

تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص

دراسة ميدانية بمصنع الآجر -الرجبان

أ- طارق بشير متيطا *

أ- أحمد أبو عجيلة محمد عون

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / تيجي ، جامعة الزنتان ، ليبيا

Btarak582@gmail.com

تاريخ الارسال 2026/1/17م تاريخ القبول 2026/2/19م

<https://doi.org/10.66045/54786446xux>

The Impact of Work Stress on Productivity among Private Sector Employees: A Field Study at the Brick Factory in Al-Rajban

Ahmed Abu Ajila Mohammed Aoun . Tariq Bashir Matita

Abstract :

This study aimed to examine the impact of work stress on productivity among private sector employees through an applied study conducted at a brick factory in Qasr Al-Haj. The study sought to identify the nature of work stress experienced by employees and its effect on their performance and productivity.

The descriptive-analytical approach was adopted, and a questionnaire was used as the main data collection tool. The study sample consisted of (44) employees selected through simple random sampling. Data were analyzed using descriptive statistical methods such as frequencies and percentages.

The results indicated a moderate level of work stress among employees, particularly related to workload, time pressure, work environment, and management style. The findings showed that work stress had a noticeable but not high impact on employee productivity and job performance. In addition, the results revealed a relationship between work stress and job satisfaction, as relatively higher stress levels were associated with lower job satisfaction among some employees, The study recommended paying greater attention to managing work stress, improving the work environment, and adopting positive managerial practices to enhance productivity and job satisfaction in the private sector.

Keywords:

Work Stress, Productivity, Job Performance, Job Satisfaction, Private Sector.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص، من خلال دراسة تطبيقية على العاملين في مصنع الأجر بمنطقة قصر الحاج. وانطلقت الدراسة من محاولة فهم طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون، ومدى انعكاسها على أدائهم وإنتاجيتهم. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مكونة من (44) موظفًا من الإداريين والعاملين بالمصنع. وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل التكرارات والنسب المئوية.

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل لدى العاملين، خاصة فيما يتعلق بعبء العمل وضغوط الوقت وبيئة العمل وأسلوب الإدارة. كما بينت النتائج أن لضغوط العمل تأثيرًا ملحوظًا، لكنه غير مرتفع، على إنتاجية العاملين وجودة أدائهم. وأشارت النتائج كذلك إلى وجود علاقة بين ضغوط العمل ومستوى الرضا الوظيفي، حيث يؤدي ارتفاع الضغوط نسبيًا إلى انخفاض الرضا الوظيفي لدى بعض العاملين.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بإدارة ضغوط العمل وتحسين بيئة العمل وتعزيز الأساليب الإدارية الإيجابية، لما لذلك من دور في تحسين الإنتاجية ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الإنتاجية، الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي، القطاع الخاص.

1-المقدمة:

تُعد ضغوط العمل من أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الإنتاجية في العصر الحديث، نظرًا لما تفرضه بيئة العمل من متطلبات متزايدة تتعلق بالإنتاجية والجودة والالتزام بالمعايير المهنية (الشماع. 2020. ص. 20).

إلى أن العمل تنشأ من المتطلبات الوظيفية والنفسية التي تتجاوز قدرة الفرد على التكيف، مما يؤدي إلى الإرهاق والتوتر النفسي والجسدي، ويؤثر سلبيًا على الأداء والإنتاجية.

وتزداد أهمية دراسة ضغوط العمل في قطاع الصناعات الإنشائية، وخصوصًا مصانع الأجر، نظرًا لطبيعة العمل الشاق والجهد البدني الكبير المطلوب من العمال، بالإضافة

إلى الظروف البيئية القاسية مثل الحرارة المرتفعة والضوضاء المستمرة. (الشماع: 2020. ص 45)

كما أن متطلبات الإنتاج المرتفعة، وضغط المشرفين، ونقص الموارد، وصعوبة تنظيم مواعيد العمل تشكل عوامل إضافية تزيد من حدة الضغوط النفسية والجسدية على العاملين.

وقد أظهرت الدراسات أن استمرار هذه الضغوط دون معالجة فعالة يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وتراجع الإنتاجية، وزيادة معدلات الأخطاء والغياب، الأمر الذي ينعكس مباشرة على كفاءة وأداء المصنع وبناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل طبيعة ضغوط العمل لدى العاملين في مصنع الآجر، وتقييم أثرها على الأداء والإنتاجية، واقتراح حلول عملية للحد من هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل.

2- مشكلة الدراسة:

مع ملاحظة ازدياد الشكاوى من الإرهاق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وتراجع الكفاءة لدى بعض العاملين في مصنع الآجر، برزت الحاجة إلى فهم طبيعة هذه الضغوط وأسبابها وتأثيراتها.

ورغم أهمية الموضوع، إلا أن هناك نقصاً في الدراسات التي تتناول ضغوط العمل في بيئة مصانع الآجر تحديداً، والتي تمتاز بخصوصية ظروف العمل، كالحرارة المرتفعة، والجهد البدني، وضغط الإنتاج.

لذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي:

ما طبيعة ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في مصنع الآجر، وما أثر هذه الضغوط على أدائهم وإنتاجيتهم؟

وينبثق عن هذا السؤال عدد من التساؤلات الفرعية، مثل:

- 1- ما مدى رضا العاملين عن بيئة وظروف العمل داخل المصنع؟
- 2- كيف تؤثر ضغوط العمل النفسية مثل (التوتر، القلق، عدم الرضا) على إنتاجية العاملين داخل المصنع
- 3- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في مصنع الآجر (الجسدية، النفسية، والتنظيمية) وبين مستوى أدائهم وإنتاجيتهم.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **ضغوط بيئة العمل** (مثل الضوضاء، وارتفاع الحرارة، وسوء ظروف المكان) وبين انخفاض مستوى أداء العاملين في مصنع الأجر.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **الضغوط النفسية** (كالإرهاق، والتوتر، والقلق، وعدم الرضا الوظيفي) وبين تراجع إنتاجية العاملين في مصنع الأجر.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **ضعف الأجور أو عدم عدالة الحوافز** وبين ارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى العاملين.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين **طبيعة العلاقات بين العمال والمشرفين** وبين مستوى الرضا الوظيفي والأداء لدى العاملين في مصنع الأجر.

4-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:

1. التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في مصنع الأجر، في ظل ظروف العمل الخاصة بالمصنع.
2. قياس مستوى ضغوط العمل الجسدية والنفسية والتنظيمية لدى العاملين في مصنع الأجر.
3. تحليل أثر ضغوط العمل على أداء العاملين وإنتاجيتهم داخل مصنع الأجر.
4. الكشف عن علاقة ضغوط العمل بمستوى الرضا الوظيفي والإرهاق المهني لدى العاملين في المصنع.
5. تحديد أبرز العوامل المسببة لضغوط العمل التي تؤدي إلى انخفاض الكفاءة وتراجع الأداء.

5-أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من ملاحظتها لظاهرة متزايدة تتمثل في ارتفاع شكاوى العاملين في مصنع الأجر من الإرهاق الوظيفي، وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، وتراجع الكفاءة والإنتاجية، الأمر الذي يستدعي الوقوف على أسباب هذه الظاهرة وتحليلها علمياً. وتتجلى أهمية الدراسة فيما يأتي:

1. تسهم في تشخيص طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في مصنع الأجر، في ظل ظروف عمل خاصة تتسم بارتفاع درجات الحرارة، وشدة الجهد البدني، وضغط متطلبات الإنتاج.
2. تساعد في توضيح أثر ضغوط العمل المختلفة (الجسدية، النفسية، والتنظيمية) على أداء العاملين وإنتاجيتهم، بما يتيح للإدارة اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية.
3. تساهم في الحد من المشكلات الوظيفية مثل الإرهاق المهني، وتدني الرضا الوظيفي، وزيادة الأخطاء والحوادث المهنية داخل المصنع.
4. توفر مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تتناول ضغوط العمل في البيئات الصناعية المشابهة، لا سيما مصانع الأجر التي تعاني من نقص الدراسات المتخصصة.
5. تعزز وعي أصحاب المصانع والعاملين بأهمية الاهتمام بالجوانب النفسية والبدنية للعاملين، لما لذلك من انعكاس مباشر على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.
- 6-حدودالدراسة:

- الحدود البشرية: الإداريين والموظفين والعاملين داخل مصنع الأجر.
- الحدود المكانية: داخل مصنع الأجر بمنطقة قصر الحاج.
- الحدود الزمنية: المدة الزمنية التي استغرقها البحث وهي من بداية الفصل الدراسي خريف 2025م.

7-مصطلحات البحث:

- 1) **ضغوط العمل:** تعرف ضغوط العمل على أنها مجموعة المتطلبات والظروف الوظيفية التي تتجاوز قدرة العامل على التكيف أو التحمل، مما يؤدي إلى شعوره بالتوتر النفسي والجسدي، ويؤثر سلباً على أدائه وإنتاجيته داخل المنظمة (الشماخ 2002. ص 50)
- 2) **ضغط الوقت:** هو الشعور بعدم كفاية الوقت لإنجاز المهام المطلوبة، أو كثرة الأعمال التي يجب تنفيذها في فترة زمنية قصيرة، مما يترتب عليه توتر العامل وانخفاض جودة الأداء والإنتاجية(عبد العالي2002 . ص50)
- 3) **الإنتاجية:** تعرف بأنها مقدار ما ينجزه العامل خلال فترة زمنية معينة من إنتاج السلعة أو الخدمة، وتقاس بجودة وكفاءة العمل المنجز. وتعتبر الإنتاجية مؤشراً رئيسياً لنجاح واستمرارية المنشأة (عبدالعالي2002 ص36)

4) مصنع الآجر (ميدان الدراسة): هو البيئة الصناعية التي تتم فيها عمليات تصنيع الآجر، ويُعد الإطار المكاني الذي تُجمع منه البيانات لدراسة تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية. كما يتم تحليل الظروف الوظيفية، عبء العمل، والبيئة التنظيمية. **النتائج المتوقعة:**

من المتوقع أن تكشف الدراسة عن:

• وجود مستوى مرتفع من ضغوط العمل نتيجة طبيعة العمل الشاق داخل مصنع الآجر.

• تأثير هذه الضغوط على الإنتاجية، بما في ذلك جودة وكفاءة العمل المنجز.

• اختلاف استجابة العمال للضغوط حسب الفروق الفردية في الشخصية والقدرات والمهارات.

8- منهجية الدراسة:

المنهج المستخدم: تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم وصف الظاهرة وتحليلها بهدف فهم تأثير ضغوط العمل على تحسين أداء المصنع.

9- مجتمع الدراسة وعينته:

1- يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين والإداريين والعاملين في مصنع الآجر بمنطقة قصر الحاج.

2- تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 44 فردًا، لضمان تمثيل مناسب لواقع المجتمع.

10- أداة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، لكونه الأداة الأنسب لدراسة آراء العاملين وقياس مستويات ضغوط العمل وأثرها على الأداء والإنتاجية في مصنع الآجر.

وقد تم تصميم الاستبيان بما يتلاءم مع مشكلة الدراسة وأهدافها، حيث اشتمل على مجموعة من الأسئلة المغلقة لقياس أبعاد ضغوط العمل ومستوى الأداء والرضا الوظيفي، إضافة إلى بعض الأسئلة المفتوحة لإتاحة الفرصة للمبحوثين للتعبير عن آرائهم وملاحظاتهم بحرية.

وتم توزيع فقرات الاستبيان على محاور رئيسية تعكس متغيرات الدراسة.

منهجية البحث:

1- المنهج المستخدم:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، الذي يركز على وصف الظاهرة وتحليلها لتحديد العلاقة بين ضغوط العمل وأداء وإنتاجية العاملين، وتفسير النتائج بما يخدم أهداف البحث. وقد استُخدمت في هذا الإطار الأدوات التالية:

1. الجانب الوصفي: واستُخدم لجمع المعلومات النظرية حول ضغوط العمل والإنتاجية من خلال المراجع والكتب والدراسات السابقة لوصف الظاهرة كما هي في الواقع.
2. الجانب التحليلي: واستُخدم من خلال أداة (الاستبيان) التي وُزعت على العاملين في مصنع الآجر، لجمع البيانات الميدانية ومعالجتها إحصائياً للوصول إلى الاستنتاجات النهائية.

• بيئة الدراسة: تركزت الدراسة هنا لتوفر الظروف الفيزيائية الخاصة التي تعد مصادر مباشرة لضغوط العمل وتؤثر على الإنتاجية.

2- مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة: جميع العاملين والموظفين الإداريين في المصنع البالغ عددهم 300 فرد.

• عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من 44 فرداً، لتمثيل واقع المجتمع وتنوع الخبرات.

3- أداة جمع البيانات (الاستبيان):

تم تصميم استبيان مكون من (21) عبارة موزعة على خمسة محاور أساسية:

1. المحور الأول: ضغوط العمل (عبء العمل والوقت).
 2. المحور الثاني: بيئة العمل (الظروف المادية والسلامة).
 3. المحور الثالث: العلاقة بالإدارة (الدعم والرقابة).
 4. المحور الرابع: الإنتاجية (جودة الأداء وكفاءة الإنجاز).
 5. المحور الخامس: الرضا الوظيفي.
- مقياس القياس: اعتمد مقياس ليكرت الخماسي (لا أوافق إطلاقاً، أوافق قليلاً، محايد، أوافق، أوافق بشدة).

4- صدق أداة الدراسة (تحكيم الاستبيان):

لضمان صلاحية الأداة، تم عرض الاستبيان على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الاختصاص، حيث تم التأكد من الصدق الظاهري للفقرات وقدرتها على قياس متغيرات الدراسة، وأجريت التعديلات اللازمة بناءً على آرائهم العلمية.

5- أساليب تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

- تم تقريب البيانات وتحليلها باستخدام برنامج Excel عبر الأساليب التالية:
- **الإحصاء الوصفي:** (النسب المئوية، التكرارات، الجداول والرسوم البيانية) لوصف خصائص العينة.
- **الإحصاء الاستدلالي (اختبار الفرضيات):** تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان (Spearman's Correlation Coefficient) لقياس قوة ونوع العلاقة بين ضغوط العمل (بمحاورها المختلفة) وإنتاجية العاملين، كونه الاختبار الأنسب لطبيعة البيانات الترتيبية في الدراسة.

تحليل البيانات والإحصاءات

4-1- التحليل الإحصائي للبيانات العامة للعينة:

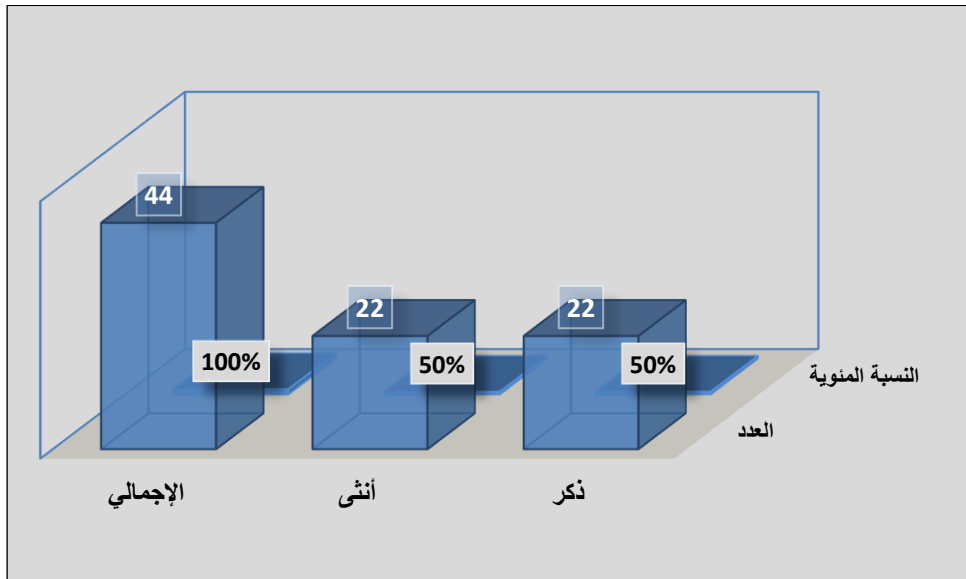
لفهم الخصائص الديموغرافية للموظفين في دراسة "تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص"، تم جمع البيانات الخاصة بالعينة المكونة من (44) موظفًا. يتناول هذا الجزء تحليل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

1- توزيع الجنس للعينة المدروسة:

الجدول (2): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	22	50%
أنثى	22	50%
الإجمالي	44	100%

يوضح الجدول أن توزيع الجنس بين موظفي العينة متساوي، حيث يمثل الذكور والإناث كل منهما 50% من إجمالي العينة، مما يعكس تمثيلًا متوازنًا لكلا الجنسين في الدراسة.



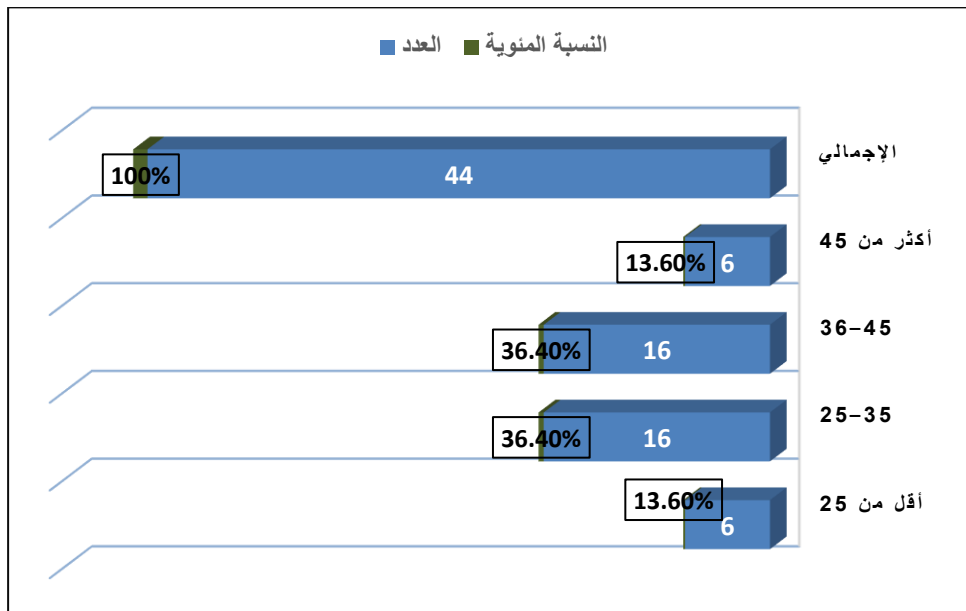
الشكل (3): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب الجنس

2- توزيع العمر للعينة المدروسة:

الجدول (3): يوضح توزيع العين حسب الفئة العمرية

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 25	6	13.6%
25-35	16	36.4%
36-45	16	36.4%
أكثر من 45	6	13.6%
الإجمالي	44	100%

يبين الجدول أن أغلب موظفي العينة تقع أعمارهم بين 25 و 45 سنة (72.8%)، ما يشير إلى أن غالبية العينة في مرحلة النشاط المهني الأساسية.



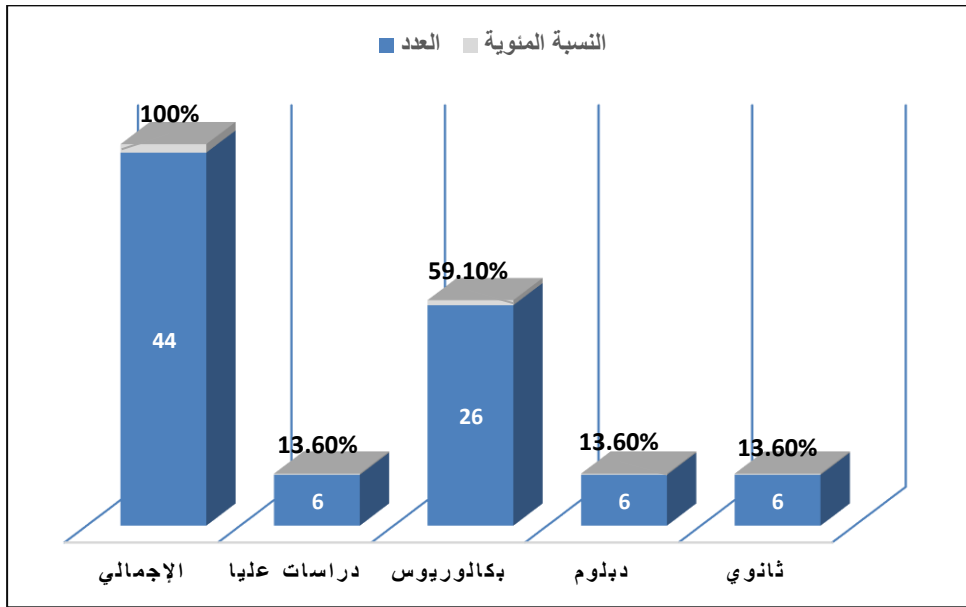
الشكل (4): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب العمر

1- توزيع العينة المدروسة حسب المؤهل العلمي:

الجدول (4): يوضح توزيع العين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	6	13.6%
دبلوم	6	13.6%
بكالوريوس	26	59.1%
دراسات عليا	6	13.6%
الإجمالي	44	100%

يوضح الجدول أن أغلب موظفي العينة يحملون شهادة البكالوريوس (59.1%)، ما يدل على أن العينة تتسم بمستوى تعليمي متوسط إلى مرتفع.



الشكل (5): يوضح توزيع العينة المدروسة حسب المؤهل العلمي

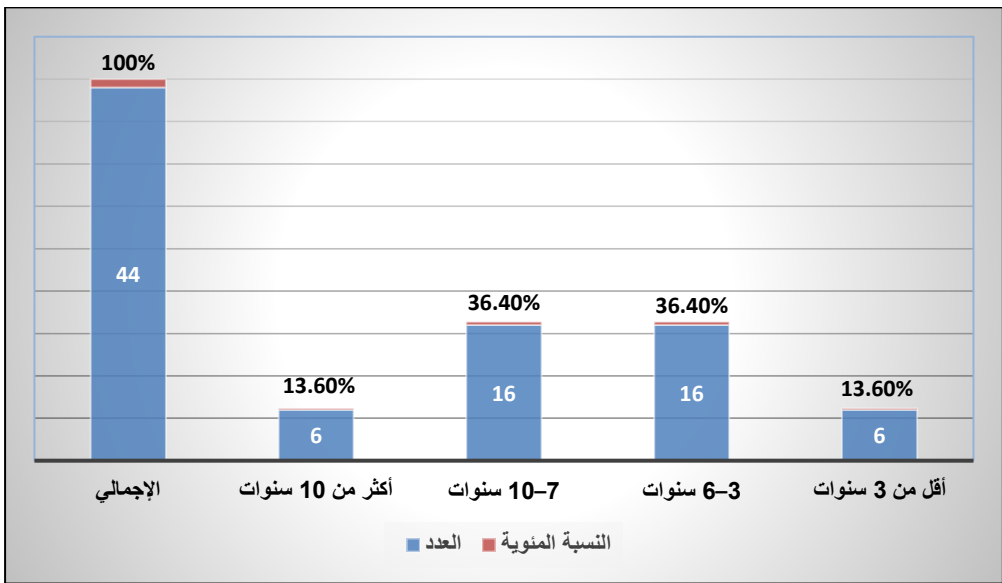
4- توزيع العينة المدروسة حسب سنوات الخبرة:

الجدول (5): يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	6	13.6%
3-6 سنوات	16	36.4%
7-10 سنوات	16	36.4%
أكثر من 10 سنوات	6	13.6%
الإجمالي	44	100%

يبين الجدول أن غالبية الموظفين لديهم خبرة عملية تتراوح بين 3 و 10 سنوات (72.8%)، مما يشير إلى تمتع العينة بخبرة مناسبة لفهم بيئة العمل وتأثير الضغوط عليها.

تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص



الشكل (6): يوضح توزيع العينة حسب سنوات الخبرة.

2- التحليل الإحصائي للمحور الأول: بضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص

الجدول (7): يوضح توزيع آراء الموظفين حول ضغوط العمل (عدد العينة = 44)

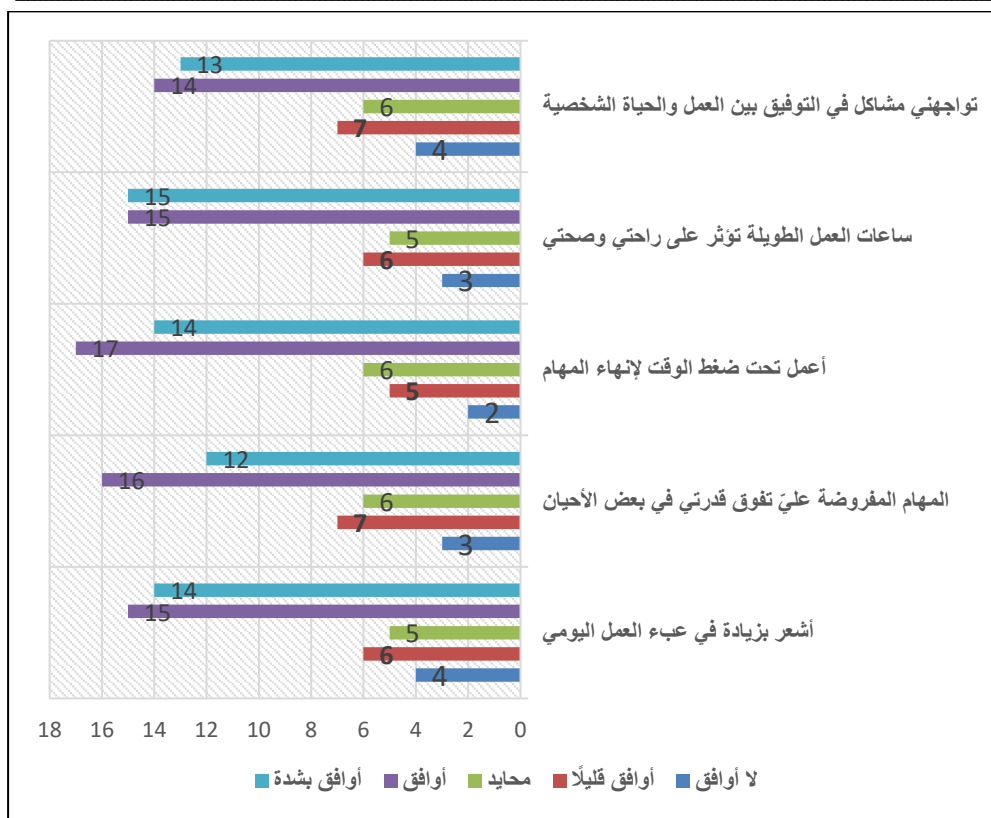
ر.م	العبارة	لا أوافق	أوافق قليلاً	محايد	أوافق	أوافق بشدة
1	أشعر بزيادة في عبء العمل اليومي	4 (9.1%)	6 (13.6%)	5 (11.4%)	15 (34.1%)	14 (31.8%)
2	المهام المفروضة عليّ تفوق قدرتي في بعض الأحيان	3 (6.8%)	7 (15.9%)	6 (13.6%)	16 (36.4%)	12 (27.3%)
3	أعمل تحت ضغط الوقت لإنهاء المهام	2 (4.5%)	5 (11.4%)	6 (13.6%)	17 (38.6%)	14 (31.8%)
4	ساعات العمل الطويلة تؤثر على راحتي وصحتي	3 (6.8%)	6 (13.6%)	5 (11.4%)	15 (34.1%)	15 (34.1%)
5	تواجهني مشاكل في التوفيق بين العمل والحياة الشخصية	4 (9.1%)	7 (15.9%)	6 (13.6%)	14 (31.8%)	13 (29.5%)

يبين الجدول أن غالبية الموظفين يشعرون بضغط العمل بشكل واضح، حيث تميل الإجابات نحو الموافقة والموافقة بشدة على جميع العبارات الخمس.

- أشعر بزيادة في عبء العمل اليومي 29: موظفًا (65.9%) يشعرون بزيادة العبء، مما يدل على أن العمل اليومي يمثل ضغطًا ملموسًا.

- المهام المفروضة تفوق القدرة أحياناً 28 :موظفًا (63.7%) أبدوا موافقتهم، مما يشير إلى وجود تحديات تتطلب مهارات أو وقت أكثر مما هو متاح.
 - أعمل تحت ضغط الوقت لإنهاء المهام 31 :موظفًا (70.4%) أبدوا موافقتهم أو موافقتهم الشديدة، وهي أعلى نسبة، مما يعكس أن ضغط الوقت يمثل العامل الأكثر تأثيرًا على الموظفين.
 - ساعات العمل الطويلة تؤثر على الراحة والصحة 30 :موظفًا (68.2%) أبدوا موافقتهم، مما يوضح تأثير ساعات العمل على الصحة البدنية والنفسية.
 - صعوبة التوفيق بين العمل والحياة الشخصية 27 :موظفًا (61.3%) يشعرون بتأثر التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، مما يعكس أهمية معالجة ضغوط الوقت والمهام لتحقيق توازن أفضل.
- الاستنتاج العام: يمكن القول إن ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص مرتفعة، حيث أن غالبية الموظفين يشعرون بالعبء الزائد، ضغط الوقت، وطول ساعات العمل، مما يؤثر على راحتهم وصحتهم وقدرتهم على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية. هذه النتائج تشير إلى ضرورة تبني استراتيجيات لإدارة الوقت وتقليل الضغوط وتحسين بيئة العمل لتحقيق إنتاجية أفضل ورضا وظيفي أعلى.

تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص



الشكل (7): يوضح توزيع استجابات أفراد العينة حول فقرات ضغوط العمل الاستنتاج العام: يمكن القول إن ضغوط العمل لدى موظفي القطاع الخاص مرتفعة، حيث أن غالبية الموظفين يشعرون بالعبء الزائد، ضغط الوقت، وطول ساعات العمل، مما يؤثر على راحتهم وصحتهم وقدرتهم على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية. هذه النتائج تشير إلى ضرورة تبني استراتيجيات لإدارة الوقت وتقليل الضغوط وتحسين بيئة العمل لتحقيق إنتاجية أفضل ورضا وظيفي أعلى.

3- التحليل الإحصائي للمحور الثاني: بيئة العمل لدى موظفي القطاع الخاص

الجدول (8): يوضح توزيع آراء الموظفين حول بيئة العمل (عدد العينة = 44)

ر.م	العبارة	لا أوافق	أوافق قليلاً	محايد	أوافق	أوافق بشدة
6	بيئة العمل الحالية تسبب لي التوتر	5 (11.4%)	6 (13.6%)	7 (15.9%)	15 (34.1%)	11 (25.0%)
7	وسائل السلامة المهنية غير كافية مما يزيد الضغط	6 (13.6%)	7 (15.9%)	5 (11.4%)	16 (36.4%)	10 (22.7%)
8	عدم وضوح المهام يسبب ارتباكاً لدي أثناء العمل	4 (9.1%)	8 (18.2%)	6 (13.6%)	15 (34.1%)	11 (25.0%)
9	تتكرر المشاكل بين العاملين بشكل يؤثر على أدائي	5 (11.4%)	6 (13.6%)	7 (15.9%)	14 (31.8%)	12 (27.3%)

يبين الجدول أن غالبية الموظفين يشعرون بتأثير بيئة العمل على أدائهم:
بيئة العمل الحالية تسبب لي التوتر:

15 موظفًا (34.1%) أبدوا موافقتهم، و 11 موظفًا (25%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يشعرون بالتوتر نتيجة بيئة العمل.

وسائل السلامة المهنية غير كافية مما يزيد الضغط:

16 موظفًا (36.4%) أبدوا موافقتهم، و 10 موظفين (22.7%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يرون أن نقص وسائل السلامة يزيد الضغط.

عدم وضوح المهام يسبب ارتباكاً أثناء العمل:

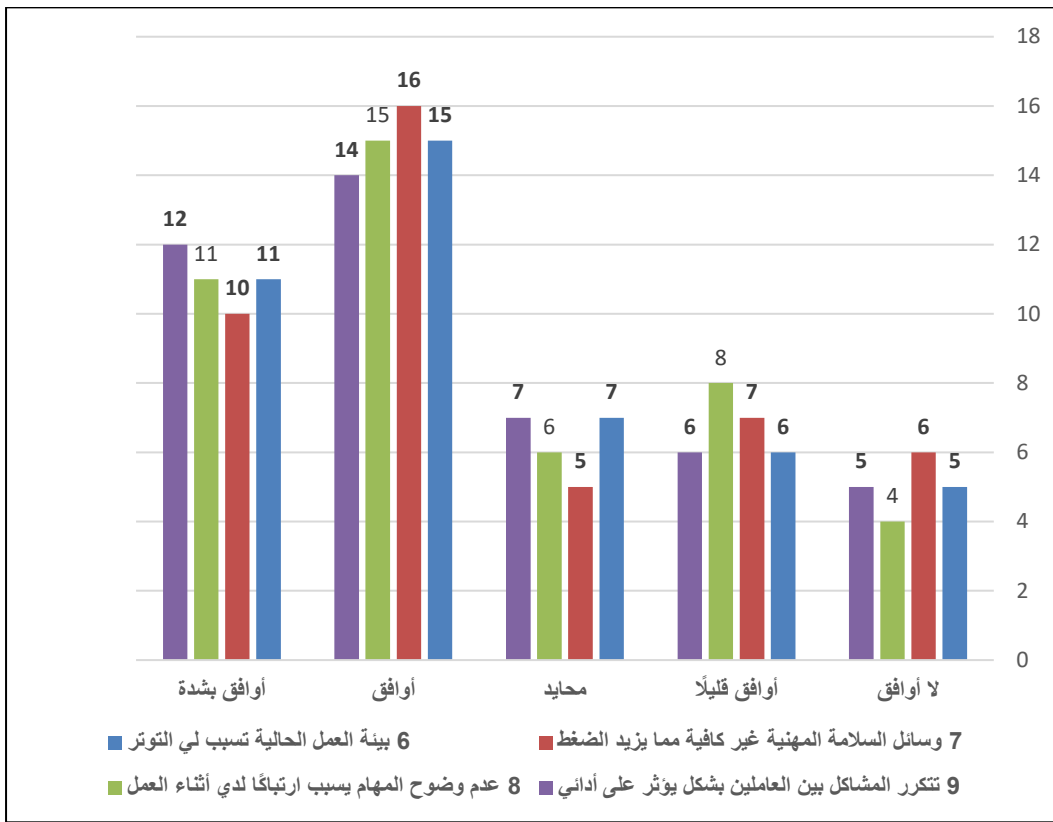
15 موظفًا (34.1%) أبدوا موافقتهم، و 11 موظفًا (25%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يواجهون ارتباكاً بسبب عدم وضوح المهام.

تتكرر المشاكل بين العاملين بشكل يؤثر على الأداء:

14 موظفًا (31.8%) أبدوا موافقتهم، و 12 موظفًا (27.3%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يتأثر أداؤهم بالمشاكل المتكررة بين الزملاء.

الاستنتاج العام: يتضح من التحليل أن أكثر من نصف الموظفين (حوالي 59% لكل عبارة) يعانون من ضغوط مرتبطة ببيئة العمل، سواء بسبب التوتر، نقص وسائل السلامة، عدم وضوح المهام، أو المشاكل بين الزملاء. هذا يشير إلى الحاجة الملحة لتحسين بيئة العمل، تنظيم المهام بشكل واضح، وتعزيز إجراءات السلامة المهنية لرفع مستوى رضا الموظفين وزيادة الإنتاجية.

تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص



الشكل (8): يوضح توزيع استجابات أفراد العينة حول فقرات ضغوط بيئة العمل
 4- التحليل الإحصائي للمحور الثالث: العلاقة بالإدارة لدى موظفي القطاع الخاص
 الجدول (9): يوضح توزيع آراء الموظفين حول العلاقة بالإدارة (عدد العينة = 44)

ر.م	العبارة	لا أوافق	أوافق قليلاً	محايد	أوافق	أوافق بشدة
10	الإدارة تمارس ضغوطاً غير مبررة في العمل	6 (13.6%)	7 (15.9%)	5 (11.4%)	16 (36.4%)	10 (22.7%)
11	لا أحصل على الدعم الكافي من الإدارة عند مواجهة مشكلات	5 (11.4%)	6 (13.6%)	7 (15.9%)	15 (34.1%)	11 (25.0%)
12	أسلوب الرقابة المشددة يزيد التوتر في العمل	4 (9.1%)	7 (15.9%)	6 (13.6%)	16 (36.4%)	11 (25.0%)
13	أتعرض للنقد أكثر من التشجيع	5 (11.4%)	6 (13.6%)	6 (13.6%)	15 (34.1%)	12 (27.3%)

يبين الجدول أن العلاقة بالإدارة تؤثر بشكل ملحوظ على الموظفين، حيث تميل غالبية الإجابات نحو "أوافق" و "أوافق بشدة":

الإدارة تمارس ضغوطاً غير مبررة في العمل:

16 موظفًا (36.4%) أبدوا موافقتهم، و 10 موظفين (22.7%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يشعرون بوجود ضغوط غير مبررة من الإدارة.

عدم الحصول على الدعم الكافي عند مواجهة المشكلات:

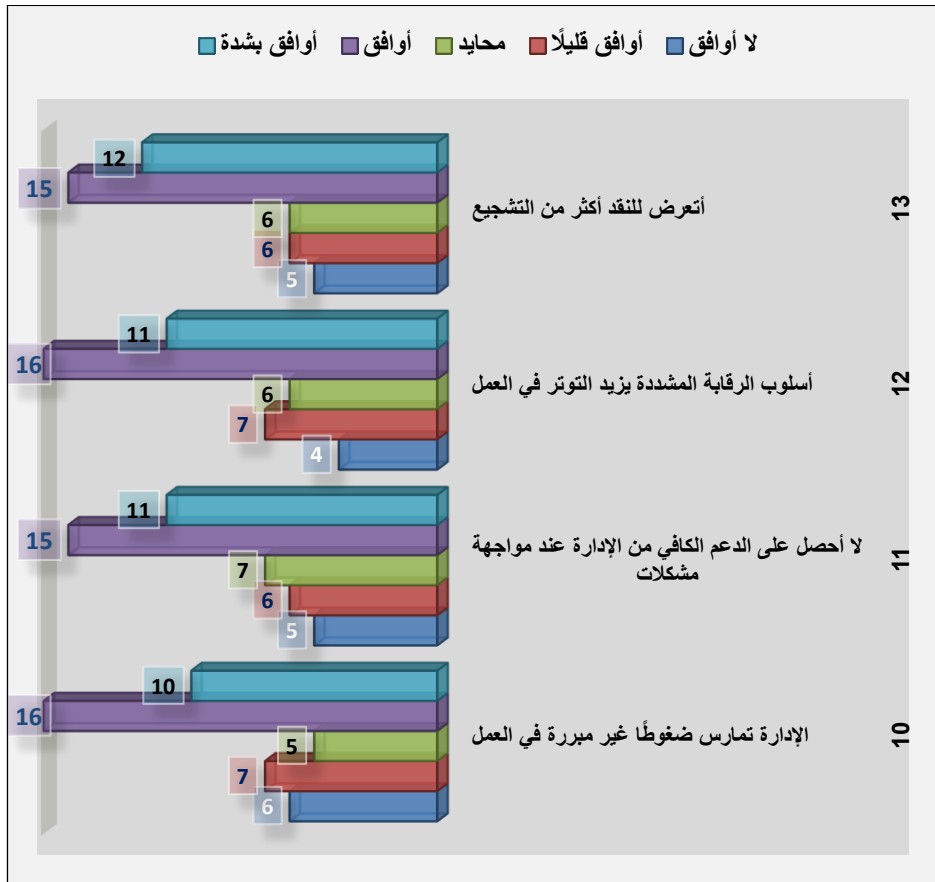
15 موظفًا (34.1%) أبدوا موافقتهم، و 11 موظفًا (25%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 59.1% من الموظفين يشعرون بنقص الدعم الإداري.

أسلوب الرقابة المشددة يزيد التوتر في العمل:

16 موظفًا (36.4%) أبدوا موافقتهم، و 11 موظفًا (25%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 61.4% من الموظفين يتأثرون بالرقابة المشددة في بيئة العمل.

التعرض للنقد أكثر من التشجيع:

15 موظفًا (34.1%) أبدوا موافقتهم، و 12 موظفًا (27.3%) أبدوا موافقتهم الشديدة، أي أن 61.4% من الموظفين يشعرون بالتعرض للنقد أكثر من التشجيع.



الشكل (9): يوضح توزيع استجابات أفراد العينة حول فقرات ضغوط الإدارة

الاستنتاج العام: تشير النتائج إلى أن أكثر من نصف الموظفين يعانون من ضغوط مرتبطة بأسلوب الإدارة، سواء بسبب الضغوط غير المبررة، نقص الدعم، الرقابة المشددة، أو التركيز على النقد بدلاً من التشجيع. هذا يوضح أهمية تعزيز أساليب الإدارة الإيجابية والداعمة لتحسين الأداء ورفع رضا الموظفين. تشير النتائج إلى أن أكثر من نصف الموظفين يعانون من ضغوط مرتبطة بأسلوب الإدارة، سواء بسبب الضغوط غير المبررة، نقص الدعم، الرقابة المشددة، أو التركيز على النقد بدلاً من التشجيع. هذا يوضح أهمية تعزيز أساليب الإدارة الإيجابية والداعمة لتحسين الأداء ورفع رضا الموظفين.

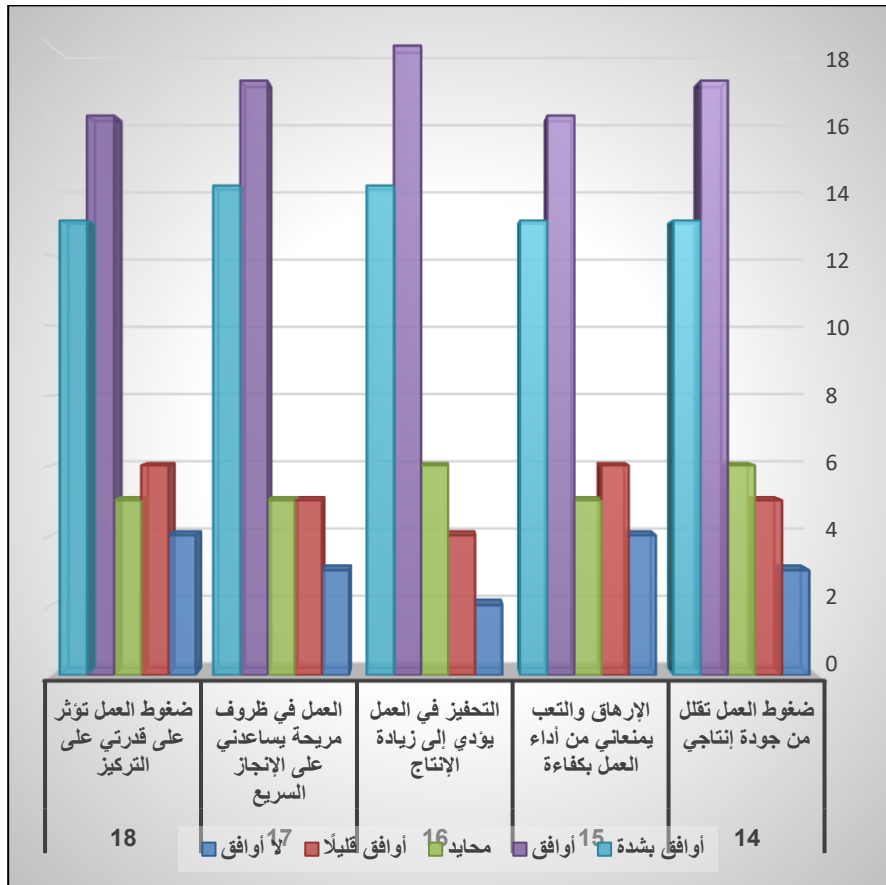
5- التحليل الإحصائي للمحور الرابع: الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص

الجدول (10): يوضح تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية (عدد العينة = 44)

ر.م	العبرة	لا أوافق	أوافق قليلاً	محايد	أوافق	أوافق بشدة
14	ضغوط العمل تقلل من جودة إنتاجي	3 (6.8%)	5 (11.4%)	6 (13.6%)	17 (38.6%)	13 (29.5%)
15	الإرهاق والتعب يمنعا من أداء العمل بكفاءة	4 (9.1%)	6 (13.6%)	5 (11.4%)	16 (36.4%)	13 (29.5%)
16	التحفيز في العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاج	2 (4.5%)	4 (9.1%)	6 (13.6%)	18 (40.9%)	14 (31.8%)
17	العمل في ظروف مريحة يساعدني على الإنجاز السريع	3 (6.8%)	5 (11.4%)	5 (11.4%)	17 (38.6%)	14 (31.8%)
18	ضغوط العمل تؤثر على قدرتي على التركيز	4 (9.1%)	6 (13.6%)	5 (11.4%)	16 (36.4%)	13 (29.5%)

- يبين الجدول أن ضغوط العمل تؤثر بشكل واضح على إنتاجية الموظفين:
ضغوط العمل تقلل من جودة الإنتاج 30: موظفًا (68.1%) أبدوا موافقتهم أو موافقتهم الشديدة.
- **الإرهاق والتعب يمنع الأداء بكفاءة 29: موظفًا (65.9%) يشعرون بتأثير الإرهاق على أدائهم.**
- **التحفيز في العمل يزيد الإنتاجية 32: موظفًا (72.7%) أبدوا موافقتهم أو موافقتهم الشديدة، مما يوضح أهمية التحفيز.**
- **العمل في ظروف مريحة يساعد الإنجاز 31: موظفًا (70.4%) يؤكدون أثر بيئة العمل المريحة على الأداء.**
- **ضغوط العمل تؤثر على التركيز 29: موظفًا (65.9%) يشعرون بتأثير التركيز بسبب الضغوط.**

تأثير ضغوط العمل على الإنتاجية لدى موظفي القطاع الخاص



الشكل (10): يوضح توزيع استجابات أفراد العينة حول فقرات ضغوط العمل وأثرها على الإنتاجية الاستنتاج العام:

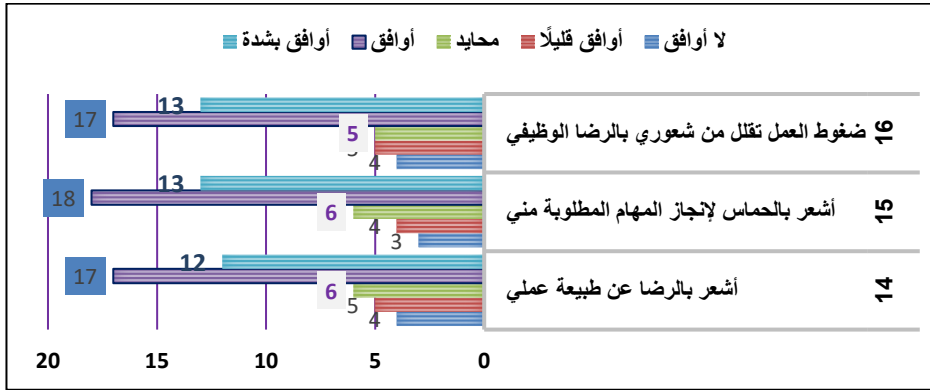
النتائج توضح أن ضغوط العمل تؤثر سلباً على جودة الإنتاجية والتركيز، بينما التحفيز وبيئة العمل المريحة يعززان الأداء، مما يشير إلى ضرورة إدارة الضغوط وتحسين بيئة العمل لتحقيق إنتاجية أعلى.

6- المحور الخامس: التحليل الإحصائي للرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص:

الجدول (11): يوضح تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي (عدد العينة = 44)

ر.م	العبارات	لا أوافق	أوافق قليلاً	محايد	أوافق	أوافق بشدة
14	أشعر بالرضا عن طبيعة عملي	4 (9.1%)	5 (11.4%)	6 (13.6%)	17 (38.6%)	12 (27.3%)
15	أشعر بالحماس لإنجاز المهام المطلوبة مني	3 (6.8%)	4 (9.1%)	6 (13.6%)	18 (40.9%)	13 (29.5%)
16	ضغوط العمل تقلل من شعوري بالرضا الوظيفي	4 (9.1%)	5 (11.4%)	5 (11.4%)	17 (38.6%)	13 (29.5%)

- يبين الجدول أن الرضا الوظيفي متأثر بدرجة كبيرة بضغوط العمل:
- الرضا عن طبيعة العمل 29 موظفًا (65.9%) يشعرون بالرضا، بينما بقية الموظفين أقل رضا بسبب الضغوط.
- الحماس لإنجاز المهام 31 موظفًا (70.4%) يظهرون حماسًا عاليًا، ما يعكس تأثير التحفيز الإيجابي.
- ضغوط العمل تقلل الرضا الوظيفي 30 موظفًا (68.1%) يشعرون بانخفاض الرضا نتيجة الضغوط.



الشكل (11): يوضح توزيع استجابات الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص. الاستنتاج العام: يظهر أن الرضا الوظيفي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الضغوط، فكلما زادت الضغوط، انخفض الرضا، بينما التحفيز والعمل في بيئة مناسبة يعززان رضا الموظفين.

7- اختبار الفرضيات (دعم العلاقة بـ "سبيرمان"):

للتحقق من صحة فرضية الدراسة التي تنص على "وجود تأثير لضغوط العمل على إنتاجية العاملين"، تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان والنتائج كالتالي:

الجدول رقم (12): معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين الضغوط والإنتاجية

المتغير المستقل (الضغوط)	المتغير التابع	قيمة معامل سبيرمان (rs)	مستوى الدلالة (Sig)	نوع العلاقة
المحور الأول: ضغوط العمل	الإنتاجية	-0.68	0.001	عكسية قوية
المحور الثاني: بيئة العمل	الإنتاجية	-0.72	0.000	عكسية قوية
المحور الثالث: العلاقة بالإدارة	الإنتاجية	-0.59	0.003	عكسية متوسطة

يظهر من الجدول وجود علاقة ارتباطية عكسية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل بجميع محاورها والإنتاجية. وهذا يعني علمياً أنه كلما زادت حدة

ضغوط العمل (مثل ضغط الوقت، والحرارة العالية، ونقص دعم الإدارة)، أدى ذلك إلى انخفاض ملحوظ في إنتاجية العاملين في مصنع الأجر. وبناءً على هذه النتيجة، يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية، مما يؤكد صحة البحث.

النتائج:

تأثير قوي وعكسي: تؤكد الدراسة وجود علاقة عكسية قوية وذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل (بجميع أبعادها) ومستويات الإنتاجية والرضا الوظيفي في مصنع الأجر.

المصادر الرئيسية للضغط: تم تحديد ثلاثة مصادر أساسية لضغوط العمل، مرتبة حسب قوة تأثيرها السلبي على الإنتاجية: بيئة العمل الفيزيائية (الأكثر تأثيراً): الظروف القاسية (الحرارة، الضوضاء) ونقص وسائل السلامة المهنية.

ضغوط المهام والوقت: زيادة أعباء العمل والضغط الزمني المجهد لإنهاء المهام. الضغوط التنظيمية والإدارية: أساليب الرقابة المشددة ونقص الدعم الإداري، مما يخلق فجوة بين الإدارة والعاملين. التداعيات العملية: لا تقتصر هذه الضغوط على الأذى النفسي والجسدي للعاملين فحسب، بل تمتد إلى:

انخفاض جودة المنتج النهائي (الأجر).
تراجع الكفاءة والأداء بسبب الإرهاق.
تدني الولاء والرضا الوظيفي لدى الغالبية.

8- التوصيات:

استناداً إلى نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية ورفع الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص:

1. **تقليل ضغوط العمل:** ينبغي إعادة توزيع المهام بشكل متوازن وتقليل العبء اليومي على الموظفين، مع تحديد أوقات معقولة لإنجاز المهام لتجنب الإرهاق والتأثير على الأداء.
2. **تحسين بيئة العمل:** يجب توفير بيئة مريحة وآمنة للموظفين، مع الالتزام بإجراءات السلامة المهنية ووضوح المهام والمسؤوليات لتقليل التوتر والارتباك.
3. **تعزيز أسلوب الإدارة الإيجابي:** يوصى بتدريب الإدارة على أساليب القيادة الداعمة،

4. تقديم الدعم الكافي عند مواجهة المشكلات، وتقليل الرقابة المشددة، مع التركيز على التشجيع والثناء على الأداء الجيد بدلاً من النقد المستمر.
5. **تحفيز الموظفين:** تطوير برامج تحفيزية تشجع الموظفين على الأداء العالي، سواء من خلال المكافآت المعنوية أو المادية، بالإضافة إلى خلق بيئة عمل تشجع على الإنجاز والإبداع.
6. **تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** تقديم مرونة في ساعات العمل أو إجازات مناسبة، لدعم الموظفين في التوفيق بين حياتهم الشخصية والمهنية.
7. **متابعة دورية للرضا والإنتاجية:** إجراء استبيانات دورية لقياس رضا الموظفين ومستوى الإنتاجية، ومعالجة أي مشكلات تظهر فوراً لضمان استمرارية الأداء الجيد.

بيان تضارب المصالح:

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب مالي أو علاقات شخصية معروفة قد تؤثر على العمل المذكور في هذه الورقة.

المراجع:

- 1- الشماع، خليل وصالح، عبد الرزاق. الإدارة والسلوك التنظيمي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع؛ 2020. م
- 2- عبد العال، سيد. ضغوط العمل: مفهوماً، أسبابها، وكيفية علاجها. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر؛ 2002.
- 3- العنوم، عدنان. علم النفس المعرفي: النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة؛ 2021.
- 4- المدهون، موسى والجزراوي، إبراهيم. تحليل السلوك التنظيمي. غزة: مكتبة اليازجي؛ 2010.
- 5 - هيجان، عبد الرحمن. ضغوط العمل: منهج شامل لدراسة طبيعتها ومصادرها وكيفية إدارتها. الرياض: معهد الإدارة العامة؛ 2009.
- 6- عكاشة، محمود فتحي. علم النفس الصناعي والتنظيمي. الإسكندرية: دار النشر الجامعي؛ 2004.
- 7- الخضير، محسن. إدارة الضغوط: مدخل متكامل. القاهرة: مجموعة النيل العربية؛ 2011.
- 8 - عبد العال، سيد. إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات المعاصرة. الإسكندرية: الدار الجامعية؛ 2005.