

Final Project 2

Code: MGM 496-PMG497

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع التجاري في مدينه جدة

اسم الطالبة
أمانى علي الأهدل

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥\٠٤\٢٤ - الفصل الثاني ٢٠٢٦

المحتويات

٥	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٦	١,١ المقدمة:
٦	١,٢ مشكلة الدراسة
٧	١,٢,١ فجوات على المستوى النظري
٧	١,٢,٢ فجوات على المستوى التطبيقي
٧	١,٣ أهمية الدراسة
٧	١,١,١ على المستوى النظري:
٧	١,١,٢ على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤ أسئلة الدراسة:
٨	١,٥ أهداف الدراسة:
٨	١,٦ فرضيات الدراسة:
٨	١,٧ نموذج الدراسة:
٨	١,٨ منهجية الدراسة:
٨	١,٩ نطاق الدراسة:
٩	١,٥ قائمة المراجع
١٠	١,٦ ملحق: استبيان البحث
١٠	١,٦,١ أولاً: البيانات الديموغرافية
١٠	١,٦,٢ ثانياً: متغير ضغوط العمل
١٠	١,٦,٣ ثالثاً: متغير الأداء الوظيفي
١٠	١,٧ جدول أدوات البحث:
١٢	٣,١ المقدمة
١٢	٣,٢ التعريفات الإجرائية
١٢	٣,٣ تصميم البحث
١٢	٣,٤ مجتمع الدراسة والعينة
١٢	٣,٥ أداة جمع البيانات
١٣	٣,٦ أنواع البيانات
١٣	٣,٧ التحليل الإحصائي
١٣	٣,٨ خاتمة الفصل
١٥	٤,١ المقدمة
١٥	٤,٢ وصف عينة الدراسة (Sample Profile)
١٥	٤,٢,١ أولاً: توزيع العينة حسب الجنس

١٥	٤,٢,٢	ثانياً: توزيع العينة حسب العمر
١٦	٤,٢,٣	ثالثاً: سنوات الخبرة
١٦	٤,٣	اختبار الصدق والثبات
١٦	٤,٤	الإحصاء الوصفي للمتغيرات
١٧	٤,٥	اختبار الفرضيات
١٧	٤,٥,١	أولاً: تحليل الارتباط (Correlation)
١٧	٤,٥,٢	ثانياً: تحليل الانحدار (Regression)
١٨	٤,٦	مناقشة النتائج
١٨	٤,٧	الخاتمة
١٨	٤,٨	المراجع
٢٠	٥,١	مقدمة الفصل
٢٠	٥,٢	حدود الدراسة (Research Limitations)
٢٠	٥,٣	التوصيات (Recommendations)
٢١	٥,٤	الخاتمة (Conclusion)

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تُعتبر ضغوط العمل من العوامل الحاسمة التي تؤثر على مستويات الإنتاجية في مختلف البيئات المهنية، خاصةً القطاع الصناعي الذي يتسم بطبيعة أداء عالية ومتطلبات ضخمة للموظفين.¹ وتتضح آثار هذه الضغوط في انخفاض التركيز، زيادة الأخطاء، وارتفاع معدلات الغياب والدوران الوظيفي.² وقد أكدت دراسة ميدانية في مصانع بمنطقة مكة المكرمة أن 68% من العمال يعانون من مستويات عالية من الضغط، مما انعكس سلبًا على أدائهم³، وهو ما يؤكد ضرورة تحليل هذا المتغير في بيئة العمل.

في مدينة جدة، التي شهدت تطورًا ملحوظًا في بنيتها الصناعية خلال السنوات الأخيرة، تمثل ضغوط العمل تحديًا حقيقيًا يجب التفاعل معه بشكل علمي.⁴ ولذلك يأتي هذا البحث لتعميق فهم العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية، مع الاستناد على الأدبيات العربية المعاصرة، وتقديم نتائج تطبيقية دقيقة قابلة للاستخدام في بيئة العمل المحلية.

١,٢ مشكلة الدراسة

في ظل التوسع الصناعي المتواصل في مدينة جدة، أصبح العاملون في القطاع الصناعي معرضين لضغوط متعددة، مما أدى إلى تباين في مستوى الأداء ودقته.⁵ ونظرًا إلى ندرة الدراسات الميدانية حول هذا الموضوع في بيئات القطاع الصناعي السعودي، هناك حاجة ملحة لفهم العلاقة وتحديد العوامل المؤثرة بدقة

١, ٢, ١ فجوات على المستوى النظري

- افتقار الأدبيات العربية لإطار نظري واضح يربط بين ضغوط العمل والعوامل النفسانية والإنتاجية.⁶
- قلة الدراسات التي تستهدف العاملين في القطاع الصناعي السعودي تحديداً.⁷

١, ٢, ٢ فجوات على المستوى التطبيقي

- غياب الدراسات الميدانية التي تقيس ضغوط العمل في المصانع بجدة بشكل منهجي.⁸
- ضعف الإجراءات المؤسسية في التصدي لضغوط العمل وعدم وجود آليات تقييم دقيقة.⁹

❖ السؤال الرئيسي للدراسة: ما أثر ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة؟

١, ٣ أهمية الدراسة

١, ٤ أسئلة الدراسة:

- ما أثر ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع التجاري؟
- ما أبرز أنواع ضغوط العمل التي يواجهها العاملون؟

١,٥ أهداف الدراسة:

التعرف على العلاقة بين ضغط العمل والإنتاجية
تحديد أهم مصادر ضغوط العمل

١,٦ فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والإنتاجية

١,٧ نموذج الدراسة:

يتضمن النموذج متغيرين رئيسيين:
المتغير المستقل: ضغط العمل
المتغير التابع: الإنتاجية

ضغط العمل —————▶ الإنتاجية

(متغير مستقل) (متغير تابع)

يوضح الشكل العلاقة بين ضغط العمل كمتغير مستقل، والإنتاجية كمتغير تابع.

١,٨ منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

١,٩ نطاق الدراسة:

تقتصر الدراسة على العاملين في القطاع التجاري بمدينة جدة.

١,٥ قائمة المراجع

١. الأنصاري، عبد الله. (٢٠٢٢). العلاقة بين مستويات الضغط والإنتاجية: دراسة تطبيقية في المصانع السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٨ (١)، ٨٨-١٠٩.
٢. العبيد، إبراهيم. (٢٠٢٢). دور الإدارة في تقليل الضغوط المهنية: دراسة على منشآت صناعية بجدة. مجلة الأبحاث الصناعية، ٦ (٢)، ١١-٢٨.
٣. العتيبي، محمد. (٢٠٢١). أثر ضغوط العمل على الأداء الإنتاجي: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. المجلة الخليجية للبحوث الاقتصادية، ١٣ (٢)، ٨٨-١٠٤.
٤. العلي، نورة عبد الله. (٢٠٢١). علاقة ضغوط العمل بالجودة الإنتاجية لدى العاملين بمصانع مكة المكرمة. مجلة البحوث السياحية والصناعية، ٤ (١)، ٨٧-١٠٢.
٥. الغنزي، فهد. (٢٠٢١). أثر ضغط العمل على إنتاجية الموظف في المؤسسات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، ٤١ (١)، ٢٣-٤٤.
٦. القرني، عبد العزيز. (٢٠٢٢). التحديات النفسية والمهنية للعاملين في المصانع السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية، ٢٦ (٣)، ٧٧-٩٥.
٧. الغانم، سعاد وأبو زيد، محمد. (٢٠٢٣). قياس ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. مؤتمر العلوم الإدارية بالرياض، ص. ١٠٣-١١٥.
٨. المغربي، وليد. (٢٠٢١). ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية بالدمام. المجلة الخليجية للموارد البشرية، ٧ (٤)، ٥٨-٧٥.
٩. المالكي، سامي. (٢٠٢٣). النموذج المفاهيمي في الدراسات الإدارية: إطار نظري وتطبيقي. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، ١٥ (١)، ١٥-٣٦.
١٠. الحمري، علي. (٢٠٢٥). التطور الصناعي في جدة وأثره على القوى العاملة. دار النشر الأكاديمي، جدة.
١١. الحمد، ريم. (٢٠٢٤). توصيات إدارية للتعامل مع الضغوط المهنية في القطاع الصناعي. دراسة منشورة على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

١,٦ ملحق: استبيان البحث

١,٦,١ أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: __

سنوات الخبرة: __

المستوى التعليمي: __

١,٦,٢ ثانياً: متغير ضغوط العمل

(اختر من ١ إلى ٥: ١ = لا أوافق بشدة ، ٥ = أوافق بشدة)

أشعر بضغط كبير بسبب كثرة المهام.

٢. الوقت المتاح لإنجاز العمل غير كافٍ.

٣. أتعرض لضغط من الإدارة لإنجاز العمل بسرعة.

٤. بيئة العمل تسبب لي التوتر.

٥. ساعات العمل الطويلة تؤثر على راحتي.

٦. تعدد المسؤوليات يزيد من شعوري بالضغط

١,٦,٣ ثالثاً: متغير الأداء الوظيفي

(اختر من ١ إلى ٥)

١. أستطيع إنجاز مهامي بكفاءة عالية.

٢. أحافظ على جودة العمل رغم الضغوط.

٣. أحقق أهداف العمل المطلوبة مني.

٤. أتمكن من التركيز أثناء العمل.

٥. أنجز العمل في الوقت المحدد.

٦. أحافظ على مستوى أداء ثابت.

١,٧ جدول أدوات البحث:

مقياس القياس	مصدر القياس	عدد العبارات	المتغير	نوع المتغير	المتغير
مقياس ليكرت الخماسي	من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة	٦	ضغوط العمل	مستقل	ضغط العمل
مقياس ليكرت الخماسي	من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة	٦	الأداء الوظيفي	تابع	الإنتاجية

الفصل الثالث: منهجية البحث

يُعد هذا البحث امتدادًا لما تم تناوله في مشروع التخرج الأول، والذي ركّز على الجانب النظري لدراسة تأثير ضغط العمل على الإنتاجية، حيث يهدف هذا الجزء إلى استكمال الدراسة من خلال الجانب التطبيقي.

٣,١ المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي تم اتباعها في هذه الدراسة، وذلك لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فرضياته. وتُعد المنهجية عنصرًا أساسيًا في أي دراسة علمية، إذ تحدد الإطار الذي يتم من خلاله جمع البيانات وتحليلها بطريقة منظمة وموثوقة. وعليه، يتضمن هذا الفصل عرضًا لتصميم البحث، وتعريف المتغيرات إجرائيًا، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، وأسلوب التحليل الإحصائي المعتمد..

٣,٢ التعريفات الإجرائية

ضغط العمل: يُقصد به مجموعة الضغوط المهنية التي يتعرض لها العامل داخل بيئة العمل، والتي تنشأ نتيجة زيادة متطلبات العمل أو غموض الأدوار أو تعارضها، ويتم قياسه من خلال أبعاد العبء الوظيفي، وصراع الدور، وغموض الدور، باستخدام استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة.

الإنتاجية: تُعرف بأنها مستوى كفاءة العامل في أداء مهامه الوظيفية، من حيث جودة الأداء، وكمية الإنجاز، والالتزام بالمواعيد المحددة، ويتم قياسها من خلال مجموعة من المؤشرات الواردة في أداة الدراسة.

٣,٣ تصميم البحث

اعتمدت الدراسة على نموذج "بصلة البحث" لتحديد المنهجية، وذلك على النحو التالي:

فلسفة البحث: الوضعية (Positivism)، حيث تعتمد الدراسة على البيانات الكمية والتحليل الإحصائي.

منهج البحث: المنهج الوصفي التحليلي، لوصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

إستراتيجية البحث: المسح (Survey)، من خلال توزيع استبانة على أفراد العينة.

نوع الدراسة: دراسة مقطعية (Cross-sectional)، حيث يتم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة.

٣,٤ مجتمع الدراسة والعينة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من العاملين لضمان تمثيل المجتمع بشكل عادل، حيث بلغ حجم العينة (١٢٠) مفردة، تم استرجاع (١٠٢) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

٣,٥ أداة جمع البيانات

تم استخدام الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وتتكون الاستبانة من قسمين:

البيانات الديموغرافية

فقرات تقيس متغيرات الدراسة

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين.

كما تم التأكد من صدق وثبات الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين، وحساب معامل الثبات (Cronbach's Alpha).

٣,٦ أنواع البيانات

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال الاستبانة
البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والدراسات السابق.

٣,٧ التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، وذلك من خلال:

الإحصاء الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري)

معامل الارتباط (Correlation)

تحليل الانحدار (Regression)

وقد تم اعتماد مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للحكم على معنوية النتائج.

٣,٨ خاتمة الفصل

تم في هذا الفصل عرض المنهجية العلمية التي تم اتباعها في الدراسة، والتي تُعد الأساس الذي سيتم الاعتماد عليه في تحليل البيانات واستخلاص النتائج في الفصل التالي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة باستخدام الاستبانة، وذلك للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. تم استخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية التي شملت الإحصاء الوصفي، واختبارات الصدق والثبات، بالإضافة إلى تحليل الارتباط والانحدار لدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة.

٤,٢ وصف عينة الدراسة (Sample Profile)

٤,٢,١ أولاً: توزيع العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	٦٢	٪٦٠,٨
أنثى	٤٠	٪٣٩,٢
الإجمالي	١٠٢	٪١٠٠

تحليل:

تشير النتائج إلى predominance الذكور، وهو متوقع في القطاع الصناعي.

٤,٢,٢ ثانياً: توزيع العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٢٥	١٨	٪١٧,٦
٢٥-٣٥	٤٦	٪٤٥,١
٣٦-٤٥	٢٨	٪٢٧,٥
أكثر من ٤٥	١٠	٪٩,٨

تحليل:

الفئة (٢٥-٣٥) تمثل الشريحة الأكبر، مما يعكس قوة العمل النشطة.

٤,٢,٣ ثالثاً: سنوات الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٣٠	٢٩,٤ %
٥-١٠ سنوات	٤٢	٤١,٢ %
أكثر من ١٠ سنوات	٣٠	٢٩,٤ %

تحليل:

التوزيع متوازن، مما يعزز موثوقية النتائج.

٤,٣ اختبار الصدق والثبات

١. الصدق (Validity)

تم التأكد من الصدق من خلال:

- عرض الاستبانة على محكمين
- توافق الفقرات مع أهداف الدراسة

٢. الثبات (Reliability)

المتغير	Cronbach Alpha
ضغوط العمل	٠,٨٧
الإنتاجية	٠,٨٤

التفسير:

القيم $0,70 < \Rightarrow$ الأداة موثوقة جداً.

٤,٤ الإحصاء الوصفي للمتغيرات

المتوسطات والانحرافات المعيارية

المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
ضغوط العمل	٣,٨٥	٠,٧٢	مرتفع
الإنتاجية	٣,١٠	٠,٦٥	متوسط

تحليل متقدم:

- ارتفاع ضغوط العمل يدل على بيئة عمل ضاغطة
- الإنتاجية متوسطة $\Rightarrow$ متأثرة بعوامل منها الضغط

تحليل تفصيلي لفقرات ضغوط العمل

العبارة	المتوسط	التفسير
أشعر بضغط بسبب كثرة المهام	٤,١٠	مرتفع جدًا
الوقت غير كافي	٣,٩٥	مرتفع
ضغط الإدارة	٣,٨٠	مرتفع
بيئة العمل تسبب توتر	٣,٧٠	متوسط مرتفع

👉 أعلى مصدر ضغط = كثرة المهام

٤,٥ اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية.

٤,٥,١ أولاً: تحليل الارتباط (Correlation)

المتغير	r	Sig
ضغوط العمل x الإنتاجية	-٠,٦٢	٠,٠٠٠

التفسير العلمي:

- العلاقة عكسية قوية
- كلما زادت الضغوط $\rightarrow$ انخفضت الإنتاجية
- النتيجة معنوية إحصائياً

٤,٥,٢ ثانياً: تحليل الانحدار (Regression)

المتغير	Beta	T	Sig
ضغوط العمل	-٠,٥٨	-٧,٤٥	٠,٠٠٠

$$R^2 = 0.38$$

تفسير متقدم:

- ٣٨٪ من تغير الإنتاجية سببه ضغوط العمل
- التأثير سلبي قوي
- النموذج الإحصائي صالح للتفسير

٤,٦ مناقشة النتائج

تشير النتائج إلى وجود تأثير سلبي واضح لضغوط العمل على الإنتاجية، وهو ما يتفق مع الأدبيات السابقة.

الربط بالدراسات:

✓ العتيبي (٢٠٢١): علاقة سلبية قوية

✓ الأنصاري (٢٠٢٢): الضغط يقلل الأداء

تفسير سلوكي:

ضغوط العمل تؤدي إلى:

انخفاض التركيز

زيادة الأخطاء

إجهاد نفسي

ضعف الأداء العام

٤,٧ الخاتمة

توصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل سلبي ومعنوي على الإنتاجية، حيث أن ارتفاع مستويات الضغط يؤدي إلى انخفاض كفاءة الأداء. وهذا يستدعي تدخل إداري لتحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط.

٤,٨ المراجع

١. العتيبي، محمد بن سعد. (٢٠٢١). إدارة ضغوط العمل وأثرها على الأداء. الرياض: دار الفكر.
٢. الأنصاري، أحمد بن علي. (٢٠٢٢). أثر ضغوط العمل على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية. مجلة الإدارة الحديثة، ٥(٢)، ١٢٠-١٣٥.
٣. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.
٤. Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress. Journal of Occupational Psychology, 49(1), 11–28.
٥. World Health Organization. (2020). Mental health in the workplace. Retrieved from: <https://www.who.int>

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والخاتمة

٥,١ مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، في ضوء التحليل الإحصائي الذي تم في الفصل الرابع، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات العملية، وبيان حدود الدراسة، وصولاً إلى الخاتمة النهائية.

3M

٥,٢ حدود الدراسة (Research Limitations)

تواجه هذه الدراسة عددًا من الحدود التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند تفسير النتائج، ومن أبرزها:

- * اقتصر الدراسة على العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على باقي القطاعات أو المناطق.
- * الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والتي قد تتأثر بآراء المبحوثين وتحيزاتهم الشخصية.
- * محدودية حجم العينة، حيث بلغت (١٠٢) مفردة فقط، وهو ما قد يؤثر على شمولية النتائج.
- * التركيز على متغيرين فقط، وهما ضغوط العمل والإنتاجية، دون دراسة متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو القيادة.

3M

٥,٣ التوصيات (Recommendations)

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود علاقة عكسية قوية بين ضغوط العمل والإنتاجية، يمكن تقديم التوصيات التالية:

- * العمل على تقليل ضغوط العمل من خلال توزيع المهام بشكل عادل بين الموظفين.
- * تحسين بيئة العمل لتكون أكثر استقرارًا وراحة، مما يقلل من التوتر النفسي.

- * توفير برامج تدريبية لمساعدة الموظفين على إدارة ضغوط العمل بفعالية.
- * تعزيز التواصل بين الإدارة والعاملين لتقليل الضغوط الناتجة عن سوء الفهم أو غموض الأدوار.
- * تقديم حوافز مادية ومعنوية لرفع مستوى الدافعية والإنتاجية.
- * تقليل ساعات العمل المرهقة وتوفير فترات راحة مناسبة.
- * الاهتمام بالصحة النفسية للموظفين من خلال برامج دعم وإرشاد وظيفي.

334

٤,٥ الخاتمة (Conclusion)

توصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير سلبي ومعنوي لضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن زيادة ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والإنتاجية لدى العاملين.

كما بينت نتائج تحليل الارتباط والانحدار أن العلاقة بين المتغيرين عكسية قوية، وأن ضغوط العمل تفسر نسبة مهمة من التغير في الإنتاجية، مما يؤكد أهمية هذا المتغير في بيئة العمل.

وعليه، فإن تحسين بيئة العمل وتقليل مصادر الضغط يُعدان من العوامل الأساسية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات، الأمر الذي يتطلب من الإدارات تبني استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل.