

ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني

م. ح. سلطان عبد الله فرحان²
جامعة حفر الباطن

د. بدوي عبد الله الحاج¹
نادي الباطن الرياضي، السعودية

E-mail: Qs91@hotmail.com

E-mail: badawi.hag@hotmail.com

هاتف 00966560409994

هاتف 00966506262334

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني، وتحديد دور الثقافة التنظيمية في التخفيف من هذه الضغوط، بالإضافة إلى التعرف على أنواع الضغوط السائدة وتأثيرها على الأداء المهني. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والمقارن، حيث تم تحليل البيانات الموجودة في الأدبيات والدراسات السابقة، وذلك لسد الفجوة التي لم تتطرق إليها تلك الدراسات. أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والتوافق المهني، حيث أشارت معظم الدراسات السابقة إلى أن زيادة مستويات الضغوط تؤدي إلى انخفاض في رضاهم وقدرتهم على التكيف. تبين نتائج الدراسة الحالية أن ثقافة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في تخفيف تأثير الضغوط، مع تحديد أنواع محددة مثل ضغوط الوقت والعلاقات. توصي الدراسة بتطوير برامج لإدارة الضغوط، وتعزيز ثقافة التواصل والدعم في بيئات العمل. كما يُقترح وضع استراتيجيات مخصصة لمعالجة أنواع الضغوط المحددة، مما يساهم في تحسين الأداء العام وزيادة رضا العاملين.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، التوافق المهني، ثقافة المنظمة، بيئة العمل

Abstract

This study aims at exploring the relationship between work-related stress and professional compatibility, identify the role of organizational culture in alleviating these stresses, and recognize the prevalent types of stress and their impact on professional performance. The study utilized a descriptive and comparative approach, analyzing existing data in the literature and previous studies to fill the gap that those studies did not address. The results showed a negative relationship between work-related stress and professional compatibility, with most previous studies indicating that increased levels of stress lead to a decrease in employee satisfaction and adaptability. The current study's findings indicate that organizational culture plays a crucial role in mitigating the impact of stress, identifying specific types such as time and relational stress. The study recommends developing stress management programs and enhancing a culture of communication and support in work environments. Additionally, it suggests implementing tailored strategies to address the identified types of stress, which contributes to improving overall performance and increasing employee satisfaction.

Keywords: work-related stress, professional compatibility, organizational culture, work environment.

مقدمة

يُعتبر العاملون جزءًا لا يتجزأ من المجتمع، حيث يمثلون الأطراف التي تسهم في مؤسساتهم. يتأثر سلوكهم بمجموعة من القواعد والمبادئ والعادات الثقافية السائدة في المجتمع، فضلاً عن الثقافة والبيئة التنظيمية للمؤسسة التي يعملون بها. وغالبًا ما يواجهون في البيئة المهنية ظروفًا تكون مصدرًا للضغط والتوترات، مما يؤثر على حالتهم الصحية والنفسية وعلاقاتهم الاجتماعية. يؤثر ذلك بشكل سلبي على مستوى أدائهم ويحد من قدرتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية، مما يستدعي المزيد من الاهتمام بالبيئة المهنية. تُعد ضغوط العمل من الظواهر التي تتطلب دراسة وفهمًا عميقين، حيث يمكن أن تؤثر سلبًا على سلوك الأفراد وأدائهم. يُعرف العمل بأنه أي نشاط يُبذل فيه جهد لتحقيق منفعة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية. ورغم أهمية العمل في بناء المجتمعات وتطوير الاقتصاد، فإنه غالبًا ما يترافق مع تعب وشقاء. تعتبر الموارد البشرية الركيزة الأساسية لأداء المؤسسات، إذ تواجه هذه العناصر البشرية تحديات وعوائق تتعلق بشخصيتها وعلاقاتها بزملائها. قد تؤدي ضغوط العمل إلى آثار نفسية وسلوكية سلبية، مما يؤثر على الأداء المهني ويقلل من فعالية المؤسسة.

مشكلة الدراسة

لقد أصبحت الضغوط النفسية في بيئة العمل محط اهتمام علماء النفس والإدارة، نظرًا للآثار السلبية التي تترتب عليها. يمكن أن تؤدي هذه الضغوط إلى عدم رضا الأفراد عن أعمالهم، مما يسبب مشكلات مثل التوتر والقلق والاكتئاب. تتباين استجابات الأفراد لضغوط العمل بناءً على شدتها والأسباب المؤدية إليها،

بالإضافة إلى العوامل الشخصية والسلوكية. تشير دراسات حديثة إلى أن ثقافة المنظمة تلعب دورًا محوريًا في تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني. على الرغم من أن الدراسات السابقة ركزت بشكل رئيسي على العلاقة المباشرة بين الضغوط والتوافق، إلا أن تأثير ثقافة المنظمة كوسيط لم يُستكشف بشكل كافٍ. وتتمثل مشكلة الدراسة في استكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني وتأثير الثقافة التنظيمية عليهما.

أسئلة الدراسة:

سيتناول هذا البحث الأسئلة التالية:

- ما هي العلاقة بين ضغوط العمل ومستوى التوافق المهني لدى العاملين؟
- ما هي ضغوط العمل التي تؤثر سلبًا على التوافق المهني؟
- ما تأثير ثقافة المنظمة على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات، وتحديد أنواع ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد وكيف تؤثر على أدائهم المهني، والتعرف على تأثير ثقافة المنظمة على هذه العلاقة. ومن ثم، تقديم توصيات وحلول تساعد في تقليل ضغوط العمل وتعزيز التوافق المهني. كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها موضوعًا حيويًا يهم علماء النفس والإدارة على حد سواء، حيث تسلط الضوء على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق

المهني، مما يوفر فهماً عميقاً للتحديات التي يواجهها الموظفون. كما تؤكد على دور الثقافة التنظيمية في تقليل هذه الضغوط وتعزيز رضا العاملين، تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تسهم الدراسة في تعزيز الرفاهية النفسية للعاملين وتفتح آفاقاً جديدة للبحث في مجالات إدارة الموارد البشرية.

مصطلحات الدراسة

ضغوط العمل: تُعرّف بأنها حالة من الإجهاد النفسي والجسدي التي تنشأ نتيجة التفاعلات بين الفرد ومتطلبات العمل، والتي قد تتجاوز قدراته أو توقعاته (الرفاعي، 2020).

العمل: يُعرف بأنه الجهد الذي يبذله الإنسان لتحقيق احتياجاته وأهدافه، سواء كانت مادية أو معنوية.

الثقافة التنظيمية: هي مجموعة القيم والمعتقدات والممارسات التي تشكل بيئة العمل داخل المنظمة، وتؤثر على سلوك الأفراد وقراراتهم. تعتبر الثقافة التنظيمية عنصراً حيوياً في تحديد كيفية تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ومع أهداف المنظمة (العنزي، 2021).

مفهوم ضغوط العمل

عرفت عاشور (2012) ضغوط العمل بأنها "مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديداً له"، بينما عرّفها سحرا (2013) على أنها "الفعل أو الموقف الذي يحدث فيه عدم الملائمة بين الفرد ومتطلباته المهنية، مما يسبب تأثيراً داخلياً

من عدم التوازن النفسي والجسمي"، ويعرف فراس (2016) ضغوط العمل بأنها "مجموعة الظروف المحيطة بالعامل، والتي تسبب عدم توافقه مع مهنته، مما يؤدي إلى خلق حالة من عدم التوازن النفسي والجسدي". كذلك، يُشير توفيق وآخرون إلى أن ضغوط العمل تعني " الإجهاد النفسي والعقلي والبدني الذي يتعرض له الموظفون، مما يؤدي إلى عدم قدرتهم على التكيف مع بيئتهم".

يعرف الباحثان ضغوط العمل بأنها عملية التفاعل بين العاملين والبيئة التنظيمية السائدة بالمنظمة والغير صحية والتي تشمل حالات تقود للتوتر والقلق والإحباط وتؤدي لعدم توافقهم وانسجامهم مع تلك البيئة مما ينتج عنها آثار نفسية وسلوكية تنعكس على الأداء وتحقيق الأهداف سلباً.

أهمية دراسة ضغوط العمل

تكمن أهميتها فيما ذكره عدوان (2009) في النقاط التالية:

- حماية متخذ القرار من اتخاذ قرارات خاطئة ناجمة عن التأثير الناجم عن ردود الفعل العصبية للمواقف الحرجة التي تواجهه.
- توفير المناخ الملائم في بيئة العمل، بالشكل الذي يمكن متخذ القرار من اتخاذ قراراته وممارسة سلطاته ومهاراته الإدارية بشكل أفضل.
- تحقيق أهداف المنظمة بالشكل السليم وفقاً لما هو مخطط وموضوع بالبرامج التنفيذية.
- حماية المنفذين من عشوائية القرار وارتجالية السياسات والازدواجية الناجمة عن ضيق وقصور دائرة الرؤيا أمام متخذ القرار .

- رفع دافعية الأفراد وكذا متخذي القرار في المنظمة عن طريق رفع وتحسين قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل والمواقف الصعبة التي تواجههم، مما ينعكس إيجاباً على زيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية.

- تنمية مهارات التجاوب السريع والتعامل الفعال مع الضغوط الداخلية والخارجية التي تواجه الأفراد ومتخذي القرار في المنظمة، وبالتالي تنمية مهارات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة في ظل سيادة جو من الضغوط على متخذي القرار والأفراد العاملين.

- خلق روح التعاون وسيادة روح الفريق بين الرؤساء والمرؤوسين وزيادة التفاهم والمشاركة الإيجابية البناءة، مما يسهم في رفع الروح المعنوية للعاملين وإحساسهم بالمشاركة الفعالة في صنع حاضر ومستقبل المنظمة.

أنواع ضغوط العمل

تعتبر ضغوط العمل أحد العوامل المهمة التي تؤثر على صحة الأفراد وأدائهم في بيئة العمل. يمكن تقسيم ضغوط العمل إلى عدة أنواع رئيسية:

الضغوط الإيجابية: وهي تلك الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية، حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وبكل حسم إضافة إلى تلك الآثار النفسية الإيجابية المتمثلة فيما يتولد لديه من شعور بالسعادة والسرور، وما ينعكس في مجمله على إنتاجية العمل، كما تتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز إلى النجاح، وتعطي الفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج وتؤدي إلى ارتفاع مستوى فعالية

الأداء لدى العاملين من الناحية الكمية والنوعية. تعرف أيضا " بالضغوط المحفزة، حيث تعتبر ضرورية لتحقيق الأهداف والتطور الشخصي. تساعد هذه الضغوط الأفراد على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم" (مطاطلة، 2010).

الضغوط السلبية: " هي الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان العامل ومن ثم تنعكس على أدائه في العمل مثل تلك الضغوط التي تولد الإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى نشوء النظرة السلبية تجاه قضايا العمل وتعتبر هذه الضغوط ضارة، حيث تؤدي إلى آثار سلبية على الصحة النفسية والجسدية" (مطاطلة، نفس المرجع السابق).

الضغوط التنظيمية: تتعلق بالهيكل التنظيمي والسياسات المتبعة داخل المؤسسة.

الضغوط الشخصية: تتعلق بخصائص الفرد ونمط حياته.

الضغوط البيئية: تشمل العوامل الخارجية التي تؤثر على العمل، مثل الظروف الاقتصادية، والتغيرات التكنولوجية، والمنافسة في السوق.

يرى الباحثان أن ضغوط العمل تعتبر نوعًا معقدًا من التحديات التي تواجه الأفراد في بيئات العمل الحديثة. فهم الأنواع المختلفة من الضغوط وكيفية تأثيرها على الأفراد يمكن أن يساعد المؤسسات في تطوير استراتيجيات فعّالة لإدارة الضغوط وتعزيز رفاهية الموظفين.

عوامل ظهور ضغوط العمل

تظهر ضغوط العمل نتيجة لتأثير عدة عوامل رئيسية، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

العوامل البيئية: تشمل الظروف الاقتصادية مثل التضخم والركود، وتؤثر على استقرار العمل ورفاهية الموظفين.

العوامل التنظيمية: تتعلق بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، مثل سياسات العمل، حجم المنظمة، والمناخ التنظيمي.

العوامل الشخصية: تشمل الخصائص الفردية مثل الشخصية، والقدرة على التعامل مع الضغوط، والمشاكل الشخصية مثل الأزمات الأسرية أو المالية.

آثار ضغوط العمل

تشمل آثار ضغوط العمل عدة جوانب، منها:

الآثار الصحية: يمكن أن تؤدي ضغوط العمل إلى مشاكل صحية جسدية مثل ارتفاع ضغط الدم، وأمراض القلب، واضطرابات النوم.

الآثار السلوكية: تشمل زيادة في التغيب عن العمل، وانخفاض في الأداء والإنتاجية.

الآثار الاجتماعية: تؤثر ضغوط العمل على العلاقات الاجتماعية، حيث يمكن أن تؤدي إلى تدهور العلاقات بين الزملاء.

تُعتبر ضغوط العمل من الظواهر المعقدة التي تحتاج إلى فهم شامل، حيث تؤثر على أداء الأفراد والمؤسسات. ومن الضروري تطوير استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوط لتعزيز الأداء والرفاهية النفسية.

التوافق المهني

يعتبر التوافق المهني مؤشراً حيوياً للحكم على مدى نجاح الأفراد في أداء مهامهم الوظيفية. فهو معيار يُستخدم لتقييم مستوى رضا الفرد عن مهنته وأدائه لواجباته، ويعكس قدرته على التغلب على الظروف المحيطة به والسيطرة عليها لتحقيق الرضا والاستقرار. يتحقق التوافق المهني عندما يتناسب العمل الموكل للفرد مع مؤهلاته ومهاراته وقدراته، ويعكس تطلعاته وميوله. كما يمنح الفرد الإحساس بالقدرة على النجاح في أداء مهامه، مما يعزز شعوره بالرضا عن عمله (عبد الله، 2012).

يُعرّف التوافق المهني بأنه "مجموعة العمليات السلوكية والإدراكية التي يستخدمها الأفراد للتكيف في بيئتهم" (عبد الله، 2012). كما يوضح مصطفى وآخرون (2012) أن التوافق المهني يشير إلى "علاقة اتساق مع البيئة، حيث يتمكن الفرد من إشباع حاجاته وتحقيق متطلبات البيئة". وتُعرّف مايسة (2013) التوافق المهني بأنه "حالة من التواءم والانسجام بين العامل وعمله تجعله راضياً عن عمله". كما يعرف على أنه "مدى قدرة الفرد على القيام بواجباته والتزاماته المهنية بكفاءة، بغض النظر عن الظروف المحيطة وهذا النوع من التوافق يحتاج إلى فرد ذو كفاءة ومتوافق مع نفسه بشكل جيد" (حمودة، 2020)

يعرفه الباحثان بتلاؤم الفرد العامل مع بيئة المنظمة والتفاعل معها لإحراز نوع من التقدم وإشباع حاجاته النفسية.

أهمية التوافق المهني

تكتسب عملية التوافق المهني أهمية قصوى لما لها من تأثير على الأداء العام للفرد والمؤسسة. إذ يُسهم التوافق في تعزيز الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين الإنتاجية وتقليل معدلات الدوران الوظيفي، وقد لخصت أهميته (إيمان، 2017) في النقاط التالية:

- قدرة الفرد على مواجهة مشاكله بمعرفة الأسباب ومحاولة التغلب عليها.
- قدرة الفرد على التكيف مع المتغيرات المختلفة عن طريق إشباع حاجاته المختلفة بالطرق المشروعة والتي تساهم في سعادته وسعادة الآخرين.
- اكتساب المهارات والخبرات التي تمكنه مع استغلال قدراته وتوظيفها في حياته العملية وذلك عن طريق احتكاكه بالجماعات وحسن توافقه معها.
- تمتع الفرد بالصحة النفسية والتوافق النفسي والاجتماعي ومساهمته في زيادة إنتاجيته.

"يعتبر التوافق المهني مهما لأي منظمة أو مؤسسة، فهو إلى جانب الدور الذي يلعبه من حيث ربط التوقعات الفرد بمهام المنظمة التي يعمل بها، يؤدي إلى أن يعزز فيه اهتمامه بتقديم المؤسسة أو المنظمة ونجاحها حيث أن ارتفاع درجة التوافق لدى العاملين يعتبر مؤشرا قويا على نجاح العمل بها وبالتالي تحقيق أهدافها" (شموري، 2017).

يرى الباحثان أن أهمية التوافق المهني تكمن في أنه يقاس عليه مدى رضا العاملين عن المهن التي يمارسونها والعكس صحيح، فالرضا عن المهنة يعتبر الأساس لتحقيق التوافق المهني، ذلك لأن التوافق المهني يرتبط ارتباطا وثيقا بنجاح العمل وتحقيق أهداف المنظمة.

العوامل المؤثرة في التوافق المهني

تتعدد العوامل التي تؤثر على توافق العاملين مع أعمالهم، ومن أهمها ما أشارت إليه زروقي (2015) فيما يلي:

العوامل المرتبطة بالعمل:

تشمل العوامل المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالعامل في مجال عمله بالشكل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تريحه وتساعد على أداء عمله وفق النظام المحدد، دافعا قويا للاهتمام بالعمل والإخلاص والتثبث به، قد يصل الأمر إلى حد الإغفال عن الكثير من العوامل المحيطة كانخفاض الأجر، عدم ملائمة التوقيت....في حين أن ظروف العمل القاهرة من تعب، ملل، ورتابة وسوء العلاقات مع المسؤولين، والصراع مع الزملاء وقلة الوسائل وتسلط وصرامة التعليمات كل هذا يؤدي للعامل إلى الشعور بالاستياء نحو عمله ، ويؤثر هذا على رضاه ثم على توافقه في العمل بشكل عام ، الأمر الذي يدفعه إلى السعي نحو البحث عن عمل في مكان آخر. وهكذا فإن الظروف الملائمة للعمل بإمكانها تغطية الكثير مما لا يتيح العمل للعامل.

العوامل الخارجية:

إن العامل قبل أن يكون عضواً في مؤسسة فهو عضو في جماعات أخرى كثيرة ومختلفة يختلف مركزه فيها من جماعة لأخرى فهو المسؤول والمسيطر الذي يعتمد عليه داخل الأسرة الصغيرة والكبيرة، وهو بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات، وهو عضو كذلك في جماعات النادي، المقهى، الأصدقاء... وهو يتأثر بهم جميعاً.

العوامل الشخصية:

تعد خصائص الشخصية الجسمية والنفسية والعقلية من العوامل المباشرة في التأثير على حالة العامل وسوائه في مجال عمله، فالتوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل وبين إمكانيات الفرد الجسمية والذهنية والشخصية فكلما ازدادت درجة التوافق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد ونجاحه المهني.

علاقة ضغوط العمل بالتوافق المهني

تشير الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة إيجابية وأخرى سلبية بين ضغوط العمل والتوافق المهني، ففي الأخيرة عندما يواجه الأفراد مستويات عالية من الضغط، يزداد احتمال انخفاض مستويات التوافق والرضا. حيث ينبغي على العاملين في المنظمات تأدية أعمالهم الوظيفية في بيئة ومناخ صحي خال من الضغوط المهنية التي تؤثر على مهنتهم وتوافقهم المهني وتشكل خطراً كبيراً عليهم بسبب ما قد ينشأ عن هذه الضغوط من تأثيرات سلبية مثل عدم الرضا وضعف مستوى الأداء الوظيفي والعجز عن الابتكار

والإبداع، فالمناخ الصحي الخالي من ضغوط العمل يتيح لهم مجالاً رحباً لأداء هذه الأعمال ويشعرهم برضاهم عن مسؤولياتهم ومهامهم الوظيفية مما يمكنهم من بذل الجهود لإبراز مهاراتهم وقدراتهم بما ينعكس إيجاباً على منظماتهم.

في هذا الصدد ذكرت مريم (2015) " أنه طالما كان المورد البشري يعد من أهم وأعلى عناصر الأداء والإنتاج في المنظمات فإن أداء الخلل الذي يصيب العامل ينعكس بشكل مباشر على أداء المنظمة وعلى قدرتها في التكيف مع الظروف البيئية المحيطة بها ". وأشار أسماعيل وإلطف (2007) إلى أن " الضغوط في بيئة العمل قد تسبب الشعور بالتوتر وتكمن خطورة الضغوط في الإصابة بالاحتراق النفسي والتي تتمثل في حالات التشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الأداء وسوء التوافق العام والقيام بالواجبات بصورة تقتصر إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية في مختلف المهن ". وأضاف منصور (2010) " أن الضغط المهني هو عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته، بسبب مصادر المحيط المهني في تفاعلها مع العوامل الشخصية، بحيث يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية "

بناءً على ما سبق فإن الضغوط النفسية والمهنية يمكنها أن تتحول إلى مشاكل صحية ومهنية مدمرة، وقد تكون هذه المشاكل مفاجئة، خاصة في حالة أمراض القلب، نظراً لأن أول مؤشر للضغوط الحادة يمكن أن يكون الموت المفاجئ، وهناك العديد من الدراسات التي ربطت الضغط الزائد بأعراض جسدية ونفسية ومهنية وبأوجاع الرأس والظهر وضعف الأداء وسوء التوافق المهني (صبيبة وآخرون، 2014). وأشار صبيبة وآخرون (نفس المرجع) كذلك إلى العلاقة الإيجابية بين التوافق المهني وممارسة العامل لحياته

المهنية على أكمل وجه، حيث نكر أن "التوافق المهني يجعل الشخص يقوم بالتعديلات سواء كان في البيئة أو الوظيفة ليتمكن من البقاء في بيئة جديدة، والعامل الذي يكون عمله متناسبا مع قدراته ومهاراته في ظل بيئة سليمة تمكنه من أداء مهامه الوظيفية يشعر بالطمأنينة والراحة والرضا ولن يتعرض لضغوط عمل تقف عقبة أمام أدائه".

نظرا لأن التوافق المهني يعتبر معيارا لقياس مدى تكيف الفرد العامل مع مهامه الوظيفية وما يحيط به من ظروف، فإن ذلك يحقق الغاية المرجوة المتمثلة في راحته النفسية ورضاه وسعادته بعمله مما ينعكس على تقانيه ويعمق درجة انتمائه ويدفعه لأداء إنجازات عالية، ولعل هذا سببا قويا يجب أن يدفع المديرين لإيلاء هذا الأمر اهتماما كبيرا لإيجاد مناخ تنظيمي مناسب لكي يستطيع الأفراد القيام بأدوارهم المطلوبة وتقديم الخدمات للمستفيدين وسط أجواء مريحة، كما يجب عليهم اتباع أساليب ووسائل تحقق التوافق المهني بهدف رفع الروح المعنوية للعاملين.

مما تقدم يرى الباحثان أن الضغوط المهنية ليست بالضرورة في مجملها تتسم بالسلبية وتلحق بأضرارها على الأفراد والمنظمة التي ينتمون إليها، بل هناك ضرورة أحيانا لقدر من الضغوط مطلوبة لإيجاد نوع من التحدي للعاملين بحيث تستثير حماسهم ودافعهم للتصدي لتلك التحديات، شريطة معقوليتها لأن الضغوط الشديدة والزائد عن الحد قد لا يتحملها العاملين فتؤدي إلى نتائج سلبية تنعكس عليهم وعلى منظماتهم.

مفهوم ثقافة المنظمة

ثقافة المنظمة هي مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تشكل بيئة العمل داخل المنظمة. تعتبر هذه الثقافة عنصراً أساسياً في توجيه سلوك الأفراد وقراراتهم، وتؤثر بشكل كبير على الأداء العام للمنظمة. تُعرف ثقافة المنظمة بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمفاهيم التي يتشاركها الأفراد داخل المنظمة، وهي غير مرئية وغير مكتوبة لكنها محسوسة، وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً مهماً في تعزيز شعور الانتماء والهوية بين العاملين، كما تساهم في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، كذلك تشمل الثقافة التنظيمية عدة عناصر مثل القيم الأساسية، الممارسات اليومية، الرموز، والطقوس التي تعكس هوية المنظمة. تشير معظم الدراسات إلى أن الثقافة القوية تؤدي إلى إنتاجية أعلى وتعتبر ميزة تنافسية للمنظمة. تواجه المنظمات تحديات في تغيير الثقافة التنظيمية، خاصة في ظل وجود ثقافات فرعية قد تؤثر على الثقافة الأساسية (السعيد، 2019).

تأثير ثقافة المنظمة على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني

تشير بعض الدراسات مثل دراسة (Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B, 2012) إلى أن الثقافة التنظيمية " تلعب دوراً محورياً في تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني، وأن ثقافة المنظمة تؤثر على كيفية تعامل الأفراد مع الضغوط والتحديات. كما أن في المنظمات التي تتبنى ثقافة دعم الموظفين والاعتراف بجهودهم، يمكن أن تقلل من تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني. فالأبحاث تشير إلى أن الموظفين الذين يعملون في بيئات تشجع على التعاون والتواصل المفتوح هم أكثر قدرة على التعامل مع

الضغوط، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل". " كذلك، تؤثر ثقافة التنوع والشمول في المنظمة بشكل إيجابي على كيفية تأثير الضغوط على التوافق المهني. فوجود بيئة متنوعة تحتضن مختلف الخلفيات الثقافية والاجتماعية يمكن أن يقلل من الضغوط النفسية، مما يعزز من شعور الأفراد بالقبول والانتماء، وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم وتوافقهم المهني " (Shore et al., 2011).

الدراسات السابقة

تتناول هذه الدراسات تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني في مجالات متعددة مثل التعليم والقطاع الصحي والشركات التكنولوجية. أظهرت دراسة أماني الجبوري (2024) أن الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل تؤدي إلى تدهور التوافق المهني في المؤسسات الحكومية، مما يؤثر سلبًا على الإنتاجية. كما وجدت سارة القيسي (2023) أن بيئات العمل الداعمة تقلل من تأثير الضغوط على التوافق المهني وتعزز الرضا الوظيفي. دراسة خالد العلي (2023) أكدت أن ضغوط العمل المرتبطة بالمشاريع المرهقة تؤدي إلى تدهور التوافق المهني في الشركات التكنولوجية، مما يزيد من معدلات دوران العمل. عبد المحسن محمد أحمد (2023) أظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والتوافق المهني في مؤسسة العساف. مشتاق طالب نوري (2023) بحث في تأثير العلاقات الإيجابية على تخفيف آثار ضغوط العمل، بينما السديري (2023) أشار إلى دور ضغوط العمل في العلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل. إيمان شريف (2022) وجدت أن ارتفاع الضغوط يرتبط بانخفاض التوافق المهني في القطاع الصحي، وزهران وآخرون (2021) أكدوا أن الضغوط النفسية تؤثر سلبًا على أداء المعلمين.

تشير هذه الدراسات إلى أن الضغوط تؤثر سلبًا على التوافق المهني والأداء في مجالات متعددة، وتبرز أهمية بيانات العمل الداعمة في تقليل تلك الضغوط. كما تسلط الضوء على دور الذكاء العاطفي في تحسين التوافق المهني.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية منهجًا وصفيًا لمقارنة النتائج التي تم التوصل إليها مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة في مجال تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني، مع التركيز على دور الثقافة التنظيمية كوسيط. تم استخدام هذا المنهج لتوفير رؤية شاملة حول كيفية تأثير العوامل المختلفة على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني.

منهجية وإجراءات الدراسة:

في هذا السياق، تم استعراض الأدبيات السابقة التي تناولت تأثير ضغوط العمل على الأداء والتوافق المهني، وتحليل النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات السابقة أن ضغوط العمل تؤدي إلى آثار سلبية على الصحة النفسية والرضا الوظيفي، ولكن لم تستكشف بشكل كافٍ تأثير الثقافة التنظيمية على هذه العلاقة. عبر المنهج الوصفي، قامت الدراسة الحالية بجمع وتحليل المعلومات حول تأثير ثقافة المنظمة، مثل ثقافة الدعم والشمول، وكيفية تأثيرها على استجابة الأفراد لضغوط العمل. وتمت مقارنة هذه النتائج مع ما تم الإشارة إليه في الدراسات السابقة، مما ساهم في توضيح الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية. كما تم تحديد العوامل التي تسهم في تعزيز التوافق

المهني في بيئات العمل المختلفة، مما يبرز أهمية الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء المهني. من خلال هذا المنهج، استطاعت الدراسة الحالية تقديم رؤية متكاملة تسهم في تطوير فهم أعمق للعلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني، مع تسليط الضوء على دور الثقافة التنظيمية كعامل مؤثر.

مناقشة النتائج:

تمت الإجابة على الأسئلة البحثية من خلال استعراض شامل للأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت موضوع ضغوط العمل والتوافق المهني. قام الباحثان بالبحث في مجموعة من الكتب والمراجع الأكاديمية المتخصصة، مما أتاح لهما فهماً عميقاً للأطر النظرية والنتائج التجريبية المتعلقة بالموضوع. من خلال تحليل هذه المصادر، تم تحديد الأنماط الرئيسية والاتجاهات السائدة في الأبحاث السابقة، بما في ذلك تأثير الضغوط النفسية على الأداء والسلوك المهني. كما تم التركيز على الدراسات التي تناولت دور الثقافة التنظيمية كوسيط، وتحديد العوامل التي تسهم في تعزيز التوافق المهني في بيئات العمل المختلفة. هذا البحث المكثف ساعد الباحثان على بناء إطار نظري قوي للإجابة على الأسئلة المطروحة، وتقديم توصيات قائمة على الأدلة لتعزيز التوافق المهني وتقليل ضغوط العمل.

الخاتمة

من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، تم التأكيد على أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على رضا الموظفين وقدرتهم على التكيف مع بيئة العمل، مما يستدعي اهتماماً خاصاً من قبل الإدارات. كما أظهرت النتائج أهمية الثقافة التنظيمية في تخفيف هذه الضغوط وتعزيز التوافق المهني، مما يشير إلى

ضرورة تبني بيئات عمل داعمة ومشجعة. تؤكد التوصيات المقدمة على أهمية تطوير برامج فعالة لإدارة الضغوط وتعزيز التواصل والدعم بين الموظفين، مما يسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات. إن تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوفير بيئة عمل صحية، يمكن أن يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. في الختام، توصي الدراسة بإجراء مزيد من الأبحاث لفهم أعمق للعوامل المؤثرة في ضغوط العمل والتوافق المهني، وذلك لضمان استدامة نجاح المؤسسات وتعزيز رفاهية العاملين فيها.

النتائج والتوصيات

النتائج

- أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية بين ضغوط العمل والتوافق المهني، حيث أشارت الأدبيات إلى أن زيادة مستويات الضغوط تؤدي إلى انخفاض في الرضا المهني للعاملين وقدرتهم على التكيف مع بيئة العمل.
- تبين أن ثقافة المنظمة تلعب دوراً محورياً في التخفيف من تأثير ضغوط العمل، المنظمات التي تتبنى ثقافة دعم وتواصل مفتوح تسهم في تعزيز التوافق المهني لدى العاملين.
- تم التعرف على أنواع محددة من ضغوط العمل، مثل ضغوط الوقت، وضغوط العلاقات بين الزملاء، وضغوط الأعباء الوظيفية، والتي كانت لها تأثيرات واضحة على الأداء المهني.

التوصيات

بناءً على النتائج التي أظهرتها الدراسة يوصي الباحثان بالآتي:

- تطوير برامج لإدارة الضغوط، وذلك من خلال تنظيم ورش عمل تدريبية دورية للموظفين تركز على استراتيجيات إدارة الضغوط والتكيف مع بيئة العمل.
- تعزيز ثقافة الدعم والتواصل، بإنشاء قنوات تواصل مفتوحة، مثل الاجتماعات الشهرية، لتبادل الآراء بين الموظفين والإدارة وتعزيز التعاون.
- وضع استراتيجيات مخصصة لكل نوع من الضغوط، ومن الممكن إجراء استبيانات لتحديد أنواع الضغوط السائدة، ثم تطوير برامج تركز على معالجة كل نوع بشكل خاص، مثل إدارة الوقت وتحسين العلاقات بين الزملاء.

المراجع

- إسماعيل، ط.، & ياسين، إ. (2007). الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني. في مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية، العدد 12، صفحات 1-20.
- بن لعمرى، م. (2015). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
- توفيق، ع.؛ نصر الدين، ش.؛ & ريان، م. (2019). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي. في مجلة علوم الأداء الرياضي، المجلد 1، العدد 2، صفحات 25-40.
- الجبوري، أ. (2024). تأثير الضغوط النفسية على التوافق المهني لدى العاملين في المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، 15(1)، 23-44.
- حمودة، ع. ر. (2020). الاتزان الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية كمبنيات بالتوافق المهني والأسري لدى أفراد شرطة المرور في محافظة غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). فلسطين.
- دوشة، إ. (2017). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- الرفاعي، م. (2022). ضغوط العمل: الأسباب والتأثيرات. في مجلة العلوم الإدارية، 17(3)، 78-90.
- زهران، م. وآخرون. (2021). تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني لدى المعلمين في المدارس الثانوية. مجلة التعليم والتربية، 9(4)، 55-70.
- السديري، م. ع. (2020). وسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل، دراسة تطبيقية على شركة كهرباء بيثية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 12(2)، 45-78.
- السعيد، م. (2019). أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الأداء المؤسسي. مجلة العلوم الإدارية، 45(2)، 123-145.
- شريف، إ. (2022). العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني في القطاع الصحي. مجلة الصحة العامة، 5(1)، 33-50.

- شموري، ك. (2017). القلق وعلاقته بالتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- صبيرة، ف. وآخرون. (2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمي ومعلمات محافظة اللاذقية في مرحلة الأساس. في مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، (36) (4)، صفحات 50-65.
- عاشور، خ. (2012). ضغوط العمل -النظريات والنماذج. في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 26، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة بسكر.
- عبد الحميد، ع. ع. م. (2001). تقارير الكفاية المهنية. مركز الدراسات القانونية، كلية الحقوق، جامعة أسيوط.
- عبد الله، ع. (2012). عمليات التكيف المهني. في مجلة العلوم النفسية، 15(3)، 123-145.
- عدوان، ق. ن.، & أحمد، ن. ر. (2009). إدارة الوقت والمفاهيم، عمليات، تطبيقات. دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- العلي، خ. (2023). تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني في الشركات التكنولوجية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 12(3)، 101-115.
- العنزي، م. (2021). ثقافة التنظيم وأثرها على الأداء المؤسسي. مجلة الإدارة والتنمية، 15(3)، 45-60.
- القيسي، س. (2023). تأثير بيئة العمل على العلاقة بين ضغوط العمل والتوافق المهني. مجلة البحث في العلوم الاجتماعية، 10(2)، 67-81.
- مايسة، ب. (2013). التوافق المهني: التوائم والانسجام. في مجلة دراسات التعليم، 10(2)، 55-70.
- محمد أحمد، ع. م. (2023). تأثير ضغوط العمل على التوافق المهني لدى العاملين في مؤسسة العساف لصيانة الآليات. مجلة البحوث الإدارية، 14(2)، 12-30.
- مصطفى، أ. وآخرون. (2012). التوافق المهني والعلاقة مع البيئة. مؤسسة التعليم العالي، 5(1)، 14-30.
- مطاطلة، م. (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة منتوري.

نوري، م. ط. (2023). تأثير التوافق المهني في الحد من ضغوط العمل بتوسيط النكاء العاطفي. رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 2023، المجلد 15، العدد 4، الصفحات 370-389.

Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement among teachers: The role of personal resources and organizational culture. *Journal of Educational Psychology*, 104(3), 700-712.

Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., & Holcombe, K. M. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37(4), 1262-1289.