

The Relationship of Psychosocial Stress and its Role in Creativity and Self-Development among Employees

Roza Abdullah Shareef

Ministry of Social Affairs

DOI: <https://doi.org/10.31918/twejer.2473.38>

Published: 23/12/2024

Abstract

Despite the rapid progress in administrative practices, employees still face challenges and obstacles in the workplace. These challenges are not only due to administrative practices, but are also affected by the great psychological pressures that employees are exposed to, especially when striving to achieve high-level job performance. This applies to any organization or department, as when employees are expected to contribute to the benefits and competitive advantage of the organization, in simple terms, employee productivity and organizational effectiveness are determined by the employee's role in the development and productivity of the organization, which can be achieved by providing a suitable work environment for self-improvement.

Neglecting the organization's attention to employees' psychological responses to organizational change may lead to program failure or weaken organizational productivity due to industrial conflicts, employee turnover, absenteeism, and other work-related issues. According to cognitive phenomenology and theory, adaptations amid stressful events are often evaluated emotionally and cognitively. Many researchers and authors have highlighted the significant impact of psychological pressure and tension on the workforce, and this can lead to specific restrictions within the organization and create a psychological barrier to creativity and self-development. In this context, our study explores this relationship between psychological and social factors and their impact on employee performance. In (the Ministry of Labor and Social Affairs, and the Ministry of Higher Education and Scientific Research), these ministries are particularly exposed to psychological and social pressures.

The study used a methodology that included distributing questionnaires and used the descriptive and analytical method. The data was analyzed using the "Statistical Package for Social Sciences (SPSS)" program on a sample of (150) individuals. The results of the research showed that there are many social and psychological factors that have a direct or indirect impact on the performance and effectiveness of employees in both ministries. The study concluded that work pressures and administrators' lack of attention to psychological factors greatly affect the employee's performance. On the social side, the study confirmed many social factors revolve around the employee's income and its impact on his family

Key words: *psychosocial stress, creativity, self-development, organizational performance.*

علاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين

دراسة ميدانية لوزارتي العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مدينة أربيل

د. روزة عبدالله شريف / وزارة العمل والشؤون الاجتماعية/أربيل

المستخلص

على الرغم من التقدم السريع في الممارسات الإدارية، لا يزال الموظفون يواجهون التحديات والعقبات في مكان العمل، ولا تعزى هذه التحديات إلى الممارسات الإدارية فحسب، بل تتأثر، كذلك، بالضغوط النفسية الكبيرة التي يتعرض لها الموظفون، لاسيما عند السعي لتحقيق أداء وظيفي عالي المستوى، وينطبق هذا على أي منظمة أو قسم، حيث يُتوقع من الموظفين المساهمة في فوائد المنظمة وميزتها التنافسية، بعبارة بسيطة، يتم تحديد إنتاجية الموظف والفعالية التنظيمية من خلال دور الموظف في تطوير وإنتاجية المنظمة، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال توفير بيئة عمل مناسبة للتحسين الذاتي.

إن إهمال اهتمام المنظمة بالاستجابات النفسية للموظفين للتغيير التنظيمي قد يؤدي إلى فشل البرنامج أو إضعاف الإنتاجية التنظيمية بسبب الصراعات الصناعية، ومعدل دوران الموظفين، والتغيب، وغيرها من القضايا المتعلقة بالعمل، ووفقاً للظواهر المعرفية والنظرية والتكيفات وسط الأحداث الضاغطة، فإنه غالباً ما يتم تقييمها عاطفياً ومعرفياً، وقد سلط العديد من الباحثين والمؤلفين الضوء على التأثير الكبير للضغط النفسي والتوتر في القوى العاملة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى قيود محددة داخل المنظمة ويخلق حاجزاً نفسياً أمام الإبداع والتطوير الذاتي، وفي هذا السياق تستكشف دراستنا هذه العلاقة بين العوامل النفسية والاجتماعية وأثرها في أداء الموظفين في (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، حيث تتعرض هذه الوزارات بشكل خاص للضغوطات النفسية والاجتماعية.

لقد استخدمت الدراسة منهجية شملت توزيع الاستبيانات واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، Statistical Package For Social Sciences (SPSS)" على عينة مكونة من (١٥٠) فرداً.

أظهرت نتائج البحث أن هناك العديد من العوامل الاجتماعية والنفسية التي لها تأثير، مباشر أو غير مباشر في أداء الموظفين وفعاليتهم في كلتا الوزارتين، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل وعدم اهتمام

الإداريين بالعوامل النفسية يؤثر بشكل كبير في أداء الموظف، وفي الجانب الاجتماعي أكدت الدراسة أن العديد من العوامل الاجتماعية تدور حول دخل الموظف وانعكاساته على أسرته.

كلمات مفتاحية: الضغوط النفسية والاجتماعية، الإبداع، تطوير الذات، الأداء التنظيمي.

علاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين

دراسة ميدانية لوزارتي العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مدينة أربيل

١. المقدمة

في بيئة العمل، الحالية، سريعة الخطى والمتطورة باستمرار، يواجه الموظفون باستمرار العديد من الضغوط التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير في رفاهيتهم وأدائهم الوظيفي، ولقد برز الضغط النفسي الاجتماعي، الناشئ عن التفاعل المعقد بين العوامل الاجتماعية والنفسية والبيئية، باعتباره مصدر قلق بارز داخل البيئات التنظيمية، في حين أن الأبحاث المكثفة قد كشفت العواقب السلبية للتوتر على الصحة الجسدية والنفسية للأفراد، إلا أن هنالك اهتماماً متزايداً بفهم تأثيره المحتمل في الإبداع والتنمية الذاتية بين الموظفين. يحتل الإبداع، الذي يعد في كثير من الأحيان عنصراً حيوياً في الابتكار وحل المشكلات، مكاناً حاسماً في مكان العمل الحديث، وأن التطوير الذاتي، الذي يشمل النمو الشخصي، وتعزيز المهارات، والتقدم الوظيفي، هو جانب أساس في رحلة الفرد المهنية، ويمارس كل من الإبداع والتطوير الذاتي أدواراً محورية في قدرة المنظمة على التكيف والازدهار والبقاء مع الاستمرار بالقدرة على المنافسة في مشهد الأعمال المتحرك اليوم. تعد العلاقة بين الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع، وكذلك تطوير الذات، مجالاً متعدد الأوجه؛ ذلك أن التوتر يمكن أن يكون له آثار ضارة على الأداء المعرفي للفرد، ورفاهه العاطفي، وصحته البدنية، ويمكن أن يكون للتوتر، كذلك؛ تأثير دقيق في العملية الإبداعية والنمو الشخصي، وهذا يدفع إلى إجراء تحقيق نقدي في الروابط المحتملة بين الضغط النفسي والاجتماعي وتعزيز الإبداع والتنمية الذاتية بين الموظفين وتعزيزه.

١,١. أهمية الدراسة

يكن أهمية البحث في دراسة كيفية تأثير الضغط النفسي الاجتماعي، في مكان العمل، بشكل مباشر في إبداع الموظفين وتطويرهم الذاتي، مما يؤثر في النهاية في رفاهيتهم بشكل عام، علاوة على ذلك، ومن خلال فهم العلاقة بين التوتر والإبداع، يمكن للمؤسسات الاستفادة من الإمكانيات الابتكارية لدى موظفيها،

وبالتالي الحفاظ على ميزة تنافسية. توفر الدراسة رؤية حول آليات الدعم المطلوبة للتطوير الذاتي للموظفين، والتي بدورها تمارس دوراً محورياً في تقدمهم الوظيفي، علاوة على ذلك؛ فإن إستراتيجيات إدارة الإجهاد الفعالة لا تعزز رفاهية الفرد فحسب، بل تسهم، أيضاً، في الأداء التنظيمي العام، إذ إن إعطاء الأولوية لرفاهية الموظفين أمر بالغ الأهمية بشكل متزايد في سوق العمل التنافسي؛ ذلك أنه لا يعمل، فقط، على جذب أفضل المواهب فحسب، بل يحتفظ بها، كذلك. إن فهم كيفية تأثير الإجهاد على القدرة في التكيف مع ديناميكيات مكان العمل المتغيرة يؤكد بشكل أكبر على أهمية إدارة الإجهاد داخل المنظمات.

٢,١. إشكالية الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة الرئيسية في "كيف يؤثر الضغط النفسي الاجتماعي في مكان العمل على إبداع الموظفين وتطويرهم الذاتي، وما هي الآليات الأساسية لهذه العلاقة؟ أما سؤال الدراسة الأساس: فهو "ما طبيعة العلاقة بين الضغوط النفسية والاجتماعية وإبداع الموظفين وتطوير الذات، وما العوامل التي تتوسط أو تعدل هذه العلاقة؟" يلخص هذا السؤال البحثي الأساسي التركيز الرئيس للدراسة، ألا وهو فهم العلاقة المعقدة بين الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع والتنمية الذاتية بين الموظفين مع الأخذ في الاعتبار، أيضاً، العوامل المؤثرة المحتملة، وتتضمن الأسئلة الأخرى تحديد المشكلات، أو الأسئلة البحثية المحددة للدراسة، وتحديد القضايا الرئيسية، ومجالات البحث التي تهدف الدراسة إلى معالجتها، وكما يأتي:

- أ. إلى أي مدى يؤثر الضغط النفسي والاجتماعي في إبداع الموظفين في مكان العمل؟
- ب. كيف يؤثر الضغط النفسي والاجتماعي في التطوير الذاتي بين الموظفين، بما في ذلك اكتساب المهارات والتقدم الوظيفي؟
- ج. هل هناك اختلافات في تأثيرات الضغط النفسي والاجتماعي في الإبداع وتطوير الذات بناءً على العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس والدور الوظيفي؟
- د. هل هناك اختلافات في تأثير الضغوط قصيرة المدى (مثل المواعيد النهائية، والصراعات في مكان العمل) والضغوط المزمدة طويلة المدى في نتائج الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين؟
- هـ. إلى أي مدى تعمل الكفاءة الذاتية والمرونة والذكاء العاطفي على التوسط أو التخفيف من العلاقة بين الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع/تطوير الذات بين الموظفين؟

٣,١. فرضية الدراسة

أولاً: الفرضية الرئيسية الأولى: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعلاقة بين مجموعة (العوامل النفسية)، بأبعادها الأربعة، والمتمثلة بـ (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي أو نظام العمل) وأداء الموظفين.

وبهذا تنبثق عن هذه الفرضية (أربع) فرضيات فرعية وفق تأثير كل بعد من أبعاد العوامل النفسية المذكورة في أداء الموظفين وكما يأتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين عبء العمل وأداء الموظفين.
 - الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين الأجور والمكافآت وأداء الموظفين.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين نظام العمل وأداء الموظفين.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين.
- ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية:** وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعلاقة بين مجموعة (العوامل الاجتماعية)، بأبعادها الخمسة، والمتمثلة بـ (الجنس، العمر، المستوى التعليمي عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) وأداء الموظفين.

وبهذا تنبثق عن هذه الفرضية (خمس) فرضيات فرعية وفق تأثير كل بعد من أبعاد العوامل النفسية المذكورة في أداء الموظفين وكما يأتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي لنوع الجنس في مستويات أداء الموظفين.
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي لعمر الموظف في مستويات أداء الموظفين.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير لمستوى تعليم الموظف في مستويات أداء الموظفين.
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير للحالة الاجتماعية لدى الموظف في مستويات أداء الموظفين.
- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير لعدد سنوات الخدمة لدى الموظف في مستويات أداء الموظفين.

٤,١. أهداف الدراسة

استناداً على تساؤل الدراسة الرئيس الذي تضمنته إشكالية الدراسة، فضلاً عن التساؤلات الفرعية التي جاءت بها، يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يأتي:

أ. تقييم التأثير في الإبداع، وذلك من خلال تحديد مدى تأثير الضغوط النفسية والاجتماعية في مكان العمل في إبداع الموظفين، مع التركيز على فهم ما إذا كان التوتر يؤثر في التفكير الإبداعي وحل المشكلات وكيفية ذلك.

ب. تحليل ما إذا كانت هناك اختلافات في تأثيرات الضغط النفسي والاجتماعي في الإبداع والتنمية الذاتية بناءً على العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس والدور الوظيفي، مما يوفر نظرة للفوارق المحتملة.

ج. استكشاف تصورات الموظفين حول دور الضغط النفسي والاجتماعي في عملياتهم الإبداعية ونموهم الشخصي، والبحث في كيفية تأثير هذه التصورات في سلوكهم ورضاهم الوظيفي، مما يوفر نظرة ثاقبة للتجربة الشخصية للتوتر.

٥.١. منهج الدراسة

لخصوصية موضوع الدراسة في البحث في موضوع (علاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين) سيتم اعتماد منهج الأساليب المختلطة، وذلك من خلال استخدام تصميم بحثي متعدد الأساليب لجمع البيانات الكمية والنوعية لفهم شامل لمشكلة الدراسة، وإدارة استبيان للموظفين في مختلف المنظمات لجمع البيانات الكمية، واستخدام مقاييس موحدة لقياس مستويات الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع وتطوير الذات، من خلال أخذ عينة تمثيلية من الموظفين بشكل عشوائي لضمان تعميم النتائج، من خلال توظيف الأساليب الإحصائية، لفحص العلاقات بين الضغوط النفسية والاجتماعية والإبداع وتطوير الذات مع التحكم في المتغيرات ذات الصلة.

٦.١. هيكلية الدراسة

لخصوصية البحث في الدراسة الموسومة (علاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين)، تم تقسيمها، من بعد ما تم عرضه في (المقدمة) من مضامين، تم تقسيمها على قسمين؛ الأول؛ (الإطار المفاهيمي للضغوط النفسية والاجتماعية والإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين)، والذي تضمن موضوعات (الضغوط النفسية والاجتماعية، الإبداع الوظيفي، تطوير الذات والإبداع، ضغط العمل وأداء الموظف، نظام العمل، البيئة التنظيمية، المؤثرات الاجتماعية)، أما القسم الآخر؛ (الإطار التطبيقي لعلاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين) والذي ضم موضوعات (أهداف الدراسة، المنهجية، المتغيرات الخاصة بالتقييم، عينة ومجتمع الدراسة، الأساليب الإحصائية، مناقشة النتائج، وصف أبعاد البحث، فرضيات الدراسة)، ومن ثم أختتمت الدراسة بمجموعة لأهم (الاستنتاجات، والتوصيات) وذلك ضمن (الخاتمة) الخاصة بالدراسة.

٢. الإطار المفاهيمي للضغوط النفسية والاجتماعية والإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين

في المشهد السريع والديناميكي لأماكن العمل، في الوقت الحاضر، تقف رفاهية الموظفين وتطويرهم في صميم النجاح التنظيمي، ولقد برز التفاعل المعقد بين الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع والتنمية الذاتية

كـمـجال يـتـرـدـد صـداه مـع التـحـديـات والفرص الـتي يـواجهـها كل مـن المـوظـفـين والمـنـظـمـات فـي السـاحـة المـهـنـية المـعـاصـرة. يـمـثـل هـذا الإطـار المـفـاهـيـمـي رـحـلـة إـلى مـجـالـات عـلم النـفـس فـي مـكان العـمـل وإـدـارـة المـوـارد البـشـرية، و يـسـعـى إـلى كـشـف العـلـاقـة المـتـعـددة الأوجـه بـيـن الضـغـط النـفـسي والاجـتـمـاعي، والإمـكـانـات الإـبـداعـية للأفـراد، ومـسـارـات التـنـمـية الـذاتـية ضـمـن السـيـاق التـنـظـيـمـي.

١,٢. الضغوط النفسية والاجتماعية

تـشـير الضـغـوط النـفـسية والاجـتـمـاعـية إـلى مـجمـوعـة مـن العـوـامل أو الطـرـوف النـفـسية والاجـتـمـاعـية الـتي يـواجهـها الأفـراد و يـعـدّونـها صـعبة أو مـتـطـلـبة أو مـحـتمـلة فـي حـياتـهم اليـومـية، يـمـكـن أن تـنشأ هـذه الضـغـوط مـن مـصـادر مـخـتـلـفة، بـما فـي ذلـك العـمـل أو الحـياة الشـخـصـية أو التـفاعـلات الاجـتـمـاعـية، و هي تـشـمـل مـجمـوعـة واسـعة مـن المـواقـف المـسـبـبة للتـوتـر (Wagner & Hollenbeck, 1992, 106)، وكـما يأتـي:

أولاً: الضغوط المرتبطة بالعمل: الضغوط والمتطلبات الناشئة عن مكان العمل، بما في ذلك المواعيد النهائية للوظائف، وأعباء العمل العالية، والصراعات مع الزملاء أو الرؤساء، وانعدام الأمن الوظيفي، وتعكس الضغوط النفسية للموظف المشاكل والتحديات التي يواجهها الأفراد في بيئة العمل، ويمكن أن تؤثر في صحتهم النفسية والجسدية. قد تنشأ هذه الضغوط من مصادر متعددة وتتفاوت في درجة تأثيرها على كل فرد، ومن الأسباب المشتركة للضغوط النفسية للموظف ما يعرف بـ "التحديات المهنية"، والتي تشمل تلك التحديات العملية والمهام الصعبة أو الضغط من أجل تحقيق أهداف مهنية محددة (الحربي، ٢٠٠٣، ٤٥)، وكذلك هنالك "عدم اليقين الوظيفي" الممثل لعدم الاستقرار في الوظيفة أو مخاوف من فقدانها قد تؤدي إلى زيادة التوتر، و "الضغوط الزمنية" التي تمارس على الموظف عندما يكون هناك جدول زمني ضيق لإتمام المهام أو إنجاز مشروعات الأمر الذي قد يزيد من الضغط النفسي، وكذلك؛ فأن العلاقات في مكان العمل، المشاكل مع الزملاء والرؤساء والزبائن قد تتسبب في توتر نفسي، وإلى تلك الضغوط هنالك صعوبة تحقيق توازن بين الوقت المخصص للعمل والوقت المخصص للحياة الشخصية والأسرية (عبدالقادر، ٢٠٠٠، ٥).

ثانياً: الضغوط المالية: تشير الضغوط المالية إلى التوتر أو القلق الذي يعاني منه الأفراد بسبب وضعهم المالي، بما في ذلك المخاوف بشأن الدخل والنفقات والديون والاستقرار المالي، ويمكن أن يكون لهذه الضغوط تأثير كبير على الصحة النفسية والعاطفية للشخص، وقد تظهر بطرق مختلفة، مثل (عدم كفاية الدخل، وعبء الديون، والنفقات غير المتوقعة، وفقدان الوظيفة أو انعدام الأمن، والتخطيط للتقاعد، والمسؤوليات المالية العائلية). (يوسف، ٢٠٠٧، ص ٤٦)

ثالثاً: الضغط الاجتماعي: يعبر الضغط الاجتماعي عن التأثير الذي يمارسه الناس والبيئات الاجتماعية التي يعيش فيها الأفراد، والتي يمكن أن تؤثر في سلوكهم ومواقفهم وقراراتهم، وينشأ هذا الضغط من التوقعات المجتمعية والأعراف والرغبة في التوافق مع المعايير المتصورة للمجموعة الاجتماعية للفرد أو المجتمع ككل، ويمكن أن يظهر الضغط الاجتماعي بأشكال مختلفة، ويمكن أن يكون صريحاً أو ضمنياً، ومن الأمثلة والجوانب الشائعة للضغط الاجتماعي (الامتثال، والتوقعات الاجتماعية، والمعايير الثقافية، وتأثير وسائل الإعلام، وتوقعات الأسرة، والقيم الدينية والأخلاقية، وثقافة مكان العمل، والمقارنة الاجتماعية). (هوساوي، ٢٠١٦، ١٢٣)

٢،٢. الإبداع الوظيفي

يعبر الإبداع الوظيفي عن القدرة على إيجاد حلول جديدة وفاعلة للتحديات والمشكلات المعقدة في سياق العمل، ويمكن أن يتجلى الإبداع الوظيفي في تطوير منتجات جديدة، أو تحسين عمليات الإنتاج، أو ابتكار إستراتيجيات جديدة، أو حل مشكلات تقنية أو مالية، وأمور أخرى تسهم في تطوير وتحسين الأعمال والمؤسسات (جلدة وعبوي، ٢٠٠٦، ٢٠). يعد الإبداع عملية معرفية متعددة الأوجه ومعقدة تتضمن توليد أفكار أو حلول أو منتجات جديدة وقيمة. إنها القدرة على التفكير والتخيل والابتكار بطرق تنتج نتائج أصلية وذات معنى. الإبداع لا يقتصر على الفنون؛ فهو ينطبق على مجالات مختلفة، بما في ذلك العلوم والتكنولوجيا والأعمال والتعليم وحل المشكلات اليومية. (يوسف، ٢٠٠٧، ص ٤٥)،

هنالك مجموعة من الخصائص والجوانب الرئيسة للإبداع فمنها ما يتصل بـ (الأصالة)، التي تتضمن الإبداع إنتاج أفكار أو مفاهيم أو أعمال جديدة وفريدة من نوعها والتي تبتعد عن المعايير التقليدية أو الراسخة، وكذلك (المرونة) حيث إن الأفراد المبدعون منفتحون على وجهات نظر وأساليب وإمكانات مختلفة ويمكنهم تكييف تفكيرهم مع المواقف والتحديات المختلفة، وأيضاً هنالك ما يعرف بـ (التفكير التباعدي والمتقارب ومتعدد التخصصات) والذي يتضمن استكشاف حلول أو بدائل أو تفسيرات متعددة لمشكلة أو سؤال معين فبينما يستكشف التفكير المتباين العديد من الاحتمالات يتضمن الإبداع أيضاً تفكيراً مقارباً حيث يتم تنقيح الأفكار وتجميعها وتنظيمها في حل أو نتيجة متماسكة وعملية ويمكن أن يزدهر الإبداع عندما يعتمد الأفراد على المعرفة والأفكار من تخصصات أو مجالات متعددة مما يؤدي إلى التلقيح المبتكر للمفاهيم، وذلك لأن هنالك خاصية (حل المشكلات) حيث يرتبط الإبداع ارتباطاً وثيقاً بحل المشكلات وغالباً ما يتفوق الأفراد المبدعون في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات المعقدة أو الصعبة (سيزلافي ودالاس، ١٩٩١، ١٨٠)، وغالباً ما يكون الأفراد المبدعون مدفوعين بدافع جوهري وشغف حقيقي بعملهم

أو مساعيهم الإبداعية، ويمكن تعزيز الإبداع من خلال التعاون وتبادل الأفكار مع الآخرين، حيث يمكن لوجهات النظر والأفكار المتنوعة أن تغذي الإبداع (Robbins, 2027, 22).

وبهذا؛ فالإبداع لا يقتصر على قلة مختارة؛ إنها مهارة يمكن تنميتها ورعايتها من خلال الممارسة والتعرض لتجارب متنوعة وتطوير عقلية النمو، فتشجيع الإبداع في التعليم وأماكن العمل والمجتمع ككل يمكن أن يؤدي إلى حلول مبتكرة وإثراء ثقافي وتحقيق شخصي، ويعدّ الإبداع أحد الأصول القيمة في عالم اليوم سريع التغير، حيث تعد الأفكار الجديدة والمبتكرة ضرورية لحل المشكلات المعقدة ودفع عجلة التقدم.

٣,٢. تطوير الذات والإبداع

يعد تطوير الذات للموظف عملية تحسين وتطوير المهارات والقدرات الشخصية والمهنية للفرد بهدف تحقيق الإبداع والنجاح والنمو في مجال العمل والحياة بشكل عام، ويتضمن ذلك تعزيز المعرفة، وتطوير المهارات والمواصفات الشخصية، والتفكير الإيجابي، وتعزيز الوعي الذاتي، وتحسين الاتصال، وبناء العلاقات الاجتماعية والتعلم المستمر (البريدي، ١٩٩٩، ١٢٢). يتأثر تكوين الإبداع الوظيفي بمزيج من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية، وتتفاعل هذه العوامل إما لتعزيز أو إعاقة التفكير الإبداعي والابتكار في مكان العمل، وإن فهم هذه التأثيرات يمكن أن يساعد المؤسسات على خلق بيئة مواتية للإبداع الوظيفي (الباقي، ٢٠٠٠، ٣٠٩)، وفيما يأتي مجموعة من العوامل الرئيسة التي تمارس دوراً مهماً في صناعة تطوير الذات:

أولاً: العوامل الفردية وسمات الشخصية: تشير العوامل الفردية في الإبداع إلى الخصائص الشخصية والصفات والعمليات المعرفية التي تؤثر في التفكير الإبداعي للفرد وقدراته على حل المشكلات، وهذه العوامل جوهرية بالنسبة للشخص، وتمارس دوراً مهماً في قدرته على توليد أفكار جديدة ومبتكرة، وتتضمن العوامل الفردية في الإبداع مجموعة من العناصر (صباحي، ١٩٩٢: ص ٨٦)، وكذلك ترتبط سمات شخصية معينة، مثل الانفتاح على الخبرة والفضول والمخاطرة والتسامح مع الغموض، بإمكانات إبداعية أكبر. (سيزلافي ودالاس، ١٩٩١، ١٨٢)

ثانياً: القدرات المعرفية: تعد القدرات المعرفية الفردية، بما في ذلك مهارات حل المشكلات والتفكير النقدي والقدرة على التفكير المجرد، ضرورية لتوليد الأفكار الإبداعية، يمكن أن يوفر الفهم العميق لمجال العمل إلى جانب المعرفة المتنوعة من مصادر مختلفة، أساساً متيناً للتفكير الإبداعي (Robbins, 2027, 27)، فضلاً عن ذلك يمكن للتدريب الرسمي على تقنيات التفكير الإبداعي وأساليب حل المشكلات أن يعزز المهارات الإبداعية لدى الفرد (مصطفى، ٢٠٠١، ١١٣).

ثالثاً: العوامل التنظيمية: تمثل العوامل التنظيمية في الإبداع الوظيفي الخصائص والهياكل والممارسات داخل المنظمة التي تدعم أو تمنع التفكير الإبداعي والابتكار وحل المشكلات بين موظفيها، وتؤثر هذه العوامل في المناخ الإبداعي والثقافة العامة داخل المنظمة، مما يؤثر في قدرة الأفراد والفرق لتوليد أفكار جديدة وقيمة (Khan et al., 2017, 18).

رابعاً: العوامل البيئية: تشير العوامل البيئية في الإبداع الوظيفي إلى الظروف الخارجية والبيئة المحيطة والعناصر السياقية التي تؤثر وتشكل العملية الإبداعية ونتائج الأفراد والجماعات، وتوفر هذه العوامل السياق الذي يحدث فيه الإبداع الوظيفي، ويمكن أن تسهل أو تعيق توليد الأفكار والحلول المبتكرة. (جرينبرج وبارون، ٢٠٠٩، ص ٢٥)

غالباً ما تخلق المنظمات الناجحة تضامراً بين هذه العوامل، مما يعزز النظام البيئي الإبداعي؛ حيث يتم تمكين الأفراد من التفكير بشكل مبتكر والمساهمة في نمو المنظمة وقدرتها التنافسية، ومن الضروري أن تقوم المؤسسات بتقييم هذه العوامل وتكييفها لدعم الإبداع الوظيفي والبقاء قابلاً للتكيف في مشهد الأعمال المتغير باستمرار.

٢، ٤. ضغط العمل وأداء الموظف

يشير "ضغط العمل"، المعروف، كذلك، بـ "ضغط مكان العمل"، إلى المتطلبات والضغوطات والتحديات التي يواجهها الموظفون في وظائفهم، وهو يشمل العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في

الصحة الجسدية والنفسية للموظف أثناء سعيه لتلبية التوقعات والمسؤوليات المتعلقة بالعمل، ويمكن أن ينشأ ضغط العمل من مصادر مختلفة، بما في ذلك عبء العمل، وقيود الوقت، والتوقعات العالية، والمهام الصعبة، وغالباً ما يرتبط بمشاعر الضغط والتوتر والحاجة إلى الأداء بكفاءة في مكان العمل (إسماعيل، ٢٠١٩، ص ٢٠).

ويعبر "ضغط العمل" عن مجموعة من المؤثرات التي تضغط من الناحية الوظيفية على الفرد من حيث المسؤوليات والأعباء التي يواجهها، وهي اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد، ويؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستويات الرضى الوظيفي وضعف الأداء وانخفاض مستوى الفاعلية (قليلة والسيد، ٢٠١٣، ص ٣٠٥). وتعد "الضغوط المهنية" عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر، سلباً، على أداء الفرد في العمل، والتي تتمثل، في جزء منها، بغموض الدور الوظيفي، وصراعات الأدوار في المؤسسة، وظروف العمل البيئية، وعبء العمل، والعلاقات الشخصية في العمل، وهذه العناصر تسبب الإجهاد الفسيولوجي للفرد. (السيسي، ٢٠٠٢، ص ٣٦٥)

أما مصطلح "أداء الموظف" فيشير إلى مدى تلبية الموظف الفردي، أو تجاوزه للتوقعات والأهداف التي حددها صاحب العمل أو المنظمة، وهو يشمل نوعية وكمية عمل الموظف، وقدرته على تحقيق الأهداف والغايات، ومساهماته الشاملة في نجاح المنظمة (حريم، ٢٠٠٤، ٥٥)، ويمكن قياس أداء الموظف باستخدام مقاييس الأداء المختلفة، بما في ذلك الإنتاجية، والمعرفة الوظيفية، والعمل الجماعي، ومهارات الاتصال، والقدرة على التكيف مع الظروف المتغيرة، ويشير الأداء المرتفع للموظفين إلى وجود عضو منتج وقيم في القوى العاملة، في حين أن الأداء المنخفض قد يتطلب إستراتيجيات التدخل أو التحسين. Khan et al., (2017, 20)

إن العلاقة بين "ضغط العمل" و"أداء الموظف" علاقة معقدة، ويمكن أن تختلف تبعاً لعدة عوامل، بما في ذلك طبيعة الوظيفة، والمرونة الفردية، وأنظمة الدعم في المنظمة، في حين أن بعض مستويات الضغط يمكن أن تحفز الموظفين على الأداء بأفضل ما لديهم، فإن ضغط العمل المفرط، أو المزمن، يمكن أن يكون له آثار سلبية على الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى الإرهاق، وانخفاض الإنتاجية، والقضايا المتعلقة بالصحة، ومن المهم للمؤسسات تحقيق التوازن بين تحدي الموظفين وتوفير بيئة عمل داعمة لتحسين أداء الموظفين مع تقليل الآثار الضارة لضغوط العمل المفرطة. (ماهر، ٢٠٠٣، ٤٧).

تتضمن عملية ضغوط العمل، عادةً، عدة مراحل قد يمر بها الأفراد أثناء تعرضهم للضغوط المرتبطة بالعمل واستجاباتهم لها، ويساعد تحديد هذه المراحل في توضيح كيفية تأثير الضغوط في صحة الفرد الجسدية والنفسية مع مرور الوقت، من المهم ملاحظة أنه لا يمر جميع الأفراد العاملين بذات هذه المراحل، وبنفس الطريقة، وقد يتحرك الأفراد ذهاباً وإياباً بين المراحل (الخواجه، ٢٠١٠، ٨٩).

وتتمثل المراحل العامة لعملية ضغوط العمل بـ (تحديد مصدر الضغط، والاستجابة السلوكية، والاستجابة العاطفية، وإستراتيجيات التكيف، ومن المهم للأفراد، والمنظمات، التعرف على مراحل عملية ضغوط العمل، واتخاذ تدابير استباقية لمنع الضغوط، وإدارتها بشكل فعال، ويمكن أن يشمل ذلك تنفيذ برامج الحد من التوتر، وتعزيز بيئة عمل صحية، وتقديم برامج مساعدة للموظفين، وتوفير التدريب على إدارة الإجهاد وتقنيات بناء المرونة، ويمكن أن يساعد التدخل المبكر والدعم الأفراد على التغلب على عملية التوتر بنجاح أكبر والحفاظ على رفاهيتهم. (Cook et al., 2011, 56)

٥,٢. نظام العمل

يشير نظام العمل، في سياق الإدارة والعمليات التنظيمية، إلى إطار أو هيكل شامل يشمل مختلف المكونات والعمليات والعناصر اللازمة لتنفيذ العمل وتحقيق أهداف منظمة أو قسم معين، وتم تصميم أنظمة العمل

لتبسيط وتحسين إجراءات العمل، وتعزيز الكفاءة، ودعم إنجاز المهام والأهداف (الصباغ، ١٩٨١، ٦)، وأنها مفهوم أساس في الدراسات التجارية والتنظيمية، إذن؛ فـ "نظام العمل" هو مجموعة من الترتيبات والإجراءات والعمليات التي تحكم كيفية تنظيم وتنفيذ الأنشطة والمهام داخل منظمة أو مؤسسة، ويهدف نظام العمل إلى تحقيق الفعالية والكفاءة في أداء المهام والأنشطة المختلفة بطريقة منظمة ومنسقة (Boxall, 2013, 15)

وهناك مجموعة المكونات والخصائص الرئيسة لنظام العمل التي تتمثل في (هيكل التنظيم، والمدخلات، والعمليات، والمخرجات، والتواصل والتنسيق، والتغذية الراجعة، والتوجيهات والسياسات، والأهداف والغايات، والأدوار والمسؤوليات، والتكنولوجيا والأدوات، ومراقبة الجودة، الكفاءة والتطوير والتحسين المستمر)، ويمكن أن تختلف أنظمة العمل بشكل كبير بين المنظمات والصناعات؛ فهي مصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات والأهداف والعمليات المحددة لكل منظمة، وتمارس دوراً حاسماً في تحقيق التميز التشغيلي والنجاح التنظيمي، وهذا الاختلاف يكون، كذلك، بناءً على طبيعة العمل، والهدف من المؤسسة، حيث يهدف النظام إلى تحقيق تنظيم أكثر فعالية وكفاءة في إدارة المهام والموارد؛ لضمان تحقيق أهداف مرجوة (Becker & Huselid, 2006, 921).

٦,٢. البيئة التنظيمية

تشمل "البيئة التنظيمية"، أو "بيئة العمل"، والمعروفة بـ "بيئة مكان العمل"، مجموعة الظروف والعوامل الجسدية، والاجتماعية، والنفسية، والثقافية، التي تميز المكان الذي يؤدي فيه الموظفون واجباتهم الوظيفية، وتمارس "البيئة التنظيمية" دوراً مهماً للتأثير في رفاهية الموظفين، والرضا الوظيفي، والإنتاجية، وخبرة العمل، بشكل عام (المعاينة، ٢٠٠٦، ١٠١)، وفيما يأتي المكونات والجوانب الرئيسة لبيئة العمل:

أولاً: البيئة المادية: وتتضمن البيئة التنظيمية عنصرين أساسيين يتمثلان في (تصميم مساحة العمل)، الذي يرتبط بتخطيط وتصميم المساحات المكتبية، بما في ذلك ترتيب المكاتب ومحطات العمل وغرف الاجتماعات والمناطق المشتركة، و(بيئة العمل)، الخاصة بالتصميم المريح للأثاث والمعدات لضمان راحة الموظف وصحته وسلامته. (المعاينة، ٢٠٠٦، ٩٦)

ثانياً: البيئة الاجتماعية: تتصل البيئة الاجتماعية بعناصر (الثقافة التنظيمية)، التي تشمل القيم والمعتقدات والأعراف والممارسات المشتركة التي تحدد ثقافة المنظمة وتؤثر في سلوك الموظفين، و(علاقات الزملاء)، والتي تتضمن جودة العلاقات والتفاعلات بين الزملاء، بما في ذلك العمل الجماعي والتعاون والدعم الاجتماعي، و(القيادة والإدارة). (الفريجات وآخرون، ٢٠٠٩، ٣٠٧)

ثالثاً: البيئة النفسية: من عناصر البيئة النفسية ما يعرف بـ (متطلبات الوظيفة والتحكم)، والخاصة بمستوى سيطرة الموظفين على مهام عملهم والتوازن بين متطلبات الوظيفة والموارد، و(الاستقلالية)، المعبرة عن مدى تمتع الموظفين بحرية اتخاذ القرارات وتحديد أولويات عملهم، فضلاً عن ما يتصل بـ (التكريم والملاحظات) الخاص بمدى توافر التقدير والملاحظات البناءة لجهود الموظفين وإنجازاتهم، و(مستويات التوتر)، الخاص بتأثير الضغوط المرتبطة بالعمل في الصحة النفسية والعاطفية للموظفين، وأخيراً؛ (السلامة النفسية) التي تعني التصور بأن الموظفين يمكنهم التعبير عن آرائهم ومشاركة الأفكار والتعبير عن مخاوفهم دون خوف من العواقب السلبية. (ياغي، ٢٠٠٦، ١٨)

تسهم بيئة العمل الإيجابية في مشاركة الموظفين ورضاهم ورفاههم بشكل عام، مما يؤثر في النهاية على النجاح التنظيمي؛ حيث أن المنظمات التي تعطي الأولوية لخلق بيئة عمل داعمة وصحية هي أكثر عرضة لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، وتعزيز الإبداع والابتكار، وتحقيق أهدافها بفعالية.

٧، ٢. المؤثرات الاجتماعية

أولاً: تأثير الجنس: إن تأثير الجنس على علاقة الضغط النفسي الاجتماعي ودوره في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين يمكن أن يتجلى بطرق مختلفة، ويمكن أن يؤثر النوع الاجتماعي على كيفية تجربة الأفراد للضغوط النفسية والاجتماعية في مكان العمل واستجاباتهم لها، وقد يؤثر، أيضاً، على نتائج إبداعهم وتطويرهم الذاتي (Williams & Gatenby, 2010, 760)، ومن بعض التأثيرات المحتملة للجنس التي يجب مراعاتها (إدراك التوتر، وآليات التكيف، والاستجابة للضغط النفسي، والإبداع، وتنمية الذات، والتوازن بين العمل والحياة، والدعم التنظيمي، وتصورات الضغوط)، فمن المهم أن ندرك أن تأثيرات الجنس يمكن أن تكون معقدة وقد تتفاعل مع متغيرات أخرى. لاستكشاف تأثير الجنس على الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع والتنمية الذاتية، ويمكن التفكير في إجراء تحليلات خاصة بالجنس وفحص العوامل المعتدلة أو الوسيطة المحتملة التي قد تؤثر في هذه العلاقات. بالإضافة إلى ذلك، فإن أخذ التجارب والتحديات الفريدة التي يواجهها الموظفون من الجنسين في الاعتبار يمكن أن يؤدي إلى فهم أكثر شمولاً للديناميكيات التي تحدث في مكان العمل. (عباس، ١٩٩٩، ٥٥)

ثانياً: تأثير العمر: يعد تأثير العمر على العلاقة بين الضغط النفسي الاجتماعي ودوره في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين جانباً معقداً ومتعدد الأوجه (ياغي، ٢٠٠٦، ٢٧)، وهناك بعض العوامل التي تبين كيفية تأثير العمر على هذه العلاقة، والتي تتمثل في (إدراك التوتر وآليات التكيف، والإبداع على مدى الحياة، واكتساب المهارات وتطوير الذات، والتوازن بين العمل والحياة ومرحلة الحياة، والإرشاد ونقل

المعرفة، واختلافات الأجيال، واعتبارات التقاعد، والدعم التنظيمي (اللوذي، ٢٠٠٣، ٣١)، ومن خلال فهم كيفية تأثير العمر على هذه الديناميكيات، يمكن للمؤسسات تصميم إستراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الإجهاد وتعزيز الإبداع والتنمية الذاتية التي تأخذ في الاعتبار الاحتياجات المتنوعة ونقاط القوة لدى القوى العاملة لديها.

ثالثاً: تأثير المستوى التعليمي: يعد تأثير مستوى التعليم على العلاقة بين الضغط النفسي الاجتماعي ودوره في الإبداع والتطوير الذاتي لدى الموظفين عاملاً مهماً يجب استكشافه، ويمكن أن يؤثر مستوى التعليم على كيفية إدراك الأفراد للضغوطات في مكان العمل والاستجابة لها، فضلاً عن أساليبهم في الإبداع وتطوير الذات (العززي، ١٩٨٩، ٤٦)، ومن بعض التأثيرات المحتملة التي يجب مراعاتها (إدراك التوتر وإستراتيجيات التكيف، والإبداع والتفكير النقدي، وتطوير الذات واكتساب المهارات، والطموحات المهنية والأدوار الوظيفية، والتواصل والتعاون، والتوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي)، وأن فهم هذه الديناميكيات الخاصة بالتعليم وانعكاساته على تصورات الأفراد وإستراتيجياتهم وتطلعاتهم فيما يتعلق بالضغوط النفسية والاجتماعية والتنمية الشخصية يمكن أن يساعد المؤسسات على تصميم برامج الدعم والتطوير الخاصة بها لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أفضل في المستويات التعليمية المختلفة (الرجوب والخطيب، ٢٠١٨، ٩٢).

رابعاً: تأثير الخبرة وسنوات الخدمة: يعد تأثير الخبرة وسنوات الخدمة على العلاقة بين الضغط النفسي الاجتماعي ودوره في الإبداع والتطوير الذاتي لدى الموظفين جانباً مهماً يجب التحقيق فيه (Willis & Burnett, 2016, 59)، وهناك العديد من التأثيرات والاعتبارات المحتملة مثل (التكيف مع التوتر والمرونة، والإبداع وحل المشكلات، وتطوير الذات وإتقان المهارات، والطموحات المهنية والأدوار القيادية، ونقل المعرفة والإرشاد)، وأن فهم تأثير الخبرة يمكن أن يساعد المؤسسات على تصميم تدخلات مستهدفة وبرامج تطوير تأخذ في الاعتبار الاحتياجات والمساهمات الفريدة للموظفين في مراحل مختلفة من حياتهم المهنية (ياغي، ٢٠٠٦، ٣١).

خامساً: تأثير الحالة الاجتماعية: إن تأثير الحالة الاجتماعية على العلاقة بين الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين هو عامل مهم يجب مراعاته، فيمكن أن تؤثر الحالة الاجتماعية في كيفية تعرض الأفراد للتوتر، وإدارة التوازن بين العمل والحياة، والسعي إلى تطوير الذات (اللوذي، ٢٠٠٣، ٣٥)، ومن بعض التأثيرات والاعتبارات المحتملة هو (التوتر والدعم، وآليات التكيف، وأهداف الإبداع وتطوير الذات، والتوازن بين العمل والحياة، والدعم التنظيمي، والرضا الوظيفي، والعلاقات الشخصية في العمل)، وبهذا قد تؤثر الحالة الاجتماعية في علاقات الموظف مع زملائه. قد يكون

لدى الموظفين المتزوجين شبكات اجتماعية وتفاعلات مختلفة مقارنة بالموظفين غير المتزوجين، ويمكن أن تؤثر هذه العلاقات في مستويات التوتر والتعاون الإبداعي (الهنداوي، ١٩٩٩، ٥٥).

٣. الإطار التطبيقي لعلاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين

إن إجراء دراسة ميدانية حول (العلاقة بين الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين) ينطوي على جمع البيانات في بيئة عمل حقيقية لفهم كيفية تفاعل هذه المتغيرات في الممارسة العملية، وفيما يأتي الخطوط العريضة لكيفية تنظيم هذه الدراسة الميدانية.

١,٣. أهداف الدراسة

إن الهدف الأساس من هذه الدراسة الميدانية هو معرفة كيفية تأثير الضغط النفسي والاجتماعي على الإبداع والتطوير الذاتي بين الموظفين داخل بيئة عملهم الفعلية.

٢,٣. المنهجية

بما أن محتوى الدراسة يدور حول (تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للموظفين)، فقد هدف الإطار المنهجي للبحث إلى إلقاء الضوء على آليات هذه العملية من منظورين: الأول؛ ركز على المفهوم العام للأداء الوظيفي، وتحديد أداء الموظفين، والآخر سيركز على الأساليب والإستراتيجيات المستخدمة، وقد تناولت منهجية البحث الجانبين النظري والوصفي، إلى جانب الجوانب العملية والتطبيقية، وقد تم تحقيق ذلك من خلال إجراء استبيانات استقصائية على عينة مكونة من عدد متساوٍ من (١٦٠) موظفاً، تم اختيارهم بالتساوي من كل من (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، ولقد تقيدت الدراسة بالحدود الزمانية للدراسة والممتدة للفترة (٢٠٢٢-٢٠٢٣). لقد تم تحديد أدوات جمع البيانات باعتماد آلية الاستبيان لتقييم مستويات الضغط النفسي والاجتماعي والإبداع والمشاركة في أنشطة التطوير الذاتي، وتم استخدام مقاييس القياس المعمول بها حيثما أمكن ذلك، ولقد تم التأكد من أن جميع المشاركين يقدمون موافقة مستنيرة للمشاركة في الدراسة، وضمان عدم الكشف عن هويتهم وخصوصيتهم، ومن ثم تم جمع البيانات على مدى فترة ممتدة لالتقاط التقلبات والاختلافات في التوتر والإبداع والتنمية الذاتية، والنظر في إجراء تقييمات المتابعة،

٣,٣. المتغيرات الخاصة بالتقييم

أعتمد أنموذج الدراسة على تحديد (متغيرين)؛ الأول، (المتغير التابع)، والذي تمثل في (أداء الموظفين)، والآخر، (المتغير المستقل)، واشتمل على (جزئين)؛ (العوامل النفسية)، والعوامل الاجتماعية)، وقد ضمت

(العوامل النفسية) مجموعة من العوامل التي تمثلت بـ (عبء العمل، والأجور والمكافآت، ونظام العمل، وبيئة العمل)، أما (العوامل الاجتماعية) فقد اشتملت على (الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، وسنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية).

٣,٤. عينة ومجتمع الدراسة

تضمن مجتمع الدراسة منتسبي (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية)، و(وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، بما فيهم الفنيين، والإداريين العاملين في المختبرات والأقسام والشعب والوحدات الإدارية؛ وذلك للأهمية النسبية لهذه الوحدات فيما يختص بجهد العمل الإداري فيها. ولضمان الدقة في جمع البيانات فقد تم توزيع إستمارة الاستبيان، شخصياً، على عينة الدراسة، والتي تضمنت (150)، من خلال التوزيع مناصفة بين الوزارتين المذكورتين، (ملحق ١) وقد تم اختيارهم من الأقسام العلمية وقد تم اعتماد كسر المعاينة في اختيار العدد من كل قسم علمي أو شعبة ووحدة إدارية، وبعد جمع الاستبانات الموزعة تم استرجاع (٧٥) استبانة صحيحة، وأهملت (10) استمارة غير مستوفية للشروط وبنسبة استرجاع بلغت (٩٣,٧٥٪) جميعها صالحة للتحليل.

٣,٥. الأساليب الإحصائية

في معالجة وتحليل البيانات والتحقق اعتمدت الدراسة على منهج تحليل البيانات باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، (SPSS) Statistical Package For Social Sciences" على عينة الدراسة، وتم استخدام مجموعة من الأساليب في تحليل البيانات واستخراج النتائج. حيث عمدت الدراسة إلى استخدام الاحصاءات الوصفية، ومن ضمنها التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، وكذلك الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، وذلك لغرض وصف آراء المستجيبين، وكذلك وصف السمات الشخصية للمبحوثين، فضلاً عن استخدام أسلوب تحليل انحدار الارتباط الخطي البسيط؛ لغرض تحليل العلاقة التأثيرية لأبعاد متغير العوامل النفسية في الأداء الوظيفي، وتم استخدام اختبار (t-Test)، لاختبار وجود أو عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين فئات سمات الشخصية، والتي تتضمن فئتين فقط مثل سمة (نوع الجنس) وفق متغيرات الدراسة، وأخيراً تم استخدام تحليل التباين من جانب واحد؛ لأجل اختبار وجود فروقات معنوية بين فئات السمات الشخصية وفق متغيرات الدراسة.

وتم استخدام مجموعة من الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة (الاستبانة) والتي منها (اختبارات الصدق، Validity)، ولغرض اختبار صدق الاستبانة الدراسة هناك عدة طرق منها ما يعرف (Face Validity)، لصدق المحكمين، والذي يستهدف التحقق من مدى انتماء الفقرة إلى مجالها، وأنها تقيس العوامل التي

صممت الاستبانة لقياسها، حيث عرضت الاستبانة على (ثلاثة) محكمين من المتخصصين في العلوم النفسية والاجتماعية، كما تم استخدام (اختبارات ثبات الأداة، Reliability)، للتأكد من أن الإجابات والآراء للأفراد المستجيبين ستكون واحدة تقريباً، لو تكرر تطبيقها على المستجيبين أنفسهم في أوقات متباعدة، (Schreep, 2020, 19)، ومن أجل التحقق منها تم استخدام "معامل ثبات ألفا كرونباخ"، حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل الثبات لكل بعد من الأبعاد المحورين والمتمثلة بـ متغير "العوامل النفسية" مع المحور الثاني والمتمثلة بـ متغير "الإنتاج الوظيفي" كانت القيم كلها مقبولة إحصائياً، حيث كانت أكبر من (٧٠٪)، حيث تراوحت قيمة ألفا بالنسبة للمحورين المذكورين بين (٠,٨٤٨) كأقل قيمة لمحور (العوامل النفسية)، و(٠,٨٥١) كأكبر قيمة لمحور (الإنتاج الوظيفي)، أما بالنسبة لجميع فقرات أو تساؤلات الاستبانة فقد كانت قيمة "ألفا كرونباخ" ممتازة فقد بلغت (٠,٩٠٥)، وبالتالي نستدل على أن الإجابات والآراء كانت ثابتة نسبياً حول العبارات التي جاءت بها الدراسة الميدانية الحالية، حتى لو تكرر لفترات متباعدة نوعاً ما.

الجدول (١): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة

عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	محاور الدراسة
٦	0.848	العوامل النفسية
11	0.851	الإنتاج الوظيفي
17	0.905	جميع فقرات الاستبانة

٣,٦. مناقشة النتائج

بعد جمع الاستثمارات وجد ان الاستبيانات الصالحة لتدوين البيانات لكل وزارة قد بلغت (٧٥) استمارة وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وكما يأتي:

أولاً: توزيع أفراد المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستثمارات ونوع الجنس: من خلال البيانات المفصلة في الجدول (٢) التي يمكن أن يوضح تحليلاً وفهماً لتوزيع المستجيبين بحسب الجنس ومكان توزيع الاستثمارات وتقديم تصور شامل لهذه العلاقات في الدراسة، حيث تم تجميع المستجيبين وفقاً لجنسهم (ذكر، وأنثى)، ومكان توزيع الاستثمارات (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، وفيما يتعلق بجنس المستجيبين: كان عدد المستجيبين من الذكور في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هو (٢٦)، فيما كان عدد المستجيبين من الإناث في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هو (٤٩)، وكان عدد المستجيبين من الذكور في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي هو (٤٢)، وعدد المستجيبين من الإناث في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي هو (٣٣)، وتمثل الأرقام كذلك كنسب مئوية

من إجمالي عدد المستجيبين في كل فئة، وكانت نسبة المستجيبين من الذكور في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تمثل (٣٤,٧٠٪) من إجمالي الأفراد في هذه الفئة، بينما تمثل الإناث (٦٥,٣٠٪) من نفس الفئة، وكانت نسبة المستجيبين من الذكور في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تمثل (٥٦,٠٠٪) من إجمالي الأفراد في هذه الفئة، بينما تمثل الإناث (٤٤,٠٠٪) من نفس الفئة، فقد كان العدد الإجمالي للمستجيبين من كلا الجنسين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية هو (٧٥)، والعدد الإجمالي للمستجيبين من كلا الجنسين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي هو (٧٥)، والعدد الإجمالي للمستجيبين من كلا الجنسين في الدراسة هو (١٥٠).

الجدول (٢): توزيع المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستثمارات والجنس

total	الجنس					
	انثى	ذكر				
75	49	26	Fi	وزارة العمل والشئون الاجتماعية	مكان توزيع الاستثمارات	
100.00	65.30	34.70	%			
50.0	32.70	17.30	% of total			
75	33	42	Fi	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		
100.00	44.00	56.00	%			
50.00	22.00	28.00	% of total			
150	82	68	Fi	total		
100.00	54.70	45.30	%			

ثانياً: توزيع أفراد المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستثمارات والعمر: يقوم الجدول (٣) بتوزيع المستجيبين حسب مكان توزيع الاستثمارات وفئات العمر، لقد تم تجميع المستجيبين بحسب الفئات العمرية (أقل من ٢٥ سنة، ٢٥-٣٤ سنة، ٣٥-٤٤ سنة، ٤٥-٥٤ سنة، وأكثر من ٥٥ سنة)، وبالنسبة لمكان توزيع الاستثمارات ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية: كان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم أقل من (٢٥) سنة هو (٩)، وهو عدد صغير من المشاركين في هذه الفئة العمرية في الدراسة، أما عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥) و(٣٤) سنة هو (٣٩). يشير هذا إلى وجود عدد كبير من الأفراد الذين ينتمون إلى هذه الفئة العمرية في الدراسة، في حين كان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥) و(٤٤) سنة هو (٢٠)، وهذا يشير إلى وجود نسبة متوسطة من المشاركين في هذه الفئة العمرية، أما عدد

المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٤٥) و(٥٤) سنة هو (٤)، يمكن اعتبار هذا العدد قليلاً بالمقارنة بالفئات العمرية الأخرى، وأخيراً كان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم (أكثر) من (٥٥) سنة هو (٣)، وهذه الفئة العمرية تمثل أقل نسبة في الدراسة، وبشكل عام، يمكن القول أن الفئات العمرية الأكبر سناً قد تكون أقل تمثيلاً في الدراسة مقارنةً بالفئات العمرية الأصغر سناً، هذا يمكن أن يؤثر على نتائج الدراسة وتفسيراتها بناءً على الاختلافات في السلوك والتفاعلات بين الفئات العمرية المختلفة، أما بالنسبة لمكان توزيع الاستثمارات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي: كان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم أقل من (٢٥) سنة هو (٤)، وهؤلاء يمثلون نسبة صغيرة من العينة ويمكن أن يكون لديهم تجارب مهنية وظروف عمل مختلفة عن الأعمار الأكبر سناً، أما عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٢٥) و(٣٤) سنة هو (٣٩)، وهذه الفئة تمثل نسبة كبيرة من العينة ويمكن أن تكون لديها تجارب وظروف مهنية متنوعة، وكان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٣٥) و(٤٤) سنة هو (٢١)، وهذه الفئة تمثل نسبة متوسطة من العينة ويمكن أن تكون لديها خبرة مهنية أكبر، أما عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم بين (٤٥) و(٥٤) سنة هو (٧)، وهذه الفئة تمثل نسبة صغيرة من العينة وتشير إلى وجود أقل عدد من الأفراد في الفئات العمرية الأكبر سناً، وكذلك كان عدد المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم (أكثر) من (٥٥) سنة هو (٤)، وهؤلاء يمثلون نسبة صغيرة من العينة ويمكن أن يكون لديهم تجارب وظروف عمل مختلفة عن الأعمار الأصغر سناً، وباختصار، يظهر أن هناك تنوعاً في الأعمار بين المستجيبين في الدراسة، وهذا التنوع يمكن أن يؤثر على نتائج الدراسة وتفسيراتها بناءً على الفروق في تجارب العمل والظروف الشخصية والمهنية بين هذه الفئات العمرية، والأرقام ممثلة، أيضاً، كنسب مئوية من إجمالي عدد المستجيبين في كل فئة عمرية ومكان توزيع الاستثمارات: فكانت نسبة المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم أقل من (٢٥) سنة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تمثل (١٢,٠٪) من إجمالي الأفراد في هذه الفئة العمرية، بينما تمثل الفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة (٥٢,٠٪) من نفس الفئة، تشير النسبة إلى تواجد أكبر للمستجيبين في

الجدول (٣): توزيع المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستثمارات والعمر

total	الفئات العمرية							
	>=55	45-54	35-44	25-34	<25			
75	3	4	20	39	9	Fi	وزارة العمل	
100.0%	4.0%	5.3%	26.7%	52.0%	12.0%	%		

50.0%	2.0%	2.7%	13.3%	26.0%	6.0%	% of total	والشؤون الاجتماعية	مكان توزيع الاستثمارات
75	4	7	21	39	4	Fi	وزارة التعليم العالي	
100.0%	5.3%	9.3%	28.0%	52.0%	5.3%	%	والبحث العلمي	
50.0%	2.7%	4.7%	14.0%	26.0%	2.7%	% of total		total
150	7	11	41	78	Fi	Fi		
100.0%	4.7%	7.3%	27.3%	52.0%	%	%		

الفئة العمرية (٢٥-٣٤)، مما يبدو أن هناك تمثيلاً قوياً للفئة العمرية الشابة، أما نسبة المستجيبين الذين تتراوح أعمارهم أقل من (٢٥) سنة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تمثل (٣,٥٪) من إجمالي الأفراد في هذه الفئة العمرية، بينما تمثل الفئة العمرية (٢٥-٣٤) سنة (٥٢,٠٪) من نفس الفئة، وهذا يظهر أن هناك تمثيلاً أقل للفئة العمرية أقل من (٢٥)، ويمكن أن يرتبط هذا الانخفاض في تمثيل الفئة العمرية الشابة بطبيعة العمل أو التعليم في هذه الوزارة.

ثالثاً: توزيع أفراد المستجيبين حسب مكان توزيع الاستثمارات والمستوى العلمي: يعمل الجدول (٤) على توزيع المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستثمارات والمستوى التعليمي، وتم تجميع المستجيبين حسب فئات المستوى التعليمي (دبلوم تقني، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)، وبالنسبة لمكان توزيع الاستثمارات ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية: فكان عدد المستجيبين الذين لديهم دبلوم تقني هو (٣١)، وعدد المستجيبين الذين لديهم بكالوريوس هو (٤٠)، أما عدد المستجيبين الذين لديهم ماجستير هو (٤)، وظهر أنه لا يوجد مستجيبين لديهم دكتوراه، أما بالنسبة لمكان توزيع الاستثمارات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي: كان عدد المستجيبين الذين لديهم دبلوم تقني هو (٢٥)، أما عدد المستجيبين الذين لديهم بكالوريوس هو (٢٦)، وبلغ عدد المستجيبين الذين لديهم ماجستير هو (١٦)، أما عدد المستجيبين الذين لديهم دكتوراه هو (٨)، أما الأرقام ممثلة كنسب مئوية من إجمالي عدد المستجيبين في كل فئة تعليمية ومكان توزيع الاستثمارات: بلغت نسبة المستجيبين الذين لديهم دبلوم تقني في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تمثل (٤١,٣٪) من إجمالي الأفراد في هذه الفئة التعليمية، أما نسبة المستجيبين الذين لديهم بكالوريوس في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تمثل (٥٣,٣٪) من نفس الفئة التعليمية، وأظهر العمود الأخير الإجمالي للمستجيبين في كل مكان توزيع الاستثمارات وفئات المستوى التعليمي.

الجدول رقم (٤) : توزيع المستجيبين بحسب مكان توزيع الاستمارات والمستوى التعليمي

total	فئات المستوى التعليمي							
	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم تقني				
75	0	4	40	31	Fi	وزارة العمل والشئون الاجتماعية	مكان توزيع الاستمارات	
100.0%	0.0%	5.3%	53.3%	41.3%	%			
50.0%	0.0%	2.7%	26.7%	20.7%	% of total			
75	8	16	26	25	Fi	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		
100.0%	10.7%	21.3%	34.7%	33.3%	%			
50.0%	5.3%	10.7%	17.3%	16.7%	% of total			
150	8	20	66	56	Fi	total		
100.0%	5.3%	13.3%	44.0%	37.3%	%			

رابعاً: توزيع أفراد المستجيبين حسب مكان توزيع الاستمارات والحالة الزوجية: الجدول (٥) يظهر كيفية توزيع المشاركين بحسب حالتهم الزوجية في كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويمكن استخدام هذه المعلومات لتحليل تأثير حالة الزواج على العوامل المدروسة في البحث، ففي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية كان عدد المستجيبين العزاب هو (١٦)، وعدد المستجيبين المتزوجين هو (٥٩)، وظهر أنه لا يوجد مستجيبين مطلّقين أو أرامل، أما في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فلقد كان عدد المستجيبين العزاب هو (٧)، وعدد المستجيبين المتزوجين هو (٥٣)، كان عدد المستجيبين المطلّقين هو (٧)، وعدد المستجيبين الأرامل هو (٨)، وقد كان الإجمالي لعدد المستجيبين العزاب هو (٢٣)، وإجمالي عدد المستجيبين المتزوجين هو (١١٢)، أما عدد المستجيبين المطلّقين في الإجمالي هو (٧)، وإجمالي عدد المستجيبين الأرامل هو (٨)، وبهذا؛ يلاحظ أن نسبة المتزوجين من بين المستجيبين، بصورة عامة، هي الأكبر مقارنة مع بقية الفئات للحالة الزوجية إذ بلغت نسبتهم (٧٤,٧٪)، وهذا يدل على أن غالبية أفراد المستجيبين كانوا من المتزوجين وكما هو مبين في الشكل رقم (٥).

الجدول رقم (٥) : توزيع المستجيبين حسب مكان توزيع الاستمارات والحالة الزوجية

total	فئات الحالة الاجتماعية							
	أرمل	مطلق	متزوج ج	أعزب				
75	0	0	59	16	Fi	وزارة العمل والشؤون الاجتماعية	مكان توزيع الاستمارات	
100.0 %	0.0 %	0.0 %	78.7 %	21.3 %	%			
50.0 %	0.0 %	0.0 %	39.3 %	10.7 %	% of total			
75	8	7	53	7	Fi	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		
100.0 %	10.7 %	9.3 %	70.7 %	9.3 %	%			
50.0 %	5.3 %	4.7 %	35.3 %	4.7 %	% of total			
150	8	7	112	23	Fi	total		
100.0 %	5.3 %	4.7 %	74.7 %	15.3 %	%			

خامساً: توزيع أفراد المستجيبين حسب مكان توزيع الاستمارات والسنوات الخدمة: يبين الجدول (٦) كيفية توزيع المشاركين حسب عدد سنوات الخدمة في كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ويمكن استخدام هذه المعلومات لفهم تأثير عدد سنوات الخدمة على العوامل المدروسة في الدراسة، ففي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فقد كان عدد المستجيبين الذين لديهم (١-٥) سنوات من الخدمة هو (٢)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (٦-١٠) سنوات من الخدمة هو (٣٤)، أما عدد المستجيبين الذين لديهم (١١-١٥) سنة من الخدمة هو (١٨)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (١٦) سنة أو أكثر من الخدمة هو (٢١)، أما في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فكان عدد المستجيبين الذين لديهم (١-٥) سنوات من الخدمة هو (٨)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (٦-١٠) سنوات من الخدمة هو (١٧)، أما عدد المستجيبين الذين لديهم (١١-١٥) سنة من الخدمة هو (٢٨)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (١٦) سنة أو أكثر من الخدمة هو (٢٢)، وبلغ إجمالي عدد المستجيبين الذين لديهم (١-٥) سنوات من الخدمة هو (١٠)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (٦-١٠) سنوات من الخدمة هو (٥١)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (١١-١٥) سنة من الخدمة هو (٤٦)، وعدد المستجيبين الذين لديهم (١٦) سنة أو أكثر من الخدمة هو

(٤٣)، وبذلك؛ وجد أن أكبر عدد من الأفراد كانوا ذوي سنوات خبرة (٦-١٠)، ومن ثم (١١-١٥) من بين المستجيبين بصورة عامة، وهذا يدل على أن غالبية أفراد المستجيبين كانوا ذو خبرة جيدة.

الجدول رقم (٦) : توزيع المستجيبين حسب مكان توزيع الاستثمارات والسنوات الخدمة

total	سنوات الخدمة						
	>=16	11-15	6-10	1-5			
75	21	18	34	2	Fi	وزارة العمل والشئون الاجتماعية	مكان توزيع الاستثمارات
100.0 0%	28.00 %	24.00 %	45.30 %	2.70 %	%		
50.00 %	14.00 %	12.00 %	22.70 %	1.30 %	% of total		
75	22	28	17	8	Fi	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	
100.0 0%	29.30 %	37.30 %	22.7 %	10.7 0%	%		
50.00 %	14.70 %	18.70 %	11.30 %	5.30 %	% of total		
150	43	46	51	10	Fi	total	
100.0 0%	28.70 %	30.70 %	34.00 %	6.70 %	%		

٣, ٧. وصف أبعاد البحث

الجدول رقم (٧) يحتوي على توزيعات التكرار والأوساط الحسابية والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة التي تم استخدامها في البحث. هذه الفقرات تنقسم إلى محاور البحث والتي تتضمن العوامل النفسية (المتغير المستقل) والإنتاج الوظيفي (المتغير التابع).

فبالنسبة للعوامل النفسية؛ تظهر الفقرة (X1) بأن (٤٩٪) من المشاركين أوافقوا بشدة على البيان الوارد فيها، وهذا هو الأعلى بين الفقرات النفسية، أما الفقرة (X6) لديها نسبة عالية من المشاركين الذين لا يوافقون على البيان الوارد فيها (٢٨٪)، أما بالنسبة للإنتاج الوظيفي؛ فتظهر الفقرة (X7) بأن (٤٧٪) من المشاركين أوافقوا بشدة على البيان الوارد فيها، وهذا هو الأعلى بين الفقرات الوظيفية، أما الفقرة (X17) فتظهر نسبة منخفضة من المشاركين الذين يوافقون بشدة على البيان الوارد فيها (١٠٪)، أما الأوساط الحسابية والانحراف المعياري فتظهر أن معدل الموزون للعوامل النفسية هو حوالي (٣,٣٣) مع انحراف معياري يبلغ حوالي (١,١٣)، أما معدل الموزون للإنتاج الوظيفي هو حوالي (٢,٩٨) مع انحراف معياري

يبلغ حوالي (١,١٣)، وهذه الإحصائيات توفر معلومات حول توزيع الإجابات على الفقرات وتوجه المشاركين نحو كل فقرة من الفقرات المستخدمة في الدراسة، تشير المعطيات جدول رقم (٧) الخاصة بالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات (X6-X1) والتي تمثل العبارات الخاصة بالمحور (العوامل النفسية) إلى أن (٣١,٣٣٪) من أفراد العينة متفقون مع فقرات المحور ككل، وبلغت نسبة المحايدون (٢٥,٢٢٪) فيما بلغت نسبة غير المتفقين (١٩,١١٪) وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (٣,٣٣)، (١,١٣) على التوالي مما يعني اتفاق أفراد العينة مع فقرات هذا المحور ككل حيث كان الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي (٣) على مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في البحث، أما بالنسبة للعبارات (X17-X7) والتي تمثل العبارات الخاصة بالمحور (الأداء الوظيفي) إلى أن (٢٧,٥٠٪) من أفراد العينة متفقون مع عبارات هذا المحور ككل، وبلغت نسبة المحايدون (٢٦,٤٤٪)، فيما بلغت نسبة غير المتفقين (٢٤,٧٨٪)، وبوسط حسابي وانحراف معياري قدرهما (٢,٩٨) و(١,١٣) على التوالي، مما يعني لا توافق أفراد العينة مع هذا الجانب، حيث قل الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي (٣) على مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في الدراسة.

الجدول رقم (٧): التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة

محاو البحث	فقرات الاستبانة	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi		
العوامل النفسية (المتغير مستقل)	X1	2.00	3	11.33	17	24.67	37	29.33	44	32.67	49	3.79	1.082
	X2	0.67	1	16.67	25	21.33	32	36.00	54	25.33	38	3.69	1.050
	X3	12.00	18	18.00	27	28.00	42	28.00	42	14.00	21	3.14	1.221
	X4	12.00	18	19.33	29	29.33	44	30.00	45	9.33	14	3.05	1.163
	X5	5.33	8	21.33	32	25.33	38	32.67	49	15.33	23	3.31	1.130
	X6	9.33	14	28.00	42	22.67	34	32.00	48	0.00		3.01	1.141
معدل الموزون		6.89		19.11		25.22		31.33		16.11		3.33	1.13
الإنتاج الوظيفي (المتغير التابع)	X7	7.33	11	15.33	23	28.67	43	31.33	47	17.33	26	3.360	1.154
	X8	6.67	10	24.67	37	34.67	52	26.00	39	8.00	12	3.040	1.048
	X9	6.67	10	30.00	45	28.67	43	24.67	37	10.00	15	3.013	1.105
	X10	11.33	17	31.33	47	20.00	30	31.33	47	6.00	9	2.893	1.148
	X11	19.33	29	24.67	37	30.67	46	19.33	29	6.00	9	2.680	1.166
	X12	8.00	12	28.00	42	29.33	44	18.67	28	16.00	24	3.067	1.197
	X13	2.67	4	20.00	30	28.00	42	40.67	61	8.67	13	3.327	.980
	X14	4.00	6	24.67	37	21.33	32	40.00	60	10.00	15	3.273	1.067
	X15	7.33	11	26.67	40	24.67	37	34.00	51	7.33	11	3.073	1.094
	X16	29.33	44	30.00	45	20.67	31	13.33	20	6.67	10	2.380	1.224

1.274	2.727	10.00	15	19.33	29	25.33	38	24.00	36	21.33	32	X17	
1.13	2.98	10.18		27.50		26.44		24.87		10.91			معدل الموزون

٨,٣. فرضيات الدراسة

فرضيات البحث هي الافتراضات، أو العبارات المفترضة، التي تقوم على أساسها الدراسة، وتستخدم فرضيات البحث لإرشاد الدراسة واختبارها، وتشكل الأسس النظرية للتحليل والتفسير لنتائج البحث، وفيما يأتي سيتم استعراض الفرضيات التي قامت عليها الدراسة واستعراض عمليات إثباتها أو نفيها.

١,٨,٣. الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الرئيسية الأولى على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين مجموعة (العوامل النفسية)، بأبعادها (الأربع)، والمتمثلة بـ (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي أو نظام العمل) وأداء الموظفين، وبهذا تنبثق عن هذه الفرضية (أربع) فرضيات فرعية وفق تأثير كل بعد من أبعاد العوامل النفسية المذكورة على أداء الموظفين وكما يأتي:

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين عبء العمل وأداء الموظفين: من خلال الجدول (٨) نلاحظ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للعامل النفسي والمتمثلة بـ (عبء العمل) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك اعتماداً على قيمة (P.V) بدلالة (٠,٠٠٠) حيث كان قيمتها أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وهذا يدل على أن عبء العمل تأثيرها كانت معنوية وتفسر (٣٧٪) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بحسب قيمة (R²)، ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة مقدار تأثير عبء العمل على المتغير التابع، ويعني ذلك أنه كلما ازداد قيمة متغير عبء العمل وحدة واحد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة (٠,٣٧٤) وحدة في قيمة المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

الجدول رقم (٨): تحليل علاقة أثر العوامل النفسية (عبء العمل) في الأداء الوظيفي

R ²	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
				Std. Error	B	
37.1%	0.000	14.327		0.1310	1.874	Constant
	0.000	9.339	0.609	0.040	٠.374	عبء العمل

ثانياً: الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين الأجور والمكافآت وأداء الموظفين: من خلال الجدول (٩) نلاحظ وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للعامل النفسي والمتمثلة بـ (الأجور والمكافآت)

على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك اعتماداً على قيمة (P.V) بدلالة (٠,٠٠٠)، حيث كانت قيمتها أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وهذا يدل على أن (الأجور والمكافآت) تأثيرها كانت معنوية وتفسر (٤٥,٧٪) من من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بحسب قيمة (R²)، ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة مقدار تأثير (الأجور والمكافآت) على المتغير التابع، ويعني ذلك أنه كلما ازدادت قيمة متغير الأجور والمكافآت وحدة واحد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة (٠,٥٤٤) وحدة في قيمة المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

الجدول رقم (٩): تحليل علاقة أثر العوامل النفسية (الأجور والمكافآت) في الأداء الوظيفي

R2	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
				Std. Error	B	
45.7%	٠.000	7.668		٠.164	1.254	Constant
	٠.000	11.163	٠.676	٠.049	٠.544	الأجور والمكافآت

ثالثاً: الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين نظام العمل وأداء الموظفين: من خلال الجدول (١٠) نلاحظ وجود تأثير ذات دلالة احصائية للعامل النفسي والمتمثلة بـ (نظام العمل) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك اعتماداً على قيمة (P.V) بدلالة (٠,٠٠٠)، حيث كانت قيمتها أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وهذا يدل على أن (نظام العمل) تأثيره كان معنوياً وتفسر (٣٩,٣٪) من من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بحسب قيمة (R²)، ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة مقدار تأثير (نظام العمل) على المتغير التابع، ويعني ذلك أنه كلما ازدادت قيمة متغير (نظام العمل) وحدة واحد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة (٠,٤٣٩) وحدة في قيمة المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

الجدول رقم (١٠): تحليل علاقة أثر العوامل النفسية (نظام العمل) في الأداء الوظيفي

R2	Sig.	t	Standardize d Coefficients	Unstandardize d Coefficients		
				Std. Error	B	
39.3 %	.000	10.524		٠.152	1.597	Constant
	.000	9.795	٠.627	0.045	0.439	نظام العمل

رابعاً: الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير معنوي للعلاقة بين بيئة العمل وأداء الموظفين: من خلال الجدول (١١) نلاحظ وجود تأثير ذات دلالة احصائية للعامل النفسي والمتمثلة بـ (بيئة العمل) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وذلك اعتماداً على قيمة (P.V) بدلالة (٠,٠٠٠)، حيث كانت قيمتها أصغر من مستوى المعنوية (٠,٠٥) وهذا يدل على أن (بيئة العمل) ذات تأثير معنوي وفسرت (٤٣,٧٪) من من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع بحسب قيمة (R^2)، ومن خلال قيمة (Beta) يمكن معرفة مقدار تأثير (بيئة العمل) على المتغير التابع، ويعني ذلك أنه كلما ازدادت قيمة متغير (نظام العمل) وحدة واحد فإن ذلك يؤدي إلى زيادة (٠,٤٩٢) وحدة في قيمة المتغير التابع (الأداء الوظيفي).

الجدول رقم (١١): تحليل علاقة أثر العوامل النفسية (بيئة العمل) في الأداء الوظيفي

R2	Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		
			Beta	Std. Error	B	
43.7%	٠.000	8.559		٠.160	1.368	Constant
	٠.000	10.716	0.661	٠.046	٠.492	بيئة العمل

٢,٨,٣. الفرضية الرئيسية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية الثانية على معنوية مجموعة العوامل الاجتماعية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) على الأداء الوظيفي، ويتفرع عن هذه الفرضية (خمس) فرضيات فرعية تشمل ما يأتي:

أولاً: الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير معنوي لنوع الجنس على مستويات أداء الموظفين: من خلال الجدول (١٢) نلاحظ عدم وجود فروقات معنوية بين متوسط مستوى أداء الموظفين وفقاً لـ (الجنس)، وتم استخدام تحليل التباين كأسلوب احصائي لاختبار الفروقات بين (الجنسين) العمرية، وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). ويعني ذلك أنه إذا تغير (جنس) الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم لا تتغير.

الجدول رقم (١٢): الفروقات حسب سمة الجنس

فئات المقارنة	التكرار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	Sig.
ذكر	42	2.708	0.611	-0.501	0.618

انثى	33	2.780	0.622		
------	----	-------	-------	--	--

من خلال الجدول (١٣) نلاحظ عدم وجود فروقات معنوية بين متوسط مستوى أداء الموظفين وفقاً لنوع (الجنس) وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥)، ويعني ذلك أنه إذا تغير نوع (الجنس) من ذكر أو أنثى فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم لا يتغير.

ثانياً: الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير معنوي لعمر الموظف على مستويات أداء الموظفين: من خلال الجدول اعلاه نلاحظ عدم وجود فروقات معنوية بين متوسط مستوى أداء الموظفين وفقاً لـ (سنوات أعمارهم)، زتم استخدام تحليل التباين كأسلوب احصائي لاختبار الفروقات بين الفئات العمرية لأنها تتضمن أكثر من فئتين، وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). ويعني ذلك أنه إذا تغير (عمر) الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم لا يتغير

الجدول رقم (١٣): نتائج اختبار تحليل التباين

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
٠.815	٠.390	٠.202	4.000	0.810	Between Groups
		٠.519	145.000	75.205	Within Groups
			149.000	76.015	Total

ثالثاً: الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير لمستوى تعليم الموظف على مستويات أداء الموظفين: من خلال الجدول (١٤) نلاحظ وجود فروقات معنوية بين متوسط مستوى أداء الموظفين وفقاً لـ (مستوياتهم التعليمية) وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). ويعني ذلك أنه إذا تغير المستوى التعليمي (مستويين على الأقل) لدى الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم يتغير أيضاً.

الجدول رقم (١٤): نتائج اختبار تحليل التباين

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
٠.001	6.137	2.837	3	8.512	Between Groups

		٠.462	146	67.503	Within Groups
			149	76.015	Total

ولمعرفة مصدر الاختلافات بين فئات المستوى العلمي وفق متغير أداء الوظيفي حيث تم استخدام اختبارات مقارنات البعدية ومن خلال الجدول رقم (١٥) والذي يمثل المقارنة بين متوسطات الفئات (مستوى العلمي) حيث تبين أن سبب الاختلاف تعود إلى فئتي (بكالوريوس) و (ماجستير)، وأن الفرق بين متوسط الفئتين كانت ذات دلالة إحصائية وذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٠١) حيث كانت أقل من مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٥) المستخدمة في الدراسة الحالية.

الجدول رقم (١٥): نتائج مقارنات البعدية لخاصية المستوى العلمي

المستوى التعليمي	Mean Difference (I-J)	Sig.
بكالوريوس	٠.26979	٠.102
ماجستير	٠.34341	٠.069
دكتوراه	-0.06000	٠.800
دبلوم التقني	٠.26979	٠.102
ماجستير	٠.61320*	٠.001
دكتوراه	٠.20979	٠.376
دبلوم التقني	-0.34341	٠.069
بكالوريوس	-0.61320*	٠.001
دكتوراه	-0.40341	.114
دبلوم التقني	0.06000	٠.800
بكالوريوس	-0.20979	0.376
ماجستير	٠.40341	0.114

رابعاً: الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير للحالة الاجتماعية لدى الموظف على مستويات أداء الموظفين: من خلال الجدول (١٦) نلاحظ وجود فروقات معنوية بين متوسط مستوى أداء الموظفين وفقاً لـ (الحالة الاجتماعية) وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). ويعني ذلك أنه إذا تغيرت الحالة الاجتماعية (حالتين على الأقل) لدى الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم تتغير أيضاً.

الجدول رقم (١٦): نتائج اختبار تحليل التباين

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.000	6.465	2.971	3	8.913	Between Groups
		0.460	146	67.101	Within Groups
			149	76.015	Total

ولمعرفة مصدر الاختلافات بين فئات الحالة الاجتماعية وفق متغير أداء الوظيفي حيث تم استخدام اختبارات مقارنات البعدية ومن خلال الجدول رقم (١٧) والذي يمثل المقارنة بين متوسطات الفئات (الحالة الاجتماعية) تبين أن سبب الاختلاف تعود إلى فئة (متزوج) مع كل من فئتي (مطلق) و (أرمل) وذلك بناءً على قيمة مستوى الدلالة المقابلة لمتوسط الفرق بين فئة المستجيبين من ضمن (المتزوجين) وبين المستجيبين من ضمن (المطلقين) و (الأرامل) وذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٢٨) و (٠,٠٠٤) وعلى التوالي حيث كانت أقل من مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٥) المستخدمة في الدراسة الحالية.

الجدول رقم (١٧): نتائج مقارنات البعدية لخاصية الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	Mean Difference (I-J)	Sig.
متزوج	-0.17177	.462
مطلق	.35065	.260
أرمل	.47403	0.117
أعزب	.17177	0.462
مطلق	.52242*	.028
أرمل	.64580*	.004
أعزب	-0.35065	0.260
متزوج	-0.52242*	.028
أرمل	.12338	0.681
أعزب	-0.47403	.117
متزوج	-.64580*	0.004
مطلق	-0.12338	.681

خامساً: الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير لعدد سنوات الخدمة لدى الموظف على مستويات أداء الموظفين: من خلال الجدول (١٨) نلاحظ وجود فروقات معنوية بين متوسط مستويات أداء الموظفين وفقاً

لـ (سنوات الخدمة) وذلك اعتماداً على قيمة مستوى المعنوية (Sig.) حيث كانت قيمتها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠٥). ويعني ذلك أنه إذا تغيرت (عدد سنوات الخدمة) لدى الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم لا يتغير، ويعني ذلك أنه إذا تغير مستويين من مستويات سنوات الخدمة على الأقل لدى الموظف فإن متوسط مستوى أداءهم لوظيفتهم تتغير أيضاً.

الجدول رقم (١٨): نتائج اختبار تحليل التباين

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	
.030	3.057	1.498	3	4.493	Between Groups
		.490	146	71.521	Within Groups
			149	76.015	Total

لمعرفة مصدر الاختلافات بين فئات سنوات الخدمة وفق متغير أداء الوظيفي حيث تم استخدام اختبارات مقارنات البعدية ومن خلال الجدول رقم (١٩) والذي يمثل المقارنة بين متوسطات الفئات سنوات الخدمة حيث تبين أن سبب الاختلاف تعود إلى فئتي (١-٥) سنة والمستجيبين التي كانت (عدد سنوات خبراتهم) تقع ضمن فئة الأكثر من (ستة عشر) سنة وان الفرق بين متوسط الفئتين كانت ذات دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٠١) حيث كانت أقل من مستوى الدلالة والبالغة (٠,٠٥) المستخدمة في الدراسة الحالية.

الجدول رقم (١٩): نتائج مقارنات البعدية لخاصية سنوات الخدمة

الحالة الاجتماعية	Mean Difference (I-J)	Sig.
6-10	-.66941*	.006
11-15	-.46391	.059
>=16	-.64698*	.009
1-5	.66941*	.006
11-15	.20550	.151
>=16	.02244	.877
1-5	.46391	.059
6-10	-.20550	.151

220.	-18306.	≥ 16
009.	64698*.	1-5
877.	-02244.	6-10
220.	18306.	11-15

٤. الخاتمة

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة يختص هذا المبحث في عرض الاستنتاجات التي توصلنا إليها في ضوء الطروحات النظرية والتحليل الميداني وأهم التوصيات التي سيجري تحديدها في ضوء تلك الاستنتاجات من أجل الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي وتقليل الآثار السلبية لمستويات ضغوط العمل المرتفعة وكالاتي:

١,٤. الاستنتاجات

أولاً: تشمل الضغوط المرتبطة بالعمل التحديات المهنية والضغط الزمني والصراعات الاجتماعية في مكان العمل. هذه الضغوط يمكن أن تؤثر في رفاهية الموظفين وأدائهم.

ثانياً: يعد الإبداع متعدد الأوجه ويمتد إلى مجموعة متنوعة من المجالات بما في ذلك العلوم والتكنولوجيا والأعمال والتعليم، وهذا يظهر أهمية الإبداع في تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة، وتتمثل عناصر الإبداع في الأصالة، والمرونة، والتفكير التباعدي والتفكير التقاربي، وحل المشكلات، والخيال، والمخاطرة، والدافع والعاطفة، والتعاون، والمثابرة، والتعبير. هذه العناصر تسهم في تحفيز وتعزيز الإبداع في مختلف السياقات، ويتأثر الإبداع الوظيفي بمزيج من العوامل الفردية والتنظيمية والبيئية.

ثالثاً: يعد تطوير الذات عاملاً أساسياً في تحفيز الإبداع والابتكار في مكان العمل، وإذا كانت الموارد البشرية تمتلك المعرفة والمهارات اللازمة والقدرات الشخصية المناسبة، فأنها تصبح قادرة على توليد الأفكار الإبداعية وتنفيذها.

رابعاً: يمكن لعوامل بيئة العمل المختلفة أن تتفاعل معاً لتأثير تجربة الموظفين وأدائهم، هنالك تأثير لمجموعة العوامل الاجتماعية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي عدد سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية) على الأداء الوظيفي، ويمكن لفهم تأثير الحالة الاجتماعية أن يكون مفيداً للمنظمات في تصميم برامج دعم واستدامة تستجيب بشكل فعال لاحتياجات وظروف موظفيها.

خامساً: هنالك تأثير لمجموعة العوامل النفسية والمتمثلة بـ (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي أو نظام العمل) وأداء الموظفين، وأن فهم تأثير الحالة الاجتماعية يمكن أن يساعد المنظمات في تصميم برامج دعم واستدامة تلبي احتياجات وظروف موظفيهم بشكل فعال.

سادساً: يمكن أن يمارس الدعم التنظيمي دوراً مهماً في توفير الدعم والفرص للموظفين وتوفير بيئة تشجع على الإبداع وتطوير الذات. يجب أن تكون هذه الجهود مخصصة لاحتياجات الموظفين من جميع الفئات العمرية والجنسيات.

سابعاً: هناك تأثير لمجموعة العوامل النفسية، مثل عبء العمل والأجور والمكافآت، والهيكل التنظيمي أو نظام العمل، على أداء الموظفين.

٢,٤. المقترحات

أولاً: لتخفيف الضغوط المرتبطة بالعمل، يمكن تبني إستراتيجيات فعالة لإدارة الوقت والتنظيم، ويجب على المنظمات تقديم دعم للموظفين في التعامل مع التحديات المهنية من خلال تقديم برامج تدريبية وورش عمل تعزز من مهارات حل المشكلات والتحليل، كما ينبغي تعزيز التواصل الداخلي في الهيئة لمعالجة الصراعات الاجتماعية.

ثانياً: من أجل تعزيز الإبداع في مكان العمل، يجب على المنظمات إنشاء بيئة تشجع على التفكير الإبداعي وتقديم مكافآت تشجع على تقديم الأفكار الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن توجيه الجهود نحو تطوير مهارات التفكير التباعدي والتقاربي وتشجيع الفرق على التعاون في حل المشكلات.

ثالثاً: تدعم المنظمات تطوير الذات لدى الموظفين من خلال توفير فرص التعلم والتطوير المهني. يمكن تشجيع الموظفين على المشاركة في دورات تدريبية وورش عمل تعزز من مهاراتهم وتعرفهم على أحدث التطورات في مجال عملهم.

رابعاً: من أجل تحسين بيئة العمل، ينبغي على المنظمات أن توفر بيئة مشجعة ومريحة للموظفين. يمكن تنفيذ سياسات وإجراءات تعزز من التواصل الجيد بين مختلف الأقسام والمستويات في المنظمة، ويمكن تقديم برامج لتعزيز التواصل وحل الصراعات داخل المنظمة.

خامساً: لتعزيز الأداء الوظيفي للموظفين، يمكن توفير التدريب المستمر وفرص التطوير المهني. يجب أيضاً توجيه الجهود نحو تحقيق التنوع والشمول في مكان العمل ومعاملة جميع الموظفين بالمساواة بغض النظر عن العوامل الاجتماعية.

سادساً: يمكن تحسين بيئة العمل من خلال تقديم دعم نفسي واجتماعي للموظفين. يمكن تنفيذ برامج دعم نفسي وورش عمل حول تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يجب أن تشجع المنظمات أيضاً على بناء بيئة عمل تشجع على التواصل الاجتماعي الإيجابي وتعزيز التعاون بين الموظفين.

سابعاً: يمكن للمنظمات تقديم الدعم التنظيمي من خلال توفير برامج تطوير للموظفين وتشجيع الابتكار والإبداع في مكان العمل. يجب على المنظمات أيضاً توفير مساحة للموظفين للتعبير عن أفكارهم ومشاركتها دون مخاوف من الانتقاد أو العقوبة.

ثامناً: لزيادة الأداء الموظفي، يمكن للمنظمات تقديم مكافآت ومزايا تنافسية تعكس أداء الموظفين وإسهاماتهم. يمكن أيضاً توجيه الجهود نحو تطوير هياكل تنظيمية تشجع على الابتكار والإبداع وتوفير فرص للموظفين للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار.

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

١. الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠٠)، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
٢. البريدي، عبدالله عبدالرحمن (١٩٩٩)، الإبداع يخلق الأزمات، الطبعة الأولى، بيت الأفكار الدولية، الرياض.
٣. جلدة، سليم بطرس، وزيد منير عبوى (٢٠٠٦)، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.
٤. حريم، حسين (٢٠٠٤)، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر، عمان.
٥. الخواجة، عبدالفتاح (٢٠١٠)، الإدارة الذكية المطورة للمدراء والتعامل مع الضغوط النفسية، دار البداية (ناشرون وموزعون)، عمان.
٦. السيسي، شعبان علي حسين (٢٠٠٢)، أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٧. صبحي، تيسير (١٩٩٢)، الموهبة والإبداع (طرائق التشخيص، وأدواته المحسوبة)، دار التنوير للنشر والتوزيع، عمان.
٨. الفريجات، خضير كاظم، موسى سلامة اللوزي، أنعام الشهابي (٢٠٠٩)، السلوك التنظيمي (مفاهيم معاصرة)، الطبعة الأولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
٩. اللوزي، موسى (٢٠٠٣)، التطوير التنظيمي (أساسيات ومفاهيم حديثة)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. ماهر، أحمد (٢٠٠٣)، السلوك التنظيمي (مدخل بناء المهارات)، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
١١. إسماعيل، أحمد جلال سليم (٢٠١٩)، إستراتيجية مقترحة للتعامل مع الضغوط الإدارية في ضوء علاقتها بالفاعلية الذاتية لدى حكام رياضة المبارزة، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، العدد: ١، المجلد: ٢٣، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٣٠ يونيو/حزيران، القليوبية.
١٢. جرينبرج، جيرالد، روبرت بارون (٢٠٠٩)، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: اسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.

١٣. الحربي، عضيف موسى محمد (٢٠٠٣)، أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع الإداري لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
١٤. الخطيب، سمير كامل (٢٠٠٢)، قياس دور المقارنة المرجعية في تحسين الأداء المنظمي ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة المستنصرية، بغداد.
١٥. الرجوب، رشيد محمد رشيد، عصام أحمد الخطيب (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي والضغوط المهنية والسلامة المهنية للمرضيين في مستشفيات محافظة نابلس، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، العدد: ٤٦، المجلد: ١، القدس.
١٦. سيزلافي، إندروني، مارك جي دالاس (١٩٩١)، السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد ، معهد الإدارة العامة، الرياض.
١٧. الصباغ، زهير (١٩٨١)، ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العددان: ١ و ٢، المجلد: ٥، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
١٨. عباس، بارون خضر (١٩٩٩)، دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناتجة عن أدوار العمل، المجلة التربوية، العدد: ٥٢، المجلد: ٣، جامعة الكويت، الكويت.
١٩. عبدالقادر، زكية (٢٠٠٠)، التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية، مجلة علم النفس، العدد: الرابع والخمسون، السنة الرابعة عشر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
٢٠. العنزي، سعد علي حمود (١٩٨٥)، الرضا الوظيفي والأداء في شركة التأمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد، بغداد.
٢١. مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠١)، نحو قيادة إبداعية لموارد بشرية تنافسية، المؤتمر العربي الثاني في الإدارة، القيادة الإبداعية في مراجعة التحديات المعاصرة للإدارة العربية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة.
٢٢. المعاينة، سليمان فلاح (٢٠٠٦)، أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر العاملين الإداريين (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
٢٣. الهنداوي ، سوسن عبدالأمير وناس (١٩٩٩)، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
٢٤. هوساوي، شفاء بنت محمد ميكائيل (٢٠١٦)، أساليب مواجهة الضغوط لدى موظفات وزارة الشؤون الاجتماعية بالرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
٢٥. ياغي، شاهر يوسف (٢٠٠٦)، الضغوط النفسية لدى العمال في قطاع غزة وعلاقتها بالصلاية النفسية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
٢٦. يوسف، جمعة سيد (٢٠٠٧)، إدارة الضغوط ، الطبعة الأولى، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، جامعة القاهرة.

ثانياً: المصادر باللغة الانكليزية

١. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006), Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here?, Journal Of Management, 32(6).
٢. Boxall, P. (2013), Mutuality In The Management Of Human Resources: Assessing The Quality Of Alignment In Employment Relationships, Human Resource Management Journal, 23(1).

٣. Cook, C. and Hunsaker, P.L (2001), Management and Organizational Behavior, 3rd Edition, Irwin McGraw-Hill, New York.
٤. Khan, S. T., Raza, S. S., & George, S. (2017), Resistance To Change In Organizations: A Case Of General Motors And Nokia, International Journal Of Research In Management, Economics And Commerce, 7(1).
٥. Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2007), Organizational Behavior, Prentice-Hall Of India.
٦. Wagner, J.A., & Hollenbeck, J.R. (1992), Organization Behavior, Englewood cliffs, New Jersey.
٧. Willis, K. D., & Burnett Jr, H. J. (2016), The Power Of Stress: Perceived Stress And Its Relationship With Rumination, Self-Concept Clarity, And Resilience, North American Journal Of Psychology, 18(3).

الملحق (١)

استمارة الاستبيان

إلى/ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي

م/ استبيان

تحية طيبة..

هذا الاستبيان في إطار بحث علمي هدفه اختبار (علاقة الضغوط النفسية الاجتماعية ودورها في الإبداع وتطوير الذات لدى الموظفين) في (وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، الرجاء منكم الإجابة على الأسئلة بكل موضوعية وذلك بوضع علامة (✓) في الإجابة المناسبة مع العلم ان المعلومات المستقاة من هذه الاستمارة سوف لن تستخدم إلا للأغراض العلمية. وتقبلوا فائق الشكر والاحترام، ونحو مزيد من التعاون.. مع التقدير

الباحثة

استمارة الاستبيان

البيانات الشخصية:				
١. الجنس	ذكر	أنثى		
٢. العمر:	أقل من ٢٥	٢٥-٣٤	٣٥-٤٤	
٣. المستوى التعليمي:	٥٥-٤٥	٥٦ فأكثر	بكالوريوس	
	ماجستير	دكتوراه	متزوج	
٤. الحالة الاجتماعية:	أعزب	مطلق	أرمل	
٥. سنوات الخدمة:	١-٥ سنوات	٦-١٠ سنوات	أكثر من ١٦ سنة	
المقياس الأول: المتغير المستقل (العوامل النفسية والاجتماعية)				

ت	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
		١	٢	٣	٤	٥
١	هل تعتقد بان مديرك يدعمك من اجل تطوير عملك					
٢	هل تجد بان مديرك يتعامل معك بروح الاخوة ام المرووس					
٣	هل تعتقد بان المنصب الحالي الذي تشغله ملائم لطموحك					
٤	هل تعتقد بان كفاءتك تتناسب مع مقدار الجهد الذي تبذله					
٥	هل تعتقد بان الادارة ناجحة في عملها					
٦	هل كفاءة الادارة تتناسب مع نوعية القرارات التي تتخذها					
المقياس الثاني: المتغير التابع (الأداء الوظيفي)						
٧	هل انت راضي بعملك الحالي					
٨	هل مستوى دخلك الشهري يتلائم مع مستوى عملك					
٩	هل تسبب دخلك الشهري بمشاكل اجتماعية وعائلية					
١٠	هل تعتقد بان مستوى الخدمات التي تقدمها الادارة لمنتسبيها بمستوى الطموح					
١١	هل هناك حوافز مادية ومعنوية من قبل الادارة					
١٢	هل انت راض بتعامل الادارة معك عندما تكون لديك حالات طارئة					
١٣	هل تعتقد بانه لديك رغبة في عملك بزيادة عطاءك وإنتاجك					
١٤	هل تعتقد بان اسلوب التعاون مع زملائك ولد لديك حافز لزيادة إنتاجك					
١٥	هل ثناء مديرك اعطاك دافعية للعمل بشكل افضل					
١٦	هل هناك حوافز مادية					

پوخته

په یوه نډی فشاری د دروونی کومه لایه تی وړولی له داهینان و گه شه پیدانی خو له نیوان فرمانبهران سهره رای پیشکوه وتی خیرا له پراکتیکه کانی کارگیریدا، هیشتا کارمندان له شوینی کاردا پروو به پرووی ناسته ننگ و ناسته ننگ دهنه وه، نهم ته حه ددایانه تهنها به هوی پراکتیزه کارگیریه کانه وه نییه، به لکو کاریگری نهو فشاره دروونیه گه ورانه شیان له سهره که کارمندان بهر و پرووی دهنه وه، به تاییه تی کاتیک هه ولده دن بقو بده دستهینانی بهرز- ناستی نه دای کار نهمه بقو هر ریخراویک یان به شیک دهگریته وه، وهک کاتیک چاوهروان دهگریت کارمندان به شداری بکه ن له سوود و سوودی کیبرکینی ریخراوه که، به زار او دیه کی ساده، بهرهمهینانی کارمندان و کاریگری ریخراوه یی به پینی وړولی کارمندان له پهره پیدان و بهرهمهینانی... ریخراوه که، که ده توانریت به دابینکردنی ژینگه یه کی کارکردنی گونجاو بقو خو باشتکردن به ده دستهینریت.

پشتگو یخستنی گرنگدانی ریخراو بقو وه لمانه وه ی دروونی کارمندان بقو گورانی ریخراوه یی، رهنگه بپته هوی شکستی بهرنامه یان لاوازبوونی بهرهمهینانی ریخراو به هوی ململانیی پیشه سازی، گورینی کارمندان، ناماده نه بوون و پرسه کانی تری په یوه ست به کاره وه زورجار له پرووی سوزداری و مه عریفیه وه هه لده سه نگیردیت، زوریک له تویره ران و نووسهران تیشکیان خستوته سهر کاریگری بهر چاوه کانی فشار و گرزی دروونی له سهر هیزی کار و نهمه ش ده توانیت بپته هوی سنووردارکردنی تاییه ت له ناو ریخراوه که دا و بهر به ستیکی دروونی له بهر دهم داهینان و گه شه پیدانی خودا دروست بکات. تویره نه وه که مان به دوا داچوون بقو نهم په یوه نډیه دهکات له نیوان هوکاره دروونی و کومه لایه تییه کان و کاریگری بهر یه کانیان له سهر نه دای کارمندان له (وهزاره تی کار و کاروباری کومه لایه تی، و وهزاره تی خویندنی بالا و تویره نه وه ی زانستی)، نهم وهزاره تانه به تاییه تی بهر کهوته ی فشاره دروونی و کومه لایه تییه کان دهین.

تویره نه وه که میتود ولورزیای به کارهیناوه که دایه شکردنی پرسیارنامه کانی له خوگرته وه و شیوازی وه سفکردن و شیکاری به کارهیناوه. داتا کان به به کارهینانی پروگرامی "پاکجی ناماری بقو زانسته کومه لایه تییه کان (SPSS)" له سهر نمونه یه کی (۱۵۰) کهس شیکرانه وه.

له نه نجامی تویره نه وه که ده رکوت که چهن دین هوکاری کومه لایه تی و دروونی هه ن که کاریگری راسته وخو یان ناراسته وخویان هیه له سهر نه دای کارکردن و کاریگری فرمانبهران له ههردوو وهزاره ته که دا، تویره نه وه که گه یشته نهو نه نجامه ی که فشاره کانی کارکردن و گرنگینه دانی کارگیران به هوکاره دروونیه کان کاریگری بهر یه کی زوریان له سهر... له لایه نی کومه لایه تییه وه، تویره نه وه که پشتراستی کرده وه زوریک له هوکاره کومه لایه تییه کان له دهوری داهاتی کارمندان که و کاریگری بهر یه کانی له سهر خیزانه که ی ده سورینه وه.

و شه ی سهره کی: فشاری دروونی کومه لایه تی، داهینان، گه شه پیدانی خو، نه دای ریخراوه یی.