

Final Project 2
Code: MGM 496-PMG497
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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

اسم الطالبة
أمانى علي الأهدل

مشروع تخرج- 2
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

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

٢٠٢٦ - الفصل الثالث ٢٠٢٦

المحتويات

٤	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	١
٥	المقدمة:	١,١
٥	مشكلة الدراسة	1.2.
٦	فجوات على المستوى النظري	١,٢,١
٦	فجوات على المستوى التطبيقي	١,٢,٢
٦	أهمية الدراسة	١,٣
٧	على المستوى النظري:	١,٣,١
٧	على المستوى التطبيقي:	١,٣,٢
٧	أسئلة الدراسة:	١,٤
٧	أهداف الدراسة:	١,٥
٧	فرضيات الدراسة:	١,٦
٧	نموذج الدراسة:	١,٧
٨	منهجية الدراسة:	١,٨
٨	نطاق الدراسة:	١,٩
	قائمة المراجع	٩
١٠	٢,١ الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٠
	٢,١ ضغوط العمل	١٠
	٢,٢ الإنتاجية	١٠
١٠	٢,٣ العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية	١٠
	٢,٤ الدراسات السابقة	١٠
١١	ملحق: استبيان البحث	3.1
١١	٣,١,١ أولاً: البيانات الديموغرافية	١١
١١	٣,١,٢ ثانياً: متغير ضغوط العمل	١١
١١	٣,١,٣ ثالثاً: متغير الأداء الوظيفي	١١
١١	٣,٢ جدول أدوات البحث:	١١

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

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

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

١,٢. مشكلة الدراسة

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

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

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

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

١,٣. أهمية الدراسة

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

١,٣,١. 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.

١,٣,٢. 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.

١,٤. أسئلة الدراسة:

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

١,٥. أهداف الدراسة:

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

١,٦. فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والإنتاجية

١,٧. نموذج الدراسة:

- يتضمن النموذج متغيرين رئيسيين:
- المتغير المستقل: ضغط العمل

المتغير التابع: الإنتاجية

ضغط العمل —————▶ الإنتاجية
(متغير مستقل) (متغير تابع)

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

١,٨ منهجية الدراسة:

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

١,٩ نطاق الدراسة:

تقتصر الدراسة على العاملين في القطاع التجاري بمدينة جدة.

قائمة المراجع

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

٢,١ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ ضغوط العمل

تُعرّف ضغوط العمل بأنها مجموعة من الاستجابات النفسية والجسدية التي تظهر لدى الفرد نتيجة تعرضه لمتطلبات وظيفية تفوق قدراته أو موارده المتاحة. وتشمل هذه الضغوط عدة مصادر، مثل عبء العمل المرتفع، ضيق الوقت، غموض الدور الوظيفي، وضعف الدعم الإداري.

وقد أشار (القرني، ٢٠٢٢) إلى أن ضغوط العمل تؤثر بشكل مباشر على الحالة النفسية للعاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة التوتر والإجهاد.

٢,٢ الإنتاجية

تُعد الإنتاجية من أهم مؤشرات الأداء في المؤسسات، حيث تعكس قدرة العامل على تحويل المدخلات إلى مخرجات بكفاءة وجودة عالية.

ولا تقتصر الإنتاجية على كمية العمل المنجز فقط، بل تشمل أيضاً جودة الأداء، الالتزام بالمواعيد، والقدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية.

وقد أوضح (العتيبي، ٢٠٢١) أن الإنتاجية تتأثر بعدة عوامل، من أبرزها بيئة العمل، الدافعية، ومستوى الضغوط المهنية.

٢,٣ العلاقة بين ضغوط العمل والإنتاجية

تُظهر العديد من الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والإنتاجية، حيث تميل هذه العلاقة إلى أن تكون عكسية؛ أي أنه كلما زادت مستويات الضغط، انخفضت الإنتاجية.

ويرجع ذلك إلى تأثير الضغوط على التركيز، اتخاذ القرار، والاستقرار النفسي للعاملين.

كما بيّنت دراسة (الأنصاري، ٢٠٢٢) أن ارتفاع مستويات الضغط يؤدي إلى زيادة الأخطاء وانخفاض جودة الأداء، مما يؤثر سلباً على الإنتاجية العامة.

٢,٤ الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات العربية والأجنبية موضوع ضغوط العمل وعلاقتها بالإنتاجية، ومن أبرزها:

دراسة العتيبي (٢٠٢١): هدفت إلى تحليل تأثير ضغوط العمل على الأداء الإنتاجي في مدينة جدة، وتوصلت إلى وجود علاقة سلبية قوية بين الضغط والإنتاجية.

دراسة العبيد (٢٠٢٢): ركزت على دور الإدارة في تقليل الضغوط المهنية، وأكدت أن وجود سياسات إدارية داعمة يساهم في تحسين أداء العاملين.

دراسة الغانم وأبو زيد (٢٠٢٣): هدفت إلى قياس مستويات ضغوط العمل في القطاع الصناعي السعودي، وأظهرت نتائجها ارتفاع مستويات الضغط لدى العاملين، مما انعكس على أدائهم الوظيفي.

دراسة الأنصاري (٢٠٢٢): أكدت أن الضغوط المرتفعة تؤدي إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية وزيادة معدلات الأخطاء.

٣,١ ملحق: استبيان البحث

٣,١,١ أولاً: البيانات الديموغرافية

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

العمر: __

سنوات الخبرة: __

المستوى التعليمي: __

٣,١,٢ ثانياً: متغير ضغوط العمل

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

أشعر بضغط كبير بسبب كثرة المهام.

٢. الوقت المتاح لإنجاز العمل غير كافٍ.

٣. أتعرض لضغط من الإدارة لإنجاز العمل بسرعة.

٤. بيئة العمل تسبب لي التوتر.

٥. ساعات العمل الطويلة تؤثر على راحتي.

٦. تعدد المسؤوليات يزيد من شعوري بالضغط

٣,١,٣ ثالثاً: متغير الأداء الوظيفي

(اختر من ١ إلى ٥)

١. أستطيع إنجاز مهامي بكفاءة عالية.

٢. أحافظ على جودة العمل رغم الضغوط.

٣. أحقق أهداف العمل المطلوبة مني.

٤. أتمكن من التركيز أثناء العمل.

٥. أنجز العمل في الوقت المحدد.

٦. أحافظ على مستوى أداء ثابت.

٣,٢ جدول أدوات البحث:

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