

قضايا بحثية ١

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف الخامس (دراسة وتحليل أحد الدراسات او البحوث المنشورة)

البحث المنشور في المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية
العدد التاسع - المجلد الثاني - يونيو ٢٠١٨م

دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل

دراسة تطبيقية على الموظفين بإمارة منطقة الرياض

اعداد

عبدالله بن عبدالرحمن العثمان

الرابط

[pdf دور القيادة الادارية في التعامل مع ضغوط العمل.](#)

أولاً / العنوان

يُعطى العنوان انطباعاً مباشراً عن موضوع حيوي مهم في بيئات العمل وهو يُعدُّ مشوّقاً نسبياً لأنه يسلّط الضوء على ظاهرة معاصرة تمس الموظفين في القطاعات الحكومية والخاصة على السواء. المتغير المستقل (هو دور القيادة الإدارية) المتغير التابع هو (التعامل مع ضغوط العمل) لا يظهر أنّ هناك متغيراً وسيطاً أو مُعدّلاً بشكل معلن في عنوان البحث ركّزت الدراسة على العلاقة المباشرة بين القيادة الإدارية وضغوط العمل.

ثانياً / المقدمة

بدأت المقدمة بالإشارة إلى تسارع التغييرات في الحياة عمومًا والتطور الذي فرض أشكالاً مختلفة من الضغوط على الأفراد لا سيما في بيئة العمل ثم أوضح الباحث أنّ هذه الضغوط قد تؤثر في أداء الأفراد وسلوكهم التنظيمي فالمقدمة أوضحت بشكل مناسب ماهية ضغوط العمل وأهميتها كما ربطت بين تلك الضغوط ودور القيادة الإدارية في الحدّ من آثارها والتعامل معها فالمقدمة موجزة وواضحة بما يكفي لتوضيح مشكلة الدراسة ومحاورها الرئيسية.

ثالثاً / المشكلة

صاغ الباحث مشكلته في أنّ هناك تزايداً ملحوظاً لضغوط العمل على الأفراد داخل المنظمات الحكومية وقد يكون لأسلوب القيادة الإدارية دور في تفاقم هذه الضغوط أو التخفيف منها. وأوضح أنّ التطور المتسارع يرفع مستوى الضغوط وأنّ بعض الدراسات السابقة تناولت هذا الجانب ولكن ما يزال هناك حاجة لدراسات تطبيقية في بيئات حكومية محددة خصوصاً إمارة منطقة الرياض.

وقد طرح الباحث سؤاله الرئيسي

ما هو دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل من وجهة نظر العاملين؟

ثم فرّعه إلى أسئلة جانبية حول مصادر ضغوط العمل ودور القيادة في معالجة تلك المصادر إذ يسعى الباحث عبر هذا التساؤل الرئيس والتساؤلات الفرعية إلى اقتراح بعض الأساليب والتوصيات التي يمكن من خلالها التخفيف من حدة هذه الضغوط أو التعامل معها بشكل أفضل فمشكلة البحث محددة ومنبثقة من واقع إداري راهن وصياغتها في أسئلة فرعية يساعد في الإحاطة بجوانب المشكلة المختلفة.

رابعاً / أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- ١- يسعى البحث إلى تقديم فهم أعمق لدور القيادة الإدارية وعلاقته بضغوط العمل وذلك يُثري الجوانب النظرية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي.
- ٢- قدّم الباحث تبريراً لأهمية ربط القيادة بضغوط العمل كونها من المواضيع الأكثر إلحاحاً في بيئات العمل المعاصرة.

الأهمية التطبيقية:

- ١- ركّزت الدراسة على الجانب الحكومي إمارة منطقة الرياض وهي مؤسسة حكومية ذات ثقل إداري في المملكة.
- ٢- قدم البحث مقترحات عملية لصنّاع القرار في القطاع الحكومي عن كيفية التعامل مع ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي ما يشير إلى سعي الدراسة لأن تكون لها انعكاسات تطبيقية واقعية.
- ٣- يوجّه الباحث الاهتمام نحو الجوانب المادية والنفسية والتنظيمية التي يجب مراعاتها في بيئة العمل مما قد يشكّل أساساً لتحسين السياسات واللوائح الإدارية.

خامساً / أهداف الدراسة

حدد وحصر الباحث أهداف دراسته بشكل واضح ومترابط وواقعي لتكشف للمطلع ما يرغب الباحث في التوصل إليه من نتائج وحلول في النقاط الآتية:

١. التعرف على مدى اختلاف طبيعة الضغوط التي يتعرض لها الأفراد العاملون في المنظمات.
٢. الكشف عن دور القيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل من وجهة نظر العاملين.
٣. الوقوف على مصادر ضغوط العمل لدى الموظفين ومدى تأثيرها على معدل إنجازهم.
٤. التعرف على الأعراض والمشكلات التي تنتج عن ضغوط العمل على المستوى الفردي وعلى مستوى المنظمة.
٥. بيان أثر التوزيع الديموغرافي للموظفين (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية) على الضغوط.

سادساً / مفاهيم الدراسة

تناول الباحث في الإطار النظري مجموعة مفاهيم رئيسة من أهمها:

١. القيادة الإدارية : استشهد بتعريفات مختلفة حول القيادة وأبرز كونها علاقة اعتماد متبادل بين القائد والأتباع حيث يوجّه القائد الآخرين لتحقيق أهداف معيّنة.

٢. ضغوط العمل : عرّفها بكونها تجربة ذاتية لدى الفرد تنتج عن مطالب أو عوامل موجودة في بيئة العمل أو البيئة الشخصية تؤدي إلى آثار نفسية وسلوكية قد تكون سلبية إذا لم يجر التعامل معها بطريقة مناسبة.

٣. مصادر ضغوط العمل : صنّفها إلى مصادر شخصية (المتعلقة بالفرد وسلوكياته وصفاته النفسية) وتنظيمية (مثل ثقافة المنظمة وطبيعة العمل وغياب الدعم والهيكل التنظيمي ونحوها).

٤. أثر الضغوط على الأداء : أوضح الباحث أنّ هذا الأثر قد ينعكس سلبيًا على صحة الفرد الجسدية والنفسية وعلى إنتاجية المنظمة.

تبدو التعريفات متسلسلة ومرتبطة. وقدم الباحث شرحًا وافيًا لكل مفهوم مع مراجعته لما ورد في الأدبيات ذات الصلة. كما أشار إلى أبعاد مختلفة للمتغيرات الرئيسية مما أسهم في بناء إطار نظري واضح.

سابعاً / الدراسات السابقة

استعرض الباحث عدّة دراسات سابقة منها:

- دراسات تناولت طبيعة ظاهرة ضغوط العمل ومصادرها
- وركزت على بيئات مختلفة مثل القطاع الطبي أو قطاع التعليم أو المكتبات الجامعية.
- دراسات بحثت الآثار المترتبة على الضغوط مثلاً دراسات ربطت بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي أو المشكلات الصحية
- اقتبس من تلك الدراسات وجود عوامل مشتركة مثل: حجم العمل وساعات العمل، علاقات العمل المتوترة غموض الدور وصراعه جوانب بيئية (كالإضاءة والضوضاء) وكذلك دور القيادة المباشرة.
- عموماً تبدو الدراسات متنوعة نسبياً من حيث البيئات والعينات والمناهج. وربط الباحث نتائج بعض الدراسات بنتائج أبحاثه المتوقعة وبذلك كوّن أرضية جيدة لصياغة أسئلة بحثه واقتراح الحلول.
- أمّا حداثة الدراسات فأغلب الدراسات المذكورة تتراوح تواريخها بين بدايات الألفية (٢٠٠٠م وحتى ٢٠١٠م أو نحوها)، وبعضها أقدم من ذلك لكنّها لا تزال ذات صلة بالموضوع .

ثامناً / فرضيات الدراسة

تضمنت الدراسة مجموعة من الفروض التي تسعى لاختبار العلاقة بين القيادة الإدارية وضغوط العمل وأهمها:

الفرض الرئيسي:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية في التعامل مع ضغوط العمل.

الفروض الفرعية:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الإدارية ومستوى ضغوط العمل.

الفرض الثاني: لا تؤثر استراتيجيات القيادة الإدارية بشكل ملحوظ في تقليل ضغوط العمل.

الفرض الثالث: لا يوجد فرق في تأثير القيادة الإدارية على ضغوط العمل تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

تاسعاً / نموذج الدراسة

لم يرد رسمٌ تخطيطي صريح يُظهر العلاقات بين المتغيرات (كما يحدث غالباً في البحوث التجريبية). لكن النص يشير بوضوح إلى علاقة قيادة إدارية ← ضغوط العمل (مع تناول أبعاد مختلفة لهذه الضغوط).

عادةً ما يُعرض النموذج التصوري عبر شكل يوضح العوامل الشخصية والتنظيمية المسببة لضغوط العمل ثم دور القيادة الإدارية كمتغير مستقل.

يمكن الاستنتاج أنه وُجد تصوّر واضح للعلاقة (وإن لم يُعرض في صورة رسم تفصيلي) يربط بين القيادة الإدارية (محور مستقل) وضغوط العمل (محور تابع) مع تناول متغيرات وسيطة فرعية (كالعوامل الشخصية وتنظيمية).

عاشراً / منهجية الدراسة

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي فهو الأنسب لدراسة الآراء والاتجاهات وتفسير الظواهر التنظيمية.

١. أدوات جمع المعلومات : هي الاستبانة وكذلك الكتب والدوريات والرسائل العلمية السابقة.
٢. المجتمع والعينة : هم الموظفون في إمارة منطقة الرياض (المركز الرئيسي) والعينة المختارة ٢٥٠ عينة عشوائية بسيطة رجع منها ١٠٠ استمارة
٣. الأساليب الإحصائية : استخدم الباحث بعض الاختبارات الإحصائية كالارتباط وأيضاً تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة الفروق بين المجموعات الديموغرافية.

الحادي عشر / مناقشة النتائج والتوصيات

ذكرت النتائج أنّ أهم مسببات الضغوط لدى الموظفين تركزت في:

١. حجم العمل الكبير والتكليف بمهام متعددة في أوقات متقاربة .
٢. عدم تفهّم المدير المباشر للظروف الشخصية لبعض الموظفين .
٣. بيئة العمل غير الصحية سواء من الناحية المادية كالإضاءة والتهوية أو المعنوية كالانسجام بين الزملاء .
٤. غياب الصلاحيات الواضحة ما يجعل اتخاذ القرار أو تنفيذ المهام عرضة للتأخير أو التداخل.

اما التوصيات فهي كالتالي:

١. توفير بيئة عمل مشجّعة للموظفين تزيد الكفاءة وترفع الأداء.
 ٢. فتح قنوات للتواصل بين القيادة والمروّوسين (صناديق اقتراحات لقاءات دورية).
 ٣. برامج تدريب خاصة بالضغوط وكيفية إدارتها والتغلب عليها.
 ٤. تحسين الجوانب المادية (الإضاءة، التكييف، المساحات...) إلخ.
- ١- مراجعة معايير اختيار القيادات لضمان قدرة القائد على تفهم حاجات الموظفين.
- ٢- إتاحة فرص التطوير والتدريب والترقية في أوقاتها المحددة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

