

## المحاضرة السادسة: الصحة النفسية المهنية وضغوط العمل

### مقدمة:

لم يعد الاهتمام بالموظف محصوراً في كفاءته الإنتاجية فقط، بل امتد ليشمل سلامته النفسية والعقلية. فالصحة النفسية المهنية هي حالة من التوافق النفسي والاجتماعي للفرد مع بيئة عمله، تمكنه من استغلال قدراته ومواجهة ضغوط العمل العادية دون انهيار (دويدار، 1994).

### أولاً: ضغوط العمل (Work Stress) - المفهوم والمصادر:

تعرف ضغوط العمل بأنها استجابة نفسية وجسدية تحدث عندما تفوق متطلبات الوظيفة قدرات الموظف أو موارده أو احتياجاته. ويصنفها (القحطاني، 2015) إلى:

1. مصادر مرتبطة بالدور الوظيفي:
  - صراع الدور: عندما يطلب من الموظف القيام بمهام متناقضة.
  - غموض الدور: عدم وضوح المهام أو الصلاحيات.
2. مصادر فيزيقية (بيئية): مثل الضوضاء، سوء الإضاءة، أو عدم ملاءمة الأروغونوميا (تصميم المكتب).
3. مصادر اجتماعية: مثل سوء العلاقة مع الزملاء أو التعرض للتنمر الوظيفي.

### ثانياً: الاحتراق النفسي المهني (Burnout):

يعد الاحتراق النفسي من أخطر الظواهر التي يدرسها علم النفس التنظيمي، ويصفه (ملحم، 2012) بأنه حالة من الإنهاك المزمن تتكون من ثلاثة أبعاد:

- الإرشاد العاطفي: الشعور باستنزاف الطاقة النفسية تماماً.
- تبلد المشاعر: التعامل مع الزملاء أو الزبائن بطريقة آلية وجافة.
- نقص الإنجاز الشخصي: شعور الموظف بأن عمله بلا قيمة مهما بذل من جهد.

### ثالثاً: الأروغونوميا (الهندسة البشرية) وعلاقتها بالصحة:

تطبيقاً، يتدخل الأخصائي النفسي التنظيمي في تصميم "بيئة العمل المادية". ويشير (أبو نيل، 1994) إلى أن المواءمة بين الآلة والإنسان تقلل من الجهد الذهني والبدني، مما يساهم في:

- تقليل معدل الحوادث المهنية.

• خفض مستويات التوتر العصبي الناتج عن التعب الجسدي.

### رابعاً: استراتيجيات إدارة الضغوط (التدخل النفسي):

يقسم (منصور، 2001) استراتيجيات التدخل إلى مستويين:

#### 1. على مستوى الفرد:

- التدريب على مهارات إدارة الوقت.
- تقنيات الاسترخاء الذهني (Mindfulness).
- تغيير الإدراك المعرفي تجاه الضغوط (رؤيتها كتحدٍ وليس كتهديد).

#### 2. على مستوى المنظمة:

- إعادة تصميم الوظائف لتقليل العبء.
- تحسين قنوات الاتصال وتفعيل مبدأ المشاركة في القرار.
- برامج مساعدة الموظفين (EAPs) التي توفر استشارات نفسية متخصصة.

### خامساً: التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance):

أصبح تحقيق التوازن ركيزة في علم النفس التنظيمي الحديث. ويؤكد (الظفيري، 2002) أن المنظمات التي تحترم وقت الموظف الخاص وتدعم التزاماته الأسرية تحصل على موظف أكثر ولاءً وأقل تعرضاً للاكتئاب الوظيفي.