

الموضوع

دراسة حالة: تأثير ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في مدارس تحفيظ القرآن بمنطقة حفر الباطن

أسم الطالب

نجاح رضوان احمد السلوم

مشروع تخرج- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

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 المحييميد

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

المستخلص

جدول المحتويات:

1	صفحة الغلاف
2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	المستخلص
4	جدول المحتويات
5	قائمة الأشكال
5	قائمة الجداول
6	المقدمة
8	مشكلة البحث
9	أهمية البحث
10	أسئلة البحث
10	أهداف البحث
10	فرضيات البحث
11	نموذج البحث
12	منهجية البحث
13	الدراسة الميدانية
13	هيكل المشروع
14	الدراسات السابقة والإطار النظري
18	الخاتمة
19	الملخص
20	المراجع
22	الملاحق

قائمة الأشكال:

11	نموذج البحث
13	منهجية البحث (البصلة)
	نموذج الدراسة

قائمة الجداول:

	جدول أدوات البحث
--	------------------

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 الإداء الوظيفي سحراء انور حسين

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 بعملة ومعالجته كليا وجزئيا

وتذكر الباحثتان (خرباش 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 العالقة 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، الا ان هناك جدل بحثي حول هذا التأثير

الفجوات

ولان 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 الا 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 او 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.

مشكلة البحث

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

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

أهمية البحث

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة أكبر عدد من أسباب ضغوطات العمل والتعامل معها وحلها ومعرفة اثارها بالنسبة للموظفين بشكل عام وتوجيه الأفراد العاملين والوجهة الصحيحة داخل مؤسساتهم والتقليل من سلوكياتهم السلبية وبعث روح العمل لديهم

أهمية نظرية

(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

أهمية علمية

(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.

أسئلة البحث

- 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؟

أهداف البحث

- 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.

فرضيات البحث

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

نموذج البحث

عبء العمل، ضغوط الوقت،
ضغوط العلاقات مع الطلاب وأولياء
الأمر، ضغوط العلاقات مع الزملاء،
ضغوط الإدارة.



• الأداء الوظيفي:

مكان التطبيق المقترح

• مدارس تحفيظ القرآن في منطقة حفر الباطن.

جمعية برهان لتحفيظ القرآن الكريم وهي جمعية رائدة تعني بخدمة وبتحفيظ 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

<https://qran-alhafar.sa/>

منهجية البحث

في هذه الدراسة، سيعتمد الباحث على منهجية البحث التحليلي الوصفي وأسلوب دراسة الحالة باستخدام ما يمكن توفره من معلومات لها صلة بالموضوع

فلسفة البحث: تفسيرية research philosophe: interetivism

منهج البحث: استقرائي research approach: inductive

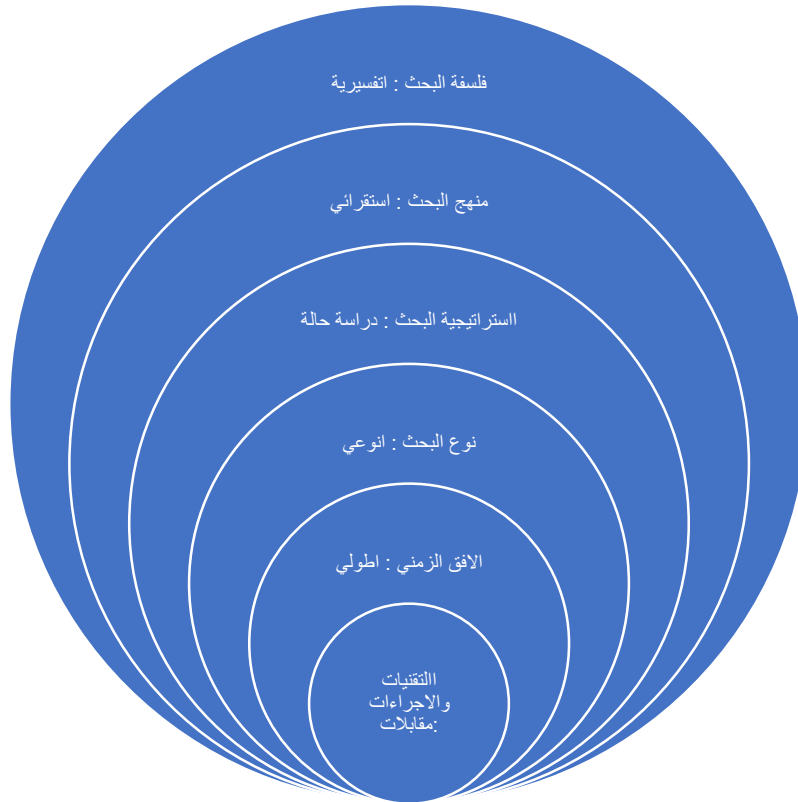
استراتيجية البحث: دراسة حالة research strategy: case study

نوع البحث: نوعي research choice: qualitative

الأفق الزمني: طولي time horizon: longitudinal

التقنيات والإجراءات: مقابلات data collection and analysis techniques: interviews

في هذه الدراسة، سيعتمد الباحث على منهجية البحث التحليلي الوصفي وأسلوب دراسة الحالة باستخدام ما يمكن توفره من معلومات لها صلة بالموضوع



هيكل المشروع

- الفصل الأول: المقدمة
- الفصل الثاني: الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والختام

الدراسات السابقة والإطار النظري

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

تعتبر 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 استجابتا 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، والعداونية، والانسحاب من العمل، وإهمال المسؤوليات.

نظرياتها:

نظرية الإجهاد: 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، (بعبو _بومزبر

(٢٠١٦-١٠١٧

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 اداء 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 وكفء.

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 والتنقلات والإفراجات.

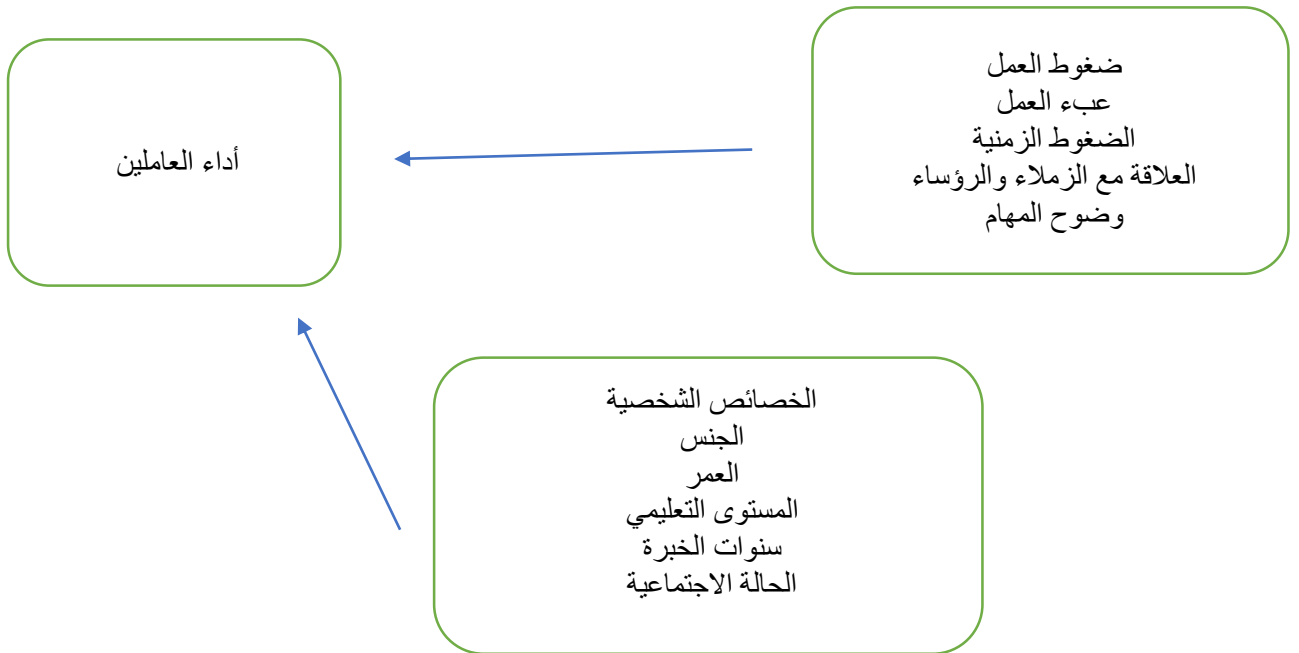
ملاحظة:

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.

نموذج الدراسة



الخاتمة

في ختام هذا البحث البسيط أتمنى ان أكون قد وفقت في سرد العديد من المعلومات المفيدة التي يمكن الاستفادة منها بالصورة الكاملة
وان اصبحت فمن الله وان اخطأت فمن نفسي اسأل الله التوفيق لي ولكم جميعا
ولكم جزيل الشكر.

المراجع:

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

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/67/4/1/22113>

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

https://journals.ekb.eg/article_173395_07f0aaec8230e71bd622fb3a834e879e.pdf

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

<http://dspace.centre-univ-mila.dz/jspui/bitstream/123456789/1081/1/%D8%AA%D8%A3%D8%AB%D9%8A%D8%B1%20%D8%B2%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%20%D8%B6%D8%BA%D9%88%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%87.pdf>

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

<http://dspace.univ-ijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/11884/MM22.09.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

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

<http://dspace.univ-ijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1786/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%20%D8%B7%D8%BA%D9%88%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

<http://www.dspace.zu.edu.ly/bitstream/handle/1/1939/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

عاشور الخنساء _____ اثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للساتذ الجامعيين

<http://archives.univ-biskra.dz/bitstream/123456789/22521/1/%D9%85%D8%B0%D9%83%D8%B1%D8%A9%20%D9%85%D8%B5%D8%AD%D8%AD%D8%A9%20%D9%86%D9%87%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A922.pdf>

بعبو أسماء_بومزبر دلال ٢٠١٦_٢٠١٧

<http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/6612/MM17.233.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

حليمة بن زغيوه _وسام ببيوض ٢٠٢١_٢٠٢٢

<file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/%D8%B6%D8%BA%D9%88%D8%B7%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%86%D8%B9%D9%83%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA%D9%87%D8%A7%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%20%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A.pdf>

مراجع الاستبيان

ضغوط العمل أثرها على الأداء الوظيفي لدي عينة من العاملين في قطاع الإعلام بدولة الكويت
د/ سميرة أحمد عبد الله اسحق

https://ssj.journals.ekb.eg/article/e۰c۰d۲۳b۲_۵۰۸۶۰.pdf۳۶a۵ab۶۶۹۰a۶f۵۷۶۶۹b۲e۶۲

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

<https://www.iasj.net/iasj/pdf/۲۰۳e۶fab۹۲۲ff۴۲۷>

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

https://jsrep.journals.ekb.eg/article_1568081a1.pdf
٠٩a٣٠٧٣٨d٦٢٤c٧٨٤e١٨٠٢ ٦٣١١

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 تدريسية فوق طاقتي			
الضغوط 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.
			١٣	اجراءات العمل واضحة بشكل كافي.

وضوح المهام

العبارات الخاصة بالأداء الوظيفي

الابعاد	الرقم	البند	دائ ما	احي انا	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	أتلقى 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 جداً مقارنة بزملائي.			