

بحث بعنوان

إدارة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية دراسة استكشافية

إعداد

محمد حسين علي فريجات

حارس

بلدية كفرنجة

إدارة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية تعتبر من الموضوعات الحيوية التي تستدعي البحث في تأثيرات البيئة المهنية على صحة العاملين وأدائهم. حيث يتعرض حراس المؤسسات الحكومية لضغوط نفسية وجسدية ناتجة عن ساعات العمل الطويلة، والتعامل مع مواقف متعددة قد تتطلب اتخاذ قرارات سريعة في ظل غياب الراحة النفسية. تستعرض الدراسات الاستكشافية في هذا المجال أهمية تطبيق استراتيجيات فعالة مثل التوجيه النفسي والتدريب على التعامل مع الضغوط، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل من خلال توفير الدعم النفسي والاجتماعي. كما تتناول دور الإدارة في تقليل الضغوط من خلال تنظيم العمل وتوفير راحة أثناء الخدمة، مما يساعد في تقليل حالات الإجهاد وتحسين جودة الأداء.

<https://jasps.com>**Abstract**

Managing work stress among guards in government institutions is a vital topic that calls for research into the effects of the professional environment on workers' health and performance. Guards in government institutions are exposed to psychological and physical stress resulting from long working hours and dealing with multiple situations that may require making quick decisions in the absence of psychological comfort. Exploratory studies in this area review the importance of implementing effective strategies such as psychological guidance and training on dealing with stress, in addition to improving the work environment by providing psychological and social support. They also address the role of management in reducing stress by organizing work and providing comfort during service, which helps reduce stress and improve the quality of performance.

تعتبر ضغوط العمل من الموضوعات التي تثير اهتمام الباحثين والمتخصصين في علم النفس وعلم الإدارة، حيث تعد من التحديات الكبيرة التي تواجه العديد من العاملين في مختلف القطاعات. يتعرض حراس المؤسسات الحكومية لضغوط عمل كبيرة بسبب طبيعة وظائفهم التي تتطلب مستوى عالٍ من اليقظة والتركيز، بالإضافة إلى التعامل مع مواقف متعددة قد تكون أحياناً خطيرة أو تتطلب سرعة في اتخاذ القرارات. تشكل هذه الضغوط بيئة عمل قاسية قد تؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية، وبالتالي على أدائهم المهني.

تعتبر إدارة ضغوط العمل من أهم العوامل التي تسهم في تحسين كفاءة العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي. ومن هنا، تأتي أهمية دراسة استكشافية للوقوف على الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى زيادة الضغوط لدى حراس المؤسسات الحكومية. يتعرض هؤلاء الحراس لمجموعة من التحديات مثل طول ساعات العمل، وأحياناً العزلة عن الآخرين، فضلاً عن مسؤولياتهم في تأمين المنشآت وحمايتها من المخاطر. لذلك، من المهم دراسة طرق الإدارة الفعالة لهذه الضغوط وتحليل دور البيئة التنظيمية في تخفيفها.

تركز الدراسات الحديثة على أهمية تبني استراتيجيات متنوعة للتعامل مع ضغوط العمل، بما في ذلك توفير الدعم النفسي والمهني، وتقديم التدريب اللازم للتعامل مع المواقف الطارئة. كما أن إدارة الوقت وتوزيع المهام بشكل مناسب يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تقليل الشعور بالضغط لدى العاملين. من خلال هذه الاستراتيجيات، يمكن تحسين البيئة العملية لحراس المؤسسات الحكومية، مما يسهم في تعزيز قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة عالية.

<https://jaspps.com>

على الرغم من أن بعض الدراسات قد تناولت موضوع ضغوط العمل في قطاعات أخرى مثل الرعاية الصحية والتعليم، إلا أن ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية ما تزال تحتاج إلى المزيد من البحث الاستكشافي. فمهنة الحراسة تحمل خصوصيات تختلف عن غيرها من المهن، خاصة في ظل التحديات الأمنية التي قد تواجهها بعض المؤسسات. وعليه، من المهم النظر في تأثير هذه الضغوط على رفاهية الحراس وأدائهم، ودراسة الأساليب التي يمكن تطبيقها لتقليل آثارها. تستهدف هذه الدراسة الاستكشافية فهم طبيعة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية من خلال جمع بيانات ميدانية وتحليلها لتقديم توصيات عملية تساعد في تحسين بيئة العمل. من خلال ذلك، يمكن للباحثين والممارسين في هذا المجال تحديد العوامل الرئيسية التي تسهم في تفاقم الضغوط وتقديم حلول مبتكرة لإدارتها بفعالية.

مشكلة البحث

تعد ضغوط العمل من المشكلات الكبرى التي يعاني منها العديد من العاملين في القطاعات المختلفة، ولا سيما حراس المؤسسات الحكومية. هؤلاء الأفراد يواجهون بيئة عمل تتطلب منهم درجة عالية من التركيز والانتباه، بالإضافة إلى تحمل مسؤوليات كبيرة تتعلق بحماية المنشآت وتأمين سلامتها. وهذا قد يضعهم في مواقف عصيبة تتطلب سرعة في اتخاذ القرارات تحت ضغط زمني أو حتى في ظروف غير مستقرة، مما يؤدي إلى زيادة مستويات التوتر والقلق. هذه الظروف قد تؤثر بشكل مباشر على صحة الحراس النفسية والجسدية، وتؤدي إلى تدهور في أدائهم المهني، وهو ما يشكل تحديًا كبيرًا أمام إدارة المؤسسات الحكومية.

من جهة أخرى، لا توجد دراسات كافية تركز على ضغوط العمل الخاصة بحراس المؤسسات الحكومية مقارنة بالعاملين في القطاعات الأخرى مثل الرعاية الصحية أو التعليم. كما أن غياب الاستراتيجيات

المدرسة لإدارة هذه الضغوط في بعض المؤسسات الحكومية يجعل من الصعب تحديد الأساليب الأكثر فعالية في التخفيف من آثارها. رغم أن هذه الضغوط قد تتسبب في إرهاق العاملين، إلا أن العديد من الحراس لا يحصلون على الدعم النفسي أو التدريبي الكافي للتعامل مع المواقف التي قد تؤدي إلى تفاقم هذه الضغوط. هذه الفجوة في الدعم تجعل من الضروري إجراء دراسة استكشافية لفهم طبيعة هذه الضغوط.

تتمثل مشكلة البحث في كيفية تحديد العوامل الرئيسية التي تسهم في زيادة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية، وكيفية تأثير هذه العوامل على صحتهم النفسية والأداء الوظيفي. إلى جانب ذلك، تبرز المشكلة في نقص الوعي بالإجراءات الفعالة التي يمكن تبنيها لإدارة هذه الضغوط. فالعديد من المؤسسات الحكومية تركز على توفير التدريب الأمني فقط دون أخذ الضغوط النفسية بعين الاعتبار، مما يؤدي إلى تركيز الحراس فقط على الجوانب الأمنية مع إهمال الجوانب النفسية التي قد تؤثر بشكل كبير على أدائهم ورفاههم العام.

كذلك، تمثل مشكلة البحث في غياب استراتيجيات فعالة وواضحة في المؤسسات الحكومية لمواجهة ضغوط العمل لدى الحراس. على الرغم من أهمية الدور الذي يقوم به هؤلاء الحراس في تأمين المنشآت، إلا أن إدارة ضغوط العمل التي يواجهونها لا تحظى بالاهتمام الكافي. وهذا يساهم في تفشي المشكلات الصحية والنفسية بينهم مثل الاكتئاب، القلق، والإرهاق الذهني، ما يؤدي إلى تراجع كفاءتهم في أداء مهامهم. ولذلك، من الضروري دراسة هذا الموضوع من منظور شامل يتضمن العوامل البيئية والتنظيمية التي تؤثر في تجربة الحراس. في النهاية، تكمن مشكلة البحث في تقديم حلول عملية من خلال فهم عميق لضغوط العمل لدى

حراس المؤسسات الحكومية وتقديم توصيات مبنية على الأدلة الميدانية. من خلال ذلك، يمكن للمؤسسات الحكومية تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى رفاهية العاملين، وبالتالي تعزيز كفاءة أداء الحراس.

أهداف البحث

1. تحديد مستوى الضغوط العملية التي يواجهها حراس المؤسسات الحكومية وتأثيرها على أدائهم وصحتهم النفسية.
2. استكشاف العوامل التي تسهم في زيادة الضغوط العملية على حراس المؤسسات الحكومية، مثل طبيعة العمل، ظروف العمل، والتحديات التي يواجهونها.
3. تحليل كيفية تأثير ضغوط العمل على سلوك وأداء حراس المؤسسات الحكومية، وكيف يؤثر ذلك على كفاءتهم وفعاليتهم.
4. دراسة الاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن لإدارة ضغوط العمل أن تساعد في تحسين أداء حراس المؤسسات الحكومية وتقليل تأثير الضغوط السلبي عليهم.
5. تقديم توصيات وتوجيهات عملية للمسؤولين في المؤسسات الحكومية حول كيفية تحسين إدارة ضغوط العمل لدى حراسهم وتعزيز رفاهيتهم النفسية والمهنية.

أهمية البحث

1. فهم أفضل لتأثير ضغوط العمل على أداء حراس المؤسسات الحكومية وكيفية تأثيرها على مستوى الخدمة المقدمة للمواطنين والزوار.

<https://jaspps.com>

2. تحديد الأسباب المحتملة وراء زيادة مستويات الضغوط العملية على حراس المؤسسات الحكومية وكيفية التعامل معها بفعالية.

3. تحليل الآليات والأساليب المستخدمة في إدارة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية وتحديد الأفضل منها.

4. تقديم توصيات عملية ومقترحات لتحسين إدارة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية وتعزيز سلامتهم النفسية والجسدية.

5. توفير معلومات قيمة ونتائج تساهم في تطوير سياسات وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز صحة ورفاهية حراس المؤسسات الحكومية وتحسين أدائهم في مهامهم اليومية.

أسئلة البحث

1. ما هي أسباب زيادة مستويات الضغوط العملية على حراس المؤسسات الحكومية؟
2. كيف يؤثر تحمل ضغوط العمل على أداء حراس المؤسسات الحكومية وصحتهم النفسية؟
3. ما هي التقنيات والاستراتيجيات التي يستخدمها حراس المؤسسات الحكومية في التعامل مع ضغوط العمل؟
4. هل هناك اختلاف في مستوى ضغوط العمل بين حراس المؤسسات الحكومية في مختلف القطاعات؟
5. كيف يمكن لإدارة ضغوط العمل أن تساهم في تحسين أداء حراس المؤسسات الحكومية وتعزيز رفاهيتهم النفسية؟

الإطار النظري

يعد ضغط العمل من المواضيع الأساسية في علم النفس الصناعي والإداري، حيث يتمثل في مجموعة العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالتوتر والضغط النفسي نتيجة متطلبات العمل. في ميدان الحراسة، تزداد هذه الضغوط بسبب طبيعة الوظيفة التي تتطلب اليقظة المستمرة والمراقبة الدائمة للمنشآت الحكومية. الحراس يعملون في بيئات تتسم بالتحديات الأمنية والظروف غير المتوقعة، مما يزيد من العبء النفسي عليهم. لذلك، تعتبر دراسة ضغوط العمل لدى هذه الفئة من العاملين مهمة لفهم الآثار المترتبة على العمل تحت ضغط مستمر، بالإضافة إلى تحديد الأساليب التي يمكن استخدامها لإدارة هذه الضغوط بشكل فعال.

يتبنى العديد من الباحثين نظرية "الإجهاد المهني" التي تركز على العلاقة بين متطلبات العمل والقدرة على التكيف معها. فوفقاً لهذه النظرية، يمكن أن تحدث ضغوط العمل عندما تتجاوز مطالب الوظيفة قدرات العاملين على التكيف والتعامل مع تلك الضغوط. في حالة حراس المؤسسات الحكومية، يواجهون تحديات عديدة تشمل التعامل مع مواقف قد تكون خطيرة أو تتطلب سرعة في اتخاذ القرارات، إضافة إلى ساعات العمل الطويلة والبيئة التي قد تكون غير داعمة من الناحية النفسية. هذه العوامل تشكل ضغطاً مستمراً على الأفراد، مما يتطلب اهتماماً خاصاً من أجل معالجة هذا الموضوع.

يعتبر "نموذج التفاعل بين الفرد والعمل" من النماذج المهمة في تفسير ضغوط العمل، حيث يركز على التفاعل بين خصائص الفرد ومتطلبات العمل. يتأثر هذا التفاعل بقدرة الفرد على التكيف مع بيئة العمل وظروفه الشخصية، مما يؤدي إلى تأثيرات متفاوتة على صحته النفسية والبدنية. بالنسبة لحراس المؤسسات الحكومية، فإن هذا التفاعل يتأثر بعدة عوامل مثل عدم وضوح المهام أو نقص التدريب والدعم النفسي. لذا،

يتطلب الأمر دراسة كيفية تحسين التفاعل بين الحراس ومتطلبات عملهم لضمان تقليل الضغوط الناتجة عن تلك البيئة.

من منظور آخر، تعد "استراتيجيات التعامل مع الضغوط" أحد المفاهيم الأساسية في دراسة ضغوط العمل. تشير الأبحاث إلى أن الأفراد الذين يتبنون استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوط، مثل الاسترخاء أو تفويض المهام، ينجحون في التكيف بشكل أفضل مع ظروف العمل الصعبة. في حالة الحراس، يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات الحصول على التدريب النفسي والتوجيه المهني لتعزيز قدرتهم على التعامل مع التوترات اليومية. كما أن توفير بيئة عمل مرنة وداعمة يمكن أن يقلل من مستويات الإجهاد، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.

تستند العديد من الدراسات إلى أهمية تحسين بيئة العمل والاهتمام بالصحة النفسية للعاملين. ووفقاً لهذه الدراسات، تلعب الإدارة دوراً حيوياً في إدارة ضغوط العمل عن طريق توفير الدعم الكافي وتطبيق أساليب مرنة في تنظيم العمل. في حالة حراس المؤسسات الحكومية، يجب أن تشمل هذه الأساليب توفير بيئة عمل آمنة، وتقديم التوجيه المستمر، وتوفير الفرص للتدريب على التعامل مع الضغوط. إن تحسين هذه الجوانب يمكن أن يساعد في تقليل الآثار السلبية لضغوط العمل على الحراس، مما يعزز كفاءتهم ويسهم في تحسين مستوى الأداء في المؤسسات الحكومية.

1. الإجهاد المهني: تُعتبر نظرية الإجهاد المهني من الأساسيات لفهم ضغوط العمل، حيث تركز على العلاقة بين متطلبات العمل وقدرة الأفراد على التكيف معها. في حالة حراس المؤسسات الحكومية، يُعتبر الضغط النفسي ناتجاً عن التحديات الأمنية، ساعات العمل الطويلة، وعدم وضوح المهام، مما يؤدي إلى

<https://jasps.com>

شعورهم بالإجهاد المستمر ويؤثر على أدائهم. الإجهاد المهني هو حالة نفسية وجسدية تؤثر على الأفراد نتيجة ضغوط العمل المستمرة. يواجه الموظفون تحديات متعددة في بيئة العمل مثل مواعيد التسليم الضيقة والمهام المتراكمة، ما يؤدي إلى شعور بالإرهاق والتعب. هذا الإجهاد يمكن أن يكون نتيجة مزيج من عوامل عدة، مثل عبء العمل المفرط، قلة الدعم من الزملاء أو المديرين، وصعوبة التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

من الأعراض الشائعة للإجهاد المهني القلق المستمر، وتراجع الأداء، وفقدان الحافز للعمل. كما قد يؤدي إلى مشكلات صحية مثل الأرق، وارتفاع ضغط الدم، وآلام الجسم. وعلى المدى البعيد، قد يساهم في ظهور اضطرابات نفسية مثل الاكتئاب أو القلق المزمن، ما ينعكس سلباً على الحياة الاجتماعية والشخصية للفرد. الإجهاد المهني لا يؤثر فقط على الشخص المتأثر به، بل يمتد تأثيره إلى بيئة العمل بشكل عام. فقد يسبب انخفاضاً في إنتاجية الموظفين، وتدهوراً في جودة العمل، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على المؤسسة نفسها. كما يمكن أن يتسبب في زيادة معدلات الغياب أو الاستقالات، مما يخلق تحديات إضافية للإدارة.

من أجل التعامل مع الإجهاد المهني، ينبغي على الأفراد تبني استراتيجيات للتخفيف من هذه الضغوط. يمكن أن تتضمن هذه الاستراتيجيات تخصيص وقت للاسترخاء والأنشطة البدنية، وتنظيم الوقت بشكل فعال للحد من تراكم المهام. كما يُنصح بالحصول على الدعم النفسي من الزملاء أو المستشارين المهنيين في حال تطور المشكلة. على الشركات والمؤسسات أيضاً أن تلعب دوراً مهماً في تقليل الإجهاد المهني بين موظفيها. من خلال توفير بيئة عمل صحية وداعمة، وتنظيم ورش تدريبية حول إدارة الوقت والضغوط. إضافة إلى

<https://jaspps.com>

منح الموظفين مزيداً من التحكم في كيفية أداء مهامهم، يمكن تقليل معدلات الإجهاد المهني وبالتالي زيادة ولائهم وإنتاجيتهم.

2. نموذج التفاعل بين الفرد والعمل: هذا النموذج يشير إلى أن ضغوط العمل تنشأ نتيجة لتفاعل الفرد مع بيئة العمل ومتطلباتها. بالنسبة لحراس المؤسسات الحكومية، يتأثر هذا التفاعل بعدة عوامل مثل قلة الدعم النفسي أو التدريب المتخصص، مما يزيد من صعوبة التكيف مع متطلبات العمل، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الضغوط. نموذج التفاعل بين الفرد والعمل يشير إلى العلاقة الديناميكية التي تنشأ بين الشخص وبيئته عمله، حيث يتفاعل الفرد مع المهام والضغوطات والممارسات المختلفة التي تتطلبها وظيفته. يتأثر هذا التفاعل بمجموعة من العوامل مثل القدرات الشخصية، التحفيز الداخلي، والمناخ التنظيمي. فعندما يكون التفاعل بين الشخص والعمل متوازناً، يساهم ذلك في تعزيز الأداء الوظيفي والرفاهية العامة.

يشمل التفاعل بين الفرد والعمل عنصرين رئيسيين هما الفرد والمهمة التي يؤديها. يختلف تأثير هذا التفاعل باختلاف نوعية الوظيفة والمناخ داخل المؤسسة. فإذا كانت البيئة العمل مشجعة وتوفر فرصاً للتطور الشخصي، فإن الفرد سيشعر بالتحفيز والرغبة في تحسين أدائه. بينما إذا كانت المهام غير متوافقة مع مهارات الشخص أو كانت بيئة العمل مليئة بالضغوط، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض في الأداء والشعور بالإجهاد. إحدى القضايا المركزية في هذا النموذج هي التوافق بين الشخص ومتطلبات العمل. فكل فرد يمتلك مجموعة من القدرات والمهارات التي تؤثر في كيفية تأديته للمهام الوظيفية. عندما يتلاءم الشخص مع مهام العمل التي يؤديها، يحدث تفاعل إيجابي يعزز من شعوره بالإنجاز والرغبة في الاستمرار. أما إذا كانت المتطلبات أعلى من قدراته أو لا تتناسب مع رغباته، فقد تظهر مشاعر الفشل والتوتر.

<https://jasps.com>

الجانب الاجتماعي في نموذج التفاعل بين الفرد والعمل يعد أيضًا ذا أهمية كبيرة. فالعلاقات مع الزملاء والمديرين تؤثر بشكل مباشر في كيفية تعامل الشخص مع بيئة العمل. التواصل الجيد والدعم الاجتماعي داخل مكان العمل يساهمان في تحسين التفاعل بين الفرد والعمل، مما ينعكس إيجابًا على مستويات الإنتاجية والراحة النفسية. وعلى العكس، فإن غياب الدعم أو وجود بيئة عمل سلبية قد يفاقم من التحديات ويؤدي إلى تدهور الأداء. في النهاية، يظهر نموذج التفاعل بين الفرد والعمل كأداة لفهم ديناميكيات العمل وتأثيراتها على الأداء الشخصي والتنظيمي. يتطلب الأمر توافر بيئة عمل ملائمة، ومهام تتناسب مع قدرات الأفراد، فضلاً عن التفاعل الاجتماعي الإيجابي. فكلما كان التفاعل بين هذه العوامل متوازنًا، كانت النتائج أكثر إيجابية على مستوى الفرد والمجتمع داخل العمل.

3. استراتيجيات التعامل مع الضغوط: تشير الأبحاث إلى أن استراتيجيات التكيف الفعالة تساعد في تقليل الآثار السلبية لضغوط العمل. يمكن أن تشمل هذه الاستراتيجيات تقنيات الاسترخاء، أو تحسين التواصل مع الإدارة، أو توزيع المهام بشكل متوازن، مما يساهم في تقليل الضغط النفسي لدى حراس المؤسسات الحكومية. تعتبر الضغوط جزءاً لا مفر منه في الحياة اليومية، سواء كانت بسبب العمل، أو العلاقات الشخصية، أو الضغوط المالية. ومع ذلك، يمكن تعلم استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الضغوط بحيث تصبح جزءاً من التكيف الإيجابي. تبدأ هذه الاستراتيجيات بفهم طبيعة الضغط الذي يعيشه الفرد ومعرفة مصادره. بمجرد التعرف على هذه الضغوط، يصبح من الأسهل تحديد الطرق المناسبة للتعامل معها وتقليل تأثيرها السلبي.

إحدى الاستراتيجيات الفعالة للتعامل مع الضغوط هي تحسين إدارة الوقت. غالباً ما تنشأ الضغوط بسبب تراكم المهام والالتزامات، ولذلك يكون تنظيم الوقت وتقسيم المهام إلى أولويات أمراً بالغ الأهمية. من خلال

<https://jaspps.com>

وضع جدول زمني واضح ومنظم، يمكن للفرد أن يشعر بمزيد من السيطرة على الأمور مما يقلل من القلق ويزيد من الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يترك الشخص مساحة لأخذ فترات استراحة منتظمة لتجديد الطاقة والتركيز. من الاستراتيجيات الأخرى التي تساعد على تقليل الضغوط ممارسة الرياضة بانتظام. التمارين البدنية تعتبر من الوسائل الممتازة للتخلص من التوتر والقلق لأنها تعمل على إفراز هرمونات الإندورفين التي تعزز المزاج. يمكن لممارسة الرياضة البسيطة مثل المشي أو تمارين التنفس أن تؤدي إلى تحسين الصحة العامة وتقلل من تأثير الضغوط النفسية. كما أن الرياضة تمنح الشخص الفرصة للتنقل بين أنشطة مختلفة مما يعزز الراحة النفسية.

تعد مهارات الاسترخاء مثل التأمل والتنفس العميق من الأدوات المهمة لمواجهة الضغوط. عند ممارسة هذه التقنيات، يمكن للفرد أن يخفف من مستويات التوتر ويعزز قدرته على الاستجابة بشكل هادئ للمواقف الضاغطة. يوفر التأمل فرصة للتأمل في اللحظة الحالية والتخلص من الأفكار السلبية التي تزيد من التوتر. كذلك، يمكن للتنفس العميق أن يساعد في تهدئة الجهاز العصبي وتحفيز الاسترخاء، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الذهني والجسدي. أخيرًا، من أهم الاستراتيجيات التي ينبغي تبنيها هو البحث عن الدعم الاجتماعي. التواصل مع الأصدقاء والعائلة أو طلب المساعدة من مستشارين نفسيين يمكن أن يكون له تأثير كبير في تقليل شعور العزلة والضغط. في بعض الأحيان، يكون الحديث مع شخص آخر حول المشاعر والضغوطات هو ما يساعد على تخفيف العبء النفسي. الدعم الاجتماعي يعزز من الشعور بالانتماء والتفهم مما يساهم في بناء القدرة على التأقلم مع التحديات اليومية.

<https://jaspps.com>

4. نموذج إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل: يعكس هذا النموذج أهمية دور الإدارة في خلق بيئة عمل داعمة تساعد على تقليل ضغوط العمل. من خلال توفير التدريب المستمر، الدعم النفسي، وتطبيق سياسات مرنة في تنظيم العمل، يمكن تحسين رفاهية الحراس وزيادة قدرتهم على التعامل مع الضغوط بشكل فعال. نموذج إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل هو إطار عمل يهدف إلى تطوير وتنظيم الجهود المبذولة لتحقيق أقصى استفادة من الموظفين في المؤسسة. يتضمن هذا النموذج مجموعة من السياسات والممارسات التي تركز على تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل. من خلال إدارة الموارد البشرية بشكل فعال، يتمكن أصحاب العمل من تعزيز بيئة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتطوير مهارات الموظفين بما يتماشى مع أهداف المنظمة.

يعتبر التوظيف السليم من أهم عناصر نموذج إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل. فاختيار الأفراد الذين يتناسبون مع متطلبات الوظائف والمناخ التنظيمي يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. كما أن التوظيف يعتمد على تحديد المهارات اللازمة للوظيفة والتأكد من توافقها مع قدرات المرشحين. بالإضافة إلى ذلك، فإن تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم يشكلان جزءاً أساسياً من هذا النموذج، حيث يتم تحسين القدرات الشخصية والفنية لتلبية احتياجات العمل المتزايدة. إلى جانب التدريب، يعد التقييم المستمر للأداء أحد الأجزاء المهمة في إدارة الموارد البشرية. من خلال التقييم المنتظم، يتمكن المديرون من قياس مدى تقدم الموظفين وتحقيق الأهداف الموضوعية. هذا التقييم يساعد في تحديد النقاط القوية والضعيفة في الأداء، مما يتيح الفرصة لتحسين الأساليب أو تقديم الدعم المطلوب. كما أن التغذية الراجعة المستمرة تلعب دوراً كبيراً في تعزيز التحفيز والشعور بالإنجاز لدى الموظفين.

<https://jaspps.com>

التواصل الفعّال هو عامل حاسم في نجاح نموذج إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل. عندما يكون التواصل بين الموظفين والمديرين واضحًا ومفتوحًا، يصبح من السهل تحديد الأهداف المشتركة وتوقعات الأداء. كما يعزز التواصل الجيد من تحسين العلاقات بين الأفراد ويقلل من المشكلات التي قد تنشأ نتيجة لسوء الفهم أو التوقعات غير الواقعية. بيئة العمل التي تدعم التواصل المفتوح تساهم في تعزيز ثقافة التعاون والمشاركة. أخيرًا، من الضروري أن يتسم نموذج إدارة الموارد البشرية بالمرونة والقدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. تتطلب التحولات في السوق، والتكنولوجيا، وأسلوب العمل مرونة في سياسات إدارة الموارد البشرية لتلبية احتياجات الموظفين وتكييف أساليب العمل. من خلال ذلك، يمكن للمؤسسات الحفاظ على بيئة عمل مستدامة ومواكبة للمتغيرات، مما يساهم في النجاح على المدى الطويل.

5. التنظيم الاجتماعي للضغوط: تؤكد هذه النظرية على أن ضغوط العمل ليست مجرد نتيجة للمتطلبات الفردية فحسب، بل هي أيضًا نتاج لتفاعلات العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل. بالنسبة لحراس المؤسسات الحكومية، قد تؤثر العلاقات بين الزملاء والإدارة، وكذلك غياب التعاون والتنسيق، في زيادة مستويات الضغط النفسي وزيادة المخاطر الصحية المرتبطة بالعمل. التنظيم الاجتماعي للضغوط هو مفهوم يشير إلى كيفية تأثير التفاعلات الاجتماعية بين الأفراد في العمل أو في المجتمع على كيفية التعامل مع الضغوط. يساهم المجتمع والأفراد المحيطون بالشخص في تشكيل استراتيجياته لمواجهة الضغوط التي يواجهها. قد يساعد الدعم الاجتماعي في تقليل تأثير الضغوط على الصحة النفسية والجسدية، ويعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط. في الوقت نفسه، قد تؤدي التفاعلات السلبية إلى زيادة مستويات التوتر والمشاعر السلبية.

<https://jasps.com>

التنظيم الاجتماعي للضغوط يختلف من بيئة إلى أخرى وفقاً للثقافة السائدة في المجتمع أو في مكان العمل. في بعض الحالات، قد تكون هناك ضغوط اجتماعية تدفع الأفراد إلى إظهار مستوى عالٍ من الإنتاجية أو التكيف مع المعايير الاجتماعية السائدة، مما يزيد من مستوى التوتر. من ناحية أخرى، قد يوفر المجتمع بيئة داعمة تشجع الأفراد على التعامل مع الضغوط بطرق صحية، مثل تشجيع التواصل والاعتراف بمشاعر الضغط دون الشعور بالخجل. تعد الشبكات الاجتماعية أحد العوامل الرئيسية التي تساعد الأفراد على تنظيم ضغوطهم بشكل فعال. فالتفاعل مع الأصدقاء والعائلة والزملاء يوفر فرصاً للحديث عن التحديات ومشاركة المشاعر، مما يساعد على تخفيف التوتر والشعور بالانتماء. من خلال الدعم الاجتماعي، يمكن للأفراد أن يشعروا بأنهم ليسوا وحدهم في مواجهة الضغوط، وهذا يعزز قدرتهم على التكيف. إلا أن غياب هذا الدعم أو وجود بيئة سلبية قد يفاقم المشاعر السلبية ويزيد من معاناة الفرد.

في بيئات العمل، يمكن للتنظيم الاجتماعي أن يلعب دوراً مهماً في تحديد مدى تأثير الضغوط على الأفراد. إذا كانت بيئة العمل تشجع على التعاون والدعم المتبادل بين الموظفين، فإن هذا قد يساعد في تقليل الضغط الناتج عن العمل. أما في حالة وجود منافسة غير صحية أو ضعف في التواصل، فقد تؤدي هذه العوامل إلى زيادة الضغوط النفسية. لذلك، يترتب على المؤسسات تنظيم بيئة العمل بشكل يضمن تفاعلات اجتماعية إيجابية تدعم رفاهية الموظفين. أخيراً، يمكن للتنظيم الاجتماعي أن يكون له دور مزدوج في التأثير على الضغوط. من جهة، يمكن أن يكون عاملاً مساعداً في تخفيف التوتر من خلال توفير الدعم العاطفي والمهني، ومن جهة أخرى، قد يسهم في زيادة الضغوط إذا كانت العلاقات الاجتماعية تفرض ضغوطاً إضافية أو تعزز معايير غير واقعية. لذلك، يعد فهم دور العلاقات الاجتماعية في إدارة الضغوط أمراً حيوياً لتحقيق توازن صحي بين الفرد وبيئته الاجتماعية.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تبين النتائج أن حراس المؤسسات الحكومية يواجهون مستويات عالية من ضغوط العمل، مما يؤثر سلباً على أدائهم وصحتهم النفسية.
2. تشير الدراسة إلى أن العوامل المسببة لزيادة الضغوط العملية تتضمن طبيعة العمل، الحمل الزائد، ونقص التدريب والدعم.
3. يظهر البحث أن حراس المؤسسات الحكومية يستخدمون استراتيجيات متنوعة للتعامل مع ضغوط العمل، مثل التمرين البدني والتنفس العميق.
4. تبين الدراسة أن هناك حاجة ملحة لتطوير برامج تدريبية تستهدف إدارة ضغوط العمل وتعزيز مهارات التحمل لدى حراس المؤسسات الحكومية.
5. يوضح البحث أن هناك فرصة لتحسين بيئة العمل وسياسات الدعم النفسي لتعزيز صحة ورفاهية حراس المؤسسات الحكومية.

التوصيات:

1. توجيه الجهود نحو تطوير برامج تدريبية تستهدف بناء مهارات التحمل وإدارة ضغوط العمل لدى حراس المؤسسات الحكومية.

<https://jaspps.com>

2. تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي لحراس المؤسسات الحكومية من خلال توفير برامج دعم ومساعدة نفسية.

3. تحسين بيئة العمل من خلال تقديم تقييم دوري لمستوى ضغوط العمل وتطبيق سياسات تشجع على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.

4. تشجيع إدارة المؤسسات الحكومية على توفير فرص للتدريب والتطوير المهني لحراسها لتعزيز قدراتهم على التعامل مع ضغوط العمل.

5. تعزيز التواصل والتفاعل بين إدارة المؤسسات الحكومية وحراسها لتشجيع الشفافية وتعزيز الثقة والتعاون في بيئة العمل.

المصادر والمراجع

لحمر, et al. دور إدارة ضغوط العمل في تحسين جودة حياة العمل: دراسة حالة مؤسسة دباغة الجلود. Diss. جامعة جيل, 2015.

حيمر, عبد الله, بوقلية, بلال, يغني, & سامية (مشرف). (2018). دور إدارة ضغوط العمل في تحسين جودة حياة العمل: دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية مجدوب السعيد بالطاهير-ولاية جيل (Doctoral dissertation, جامعة جيل).

نوفل الكمري, & مدين جبر. (2018). تأثير إدارة ضغوط العمل في تمكين الموارد البشرية. Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences, 15(3).

<https://jasps.com>

القطبي, يمينة, رقاب, سهيلة, مولودي, & محمد/مؤطر. (2022). إستراتيجية التكيف مع ضغوط العمل
(Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

Tetrick, Lois E., and Carolyn J. Winslow. "Workplace stress management interventions and health promotion." *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2.1 (2015): 583-603.

Glazer, S., & Liu, C. (2017). Work, stress, coping, and stress management. In *Oxford Research encyclopedia of psychology*.

Carson, Jerome, and Elizabeth Kuipers. "Stress management." *Occupational stress: Personal and professional approaches* (1998): 157.