

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

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\١٧ - الفصل الثاني ٢٠٢٦

المحتويات

٥	٤,١ المقدمة.....
٥	٤,٢ وصف عينة الدراسة (Sample Profile).....
٥	٤,٢,١ أولاً: توزيع العينة حسب الجنس.....
٥	٤,٢,٢ ثانياً: توزيع العينة حسب العمر.....
٦	٤,٢,٣ ثالثاً: سنوات الخبرة.....
٦	٤,٣ اختبار الصدق والثبات.....
٦	٤,٤ الإحصاء الوصفي للمتغيرات.....
٧	٤,٥ اختبار الفرضيات.....
٧	٤,٥,١ أولاً: تحليل الارتباط (Correlation).....
٧	٤,٥,٢ ثانياً: تحليل الانحدار (Regression).....
٨	٤,٦ مناقشة النتائج.....
٨	٤,٧ الخاتمة.....
٨	٤,٨ المراجع.....

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 كافٍ	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>