



الباب الخامس

خاص بالمرأة

وضغوط العمل والحياة

أولا : الاختلافات بين المرأة والرجل في الحياة



أخيرا يتبادر إلى الذهن سؤال هام : هل القضايا المثارة في إدارة الضغوط - ضغوط العمل وضغوط الحياة - هي نفس الشيء بالنسبة للمرأة كما هي للرجل ؟ بالقطع : لا . يوجد أربعة مجالات تختلف فيه المرأة عن الرجل ، يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند إدارة الضغوط بالنسبة لكل نوع على حده .

أ - قد توجد اختلافات في معدل التكرار التي يتعرض فيه كل من الرجال والنساء لأنواع معينة من الاضطرابات المتعلقة بالضغوط ، وأيضا اختلافات في ردود الفعل المصاحبة للضغوط .

ب - قد توجد اختلافات في أنواع المثيرات التي يتعرض لها كل من الرجال والنساء .

ج - عندما يتعرض الرجال والنساء لنفس مثير الضغوط ، فمن المحتمل أن تكون هناك اختلافات في المعنى المرتبط بهذا المثير بين كل نوع على حده .

د - قد يكون هناك اختلافات في الأساليب التي يتعامل بها كل من الرجل والمرأة لمواجهة ضغوط العمل وضغوط الحياة .

أ - الاختلافات الفسيولوجية Differences in Physiology :

بينما تميل المرأة إلى أن يكون معدل تعرضها للمرض أكثر من الرجل ، ولكنها أيضا متوسط عمرها أكبر منه . قالوا قديما : (إن النساء بطبيعتهن «موسوسات» فيما يتعلق بالأمراض ، ولكنهن يعشن طويلا لأن تعرضهن للضغوط أقل من تعرض الرجل) . لا توجد أدلة تبرهن على صحة أى من أجزاء هذه العبارة . لم تنجح مقولة: إن المرأة أقل احتمالا للألم أو المرض من الرجل .

وعندما تحسنت أساليب قياس الضغوط ، لم تثبت الدراسات أن المرأة أقل تعرضا للضغوط سواء في أدائها لمهام البيت ، إذا كانت لا تعمل ، أو في العمل إذا كانت امرأة عاملة ، بالاضافة إلى أن المرأة مع أنها بدأت تتقلد وظائف الرجل ، تظهر

النمط (أ) في الشخصية الأكثر استجابة للضغط^(١) ، وتواجه احتمالات وظروف صحية خطيرة كما يفعل الرجل ، رغم كل ذلك مازال متوسط عمرها يفوق متوسط عمر الرجل ، يأتي التفسير السريع لذلك أن المرأة غير مؤهلة للإصابة ببعض الأمراض التي تصيب الرجل بما في ذلك أمراض الضغط . وتظهر الاختلافات واضحة في أمراض الأوعية الدموية للقلب ، تتقدم معدلات الرجال ، وفي أمراض القلق والإحباط ، حيث تتقدم معدلات النساء . وقد يعود ارتفاع المعدلات الأخيرة عند النساء لأسباب سيكولوجية . وهناك بعض الأدلة تشير إلى أن المرأة تختلف قليلا في استجابتها الفسيولوجية للضغط عن الرجل .

أظهرت الدراسات أن «الهرمونات» الخاصة بطبيعة المرأة تجعل إفرازاتها للأدرينالين عند مواجهة الضغط أعلى قليلا من الرجل . كما أن مجموعة الهرمونات الأنثوية تعمل على وقاية المرأة بعض الشيء من بعض الأمراض . وبذلك تخفف من الآثار السلبية للضغط إلى حد ما عند المرأة ، هذه الاتجاهات البحثية مازالت في مراحلها الأولى ، بل إن هناك نتائج لبعض الدراسات تتناقض مع هذه الاستنتاجات ، ولذلك فإنه ليس هناك أحكام قاطعة في هذه الموضوعات .

إن الجميع يتفق على أن المرأة تعاني من الضغط فسيولوجيا كما يعاني الرجل ، ولكن الاختلاف فقط في معدلات هذه المعاناة ، البعض يقول إن هناك فروقا بين الرجل والمرأة ، وترجع هذه الفروق إلى تأثير هرمونات الأنوثة ، وهو تفسير وجيه وجذاب ، ولكنه يبقى تحت البحث والدراسة حتى الآن .

ب - الاختلافات في أنواع المثيرات : Differences in Stresses

هناك مجموعة من مثيرات الضغط مرتبطة عادة بنوع دون آخر من الجنس البشرى . بالنسبة للرجال نجد المعارك والحروب ، وبالنسبة للنساء نجد مجموعة المثيرات المرتبطة بطبيعة المرأة ، ولسوء الحظ معظم هذه المثيرات لم تنل تركيزا كافيا وإجراءات نمطية تتفق مع مصدر كل منها . هناك مجموعة من الضغوط تطبق على المرأة بصفة أكثر عمومية أو أن لها فيها النسبة الأكبر : كأن تصبح العائل الوحيد بعد وفاة الزوج ، وتحمل مسؤولية أفراد الأسرة الآخرين ، أو أن تقاسى عدم الاستقرار المالى ، أو أن تجد عملا لا يتفق وطبيعتها لا فى أمنه أو فى مزاياه .

(١) انظر خصائص النمط «أ» ص ٣٨ .

هذه المثيرات من الضغوط ، يصفها بعض الباحثين موضوعيا بأنها مواقف مهددة لصحة الإنسان بأى مقياس شخصى ، يقاس مستوى التأثير الذى تتركه مثيرات الضغوط بالدرجة التى تحد من استقلالية الفرد ، وقدراته على توظيف الموارد الوظيفية ، من ذلك يمكن القول بأن مثيرات الضغوط التى تقع بنفس القوة وبنفس التكرار على كل من الرجال والنساء يمكن أن يختلف تأثيرها من نوع إلى آخر . خذ على سبيل المثال : الزواج ، ففى العلاقات التقليدية بين الرجل والمرأة تتنازل المرأة عن كيانها واسمها لصالح الرجل (١) .

وموارد المرأة بعد الزواج هى التى يسمح بها الرجل . ومن غير شك فإن حجم الضغوط الذى يتعرض له الشريكان فى الزواج يختلف ، وحتى فى مواقف العمل فإن المرأة يمكن أن تكون أكثر معاناة للضغوط من الرجل ، لأن العمل التقليدى للمرأة يجعلها أقل سيطرة على عملها من الرجل (المرضة فى مقابل الطبيب ، والسكرتيرة فى مقابل المدير) وفى نفس الوقت هى الأقل موردا (الأجور والاستقرار والمزايا) . إن دور الأمومة هو أوضح الأمثلة للضغوط التى تميز المرأة عن الرجل . حيث إنها أقل سيطرة وأقل موردا وأعلى التزامات . يتوقع المجتمع من الأمهات أن يعتنين ويهتمن بالآخرين ، ومع ذلك لا يقدم لها الدعم المادى أو المعنوى الكافى لهذه الأنشطة . هذا على عكس دور الآباء تماما الأكثر سيطرة والأقل التزامات . إن مثيرات الضغوط بالنسبة للنساء ليست فقط المهام والمسئوليات التى يكلفن بها ولكن الأدوار المتوقعة منهن أيضا .

ج - الاختلافات فى المعنى : Differences in Meaning

فى مواقف مختلفة كثيرة نجد الرجال والنساء أمام نفس الضغوط . فقد يكونون آباء أو عاملين أو شركاء أو أصدقاء أو أعضاء فريق واحد من الجنسين . بالرغم من وجودهم فى معسكر واحد وعلى أرض واحدة فى مواجهة مصادر الضغوط ، ولكنها تختلف فى مدى خطورتها بالنسبة لكل نوع على حده . فأحد محددات مستوى التأثير بالنسبة لدور معين أو حادثة محددة يتوقف على مايمثله هذا المثير من أهداف وقيم مرتبطة بالنوع ، ذكرى كان أم أنثى .

(١) هذا الوضع قاصر على المجتمعات الغربية ، وغير قائم فى المجتمعات العربية (معد الكتاب)

تلعب القيم المتعلقة بالنوع دوراً أساسياً في تحديد السلوك المناسب في المجتمع لكل نوع . سلوك مختلف متوقع من كل من الرجال والنساء . مع أن الأب والأم يشتركان في مسمى واحد : الآباء . ولكن التوقع على مستوى المجتمع وعلى المستوى الشخصي لأدوار كل منهما يختلف تماماً . ولذلك فإن درجة الضغوط المرتبطة بالدور تتحدد في جانب كبير منها بالشخصية المناط بها هذا الدور . وهذا معناه أن معنى الدور وليس الدور ذاته هو العامل في إحداث استجابة الضغوط . ولذلك فإن شخصية الأم أكثر ارتباطاً بدور الآباء من شخصية الأب ، إذا أخذنا ذلك في اعتبارنا أدر كنا أن مشكلة طفل ما في الأسرة قد تكون مثيرة لضغوط أكبر للأم منها للأب .

هناك مواقف عديدة تحمل معاني مختلفة للمرأة أكثر منها للرجل : البدانة **Overweight** ، وعدم الزواج ، أمثلة لها معان وتفسيرات مختلفة تتوقف على النوع المتعلق به الموضوع . من المشكلات التي تواجه المرأة التي تخضع لمجموعة من القيم والعادات المرتبطة بها كأثني ، ولكنها في كثير من الأحيان تبدو متناقضة . إنه ليس مقبولا من الأنثى أن تخضع نفسها طواعية للآخرين لإيوائها والعناية بها ، ومع ذلك فإنه غير مقبول منها أيضا أن تبحث عن عمل إذا كان لديها أطفال صغار . يجب أن تكون المرأة سلبية ، مطيعة ، تثق في الآخرين ، وعاجزة . ومع ذلك فإن هذه الصفات قد تجعل منها غالبا الضحية المغلوبة على أمرها . تظهر بعض الدراسات تناقضا مثيرا للدهشة في مرحلة مراهقة الأنثى . وهي بالنسبة لها فترة تحول من دافعية الإنجاز إلى دافعية الشهرة والشعبية . لكي تحقق الأنثى المراهقة ذلك عليها أن تعمل على إرضاء الآخرين ، ولكن مقابل فقدتها لاستقلاليتها وسيطرتها على أمورها الشخصية . إن الأنثى التي تسعى إلى الشهرة والشعبية تفقد أكثر مما تكسب تقديرها لذاتها . ولكن ماذا عن الأنثى القابعة في المنزل ، هل يزداد تقديرها لذاتها ؟ أيضا تناقض .

إن الاستنتاج الذي أشرنا إليه في أن معنى وتفسير أى حدث ربما يكون له تأثير أكبر من الحدث ذاته . هذا الاستنتاج ليس جديدا ، وهذا الاستنتاج يقارب في مناقشته التفرقة بين أحداث الحياة وتقييمها . والاستفاضة في مناقشة هذا الموضوع قد تأخذنا بعيدا وتضعنا تحت رحمة الضغوط . ولكن من الواضح أن التوقعات والأدوار تعرض المرأة لمخاطر متزايدة من تأثيرات الضغوط .

د - الاختلاف في التعامل مع الضغوط : Differences in Coping

إن استراتيجيات التعامل أو الدخول في مباراة مع الضغوط يمكن أن توصف بأنها تركز على المدخل العاطفي أو تركز على مدخل حل المشكلات . تأخذ الاستراتيجيات الجانب العاطفي عندما يدرك الفرد أن مثيرات الضغوط نفسها لا يمكن تغييرها ، ولكن يجب أن يعمل الفرد على التعايش معها وتحملها ، أما استراتيجيات حل المشكلات فتعمل على تغيير مثيرات الضغوط والمواقف المرتبطة بها . أثبتت الدراسات أن النساء أكثر ميولا إلى الاستراتيجيات ذات المدخل العاطفي بينما الرجال أكثر ميولا للاستراتيجيات ذات مدخل حل المشكلات . لكل من هذه الميول مزاياه وله أيضا عيوبه . يؤدي المنهج الذي يفضلهُ الرجال إلى كثرة التجارب السلوكية والتي تتسم بالهجومية ، وهناك أدلة تشير إلى أن التعامل عن طريق منهج حل المشكلات يقلل من حالات الإحباط عند الرجال . وهذا الاستنتاج يتفق مع الملاحظات العديدة لحالات الإحباط عند النساء .

ولكن العلاقات ليست بهذه البساطة التي تبدو عليها . فهناك مواقف يتعذر إحداث تغييرات بها وبالتالي تصبح استراتيجيات حل المشكلات غير فعالة . إن الاختلافات في التعامل مع الضغوط بين الرجال والنساء قد يرجع في الغالب الأعم إلى اختلافات الإحساس والإدراك للمواقف . إن مركز المرأة الضعيف نسبيا طبقا لطبيعتها وأدوارها قد يجعلها تستنتج أن الموقف غير قابل للتغيير . بينما يقيم الرجل الموقف ذاته تقييما مختلفا تماما انطلاقا من مركزه القوي .

يوجد أيضا اختلافات في النمط المعرفي والنمط المرتبط بالدخول في مباراة مع الضغوط بين الرجل والمرأة نشير إليها في الآتي :

- تميل المرأة إلى الإقلال بعض الشيء من ذاتها بينما يميل الرجل إلى الإغلاء بعض الشيء أيضا من ذاته .

- تشير مرحلة الطفولة إلى أن البنات أكثر تشاؤما في أدائهن عن الأولاد وأكثر رغبة في تعميم تجارب الماضي وصعوباته أكثر من الأولاد . مع أن البنات عادة يملن إلى الإجابة في أدائهن أكثر من الأولاد .

- تميل البنات إلى إرجاع الفشل في أدائهن إلى عوامل داخلية (القدرات

والاستعدادات) ، بينما يميل الأولاد إلى إرجاع فشلهم إلى عوامل خارجية (المدارس أو ظروف المذاكرة) .

- تميل المرأة أكثر من الرجل إلى استخدام الأمور الغيبية أو لا تهتم بالحصول على المعلومات المتعلقة بالمواقف الضاغطة .

على الرغم من أن الاتجاهات العامة عكس ذلك ، فليس هناك أدلة قوية للاختلافات بين الرجال والنساء في تفسير أو إدراك السيطرة على الظروف الضاغطة . إن نمط التعامل مع الضغوط يرتبط بعملية تقييم الموقف . وعملية التقييم تختلف بين المرأة والرجل ، والدراسات في هذا المجال ليست قاطعة ، إذا أخذنا في الاعتبار ليس فقط تعقيدات أساليب البحث والدراسات لأنماط التعامل مع الضغوط . ولكن أيضا احتمالات التحيز لنوع دون آخر Gender Biases

**** بعض التوصيات Recommendations :**

يمكن الخروج بمجموعة من النقاط نتيجة هذه المناقشات المتعلقة بالمرأة والضغوط والتي لها تطبيقات ناجحة في إدارة علاج الضغوط مع المرأة .

١ - أصدرت كثير من المنظمات المهنية (الجمعية الأمريكية للعلوم النفسية) مجموعة من الإرشادات التي يجب اتباعها في علاج المرأة من آثار الضغوط . وعلى المعالجين من كافة التخصصات الاطلاع والعمل بهذه التوجيهات .

٢ - على المعالج عند تقييمه الموضوعي للأحداث التي تحمل تهديدا أو لها وزن كبير في الحياة أن يسأل عن المسائل التي تهم المرأة بصفة عامة ، والتي لم تتضمنها أدوات التقييم أو المواد التي درسها وتمرن عليها لإجراء المقابلات . تتضمن هذه المسائل الموقف الإنجابي / مسئوليتها تجاه الأسرة / الصراعات التي تواجهها داخل الأسرة أو داخل العمل ، كلها عوامل لها تأثير واضح في إدارة الضغوط ولكن الكثير من المعالجين لا يسألون عنها ، والعمل لا يتطوع بتقديمها ما لم تطلب منه .

٣ - أعط اهتماما لكل المواقف من وجهة نظر العميل . وعلى الأخص حينما يكون المعالج ذكرا والعميل أنثى ، فمن المهم بالنسبة للمعالج أن يعمل من خلال المعاني المرتبطة بالمواقف أو الأحداث من زاوية العميل وليس من زاوية المعالج . لقد

أصبح من البديهيات لدى المهنيين فى مجال الصحة النفسية أن القيم المرتبطة بالإناث تختلف عن القيم المرتبطة بالرجال . ويجب أن يتفق العلاج مع معتقدات وقيم العميل وما يراه من معان .

٤ - تنظر المرأة باهتمام بالغ وتشعر بالرضا ، فى عملية التنفيس (الحديث) عما بداخلها أكثر من الرجل . وفى مجال تقوية مدخل حل المشكلات فى التعامل مع الضغوط يجب ألا ينسى المعالج المدخل العاطفى .

٥ - عندما تكون المرأة فى موقف ليس لها عليه سيطرة كبيرة ، فإنه يجب إعطاؤها جرعة من الإحساس بالمشاركة والأهلية ، وذلك يأتى عن طريق رفع مستوى التوعية بالمواقف المختلفة ، على سبيل المثال المشاركة السياسية عند مستويات معينة تساعد المرأة على توجيه مآثره من اللوم والمسئولية على المصادر الخارجية ، وبالتالي تقلل من نقدها وتقييمها السلبى لذاتها ، وهى الحالات التى تقودها إلى القلق والإحباط .

لا يفوتنا أن نكرر أن نوع العميل (ذكر أم أنثى) له بعض الاعتبارات المهمة فى عملية معالجة الضغوط بصفة خاصة وإدارة الضغوط بصفة عامة ، ولابد على المعالج من ناحية والمدير من ناحية أخرى أن يضع هذه الأمور فى اعتباره عند المعالجة أو عند الإدارة .

ثانيا : المرأة وضغوط العمل



تزايد نسبة المرأة العاملة في كثير من المجتمعات ، وقد وصلت النسبة في الدول الأوروبية إلى ما يقرب من ٦٥ ٪ من إجمالي عدد النساء في سن العمل . وبصفة عامة يمكن القول بأن المرأة تعاني من نفس مصادر الضغوط التي يعاني منها الرجل في العمل ، يضاف إليها ضغوط خاصة بها كأثتى ، والتي من أهمها التمييز والمواقف العدائية من زملائها ورؤسائها كما سبق القول .

تبدأ ضغوط العمل مع المرأة منذ اليوم الأول لدخولها العمل . فإذا نسيت أنها أنثى ، وجاء سلوكها في العمل على غير هذه الطبيعة فسوف يكون رد الفعل من زملائها الرجال الغيظ أو الغضب ؛ لأنهم في هذه الحالة يفسرون سلوكها على أنه تهديد لهم .

معظم النساء العاملات هن أيضا أمهات . فبالإضافة إلى يوم العمل الكامل ، فلا يزال مطلوبا منهن : شراء متطلبات البيت ، وإعداد المنزل ، وتجهيز الوجبات ، والعناية بصحة أعضاء الأسرة ، وبهذا قد يصل يوم عمل المرأة إلى ما يقرب من أربع عشرة ساعة يوميا .

عندما تعمل المرأة لتكسب دخلا تساعد عن طريقه في تغطية مصروفات الأسرة ، فهذا شيء طيب من بعض الوجوه ، ولكن عندما يكون دخلها مساويا أو أكبر من دخل زوجها ، فهذا يبدأ الصراع الخفى والمعلن ، لما يحمله ذلك من تهديد لكرامة زوجها وتقديره لنفسه ، بالإضافة إلى خلافات حول مسئولية كل منهما في اقتسام المسئولية المنزلية .

قد تجد المرأة أمام كل هذه المواقف فائدة في الإرشادات التالية تحافظ بها على الضغوط في أدنى مستوى لها :

١ - الوضوح والصراحة التامة بينك وبين زوجك عما يتوقعه كل منكما من عملك ومن حياتك الأسرية .

٢ - ضعى في اعتبارك أن أهدافك ورغباتك التي تريدين تحقيقها ، لا بد أن

يكون لها آثار على حرية زوجك واختياراته .

٣ - اتفقى مع زوجك على وضع خطة طويلة الأجل فيما يتعلق بعملك لحصر الخلافات والمناقشات حول هذا الموضوع فى أضيق حيز ممكن .

٤ - حاولى الفصل التام بين وقت العمل ، ووقت البيت ، ولكن ليس معنى ذلك ألا تشركيه معك فى مخاوفك وتحدياتك ومكافآتك التى تترتب على عملك .

٥ - بدلا من إعطاء كل اهتمامك وولائك لشركة ما أو مصنع ما ، اجعلى الجزء الأكبر من ذلك لشخصك ولأسرتك ، وهذا يعنى أن تخرصى على تعلم مهارات جديدة تكون فى صالح زوجك وبيتك .

٦ - تأكدى من أنك وزوجك قد وضعتما حدودا لطموحاتكما ليوفر كل منكما للآخر الحرية والفرص بالإضافة إلى وقت الفراغ الذى تقضيه معا ومع باقى أعضاء الأسرة .

**** هل أنت زوجة لعملك ؟**

تبدأ الصراعات عندما يكتشف الزوج أنك تعيشى من أجل عملك ، طموحاتك ورغباتك تأتى قبل احتياجات وتوقعات زوجك أو أسرتك . ولكى تدركى إذا ما كنت زوجة لعملك أم لا ، اسألى نفسك هذه الأسئلة :

١ - هل تصفين نفسك دائما بالمهنة أو الوظيفة التى تؤدينها ؟

٢ - هل تنظرين إلى عملك على أنه أهم من زوجك ؟

٣ - هل تكونين غير سعيدة ، إذا أصبح عملك أقل تحديا لك ، حتى إذا كان ذلك فى صالح متطلبات بيتك وزوجك ؟

٤ - هل مستوى زوجك التعليمى أقل من مستواك التعليمى ؟

٥ - هل تشعرين أنه ليس لديك وقت لمساعدة زوجك فى ظروف عمله ؟

٦ - هل تتجاهلين التفكير فى أن يكون لك أسرة فى المستقبل عندما تختارين العمل الذى يناسبك ؟

إذا جاءت جميع الإجابات على هذه الأسئلة بالنفى ، فأنت متأرجحة بالنسبة لعملك ، ومن المحتمل أنك وزوجك تقيمان علاقة زوجية إيجابية الاتجاهات

والطموح ، أما إذا كانت هناك خمس إجابات بنعم ، فأنت مستغرقة فى عملك ، ومن الصعب على زوجك أو أسرتك أن تجذبك إليها ، ولكى تكتشفى أين زوجك من هذه القضية اسألى نفسك هذه الأسئلة :

- ١ - هل هو سعيد أن يكون دخله أقل من دخلك أو سوف يكون كذلك ؟
- ٢ - هل يبذل كل ما فى وسعه لمساعدتك فى أعمال المنزل وفى عملك أيضا ؟
- ٣ - هل هو معجب بقدراتك وإنجازاتك فى العمل ؟
- ٤ - هل هو على استعداد للتضحية بمستقبله الوظيفى من أجل تقدمك فى العمل ؟

٥ - هل هو مقتنع بتفويضك أعمال البيت للآخرين بما فيهم هو شخصيا ؟

إذا كانت إجابتك عن زوجك أو إجابات زوجك عن نفسه بالإيجاب لأكثر من ثلاثة أسئلة ، فأنت زوجة محظوظة ، وتعيشين مع زوج عصى ، أما إذا كانت الإجابة بنعم لاتزيد عن واحد أو اثنين ، فهذا يعنى أن زوجك متردد فيما يتعلق بنجاحك فى العمل ، بل ويضعه فى موضع التهديد . وهو بذلك يعتبر زوجا تقليديا ، كما يخشى أن يكون .

**** مصادر الضغوط للمرأة المدبرة :**

فى دراسة عن العوامل التى يمكن أن تصادفها المرأة التى تعمل فى وظائف الإدارة ، وترى أنها من الأمور المثيرة للضغوط ، أمكن حصر الآتى :

- * إنهن يتلقين تدريبا أقل فى مجال الإدارة قياسا إلى زملائهن من الرجال .
- * إنهن معرضات إلى الكيل بمعايير : ينظر إلى المرأة على أنها رئيسة وللرجل على أنه قائد . وفرق بين الرئاسة والقيادة .
- * ليس لديهن نماذج يحتذى بها ، فالتى نجحت فى الصعود فى سلم الإدارة تم عزلها أو لا تثق فى نفسها .
- * يجدن صعوبة فى أن يكن حاسمات وجازمات فى كثير من المواقف لنقص الثقة .

* بالإضافة إلى أدوارهن ومسئولياتهن المزدوجة بين البيت والعمل .

نورد فيما يلي ثلاثة أمثلة لأنواع المشكلات التى تضع المرأة المديرة فى مواقف ضاغطة :

جانيت : تبلغ جانيت الآن من العمر ثلاثين عاما ، ولم تصل إلى قرار حاسم بعد فى أن تكون أما . إنها تعمل فى شركة إعلانات ، فى وظيفة تتطلب منها المزيد من الوقت والجهد .

بدأت تشعر أن سنوات العمر تمر سريعا ، وبدأت تفكر مليا فى أمرين محيرين : أن يكون لها طفل ! وكيف يمكنها أن تهتم به ! إنها تشعر أنه لا يمكنها الجمع بين أن تكون أما ، أو تكون موظفة ، ولكنها تستمتع بالمركز الاجتماعى والدخل الذى يحققه من عملها .

ومما ضاعف من معاناتها فى هذا الموضوع ، أن زوجها ترك لها حرية اتخاذ القرار الذى تراه مناسبة بالنسبة لها ، عندما وصل معها إلى طريق مسدود فى الإقناع . ومن ناحية أخرى فإن أمها لا توافقها على تصرفها ، وترى أن القرار يجب أن يكون فى صالح بناء الأسرة ، هذه الحيرة التى تحيط بجانيت جعلت مستوى أدائها فى عملها ينخفض ، وبسبب الضغوط التى تشعر بها جانيت لم تستطع أن تتخذ ما تريده من قرارات ، والقرار الوحيد الذى اتخذته أن تؤجل اتخاذ قرار الطفل إلى العام القادم .

سلمى : رغم أن سلمى تحظى بتقدير جميع زملائها ومرؤوسيهـا إلا أنها تشعر أنها لا تحصل على التدعيم والتشجيع اللازم من رئاستها . إنه يتوقع منها الإنجاز الجيد للمهام التى يكلفها بها ولم تخذله فى ذلك أبدا . كان هناك إعادة تنظيم فى الشركة التى تعمل فيها ، وترتب على ذلك خلق مجموعة من الوظائف الرئاسية ، واستعدادا لشغل هذه الوظائف ، أجريت مقابلة لكل العاملين فى الشركة أمام لجنة لتقييم الأداء .

أصبح التفكير فى هذا الموضوع يصيب سلمى بالألم والحسرة ، فقد تحققت أن هناك عدداً من الوظائف الجديدة الرئاسية سوف تشغل قريبا . سمعت سلمى رئيسها يذكر اثنين من زملائها الرجال على أنهم أنسب العناصر لشغل هذه الوظائف ، فكرت سلمى فى البحث عن شركة أخرى تقدر إخلاصها وتفانيها فى العمل .

نجلاء : تعمل نجلاء رئيسة لوحدة تنظيمية تتكون من خمسة أفراد . إنها مسئولة عن إنجاز مهام معينة بنفسها ، وتشرف على مرؤوسيهـا فى نفس الوقت . تعاني نجلاء من بعض المشكلات مع أحد الموظفين بالوحدة ، الذى يشعر أنه أفضل منها فى أداء العمل وإدارة الوحدة التنظيمية . إنه غالبا يتجاهل تعليماتها ، ويعمل ما يراه بطريقته الخاصة .

عندما وجهت نجلاء نظر هذا الموظف إلى تجاوزاته فى العمل ، اتهمت بأنها متحاملة عليه . قررت سلمى تجاهل اعتراضاته على أمل أن يراجع نفسه ويتراجع عن هذا السلوك الذى لا يتفق مع العلاقات الوظيفية السليمة . ولكن هذا الأسلوب لم يفلح معه أيضا ، وتمادى فى تحديه لرئاستها ، مما يسبب مشكلات إضافية مع باقى أعضاء جماعتها التنظيمية ، فقد بدأوا يشعرون أنه يـجاهل كثيرا بطريقة غير عادلة وعلى حساب أداء المجموعة .

هذا المصدر من الضغوط على نجلاء ، والذى يهددها فى دورها كما تراه هى وكما تقرره الشركة التى تعمل بها ، وكما يطالبها به العاملون بها، وكما يطالبها به العاملون معها ، أصبحت هذه الضغوط أكبر من احتمال نجلاء .

ثالثا : استقصاء مصادر ضغوط المرأة العاملة



بعد أن عرضنا ثلاث حالات دراسية تساعد المرأة العاملة في فهم طبيعة الضغوط التي تتعرض لها سواء كانت تعمل بالفعل أو على وشك الدخول في معترك الحياة العملية . نقدم فيما يلي مجموعة استقصاءات خاصة بهن - للنساء العاملات فقط - كل استقصاء يعالج مثيرا محتملا يمكن أن يسبب لهن ضغوطا قد يحتملها بعضهن ، وقد لا يحتملها البعض الآخر . ولكن في كلتا الحالتين يكفي أن تقيمي بنفسك مصادر الضغوط التي تواجهك لكي تستعدي للتعامل معها بطريقة أو بأخرى . ما عليك إلا أن تضعي علامة (✓) بين القوسين أمام العبارة التي توافقين عليها :

(١) عندما يكون رئيسك رجلا :

- () يشعر رئيسي أنني مصدر تهديد له .
- () أنني أعمل أكثر مما يعمل زملائي الرجال لأثبت وجودي .
- () يجب أن أعمل بجدية وبدون تراخ طوال اليوم لأكون عند حسن ظن رئيسي .
- () يستغل رئيسي قدراتي الشخصية في العمل من أجل صالحه الخاص .
- () لا أحد يلاحظ مهاراتي واستعداداتي الذهنية ، لقد أخفاها رئيسي تماما في عمله .

- () كلما ازدادت تفانيا في عملي كلما ساعدت رئيسي على التقدم والترقي .

(٢) عندما تكون رئيستك أنثى :

- () شخصية رئيستي مخيفة ومرعبة .
- () إن نمط شخصيتي يختلف تماما عن نمط رئيستي .
- () لا تقدم لي رئيستي أية مساعدة لأنها لا تتلقى أى عون .
- () لا تريد رئيستي أن تتنافس مع أنثى أخرى .
- () تتصرف رئيستي كما يتصرف الرجال في إداراتها .

(٣) مع زملائك الرجال في العمل :

- () ينظر إلى زملائي الرجال كمصدر تهديد لهم .

() يرى زملائي أنني مجرد رمز في العمل ، وأنه لافائدة من تعييني أساسا .
() يستبعدني زملائي من مشاركتهم ما يجري داخل الإدارة من أخبار ومعلومات .

() يعاملني زملائي الرجال بمنتهى البرود .
() يعاملني زملائي الرجال على أساس أنني أخت أو زوجة أو بنت وليست مديرة .

() لا يأخذ زملائي الرجال تعليماتي أو آرائي بمأخذ الجد .
() لا أحصل على أى تدعيم من زملائي الرجال .

(٤) صورتك الذهنية :

() أرى صورتي الذهنية مختلفة تماما عن صورة المرأة كمديرة .
() لا يراني الآخرون في منصب المرأة المديرة .
() أتوقع دورى كمديرة غير طبيعي بالنسبة لى .
() الصورة الذهنية لرئيس عن المرأة المديرة تختلف عن صورتي لها .
() أجد صعوبة فى أن أكون حاسمة .
() أتوقع أن أكون هجومية .
() إننى حساسة جدا لتصرفاتى فى العمل .
() أجد صعوبة كبيرة فى التعامل مع زملائي .
() أشعر بعدم الراحة فى وظيفتى كرئيسة .

(٥) الترقية مغلقة أمامك :

() يجب أن تكونى مستعدة لنقلك إلى وظيفة أخرى لتفسحى الطريق أمام الآخرين .
() سياسة الإدارة غير المعلنة تتضمن عدم ترقية السيدات لأنهم يخشون غضب الرجال .
() يجب السفر للخارج كشرط للحصول على الترقية ، والإدارة لا ترسل سيدات إلى الخارج .
() لا يوجد سلم ترقية أمام مسارى الوظيفى .
() السيدات اللاتي يعدن للعمل بعد إجازات رعاية الأسرة يوضعن فى وظائف دنيا .

- () لا يوجد فى مؤسستى وظيفة مدبرة لبعض الوقت .
- () لا ينظر بجدية إلى ترقية السيدات اللاتى لهن أسر .
- () لا تحب الإدارة السيدات اللاتى فى مناصب إدارية الآن ، ولذلك سوف لا يرقون سيدات فى هذه المناصب بعد الآن .
- () إن من يستحق الترقية من تضعه الإدارة فى صورتها الذهنية .. الرجال .

(٦) عدم تلقى التدعيم الكافى :

- () يتوقع زوجى أن أدير البيت كما أدير العمل .
- () يشعر زوجى بالتهديد من تقدمى فى العمل .
- () يعتبر زوجى أن عمله أهم من عملى .
- () لا يأخذ أعضاء أسرتى عملى بجدية .
- () لا أجد الكثير من السيدات لأحدثهن عن مشكلاتى فى العمل .
- () صديقاتى لسن على استعداد لأن يستمعن عن عملى .
- () أشعر بأننى فى حاجة إلى مساعدة أكبر فى البيت .
- () تفضل أسرتى أن أترك عملى وأنفرغ للبيت .
- () لا يستريح زوجى كثيرا لاستمرارى فى العمل .
- () وجدت سيدات قليلات فى وظائف شبيهة بوظيفتى .

(٧) المرأة الحائرة :

- () لدى الكثير من مسؤوليات البيت لا أعرف كيف أتصرف فيها .
 - () أشعر بالذنب إذا تأخرت عن أداء التزامات بيتى .
 - () أبذل أقصى طاقتى فى البيت لأعوض الوقت الذى أقضيه فى العمل .
 - () على أن أثبت لنفسى أننى زوجة مثالية وأما مثالية ومديرة مثالية .
 - () أحاول أن أجد مبررا دائما أن الأسرة لم تتأثر بوجودى فى عملى .
 - () ليس لدى أى وقت أعتبره ملكا خاصا لى .
 - () أشعر أن الناس ينتظرون فشلى فى عدم التوفيق بين البيت والعمل .
 - () يوجه إلى اللوم إذا ظهر أى قصور فى أعمال البيت .
- لا بد أنك قد سجلت بعض المشكلات التى تسبب لك المعاناة من ضغوط العمل والحياة ، وقد وضعت يدك الآن على مصدر أو أكثر من مصادر هذه

الضغوط ، ماذا يجب أن تفعل مع هذه الضغوط ؟
سيساعدك هذا الكتاب الذى بين يديك الآن على التعامل ومعالجة الضغوط -cop ing ، قصيرة الأجل حالا ، ووضع استراتيجية فعالة للمشكلات طويلة الأجل .
هذه بعض ردود الأفعال التى تم تسجيلها نتيجة لمسح ميدانى أجرته إحدى المجلات مع السيدات العاملات عند مواجهتهن لمواقف ضاغطة ، ضعى علامة (✓) بين القوسين للذى يتفق مع تصرفك عندما تجد نفسك فى موقف ضاغط :

- () الصياح والصراخ .
- () آخذ حمام دافئ .
- () القيام ببعض التمرينات الرياضية .
- () عمل مساج .
- () أخلو بنفسى بعض الوقت .
- () أستمع إلى الموسيقى .
- () أجلس مع آخرين .
- () الاسترخاء .
- () أعالج نفسى .
- () أقذف بعض الأشياء التى أمامى .
- () أداعب زوجى .
- () أضحك .
- () السخرية من نفسى أو من الآخرين .
- () أشغل نفسى بالأكل .
- () أكتب ما يضايقنى .
- () أتحدث تليفونيا مع صديقاتى .
- () أضرب القطة .
- () أشرب فنجانا من الشاى .
- () أطرد المشكلة من ذهنى .
- () أبكى .

المصادر الرئيسية للكتاب

BOOKS

- 1- B.J. Essex & H. Gosling , : Programme for Identification and management of mental health problems (Churchill Livingstone, 1982).
- 2- Daniel A. Girdamo & Georgs S. Everly, : Controlling Stress and Tension, (Prentice -Hall, Inc . Englewood Cliffs , 1979) .
- 3- Dorothy H .G .Cotton , : Stress Management ; An Integrated Approach to Theropy, (Brunner / Mazel , New York ,1990) .
- 4- Hilary Jones , : I'm Too Busy to be Stressed , (Hodder & Stoughton, London , 1997).
- 5- James C.Quick & John D. Quick , : Organizational Stress and preventive Management , (McGraw- H book company , New York, 1984) .
- 6- Jere E . Yates , : Managing Stress , (Amacom, New York, 1979) .
- 7- John M. Champion & John H. James, : Critical Incidents in Management, (Irwin, Homewood , Illinois, 1989) .

JOURNALS

- 8 - Alan Farnham , : who beats stress best- and how ; (Fortune, October 7, 1991 , pp 71-86) .
- 9 - Donald Zauderer & Joseph Fox, : Resiliency in the face of stress , (Management Solutions , Nov., 1987, pp 30 - 35) .
- 10 - Julius Seeman , : Toward a Model of positive Health , (American Psychologist , Aug ., 1989 , Vol . 44 no . 8, pp 1099 - 1109).
- 11 - Manfred F. R. Kets de Vries , : Organizational Stress, (Sloan Management Review , Fall 1979 , pp 3 - 13) .