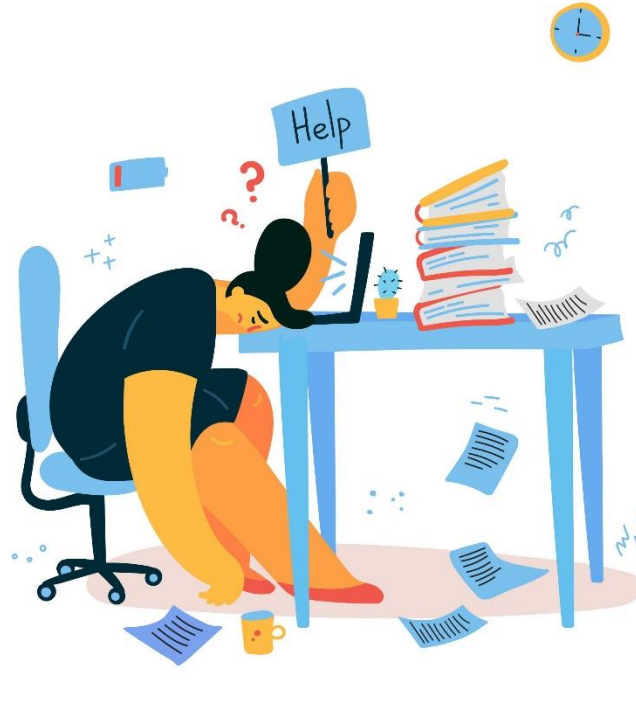


حوضي من عدن ... إلى عمان البلقاء
جامعة البلقاء التطبيقية



ضغوط العمل

الطالب ربيع الصمادي | مادة السلوك التنظيمي

بإشراف الدكتور بسام فتحي سالم الذيابات.

الفهرس:

- المقدمة-----٢.
- تعريف ضغوط العمل-----٣.
- مصادر ضغوط العمل-----٣.
- آثار ضغوط العمل على الافراد-----٤.
- كيفية التعامل مع ضغوط العمل-----٥.
- العلاقة بين أداء الفرد وضغوط العمل-----٥.
- الخاتمة-----٦.
- المراجع-----٧.

المقدمة:

يقضي الانسان معظم وقته في العمل وبسبب هذه الوقت الطويل الذي يقضيه وبسبب تزايد عدد وحجم التنظيمات والمؤسسات وصعوبة التعامل مع رؤساء العمل والأنظمة البيروقراطية ومضايقات زملاء العمل وظروف العمل السيئة والصعبة يترتب على العامل عدة اثار سلبية تؤثر على أداءه وصحته النفسية والجسدية، وهذه الضغوطات والمشاكل تعود بالسلب على إنتاجية وأداء العامل ونتيجةً لهذه سيعود بالسلب على أداء ومصالح المنظمة وهذه يؤدي الى خسارة المنظمة لعمالها ومموليها وسوف يؤدي هذه حتماً الى موت المنظمة واندثارها، ولتجنب كل هذه ولضمان استمرارية نجاح المنظمة لابد من مراعاة مجموعة من المتغيرات، وتعتبر ضغوط العمل أحدا هذه المتغيرات.

تعريف ضغوط العمل:

لم يتفق الكتاب والباحثين على مفهوم محدد لتعريف ضغوط العمل ولكن بشكل عام يمكننا تعريف ضغوط العمل "مجموعة من التجارب التي تؤثر على الافراد، بسبب عوامل شخصية او بيئية ترتبط مع عملهم في المؤسسة، حيث ينتج عنه ظهور آثار جسمية وسلوكية ونفسية على الافراد".

مصادر ضغوط العمل:

أختلف الباحثون في تصنيف مصادر ضغوط العمل بسبب تعدد هذه المصادر واختلاف بيئات العمل عن بعضها البعض، ولكن بشكل عام نجد أن أشهر هذه التصنيفات هي كالتالي:

١-زيادة وقلة عبء العمل:

يعتبر السبب الرئيسي لحدوث ضغط العمل هو زيادة عبء وصعوبة العمل فكلما كانت المهام الموكلة الى الفرد أكبر من قدراته سببت له الضغط. ولكن قد يكون لقلة عبء العمل مصدراً آخر للضغط يسبب الضجر والازعاج فالروتين والتكرار وقلة الدافعية تكبد طاقته وتخمّد حماسه.

٢-طبيعة العمل:

تتفاوت المهن والاعمال في طبيعتها من حيث الواجبات والمسؤوليات، إذ هناك اعمال ومهن بطبيعتها تولّد ضغطاً عالياً كمهنة الأطباء وكبار رجال الاعمال والمسؤولين، فهذه المهن تحتاج الى تركيز مستمر، واتخاذ قرارات خطيرة.

٣-خصائص الدور:

١-غموض الدور: هو الفرق بين ما هو مطلوب من الفرد وما هو مفهوم لديه ومدى استيعابه لمسؤولية وظيفته.

٢-صراع الدور: هو التعارض بين الواجبات، الممارسات والمسؤوليات التي تصدر في وقت واحد سواء من الرئيس او من تعدد التوجيهات.

ويوجد ايضاً مصادر مرتبطة بالمنظمة مثل:

١. غياب المشاركة في اتخاذ القرار.
٢. ضعف الهيكل التنظيمي.
٣. نمط القيادة والاشراف الإداري.
٤. عدم التطور والترقي الوظيفي.
٥. الاتصال.

ويوجد ايضاً مصادر متعلقة بالبيئة:

١. الحرارة
٢. الإضاءة
٣. الضوضاء وسوء التهوية
٤. تصميم مكان العمل

أثار ضغوط العمل على الافراد:

هنالك العديد من التأثيرات لضغوط العمل منها ما هو سلبي وما هو إيجابي فتأثيرات السبية تحمل في طياتها الكثير من الخطورة على حياة الفرد مثل

١- التأثيرات السلوكية: تضم السلوك الاندفاعي، تعاطي المسكرات والمخدرات...

٢- التأثيرات الشخصية: مثل القلق، التوتر، العدوانية، اللامبالاة والحزن...

٣- التأثيرات الادراكية: مثل التركيز المحدود، قلة الاستيعاب وعدم القدرة على اتخاذ القرارات بصورة صحيحة.

٤- تأثيرات تنظيمية: الانعزال، عدم الرضاء الوظيفي والغياب عن العمل.

كيفية التعامل مع ضغوط العمل:

هذه بعض النصائح لتخفيف ضغوط العمل

- ١- تحقيق الاتصال الفعال مع الاخرين.
- ٢- معرفة كيف التعامل مع زملاء العمل.
- ٣- التعامل مع صراع العمل.
- ٤- تقسيم العمل داخل المنظمة.
- ٥- اهتمام المنظمة بإعطاء الدورات التدريبية لتعامل مع هذه الضغوط.
- ٦- تحسين الهيكل التنظيمي في المنظمة.

العلاقة بين أداء الفرد وضغوط العمل:

تؤكد العديد من الدراسات أن ضغط العمل بصورة معتدلة من شأنه ان يبعث على الحيوية والنشاط وروح التحدي وهذه يؤدي الى تحسين أداء الفرد. وفي هذه السياق يمكننا الإشارة الى نموذجين

١- نموذج Megline

يعتبر هذه النموذج أن ضغط العمل معادل للتحدي حيث يرى أن المشاكل والصعوبات تتيح فرصة للنشاط البناء مما ينعكس هذه على أداء الفرد بشكل إيجابي.

٢-نموذج Yerks Dadson

وبموجب هذه النموذج أن كلما زاد الضغط الواقع على الفرد زادت انتاجيته الى ان يصل الى مستوى معين وبعد تخطي هذه المستوى تقل انتاجيته.

الخاتمة:

وفي الختام لا شك أن ضغوط العمل من اكبر المشاكل التي تواجه المنظمة مهما كانت هذه المنظمة كبيرة ولضمان استمرارية المنظمة ولتحسن أدائها بشكل مستمر عليها أن تجد حلول وأفكار مناسبة لتخفيف هذه الضغوط على افرادها وموظفيها، لان رأس مال المنظمة يكمن في موظفيها فكلما زاد أداء العامل كلما زادت أرباح ومكاسب المنظمة، والعكس صحيح كلما قل أداء العامل قلت مكاسب المنظمة وبالتالي يقل تمويل المنظمة من قبل المستثمرين وهذه يؤدي بكل تأكيد الى اندثار هذه المنظمة.

المراجع:

- ضغوط العمل وعلاقته في الضغوط النفسية لدى الموظفين أثناء فترة العمل - للباحث عماد يوسف المزيني.
- ضغوط العمل والأداء الوظيفي - عدنان نبيلة.
- أثر ضغوط العمل على أداء العاملين - بأشراف الأستاذ نور الدين مزهودة - واعداد رزاق بعرة ايمان و رعاش فائزة.
- كتاب السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال - للأستاذ الدكتور محمود سلمان العميان.

