



ساعات عمل
أقل تعني
إنتاجية أكثر

ما صحة
هذه النصيحة؟

zenhr.com



العمل لساعات طويلة يمكن أن يكون خطراً على الصحة العقلية والبدنية. وقد تم ربط العمل لساعات طويلة بمجموعة من السلبيات بدءاً من ضعف مهارات الاتصال وانخفاض الإنتاجية إلى قلة عدد ساعات النوم والاكتهاب.

وعلى الرغم مما سبق، هناك العديد من الشركات التي تشجع موظفيها على العمل لساعات أطول وأطول. وفقاً للدراسات الاستقصائية التي أجريت مؤخراً على هذا الموضوع، يقوم الموظفون الحديثون بإمضاء ساعات أطول من أي وقت مضى.

مع زيادة الضغط على تحقيق نتائج ملموسة وتوقعات المدراء الكبيرة وزيادة المنافسة في الأسواق المحلية، أصبحت انتاجية الموظفين والمدراء على حد سواء أكثر أهمية من أي وقت مضى.

ولسوء الحظ، يتبع الكثير من المدراء التنفيذيين الفكر القديم عما يعنيه أن تكون منتجاً ولكنهم لا يدركون أن المزيد من ساعات العمل لا يعني بالضرورة إنتاجية أكثر (أو أفضل). في الواقع، قد تكون أسهل طريقة لدعم الفريق المثقل بالعمل ليصبح أكثر إنتاجية هي مساعدتهم على العمل بشكل أقل.

على الرغم من أن السببان قد يكونان متشابهان، إلا أن هناك فرقاً رئيسياً بينهما :

إن جعل الموظفين يعملون أكثر من اللازم يمثل مشكلة في الإدارة ويدل على أن مكان العمل قد يكون سيئاً على المدى البعيد حيث لا يوجد خيار أمام الموظفين سوى العمل فوق طاقتهم، حيث يخشون أن تختفي وظائفهم إذا لم يعملوا لفترة أطول وبشكل أكبر من أي شخص آخر.

أحد الأمثلة عن ثقافة العمل التي تشجع العمل لساعات طويلة هي حين يكدح الموظفون لفترة طويلة ومتأخرة وتصل رسائل البريد الإلكتروني خلال ساعات منتصف الليل، تليها رسالة نصية تسألهم عن سبب عدم إجاباتهم، مع وجود معايير في سرعة الرد والتي تفتخر بها الشركة بشكل غير منطقي.

إذا كان هذا يشبه الوضع الحالي في شركتك، فأنت بحاجة إلى إجراء بعض التغييرات الجدية على ثقافتك وقيادتك. الاحتفال بثقافة ساعات العمل الطويلة لا يفعل شيئاً سوى أذية موظفيك ويمكن حتى أن يؤثر على ربحية الشركة.

الاجتهاد هو وباء في مكان العمل وقد يكون خطأك كصاحب عمل

دائماً ما تكون نتيجة ائقال الموظفين بالمزيد من الأعمال أكثر من اللازم هو التوتر والإحباط، والإرهاق. ولكن كيف يصل الموظفون إلى هذه النقطة؟

لفهم تأثير العمل الزائد على الموظفين، علينا أولاً أن نفهم لماذا يعمل الناس أكثر. عندما يتعلق الأمر بذلك، هناك فقط سببان محتملان:

- مدرائهم يجبرونهم على ذلك
- أو انهم يشعرون وكأنه يتوجب عليهم العمل بشكل أكبر

في دراسة أجريت على مندوبي المبيعات، أولئك الذين اعتبروا أنفسهم "سعداء" وأقل "ارهاقاً" حققوا زيادة في المبيعات بنسبة 37%

ولكن ماذا عن السبب الثاني؟ لماذا يحترق الموظفون في أماكن العمل التي لا تجبرهم على العمل لساعات طويلة؟

الجواب أكثر تعقيداً ويتعلق بمزيج من وقت العمل غير المنظم، والشعور بالذنب، وطموح الموظف نفسه، والشعور بعدم الأمان، والرغبة في إثبات أنفسهم في السوق التنافسي.

في دراسة قامت بتحليل 185 مليون ساعة من وقت العمل، أظهرت أن معظم العمال لا يتخطون ساعتين و 48 دقيقة من الوقت الإنتاجي في يوم العمل الواحد - وهذا بعيد كل البعد عن الثماني ساعات التي نعتقد جميعاً بأننا نعمل خلالها. ولأن الموظفين لديهم وقت أقل في العمل الإنتاجي مما يظنون خلال يوم العمل، يقوم الكثير منهم بالعودة إلى المنزل قبل إتمام مهامهم. في الواقع، وجدت الدراسة بأن 26% من جميع الأعمال تتم خارج ساعات العمل العادية.

سواء كان ذلك بسبب خطأ في أسلوب إدارة مؤسستك أو ثقافة ساعات العمل الطويلة، فإذا كان موظفوك يعملون فوق طاقتهم، فإنهم يتعرضون للإرهاق ولتشنت الذهن، مما يعني أنهم سينتهي بهم المطاف للعمل لساعات أطول لكنهم لن ينجزوا الكثير في ذلك الوقت ومن المرجح أيضاً أن يؤدي ذلك إلى زيادة معدل الدوران الوظيفي.

هناك 3 طرق لمساعدة فريقك على القيام بالمزيد (والعمل لساعات أقل):

ما الذي يمكنك فعله لمساعدة فريقك على الشعور بعدم التوتر والإجهاد؟

هناك 3 أمور تتواجد في الشركات التي يشعر موظفيها بأعلى مستويات من الإرهاق

- التعاون المفرط
- ضعف في إدارة الوقت
- الميل إلى تحميل الموظف الأكثر براعة في العمل أكثر من طاقته

هذه الأمور لا تسلب الموظفين من وقتهم للتركيز على استكمال المهام المعقدة أو لتوليد الأفكار فقط، بل إنها تعمل أيضاً على عدم توفير الوقت اللازم للموظف للراحة ولاسترجاع طاقته. لمنح موظفيك مزيداً من الوقت والتركيز والإنتاجية، تحتاج إلى مساعدتهم على تجاوز هذه المشكلات.



دعونا نلقي نظرة على كيفية مساعدة الموظفين على العمل لساعات أقل

1. الحد من التعاون المفرط

حدد العمليات التعاونية وممارسات الشركة التي تؤدي إلى الإرهاق.

وفقاً للبحوث المنشورة في مجلة Harvard Business Review فقد تضاعف الوقت الذي يقضيه الموظفون في التعاون في العقود الأخيرة لأكثر من 50 بالمائة. ولكن في حين أن هناك جوانب إيجابية للتعاون، هناك جانب مظلم أيضاً.

وجد الباحثون أن الموظفين في معظم الشركات يقضون ما يصل إلى 80 في المائة من أيامهم في الاجتماعات، على الهاتف، وفي الرد على رسائل البريد الإلكتروني، مما يترك للموظفين وقتاً بسياً لجميع الأعمال المهمة التي يتعين عليهم إكمالها بمفردهم. العديد من العمليات والسياسات التي تضعها الشركات لمساعدة الموظفين قد تؤدي في الواقع إلى إرهاقهم. بدلاً من ذلك، تحتاج إلى تحديد تلك السياسات وتقليصها.

هنا طريقتان لعمل ذلك:

أولاً،

قامت إحدى الشركات الكبرى بعمل تجربة عدم عقد أية اجتماعات غير هامة لمدة أسبوعين، وقاموا بعقد الاجتماعات التي وجدوا أنها كانت ضرورية بالفعل فقط. **النتيجة؟** بعد عامين، ومع تضاعف عدد موظفي الشركة ثلاث مرات، أصبحت الاجتماعات أقصر وأكثر إنتاجية.

ثانياً،

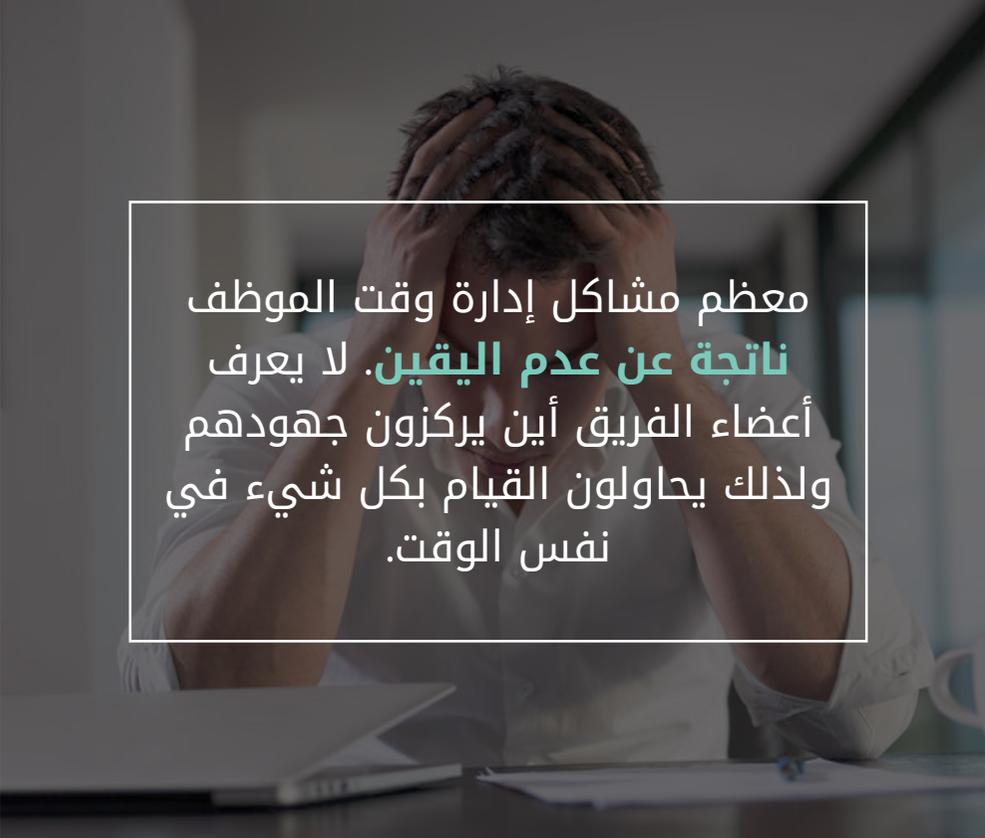
جرب هذه الخدعة من نائب المنتج في شركة Facebook، التي غيرت مدة اجتماعها الافتراضية من 60 دقيقة إلى 15 دقيقة. وبهذه الطريقة، يتعين على الجهة المنظمة التفكير بعناية بتفاصيل الاجتماع وفيما إذا كانت هناك حاجة لمزيد من الوقت بالفعل.

2. تطبيق أفضل ممارسات إدارة الوقت:

العمل مع فريقك لوضع توقعات واقعية.

في دراسة عن ممارسات إدارة الوقت تم إجراء مقابلات مع موظفين في 50 شركة وتبين أن الكثير من قضايا إدارة الوقت التي يواجهها الموظفون يمكن إرجاعها إلى قيادتهم السيئة، بما في ذلك:

- عدم معرفة طبيعة العمل واحتياجاته لتحديد الأولويات
- عدم القدرة على الرفض حتى عندما يكون عبء العمل كبيراً
- الشعور بالإرهاق بسبب القيام بالكثير من المهام
- المعاملة أو عدم الانتهاء مما بدأت به بسبب عدم تحديد الجداول الزمنية بشكل واضح
- أن تكون دائماً في وضع "رد الفعل" بسبب استراتيجيات الشركة غير الواضحة



معظم مشاكل إدارة وقت الموظف **نتيجة عن عدم اليقين**. لا يعرف أعضاء الفريق أين يركزون جهودهم ولذلك يحاولون القيام بكل شيء في نفس الوقت.

بدلاً من ذلك، ساعد موظفيك على إنشاء روتين يومي مثمر يوازن ما بين وقت العمل المباشر وإبقائهم مطلعين على رسائل البريد الإلكتروني والاجتماعات. جرب "حظر الوقت"، كتخصيص فترة الصباح للعمل المركز، مع ترك فترات ما بعد الظهر فقط متاحة للاجتماعات والمكالمات.

3. قلة من عبء العمل على أفضل العاملين لديك:

طور سياسات لمساعدتهم على الانفصال عن العمل في نهاية اليوم.

حماية فريقك من الإرهاق لا تتعلق بما يحدث في العمل فقط، بل يتعلق الأمر أيضاً بقدرتهم على الانفصال عن العمل في نهاية اليوم. لقد أثبتت الأبحاث باستمرار أن الأشخاص القادرين على الانفصال عن العمل هم أقل إرهاقاً ولديهم معدلات أقل من العمالة، وزيادة المشاركة في العمل، ونوعية حياة أفضل. إن أسهل طريقة لمساعدة فريقك على الانفصال عن العمل هي السماح لهم بأن يخبروك بأنهم مرهقون أو عندما يثقلون بالعمل أكثر من طاقتهم.

في معظم الأحيان، يُترك الموظفون لوحدهم لمعرفة كيفية إدارة وقتهم بطرق من شأنها الحد من التوتر والإرهاق. ولكن في الحقيقة يكون لديهم قدرة محدودة على محاربة ثقافة الشركات التي يكون فيها العمل لساعات طويلة هو القاعدة التي يتم الاحتفال بها.

تغيير ثقافة شركتك يجب أن يبدأ من الأعلى. قم بإنشاء سياسات تعزز التوازن ما بين العمل والحياة وتقدر (ولكن لا تحتفل) عندما يعمل الموظفون لساعات طويلة في حال دعت الضرورة لذلك.

التوازن يفيد الجميع

التوازن يفيد الجميع وفقاً لمعظم الدراسات. كلما حقق الموظفون المزيد من التوازن ما بين العمل والحياة، كلما زادت إنتاجيتهم وإبداعهم وسعادتهم. إن مساعدة موظفيك في تجنب الإرهاق بشكل مناسب هو أمر مفيد للجميع. سوف يتمتعون بمزيد من الصحة والرفاهية والرضى الوظيفي، وسوف تجد أنهم أصبحوا منتجين بشكل أكبر وفي وقت





نظام الموارد البشرية الأكثر كفاءة في الشرق الأوسط

sales@zenhr.com

KSA +966 55 790 7402
Jordan +962 6 577 7500
UAE +971 58 816 7685

أطلب عرض توضيحي

zenhr.com