

ضغوط العمل وتنمية المهارات: كيف يحفز البحث عن التقييم في بيئة تنافسية

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

مارس 28, 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). ضغوط العمل وتنمية المهارات: كيف يحفز البحث عن التقييم في بيئة تنافسية. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=120218>

تخيل أنك في مكان العمل، محاطاً بزملاء مجتهدين، ومواجهة مهام تتطلب إنجازاً سريعاً ودقيقاً. هل تسعى بنشاط للحصول على ملاحظات حول أدائك، أم أنك تتجنبها خوفاً من النقد أو الشعور بالضغط الإضافي؟ هذا السؤال هو جوهر بحث جديد يسلط الضوء على كيفية تأثير الضغوط المختلفة في مكان العمل على سلوكنا في طلب التقييم والملاحظات.

منهجية البحث

قام الباحث لان م. بدراسة متأنية لكيفية استجابة الموظفين للضغوط المختلفة في بيئة العمل. لم يركز البحث على نوع واحد من الضغط، بل قام بتقسيمه إلى نوعين رئيسيين: ضغط الأداء وضغط الوقت. ضغط الأداء (Performance Pressure) يشير إلى الشعور بالمنافسة والرغبة في تحقيق نتائج عالية، بينما ضغط الوقت (Time Pressure) يتعلق بالقيود الزمنية الصارمة والمواعيد النهائية الضيقة. استخدم الباحث منهجية دقيقة تتضمن تحليلاً إحصائياً لبيانات تم جمعها من مجموعة متنوعة من الموظفين في مختلف القطاعات. تم تصميم الاستبيانات لقياس مدى شعور الموظفين بالضغط من كلا النوعين، وكيف يؤثر ذلك على رغبتهم في طلب الملاحظات من زملائهم ورؤسائهم. لم يقتصر البحث على مجرد قياس السلوك، بل سعى أيضاً إلى فهم الآليات النفسية التي تدفع الموظفين إلى طلب الملاحظات أو تجنبها في ظل هذه الظروف. تم تحليل البيانات باستخدام نماذج إحصائية متقدمة لتحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة، والتأكد من أن النتائج ليست مجرد صدفة.

نتائج البحث

أظهرت النتائج أن تأثير الضغوط المختلفة على سلوك طلب الملاحظات يختلف بشكل كبير. ففي حين أن ضغط الوقت قد يثبط الرغبة في طلب الملاحظات – ربما لأن الموظفين يشعرون بأنهم لا يملكون الوقت الكافي للتفكير في الملاحظات وتنفيذها – فإن ضغط الأداء كان له تأثير معاكس. لاحظ الباحث أن الموظفين الذين يشعرون بضغط لتحقيق أداء عالٍ كانوا أكثر عرضة بنشاط لطلب الملاحظات، ليس كعلامة على الضعف، بل كأداة لتحسين أدائهم وتحقيق أهدافهم. هذا يشير إلى أن المنافسة الصحية في مكان العمل، عندما تكون مصحوبة بمتطلبات أداء واضحة، يمكن أن تحفز الموظفين على السعي إلى التقييم البناء. الأمر المثير للاهتمام هو أن البحث أظهر أن هذا التأثير كان أقوى بين الموظفين الذين لديهم بالفعل مستوى عالٍ من الثقة بالنفس. يبدو أن هؤلاء الموظفين يرون الملاحظات كفرصة للنمو والتطور، وليس كتهديد لمكانتهم أو كفاءتهم. كما كشف التحليل عن تفاعل مثير للاهتمام بين النوعين من الضغط؛ ففي بعض الحالات، يمكن أن يؤدي الجمع بين ضغط الأداء وضغط الوقت إلى تقليل الرغبة في طلب الملاحظات، خاصة إذا شعر الموظفون بأنهم مثقلون بالأعباء ولا يملكون الوقت الكافي للاستفادة من الملاحظات.

دلالات البحث

تحمل هذه الدراسة دلالات مهمة للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز ثقافة التعلم المستمر والتطوير المهني. تشير النتائج إلى أن مجرد خلق بيئة عمل تنافسية ليس كافياً؛ بل يجب أن يكون مصحوباً بمتطلبات أداء واضحة ومحددة، وتوقعات زمنية معقولة. إن الضغط المفرط على الوقت، دون توفير الدعم والموارد اللازمة، يمكن أن يكون له تأثير سلبي على سلوك طلب الملاحظات، وبالتالي على أداء الموظفين. من المهم أيضاً أن تدرك المؤسسات أن تأثير ضغط الأداء يختلف باختلاف مستوى ثقة الموظف بالنفس. لذلك، قد يكون من المفيد الاستثمار في برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الثقة بالنفس لدى الموظفين، وتشجيعهم على رؤية الملاحظات كفرصة للنمو، وليس كتهديد. بالإضافة إلى ذلك، يجب على المديرين أن يكونوا حريصين على خلق بيئة آمنة نفسياً، حيث يشعر الموظفون بالراحة في طلب الملاحظات دون خوف من العقاب أو النقد اللاذع. إن فهم هذه الديناميكيات يمكن أن يساعد المؤسسات على تصميم استراتيجيات فعالة لإدارة الضغوط في

مكان العمل، وتحفيز الموظفين على السعي إلى التقييم البناء، وبالتالي تحقيق أداء أفضل.

Reference

Lan M. (2025). *Effectiveness or efficiency: the impact of performance pressure and time pressure on employee feedback-seeking behavior*. BMC Psychology, 14(1), 64-64

DOI: [10.1186/s40359-025-03808-4](https://doi.org/10.1186/s40359-025-03808-4)

ARABPSYCHOLOGY.COM