

مقياس: سوسيولوجيا المخاطر الصناعية والتكنولوجية

المحور/ المخاطر الصناعية

المحاضرة 7 / التعب المهني (7/1)



الاستاد المسؤول	الرتبة	الايمايل	الكلية	القسم	الطلبة المعنيين
د/ زويتي سارة	محاضر "أ"	zouiti-sarra@univ-eltarf.dz hamisara82@yahoo.com	الاجتماعية والانسانية	علم الاجتماع	أولى ماستر عمل وتنظيم

أهداف المحاضرة

➤ التعرف على المفاهيم الأساسية للمقياس

➤ معرفة أصناف الأخطار

➤ التعرف على العوامل والمسببات

1. مفهوم التعب في الوسط المهني:

يعرف التعب بأنه هبوط وفتي في مستوى القدرات الوظيفية المختلفة بدنية او عقلية، نفسية او حسية وانفعالية، وذلك عند القيام بعمل متعلق بتلك القدرات.

حيث نجد العديدة من التعريفات للتعب المهني من بينها:

هو نتيجة لضغوط التنظيم وصراعات الافراد وتأثيرات العوامل البيئية، فأى من هذه العوامل او مجموعها تؤدي عادة الى التعب وعندها يستجيب الفرد الى الحالة الراهنة اما إيجابيا او سلبيا.

فمجموعة العوامل البيئية السلبية مثل، غموض الدور أحوال العمل البيئية والاعياء الزائدة، والتي لها علاقة بأداء عمل معين.

كما يعرف أيضا: بفقدان الكفاءة وعدم الرغبة في القيام بأي مجهود عقلي أو جسماني. وينشأ التعب كنتيجة للمجهود المستمر والمكثف، وينتهي أثره بحصول الفرد على الراحة والنوم

أسباب التعب المهني:

يمكن تلخيص بعض اهم الأسباب التي تؤدي الى التعب والارهاق داخل العمل من بينها:

❖ عدم وضوح الدور الوظيفي؛

❖ صراع الدور ويظهر عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه او خارج عن ارادته؛

❖ زيادة المسؤولية،

❖ طبيعة العلاقات بين الافراد داخل بيئات العمل؛

❖ عدم تطور الوظيفة.

2. مصادر التعب المهني:

للتعب مصدر نجدها اما على مستوى الفرد او على مستوى المنظمة منها:

1. **غموض الدور:** يكون نتيجة عدم فهم الافراد العاملين لما هو متوقع منهم وهناك صعوبة في تحديد

ابعاد الدور، ويعني غموض الدور الافتقار الى المعلومات التي يحتاجها الفرد لأداء دوره في المنظمة.

2. **التقدم المهني:** يسعى الفرد خلال مدة حياته العملية الحصول على المزيد من المهارات التي تنمي

قدراته وتعطيه الفرصة للترقية في السلم الوظيفي وأشياء طموحاته، وإذا ما شعر العامل بعدم حصوله

على المهارات الجديدة يؤدي الى الشعور بالإجهاد والتعب.

3. **العمل الروتيني:** العمل الروتيني يؤدي الى مشاعر الملل وضيق، حيث تتسم بعض الاعمال بالروتين

والتكرار والجمود أي عدم التجديد، بحيث يتسرب الشعور بالملل والضغط النفسي للعامل وهذا بدوره يؤدي

الى التعب.

4. **عبئ الدور:** بمعنى العمل الذي يتضمن زيادة في الدور الذي يتكلف به الموظف مثلا كالمطالبة

بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد.

5. **عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:** ان عدم المشاركة في اتخاذ القرارات خاصة التي تتعلق بأعمال

يمارسونها يعد تجاهلا للعاملين باعتبارهم افراد بحاجة للاحترام والتقدير واثبات وجودهم وهذا يؤدي الى

انخفاض الروح المعنوية للعاملين وفقدان انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها.

6. **الاتصالات:** كلما كان الاتصال واضح بين الإدارة والعاملين ويكون مبني على الثقة المتبادلة بين

الطرفين كلما نقص التعب والاجهاد في بيئات العمل.

7. العلاقة مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين: اذا اتسمت العلاقة بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين

بالتعاون والمودة وكل طرف يشعر بمشاكل الطرف الاخر فان النتيجة لا يكون التوتر والقلق والملل

والتعب.

4. اثار التعب المهني:

يمكن تلخيص اثار التعب المهني من خلال النقاط التالية:

✚ تقليل الإحساس بالمسؤولية؛

✚ تمتاز العلاقة مع الزميل بالبعد؛

✚ اضطرابات فيزيولوجية واضطرابات سلوكية؛

✚ عدم دقة القرارات، والتغيب، والتسرب الوظيفي؛

✚ تدني مستوى الإنتاج والصراع داخل بيئة العمل وارتفاع معدلات الشكاوى.

5.أساليب مواجهة التعب المهني:

1. إعادة تصميم الهيكل التنظيمي: ويكون ذلك من خلال عدة طرق للتخفيف من معاناة العاملين

من التعب المهني مثل: دمج بعض الوظائف او تقسيم إدارة كبيرة الى ادارتين أصغر في الحجم،

إعادة تصميم إجراءات العمل بالشكل الذي يجعل العمل يتناسب مع العاملين .

2. تحليل الوظائف: من خلال وضع نظام لتقويم الأداء يتسم بالعدالة والمنطقية مع إدراك نظام

الحوافز بالمنظمة حتى يزول التعب المرتبط بهذه العوامل.

3. تنظيم دورات تكوينية: تعتبر محاضرات التوعية أحد الأساليب التكوينية الأكثر استعمالا من قبل

المنظمات من اجل التخلص او التخفيف من حدة التعب المهني.

4. الأنشطة المهنية العلاجية في مناخ العمل: ومن هذه الأنظمة تعيين مستشار نفسي واجتماعي

للعمل وتخصيص حجات لممارسة التمرينات والتركيز والاسترخاء.

المراجع المعتمدة بالمحاضرة:

- _ محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال
- _ يعقوب نشوان: الإدارة والاشراف التربوي
- _ عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها
- _ عبد الرحمان توفيق: المدير في موجهة ضغوط العمل