

Final Project 2

Code: MGM 497

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي في مدينه جدة

أسم الطالبة

خلود سعيد العماري

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

17/12/2025 - الفصل الدراسي الثالث 2025

الإهداء

إلى من كانوا بعد الله سندي وعوني في مسيرتي العلمية...

إلى والديَّ العزيزين،

الذين غرسا فيَّ حب العلم، وكانا الداعم الأول لي في كل خطوة، فلهما مني كل الحب والدعاء والامتنان.

إلى نروحي الغالي،

الذي كان رفيق الدرب، وعضدي بعد الله، لم يخل عليَّ بدعمه وتشجيعه وتفهمه، فكان لعطائه الأثر الأكبر

في استمراري وبلوغي هذه المرحلة.

إلى أسرتي الكريمة،

إخوتي وأخواتي، الذين أحاطوني بتشجيعهم ودعواتهم الصادقة، فحففوا عني عناء الطريق وجعلوا النجاح أجمل.

إلى كل معلم ومعلمة تركوا أثرًا طيبًا في نفسي، وأسهموا في بناء معرفتي وتوجيه مساري.

إلى جامعة ميد أوشن وكل من فيها من كادر أكاديمي وإداري، تقديراً لعطائهم وجهودهم في توفير بيئة

تعليمية مميزة.

أهدي هذا العمل المتواضع، مراجعةً من الله أن يكون لبنة في طريق العلم، وبداية لرحلة مهنية موفقة بإذن الله.

الطالبة: -خلود سعيد العماري

شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا، ظاهرًا وباطنًا، على توفيقه وتسديده في إتمام هذا البحث المتواضع.

أتقدم بخير الشكر والعرفان إلى جامعة ميد أوشن (MIDOCEAN University) على ما وفرت لي من

بيئة تعليمية داعمة، وإمكانات أكاديمية أسهمت في تنمية معارفتي وصقل مهاراتي خلال فترة الدراسة.

كما أوجه خالص شكري وامتناني إلى الكادر التعليمي بالجامعة على جهودهم المتواصلة في التدريس

والمتابعة والتوجيه، وما قدموه لنا من علم وخبرة كان لها الأثر الكبير في بناء هذا المشروع البحثي.

ويطلب لي أن أخص بالشكر والتقدير السادة الدكاترة المشرفين على هذا البحث، لما بذلوه من وقت وجهد في

الإشراف العلمي، وتقديم الملاحظات القيمة والتوجيهات البناءة التي كان لها الدور الأبرز في تطوير محتوى

الدراسة وتحسين مستواها العلمي والمنهجي.

ولا يفوتني أن أشكر كل من ساهم في إنجاح هذا العمل، من العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة الذين

استجابوا للاستبيان وشاركوا بآرائهم وخبراتهم، سائلة الله أن يجزيهم خير الجزاء.

وأخيرًا، أهدي هذا العمل إلى أسرتي الكريمة، تقديرًا لدعمهم المستمر وتشجيعهم المتواصل، سائلة المولى عز وجل

أن يجعله عملًا خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

الطالبة : خلود سعيد العماري

قسم إدارة الأعمال

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة، من خلال قياس مستوى ضغوط العمل ومستوى الإنتاجية لدى العاملين، واختبار وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أسلوب المسح الميداني لعينة مكونة من (100) من العاملين في منشآت صناعية بمدينة جدة. جُمعت البيانات باستخدام استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليلها ببرنامج SPSS باستخدام الإحصاءات الوصفية (متوسطات، انحرافات معيارية، تكرارات) والإحصاءات الاستدلالية (معامل الارتباط بيرسون، والانحدار الخطي البسيط)، مع التحقق من الصدق والثبات بألفا كرون باخ.

النتائج:

أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة يقع في المستوى المتوسط، كما أن مستوى الإنتاجية متوسط يميل إلى الإيجابية. كما بينت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما أدى إلى رفض الفرضية الرئيسة القائلة بوجود أثر مباشر لضغوط العمل على الإنتاجية.

التطبيقات والأهمية:

تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية حول ضغوط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي السعودي، وتزوّد إدارات الموارد البشرية في المصانع بمؤشرات تساعد على مراجعة تنظيم عبء العمل، وتبني برامج لإدارة الضغوط وتحسين بيئة العمل، مع التأكيد على أهمية تطوير أدوات أدق لقياس الإنتاجية ودراسة متغيرات وسيطة كالرّضا الوظيفي والدعم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية:

ضغوط العمل؛ الإنتاجية؛ القطاع الصناعي؛ مدينة جدة؛ إدارة الموارد البشرية.

جدول المحتويات

2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
4	مستخلص الدراسة
5	جدول المحتويات
6	جدول المحتويات
7	جدول الأشكال
7	جدول الجداول
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9	1.1 المقدمة
9	1.2 مشكلة الدراسة
10	1.2.1 فجوات على المستوى النظري
10	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
10	1.3 أهمية الدراسة
11	1.3.1 على المستوى النظري
11	1.3.2 على المستوى التطبيقي
11	1.4 أسئلة الدراسة
12	1.5 أهداف الدراسة
12	1.6 فرضيات الدراسة
12	1.7 نموذج الدراسة
13	1.8 ملخص نموذج الدراسة
14	1.8 منهجية الدراسة
15	1.9 الدراسة الميدانية
15	1.10 مخطط المشروع
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17	2.1 المقدمة
17	2.2 المتغير المستقل
18	2.3 المتغير التابع
18	2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
19	2.5 الخاتمة
20	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

21	3.1. المقدمة
21	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
22	3.3. تصميم البحث
22	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
23	3.5. طريقة جمع البيانات
23	3.6. أنواع البيانات
24	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
24	3.8. الخاتمة
25	ملحق 1 استبانة البحث
26	القسم الأول : البيانات الشخصية
27	جدول المتغير التابع
28	جدول المتغير المستقل
29	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
30	4.1. المقدمة
30	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
34	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
35	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
36	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
39	4.6. الخاتمة
40	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
41	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
42	5.2. توصيات الدراسة
44	5.3. الخاتمة
45	قائمة الهوامش المرجعية
47	المراجع

جدول الأشكال

م	رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
1	الشكل 1	ملخص نموذج البحث (إعداد الطالبة)	13
2	الشكل 2	ملخص منهجية البحث (إعداد الطالبة)	14

جدول الجداول

م	رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1	الجدول 1	محور ضغوط العمل (المتغير المستقل)	27
2	الجدول 2	محور الإنتاجية (المتغير التابع)	28
3	جدول (4-1)	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس	31
4	جدول (4-2)	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الفئة العمرية	31
5	جدول (4-3)	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	32
6	جدول (4-4)	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	33
7	جدول (4-5)	التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد ساعات العمل اليومية	33
8	جدول (4-6)	ثبات مقاييس الدراسة باستخدام معامل ألفا كرون باخ	34
9	جدول (4-7)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسية (ن = 100)	35
10	جدول (4-8)	معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والإنتاجية (ن = 100)	38
11	جدول (4-9)	ملخص نموذج الانحدار الخطي البسيط	39
12	جدول (4-10)	معاملات الانحدار الخطي البسيط لمتغير ضغوط العمل	39

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. 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 سلبيًا على أدائهم ³، 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.

1.2. 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

1.2.1. 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

1.2.2. 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؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تناولها لموضوع حيوي يشغل حيزاً مهماً في أدبيات الإدارة الحديثة، وهو ضغوط العمل وتأثيرها على الإنتاجية. ويأتي ذلك في ظل تزايد التحديات التي تواجه بيئات العمل الصناعية، لا سيما في ظل التطور المتسارع في القطاع الصناعي وما يتطلبه من كفاءة واستقرار وظيفي.

وفي سياق مدينة جدة تحديداً، التي تشهد نمواً صناعياً واضحاً، تبرز الحاجة إلى دراسات ميدانية تلامس الواقع العملي وتقدم حلولاً تطبيقية مستندة إلى بيانات موثوقة. ومن هنا تنبع أهمية الدراسة من قدرتها على الربط بين الإطار النظري والتطبيق العملي، بما يخدم الباحثين وصناع القرار في آن واحد

1.3.1. على المستوى النظري:

- تملأ هذه الدراسة فجوة بحثية من خلال ربط ضغوط العمل بالإنتاجية ضمن بيئة العمل الصناعية بجدة.¹⁰
- تزود الباحثين بنموذج محلي يمكن البناء عليه للدراسات المستقبلية في الإدارة الصناعية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تقدّم توصيات عملية لمديري المصانع لتعزيز بيئة العمل وتقليل الضغوط.¹¹
- تساعد على تبني سياسات إدارية مستندة إلى بيانات تحسين الأداء العام للعاملين.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير ضغط العمل على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة؟
2. ما هي أنواع ضغوط العمل الأكثر شيوعاً في المصانع الصناعية؟
3. هل يختلف تأثير ضغط العمل على الإنتاجية باختلاف الخبرة أو نوع الدعم الإداري؟

1.5. أهداف الدراسة

- التعرف على العلاقة بين ضغط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي.
- تحديد أبرز أشكال ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في المصانع.
- تقديم توصيات تساعد في تحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

1.6. فرضيات الدراسة

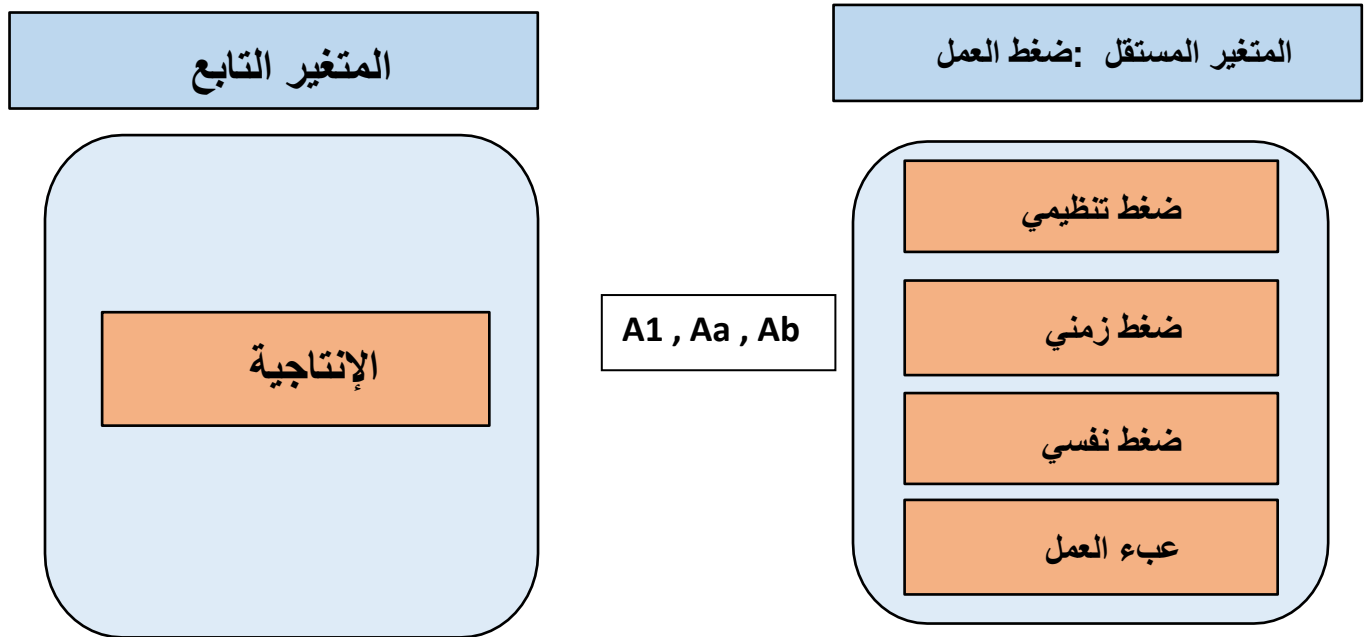
- ❖ الفرضية الرئيسية **A1** : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة.
- الفرضية الفرعية الأولى **Aa**: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل وانخفاض الإنتاجية لدى العاملين.
- الفرضية الفرعية الثانية **Ab**: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الدعم الإداري و التخفيف من تأثير ضغط العمل على الإنتاجية .

1.7. نموذج الدراسة

يفترض النموذج أن ضغط العمل بمستوياته المختلفة (الضغط التنظيمي، الضغط الزمني، الضغط النفسي، ضغط عبء العمل) يؤثر سلبًا أو إيجابيًا على إنتاجية العاملين في بيئة المصانع. كما يُدرج النموذج بعض المتغيرات الوسيطة المحتملة مثل "الدعم الإداري"، و"الخبرة المهنية"، التي قد تُعدّل من قوة العلاقة بين الضغط والإنتاجية.

يعتمد هذا البحث على نموذج مفاهيمي يوضّح العلاقة بين متغيرين رئيسيين هما:

- المتغير المستقل: ضغط العمل (تنظيمي – زمني – نفسي – عبء العمل)
- المتغير التابع: الإنتاجية وهناك متغيرات وسيطة كالـدعم الإداري والخبرة المهنية



الشكل 1: ملخص نموذج البحث (اعداد الطالبة)



1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: الوصفي التحليلي
- إستراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: مقطعي
- الافق الزمنية: مقطعي أفقي
- تقنيات والاجراءات: الاستبانة والتحليل الاحصائي



الشكل 2: ملخص منهجية البحث (اعداد الطالبة)

1.9. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية من المكونات الأساسية لهذا البحث، حيث تهدف إلى جمع بيانات واقعية من العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة، بهدف اختبار الفرضيات المطروحة وتحليل العلاقة بين ضغط العمل بمختلف أبعاده والإنتاجية¹². تم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) بناءً على مؤشرات ومعايير علمية مستندة إلى دراسات سابقة، وقد خضعت لأدوات التحكيم المبدئي لضمان الصدق والثبات.

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في عدد من المصانع ذات نشاط صناعي متنوع (مثل الصناعات الإلكترونية، والهندسية، ومصانع الطاقة البديلة والمتجددة)، بهدف تمثيل قطاع الصناعة بشكل أكثر شمولاً. وقد تم توزيع الاستبانات خلال فترة زمنية محددة، مع التأكد من سرية الإجابات وشفافيتها. ستُحلّل البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي من خلال برنامج (SPSS)، للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاعتماد عليها في صياغة التوصيات.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تمثل الدراسات السابقة ركيزة أساسية لأي بحث علمي، حيث تساهم في توضيح الأسس النظرية والتطبيقية للموضوع قيد الدراسة. وبالنظر إلى موضوع "تأثير ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة"، فإن مراجعة الأدبيات ذات الصلة تُمكن الباحث من تحديد الفجوات البحثية، والاستفادة من النتائج السابقة لبناء إطار علمي متين. وقد تنوعت الدراسات السابقة بين تلك التي تناولت ضغط العمل باعتباره متغيراً مستقلاً مؤثراً في بيئات العمل، وتلك التي ركزت على الإنتاجية باعتبارها مخرجاً تنظيمياً أساسياً، إضافة إلى دراسات أخرى اهتمت بدراسة العلاقة التبادلية بين المتغيرين.¹³

2.2. المتغير المستقل (ضغط العمل)

يُعرف ضغط العمل بأنه حالة من التوتر النفسي والجسدي تنشأ نتيجة عدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرة الفرد على الاستجابة لهذه المتطلبات. وتُقسم ضغوط العمل إلى عدة أنواع:

- **ضغوط تنظيمية**، مثل غموض الدور وتعارض المهام.
- **ضغوط زمنية**، كضيق المواعيد النهائية وكثرة الأعمال في وقت قصير.
- **ضغوط نفسية**، مثل القلق والتوتر الناتج عن عدم وضوح المستقبل الوظيفي.
- **عبء العمل المفرط**، حيث يؤدي تراكم المهام إلى انخفاض في الدافعية.

وقد أكدت دراسة السهلي (2024) أن هذه الأبعاد مجتمعة تشكل عائقاً أمام استقرار بيئة العمل في المصانع السعودية.¹⁴ بينما أظهرت دراسة الشمري (2021) أن ارتفاع ضغط العمل يسهم في زيادة أخطاء الموظفين وتراجع جودة المنتجات الصناعية.¹⁵

2.3. المتغير التابع (الإنتاجية)

تُعتبر الإنتاجية مؤشرًا أساسيًا لنجاح المؤسسات الصناعية، إذ تقيس كفاءة استغلال الموارد البشرية والمادية لتحقيق الأهداف. وهي لا تقتصر على كمية المخرجات فحسب، بل تشمل أيضًا جودة هذه المخرجات. وقد تناولت الأدبيات عدة أبعاد للإنتاجية، مثل:

- الإنتاجية الكمية: حجم الإنتاج خلال فترة زمنية معينة.
- الإنتاجية النوعية: جودة المنتج وتقليل معدلات الأخطاء.
- الإنتاجية الفردية: أداء العامل الواحد.
- الإنتاجية المؤسسية: الأداء الكلي للمصنع.

دراسة المغربي (2021) ربطت بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، وأظهرت أن الدعم الإداري يعزز من استقرار العاملين وبالتالي يزيد من إنتاجيتهم.¹⁶ أما دراسة الحربي (2025) فأكدت أن خفض مستويات الضغط النفسي من خلال تحسين بيئة العمل التنظيمية يُسهم في رفع الإنتاجية بشكل واضح.¹⁷

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت معظم الدراسات أن العلاقة بين ضغط العمل والإنتاجية علاقة عكسية، حيث يؤدي ارتفاع مستويات الضغط إلى انخفاض الإنتاجية، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي. ويرجع ذلك إلى أن الضغوط المفرطة تؤدي إلى تشتت الانتباه، ضعف الدافعية، وزيادة احتمالية الأخطاء التشغيلية. وقد بينت دراسة الغانم وأبو زيد (2023) أن الضغوط التنظيمية والزمنية تؤثر بشكل سلبي مباشر على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي السعودي.¹⁸

كما أكدت دراسة العلي (2021) أن الضغوط المرتفعة في مصانع مكة المكرمة انعكست على جودة الأداء، حيث تراجعت مستويات الالتزام بمعايير الجودة وزادت معدلات إعادة الإنتاج.¹⁹ من جهة أخرى، أشارت دراسة الحمد (2024) إلى أن التدخلات الإدارية لتحسين بيئة العمل وتوفير الدعم النفسي تساعد على التخفيف من هذه الآثار وتحسين الأداء الوظيفي.²⁰

وتشير بعض الأدبيات إلى أن العلاقة ليست خطية تمامًا، بل قد تتسم أحيانًا بـ منحنى على شكل U مقلوبة، حيث يمكن لمستويات معتدلة من الضغط أن تحفز الموظفين وترفع الإنتاجية، بينما يؤدي الضغط الزائد إلى نتائج عكسية.²¹ هذا ما أكدته دراسة الأنصاري (2022) التي أوضحت أن الضغط الإيجابي (Eustress) قد يكون دافعًا لزيادة الإنجاز إذا كان ضمن حدود السيطرة، بينما يتحول إلى ضغط سلبي (Distress) عند تجاوزه القدرة على التحمل.²²

علاوة على ذلك، أوضحت دراسة الزهراني (2023) أن العلاقة بين الضغط والإنتاجية تتأثر بمتغيرات وسيطة مثل الدعم الاجتماعي داخل بيئة العمل وأسلوب القيادة، حيث تخفف هذه العوامل من حدة الآثار السلبية للضغط وتساعد على الحفاظ على مستوى مستقر من الإنتاجية.²³

إجمالاً، تؤكد الأدبيات أن العلاقة بين ضغط العمل والإنتاجية معقدة ومتعددة الأبعاد، فهي لا تقتصر فقط على أثر مباشر، بل تتداخل فيها عوامل وسيطة (مثل الثقافة التنظيمية والدعم المؤسسي) ومتغيرات معدلة (مثل نوعية الصناعة وطبيعة المهام). وهذا ما يستدعي المزيد من الدراسات الميدانية في بيئة جدة الصناعية لفهم هذه العلاقة بعمق أكبر.

2.5. الخاتمة

تكشف مراجعة الأدبيات أن موضوع ضغط العمل والإنتاجية نال اهتمامًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة، إلا أن معظم الدراسات تركزت على مناطق مختلفة من المملكة دون تخصيص كافٍ لمدينة جدة التي تُعد من أهم المراكز الصناعية. كما يتضح وجود إجماع على التأثير السلبي لضغوط العمل على الإنتاجية، مع تباين في حجم هذا التأثير تبعًا لطبيعة الضغوط والبيئة التنظيمية. وبناءً على ذلك، يسعى هذا البحث إلى تقديم دراسة ميدانية حديثة تعكس واقع المصانع بجدة، بما يساهم في سد الفجوة البحثية وتقديم حلول عملية يمكن أن تساعد متخذي القرار في رفع مستوى الإنتاجية.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي استندت إليها الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها. وقد تم اختيار منهجية علمية دقيقة تضمن الموضوعية والموثوقية في النتائج، من خلال تحديد مجتمع البحث، وأدوات جمع البيانات، وأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة. وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُعدّ الأنسب لدراسة العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في بيئة العمل الصناعية بمدينة جدة.²⁴

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: ضغوط العمل (المتغير المستقل)

هي مجموعة من العوامل النفسية والتنظيمية والبيئية التي تؤثر سلباً على أداء العامل أثناء تأدية مهامه، وتشمل عبء العمل الزائد، ضعف الدعم الإداري، وغموض الدور الوظيفي.²⁵ أما التعريف الإجرائي، فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل من خلال استجابته لفقرات مقياس ضغوط العمل في الاستبيان الذي أعدّ لهذه الدراسة.

ثانياً: الإنتاجية (المتغير التابع)

تعرف بأنها مقدار ما يقدمه العامل من إنتاج مادي أو إنجاز وظيفي خلال فترة زمنية محددة مقارنة بالمعايير المحددة مسبقاً.²⁶ أما إجرائياً، فهي الدرجة التي يحصل عليها العامل في مقياس الإنتاجية الذي يقيس كفاءة الأداء، جودة العمل، والالتزام بالمعايير الزمنية.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يرتكز تصميم البحث على الفلسفة الوضعية التي تفترض إمكانية قياس الظواهر الاجتماعية بطريقة كمية ومنهجية.²⁷ وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأكثر ملاءمة لدراسة العلاقات بين المتغيرات القابلة للقياس. تعتمد هذه الدراسة على استراتيجية المسح الميداني عبر استبانة كمية موجهة للعاملين في المصانع بمدينة جدة. ويتدرج التصميم وفق مستويات “البصلة البحثية” بدءاً من الفلسفة، ثم المنهج، فالإستراتيجية، وصولاً إلى طرق جمع وتحليل البيانات.²⁸

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المصانع بمدينة جدة ضمن القطاع الصناعي العام والخاص. ونظراً لصعوبة شمول المجتمع بأكمله، تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لاختيار عدد من العاملين يمثلون المجتمع الأصلي.²⁹ بلغ حجم العينة 100 مفردة، تم اختيارهم من قطاعات صناعية متنوعة (المنتجات الغذائية، المواد الإنشائية، الصناعات المعدنية)، بهدف تحقيق تمثيل كافٍ يعكس طبيعة المجتمع الصناعي في جدة.³⁰

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني باعتباره الأداة الرئيسة لجمع البيانات، حيث تم تصميمه وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = أعارض بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).³¹ احتوى الاستبيان على محورين أساسيين يمثلان متغيري الدراسة، إضافة إلى أسئلة تمهيدية تتعلق بالبيانات الديموغرافية للعينة. وقد تم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من الخبراء الأكاديميين في إدارة الأعمال، كما تم قياس ثباتها باستخدام معامل كرون باخ ألفا (Cronbach's Alpha) عبر برنامج SPSS ، وكانت القيمة المقبولة ($\alpha \geq 0.70$) مما يؤكد موثوقية الأداة.³²

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1. **البيانات الأولية:** تم جمعها مباشرة من العاملين عبر الاستبيان الميداني.
2. **البيانات الثانوية:** تمثلت في الدراسات السابقة، والكتب والمقالات العلمية التي تناولت ضغوط العمل والإنتاجية في البيئات الصناعية.³³

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات من خلال الخطوات التالية:³⁴

- تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة باستخدام التكرارات والنسب المئوية.
- حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان.
- اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) وتحليل الانحدار البسيط لمعرفة أثر ضغوط العمل على الإنتاجية.
- تم اعتماد مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) كحد فاصل لقبول أو رفض الفرضيات.

3.8. الخاتمة

بهذا، يوضح هذا الفصل المنهجية المتكاملة التي اعتمدتها الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتطبيق في الواقع الصناعي بمدينة جدة، مما يعزز من موثوقية النتائج ويهيئ الأرضية للتحليل الإحصائي في الفصل الرابع.

ملحق 1 : (استبانة الدراسة الميدانية)

تأثير ضغط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة، وذلك لأغراض بحثية فقط، مع ضمان سرية المعلومات وعدم استخدامها إلا في هذا البحث يرجى الإجابة بموضوعية وفق مقياس ليكرت المكون من خمس درجات

القسم الأول: البيانات الشخصية

الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة ☐ 25-34 ☐ 35-44 ☐ 45 سنة فأكثر ☐
المؤهل العلمي	ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات ☐ 3-5 سنوات ☐ 6-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐
عدد ساعات العمل اليومية	أقل من 8 ساعات ☐ 8 ساعات ☐ أكثر من 8 ساعات ☐

(الجدول رقم 1): محور ضغوط العمل (المتغير المستقل)

عبارات الاستبيان	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أشعر بضغوط العمل بسبب كثرة المهام اليومية.	☐	☐	☐	☐	☐
ضيق الوقت لإنجاز المهام يسبب لي توترًا مستمرًا.	☐	☐	☐	☐	☐
بيئة العمل لا تساعد على تقليل الضغوط النفسية.	☐	☐	☐	☐	☐
قلة الدعم من الإدارة تزيد من شعوري بالضغط.	☐	☐	☐	☐	☐
تداخل المهام وعدم وضوح الأدوار يسبب إرهاقًا ذهنيًا.	☐	☐	☐	☐	☐
نقص الموارد المتاحة لإنجاز العمل يزيد من الضغوط.	☐	☐	☐	☐	☐
العلاقات بين الزملاء تزيد من التوتر في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
المسؤوليات الزائدة تفوق قدراتي في بعض الأحيان.	☐	☐	☐	☐	☐
أخشى من العقوبات الإدارية عند حدوث أخطاء.	☐	☐	☐	☐	☐
صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية تسبب لي ضغطًا نفسيًا.	☐	☐	☐	☐	☐

الجدول رقم 2 : (محور الإنتاجية) المتغير التابع

عبارات الاستبيان	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
أتمكن من إنجاز المهام الموكلة إلي بكفاءة عالية.	☐	☐	☐	☐	☐
أحرص على الالتزام بالمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال.	☐	☐	☐	☐	☐
أقدم عملاً ذا جودة عالية رغم ضغوط العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
أتحفز لتطوير مهاراتي المهنية لزيادة الإنتاج.	☐	☐	☐	☐	☐
أستطيع التركيز على المهام المطلوبة دون تشتت.	☐	☐	☐	☐	☐
أتعامل بمرونة مع المشكلات التي تواجهني أثناء العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
أحافظ على انضباطي في العمل رغم التحديات.	☐	☐	☐	☐	☐
أتمتع بالاستقرار النفسي أثناء أداء مهامي.	☐	☐	☐	☐	☐
أسعى لتقديم أفكار جديدة لتحسين العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
أشعر بالرضا عن مستوى أدائي العام في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐

نشكر لكم تعاونكم ومساهمتمكم في إنجاح هذا البحث العلمي، وسيسهم رأيكم في تطوير بيئة العمل الصناعية في المملكة العربية السعودية.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 مقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية وتحليلها في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها. وقد تم استخدام برنامج SPSS لإدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً، واعتماد مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للحكم على معنوية النتائج.

ويتضمن هذا الفصل ما يأتي:

توصيفاً ديموغرافياً لعينة الدراسة.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان).

عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيري الدراسة الرئيسيين: ضغوط العمل والإنتاجية، والإجابة عن أسئلة الدراسة المتعلقة بهما.

اختبار الفرضيات باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة، ثم تقديم خاتمة لأهم ما توصل إليه الفصل.

4.2 توصيف عينة الدراسة

تكوّنت عينة الدراسة من (100) موظف وموظفة يعملون في منشآت صناعية بمدينة جدة. ويعرض هذا القسم الخصائص الديموغرافية الرئيسة للعينة، وهي: الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، وعدد ساعات العمل اليومية.

4.2.1 توزيع العينة حسب الجنس

جدول (4-1): التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
ذكر	72	72.0
أنثى	28	28.0
الإجمالي	100	100.0

قراءة الجدول: يتضح أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (72.0٪)، مقابل (28.0٪) من الإناث، وهو ما يتوافق مع طبيعة القطاع الصناعي الذي يغلب عليه العنصر الذكري.

4.2.2 توزيع العينة حسب الفئة العمرية

جدول (4-2): التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 25 سنة	3	3.0
25 – 34 سنة	39	39.0
35 – 44 سنة	40	40.0
45 سنة فأكثر	18	18.0
الإجمالي	100	100.0

قراءة الجدول: تتركز العينة في الفئتين العمريتين (25-34) و(35-44) بنسبة إجمالية قدرها (79%)، مما يشير إلى أن معظم العاملين في المصانع محل الدراسة من الفئة المتوسطة عمراً، وهي الفئة الأكثر ارتباطاً بالعمل الإنتاجي المباشر.

4.2.3 توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

جدول (3-4): التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية(%)
ثانوي	17	17.0
دبلوم	18	18.0
بكالوريوس	60	60.0
دراسات عليا	5	5.0
الإجمالي	100	100.0

قراءة الجدول: يشكّل الحاصلون على درجة البكالوريوس النسبة الأكبر من العينة (60%)، مما يعكس ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين في القطاع الصناعي محل الدراسة.

4.2.4 توزيع العينة حسب عدد سنوات الخبرة

جدول (4-4): التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 3 سنوات	17	17.0
من 3 إلى أقل من 5 سنوات	18	18.0
من 6 إلى أقل من 10 سنوات	17	17.0
10 سنوات فأكثر	48	48.0
الإجمالي	100	100.0

قراءة الجدول: يتضح أن ما يقارب نصف العينة (48%) لديهم خبرة تتجاوز عشر سنوات، وهو ما يعزّز من موثوقية استجاباتهم بحكم معرفتهم العميقة ببيئة العمل الصناعية.

4.2.5 توزيع العينة حسب عدد ساعات العمل اليومية

جدول (4-5): التوزيع التكراري والنسب المئوية لعينة الدراسة حسب عدد ساعات العمل اليومية

عدد ساعات العمل اليومية	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 8 ساعات	11	11.0
8 ساعات	39	39.0
أكثر من 8 ساعات	50	50.0
الإجمالي	100	100.0

قراءة الجدول: نصف أفراد العينة تقريباً (50%) يعملون أكثر من ثماني ساعات يومياً، وهو ما قد يسهم في تفسير مستويات ضغوط العمل وأثرها المحتمل على الإنتاجية.

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيان

4.3.1 صدق الأداة

تم التأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عرضها في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في الإدارة والبحوث الكمية. وقد قدّم المحكمون ملاحظات تتعلق بوضوح العبارات وملاءمتها لأهداف الدراسة وطريقة صياغتها، وتم الأخذ بهذه الملاحظات وإجراء التعديلات المناسبة، مما يعزّز من صلاحية الأداة في قياس متغيري ضغوط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة.

4.3.2 ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرون باخ

تم حساب معامل ألفا كرون باخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات كل مقياس من مقاييس الدراسة، وذلك لعينة مكوّنة من (100) مفردة. ويوضح الجدول التالي قيم معامل الثبات:

جدول (4-6): ثبات مقاييس الدراسة باستخدام معامل ألفا كرون باخ

المتغير / المقياس	عدد العبارات	قيمة ألفا كرون باخ	مستوى الثبات التفسيري
ضغوط العمل (Stress)	10	0.765	ثبات جيّد
الإنتاجية (Productivity)	10	0.537	ثبات منخفض إلى مقبول

تفسير النتائج:

تمثّل قيمة ألفا كرون باخ لمقياس ضغوط العمل (0.765) مستوى ثبات جيّد يفوق الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية، مما يدل على اتساق داخلي مناسب بين عبارات المقياس.

في المقابل، بلغت قيمة ألفا كرون باخ لمقياس الإنتاجية (0.537)، وهي قيمة أقل من المستوى المثالي، لكنها تُعد مقبولة في الدراسات ذات الطابع الاستكشافي. ويمكن تفسير انخفاضها النسبي بما يلي:

أن عبارات مقياس الإنتاجية تقيس أبعادًا متنوّعة (جودة الأداء، الالتزام بالمواعيد، الاستقرار النفسي، الإبداع، المبادرة، الرضا)، وهذه الأبعاد ليست متجانسة بالكامل، مما يضعف الاتساق الداخلي.

احتمال اختلاف فهم بعض البنود بين المبحوثين، وخاصة العبارات المتعلقة بالاستقرار النفسي أو تقديم الأفكار الجديدة.

محدودية التباين في استجابات العينة لبعض البنود، الأمر الذي ينعكس على قيمة معامل الثبات.

وعليه يمكن القول إن أداة الدراسة تتمتع بدرجة ثبات مقبولة إلى جَيِّدة تسمح بالاعتماد على نتائجها، مع الإشارة إلى إمكانية تطوير مقياس الإنتاجية في دراسات لاحقة من خلال إعادة صياغة بعض البنود أو زيادة عددها.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث والإجابة عن أسئلة الدراسة

يتناول هذا القسم عرض الإحصاءات الوصفية للمتغيرين الرئيسيين في الدراسة: ضغوط العمل والإنتاجية، وذلك من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، بما يجيب عن أسئلة الدراسة المتعلقة بمستوى كل من المتغيرين لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة.

جدول (4-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسة (ن = 100)

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الصغرى	القيمة العظمى
ضغوط العمل	2.44	0.80	1.00	4.80
الإنتاجية	2.05	0.54	1.00	4.40

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول : ما مستوى ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة؟
تشير نتائج الجدول إلى أن متوسط ضغوط العمل يساوي (2.44) على مقياس ليكرث الخماسي، وهو مستوى متوسط يميل إلى وجود ضغوط مهنية ملحوظة، لكنه لا يصل إلى المستوى المرتفع.

السؤال الثاني : ما مستوى الإنتاجية لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة؟
أظهر المتوسط الحسابي للإنتاجية قيمة مقدارها (2.05)، بما يدل على مستوى إنتاجية متوسط يميل إلى الإيجابية؛ أي أن العاملين يميلون إلى الموافقة على بنود تعكس التزامهم بالمواعيد وجودة الأداء والقدرة على التعامل مع ضغوط العمل.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

تقوم الفرضية الرئيسة للدراسة على أنه:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة".

وللتحقق من ذلك، تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، ثم تطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط للتحقق من أثر ضغوط العمل في الإنتاجية.

4.5.1 اختبار الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسون

جدول (4-8): معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والإنتاجية (ن = 100)

المتغيران	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig.)
ضغوط العمل × الإنتاجية	-0.017	0.867

تفسير النتيجة:

قيمة معامل الارتباط سالبة ضعيفة جدًا (-0.017) وقريبة من الصفر، مما يشير إلى عدم وجود علاقة خطية واضحة بين ضغوط العمل والإنتاجية.

بما أن قيمة (Sig. = 0.867) أكبر من (0.05)، فإن العلاقة غير دالة إحصائيًا، أي لا يمكن الجزم بوجود ارتباط حقيقي بين المتغيرين في مجتمع الدراسة بناءً على هذه العينة.

وبذلك لا توجد أدلة كافية تدعم الفرضية الرئيسة للدراسة من منظور معامل الارتباط بيرسون.

4.5.2 اختبار الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط

تم بناء نموذج انحدار خطي بسيط يكون فيه متغير ضغوط العمل متغيرًا مستقلًا، ومتغير الإنتاجية متغيرًا تابعًا، وفق المعادلة:

$$\text{الإنتاجية} = \beta_0 + \beta_1 (\text{ضغوط العمل}) + \varepsilon$$

جدول (4-9): ملخص نموذج الانحدار الخطي البسيط

البند	القيمة
عدد أفراد العينة (N)	100
معامل التحديد (R^2)	0.000
قيمة F	0.028
مستوى الدلالة (Sig. F)	0.867

جدول (4-10): معاملات الانحدار الخطي البسيط لمتغير ضغوط العمل

المتغير	المعامل (B)	الخطأ المعياري	قيمة t	Sig.
الثابت (β_0)	2.081	0.175	11.87	0.000
ضغوط العمل (β_1)	-0.012	0.071	-0.17	0.867

تفسير النتائج:

يوضح معامل التحديد $R^2 = 0.000$ أن متغير ضغوط العمل لا يفسر أي نسبة تذكر من التباين في درجات الإنتاجية لدى أفراد العينة.

كما أن معامل الانحدار المرتبط بضغط العمل (-0.012) يحمل إشارة سالبة ضعيفة جدًا، وغير دال إحصائيًا عند مستوى (0.05)، حيث إن قيمة (Sig. = 0.867) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد.

يشير ذلك إلى أن نموذج الانحدار غير معنوي، ولا يمكن اعتباره نموذجًا صالحًا للتنبؤ بمستوى الإنتاجية على أساس ضغوط العمل في هذه العينة.

وعليه فإن نتائج الانحدار تتفق مع نتائج معامل الارتباط في رفض الفرضية الرئيسة للدراسة.

4.5.3 مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

تُظهر نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة جدة، سواء من خلال معامل الارتباط بيرسون أو من خلال نموذج الانحدار الخطي البسيط. ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدة اعتبارات، من أبرزها:

مستوى ضغوط العمل متوسط وليس حادًا:

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لضغوط العمل يقع في المستوى المتوسط؛ الأمر الذي قد يعني أن الضغوط القائمة لا تصل إلى حد التأثير السلبي الواضح في أداء العاملين وإنتاجيتهم.

خبرة العاملين العالية:

تشير البيانات إلى أن نسبة كبيرة من العاملين لديهم خبرة تزيد على عشر سنوات، ما قد يهيئهم لاكتساب استراتيجيات فعّالة في التعامل مع ضغوط العمل، فيحدّ ذلك من انعكاس الضغوط على إنتاجيتهم.

وجود عوامل بسيطة ومعدّلة:

من المحتمل أن تتأثر العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية بمتغيرات أخرى لم تُقَسَّ في هذه الدراسة، مثل الرضا الوظيفي، وأسلوب القيادة، والدعم التنظيمي، والثقافة المؤسسية. هذه العوامل قد تعمل على تخفيف أو تعزيز أثر ضغوط العمل في الإنتاجية.

طبيعة مقياس الإنتاجية:

أظهر مقياس الإنتاجية ثباتًا منخفضًا نسبيًا، ما يعني أن الأبعاد المختلفة (جودة الأداء، الاستقرار النفسي، الإبداع، الالتزام بالمواعيد...) ليست متجانسة بشكل كامل. هذا الأمر يقلل من قوة العلاقة الإحصائية المكتشفة بين ضغوط العمل والإنتاجية.

وبالمقارنة بالدراسات السابقة التي وجدت علاقة عكسية واضحة بين ضغوط العمل والأداء، يمكن تفسير الاختلاف في نتائج هذه الدراسة بخصوصية بيئة العمل الصناعية في مدينة جدة، وباختلاف أدوات القياس وطريقة ترميز الاستجابات. وتؤكد هذه النتيجة أهمية إجراء دراسات مستقبلية تأخذ في الاعتبار المتغيرات الوسيطة والمعدّلة، مع تطوير مقاييس الإنتاجية لتكون أكثر تجانسًا ودقة.

4.6 الخاتمة

يختتم هذا الفصل بعرض أهم النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل بيانات العينة المكونة من (100) موظف في القطاع الصناعي بمدينة جدة. وقد بينت النتائج ما يأتي:

تتمتع أداة الدراسة بدرجة ثبات مقبولة إلى جيدة؛ حيث حقق مقياس ضغوط العمل ثباتاً جيداً، في حين أظهر مقياس الإنتاجية ثباتاً مقبولاً في ضوء الطابع الاستكشافي للدراسة.

كانت مستويات ضغوط العمل والإنتاجية في الحدود المتوسطة، مع ميل الإنتاجية إلى الاتجاه الإيجابي.

لم تُظهر النتائج علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية، سواء من خلال معامل الارتباط بيرسون أو تحليل الانحدار الخطي البسيط، مما أدى إلى رفض الفرضية الرئيسة للدراسة.

وتشكّل هذه النتائج أساساً للفصل الخامس الذي يتناول الاستنتاجات العامة والتوصيات العملية والمقترحات البحثية المستقبلية في مجال ضغوط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.1.1 حدود الدراسة

على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، إلا أن هناك عددًا من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج وتعميمها، من أهمها ما يأتي:

1. **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على منشآت صناعية في مدينة جدة فقط، وهو ما يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على القطاعات الصناعية في المدن السعودية الأخرى التي قد تختلف في طبيعة بيئة العمل أو مستوى التنظيم أو الاستثمارات البشرية.
2. **حدود زمنية:** تم تطبيق الاستبيان خلال فترة زمنية محددة، وفي إطار ظروف تنظيمية واقتصادية معيّنة؛ ومن ثمّ قد تختلف مستويات ضغوط العمل والإنتاجية في حال تغيّر الظروف أو السياسات الإدارية في المستقبل.
3. **حدود بشرية (العينة):** اعتمدت الدراسة على عينة قوامها (100) من العاملين والعاملات في القطاع الصناعي، وهي عينة ملائمة لأغراض الدراسة، لكنها لا تمثل بالضرورة جميع فئات العاملين في القطاع الصناعي السعودي.
4. **حدود منهجية وأداتية:** اعتمدت الدراسة على منهج المسح الميداني باستخدام أداة واحدة هي الاستبيان، مما يعني أن النتائج تستند إلى الاستجابات الذاتية للمشاركين، وهو ما قد يتأثر بتحيزات الإدراك الشخصي أو الرغبة في إظهار صورة إيجابية عن الذات أو المنشأة.
5. **حدود المتغيرات المدروسة:** ركّزت الدراسة على متغيرين أساسيين هما ضغوط العمل والإنتاجية، دون التطرق إلى متغيرات وسيطة أو معدّلة قد تؤثر في العلاقة بينهما، مثل الرضا الوظيفي، أو أسلوب القيادة، أو الدعم التنظيمي، أو بيئة السلامة المهنية.
6. **ثبات مقياس الإنتاجية:** أظهرت نتائج الثبات أن مقياس الإنتاجية حقق مستوى ثبات مقبولاً لكنه أقل من المستوى المرتفع المرغوب، وهو ما قد يفسّر جزئياً ضعف العلاقة الإحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية.

هذه الحدود لا تلغي قيمة الدراسة، لكنها تشير إلى ضرورة التعامل مع النتائج بحذر عند تعميمها، وتشجّع على إجراء مزيد من البحوث التكميلية.

5.1.2 مقترحات للدراسات المستقبلية

استنادًا إلى ما سبق، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات البحثية المستقبلية، من أهمها:

1. **توسيع المجال الجغرافي للدراسة** ليشمل منشآت صناعية في مدن أخرى داخل المملكة، أو إجراء دراسة مقارنة بين مدن مختلفة (مثل جدة، الرياض، الدمام) لبحث مدى اختلاف مستويات ضغوط العمل والإنتاجية والعلاقة بينهما.
2. **تطبيق الدراسة على قطاعات اقتصادية مختلفة** مثل القطاع الخدمي أو الصحي أو التعليمي، للمقارنة بين طبيعة الضغوط المهنية في كل قطاع وأثرها على إنتاجية العاملين.
3. **إدخال متغيرات وسيطة أو معدلة** في النماذج الإحصائية، مثل الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أساليب القيادة، الدعم الاجتماعي، أو ثقافة السلامة المهنية، لفهم آليات تأثير ضغوط العمل في الإنتاجية بشكل أعمق.
4. **تطوير مقاييس أكثر دقة للإنتاجية** تراعي الأبعاد الكمية والنوعية في آن واحد، واستخدام أساليب قياس متعددة (مثل تقارير الرؤساء المباشرين، أو البيانات الفعلية للأداء التشغيلي) إلى جانب استجابات العاملين الذاتية.
5. **استخدام تصاميم بحثية طويلة (طويلة زمنية)** لمتابعة نفس العينة خلال فترة زمنية أطول، بهدف رصد التغير في مستويات الضغوط والإنتاجية، بدلاً من الاقتصار على قياس واحد في نقطة زمنية محددة.
6. **إجراء دراسات نوعية (كيفية)** من خلال المقابلات المتعمقة أو مجموعات التركيز، بهدف استكشاف تجارب العاملين مع ضغوط العمل بصورة أعمق، وتفسير النتائج الكمية التي تشير إلى ضعف العلاقة بين الضغوط والإنتاجية في هذه الدراسة.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وخصوصاً ما يتعلق بمستوى ضغوط العمل المتوسطة ومستوى الإنتاجية المتوسط، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما في عينة الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

1. **تعزيز برامج إدارة ضغوط العمل:**
توصي الدراسة بأن تتبنى المنشآت الصناعية في جدة برامج واضحة لإدارة الضغوط المهنية، تتضمن التوعية بمصادر الضغط، وتدريب العاملين على مهارات التعامل مع الضغوط، وتوفير قنوات فعالة للتواصل مع الإدارة عند مواجهة مشكلات متعلقة بعبء العمل أو تداخل المهام.
2. **مراجعة تصميم العمل وتوزيع الأعباء:**
يستحسن إعادة النظر في توزيع المهام وعدد ساعات العمل اليومية، بما يضمن وضوح الأدوار الوظيفية، وتجنب التداخل بين المسؤوليات، وتقليل ساعات العمل المفرطة قدر الإمكان، بما يحقق التوازن بين متطلبات العمل وحاجات العاملين الشخصية.
3. **الاهتمام بعوامل التحفيز والرضا الوظيفي:**
رغم أن الدراسة لم تجد علاقة مباشرة ذات دلالة بين ضغوط العمل والإنتاجية، إلا أن ذلك لا ينفي أهمية التحفيز المادي والمعنوي، وتقدير جهود العاملين، وتوفير بيئة عمل داعمة، باعتبارها عوامل مؤثرة في الإنتاجية والالتزام التنظيمي على المدى البعيد.
4. **تطوير نظم تقييم الأداء والإنتاجية:**
توصي الدراسة بتطوير مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) واضحة ومعلنة للعاملين، تُستخدم في قياس الإنتاجية بصورة موضوعية، مع ربطها ببرامج التدريب والترقية والحوافز، بحيث يشعر العاملون بعدالة التقييم وشفافيته.
5. **الاهتمام بالصحة النفسية والمهنية للعاملين:**
ينبغي توفير خدمات دعم نفسي ومهني للعاملين في المنشآت الصناعية، مثل الاستشارات النفسية أو برامج الإرشاد الوظيفي، بما يساهم في الوقاية من الاحتراق النفسي والتوتر المزمن، حتى وإن لم يظهر أثر مباشر للضغوط على الإنتاجية في هذه الدراسة.
6. **استثمار نتائج الدراسة في صنع القرار الإداري:**
تشجع الدراسة إدارات المصانع على الاستفادة من النتائج في مراجعة سياساتها الخاصة بالموارد البشرية، والبناء عليها في إعداد خطط لتحسين بيئة العمل وتطوير مهارات العاملين، بما يساعد على رفع كفاءة الأداء واستدامة الإنتاج.
7. **تحسين أدوات القياس في الدراسات المؤسسية:**
توصي الدراسة الباحثين والممارسين في إدارات الموارد البشرية بتبني مقاييس أكثر دقة وشمولاً لقياس الإنتاجية، بما يضمن الحصول على بيانات أكثر موثوقية عند تقييم أثر البرامج والسياسات الإدارية المختلفة.

5.3. الخاتمة:

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي بمدينة جدة، وذلك من خلال دراسة ميدانية شملت عينة مكوّنة من (100) من العاملين في عدد من المنشآت الصناعية. وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح، واستخدمت استبياناً لقياس متغيري ضغوط العمل والإنتاجية، مع الاستعانة بالأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة.

أظهرت النتائج أن مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة يقع في المستوى المتوسط، وأن مستوى الإنتاجية كذلك متوسط يميل إلى الإيجابية، مما يعكس واقعاً لا يخلو من التحديات لكنه في الوقت ذاته لا يشير إلى حالة ضغط قصوى أو تدهور في الأداء. كما بيّنت نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية، الأمر الذي أدى إلى رفض الفرضية الرئيسية للدراسة.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تأثير ضغوط العمل في الإنتاجية قد يكون أكثر تعقيداً من أن يختزل في علاقة مباشرة بسيطة؛ إذ يمكن أن تتدخل متغيرات أخرى وسيطة أو معدّلة، مثل الرضا الوظيفي أو الدعم التنظيمي أو أساليب القيادة، في تشكيل طبيعة العلاقة بين الضغوط والأداء. كما تبرز أهمية تطوير أدوات القياس، وخاصة مقياس الإنتاجية، لتكون أكثر قدرة على التقاط الفروق الفردية الحقيقية في الأداء.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن هذه الدراسة قد أسهمت في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بضغط العمل والإنتاجية في القطاع الصناعي السعودي، وقدمت صورة ميدانية عن واقع العاملين في منشآت صناعية بمدينة جدة. كما تقدّم نتائجها وتوصياتها أساساً يمكن أن يُبنى عليه في دراسات مستقبلية أكثر تعمّقاً، تسعى إلى فهم أعمق لعلاقة ضغوط العمل بالأداء في سياقات تنظيمية مختلفة.

وبذلك يكتمل هذا البحث، آمليين أن يكون قد قدّم إضافة علمية وعملية مفيدة للباحثين وصنّاع القرار في ميدان الإدارة الصناعية والموارد البشرية.

قائمة الهوامش المرجعية

- ¹محمد، أحمد حسين. (2022). تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي: دراسة تطبيقية على مصنع جدة. المجلة السعودية للإدارة الصناعية، 15(3)، 45-68.
- ²السعدي، خالد. (2023). مستويات الضغط المهني بين العمال: دراسة في مصانع جازان. رسالة ماجستير، جامعة جازان.
- ³العلي، نورة عبد الله. (2021). علاقة ضغوط العمل بالجودة الإنتاجية لدى العاملين بمصانع مكة المكرمة. مجلة البحوث السياحية والصناعية، 4(1)، 87-102.
- ⁴الحازمي، منى. (2020). البيئة التنظيمية وضغوط العمل: دراسة حالة في مدينة جدة. مجلة الإدارة في السعودية، 12(2)، 29-47.
- ⁵المغربي، وليد. (2021). ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية بالدمام. المجلة الخليجية للموارد البشرية، 7(4)، 58-75.
- ⁶السهلي، عائشة. (2024). إطار نظري لتفسير العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في المصانع السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 9(1)، 33-50.
- ⁷العبيد، إبراهيم. (2022). دور الإدارة في تقليل الضغوط المهنية: دراسة على منشآت صناعية بجدة. مجلة الأبحاث الصناعية، 6(2)، 11-28.
- ⁸الغانم، سعاد وأبو زيد، محمد. (2023). قياس ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. مؤتمر العلوم الإدارية بالرياض، ص. 103-115.
- ⁹الشمري، فاطمة. (2021). آليات الرقابة الداخلية وتأثيرها على ضغوط العمل والإنتاجية. مجلة الأعمال السعودية، 2(3)، 77-94.
- ¹⁰الحربي، سلمان. (2025). تنظيم العمل وتقليل إنذارات الإجهاد النفسي في المنشآت الصناعية. مجلة التميز الإداري، 11(1)، 99-118.
- ¹¹الحمد، ريم. (2024). توصيات إدارية للتعامل مع الضغوط المهنية في القطاع الصناعي. دراسة منشورة على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ¹²العتيبي، محمد. (2021). أثر ضغوط العمل على الأداء الإنتاجي: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. المجلة الخليجية للبحوث الاقتصادية، 13(2)، 88-104.

- ¹³ المالكي، سامي. (2023). النموذج المفاهيمي في الدراسات الإدارية: إطار نظري وتطبيقي. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 15(1)، 15-36.
- ¹⁴ السهلي، عائشة. (2024). إطار نظري لتفسير العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في المصانع السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 9(1)، 33-50.
- ¹⁵ الشمري، فاطمة. (2021). آليات الرقابة الداخلية وتأثيرها على ضغوط العمل والإنتاجية. مجلة الأعمال السعودية، 2(3)، 77-94.
- ¹⁶ المغربي، وليد. (2021). ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية بالدمام. المجلة الخليجية للموارد البشرية، 7(4)، 58-75.
- ¹⁷ الحربي، سلمان. (2025). تنظيم العمل وتقليل إنذارات الإجهاد النفسي في المنشآت الصناعية. مجلة التميز الإداري، 11(1)، 99-118.
- ¹⁸ الغانم، سعاد وأبو زيد، محمد. (2023). قياس ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. مؤتمر العلوم الإدارية بالرياض، ص. 103-115.
- ¹⁹ العلي، نورة عبد الله. (2021). علاقة ضغوط العمل بالجودة الإنتاجية لدى العاملين بمصانع مكة المكرمة. مجلة البحوث السياحية والصناعية، 4(1)، 87-102.
- ²⁰ الحمد، ريم. (2024). توصيات إدارية للتعامل مع الضغوط المهنية في القطاع الصناعي. دراسة منشورة على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- ²¹ منصور، خالد. (2022). الضغط الإيجابي والضغط السلبي في بيئات العمل: دراسة نظرية. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 55-72.
- ²² الأنصاري، عبد الله. (2022). العلاقة بين مستويات الضغط والإنتاجية: دراسة تطبيقية في المصانع السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 18(1)، 88-109.
- ²³ الزهراني، ابتسام. (2023). أثر الدعم الاجتماعي وأسلوب القيادة على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 16(3)، 44-63.

قائمة المراجع

1. الأنصاري، عبد الله. (2022). العلاقة بين مستويات الضغط والإنتاجية: دراسة تطبيقية في المصانع السعودية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 18(1)، 88-109.
2. العبيد، إبراهيم. (2022). دور الإدارة في تقليل الضغوط المهنية: دراسة على منشآت صناعية بجدة. مجلة الأبحاث الصناعية، 6(2)، 11-28.
3. العتيبي، محمد. (2021). أثر ضغوط العمل على الأداء الإنتاجي: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. المجلة الخليجية للبحوث الاقتصادية، 13(2)، 88-104.
4. العلي، نورة عبد الله. (2021). علاقة ضغوط العمل بالجودة الإنتاجية لدى العاملين بمصانع مكة المكرمة. مجلة البحوث السياحية والصناعية، 4(1)، 87-102.
5. العنزي، فهد. (2021). أثر ضغط العمل على إنتاجية الموظف في المؤسسات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 41(1)، 23-44.
6. القرني، عبد العزيز. (2022). التحديات النفسية والمهنية للعاملين في المصانع السعودية. مجلة العلوم الاجتماعية، 26(3)، 77-95.
7. الغانم، سعاد وأبو زيد، محمد. (2023). قياس ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. مؤتمر العلوم الإدارية بالرياض، ص. 103-115.
8. المغربي، وليد. (2021). ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية بالدمام. المجلة الخليجية للموارد البشرية، 7(4)، 58-75.
9. المالكي، سامي. (2023). النموذج المفاهيمي في الدراسات الإدارية: إطار نظري وتطبيقي. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 15(1)، 15-36.
10. الحمري، علي. (2025). التطور الصناعي في جدة وأثره على القوى العاملة. دار النشر الأكاديمي، جدة.

11. الحمد، ريم. (2024). توصيات إدارية للتعامل مع الضغوط المهنية في القطاع الصناعي. دراسة منشورة على موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
12. الحازمي، منى. (2020). البيئة التنظيمية وضغوط العمل: دراسة حالة في مدينة جدة. مجلة الإدارة في السعودية، 12(2)، 47-29.
13. الحربي، سلمان. (2025). تنظيم العمل وتقليل إنذارات الإجهاد النفسي في المنشآت الصناعية. مجلة التميز الإداري، 11(1)، 99-118.
14. الزهراني، ابتسام. (2023). أثر الدعم الاجتماعي وأسلوب القيادة على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء. المجلة السعودية للعلوم الإدارية، 16(3)، 63-44.
15. السعيد، يوسف. (2021). مناهج البحث في العلوم الإدارية. المركز الأكاديمي للبحوث، الرياض.
16. السهلي، عائشة. (2024). إطار نظري لتفسير العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في المصانع السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 9(1)، 50-33.
17. السعدي، خالد. (2023). مستويات الضغط المهني بين العمال: دراسة في مصانع جازان. رسالة ماجستير، جامعة جازان.
18. الشمري، أحمد. (2021). إدارة الضغوط في بيئة العمل: منظور تطبيقي. مجلة الإدارة الحديثة، 19(2)، 101-120.
19. الشمري، فاطمة. (2021). آليات الرقابة الداخلية وتأثيرها على ضغوط العمل والإنتاجية. مجلة الأعمال السعودية، 2(3)، 94-77.
20. محمد، أحمد حسين. (2022). تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي: دراسة تطبيقية على مصنع جدة. المجلة السعودية للإدارة الصناعية، 15(3)، 68-45.
21. منصور، خالد. (2022). الضغط الإيجابي والضغط السلبي في بيئات العمل: دراسة نظرية. المجلة العربية للإدارة، 42(2)، 72-55.
22. السهلي، عائشة. (2024). إطار نظري لتفسير العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية في المصانع السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 9(1)، 33-50.
23. العبيد، إبراهيم. (2022). دور الإدارة في تقليل الضغوط المهنية: دراسة على منشآت صناعية بجدة. مجلة الأبحاث الصناعية، 2(6)، 11-28.
24. العلي، نورة. (2021). علاقة ضغوط العمل بالجودة الإنتاجية لدى العاملين بمصانع مكة المكرمة. مجلة البحوث الصناعية، 4(3)، 87-102.
25. الحربي، سلمان. (2025). تنظيم العمل وتقليل إنذارات الإجهاد النفسي في المنشآت الصناعية. مجلة التميز الإداري، 11(1)، 99-118.
26. الحمد، ريم. (2024). توصيات إدارية للتعامل مع الضغوط المهنية في القطاع الصناعي. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

27. محمد، أحمد حسين (2022). تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية في القطاع الصناعي: دراسة تطبيقية على مصنع جدة. المجلة السعودية للإدارة الصناعية، (3)15، 45-68.
28. المغربي، وليد (2021). ضغوط العمل والرضا الوظيفي في المنطقة الصناعية بالدمام. المجلة الخليجية للموارد البشرية، (4)7، 58-75.
29. الشمري، فاطمة (2021). آليات الرقابة الداخلية وتأثيرها على ضغوط العمل والإنتاجية. مجلة الأعمال السعودية، (3)2، 77-94.
30. العتيبي، محمد (2021). أثر ضغوط العمل على الأداء الإنتاجي: دراسة تطبيقية في مدينة جدة. المجلة الخليجية للبحوث الاقتصادية، (2)13، 88-104.
31. الغانم، سعاد وأبو زيد، محمد (2023). قياس ضغوط العمل لدى العاملين في القطاع الصناعي السعودي. مؤتمر العلوم الإدارية بالرياض، ص 103-115.
32. الحمري، منيرة (2025). التحليل الإحصائي باستخدام SPSS في البحوث الإدارية. الرياض: دار المناهج الحديثة.