

أثر ضغوط العمل على دوران العاملين: دراسة تطبيقية على مؤسسة الكهرباء في المنطقة الجنوبية السعودية

<https://0810gzxfd-1105-y-https-search-mandumah->

<com.mplbci.ekb.eg/Record/1195029>



عنوان ومقدمة البحث

العنوان يشير إلى دراسة هامة ومثيرة للاهتمام تتعلق بأثر ضغوط العمل على دوران العاملين في قطاع حيوي مثل الكهرباء، ويعتبر هذا المجال مهما لأنه يرتبط بسلامة وكفاءة العمليات الصناعية وإدارة الموارد البشرية بشكل فعال.

تقدم المقدمة شرحا واضحا وموجزا لأهداف الدراسة وأهمية الموضوع، ويشير الباحث إلى أثر ضغوط العمل بأبعادها الثلاث على مستوى دوران العاملين في مؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية السعودية.



مشكلة البحث

تم تحديد مشكلة الدراسة بشكل واضح استنادًا إلى الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة، وتم

صياغتها في شكل تساؤلات رئيسية وفرعية تهدف إلى إيجاد حلول مقترحة.

الدراسة تمتلك أهمية نظرية وتطبيقية كبيرة، مما يجعلها ذات فائدة لكل من الباحثين والممارسين في

المجال.



أهداف البحث

أهداف الدراسة تتمحور حول معرفة تأثير ضغوط العمل (بأبعادها الثلاثة: غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور الزائد) على دوران العاملين في مؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية السعودية، والتعرف على الفروق الإحصائية بين استجابات العاملين وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية. الأهداف واضحة ومحددة بشكل جيد، وتمت صياغتها بطريقة يمكن قياسها وتحقيقها باستخدام المنهجية المناسبة. بالنظر إلى التركيز على بيئة العمل في مؤسسة الكهرباء، يمكن القول إن الأهداف واقعية وقابلة للتحقيق من خلال جمع بيانات دقيقة وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.



الإطار النظري والمفاهيمي

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة يعرف المتغيرات بدقة، حيث يتم تعريف ضغوط العمل من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية: غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور الزائد. هذه الأبعاد تعتبر منطقية وتمثل بشكل جيد الجوانب المختلفة لضغوط العمل. الترابط بين المتغيرات موضح بشكل منطقي، حيث يتم ربط كل بُعد من أبعاد ضغوط العمل بدوران العاملين. اختيار هذه الأبعاد مبني على أدبيات ودراسات سابقة، مما يعزز من قوة النموذج المفاهيمي ويجعله مناسبًا لتفسير العلاقات بين المتغيرات.



الدراسات السابقة والأدبيات والفروض

الدراسات السابقة المستخدمة في البحث حديثة ومتنوعة، تشمل أبحاثًا متعددة حول تأثير ضغوط العمل على دوران العاملين في بيئات مختلفة. أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة تشمل التأكيد على أن ضغوط العمل تؤدي إلى زيادة دوران العاملين.

الفروض الرئيسية والفرعية في الدراسة ترتبط بشكل وثيق بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية، وتسهم في تحقيق أهداف الدراسة بشكل جيد. الفروض تم صياغتها بشكل يمكن اختبارها باستخدام التحليل الإحصائي، مما يعزز من مصداقية النتائج وقابليتها للتطبيق.



منهجية الدراسة

منهجية الدراسة تتميز بالقوة والشمولية في جوانب متعددة، ولكن هناك بعض التحسينات الممكنة لتعزيز دقة وموثوقية النتائج. استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات يعد خيارًا مناسبًا لجمع معلومات كمية شاملة حول تجارب العاملين وآرائهم بشأن ضغوط العمل ودوران العاملين شملت الدراسة عينة مناسبة من العاملين الإداريين، ولكن توضيح كيفية اختيار العينة وضمان تنوعها من حيث الفئات العمرية والوظيفية والخبرات المختلفة يمكن أن يعزز من دقة النتائج. الأساليب الإحصائية المستخدمة، مثل تحليل الانحدار واختبارات الصدق والثبات، تعد مناسبة لتحليل العلاقات بين المتغيرات، ولكن توضيح تفاصيل أكثر حول تفسير النتائج الإحصائية وربطها بأهداف وفروض الدراسة يمكن أن يضيف قيمة أكبر.

النتائج والتوصيات

النتائج التي توصلت إليها الدراسة تظهر بوضوح تأثير ضغوط العمل بأبعادها الثلاثة (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور الزائد) على دوران العاملين في مؤسسة الكهرباء بالمنطقة الجنوبية السعودية. هذه النتائج تدعم الفرضيات الموضوعة وتؤكد وجود علاقة إحصائية ذات دلالة بين المتغيرات المدروسة. التحليل الإحصائي، مثل تحليل الانحدار واختبارات الصدق والثبات، يعزز من مصداقية النتائج ويقدم دليلاً قوياً على تأثير ضغوط العمل على زيادة معدل دوران العاملين. هذه النتائج تتوافق بشكل كبير مع الأدبيات السابقة، مما يعزز من مصداقية الدراسة ويسهم في توسيع الفهم النظري لهذه العلاقة في البيئة السعودية.



التوصيات

التوصيات المقدمة تستند بشكل مباشر إلى نتائج الدراسة، حيث تقترح حلولاً عملية لتحسين بيئة العمل وتقليل ضغوط العمل على العاملين، مثل تحسين ظروف العمل، وتوفير دعم نفسي وإداري للعاملين، وتقديم برامج تدريبية لتحسين مهارات التعامل مع الضغوط. هذه التوصيات قابلة للتطبيق ويمكن أن تسهم بشكل كبير في تقليل معدل دوران العاملين وزيادة رضاهم وإنتاجيتهم. من المهم أن تتبنى المؤسسات هذه التوصيات وتعمل على تنفيذها بفعالية لتحقيق النتائج المرجوة. كما أنه من المفيد تقديم مقترحات إضافية للبحوث المستقبلية لدراسة تأثير العوامل الأخرى على دوران العاملين، مما يساعد في بناء رؤية شاملة لتحسين بيئة العمل في مختلف القطاعات.



Thank You

F o r Y o u r A t t e n t i o n

