**الجمهـورية الجـزائرية الديمقـراطية الشعـبية**  
**République Algérienne Démocratique et populaire**  
 **وزارة التعليـم العـالي و البحـث العـلمي**  
**Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique**  
**جـامعة محـمد خيـضر- بسكـرة**  
**كلـية العـلوم الاقتصـادية والتجـارية وعلـوم التسـيير**  
**قسم: علوم التسيير**



**عنوان المقال**

**الاجهاد في العمل**

**من اعداد الطلبة:**

**تلي خالد**

**بوطي مصطفى**

**تحت اشراف الأستاذ:**

**الفوج: ثاني**

**مقياس ادارة المخاطر**

المقدمة

يعتبر موضوع الإجهاد المهني من الموضوعات المحورية داخل المنظمة ، وهذا لما له من تأثيرات على الفرد والمنظمة معا ، وبالرغم من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع إلا أنه يبقى حديث الساعة ، حيث يقدم الكثير من الباحثين والدارسين قراءات مختلفة لمفهومه ونماذجه و تصنيفاته ومصادره وأعراضه و آثاره واستراتيجيات التعامل معه ،وذلك باستخدام النموذج النظري الذي يتعامل مع الإجهاد في العمل ، مثل نموذج Karassik يمكننا اقتراح بعض استراتيجيات الاستجابة التي قد تكون فعالة لتقليل التوتر.

**تعريف الإجهاد التنظيمي :**

هو " حالة من التوتر النفسي أو التعب البدني الذي يتعرض له الأفراد نتيجة ظروف خارجية أو مواقف معينة أو حوادث هامة يواجهها في مجال ما "

ويعرف الاجهاد الوظيفي على انه : "الوضع الذي يحدث عندما يدرك الأفراد أن الظروف أو الضغوط التي تواجههم قد تكون أكثر من قدرة تحملهم ، كما يعرف بأنه: " مجموعة من العوامل الضارة الخارجية في بيئة العمل ، والتي قد تكون نفسية أو جسدية أو اجتماعية

**الاسباب الاجهاد في العمل:**

*اسباب لها علاقة بالعمل\*\**

*العمل الكثير والزائد*

*الاهداف الغير محددة*

*ضعف التعاون بين الزملاء*

*ساعات العمل طويلة*

*مشاكل عمل مع الرئيس*

*سياسات الموارد البشرية الغير واضحة*

*التميز على اساس العرق او الجنس او العمر*

**اسباب الشخصية لاجهاد العمل**

*عدم الثقة بالنفس*

*نقص المهارات الاجتماعية*

*صدمات واحداث الماضي*

*الخوف والقلق والمشاكل الشخصية*

*حالات مرضية الشخصية*

*تاويلات سلبية*

*عواقب الاجهاد في العمل :*

*يجب التأكيد على ان توتر ليس سلبيا فقط بحيث يمكن ان يشكل اجهادا عابر فقط مرتبط بزيادة انتاجية الموظف وانا هذه التوترات هي عبارة عن تحفيزات لقيام بمهام بشرط ان لا تكون شدة هذه توترات قوية وطويلة مدى هذا من جانب الايجابي*

*كما يمكن ان يكون لإجهاد عواقب سلبية من بينها:*

*\** *امراض القلب والاوعية الدموية وزيادة نسبة الاصابة بالنوبات القلبية*

*\** *الاكتئاب الذي يؤدي الى الانتحار نتيجة ضغط عمل*

*\** *ضعف المناعة وقلة الادراك ونوم*

*\* الادمان التدخين وكحول والمخدرات*

*تكاليف ضغوط العمل:*

*ويقصد بها ان الإجهاد المرتبط بالعمل سيكون سبب الخسارة السنوية لما يقرب من 10 ٪ من الناتج القومي الإجمالي لدولة وذلك بسبب المرض والغياب وارتفاع معدل الدوران ، الذي ينجم عنها مجموعة تكاليف متمثلة في :*

*\** *تكلفة الأمراض*

*\* تكلفة التغيب عن العمل*

*\* تكلفة الوفاة المبكرة*

*\* تكلفة التوقف المبكر عن النشاط*

***-****3****.أنماط الإجهاد واستراتيجيات الحد من التوتر :***

*هناك عدد من النماذج الإجهاد ، ولكن أكثر ما يشار إليه هو نموذج كاراسيك. من هذا النموذج يمكن تحديد استراتيجيات واقعية للحد من التوتر*

*- ساهمت أعمال السوسيولوجي الأمريكي Robert Karasek في فهم وتفسير ظاهرة الإجهاد المهني - يتسم نموذج Karasek بالبساطة في تناول الإجهاد عن طريق تحديد طبيعة المجهدات المهنية وتقسيمها إلى ثلاثة أنواع : متطلبات العمل،حرية اتخاذ القرار و الدعم الاجتماعي.*

*بحيث يمكن أن يكون الافتقار إلى الاستقلالية الممنوحة للموظف مصدرا للتوترالموظف الذي ليس لديه أي سيطرة على الإطلاق على عمله أو بيئته ,سوف يصاب بمزيد من التوتر وربما حتى بعض الاضطرابات أو الأمراض العقلية حيث جاء هذا النموذج لمعالجة هذه الاضطرابات ومنع حدوثها يقوم هذا النموذج على معياران هما: مطالب الموظف واستقلالية في اتخاذ القرار يسلط هذان المعياران الضوء على أربع حالات عمل يمكن مواجهتها:*

*العمل النشط: يحدث حينما تكون استقلالية قوية في اتخاذ القرار ومطالب عالية لموظف . تمتع الموظف ، حتى لو كان هناك ضغط معين ، باستقلالية كافية لاستيعابه وتنظيمه*

*العمل السلبي: استقلالية منخفضة ومطالب منخفضة. الموظف لديه مساحة صغيرة للمناورة من حيث تنظيم عمله لكنه لا يعاني من أي ضغط معين.*

*العمل المريح: استقلالية عالية ومطالب منخفضة. في هذه الحالة ، يكون الضغط منخفضا ولدى الموظف الكثير من الحرية لتنظيم والقيام بعمله المطلوب .*

*العمل المتوتر: استقلالية منخفضة ومطالب عالية. أسوأ وضع. يتعرض الموظف لضغوط نفسية كبيرة بينما لا يوجد لديه أي مجال تقريبا للمناورة*

*استراتيجيات الحد من الإجهاد:*

*تحسين بيئة العمل النفسي والاجتماعي*

*الحد من توتر عن طريق فتح مجالات اتخاذ القرار*

*منع العنف وحل النزعات*

*العمل الجماعي لزيادة التعاون*

*تحديد الاولويات بالنسبة لموظف*

*العمل على زيادة الثقة بنفس*

*تنظيم المهام وتخطيط ما يجب القيام به*

*تغيير تأويلات السلبية الى ايجابية*

***شروط النجاح :***

*تحديد عوامل نجاح الممارسات الجيدة في الوقاية من الإجهاد.*

***- تحليل المخاطر:***  *تنفيذ استراتيجيات فعالة للحد من الإجهاد في العمل.*

***- التخطيط الشامل والنهج التدريجي :*** *بناء على تحليل الجيد للوضع والموارد المتاحة ، يمكن تطوير التدخلات المناسبة ، والتي سيكون تنفيذها ونتائجها موضوع تقییم.*

*-* ***مزيج من الإجراءات الموجهة نحو العمل والموجهة نحو العمال:*** *نتجنب تركيز كل شيء على الفرد ونعمل على مستوى المنظمة، عندما يكون الإجهاد أحد مكونات الوظيفة نفسها ، فإن التدريب يساعد على إدارة الإجهاد بشكل أفضل. فيما يتعلق بالمعلمين ، الذين رأينا أن العديد منهم يشعرون بضغط كبير.*

* ***- حلول خاصة بالسياق****: اكتسب العمال في ممارسة عملهم خبرة أساسية لإيجاد حلول تتكيف مع بيئة عملهم وبالتالي من المرجح أن تثبت فعاليتها.*
* ***- الممارسين ذوي الخبرة والتدخلات القائمة على الأدلة :*** *الكفاءة اللازمة للمساهمين الخارجيين هي حقيقة واضحة تجعل من الممكن التذكير بأن الحلول التي أثبتت فعاليتها بالفعل لا ينبغي رفضها على أساس السياقات المختلفة.*
* ***-الحوار الاجتماعي والشراكة ومشاركة العمال****: أي حل فعال ودائم يتطلب التزام الموظفين وممثليهم وكذلك الإدارة. لذلك لا يمكن فرضها من الخارج.*
* ***- الوقاية المستدامة ودعم الإدارة العليا****: لا يمكن إجراء أي تغيير والحفاظ عليه بمرور الوقت دون مشاركة الإدارة وبالتالي على استعداد للقيام بالاستثمارات اللازمة.*

*الخاتمة*

*تنشأ أنواع الإجهاد المرتبطة بالعمل حينما تتعدى متطلبات العمل قوة الشخص وقدرته على التأقلم، فالإجهاد المرتبط بالعمل هو ثاني أكثر الأمراض انتشر في العالم بعد الاضطرابات, فاالارهاق في العمل شي لابد منه لكن على مدير وموظف العمل معا لتقليل منه ,من اجل محافظة على صحة الموظفين وزيادة انتاجية المنظمة من جهة اخرة*

و