

تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية دراسة تطبيقية في مؤسسة صالح السديري
للتلخيص الجمركي في مدينة جدة المملكة العربية السعودية

سجى عبدالله محمد عثمان

٢٠٢١٢٠٤٤٥٦

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث- ٢٠٢٥

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر له الذي اعانني باستكمال دراستي وسنواتها واعانني على مشقتها والشكر لذاتي الطموحة بكل حب ويسر انها كملت دراستها رغم كل الظروف بكل امل للنجاح فالحمد لله على الاجتياز بعون الله الذي وهبني توفيقه سبحانه وتعالى

والشكر الجزيل لدكتورنا الفاضل د . عبد الرحيم نادر على شرحه السلس والواضح و مساعدته الدائمة للطلاب و الطالبات , اسال الله الكريم ان يبارك له في وقته وعلمه و عمله ويكرمه على عطائه

اشكر جميع من دعمني في مرحلتي الجامعية ولكل من ساهم في اكمالي لهذه المرحلة الذين كانوا في جميع اموري بعد الله عز و جل .

الإهداء

اهدي انجازي هذا الى امي و ابي و اختي و صديقاتي الذين اغرقوني بدعمهم و كلماتهم التحفيزية و كانوا عوناً لمسيرتهم الدراسية , والى نفسي التي اجتهدت و حاولت بذل كل ما بوسعها للوصول الى هذه اللحظة الحنونة والمنجزة والوصول الى مبتغائها .

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

١	الشكر والتقدير.....
١	الإهداء.....
٢	مستخلص الدراسة.....
٦	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٦	١,١. المقدمة:.....
٧	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٧	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٨	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٨	١,٣. أهمية الدراسة.....
٩	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
٩	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
٩	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٠	١,٥. أهداف الدراسة.....
١١	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٢	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٣	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٤	١,٩. مخطط المشروع.....
١٥	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٦	٢,١. المقدمة:.....
١٧	٢,٢. المتغير المستقل.....
٢٠	٢,٣. المتغير التابع.....
٢١	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
٢٢	٢,٥. الخاتمة.....
٢٤	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٥	٣,١. المقدمة.....
٢٥	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
٢٦	٣,٣. تصميم البحث.....
٢٧	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
٢٧	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
٢٩	٣,٦. أنواع البيانات.....

٢٩	٣,٧ إجراءات التحليل الإحصائي
٣٠	٣,٨ الخاتمة
٣١	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٢	4.1. المقدمة
٣٢	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٣٨	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٢	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٤٦	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٥٢	٤,٦ الخاتمة
٥٣	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٥٤	٥,١ حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
٥٤	٥,٢ توصيات الدراسة:
٥٤	٥,٣ الخاتمة:
٥٥	قائمة المراجع
٥٩	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج الدراسة، سجي عبدالله عثمان، ٢٠٢٥	١٤
الشكل ٢	مخطط المشروع المقترح، سجي عبدالله عثمان، ٢٠٢٥	١٥
الشكل ٣	بريكة، عيشاوي، كريمة، نعمادي، & رشيدة/مؤطر. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (Doctoral dissertation) جامعة احمد دراية-ادرار.	٢١

جدول الجداول

رقم الشكل	عنوان الجدول	رقم الصفحة
الجدول (1)	محمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٥). تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة. المجلة العربية للإدارة، ٤٤(١)، ١٣٩-١٥٦.	٢٢
الجدول (2)	محمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٥). تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظتي القاهرة والجيزة. المجلة العربية للإدارة، ٤٤(١)، ١٣٩-١٥٦.	٢٢
الجدول (٣)	جدول أداة المتغير المستقل، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	٣١
الجدول (٤)	جدول أداة المتغير التابع، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٥	٣١

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

تسعى كل المنظمات الربحية خاصة بكافة مجالاتها لتحسين الإنتاجية لنيل ميزة تنافسية تميز المنظمة عن غيرها من مقدمي الخدمات ذاتها. تختلف طرق تحسين الإنتاجية بناء على عدة معايير منها مجال عمل المنظمة ونقاط الضعف فيها. وبعض أهم النقاط التي يجب أخذها بعين الاعتبار عملية تحسين الإنتاجية: الجودة، الوقت، المال. على أي حال، يتطلب تحسين الإنتاجية الاهتمام بكافة العوامل التي تؤثر على الاداء والكفاءة، والحرص على الاستفادة من أفضل الممارسات والأدوات المتاحة.

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث أهمية الاستثمار في التدريب و التطوير المهني لرفع كفاءة العاملين وتحسين إنتاجيتهم. " وبعد التدريب اهم الوسائل التي يعتمد عليها المنظمات لتحقيق الموائمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات وكفاءة العاملين، حيث انه يهدف الى تطوير قدرات الافراد وإكسابهم مهارات ومعارف جديدة لكي يحقق أهداف المنظمات بأكبر فعالية وكفاءة للعاملين، وتعد أهمية التدريب أنها أداة لتعديل السلوك الوظيفي للعاملين، وذلك لكسبهم مهارات وقدرات ومعرفة جديدة، وذلك الحصول على مستوى وظيفي أعلى ويتم ذلك من خلال إعداد البرامج التدريبية المتخصصة واستخدام استراتيجيات واضحة للتدريب ويتم عن طريق التخطيط والتطوير المستمر والتوعية اللازمة من أجل تحقيق جودة وفعالية التدريب" (الغامدي، ٢٠١٣). وفي دراسة عن تأثير بيئة العمل المادية (مثل الإضاءة والتهوية ومستوى الضوضاء) على إنتاجية الموظفين، اتضح أن تحسين بيئة العمل عامل مهم جداً لتحسين الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين، (كارلوبيو، ١٩٩٦).

على الرغم من العدد الكبير من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوات بحثية لا تزال بحاجة إلى استكشاف وتفصيل. الفهم العميق لهذه الفجوات يمكن أن يساهم في تحسين بيئات العمل وزيادة إنتاجية الموظفين بشكل أكبر. على سبيل المثال، قلة الدراسات عن الفروق الجندرية، على الرغم من أهمية هذا الموضوع إلا أن هناك نقص في الدراسات التي تبحث في كيفية تأثير بيئة العمل بشكل مختلف على الجنسين، وتحديد الاحتياجات الخاصة لكل منهما. (الظاهري وآخرون، ٢٠٢١).

شهدت مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي مستويات مختلفة في إنتاجية وجودة العمل القائم منذ سنوات عديدة. يعود السبب في تذبذب مستوى الجودة والإنتاجية للعديد من العوامل منها الدوران الوظيفي وكثرة التغيير في القرارات الإدارية. بشكل عام، يضيف تحسين الإنتاجية من ناحية الجودة وسرعة إتمام الخدمة أهمية كبيرة لدى المؤسسة مما يكسبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من مقدمي الخدمات ذاتها. لذا من الأجدر بالمؤسسة مراجعة القرارات الإدارية والاهتمام بالموظفين وتدريبهم وتقديم بيئة أفضل لهم مما يحفزهم على تحسين الإنتاجية. وبالرغم من أن المؤسسة تهدف باستمرار إلى رفع وتحسين الإنتاجية، ورغم توفر العديد من العوامل والظروف المساعدة على ذلك، بما في ذلك الموارد المادية والتقنية والبشرية، إلا أن المؤسسة لا تزال تعاني من ضعف وتدني الإنتاجية.

تهتم إدارة المؤسسة برفع وتحسين الإنتاجية لإدراكها مدى أهميته في النمو الاقتصادي وتعزيز القدرة التنافسية، وتحسين جودة الخدمات وتقليل التكاليف، وزيادة رضا العملاء والموظفين.

١,٢. مشكلة الدراسة

على الرغم من أن المؤسسة تهدف باستمرار إلى رفع وتحسين الإنتاجية، ورغم توفر العديد من العوامل والظروف المساعدة على ذلك، بما في ذلك الموارد المادية والتقنية والبشرية، إلا أن المؤسسة لا تزال تعاني من ضعف وتدني الإنتاجية. تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات العملية.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

التركيز على جوانب معينة من بيئة العمل: تركز العديد من الدراسات بشكل محدود على جانب واحد من البيئة الفيزيائية للعمل مثل الضوضاء، درجة الحرارة، المكان، أو الإضاءة. وتغفل النظر إلى التفاعل بين مختلف العوامل البيئية. هذا التركيز الضيق يمكن أن يؤدي إلى استنتاجات غير مكتملة أو مضللة حول كيفية تحسين بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية. (دول و سيليان، ٢٠١١)

التأثير الجغرافي والثقافي: في الغالب تتجاهل الدراسات الاختلافات الثقافية وتأثيرها على العلاقة بين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية، فالثقافة تؤثر بشكل كبير على كيفية استجابة الأفراد لعناصر بيئة العمل المختلفة. (جا فيدان وآخرون، ٢٠٠٤)

تجاهل الفروق الفردية: تتجاهل العديد من الدراسات الفروق الفردية بين الموظفين تشمل الاختلافات في الشخصية، الدوافع، القدرات، الخبرات، وتفضيلات العمل. هذه الفروق تؤثر بشكل كبير على كيفية استجابة

الموظفين لبيئة العمل المختلفة. تجاهل هذه الفروق في الدراسات يمكن أن يؤدي إلى توصيات غير فعالة أو غير ملائمة. (باركر وأولي، ٢٠٠٨).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف الاتصال الداخلي بين الإدارة والموظفين وتأثيره على بيئة العمل و الإنتاجية: مع أن الاتصال الداخلي الفعال يعتبر عنصرًا أساسيًا في أي منظمة لضمان تحقيق أهدافها وزيادة إنتاجيتها، فلا تزال العديد من المنظمات تواجه تحديات كبيرة في هذا المجال. فضعف قنوات الاتصال الداخلي يمكن أن يؤدي إلى الكثير من المشكلات منها عدم وضوح الأهداف وانخفاض معنويات الموظفين. مما يؤدي إلى سوء التنفيذ في محاولات تحسين الإنتاجية. (الحربي، ٢٠٢٠)

مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارة يمكن أن تعيق تحسين بيئة العمل: قد يواجه التغيير بعض أنواع المقاومة من قبل الموظفين والإدارة لعدة أسباب منها الخوف من المجهول ونقص المشاركة. وقد يؤدي ذلك إلى فشل ذريع في تنفيذ التحسينات المطلوبة وبالتالي عدم تحقيق الزيادة المرجوة في الإنتاجية. (البراهيم، ٢٠١٩)

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

"إلى أي مدى يمكن أن تؤثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية؟"

١,٣. أهمية الدراسة

تهتم إدارة المؤسسة برفع وتحسين الإنتاجية لإدراكها مدى أهميته في النمو الاقتصادي وتعزيز القدرة التنافسية، وتحسين جودة الخدمات وتقليل التكاليف، وزيادة رضا العملاء والموظفين.

١,٣,١. على المستوى النظري:

يجعل من الصعب تعميم النتائج على الدول ذات الثقافات المختلفة. (عبدالله، ٢٠١٨). سيساهم هذا البحث قلة الدراسات في السياقات الثقافية المختلفة: تركز معظم الأبحاث على الدول الغربية، مما في التركيز على بيئة العمل وتأثيرها على تحسين الإنتاجية في احدى المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تحليل العوامل المادية لبيئة العمل: ستوضح هذه الدراسة الأثر الناتج عن تحسين العوامل المادية في بيئة العمل ومقدار تأثيرها على تحسين الإنتاجية. (عبدالله، ٢٠١٨)

التكنولوجيا وأدوات العمل: ستتطرق هذه الدراسة لذكر بعض التكنولوجيا الحديثة والمعدات والبرمجيات التي ستؤثر بشكل فعال في تسهيل العمليات اليومية وتساهم في زيادة كفاءة العمل. (محمد، ٢٠٢٠).

١,٤. أسئلة الدراسة

أسئلة البحث الفرعية:

- إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية؟
- ماهي عناصر بيئة العمل التي تؤثر على الإنتاجية بشكل مباشر؟
- كيف يمكن لتقليل الروتين اليومي والبيروقراطية أن يساهم في تحسين الإنتاجية؟
- ماهو تأثير العلاقات بين الموظفين على بيئة العمل والإنتاجية؟
- ماهو دور ثقافة الشركة في خلق بيئة عمل محفزة لزيادة الإنتاجية؟
- ما هو تأثير تنظيم الوقت وإدارة المهام بكفاءة على إنتاجية الموظفين؟

١,٥ . أهداف الدراسة

الهدف العام: استكشاف العلاقة بين بيئة العمل على إنتاجية الموظفين

الأهداف الفرعية :

- تقييم تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين لدى مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي.
- تحديد وتحليل العناصر الأساسية في بيئة العمل التي لها تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين لدى مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي.
- تحليل تأثير جودة العلاقات بين الموظفين على بيئة العمل وكيفية انعكاس ذلك على إنتاجية الموظفين لدى مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي.

١,٦. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1 :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على ثقافة الشركة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين الصحة النفسية للموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على جودة العلاقة بين الموظفين.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير المستقل المتغير التابع

تحسين الإنتاجية

بيئة العمل

- عناصر بيئة العمل
- الروتين اليومي
- ثقافة الشركة

H1, Ha, Hb, Hc

الشكل (١)

تم تصميمها بواسطة سجي عبدالله عثمان

١,٨ . الدراسة الميدانية

دراسة أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية ستنتم على مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي، مقرها في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. تقدم خدمات التخليص الجمركي للشركات أو الأفراد.

الخدمات التي تقدمها المؤسسة:

- مخاطبة الوكلاء الملاحيين لإصدار أذونات التسليم
- تقفيل وتقديم البيان الجمركي
- العمل على المنصات المصاحبة للتخليص مثل هيئة الغذاء والدواء - ومنصة سابز
- عمل على إنهاء الإجراءات الجمركية
- متابعة شركات التشغيل داخل الميناء
- نقل الحاويات لمستودعات العميل

١,٩. مخطط المشروع

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني: الإطار النظري
	الفصل الثالث: منهجية البحث
	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١. المقدمة:

نظرة عامة:

تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية يعد من المواضيع الهامة التي تحظى باهتمام كبير في مجالات الإدارة والتنمية البشرية. بيئة العمل تمثل مجموعة من العوامل الفيزيائية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم. فالموظفون الذين يشعرون بالراحة والدعم في بيئة عملهم يميلون إلى الأداء الأفضل والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة. هناك العديد من الجوانب التي يمكن أن تؤثر على الإنتاجية في بيئة العمل، ويمكن تلخيصها كما يلي:

التصميم الداخلي للمكاتب: يؤثر تصميم المكاتب على الراحة والإبداع. المساحات المفتوحة تساعد على تحسين التواصل بين الموظفين، بينما تساهم المكاتب المغلقة في زيادة التركيز. هناك توجه حديث في تصميم المكاتب يجمع بين المكاتب المفتوحة والمغلقة لتلبية احتياجات مختلفة تعزز من إنتاجية الموظفين. (السعدي، ٢٠١٩).

البيئة الفيزيائية: تشير الدراسات إلى أن الظروف المادية في مكان العمل مثل الإضاءة والتهوية ودرجة الحرارة لها تأثير كبير على الإنتاجية. على سبيل المثال، الإضاءة الطبيعية تعزز من اليقظة والراحة النفسية، مما يزيد من تركيز الموظفين ويعزز إنتاجيتهم. كما أن التهوية الجيدة وتوفير درجات حرارة مناسبة يساهمان في خلق بيئة عمل مريحة تحفز على العمل بفعالية. (منصور، ٢٠١٨).

البيئة النفسية والاجتماعية: تشمل البيئة النفسية توفير الدعم المعنوي والاجتماعي من الزملاء والإدارة. الأجواء الإيجابية والعلاقات الصحية بين الموظفين تساهم في خلق روح الفريق وتعزيز الإنتاجية. كما أن الشعور بالتقدير والانتماء للمؤسسة يزيد من ولاء الموظفين ويدفعهم للعمل بجدية أكبر. (عبدالله، ٢٠٢٠).

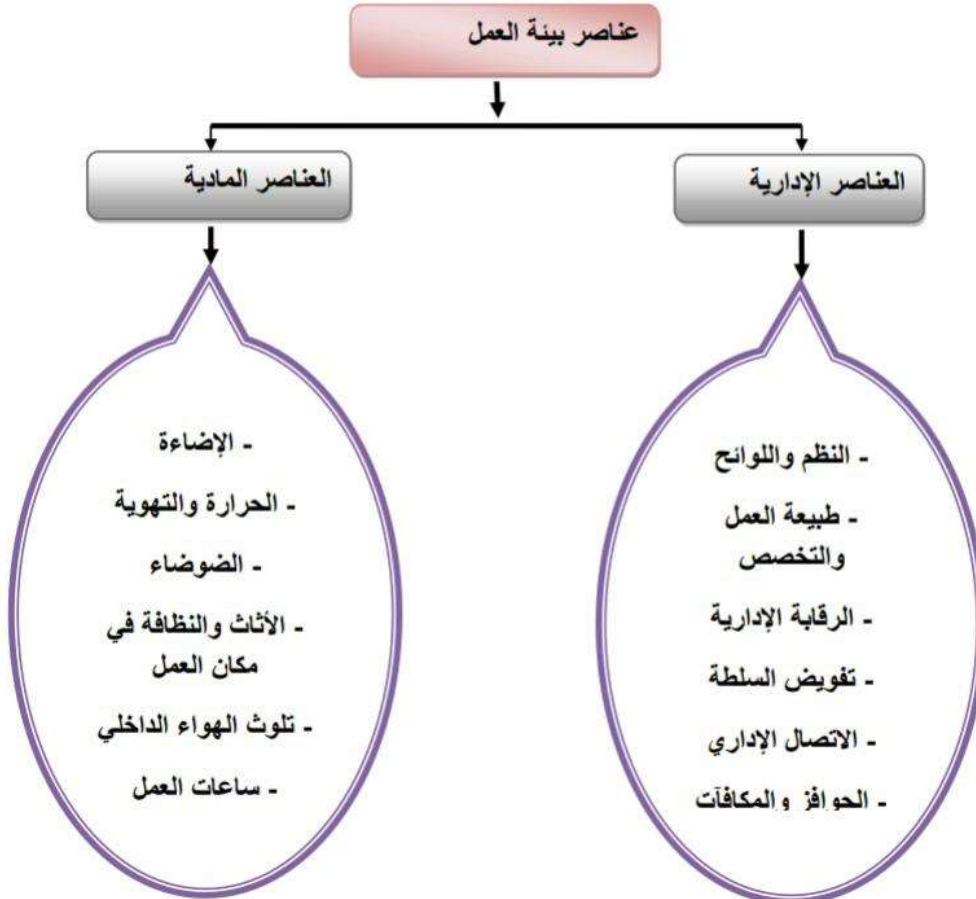
استخدام التكنولوجيا الحديثة: توافر التكنولوجيا الحديثة والأدوات التقنية المناسبة يساهم في تسهيل أداء المهام اليومية وزيادة كفاءة الموظفين. اعتماد الشركات على نظم تكنولوجيا متطورة يساهم في تسريع العمليات وتقليل الوقت الضائع، مما يرفع من إنتاجية الموظفين. (الرشيدي، ٢٠١٨).

٢,٢. المتغير المستقل

بيئة العمل: بيئة العمل هي مجموعة العوامل والظروف التي تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم داخل مكان العمل. تتضمن هذه البيئة العناصر المادية مثل المكاتب، المعدات، والتكنولوجيا المستخدمة، وكذلك الجوانب النفسية والاجتماعية مثل ثقافة المنظمة، العلاقات بين الموظفين، وسياسات الإدارة. بيئة العمل الجيدة تلعب دوراً حاسماً في تعزيز رضا الموظفين، تحسين الانتاجية، وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. شهدت بيئة العمل تطورات كبيرة على مر العقود. في البداية، كانت بيئة العمل تركز بشكل أساسي على الجانب المادي وتوفير الأدوات اللازمة لأداء المهام. ومع تطور العلوم الادارية وعلم النفس الصناعي، أصبح الاهتمام يتجه نحو العوامل النفسية والاجتماعية وتأثيرها على أداء الموظفين. في العصر الرقمي الحديث، تطورت بيئة العمل لتشمل العمل عن بعد والتكنولوجيا الرقمية التي تسهل التواصل والتعاون بين الفرق. أبعاد بيئة العمل تشمل مجموعة واسعة من الجوانب التي تؤثر على تجربة الموظف. هذه الأبعاد يمكن تقسيمها إلى: البعد المادي: يشمل التصميم الداخلي للمكتب، مستوى الضوضاء، الإضاءة، والتهوية. هذه العوامل تؤثر على راحة الموظف وتركيزه. البعد التنظيمي: يتضمن سياسات الشركة، الهياكل التنظيمية، وأساليب القيادة والإدارة. البعد الاجتماعي: يشمل العلاقات بين الموظفين، التفاعل الاجتماعي، والدعم المتبادل. البعد النفسي: يتعلق بالضغوط النفسية والاجهاد، التحفيز، والرضا الوظيفي. تطورت عدة نظريات تفسر كيفية تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. من بين هذه النظريات: نظرية العوامل المحفزة (Theory Factor-Two s 'Herzberg): تقترح هذه النظرية أن هناك عوامل معينة في بيئة العمل تؤدي إلى الرضا (مثل الانجازات والتقدير)، وأخرى تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تتوفر (مثل الرواتب وظروف العمل).

نظرية Needs of Hierarchy s 'Maslow: تفترض أن الموظفين لديهم احتياجات متعددة تبدأ من الاحتياجات الأساسية مثل الأمن والراحة وتتصاعد إلى الاحتياجات النفسية والاجتماعية، وأن بيئة العمل يجب أن تلبي هذه الاحتياجات لتعزيز الأداء. نظرية الـ Model Characteristics Job تشير إلى أن تصميم الوظيفة نفسها، بما في ذلك تنوع المهام والمحتوى الوظيفي، يؤثر على مستوى التحفيز والرضا. (الحارثي، ٢٠٢١)، (السعدي، ٢٠٢٠).

الشكل رقم (01) : يوضح أهم عناصر بيئة العمل .



المحور الثاني: خصائص أدوات العمل

جدول رقم (3)
خصائص أدوات العمل (ن=42)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	أدوات العمل متوفرة	22	52.4	18	42.9	2	4.8	2.48	0.59	2
2	أدوات العمل حديثة	13	31	19	45.2	10	23.8	2.07	0.75	6
3	أدوات العمل مناسبة لطبيعة العمل	17	40.5	24	57.1	1	2.4	2.38	0.54	3
4	أدوات العمل كافية	13	31	26	61.9	3	7.1	2.24	0.58	5
5	أدوات العمل آمنة	28	66.7	13	31	1	2.4	2.64	0.53	1
6	تم التدريب على استخدام أدوات العمل	22	52.4	13	31	7	16.7	2.36	0.76	4
البعد ككل								2.36	0.46	مستوى مرتفع

المحور الثالث: الجوانب المادية لحجرة العمل

جدول رقم (4)
الجوانب المادية لحجرة العمل (ن=42)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		مناسب		إلى حد ما		غير مناسب				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	المكتب	21	50	16	38.1	5	11.9	2.38	0.7	7
2	المقعد	21	50	17	40.5	4	9.5	2.4	0.66	5
3	لون الحائط	19	45.2	20	47.6	3	7.1	2.38	0.62	6
4	الدخول والخروج إلى الغرفة	27	64.3	15	35.7	-	-	2.64	0.48	1
5	حجم الغرفة	20	47.6	19	45.2	3	7.1	2.4	0.63	4
6	التهوية	20	47.6	17	40.5	5	11.9	2.36	0.69	9
7	درجة الحرارة	19	45.2	19	45.2	4	9.5	2.36	0.66	8
8	الإضاءة	22	52.4	20	47.6	-	-	2.52	0.51	2
9	الهدوء	-	-	23	54.8	19	45.2	1.55	0.5	11
10	نظافة الغرفة	18	42.9	20	47.6	4	9.5	2.33	0.65	10
11	عدد الزملاء في الغرفة	21	50	18	42.9	3	7.1	2.43	0.63	3
البعد ككل								2.34	0.35	مستوى متوسط

توضح نتائج جدول رقم (4) أن مستوى الجوانب المادية لحجرة العمل متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.34)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الدخول والخروج إلى الغرفة بمتوسط حسابي (2.64)، يليه الترتيب الثاني الإضاءة بمتوسط حسابي (2.52)، ثم الترتيب الثالث عدد الزملاء في الغرفة بمتوسط حسابي (2.43)، وأخيراً الترتيب الحادي عشر الهدوء بمتوسط حسابي (1.55).

٢,٣. المتغير التابع

الفعالية تحسين الانتاجية :تحسين الانتاجية يشير إلى زيادة كفاءة العمل في استخدام الموارد المتاحة لتحقيق أكبر قدر من النتائج بأقل جهد ووقت ممكن. يعتبر الانتاج أكثر إنتاجية عندما يتم تحقيق المزيد من المخرجات باستخدام نفس الموارد أو عندما يتم تحقيق نفس المخرجات باستخدام موارد أقل.

انتاجية العالية تعكس القدرة على تحسين الأداء وتقليل الهدر وزيادة .تطور مفهوم الانتاجية بشكل كبير عبر العقود. في البداية، كان التركيز على زيادة الانتاجية من خلال تحسين العمليات المادية وتقليل وقت الانتاج. ومع تطور العلوم الادارية وتقنيات التصنيع، انتقل التركيز إلى تحسين الكفاءة من خلال الابتكار التكنولوجي، وتحسين مهارات العاملين، وتطوير أساليب الادارة. في العصر الرقمي، أصبحت الانتاجية تعتمد بشكل كبير على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة مثل الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة. تحسين الانتاجية يتضمن عدة أبعاد أساسية، تشمل - البعد التكنولوجي: يشمل استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين عمليات الانتاج وتقليل الأخطاء البشرية. التقنيات مثل الأتمتة والتحليل البياني تساعد في زيادة الانتاجية بشكل كبير - البعد البشري: يشمل تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم لزيادة كفاءتهم. يشمل ذلك تحسين بيئة العمل لتعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم - البعد الاداري: يتعلق بتطبيق استراتيجيات الادارة الفعالة مثل إدارة الوقت، تحسين عمليات التخطيط والتنسيق بين الأقسام المختلفة لتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة - البعد التنظيمي: يتعلق بتطوير هيكل تنظيمي مناسب يعزز من سرعة اتخاذ القرارات، ويقلل من البيروقراطية، ويسهل عملية التواصل بين العاملين. هناك العديد من النظريات التي تفسر كيفية تحسين الانتاجية داخل المؤسسات، ومن أبرز هذه النظريات - نظرية الادارة العلمية (Theory)

(Management Scientific لفريدريك تايلور: تركز على تحسين كفاءة العمل من خلال تحليل مهام العمل وتحسينها، وتدريب العمال على أداء مهامهم بطريقة أكثر كفاءة - نظرية "Manufacturing Lean": تهدف إلى تقليل الهدر في جميع مراحل الانتاج وتحسين العمليات لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة والجودة - نظرية "Sigma Six" تركز على تحسين جودة المنتجات والخدمات من خلال تقليل العيوب وزيادة الكفاءة في العمليات. (الخالدي)، ٢٠٢١ ، (العتيبي، ٢٠٢٢)

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

الأنماط: على الأنماط العمل، والتي تؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظفين وأدائهم. إليك بعض الأنماط الرئيسية - :البيئة التشاركية: هذه البيئة تشجع على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتقديم الأفكار. يشعر الموظفون في هذه البيئة بالتقدير والاعتراف بجهودهم، مما يعزز الشعور بالانتماء والمسؤولية. المشاركة الفعالة تعزز الابتكار وتؤدي إلى تحسين الانتاجية، حيث يتمتع الموظفون بالحرية في التعبير عن آرائهم والمساهمة في تحسين العمليات - .البيئة التنافسية: تعتمد على تحفيز الموظفين من خلال المنافسة الداخلية، مثل المكافآت والترقيات. هذه البيئة قد تزيد من الاداء الفردي وتحفز الموظفين على تحقيق أهداف أعلى. ومع ذلك، إذا لم تكن هذه المنافسة مدارة بشكل جيد، فقد تؤدي إلى ضغوط نفسية تؤثر سلباً على التعاون بين الفريق وتؤدي إلى صراعات داخلية، مما يقلل من الانتاجية العامة - .البيئة المبتكرة: تشجع هذه البيئة على التفكير الابداعي وتقديم حلول جديدة للمشكلات. من خلال توفير بيئة تدعم الابتكار، يمكن للشركات تحسين العمليات وزيادة الانتاجية بشكل كبير. الموظفون في هذه البيئة يشعرون بالتحفيز لتطوير أفكار جديدة وتطبيقها، مما يساهم في تحسين الاداء العام للشركة. الصراعات: على الرغم من الفوائد المحتملة لبيئة العمل، يمكن أن تؤدي بعض الأنماط إلى صراعات تؤثر سلباً على الانتاجية - :صراعات الادوار: تحدث عندما يكون هناك تضارب أو غموض في تحديد الادوار والمسؤوليات داخل المنظمة. يمكن أن يؤدي هذا إلى الاحباط بين الموظفين وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلباً على الانتاجية. لضمان فعالية العمل، من الضروري أن تكون الادوار محددة وواضحة، وأن يتم توفير التوجيه والدعم اللازمين للموظفين - .صراعات العائلات: تنشأ هذه الصراعات من التوترات أو الخلافات بين الموظفين أو مع الادارة. يمكن أن تؤدي هذه الصراعات إلى بيئة عمل سلبية، مما يؤثر على التعاون والتواصل بين الفريق، وبالتالي تقليل الانتاجية. تعتبر بيئة العمل التي تعزز التواصل الفعال وتدير الصراعات بشكل بناء بيئة مثالية لتحقيق مستويات إنتاجية عالية - .الصراعات التنظيمية: تشمل النزاعات التي قد تنشأ نتيجة لتغييرات في الهيكل التنظيمي أو سياسات الشركة. مثل هذه التغييرات قد تسبب عدم استقرار في بيئة العمل وتشوش بين الموظفين، مما يؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم. الفجوات: تظهر الفجوات في بيئة العمل عندما تكون هناك فجوة بين ما يتوقعه الموظفون وما توفره الشركة، مما يؤثر على الرضا والانتاجية - :فجوة التوقعات :

تحدث عندما ال تلبي بيئة العمل توقعات الموظفين من حيث الدعم، التقدير، أو الفرص المتاحة. يشعر الموظفون بخيبة الأمل والاحباط، مما يؤدي إلى تقليل التزامهم وإنتاجيتهم. تعتبر التواصل الواضح وتحديد التوقعات بشكل صحيح من العوامل المهمة في سد هذه الفجوة - فجوة المهارات : عندما ال تتوفر الفرص الكافية للتدريب والتطوير المهني، يمكن أن يؤدي ذلك إلى فجوة في المهارات اللازمة لتحقيق الاداء الأمثل. هذا النقص في المهارات قد يؤدي إلى انخفاض الانتاجية. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني يمكن أن يساعد في سد هذه الفجوة وتحسين الانتاجية - فجوة التواصل : عدم وجود تواصل فعال بين الادارة والموظفين يمكن أن يؤدي إلى سوء فهم، وتضارب في المهام، وانخفاض في الاداء. سد فجوة التواصل يتطلب بناء قنوات تواصل فعالة وفتح حوار مستمر بين جميع مستويات التنظيم لضمان وضوح الرؤية وتنسيق الجهود (الحربي، ٢٠٢٣) (،) (العتيبي ٢٠٢٢).

٢,٥ . الخاتمة

تشير الدراسات السابقة بشكل عام إلى أن هناك تأتي را كبي را ومباش را لبيئة العمل على تحسين الانتاجية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الأبحاث: البيئة الفيزيائية: تحسين عناصر البيئة الفيزيائية مثل الاضاءة، التهوية، توافر الأدوات التقنية المناسبة، والأثاث يؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين. على سبيل المثال، وجدت دراسات أن زيادة الاضاءة الطبيعية في مكان العمل تساهم في تقليل التعب وزيادة اليقظة، مما يعزز من الانتاجية . بيئة العمل النفسية والاجتماعية: تشير الابحاث إلى أن البيئة النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العلاقات بين الموظفين وثقافة الشركة، تلعب دورا كبي را في تحديد مستوى الانتاجية. بيئة العمل التي تركز على التعاون، التواصل الفعال، والدعم المتبادل تعزز من رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم. دعم الادارة وتقدير الموظفين من أي ضرر من العوامل المهمة التي تؤثر على الاداء . التحفيز والرضا الوظيفي: تعزز بيئات العمل التي تقدم تحفيزا ماليا ومعنويا، الاضافة إلى توفير فرص للتطوير المهني، من رضا الموظفين وإنتاجيتهم. الدراسات أظهرت أن الموظفين الذين يشعرون بالتقدير والانصاف في بيئة عملهم يميلون إلى تقديم أداء أفضل وزيادة إنتاجيتهم بشكل مستمر. (السعدي، ٢٠٢١) . في المستقبل، من المتوقع أن تزداد أهمية تحسين بيئة العمل كوسيلة لتعزيز الانتاجية، نظرا للتحويلات الجذرية في نماذج العمل مثل العمل عن بعد والعمل المرن. الاثار المستقبلية تشمل: التكنولوجيا

والتكنولوجيا الرقمية : مع التحول الرقمي المتزايد، ستلعب التكنولوجيا دوراً أكبر في تحسين بيئة العمل . استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات بيئة العمل وتقديم توصيات لتحسينها سيصبح شائعاً، مما يؤدي إلى بيئات عمل مخصصة أكثر إنتاجية .ستحتاج بيئات العمل المستقبلية إلى أن تكون أكثر تنوعاً وشمولاً التكيف مع التنوع: ، مع مراعاة احتياجات مختلف الأجيال والثقافات داخل الشركات. البيئة التي تحتضن التنوع ستكون أكثر قدرة على جذب المواهب المتنوعة، مما ينعكس إيجابياً على الابتكار والانتاجية . الاستدامة: من المتوقع أن يصبح التصميم المستدام لمكاتب العمل أكثر أهمية في المستقبل، حيث ستبحث الشركات عن طرق لجعل بيئات العمل صديقة للبيئة. هذه الخطوة ال تعزز الانتاجية فحسب، بل تحسن أي ضرر من سمعة الشركات وتجذب الموظفين الذين يفضلون العمل في بيئات مستدامة. (الغامدي، ٢٠٢٣ .) (الزهراني ٢٠٢٣،).

تعد الدراسات حول تأثير بيئة العمل على الانتاجية جزءاً مهماً من الأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية والإدارة العامة. المساهمات الإجمالية تشمل :فهم أعمق للعوامل المؤثرة: قدمت الأبحاث نظرة شاملة حول كيفية تأثير عوامل مثل التصميم المكاني، التكنولوجيا، البيئة الاجتماعية والنفسية على الانتاجية، مما يساعد الشركات على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تحسين بيئات العمل .تحسين استراتيجيات الإدارة : تمكنت الأبحاث من تقديم توصيات عملية للإدارات حول كيفية تحسين بيئات العمل لتحقيق أقصى قدر من الانتاجية. هذه التوصيات تشمل تحسين ظروف العمل، تعزيز التواصل، وتحفيز الموظفين من خلال تقديم دعم شخصي ومهني فعال .تعزيز استدامة الشركات : ساهمت الدراسات في تعزيز فهم الشركات لكيفية استخدام بيئات العمل كأداة استراتيجية لتعزيز الاستدامة والابتكار. الشركات التي تطبق توصيات البحث في بيئات عملها تجد نفسها أكثر قدرة على المنافسة والنجاح على المدى الطويل. (الشيباني، ٢٠٢٣)، (الخليفي، ٢٠٢٣).

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

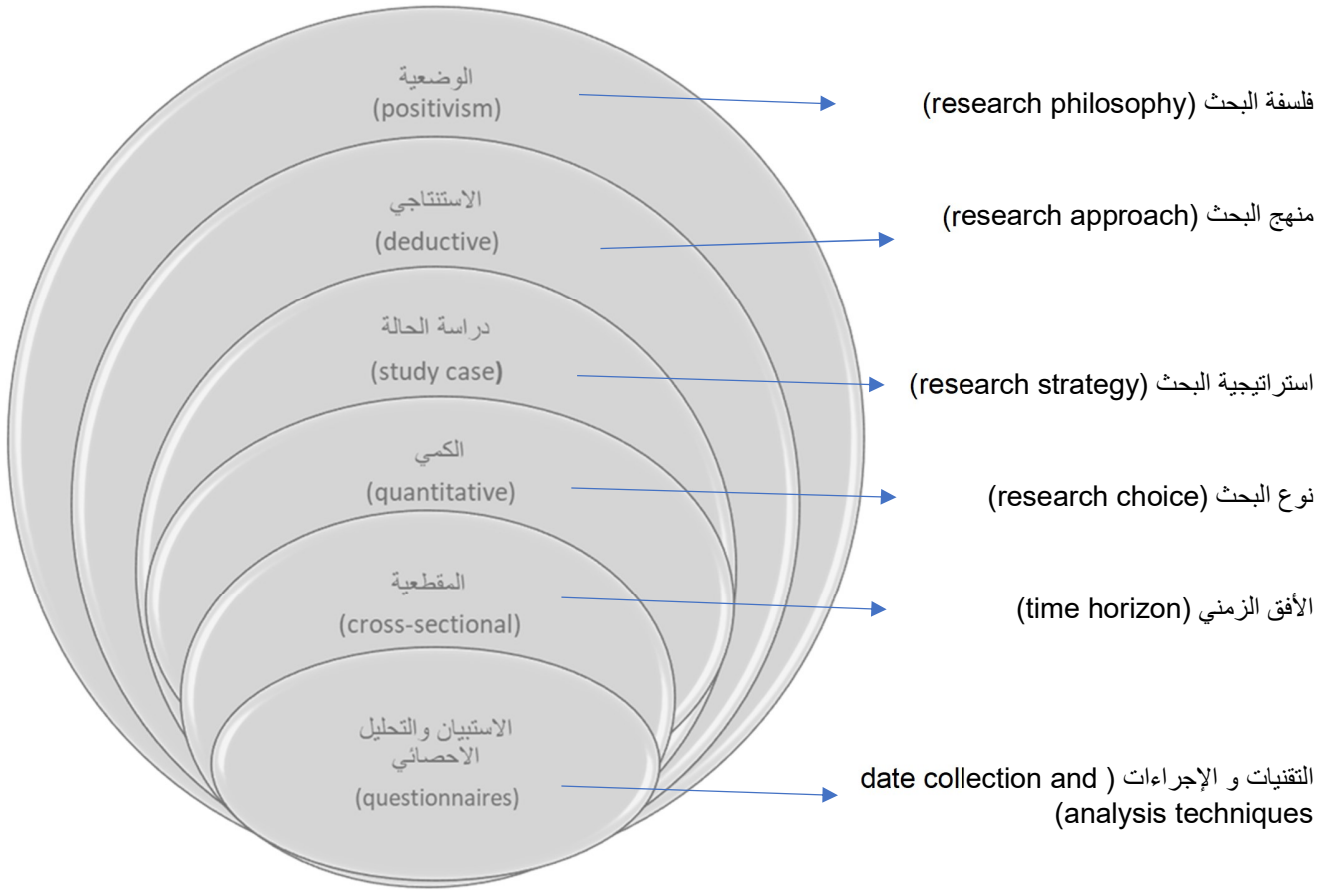
٣,١. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تقديم منهجية البحث التي تم اعتمادها في دراسة تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية في مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي. سنقوم بتوضيح التعريفات الأساسية لمتغيرات البحث وسنعرض تفاصيل تصميم البحث بما في ذلك فلسفته ومنهجه واستراتيجيته، إضافة إلى الطرق المستخدمة في جمع وتحليل البيانات. كما سنتناول مجتمع البحث وطرق اختيار العينة.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. ويصف التعريف الاجرائي كيفية قيا متغير أو ملاحظة أو التلاعب به. ويساعد الباحثي على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

٣,٣ . تصميم البحث (بصلة البحثي)



٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفي مؤسسة صالح السديري للتخليص الجمركي .

اسم المؤسسة	التصنيفات	العدد
مؤسسة صالح السديري	الإدارة العليا	٨
	الموظفين	٤٢

عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من موظفي المؤسسة.

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف عينة عشوائية من موظفي مؤسسة صالح السديري	٣٥-٢٥ موظف

طريقة وتقنيات أخذ العينة

طريقة أخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات أخذ العينات هي أخذ العينات العشوائية البسيطة.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

تصميم استبيان الكتروني لجمع البيانات وتوزيعه على موظفي مؤسسة المحيط الهادي، ويقوم الموظفون المختارين بشكل عشوائي على الإجابة على الاستبيان. يتكون الاستبيان من أسئلة لا تقل عن ٢٤ سؤال وترسل إلى عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتكون اجاباتهم سرية دون التعريف باسم او رقم.

٣,٥,١ المتغير المستقل (بيئة العمل)

اعتمد الباحث على استبيان (روابح العيد، ٢٠١٨) وذلك لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل) من حيث البعدين: البيئة المادية، البيئة الاجتماعية. بإجمالي ١٦ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٦ عبارات والبعد الثاني ١٠ عبارات. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير المستقل (بيئة العمل)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
روابح العيد، ٢٠١٨	البيئة المادية	٦	المتغير المستقل
	البيئة الاجتماعية	١٠	(بيئة العمل)
		العدد الكلي : ١٦	

تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥

٣,٥,١ المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

اعتمد الباحث على استبيان (حسام أحمد، ٢٠٢٢) وذلك لقياس المتغير التابع (تحسين الإنتاجية) من حيث البعدين: دعم المؤسسة، أداء الموظفين. بإجمالي ١٢ عبارة للمتغير ككل، حيث أن البعد الأول كان له ٦ عبارات والبعد الثاني ٦ عبارات. نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث ١ = موافق بشدة، و ٥ = غير موافق بشدة.

جدول أداة المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

المصدر	الأبعاد	عدد العبارات	المتغير
حسام أحمد، ٢٠٢٢	دعم المؤسسة	٦	المتغير التابع
	أداء العاملين	٦	(تحسين الإنتاجية)
		العدد الكلي: ١٢	

تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٥

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

يتم الحصول عليها من نتائج الاستبيان المقدم لموظفي مؤسسة المحيط الهادي.

البيانات الثانوية:

يتم جمع المعلومات من بحوث ودراسات سابقة ومن كتب ومجلات ذات صلة بموضوع هذا البحث. ويهدف ذلك إلى تقديم إطار مفاهيمي نظري للمتغيرين ومحاولة الإحاطة بالموضوع.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتحديد الإصدار ٢ لتحليل البيانات المجمعة.

تم اراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضما دقة البيانات واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحدي ما اذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بقيم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

٣,٨. الخاتمة

وفي الختام، تسلط هذه المنهية الضوء على أهمية دراسة تأثير بيئة العمل على تحسين الانتاجية باستخدام منهجيات علمية تعتمد على التحليل الكمي. من خلال اختيار عينة ممثلة وتحليل البيانات بدقة، تهدف الدراسة إلى تقديم نتائج موثوقة تسهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل وبالتالي رفع مستوى الإنتاجية.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيا باستخدام كلا من : جزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج Smart-PLS3.0 الفصل الخالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V.28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0 بالإضافة الى ذلك ، من اجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم اجراء تحبيل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart PL 3.0

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

- . تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس – الفئة العمرية – عدد سنوات الخبرة – طبيعة العمل والمستوى التنظيمي
- . تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات التي تشمل :
 - . النوع ويشمل على (ذكر ، انثى)
 - . الفئة العمرية وتشمل (٢٥ سنة و اقل ، من ٢٦ الى ٣٥ ، من ٣٥ الى ٤٥ ، من ٤٦)
 - . المؤهل العلمي ويشمل (ثانوي ، بكالوريوس ، ماجستير ، دكتوراة)
 - . المركز الوظيفي ويشمل (مدير / إدارة ، رئيس قسم ، مدير إدارة)
 - . الخبرة المهنية وتشمل (٤ سنوات و اقل ، من ٤ الى ١٠ سنوات ، من ١٠ الى ١٥ سنة ، اكثر من ١٥ سنة)

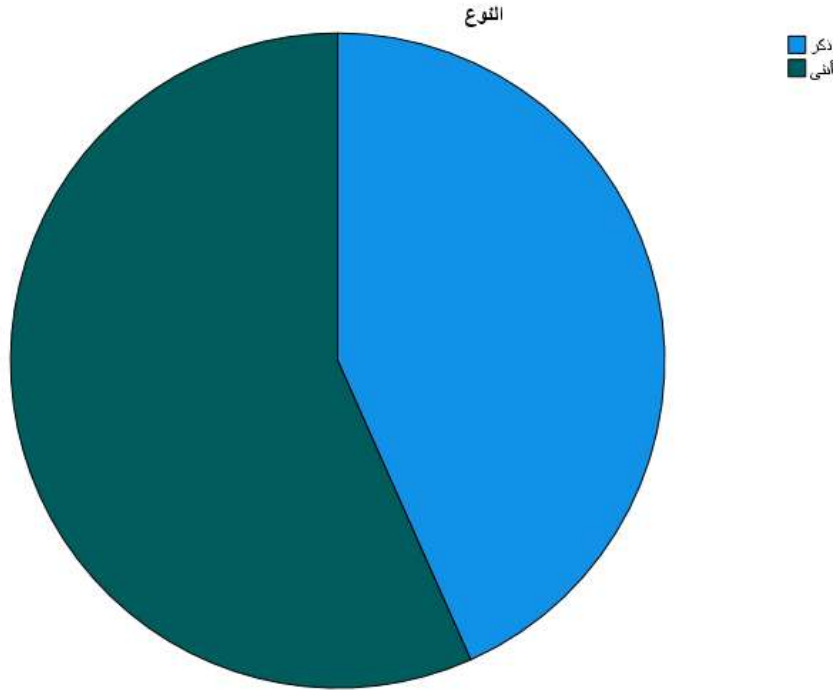
الجدول ، الرسومات والفقرات التالية نوضح تصنيف العينة محل الدراسة ، كما يلي :

المتغير	فئات المتغير	العدد الافراد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	١٣	%٤٣,٣
	انثى	١٧	%٥٦,٧
	الإجمالي		%١٠٠
العمر	٢٥ سنة و اقل	١٦	%٥٣,٣
	من ٢٦ الى ٣٥	٤	%١٣,٣
	من ٣٥ الى ٤٥	٥	%١٦,٧
	من ٤٦ واكثر	٥	%١٦,٧
	الإجمالي		%١٠٠
المؤهل العلمي	ثانوي	٩	%٣٠
	بكالوريوس	١٣	%٤٣,٣
	ماجستير	٥	%١٦,٧
	دكتوراة	٣	%١٠
	الإجمالي		%١٠٠
سنوات الخبرة	٤ سنوات و اقل	١٦	%٥٣,٣
	من ٤ الى ١٠ سنوات	٦	%٢٠
	اكثر من ١٥ سنة	٤	%١٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠
المركز الوظيفي	مدير إدارة	٧	%٢٣,٣
	رئيس قسم	٤	%١٣,٣
	اداري / موظف	١٩	%٦٣,٣
	الإجمالي		%١٠٠

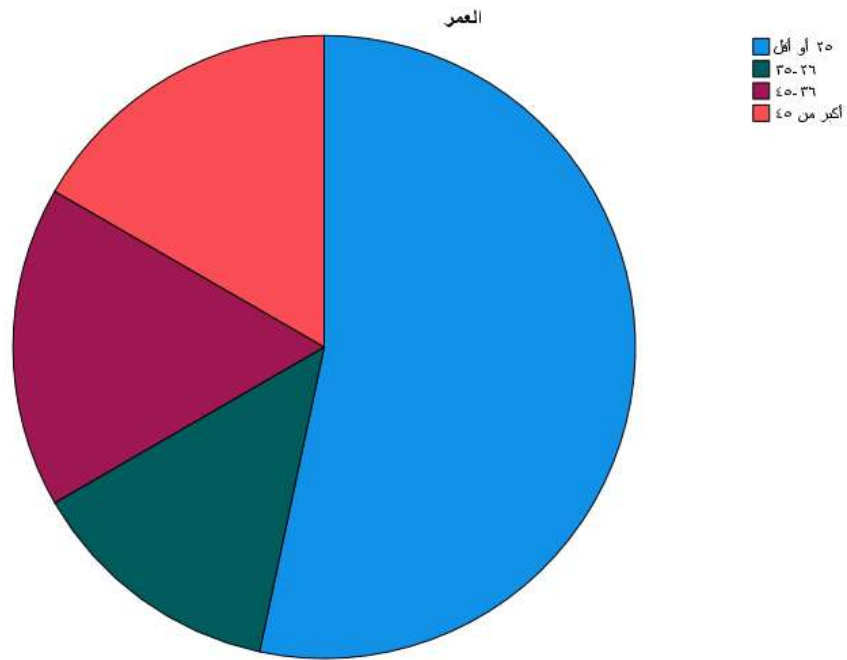
جدول (٧) تم تصميمه بواسطة الباحث

من بيانات الجدول (٤) تم استخلاص النتائج التالية :

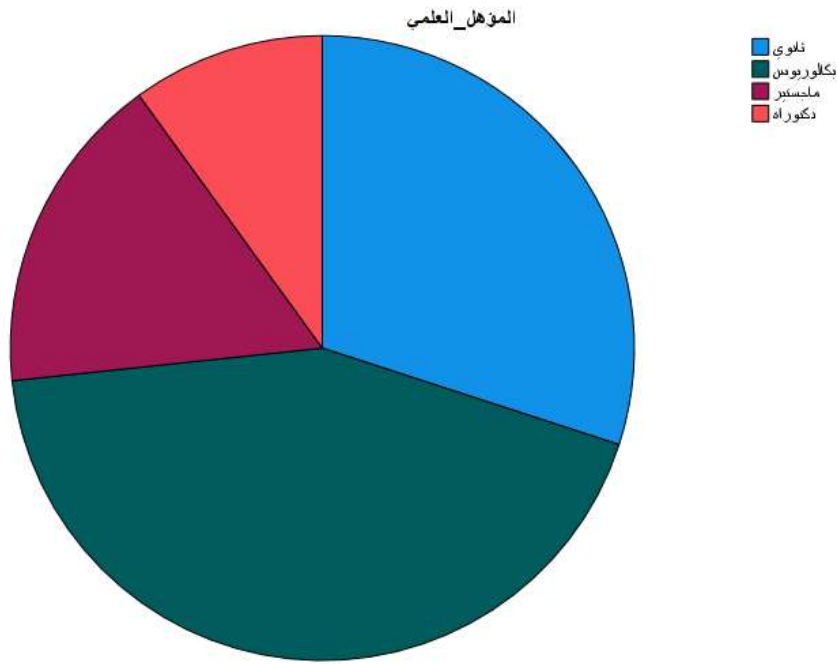
. بالنسبة لنوع الجنس : أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور ١٣ بنسبة ٤٣,٣ ٪ وعدد الاناث ١٧ بنسبة ٥٦,٧ ٪ كما موضح بالشكل الاتي :



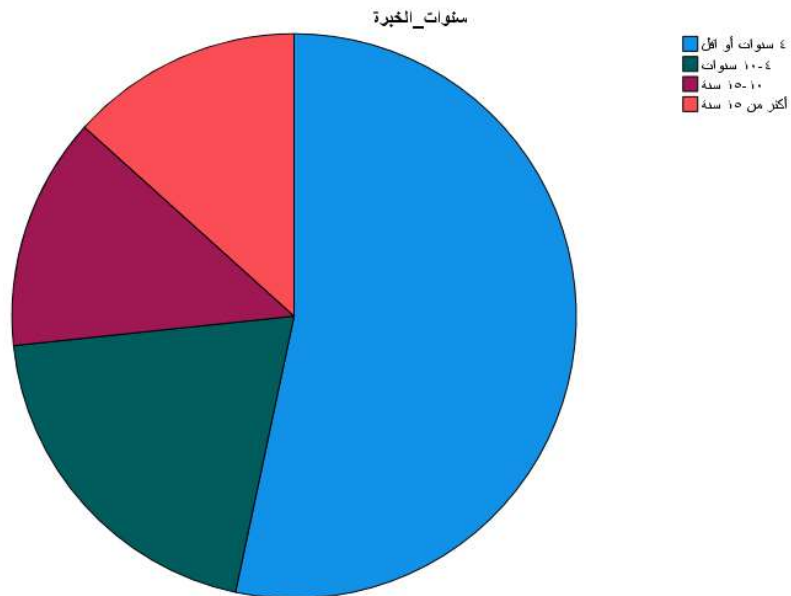
. وفيما يتعلق بالعمر : فان الفئة العمرية من ٢٥ سنة واطل بلغ عددهم ١٦ مفردة بنسبة ٥٣,٥ ٪ بينما الفئة العمرية ٢٦ – ٣٥ بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٣ ٪ ، والفئة العمرية ٣٦ – ٤٥ بلغ عددهم ٥ بنسبة ١٦,٧ ٪ ، اما الفئة التي اكبر من ٤٥ بلغ عددهم ٥ بنسبة ١٦,٧ ٪ الشكل التالي يوضح ذلك :



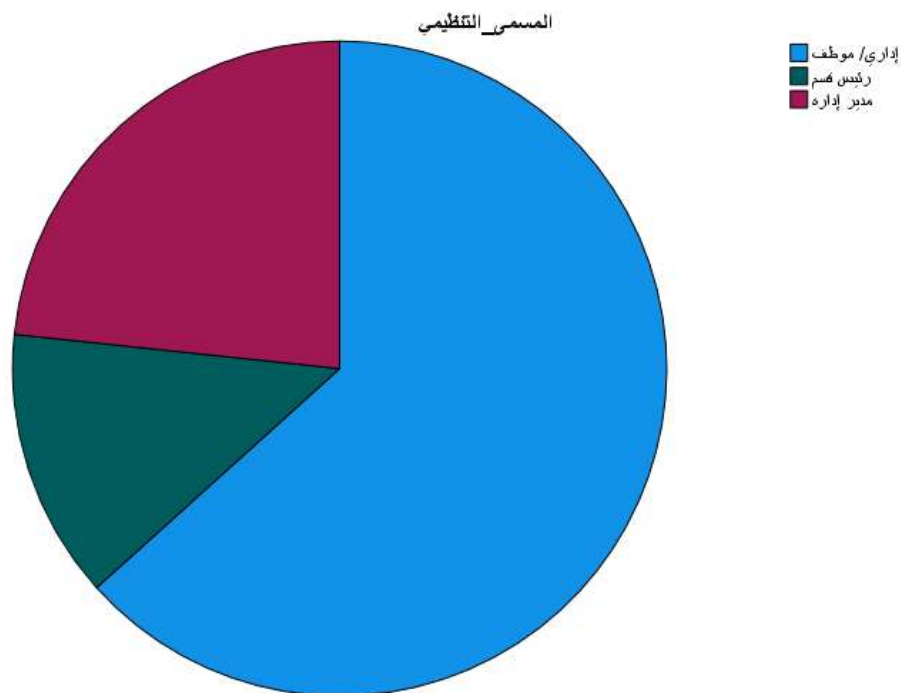
واما بالنسبة للمؤهل العلمي: بلغ عدد الثانوي ٩ مفردة وبنسبة ٣٠٪ وبلغ عدد البكالوريوس ١٣ فرد وبنسبة ٤٣,٣٪ ، وعدد الماجستير ٥ بنسبة ١٦,٧٪ ، بينما بلغ عدد الدكتوراه ٣ بنسبة ١٠٪ ، والشكل التالي يوضح ذلك :



. وفيما يتعلق بسنوات الخبرة : ٤ سنوات و اقل بلغ عددهم ١٦ بنسبة ٥٣,٣ %، ومن ٤ – ١٠ بلغ عددهم ٦ وبنسبة ٢٠ %، ومن ١٠ – ١٥ سنه بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٣ %، ومن هم اكثر من ١٥ سنه بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٣ %، والشكل التالي يوضح ذلك :



وفيما يتعلق بالمركز الوظيفي : فان عدد اداري / موظف بلغ عددهم ١٩ بنسبة ٦٣,٣ ٪ ،
وبلغ عدد رؤساء القسم ٤ بنسبة ١٣,٣ ٪ ، وبلغ عدد مدراء القسم ٧ بنسبة ٢٣,٣ ٪ ، والشكل
التالي يوضح ذلك :



من بيانات الجدول رقم (٤)

٤,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من : قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة ثبات المركب Composite reliability وقيمة معدل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية (SEM) Structural equation modeling باستخدام برنامج التحليل الاحصائي Smart-PL 3.0 الفقرات والجدول التالية توضح ذلك

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختيار الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيانة للمتغير الذي تنتمي اليه ، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه ، وفقا لدراسة Kaiser (1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيانة

. الصدق التقاربي : Convergent Validity

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من ٠,٥ وفقاً (Hair et AL 2006)

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب(معاملات الارتباط ، الانحراف المعياري ، قيمة T المحسوبة ، وقيمة P-value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات

كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM – PLS كما يلي

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة :

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P VALUES		
بيئة العمل	البيئة المادية	A1	.482	.544	1.512	0.00	2.03	1.2
		A2		.678	1.279	0.00		
		A3		.657	1.163	0.00		
		A4		.556	1.494	0.00		
		A5		.661	1.431	0.00		
		A6		.553	1.520	0.00		
	البيئة الاجتماعية	B1		.541	1.106	0.00	0.37	
		B2		.462	1.074	0.00		
		B3		.519	1.388	0.00		
		B4		.778	1.337	0.00		
		B5		.647	1.363	0.00		
		B6		.637	1.461	0.00		
		B7		.482	1.285	0.00		
		B8		.456	1.426	0.00		
		B9		.503	1.029	0.00		
		B10		.696	1.564	0.00		
تحسين الانتاجية	دعم المؤسسة	BA1	.609	.734	1.592	0.00	2.84	1.59
		BA2		.806	1.383	0.00		
		BA3		.724	1.368	0.00		
		BA4		.650	1.601	0.00		
		BA5		.449	1.545	0.00		
		BA6		.793	1.112	0.00		
	أداء الموظفين	BB1		.564	1.479	0.00	0.34	
		BB2		.758	1.177	0.00		
		BB3		.753	1.064	0.00		
		BB4		.661	1.413	0.00		
		BB5		.564	1.230	0.00		
		BB6		.457	1.592	0.00		

جدول رقم ٨ المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

. **مقياس بيئة العمل** : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير بيئة العمل (البيئة المادية ، البيئة الاجتماعية) عند قيم اكبر من ٠,٩٣ ، بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوي اقل من ٠/٠٠١ ، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك من النتائج بالا على المتعلقة متوسط التباين المستخرجة , AVE يتضح ان قيمة المتغير (بيئة العمل) هو ٠,٤٨٢ < ٠,٥٠ ، وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

. **مقياس تحسين الإنتاجية** : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس تحسين الإنتاجية (دعم المؤسسة ، أداء الموظفين) قيمتها اكبر من ٠,١٩ ، بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائيا عند مستوى معنوي اقل من ٠,٠٠٠١ ، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بإعادة الاثنيين . كذلك من النتائج في الأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (تحسين الإنتاجية) ككل يساوي ٠,٦٠٩ ، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج من (دعم المؤسسة وأداء الموظفين) ٢,٨٤ ، ٠,٣٤ ، وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي .

. **ثبات أداة الدراسة** : يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة ، لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨ . وفقا Hair et AL (2010) حيث يجب ان تكون القيمة اكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس .

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم (الفا كرونباخ ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A

٤,٣,٢ ثبات أداء الدراسة:

قياس الثبات لاداة الدراسة

المتغير		عدد العبارات	CRONBACH'S ALPHA	
بيئة العمل	البيئة المادية	٦	.213	.411
	البيئة الاجتماعية	١٠	.339	
تحسين الانتاجية	دعم المؤسسة	٦	.429	.714
	أداء الموظفين	٦	.387	

جدول (٩) المصدر : من اعداد الباحث وبناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي :

. **مقياس بيئة العمل** : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي ٠,٤١١ ، وأيضا النسب لأبعاد المتغير الأول هي (البيئة المادية = ٠,٢١٣) ، (البيئة الاجتماعية = ٠,٣٣٩) مما يشير الى ان جميع القيم اصغر من ٠,٧ وفقا (Hair et AL (2010 فلم يتحقق ثبات القياس .

. **مقياس تحسين الانتاجية** : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا ، الثبات المركب Composite reliability وقيمة rho-A هي ٠,٧١٤ ، وأيضا النسب لأبعاد المتغير الثاني (دعم المؤسسة=٠,٤٢٩) و (أداء الموظفين = ٠,٣٨٧) مما يشير ان جميع القيم اصغر من ٠,٧ ولم يتحقق ثبات القياس .

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي ، وفقا لما يلي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (١٠٠ ÷ ٥) حيث ان ٥ هي المقياس الخماسي
ويوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية ، كما يلي :

دلالة المتوسط الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	لا أوافق بشدة	من ٢٠٪ إلى أقل من ٣٦٪	منخفض جدًا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	لا أوافق	من ٣٦٪ إلى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢٪ إلى أقل من ٦٨٪	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	أوافق	من ٦٨٪ إلى أقل من ٨٤٪	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة	من ٨٤٪ إلى ١٠٠٪	مرتفع جدًا

جدول (١٠): تم تصميمه بواسطة الباحث

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسية والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي حيث يتم النظر الى دلالة المتوسط الحسابي الموضح بالجدول لمعرفة مستوى تأثير بيئة العمل وابعاده على على تحسين الإنتاجية وابعاده، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة ، وذلك مايلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
متوسط	مرتفع	موافق	محايد	.590	.944	3.44	3.31	البيئة المادية	بيئة العمل
	متوسط							البيئة الاجتماعية	
متوسط	مرتفع	موافق	موافق	.776	.961	.372	3.54	دعم المؤسسة	تحسين الانتاجية
	متوسط							أداء الموظفين	

جدول (١١): تم تصميمه بواسطة الباحث

يتضح من الجدول بالأعلى مايلي :

. تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (بيئة العمل) :

أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة ، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من بيئة العمل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (٣,٤٤) ، عند الانحراف المعياري (٠,٥٩٠) كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لابعاد بيئة العمل وان ابعاد المتغير (البيئة المادية ، والبيئة الاجتماعية) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات الدراسة هو (موافق) عند مستوى تطبيق متوسط تحسين الانتاجية ، حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الأول هو (٣,٣١) وعند الانحراف المعياري (٠,٤٩٩) والبعد الثاني متوسطه الحسابي (٣,٥٨) والانحراف المعياري (٠,٧٠٠)

. وبالنسبة لوصف المتغير التابع (تحسين الإنتاجية) :

أوجهت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي موافق مما يدل على تحقيق مستوى متوسط من نجاح تحسين الانتاجية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي ككل ٣٧٢ بنسبة متوسط ، عند الانحراف المعياري بنسبة ٧٧٦ ، وأوضح الجدول ان ابعاد المتغير (دعم المؤسسة ، أداء الموظفين) ، حيث نجد ان المتوسط الحسابي للبعد الأول هو ٣,٥٤ والانحراف المعياري ٠,٩٦١ والمتوسط الحسابي للبعد الثاني ٣,٩٣ والانحراف المعياري ٠,٧٦٤

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي :

المتغير							
البعد: البيئة المادية	Pearson correlation	1	.271	.736	.493	.092	.374
	Sig. (2-tailed)		.148	<.001	.006	.630	.042
	N	30	30	30	30	30	30
البعد: البيئة الاجتماعية	Pearson correlation	.271	1	.832	.759	.466	.721
	Sig. (2-tailed)	.148		<.001	<.001	.009	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
المتغير: بيئة العمل	Pearson correlation	.736	.832	1	.778	.394	.701
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.031	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
البعد: دعم المؤسسة	Pearson correlation	.493	.759	.778	1	.570	.930
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	<.001		.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30
البعد: أداء الموظفين	Pearson correlation	.092	.466	.394	.570	1	.832
	Sig. (2-tailed)	.630	.009	.031	.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30
المتغير: تحسين الإنتاجية	Pearson correlation	.374	.721	.701	.930	.832	1
	Sig. (2-tailed)	.042	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30

جدول (١٢): تم تصميمه بواسطة الباحث

. الارتباط الخطي بين بيئة العمل وابعادها (كمتغير مستقل) وتحسين الإنتاجية (كمتغير تابع)

تبين ارتباط معنوي قوي بين بيئة العمل كمتغير مستقل وبين تحسين الإنتاجية كمتغير تابع

تبين وجود ارتباط معنوي بين تمويل بيئة العمل وابعادها (البيئة المادية ، البيئة الاجتماعية) كمتغير مستقل ، وبين كل بعد من ابعاد تحسين الإنتاجية (دعم المؤسسة ، اداء الموظفين) عند معامل ارتباط بيئة العمل وجميع ابعادها (١ ، ٠,٢٧١ ، ٠,٧٣٦) ومعامل ارتباط تحسين الإنتاجية (٠,٤٩٣ ، ٠,٧٥٩ ، ٠,٧٧٨)

يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، مما يدل على قوة هذا الارتباط

الارتباط الخطي بين ابعاد بيئة العمل وبين تحسين الإنتاجية ككل . وبين بعضهما البعض :

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط بين بيئة العمل وابعادها (البيئة المادية ، البيئة الاجتماعية) وبين تحسين الإنتاجية وابعاده (دعم المؤسسة ، أداء الموظفين)

٤,٥ . اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSSV.28 , SEM-PLS على النحو التالي :

الفرضية الرئيسية H1 :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين الإنتاجية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على ثقافة الشركة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين الصحة النفسية للموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبيئة العمل على جودة العلاقة بين الموظفين.

. نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة :

تنص هذه الفرضيات على انه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية " ولاختبار هذه الفرضيات تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تأثير بيئة العمل على تحسين الانتاجية كمتغير تابع.

Model Summary

Mode l	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.563

a. Predictors: (Constant), المتغير_بيئة_العمل

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.600	1	8.600	27.127	<.001 ^b
Residual	8.877	28	.317		
Total	17.477	29			

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

b. Predictors: (Constant), المتغير_بيئة_العمل

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.544	.618		.880	.386	-.722	1.810
المتغير_بيئة_العمل	.923	.177	.701	5.208	<.001	.560	1.286

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. f) أقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط ($R=0.701$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية (اجمالا)

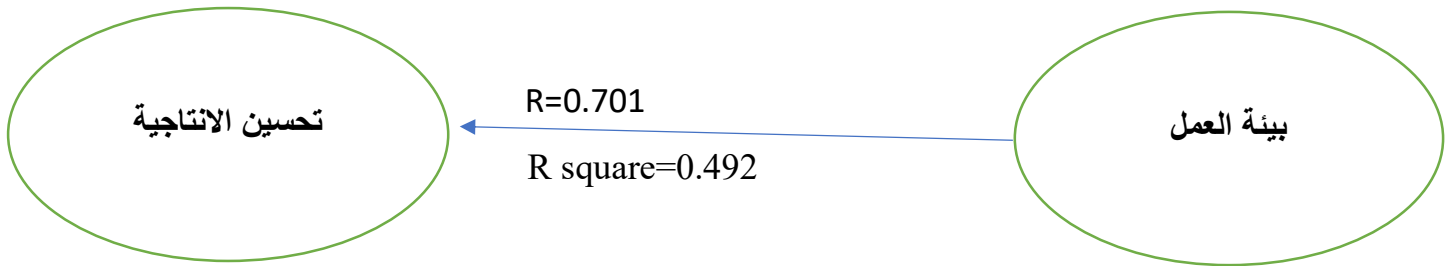
يشير (معدل التحديد المعدل R^2) الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق بيئة العمل

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد بيئة العمل " وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد بيئة العمل كمتغير مستقل ، وتحسين الإنتاجية كمتغير تابع .



الشكل (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.537

a. Predictors: (Constant),
البيئة_المادية, البيئة_الاجتماعية,

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9.680	2	4.840	16.762	<.001 ^b
Residual	7.797	27	.289		
Total	17.477	29			

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

b. Predictors: (Constant), البيئة_الاجتماعية, البيئة_المادية

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.541	.564		.959	.346	-.616	1.698
البيئة_المادية	.159	.110	.193	1.448	.159	-.066	.384
البيئة_الاجتماعية	.741	.148	.668	5.005	<.001	.437	1.045

a. Dependent Variable: المتغير_تحسين_الإنتاجية

يتضح من الجداول في الأعلى مايلي :

يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig.f) اقل من (٠,٠١) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠١

وتشير قيمة معدل الارتباط (R=0.668) الى وجود ارتباط موجب قوي بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية (اجمالا)

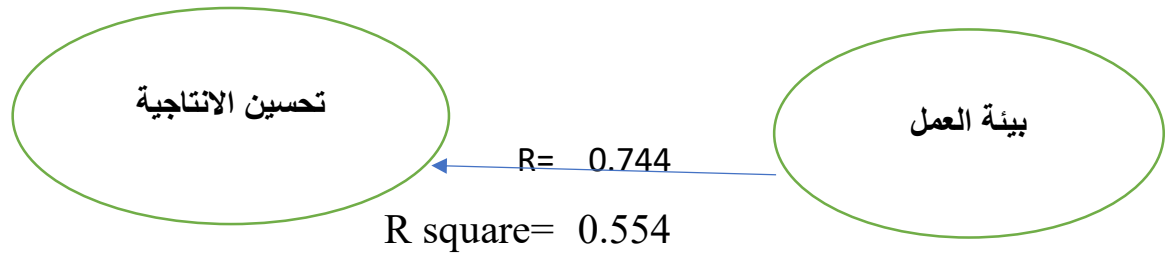
يشير (معدل التحديد المعدل R2) الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق بيئة العمل

تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا حيث ان مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) اقل من (٠,٠١)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية

نتائج اختبار الفرض الفرعي للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه " يوجد اثر ذات دلالة إحصائية بين ابعاد بيئة العمل" وتختبر هذه الفرض العلاقات المباشرة بين احد ابعاد بيئة العمل كمتغير مستقل ، وتحسين الإنتاجية كمتغير تابع .



الشكل (٦): تم تصميمه بواسطة الباحث

٤,٦ . الخاتمة

من اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية فقد تم استخدام كلا من برنامجي SEM-PLS و SPSS ٧.28 فقد قام الباحث بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة ، كذلك قام بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ، وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة ، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة . كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية أيضا .

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

- كارلو بيو، ج. (١٩٩٦). بناء صلاحية استبيان رضا بيئة العمل المادية. مجلة علم نفس الصحة المهنية، ١(٣)، ٣٣٠-٣٤٤.
- باركر، س. ك.، وأولي، س. (٢٠٠٨). تصميم الوظائف المحفزة: إطار موسع لربط خصائص العمل والدافع. في آر. كا نفر، وجي. تشين، وآر. بريشارد (المحررون)، دافع العمل: الماضي والحاضر والمستقبل. روتليدج.
- هاوس، آر. جيه، وها نجيس ، بي. جيه، وجا فيدان، إم، ودو رفمان ، بي. دبليو، وجوبتا، في. (٢٠٠٤). الثقافة والقيادة والمنظمات: دراسة جلوب لـ ٦٢ مجتمعًا. منشورات سيج.
- دول، جيه ، وسيلان ، سي. (٢٠١١). بيئات العمل لإبداع الموظفين. علم بيئة العمل، ٥٤(١)، ١٢-٢٠.
- الغامدي، خالد (٢٠١٣). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.
- الحربي، أحمد (٢٠٢٠). "تأثير التواصل الداخلي على فعالية بيئة العمل في المؤسسات السعودية". مجلة الإدارة والتنمية، ٣٣(٢)، ٤٩-٦٣.

- البراهيم، يوسف (٢٠١٩). "استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية". مجلة الإدارة العامة، ٢٩(٤)، ٦٧-٨٢.
- عبد الله، أحمد. "تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية". مجلة الإدارة العامة، ٢٠١٨.
- محمد، ليلي. "تحسين بيئة العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية: دراسة حالة في شركة X". جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠٢٠.
- الظاهري، فاطمة سيف حمد صالح والعثمان، حسين محمد. ٢٠٢١. التوازن بين العمل و الحياة : دراسة في تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات. مجلة الآداب ، مج. ٢٠٢١، ع. ١٣٨، ص. ٤٧٣-٥١٤.
- مؤسسة عبد العزيز صالح السديري للتخليص الجمركي، +٩٦٦٥٥٤٤٤٧١٨٥، khalil@gmail.com
- السعدي، أ. (٢٠١٩). تصميم المكاتب وأثره على الإنتاجية. مجلة الهندسة المعمارية، ٨(١)، ٧٣-٥٦.
- منصور، ع. (٢٠١٨). تأثير البيئة الفيزيائية على أداء الموظفين. المجلة العربية للإدارة، ١٠(٢)، ١٤٥-١٦٢.
- عبد الله، م. (٢٠٢٠). دور البيئة النفسية في تعزيز الإنتاجية. مجلة العلوم الاجتماعية، ١٢(٣)، ٩٨-١١٢.
- الجفري، حسن محمد. (٢٠١٤). "أثر بيئة العمل المادية على الأداء الوظيفي". مجلة الدراسات الإدارية، ١٢(٣)، ص ٢٢٥-٢٤٠.
- السلمي، عبد الرحمن. (٢٠١٧). "دور بيئة العمل في تحسين رضا الموظفين". مجلة العلوم الاجتماعية، ١٥(٢)، ص ٣١٢-٣٢٩.
- العامري، خالد بن محمد. (٢٠١٦). "تحليل تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين". مجلة العلوم الإدارية، ٢٠(١)، ص ٨٥-٩٨.
- الحربي، محمد بن عبد الله. (٢٠١٨). "دور إدارة الموارد البشرية في تحسين بيئة العمل". مجلة الإدارة والتنمية، ٢٥(٢)، ص ١٠٢-١١٥.
- القحطاني، عبد العزيز. (٢٠١٩). "أثر التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل على الأداء الوظيفي". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٠(٤)، ص ١٩٠-٢١٠.

- العتيبي، ناصر. (٢٠١٥). "أثر القيادة الإدارية على بيئة العمل في تحسين أداء الموظفين". مجلة الإدارة والأعمال، ١٤ (١)، ص ٥٧-٧٤.
- البلوشي، أحمد. (٢٠٢١). "تحليل تأثير بيئة العمل الرقمية على إنتاجية الموظفين". مجلة تقنيات المعلومات والإدارة، ١٧ (٢)، ص ١١٢-١٣٠.
- السعدي، عبد الله. (٢٠١٨). "البيئة النفسية في مكان العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي". مجلة الصحة النفسية والإدارة، ١٣ (٢)، ص ٨٥-٩٩.
- الرشدي، ف. (٢٠١٨). تأثير التكنولوجيا على تحسين الإنتاجية في المؤسسات التعليمية. مجلة تكنولوجيا التعليم، ٧ (٣)، ص ٤٥-٥٧.
- السعيد، م. (٢٠١٩). أثر العوامل البيئية على إنتاجية الموظفين في المؤسسات العربية. مجلة العلوم الإدارية، ١٣ (٢)، ص ٣٤-٤٥.
- السلمي، م. (٢٠٢٠). استراتيجيات تحسين الإنتاجية في المؤسسات الصناعية: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٤ (٣)، ص ٤٥-٦٢.
- الحارثي، ع. (٢٠٢١). بيئة العمل وتطورها: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص. مجلة العلوم الإدارية، ١٧ (٢)، ص ٨٨-١٠٢.
- السعدي، م. (٢٠٢٠). أبعاد بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية: دراسة ميدانية في المؤسسات العربية. مجلة الدراسات الإدارية، ١٢ (٤)، ص ٧٨-٩٢.
- الخالدي، م. (٢٠٢١). تطور مفهوم الإنتاجية وأبعاده في المؤسسات العربية. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠ (٢)، ص ٤٥-٦٠.
- العتيبي، ف. (٢٠٢٢). تحسين الإنتاجية: الأساليب والتقنيات الحديثة. مجلة الإدارة العامة، ١٤ (٣)، ص ٦٧-٨١.
- الحربي، ع. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية السعودية. مجلة إدارة الأعمال، ١٩ (٢)، ص ٩٥-١١٠.
- العتيبي، ف. (٢٠٢٢). الصراعات التنظيمية وتأثيرها على الأداء والإنتاجية: تحليل نظري وتطبيقي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٢ (٣)، ص ٦٧-٨٣.
- السعدي، م. (٢٠٢١). أثر بيئة العمل على الإنتاجية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والزهراني، ن. (٢٠٢٣). تأثير التكنولوجيا الرقمية على تحسين بيئات العمل: تحليل استشرافي. مجلة الإدارة والتكنولوجيا، ١١ (١)، ص ٤٥-٦٠.

- الشيباني، ر. (٢٠٢٣). استراتيجيات الإدارة لتحسين بيئات العمل وزيادة الإنتاجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مجلة الأعمال والتنمية، ٨(١)، ٧٧-٩٢.
- الخلفي، م. (٢٠٢٣). التصميم المستدام لبيئات العمل وأثره على الإنتاجية واستدامة الشركات. مجلة الإدارة البيئية، ٦(٢)، ٤٩-٦٤.
- الغامدي، س. (٢٠٢٣). التنوع في بيئة العمل وأثره على الابتكار والإنتاجية في الشركات الخليجية. مجلة الابتكار وريادة الأعمال، ٩(٢)، ١٠٣-١١٨.
- روابح، & العبد. أثر بيئة العمل على أداء العاملين دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة (Doctoral dissertation).
- قرني، ح. (٢٠٢٢). أثر العمل عن بعد على إنتاجية العاملين. مجلة السياسة والاقتصاد، ١٥(١٤)، ١-٣٣.

الملاحق

•

جدول أدوات البيانات:

المتغير	عدد العبارات	الأبعاد	المصدر
المتغير المستقل (بيئة العمل)	٦	البيئة المادية	روايح العيد، ٢٠١٨
	١٠	البيئة الاجتماعية	

الشكل (٤): تم تصميمه بواسطة الباحث (سجى عبدالله عثمان)، المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل)

المتغير	عدد العبارات	الأبعاد	المصدر
المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)	٦	دعم المؤسسة	حسام أحمد، ٢٠٢٢
	٦	أداء العاملين	

الشكل (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث (سجى عبدالله عثمان)، المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

• الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أقدم لكم هذا الاستبيان لبحث تخرجي من جامعة ميدأوشن، بكالوريوس إدارة عامة. أضمن لكم السرية التامة لجميع المعلومات، حيث أن الهدف من البحث الإحصاء العلمي ودراسة الحالة.

تُعتبر بيئة العمل أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الإنتاجية في المؤسسات. فهي تشمل جميع العناصر المحيطة بالعاملين، مثل المساحة المكانية، والتجهيزات، والموارد المتاحة، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية بين الزملاء. إن بيئة العمل الجيدة لا تساهم فقط في رفع الروح المعنوية للعاملين، بل تؤثر أيضًا على قدرتهم على الابتكار وتحقيق الأهداف.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء وتجارب العاملين في المؤسسات المختلفة حول تأثير بيئة العمل على أدائهم وإنتاجيتهم. نسعى من خلال هذا الاستبيان إلى تحديد العوامل الإيجابية والسلبية في بيئات العمل الحالية، وفهم كيف يمكن تحسينها لتحقيق نتائج أفضل. كما نرغب في معرفة آراءكم حول العوامل التي تعزز من إنتاجيتكم، مثل الإضاءة، وراحة المكتب، والدعم الإداري.

نشكر لكم مشاركتكم القيمة في هذا الاستبيان، حيث ستساهم إجاباتكم في تطوير بيئات العمل وجعلها أكثر ملاءمة للإبداع والابتكار. إن مدخلاتكم ستكون حاسمة في مساعدتنا على اتخاذ خطوات فعالة نحو تحسين بيئات العمل وتعزيز الأداء الفردي والجماعي.

• المحور الأول: البيانات الشخصية

١. النوع :

ذكر

أنثى

٢. العمر:

٢٥ سنة أو أقل

من ٢٦ إلى ٣٥

من ٣٥ إلى ٤٥

من ٤٦ أكثر

٣. المؤهل العلمي:

ثانوي

بكالوريوس

ماجستير

دكتورة

٤. سنوات الخبرة:

٤ سنوات أو أقل

من ٤ - ١٠ سنوات

من ١٠ - ١٥ سنة

أكثر من ١٥ سنة

٥. المسمى التنظيمي:

مدير إدارة
رئيس قسم
إداري/ موظف

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثاني: (بيئة العمل)						
البعد الأول: البيئة المادية						
١	توفر لي المؤسسة كل الأدوات والأدوات والأجهزة لأداء مهامي					
٢	توفر المؤسسة الظروف المادية لأداء مهامي دون التعرض للأمراض					
٣	توفر المؤسسة الظروف المادية لأداء مهامي دون التعرض لحوادث العمل					
٤	تسعى المؤسسة لتوفير كل الوسائل لتسهيل تنقلي لأداء مهامي					
٥	الأجر الذي ألقاضه يتناسب مع المهام الموكلة لي					
٦	أنا راضي على مرتبي الشهري					
البعد الثاني: البيئة الاجتماعية						
٧	تحظى المؤسسة بقبول عام لدى المستهلك					
٨	تحظى المؤسسة بقبول عام لدى المتعاملين الاقتصاديين					
٩	تعاني مؤسستي من ضغوط بسبب كثرة الشكاوي					
١٠	تتأثر علاقاتي الاجتماعية الخاصة بسبب مؤسستي					
١١	أعرض لضغوط خارجية بسبب مؤسستي					

١٢	أعاني من إرهاق بسبب تراكم العمل				
١٣	أتعامل بعقلانية مع المواقف والضغوطات				
١٤	أحصل على الاهتمام الشخصي من رئيسي المباشر بنفس درجة اهتمامه بإنجاز العمل				
١٥	تسود روح المشاركة بين الموظفين بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف الإدارة				
١٦	هناك تعاون من طرف المتعاملين الاقتصاديين لتسهيل أداء مهماتي				
المحور الثالث: (تحسين الإنتاجية)					
البعد الأول: دعم المؤسسة					
١٧	تساهم المؤسسة في تطوير المهارات الفردية لتحسين الإنتاجية				
١٨	تعتمد المؤسسة برامج تدريب متطورة ومستمرة لتحسين الإنتاجية				
١٩	تضع المؤسسة خطة لمستويات الإنتاجية المطلوب الوصول إليها				
٢٠	تقوم إدارة المؤسسة بترسيخ روح الفريق (التعاون بين العاملين)				
٢١	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعد على الأداء الفعال				
٢٢	تعمل إدارة المؤسسة على منح مكافآت للعاملين بهدف تحسين الأداء				
البعد الثاني: أداء الموظفين					
٢٣	أحرص على بذل الجهد لإخراج العمل على أكمل وجه				
٢٤	يزداد معدل انجازي للأعمال في حالة العمل عن بعد				
٢٥	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد				
٢٦	حصولي على الحوافز والتقدير يجعلني أبذل جهداً أكبر في عملي				
٢٧	لدى العاملين القدرة على الإبداع وتطوير العمل				
٢٨	تتوفر لدى العاملين المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يؤدونها				

النوع

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	15	50.0	50.0	50.0
	أنثى	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	او اقل ٢٥	14	46.7	46.7	46.7
	٢٦-٣٥	7	23.3	23.3	70.0
	٣٦-٤٥	5	16.7	16.7	86.7
	اكتر من ذلك	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

سنوات_الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنوات او اقل ٥	14	46.7	46.7	46.7
سنة ٦-١٥	10	33.3	33.3	80.0
اكتر من ١٥ سنة	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

المؤهل_العلمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	6	20.0	20.0	20.0
بكالوريوس	15	50.0	50.0	70.0
ماجستير	5	16.7	16.7	86.7
دكتوراة	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

المسمى_التنظيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موظف/ إداري	23	76.7	76.7	76.7
رئيس قسم	5	16.7	16.7	93.3
مدير إدارة	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
A1	3.30	1.512	30
A2	3.47	1.279	30
A3	3.40	1.163	30
A4	3.10	1.494	30
A5	3.23	1.431	30
A6	3.37	1.520	30
B1	3.87	1.106	30
B2	3.87	1.074	30
B3	3.27	1.388	30
B4	3.27	1.337	30
B5	3.07	1.363	30
B6	2.93	1.461	30
B7	3.73	1.285	30
B8	3.63	1.426	30
B9	3.90	1.029	30
B10	3.63	1.564	30

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
BA1	3.50	1.592	30
BA2	3.50	1.383	30
BA3	3.30	1.368	30
BA4	3.30	1.601	30
BA5	3.40	1.545	30
BA6	4.27	1.112	30
BB1	3.47	1.479	30
BB2	4.17	1.177	30
BB3	4.20	1.064	30
BB4	3.73	1.413	30
BB5	4.07	1.230	30