

عنوان البحث

مَيَكُنَّةُ الموظَّفين أم تَمَكِينُهُم

بعد كورونا

إعداد الطالب/

علي خليفة عبدالمحسن المناوس

تدقيق لغوي وإملائي/

١. مسلم خليفة عبدالمحسن المناوس

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

٢٠٢٣

مقدمة:

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 أولاً حين كان سبب إيجاده لإعمار هذه الأرض، وأهميته من ناحية اقتصادية في مجال المال والأعمال ثانياً 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 أتى وبديل بعض المفاهيم ألا وهو جائحة كورونا، والتي بدأت بالظهور ثم الانتشار على مستوى العالم، وأنقلبت الحياة رأساً على عقب، وأصبح الكل يترقب مجريات أحداثها، وفي مجال الأعمال تحديداً كان هناك سعياً حثيثاً لأن تستمر عجلة الاقتصاد دون توقف، وكان من ضمن الحلول التي سريعا ما طبقت، وهو ما عرف بمسمى (العمل عن بعد)، وعلى الرغم من أنه 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 لأشياء أخرى.

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 تمناه 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 بضغطات 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 الإحصائيات التي أجريت، ونسب مخيفة قد أعلن عنها في مثل هذا المجال، ولكن مع الأسف تغيب ثقافة ترتيب الأولويات، وانتشار الإدارات التي عادة بنا لعصر العبودية، وأصبح معظم الموظفين هم بمثابة الماكينة التي يديروها أو يستغنوا عنها متى ما شاؤوا.

أهمية الدراسة:

إن ما مررت بتجربته شخصيا، وما سمعت به من تجارب الآخرين سواء من زملاء العمل أو غيرهم من المعارف في منظمات أخرى، وزيادة على ذلك ما أطلعت وقرأت من دراسات ونسب تبين مدى انتشار الأمراض المرتبطة بضغوطات العمل، ولد عندي الرغبة في عمل هذا البحث، لأبين فيه تلك النسب أولا، وثانيا القيام بعمل استبانته خاصة ليعرف المطلع على دراساتي بصورة واضحة وعلى مستوى محلي نسب من تأثروا بعملية (ميكنة الموظفين) وتحديدًا في المنظمات التي تعمل في قطاعات أخرى لم يتم عمل دراسة عليها سابقا، وأخيرا أطرح 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:

- 1- وضع مقترحات لأنظمة تجعل من صاحب العمل وعلاقته مع موظفيه تعود للعلاقة الإنسانية.
- 2- توعية المدراء وأصحاب العمل بأن يساهوا في موازنة الحياة لموظفيهم، وتحويل بيانات العمل الخاصة بهم إلى بيئات إيجابية.
- 3- نشر وتطبيق علم السلوك التنظيمي والذي يدعو إلى النظر للمحفزات الأخرى، وكذلك ترتيب أولويات الموظف الحياتية.

تساؤلات الدراسة

- 1- ما هي نسبة الميكنة لدى موظفي القطاع العام والخاص في المملكة؟
- 2- كم نسبة الموظفين الذين لديهم معرفة بأخطار الاحتراق الوظيفي وضغط الدم المقنع؟
- 3- ما مدى استعداد أصحاب العمل والمدراء لتبني عودة الفكر الإنساني في الإدارة وتحولهم لقادة فاعلين في منظماتهم؟
- 4- هل هناك استعداد من الوزارات والؤسسات الخاصة بتنظيم العلاقة العمالية للقيام بمبادرات وبرامج تساهم في توعية المدراء والموظفين حول مخاطر الانهماك والانهك 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 و الاحتراق 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.

الدراسات السابقة:

■ دراسات حول موضوع الاحتراق الوظيفي:

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

استهدفت هذه الدراسة تحديد العلاقة بين جائحة كورونا والاحتراق الوظيفي لدى الكادر الطبي والممرضين بالمستشفى، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي بالعينة، واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، وتوصلت إلى أن هناك تأثيرات كبيرة أدت إليه الجائحة على العاملين بالمستشفى ومنها التأثيرات (البدنية والنفسية والإنهاك الانفعالي وتبلد المشاعر).

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

استهدفت هذه الدراسة العاملين في المكتبات وتحديدًا مكتبات جامعة الإسكندرية خلال فترة جائحة كورونا، وتحليل العلاقة ما بين جودة الحياة الوظيفية و الاحتراق الوظيفي، واعتمدت على المنهج الاستقرائي و الاعتماد على الاستبانة كأداة للبحث.

■ دراسات حول انتشار مرض ضغط الدم في بيئات العمل:

أ- دراسة الجمعية الأوروبية لأمراض القلب:

قامت الجمعية بعمل دراسة حول العلاقة ما بين الضغوط الوظيفية وصعوبة النوم وأن هناك أضرار أكثر من ذلك بينتها الدراسة ومن ضمنها ارتفاع ضغط الدم.

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

قام مجموعة من الأطباء على رأسهم د. كزافييه تروديل، وكان الهدف منها إيجاد العلاقة ما بين عدد ساعات العمل الطويلة وارتفاع ضغط الدم لدى الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

وضع حلول للمشكلات المرتبطة ببيئة العمل من خلال دراسة وفهم علم (السلوك التنظيمي)، والنظريات الخاصة ب(خلق بيئات عمل إيجابية) للموظفين.

المنهجية وطرق البحث:

سأعتمد في بحثي هذا على المنهج التوصيفي لمشكلة موضوع البحث وكذلك منهج المسح الاجتماعي.

أدوات الدراسة:

سأعتمد في حصولي على النتائج الخاصة بهذا البحث من خلال القيام بمقابلات مع عينة من الموظفين بشكل مباشر، وأيضاً نشر استبانة عن طريق أحد وسائل التواصل الاجتماعي المرتبطة بالجانب المهني وهي LinkedIn.

حدود الدراسة:

دراستي ستكون مركزة على بعض الموظفين العاملين في منظمات تعمل بمجال (الشحن البحري) و (نقل الطرود البريدية) داخل المملكة العربية السعودية، وستكون الأسئلة الموجهة تخص الفترة من بداية جائحة كورونا حتى يومنا هذا.

المراجع:

• المراجع باللغة 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
- 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
- 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

• المراجع باللغة الإنجليزية:

- 1- Organizational Behavior, Global Edition (Stephen Robbins, Timothy Judge) – 2024.
- 2- Happy at Work - How to Create a Happy (Robyn Garrett) – 2023.
- 3- How to reduce workplace conflict and stress – Anna Maravelas – 2005.

4- 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

5- 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