

المحاضرة الخامسة: العنف في وسط العمل

ضغوط العمل:

- مفهوم ضغوط العمل: مثيرات تتواجد في بيئة العمل والتي ينتج عنها ردود فعل في العمل تظهر في سلوكياتهم النفسية والجسمية وفي أدائهم للعمل .
- التغيرات التي تحدث للفرد (النفسية) عند ممارسة عليه ضغوطا تفوق طاقته.
- القلق يعتبر ردود الفعل لضغوط العمل وليس هو ضغط العمل .
- كما أن غياب الضغوط تؤدي الى الموت.

خصائص ضغوط العمل:

- غير ثابتة
- لا يمكن التحكم فيها.
- توجد في جميع المؤسسات وفي جميع الرتب.
- قدرة تحمل ضغط العمل تختلف من شخص لآخر فقد يتحمل شخص ضغطا قويا ، وقد لا يتحمل شخص ضغطا اصغر.
- قد تنتقل ضغوط العمل بالعدوى.
- و توجد عناصر متداخلة لضغوط العمل حددها "سيزلاقي" في عناصر وهي:

- عنصر المثير : القوى المسببة للضغط التي تسبب الضغط النفسي مما يسبب خسارة مورد بالمؤسسة بشكل مفاجيء.

- عنصر الاستجابة: ردود فعل كالتوتر والقلق

- التفاعل: التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة.

أسباب ضغط العمل:

1- مسببات تنظيمية منها:

- صعوبة العمل: تسبب صعوبة العمل بشعور الفرد بعدم الاتزان وترجع صعوبة العمل الى عدم معرفة الفرد لجوانب عمله أو عدم فهمه.

- عدم وضوح الأدوار: عبارة عن غياب تصور واضح للمورد البشري لما يجب أن يؤديه في عمله وعلى تحقيق الأهداف.

- مشاكل الخضوع للسلطة: يختلف المرؤوسين في قبولهم لتنفيذ وسلطة الرؤساء.

- التنافس على الموارد.

- اختلال ظروف العمل.

- نمط الاشراف الإداري السابق.

- عبء الدور

- صراع الأدوار

- سرعة الأداء

أنواع ضغوط العمل :

- ضغط عمل نافع: قد يكون دافعا
- ضغط عمل ضار: تبرز السلبيات
- حسب معيار النطاق:
- ضغط عمل ذو نطاق ضيق: فئة معينة لهم وظائف معينة في النظم.
- ضغط عمل ذو نطاق واسع: لا يشغلون نفس الوظائف لكن فئات كثيرة يشملها هذا
- حسب معيار المصدر:
- ضغط عمل ناتج عن الفرد نفسه: كضعف الشخصية ، قصور قدرات الفرد، ضعف إمكانية الفرد وفق ما تتطلبه الحرفة.
- ضغط ناتج عن المهنة: تتعلق بالخصائص المتعلقة بتنظيم الوظيفة من حيث التنوع والاستقلالية
- ضغط عمل ناتج عن المؤسسة: (فيزيائية، علائقية تنظيمية، رقابة، بيروقراطية، الروتين)
- ضغط عمل ناتج عن المجتمع:

نتائج وأثار ضغوط العمل:

- نتائج سلوكية: الإدمان على المخدرات – حوادث كثيرة – سلوك عدواني عصبي.
- نتائج ادراكية: عدم المقدرة على اتخاذ القرارات السليمة ، ضعف التركيز والانتباه.
- نتائج فيزيولوجية: ارتفاع ضغط الدم.....
- نتائج تنظيمية: كثرة الغياب، الدوران الوظيفي، انخفاض الإنتاجية، عدم الرضى الوظيفي، انخفاض الالتزام الوظيفي.

علاج الاثار السلبية لضغوط العمل:

- تدعيم العلاقات
- زيادة مهارة الفرد وثقافته.
- تنمية المعرفة لدى الفرد.
- معالجة المشكلات التي تواجه الفرد.

مما سبق يتضح أن لضغوط العمل علاقة قوية بحوادث العمل وفيما يلي أهم أسباب حوادث العمل:

1- غياب أو قلة التدريب: ان فقدان المهارة في العمل يؤدي الى حوادث في العمل خاصة التعامل مع

الآلات والماكنات التي تحدث مخاطر تجاه العمال غير المهرة.

2- غياب التخصص او الفوضى في توزيع العمال: ان إعطاء العامل وظيفة لا تناسب تخصصه أو

قدراته قد تكون سببا في حوادث العمل.

3- الجهد المضاعف للعامل وتكليفه فوق طاقته: يؤدي به إلى الإرهاق وفقدان التركيز نتيجة ظروف

العمل غير الملائمة وقلة الراحة ، وعدم قدرة العامل التكيف مع متطلبات العمل الغير تخصصية.

4- غياب الوعي في استعمال وسائل الحماية سواء الحزمة الضامنة لعدم السقوط ، او قفازات المواد

الحرارية والكهربائية أو الواقي من المواد الكيميائية بعدم استعمال (الكمامة) ، وهذا يعود لعدم

علمهم بهذه المعلومات واستهزائهم بهذه المواد المانعة (وسائل الوقاية).

- 5- غياب الخبرة : ان العمال الجدد أكثر عرضة من غيرهم لحوادث العمل كونهم لا يمتلكون الخبرات الكافية للتعامل مع حادث عرضي مما قد يؤدي بهم الى فقدان أحد الأطراف أو حروق أو كسور نتيجة عدم تقيدهم بالتعليمات أو غيابها.
- 6- القدرة الذاتية للعامل: ان القدرة الذهنية والفكرية والبصرية والجسدية للعامل دور فعال في وقايته من حوادث العمل مقارنة بنظرائه الذين لا يتمتعون بهذه الصفات.
- 7- الظروف الاجتماعية والنفسية: ان العمال الذين لديهم مشكلات اجتماعية (سكن، تفكك اسري، فقر.....) أكثر عرضة لحوادث العمل مقارنة بغيرهم ، كما أن الحالة النفسية للعامل لها دور في وقايته او تعرضه للحوادث.
- 8- الظروف الفيزيائية: ان القدرات الفردية تختلف باختلاف الأشخاص ، فمنهم من له القدرة على التحمل والتكيف وبالتالي تقل عنده حوادث العمل مقارنة بمن لا يستطيعون التكيف لهذه الظروف (حرارة – اضاءة- رطوبة).