



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسةرة -

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

تخصص الموارد البشرية

بحث حول :

ضغط العمل

تحت إشراف الأستاذة :

علال

من إعداد :

عراس بثينة

عبد النبي أمينة

السنة الدراسية

2021\2022

المقدمة

بازدياد الظواهر و المشكلات الاجتماعية في المجتمع و بالأخص في المؤسسات العمومية و الخاصة قد مارست هاته الظواهر بعض السلبيات و المعوقات شملت حركات عمل المؤسسات بالشكل الصحيح مما استدعى إلى ضرورة دراسة هذه الأوضاع من طرف باحثي العلوم الاجتماعية بصفتها علم يهتم بهذا الشأن و معرفة الأسباب الكامنة و تفسيرها و إيجاد حلول لها باعتبار انهاته المؤسسات نسق اجتماعي داخل المجتمع له مكوناته الداخلية و الخارجية و المادية و البشرية .

كما ظهرت بعض المشاكل داخل المؤسسات أدت إلى ظهور ضغوطات خاصة بالعمل قللت من اداء العامل و انعكست أيضا على بيئة عمله و محيطه الداخلي و الخارجي لأنه يمثل موردا بشريا داخل التنظيم و انه كلما قلت المشاكل زادت إنتاجيته و أداؤه و العكس صحيح و من هنا و جب دراسة و الاهتمام بهذه الظاهرة و فهمها و علاقتها ببعض أخلاقيات المهنة و ظهور بعض التصرفات داخل العمل كالتغيب الأمبالة و عدم الجدية و كيف يؤثر ذلك على التنظيم حيث تمت في هذا البحث التطرق في المبحث الأول إلى إشكالية ماهية ضغوط العمل و تشمل تحتها ثلاث مشكلات و جب التطرق لها بطبيعة الحال هذه الضغوط لها مصدر و آثار و نستطيع تجنبها و تغلب عليها و هذا ماس نتطرق له في المبحث الثاني من هذه البحث .

خطة البحث

المقدمة

المبحث الأول: ماهية ضغط العمل

المطلب الأول: مفهوم ضغط العمل

المطلب الثاني: أنواع ضغوط العمل

المطلب الثالث: عناصر ضغوط العمل

المبحث الثاني: مصادر ضغوط العمل و آثارها و كيفية التغلب عليها

المطلب الأول: مصادر ضغوط العمل

المطلب الثاني: اثار ضغوط العمل

المطلب الثالث: كيفية التغلب على ضغوط العمل

الخاتمة

المبحث الأول : ماهية ضغوط العمل

المطلب الأول: مفهوم ضغوط العمل

- حسب ديفيد : ضغوط العمل هي حالة تنشأ عن التفاعل بين الأفراد ووظيفتهم وتتسم بإحداث تغيير بداخلهم وتدفعهم إلى الانحراف على أدائهم المعهود .(1)

- حسب مصطفى أبو بكر : عرف ضغط العمل وفق 3 مداخل هي : (2)

من حيث حالة الفرد : هي الحالة النفسية و الجسمانية التي يكون فيها الفرد كرد فعل لتعرضه لمجموعة من المسببات المتواجدة في بيئة العمل .

من حيث المسببات : ضغوط العمل هي مجموعة من المتغيرات التي تتوفر في بيئة العمل وينتج عنها سلوك معين للفرد كرد لتأثير هذه المتغيرات على حالته النفسية والجسمانية .

من حيث الناتج : هي مجموعة من السلوكيات الفرد الناتجة عن حالته النفسية والجسمانية كرد فعل للمثيرات التي يواجهها في بيئة العمل .

- مجموعة من المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لواقف المحيط التي تمثل تهديدا له و اشار الى ضغط العمل بانه يعطي التوافق الضعيف بين الفرد و المواقف التي يتعرض لها في محيط عمله الى أنه يحدث في المواقف التي يدرك فيها الفرد ان قدراتهم لمواجهة متطلبات المحيط تمثل عبئا كبيرا عليه فمتغيرات المحيط هي التي تسير ضغط العمل .(3)

-عرفه سيلاجي واخرون بأنها تجربة ذاتية تحدث اختلال نفسي لدى الفرد وتنتج عن عوامل البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه . (4)

و بصفة عامة يمكن تعريف ضغوط العمل على انها :

انها عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة او المؤسسة التي يعمل بها الفرد ويؤدي هذا الاختلال الى انخفاض وضعف الاداء وانخفاض مستوى الفعالية .

1 - عيسى ابراهيم المعشر "اثر ضغط العمل على اداء العاملين" رسالة ماجستير .ادارة اعمال .الاردن 2009

2 - مصطفى محمود ابو بكر "الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية" مصر 2008 .

3 - فرح ياسر احمد " ادارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل" 2008

4 - ميسون سليم السقا "اثر ضغط العمل على عملية اتخاذ القرار " رسالة ماجستير ادارة اعمال 2009

المطلب الثاني : انواع ضغط العمل

هناك انواع متعددة لضغوط العمل يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معياري الاثر معياري الشدة ومعياري المصدر (5)

أولاً: وفق معياري الاثر

وفق هذا المعيار تجد نوعين من الضغوط هما :

الضغوط الايجابية : عبارة عن تلك الضغوط التي تكون مهمة وضرورية الموارد البشرية و المؤسسة فبالنسبة للمورد البشري تعمل الضغوط الايجابية على رفع دافعيته وتحسين أدائه ومن ثم تحقيق النجاح اما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط الايجابية تكون بمثابة الوسيلة الفعالة للرفع من حيوية واداء المورد البشري وهوما ما ينعكس في الاخير بالايجاب على كمية وحدة الإنتاج .

الضغوط السلبية : هي عبارة عن تلك الضغوط التي يكون لها انعكاس سلبي على المورد البشري و المؤسسة، حيث تسبب للمورد البشري انخفاضاً في الدافعية وشعور بالارهاق والقلق والتشاؤم من المستقبل. اما بالنسبة للمؤسسة فإن الضغوط السلبية تحملها تكاليف باهظة ناتجة عن انخفاض الرضا الوظيفي للموارد البشرية .

ثانياً: وفق هذا المعيار نجد ثلاث أنواع من الضغوط هي :

الضغوط البسيطة : هي تلك الضغوط التي تستمر لوقت قصير قد يبلغ دقائق او ساعات ، او هي تلك الأحداث البسيطة التي يتعرض لها المورد البشري في العمل او خارجه .

الضغوط المتوسطة : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر من ساعات الى أيام مثل فترة العمل الاضافية ، زيارة شخص غير مرغوب فيه ...

الضغوط الشديدة : هي عبارة عن تلك الضغوط التي تستمر لوقت طويل ، فقد تصل الى أشهر أو سنوات مثال ذلك الفصل من العمل ، غياب شخص عزيز عن العائلة ..

ثالثا : وفق معيار المصدر

الضغوط الناتجة عن البيئة المادية : هي تلك الضغوط التي يتعرض لها المورد البشري نتيجة توفر ظروف مادية غير ملائمة مثل الضوضاء ... الخ .

الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية : هي تلك الضغوط الناتجة عن التفاعلات الاجتماعية ما بين الموارد البشرية داخل مواقع العمل مثل الصرعات التي قد تحدث بين الأفراد او الجماعات .

الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للمورد البشري : هي تلك الضغوط التي تنتج عن الفروقات الفردية ما بين الموارد البشرية مثل إختلاف في العرق والديانة .

ولقد حدد هانز سيللي تميزا مهما بين الضغط الضار والضغط المفيد حيث يمكن أن يجعل الضار الشخص يشعر بأنه عاجز ومحبطا ومخيب الرجاء، كما أنه يمكن ان يسبب أيضا أذى بدنيا ، بالإضافة إلى الأذى النفسي ، وهناك انواع اخرى من الضغوط مفيدة وتمنح شعورا بالانجاز والرضا و النجاح.(6)

6 - نيك ادبو , هين سين ميشال " كيف تعطي حياتك معنى وتضيف عليها مزيدا من التوازن والصحة " مكتبة جريير , طبعة 1 , 2005

المطلب الثالث : عناصر ضغط العمل (7)

تتكون ضغوط العمل من ثلاث عناصر رئيسية هي عنصر المثير، عنصر الاستجابة، عنصر التفاعل .

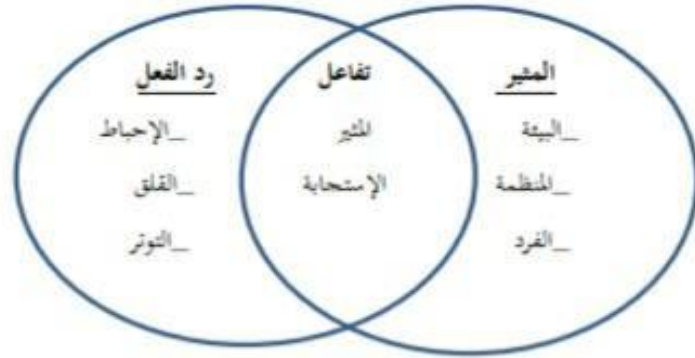
وفيها يلي شرح لهذه العناصر :

عنصر المثير: هو عبارة عن مختلف العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية و الداخلية للمؤسسة وكذلك العوامل المرتبطة بالموارد البشري، والتي تولد شعورا بالضغط .

عنصر الاستجابة : هو عبارة عن تلك ردود الأفعال النفسية والفسولوجية والسلوكية التي يبديها المورد البشري أثناء تعرضه لمجموعة من المثيرات .

عنصر التفاعل : هو عبارة عن ذلك التفاعل الذي يحدث بين المثيرات والاستجابات اي أن الضغط الذي يواجهه الفرد ناتج عن التفاعل المركب ما بين العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية و الداخلية للمؤسسة وكذا العوامل المرتبطة بالموارد البشري .

الشكل التالي سيوضح العلاقة بين هذه العناصر:



الشكل 01 عناصر ضغوط العمل

7 - شاطر شفيق " اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية " رسالة ماجستير. جامعة احمد بوقرة بومرداس, كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير 2010

وهناك من يضيف عنصرين آخرين لضغوط العمل هما :

عنصر الادراك :

فمن خلال عملية الادراك يستطيع المورد البشري أن يحدد وضعيته اتجاه ضغوط العمل .

عنصر الفروق الفردية :

تتمثل الفروق الفردية في تلك المتغيرات الشخصية التي تؤثر في سلوك الأفراد ،كالسن ، الجنس ، الخبرة... الخ، لقد اثبتت بعض الدراسات ان الفروق الفردية تؤثر كبير في درجة إختلاف استجابات الموارد البشرية لضغوط العمل وفي التعامل معها والسيطرة عليها .

البحث الثاني : مصادر ضغوط العمل وأثارها و كيفية التغلب عليها

المطلب الاول : مصادر ضغوط العمل (8)

ان ضغوط كما عرفت سابقا هي عبارة عن تجارب الفرد مع العديد من المواقف والمتطلبات، فإنه ثمة متطلبات عديدة يواجهها الفرد في حياته اليومية والتي تنتج عنها مصادر عديدة للضغوط من بينها :

المصادر التنظيمية :

يمكن فهم ومعرفة الضغط الناتج عن مصادر التنظيمية على اساس ثلاث مستويات في أي منظمة وهي :

المستوى التنظيمي : اشترت أغلب الدراسات إلى وجود علاقات متبادلة إيجابية ومتعادلة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة مثل الراتب و المشكلات صحية... الخ، وقد دفعت هذه النتائج إلى إجراء دراسة دقيقة العناصر كل وظيفة على حدة مثل التنوع حورية إتخاذ القرارات والتغذية المرتدة ، وعلاقتها بالنتائج المرتبة على الضغط النفسي .

مستوى الجماعة : من الممكن ان يَأثر الاداء الفردية والتنظيمي بالعلاقات داخل الجماعات وبينها وبين بعضها، فهناك عدد من العوامل تعتبر عناصر فاعلة في الضغوط وتشمل عدم التحديد الدقيق الأدوار

المستوى الفردي : تعد كثير من العوامل المذكورة سابقا الضغط على المستوى الفردي.

ويمكن حصر المصادر التنظيمية في النقاط التالية :

الغموض الوظيفي. خصائص العمل المادية

حنا العمل الزائد. الهيكل التنظيمي

ثقافة وقيم العمل السائدة .

المصادر الشخصية : (8)

تختلف المصادر الشخصية بوضوح عن تلك المصادر الملازمة الوظيفي أو شخصية الفرد وهي في الواقع عوامل في حياة الفرد يمكن أن تولد الضغط وقد تسبب الاحداث التي تؤثر في أسرة الفرد وعاداته الاجتماعية وحياته الخاصة ،ارتفاع مستوى الضغط إلى حد يتجاوز المقياس العادي للتوافق .

ويمكن حصر هذه المصادر في النقاط التالية :

نمط الشخصية.

التوافق بين الفرد و الوظيفي

الدوافع الشخصية و الطموحات الوظيفية

المصادر البيئية :

من الممكن ان تكون للبيئة تأثيرات متعددة وشائكة سنجد منها مصادر داخل و خارج مكان العمل

تشمل المصادر الخارجية على سبيل المثال الحالة الاقتصادية العامة و الاتجاهات التي تم التنبؤ بها يمكن أن يسبب التذبذب في الوضع الإقتصادي صعودا ونزولا ، الضغط النفسي فمع الظروف الاقتصادية سيئة يظهر القلق حول الوظائف وسيلة العيش و ماشبهها . اما المصادر الداخلية فقد تضاعف او تخاف من حد الضغط تولد عملية الدمج أو الضم المحتملة لقا حول الوظائف مثلما تفعل تغيرات في مجال العاملين وتقنية المكاتب على أن التأثيرات الضاغطة للتقنية قد تتلاشى بمرور الوقت وقد تشمل البيئة الداخلية أيضا على مصادر أخرى للضغط ترتبط بالصحة و السلامة تقتضي الحوادث و المصانع و تتسبب في عدد غير محدود من الاصابات كما ان هناك قلقا تتزايد حول آثار طويلة وقصيرة المدى .

وتوجد مصادر أخرى لضغوط العمل تنقسم إلى قسمين : مصادر تنبع من الحياة السيئة للحياة و مصادر في الوظيفة (9)

أولا : مصادر الضغوط التي تنبع من الأحداث السيئة للحياة و التي يطلق عليها و التي تشمل ما يلي : life stress

1 وفاة أحد الزوجين أو الانفصال

2 الفصل من العمل أو التغييرات و التعديلات في العمل أو التفاعلة

3 الزواج أو الحمل للسيدات أو التغييرات في صحة الفرد

4 التغييرات في الأحوال المالية أو الديون المرتفعة

5 التغييرات في الأنشطة الدينية (مثل حلول شهر رمضان) أو التغييرات في الأنشطة الإجتماعية

ثانيا : مصادر الضغوط في الوظيفة

1 طلبات الوظيفة : حيث تتعرض بعض الوظائف بصورة أكثر من غيرها للأحداث الضاغطة

2 تعارض الدور : حيث أن الضغوط تأتي من تعارض الطلبات على الوظيفة الواحدة

3 غموض الدور : ويحدث هذا عندما يكون الأفراد غير متأكدين من أحداث أو أمور و المتوقع الواجبات الوظيفة

4 زيادة أو قلة العبء : هناك نوعين من زيادة عبء العمل احدهما كمي و الآخر نوعي فالأول يحدث لإعتقاد العاملين بأنهم يفتقدون المهارات و القدرات المطلوبة لأداء الوظيفة المحددة كذلك يتبين أن عبء العمل المنخفض يؤدي للضجر و الملل وقد يكون كمي أو نوعي ، العمل المتدني الكمي يشير للشؤم الناتج عن أداء أعمال قليلة مع وجود متسع من الوقت ، أما عبء العمل المتدني النوعي فيشير إلى غياب الوقف الفعلي المصاحب لكثير من الأعمال الروتينية المتكررة

5المسؤولية عن الآخرين : يكون الشخص مسؤولا عن الإتصالات و التحفيزات و العقوبات و المكافآت و إتخاذ القرارات و التوسط في الخلافات ... الخ كلها طلبات تساهم في العبء الإجمالي الملقى على المدير أو الرئيسة

6الإفتقاد إلى التأييد الإجتماعي في العمل

7 تقييم الأداء المنخفض و الذي يتم بواسطة الرؤساء المباشرين

8 البيئة المادية السيئة و التي قد تتسم بالحرارة أو الضوضاء أو الإضاءة الضعيفة

9 الضغوط المتولدة من التغيير بما يحمله من عدم تأكد للشخص وهذه كلها تمثل مصادر للضغوط .

المطلب الثاني : أثار ضغط العمل

يترتب على ضغوط العمل نتائج ايجابية ، وأخرى سلبية كالتالي : (10)

أ- الآثار الايجابية المترتبة عن ضغوط العمل : تتمثل أهم الآثار الايجابية المترتبة على ضغوط العمل في :

- تنمية المعارف لدى الفرد وإثارة الدوافع القوية لديه للقيام بالعمل والسعي لتحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات وتأكيد القدرة في القيام بالعمل .

- تدعيم وتقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمات المختلفة ، حيث تقتضي تلك الضغوط وجود الاتصال والتعاون المشترك بين القائم بالعمل وبقية زملائه من أجل التعاون في مواجهة تلك الضغوط أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة .

- رفع الروح المعنوية بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا ، وهو ما ينعكس على الاستقرار في الحياة العملية في المنظمة ، وتحقيق الأداء المتميز .

- زيادة مهارات العاملين العملية ورفع كفاءتهم في أداء الأعمال الموكلة إليهم .

اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة من بين العاملين بالمنظمات المختلفة من خلال مواجهة ضغوط العمل ، فقد ، توجد تحديات متعددة بالعمل يجب مواجهتها لتحقيق أهداف المنظمة ، ومن خلال مواجهة تلك التحديات تتضح قدرات الأفراد وكفاءاتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية التي يعبرون عنها خلال المواقف العملية المختلفة .

- تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة ، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال لمواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف المنظمة .

10 - نايف التويم "مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الاجهزة الامنية" رسالة ماجستير في العلوم الادارية كلية الدراسات العليا قسم علوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية

كما تؤدي الضغوط إلى : (11)

– زيادة تركيز الفرد في العمل .

– التركيز على نتائج العمل .

المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر .

– الشعور بالإنجاز .

– النظر إلى المستقبل بتفاؤل .

ب- الآثار السلبية المترتبة عن ضغوط

إن الجانب السلبي للضغط هو الذي يحتل باهتمام الباحثين ، ورحال الإدارة خاصة وذلك لما له من نتائج أو آثار ضارة على كل من الفرد والمنظمة من بينها

1 آثار الضغوط على : إن تعرض الفرد للضغط عمل حاد أو مستمر له علة مظاهر ، وتنتج عنه تأثيرات على صحة وسلوك الإنسان ، يمكن إيجازها فيمايلي

• الآثار الفسيولوجية حيث بين عدد من الدراسات أن هناك علاقة قوية بين الضغط والاضطرابات الفسيولوجية ، كما أن البحوث الطبية تكشف إن أكثر من (50 %) من الأمراض ترتبط بالسمط ، ومن بين هذه الأمراض الأزمات القلبية و ارتفاع ضغط الدم ، وفرحة للعدة ، وارتفاع ضغط الدم ، واليو ، والصداع النصفي ، وآلام الظهر ، والتهاب المفاصل

• الآثار النفسية ومن الملاحظ أن هناك اهتماما بالنتائج الفسيولوجية للضغط أكثر من الاهتمام بنتائجه على الصحة النفسية ، ومع ذلك يمكن القول إن المسويات العالية من الضغط عادة ما يصاحبها الإحباط والقلق والاكتئاب ، والغضب والاعمال ، والشعور بالملل ، وقلة الأهمية ، وهذه الحالات تؤدي إلى تغير في المزاج النفسي والعاطفي للفرد ، وضعف القدرة على التركيز في العمل واتخاذ القرارات ، وعدم الرضا ، وهذه الآثار بلا شك تنعكس على المنظمة خاصة عندما يعاني منها رجال الإدارة لما لهم من أثر اجتماعي ينعكس على بقية العاملين في المنظمة

• الآثار السلوكية وبعد هذه الآثار أكثر وضوحا من النتائج النفسية والفسولوجية ، كما تساعد في تحليل آثار ضغوط العمل على الأداء ومن بين هذه النتائج الحفاض نسبة الولاء لدى العاملين الغياب عن العمل ، والتأخر عنه ، والاعتراب الوظيفي والإسراف في التدخين ، وتناول العقاقير وللخدرات ، والأرق والإفراط في النوم .

و يمكن ذكر أهم الآثار المترتبة على الضغط على الأفراد كمايلي : (11) ص52

- ظهور بعض ردود الفعل والسلوكيات الخاطئة تجاه الآخرين
- الشعور الدائم بالإحباط وعم المبالاة نتيجة عدم تكيف الفرد اجتماعيا ووظيفيا
- تأثر الفرد من الناحية الصحية كإصابته بأمراض عديدة مثل ضغط الدم
- من الممكن أن يقدم هذا الموظف على بعض الأعمال المشينة كإدمان الكحوليات ، وتناول العقاقير

2 آثار الضغوط على المنظمة تتمثل فيما يلي

- زيادة التكاليف المالية
- عدم الرضا الوظيفي
- تدني مستوى الإنتاج والخفاص جودته
- الاستياء من جو العمل والخفاص الروح المعنوية
- صعوبة التركيز على العمل والوقوع في حوادث وإصابات العمل
- الغياب والتأخر عن العمل
- ارتفاع معدل الشكاوي والتظلمات .
- علم اللقة في الخاذا القرارات .
- سوء العلاقة بين أفراد المنظمة
- سوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه المعلومات .

المطلب الثالث: كيفية التغلب على ضغوط العمل "إدارة ضغوط العمل"

1 / -الأساليب التنظيمية : وهو ما تستطيع المؤسسة استخدامه من أساليب أو أدوات بغية تخفيض مستويات التوتر لفئة من العاملين فقط ، أو لجميع العاملين في المؤسسة ، وتمثل هاته الأساليب في : (12)

. تحسين المواءمة المهنية : تستطيع أي مؤسسة أن تتفادى جزء كبير من الضغط للعاملين ، خاصة الأفراد الذين يقومون بأعمال يكرهونها أو وظائف لا يصلحون لها ، حيث يكون عن طريق رفع مستويات ملائمة الفرد لمهنته من خلال أساليب أفضل في الاختيار ، والانتقاء ، والتعيين .

. تحسين برامج تدريب العاملين وتوجيههم : تلجأ المؤسسات والشركات إلى تحسين برامج وتدريب العاملين الجدد الذين هم أكثر الفئات شعورا بالضغط وذلك اكتساب مهارات الاتصال الفعال التي تساعدهم على التغلب على الكثير من المعوقات النفسية للاتصال ، وتجعلهم أكثر استعدادا لمعرفة الأسباب الحقيقية للإجهاد في العمل ، وأكثر فهما للمعلومات

. زيادة مشاركة العاملين في تقرير ما يختص بوظائفهم :إن إحساس الفرد بعدم قدرته على التحكم في وظيفته أو واجباته ، يمكن أن يكون مصدر ضغط كبير وبالتالي تستطيع المؤسسات التخفيف إلى حد كبير من هذا التوتر ، وذلك عن طريق منح العاملين إحساسا بقدرتهم على التحكم في واجباتهم من خلال إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل . (13)

. القضاء على أسلوب الإدارة باستخدام العقاب :بمجرد حدوث العقاب في مجال العمل يجعل الفرد يشعر بتوتر شديد جدا ، لذلك فإذا ما اتخذت أي مؤسسة خطوات لإزالة ما لديها من تنظيمات ، أو لوائح يراها العاملون على أنها مهددة وعقابية ، فإن مصدرا كبيرا من مصادر الضغط يكون قد اختفى .(13)

12 - رجير رونالدي 1999

13 - فاروق عبده فلة , محمد عبد المجيد ص

الاستراتيجيات الفردية : (2)

تشمل النشاطات الفردية التمارين الرياضية للتخلص من الضغط والتوتر . ومن الممكن أن تكون طرق الاسترخاء البسيطة حتى لو كانت في شكل متابعة أنماط التنفس لدى الفرد فعالة في تخفيف وطأة الضغط . كما يمكن توجيه الضغط والتحكم في تأثيره جزئيا بتنمية اهتمامات خارج محيط العمل مثل ممارسة الهوايات والنشاطات الخيرية وغيرها من النشاطات نذكر منها :

- التمارين الرياضية : أثبتت الدراسات والأبحاث إن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي ، الركض ، السباحة وركوب الدرجات وغيره ، هم اقل عرضة للتوتر و الضغوط من غيرهم .

- الاسترخاء : يؤدي إلى انخفاض توتر العضلات وانخفاض ضربات القلب وضغط الدم وتباطؤ في عملية التنفس ويتم باتخاذ وضع مريح وإفقال العينين ويتم ذلك في مكان هادئ .

- التأمل : وفيها يتم استرخاء العضلات والجهاز العصبي اللاإرادي وتفرغ الذهن (استرخاء الحالة الذهنية) والابتعاد عن التفكير بالعالم الخارجي الذي يتسبب في الضغوط ، و يردد الفرد عبارة أو كلمة مسالمة أو يركز على صورة ذهنية في موقع هادئ ، وهناك طرق عديدة للتأمل ، منها قراءة القرآن الكريم والتأمل في خلق الله حيث يجلس الفرد في مكان هادئ في وضع مستريح ، مغلقا عينيه مرددا لفيلا علم المعنى و نظرا لأهمية التأمل في تحقيق الضغوط و علاجها فقد قامت بعض المنظمات بتخصيص غرف لموظفيها في أماكن العمل من أجل التأمل

- الفكاهة : حيث تشير بعض الدراسات و الأبحاث أي أن الضحك يساعد على تجنب و تخفيف الضغوط التي يواجهها الفرد ، كما تشير إلى المتمثلين الهزايين المشهورين ينتمون إلى عائلات كانت تواجه حالات قلق و ضغوط متالفردية

- التغذية البيولوجية الراجعة : وتضمن هذه الطريقة استخدام الأجهزة الالكترونية لتدريب الفرد و زيادة إدراكه لأي تغيير في الجسم وفي ضوء ذلك يتصرف الفرد بطريقة معينة محاولا من خلالها السيطرة على هذه التغيرات . (4)

2 - مصطفى محمود ابو بكر "الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية" مصر 2008 .

4 - ميسون سليم السقا "اثر ضغط العمل على عملية اتخاذ القرار " رسالة ماجستير ادارة اعمال 2009

الخاتمة

إن

بعض الضغوط في العمل أمر طبيعي، والضغط المفرط يمكن أن يتداخل مع الإنتاجية والأداء، وتؤثر على صحتك البدنية والعاطفية، وتؤثر على العلاقات الخاصة بك والحياة الأسرية، بل يمكن أن يغير رقبينا النجاح والفشل في العمل، لا يمكنك التحكم في كل شيء في بيئة العمل الخاصة بك، ولكن هذا لا يعني نياتك عاجز، حتى عندما تكون عالقا في وضع صعب، مهما كانت تطلعاتك أو متطلبات العمل، فهناك طرقا التي يمكنك اتخاذها لحماية نفسك من الآثار الضارة للضغط في العمل، وتحسين رضاك الوظيفي، وتعزيز رفاهتك داخل مكان العمل

المراجع

- 1 - عيسى ابراهيم المعشر "اثر ضغط العمل على اداء العاملين" رسالة ماجستير .ادارة اعمال .الاردن 2009
- 2 - مصطفى محمود ابو بكر "الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية" مصر 2008 .
- 3 - فرح ياسر احمد " ادارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل" 2008
- 4 - ميسون سليم السقا "اثر ضغط العمل على عملية اتخاذ القرار " رسالة ماجستير ادارة اعمال 2009
- 5
- 6 - نيك ادبو , هين سين ميشال " كيف تعطي حياتك معنى وتضيف عليها مزيدا من التوازن والصحة " مكتبة جرير , طبعة 1 , 2005
- 7 - شاطر شفيق " اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية " رسالة ماجستير. جامعة احمد بوقرة بومرداس, كلية العلوم الاقتصادية والتجارة و علوم التسيير 2010
- 8 - صلاح الدين محمد عبد الباقي "السلوك الفعال للمنظمات " طبعة 1, 1992 ,
- 9 - ضغوط و صرعات العمل ص6 المنظمة العربية للتنمية الادارية
- 10 - نايف التويم "مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الاجهزة الامنية" رسالة ماجستير في العلوم الادارية كلية الدراسات العليا قسم علوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2005
- 11 - وليد عبد المحسن الملجم , " ضغوط العمل و علاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي " رسالة ماجستير في العلوم الادارية كلية الدراسات العليا جامعة نايف العربية للعلوم الامنية 2007
- 12 - رجبر رونالدي 1999
- 13 - فاروق عبده فلة , محمد عبد المجيد ص

