

ضغوط العمل في الشركات وآثارها على الفرد والمنظمة

الاسم / أسامة نواف حمدان

الرقم الجامعي / 2021204712

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة (بكالوريوس إدارة مشاريع) - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

Table of Contents

..... 2	الشكر والتقدير
..... 3	الإهداء
..... 4	المستخلص
..... 5	جدول المحتويات
..... 6	المقدمة
..... 7	مشكلة البحث
..... 9	سؤال البحث الرئيسي:
..... 9	أسئلة البحث الفرعية:
..... 10	أهمية البحث
..... 10	أهمية البحث النظرية:
..... 10	أهمية البحث العملية:
..... 11	أهداف البحث
..... 11	الهدف العام:
..... 11	الأهداف الفرعية:
..... 12	فرضيات البحث
..... 12	نموذج البحث
..... 12	
..... 12	الأثر على المنظمة
..... 12	
..... 13	منهجية البحث
..... 14	الدراسات الميدانية
..... 15	مخطط المشروع
..... 15	الخلاصة :
..... 15	قائمة المراجع
..... 16	الملاحق

المقدمة

تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الشائعة في بيئة العمل الحديثة حيث تواجه العديد من الشركات تحديات متزايدة تتطلب من موظفيها العمل لساعات طويلة وتحمل مسؤوليات كبيرة مع تطور بيئة العمل وازدياد التنافس أصبحت ظاهرة ضغوط العمل من أكثر الظواهر شيوعاً فمع ازدياد المسؤوليات وسرعة التغيرات وضغوطات الوقت يواجه الموظفون تحديات كبيرة تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وتؤثر على كفاءتهم وإنتاجيتهم.

كما أظهرت الدراسات السابقة أن ضغوط العمل لها تأثيرات سلبية على الفرد والمنظمة تشمل انخفاض الأداء الوظيفي وزيادة معدلات الغياب وتراجع الرضا الوظيفي وظهور أعراض نفسية وجسدية.

بينما تركز العديد من الدراسات على نظريات وأسباب ضغوط العمل، نفتقر إلى دراسات ميدانية كافية تُجرى على عينات من مختلف الشركات والقطاعات بينما تُظهر العديد من الدراسات مخاطر ضغوط العمل فتفتقر إلى تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل

بينما تركز بعض الدراسات على التأثيرات الجسدية لضغوط العمل فإنها تهمل التأثيرات النفسية مثل القلق والاكتئاب بينما تركز بعض الدراسات على التأثيرات على الفرد تهمل التأثيرات على المنظمة مثل انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات التسرب.

بشكل عام يُعد مجال ضغوط العمل في الشركات والمنظمات مجالاً غنياً بالدراسات والأبحاث ونحتاج إلى المزيد من الدراسات الميدانية والدراسات التطبيقية التي تُقدم حلولاً عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل مع ازدياد معدلات ضغوط العمل في الشركات بشكل ملحوظ قلة الوعي بمخاطر ضغوط العمل على الفرد والمنظمة قلة الحلول العملية للحد من ضغوط العمل في بيئة العمل

يُعدّ فهم ظاهرة ضغوط العمل من أهم الأهداف التي يسعى البحث لتحقيقها حيث يُسلط الضوء على مسببات هذه الضغوط وتأثيراتها على الفرد والمنظمة ممّا يُساعد في إيجاد حلول فعّالة للحدّ منها يهدف البحث إلى تحسين أداء الفرد من خلال التعرّف على العوامل التي تُسبب ضغوط العمل وتأثيرها على سلوكياته ومشاعره ووضع خطط لتخفيف هذه الضغوط ممّا يُؤدّي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل سعى البحث إلى تعزيز بيئة العمل من خلال تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين وخلق بيئة إيجابية تُقلّل من شعور الموظفين بالضغوط ممّا يُؤدّي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين .

مشكلة البحث

تعتبر ضغوط العمل من الظواهر الشائعة في بيئة العمل الحديثة حيث تواجه العديد من الشركات تحديات متزايدة تتطلب من موظفيها العمل لساعات طويلة وتحمل مسؤوليات كبيرة مع تطور بيئة العمل وازدياد التنافس أصبحت ظاهرة ضغوط العمل من أكثر الظواهر شيوعاً فمع ازدياد المسؤوليات وسرعة التغيرات وضغوطات الوقت يواجه الموظفون تحديات كبيرة تؤثر على صحتهم النفسية والجسدية وتؤثر على كفاءتهم وإنتاجيتهم ونواجه بعض المشاكل في هذا الصدد وهذه بعضها :

1. قلة الدراسات الميدانية:

بينما تركز العديد من الدراسات على نظريات وأسباب ضغوط العمل، نفتقر إلى دراسات ميدانية كافية تُجرى على عينات من مختلف الشركات والقطاعات.

قلة الدراسات المقارنة بين مختلف القطاعات (العامة، الخاصة، الخدمية، الصناعية، ...)

قلة الدراسات التي تركز على فئات وظيفية محددة (القيادات، الموظفين الجدد، ...).

2. ضعف التركيز على الحلول:

بينما تُظهر العديد من الدراسات مخاطر ضغوط العمل، فتفتقر إلى تقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في بيئة العمل العربية.

قلة الدراسات التي تقيّم فعالية برامج إدارة ضغوط العمل في الشركات العربية.
قلة التركيز على دور الإدارة العليا في الحد من ضغوط العمل.

3. قلة الاهتمام بالجانب النفسي:

بينما تركز بعض الدراسات على التأثيرات الجسدية لضغوط العمل، تهمل التأثيرات النفسية مثل القلق والاكتئاب.
قلة الدراسات التي تربط بين ضغوط العمل والاضطرابات النفسية.
قلة التركيز على دور برامج الصحة النفسية في الحد من ضغوط العمل.

4. قلة الدراسات حول التأثيرات على المنظمة:

بينما تركز بعض الدراسات على التأثيرات على الفرد، تهمل التأثيرات على المنظمة مثل انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات التسرب.
قلة الدراسات التي تقيس التكلفة الاقتصادية لضغوط العمل على المنظمات.
قلة التركيز على دور برامج إدارة ضغوط العمل في تحسين أداء المنظمة.

5. قلة الدراسات حول ثقافة العمل:

قلة الدراسات التي تربط بين ثقافة العمل وضغوط العمل.
قلة التركيز على دور القيم والأنظمة في خلق بيئة عمل صحية.
قلة الدراسات التي تقارن ثقافة العمل في الشركات العربية مع الشركات العالمية.

6. قلة الدراسات حول دور التكنولوجيا:

قلة الدراسات التي تربط بين استخدام التكنولوجيا وضغوط العمل.
قلة التركيز على دور التكنولوجيا في الحد من ضغوط العمل أو زيادتها.
قلة الدراسات حول تأثير التكنولوجيا على التواصل بين الموظفين والإدارة.

7. قلة الدراسات حول دور العوامل الاجتماعية:

قلة الدراسات التي تربط بين العوامل الاجتماعية وضغوط العمل مثل ضغوط الحياة الشخصية والتوقعات الاجتماعية.

قلة التركيز على دور الأسرة والمجتمع في الحد من ضغوط العمل.
قلة الدراسات حول تأثير العوامل الاجتماعية على صحة الموظفين النفسية.

8. قلة الدراسات حول دور القوانين والتشريعات:

قلة الدراسات التي تربط بين القوانين والتشريعات وضغوط العمل مثل قوانين العمل وساعات العمل.
قلة التركيز على دور الدولة في الحد من ضغوط العمل.
قلة الدراسات حول المقارنة بين القوانين والتشريعات في الدول العربية والدول العالمية.

9. قلة الدراسات حول دور الفرد:

قلة الدراسات التي تركز على دور الفرد في إدارة ضغوط العمل مثل مهارات إدارة الوقت ومهارات التواصل.
قلة التركيز على دور برامج التوعية والتثقيف في مساعدة الموظفين على إدارة ضغوط العمل.
قلة الدراسات حول تأثير أساليب الحياة على صحة الموظفين النفسية.

10. قلة الدراسات حول التأثيرات على المجتمع:

قلة الدراسات التي تربط بين ضغوط العمل والتأثيرات على المجتمع مثل العنف الأسري وانخفاض الإنتاجية.
قلة التركيز على دور الدولة في الحد من التأثيرات السلبية لضغوط العمل على المجتمع.
قلة الدراسات حول المقارنة بين التأثيرات على المجتمع في الدول العربية والدول العالمية.

سؤال البحث الرئيسي:

ما هي تأثيرات ضغوط العمل في الشركات على الفرد والمنظمة، وما هي أفضل الطرق للحد من هذه التأثيرات؟

أسئلة البحث الفرعية:

ما هي مصادر ضغوط العمل في الشركات؟

ما هي أنواع ضغوط العمل؟

كيف تؤثر ضغوط العمل على الفرد؟

ما هي تأثيرات ضغوط العمل على المنظمة؟

ما هي أفضل الطرق للحد من ضغوط العمل على مستوى الفرد؟

ما هي أفضل الطرق للحد من ضغوط العمل على مستوى المنظمة؟
ما هي العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية؟
ما هي العوامل التي تزيد من قدرة الفرد على تحمل ضغوط العمل؟
لماذا يجب أن يكون التحكم في ضغوط العمل أمراً مهماً للمنظمات؟

أهمية البحث

أهمية البحث النظرية:

فهم ظاهرة ضغوط العمل: يسعى البحث إلى فهم ظاهرة ضغوط العمل من خلال تحليل العوامل المُسببة لها، وتأثيراتها على الفرد والمنظمة، وتقديم نظريات جديدة لتفسير هذه الظاهرة.
تطوير نماذج جديدة: يُمكن للبحث أن يُساهم في تطوير نماذج جديدة لفهم وتفسير ضغوط العمل، وتأثيراتها على الفرد والمنظمة.
إثراء المعرفة العلمية: يُمكن للبحث أن يُساهم في إثراء المعرفة العلمية حول ظاهرة ضغوط العمل، وتقديم أفكار جديدة لحلّ هذه المشكلة.

أهمية البحث العملية:

تحسين أداء الفرد: يُمكن للبحث أن يُساعد في تحسين أداء الفرد من خلال التعرّف على العوامل التي تُسبب ضغوط العمل، وتأثيرها على سلوكياته ومشاعره، ووضع خطط لتخفيف هذه الضغوط.
تعزيز بيئة العمل: يسعى البحث إلى تعزيز بيئة العمل من خلال تحسين التواصل بين الإدارة والموظفين، وخلق بيئة إيجابية تُقلّل من شعور الموظفين بالضغوط.
تقليل التكاليف: يمكن أن تُساعد نتائج البحث في تقليل التكاليف التي تُكثّفها ضغوط العمل على المنظمة، مثل تكاليف الغياب عن العمل، وتكاليف تدريب الموظفين الجدد، وتكاليف العلاج الطبي.

تحسين صورة المنظمة: يمكن أن تساعد نتائج البحث في تحسين صورة المنظمة من خلال إظهار اهتمامها بموظفيها وخلق بيئة عمل إيجابية تقلل من شعور الموظفين بالضغوط.

أمثلة على تطبيقات البحث:

برامج تدريبية: يمكن استخدام نتائج البحث في تطوير برامج تدريبية للموظفين للتعامل مع ضغوط العمل بشكل فعال.

سياسات جديدة: يمكن استخدام نتائج البحث في تطوير سياسات جديدة داخل المنظمة للحد من ضغوط العمل مثل سياسة ساعات العمل المرنة وسياسة العمل عن بعد.

برامج مساعدة: يمكن استخدام نتائج البحث في تطوير برامج مساعدة للموظفين الذين يعانون من ضغوط العمل، مثل برامج الاستشارة النفسية.

أهداف البحث

يمكن تفصيل أهمية البحث وتحديد الأهداف العامة والفرعية كالتالي:

الهدف العام:

- فهم العلاقة بين ضغوط العمل وتأثيرها على الأفراد والمنظمات، وتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة هذه الضغوط بما يعود بالنفع على الصحة النفسية والإنتاجية.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل الآثار النفسية والجسدية لضغوط العمل على الأفراد:
 - دراسة كيف تؤثر ضغوط العمل على الصحة النفسية والجسدية للموظفين وتأثير ذلك على جودة حياتهم الشخصية والمهنية.
2. قياس تأثير ضغوط العمل على أداء المنظمات:
 - تقييم كيف تؤثر ضغوط العمل على الإنتاجية والكفاءة والابتكار داخل المنظمات.
3. تطوير واختبار استراتيجيات لتخفيف ضغوط العمل:
 - ابتكار وتقييم فعالية البرامج التدريبية والتدخلات الإدارية التي تهدف إلى تقليل ضغوط العمل وتحسين الرفاهية العامة للموظفين.
4. دراسة العوامل المؤثرة في تجارب الأفراد مع ضغوط العمل:
 - التحقيق في كيفية تأثير الخصائص الشخصية والمهنية والثقافية على استجابة الأفراد لضغوط العمل.
5. تقييم السياسات والممارسات التنظيمية في إدارة ضغوط العمل:
 - فحص كيف تتعامل المنظمات مع ضغوط العمل وتأثير ذلك على الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين.

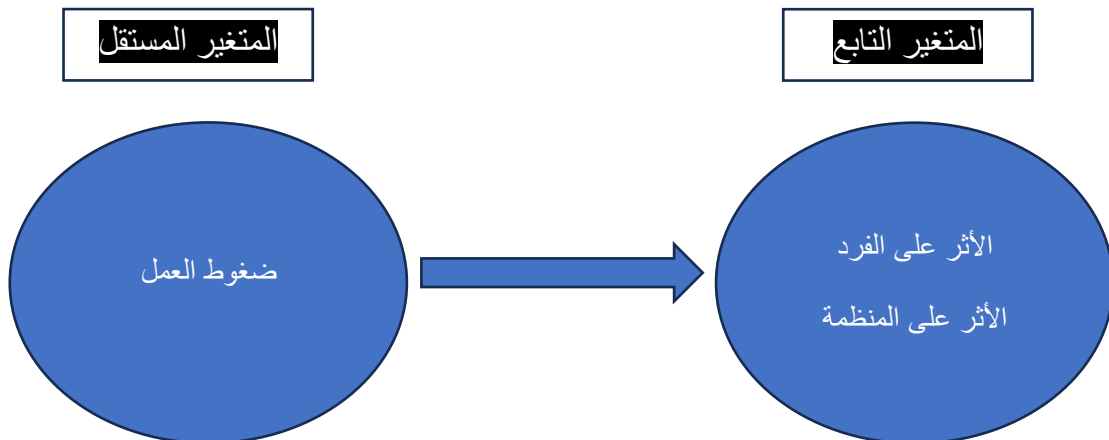
هذه الأهداف تساعد في توجيه البحث نحو فهم أعمق لموضوع ضغوط العمل وتأثيراتها، وتطوير حلول عملية للتحديات التي تواجه الأفراد والمنظمات في هذا السياق.

فرضيات البحث

1. الفرضية الرئيسية :
هناك علاقة إيجابية معنوية بين ضغوط العمل وانخفاض جودة الأداء الوظيفي للأفراد في الشركات.
2. الفرضية الفرعية الأولى :
ضغوط العمل المرتفعة تؤدي إلى زيادة معدلات الغياب والتأخير بين العاملين في الشركات.
3. الفرضية الفرعية الثانية :
الدعم الإداري والتنظيمي يقلل من الآثار السلبية لضغوط العمل على الأفراد في الشركات.
4. الفرضية الفرعية الثالثة :
ضغوط العمل لها تأثير سلبي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين في الشركات

نموذج البحث

النموذج البحثي يعكس العلاقة بين ضغوط العمل وآثارها على الفرد والمنظمة، الرسم التالي كمثال:



ضغوط العمل (متغير مستقل): يشمل عوامل مثل الأحمال العملية الزائدة، المواعيد النهائية الضيقة، والتوقعات غير الواقعية. الأثر على الفرد (متغير تابع): يشمل الإجهاد، الإرهاق، وانخفاض الرضا الوظيفي. الأثر على المنظمة (متغير تابع): يشمل انخفاض الإنتاجية، زيادة معدلات الدوران الوظيفي، والغياب. الأسهم تشير إلى اتجاه التأثير من ضغوط العمل على الأفراد والمنظمة. هذا النموذج يوضح بصرًا كيف أن ضغوط العمل كمتغير مستقل يمكن أن تؤثر على متغيرات تابعة متعددة..

منهجية البحث

الدراسات الميدانية

الخلاصة :

يُعدّ البحث حول ضغوط العمل في الشركات وآثارها على الفرد والمنظمة ذا أهمية كبيرة، حيث يُمكن أن يُساعد في تحسين أداء الفرد، وتعزيز بيئة العمل، وتقليل التكاليف، وتحسين صورة المنظمة، وتحقيق فوائد أكاديمية واجتماعية واقتصادية.

قائمة المراجع

1. كتب:

- "الإجهاد في العمل: فهمه وإدارته" تأليف: د. محمد المهدي عبد الرحمن، د. محمد عمارة.
- "إدارة ضغوط العمل" تأليف: د. عبد الستار إبراهيم.
- "الصحة النفسية في العمل" تأليف: د. أحمد عكاشة.
- كتاب "الإدارة والإنسان" للدكتور أحمد محمد إبراهيم.

2. مقالات:

- مقال "ضغوط العمل وتأثيرها على جودة الأداء الوظيفي" للدكتورة هبة محمد عبد العزيز.
- أبو زيد، م. (2019). ضغوط العمل وعلاقتها ببعض الخصائص الشخصية لدى الموظفين في بعض المؤسسات الأردنية. مجلة العلوم الإدارية، 26(2)، 43-65.
- الرفاعي، ن. (2014). ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي البنوك الأردنية. مجلة كلية التجارة والعلوم الإدارية، 20(2)، 1-30.
- عوض الله، س.، و أبو زيد، م. (2020). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع العام الأردني. مجلة الدراسات الاجتماعية، 42(3)، 103-132.

3. دراسات أكاديمية:

- دراسة "أثر ضغوط العمل على صحة الموظفين النفسية والجسدية" (مجلة العلوم النفسية، جامعة القاهرة، 2018)

- دراسة "علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي" (مجلة الإدارة العامة، جامعة عين شمس، 2019)
- دراسة "أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الاتصالات في مصر" للدكتورة منى عبد الفتاح محمد.

4. تقارير إخبارية:

- "ضغوط العمل: عبء ثقيل على كاهل الموظفين" (صحيفة الشرق الأوسط، 2023)
- "كيف تؤثر ضغوط العمل على صحتك؟" (موقع العربية، 2022)

الملاحق