

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -



Université Badji mokhtar Annaba

جامعة باجي مختار - عنابة

كلية الآداب العلوم الانسانية والاجتماعية

مقياس:

بحث حول التعب والارهاق المهني

إشراف الأستاذ:

أ/د: منجل جمال

إعداد الطلبة:

- كريم

-

السنة الجامعية 2020/2019

خطة البحث:

مقدمة:

أولاً: الخلفية النظرية للتعب والارهاق المهني.

ثانياً: تعريف الإرهاق المهني.

ثالثاً: المهني الإرهاق أسباب.

رابعاً: أبعاد الإرهاق المهني.

خامساً: خصائص الإرهاق المهني.

سادساً: آثار الإرهاق المهني.

سابعاً: نظريات الإرهاق المهني.

ثامناً: كيفية التخلص أو التخفيف من الإرهاق المهني.

الخاتمة.

قائمة المراجع.

مقدمة

من المتفق عليه أن عصرنا هذا، ونتيجة للتقدم والتطور السريع أصبح فيه الانسان يعاني الكثير من الضغوط بمختلف أشكالها النفسية والمهنية، وهذا ما أثبتته الكثير من الدراسات في مختلف مجالات الحياة عامة، ومجال العمل بالخصوص كون الانسان يقضي جل يومه فيه، إن استحوذ ضغط العمل على اهتمام الكثير من الباحثين يرجع لعدة أسباب ومنها المخاطر الصحية الناجمة عن العمل، التكلفة المالية والتي تتطلبها الرعاية الصحية والتعويضات المالية، كذلك فعالية المنظمة ونجاحها.

لقد زاد الاهتمام العلمي بالضغط المهني والتعب بحددة خاصة منذ بداية الثمانينات، حيث يرى بعض الباحثين أن الضغط والتعب في مجال العمل انتشر وجوده في السنوات الأخيرة لأن هناك مطالب كثيرة على الأفراد متعلقة بالتغير السريع في طبيعة الأعمال والذي يرجع خاصة إلى إدخال تكنولوجيا جديدة، تذبذب السوق، تنافس دولي، ضغط الوقت الحاد، وتخفيضات في ميزانية الدول.

لم يقتصر الاهتمام بموضوع التعب والارهاق على الباحثين فقط، فقد أبدت منظمات دولية أيضا اهتمامها به، فقد أشارت الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل¹ (2002)، إلى أن تكلفة الضغط في أوروبا بلغت 20 مليار أورو سنويا، وما بين 50 إلى 60% من أيام العمل الضائعة، وفي مؤتمر الاتحاد الأوروبي (جوان 2008) الذي انعقد في بريطانيا تحت عنوان " معا من أجل الصحة العقلية والرفاه " فقد أشير إلى أنه خلال أسبوعين سجلت 33% من الحالات المرضية متعلقة بالضغط، والقلق، و الاكتئاب، و 30% متعلقة بالاضطرابات العضلية، لكن هذه الضغوط تختلف من مهنة إلى أخرى، فالمسؤولية عن الأشخاص كالمطبخ والتمريض والتعليم صنف من بين المهن الأكثر ضغطا من غيرها من المهن ذات المسؤولية عن المقتنيات والأشياء.

1- عبد الفتاح خليفات و عماد زغلول، (مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية بمحافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات). مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، جامعة مؤتة، الأردن، يناير، 2003، ص 98.

أولاً: الخلفية النظرية للتعب والارهاق المهني:

يعتبر الإرهاق المهني من المفاهيم التي تم الاهتمام بها من طرف السيكولوجيين منذ سنوات، لكن الدراسات الأولى أنجزت في مضمار الطب، فنجد أسلر (Assler 1910) (أول من استعمل مصطلح الاجهاد المهني والضغط المهني في المصطلح الطبي وأشار إلى أن الظروف الصعبة للحياة والعمل تؤدي إلى نوبات من الذبحة الصدرية لدى مجموعة سكانية محددة تمت دراستها كجزء من أبحاثه. وقد أشار كانون (1932) Canon إلى مفهوم التوازن الجسمي " Homeostasis " للتدليل على نزعة الكائن الحي في سعيه دوماً للمحافظة على حالة الاتزان؛ فالكائن الحي يدرك الخطر في البيئة واستجابته تكون إما بالدفاع عن نفسه أو هربه، وفي نفس المعنى أشار برنارد (Bernard 1879) (إلى أهمية البيئة الداخلية للفرد والتي يظهر من خلالها الضغط كردة فعل فسيولوجية للجسم تكون متصلة بالمشاعر، وأضاف كانون (1932) أن الآثار الناجمة عن العاطفة العنيفة يتسبب في زيادة إفراز الجهاز العصبي لمادة الأدرينالين والذي يستثير بدوره الجهاز العصبي السمبتاوي، ردت الفعل هذه تؤثر على بعض الوظائف البيولوجية عن غيرها من الوظائف الأخرى، فإذا تعرض الجسم لفترات طويلة للضغط دون الرجوع لحالة الاتزان الداخلي للجسم، فهنا تظهر أعراض المرض الذي قد يصيب الجسم. وبين سيلبي (Selye 1975) (أن هذه الأعراض تشكل مؤشرات موضوعية عن الضغط كنتيجة غير محددة المطالب للجسم كيف ما كان أثره عقلياً أو جسمياً، هذه الأعراض العامة للتكيف تتطور عبر ثلاث مراحل (الإنذار، المقاومة، الانهك)؛ فالضغط يعتبر وظيفة حيوية للجسم وهنا يرى سيلبي «أن الضغط هو الحياة» هذا التباين في استجابة الأفراد لحدث ضاغط واحد، أفرز ما أطلق عليه العلماء التقدير أو التقييم المعرفي، وهنا تبرز أعمال كل من لازاروس وفولكمان Folkman Lazaruz & 1984، حيث يرى لازاروس أن التقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، فتقدير كم التهديد ليس مجرد ادراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف.²

كما يرو كذلك أن تفسير الحدث الضاغط يرتكز على عمليتين أساسيتين وهما عملية التقييم الأولي والتقييم الثانوي، وأن لكل منهما أهداف مختلفة، فالأول يشير إلى عملية تقييم الفرد للموقف وطريقة إدراكه له وهل الموقف خطير ومهدد ويمثل تحدياً للفرد أم غير ذلك، والثاني يشير إلى تقييم ما يمتلكه الفرد من مصادر للتعامل مع الحدث الضاغط.

تبرز في مجال العمل مجموعة من المعوقات تحول دون قيام العامل بدوره كاملاً، الأمر الذي يساهم في شعوره بالعجز عن تقديم العمل المطلوب منه وبالمستوى الذي يتوقعه الآخرون، ومتى حدث هذا فإن العلاقة التي تربط العامل بعمله تأخذ بعداً سلبياً له آثار مدمرة على العملية المهنية ككل، ويؤدي هذا بالإحساس

2- بوزازوة مصطفى، الضغط والارهاق المهني لدى المشرفين واستراتيجيات مواجهته، ط1، دار قرطبة للنشر و لتوزيع، الجزائر، 2014. ص22.

بالعجز مع استنزاف للجهد يمكن تعريفها بالإرهاق المهني، وقد حظيت هذه الظاهرة باهتمام متزايد خاصة خلال السنوات الأخيرة. ويأتي هذا الفصل من هذه الدراسة ليعرفنا أكثر عن الإرهاق المهني مفهومه وأسبابه وأبعاده وكذا خصائصه وآثاره والنظريات المفسرة للإرهاق المهني، لنتحدث في الأخير عن كيفية تفادي هذه الظاهرة.

ثانيا: تعريف الإرهاق المهني:

هناك اختلاف ملحوظ في التعريفات من ناحية الباحثين والكتاب الذين يتناولون هذا المفهوم، ويصبح التعبير أكثر وضوحا عندما يستند الشخص على التعريف الوارد في القاموس وتفصيلاته في البحوث، فالقاموس يعرف الفعل يحترق باليفشل وينهار، أو يصبح منها كالنتيجة العمل الزائد على الطاقة المقدرة ويشير كذلك إلى التغيرات السلبية في العلاقات، الاتجاهات السلوكية كرد فعل لضغط العمل.

أما بعض الدراسات فقد ترجمت المصطلح بالإرهاك النفسي مثل : حاتم 2005 جلولي وشحتوتي 2003 الوحشي 2008 فيما استخدم كذلك الباحثون في مجال الخدمة الاجتماعية مصطلح الإعياء المهني وهناك مصطلحات أخرى استخدمه للتعبير عن الظاهرة مثل :الإرهاق الاستنزاف³.

ويعرفه سيد يوسف بأنه حالة من الإنهاك الجسمي والانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، والضاغطة بشدة والتي تترافق مع التوقعات الشخصية المرتفعة من الأداء والانجاز.

كما يعرفه تايلر بأنه عبارة عن الارهاق واستنفاد القوة والنشاط وذكر تعريفا على أنه فقدان الإرادة والقوة لدفع وتنشيط الاهتمام ويرى فيتشيو، أن الإرهاق المهني هو الاستنزاف البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية.

وفي الأخير نشير الى أن مصطلح الإرهاق المهني مصطلح فضفاض يحمل في طياته عدة معاني مختلفة، ولا يوجد حتى الآن تعريف واحد متفق عليه لكن هذا لا يمنع من تقديم بعض التعاريف التي قدمها المهتمون بدراسة هذا الموضوع،

ثالثا: أسباب الإرهاق المهني:

إن العوامل التي تسهم في خلق الإرهاق المهني يمكن أن تحديات بالآتي⁴:
صفات المنظمة، إدراك المنظمة، إدراك الدور، صفات الفرد، النتائج أو المخرجات ، في حين أشار اللوزي (2003 بأن لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي يشكل في النهاية دوره و سلوكه الوظيفي و يعتبر من الأسباب الرئيسية لحدوث الإرهاق إذا أغلب على الدور الوظيفي أحد ما يأتي:

3- سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص.45.

4- جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000، ص.125.

- عدم وضوح الدور الوظيفي.
- صراع الدور و يظهر عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه أو خارج عن إرادته.
- زيادة المسؤولية.
- طبيعة العلاقة بين الأفراد داخل بيئات العمل.
- عدم تطور الوظيفة.

رابعاً: أبعاد الإرهاق المهني:

مسلاش وجاكسون إن multidimensionnelle حسب النظرية المتعددة الأبعاد الإرهاق المهني يرتكز على ثلاث أبعاد تتمثل في:

أ- الاستنزاف الانفعالي L'épuisement émotionnel

تعتبر مسلاش الاستنزاف الانفعالي بمثابة " البعد الأساسي الذي يرتكز عليه الإرهاق المهني، كما يعتبر الاستجابة القاعدية أو الأولية للإجهاد بعد أن يشعر الفرد بأنه مستنفذ الطاقة ولا يستطيع مجابهة المجهودات أكثر من ذلك.

ب- تلبد المشاعر La dépersonnalisation :

أي عدم الإحساس بالآخر يمثل البعد الثاني للإرهاق المهني أو كما يسميها البعض الأأنسنة أو اللاشخصنة، وتحدث تدريجياً عندما تبدأ العلاقة بين شخصية بين لعامل والآخرين تضعف، فيبتعد عنهم ويصبح غير مبال بهم، بل ويعاملهم كأنهم أشياء لا أشخاص.

ج- تدني الإنجاز الشخصي⁵:

يمثل البعد الثالث للإرهاق المهني وهو التقييم السلبي للذات الذي يبرز من خلال الشعور بالفشل والإحباط، وضعف الكفاءة والفعالية في العمل ويقصد بهذه الأخيرة مدى تحقيق الأهداف المسطرة مقارنة بالأهداف المحققة. أما الكفاءة في العمل فهي الاستخدام العقلاني والرشيد والمفاضلة بين البدائل واختيار أفضلها الذي يقلل التكاليف واحتقار ما أنجز سابقاً وعدم الأمل في إنجاز شيء ذو معنى في المستقبل.

خامساً: خصائص الإرهاق المهني:

أن الإرهاق المهني يتمثل في انخفاض الإنتاج والتقدير المنخفض للذات ، والتعامل الجاف غير إنساني مع الآخرين.

- أنه يحدث عبر مراحل متدرجة ولا يحدث فجأة
- أنه ينتج من تفاعل العوامل الشخصية الداخلية مع العوامل البيئية الخارجية
- أنه يحدث نتيجة لإدراك الفرد أن ما يبذله من جهد في العمل لا يتناسب مع العائد من ذلك العمل أي لأسباب معرفية إدراكية.

5- سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، الأردن، دار المسير للنشر و التوزيع، 2000، ص 87.

- أنه ذو أساس نفسي ومع ذلك تتعدد مظاهره لتشمل أغلب جوانب الفرد لذلك فيمكن تعريف الإرهاق المهني نظريا بأنه حالة تصيب الفرد نتيجة الضغوط والحمل الزائد وعدم القدرة على التوافق معها ، مما يؤدي لزملة من المظاهر المتعددة ، حيث تشمل أغلب جوانب الحياة ، مما يؤثر نظرة الفرد لنفسه وللآخرين .
- أن أبعاد الإرهاق المهني ثلاثة : الإنهاك الانفعالي ، تبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي .
- أنه يؤدي لأعراض سلبية تؤثر في حياة الفرد .
- أنه حالة مرضية لها صلة بالعمل وظروفه أي ضغوط العمل ، وعدم الرضا عن العمل ونقص المساند الاجتماعية

- أن الإرهاق المهني ينتج عقب تعرض الفرد للضغوط المستمرة والزائدة
- أنه يمثل حالة واستجابة سلبية نحو الآخرين .
- أنه يختلف من شخص لآخر نظرا لوجود الفروق الفردية ، ولاختلاف الطاقة النفسية من فرد لآخر .
- أنه يحدث لمن يعمل ويتصل بالناس ويعمل بتفاني وطاقة زائدة في مجال عمله .

سادسا: آثار الإرهاق المهني⁶:

- يشتكي المهني من ضغوط أو إجهاد من النوع الذي تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات .
- والتغيرات في الاتجاهات وأنواع السلوك المصاحبة للإرهاق المهني، توفر هروبا نفسيا وتحمي الفرد من تدهور حالته إلى أسوأ من ناحية الضغط العصبي إلى جانب ذلك يمكن حصر آثار ظاهرة الإرهاق المهني، على أنها انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتملة، وهذه الآثار نستطيع تمييزها من خلال النقاط التالية:
- تقليل الإحساس بالمسؤولية .
- تمتاز العلاقة مع العميل بالبعد النفسي .
- استنفاد الطاقة النفسية .
- التخلي عن المثاليات وزيادة السلبية في الشخص .
- لوم الآخرين في حالة الفشل .
- نقص الفعالية الخاصة بالأداء ويقصد بهذه الأخيرة .
- كثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي .
- ويرى كذلك زيدان أن تبعات الإرهاق المهني تتمثل في مجموعة من الاستجابات الفسيولوجية والنفسية، والتي تنتج عن تعرض الفرد للمستويات المرتفعة من الضغوط ، والتي تعتمد بشكل كبير على إدراك الفرد وتفسيره للعالم من حوله وعلى التعامل مع هذا المعمل .

6 - الشبخاني سمير، الضغط النفسي طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية المداواة، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003. ص 250.

1- الاستجابات الفسيولوجية:⁷

- ارتفاع ضغط الدم.
- ارتفاع معدل منبريات القلب.
- اضطراب في المعدة
- جفاف الحلق.
- ضيق في التنفس.

2- الاستجابة النفسية:

وتتمثل في نقص القدرة على التركيز، واضطراب التفكير، وضعف القدرة على التركيز والتذكير تهويل الأحداث، ضعف القدرة على حل المشكلات، وإصدار الأحكام واتخاذ القرارات، وكذلك بعض الاستجابات الانفعالية تتمثل في القلق والغضب والاكتئاب الحزن والوحدة النفسية واستمرار الموقف يزيد انفعالات الفرد اضطرابا، وكذلك بعض الاستجابات السلوكية أيضا متمثلة في: العدوان، ترك المهنة، وزيادة معدل الغياب، والتعب لأقل مجهود. والشكل التالي يمثل مراحل الإرهاق المهني ونتائجه المتمثلة في الاستجابات الفسيولوجية والنفسية.

سابعاً: نظريات الإرهاق المهني:

حاولت نظريات علم النفس تفسير ظاهرة الإرهاق المهني على الرغم من أنها لم تتحدث عنها بشكل مباشر من خلال كونها حالة داخلية نفسية حالها حال القلق والتوتر ومن هذه النظريات:

1- النظرية السلوكية:

لما كانت النظرية السلوكية تؤكد أن السلوك هو نتاج الظروف البيئية إلى درجة كبيرة فإن مشاعر الفرد وأحاسيسه وإدراكاته تتأثر إلى حد كبير بهذه العوامل البيئية. ولما كان الإرهاق المهني حالة داخلية مثل مشاعر القلق والأحاسيس، وغيرها، فإن النظرية السلوكية تنظر للإرهاق المهني على أساس أنه نتيجة لعوامل بيئية، وعليه إذا ما ضبطنا هذه العوامل تمكنا من التحكم بالإرهاق المهني ، لذلك ترفض هذه النظرية أن سبب الإرهاق المهني يعود لتعامل مع الموظف مع عملاءه فحسب، بل وإلى العوامل البيئية أو الضغوط التي يتعرض إليها.

2- النظرية المعرفية:

ترى النظرية المعرفية أن السلوك الإنساني ليس محددًا بموقف مباشر يحدث فيه ، إذ أن المعرفة ترى النظرية بين الموقف والسلوك، فالإنسان يفكر عادة عندما يكون في موقف معين، أي أنه يفكر بالموقف ،ومن ثم يستجيب وفقا لطبيعة فهمه وإدراكه لهذا الموقف.

7- فاروق عثمان، القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص57.

وعليه فإن النظرية المعرفية تعطي الشخص درجة كبيرة من الاستقلالية عن البيئة في سلوكه أو في طريق تفكيره ، لكن هذه النظرية لم تقتصر على الإدراك في تفسير السلوك فقط، بل أضافت إليها أثر محددات السلوك وبشكل خاص الدافعة. وعليه فإن الإرهاق المهني يحدث لدى الفرد في ضوء آراء هذه النظرية ، إذا كان إدراكه للموقف سلبيا وكانت دافعيته منخفضة.

3- نظرية التحليل النفسي:

تؤكد نظرية التحليل النفسي، لا سيما رائدها فرويد على الحتمية البيولوجية في تفسير السلوك وفق قوانين محددة ، إذا يرى أن الشخصية تتكون من ثلاثة منظومات هي "الهو" و"الأنا" و "الأنا الأعلى" فالهو تقود إلى السلوك الغريزي، وينجم عن الأنا السلوك المنطقي، في حين يترتب على الأنا الأعلى السلوك الأخلاقي، لذا فإن السلوك يمر بثلاث مراحل مترابطة أو متصلة هي أن حدثا بيئيا ما خبرة ما يؤدي إلى حالة عقلية انفعال أو فكر صراع، ينجم عنها سلوك ظاهر، وعليه فإن مصدر السلوك الظاهري كالتبدل ونقص الشعور والإجهاد التي تمثل الإرهاق المهني هو العمليات النفسية أو الداخلية كالانفعالات والقلق والتوتر وليس الأحداث البيئية⁸.

وقد حدد كيريباكووستكف (1997) أربع مصادر ضاغطة عند المعلمين قد تؤدي بهم إلى الإرهاق المهني، هي سوء سلوك التلاميذ، ظروف العمل الرديئة مثل ضعف فرص الترقية وقلة المعدات والأجهزة، وضغط الوقت) وجود أعمال كثيرة في وقت قصير (وضعف النظام المدرسي أي عدم وجود معايير واضحة له.

ثامنا: كيفية التخلص أو التخفيف من الإرهاق المهني:

حالة الإرهاق المهني ليست بالدائمة أو بالإمكان تفاديها والوقاية منها، ويعتبر قيام الفرد العامل بدوره المتمثل في حياة متوازنة من حيث التغذية والنشاط الحركي والاسترخاء الذهني من الأمور الحيوية والمكملة لجهود المؤسسة في تفادي الإرهاق وبالتالي يوصي الباحثون باتباع الخطوات التالية.

- تعريف الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب الإرهاق المهني.
- تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب.
- تحديد الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوة السابقة فمن الناحية العملية يصعب التعامل معها في دفعة واحدة.
- تطبيق الأساليب أو اتخاذ الخطوات عملية لمواجهة الضغوط منها : تكوين صداقات لضمان الحصول على دعم اجتماعي إدارة الوقت والتي تعتبر فن علم الاستخدام الرشيد للوقت، أو علم استثمار الزمن بشكل فعال، تنمية هوايات، لمواجهة الحياة كتحدي للقدرة الذاتية، والاعتراف الشخصي بوجود المشكلة لزيادة الإيجابية في مواجهتها.

8- مهدي بلعسلة فتيحة،(أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، العدد 3، 2011.

- تقييم الخطوات العلمية التي اتبعتها الفرد لمواجهة المشكلة ،للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل إذا ألزم الأمر.

أولا: إزالة أو تخفيف مطالب العمل الخارجية" الضغوطات " ويرى أنا لتدخلات الموجهة نحو التقليل الضغوط هي المفضلة في التعامل مع مشكلات الضغوط حيث أنها تركز على مصدر المشكلة وليس الأعراض.

ثانيا: تغيير أهداف الفرد وتفضيلاته وتوقعاته.

ثالثا: زيادة مصادر الفرد ليقابل مطالب العمل.ويمكن أحداث تلك التدخلات بالتدريب المنتظم التي يمكن أن يمنح الفرد فوائد نفسية.مثل خفض الاكتئاب والقلق ويخفف من الآثار السيئة للإرهاق المهني ،ويعزز مشاعر تقدير الذات ،إضافة لذلك يمكن تحسين اللياقة البدنية للأفراد ، ويؤكد شرنيس على أهمية عدم الإفراط في استخدام عبارة إكساب الأفراد " المزيد من المصادر " في الوقت الذي لا يتوفر فيه زيادة أساسية لتلك المصادر.معنى مراعات الواقعية عند الحديث عن المصادر.

رابعا: فقد اقترح شيرنيس تدريب الأفراد أساليب توافقية ايجابية بديلة الأساليب الانسيابية كطريقة للتخفيف من الإرهاق المهني، ونشير الأدبيات إلى النموذج الأكثر فعالية للتدخلات هو الذي يجمع بين التغيير في الممارسة الإدارية مع التدخلات التعليمية للمهارات والاتجاهات الفردية، فلا التغييرات في الأوضاع ولا التغييرات الفردية وحدة كاف ،والتغييرات الفعالة هي التي تنمي منحى يشمل كلا الاتجاهين. ومن طرق واستراتيجيات الوقاية والعلاج من آثار ونتائج الإرهاق المهني المضمرة يقدم لنا الموروث الأدبي حول الموضوع ما يلي⁹:

- الصلاة.
- الاسترخاء الذاتي التركيز لشولتتر.
- الاسترخاء التدريجي لجاكسون.
- الاسترخاء بواسطة التربية الطبية للدانماركية جورد ألكسندر.
- السوفولوجيا -إعادة توازن الفرد مع بيئة.
- الطب التجانسي.
- العلاج بالأشعة الملونة.
- العلاج بالماء.
- العلاج بالإبر.
- العلاج النفسي.
- العلاج المعرفي.

- الضحك والتغذية الراجعة الحيوية.

ومن جانب آخر نجد أن الزواج بين الطرق التي يمكن من خلالها التخفيف من الإرهاق أو الضغط النفسي حيث أكدت دراسة حديثة بجامعة لوجانو السويسرية أن من بين الفوائد الصحية للزواج وقاية النفس بالنسبة للرجل والمرأة من متاعب الصداع العارض والمزمن حيث يساعد الشعور النفسي بالعلاقة المستديمة والمستقرة على التخفيف حدة التوتر الجسم وإفراز هرمونات السعادة بكم أكبر من الهرمونات القلق والخوف والحزن. وهذا ما يؤكد قوله تعالى : في محكم كتابه الكريم: "ومن آيته أن خلق لكم من أنفسكم أزواجا لتسكنوا إليها وجعل بينكم مودة ورحمة إن في ذلك لآيات لقوم يتفكرون"

الخاتمة:

نستخلص من هذه البحث أن موضوع الارهاق المهني بصفة عامة، والضغوط المهنية بصفة خاصة، أصبح هاجسا يثير القلق ليس فقط بالنسبة للباحثين في هذا المجال، بل تجاوز ذلك الى المنظمات الدولية كما ذكرنا سابقا، وهذا يدل على ازدياد المخاطر والتكاليف المادية والمعنوية الناجمة عن هذه الحالات خاصة في ميدان العمل، وتزداد الصعوبة في هذا المجال نتيجة عدم الاتفاق على تعريف موحد للإجهادات المهنية، وأيضا الى تنوع واختلاف مصادرها من بيئة لأخرى ومن زمن لآخر وهذا ما يظهر جليا في نتائج الدراسات والبحوث التي أجريت حول هذا الموضوع، مما يستلزم المزيد من العمل البحثي والدراسات المعمقة من طرف الباحثين المكترئين بموضوع الارهاق المهني.

وصفوة القول مما سبق نلاحظ أن الإرهاق المهني حالة من الاستنزاف الانفعالي والبدني بسبب ما يتعرض له الفرد من ضغوط الناتجة عن مجموعة من المؤثرات وأنه نتيجة للعوامل المختلفة تسمى المسببات والتي يأتي في مقدمتها عدم الاستقرار وفقدان الأمن والاضطهاد النفسي، وربما يكون الإرهاق المهني له علاقة بالعمل أكثر من أي موضوع آخر حيث تكون الاستجابات العاملين في جميع المهن والذين يرهقون أنفسهم لأهداف صعبة ليصلون إلى ما يدعى بالإرهاق المهني وبذلك يفقدون الطاقة الجسدية النفسية والمعنوية فيحدث التوقف أو الوقوع في حوادث العمل. ويمكن أن يسبب الإرهاق المهني مشاكل أسوأ إذا لم يتعلم الشخص طرق التعامل معه فكثيرة هي الدراسات المعاصرة التي أظهرت بأن هناك ارتباط بين الإرهاق المهني والعديد من الأمراض من بينها الإرهاق، ضعف إنتاجية الجسم وبالتالي ضعف إنتاجية المؤسسة.

قائمة المراجع:

- 1- عبد الفتاح خليفات وعماد زغلول، (مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية بمحافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات). مجلة العلوم التربوية، العدد الثالث، جامعة مؤتة، الأردن، يناير 2003.
- 2 -بوزازوة مصطفى، الضغط والارهاق المهني لدى المشرفين واستراتيجيات مواجهته، ط1، دار قرطبة للنشر و لتوزيع، الجزائر، 2014.
- 3-سلامة عبد العظيم حسين، استراتيجيات إدارة الضغوط التربوية والنفسية، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- جابر عبد الحميد جابر، مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال، المهارات والتنمية المهنية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
- 5 - سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية و علم النفس، الأردن، دار المسير للنشر و التوزيع، 2000.
- 6 -الشيخاني سمير، الضغط النفسي طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية المداواة، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003.
- 7 - فاروق عثمان، القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
- 8 -مهدي بلعسله فتيحة، (أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، العدد 3، 2011.
- 9 -Grebot Elisabeth : Idées reçues le Stress, le cavalier bleu, Paris. 2009.