

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية

صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى المرونة الفكرية على أبعاد ضغوط العمل (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور) في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام موضع الدراسة. وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان أهمها العمل على الأهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين المرونة الفكرية وضغوط العمل في شركات الأدوية موضع الدراسة، وكذلك الاستفادة من الأثر الإيجابي للمرونة الفكرية في تخفيف ضغوط العمل في تلك الشركات.

Abstract:

The study aimed to identify the level of intellectual flexibility on the dimensions of work pressures (role conflict, role uncertainty, burden of role) in the pharmaceutical companies of the holding company for the public sector in question. Linking intellectual flexibility with the pressures of working in the pharmaceutical companies under study, as well as taking advantage of the positive impact of intellectual flexibility in relieving the pressures of working in those companies.

أولاً: منهجية البحث:

١ - المقدمة:

للمرونة الفكرية دور بارز في دعم قدرات الفرد، فهي تساهم في تغيير منظور الفرد ودعم وتسهيل تغيير الموقف العقلي للفرد، وتشمل ضغوط العمل كل ما يتعرض له الفرد في عمله من منبهات ومثيرات ناتجة عن البيئة الخارجية أو الداخلية للعمل أو ناتجة عن الفرد نفسه تسبب له حالة من عدم القبول والرضا والتكيف مع عمله مما يؤثر على إنجاز الفرد وميوله لعمله. ^(١) وعلى ضوء ذلك تلعب المرونة الفكرية دور محوريا في تعزيز قدرة العاملين بالمنظمات والشركات المختلفة على مواجهة الضغوط التي يواجهونها خلال أدائها لأعمالهم، وتؤثر المرونة الفكرية بصورة مباشرة وإيجابية على تخفيف ضغوط العمل من خلال تعزيز قدرة الأفراد على التعامل مع المشكلات الناتجة عن أدوارهم الوظيفية ^(٢)

٢ - مشكلة البحث:

من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية اتضح وجود قصور وعدم اهتمام من قبل شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية بأثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل نتيجة ضعف الاهتمام بالمرونة الفكرية داخل الشركات موضع الدراسة.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- ١- ما أثر تطبيق أبعاد المرونة في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية؟
- ٢- ما مستوى مواجهة ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية؟
- ٣- ما طبيعة العلاقة بين المرونة الفكرية ومواجهة ضغوط العمل؟

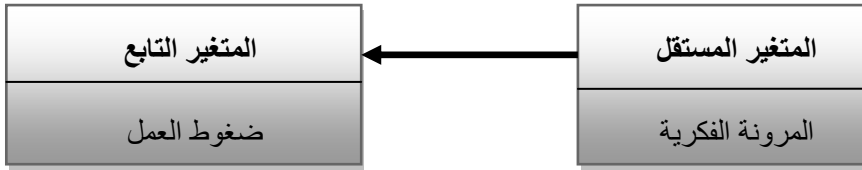
٣- نموذج الدراسة:

إن الدراسة الحالية تتبنى نموذجاً افتراضياً في موضوع تقييم بعد المرونة الفكرية في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية بهدف تخفيف ضغوط العمل ويعتمد هذا النموذج على المتغيرين الرئيسيين وهما:

- المرونة الفكرية.

- ضغوط العمل.

ويمكن توضيح ذلك كما في الشكل رقم (١):



المصدر: من إعداد الباحثة.

٤- فروض البحث:

الفرض الرئيس للبحث:

يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين المرونة الفكرية لدى العاملين في التعامل مع ضغوط العمل (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور) في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام.

٥- أهداف البحث:

١- التعرف على مستوى وحجم ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام، ومدى الأهتمام بتخفيف تلك الضغوط.

٢- تحليل الأثر بين المرونة الفكرية كمتغير مستقل وضغوط العمل كمتغير تابع من خلال إختبار العلاقة ميدانياً في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام.

٣- تقديم مجموعة من التوصيات المتعلقة بالمرونة الفكرية ودورها في تخفيف ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام.

٦- أهمية الدراسة:

أ- أهمية علمية:

١- تساهم الدراسة في التعرف على مفهوم المرونة الفكرية بشكل عام، وكذلك تساهم في توضيح مفهوم ضغوط العمل، وخصوصاً توضيح أثر المرونة الفكرية في تخفيف ضغوط العمل.

٢- المساهمة في تحديد أفضل المناهج والمتطلبات والخطوات الضرورية التي يمكن الاعتماد عليها في الاستفادة من المرونة الفكرية ومدى تأثيرها في تخفيف ضغوط العمل.

ب- أهمية تطبيقية:

١- يهتم هذا البحث بإجراء دراسة ميدانية لإمكانية تطبيق أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل وذلك من خلال تطبيق هذه الدراسة على العاملين في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية موضع الدراسة.

ثانياً الإطار النظري للبحث:

١- المرونة الفكرية (Intellectual flexibility):

ويقصد بها بالقدرة على تغيير الزاوية الذهنية التي ينظر من خلالها الفرد إلى الأشياء والمواقف المتعددة، بحيث يستطيع الفرد أن يتحرر من القصور العقلي الذاتي، ويتحرك إلى الفئات المختلفة للأفكار دون الأنحصار في فئة واحدة منها، ويعد الانتقال بين الفئات المختلفة تعبيراً عن المرونة والسهولة في تغيير موقف الفرد العقلي^(٣). ونجد أن هذه السمة تؤدي إلى حدوث التفكير الإبتكاري لدى الأفراد حيث أشار (جاد الرب، ٢٠١٤) إلى أن التفكير الإبتكاري هو عملية تحتاج إلى تصور واسع وانطلاق بلا قيود أو حدود، حيث يحتاج الإبتكار إلى المرونة في الفكر

والخروج عن المؤلف الأمر الذي يؤدي إلي التوصل إلي إجابات وأفكار عديدة ومتنوعة.^(٤)

٢- ضغوط العمل:

أ- مفهوم ضغوط العمل:

ويعرف سيد جاد الرب ضغوط العمل: بأنها حالة من التوتر والأنفعال تصيب الفرد بدنياً ونفسياً وعقلياً ناتجة عن تعرضه لمواقف ومتطلبات بيئية أو وظيفية أو إجتماعية مفروضة عليه، إذا ما زادت عن قدرته وإمكانياته فإنها تسبب له أضراراً متعددة.^(٥)

ويعرف عبد السلام محمد ضغوط العمل: بأنها حالة من التوتر التي يعاني منها الأفراد الذين يواجهون مطالباً أو قيوداً أو فرصاً غير عادية.^(٦)
ويعرف محسن علي الكتبي ضغوط العمل: بأنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوى الضغوط.^(٧) كما عرف selye ضغوط العمل: بأنها استجابة غير محدودة من الجسم لإي طلب.^(٨)

وبناءً على ما سبق تقترح الباحثة التعريف التالي لضغوط العمل: " حالة من القلق والتوتر وعدم الإلتزان التي تصيب الفرد نتيجة لعدم التوافق بين قدراته وإمكانياته ومتطلبات الحياة والعمل، مما يعيقه عن إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه، ويكون لها انعكاسات سلبية عليه نفسياً وبدنياً وسلوكياً وأيضاً على مستوى أدائه".

ب- أنواع ضغوط العمل:

يُميز علماء السلوك بين نوعين من الضغوط التنظيمية داخل بيئة العمل وهما: (٩)

- ١- **ضغط بناء Constructive Stress**: وهو الضغط الذي يدفع الفرد داخل بيئة العمل إلى زيادة المجهود، محاولة التطوير والتجديد، إعادة تنظيم الوقت والجهد، ابتكار طرق حديثة لأداء العمل، وذلك يدفعه الفرد إلى الخلق والإبداع والإبتكار وتقديم حلول للمشكلات التي تواجهه بطريقة مبتكرة.
- ٢- **ضغط هدام Destructive Stress**: وهو الضغط الذي يؤدي إلى إحباط الفرد واليأس والأداء المنخفض للأفراد داخل بيئة العمل، أو اللامبالاة، وتوجد علاقة بين شدة الضغط داخل بيئة العمل ونوعه، فمن المتوقع عند زيادة شدة الضغط البناء عن الحد المعتاد لقدرة الفرد على التحمل أن يتحول إلى ضغط هدام فتبدأ الأعراض السلبية للضغط بالظهور.

أما جاد الرب فيصنف الضغوط من حيث تأثيرها إلى نوعين هما:

- ١- **الضغوط الإيجابية Eustress**: وهي الضغوط المفضلة pleasant أو المرغوب فيها، وعلى المستوي الوظيفي قد يتعرض الفرد للعديد من هذه الضغوط كاجتياز اختبار أو دورة تدريبية معينة للترقي أو للنقل إلى موقع وظيفي أفضل، أو تحقيق معدلات الأداء العادية أو أن يحوز رضي رئيسه المباشر عندما يلتزم بالأداء وفي المواعيد المحددة، وقد أوضح بعض الكتاب الحاجة إلى ضغوط مثالية للوظيفة The Need For Job Stress حيث أن الهدف من إيجاد وظيفة فعالة للضغوط هو أنها تستخدم كمنبه أو أداة تحذير للمشاكل التي تتعرض لها المنظمة والأفراد بالإضافة لتقليل حدة وأثار هذه المشاكل.
- ٢- **الضغوط السلبية Distress**: وهي الضغوط غير المفضلة Unpleasant، والتي تسبب الضرر والأذى والمرض للأفراد من الناحية الصحية أو النفسية أما من

الناحية الوظيفية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب، وتركز معظم الكتابات على التعامل مع الضغوط بمفهومها السلبي، فقد أوضحت دراسة جاد الرب في هذا الخصوص أن مفهوم المديرين للضغوط لا يتعدى المفهوم السلبي وعليه فإنه يجب التخلص من كل الضغوط التي يتعرضون لها سواء من البيئة الخارجية أو من العاملين في المنظمة، ويشير (ممدوح محمد درويش)^(١٠) إلى أن الفرد في حالة الضغوط الإيجابية ينجح في التكيف الإيجابي مع الحدث

أو الموقف الضاغط بتحويله إلى حافز يستفيد جهد وقدرته الفرد الإبداعية إلى حالة من الفرح والحماس، أما في حالة الضغوط السلبية فإن الفرد يعجز عن التكيف الإيجابي مع الحدث أو الموقف الضاغط وذلك بالتقاعس عن العمل أو التهرب منه مصحوباً بمشاعر العداوة وعدم الرضى، ويمكن المقارنة بين ضغوط العمل الإيجابية والسلبية من خلال المؤشرات الموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (١) مقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية

الضغوط السلبية	الضغوط الإيجابية
<ul style="list-style-type: none"> • تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية. • تولد ارتباكاً. • تدعو للتفكير في المجهود المبذول. • تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه. • تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقاطعه ويشوش عليه. • الشعور بالأرق. • ظهور الإنفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها. • الإحساس بالقلق. • تؤدي للشعور بالفشل. • تسبب للفرد الضعف. • التشاؤم من المستقبل. 	<ul style="list-style-type: none"> • تمنح دافعاً للعمل • تساعد على التفكير • تحافظ على التركيز على النتائج. • تجعل الفرد ينظر للعمل بتحد. • تحافظ على التركيز على العمل. • النوم جيداً. • القدرة على التعبير على الإنفعالات والمشاعر. • تمنح الإحساس بالمتعة. • تمنح الشعور بالإنجاز. • تمد الفرد بالقوة والثقة. • التفاؤل بالمستقبل. • القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المهيدي عبد الرحمن

• عند المرور بتجربة غير سارة.	• عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.
• تحسين العلاقات الانسانية في مجال العمل.	

المصدر: عبد الرحمن أحمد بن هيجان، (١٩٩٨)، ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، الرياض، معهد الإدارة العامة، ص ٣٠.

ج- مصادر ضغوط العمل:

يتعرض الفرد في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر متنوعة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معاً في تأثيرها على الفرد، وقد يكون مصدرها البيئة المحيطة بالفرد أو المنظمة التي يعمل بها أو طبيعة الوظيفة التي يمارسها أو الفرد ذاته، وهناك إختلاف بين الباحثين والكتاب حول عدد هذه المصادر أو المسببات كما يسميها البعض، حيث تم تصنيف هذه المصادر تصنيفات مختلفة من قبل الباحثين، والجدول التالي يبين عدد من هذه التصنيفات:

جدول رقم (٢) مصادر ضغوط العمل

المصدر	مصادر الضغوط
Cole,1995 ^(١)	<ul style="list-style-type: none"> • المصادر البيئية وتشمل: الظروف الاقتصادية، التغيرات السياسية. • المصادر التنظيمية وتشمل: الهيكل التنظيمي، نظام الاتصالات. • المصادر الوظيفية وتشمل: ظروف العمل المادية، صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور. • علاقات العمل وتشمل: العلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين. • المصادر العائلية وتشمل: المشكلات الأسرية مثل المرض والوفاة والطلاق وغيرها. • المصادر الشخصية وتشمل: نمط الشخصية، مدركات الفرد.
J.Greenberg, 1996 ^(٢)	<ul style="list-style-type: none"> • المصادر المتعلقة بطبيعة الوظيفة وتشمل: بيئة العمل المادية، زيادة عبء العمل، ضغوط الوقت، المخاطرة الطبيعية. • المصادر المتعلقة بدور التنظيم وتشمل: غموض الدور، صراع الدور، المسؤولية عن الآخرين، الصراع بين المنظمات. • المصادر المتعلقة بالتطور الوظيفي وتشمل: الترقيات، عدم الأمان الوظيفي، عدم الرغبة في الطموح.

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

<ul style="list-style-type: none"> • المصادر المتعلقة بعلاقات العمل وتشمل: ضعف أو سوء العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء، صعوبات في تفويض المسؤوليات. • المصادر المتعلقة بالمناخ والهيكل التنظيمي وتشمل: عدم المشاركة في إتخاذ القرارات، القيود على السلوك سياسات العمل. 	
<ul style="list-style-type: none"> • المصادر الوظيفية وتشمل: ظروف بيئة العمل المادية، متطلبات الوظيفة. • خصائص الأدوار وتشمل: غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور. 	<p>Daft & Noe (17), 2001</p>

المصدر: من إعداد الباحثة بالأعتماد على المصادر أعلاه.

وأقتصرت هذه الدراسة على المصادر التالية لضغوط العمل بإعتبارها الأكثر إلتصاقاً ببيئة العمل في شركات الأدوية من وجهة نظر الباحثة:

- **غموض الدور Role Ambiguity:-** أن غموض الدور في مواقع العمل ينشأ من التوظيف الرديء للوظيفة أو غموض التعليمات من الرؤساء أو المشرفين أو التلميحات غير الواضحة من جانب زملاء العمل. (14)
 - **صراع الدور Role Conflict:-** ويحدث صراع الدور عندما تتضارب المستويات المختلفة للوظيفة مع بعضها البعض، وهذا مؤشر على غياب عنصر التنسيق والتكامل بين الأطراف المختلفة وعدم إحداث توازن بين الأدوار المختلفة والأهداف التي تسعى إلي تحقيقها المنظمة.
 - **عبء الدور Roie overload:-** يحدث عندما تتطلب الأعمال المتوقعة من الفرد قدرات تزيد عن قدرته الشخصية أو عندما تكون الأعمال المطلوبة كثيرة وتحتاج لوقت أكبر من الوقت المتاح له.
- ٣- أثر المرونة الفكرية على أبعاد ضغوط العمل:
- **أثر المرونة الفكرية على صراع الدور:** أن المرونة الفكرية تلعب دور محوريا في تعزيز قدرة العاملين بالمنظمات والشركات المختلفة على مواجهة الضغوط

التي يواجهونها خلال أدائها لأعمالهم، وتؤثر المرونة الفكرية بصورة مباشرة وإيجابية على خفض صراع الدور من خلال تعزيز قدرة الأفراد على التعامل مع المشكلات الناتجة عن أدوارهم الوظيفية ومحاولة التخلص من صراع الدور أو خفضه لأدنى المستويات.^(١٥)

■ **أثر المرونة الفكرية على غموض الدور:** من خلال الدور البارز الذي تلعبه المرونة الفكرية في دعم قدرة العاملين على تغيير أفكارهم ومواقفهم وتصوراتهم وتغيير الزاوية الذهنية التي ينظر العاملين من خلالها للمواقف والأمور التي تدور من حولهم، تلعب دور بالغ الأهمية في خفض غموض الدور لدى العاملين وذلك من خلال مساعدة العاملين على فهم وإدراك كافة جوانب الدور الوظيفي الذي يؤدونه في منظماتهم، حيث يساهم ذلك في وضع حلول لصراعات الدور التي تواجههم وحل المشكلات الوظيفية المختلفة والذي يكون له انعكاسات قوية ومباشرة على خفض مستوى غموض الدور.^(١٦)

■ **أثر المرونة الفكرية على عبء الدور الزائد:** يمثل عبء الدور الزائد أحد العوامل التي تؤثر سلبا على العاملين وعلى أداء أدوارهم الوظيفية وهو أحد عوامل وأبعاد ضغوط العمل التي يكون لها نتائج عكسية على أداء العاملين، وفي إطار ذلك ركزت الكثير من المؤلفات والدراسات على أهم الممارسات في مكان العمل التي تساهم في خفض عبء الدور الزائد على العاملين، وأكدت الدراسات والبحوث على أن المرونة الفكرية تساهم إيجابيا في دعم قدرة العاملين على مواجهة ضغوط العمل، وتؤدي إلى خفض عبء الدور الزائد والتأثيرات السلبية الناتجة عن عبء الدور الزائد، خصيصا على أداء الدور الوظيفي المنوط بالعاملين.^(١٧)

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المهيدي عبد الرحمن

ثالثاً: منهجية البحث:

١- مجتمع وعينة البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة:

أ- مجتمع البحث:

قامت الباحثة بإجراء الدراسة على شركات الأدوية المصرية التابعة لقطاع الأعمال العام بجمهورية مصر العربية، ويتمثل مجتمع البحث فى الإدارة العليا والوسطى والعاملين بمختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم حيث بلغ عددهم ١٣١٠٥ مفردة، وذلك حتى نهاية العام ٢٠١٨ ويمكن توضيح طبيعة مجتمع البحث من خلال الجدول التالى:

جدول رقم (٣) مجتمع البحث

عدد العاملين	بيان الشركات
١٧٧٧	ممفيس للأدوية
٤٩٧٠	المصرية لتجارة الأدوية
٢٤٢١	النيل للأدوية
٢٦١٧	القاهرة للأدوية
١٣٢٠	العربية للأدوية
١٣١٠٥	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مركز معلومات قطاع الأعمال العام للشركات القابضة، ٢٠١٨.

ب- عينة البحث:

قامت الباحثة بأختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين بمختلف المواقع الإدارية فى شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام بجمهورية مصر العربية نظرا لصعوبة قيام الباحثة بإجراء الدراسة على جميع شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية وذلك نظرا لعامل الوقت والتكلفة، لذا فقد أختارت الباحثة خمسة شركات من شركات الادوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الاعمال العام بمحافظة القاهرة ، وذلك نظرا لتشابه كل الشركات في ظروف الادارة والانتاج والتسويق، حيث بلغ عددهم ٣١٠٥ مفردة ، لذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من شركات الادوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الاعمال العام بمحافظة القاهرة بعدد ٣٨٤ مفردة من الادارة العليا والوسطى والعاملين وقد تم تحديد حجم العينة المناسبة من مجتمع البحث بإستخدام المعادلة التالية: (١٨)

$$\text{الخطأ المسموح به} = \text{الدرجة المعيارية} \times \sqrt{\frac{ق(ق-1)}{ن}}$$

حيث أن:

ق: نسبة عدد المفردات التى تتوافر فيها خصائص البحث، ونفترض أنها (50%)
لتعطى أكبر حجم ممكن للعينة .

الخطأ المسموح به : 5%.

معامل الثقة : 95%

الدرجة المعيارية عند نسبة الخطأ 5% تبلغ (1.96)

وبتطبيق المعادلة نجد أن حجم العينة يساوى :

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

$$\frac{0.25}{n} \times 2(1.96) = 2(0.5)$$

ن = 384 مفردة.

نظراً لعدم تجانس وتشابه خصائص مجتمع البحث، فقد اعتمدت الباحثة على العينة العشوائية الطبقية من مجتمع البحث لدى شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الاعمال العام بمحافظة القاهرة محل البحث، وذلك نظراً لاختلاف عدد العاملين في الشركات من شركة إلى أخرى.

جدول رقم (٤) توزيع عينة البحث من الإدارة العليا والوسطى والعاملين

النسبة	توزيع حجم العينة	العاملين	الإدارة العليا والوسطى	مجتمع البحث	بيان الشركات
19.27%	74	45	29	2421	شركة النيل للأدوية
20.84%	80	35	45	4970	شركة المصرية لتجارة الأدوية
16.93%	65	39	26	2617	شركة القاهرة للأدوية
21.87%	84	45	39	1320	شركة العربية للأدوية
21.09%	81	53	28	1777	شركة ممفيس للأدوية
100%	384	217	167	13105	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة.

وقد قامت الباحثة بتوزيع 384 قائمة استبيان على الفئات المختلفة (الإدارة العليا والوسطى والعاملين في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام في محافظة القاهرة محل البحث وقد تم الرد 320 من قبل مفردات العينة، ويوضح الجدول التالي نسبة الإستجابة والاستمارات المستبعدة لجميع مفردات عينة البحث:

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

جدول رقم (٥) نسبة الاستجابة والاستثمارات المستبعدة

نسبة الاستجابة %	الاستثمارات المستبعدة	الاستثمارات المسترده	الاستثمارات الموزعة حجم العينة	بيان الشركات
٨٦.٤٨%	١٠	٦٤	٧٤	شركة النيل للأدوية
٨٠%	١٦	٦٤	٨٠	شركة المصرية لتجارة الأدوية
٩٨.٤٦%	١	٦٤	٦٥	شركة القاهرة للأدوية
٧٦.١٩%	٢٠	٦٤	٨٤	شركة العربية للأدوية
٧٩.٠١%	١٧	٦٤	٨١	شركة ممفيس للأدوية
٨٣.٣٣%	٦٤	٣٢٠	٣٨٤	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثة.

٢ - مناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

أ - مناقشة نتائج الدراسة الميدانية لمتغير المرونة الفكرية:

- بعد المرونة الفكرية :
- الاحصاءات الوصفية:

جدول رقم (٦) يوضح نتائج قياس إدراك مفردات العينة لبعء المرونة الفكرية لدي العاملين في شركات الأدوية، باستخدام الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

البيد	بيان	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	تعليم جامعي	258	3.6484	.62173
	دبلومة	33	3.7273	.57406
	ماجستير	24	3.8042	.48676

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

.74364	4.1400	5	دكتوراه		المرونة الفكرية
.61155	3.6759	320	الاجمالي		
.52101	3.8375	32	اقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة	
.65895	3.5179	67	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات		
.52918	3.5250	76	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة		
.61814	3.7924	145	اكثر من ١٥ سنة		
.61155	3.6759	320	الاجمالي		
.63138	3.8406	64	إدارة عليا	الدرجة الوظيفية	
.59065	3.6640	114	إدارة وسطي		
.60974	3.6113	142	إدارة تنفيذية		
.61155	3.6759	320	الاجمالي		
.67484	3.6172	64	النيل للأدوية	الشركة	
.53715	3.6688	64	المصرية للأدوية		
.60019	3.6906	64	القاهرة للأدوية		
.63703	3.8922	64	العربية لتجارة الأدوية		
.55209	3.5109	64	ممفيس الادوية		
.61155	3.6759	320	الاجمالي		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

بتحليل بيانات الجدول السابق يتضح ما يلي:

- تزيد قيم الأوساط الحسابية لفئات : الدكتوراه – أقل من ٥ سنوات – إدارة العليا – العربية لتجارة الأدوية عن نظائرها.
- تُعبر قيم الانحرافات المعيارية عن مدى التجانس ، التشتت في إستجابات مفردات عينة الدراسة حول الأوساط الحسابية، حيث يقع التجانس في الإستجابات حول الانحراف المعياري للمؤهل الدكتوراه عن باقي المؤهلات، سنوات الخبرة (من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات) عن الفئات الأخرى، وفئة الإدارة العليا عن الفئتين المقابلتين، بجانب شركة النيل للإدوية مقارنةً بشركات الأخرى .

• الإحصاءات الاستدلالية:

للتعرف على معنوية النتائج السابقة، تم إجراء تحليل التباين أحادي الإتجاه لمتغير المرونة الفكرية **One Way ANOVA** ، الذى يوضح نتائجه الجدول رقم (٧) التالى:

الدالة	P	F المحسوبة	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصدر التباين	بيان
غير معنوية	.196	1.571	.584	1.753	3	بين المجموعات	المؤهل العلمي
			.372	117.551	316	داخل المجموعات	
				119.305	319	الكلي	
معنوية	.001	5.781	2.069	6.207	3	بين المجموعات	الخبرة
			.358	113.098	316	داخل المجموعات	
				119.305	319	الكلي	
معنوية			1.173	2.346	2	بين المجموعات	الدرجة

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

.043		3.179	.369	116.959	317	داخل المجموعات	الوظيفية
				119.305	319	الكلي	
.009	مغوية	3.426	1.243	4.973	4	بين المجموعات	الشركة
			.363	114.331	315	داخل المجموعات	
				119.305	319	الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق وبدراسة مكونات نموذج تحليل التباين احادي الاتجاه لتحديد المغوية يتضح ما يلي :

- لا توجد إختلافات ذات تأثير معنوي للمؤهل العلمي، وأن الفروق بين قيم الأوساط الحسابية ترجع لتأثير الصدفة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى مغوية 0.05 بين الخبرة، حيث يزيد الوسط الحسابي للفئة اقل من ٥ سنين عن نظيره فى الفئات الاخرى، مما يشير الى وجود تأثير لعامل الخبرة على المرونة الفكرية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى مغوية 0.05 بين الدرجات الوظيفية، حيث يزيد الوسط الحسابي للإدارة العليا عن نظيره فى الادارات الاخرى، مما يشير الى وجود تأثير لعامل الادارة على المرونة الفكرية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى مغوية 0.05 بين الشركات، حيث يزيد الوسط الحسابي لشركة العربية لتجارة الأدوية عن نظيره فى شركات أخرى، مما يشير الى وجود تأثير لعامل الشركة على المرونة الفكرية .

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

ب- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية لمتغير ضغوط العمل:

➤ ضغوط العمل:

• الإحصاءات الوصفية :

يوضح الجدول رقم (٨) نتائج قياس إدراك مفردات العينة لمتغير ضغوط لذي العاملين في شركات الادوية، باستخدام الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	بيان		البعد
.54302	3.2684	258	تعليم جامعي	المؤهل العلمي	ضغوط العمل
.48820	3.3013	33	دبلومة		
.54997	3.5278	24	ماجستير		
.82985	3.6667	5	دكتوراه		
.54655	3.2975	320	الاجمالي		
.53132	3.2517	32	اقل من ٥ سنوات		سنوات الخبرة
.51948	3.3258	67	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات		
.52294	3.3516	76	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة		
.57575	3.2661	145	اكثر من ١٥ سنة		
.54655	3.2975	320	الاجمالي		
.68710	3.4340	64	إدارة عليا		الدرجة الوظيفية
.53769	3.2688	114	إدارة وسطي		

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل :دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

.47177	3.2590	142	إدارة تنفيذية	
.54655	3.2975	320	الاجمالي	
.52399	3.2382	64	النيل للأدوية	الشركة
.49688	3.3663	64	المصرية للأدوية	
.54309	3.2079	64	القاهرة للأدوية	
.62068	3.5378	64	العربية لتجارة الادوية	
.45785	3.1372	64	ممفيس للأدوية	
.54655	3.2975	320	الاجمالي	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

بتحليل بيانات الجدول السابق يتضح ما يلي :

- تزيد قيم الأوساط الحسابية لفئات: الدكتوراه – من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة – إدارة العليا – العربية لتجارة الادوية عن نظائرها.
- تُعبر قيم الإنحرافات المعيارية عن مدى التجانس / التشتت في إستجابات مفردات عينة الدراسة حول الأوساط الحسابية، حيث يقع التجانس في الإستجابات حول الانحراف المعياري للمؤهل الدكتوراه عن باقي المؤهلات، أكثر من ١٥ سنة عن الفئات الأخرى، وفئة الادارة العليا عن الفئتين المقابلتين، بجانب شركة العربية لتجارة الأدوية مقارنةً بشركات الأخرى.

● الاحصاءات الاستدلالية :

للتعرف على معنوية النتائج السابقة، تم إجراء تحليل التباين أحادي الإتجاه لمتغير ضغوط العمل، الذي يوضح نتائجه الجدول رقم (٩).

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

بيان	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	F المحسوبة	P	الدلالة
الموهل العلمي	بين المجموعات	3	2.173	.724	2.458	.063	غير معنوية
	داخل المجموعات	316	93.119	.295			
	الكلي	319	95.292				
الخبرة	بين المجموعات	3	.486	.162	.540	.655	غير معنوية
	داخل المجموعات	316	94.806	.300			
	الكلي	319	95.292				
الدرجة الوظيفية	بين المجموعات	2	1.498	.749	2.531	.081	غير معنوية
	داخل المجموعات	317	93.794	.296			
	الكلي	319	95.292				
الشركة	بين المجموعات	4	6.382	1.595	5.653	.000	معنوية
	داخل المجموعات	315	88.910	.282			
	الكلي	319	95.292				

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال الجدول السابق وبدراسة مكونات نموذج تحليل التباين احادي الاتجاه لتحديد المعنوية يتضح ما يلي:

أثر المرونة الفكرية على مواجهة ضغوط العمل: دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات الأدوية المصرية
د/ صفاء عبد المجيد عبد الرحمن

- لا توجد إختلافات ذات تأثير معنوي للمؤهل العلمي، وأن الفروق بين قيم الأوساط الحسابية ترجع لتأثير الصدفة.
- لا توجد إختلافات ذات تأثير معنوي للخبرة، وأن الفروق بين قيم الأوساط الحسابية ترجع لتأثير الصدفة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الشركات، حيث يزيد الوسط الحسابي لشركة العربية لتجارة الأدوية عن نظيره في شركات أخرى، مما يشير الى وجود تأثير لعامل الشركة على ضغوط العمل.

● إختبار الفرض الرئيس للبحث:

" يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد تنمية القدرات الابتكارية (المرونة الفكرية، الطلاقة الفكرية، الأصالة الفكرية، استشفاف المشكلات، مواصلة الاتجاه) على أبعاد ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام موضوع الدراسة".

١- إختبار صحة الفرض الفرعي الأول: ينص الفرض على ما يلي:

" يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الفكرية على ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام موضوع الدراسة".

ولإختبار هذا الفرض، قامت الباحثة بإجراء تحليل الإنحدار البسيط للمرونة الفكرية

المعامل	القيمة المقدرة B	الخطأ المعياري b _l	معامل الخطأ المعياري Beta	T المحسوبة	P	الدلالة الإحصائية
الجزء الثابت	2.216	.176		12.565	.000	معنوية
المرونة الفكرية	.294	.047	.329	6.219	.000	معنوية
معامل الارتباط (r) = 0,329 معامل التحديد (r ²) = 10,8 الخطأ المعياري للنموذج = 0,51688 قيمة اختبار (ف) = 38,681 درجة الحرية = (318 ، 1) مستوى الدلالة = 0,000 دالة عند 0,01						

على ضغوط العمل، الذي يوضح نتائجه الجدول رقم (١٠)

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

من خلال بيانات الجدول السابق تُظهر النتائج التالية:

- وجود تأثير معنوي للمرونة الفكرية على ضغوط العمل.
- وفقاً لمعامل التحديد (R^2) فإن المرونة الفكرية تُفسر ١٠.٨% من التغيير الكلي في المتغير التابع المتمثل في ضغوط العمل، وباقي النسبة ٨٩.٢% ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى.
- بلغت قيمة (T) المحسوبة 6.219، وقيمة (p) 0.000. وهي نتائج ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01

بناءً على هذه النتيجة، يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض الفرعي الأول أي أنه:
" يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الفكرية على ضغوط العمل في شركات الأدوية التابعة للشركة القابضة لقطاع الأعمال العام موضوع الدراسة".

رابعاً: النتائج والتوصيات:

أ- النتائج:

- ١- توصلت نتائج الدراسة الحالية أن هناك بعض العناصر الأساسية اللازمة لتطبيق أثر المرونة الفكرية في شركات الأدوية موضع الدراسة، حيث تعتبر تلك العناصر هي المقومات الأساسية الفعالة في تخفيف ضغوط العمل.
- ٢- بينت نتائج الدراسة الحالية إن إدارة الشركات لا تهتم بموضوع ضغوط العمل لما له من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل بهذه الشركات.
- ٣- أثبتت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين المرونة الفكرية وضغوط العمل في شركات الأدوية موضع الدراسة، وكذلك يوجد أثر إيجابي للمرونة الفكرية على ضغوط العمل في تلك الشركات.

ب- التوصيات:

- ١- ضرورة الأهتمام بتوفير العناصر الأساسية اللازمة لتطبيق أثر المرونة الفكرية في شركات الأدوية موضع الدراسة، حيث تعتبر تلك العناصر هي المقومات الأساسية الفعالة في تخفيف ضغوط العمل.
- ٢- أن تهتم إدارة الشركات بموضوع ضغوط العمل لما له من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل بهذه الشركات من خلال إصدار نشرات لتوضح مفهوم ضغوط العمل وآليات التعامل معها والكيفية المثلى لإدارة الضغوط.
- ٣- العمل على الأهتمام بطبيعة العلاقة القوية التي تربط بين المرونة الفكرية وضغوط العمل في شركات الأدوية موضع الدراسة، وكذلك الاستفادة من الأثر الإيجابي للمرونة الفكرية في تخفيف ضغوط العمل في تلك الشركات.

المراجع:

- (١) معن محمود عياصرة، مروان محمد بني أحمد، (٢٠٠٨) ، "إدارة الصراع والإزمات وضغوط العمل والتغيير"، عمان، دار الحامد، الطبعة الأولى، ص١٠٩.
- (2) Mohamed, H. M. (2017). **Using Six Hats' Strategy in Enhancing Supervisory Skills of EFL Counsellors and Their Intellectual Flexibility.** Journal of Research in Curriculum, Instruction and Educational Technology, 41(101), 1-27.
- (٣) أسامة محمود فريد، (٢٠٠٧)، " التفكير الإبتكارى والمدير العصرى"، القاهرة، دار ابو المجد للطباعة، ص١٦٥.
- (٤) سيد محمد جاد الرب، (٢٠١٤)، "السلوك التنظيمي موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة"، القاهرة، دار النهضة العربية، ص٤٥٦.
- (٥) سيد محمد جاد الرب، (٢٠١٥) ، "الإتجاهات الحديثة فى إدارة المخاطر والأزمات التنظيمية"، الطبعة الثانية، مطابع الدار الهندسية، القاهرة، ص٣٩٨.
- (٦) عبد السلام محمد إبراهيم، (٢٠١٤)، "أثر ضغوط العمل على الشعور بالإغتراب لوظيفة: دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس، أسماعيلية. ، ص١٦١.
- (٧) محسن علي الكتبي، (٢٠٠٥) ، "إدارة الموارد البشرية مدخل وظيفى إنساني"، كلية التجارة ، جامعة قناة السويس، ص ١٠٠.
- (8) Selye, Hans, (2005), "**Nature of Stress**", ICNR, International Center For Nutritional Research, Inc.
- (٩) طارق طه، (٢٠٠٨)، " السلوك التنظيمي فى بيئة العولمة والإنترنت"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص٥٩٦.
- (١٠) ممدوح محمد درويش سبحي، (١٩٩٨) ، "ضغوط العمل وأثرها فى موظفى البنوك فى مدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التجارة، مكة المكرمة، ص١٩.
- (11) G.A Cole, (1995), "**Organizational Behavior**", (London: DP Publications Ltd, 1995), pp: 214-217.
- (12) J. S. Greenberg, (1996), "**Comprehensive: Stress Management**", Brown E. Benchmark publishers, p: 248.
- (13) Richard. L. Daft and Raymond.A. Noe, (2001), "**Organizational Behavior**", (New York: Harcourt college publishers, pp: 482-489.

- (14) Gregory Moorhead Ricky w. Griffin, (2010), "**organizational Behavior managing people organizations**", south -Western p.173.
- (15) Mohamed, H. M. (2017). **Using Six Hats' Strategy in Enhancing Supervisory Skills of EFL Counsellors and Their Intellectual Flexibility**. Journal of Research in Curriculum, Instruction and Educational Technology, 41(101), 1-27.
- (16) Phillips, E. L. (2011). **Resilience, Mental Flexibility, and Cortisol Response to the Montral Imaging Stress Task in Unemployed Men, Dissertation**, The University of Michigan, PP. 93-110.
- (17) Ebbers, J. J., & Wijnberg, N. M. (2017). **Betwixt and between: Role conflict, role ambiguity and role definition in project-based dual-leadership structures**. Human relations, 70(11), 1342-1365.
- (١٨) عبد الحميد عبد المجيد البلداوى، (٢٠٠٤)، "أساليب البحث العلمى والتحليل الإحصائى"، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، ص٦٦.