

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

عنوان المشروع
دراسة حالة: تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ
القران الكريم بمنطقة حفر الباطن

أسم الطالب
نجاح رضوان احمد السلوم
٢٠٢١٢٠١٥٧١

المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله

شكر وتقدير لكل من نصحتني وأرشدني وساهم معي في اعداد هذا البحث بإيصالي الى المراجع والمصادر المطلوبة في جميع المراحل

وشكر خاص لـ د. منى مصطفى العشري

على جهودها المبذولة وسعة صدرها لكل ما قدمته من دعم وتوجيه لإتمام هذا العمل فلها أسمى عبارات الشكر والتقدير

ولا يفوتني ان اشكر

المستشار ناصر المحميد

على جامعته الرائدة وإتاحة الفرص لتحقيق امانينا

الإهداء

الى كل من ساندني وكان عوناً لي عند الشدائد

الى ابي العزيز ...

وزوجي واولادي ...

الى القلب المعطاء والصدر الحاني

الى امي الغالية ...

والى كل من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين عند الشدائد

الى اخواني واخواتي ...

الى كل من ساعدني ولو بحرف في حياتي الدراسية

الى جامعتي الجميلة التي اتاحت لي الفرصة لهذه التجربة العظيمة ...

الى هؤلاء جميعاً اهديكم هذا العمل المتواضع

مستخلص الدراسة

الهدف:

فهم العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للموظفين
تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل
تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية الكلية لمدارس تحفيظ القرآن الكريم

المنهجية:

نوع الدراسة وصفية تحليلية
مجتمع وعينة الدراسة معلمات واداريات مدارس تحفيظ القرآن الكريم بمنطقة حفر الباطن
أدوات جمع البيانات استبيان
أساليب التحليل الاحصائي التحليل الوصفي وتحليل الانحدار واختبار الفرضيات

النتائج:

١. علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي:
 - عادةً ما ترتبط ضغوط العمل المرتفعة بانخفاض في مستوى الأداء الوظيفي للموظفين.
 - الضغوط الزائدة قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والكفاءة والجودة في العمل.
٢. تأثير نوع ضغوط العمل:
 - ضغوط العمل المرتبطة بالمهام والأدوار الوظيفية تكون أكثر تأثيرًا سلبًا على الأداء.
 - ضغوط العمل المرتبطة بالعلاقات الاجتماعية والبيئة التنظيمية قد تكون أقل تأثيرًا سلبًا.
٣. دور الفروق الفردية:
 - بعض الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط العمل دون تأثير كبير على أدائهم.
 - العوامل الشخصية مثل الصلابة النفسية والكفاءة الذاتية تؤثر على قدرة الموظفين على إدارة ضغوط العمل.
٤. أهمية التدخلات التنظيمية:

- برامج إدارة الضغوط وتطوير المهارات قد تساعد في تخفيف الآثار السلبية لضغوط العمل.
- دعم القادة والإشراف الجيد يمكن أن يعزز قدرة الموظفين على التكيف مع الضغوط.

بشكل عام، هناك علاقة واضحة بين ضغوط العمل المرتفعة والانخفاض في مستوى الأداء الوظيفي، ولكن هناك عوامل أخرى تؤثر على هذه العلاقة وتحتاج إلى المزيد من البحث.

التطبيقات والأهمية:

- تحديد مصادر ضغوط العمل
- تقييم مستوى ضغوط العمل
- تحليل تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي
- تطوير استراتيجيات لإدارة الضغوط
- تقييم فعالية الاستراتيجيات المطبقة
- التحسين المستمر

الكلمات المفتاحية:

- ضغوط العمل
- الأداء الوظيفي

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٩	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
١٠	١,١. المقدمة:.....
١٢	١,٢. مشكلة الدراسة.....
١٢	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٢	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١٣	١,٣. أهمية الدراسة.....
١٣	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١٣	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٤	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٤	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٤	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٥	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٥	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٥	١,٩. مخطط المشروع.....
١٦	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٧	٢,١. المقدمة:.....
١٧	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٩	٢,٣. المتغير التابع.....
٢٠	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٠	٢,٥. الخاتمة.....
٢١	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٢	٣,١. المقدمة.....
٢٢	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٣	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٤	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٥	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٢٥	٣,٦. أنواع البيانات.....

٢٥	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٢٧	٣,٨. الخاتمة
٢٨	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
	٤,١. المقدمة.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
	٤,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
	٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
	٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
	٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
	٤,٦. الخاتمة.....خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
٣٨	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٣٩	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٤٠	٥,٢. توصيات الدراسة:
٤٠	٥,٣. الخاتمة:
٤١	قائمة المراجع
٤٣	الملاحق

جدول الأشكال

١١	نموذج البحث
١٣	منهجية البحث

جدول الجداول

٧	جدول أدوات البحث
٣٢	جدول رقم ١
٣٤	جدول رقم ٢
٣٥	جدول رقم ٣
٣٦	جدول رقم ٤

جدول أدوات البحث

المتغيرات	الابعاد	عدد العبارات	المصادر
ضغوط العمل	_عبء العمل _الضغوط الزمنية _العلاقات مع الزملاء والرؤساء _وضوح المهام	١٣ عبارة	ضغوط العمل أثرها على الأداء الوظيفي سميرة اسحاق مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك اعداد دكتور اشرف عبد التواب
الأداء الوظيفي	الالتزام الوظيفي الأمان الوظيفي البيئة الوظيفية ضغط العمل الكلي	١٣ عبارة	قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي سحراء انور حسين

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

يُعد تعليم القرآن الكريم رسالة سامية تهدف إلى نشر نور الإسلام وتعزيز القيم الدينية في المجتمع. وتُشكل مدارس تحفيظ القرآن ركيزة أساسية في هذا المسعى، حيث تلعب دورًا حيويًا في تنشئة جيل مُتعلّم ومُتخلّق بالأخلاق الحميدة.

ومع ذلك، تواجه مدارس تحفيظ القرآن تحديات عديدة، من أهمها ضغوط العمل التي تُمارس على المعلمين والمعلمات.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن بمنطقة حفر الباطن.

ضغوط العمل يمكن أن تؤثر سلبيًا على الأداء الوظيفي. قد تجد صعوبة في التركيز والتنظيم والإبداع عندما يكون هناك ضغط كبير. قد تشعر بالإرهاق والتعب الذهني أيضًا لذلك

دراسات سابقة

- أكد العديد من الباحثين على تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مختلف المجالات.
- ركزت بعض الدراسات على تأثير ضغوط العمل على المعلمين، ووجدت نتائجها تأثيراً سلبياً على أدائهم.

وكما قال الباحث (بوناب ١٩٤٥) أن منظمات اليوم على اختلاف أشكالها ونوعها تقوم بإنجاز أعمالها وتحقيق أهدافها من خلال الاستفادة القصوى من مواردها المختلفة ولا سيما البشرية منها حيث أصبح الاهتمام بالعاملين وتوفير الظروف التي تتضمن تحسين أدائهم من أولويات كل مؤسسة تطمح لمواكبة تطورات العصر الحالي وتعتبر الضغوطات التنظيمية التي تفرضها ظروف العمل داخل المنظمة إحدى الظواهر الإنسانية التي افرزتها التعقيدات المتسارعة لمواكبة عملية التطور وقد أصبحت تعد من بين أهم المشكلات الإدارية التي تواجه المديرين والتي تستهلك الكثير من وقتهم

ويحدث الضغط عندما تكون طبيعة العمل وحجمه والمواقف والظروف المحيطة به فوق الطاقة الفسيولوجية والنفسية والذهنية للفرد وبالتالي خارج نطاق خبرته ومهاراته بالعمل بحيث يكون غير قادر على التكيف والتعايش مع الجوانب المتعلقة بعمله ومعالجته كليا وجزئيا

وتذكر الباحثتان (خرياش وبوزاع ٢٠٢١)

. ان ضغوط العمل ليست منحصرة او متعمقة بمجال عمل دون الآخر ، والواقع يؤكد انو ال توجد مينة بمنأى عن هذه الضغوط، ومن نتائج هذه الأخيرة نذكر حالة عدم الاتزان وينعكس ذلك على عوامل مرتبطة بالعمل او البيئة المحيطة بو كما يؤثر بشكل مباشر على أداء وكفاءة العاملين ، باعتبار أن الأداء في اية منظمة يعتبر المحور الرئيسي الذي تنصب عليه الجهود كونه يشكل أهم اهداف المنظمة وهوما يبرر سعي المنظمات لدراسة العلاقة بين ضغوط العمل وأداء العاملين من خلال معرفة نقاط القوة والضعف المميزة لكل فرد من اجل وضع استراتيجية فعالة للقوي العاملة واختيار الوسائل وأنماط و أساليب التحكم فيها

ونظرا لتعدد مصادر ضغوط العمل، نظر فقد أثبتت العديد من الدراسات دور البعض منها في التأثير على درجة التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ومن ذلك: دعم المنظمة، الذكاء العاطفي، التكنولوجيا المستخدمة، عبء العمل، فبالرغم من اتفاق الدراسات على وجود تلك الضغوطات، إلا أن هناك جدل بحثي حول هذا التأثير

الفجوات

ولأن ظاهرة ضغوط العمل تعتبر ظاهره عمومية في انحاء العالم ولا تكاد منظمة تخلوا منها مهما كان نوع العمل وهذا ينطبق على كل من يعمل في الوظائف التعليمية وغيرها إلا الدراسات قليلة جدا في هذا الموضوع وتكاد تكون نادرة

أهمية البحث

- موضوع ضغوط العمل لم يُحظَ بدراسات كافية في مجال التعليم، خاصة في مدارس تحفيظ القرآن.
- فهم تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في هذه المدارس ضروري لتحسين جودة التعليم.
- تقديم إطار نظري يشرح ماهية ضغوط العمل
- تقديم إطار عملي يربط بين ضغوط العمل بأبعادها المختلفة وأثرها على الأداء الوظيفي
- توجيه انظار المسؤولين للتعامل مع مختلف ضغوط العمل ومحاولة الحد منها أو التغلب عليها لزيادة فاعلية الأداء الوظيفي

أداة الدراسة:

- استبيان إلكتروني موجه إلى معلمين ومعلمات مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر الباطن.

مجتمع الدراسة:

- جميع معلمين ومعلمات مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر الباطن.

عينة الدراسة:

- نموذج عشوائي من معلمين ومعلمات مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر الباطن.

١,٢ . مشكلة الدراسة

ضغط العمل هو حالة من الاجهاد والضغط النفسي (stress) ويكون له صلة بالعمل وغالبا ما ينبع من تراكم عدد كبير من المسؤوليات والضغوط التي لا تتماشى مع الشخص ومهاراته او توقعاته فيكون ذلك بمثابة عائق امام قدرتهم على التعامل معها

(شويب العارم ٢٠١٥) فضغوط العمل هي حالة ناتجة عن عوامل مختلفة تصاحب الفرد في بيئته عمله، تكون نتيجة للظروف المحيطة به ولأنها تشكل على مستوى الواقع ضغوطا على العامل سواء من الناحية الإدارية أو من ناحية الإنتاج بالإضافة إلى الظروف التنظيمية المتمثلة في الضغوط الناتجة عن طبيعة العمل الذي يمارسه الفرد في بيئة عمله.

وهذه الظروف الناتجة عن عوامل عديدة في مواقف العمل تقودهم في كثير من الأحيان إلى سلوكيات تترك أثرا بالغا عليه مما يؤثر على مستوى أدائهم الوظيفي في مجال العمل وسنحاول في هذه الدراسة معالجة الآثار التي تتركها ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال انطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي:

١. ما مدى تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن بمنطقة حفر الباطن؟

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

١. قلة الدراسات المحلية: قد تكون هناك نقص في الدراسات المحلية التي تركز على تأثير ضغوط العمل في مدارس تحفيظ القرآن الكريم تحديداً، مما يجعل من الصعب تطبيق النتائج العالمية على السياق المحلي.

٢. التنوع في مصادر الضغط: تحتاج الدراسات إلى التمييز بين مصادر الضغط المختلفة (مثل الضغط الإداري، والتدريس، والتفاعل مع أولياء الأمور) وكيفية تأثير كل منها على الأداء الوظيفي بشكل مختلف.

٣. الفروق الفردية: هناك حاجة لمزيد من الأبحاث التي تأخذ في الاعتبار الفروق الفردية بين المعلمين والإداريين، مثل الجنس، والعمر، والخبرة، وكيفية تأثيرها على استجابة الأفراد لضغوط العمل.

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي

١. استراتيجيات التعامل مع الضغط: قلة الأبحاث التي تقترح استراتيجيات عملية وفعالة يمكن تبنيها من قبل المدارس والمعلمين للتعامل مع ضغوط العمل.

٢. التطبيق العملي للنتائج: هناك فجوة في تطبيق نتائج الأبحاث على أرض الواقع، حيث يمكن أن تكون هناك صعوبة في تنفيذ التوصيات والاقتراحات لتحسين بيئة العمل.

٣. التدريب والدعم: نقص في البرامج التدريبية والدعم النفسي للمعلمين والإداريين لمساعدتهم على التعامل مع ضغوط العمل بشكل فعال.

وسنحاول في هذه الدراسة معالجة الآثار التي تتركها ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال انطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي:

١. ما مدى تأثير ضغوط العمل على مستوى الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن بمنطقة حفر الباطن؟

١,٣. أهمية الدراسة

(وجدان ٢٠٢١) يسهم هذا البحث في توجيه انظار القيادات الى أهمية مشكلة ضغوط العمل والاثار السلبية المترتبة عليها

وتتمثل الأهمية العلمية في نقطتين

١- ندرة البحوث والدراسات في مجال ضغوط العمل واثاره

٢- محاولة اثراء التراث البحثي

١,٣,١. على المستوى النظري:

(وجدان ٢٠٢١) يسهم هذا البحث في توجيه انظار القيادات الى أهمية مشكلة ضغوط العمل والاثار السلبية المترتبة عليها

وتتمثل الأهمية العلمية في نقطتين

١- ندرة البحوث والدراسات في مجال ضغوط العمل واثاره

٢- محاولة اثراء التراث البحثي

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

(وجدان ٢٠٢١) الكشف عن مصادر ودوافع الضغوط الاجتماعية والنفسية التي يتعرض لها العاملون في بيئة العمل

- تُساهم الدراسة في فهم أفضل لظاهرة ضغوط العمل في بيئة مدارس تحفيظ القرآن.
- تُقدم الدراسة تحليلاً للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي في هذا المجال.
- تُساعد الدراسة في تطوير حلول فعالة للحد من تأثير ضغوط العمل على المعلمين والمعلمات.
- تُثري المعرفة في مجال إدارة مدارس تحفيظ القرآن.

١,٤ . أسئلة الدراسة

- ما هي أنواع ضغوط العمل التي تواجه معلمين ومعلمات مدارس تحفيظ القرآن؟
- ما هي العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن؟
- ما هي أثر ضغوط العمل على مختلف جوانب الأداء الوظيفي (التدريس، التقييم، التواصل مع الطلاب)؟
- ما هي استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل في مدارس تحفيظ القرآن؟

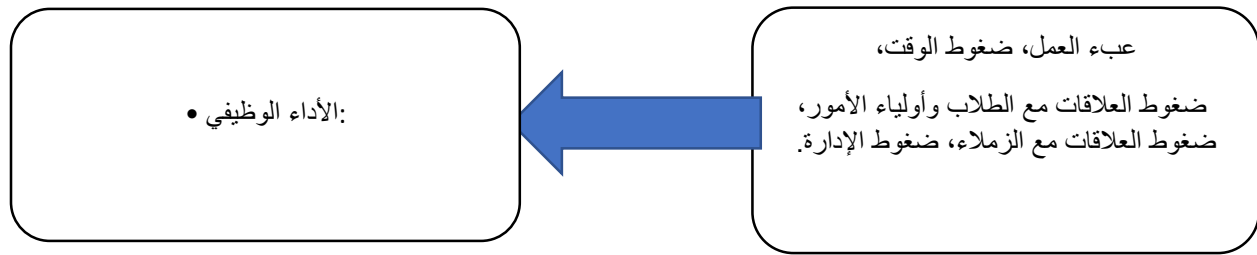
١,٥ . أهداف الدراسة

- تحديد أنواع ضغوط العمل التي تواجه معلمين ومعلمات مدارس تحفيظ القرآن.
- تحليل العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن.
- تقييم أثر ضغوط العمل على مختلف جوانب الأداء الوظيفي.
- اقتراح استراتيجيات فعالة للتعامل مع ضغوط العمل في مدارس تحفيظ القرآن.

١,٦ . فرضيات الدراسة

- توجد علاقة عكسية قوية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن.
- تُؤثر ضغوط العمل على مختلف جوانب الأداء الوظيفي (التدريس، التقييم، التواصل مع الطلاب).
- تتباين استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل

١,٧ . نموذج الدراسة



مكان التطبيق المقترح

- مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر الباطن.

جمعية برهان لتحفيظ القرآن الكريم وهي جمعية رائدة تعني بخدمة وتحفيظ القرآن الكريم منذ ٤٠ عاما حفظا وتلاوة وتدبرا لجميع فئات المجتمع في حلقات ومدارس ومقارئ من خلال العناية بالمتربي واحتياجاته وتهيئة البيئة المنتجة والمحفزة له لتحقيق الخيرية المنشودة

١,٨ . الدراسة الميدانية

أهداف الدراسة الميدانية

١. تحديد مصادر ضغوط العمل: فهم المصادر الرئيسية لضغوط العمل التي يواجهها المعلمون والإداريون في مدارس تحفيظ القرآن الكريم.
٢. قياس تأثير الضغوط: تقييم كيفية تأثير هذه الضغوط على الأداء الوظيفي ومستويات الرضا الوظيفي.
٣. اقتراح حلول: تقديم توصيات عملية للتعامل مع ضغوط العمل وتحسين الأداء الوظيفي.

١,٩ . مخطط المشروع

لفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والختام

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

مراجعة الدراسات السابقة تعد خطوة هامة في أي بحث علمي، حيث توفر نظرة شاملة على الأبحاث التي تمت في نفس المجال وتساعد في بناء إطار نظري قوي للبحث الحالي. تساهم مراجعة الدراسات السابقة في تحديد الثغرات البحثية، وفهم الاتجاهات الحالية في المجال، وتقديم أرضية قوية للفرضيات الجديدة.

أهمية مراجعة الدراسات السابقة

١. تحديد الثغرات البحثية: من خلال مراجعة الأبحاث السابقة، يمكن تحديد المجالات التي لم يتم استكشافها بشكل كافٍ، أو التي تحتاج إلى مزيد من البحث.
٢. بناء الإطار النظري: تساعد مراجعة الأدبيات على تحديد النظريات والمفاهيم التي يمكن أن تدعم البحث الحالي، وتوفير إطار نظري يمكن أن يُبنى عليه.
٣. تقديم سياق للبحث: توفر مراجعة الدراسات السابقة سياقاً تاريخياً وفكرياً للبحث الحالي، مما يساعد في توضيح أهمية الدراسة وإطارها الزمني.
٤. تقييم الأساليب والمنهجيات: تمكن الباحث من مراجعة الأساليب والمنهجيات التي استخدمت في الأبحاث السابقة، وتحديد الأكثر ملاءمة لدراسته.
٥. تجنب التكرار: من خلال الاطلاع على الأبحاث السابقة، يمكن للباحث تجنب تكرار الدراسات وتقديم مساهمة جديدة ومميزة في المجال

٢,٢ . المتغير المستقل

ضغوط العمل:

مقدمه: إن للعمل قيمة كبيرة في حياة الإنسان لأن به تقوم الحضارات، ويرتقي الجنس البشري ليستحق الخلافة على الأرض لكن لماذا ندفع ثمننا باهظاً بإهدار طاقتنا وتبديد صحتنا وحياتنا إن كان بإمكاننا تحقيق النجاح والانجاز في العمل بتكلفه أقل في حدود مناسبة، فالفرد العامل معرض للضغوطات يوميا فهي مثيرات يشكو منها الإنسان العامل باعتبارها جزء من نسيج العمل (شويب العارم)

تعريف ضغوط العمل:

تباينت واختلفت وجهات النظر عند المفكرين بشأن إعطاء تعريف موحد لضغوط العمل فلا يوجد تعريف موحد لهذا المصطلح ، وفيما يلي بعض التعاريف

الضغوط عبارة عن "حالة نفسية تنعكس على ردود الفعل الجسمية والنفسية والسلوكية، والناشئة عن التهديد الذي يدركه الفرد عندما يتعرض للمواقف والاحداث الضاغطة في البيئة المحيطة به، وهو نمط معقد من الحالات العاطفية والوجدانية، وردود فعل فسيولوجي استجابتي لمجموعة الضواغط الخارجية ."

ضغوط العمل "حالة من التوتر والقلق والاستياء تنتج من خلال وجود مسببات للقلق كعدم توفر الوسائل للقيام بالمهام او اختلاف الأداء وعدم احترام حريات الموظفين

وعرف طه عبد العظيم حسين وسالمة عبد العظيم حسين ضغط العمل بأنه الاستجابات الجسمية والنفسية التي تحدث عندما تتجاوز متطلبات الوظيفة او العمل قدرات وامكانيات وحاجات العامل او الموظف ومن ثم يترتب عليه اثار سلبية على صحته (علاء الدين بو عيطه)

تطورها:

العصور القديمة: كان العمل البدني هو السائد، وكانت ضغوط العمل مرتبطة بالمجهود البدني والتعب.
الثورة الصناعية: ازدادت ضغوط العمل بسبب ساعات العمل الطويلة والظروف غير الصحية في المصانع.
العصر الحديث: تغيرت طبيعة العمل مع ظهور الوظائف المكتبية، وأصبحت ضغوط العمل مرتبطة أكثر بالعوامل النفسية، مثل: كثرة المهام، و deadlines ضيقة، وقلة الدعم من الزملاء أو المديرين.

أبعادها:

البعد النفسي: الشعور بالتوتر والقلق، وصعوبة التركيز، وفقدان الدافع، والاكتئاب.
البعد الجسدي: الأرق، والتعب، والصداع، وآلام المعدة، وارتفاع ضغط الدم.
البعد السلوكي: الغضب، والعدوانية، والانسحاب من العمل، وإهمال المسؤوليات.

نظرياتها:

نظرية الاجهاد: تربط ضغوط العمل بوجود عدم توازن بين متطلبات العمل وقدرات الفرد.
نظرية الاستنزاف العاطفي: تربط ضغوط العمل بمشاعر الإرهاق النفسي الناتجة عن التعامل مع مشاعر الآخرين في العمل.
نظرية عدم التوافق المعرفي: تربط ضغوط العمل بوجود تناقض بين معتقدات الفرد وسلوكه في العمل.

(عاشور الخنساء) ٢٠٢١

طرق إدارة ضغوط العمل:

تنظيم الوقت: وضع خطة عمل يومية وتحديد الأولويات.
تحديد الأهداف: تحديد أهداف واقعية وقابلة للتحقيق.
طلب المساعدة: طلب المساعدة من الزملاء أو المديرين عند الحاجة.
أخذ فترات راحة: القيام بفترات راحة قصيرة خلال ساعات العمل.
ممارسة الرياضة: ممارسة الرياضة بانتظام لتحسين الصحة البدنية والنفسية.
النوم الكافي: الحصول على قسط كافٍ من النوم.
اتباع نظام غذائي صحي: تناول طعام صحي ومتوازن.
تقنيات الاسترخاء: ممارسة تقنيات الاسترخاء، مثل: اليوغا أو التأمل.
طلب الدعم النفسي: طلب المساعدة من مختص في الصحة النفسية إذا لزم الأمر.

أنواع ضغوط العمل:

أولاً: الضغوط الإيجابية: وهي الضغوط المفضلة أو المرغوب فيها
ثانياً: الضغوط السلبية: وهي الضغوط غير المفضلة والتي تسبب الضرر والأذى والمرض للأفراد، (بعيو _بومزير) ٢٠١٦-١٠١٧

٢,٣. المتغير التابع

الأداء الوظيفي

تعريفه:

الأداء الوظيفي هو السلوك الذي يُظهر مدى فاعلية الموظف في إنجاز عمله، ومدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة يعرف الباحث احمد صقر عاشور الأداء الوظيفي بأنه قيام فرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكننا ان نميز بين ثلاث ابعاد يمكن ان يقاس أداء الفرد عليها وهي كمية الجهد ونوعية الجهد ونمط الأداء (عاشور ٢٠٠٥)

تطوره:

لقد تطوّر مفهوم الأداء الوظيفي عبر الزمن، من التركيز على الإنتاجية الفردية إلى التركيز على الأداء الجماعي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

أبعاده:

يُمكن تقسيم الأداء الوظيفي إلى أبعاد رئيسية تشمل:

الأداء الوظيفي: يشمل إنجاز المهام والمسؤوليات بشكل فعال وكفاء.

السلوكيات التنظيمية: تشمل التعاون مع الزملاء، والالتزام بالقواعد، والتمتع بالروح الإيجابية.

مهارات التواصل: تشمل التواصل الفعال كتابةً وشفاهةً.

حل المشكلات واتخاذ القرارات: القدرة على تحليل المشكلات وإيجاد حلول فعالة.

التطوير المهني: السعي المستمر للتعلم وتطوير المهارات.

نظرياته:

توجد العديد من النظريات التي تفسر الأداء الوظيفي، ونذكر منها:

نظرية الأهداف: تفترض أن تحديد الأهداف يُحفّز الموظفين على بذل المزيد من الجهد لتحقيقها.

نظرية التوقعات: تفترض أن سلوكيات الموظفين تتحدد بتوقعاتهم حول النتائج التي ستترتب على سلوكياتهم.

نظرية التعزيز: تفترض أن السلوكيات التي يتم تعزيزها إيجاباً من المرجح أن تتكرر، بينما السلوكيات التي لا يتم تعزيزها أو يتم معاقبتها من المرجح أن تتلاشى.

أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

تحسين الأداء الفردي والجماعي: من خلال تقييم نقاط القوة والضعف، يمكن للموظفين تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

تعزيز العدل والمساواة: يضمن تقييم الأداء الوظيفي العادل والمنصف معاملة جميع الموظفين بشكل متساوٍ.

تحفيز الموظفين: يمكن استخدام نتائج تقييم الأداء لتحديد المكافآت والحوافز للموظفين المتميزين.

تطوير الموظفين: يمكن استخدام نتائج تقييم الأداء لتحديد احتياجات التدريب والتطوير للموظفين.

اتخاذ قرارات إدارية سليمة: يمكن استخدام نتائج تقييم الأداء لاتخاذ قرارات بشأن الترقيات والتقلات والإفراجات.

ملاحظة:

تختلف معايير تقييم الأداء الوظيفي من منظمة إلى أخرى، ومن وظيفة إلى أخرى.

من المهم أن يكون تقييم الأداء الوظيفي شفافاً وموضوعياً وعادلاً.

يجب أن يتم ربط تقييم الأداء الوظيفي بتحديد الأهداف وتطوير الموظفين.

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تسم العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي بالتعقيد، حيث يمكن أن تتأثر بالعديد من العوامل الفردية والتنظيمية. تشمل هذه العلاقة عدة جوانب، منها:

١. التأثير السلبي: يمكن أن تؤدي ضغوط العمل المفرطة إلى تقليل الأداء الوظيفي نتيجة للإجهاد النفسي والجسدي، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الأخطاء.
٢. التأثير الإيجابي: في بعض الحالات، يمكن أن تحفز ضغوط العمل المعتدلة الموظفين على تحسين أدائهم، حيث يعتبر التحدي دافعاً للإبداع والابتكار.

التأثير المتغير: قد تختلف تأثيرات ضغوط العمل على الأداء الوظيفي بناءً على نوع الضغوط، خصائص الفرد، والبيئة التنظيمية

٢,٥ . الخاتمة

ظهرت الدراسات السابقة نتائج متباينة حول العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي. بعض الدراسات تشير إلى وجود علاقة سلبية قوية، حيث تؤدي الضغوط إلى انخفاض الأداء وزيادة معدلات الغياب والاستقالات. في المقابل، هناك دراسات أخرى تشير إلى أن بعض مستويات الضغوط يمكن أن تكون محفزة وتؤدي إلى تحسين الأداء في ظل ظروف معينة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١ . المقدمة

منهجية البحث هي خطة أو إطار عمل يحدد كيفية إجراء الدراسة لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج. فيما يلي الخطوات الأساسية لمنهجية البحث المتعلقة بدراسة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم:

تحديد المشكلة وأهداف البحث

المشكلة: تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

الأهداف: تحديد العوامل التي تسبب ضغوط العمل، وتقييم تأثير هذه الضغوط على الأداء الوظيفي للمعلمين.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مستوى الضغوط والأداء الوظيفي.

إجراءات جمع البيانات

- توزيع الاستبيانات على المعلمين وجمعها.

تحليل البيانات :

تحليل كمي: استخدام برامج إحصائية لتحليل الاستبيانات وتحديد العلاقة بين المتغيرات.

تحليل نوعي: تحليل المقابلات والملاحظات لاستخلاص الأنماط والموضوعات الرئيسية.

باتباع هذه المنهجية، يمكن الحصول على نتائج موثوقة ودقيقة حول تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم، مما يساعد في وضع استراتيجيات لتحسين البيئة التعليمية ودعم المعلمين.

٣,٢ . التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

فيما يلي التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية في الدراسة المتعلقة بتأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم:

ضغوط العمل

التعريف الإجرائي:

ضغوط العمل تشير إلى مجموعة من العوامل والظروف التي يواجهها المعلمون في مدارس تحفيظ القرآن الكريم والتي تؤدي إلى شعورهم بالإجهاد والتوتر. سيتم قياس ضغوط العمل باستخدام استبيان يتضمن الأبعاد التالية:

- عبء العمل: عدد المهام والمسؤوليات التي يجب على المعلم إنجازها في فترة زمنية معينة. سيتم قياسها بعدد المهام المطلوبة خلال أسبوع.
- الدعم الإداري: مدى توفر الدعم والتوجيه من قبل الإدارة. سيتم قياسه عبر استبيان يقيم مستوى الدعم.

- البيئة المادية: جودة وتوافر المرافق والموارد في مكان العمل. سيتم قياسها عبر استبيان يقيم البيئة.
 - العلاقات المهنية: نوعية العلاقات والتفاعلات بين المعلمين والزملاء والإدارة. سيتم قياسها عبر استبيان يقيم العلاقات.
- الواجبات الإضافية: الأنشطة الإضافية التي يتعين على المعلم القيام بها بجانب مهامه الأساسية. سيتم قياسها بعدد الساعات الإضافية المطلوبة أسبوعيًا.

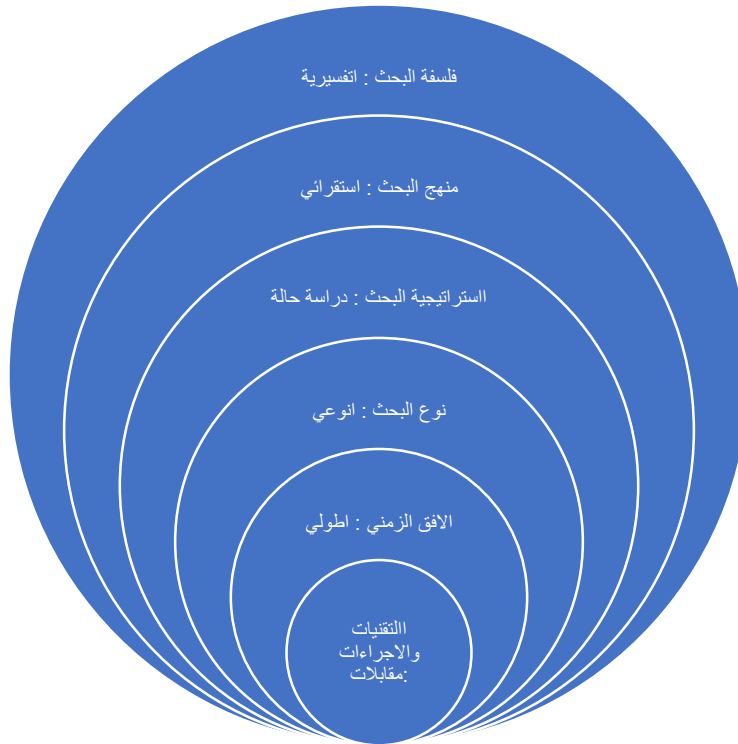
الأداء الوظيفي

التعريف الإجرائي:

الأداء الوظيفي يشير إلى مستوى كفاءة وفعالية المعلمين في أداء مهامهم ومسؤولياتهم التعليمية. سيتم قياس الأداء الوظيفي باستخدام استبيان يتضمن الأبعاد التالية:

- جودة العمل: دقة وإتقان المهام التعليمية. سيتم قياسها عبر استبيان يقيم الجودة.
 - الإنتاجية: كمية العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة، مثل عدد الدروس المحاضرة والمقدمة أسبوعيًا.
 - الالتزام: التزام المعلم بالحضور والانضباط والتوجيهات. سيتم قياسه عبر استبيان يقيم الالتزام.
 - الابتكار: قدرة المعلم على تقديم حلول جديدة وأفكار مبتكرة في التعليم. سيتم قياسه عبر استبيان يقيم الابتكار.
- التطوير المهني: مشاركة المعلم في الدورات التدريبية وورش العمل لتحسين مهاراته. سيتم قياسها بعدد الساعات المخصصة للتدريب شهريًا.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)



٣,٤ . مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

مجتمع البحث هو جميع الأفراد أو الوحدات التي تتمتع بالخصائص أو الصفات التي تهتم بها الباحثة والتي يرغب في دراستها. في دراسة تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم، يمكن تحديد مجتمع البحث على النحو التالي: المعلمين: جميع معلمي مدارس تحفيظ القرآن الكريم في منطقة حفر الباطن .

الإداريين قد تشمل الدراسة أيضاً الإداريين مثل المديرين والمشرفين في مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

المدارس: جميع مدارس تحفيظ القرآن الكريم منطقة حفر الباطن .

وفي هذا البحث العينة عبارة عن ٣٠ معلمه ومديره من منسوبي مدارس تحفيظ القرآن

طرق وتقنيات أخذ العينات

أخذ العينات هو عملية اختيار مجموعة فرعية من المجتمع (العينة) لتكون ممثلة لهذا المجتمع. هناك عدة طرق وتقنيات لأخذ العينات، يمكن استخدامها في الدراسة:

العينة العشوائية البسيطة:

الطريقة: اختيار عينات بشكل عشوائي من المجتمع، بحيث يكون لكل فرد فرصة متساوية في أن يُختار.

التطبيق: يمكن استخدام جدول الأرقام العشوائية أو البرمجيات الإحصائية لاختيار المعلمين من جميع مدارس تحفيظ القرآن الكريم..

وفي هذا البحث العينة عبارة عن ٣٠ معلمه ومديره من منسوبي مدارس تحفيظ القرآن

تطبيق عملي

لتطبيق هذه التقنيات، يجب اتباع الخطوات التالية:

تحديد حجم العينة: يجب حساب حجم العينة المناسب بناءً على حجم المجتمع والدقة المطلوبة. يمكن استخدام صيغ إحصائية لحساب حجم العينة.

اختيار العينة: باستخدام طريقة العينة العشوائية، يتم اختيار العينات من المجتمع.

جمع البيانات: بعد اختيار العينة، يتم جمع البيانات باستخدام الأدوات المناسبة مثل الاستبيانات.

باتباع هذه الأساليب، يمكن الحصول على عينة ممثلة للمجتمع تتيح استخلاص نتائج دقيقة وموثوقة حول تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم

٣,٥ . طريقة جمع البيانات

سيتم استخدام الاستبيانات لجمع البيانات من المعلمين في مدارس تحفيظ القرآن الكريم. الاستبيانات ستتضمن مجموعة من الأسئلة الموجهة لكل بعد من أبعاد ضغوط العمل والأداء الوظيفي، بحيث يمكن تحليل البيانات بشكل كمي لاستخلاص العلاقات بين المتغيرات.

٣,٦ . أنواع البيانات

البيانات الأولية:

- تم جمع البيانات الأولية عن طريق استخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. تم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع جوانب موضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع الاستبيان على عينة ممثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل استجابة عال.
- تم إجراء تحليل كمي للبيانات الأولية المجمعة باستخدام برامج إحصائية متقدمة. تم استخراج المؤشرات والمقاييس الإحصائية ذات الصلة لاستخلاص النتائج والاستنتاجات.

البيانات الثانوية:

- تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.
 - تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.
- تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالأدبيات السابقة.

٣,٧ . إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري لتحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق التحليل العملي الاستكشافي لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

٣,٨. الخاتمة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

المبحث الاول

منهجية الدراسة الميدانية

مقدمة:

ركزت الدراسة الميدانية على دور تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن الكريم بمنطقة حفر الباطن من خلال آراء عينة من معلمين وموظفين إداريين، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها فقد تم تقسيم هذا المبحث على النحو التالي:

أولاً: مجتمع الدراسة

ثانياً: عينة الدراسة.

ثالثاً: أساليب جمع البيانات

رابعاً: أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.

أولاً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في مدارس تحفيظ القرآن الكريم بمنطقة حفر الباطن.

ثانياً: عينة الدراسة :

حيث اعتمد الباحث في تحديد وحساب حجم العينة على أسلوب الحصر الشامل حيث تم جمع ٣٥ استجابة استبيان فتمثلت في حجم العينة.

ثالثاً: أساليب جمع البيانات:

قام الباحث بتوزيع قوائم الاستبيان من خلال منصة Google Drive حيث تم نشر هذه البيانات على البريد الإلكتروني الرسمي مع استهداف مواقع التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني والحسابات الشخصية للعاملين، فتم جمع ٣٥ قائمة استبيان صحيحة مجاب عنها تم الاعتماد على المصادر من خلال إعداد ومراجعة قوائم الاستقصاء ، وللتغلب على مشكلات تجميع البيانات المرتبطة باستخدام قوائم الاستقصاء (انخفاض درجة الموضوعية) ، فقد تم إجراء دراسة استكشافية (Pilot Study) التي في ضوء متغيرات وفروض الدراسة، حيث تم الاستقرار على الشكل النهائي لقائمة الاستقصاء.

- أنواع البيانات :

تمثلت البيانات في كل من بيانات ديموجرافية توضح الهوية الشخصية للمبحوث ، وبيانات ناتجة عن اسئلة من متعدد الخيار نعم، لا وقد استخدم الباحث مقياس ليكرت الثنائي likert scale بهدف استخدام الأوزان الترجيحية للإجابات .

- إجراءات التحليل الإحصائي :

حيث تمثلت في استخدام مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي سعياً نحو اختبار فروض الدراسة، تم اختيار مجموعة من أساليب تحليل البيانات من خلال استخدام حزمة من الأساليب الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية والمعروفة ببرنامج SPSS الإحصائي، فتمثلت تلك الأساليب في:

- ١- أساليب قياس الاعتمادية (Reliability Measure) للتحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوى المستخدمة في التحليل الإحصائي لقائمة الاستقصاء، ومدى تعميم النتائج على مجتمع الدراسة وذلك ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ.
- ٢- أساليب التحليل الإحصائي الوصفي (Descriptive analysis) متمثلة في المتوسط الحسابي ومعامل التباين والانحراف المعياري، لقياس الفروق بين المتوسطات في آراء المستقضي منهم بشأن عبارات محاور الدراسة.
- ٣- أسلوب الارتباط الرتبى البسيط لسبيرمان (Spearman's rho)، لتحديد طبيعة العلاقة بين محاور الدراسة ومدى درجة الارتباط ، كما تعطي صورة أولية عن دالة الانحدار.
- ٤- أسلوب الانحدار البسيط لقياس اثر المتغير المستقل على التابع.

المبحث الثاني

التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

المقدمة:

سيتناول هذا العنصر مجموعة من الاجراءات والاختبارات ابرزها توصيف عينة الدراسة واجراء الاحصاء الوصفي لبيانات الدراسة بالاضافة الى الاختبارات التي ستجرى على محاور الدراسة لاختبار مدى صحة الفروض من عدمه وفيما يلي النتائج المترتبة على ذلك:

-توصيف عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة من مديرات، معلمات، موظفات إداريات) مع التركيز على المستوى الوظيفي وسنوات الخبرة والدورات التدريبية لهم.اعتمد الباحث في إجراء التحليل الوصفي لديموجرافيات الدراسة على التكرارات والنسب المئوية لها كما يلي:

- البيانات الشخصية

جدول رقم ١

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
العمر	أقل من ٢٥ سنة	٢٥	٧١%
	٢٥ - ٣٠ سنة	٤	١١%
	أكثر من ٣٠ سنة	٦	١٧%
المستوى التعليمي	ثانوي	٤	١١%
	جامعي	٣١	٨٩%
طبيعة العمل	معلم	٢٧	٧٧%
	موظف ادري	٨	٢٣%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٤	٤٠%
	ما بين ٥ - ١٠ سنوات	١٠	٢٩%
	أكثر من ١٠ سنوات	١١	٣١%
الاجمالي		٣٥	١٠٠%

يوضح الجدول فئات العمرية حيث كانت نسبة الاستجابة الاعلى للفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة بواقع ٧١% وكانت أقل نسبة استجابة للفئة العمرية التي تتراوح ما بين ٢٥ - ٣٠ سنة بواقع ١١%.

كما يوضح الجدول طبيعة عمل عينة الدراسة حيث تمثلت النسبة الاكبر فى المعلمين بواقع ٧٧% والاقل فى الموظفين بواقع ٢٣%.



كما يوضح الجدول المستوى التعليمي حيث تمثلت اعلى نسبة فى الحاصلين على مؤهلات جامعية بواقع ٨٩% والاقل فى الحاصلين على الثانوية بواقع ١١%.



ويوضح الجدول سنوات الخبرة لعينة الدراسة فى العمل التعليمي حيث تمثلت اعلى نسبة استجابة فى الفئة الاقل من ٥ سنوات خبرة بواقع ٤٠% والنسبة الاقل تمثلت فى الفئة ما بين ٥ - ١٠ سنوات خبرة بواقع ٢٩%



الاحصاء الوصفى لمتغيرات الدراسة:

جدول ٢

المتغيرات	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	الاهمية النسبية
A1	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
A2	٣٥	١,٧٧١٤	٠,٤٢٦٠٤	٠,١٨٢	موافق
A3	٣٥	١,٤٥٧١	٠,٥٠٥٤٣	٠,٢٥٥	موافق
A4	٣٥	١,٥٧١٤	٠,٥٠٢١٠	٠,٢٥٢	موافق
A5	٣٥	١,٢٨٥٧	٠,٤٥٨٣٥	٠,٢١٠	موافق

A6	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
A7	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
A8	٣٥	١,٣٧١٤	٠,٤٩٠٢٤	٠,٢٤٠	موافق
A9	٣٥	١,٤٢٨٦	٠,٥٠٢١٠	٠,٢٥٢	موافق
A10	٣٥	١,٤٩١٣	٠,٥٠٢٦٤	٠,٢٥٣	موافق
A11	٣٥	١,٦٥٧١	٠,٤٨١٥٩	٠,٢٣٢	موافق
A12	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
A13	٣٥	١,٨٠٠٠	٠,٤٠٥٨٤	٠,١٦٥	موافق
B1	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
B2	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
B3	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
B4	٣٥	١,٦٥٧١	٠,٤٨١٥٩	٠,٢٣٢	موافق
B5	٣٥	٢,٠٠٠٠	٠,٠٠٠٠٠	٠,٠٠٠	موافق
B6	٣٥	١,٥٧١٤	٠,٥٠٢١٠	٠,٢٥٢	موافق
B7	٣٥	١,٧١٤٣	٠,٤٥٨٣٥	٠,٢١٠	موافق
B8	٣٥	١,٧١٤٣	٠,٤٥٨٣٥	٠,٢١٠	موافق
B9	٣٥	١,٥١٤٣	٠,٥٠٧٠٩	٠,٢٥٧	موافق
B10	٣٥	١,٨٨٥٧	٠,٣٢٢٨٠	٠,١٠٤	موافق
B11	٣٥	١,٦٥٧١	٠,٤٨١٥٩	٠,٢٣٢	موافق
B12	٣٥	١,٨٠٠٠	٠,٤٠٥٨٤	٠,١٦٥	موافق
B13	٣٥	١,٧١٤٣	٠,٤٥٨٣٥	٠,٢١٠	موافق
الاجمالي	٣٥				موافق

- لتحليل لاستدلالي الوصفي لاختبار فروض الدراسة.

- أساليب قياس الاعتمادية (Reliability Measure):

تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا كرو نباخ وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي على المستوى الإجمالي لمحاو الدراسة (محورين بواقع ٣٨ عبارة)، وقبل إجراء هذا التحليل، فقد تقرر استبعاد أي متغير يحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٦، بينه وبين باقي المتغيرات في المقياس نفسه وذلك عند درجة ثقة مقدارها ٩٥% كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (٣)

نتائج اختبار معامل الارتباط ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha .

رمز فقرات المحاور	محاور الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha	الصدق (الجزر) (التربيعي)
A1:A13	<u>ضغوط العمل</u>	١٣	٠,٧٤٣	٠,٦٨
B1:B13	<u>الأداء الوظيفي</u>	١٣	٠,٧٦١	٠,٨٧٢
	الإجمالي	٢٦	٠,٧٥٢	٠,٧٧٦

المصدر: (نتائج التحليل الإحصائي)

ويتضح من الجدول السابق رقم () أن نتائج تحليل الاعتمادية لمعامل ألفا كرو نباخ للمتغيرات ككل تمثل ٠,٧٥٢ وهو مؤشر لدرجة مرتفعة من الاعتمادية . ويعكس معامل ألفا كرو نباخ الذي تم التوصل إليه لدرجة عالية من الثقة /الثبات في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية ويتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياته، الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث بلغ (٠,٧٧٦) مما يدل على الثبات المرتفع لمحتوى الاستقصاء وفقاً لآراء عيني الدراسة ومن ثم يمكن الاعتماد عليه في مراحل التحليل الإحصائي لهذه الدراسة.

- نتائج اختبارات فروض الدراسة :

- استخدم الباحث أسلوب الارتباط الرتبي لسيبرمان Spearman's rho لتحليل **الارتباطات بين** محاور الدراسة واختبار العلاقة بين ضغوط العمل و الاداء الوظيفي.

للتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين أهم محاور الدراسة؛ و ليعطي صورة أولية عن دالة الانحدار التي يمكن تكوينها في مرحلة تالية من التحليل الإحصائي. فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين محاور الدراسة، وتدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية، بينما تدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية .

الجدول رقم(٤)

نتائج اختبار معامل ارتباط سيبرمان Spearman's rho بشأن علاقة ارتباط المحاور فيما بينهم ضغوط العمل؛
الأداء الوظيفي

محاور الدراسة	مبادئ الحوكمة	أسس ومنهجية إدارة المخاطر	ممارسات التهريب الضريبي
---------------	---------------	------------------------------	----------------------------

		1	ضغوط العمل
	1	-.540**	الاداء الوظيفي

**معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية المعنوية عند ٠,٠٠١

المصدر: (نتائج التحليل الإحصائي)

يتضح من الجدول رقم (٥) بأن توجد علاقة ارتباط بين محاور الدراسة كما يلي:-
بدلالة معنوية أقل من ٠,٠٠١ ، ٥٤٠. -توجد علاقة عكسية بين ضغوط العمل وبين الاداء الوظيفي بمعامل ارتباط قدره
مما يدل على أنه كلما زادت ضغوط العمل كلما قل الاداء الوظيفي وكفاءته .

ثانياً: نتائج التحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرض

أثر ضغوط العمل على مختلف جوانب الأداء الوظيفي (التدريس، التقويم، التواصل مع الطلاب).

الجدول رقم (٥)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.466	.391	13.988	.000
	x	-.746	.100	-.398	.000
	R	.398			
	R ²	.158			

a. Dependent Variable: y

المصدر: (نتائج التحليل الإحصائي)

١ - اختبار القدرة التفسيرية للنموذج:

فيما يتعلق بالقدرة التفسيرية لهذا النموذج، والتي توضح نسبة التغير الكلي في المتغير التابع، التي يفسرها المتغير المستقل. يوضح الجدول رقم (١) أن معامل الارتباط البسيط بين المتغير المستقل، والمتغير التابع بلغ (٠.٣٩٨). ومعامل التحديد بلغ (٠.١٥٨)، وهذا أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (١٥,٨%) من التغير الكلي في المتغير التابع، وباقي النسبة (٨٤,٢%) ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة، أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

٢ - اختبار معنوية النموذج:

أكدت النتائج الإحصائية لاختبار ت (t. test) كما هو موضح بالجدول رقم (١) على أن متغير المستقل المتعلق بضغط العمل ذو تأثير عكسي معنوي على الاداء الوظيفي وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥) وبمعامل انحدار قدره (-٠.٧٤٦).

النتائج:

١ - اظهرت نتائج الدراسة الميدانية عن وعى وادراك عينة الدراسة بأن توجد علاقة عكسية بين ضغوط العمل والاداء الوظيفي وذلك بمعامل ارتباط -٠,٥٤٠.

٢ - كما اظهرت النتائج بان يوجد تأثير عكسي بين ضغوط العمل مختلف جوانب الاداء الوظيفي (التدريس، التقييم، التواصل مع الطلاب). وذلك بدلالة معنوية أقل من ٠,٠٥.

الخلاصة:

يتضح أن ضغوط العمل تشير إلى مجموعة من العوامل والظروف التي يواجهها المعلمون في مدارس تحفيظ القرآن الكريم والتي تؤدي إلى شعورهم بالإجهاد والتوتر. والتي تؤثر بالسلب على الاداء الوظيفي ويشتت الجهود مما يؤدي ذلك الى الشعور بالممل والاحباط وتشتت في التركيز.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

:هناك عدة خطوات يمكن اتباعها لإجراء بحث حول تأثير ضغوط العمل على أداء الموظفين

حدود البحث

.المجال: سيركز البحث على تأثير ضغوط العمل على أداء الموظفين في مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر لباطن
الموقع الجغرافي: منطقة حفرالباطن في المملكة العربية السعودية.

الفترة الزمنية: عام ٢٠٢٤

المشاركون: معلمات واداريات مدارس تحفيظ القرآن الكريم.

التوصيات البحثية

من خلال ما توصلنا إلى من نتائج الدراسة وجدنا أن المعلمات يعانين من ضغوطات مهنية كبيرة تؤثر على سير العملية التعليمية ككل وتتمثل التوصيات بالتالي

إعادة النظر في البرنامج المطبق في مدارس تحفيظ القرآن الكريم
التركيز على العوامل التي تساعد المعلمات والاداريات على أداء وظائفهن على أكمل وجه وتشجيعهن وتحفيزهن على بذل مجهودهم الكامل من خلال الحوافز المادية والمعنوية
توفير الشروط الصحية اللازمة الداعمة داخل الفصول والحلقات
إعادة النظر بالأجور المقدمة للمعلمات والاداريات على كل سواء

الاستنتاجات المتوقعة

التعرف على مصادر الضغوط الرئيسية التي تؤثر على أداء الموظفين -
تحديد العلاقة بين مستويات ضغوط العمل والمؤشرات الرئيسية للأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية والغياب والدوران -
الكشف عن العوامل التنظيمية والفردية التي قد تؤثر على هذه العلاقة -
تقديم توصيات لإدارة ضغوط العمل وتحسين أداء الموظفين -

بشكل عام، سيكون الهدف الرئيسي للبحث هو فهم العلاقة بين ضغوط العمل وأداء الموظفين وتقديم توصيات عملية لتحسين مستويات الأداء في مدارس تحفيظ القرآن

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

على ضوء النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسة نقترح ما يلي:
تحسين بيئة العمل الداخلية وظروف العمل المادية ليتمكن الموظفين من أداء مهامهم علي اكمل وجه
اختيار الكفاءات لتسيير العمل
تقديم دورات بشكل دوري لتحسين وتطوير أداء الموظفين
تحسين نظام الاتصال بين الموظفين ورؤسائهم
إيجاد نظام فعال من الحوافر والمكافئات التي من شأنه خلق الدافعية للموظفين
تنظيم ساعات العمل للموظفات للتقليل من ضغوط العمل

٥,٣. الخاتمة:

في ضوء ما تم عرضه في هذا البحث، يمكن استخلاص عدد من النتائج والتوصيات الهامة:

١. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي للموظفين. حيث أن ارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى الموظفين يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

٢. تبين أن هناك العديد من مصادر ضغوط العمل التي تؤثر على أداء الموظفين مثل: العبء الوظيفي الزائد، الصراعات التنظيمية، عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

٣. أوضحت الدراسة أن هناك بعض الآثار السلبية لضغوط العمل على أداء الموظفين، كالانخفاض في الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب والدوران الوظيفي.

٤. توصي الدراسة بأهمية قيام المنظمات بتبني استراتيجيات فعالة لإدارة ضغوط العمل من خلال تبسيط الإجراءات، تحسين بيئة العمل، وتوفير برامج الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين.

٥. كما توصي الدراسة بأهمية إجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية لاستكشاف العوامل الأخرى المؤثرة على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

في الختام، فإن هذا البحث قد أسهم في إثراء المعرفة حول موضوع تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي، والذي يعتبر موضوعاً حيويًا في مجال إدارة الموارد البشرية. ويؤمل أن تساعد نتائج هذه الدراسة المنظمات في تطوير سياسات وممارسات فعالة لتعزيز أداء موظفيها وتحقيق أهداف المنظمة.

قائمة المراجع

بوناب محمد ----- إثر ضغوط العمل التنظيمية في الأداء الوظيفي للموارد البشرية

فاتن عبد النعيم احمد ----- دراسة العالقة التأثيرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة

بوزاع حميدة – خرباش بسمة ----- تأثير زيادة ضغوط العمل على أداء العاملين

بوعيطه علاء الدين ----- أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للموارد البشرية

شويب العارم ----- أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي

د. وجدان أبو القاسم محمد الميلودي ----- أثر ضغوط العمل الاجتماعي على الأداء الوظيفي

عاشور الخنساء _____ اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للاساتذة الجامعيين

بعبو أسماء_بومزبر دلال ٢٠١٦_٢٠١٧

حليمة بن زغيوه _وسام ببيوض ٢٠٢١_٢٠٢٢

ضغوط العمل أثرها على الأداء الوظيفي لدي عينة من العاملين في قطاع الإعلام بدولة الكويت

د/ سميرة أحمد عبد الله اسحق

قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في
هيئة التعليم التقني

المدرس المساعد سحراء انور حسين المعهد الطبي التقني المنصور

مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك اعداد دكتور اشرف عبد التواب عبد الحميد
٢٠١٧

"ضغوط العمل: الأسباب والآثار والإدارة" للكاتب د. أحمد أبو زيد.

- "تحليل ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي" في المجالات الأكاديمية مثل مجلة الإدارة والاقتصاد.

- "أساليب التعامل مع ضغوط العمل" للكاتب د. خالد عبد الرحمن.

دراسات سابقة حول ضغوط العمل في المجال التعليمي

- "تأثير ضغوط العمل على الأداء التعليمي للمعلمين" في المجالات التعليمية مثل مجلة التعليم العالي.

- "تحليل ضغوط العمل وأثرها على الرضا الوظيفي للمعلمين" دراسة حالة في مدارس مختلفة.

- "منهجية البحث العلمي" للكاتب د. محمد عبد الحميد.

- "أصول البحث العلمي" للكاتب د. حسين عبد الباسط.

"تقنيات أخذ العينات في البحث العلمي" للكاتب د. سامي عبد الله

الملاحق

يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم تأثير ضغوطات العمل على الأداء الوظيفي للموظفين. تتضمن الأسئلة معلومات حول جوانب مختلفة من ضغوطات العمل، مثل عبء العمل، والضغوط الزمنية، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، ووضوح المهام، ودعم العمل، والرضا الوظيفي، والإنتاجية، والصحة الجسدية والنفسية.

المعلومات الشخصية:

١. ما هو عمرك؟
٢. ما هو جنسك؟
٣. ما هو مستوى تعليمك؟
٤. ما هو مجال عملك؟
٥. ما هو عدد سنوات خبرتك في العمل؟
٦. ما هو منصبك الحالي في العمل؟

العبارات الخاصة بضغط العمل

الابعاد	الرقم	البند	دائما	أحيانا	ابدا
عبء العمل	١	ليس لدي الخبرة الكافية لإعطاء الدروس والأعمال المطلوبة مني.			
	٢	يوجد روتين واضح في العمل بسبب تكرار الأعمال يوميا.			
	٣	الواجبات الملقاة على عاتقي أكبر من الصلاحيات الموكلة لي.			
	٤	اتحمل أعباء تدريبية فوق طاقتي			
الضغط الزمنية	٥	وقت الدوام قصير لا يكفي الانتهاء من الأعمال المطلوبة مني.			
	٦	يطلب مني أعمال كثيرة لا بد أن أنجزها في وقت واحد.			
العلاقات مع الزملاء والرؤساء والطلاب	٧	لاتصال بيني وبين رؤسائي ضعيف ومحدود.			
	٨	التنسيق بين الوحدات وبين والأف ارد بعضهم وبعض ضعيف جدا.			
	٩	اتلقى أوامر غير متوافقة من رؤسائي			
	١٠	اشعر بالضيق لضعف إنتاجية الطلاب اشعر بالضيق لكثرة غياب الطلاب			
	١٢	لسلطات الممنوحة لي واضحة من وجهة نظري.			

			اجراءات العمل واضحة بشكل كافي.	١٣	وضوح المهام
--	--	--	--------------------------------	----	-------------

العبارات الخاصة بالأداء الوظيفي

الابعد	الرقم	البند	دائما	احيانا	ابدا
الالتزام الوظيفي	١٤	احرص على استغلال كل دقيقة من وقت العمل.			
	١٥	الرتب لا يتناسب مع حجم الأعمال التي أقوم بها.			
الأمان الوظيفي	١٦	أحيانا أقوم بأعمال إضافية أتقاضى عليها أجر مناسباً.			
	١٧	عملي الحالي غير مضمون لذلك ابحت عن عمل آخر			
البيئة الوظيفية	١٨	روح الفريق هي السمة السائدة بيني وبين زملائي.			
	١٩	مكان العمل مملوء بالموظفين والعملاء.			
	٢٠	تهتم المؤسسة بتوفير التكنولوجيا الحديثة لصالح العمل.			
	٢١	تتوفر في المؤسسة كافة التجهيزات المكتبية التي تتناسب مع طبيعة العمل.			
	٢٢	أتلقي العديد من المكالمات والاستفسارات والرسائل اليومية التي تعوقني عن أداء عملي.			
ضغط العمل الكلي	٢٣	مؤهل ومستعد لأي أعباء ومهام إضافية يتم تكليفي بها.			
	٢٤	أتطلع إلى مسؤوليات جديدة إضافية إلى مهامي الحالية.			
	٢٥	ابهر رؤسائي وأفوق توقعاتهم في انجاز الأعمال.			
	٢٦	معدلات الأخطاء في عملي قليلة جدا مقارنة بزملائي.			