حقيقة صعود العمل في إدارة الوقت



◄من المتعارف عليه أن ضغوط العمل تكون أحياناً بسبب ضيق الوقت وعدم التمكن من إنجاز المطلوب في العمل.

- ضغوط العمل ومدى إرتباطها بإدارة الوقت:

هناك علاقة وثيقة ما بين ضغوط العمل وإدارة الوقت بفاعلية والاستغلال الفعال للوقت وعند الحديث عن ضغوط العمل ومدى ارتباطها بإدارة الوقت لابدّ من الإشارة إلى مجموعة من العناصر التي لها تأثير مباشر على أسباب الضغوط وآثارها في بيئة العمل والتي من خلالها نكشف بعض المتاعب في بيئة العمل والتي بدورها تسبب هدراً كبيراً في الوقت، ولابدّ من التعامل مع هذه الآثار بحرفية مهنية للتعرف على الأسباب والمسببات وطرق علاجها حتى نتمكن من خلق بيئة صالحة وأجواء نقية تساعد المنظمين والإداريين والمدراء على توزيع العمل بكفاءة واقتدار دون عوائق حتى يتم إنجاز العمل بصورته المطلوبة.

وضغوط العمل قضية لازمت الإنسان في حياته منذ زمن حيث وجد ليعمل ومن العمل تصدر المشقة والعناء وقد ترتب على هذا الشقاء والكد تعرض الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات التي ترتب عليها تعاسته وتراكم المشكلات عليه من كل صوب مما أدى إلى ازدياد الضغوط عليه مما جعل المهنيين والمتخصصين يحتارون في وضع وصف دقيق لمعنى ومفهوم ضغوط العمل والضغوط بصفة عامة.

- ما هي الضغوط؟

يمكن تعريف الضغوط بأنها ردة الفعل لعامل أو عوامل اجتماعية أو بيئية أو تنظيمية أو ذات علاقة بطبيعة الفرد تسبب قوة سيكولوجية أو مادية على الفرد تخلق حالة من عدم التوازن تُجبر الفرد على

الخروج من الوضع الطبيعي.

ويمكن القول: إنّ الضغوط عملية تراكمية لجميع المتطلبات الحياتية المفترض القيام بها.

والتوتر هو نتيجة رد فعل الفرد تجاه الضغوط وهو رد الفعل غير المناسب تجاه مجموعة الضغوط الحياتية.

والتوتر التنظيمي في مجال العمل هو رد فعل الفرد غير المناسب داخل المنظمة تجاه مجموعة المتطلبات المتوقع القيام بها، وهناك عوامل ذاتية وموضوعية تؤدي إلى ضغوط العمل.

- العوامل الذاتية والموضوعية المؤدية لضغوط العمل:

الحقيقة التي لا جدال فيها أن منظمات الأعمال "المؤسسة – الشركة – المصلحة"، هي وحدة عمل متكاملة تشمل الإمكانات المادية والبشرية كما أنها تخضع لمتغيرات البيئة التنظيمية المختلفة، وتعتبر كفاءة منظمة الأعمال أمراً حتمياً لتحقيق الأهداف المنشودة بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية ولعل العنصر البشري هو أحد العناصر المتغيرة والمتميزة بالسمة الظاهرة في العلاقات التنظيمية وهو المحور الرئيسي للتنمية الاجتماعية الذي هو هدف منشود أيضاً فيها.

وربما أن ضغط العمل يحدث إرهاقاً نفسياً يعترى العاملين في بيئة العمل نتيجة التراكمات المتعددة والعوامل المختلفة التي قد تنشط أحياناً وقد تفتر أحياناً أخرى حيث تصيبه بحالة من الإرهاق تسبب له مجموعة من الضغوط والإرهاق النفسي على المدى البعيد وقد تخلق أحياناً حالة من عدم الاتزان تفقده التركيز مما لا يمكّنه من إدارة وقته بكفاءة عالية تختلط فيها المهام مع بعضها البعض وتضعف لديه عملية تقدير الأولويات والإصابة بحالة من عدم التخطيط السليم لوقته وتنظيمه بشكل يسمح له بأداء العمل بصورة مُرضية ومقبولة.

ولا شك أن ضغوط العمل في ظل تقدم علم السلوك الإنساني لا ترجع إلى سبب واحد وإنما إلى مجموعة من الأسباب والعوامل بعضها يختص بالبيئة التنظيمية والبعض الآخر يختص بالفرد ذاته ومن ثمّ إذا لم يستطع الفرد إستحداث تغيير في البيئة التنظيمية والذي يندر أن يتم لذا يتطلب من الفرد إحداث نوع من التغيير في عادته وأساليب مواجهته لضغوط العمل ولابدّ من التعرف أوّلاً على المسببات التنظيمية لضغوط العمل أو بمعنى أوضح عوامل البيئة التنظيمية أو الخارجية التي يمكن أن تكون سبباً لتلك الضغوط.

- المسببات التنظيمية لضغوط العمل الخارجية:

يمكن إيجاز أهم المسببات التنظيمية لضغوط العمل في النقاط التالية:

1- إذا زادت صعوبة العمل على قدرة الفرد وإمكاناته وأصبح غير قادر على القيام بأعماله يشعر بضغوط نفسية بالغة.

2- إحساس الفرد بضغوط نفسية لمطالب رئيسه المبالغ فيها أو لأساليب الضغط التي يمارسها عليه.

3- عدم وضوح الاختصاصات أو توزيع المهام مما يؤدي إلى شعور الفرد الذي يعمل كثيراً بالضغوط الواقعة عليه.

4- تعارض أو تناقض الأدوار التي يلعبها الفرد في التنظيم أو المؤسسة.

5- نظام العمل القائم على التنافس الفردي لا الجماعي مما يؤدي إلى تعرض الفرد لضغوط نفسية بالغة.

6- التنافس على موارد العمل المحدودة يؤدى إلى ضعف أدوار بعض الأفراد وتقلص المهام المناطة بهم.

- المسببات الذاتية لضغوط العمل الداخلية:

يمكن إيجاز أهم المسببات الذاتية لضغوط العمل الداخلية في عوامل بناء الشخصية في النقاط التالية:

1- نقص قدرة الفرد على تحقيق التوافق المستمر مع متطلبات العمل المتغير.

2- نقص قدرة الفرد على تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي مع جماعة العمل والمدير.

3- ازدياد مستوى طموح الفرد عن مستوى قدراته الفعلية.

4- ازدياد حدة الصراع على الأدوار دون قدرة حقيقية على أدائها جميعاً بدقة بالغة.

5- اختلال العلاقات الإنسانية في البيئة التنظيمية يؤدى ببعض الأفراد إلى الانزواء أو الانسحاب.

- عناصر ضغوط العمل الموضوعية:

1- المرتبة الوظيفية.

2- تزايد العبء الوظيفي أكثر من طاقة العاملين.

3- عدم الإحساس بالاستقلالية في أداء أو إدارة العمل.

4- العمل المؤدي على وتيرة واحدة "العمل الروتيني".

5- خطورة العمل.

6- بيئة العمل المادية.

7- المسؤولية عن الآخرين في العمل.

8- الإجهاد التام سواء البدني أو النفسي.

- أوّلاً: المرتبة الوظيفية:

تشير كل الدلائل في بيئة العمل على أن ازدياد الرضا الوظيفي إنما ينبع عادة من الأعمال التي يتمتع صاحبها بدخل عالٍ مصحوباً بمرتبة عالية.

وهناك علاقة طردية "مضطردة" بين الصحة العامة للعاملين ونوعية العمل الذي يمارسونه وخاصة في الإدارة العليا أما الوظائف التي في أدنى السلم الوظيفي عادة ما تكون سبباً لتوليد الشعور لدى العاملين بعدم الاحترام أو تقدير الذات وقد يكون هذا الوضع سبباً مباشراً من أسباب ازدياد حدة الضغوط على العاملين.

- ثانياً: تزايد العبء الوظيفي أكثر من طاقة العامل:

يعتبر العمل عبئاً على العامل عندما يكون أكثر من طاقته ويتضح هذا عند ممارسة بعض الأعمال الصعبة والتي تتطلب جهداً جسيماً وكبيراً مع عدم إعطاء العامل الوقت الكافي للقيام بهذا العمل ولقد دلت كثير من الإحصائيات والدراسات على أن هناك علاقة ما بين اعتلال الصحة النفسية للعامل من جانب وصعوبة العمل وقصر الوقت المخصص للإنجاز من جانب آخر، كما أنّ المشرفين والمدراء الذين تتطلب أعمالهم قضاء وقت أكثر في بيئة العمل خاصة عند ممارسة الاتصالات الهاتفية والاجتماعات ومقابلة العملاء والجمهور يكون أكثر عرضة لضغوط العمل.

- ثالثاً: عدم الإحساس بالاستقلالية في إدارة العمل:

تشير كثير من الدراسات إلى أهمية الاستقلالية في بيئة العمل وعلى مدى تأثيرها النفسي على العاملين وقد وجد أن هناك علاقة مضطردة بين ما يتمتع به العامل من استقلالية وبين مقاييس اعتبار الذات، وكلما كانت ممارسة الاستقلالية في بيئة العمل أكثر كلما كانت اعتبارات الذات أعلى، وتعتبر عدم الاستقلالية من أهم المصادر الموضوعية المسببة لضغوط العمل نظراً لأنّ العاملين في بيئة العمل يكونون تحت مراقبة المشرفين مراقبة دقيقة وصارمة مما يفقد العامل أي إحساس بالإستقلالية وخاصة وأنّه ليس جزءاً من التنظيم بسبب عدم مشاركته في إنتاجية أكبر.

رابعاً: البيئة المادية:

تعتبر بيئة العمل المادية من أكثر العوامل تأثيراً على الأفراد وسبباً مباشراً من أسباب نشوء ضغوط العمل ومن أمثلة ذلك سوء حالة المباني والحرارة والبرودة أو التغيير المفاجئ لأوقات العمل أو سوء الأجهزة والمعدات أو استخدام تقنيات أعلى من قدرات العاملين أو معدات قديمة كثيرة الأعطال ما يتسبب بُطء في الإنتاج.

- خامساً: الإجهاد التام البدني أو النفسي:

يعتبر الإجهاد التام البدني أو النفسي من الأنواع الفريدة للضغوط ويحدث هذا عادة للعاملين والمدراء الذين لهم علاقة مباشرة بالجمهور ولعل السبب في ذلك أن طبيعة عملهم قد تكون سبباً مباشراً في ازدياد الضغوط عليهم خاصة عند مقابلة الجمهور الذين قد تكون طبائعهم وأنماط الشخصية لديهم من يتصفون بالاحتداد أو الغضب السريع أو الفظاظة أو الإندفاعية أو اللاعقلانية أو الإلحاح أو صعوبة الإتصال بهم لعوائق النطق أو اللغة، وهو بالطبع ما يمثل إهدار وإضاعة للوقت والجهد معاً.

- أشهر وأهم الحلول لمشاكل ضغوط العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية:

يمكن إيجاز أهم الحلول التنظيمية لمشاكل ضغوط العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية في النقاط الآتية:

1- تفويض السلطة.

2- إدارة الوقت بفاعلية.

3- التخطيط الصحيح.

4- العمل على إزالة غموض الدور وصراع الأدوار.

5- حل الخلافات في بيئة العمل.

6- تفعيل آلية الاتصال.

7- تشخيص المشكلات والعمل على حلها.

8- تفعيل قاعدة البيانات وتنويع مصادرها.

9- التعامل مع التقنيات الحديثة بموضوعية.

10- تدريب وتطوير القوى البشرية.

11- الإثراء الوظيفي.

12- التوسع الوظيفي.

- أشهر وأهم الحلول الشخصية والسلوكية والنفسية لضغوط العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية:

يمكن إيجاز أهم الحلول الشخصية أو السلوكية لضغوط العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية في النقاط التالية:

1- الراحة.

2- الرياضة.

3- التغذية.

4- تغيير بعض العادات السلوكية.

ويمكن إيجاز أهم الحلول النفسية لضغوط العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية في النقاط التالية:

1- استعن بمن تثق بهم بطرح مشكلاتك عليهم.

2- شارك الآخرين وناصرهم على حل مشكلاتهم.

3- لا تكبت أحاسيسك تجاه الأحداث المتجددة.

4- لا تنعزل عن الآخرين وحاول أن تكون اجتماعياً بشكل متوازن.

5- غير اتجاهاتك للأفضل.

- أهم مصادر الضغوط الشخصية المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية:

يمكن إيجاز أهم مصادر الضغوط الشخصية المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية في النقاط التالية:

1- عدم الشعور بأهمية العمل.

2- وجود الطموح المحبط.

3- عدم وجود اهتمام بالعمل.

4- وجود نوع من القلق.

5- وجود نوع من الانفعال.

6- تحمل الغموض ووجوده.

7- صعوبة المواصلات من وإلى العمل.

8- المشكلات المالية المتمثلة في قلة الأجور وزيادة الأعباء المالية.

9- المشكلات العائلية.

10- مشاكل نفسية شخصية.

- مصادر الضغوط في بيئة العمل المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية:

يمكن إيجاز أهم مصادر الضغوط في بيئة العمل "المناخ التنظيمي" المؤثرة على إدارة الوقت بفاعلية في النقاط الآتية:

1- عدم المشاركة.

2- وجود البيروقراطية.

3- الإكراه على الطاعة.

4- كثرة الأوامر.

5- الثقافة السائدة في منظمة الأعمال.

- مصادر الضغوط في بيئة العمل بسبب دور منظمة الأعمال:

يمكن إيجاز مصادر الضغوط في بيئة العمل بسبب دور منظمة الأعمال والذي يؤدى إلى عدم إدارة الوقت بفاعلية في النقاط التالية:

1- صراع الأدوار.

2- غموض الأدوار.

3- خلل في المسؤولية الإشرافية.

4- عدم استغلال القدرات المتاحة لدى العاملين.

5- إعطاء مسؤوليات أكبر لبعض العاملين أكبر من قدراتهم.

6- الملل من بيئة العمل.

7- البيئة المادية غير المناسبة "ضعف الأجر".

8- متطلبات العمل الكبيرة.

9- كثرة المعلومات.

10- طبيعة العمل الشاقة.

11- سوء العلاقة بين الزملاء والمرؤوسين والرؤساء.►

المصدر: كتاب (تعلم كيف تنجز أكثر في وقت أقل)