

إدارة الضغوط العمل

بحث رقم 06

خطة بحث

مقدمة

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للضغوط العمل
المطلب الأول: مفهوم ضغوط العمل

المطلب الثاني: عناصر ضغوط العمل

المطلب الثالث: أنواع ضغوط العمل

المطلب الرابع: نظريات ضغوط العمل

المبحث الثاني: إدارة ضغوط العمل وأساليب التعامل معها

المطلب الأول: مفهوم إدارة الضغوط العمل وأهدافها

المطلب الثاني: أبعاد ضغوط المهام في العمل

المطلب الثالث: استراتيجيات إدارة ضغوط العمل

المطلب الرابع: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

خاتمة

مقدمة

تعد ضغوط العمل من الظواهر الشائعة في بيئات العمل الحديثة، حيث تؤثر على الأداء الوظيفي والصحة النفسية للموظفين، ومع زيادة المتطلبات الوظيفية والتقنيات الجديدة يواجه الأفراد صعوبة في التكيف، مما قد يؤدي إلى انخفاض جودة الإنتاجية وارتفاع معدلات الإهراق والتوتر. ومن يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف يمكن للمنظمات والأفراد إدارة ضغوط العمل بشكل فعال لضمان الصحة النفسية للموظفين وتحسين الأداء الوظيفي؟

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للضغوط العمل

المطلب الأول: مفهوم ضغوط العمل

مفهوم ضغوط العمل:

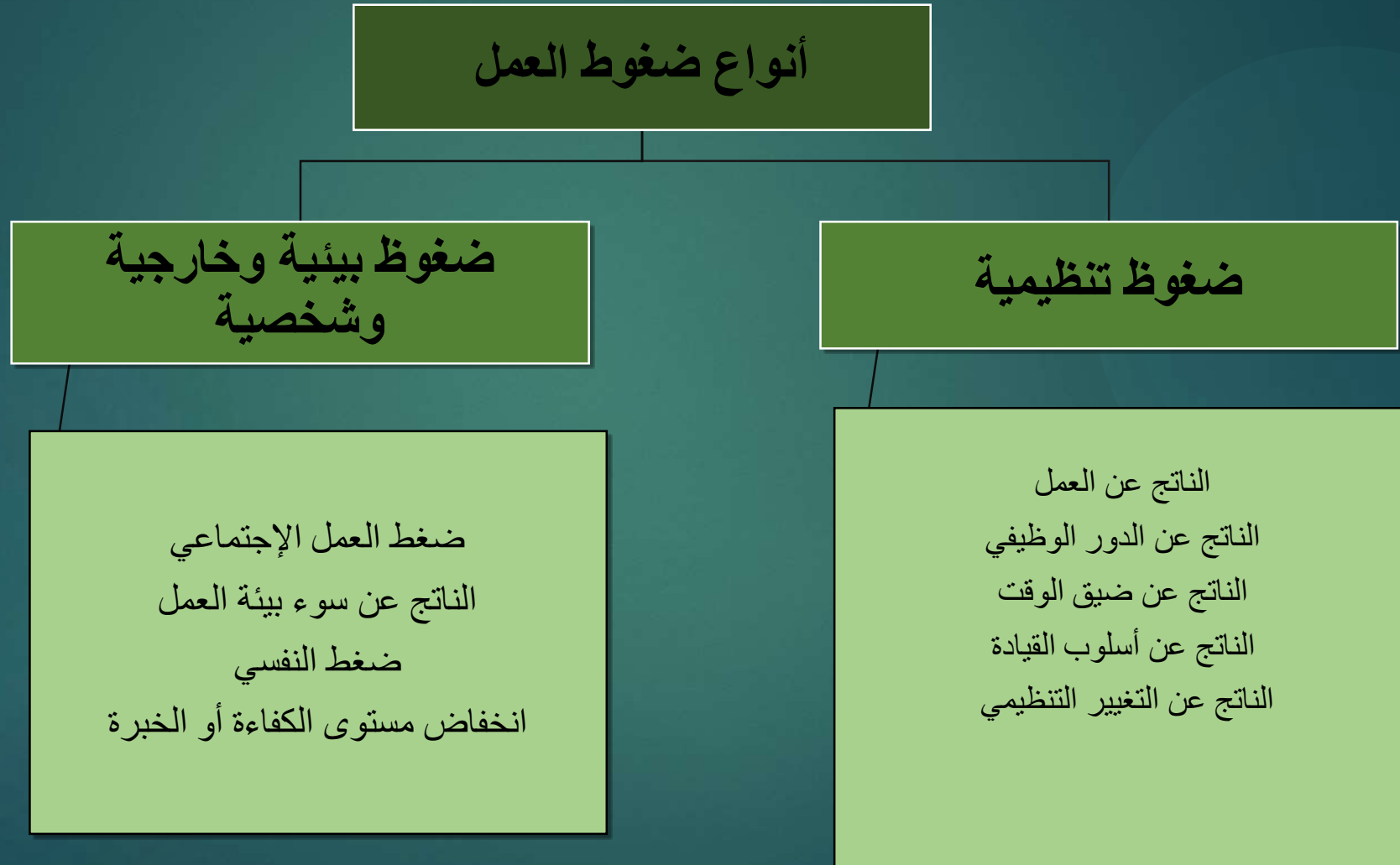
يشير إلى الحالة النفسية أو الجسدية التي تصيب الموظف عندما تتجاوز متطلبات العمل أو قدرته أو موارده أو حاجاته، مما يؤدي إلى الشعور بالتوتر، القلق أو الإرهاق.

المطلب الثاني : عناصر ضغوط العمل

يمكن تحديد ثلاث عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنظمة هي:

- 1- **عنصر المثير:** يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي، وقد يكون مصدر هذا العنصر هو: البيئة، المنظمة، الفرد نفسه.
- 2- **عنصر الإستجابة:** يمثل المصدر ردود الفعل الجسيمة والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد اتجاه الضغط مثل القلق، التوتر، والإحباط.
- 3- **عنصر التفاعل:** وهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له.

المطلب الثالث: أنواع ضغوط العمل



المطلب الرابع: نماذج ضغوط العمل

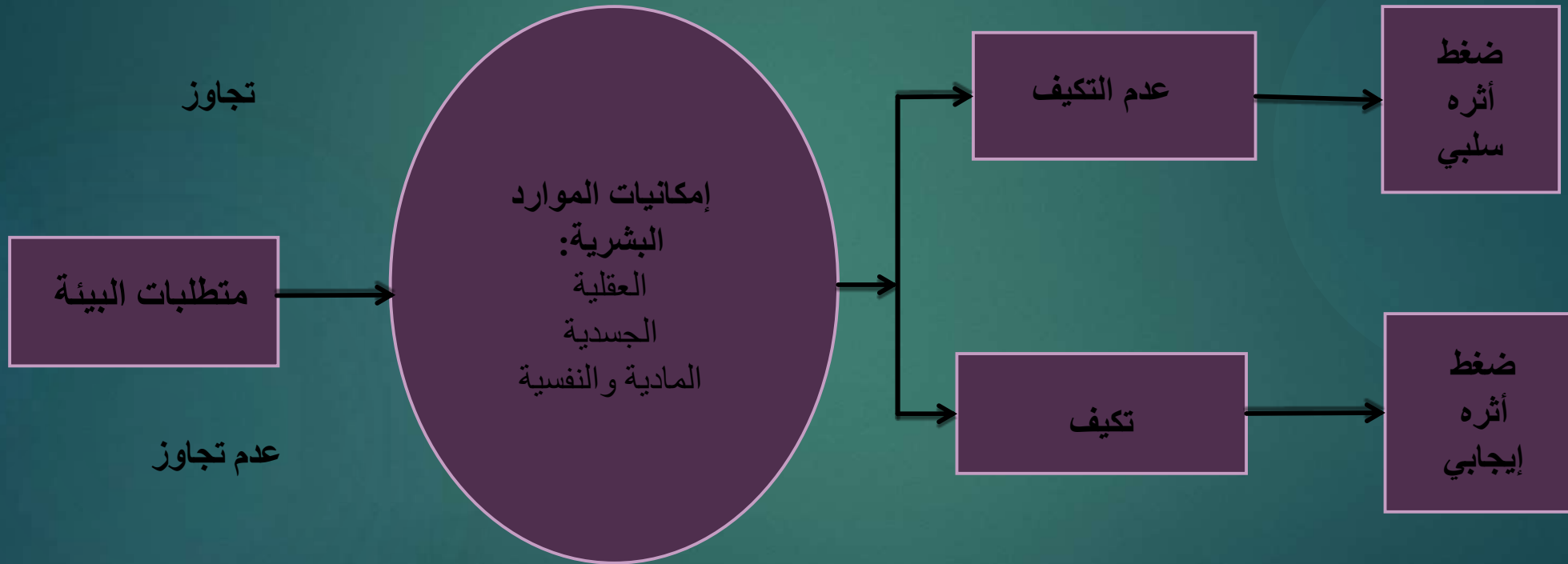
1- نموذج الأعراض العامة للتكيف ل Selye:

المرحلة الأولى: الإنذار أو التنبيه : في هذه مرحلة يبدأ الفرد بالإحساس بالخطر أو التهديد في بيئة العمل، مثل ضغط الوقت أو كثرة المهام.

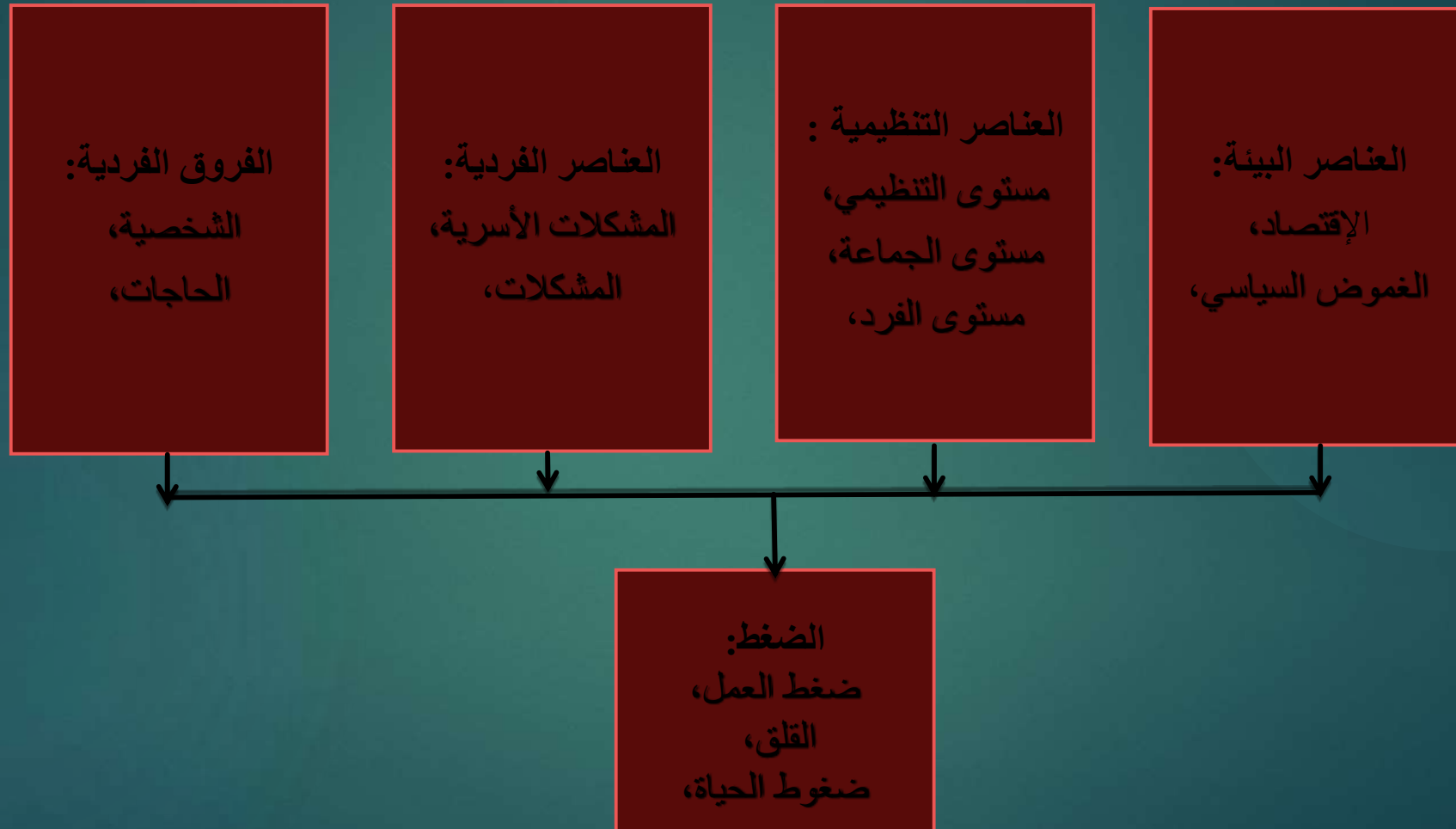
المرحلة الثانية: المقاومة (التكيف أو الصمود): يحاول الفرد في هذه المرحلة التأقلم مع الضغوط والاستمرار في العمل رغم الصعوبات.

المرحلة الثالثة: الإنهاك (الإجهاد أو التدهور): في هذه المرحلة تضعف قدرة الفرد على التحمل ويبدأ التأثير السلبي في الظهور على الصحة الجسدية والنفسية.

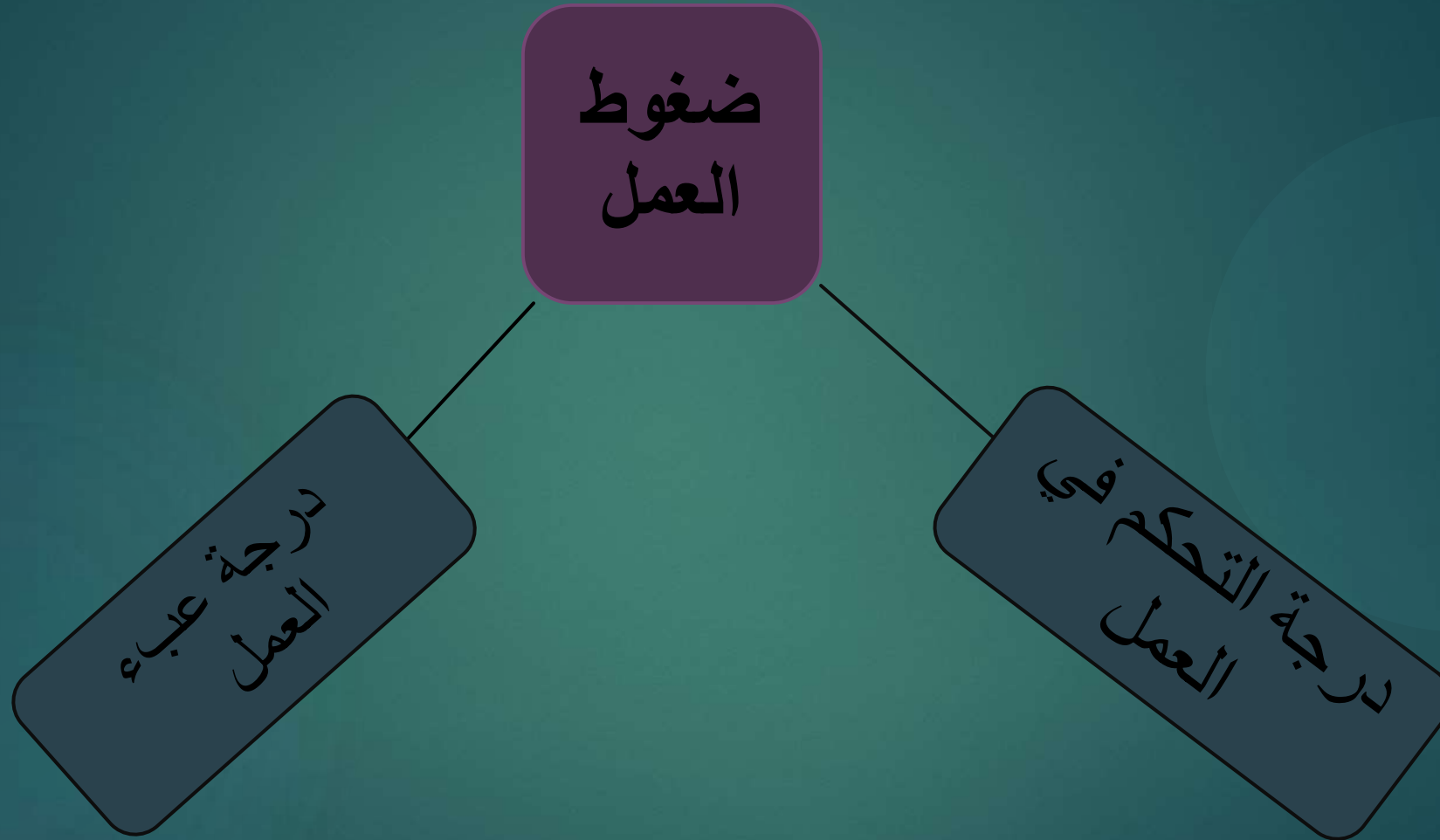
2- نموذج تريكوت Trucotte في تفسير ضغوط العمل:



3- نموذج أندور دي سيزلاقي ومارك جي دالاس (1987):



4- نموذج كارازاك في تفسير ضغوط العمل:



المبحث الثاني: إدارة ضغوط العمل وأساليب التعامل معها

المطلب الأول: مفهوم إدارة الضغوط العمل وأهدافها

1- مفهوم إدارة الضغوط العمل:

يشير إلى الأساليب والعمليات التي تستخدم للحد من التأثيرات السلبية للضغوط العمل المهنية على الموظفين والمنظمة، يهدف تحقيق توازن في تبين متطلبات العمل وقدرات الفرد، وتحسين الأداء والإنتاجية والرضا الوظيفي.

2- أهدافها:

- الحفاظ على الصحة النفسية والجسدية للعاملين.
- تحسين مستوى الرضا الوظيفي.
- رفع الكفاءة الإنتاجية الشخصية.
- تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي.
- تعزيز التواصل والعلاقات بين الأفراد والإدارة.
- تحسين صورة المنظمة وسمعتها.

المطلب الثاني: أبعاد ضغوط المهام في العمل

تتمثل في كل من:

- 1- صراع الدور: الشعور بالضغط الناجم عن تعارض في الواجبات والمسؤوليات، أو عند تعدد جهات الإشراف، أو عند وجود اختلاف في صور الأولوية للمهام.
- 2- غموض الدور: شعور الموظف بالضغط عندما تكون واجبات دوره ومهامه غامضة وغير واضحة، ويحتاج لمعلومات ضرورية لإتمام عمله، مما يؤدي إلى عدم قدرته على تحديد حدود سلطاته ومسؤولياته.
- 3- عبء العمل: يحدث نتيجة تراكم الدراسات التي ترى أن المهمة تكون فوق الطاقة أو أكبر من قدرات العاملين.
- 4- بيئة العمل: يقصد بها الظروف الطبيعية أو المادية في بيئة العمل، مثل تصميم مكان العمل، والآلات، والتجهيزات، والضوء، الرطوبة، أو ظروف بيئة العمل ذات أهمية خاصة، وعدم توفرها بالشكل المناسب يؤدي إلى ضغوط نفسية وجسدية.

المطلب الثالث : استراتيجيات إدارة ضغوط العمل

أولاً: الإستراتيجيات الفردية (الشخصية):

وهي الأساليب التي يعتمدها العامل بنفسه للتعامل مع الضغوط:

- 1- إدارة الوقت بفعالية
- 2- الاسترخاء والراحة
- 3- ممارسة الرياضة بانتظام
- 4- تنمية المهارات الشخصية
- 5- طلب الدعم الاجتماعي
- 6- تعديل طريقة التفكير

ثانياً: استراتيجيات إدارة ضغوط العمل التنظيمية:

وهي الأساليب التي تعتمد عليها المؤسسة لتقليل ضغوط العمل على العاملين:

- 1- تحسين بيئة العمل
- 2- توضيح الأدوار والمسؤوليات
- 3- المشاركة في اتخاذ القرار
- 4- الدعم الإداري والنفسي
- 5- توفير برامج تدريب وتطوير
- 6- توزيع الأعباء بشكل عادل

المطلب الرابع: أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

أولاً: الأثر الإيجابي لإدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

- 1- رفع مستوى الإنتاجية والجودة.
- 2- زيادة الدافعية الانتماء الوظيفي.
- 3- تحسين بيئة العمل.
- 4- تطوير القدرات الشخصية والمهنية.

ثانياً: الأثر السلبي لضعف إدارة ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

- 1- انخفاض من الإنتاجية وجودة المنتج.
- 2- ارتفاع معدلات الغياب وال
- 3- ضعف العلاقات المهنية.
- 4- انخفاض من الرضا والولاء الوظيفي.

خاتمة

في الختام، يمكن القول إن إدارة ضغوط العمل تمثل عنصراً أساسياً في تحقيق التوازن داخل بيئة العمل وضمان استمرارية الأداء الفعال للأفراد المؤسسات على حدّ سواء. فالتعامل الإيجابي مع الضغوط لا يقتصر على الحد من آثارها السلبية، بل يمكن أن يحولها إلى دافع نحو الإبداع والتحسين المستمر. وتبرز أهمية الإدارة السليمة للضغوط من خلال تبني استراتيجيات تنظيمية وفردية وتضمن بيئة عمل صحية، مثل تحسين الاتصال الداخلي، توزيع المهام بعدالة، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين.

إن نجاح المؤسسات اليوم لا يعتمد فقط على الكفاءات والإمكانيات المادية، بل أيضاً على قدرته في خلق مناخ عمل مريح ومتوازن، يحد من الضغوط ويعزز الرضا والانتماء الوظيفي. لذلك، فإن الاهتمام بإدارة ضغوط العمل ليس ترفاً تنظيمياً، بل ضرورة استراتيجية لضمان استدامة الأداء والنجاح المؤسسي.