

تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية دراسة تطبيقية في مؤسسة المحيط
الهادي العالمي للتخليص الجمركي في مدينة جدة بالمملكة العربية
السعودية

أسم الطالب

هديل عبد السلام احمد إسماعيل

٢٠٢١٢٠٥٦٤٥

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي سهل لي الدراسة وأعانني على مشقتها، له الشكر أن اصطفاني من بين الكثير وزرع فيني شغف العلم وحب الاطلاع. فما كنت لاجتاز خوة من دون توفيقه سبحانه وتعالى.

والشكر الجزيل لدكتورتنا الفاضلة د. منى العشري على شرحها الواضح ومساعدتها الدائمة وسخاءها في العطاء، أسأل الله العلي العظيم أن يبارك لها وفي وقتها وعلمها ويكرمها على عطاءها.

أشكر عائلتي الداعمة بجميع أفرادها الذين كانوا لي عوناً في جميع أموري بعد الله عز وجل، وعلى دعمهم المتواصل وتحفيزهم الدائم لي.

أشكر زملائي وزميلاتي المجتهدين الذين يدعمون بعضهم البعض بكل الكلمات التحفيزية.

الإهداء

أهدي إنجازي هذا إلى أمي وأبي اللذان أغرقاني بدعمهما وكانا عوناً لي طوال مسيرتي الدراسية. وإلى نفسي التي اجتهدت وحاولت بذل كل ما بوسعها أملاً للوصول إلى مبتغاه.

مستخلص الدراسة

الهدف: تهدف هذه الدراسة عن كشف أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية.

المنهجية: لتحقيق اهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام مجتمع الدراسة (٥٠ شخص) وتم تطبيق الدراس على عينة الدراسة (٣٠ شخص) منالموظفين والاداريين في مؤسسة المحيط الهادي للتخليص الجمركي في مدينة جدة.

النتائج: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الانتاجية.

التطبيقات والأهمية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في شركة المحيط الهادي حول أهمية تطبيق بيئة العمل علاقه على تحسين الانتاجية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، تحسين الانتاجية.

جدول المحتويات

١	الشكر والتقدير.....
٢	الإهداء.....
٣	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
٩	١,٢. مشكلة الدراسة.....
*	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
١٠	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
١١	١,٣. أهمية الدراسة.....
١١	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
١١	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٢	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٢	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٣	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٤	١,٧. نموذج الدراسة.....
١٤	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١٥	١,٩. مخطط المشروع.....
١٦	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٧	٢,١. المقدمة:.....
١٨	٢,٢. بيئة العمل.....
٢٠	٢,٣. تحسين الإنتاجية.....
٢٣	٢,٤. العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية.....
٢٤	٢,٥. الخاتمة.....
٢٧	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
٢٨	٣,١. المقدمة.....

٢٨	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
٢٩	٣,٣. تصميم البحث
٣٠	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
٣٠	٣,٥. طريقة جمع البيانات
٣١	٣,٦. أنواع البيانات
٣٢	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
٣٣	٣,٨. الخاتمة
٣٤	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٣٥	4.1. المقدمة
٣٧	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٤١	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٤٥	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٥٠	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٥١	٤,٦. الخاتمة
٥٢	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٥٤	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٥٦	٥,٢. توصيات الدراسة
٥٨	٥,٣. الخاتمة
٦٢	قائمة المراجع
٦٥	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج الدراسة، هديل عبدالسلام اسماعيل ، ٢٠٢٤	١٤
الشكل ٢	مخطط المشروع المقترح، هديل عبدالسلام اسماعيل ، ٢٠٢٤	١٥
الشكل ٣	بريكة، عيشاوي، كريمة، نعماوي، & رشيدة/مؤطر. (٢٠٢١). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري، (Doctoral dissertation) جامعة احمد دراية-ادرار.	٢١
الشكل ٤	منهجية البحث، هديل عبد السلام إسماعيل ، ٢٠٢٤	٢٩
الشكل ٥	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٥٥
الشكل ٦	تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٥٨

جدول الجداول

رقم الشكل	عنوان الجدول	رقم الصفحة
الجدول (١)	محمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٤). 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 (٢)	محمد سيد أحمد، ع. & عبدالناصر. (٢٠٢٤). 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، ٢٠٢٤	٣١
الجدول (٤)	جدول أداة المتغير التابع، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٣١
الجدول (٥)	جدول مجتمع البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٣٠
الجدول (٦)	جدول عينة البحث، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٣٠
الجدول (٧)	جدول تحليل البيانات الشخصية، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٣٧
الجدول (٨)	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٤٤
الجدول (٩)	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٤٧
الجدول (١٠)	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٤٨
الجدول (١١)	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٤٩
الجدول (١٢)	جدول نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ، صمم بواسطة الباحث، ٢٠٢٤	٥٠

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 ف عملية تحسين الإنتاجية: الجودة، الوقت، المال. على أي حال، يتطلب تحسين الإنتاجية الاهتمام بكافة العوامل التي تؤثر على الأداء والكفاءة، والحرص على الاستفادة من أفضل الممارسات والأدوات المتاحة .

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث أهمية الاستثمار في التدريب والتطوير المهني لرفع كفاءة العاملين وتحسين إنتاجهم. " وبعد التدريب اهم الوسائل التي يعتمد عليها المنظمات لتحقيق الموائمة بين متطلبات الوظائف وبين قدرات وكفاءة العاملين، حيث انه يهدف الى تطوير قدرات افراد 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 يسهم 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 المحيط الهادي العالمي 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 محالين 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. (جافيدان 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 وأوهلي، ٢٠٠٨).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف الاتصال الداخلي بين الإدارة والموظفين وتأثيره على بيئة العمل والإنتاجية: 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. (الحري، 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:

قلة الدراسات في السياقات الثقافية المختلفة: تركز معظم الأبحاث على الدول الغربية، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على الدول ذات الثقافات المختلفة. (عبدالله، ٢٠١٨). سيساهم هذا البحث في التركيز على بيئة العمل وتأثيرها على تحسين الإنتاجية في إحدى 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 المحي الهادي العالمي للتخليص الجمركي.
- تحديد وتحليل العناصر الأساسية في بيئة العمل التي لها تأثير مباشر على إنتاجية الموظفين لدى مؤسسة المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي.
- تحليل تأثير جودة العلاقات بين الموظفين على بيئة العمل وكيفية انعكاس ذلك على إنتاجية الموظفين لدى مؤسسة المحيط الهادي العالمي 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.

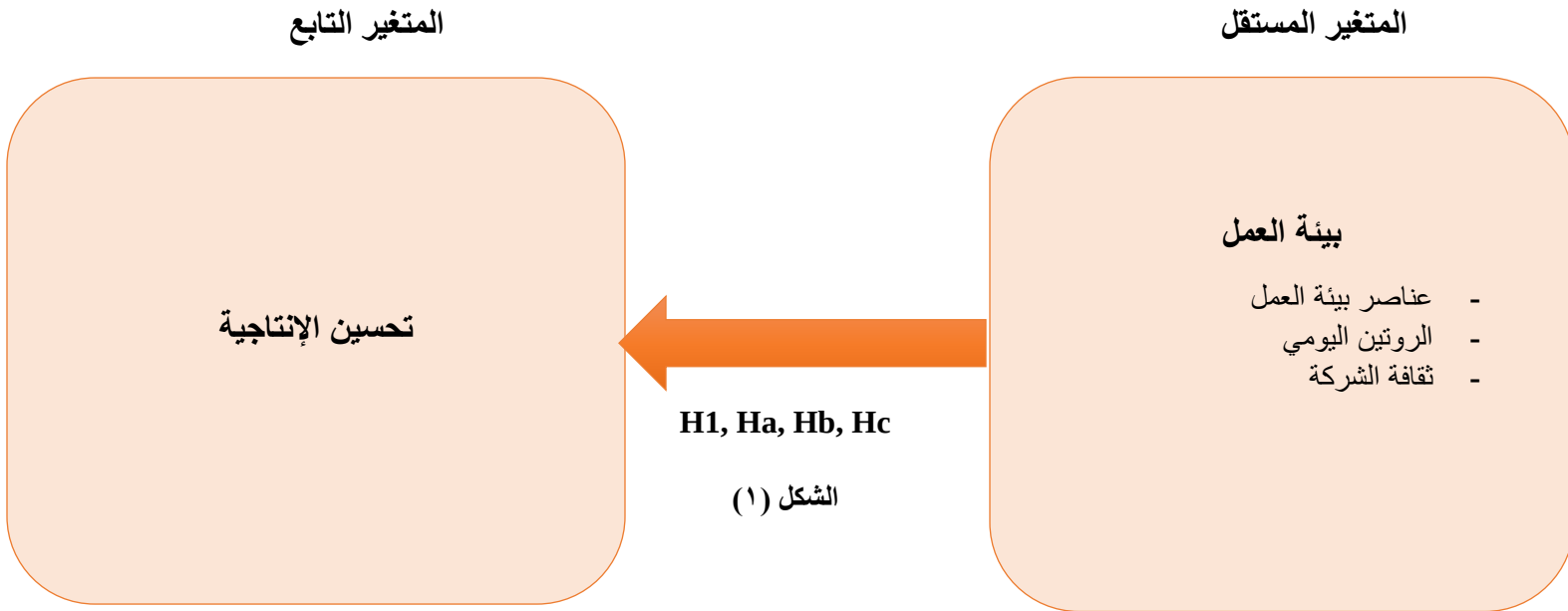
الفرضية الفرعية الثانية Hb :

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



تم تصميمه بواسطة هديل عبدالسلام اسماعيل

١,٨ . الدراسة الميدانية

دراسة أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية ستتم على مؤسسة المحيط الهادي العالمي 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
- تبني وتقديم البيان الجمركي
- العمل على المنصات المصاحبة للتخليص مثل هيئة الغذاء والدواء - ومنصة سابر
- عمل على إنهاء الإجراءات الجمركية
- متابعة شركات التشغيل داخل الميناء
- نقل الحاويات لمستودعات العميل

٩, ١. مخطط المشروع



الشكل (٢)

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. (الرشدي، ٢٠١٨).

أهمية الدراسات السابقة:

إجراء الدراسات والبحوث السابقة حول تأثير بيئة العمل على تحسين الإنتاجية هو خطوة أساسية لأي منظمة تهدف إلى تعزيز الأداء العام وتحقيق أهدافها بكفاءة. هذه النقاط توضح كيف تسهم الدراسات السابقة في فهم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، وتوفر إطاراً لتطوير بيئات عمل مثالية تؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الكفاءة. هنا بعض التفاصيل حول أهمية هذه الدراسات:

تحديد العوامل المؤثرة في بيئة العمل: الدراسات السابقة تساعد في تحديد العوامل التي تؤثر على بيئة العمل مثل التصميم الداخلي للمكاتب، الإضاءة، التهوية، مستوى الضوضاء، والمساحة الشخصية. هذه العوامل يمكن أن تؤثر بشكل مباشر على راحة الموظفين وتركيزهم، وبالتالي إنتاجيتهم. (الجفري، ٢٠١٤).

تحسين رضا الموظفين: البحوث السابقة تُظهر أن هناك علاقة قوية بين بيئة العمل ورضا الموظفين. عندما يشعر الموظفون بالراحة والدعم في بيئتهم المهنية، يزداد التزامهم ورضاهم، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية. (السلي، ٢٠١٧).

زيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء: البيئة المناسبة تساعد في تقليل التوتر وزيادة التركيز، مما يؤدي إلى تقليل الأخطاء وزيادة الكفاءة. الدراسات السابقة توفر بيانات حول كيفية تحسين البيئات المهنية لزيادة دقة وكفاءة العمل. (العامري، ٢٠١٦).

تطوير سياسات فعالة للموارد البشرية: استناداً إلى نتائج الدراسات السابقة، يمكن للمنظمات تطوير سياسات تتعلق بتحسين بيئة العمل. هذا يشمل تقديم تسهيلات معينة للموظفين مثل مرونة في ساعات العمل، أو توفير مساحات للراحة. (الحربي، ٢٠١٨).

الاستدامة وزيادة الولاء الوظيفي: أثبتت البحوث أن البيئات العملية الصحية والمحفزة تعزز من الولاء الوظيفي وتقلل من معدل دوران الموظفين. وبالتالي، فإن الاستثمار في بيئة العمل ليس فقط مسألة تحسين الإنتاجية اللحظية، بل هو استثمار في الاستدامة طويلة الأمد. (الزهراني، ٢٠٢٠).

تحليل تأثير التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل: الدراسات السابقة تُبرز أهمية التفاعل الاجتماعي بين الموظفين داخل بيئة العمل. التفاعل الإيجابي يعزز من الشعور بالانتماء والتحفيز الذاتي مما يساهم في تحسين أداء الفريق ككل. تساهم هذه الدراسات في تحديد أفضل الممارسات لبناء بيئة عمل تفاعلية تعزز التعاون وتبادل الأفكار بين الموظفين. (القحطاني، ٢٠١٩).

تحديد العلاقة بين القيادة الفعالة وبيئة العمل: تظهر البحوث السابقة أن نوعية القيادة داخل المنظمة تلعب دورًا حيويًا في تشكيل بيئة العمل. القادة الذين يتبعون أساليب قيادة داعمة ومحفزة يمكنهم تحسين بيئة العمل بشكل كبير مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية. تحليل هذه الدراسات يساعد في تطوير برامج تدريبية للقادة تركز على تحسين بيئة العمل. (العتيبي، ٢٠١٥).

أثر بيئة العمل الرقمية على الإنتاجية: مع التحول الرقمي المتسارع، الدراسات الحديثة تركز على كيفية تأثير البيئة الرقمية وبيئات العمل عن بُعد على الإنتاجية. تساعد هذه الدراسات في فهم التحديات والفرص المرتبطة ببيئات العمل الرقمية، مثل التوازن بين العمل والحياة، وتوفير الأدوات التكنولوجية الملائمة. (البوشي، ٢٠٢١).

تحليل التأثيرات النفسية لبيئة العمل: البيئة النفسية في مكان العمل، بما في ذلك مستوى الضغط النفسي والمناخ العاطفي، لها تأثير كبير على الإنتاجية. البحوث السابقة تساعد في فهم كيفية إدارة الضغوط وتوفير دعم نفسي للموظفين مما يساهم في تحسين أدائهم. (السعدي، ٢٠١٨).

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

نظرة عامة عن متغيرات البحث:

بيئة العمل تشير إلى جميع الظروف المحيطة بالموظفين في مكان عملهم، بما في ذلك العوامل الفيزيائية، النفسية، الاجتماعية، والتنظيمية. هذه البيئة لها تأثير مباشر على راحة الموظفين، مستوى رضاهم، وإنتاجيتهم. بشكل عام، فبيئة العمل هي عامل أساسي يؤثر على أداء الموظفين ورضاهم. من خلال تحسين الظروف المادية، وتعزيز التفاعل الاجتماعي، وتبني ثقافة تنظيمية إيجابية، يمكن للمؤسسات تحسين إنتاجية الموظفين ورفع مستوى الرضا الوظيفي. (السعيد، ٢٠١٩).

تحسين الإنتاجية هو هدف تسعى إليه المؤسسات لتحقيق أداء أفضل وزيادة الكفاءة في استخدام الموارد. يشير مفهوم الإنتاجية إلى القدرة على إنتاج المزيد من المنتجات أو الخدمات بنفس مستوى الموارد أو أقل، وهذا يتطلب تحسين العمليات، تحسين بيئة العمل، واستخدام التكنولوجيا بكفاءة. فتحسين الإنتاجية عملية مستمرة

تتطلب مزيجًا من تحسين العمليات، استخدام التكنولوجيا، تطوير المهارات، وتحسين بيئة العمل. التركيز على هذه العوامل يمكن أن يساعد المؤسسات على تحقيق أداء أفضل وزيادة قدرتها التنافسية في السوق. (السلمي، ٢٠٢٠).

٢,٢. 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 دورًا حاسمًا في تعزيز رضا الموظفين، تحسين الإنتاجية، 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 الإدارية 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 والإجهاد، التحفيز، والرضا الوظيفي.

تطورت عدة نظريات تفسر كيفية تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين. من بين هذه النظريات:

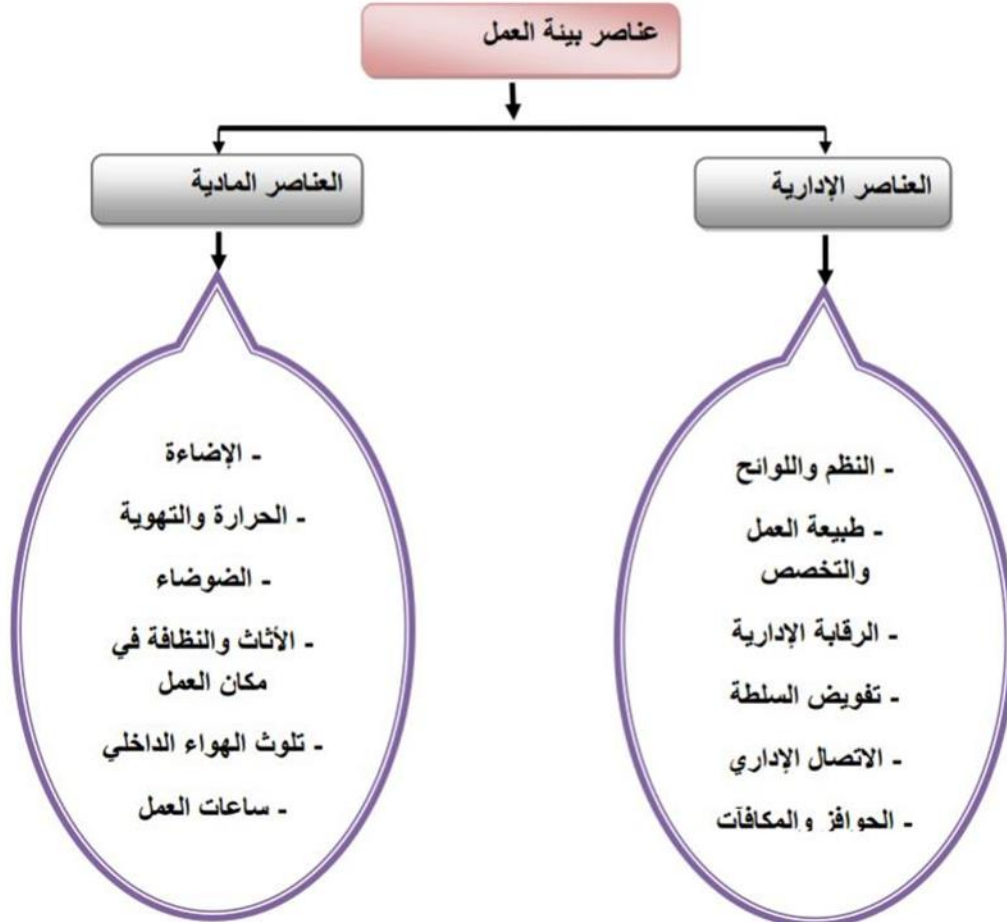
نظرية العوامل المحفزة: (Herzberg's Two-Factor Theory) تقترح هذه النظرية أن هناك عوامل معينة في بيئة العمل تؤدي إلى الرضا (مثل الإنجازات والتقدير)، وأخرى تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تتوفر (مثل الرواتب وظروف العمل).

نظرية Maslow's Hierarchy of Needs: 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 الـJob Characteristics Model: تشير إلى أن تصميم الوظيفة نفسها، بما في ذلك تنوع المهام والمحتوى الوظيفي، يؤثر على مستوى التحفيز والرضا. (الحارثي، ٢٠٢١)، (السعدي، ٢٠٢٠).

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لبيئة العمل والإبداع الإداري

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



الشكل (٣)

المحور الثالث: الجوانب المادية لحجرة العمل

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

م	العبارات	الاستجابات								
		مناسب		إلى حد ما		غير مناسب		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		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).

الجدول (١)

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

الجدول (٢)

٢,٣. تحسين الإنتاجية

تحسين الإنتاجية يشير إلى زيادة كفاءة العمل في استخدام الموارد المتاحة لتحقيق أكبر قدر من النتائج بأقل جهد ووقت ممكن. يعتبر الإنتاج أكثر إنتاجية عندما يتم تحقيق المزيد من المخرجات باستخدام نفس الموارد أو عندما يتم تحقيق نفس المخرجات باستخدام موارد أقل. الإنتاجية العالية تعكس القدرة على تحسين الأداء وتقليل الهدر وزيادة الفعالية.

تطور مفهوم الإنتاجية بشكل كبير عبر العقود. في البداية، كان التركيز على زيادة الإنتاجية من خلال تحسين العمليات المادية وتقليل وقت الإنتاج. ومع تطور العلوم الإدارية وتقنيات التصنيع، انتقل التركيز إلى تحسين الكفاءة من خلال الابتكار التكنولوجي، وتحسين مهارات العاملين، وتطوير أساليب الإدارة. في العصر الرقمي، أصبحت الإنتاجية تعتمد بشكل كبير على الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة مثل الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة.

تحسين الإنتاجية يتضمن عدة أبعاد أساسية، تشمل :

- البعد التكنولوجي: يشمل استخدام التكنولوجيا الحديثة لتحسين عمليات الإنتاج وتقليل الأخطاء البشرية. التقنيات مثل الأتمتة والتحليل البياني تساعد في زيادة الإنتاجية 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 الإداري: يتعلق بتطبيق استراتيجيات الإدارة 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 الإنتاجية داخل المؤسسات، ومن أبرز هذه النظريات:
- نظرية الإدارة العلمية (Scientific Management Theory) لفريدريك تايلور: تركز على تحسين كفاءة العمل من خلال تحليل مهام العمل وتحسينها، وتدريب العمال على أداء مهامهم بطريقة أكثر كفاءة.
 - نظرية: "Lean Manufacturing" تهدف إلى تقليل الهدر في جميع مراحل الإنتاج وتحسين العمليات لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة والجودة.
 - نظرية: "Six Sigma" تركز على تحسين جودة المنتجات والخدمات من خلال تقليل العيوب وزيادة الكفاءة في العمليات. (الخالدي، ٢٠٢١) ، (العتيبي، ٢٠٢٢).

٢,٤ . العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية

- الأنماط:** العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية يمكن أن تختلف بشكل كبير بناءً على الأنماط المختلفة لبيئة 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 الإنتاجية، 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 الأداء الفردي وتحفز الموظفين على تحقيق أهداف أعلى. ومع ذلك، إذا لم تكن هذه المنافسة مُدارة بشكل جيد، فقد تؤدي إلى ضغوط نفسية تؤثر سلبًا على التعاون بين الفريق وتؤدي إلى صراعات داخلية، مما يقلل من الإنتاجية العامة.

- البيئة المبتكرة: تشجع هذه البيئة على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة للمشكلات. من خلال توفير بيئة تدعم الابتكار، يمكن للشركات تحسين العمليات وزيادة الإنتاجية بشكل كبير. الموظفون في هذه البيئة يشعرون بالتحفيز لتطوير أفكار جديدة وتطبيقها، مما يساهم في تحسين الأداء العام للشركة.

الصراعات: على الرغم من الفوائد المحتملة لبيئة العمل، يمكن أن تؤدي بعض الأنماط إلى صراعات تؤثر سلبًا على الإنتاجية:

- صراعات الأدوار: تحدث عندما يكون هناك تضارب أو غموض في تحديد الأدوار والمسؤوليات داخل المنظمة. يمكن أن يؤدي هذا إلى الإحباط بين الموظفين وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يؤثر سلبًا على الإنتاجية. لضمان فعالية العمل، من الضروري أن تكون الأدوار محددة وواضحة، وأن يتم توفير التوجيه والدعم اللازمين للموظفين.
- صراعات العلاقات: تنشأ هذه الصراعات من التوترات أو الخلافات بين الموظفين أو مع الإدارة. يمكن أن تؤدي هذه الصراعات إلى بيئة عمل سلبية، مما يؤثر على التعاون والتواصل بين الفريق، وبالتالي تقليل الإنتاجية. 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 والإنتاجية:

- فجوة التوقعات: تحدث عندما لا تلبي بيئة العمل توقعات الموظفين من حيث الدعم، التقدير، أو الفرص المتاحة. يشعر الموظفون بخيبة الأمل والإحباط، مما يؤدي إلى تقليل التزامهم وإنتاجيتهم. تعتبر التواصل الواضح وتحديد التوقعات بشكل صحيح من العوامل المهمة في سد هذه الفجوة.

- فجوة المهارات: عندما لا تتوفر الفرص الكافية للتدريب والتطوير المهني، يمكن أن يؤدي ذلك إلى فجوة في المهارات اللازمة لتحقيق الأداء الأمثل. هذا النقص في المهارات قد يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني يمكن أن يساعد في سد هذه الفجوة وتحسين الإنتاجية.
- فجوة التواصل: عدم وجود تواصل فعال بين الإدارة والموظفين يمكن أن يؤدي إلى سوء فهم، وتضارب في المهام، وانخفاض في الأداء. 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 تأثيرًا كبيرًا ومباشرًا لبيئة العمل على تحسين الإنتاجية. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الأبحاث:

- البيئة الفيزيائية: تحسين عناصر البيئة الفيزيائية مثل الإضاءة، التهوية، توافر الأدوات التقنية المناسبة، والأثاث يؤثر بشكل إيجابي على إنتاجية الموظفين. على سبيل المثال، وجدت دراسات أن زيادة الإضاءة الطبيعية في مكان العمل تساهم في تقليل التعب وزيادة اليقظة، مما يعزز من الإنتاجية.
- بيئة العمل النفسية والاجتماعية: تشير الأبحاث إلى أن البيئة النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العلاقات بين الموظفين وثقافة الشركة، تلعب دورًا كبيرًا في تحديد مستوى الإنتاجية. بيئة العمل التي تركز على التعاون، التواصل الفعال، والدعم المتبادل تعزز من رضا الموظفين وتزيد من إنتاجيتهم. دعم الإدارة وتقدير الموظفين أيضًا من العوامل المهمة التي تؤثر على الأداء.
- التحفيز والرضا الوظيفي: تعزز بيانات العمل التي تقدم تحفيزًا ماليًا ومعنويًا، بالإضافة إلى توفير فرص للتطوير المهني، من رضا الموظفين وإنتاجيتهم. الدراسات أظهرت أن الموظفين الذين يشعرون بالتقدير والإنصاف 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 الإنتاجية، نظرًا للتحويلات الجذرية في نماذج العمل مثل العمل عن بعد والعمل المرن. الآثار المستقبلية تشمل:

- التكنولوجيا والرقمنة: مع التحول الرقمي المتزايد، ستلعب التكنولوجيا دورًا أكبر في تحسين بيئة العمل. استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل بيانات بيئة العمل وتقديم توصيات لتحسينها سيصبح شائعًا، مما يؤدي إلى بيئات عمل مخصصة أكثر إنتاجية.

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 المحيط الهادي 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.

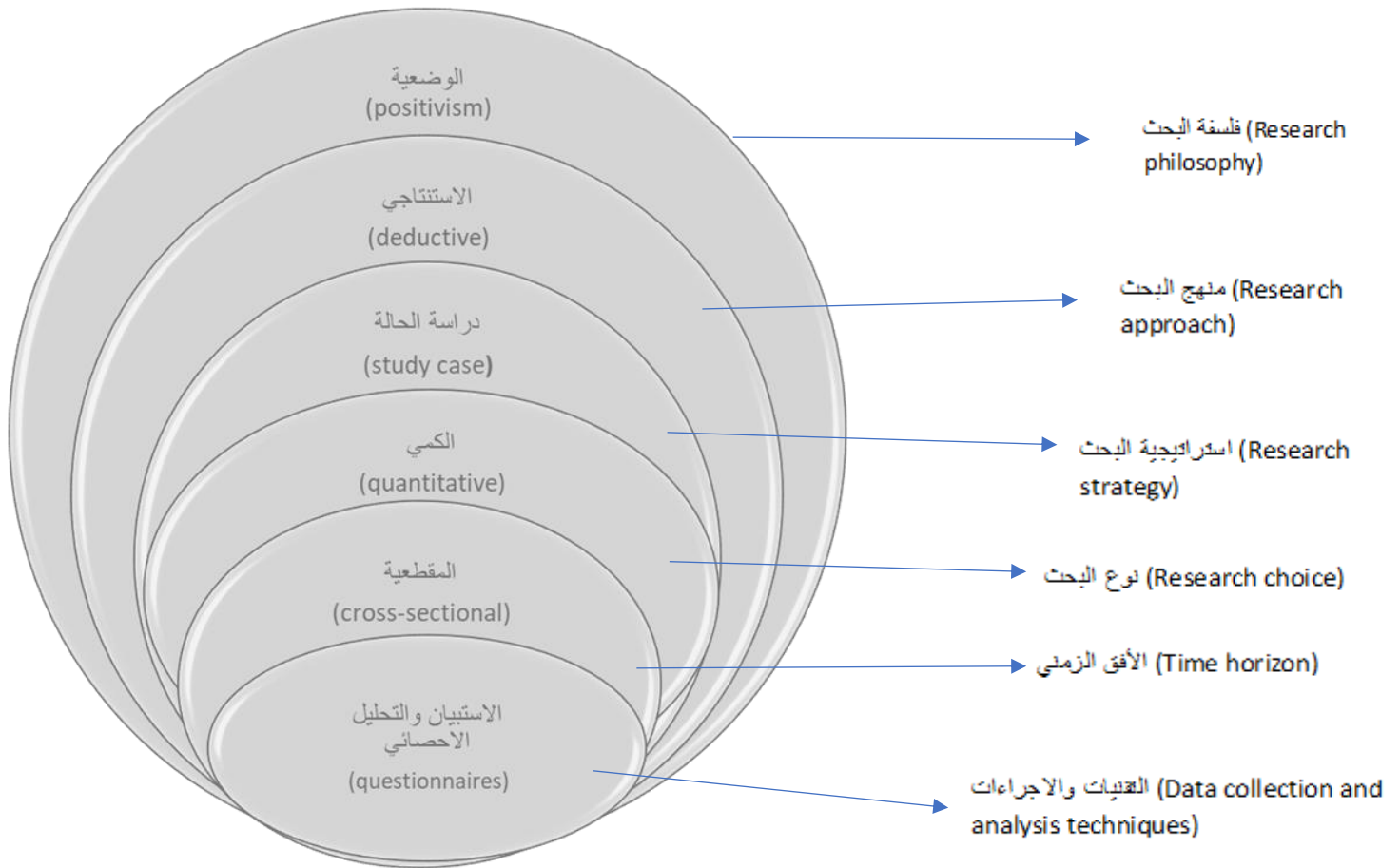
٣,٢,١ بيئة العمل (المتغير المستقل) :

يمكن تشغيل بيئة العمل قياساً على أبعادها التي تقدمها المؤسسة وتعليقات الموظفين عنها. يتضمن بعدين رئيسيين يمكن قياسهما من خلال استبيان مكون من ١٦ عبارة للمتغير المستقل (رواج العيد، ٢٠١٨).

٣,٢,٢ تحسين الإنتاجية (المتغير التابع):

يمكن تشغيل تحسين الإنتاجية بقياس مستوى الانتاجية اعتماداً على العوامل المضافة في الدراسة يتضمن بعدين رئيسيين يمكن قياسهما من خلال استبيان مكون من ١٤ عبارة للمتغير التابع (حسام أحمد، ٢٠٢٢).

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)



٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٤,١ مجتمع البحث: جميع موظفي مؤسسة المحيط الهادي للتخليص الجمركي .

اسم المؤسسة	التصنيفات	العدد
مؤسسة المحيط الهادي	الإدارة العليا	٨
	الموظفين	٤٢

٣,٤,٢ عينة البحث: اختيار عينة عشوائية من موظفي المؤسسة.

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف عينة عشوائية من موظفي مؤسسة المحيط الهادي	٣٥-٢٥ موظف

٣,٤,٣ 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 الأجابة 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 (رواج 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
روابع العيد، ٢٠١٨	البيئة المادية	٦	المتغير المستقل (بيئة العمل)
	البيئة الاجتماعية	١٠	
		العدد الكلي : ١٦	

تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤

٣,٥,٢ 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 (تحسين الإنتاجية)
	أداء العاملين	٦	
		العدد الكلي: ١٢	

تم تصميمه بواسطة الباحث، ٢٠٢٤

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) وتحديداً الإصدار ٢ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إراء 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 ضمان دقة البيانات الممعة 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 عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً 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 أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ، تم إجراء تحليل 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 وفقاً 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 أقل ، 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 أقل ، من ٤ الى ١٠ سنوات ، من ١٠ الى ١٥ سنة ، أكثر من ١٥ سنة)

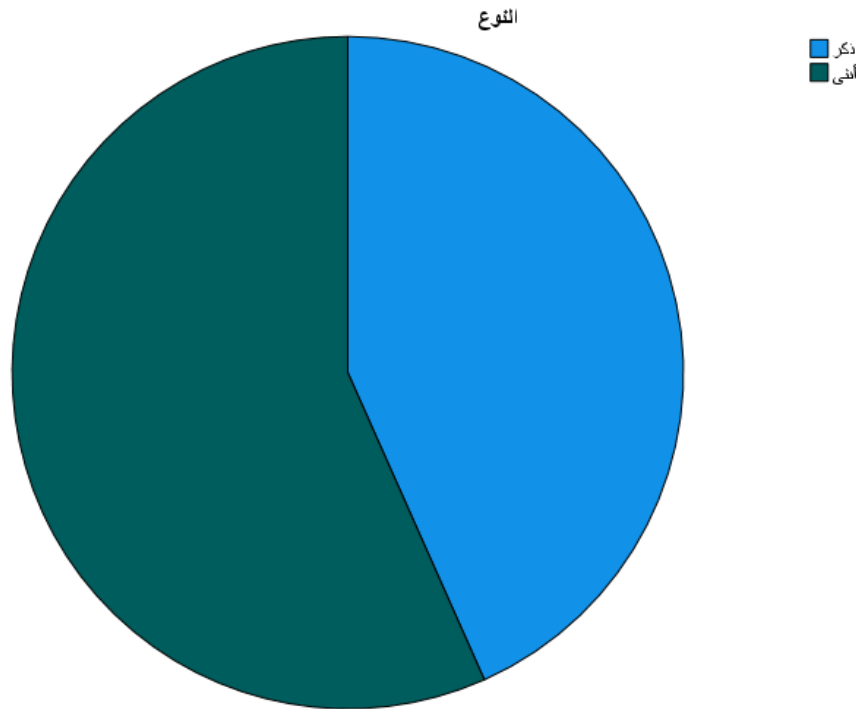
الجدول ، الرسومات والفقرات التالية نوضح تصنيف العينة محل الدراسة ، كما يلي :

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
	دكتورة	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

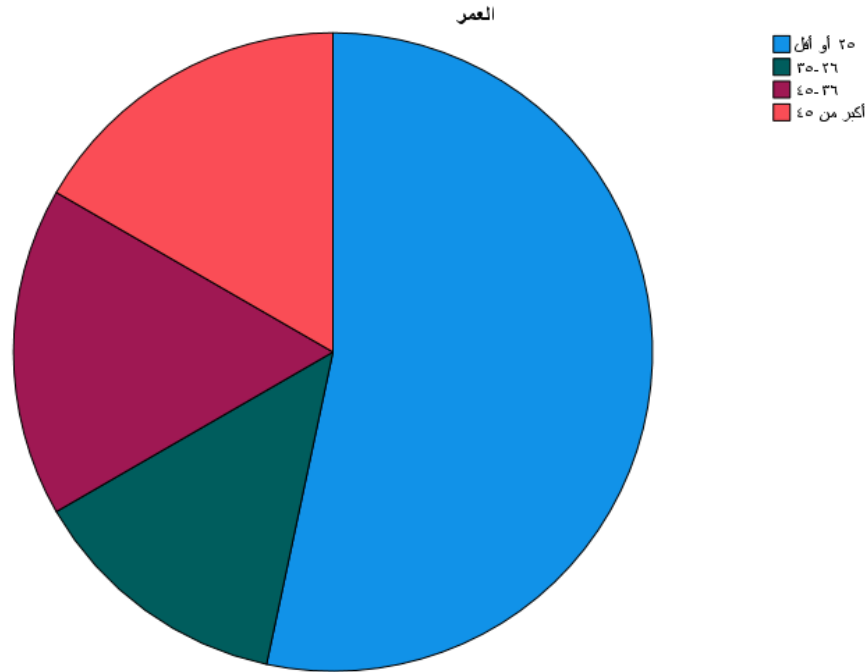
جدول (٧): تم تصميمه بواسطة الباحث

من بيانات الجدول (٤) تم استخلاص النتائج التالية :

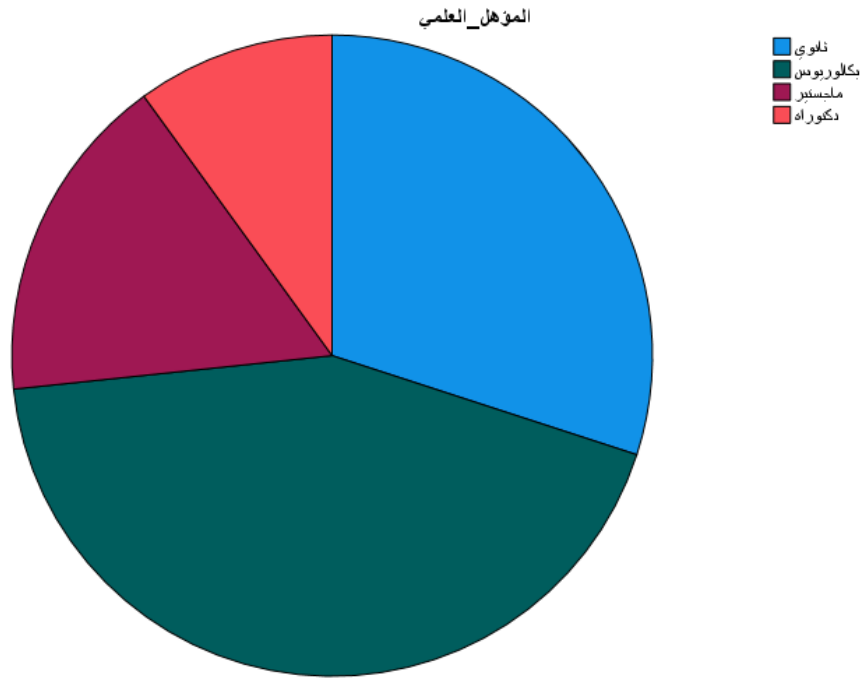
بالنسبة لنوع الجنس : أظهرت النتائج الإحصائية ان عدد الذكور ١٣ بنسبة ٤٣,٣ % وعدد الاناث ١٧ بنسبة ٥٦,٧ % كما موضح بالشكل الاتي :



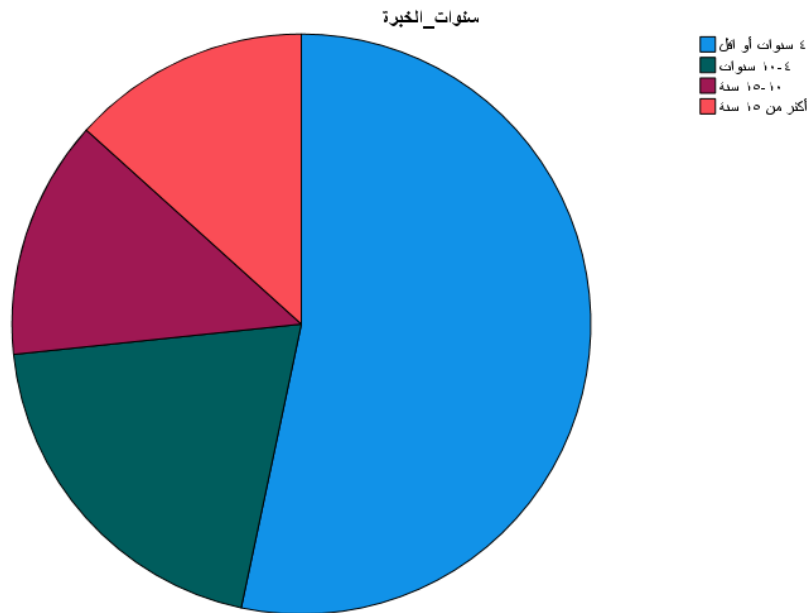
وفيما يتعلق بالعمر : فان الفئة العمرية من ٢٥ سنة واطل بلغ عددهم ١٦ مفردة بنسبة ٥٣,٥ % بينما الفئة العمرية ٢٦ – ٣٥ بلغ عددهم ٤ بنسبة ١٣,٣ % ، والفئة العمرية ٣٦ – ٤٥ بلغ عددهم ٥ بنسبة ١٦,٧ % ، اما الفئة التي اكبر من ٤٥ بلغ عددهم ٥ بنسبة ١٦,٧ % الشكل التالي يوضح ذلك :



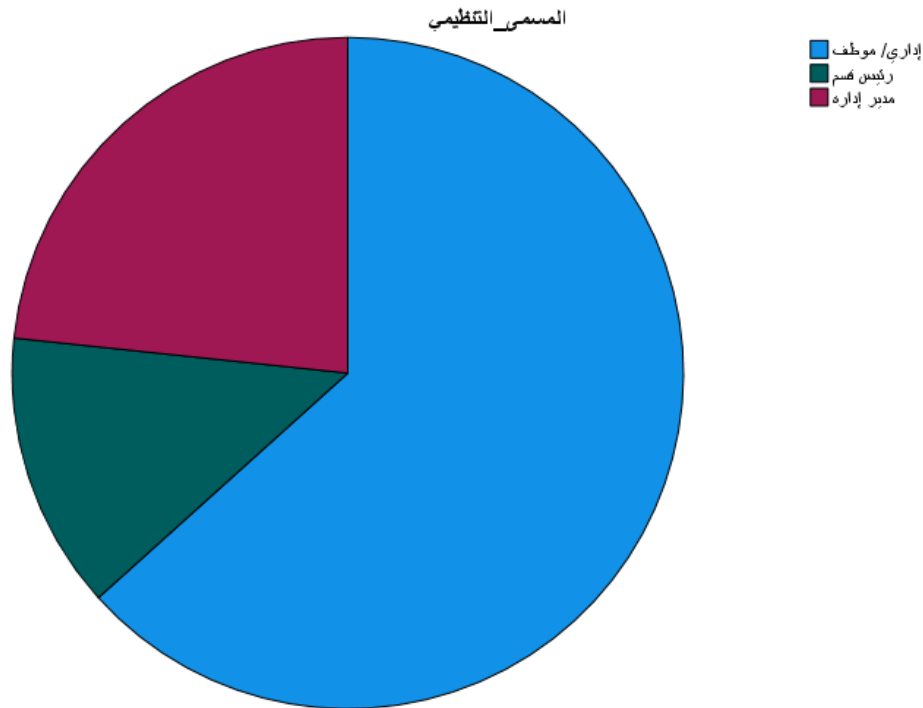
واما بالنسبة للمؤهل العلمي : بلغ عدد الثانوي ٩ مفردة وبنسبة ٣٠٪ وبلغ عدد البكالوريوس ١٣ فرد وبنسبة ٤٣,٣٪ ، وعدد الماجستير ٥ بنسبة ١٦,٧٪ ، بينما بلغ عدد الدكتوراه ٣ بنسبة ١٠٪ ، والشكل التالي يوضح ذلك :



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 اجل 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 (Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من : قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha قيمة ثبات المركب Composite reliability وقيمة معدل rho-A من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling (SEM 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 الاستبيان 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 ، وفقاً لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيان

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 معنويا اقل من ٠/٠٠١ ، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك من النتائج بالاعلى 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 بابعادة الاثنين . 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 (الفأ 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 الفأ ، 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 الفأ ، 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) :

أوجّهت 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

٢. 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 ، أداء 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 الخطى بين ابعاد بيئة العمل وبين تحسين الانتاجية 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)

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

Model	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	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) اقل 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 (اجمالاً)

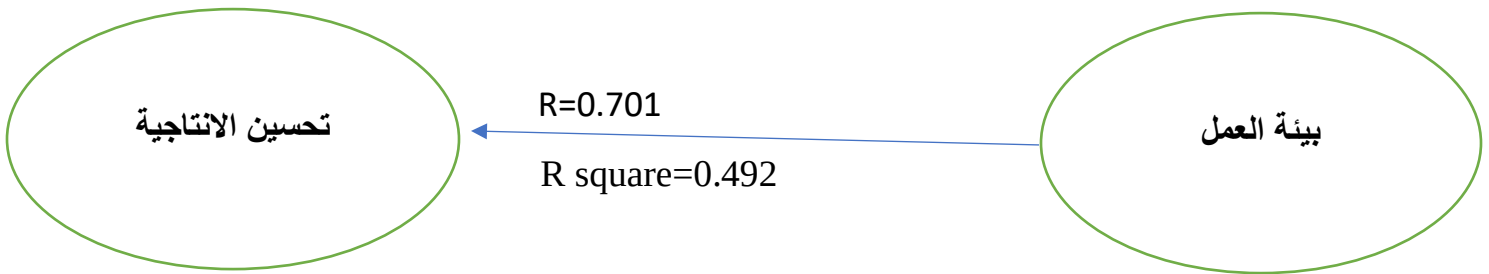
يشير (معدل التحديد المعدل R²) الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق بيئة العمل

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

a. Predictors: (Constant), البيئة_اجتماعية, البيئة_المادية

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_اجتماعية, البيئة_المادية

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)	.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)

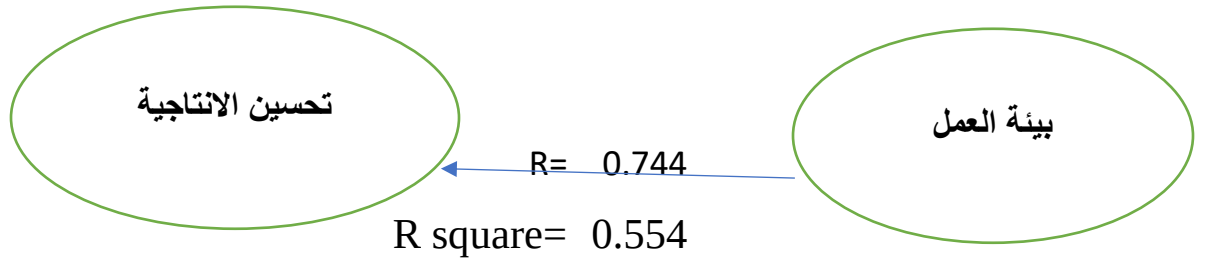
يشير (معدل التحديد المعدل R2) الى ان (٨٢٪) من التباين الحاصل في نجاح المشروع يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق بيئة العمل

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

٤,٤ . 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. المقدمة:

يتناول هذا الفصل حدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، وتوصيات الدراسة بالإضافة إلى الخاتمة، لي
النحو التالي:

٥,٢. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢,١. **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على بيان واقع الإدارة بالمتغير الأول (بيئة العمل) مع
أبعاده (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية) والمتغير الثاني (تحسين الإنتاجية) وأبعاده (دعم المؤسسة، أداء
الموظفين).

٥,٢,٢. **الحدود البشرية:** تقتصر الدراسة على عينة الدراسة (٥٠ شخص) من الموظفين والاداريين.

٥,٢,٣. **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة المحيط الهادي في مدينة جدة.

٥,٢,٤. **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤.

٥,٢,٥. **الدراسات المستقبلية:** من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة
الوثيقة بين المتغير الأول (بيئة العمل) مع أبعاده (البيئة المادية، البيئة الاجتماعية) والمتغير الثاني (تحسين
الإنتاجية) وأبعاده (دعم المؤسسة، أداء الموظفين)، فإن الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون واصل
الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيئات العمل والتركيز على أحد الفرضيات الفرعية
وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحثان.

٥,٣. توصيات الدراسة:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم بيئة العمل وتحسين الإنتاجية.
- ضرورة تشجيع المديرين على تطوير وتحسين بيئة العمل مما يجعلها أكثر ملائمة للموظفين لتحسين
إنتاجيتهم.
- ضرورة توفير بيئة عمل ملائمة لاحتياجات ورغبات الموظفين من الناحية المادية والاجتماعية
والمعنوية.
- يقترح الباحث ان يتم تسهيل العمل عن بعد للمهام التي يمكن إنجازها خارج مكاتب المؤسسة. وذلك
لتسهيل المواصلات وتوفير الوقت للموظفين مما يعكس إيجابياً على جودة انتاجهم.

٥,٤. الخاتمة:

هدف هذا البحث هو استكشاف وفهم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، من خلال دراسة كيفية تأثير المكونات المختلفة لبيئة العمل على أداء الموظفين. تركز الدراسة على تحليل الجوانب المادية مثل الإضاءة، التهوية، المساحات المريحة، والجوانب النفسية مثل الدعم الاجتماعي، التقدير، وأثرها على التحفيز الوظيفي.

تأتي أهمية هذا البحث من الحاجة إلى مساعدة المؤسسات والشركات على تحسين بيئات العمل بشكل ينعكس إيجابياً على الإنتاجية العامة. فبيئة العمل ليست فقط مكاناً يُنجز فيه العمل، بل هي عامل أساسي يؤثر على راحة الموظفين، تركيزهم، وسرعة إنجازهم للمهام.

تسعى الدراسة إلى تقديم معلومات قيمة حول كيفية استثمار الشركات في بيئة العمل لتحسين الإنتاجية، حيث تشمل الدراسة أمثلة واقعية وتوصيات عملية لتحسين الظروف المحيطة بالموظفين في أماكن العمل.

كشفت نتائج البحث عن وجود علاقة إيجابية واضحة بين تحسين بيئة العمل وزيادة إنتاجية الموظفين. حيث أظهرت البيانات أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل مريحة ومصممة بعناية يحققون أداءً أعلى مقارنةً بمن يعملون في بيئات غير محفزة.

تشمل العوامل المؤثرة التي تم دراستها:

1. البيئة المادية: أثبتت النتائج أن وجود إضاءة طبيعية كافية، تهوية جيدة، وأثاث مريح يقلل من الإرهاق الجسدي ويزيد من تركيز الموظفين، مما يؤدي إلى إنتاجية أعلى.
 2. البيئة النفسية: الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين، وتقدير الجهود المبذولة، ساهم بشكل كبير في تعزيز الشعور بالانتماء والتحفيز للعمل.
 3. التنظيم والمساحات المشتركة: وجود مساحات مخصصة للاجتماعات أو الاستراحة زاد من التفاعل بين الموظفين، مما أدى إلى تحسين التعاون وحل المشكلات بشكل أسرع.
- نتيجة لذلك، أكدت الدراسة أن بيئة العمل ليست مجرد مساحة مادية، بل منظومة شاملة تؤثر على رفاهية الموظف بشكل مباشر. تحسين هذه العوامل يؤدي إلى تعزيز الحماس والإبداع، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الفردي والجماعي.

كما أظهر البحث أن البيئة الاجتماعية تُعتبر عاملاً أكثر أهمية وتأثيراً على تحسين الإنتاجية من البيئة المادية. فالبيئة الاجتماعية تشمل العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، التواصل الجيد مع الإدارة، التقدير المستمر، والدعم النفسي، وهذا له تأثير مباشر في تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

تفاصيل العوامل الاجتماعية المؤثرة في تحسين الإنتاجية:

1. التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة:
يُسهل التواصل الجيد وبناء الثقة مع المديرين وزملاء العمل في تحسين العلاقات، ما يُشجع الموظفين على المشاركة والابتكار.
 2. التقدير والاعتراف بالجهود:
عندما يشعر الموظفون بتقدير جهودهم من خلال المكافآت المعنوية أو التحفيز المستمر، يزيد ذلك من مستويات الالتزام الوظيفي والأداء.
 3. الدعم النفسي والاجتماعي:
توفير بيئة اجتماعية داعمة تُشجع الموظفين وتُخفف من ضغوط العمل، مما يُساهم في تحسين التركيز وتقليل معدل التوتر، وهذا بدوره يُحسن الأداء.
 4. التعاون الجماعي:
العمل في بيئة اجتماعية تُشجع التعاون بين الموظفين يُسهل في تحسين جودة العمل وإنجاز المهام بكفاءة أعلى.
بناءً على ما سبق، تُظهر النتائج أن البيئة الاجتماعية تُعتبر أكثر تأثيراً في تحسين الإنتاجية من البيئة المادية، لأنها تُعزز العلاقات الإيجابية بين الموظفين، وتزيد من مستويات الرضا الوظيفي، وتشجع على المشاركة الإيجابية والالتزام بالعمل.
- بناءً على النتائج التي توصل إليها هذا البحث، يُوصى للمؤسسات والشركات بالتركيز على تحسين بيئتها الاجتماعية كاستراتيجية فعالة لتحسين إنتاجية الموظفين وزيادة المردود المالي لها.
- التوصيات الأساسية تشمل:

1. الاستثمار في التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة:
من خلال إقامة قنوات تواصل مفتوحة وتشجيع الشفافية، مما يُساعد الموظفين على التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.

2. تطبيق برامج تقدير الجهود:

مثل المكافآت المعنوية والتحفيز المستمر، لتشجيع الموظفين وزيادة شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة.

3. توفير الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين:

من خلال إنشاء برامج دعم تستهدف تقليل التوتر وتحسين الصحة النفسية للموظفين.

4. تشجيع العمل الجماعي وتعزيز التعاون:

من خلال تنظيم فعاليات وبرامج تُساعد على بناء روح الفريق والعمل التشاركي.

إن تحسين البيئة الاجتماعية يُساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة، وبالتالي تحقيق المردود المالي المطلوب من قبل المؤسسة.

كما يُقترح إجراء دراسات مستقبلية لتقييم تأثير بيئة العمل المتغيرة على أداء الموظفين ومستويات الإنتاجية. التفاصيل تتضمن:

1. تقييم العوامل الجديدة في بيئة العمل:

مثل استخدام التقنيات الحديثة وأثرها على تحسين أداء الموظفين.

2. دراسة تأثير بيئات العمل المرنة: (Flexible Work Environments)

والتي تشمل العمل عن بُعد، والمساحات التشاركية، وأثرها في الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

3. تقييم العلاقة بين الصحة النفسية وبيئة العمل:

ودراسة كيفية ارتباط الصحة النفسية بالبيئة الاجتماعية والمادية وأثرها على الأداء الوظيفي.

4. دراسة تأثير التغيرات التنظيمية وبيئات العمل الديناميكية:

وملاحظة مدى استجابة الموظفين لهذه التغيرات ومدى تأثيرها على الإنتاجية وتحفيز الموظفين.

تُمثل هذه الدراسات المستقبلية أهمية كبيرة في فهم أعمق لعلاقة بيئة العمل بمتغيرات الأداء وتحسين الإنتاجية، والتي من شأنها تقديم رؤى واضحة ومعلومات استراتيجية تساعد المؤسسات في تحسين بيئتها وتطوير سياساتها.

قائمة المراجع

- كارلوبيو، 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. كانفر، وجي. تشين، وآر. بريشارد (المحررون)، دافع العمل: الماضي والحاضر والمستقبل. روتليدج.
- هاوس، آر. جيه، وهانجيس، بي. جيه، وجافيدان، إم، ودورفمان، بي. دبليو، وجوبتا، في. (٢٠٠٤). الثقافة والقيادة والمنظمات: دراسة جلوب لـ ٦٢ مجتمعًا. منشورات سيج.
- دول، جيه، وسيلان، سي. (٢٠١١). بيانات 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 والحياة : دراسة في تأثير العمل في جودة حياة النساء العاملات. مجلة الآداب، مج. ٢٠٢١، ع. ١٣٨، ص ص. ٤٧٣-٥١٤.
- مؤسسة المحيط الهادي العالمي للتخليص الجمركي، +٩٦٦٥٣١٥٢٩٥١٨، qobtan3678@gmail.com
- السعدي، أ. (٢٠١٩). تصميم المكاتب وأثره على الإنتاجية. مجلة الهندسة المعمارية، ٨(١)، ٥٦-٧٣.
- 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 ٣٢٩-٣١٢.
- 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 ١١٥-١٠٢.
- القحطاني، عبد العزيز. (٢٠١٩). "أثر التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل على الأداء الوظيفي". مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٠ (٤)، ص ٢١٠-١٩٠.
- العتيبي، ناصر. (٢٠١٥). "أثر القيادة الإدارية على بيئة العمل في تحسين أداء الموظفين". مجلة الإدارة والأعمال، ١٤ (١)، ص ٧٤-٥٧.
- البلوشي، أحمد. (٢٠٢١). "تحليل تأثير بيئة العمل الرقمية على إنتاجية الموظفين". مجلة تقنيات المعلومات والإدارة، ١٧ (٢)، ص ١٣٠-١١٢.
- السعدي، عبد الله. (٢٠١٨). "البيئة النفسية في مكان العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي". مجلة الصحة النفسية والإدارة، ١٣ (٢)، ص ٩٩-٨٥.
- الرشيد، ف. (٢٠١٨). "تأثير التكنولوجيا على تحسين الإنتاجية في المؤسسات التعليمية". مجلة تكنولوجيا التعليم، ٧ (٣)، ص ٥٧-٤٥.
- 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 ٦٢-٤٥.
- الحارثي، ع. (٢٠٢١). "بيئة العمل وتطورها: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص". مجلة العلوم الإدارية، ١٧ (٢)، ص ١٠٢-٨٨.
- السعدي، م. (٢٠٢٠). "أبعاد بيئة العمل وتأثيرها على الإنتاجية: دراسة ميدانية في المؤسسات العربية". مجلة الدراسات الإدارية، ١٢ (٤)، ص ٩٢-٧٨.
- الخالدي، م. (٢٠٢١). "تطور مفهوم الإنتاجية وأبعاده في المؤسسات العربية". مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠ (٢)، ص ٦٠-٤٥.
- العتيبي، ف. (٢٠٢٢). "تحسين الإنتاجية: الأساليب والتقنيات الحديثة". مجلة الإدارة العامة، ١٤ (٣)، ص ٨١-٦٧.

- الحربي، ع. (٢٠٢٣). تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية السعودية. مجلة إدارة الأعمال، ١٩(٢)، ٩٥-١١٠.
- العتيبي، ف. (٢٠٢٢). الصراعات التنظيمية وتأثيرها على الأداء والإنتاجية: تحليل نظري وتطبيقي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الاقتصاد والإدارة، ١٢(٣)، ٦٧-٨٣.
- السعدي، م. (٢٠٢١). أثر بيئة العمل على الإنتاجية: دراسة مقارنة بين القطاعين العام والخاص. مجلة الإدارة العامة، ١٥(٣)، ٧٨-٩٣.
- الزهراني، ن. (٢٠٢٣). تأثير التكنولوجيا الرقمية على تحسين بيئات العمل: تحليل استشرافي. مجلة الإدارة والتكنولوجيا، ١١(١)، 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، & العيد. 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:

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

الشكل (٤): تم تصميمه بواسطة الباحث (هديل عبدالسلام إسماعيل)، المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (بيئة العمل)

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

الشكل (٥): تم تصميمه بواسطة الباحث (هديل عبدالسلام إسماعيل)، المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

• الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أقدم لكم هذا الاستبيان لبحث تخرجي من جامعة ميدأوشن، بكالوريوس إدارة المشاريع. 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 أيضاً 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 بيئة 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 بيئة العمل وجعلها أكثر ملاءمة للإبداع والابتكار. إن مدخلاتكم ستكون حاسمة في مساعدتنا على اتخاذ خطوات فعالة نحو تحسين بيئة 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 أتقاضاه 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 علاقتي الاجتماعية الخاصة بسبب مؤسستي					
١١	أعرض لضغوط خارجية بسبب مؤسستي					
١٢	أعاني من إرهاق بسبب تراكم العمل					
١٣	أتعامل بعقلانية مع المواقف والضغوطات					
١٤	احصل 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 مهامي					
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
دكتورة	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