

عنوان البحث

مَيَكْنَة الموظفين أم تَمَكِينُهُم

بعد كورونا

إعداد الطالب/

علي خليفة المناوس

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

فهرس المحتويات:

رقم الصفحة	المحتوى
١	فهرس المحتويات
٢	قائمة الجداول
٣	فهرس الأشكال
٤	المستخلص
٥ - ٦	الفصل الأول: المقدمة
٧	مشكلة الدراسة أهمية الدراسة
٨	أهداف الدراسة أسئلة الدراسة
٩	فروض الدراسة النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
١٠ - ١١	الفصل الثاني: الدراسات السابقة أولاً: دراسات حول موضوع الاحتراق الوظيفي
١٢ - ١٣	ثانياً: دراسات حول انتشار مرض ضغط الدم في بيئات العمل
١٤	الإطار النظري
١٥	الفصل الثالث: منهجية الدراسة مقدمة المنهجية وطرق البحث مجتمع البحث حدود البحث
١٦ - ١٧	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات مقدمة تحليل البيانات
١٨ - ٢١	النتائج
٢٢ - ٢٣	التوصيات
٢٤	المراجع: المراجع العربية
٢٥	المراجع الأجنبية
٢٦ - ٢٧	الملاحق: الاستبانة
٢٨	Abstract

قائمة الجداول:

المحتوى	رقم الصفحة
<u>الجدول رقم ١:</u> يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الفئة العمرية	١٦
<u>الجدول رقم ٢:</u> يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الجنس	
<u>الجدول رقم ٣:</u> يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الجنسية	١٧
<u>جدول رقم ٤:</u> يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب سنوات الخبرة	
<u>جدول رقم ٥:</u> يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب نشاط الشركة أو القسم	

فهرس الأشكال:

المحتوى	رقم الصفحة
<u>الشكل رقم ١:</u> يوضح الإجابة على السؤال (هل تعمل لساعات أكثر من المعدل الطبيعي ("ساعات يوميا"؟) <u>الشكل رقم ٢:</u> يوضح الإجابة على السؤال (برأيك هل أثرت جائحة كورونا على زيادة عدد ساعات عمل الموظفين؟)	١٨
<u>الشكل رقم ٣:</u> يوضح الإجابة على السؤال (هل سبق وأن شعرت بأي مشاكل (صحية / اجتماعية) بسبب العمل لساعات طويلة أو ضغط العمل؟) <u>الشكل رقم ٤:</u> يوضح الإجابة على السؤال (هل تبادر لذهنك أن تقوم بتقديم الاستقالة بسبب ساعات العمل الطويلة أو ضغط العمل؟)	١٩
<u>الشكل رقم ٥:</u> يوضح الإجابة على السؤال (برأيك ما هي أفضل طريقة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة؟)	٢٠

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير جائحة كورونا على العاملين في الشركات أو الأقسام المتخصصة في مجال (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد) بزيادة عدد ساعات العمل لديهم وما قد تسببه من ضغوطات واجهاد في تأدية مهامهم اليومية، وما إذا كانت قد تسببت في تحويل الموظفين إلى آلات لتأدية تلك المهام دون مراعات لاحتياجاتهم الأخرى وتحديد الاحتياج للموازنة ما بين العمل والحياة الشخصية للموظف.

واستهدفت الدراسة مجموعة من العاملين في القطاعات المذكورة لما لهم من أهمية كبيرة وقد تجلت تلك الأهمية وتم التركيز على فترة كورونا بصورة أكبر لكونها الأحدث، فمن خلال العمليات التي تقوم بها تلك الشركات نجد أن الكثير من السلع وتحديدًا الضرورية منها لو توقفت عن توريدها لانتشر كوارث أخرى على مستوى العالم. وطبقت هذه الدراسة على عينة مجموعها ٢٦ شخصا تم اختيارهم بطريقة عشوائية كمجتمع للدراسة واحتوت على متغيرات ديموغرافية مختلفة وهي (الجنس / الجنسية / العمر / عدد سنوات الخبرة).

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن ساعات العمل في القطاعات المذكورة تأثرت بصورة واضحة خلال وبعد الجائحة، وأن العاملين في تلك القطاعات مروا بمشاكل صحية واجتماعية بسبب ساعات العمل الطويلة التي يعملونها، ولكن ومن خلال الإجابة على الاستبانة بأن تلك المشاكل لم تكن دافعا لترك أعمالهم وذلك لأسباب عديدة سيتم ذكرها خلال الدراسة.

وأوصت الدراسة ببعض التوصيات للحد من انتشار ظاهرة (الميكنة) والتي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، بداية من الوظائف نفسه وانتهاءً بالجهات المعنية في وضع التشريعات والقوانين لضبط العلاقة العمالية.

الكلمات المفتاحية:

الاحتراق الوظيفي، كورونا، الشحن، التوصيل، الخدمات اللوجستية، سلاسل الإمداد.

الفصل الأول

المقدمة:

لا تزال إدارة الموارد البشرية على مر الأزمنة في محاولات -وذلك من خلال ما أوتيت من قوة أنظمة ونظريات- الحفاظ على ذلك المورد ذا القيمة الإلهية، أولا حين كان سبب إيجاده لإعمار هذه الأرض، وأهميته من ناحية اقتصادية في مجال المال والأعمال ثانيا، ولا نغفل عن أهميته في باقي نواحي الحياة الأخرى بكل تأكيد، ولكن هذه الناحية هي منطلق بحثي هذا.

فالمطلع على تاريخ تطور هذه الإدارة يعلم بما مرت به من مراحل وتسلسل تاريخي، فبدأ من زمن ما قبل الثورات الصناعية، ثم تطورها مع دخول الصناعة وثوراتها على العالم، وحتى وصلت لنا في شكلها الحاضر، والذي يتجلى فيه مدى حرصها واهتمامها بالمورد البشري في عدة اتجاهات وأهمها الاتجاه (الإنساني).

لكن في عام ٢٠١٩ حدث عالمي أتي، وبذل بعض المفاهيم. ألا وهو جائحة كورونا، والتي بدأت بالظهور ثم الانتشار على مستوى العالم، وانقلبت الحياة رأس على عقب، وأصبح الكل يترقب مجريات أحداثها، وفي مجال الأعمال. تحديدا. كان هناك سعيًا حثيثًا لأن تستمر عجلة الاقتصاد دون توقف، وكان من ضمن الحلول التي سريعا ما طبقت، وهو ما عرف بمسمى (العمل عن بُعد)، وعلى الرغم ما كان له من أثر متميز في استمرار الأعمال والتجارة، فلولاها لربما زاد انتشار الفقر في كل المجتمعات.

بالرغم من الإيجابيات التي ظهرت للعمل عن بعد، وأن له اليد الطولى في استمرار الحراك الاقتصادي، إلا أنه هناك بعض السلبيات التي مع الأسف استمر وجودها حتى بعد العودة للعمل بصورة طبيعية، وأعني بذلك عدد ساعات العمل التي غالبا ما تكون أكثر منها حين يكون العمل في المقر الرسمي، وأيضا مزاحمة أداء المهام الوظيفية في أوقات هي من الأولى أن تكون لأمر أخرى، ومن السلبيات الأخرى أيضا هو ارتباط مفهوم زيادة الإنتاجية بزيادة المهام لدى الموظف دون تنظيم وتوزيع جيد للمسؤوليات بين الموظفين.

هذه الدراسة عُمِلت من أجل معرفة آراء الموظفين العاملين في القطاعات (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد) حول موضوع تحويلهم لما يشبه الآلات في تأدية مهامهم، وهل فعلا نحن بحاجة لمن يضع الحلول لمشكلة ضغوطات العمل، والحد من انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي الذي بالتأكيد سيؤدي إلى زيادة معدلات الدوران، وهذا ما قد يتسبب أخيرا في زيادة معدلات البطالة في المجتمع.

قبل البدء في دراستي هذه، سأورد مختصر لبعض المعلومات حول ظاهرة (الاحتراق الوظيفي)، فقد ذكر موقع مجلس الصحة لدول مجلس التعاون تعريف لهذه الظاهرة بأنها (ما ينتج من التعرض للتوتر بصورة مستمرة بسبب ضغط العمل لفترة طويلة، ويحدث أيضا عندما يشعر الموظف بالتعب العاطفي، وعدم قدرته على تلبية مطالب العمل)، وأما عن أعراض الاحتراق الوظيفي فقد ذكر بأنه تنقسم لثلاثة أقسام هي:

- ١- أعراض جسدية مثل: (الشعور بالتعب، والاستنزاف معظم الوقت، الصداع المتكرر، وآلام العضلات، تغيرات في الشهية، أو عادات النوم، تغيرات في الوزن، سواء بالزيادة، أو النقصان).

- ٢- أعراض عاطفية مثل: (شعور بالفشل، وعدم الثقة بالنفس، الشعور بالعجز، والهزيمة، فقدان الدافع، انخفاض الرضا، والشعور بالإنجاز، الشعور بعدم الاكتفاء، أو عدم التقدير)
- ٣- أعراض سلوكية: (الانسحاب من المسؤوليات، الانسحاب الاجتماعي، والعزلة عن الآخرين، التأجيل، واستغراق وقت أطول لإنجاز المهام، استخدام الطعام، أو المخدرات، أو الكحول، كوسيلة للتعامل مع الاحتراق الوظيفي، تفريغ الإحباطات على الآخرين، التغيب عن العمل، أو الوصول متأخراً، والمغادرة مبكراً، فقدان الالتزام).

وعن أسباب الإصابة بالاحتراق الوظيفي، فهي متعددة ومنها:

- ١- الضغوط الناتجة عن العمل.
- ٢- نقص الدعم والتقدير.
- ٣- حجم العمل الكبير.
- ٤- نقص الموارد.
- ٥- عدم وضوح توقعات العمل.
- ٦- نمط الحياة والسمات الشخصية.

-مشكلة الدراسة:

عندما تم رفع قيود التنقل بعد جائحة كورونا ، وعودة العمال والموظفين لمقار عملهم، لم يزل هناك من اعتاد على تداخل ومزاحمة مهام العمل مع بقية مهامه وأولوياته الخاصة ، ومن جهة أخرى الإدارات لا تزال تحاول الاستفاقة من مشكلة قد تحدث وهي تسرب الموظفين لديهم بسبب ضغوطات العمل ، فبدأ البعض . من تلك الإدارات . بالعودة إلى نظام لغة التحفيز الوحيدة وهي (المال) والذي في الغالب لا يكون بمستوى المجهود وعدد الساعات التي يقضيها الموظف لتأدية المهام ، والبعض الآخر لجأ إلى لغة التهديد بالتسريح لمن لا يريد أن يعمل بما تهواه إدارته.

ما بين مطرقة التهديد بالتسريح، وسندان التحفيز بالمال، بات الموظفون يسود عقولهم الخوف على وظائفهم، والمقابل المادي - إن وجد - والذي مهما وصل إليه من مستوى فلن يكون هو التعويض المناسب لبقية الأولويات.

لعل أهم تلك الأولويات هي (الصحة الجسدية والنفسية) بانتشار بعض الأمراض المرتبطة بضغوطات العمل، والأخطر منها ما هو قد يكون دون أعراض ظاهرة، ومنها ضغط الدم (المُقَنَّع)، أو الاحتراق الوظيفي، أو ما أطلقت عليه اسم (ميكنة الموظفين)، فهناك العديد من الاحصائيات التي أجريت، ونسب مخيفة قد أعلن عنها في مثل هذا المجال، ولكن مع الأسف تغيب ثقافة ترتيب الأولويات، وانتشار الإدارات التي عادت بنا لعصر العبودية، وأصبح معظم الموظفين هم بمثابة الماكينة التي يديرونها أو يستغنون عنها متى ما شاؤوا.

-أهمية الدراسة:

إن ما مررت بتجربته شخصيا خلال وبعد جائحة كورونا من زيادة في عدد ساعات العمل، ومشاكل صحة واجتماعية، وكذلك ما سمعت به من تجارب الآخرين سواء من زملاء العمل أو غيرهم من المعارف في منظمات أخرى، وزيادة على ذلك ما اطلعتُ عليه وقرأته من دراسات أخرى بينت نسب انتشار الأمراض المرتبطة بضغوطات العمل وارتفاع تلك النسب خلال السنوات الأخيرة ، ولدتْ عندي الرغبة في عمل هذا البحث ، لأبين فيه ما ذكرته تلك الدراسات أولا، وثانيا القيام بعمل استبانة خاصة ليعرف المطلع على دراستي نسب من تأثروا بعملية (ميكنة الموظفين) وتحديدًا في المنظمات التي تعمل في القطاعات المعنية والتي لم يتم عمل دراسة عليها سابقا، وأخيرا سأقوم بطرح بعض المقترحات الشخصية لعلاج مشكلة هذه (الميكنة) الجديدة ، الحياة لا تقتصر على العمل والمال فقط، ولكن هناك ما هو مهم للإنسان، ويجب عليه أن يوجد الحل لأن يوازن بينهم، وبكل تأكيد لن يكون العلاج بيد الفرد بذاته فقط، وإلا سنجد في يوم من الأيام ارتفاعا في نسب الاستقالات.

-أهداف الدراسة:

- ١- بيان تأثير جائحة كورونا على زيادة ساعات العمل للموظفين العاملين في أحد القطاعات (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد).
- ٢- بيان أثر زيادة ساعات العمل والضغوطات على أولئك الموظفين.
- ٣- وضع مقترحات لأنظمة تجعل من صاحب العمل وعلاقته مع موظفيه تعود للعلاقة الإنسانية.
- ٤- توعية المدراء وأصحاب العمل بأن يساهموا في موازنة الحياة لموظفيهم، وتحويل بيئات العمل الخاصة بهم إلى بيئات إيجابية.
- ٥- نشر وتطبيق علم السلوك التنظيمي والذي يدعو إلى النظر للمحفزات الأخرى، وكذلك ترتيب أولويات الموظف الحياتية.

-تساؤلات الدراسة:

١. ما هي نسبة الميكنة لدى الموظفين العاملين في قطاعات (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد)؟
٢. كم نسبة الموظفين المتأثرين بمخاطر الميكنة؟
٣. ما الدوافع التي تمنعهم من اتخاذ خطوات نحو الابتعاد عما يؤذيهم صحيا واجتماعيا؟
٤. ما مدى استعداد أصحاب العمل والمدراء لتبني عودة الفكر الإنساني في الإدارة وتحولهم لقادة فاعلين في منظماتهم؟
٥. هل هناك استعداد من الوزارات والمؤسسات الخاصة بتنظيم العلاقة العمالية للقيام بمبادرات وبرامج تساهم في توعية المدراء والموظفين حول مخاطر الانهماك والإرهاك الوظيفي؟

-فروض الدراسة:

- العلاقة ما بين ضغوط العمل وانتشار الأمراض الجسدية والنفسية.
- العلاقة ما بين ضغوط العمل ومرض ارتفاع ضغط الدم بأنواعه.
- العلاقة ما بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.
- العلاقة ما بين ضغوط العمل وعدم التوازن النفسي.
- العلاقة بين السلوك التنظيمي وخلق بيئة عمل إيجابية وتخفيف أو علاج ضغوطات العمل.
- العلاقة بين الأنظمة والإجراءات الحكومية وحل مشكلة ضغوطات العمل.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

تم الاعتماد في دراستي هذه على النظرية السلوكية، والتي أظهرت مدى تأثير سلوك العاملين في أحد القطاعات المعنية بزيادة عدد ساعات العمل خلال وبعد جائحة كورونا، وإذا امتد التأثير إلى وصولهم لمرحلة الاحتراق الوظيفي، وحدوث مشاكل صحية او اجتماعية لتك الأسباب.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة:

أستعرض في هذه الفصل عدد من الدراسات والمربطة بكل من موضوع (الاحتراق الوظيفي) و (انتشار مرض ضغط الدم في بيئات العمل)، وما توصلت إليها تلك الدراسات باختصار من نسب وتوصيات لعلاج تلك الظواهر الوظيفية.

-الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات حول موضوع الاحتراق الوظيفي:

أ- دراسة تطبيقية في مستشفى الملك خالد العام بمحافظة حفر الباطن:

تستهدف هذه الدراسة تحديد العلاقة ما بين جائحة كورونا والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء والممرضين بمستشفى الملك خالد في محافظة "حفر الباطن" بالمملكة العربية السعودية، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف وصف وتحليل العلاقة بين الجائحة والاحتراق الوظيفي، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة. واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية تم تطبيقها على الكادر العامل بالمستشفى، وبلغت العينة المطبق عليها ١٣٠ من الأطباء والممرضين.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير كبير أدت إليه جائحة كورونا على العاملين في المستشفى، وأحدثت معه نوعاً من الآثار مثل (الإرهاك الانفعالي، تلبد المشاعر، التأثيرات البدنية والنفسية).

وأوصت الدراسة بضرورة العمل وفق آلية يتم الاعتماد عليها في إطار يحقق التنمية الذاتية لهيئة الأطباء، والعمل على وضع منظومة تحفزهم على أداء أعمالهم وقت الجائحة وتوفير لهم الحماية والتحفيز، كعوامل يمكن من خلالها الحد من الوصول إلى درجة الاحتراق الوظيفي.

ب- دراسة ميدانية عن واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية:

سعت الدراسة إلى دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية بغرض تحليل العلاقة الثنائية بين متغيرين من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي: (جودة الحياة الوظيفية، والاحتراق الوظيفي) والتي حظيت في العقود الأخيرة باهتمام في الغرب ونالت اهتمام الباحثين والأكاديميين، ونظراً لأن أعراض ظاهرة الاحتراق الوظيفي تزداد في المهن والوظائف التي يكون فيها التعامل المباشر مع الجمهور مثل: مهنة أخصائي المكتبات والمعلومات، وقد حرصت الدراسة على التعرف على مستوى كل من جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وما إذا كانت هناك علاقة إحصائية بين المتغيرين المستقل: (جودة الحياة الوظيفية) و

التابع (الاحتراق الوظيفي)، ومعرفة ما إذا كان هناك تأثير الجودة الحياة الوظيفية بأبعادها في مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعادها، وإمكانية التنبؤ بالاحتراق الوظيفي من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبيان كأداة أساسية في جمع المعلومات المطلوبة؛ وتوصلت الدراسة إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية بالمكتبات محل الدراسة (متوسط)، بينما كان مستوى الاحتراق الوظيفي (منخفضاً)، مع وجود علاقة سالبة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين المجموع الكلي للاحتراق الوظيفي، والمجموع الكلي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة، كما كان لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير بدرجة دالة إحصائية في تحديد قيمة الاحتراق الوظيفي وأوصت الدراسة بإعادة النظر في عوامل جودة الحياة الوظيفية التي بها قصور والسعي نحو تصحيحها ومعالجتها من خلال وضع إستراتيجية لتحسين بيئة العمل، وكذلك وضع إستراتيجية لإدارة والتحكم في الاحتراق الوظيفي، وأوصت الباحثة ببعض المقترحات التي تفيد في معالجة القصور في النواحي المادية والمعنوية والتنظيمية والوظيفية.

ج- دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين بأمانة محافظة جدة (الاحتراق الوظيفي وتأثيره على العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية):

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاحتراق الوظيفي وأثره على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية وأمانة محافظة جدة، ومعرفة مدى اختلاف مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة باختلاف المتغيرات الديموغرافية الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل وسنوات الخبرة وطبقت أداة الدراسة على عينة قوامها (١٤٩) من إداري أمانة محافظة جدة تم اختيارها بالطريقة العشوائية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى اهم النتائج التالية: أن العاملين في الوظائف الإدارية في وزارة الشؤون البلدية والقروية - أمانة محافظة جدة يعانون بصفة عامة درجات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي على بعدي الإجهاد الانفعالي والإنجاز الشخصي، أما على البعد الثالث عدم الإنسانية فقد أظهرت النتائج انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لعينة الدراسة وهناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين صلاحيات العمل ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعادها الثلاثة كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل ودرجة الاحتراق الوظيفي حيث كانت العلاقة بين الضغوط والاحتراق من أقوى العلاقات في هذه الدراسة وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل الجهات المختصة في وزارة الشؤون البلدية والقروية وأمانة محافظة جدة بهذه الظاهرة و تبني استراتيجيات تكسر الصرامة وضغط الأعمال وأهمية الاهتمام بالدورات الإدارية المركزة لجميع الموظفين خاصة في المستويات الإدارية العليا في فن الإدارة العلمية و فن التعامل مع موظفيهم وتفويض الصلاحيات ورفع معنويات موظفيهم من خلال تبني صنوف مختلفة من الحوافز المعنوية كشهادات الشكر والتقدير أو بالتعزيز القولي مما سيؤثر في نفسيات مرؤوسهم وأهمية تطوير برامج للموظفين تعمل على تقديم خدمات طبية وعلاجية ومساعدة الموظفين في عملية الاندماج الوظيفي.

ثانياً: دراسات حول انتشار مرض ضغط الدم في بيئات العمل:

أ- دراسة الجمعية الأوروبية للأمراض القلب:

قام الباحثون في الدراسة بإجراء مقابلات مع عمال مصابين بارتفاع ضغط الدم ($n = 1959$)، مستمدين من دراسة MONICA/KORA القائمة على السكان في جنوب ألمانيا، والذين كانوا خاليين من أي أمراض قلبية وعائية ومرض السكري في البداية فيما يتعلق بضغط العمل (الطلب المرتفع بالإضافة إلى انخفاض التحكم) واضطرابات النوم (صعوبات النوم و/أو الحفاظ على النوم). وتم تقدير نسب المخاطر وفواصل الثقة بنسبة ٩٥٪ بواسطة نماذج المخاطر النسبية متعددة المتغيرات من كوكس مع التعديل للمتغيرات ذات الصلة.

خلال فترة متابعة متوسطة بلغت ١٧,٨ عامًا شملت ٣٤٩٠٠ شخصًا في السنة، لوحظت ١٣٤ حالة وفاة بأمراض القلب والأوعية الدموية و٧٣ حالة مرضية قلبية. بالمقارنة مع المشاركين الذين يعانون من ضغوط عمل منخفضة ونوم غير مضطرب، وكان لدى المشاركين الذين يعانون من ضغوط عمل (نسبة الخطر (HR) 1.56، ٩٥٪ CI 0.81-2.98)، أو ضعف النوم (HR 1.76، ٩٥٪ CI 0.96-3.22) خطر متزايد للإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية، في حين كان لدى المشاركين الذين يعانون من ضغوط عمل وضعف النوم أعلى خطر للوفاة بأمراض القلب والأوعية الدموية (HR 2.94، ٩٥٪ CI 1.18-7.33). كان لدى المشاركين الذين يعانون من كلتا الحالتين خطر وفاة مطلق بأمراض القلب والأوعية الدموية بلغ ٧,١٣ حالة لكل ١٠٠٠ شخص في السنة مقارنة بـ ٣,٠٥ حالة لكل ١٠٠٠ شخص في السنة في المجموعة المرجعية. تم العثور على أنماط خطر مماثلة لوفيات أمراض القلب التاجية.

وخلصت الدراسة إلى أن النتائج التي تم التوصل إليها أضافت دليلاً جديداً على أن ضغوط العمل مع ضعف النوم تزيد من خطر الوفاة التاجية والقلبية الوعائية لدى العمال المصابين بارتفاع ضغط الدم.

ب- دراسة (ضغط الدم المقنع) والتي نشرت في مجلة جمعية القلب الأمريكية:

أظهرت الدراسات السابقة لهذه الدراسة حول تأثير ساعات العمل الطويلة على ضغط الدم نتائج غير متسقة، ويمكن أن تُعزى النتائج المختلطة إلى القيود المتعلقة بقياس ضغط الدم وعدم مراعاة ارتفاع ضغط الدم المقنع.

وهنا كان هدف هذه الدراسة هو تحديد ما إذا كان الأفراد الذين يعملون لساعات طويلة لديهم انتشار أعلى لارتفاع ضغط الدم المقنع والمستمر، وتم جمع البيانات في ٣ نقاط زمنية على مدار ٥ سنوات من ٣٥٤٧ عاملاً ذوي الياقات البيضاء.

تم الإبلاغ عن ساعات العمل الطويلة ذاتيًا، وتم قياس ضغط الدم باستخدام Spacelabs 90207، وتم تعريف ضغط الدم في عيادة مكان العمل على أنه متوسط القراءات الثلاث الأولى التي تم أخذها أثناء الراحة في مكان العمل، وتم تعريف ضغط الدم المتحرك على أنه متوسط القراءات التالية المسجلة كل ١٥ دقيقة أثناء ساعات العمل النهارية، وتم كذلك تعريف ارتفاع ضغط الدم المقنع على أنه ضغط الدم في العيادة $> 90/140$ مم زئبق وضغط الدم المتحرك $\leq 85/135$ مم زئبق، وأيضا تم تعريف ارتفاع ضغط الدم المستمر بأنه ضغط الدم في العيادة $\leq 90/140$ مم زئبق.

وضغط الدم أثناء المشي $\leq 135/85$ مم زئبق أو ارتفاع ضغط الدم المعالج. ارتبطت ساعات العمل الطويلة بانتشار ارتفاع ضغط الدم المقنع (نسبة الانتشار $+49=1,70$ [٩٥٪ فاصل ثقة، ١,٠٩-٢,٦٤])، وبعد التعديل وفقًا للديموغرافيا الاجتماعية وعوامل الخطر المرتبطة بأسلوب الحياة ومرض السكري والتاريخ العائلي لأمراض القلب والأوعية الدموية والضغط الوظيفي. كان الارتباط بارتفاع ضغط الدم المستمر من نفس الحجم (نسبة الانتشار $+49=1,66$ [٩٥٪ فاصل ثقة، ١,١٥-٢,٥٠]).

تشير النتائج التي توصلت إليها أن ساعات العمل الطويلة هي عامل خطر مستقل لارتفاع ضغط الدم المقنع والمستمر. يمكن أن تكون استراتيجيات مكان العمل التي تستهدف ساعات العمل الطويلة فعالة في تقليل العبء السريري والصحي العام لارتفاع ضغط الدم.

ج- دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية (محمد بو ضياف) بمدينة بركة ولاية باتنة (الجزائر) - أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب ضغوط العمل وقياس أثرها على جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف بركة، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تصميم استبانة موجهة إلى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة؛ وبعد إجراء عملية التحليل البيانات الاستبانة التي شملت (٥٦) فقرة لعينة مكونة من (٤٥) عامل توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : ارتفاع شعور العاملين بضغوط العمل بسبب الهيكل التنظيمي، صراع الدور ، عدم توافق القدرات مع الوظائف التكنولوجية، ظروف العمل المادية، الظروف الاقتصادية والاجتماعية؛ تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم؛ الأثر السلبي لضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية.

-الإطار النظري:

يمكنة الموظفين، أي جعل الموظف يعمل كأنه آلة تم برمجتها للعمل دون أن يعتريه ألم أو ملل، وهذا هو ما جرى في بعض المنظمات خلال وبعد كورونا، وهذا ما تسبب في وصول الكثير من العاملين لمرحلة (الاحتراق الوظيفي)، والبعض لربما أصيب بأمراض مثل (ضغط الدم) أو (السكري) أو (اضطرابات النوم) كمشاكل صحية، والبعض بسبب تزامن مهامه اليومية مع حياته الشخصية أدى به الحال لتغافل الكثير من الاحتياجات سواء الخاصة به أو بأفراد أسرته، وذلك كله نتيجة لزيادة عدد ساعات العمل اليومية، وكان سبب ذلك هو إعطاء الموظفين فرصة العمل عن بعد بسبب فرض حضر التنقل، ولربما لأنه كان نمط جديد للعمل، ولأن العمليات أصبحت تتم بصورة أكبر لسد الاحتياجات بصورة أكثر من المعتاد وذلك تحسبا لأي نوع من أنواع الحضر الاقتصادي الأخرى.

فإذا هنا لدينا حدث عالمي أدى لإحداث متغيرات عديدة، سواء اقتصادية أو اجتماعية، وفي دراستي هذه سأحدث عن (الموظف) العامل في أحد القطاعات (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد) وهو كمتغير مستقل، وأما المتغير التابع فهو (ضغوطات العمل) و (المشاكل الصحية أو الاجتماعية) والتي تأثرت عند العمل بسبب تلك الجائحة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة:

أتطرق هنا للحديث عن كلا من المنهجية وطرق البحث المتبعة لإعداد هذه الدراسة، وتحديد مجتمع وعينات الدراسة التي تم تطبيق الدراسة عليها، وحدود الدراسة المكانية والزمانية.

-المنهجية وطرق البحث:

- ١- منهجية البحث: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لمشكلة الاحتراق الوظيفي والمشاكل الصحية أو الاجتماعية المرتبطة به، وأيضا منهج المسح الاجتماعي بالعينة.
- ٢- طرق البحث: تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية للدراسة.

-مجتمع البحث:

الموظفين العاملين في القطاعات التالية (الشحن / التوصيل / الخدمات اللوجستية / سلاسل الإمداد).

-حدود البحث:

- ١- الحدود المكانية: الموظفين في أحد القطاعات المذكورة داخل مناطق المملكة العربية السعودية بغض النظر عن اختلاف الجنسيات.

- ٢- الحدود الزمانية: دراسة المشكلة خلال وبعد جائحة كورونا.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة:

من خلال اختيار عينات لأشخاص بشكل عشوائي والعاملين في أحد القطاعات المعنية في هذه الدراسة، وتم إرسال استبانة تتكون من ١٠ أسئلة لمعرفة أثر الجائحة على زيادة ساعات العمل اليومية لديهم، وهل امتد تأثير تلك الزيادة إلى وصولهم لمرحلة الاحتراق الوظيفي أم لا؟ وهل تأثروا بأي مشاكل صحية أو اجتماعية بسبب تلك الزيادات في عدد ساعات العمل اليومية وضغوطات العمل عليهم؟

-تحليل البيانات:

الجدول رقم ١: يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار
٢٠ - ٢٩	٥
٣٠ - ٣٩	١٤
٤٠ - ٤٩	٧

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة المشاركين ذوي الفئة العمرية من ٣٠ - ٣٩ سنة هم أعلى نسبة (٥٣,٨٪) وتأتي بعدها الفئة العمرية من ٤٠ - ٤٩ سنة وذلك بنسبة (٢٦,٩٪)، وأخيراً كانت الفئة العمرية من ٢٠ - ٢٩ سنة وذلك بنسبة (١٩,٢٪).

الجدول رقم ٢: يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الجنس

الجنس	التكرار
ذكر	١٤
أنثى	١٢

تم إرسال الاستبانة إلى ٢٢ شخص من (الذكور) و ٣٩ من (الإناث) إلا أنه على الرغم من أن الذكور قلة الذين تم الإرسال لهم فقد إجاب عليها عدد أكبر من الإناث، وهذا يبين لربما حماس الذكور لمثل هذه الاستبانة أكثر من الإناث.

الجدول رقم ٣: يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب الجنسية

الجنسية	التكرار
سعودي	٢٤
أخرى	٢

يتبين من الجدول أعلاه أن كل المشاركين في الاستبيان من الجنسية السعودية عدا شخصين فقط كان يحملون جنسية مختلفة.

جدول رقم ٤: يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
١ إلى ٥ سنوات	٩	٣٤,٦٪
٥ - ١٠ سنوات	٧	٢٦,٩٪
١٠ - ١٥ سنة	٩	٣٤,٦٪
أكثر من ١٥ سنة	١	٣,٨٪

كانت نسبة المشاركين في الاستبيان متساوية لمن سنوات خبرتهم تتراوح من ١ إلى ٥ سنوات و ١٠ - ١٥ سنة، بينما المشاركين الذي عدد سنوات خبرتهم من ٥ إلى ١٠ سنوات بنسبة أقل، ومن لديهم سنوات خبرة أكثر من ١٥ سنة لم يشارك إلا شخص واحد فقط.

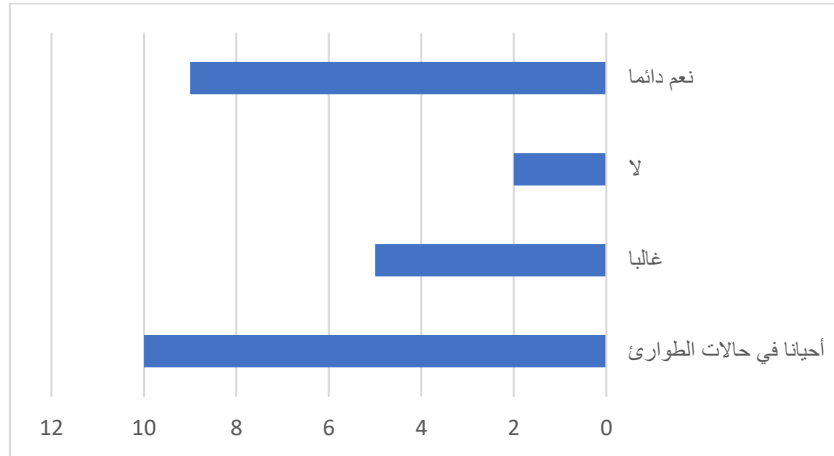
جدول رقم ٥: يوضح توزيع عينة الدراسة على العاملين بحسب نشاط الشركة أو القسم

نشاط الشركة أو القسم	التكرار	النسبة
الشحن	١٠	٣٨,٥٪
الخدمات اللوجستية	١٣	٥٠٪
سلاسل الإمداد	٣	١١,٥٪
التوصيل	٠	٠

في هذا الجدول يتضح بأن أكثر المشاركين هم من العاملين في مجال الخدمات اللوجستية وأقل نسبة كانت للعاملين في مجال سلاسل الإمداد.

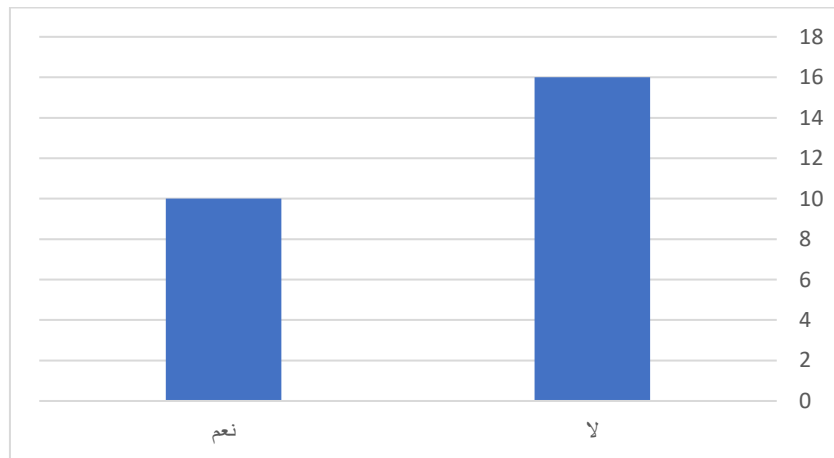
-النتائج

الشكل رقم ١: يوضح الإجابة على السؤال (هل تعمل لساعات أكثر من المعدل الطبيعي (٨ ساعات يوميا)؟



نستقرأ من الشكل بأن نسبة بين العاملين الذين يعملون عدد ساعات أكثر من المعدل الطبيعي في حالات الطوارئ نسبتهم أكثر ممن هم يعملون بصورة دائمة بشيء بسيط، ولكن المهم هنا بأنه لا يزال هنا عدد من الموظفين يعملون بعدد ساعات أكثر من المعدل الطبيعي.

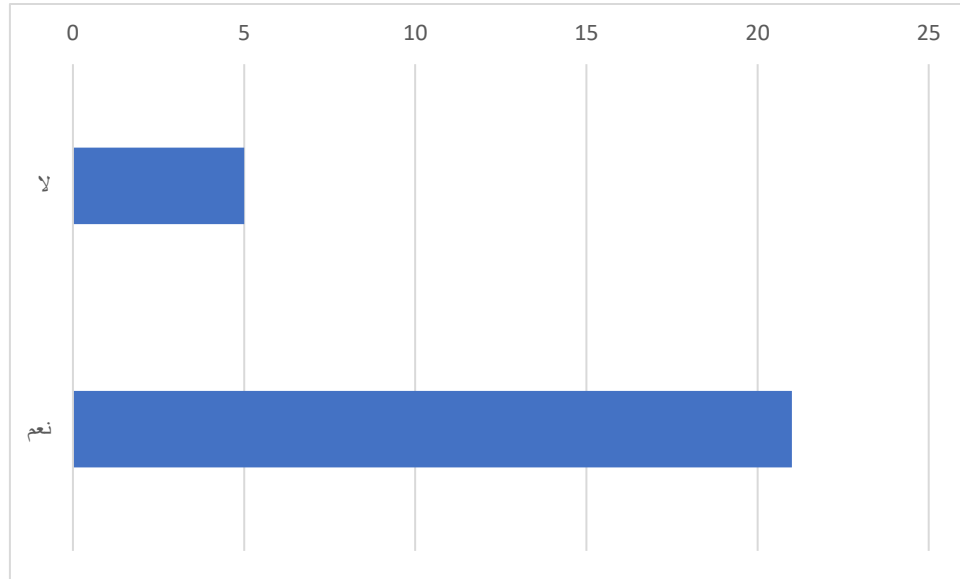
الشكل رقم ٢: يوضح الإجابة على السؤال (برأيك هل أثرت جائحة كورونا على زيادة عدد ساعات عمل الموظفين؟)



عند قراءة نتائج الإجابات عن هذا السؤال نجد بأن الذين تأثرت عدد ساعات العمل لديهم خلال تلك الفترة أقل من الذين لم يتأثروا وهذا من وجهة نظري قد يكون لأحد الأسباب التالية:

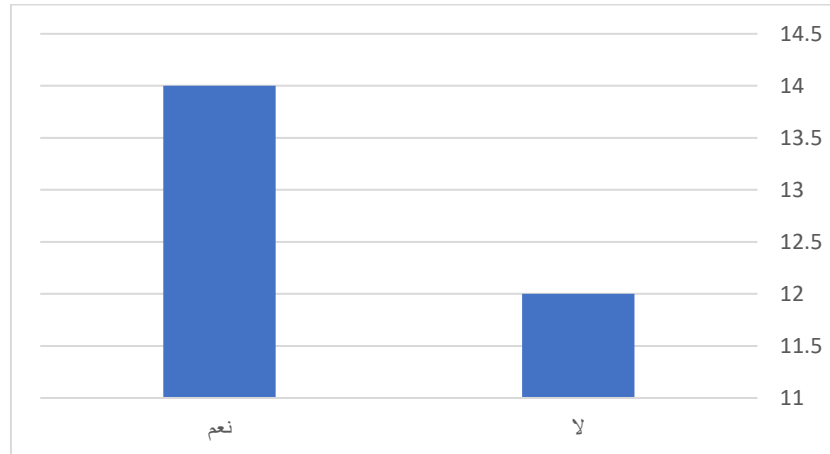
- ١- طبيعة مهام العمل.
- ٢- قد يكون التأثير ليس لمدة طويلة قد يذكرها الشخص هنا.
- ٣- ربما خلال هذه الفترة قد يكون الموظف عاطل عن العمل، أو أنه كان يعمل في قطاع مختلف عن محل الدراسة، وخصوصاً أننا نجد هناك من خبرتهم قد لا تصل إلى فترة جائحة كورونا.

الشكل رقم ٣: يوضح الإجابة على السؤال (هل سبق وأن شعرت بأي مشاكل (صحية / اجتماعية) بسبب العمل لساعات طويلة أو ضغط العمل؟)



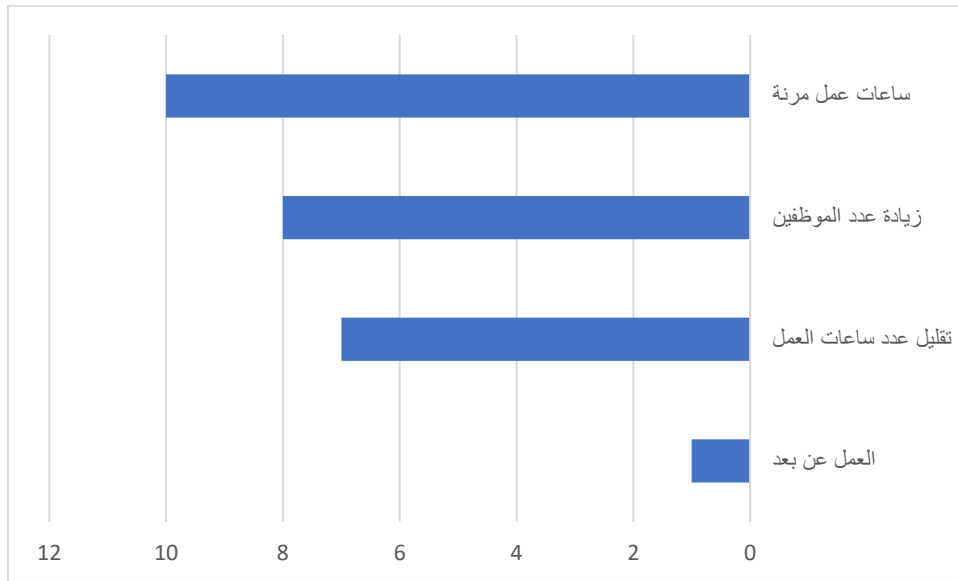
يتضح لنا هنا النسبة الكبيرة ممن هم قد تأثروا بسبب طول مدة وعدد ساعات العمل اليومية سواء من الناحية الصحية أو الاجتماعية، وهذا مؤشر خطير جدا يجب علاجها والحد منها لكيلا تتفاقم بصورة أكبر نعجز من علاجها مستقبلا.

الشكل رقم ٤: يوضح الإجابة على السؤال (هل تبادر لديك أن تقوم بتقديم الاستقالة بسبب ساعات العمل الطويلة أو ضغط العمل؟)



هنا أيضا نجد أن من فكروا فقط مجرد تفكير بتقديم استقالاتهم بسبب المشاكل التي حصلت لهم من جراء الاحتراق الوظيفي هم الأعلى نسبة، وبالرغم من تراجعهم عن هذا القرار لأسباب متعددة ومختلفة، ولكن على أصحاب العمل الانتباه لهذه النسب التي إذا لم يتم إجراء أي تعديلات وتحسينات على بيئات عملهم للحد من هذه الظاهرة، فلربما ستزداد لديهم معدلات الدوران وترك العمل مستقبلا.

الشكل رقم ٥: يوضح الإجابة على السؤال (برأيك ما هي أفضل طريقة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة؟)



وضع هذا السؤال لمعرفة أفضل الطرق التي من خلالها يتحقق التوازن ما بين العمل وحياة الموظف الخاصة، وكانت النتيجة بأنه من خلال (تطبيق ساعات عمل مرنة) أعلى نسبة من بقية المقترحات المذكورة، وحصل مقترح (العمل عن بعد) على أقل نسبة لأنه باعتقادي الشخصي بأنه لو طبق العمل عن بعد دون وجود رقابة كافية، فإن كلا الطرفين – صاحب العمل والموظف- لن يحققوا النتائج المطلوبة في العمل.

● أذكر هنا أبرز الإجابات على السؤال: ما هي الطرق الأخرى التي تقترحها لتحقيق ذلك؟ - غير ما ذكر

كمقترحات في السؤال السابق:-

١. التنظيم وتوزيع المهام.
٢. العمل بحد أقصى ٨ ساعات يومياً.
٣. تقدير جهود الموظفين بالمكافآت المادية والمعنوية.
٤. منح مرونة أكثر.
٥. عمل تحفيز وزيادات مستقرة.
٦. تكون الاجازة الأسبوعية يومين أو ثلاثة.
٧. عدم ربط العمل وضغوطات العمل بحياتك اليومية.
٨. عند انتهاء الموظف جميع اعماله يمكنه مغادرة العمل إلى المنزل ويكون على أهبة الاستعداد.
٩. تقديم أدوات عمل سهلة غير معقدة
١٠. استخدام الذكاء الاصطناعي.
١١. في حالات الطوارئ او ضغط العمل توظيف موظفين بشكل مؤقت (موسمي) لتخفيف ضغط العمل عن الموظفين.
١٢. مراعاة الظرف الخاص لكل موظف.

١٣. في حالة الحاجة الماسة على الضغط على عدد قليل من الموظفين لاي سبب كان يجب تعويضهم تعويض مادي لائق يوازي حجم الضرر النفسي والصحي والاجتماعي المقابل لهذا الضغط.

- أذكر هنا أبرز الإجابات على السؤال: برأيك من المسؤول عن وضع الأنظمة التي تساعد في إيجاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

أغلب الإجابات هنا تمحورت حول إدارة الشركة وتحديد إدارة الموارد البشرية، فهي المسؤولة في المرتبة الأولى عن وضع الأنظمة التي تخدم مصلحة كلاً من أصحاب العمل والموظفين.

١. الشركات
٢. الإدارة العليا والمتوسطة
٣. إدارة الأقسام
٤. مدير الموارد البشرية
٥. الموظف نفسه
٦. الإدارة التنفيذية
٧. قسم الموارد البشرية
٨. الجهات المختصة في الدولة
٩. المدير المباشر

-التوصيات:

باستقراء نتيجة الاستبيان وتحديد السؤال الخاص بسبب عدم إقدام الموظف على تقديم استقالته بالرغم من وجود ضغوط في العمل وعدد ساعات طويلة لإنجاز المهام اليومية، وهنا أوضح أو لا بأن الهدف من السؤال لم يكن للتحريض على الاستقالة، ولكن لأصل إلى نتيجة كانت متوقعة بالنسبة لي، وهي أن أغلب الإجابات كانت تتمحور حول (عدم وجود بديل / الأجر المقدم للموظف أجر منافس / الخوف من التجربة الجديدة)، ولذا سأطرح هنا بعض التوصيات، وأمل أن تكون توصيات نافعة لجميع الأطراف (صاحب العمل / الموظف).

أ. ما يخص الموظف نفسه:

يقال (أن درهم وقاية خير من قنطار علاج)، وبالتالي هنا أذكر بعض التوصيات الخاصة بالموظف نفسه:

- ١- أعلم بأن صحتك وأسرتك لهما حقوق عليك فلا تفرط بمسؤولياتك تجاههم على حساب أي شيء آخر، فهم في المرتبة الأولى دائماً.
- ٢- أعرف حقوقك وواجباتك تجاه عملك بصورة مفصلة، ولا تدع مجالا لأن تكون تلك المسؤوليات عبئاً عليك، فالمقابل المادي الذي ستقاضاه لن ينفعك في حالة تأثر صحتك بضغوطات العمل.
- ٣- لا تقارن نفسك بمن يعتقدون أنفسهم بأنهم ذوي قدرات وإمكانات خارقة في العمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل، فلكل إنسان طاقاته، وحتى من يدعي بأنه قادر على ذلك فسيأتي لهم يوم وتنخفض طاقتهم المزعومة، ولربما تتفاجأ بأنهم أول من غادروا المنشأ.
- ٤- لا تتقاعس في البحث عن بديل للوظيفة الحالية والتي تساهم بإغراقك في المسؤوليات ولا تضع في حساباتها حياتك الخاصة، ولا تخف من خوض أي تجربة أخرى، فربما تكن هي الأفضل لك، ومن خلالها تكتسب مهارات أخرى قد تكون غائبة عنك.

ب. ما يخص صاحب العمل أو الإدارة:

أعلم بأن الموظف ليس آلة يعمل لديك بالصورة التي ترغب فيها، وعليك معاملته بصورة إنسانية أكثر، وهنا بعض التوصيات لكم:

- ١- القوانين وضعت لكي تخدم علاقتك بالموظف، فلا تستغل ما قد يخل بتلك العلاقة.
- ٢- إذا كانت الإنتاجية لدى موظفيك عالية حالياً بالرغم من سوء التنظيم، ولكن عندما تتعرف على أنواع المحفزات الأخرى لديهم، ومحاولتك بتوفيرها لهم، فبالأكيد ستحصل على إنتاجية أكثر من المتوقعة.
- ٣- لكيلا تتفاجأ بمعدلات دوران مرتفعة في منشأتك، قم بتحديد مستوى المشكلة أو المشاكل التي يعاني منها الموظفين، ومن ثم البحث عن الحل أو الحلول الأكثر نجاحاً لتحسين بيئة العمل لديك.
- ٤- لا تعتقد بأن وصولك لمنصب إداري فهذا يعني بأن العلم ليس من أجلك، فاحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تحسن من إدائك الإداري والقيادي، وأهم تلك الدورات الخاصة بعلم (السلوك التنظيمي).
- ٥- افتح المجال للتوظيف أمام المتقدمين، فهناك من لديهم مهارات تخدم أهداف منظمتك بصورة غير متوقعة.
- ٦- لا تضع المعوقات والشروط التعجيزية للحصول على الوظيفة في منشأتك وبإدار لتحسين سمعتك التوظيفية.

ج- الجهات المعنية بالعلاقة العمالية:

الأنظمة الموضوعية لتحسين العلاقة ما بين الموظفين وأصحاب الأعمال جيدة، وفيها مجال مرونة لا بأس به، ولكن هنا أذكر بعض التوصيات عليها:

- ١- يرجى النظر إلى ما يمكن اعتباره ثغرات قانونية من الممكن استغلاله ضد الموظفين أولاً، فهم الذين يقومون بتطوير الدولة، وتحسين اقتصادها في حالة تم الاعتناء بهم وبمتطلباتهم.
- ٢- الرقابة الشديدة والحاسمة لمعرفة وجود أي اختراقات تتسبب ما فيه إضرار بمصلحة الموظفين وأصحاب العمل أيضاً.
- ٣- تكثيف الدورات التدريبية والبرامج التوعوية للموظفين وأصحاب العمل بما يضمن تحسين العلاقة فيما بينهم.

المراجع

-المراجع العربية:

- ١- السلوك التنظيمي (الاستاذ الدكتور محمد الفاتح بشير المغربي) - ٢٠١٦ م
- ٢- بيئة عمل ممتعة (الدكتور خالد الراجح) - ٢٠١٥ م
- ٣- التوازن النفسي (الدكتور يسري عبد المحسن) - ٢٠٢٠ م
- ٤- كيف تخلق بيئة عمل تحفيزية في شركتك؟ (أ. محمد أحمد إسماعيل / م. أحمد نبيل فرحات) - ٢٠١٣ م
- ٥- بحث في العلاقة بين جائحة كورونا (كوفيد ١٩) والاحتراق الوظيفي لدى الأطباء والممرضين
بوزارة الصحة السعودية (دراسة تطبيقية في مستشفى الملك خالد العام بمحافظة حفر الباطن) - إعداد
الباحث (عادل غدير الشمري) - جامعة القصيم كلية اللغة العربية والدراسات الاجتماعية - ٢٠٢٣ م
- ٦- دراسة ميدانية (واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات
جامعة الإسكندرية) - إعداد د. أمنية خير توفيق سعد - جامعة الإسكندرية - كلية الآداب (قسم المكتبات
والمعلومات) - ٢٠٢١ م
- ٧- دراسة تطبيقية (الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية "تم تطبيقها
على الإداريين العاملين بأمانة محافظة جدة - إعداد أ. منار محمد الصبحي - ماجستير تنفيذي إدارة
الأعمال - جامعة جدة كلية إدارة الأعمال - ٢٠٢٢ م
- ٨- دراسة حالة (أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الاستشفائية "محمد بو
ضياف") بمدينة بركة ولاية باتنة (الجزائر) - إعداد أ. فوزية برسولي و أ. وفاء زوقار - ٢٠٢١ م

- 1- Organizational Behavior, Global Edition (Stephen Robbins, Timothy Judge) – 2024.
- 2- Happy at Work - How to Create a Happy (Robyn Garrett) – 2023.
- 3- Research (Stressed at work and trouble sleeping? It's more serious than you think) - European Society of Cardiology – Prepared by (Professor Karl-Heinz Ladwig - the German Research Centre for Environmental Health and the Medical Faculty, Technical University of Munich) – 2019
- 4- Research (Long Working Hours and the Prevalence of Masked and Sustained Hypertension) – Prepared by (Xavier Trudel, Chantal Brisson, Mahée Gilbert-Ouimet, Michel Vézina, Denis Talbot, Alain Milot) - 2014

الملاحق

-الاستبانة

استبيان خاص بمشروع بحث تخرج درجة الماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية بجامعة ميدأوشن الذكية، البحث بعنوان (ميكنة الموظفين أم تمكينهم بعد كورونا) حول مشكلة (الاحتراق الوظيفي) وعلاقته ببعض الأمراض الجسدية والنفسية، وهو موجه بشكل خاص للعاملين في شركات المتخصصة في مجال (الشحن / التوصيل / الدعم اللوجستي / سلاسل الإمداد) أو من له خبرة في أحد الأقسام المختصة بأحد هذه المجالات، وتحديداً في المملكة العربية السعودية.

الاسم: _____ العمر: _____

الجنس: _____ الجنسية: _____

مجال عمل الشركة / القسم: _____

- ☐ الشحن
- ☐ التوصيل
- ☐ الخدمات اللوجستية
- ☐ سلاسل الإمداد

عدد سنوات الخبرة: _____

- ☐ ١ - ٥ سنوات
- ☐ ٥ - ١٠ سنوات
- ☐ ١٠ - ١٥ سنة
- ☐ أكثر من ١٥ سنة

١- هل تعمل لساعات أكثر من المعدل الطبيعي (٨ ساعات يوميا)؟

- ☐ نعم
- ☐ لا
- ☐ في حالات الطوارئ فقط

٢- ما هي أيام الإجازة الأسبوعية؟

- ☐ الجمعة والسبت
- ☐ الجمعة فقط
- ☐ يومين غير ما ذكر
- ☐ يوم واحد غير ما ذكر

٣- برأيك هل أثرت جائحة كورونا على زيادة عدد ساعات عمل الموظفين؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

٤- هل سبق وأن شعرت بأي مشاكل بسبب العمل لساعات طويلة؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

٥- هل تبادر لذهنك أن تقوم بتقديم الاستقالة بسبب ساعات العمل الطويلة أو ضغوطات العمل؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

٦- ما السبب أو الأسباب التي دفعتك للتراجع عن تقديم الاستقالة؟

٧- برأيك هل من الضروري عمل توازن ما بين العمل والحياة الخاصة للموظف؟

- ☐ نعم
- ☐ لا

٨- برأيك ما هي أفضل طريقة لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة؟

- ☐ العمل عن بعد
- ☐ ساعات عمل مرنة
- ☐ تقليل عدد ساعات العمل
- ☐ زيادة عدد الموظفين

٩- هل هناك طرق أخرى تقترحها لتحقيق ذلك؟

١٠- برأيك من المسؤول عن وضع الأنظمة التي تساعد في إيجاد التوازن بين العمل والحياة الشخصية؟

Abstract:

This study aimed to find out the extent of the impact of the Corona pandemic on workers in companies or departments specialized in the field of (shipping / delivery / logistics / supply chains) by increasing the number of working hours and the pressures and stress that may cause in performing their daily tasks, and whether it has caused employees to turn into machines to perform those tasks without taking into account their other needs, specifically the need to balance between work and the employee's personal life.

The study targeted a group of workers in the aforementioned sectors because of their great importance, and this importance was evident during the Corona period - or other disasters, but because it is the most recent - to a greater extent. Through the operations carried out by these companies, we find that many goods, especially the necessary ones, if they stopped supplying them, other disasters would spread around the world. This study was applied to a sample of 26 Persons who were randomly selected as a study community and contained different demographic variables, namely (gender / nationality / age / number of years of experience). The study reached the following results: Working hours in the mentioned sectors were clearly affected during and after the pandemic, and workers in these sectors experienced health and social problems due to the long working hours they work, but through answering the questionnaire, these problems were not a motive for leaving their jobs for many reasons that will be mentioned during the study. The study recommended some recommendations to limit the spread of the phenomenon of (mechanization) which leads to job burnout, starting with the employee himself and ending with the concerned authorities in developing legislation and laws to .control labor relations

Keywords:

Burnout, Corona, Shipping, Delivery, Logistics, Supply Chains.

Midocean University



College of Management

Department of Human Resources Management

Research title

Employees mechanization or empowerment

Prepared by:

Ali Khalifa Almunawes

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year: 2025