقت الكافي للتركيز على العمل الأساسي؛ بالإضافة إلى الضغط الذي يتأتى من صراع الدور من خلال ممارستهن لمهام يشعرن أنها غير ضرورية وخارجة عن تخصصهن، وكذا عدم مقدرتهن على تلبية المطالب المتناقضة للمسؤولين، كما أن معناتهن من انتقادات المرضى ومرافقيهم يشكل هو الآخر أبرز الضغوط التي تنجم عن طبيعة الوظيفة، كما يبدو ان غموض الدور الذي تلمسه موظفات شبه الطبي لعدم وضوح التعليمات التي تنظم العمل في المصلحة بالإضافة إلى عدم وجود وصف دقيق للأعمال المطلوبة داخل المصلحة الاستشفائية تشكل هي الأخرى ضغوط على موظفات شبه الطبي.

5. كما ابرزت الدراسة على عكس ما تتعرض له موظفات شبه الطبي عينة الدراسة من ضغوط فهي تتمتع بأداء وظيفي عالي وهو ما يتماشى مع الافتراض الذي وضعته الدراسة بأن الفئة الشابة من الموظفين تعرض أداء عالي بحكم أنها في بداية مسارها الوظيفي.

6. كما توصلت الدراسة إلى الضغوط المهنية تأثر سلبيًا وبشكل ضعيف على الأداء الوظيفي للعينة المدروسة وهو ما يتماشى ما توصلت إليه دراسة (المعشر، 2009) بأن الضغوط المهنية تأثر سلبيًا على أداء العاملين، وتوصلت الدراسة الحالية أن الضغوط المهنية ليس كلها تؤثر سلبيًا وبدلالة إحصائية على الأداء الوظيفي لموظفات شبه الطبي عينة الدراسة؛ فالضغوط الشخصية دون الضغوط التنظيمية والضغوط المهنية هي التي تعرض ذلك التأثير الضعيف نسبيًا على الأداء الوظيفي، وهنا تقف الدراسة عند عدد من التوصيات.

9. توصيات الدراسة

1. ضرورة اهتمام الإدارة بمختلف العناصر التي شكلت ابرز المصادر المولد للضغوط المهنية، والعمل على السياسات التي من شأنها تخفيض تلك الضغوط لتأثيرها السلبي على الأداء. وهو ما اوصت به دراسة (McVicar, 2003) بضرورة العمل على الاهتمام بالوقاية من الضغوط لدى الأفراد مما يتطلب مزيد من الجهود والبحوث المعمقة للوصول إلى أدوات جديدة لقياس الضغط المهني لدى الأفراد.

2. العمل على إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي من خلال دعم مشاركة الموظفين في رسم سياسات وأهداف المستشفى بما يشكل دافع قوي للعمل والالتزام

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

3. رغم أن الأداء الوظيفي للعيننة المدروسة كان عالي إلا أن الدراسة ترجع ذلك للمجهودات التي تبذلها الفئمة شابة كون أنهما في بداية مسارها الوظيفي، ويهدف تعزيز ذلك الأداء توصي الدراسة بربطه بمختلف الحوافز الداعمة والتي من شأنها أن تسهم في مواجهة الضغوط المهنية لدى الموظفين.

4. كما توصي الدراسة بضرورة البحث عن معايير أخرى من شأنها تقييم الأداء بشكل آخر وربطه بالضغوط المهنية، وكذا دراسة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ومحددات الأداء الوظيفي دون الأداء الوظيفي بشكل مباشر.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. السعودي، موسى. (2006). أثر مصادر ضغوط العمل ومستوى الضغط المدرك في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية. دراسات العلوم الادارية، المجلد 33، العدد 2. 373-407.
2. لعجاليبة، يوسف. (2015). مصادر ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل مواجهتها في المصالح الاستعجالية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة.
3. المعشر، عيسى ابراهيم. (2009). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا.
4. النقيب، مؤيد عبد الكريم شاكر، (2012)، العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المعهد التقني، مجلد 4، العدد 9. 147-167.
5. اللوزي، موسى سلامة والزهراني، عمر عطية. (2012). العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية. دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد 1. 1-28.
6. غربي، صبرينة. (2003)، مستويات الضغط المهني وعلاقتها بمستويات الاكتئاب لدى المرضين: دراسة ميدانية بمستشفيات الجزائر العاصمة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
7. حسين، سحراء أنور. (2013). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 36، 208-227.
7. كاظم محمود خضير ، الخرشة ياسين كاسب ، " إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2007
8. طالب أصغر دوسة و سوسن جواد حسين، التغيير الاستراتيجي وانعكاساته على الاداء التنظيمي، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 69، 2008، 60-77.

المراجع باللغة الأجنبية

1. Ahmed, S., & Roslan, N. F. (2016). Relationship Between Job Stress And Organisational Commitment Among Public Servants In Pontian, Johor. International Journal of Business, Economics and Law,10(2), 1-6
2. Al-khasawneh, A.L. & Futa, S.M. (2013). The Relationship between Job Stress and Nurses Performance in the Jordanian Hospitals: A Case Study in King Abdullah the Founder Hospital. Asian Journal of Business Management, 5(2), 267-275.
3. Alipour, F., & Kamaee, M. M. (2015). Examining the relationship between job stress and organizational commitment among nurses of Hospitals. Patient Saf Qual Improv. 3(4), 277-280.
4. Bhatti, M. H., Bhatti, M. H., Akram, M. U., Hashim, M., & Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector, E3 Journal of Business Management and Economics Vol. 7(1). 029-037.

تأثير الضغوط المهنية على أداء المرأة العاملة

5. Cicei, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077-1081.
6. Jamal, M. (1990), Relationship of job stress and employees' job satisfaction organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *J. Hum. Relations*. 727-748.
7. Khatibi, A. Asadi, H. & Hamidi, M. (2009). The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Sciences* 2 (4), 272-278.
8. Leka, S., & Jain, A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work, An Overview. Institute of Work, Health & Organisations, University of Nottingham.
9. McVicar, A. (2003). Workplace stress in nursing: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 633-642
10. Lusthaus, Charles; Adrien, Marie-Hélène; Anderson, Gary; Carden, Fred; Montalván, George Plinio "Organizational Assess Ment: A Framework for Improving performance". Washington. D.C. Inter-American Development Bank & Ottawa. Canada. International Development Research center, 2002.
11. Sekaran, U. (2002). *Research methods for business – 4th Edition*. New York: Wiley.
12. Ugur, S., Acuner, A.M., Göktas, B. & Senoglu B. (2007). Effects of physical environment on the stress levels of hemodialysis nurses in Ankara Turkey. *J. Med. Syst.*, 31, 283-287.