الجمهورية الجزائرية الدمقراطية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قسم ؛علوم تسير

مقياس :اليقظة وتسير النزعات

فوج :03

بحث حول :ضغوط العمل

اعداد الطلبة :

حمزة احلام

دربالي صابرين

**خطة البحث :**

المبحث الاول : ماهية ضغوط العمل و اشكالها

 المطلب الاول : تعريف الضغوط و ضغوط العمل

 المطلب الثاني : اشكال ضغوط العمل

 المطلب الثالث : اساليب التعرف على ضغوط العمل

 المطلب الرابع : عوامل ظهور ضغوط العمل

 المبحث الثاني: انواع وعناصر والطرق الإدارية لعلاج ضغوط العمل

المطلب الاول ،انواع ضغوط العمل

المطلب الثاني ،عناصر وانواع ضغوط العمل

المطلب الثالث،الطرق الإدارية لعلاج ومنع

 المقدمة

ان نجاح المنظمة في تحقيق اهدافها يقاس بمجموعة من المتغيرات , و تعتبر ضغوط العمل جزءا مهما من هذه المتغيرات . وتعد ضغوط العمل هي احدى الموضوعات الاساسية التي يركز عليها الباحثون في مجال الادارة على دراستها من حيث المسببات والاثار باعتبار ان ضغط العمل هو احد التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة في تحقيق اهدافها الخاصة مع ازدياد حدة المنافسة التي تواجهها , حيث ان وجود مستويات مرتفعة من الضغط الوظيفي قد تؤثر سلبا على الاداء الفردي . وبالتالي على اداء المنظمة ككل .

**المبحث الاول : ماهية ضغوط العمل و اشكالها**

**المطلب الاول : تعريف الضغوط و ضغوط العمل**

**تعريف الضغوط :** يمكن النظر الى الضغوط على انها عدم التوافق بين متطلبات الحياة و بين الموارد و الامكانيات المتاحة , فهي ذلك الميزان الذي يعكس رؤيتنا لمتطلبات الحياة و كيف نسعى لتحقيقها .1

**تعريف ضغوط العمل :** هي الانعكاس السلبي و الضار على صحة الانسان النفسية و العضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الاحيان

**المطلب الثاني : اشكال ضغوط العمل**

يمكن القول ان هناك ثلاث حالات تنتج من مقارنة الامكانيات و المتطلبات و ناتج المقارنة يعكس هل يوجد ضغوط عمل ام لا. وتتمثل هذه الحالات فيما يلي :

أ-حالة التوازن ب- حالة الضغوط ج- حالة الضغط الايجابي

**أ –حالة التوازن :**

في هذه الحالة نستطيع التوفيق و تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة من جانب الموارد و الامكانيات المتاحة , من جانب اخر . ولايعني هذا بالضرورة ان يظل الميزان افقيا دائما , فلا مانع ان تتأرجح كفتي الميزان الى اعلى و اسفل في منطقة التوازن و التي سنشير اليها (المنطقة الطبيعية ) و التي تختلف من شخص لاخر .

هناك تغيرات في متطلبات الحياة و في الموارد و الامكانيات المتاحة , و لكن على الرغم من ذلك يظل التوازن موجود في المنطقة الطبيعية .

**ب- حالة الضغوط :**

في حالة زيادة متطلبات الحياة و زيادة صعوبتها و تهديداتها , و عندما نواجه بعدم القدرة على المواءمة بين متطلبات الحياة و المواد وبين الامكانيات المتاحة ففي هذه الحالة تميل كفة متطلبات لتدخل في منطقة الضغوط . كما تنشأ الضغوط أيضا من قلة المتطلبات التي تثيرك والتي تؤدي في النهاية الى الملل و الاحباط . وفي هذه الحالة تميل كفة الموارد و الامكانيات المتاحة عن كفة متطلبات الحياة.

**ج- حالة الضغط الايجابي :**

وتظهر في حالة زيادة الموارد و الامكانيات المتاحة عن متطلبات الحياة و بالرغم وجود حالة عدم التوازن الا انها مرغوبة . و يمكن النظر للضغط الايجابي كإمتداد للمنطقة الطبيعية , و تختلف هذه الحالة عن حالة الضغط الناتج عن قلة متطلبات الحياة حيث تعكس حالة الضغط الايجابي الثقة و القدرة على التحكم و التصرف في المهام و المتطلبات .

زيادة الموارد و الامكانيات المتاحة عن متطلبات الحياة فينتج عن هذا الوضع الثقة بالنفس و القدرة على مواجهة الامور و تظهر منطقة الضغط الايجابي .

1 دكتور احمد ماهر , كيفية التعامل مع و ادارة ضغوط العمل , 2005 .الدار الجامعية 74 شارع زكريا غنيم "الابراهيمية " ص ب 35 الابراهيمية " رمل الاسكندرية " ص 10 11 12 13 14

**المطلب الثالث : اساليب التعرف على ضغوط العمل**

**-**مقارنة الوضائف و الاعمال و المهام بمؤهلات شاغليها و خبراتهم , لان النقص قد يمثل في المقارنة مصدرا من مصادر الضغوط .

- التقارير اليومية او الاسبوعية التي يرفعها العاملون عن سير أدائهم .

- تقييم الاداء الوظيفي السنوي للعاملين الذي يتتبع الكفاءة و الضعف في الاداء .

- التقرير السنوي الشامل للمؤسسة بجميع بنوده من انجاز , و صيانة و مصروفات

- مقارنة الانتاج بالاهداف المطلوب تحقيقها .

خبراء المجموعة العربية للتدريب و النشر , الاساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل 2012-2013 ص 18

**المطلب الرابع : عوامل ظهور ظغوط العمل**

تعتبر الضغوط المهنية ذات تأثيرات سلبية على سلوكات الموظف , وعلى الاداء المهني الخاص به , لذلك من الافضل معرفة العوامل و العناصر التي تؤدي الى ظهور الظغوط المهنية في العمل المهني من خلال ما يلي:

1-العوامل التنظيمية :

تتمثل هذه العوامل بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الفرد , من حيث نوع المهام المهنية و الانشطة المهنية المطلوبة من الفرد , ومن حيث مستوى هذه المهام و الانشطة المهنية من حيث صعوبة او سهولة و تماشيها مع قدرات الموظف و خبرته في العمل المهني .

2-العوامل الشخصية :

تتمثل هذه العوامل بالسمات و الخصائص الشخصية للموظف ,و تتمثل بقدرات الموظف المهنية و المهارات المهنية التي يمتلكها , لان من يمتلك المهارات المهنية المناسبة للقيام بالدور المهني المطلوب لا يمكن ان يتعرض للضغط و تراكم المهام المهنية و الانشطة المهنية المطلوبة .

3-عوامل أخرى :

تتمثل هذه العوامل بالضغوطات الخارجية التي لا علاقة لها بالعمل المهني و تتمثل في الضغوطات الاسرية و الضغوطات الاقتصادية و الاجتماعية و التي ترتبط في الحياة المهنية للموظف و لا يستطيع الموازنة بينها مما يجعل هذا الموظف غير قادر على ادارة الوقت و تنظيم ساعات العمل المهني .

المبحث الثاني :انواع وعناصروطرق معالجة ضعوط العمل

المطلب الاول :انواع ضعوط العمل

تقسم انواع ضغوط العمل إلى تسعة مجموعات حسب مسبباتها وهي كما يلي :

\*\*ضغوط ناتجة عن الادوار :تتمثل في عدم وضوح الدور للموضفين والاخرين -تعدد وتضارب الادوار-عدم التأييد من جانب الإدارة

\*\*ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل : عدم ملائمة طبيعة العمل -عدم ملائمة مكان العمل \_الصراع عن الحوافز والترقيات -نوع الوظيفة ومتطلباتها

\*\*ضغوط ناتجة عن العلاقات :مع الروؤساء مع المرؤسين مع الزملاء في العمل -مع المستفيدين (العملاء)-ضعف التعاون مع الزملاء

\*\*ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي : عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاقتصاصات -عدم توازن في توزيع السلطات -غياب المشاركة -سوء الاتصال – عدم وضوح المسار الوضيفي

\*\*ضغوط ناتجة عن التغير :على مستوى التنضيمي -على مستوى الفرد

\*\*ضغوط الوقت :الزيارات والمكالمات الاجتماعات والزيارات الغير مخططة

\*\*ضغوط خارجية :الاتجاهات والانتمائات – الرآي العام والاعلام تعدد اجهزة الرقابة

\*\*ضغوط الرقابة :عدم وضوح المعاير الرقابية ....

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

محمود عبد الفاتح رضوان

الاساليب الحديثة في تعامل مع ضغوط العمل – مجموعة العربية لتدريب والنشر طبعة 2012-2013صفحة 15-18

المطلب الثاني ::عناصر ضغوط العمل وانواعة

يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنطقة هي :

1عنصر المثير :يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي الى الشعور باضغط النفسي وقد يكون مصدر هذا العنصر هو ؛ البيئة المنظمة الفرد نفسه

2عناصر الإستجابة :يمثل هذا العنصر في الردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد إتجاه الضغط مثل القلق التوتر الاحباط

3عنصر التفاعل :وهو التفاعل بين عوامل المثيرة للضغط والاستجابة له

اما بنسبة للانواع ضغوط العمل فقد ميز الباحث سيلي اربعة انواع هيا ضغوط حادة جداا والضغوط المبتدئة جدا

والضغوط المقيدة والضغوط الضارة

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

عيسى إبراهيم المعشر -اثر ضغوط العمل على اداء العاملين في الفنادق الاردونية فئة الخمس نجوم دراسة ميدانية 2009جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا

المطلب الثالث :الطرق الادارية لعلاج ومنع ضغوط العمل

تمارس المنظمات سياسات مختلفة كما ان العاملين في هذه المنظمات يدركون هذه السياسات بطرق مختلفة

ولايمكن للمظمة ان تحتوى هذه المشاعر الناجمة عن هذه الإدراكات المختلفة بالشكل الذي يتوافق مع اهداف

المنظمات .بارغم من هذا فيمكت للمنظمات ان تمارس بعض السياسات التي من شأنها ان تعالج اوتمنع ضغوط العمل النفسية

والجزء الثاني يشرح بعض هذة السياسات

1التطبيق الجيد لمبادئء الادارة والتنظيم :أن المخالفات التي تقع فيها الكثير من المودرين في ممرستهم اليومية ،بسبب عدم إتباعهم

المبادئء المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من ضغوط النفسية لمرءوسيهم فتحميل الأخرين مسئولية الخطاء في اداء العمل دون إعطأئهم السلطة المناسبة للقيام بهذا العمل

2تصميم وظائف ذات معنى :تفقد الكثير من الوظائف معناها وقيمتها للعديد من الاساليب منها زيادة حدة الحصص بالقدر الذي يفقد المواظف آي لذة ومتعة في اداء العمل .وينقلب العمل إلى روتيني ممل كما تفقد الوظائف معناها واهميتها من إنعدام حرية التصرف فيها .او عدم القدرة على اداء عمل متكامل في الوظيفة او عدم القدرة على التأثير على عمل الاخرين او عدم الحصول على معلومات كاملة عن الأداء والإنجاز في العمل

3إعادة تصميم هيكل التنظيم :تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تنبع من تغيرات في هيكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات ويؤدي هذا التغير إلى إلقاء مزيد من الضغوط النفسية على العاملين .

4نظم المشاركة في إتخاذ القرارات :يؤدي عدم المشاركة في إتخاذ القرارات اوالبعد عن مراكز إتخاذ القرارات إلى الشعور يالغربة وضغط العمل ،ويفقد المديرين ان يشيعوا نظم المشاركة في إتخاذ القرارات ،ومن أمثلة نظم المشاركة اللجان وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة في الارباح والملكية المشتركة وتشجيج الرؤساء في تفويض جزء من سلطتهم

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

نفس المرجع السابق :دكتور احمد ماهر

الخاتمة

في حين ان بعض الضغوط في العمل امر طبيعي واضغط المفرد يمكن ان يتداخل مع الإنتاجية وللأداء وتؤثر على صحتك البدنية واعاطفية ،وتؤثر على العلاقات الخاصة بك في الحياة الأسرية بل يمكن ان يعني الفرق بين النجاح والفشل في العمل لايمكن التحكم في كل شيئ في بيئة العمل الخاصة بك ولكن هذا لايعني انك عاجز .حتى عندما تكون عالق في وضع صعب مهما كانت طموحاتك او متطلبات الحياة

**المبحث الاول : ماهية ضغوط العمل و اشكالها**

**المطلب الاول : تعريف الضغوط و ضغوط العمل**

**تعريف الضغوط :** يمكن النظر الى الضغوط على انها عدم التوافق بين متطلبات الحياة و بين الموارد و الامكانيات المتاحة , فهي ذلك الميزان الذي يعكس رؤيتنا لمتطلبات الحياة و كيف نسعى لتحقيقها .1

**تعريف ضغوط العمل :** هي الانعكاس السلبي و الضار على صحة الانسان النفسية و العضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء في الكثير من الاحيان

**المطلب الثاني : اشكال ضغوط العمل**

يمكن القول ان هناك ثلاث حالات تنتج من مقارنة الامكانيات و المتطلبات و ناتج المقارنة يعكس هل يوجد ضغوط عمل ام لا. وتتمثل هذه الحالات فيما يلي :

أ-حالة التوازن ب- حالة الضغوط ج- حالة الضغط الايجابي

**أ –حالة التوازن :**

في هذه الحالة نستطيع التوفيق و تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة من جانب الموارد و الامكانيات المتاحة , من جانب اخر . ولايعني هذا بالضرورة ان يظل الميزان افقيا دائما , فلا مانع ان تتأرجح كفتي الميزان الى اعلى و اسفل في منطقة التوازن و التي سنشير اليها (المنطقة الطبيعية ) و التي تختلف من شخص لاخر .

هناك تغيرات في متطلبات الحياة و في الموارد و الامكانيات المتاحة , و لكن على الرغم من ذلك يظل التوازن موجود في المنطقة الطبيعية .

**ب- حالة الضغوط :**

في حالة زيادة متطلبات الحياة و زيادة صعوبتها و تهديداتها , و عندما نواجه بعدم القدرة على المواءمة بين متطلبات الحياة و المواد وبين الامكانيات المتاحة ففي هذه الحالة تميل كفة متطلبات لتدخل في منطقة الضغوط . كما تنشأ الضغوط أيضا من قلة المتطلبات التي تثيرك والتي تؤدي في النهاية الى الملل و الاحباط . وفي هذه الحالة تميل كفة الموارد و الامكانيات المتاحة عن كفة متطلبات الحياة.

**ج- حالة الضغط الايجابي :**

وتظهر في حالة زيادة الموارد و الامكانيات المتاحة عن متطلبات الحياة و بالرغم وجود حالة عدم التوازن الا انها مرغوبة . و يمكن النظر للضغط الايجابي كإمتداد للمنطقة الطبيعية , و تختلف هذه الحالة عن حالة الضغط الناتج عن قلة متطلبات الحياة حيث تعكس حالة الضغط الايجابي الثقة و القدرة على التحكم و التصرف في المهام و المتطلبات .

زيادة الموارد و الامكانيات المتاحة عن متطلبات الحياة فينتج عن هذا الوضع الثقة بالنفس و القدرة على مواجهة الامور و تظهر منطقة الضغط الايجابي .

1 دكتور احمد ماهر , كيفية التعامل مع و ادارة ضغوط العمل , 2005 .الدار الجامعية 74 شارع زكريا غنيم "الابراهيمية " ص ب 35 الابراهيمية " رمل الاسكندرية " ص 10 11 12 13 14

**المطلب الثالث : اساليب التعرف على ضغوط العمل**

**-**مقارنة الوضائف و الاعمال و المهام بمؤهلات شاغليها و خبراتهم , لان النقص قد يمثل في المقارنة مصدرا من مصادر الضغوط .

- التقارير اليومية او الاسبوعية التي يرفعها العاملون عن سير أدائهم .

- تقييم الاداء الوظيفي السنوي للعاملين الذي يتتبع الكفاءة و الضعف في الاداء .

- التقرير السنوي الشامل للمؤسسة بجميع بنوده من انجاز , و صيانة و مصروفات

- مقارنة الانتاج بالاهداف المطلوب تحقيقها .

خبراء المجموعة العربية للتدريب و النشر , الاساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل 2012-2013 ص 18

**المطلب الرابع : عوامل ظهور ظغوط العمل**

تعتبر الضغوط المهنية ذات تأثيرات سلبية على سلوكات الموظف , وعلى الاداء المهني الخاص به , لذلك من الافضل معرفة العوامل و العناصر التي تؤدي الى ظهور الظغوط المهنية في العمل المهني من خلال ما يلي:

1-العوامل التنظيمية :

تتمثل هذه العوامل بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الفرد , من حيث نوع المهام المهنية و الانشطة المهنية المطلوبة من الفرد , ومن حيث مستوى هذه المهام و الانشطة المهنية من حيث صعوبة او سهولة و تماشيها مع قدرات الموظف و خبرته في العمل المهني .

2-العوامل الشخصية :

تتمثل هذه العوامل بالسمات و الخصائص الشخصية للموظف ,و تتمثل بقدرات الموظف المهنية و المهارات المهنية التي يمتلكها , لان من يمتلك المهارات المهنية المناسبة للقيام بالدور المهني المطلوب لا يمكن ان يتعرض للضغط و تراكم المهام المهنية و الانشطة المهنية المطلوبة .

3-عوامل أخرى :

تتمثل هذه العوامل بالضغوطات الخارجية التي لا علاقة لها بالعمل المهني و تتمثل في الضغوطات الاسرية و الضغوطات الاقتصادية و الاجتماعية و التي ترتبط في الحياة المهنية للموظف و لا يستطيع الموازنة بينها مما يجعل هذا الموظف غير قادر على ادارة الوقت و تنظيم ساعات العمل المهني .

المبحث الثاني :انواع وعناصروطرق معالجة ضعوط العمل

المطلب الاول :انواع ضعوط العمل

تقسم انواع ضغوط العمل إلى تسعة مجموعات حسب مسبباتها وهي كما يلي :

\*\*ضغوط ناتجة عن الادوار :تتمثل في عدم وضوح الدور للموضفين والاخرين -تعدد وتضارب الادوار-عدم التأييد من جانب الإدارة

\*\*ضغوط ناتجة عن طبيعة وظروف العمل : عدم ملائمة طبيعة العمل -عدم ملائمة مكان العمل \_الصراع عن الحوافز والترقيات -نوع الوظيفة ومتطلباتها

\*\*ضغوط ناتجة عن العلاقات :مع الروؤساء مع المرؤسين مع الزملاء في العمل -مع المستفيدين (العملاء)-ضعف التعاون مع الزملاء

\*\*ضغوط ناتجة عن الجانب التنظيمي : عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاقتصاصات -عدم توازن في توزيع السلطات -غياب المشاركة -سوء الاتصال – عدم وضوح المسار الوضيفي

\*\*ضغوط ناتجة عن التغير :على مستوى التنضيمي -على مستوى الفرد

\*\*ضغوط الوقت :الزيارات والمكالمات الاجتماعات والزيارات الغير مخططة

\*\*ضغوط خارجية :الاتجاهات والانتمائات – الرآي العام والاعلام تعدد اجهزة الرقابة

\*\*ضغوط الرقابة :عدم وضوح المعاير الرقابية ....

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

محمود عبد الفاتح رضوان

الاساليب الحديثة في تعامل مع ضغوط العمل – مجموعة العربية لتدريب والنشر طبعة 2012-2013صفحة 15-18

المطلب الثاني ::عناصر ضغوط العمل وانواعة

يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسية لضغوط العمل في المنطقة هي :

1عنصر المثير :يحتوي هذا العنصر على القوى المسببة للضغط والتي تؤدي الى الشعور باضغط النفسي وقد يكون مصدر هذا العنصر هو ؛ البيئة المنظمة الفرد نفسه

2عناصر الإستجابة :يمثل هذا العنصر في الردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد إتجاه الضغط مثل القلق التوتر الاحباط

3عنصر التفاعل :وهو التفاعل بين عوامل المثيرة للضغط والاستجابة له

اما بنسبة للانواع ضغوط العمل فقد ميز الباحث سيلي اربعة انواع هيا ضغوط حادة جداا والضغوط المبتدئة جدا

والضغوط المقيدة والضغوط الضارة

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

عيسى إبراهيم المعشر -اثر ضغوط العمل على اداء العاملين في الفنادق الاردونية فئة الخمس نجوم دراسة ميدانية 2009جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا

المطلب الثالث :الطرق الادارية لعلاج ومنع ضغوط العمل

تمارس المنظمات سياسات مختلفة كما ان العاملين في هذه المنظمات يدركون هذه السياسات بطرق مختلفة

ولايمكن للمظمة ان تحتوى هذه المشاعر الناجمة عن هذه الإدراكات المختلفة بالشكل الذي يتوافق مع اهداف

المنظمات .بارغم من هذا فيمكت للمنظمات ان تمارس بعض السياسات التي من شأنها ان تعالج اوتمنع ضغوط العمل النفسية

والجزء الثاني يشرح بعض هذة السياسات

1التطبيق الجيد لمبادئء الادارة والتنظيم :أن المخالفات التي تقع فيها الكثير من المودرين في ممرستهم اليومية ،بسبب عدم إتباعهم

المبادئء المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من ضغوط النفسية لمرءوسيهم فتحميل الأخرين مسئولية الخطاء في اداء العمل دون إعطأئهم السلطة المناسبة للقيام بهذا العمل

2تصميم وظائف ذات معنى :تفقد الكثير من الوظائف معناها وقيمتها للعديد من الاساليب منها زيادة حدة الحصص بالقدر الذي يفقد المواظف آي لذة ومتعة في اداء العمل .وينقلب العمل إلى روتيني ممل كما تفقد الوظائف معناها واهميتها من إنعدام حرية التصرف فيها .او عدم القدرة على اداء عمل متكامل في الوظيفة او عدم القدرة على التأثير على عمل الاخرين او عدم الحصول على معلومات كاملة عن الأداء والإنجاز في العمل

3إعادة تصميم هيكل التنظيم :تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تنبع من تغيرات في هيكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات ويؤدي هذا التغير إلى إلقاء مزيد من الضغوط النفسية على العاملين .

4نظم المشاركة في إتخاذ القرارات :يؤدي عدم المشاركة في إتخاذ القرارات اوالبعد عن مراكز إتخاذ القرارات إلى الشعور يالغربة وضغط العمل ،ويفقد المديرين ان يشيعوا نظم المشاركة في إتخاذ القرارات ،ومن أمثلة نظم المشاركة اللجان وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة في الارباح والملكية المشتركة وتشجيج الرؤساء في تفويض جزء من سلطتهم

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

نفس المرجع السابق :دكتور احمد ماهر

الخاتمة

في حين ان بعض الضغوط في العمل امر طبيعي واضغط المفرد يمكن ان يتداخل مع الإنتاجية وللأداء وتؤثر على صحتك البدنية واعاطفية ،وتؤثر على العلاقات الخاصة بك في الحياة الأسرية بل يمكن ان يعني الفرق بين النجاح والفشل في العمل لايمكن التحكم في كل شيئ في بيئة العمل الخاصة بك ولكن هذا لايعني انك عاجز .حتى عندما تكون عالق في وضع صعب مهما كانت طموحاتك او متطلبات الحياة