

Final Project

Prepared by Dr. Alfaisal Hasan

Research Plan
RPC001

Lecture No 5



Final Project

Lecture NO 5

Research Plan
RPC001

Prepared by
Dr. Alfaisal Hasan

أهمية حضور المناقشات العلمية

التعرف على مواطن القوة والضعف في إجراءات البحث العلمي وأخلاقياته التي يدلي بها المناقشون على الرسالة العلمية .

الاستفادة من توجيهات المناقشين وملاحظاتهم ومقترحاتهم التي يوجهونها للطالب أو الطالبة ، بهدف تحسين وتطوير وتجويد الرسالة العلمية

التعرف على الجديد في التخصص ومجال الرسالة العلمية ، من خلال ما يطرحه المناقشون ، وما يدفع به الطالب أو الطالبة تجاه الأسئلة الموجهة إليهم .

اكتساب مهارات النقاش والحوار العلمي وأساليب الدفاع من خلال متابعة موقف الطالب أو الطالبة تجاه ملاحظات واستفسارات المناقشين .

اكتساب مهارات النقد العلمي للرسائل والأبحاث العلمية

التعرف على أساليب المناقشين في مناقشة الرسائل العلمية لطلبة الدراسات العليا

اعداد العرض التقديمي للمناقشة

الهدف من المناقشة

توضيح الفكرة البحثية وأهم العناصر الرئيسية للبحث للجنة المناقشة والسادة الحاضرين
في فترة زمنية محددة.

لابد من تصميم العرض التقديمي بصورة احترافية ومميزة وبأسلوب تفاعلي رائع لضمان تفاعل
الحاضرين وتوصيل المحتوى العلمي إليهم بكل سهولة ووضوح.

توضيح أهداف وأهمية ونتائج وتوصيات الدراسة بطريقة تشويقية وإبداعية تساهم بشكل كبير في
تعزيز قوة البحث والرسالة.

محتويات العرض التقديمي

1. صفحة الغلاف وتتضمن توضيح طبيعة المناقشة سواء رسالة ماجستير أو دكتوراه وكافة بيانات الطالب وأسماء لجنة المناقشة والحكم، بالإضافة إلى شعار وبيانات الجامعة.
2. تتضمن الصفحة التالية صفحة البسملة، يليها مقدمة الدراسة، ويعرض فيها أهمية الدراسة وما هي أهم العناصر الأساسية التي سوف تتضمنها رسالة الماجستير أو الدكتوراه.
3. يليها بعد ذلك عرض لمشكلة الدراسة، وما أهم الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذه المشكلة والتي يتم صياغتها بأسلوب علمي أكاديمي
4. بعد ذلك تأتي صفحة أسئلة وفروض الدراسة، والتي تتضمن السؤال الرئيسي لمشكلة البحث والأسئلة الفرعية، التي من خلال الإجابة عليها يصل الباحث إلى حل لمشكلة البحث أو تفسير للظاهرة محل الدراسة.
5. يليها عرض لمنهجية الدراسة والتي تشمل المنهج الذي اتبعه الباحث في الدراسة ومجتمع الدراسة المستهدفة، وأهم خصائصه وحجم عينة الدراسة، وأهم الأدوات المستخدمة في جمع البيانات والتي استعان بها الباحث في رسالته العلمية.
6. بعد ذلك تأتي صفحة النتائج التي تتضمن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال دراسته.
7. يليها مباشرة صفحة التوصيات والتي من خلالها يقوم الباحث بعرض توصياته لإجراء دراسات مستقبلية تكميلية لدراسته أو عرض حلول لمؤسسات أو منظمات بخصوص مشكلة محددة تم عرضها في رسالته العلمية.
8. في النهاية تأتي صفحة الشكر والتقدير لكافة الأشخاص الذين ساعدوا الباحث في مسيرته العلمية، سواء من الأساتذة المشرفين أو غيرهم بالإضافة إلى الشكر والتقدير لكافة أعضاء لجنة المناقشة والحكم.

الأسئلة المتوقعة في المناقشات العلمية

أسئلة عامة

- ◀ لماذا اخترت هذا السؤال البحثي؟
- ◀ ما أكثر ما يميز بحثك؟
- ◀ كيف تطور موضوعك البحثي أثناء عملك عليه؟
- ◀ ما أكثر جانب أمتعك أثناء العمل على بحثك، ولماذا؟
- ◀ هل مررت بأمور فاجأتك أثناء عملك البحثي؟
- ◀ كيف غيرك بحثك كباحث؟

طرق البحث

- كيفية كانت تجربتك مع التصميم المختار للبحث؟
- هل واجهت صعوبات في عملية جمع البيانات؟
- استخدمت طرق بحث وأجريت عليها بعض التغييرات، لماذا أجريتها؟
- ما هي أهم الأمور الأخلاقية المتعلقة بهذا البحث؟
- كيف وضعت حدود بحثك أثناء تجميع البيانات؟

السياق

- ◀ أشرت في بحثك إلى أن أكثر الأعمال تأثيرًا على بحثك هو فهل يمكنك تلخيص علاقته ببحثك ؟
- ◀ ما هي التطورات في مجالك البحثي منذ بدأت العمل عليه؟ وكيف غير ذلك سياق البحث في مجالك؟
- ◀ في حين أنك تحدثت عن لكنك لم تضع تركيزًا أكبر على هذا الجانب في بحثك ، فلماذا لم تسهب فيه كبقية الجوانب ؟
- ◀ لم تتحدث كثيرًا في بحثك حول نظرية فلماذا لم تركز عليها أكثر ؟

التحليل والنتائج

- ◀ ما هي الخطوات التي مررت بها لتحليل بياناتك ؟
- ◀ هل واجهتك صعوبات أثناء استخدام هذه الطرق في تحليل البيانات؟
- ◀ هل تعتقد أن البيانات التي جمعتها هي الأنسب للإجابة على أسئلة بحثك؟ أم أن هناك بيانات تمنيت أنك جمعتها؟
- ◀ صف أبرز نتائج البحث بشكل مختصر

التحليل والنتائج

- ◀ إذا كنت ستبدأ بحثك مجددا ، فهل هناك تغييرات ستجريها في التخطيط له؟
- ◀ فسرت النتائج بأنها ألا تعتقد أن هناك أسبابا تدعم تفسيرها ك ... بدلا عن ذلك؟
- ◀ قلت في بحثك أن ... فهل لك أن تشرح هذه النقطة بإسهاب أكبر ؟
- ◀ إلى أي مدى تعتبر بحثك أصيلا؟

الانطباعات والخاتمة

- ما هي الانطباعات البحثية والممارسة والنظرية لنتائج بحثك؟
- كيف تأمل أن يتم إكمال بحثك أو تطويره؟

نماذج من مناقشات البحوث

البحث الأول



أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة
المستدامة في المملكة العربية السعودية.

مشروع التخرج

إعداد

إشراف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا يسعي لها أن تكون، لم يكن الخلق قريباً ولا الطريق محفوظاً بالصعوبات
تكتفي نعلتها وملتها.

الحمد لله الذي ما نجحنا ولا علونا ولا فوقنا إلا برهائه
الحمد لله الذي ما اجترينا درجاً ولا تحطينا جهداً إلا بفصله
الحمد لله خبياً وفكراً واسعاً
الحمد لله على البدء والختام.

(وَأَجِزْ دُعَائِهِمْ أَنْ يَخْلُقَ إِلَيْهِمْ رَبُّ الْعَالَمِينَ)

إلى نفسي الطموحة جدًا التي صيرت واجتهدت إلى أن حققت
للهم لا تجعله آخر عهدي من العلم وأجعلني خير بداية لطريق أعظم.
اللهم بارك لي في علمي وافغني بما علمني.

إلى من لا ينفصل اسمي عن اسمه إلى الرجل العظيم الذي دعمني بلا حدود وأعطانني بلا مقابل،
إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة،
إلى داعمي الأول في مسيرتي وسندي وقوتي وملاذي بعد الله
إلى فخري واعتزلي والذي الحبيب "أحمد" حفظه الله.

إلى من علمني الأخلاق قبل الحروف، إلى الجسر الصاعد إلى الجنة
إلى التي سهلت لي الفدائيل بدعائها، إلى معلمي الأولى
إلى نور عيني وضوء دربي ومهجة حياتي والذي العالمة حفظها الله.

إلى صلمي الثابت وأمان أيامي إلى ملهتي نجاحي
إلى من شددت عصدي بهم فكانوا لي بتابعين أرتوي منها،
إلى خيرة أيامي وصفوتها إلى قرّة عيني أخواني وأخواتي رعاهم الله.

شكر وتقدير

وتعلواً تسعى جاهداً في هذه
والله يعطي من يشاء إذا شكر

الحمد لله والمكر لله الذي أنعم عليّ بنعمة العلم والمعرفة ووفقتي لإتمام هذا البحث العلمي.

أقدم بخالص الفكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور []
والأستاذ الدكتور [] على دعمهم وعوجيههم المتواصل خلال رحلة
البحث.

كما أقدم بخالص الفكر والتقدير لعائلتي الكريمة على دعمهم المعنوي خلال رحلة البحث،
لقد كان وجودهم إلى جانبي مصدر إلهام وتحفيز لي ولن أنسى فصلهم في تذييل العقبات التي
واجهتها.

أود أن أعرب عن خالص امتناني لشركاء النجاح على دعمهم المتواصل وتصجيعهم المستمر خلال
رحلتي في إنجاز هذا البحث.

كما أود أن أعبر عن خالص امتناني وتقديري لإدارة جامعة ميد أومن ممثلة بأكاديرها الأكاديمي
والإداري على ما قدموه من تسهيلات ودورات علمية وتصجيع مستمر. لقد كان دعمهم ومساندتهم
من خلال توفير الخدمات المختلفة عاملاً أساسياً في إنجازي لهذا البحث. فمن خلال مشاركتهم في
ورش العمل والحصول على إرشاداتهم القيمة تمكنت من تحسين مهاراتي البحثية وتطوير منهجية
البحث بشكل كبير. كما أفني على جهودهم في توفير بيئة تعليمية عالية ساعدني على التطور
والارتقاء بمهاراتي العلمية. إن دعمهم وتصجيعهم كان لهما أثر كبير على مسيرتي العلمية ولن
أنسى فصلهم في إنجاز هذا البحث.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى بيئة العمل ومستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات الدراسة، والكشف أيضًا عن وجود تأثير لبيئة العمل على كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية، وانضمت عينة الدراسة على (115) عامل، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة واستعان بالإنشائية كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

1. جاء مستوى بيئة العمل ومستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية بدرجة استجابة عالية.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغيرات الدراسة المصطفة في (النوع - الخبرة).

3. وجود تأثير إيجابي ونمو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل على كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضمان توفر الموارد المالية اللازمة لتنفيذ برامج ومشاريع كفاءة استخدام الطاقة، توعية المجتمع بأهمية ترشيد استهلاك الطاقة والحفاظ على البيئة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، استخدام الطاقة، مشاريع الطاقة، الطاقة المتجددة المستدامة، المملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
بسم الله الرحمن الرحيم.....	أ.....
الإهداء.....	ب.....
شكر وتقدير.....	ج.....
المستخلص.....	د.....
قائمة المحتويات.....	هـ.....
قائمة الجداول.....	و.....
قائمة الأشكال.....	ز.....
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	1.....
1.1 المقدمة.....	1.....
2.1 مشكلة الدراسة.....	3.....
3.1 أسئلة الدراسة.....	4.....
4.1 أهمية الدراسة.....	4.....
5.1 أهداف الدراسة.....	5.....
6.1 فرصيات الدراسة.....	6.....
7.1 حدود الدراسة.....	7.....
8.1 الدراسات السابقة.....	8.....
9.1 التعليق على الدراسات السابقة.....	17.....
1.9.1 أوجه شبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.....	17.....
2.9.1 أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.....	18.....
3.9.1 أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....	19.....
4.9.1 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.....	19.....
الفصل الثاني: الإطار النظري.....	20.....
المبحث الأول: بيئة العمل.....	20.....
1.1.2 المقدمة.....	20.....
2.1.2 مفهوم بيئة العمل.....	22.....

24.....	3.1.2 أهمية بيئة العمل.....
26.....	4.1.2 مكونات بيئة العمل.....
30.....	5.1.2 العوامل المؤثرة في بيئة العمل.....
34.....	6.1.2 النظريات المفسرة لبيئة العمل.....
34.....	1.6.1.2 نظرية هنري فايول (التصنيف الإداري).....
35.....	2.6.1.2 نظرية غرنتيرك تايلور (الإدارة العلمية).....
37.....	3.6.1.2 نظرية (X) و (Y).....
41.....	المبحث الثاني: كفاءة استخدام الطاقة.....
41.....	1.2.2 المقدمة.....
43.....	2.2.2 مفهوم الطاقة.....
44.....	3.2.2 مفهوم الطاقة المتجددة.....
44.....	4.2.2 مفهوم كفاءة استخدام الطاقة.....
45.....	5.2.2 مصادر الطاقة المتجددة.....
49.....	6.2.2 أهمية الطاقة المتجددة.....
52.....	7.2.2 خصائص الطاقة المتجددة.....
54.....	8.2.2 أساليب تحسين كفاءة استخدام الطاقة.....
56.....	9.2.2 معوقات تحسين كفاءة استخدام الطاقة.....
58.....	10.2.2 تحديات تحسين كفاءة استخدام الطاقة لتحقيق الاستدامة.....
59.....	11.2.2 دور الطاقة المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة.....
63.....	12.2.2 دراسات سابقة.....
82.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها.....
82.....	1.3 منهج الدراسة.....
82.....	2.3 مجتمع الدراسة وعينته.....
83.....	3.3 خصائص عينة الدراسة.....
86.....	4.3 وصف أداة الدراسة (الاستبيان).....
88.....	5.3 صدق الأداة وثباتها.....
86.....	أولاً: صدق الأداة (الاستبيان).....
89.....	ثانياً: ثبات الأداة.....
89.....	6.3 الأساليب الإحصائية.....
91.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيراتها.....

Chapter

91.....	1.4 المقدمة.....
91.....	2.4 خصائص بيئة الدراسة.....
91.....	3.4 دراسة محاور الاستبيان.....
95.....	4.4 التحقق من فروص الدراسة.....
120.....	الفصل الخامس: نتائج وتوصيات الدراسة.....
120.....	1.5 ملخص نتائج الدراسة.....
122.....	2.5 توصيات الدراسة.....
123.....	3.5 مقترحات الدراسة.....
123.....	قائمة المراجع.....
123.....	أولاً: المراجع العربية.....
131.....	ثانياً: المراجع الأجنبية.....
136.....	الملاحق.....
136.....	أولاً: البيانات الديموغرافية.....
137.....	ثانياً: محاور الاستبيان.....
138.....	المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.....
138.....	البعد الأول: الهيكل التنظيمي.....
138.....	البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات.....
138.....	البعد الثالث: الحوافز والمكافآت.....
138.....	البعد الرابع: علاقات العمل.....
139.....	المحور الثاني: مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.....
140.....	Abstract.....

قائمة الجداول

رقم الجدول	الموضوع	رقم الصفحة
3-1	توزيع أفراد اللجنة حسب النوع.	83
3-2	توزيع أفراد اللجنة حسب الميزل العلمي.	84
3-3	توزيع أفراد اللجنة حسب عدد سنوات الخبرة.	85
3-4	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لكل بلد التي تنتمي إليه الفقرة في المحور الأول؛ بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.	87
3-5	معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الثاني التي تنتمي إليه الفقرة في المحور الثاني؛ مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.	88
3-6	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والمتوسط العام للاستبيان.	88
3-6	معامل ثبات ألفا كرونباخ لمطور الاستبيان.	89
4-1	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لبيئة المحور الأول؛ بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.	91
4-2	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لبيئة المحور الأول؛ البنية التنظيمية.	93
4-3	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لبيئة المحور الثاني؛ المشاركة في اتخاذ القرارات.	97
4-4	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لبيئة المحور الثالث؛ الموارد والتكاليف.	100
4-5	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لبيئة المحور الرابع؛ علاقات العمل.	103
4-6	التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد اللجنة لقرارات المحور الثاني؛ مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة.	106

111	4-7 المتوسطات، والتباينات المعيارية، وقيم (t)، أدلة الفروق لمتغير الفرج.
112	4-8 نتائج تحليل التباين الأحادي " (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات: هيئة الدراسة حول متغير العزل الطبيعي.
113	4-9 اختبار شبه للتعرف على اتجاه الفروق الإحصائية.
115	4-10 نتائج تحليل التباين الأحادي " (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات: هيئة الدراسة حول متغير عدد سنوات الخبرة.
116	4-11 المتوسطات، والتباينات المعيارية، وقيم (t)، أدلة الفروق بين لمتغير الفرج.
117	4-12 نتائج تحليل التباين الأحادي " (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات: هيئة الدراسة حول متغير العزل الطبيعي.
117	4-13 اختبار شبه للتعرف على الفروق الإحصائية.
118	4-14 نتائج تحليل التباين الأحادي " (One Way Anova) للفروق في إجابات مفردات: هيئة الدراسة حول متغير عدد سنوات الخبرة.
119	4-15 نتائج تحليل التباين " لأكثر من مستوى بيئة العمل على مستوى كفاءة استخدام الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

قائمة المرفقات

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
83	يوضح توزيع أفراد هيئة الدراسة حسب النوع	3-1
84	يوضح توزيع أفراد هيئة الدراسة حسب المؤهل العلمي	3-2
85	يوضح توزيع أفراد هيئة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	3-3

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تعتبر الطاقة مطلباً أساسياً للتنمية المستدامة لأي بلد، والذي دفع بالعديد من الدول العربية في السنوات الأخيرة إلى التحول نحو تنوع مصادر الطاقة النظيفة وتعزيز استخدام الطاقة المتجددة كجزء من استراتيجياتها ومخططاتها التنموية لتحقيق أهداف الاستدامة وتقليل الاعتماد على الطاقة الأحفورية، ومنها المملكة العربية السعودية.

إن تمثل الاستدامة ركيزة من الركائز الأساسية في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وتسمى المملكة بكل جهودها لضمان الحوافد الصفري الكربوني بحلول عام 2060، لذا توجه المملكة بمخططات ثابتة نحو مواجهة تحديات الطاقة وتغيرات المناخ من خلال التزامها بالطاقة النظيفة والاستدامة، وتنوع مصادر الطاقة بحيث تمثل الطاقة المتجددة 50% من استهلاكاتها بحلول عام 2030 (الموقع الرسمي لرؤية المملكة 2030، 2024).

ويؤيد بالطاقة المتجددة المستدامة الطاقة المستدامة من المصادر المتجددة التي لا تنفذ وتتجدد يوماً بعد يوم، وبالتالي يجب أن تكون هذه المصادر مستمدة من الموارد الطبيعية، فهي طاقة شمسية، وتشمل طاقة الرياح، والطاقة الحرارية، وطاقة المد والجزر، وطاقة أمواج الأرض، والطاقة المائية من التشلطات التباينة وطاقة المياه (إسباني، 2020، ص 45).

ويمثل المركز السعودي لكفاءة الطاقة الذي تأسس عام 2010 م اللجنة المعنية بترشيد ورفع كفاءة استخدام الطاقة في المملكة، حيث يتولى مسؤولية توحيد الجهود بين الجهات الحكومية وغير الحكومية في هذا المجال، وقام المركز بوضع برنامج وطني لترشيد ورفع كفاءة استهلاك الطاقة في المباني والصناعة والتقال، الرئي، ويعد البرنامج بمثابة عملاً متكاملًا مبني على الإجماع والتوافق بين اصحاب العلم والخلفاء وفق آلية عمل تُركز على تشجيع وتطوير تباين برامج كفاءة الطاقة من خلال توفير السمكات لها ورفع كفاءة أدائها (المكتب السياسي الرابع المستوى، 2018، ص 76).

لقد برزت مسألة تحسين كفاءة استخدام الطاقة من خلال الاستخدام المنطقي للموارد الطبيعية والإنارة الملائمة لها، ويجب أن يكون كفاءة استخدامها بالاستخدام الأمثل والذي من التنبؤ وتحسين البيئة، وهو ما يحتم وضع خطط استراتيجية بيئة العمل في مجال اقتصاد الطاقة وتحسين كفاءتها (كافي ومحبوب، 2021، ص 245).

وتتغير كفاءة الطاقة إلى تحسين استخدام موارد الطاقة بحيث يتم تقليل الفاقد والتأثير
السلبي على البيئة، وفي نفس الوقت تحسين الأداء وتحقيق التوازن بين الاقتصاد والبيئة، وتستخدم
كفاءة الطاقة في توزيع التنمية الاقتصادية المستدامة (Ye, Li & Lin, 2023, P. 2).

وفي هذا السياق تلعب بيئة العمل دوراً حاسماً في تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع
الطاقة المتجددة المستدامة والتي تبدأ بالترجيح والتدريب المستمر للعاملين، وهو ما أشار إليه المراجع
الرسمي لخدمة الملك عبدالله للطاقة الذرية والمتجددة (2024) أن استغلال ويجب القابات ذات
المهارات النوعية المتخصصة والوطنية للاهتمام لانتاج الطاقة المتجددة يتم من خلال التعلم
المؤسسي التي يمتد على الإشراف والتوجيه في بيئة العمل، وتقديم المزايا والتحديات، وتطوير
نظم التدريب والتأهيل، والتي يندرج بدوره على مشاريع الطاقة المتجددة وتنمية القوى البشرية
الملتزمة في هذه المشاريع.

ويغرس بيئة العمل بيئة العمل الأنظمة والإجراءات والأدوات والبيئات والظروف المتبعة
في مكان عمل الموظفين، والتي يمكن أن يكون لها تأثيرات إيجابية أو سلبية على إنتاجية الأفراد،
وتشمل بيئة العمل على القوانين وسياسات وموارد وثقافة وعلاقات العمل، علاوة على العوامل
الداخلية والخارجية للمؤسسة، والتي تؤثر على جميع جوانب العمل والأداء (Shamout, 2021, P. 80).
وتشمل بيئة العمل على عنصرين رئيسيين وهما: العنصر الطبيعي: أي الطبيعة وما
تتعلق عليه من موارد كمثل أداء العمل والبيئة وكذلك الموارد البشرية، فضلاً عن العنصر
الصناعي: أي كل ما أنشأه الإنسان على البيئة الطبيعية من نظم الإنارة، والكيانات الاجتماعية
والاقتصادية (عزام، 2019، ص 351).

ويمكن للمنظمات المستدامة أن يكون لها تأثير إيجابي على تحسين استخدام الطاقة من
خلال العديد من المجالات منها التوظيف المستدام أي اختيار الموظفين الذين لديهم المعرفة
والمهارات والسمات والسلوكيات التي تكونت على دراية بترشيد الطاقة في العمليات المختلفة داخل
بيئة العمل، وتقديم التدريب المستمر للموظفين يحرص تنمية المسؤولية الاجتماعية تجاه حماية
البيئة ومواردها، كما تهتم بيئة العمل بتوفير المنتجات والموارد المالية والبيئية التتبعي القائم على
الحفاظ على استخدام الطاقة المتجددة وتقليل الهدر والموارد الكربون في البيئة، وتقديم المستدام أداء
المنظمة والموظفين من حيث طريقة أداء العمل "السلوك" والمنتج النهائي، وتقديم إلى أي مدى
تقوم المنظمة بتطبيق معايير الاستدامة في العمليات المختلفة داخل المنظمة (Abou-AL-Ross & Abu Mahadi, 2021, P. 428).

وباستفرا، ما سبق يمكن القول إن بيئة العمل تعتبر أحد العوامل الحاسمة في تحسين كفاءة استخدام الطاقة وتؤثر على جوانب مهمة تسهم في تعزيز الاستدامة في مشاريع الطاقة المتجددة، لذا جاءت الدراسة الحالية لبحث أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

2.1 مشكلة الدراسة:

تعد مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية جزءاً أساسياً من الرؤية الطموحة لتوحيث مصادر الطاقة في المملكة، ومع توسع الاعتماد على الطاقة المتجددة، يتعين على هذه المشاريع تحقيق كفاءة عالية في استخدام الطاقة لضمان الاستدامة البيئية والاقتصادية.

في هذا السياق أشار الفوق الرسمى لمؤسسة عبد القليل جميل (2017) إلى أنه على الرغم من تمتع المملكة بمفومات طبيعية قوية في مجال الطاقة الشمسية وطاقة الرياح، وأن الاستهلاك المحلي من الطاقة سوف يزداد ثلاثة أضعاف بحلول عام 2030، إلا أنها ما زالت تتأخر إلى قطاع تنافسي في مجال الطاقة المتجددة في الوقت الحاضر.

وقد أوضح عبدالرحيم (2016، ص 259) أن هناك تحدي في ظاهرة زيادة الاستهلاك المحلي للطاقة من النفط والكهرباء في المملكة العربية السعودية، والتي تتجاوز الحدود المفعولة ويتطلب الترشيد ورفع كفاءة استهلاك الطاقة التخفيف من الآثار السلبية على البيئة.

ومن أبرز التحديات التي تواجه مشروعات الطاقة المتجددة في المملكة العربية السعودية توفر البترول وانخفاض تكلفته مقارنة بتوليد الطاقة المتجددة كالمطاقة الشمسية، وعدم وجود الدعم الحكومي الكافي لمشاريع الطاقة المتجددة (مكاشة، 2021، ص 293).

وتعد بيئة العمل واحدة من العوامل المهمة التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير في تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة، فبيئة العمل السليمة والمحفزة تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأداء والإنتاجية، وعلى الرغم من ذلك أشارت عزام (2019، ص 352) إلى حاجة التنظيم القانوني للجوانب المتعلقة لبيئة العمل في النظام السعودي، إذ لا يزال الكثير من العمال القانونية المتعلقة بحماية بيئة العمل يتأثر مشكلات عديدة في الواقع المحلي.

Chapter

وبما سبق تناوله وبرغم وجود بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، إلا أنه لا يزال هناك حاجة إلى دراسات أكثر تحسباً وتنوعاً لفهم أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية، لذا يمكن مساهمة إشكالية الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: ما أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

3.1 أسئلة الدراسة:

تسمى الدراسة الحالية للأجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية لدى مستويات الدراسة (التوع - المؤهل - الخبرة) ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية لدى مستويات الدراسة (التوع - المؤهل - الخبرة) ؟
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل على كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟

4.1 أهمية الدراسة:

1.4.1 الأهمية النظرية:

1. تتبع أهمية الدراسة كونها تتناول بالبحث والتحليل موضوع تحسين كفاءة استخدام الطاقة والتي يعد من المواضيع السائدة وخاصة في ظل رغبات التنمية المستدامة.

2. تناول مفهوم بيئة العمل باعتبارها من المفاهيم الحديثة المرتبطة بإدارة الأعمال، والتي من شأنها أن تؤثر بشكل فاعل في مشاريع الطاقة المتجددة بالمملكة.

3. تدرك الأبحاث والدراسات المطبقة -على حد علم الباحثة- حول بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة، وكفاءة استخدام الطاقة في المملكة العربية السعودية، وهو ما يدخل من الدراسة الحالية وإحدى في هذا المجال المهم.

4. إثراء المكتبة العربية والمكتبة السعودية بشكل خاص، وإضافة مادة نظرية يمكن الاستفادة منها على السبيل الأكاديمي.

2.4.1 أهمية الأطروحة:

1. تكمن أهمية الدراسة الحالية انطلاقاً من أهمية رصد أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

2. تأمل هذه الدراسة أن تساهم في تعزيز القيم والوعي بأهمية بيئة العمل في تحسين كفاءة استخدام الطاقة، وتقديم توصيات واقتراحات عملية لتعزيز بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة لتكون بيئة العمل المحمد الرئيس لمستوى الإنتاجية.

3. يمكن أن تكون نتائج هذه الدراسة قيمة للمسؤولين في صناعة الطاقة المتجددة لاتخاذ قرارات استراتيجية وتنفيذ إجراءات تحسين كفاءة الطاقة.

4. توجيه الأنظار نحو الاهتمام بتطوير مصادر الطاقة المتجددة، والتي يعتبر أهم المصادر للحصول على طاقة مستدامة بما يشتمل تطبيق التقنية في الحاضر وتأمين استثمارها مستقبلاً.

5.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

2. التعرف على مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

3. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية لدى المتغيرات الدراسة (الفرج-الموحد-الخير).
4. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية لدى المتغيرات الدراسة (الفرج-الموحد-الخير).
5. الكشف عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل على كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

6.1 مصطلحات الدراسة:

1.6.1 بيئة العمل:

عرفها أحمد (2024، ص 143) بأنها البيئة المحيطة بالعمال في المنظمة، فهي المكان الذي يعمل به العاملون، وهي المكان يعيشون فيه ساعات العمل الحرة، والمكان الذي يلتقي فيه الموظف أو العامل بزملائه وزملائه ويبرهنه ويبرهنونه، وبالمعنى، أو المسمى، وكذلك المكان الذي يقوم الموظف أو العامل فيه بأداء العمل أو المهام المطلوبة منه.

وتُعرف بيئة العمل إجمالاً بأنها المكان أو السياق الذي يتم أداء العمل فيه، وتشمل جميع التفاعلات الفيزيائية والمادية والنفسية والاجتماعية للعاملين في مشاريع الطاقة المتجددة بالمملكة العربية السعودية.

2.6.1 كفاءة استخدام الطاقة:

عرفها كافي ومحمود (2021، ص 254) بأنها الاستخدام الأمثل للطاقة بأعلى مستوى من تقليل الفاقد واستخدام ما يلزم منها فقط لتحقيق هدف بعينه، أو العملية التي تتضمن استخدام كمية أقل من الطاقة للحصول على الخدمة ذاتها من خلال الترشيد، هو القيام بمجموعة من الإجراءات والوسائل منها خفض استهلاك الطاقة وتحسين كفاءة استخدامها بما لا يؤثر على مستوى الأداء¹.

وتُعرف كلمة استخدام الطاقة (إجمالي) أنها الاستخدام الفعلي والمُستلَب للموارد الطاقوية لتطبيق أغراض من الإنتاجية باستخدام أقل كمية ممكنة من الطاقة بطرق تقلل الهدر وتُحسن كفاءة التعلم والمهارات.

3.6.1 مشاريع الطاقة المتجددة:

عرفها "باني" (Parsley et al., 2022, p. 215) أنها المشروعات التي تستخدم مصادر الطاقة النظيفة والمتجددة في عمليات الإنتاج الخاصة ببناء وإنتاج منتجات مسجلة للبيئة. وتوفر أساساً للتعليم الاقتصادي واتخاذ القرارات قائم على تحقيق استدامة في استخدام الطاقة والتقليل من التأثيرات البيئية السلبية.

وتُعرف مشاريع الطاقة المتجددة أنها المشاريع التي تعتمد على مصادر الطاقة المتجددة والتي تستمد من مصادر طبيعية مثل الشمس والرياح والماء والأمواج، ومنها مشاريع توليد الطاقة الحرارية الشمسية والمائية.

4.6.1 الاستدامة:

عرفها ألونسكا (Alonscama, 2018, p. 269) أنها 'عملية التغيير التي يكون فيها استغلال الموارد واتخاذ الاستثمارات واتخاذ التنمية التكنولوجية والتغيير المؤسسي جميعاً تتواءم وتبرز كل من القدرة العالية والمستقبلية لتلبية الاحتياجات والتحديات البشرية'.

وتُعرف الاستدامة (إجمالي) بأنها القدرة على تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية، وذلك من خلال تصميم وتنفيذ مشاريع الطاقة المستدامة التي تحقق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

7.1 حدود الدراسة:

1.7.1 الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على رصد أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

2.7.1 الحدود البشرية:

المطلوب في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.

Chapter

لابد من ذكر الحدود المكانية تحديدا
بالتطبيق على

3.7.1 الحدود المكانية:

منطقة الرياض بالمنطقة العربية السعودية.

4.7.1 الحدود الزمانية:

سوف يتم إجراء الدراسة خلال العام المالي 2024 م.

8.1 الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية.

1.8.1 دراسة نصر الدين وآخرون (2023) بعنوان: أثر مؤشرات التنمية المستدامة على استهلاك الطاقة المتجددة في المملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة بين استهلاك الطاقة المتجددة والاستثمار الأجنبي المباشر ونسبة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والبيانات ثاني أكسيد الكربون، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي والمنهج القياسي القائلين على مراجعة الأنبيات ذات الصلة بمؤشرات التنمية المستدامة ومدى علاقتها باستهلاك الطاقة المتجددة، وقد توصل الباحثون للعديد من النتائج أهمها:

1. وجود علاقة تبادلية بين استهلاك الطاقة المتجددة والاستثمار الأجنبي المباشر في الفترة القصيرة، حيث يشير الدور الحيوي والأهمية للاستثمار الأجنبي المباشر في تنمية وتطوير مشاريع الطاقة المتجددة، ويساهم هذا الاستثمار في إقامة مشاريع جديدة وتأمين المشاريع المالية للطاقة المتجددة، مما يمكن التزم الدول بالاستدامة البيئية وتقليل الاعتماد على الطاقة غير المتجددة.

2. وجود علاقة عكسية بين استهلاك الطاقة المتجددة ونسبة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، حيث تعمل الدولة تالياً كبيرة في سحبها دور التحول إلى استخدام الطاقة المتجددة، وهذا يمكن في انخفاض نسبة الناتج المحلي الإجمالي للفرد مع زيادة استهلاك الطاقة المتجددة.

3. وجود علاقة عكسية بالبيانات ثاني أكسيد الكربون واستهلاك الطاقة المتجددة، حيث يقل استهلاك الطاقة المتجددة مع زيادة في نسبة البيانات ثاني أكسيد الكربون، وهو ما يشير إلى تأثير سلبي على البيئة.

وكانت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تشجيع البحث العلمي في تطوير وتنمية قطاع الطاقة المتجددة، وتوفير الإمكانيات اللازمة، وضرورة المحافظة على ما تبقى من موارد الطاقة غير المتجددة.

3.8.1 دراسة يونس وآخرون (2023) بعنوان: أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتقنية الريفيّة بولاية وسط دارفور - السودان

هدفت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل والإبداع الإداري لدى العاملين بمشروع جبل مرة للتقنية الريفيّة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بمشروع جبل مرة للتقنية الريفيّة ولاية وسط دار فور، واشتملت عينة الدراسة على (56) فرد، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعانوا بالاشتباة والملاحظة كأدوات للدراسة، وقد توصل الباحثون لعدد من النتائج أهمها:

1- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد بيئة العمل المتصلة في (طريقة الهيكل التنظيمي، المشاركة في اتخاذ القرارات، الأنظمة المستخدمة، التكنولوجيا، معوقات العمل) والإبداع الإداري لدى العاملين بمشروع جبل مرة للتقنية الريفيّة.

وكانت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة أن تكون المساهمة والعدالة هي مبدأ المشروع في التحفيز والمكافأة، وضرورة عدم إهمال مشاركة العاملين في صناعة واتخاذ القرارات في المشروع.

3.8.1 دراسة كافي ومجبوب (2021) بعنوان: تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في القطاع الصناعي بولاية الخرطوم في برامج التوعية في بعض الدول العربية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استهلاك الطاقة في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية، والتعرف على أهمية المركز السعودي لكفاءة الطاقة في ترشيد استهلاك الطاقة في المصانع، واستخدمت الباحثان المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي القائم على وصف وتحليل البيانات ذات الصلة بكفاءة استهلاك الطاقة في القطاع الصناعي، وقد توصلت الباحثان لعدد من النتائج أهمها:

1- إن مستوى استهلاك الطاقة في القطاع الصناعي جاء بدرجة كبيرة في المملكة العربية السعودية حيث بلغت نسبة الاستهلاك إلى (37.1%) وهي نسبة كبيرة جداً مقارنة بالدول الأخرى.

2. يعمل المركز السعودي لكفاءة الطاقة على تحقيق تقيس استهلاك الطاقة في المصانع، من خلال التعاون مع الجهات الحكومية لتطوير نظام يشمل الشركات العاملة في صناعات مثل الحديد والإسمنت والبتروليماويات، ويتضمن هذا النظام تحديد معايير ومتطلبات جديدة لكفاءة الطاقة التي يجب على هذه الشركات الامتثال لها، وذلك من خلال تقديم خطط عمل توضح كيفية تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في كل مصنع، كما يقوم المركز بتزويدها بالمعلومات اللازمة حول متطلبات كفاءة الطاقة التي يجب تحقيقها سنوياً، ووضع المعايير والمتطلبات اللازمة للمصانع الجديدة.

وإن أوضحت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة زيادة الوعي حول أهمية تحسين كفاءة الطاقة في المنشآت الصناعية، وضرورة اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحسين كفاءة الطاقة.

4.8.1 دراسة لصبي بن منصور وبومدين (2020) بعنوان: "الاستثمار في الطاقة المتجددة كمدخل استراتيجي لدعم التنمية الاقتصادية والريفية: تجارب دولة المملكة العربية السعودية، ماليزيا، الفلبنة العربية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه المملكة العربية السعودية في تعزيز استخدام الطاقة الشمسية، والتعرف على كيفية عمل مشاريع الطاقة الشمسية الكهروضوئية فوق المساحات في الرياض على تعزيز الاستدامة البيئية، والتعرف على الفوائد الرئيسية التي تقدمها مشاريع الطاقة الشمسية الكهروضوئية فوق المساحات في الرياض، واستخدم الباحثون المنهج الوثائقي القائم على مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالاستثمار في الطاقة المتجددة كمدخل استراتيجي لدعم التنمية الاقتصادية الريفية، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها:

1. تعتبر المملكة العربية السعودية من بين الدول الرائدة في العالم في مجال استخدام الطاقة الشمسية، وتتميز إلى تعزيز استخدامها في مختلف القطاعات والعيالات، بما في ذلك القطاع السكني كما في حالة المساحات، وهذا يعكس التزامها بتحقيق أهداف التنمية المستدامة والحفاظ على البيئة.

2. تمثل مشاريع الطاقة الشمسية الكهروضوئية فوق المساحات في الرياض مبادرة هامة تهدف إلى تعزيز الاستدامة البيئية وتقليل الاعتماد على مصادر الطاقة التقليدية، وعلى سبيل المثال، يمكن للمباني التجارية أن تستهلك كميات كبيرة من الكهرباء خلال فصل الصيف في المناطق الحارة مثل الرياض.

3. إن استخدام الطاقة المتجددة يساعد في تقليل الضغط على الشبكة الكهربائية الرئيسية خلال فترات الذروة وفي الوقت نفسه توفير مصدر نظيف واستخدام تقنية امتيازات المساهمة في تلك المنطقة، بالإضافة إلى ذلك، تشجع هذه المشاريع على تبني التقنيات البنية وتعزيز الوعي بأهمية استخدام الطاقة المتجددة.

وإن أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة وجود استراتيجيات تحويل لنقل المشاريع الخاصة بالطاقة المتجددة، وضرورة التوعية بأهمية الاستثمار في مجال الطاقة المتجددة.

5.8.1 دراسة عبد الرحيم (2016) بعنوان: "معدلات وسبل تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في السعودية: دراسة استطلاعية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على سبل تطوير كفاءة استهلاك الطاقة في المملكة العربية السعودية، والتعرف على سبل حذر موارد الطاقة في المملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستهلكين والأكاديميين المتخصصين في العلوم الاقتصادية والإدارية والمالية، واشتملت عينة الدراسة على (120) فرد، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كمنهج للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها:

1. تمثلت أهم سبل تطوير كفاءة استهلاك الطاقة في المملكة العربية السعودية في تحديث وسائل نقل الدم والتقليل من استخدام السيار الخاصة، واستخدام تقنيات تكنولوجيا حديثة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة، واستخدام الطاقة المتجددة كبديل للنفط، ورفع الدعم الحكومي لأسعار النفط محلياً، واستخدام الغاز بديل للنفط في توليد الكهرباء، واستخدام الطاقة المتجددة وتغيير ساعات العمل في فصل الصيف.

2. تمثلت أهم سبل حذر موارد الطاقة في المملكة العربية السعودية في ارتفاع الدعم الحكومي لأسعار الطاقة في المملكة والذي يقدر بنحو (160) مليار ريال سنوياً مما يسبب في حذر الدولة، لذلك يجب التعرف على معدلات استهلاك الطاقة في المملكة والتفتيش من طرق تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في المملكة.

وإن أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ضرورة تطبيق إجراءات ترشيد استهلاك الطاقة في المملكة، ضرورة تقليل استهلاك الطاقة في المملكة إلى المستويات المقبولة.

تلخيصاً: الدراسات الأخرية.

6.8.1 هدفت دراسة "لو أوشكوف ويزوليك" (Vašković & Džunić, 2013) بعنوان: "تأثير العوامل التنظيمية على اعتماد تدابير كفاءة الطاقة في الشركات" إلى الكشف عن العوامل التنظيمية التي تؤثر على تنفيذ الإجراءات التي تتعلق بكفاءة الطاقة في الشركات في صربيا. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع منطوي وأصحاب الشركات من مختلف الصناعات في صربيا، بينما اشتملت عينة الدراسة على عدد من أصحاب ومنطوي الشركات الصناعية في صربيا. وقد تمت الدراسة المتبع المعجم التحليلي، كما استندت بالمشاهدة والمقابلات ومراجعة الوثائق كمنهج للدراسة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. وجود تأثير إيجابي لاتخاذ تدابير وإجراءات تحسين كفاءة الطاقة على زيادة الميزة التنافسية للمؤسسة على المدى الطويل، وذلك بهدف تحسين سمعة وصورة المؤسسة، حيث تبين أن تحسين كفاءة الطاقة له تأثير إيجابي على الحد من استهلاك الطاقة وتقليل تكاليف الطاقة، ويخفض التلوثات البيئية الكربون والذرات والجسيمات الضارة، وتحسين الرضا المستشري النهائي، مما ينعكس زيادة سمعة الشركة ومكانتها.

2. وجود تأثير إيجابي لوجود إدارة فعالة وتعمل على أعضاء على قدر عالي من الوعي بأهمية الحفاظ على البيئة على القيام بتدابير تحسين كفاءة الطاقة في الشركات، كما تبين ذلك إلى تبنى نهجاً استراتيجياً لتطبيق أنظمة إدارة للطاقة والحرص على إنتاج المنتجات والقيام بعمليات التحسين المستمرة بشكل مستمر لتحسين كفاءة الطاقة، كما تبين أن الشركات الكبيرة التي تعمل في السوق الدولية أكثر إقبالاً على اعتماد تدابير كفاءة الطاقة لتحسين سمعتها بين الشركات.

3. وجود تأثير إيجابي للعديد من الإجراءات التنظيمية على تحسين كفاءة الطاقة وذلك من خلال قيام الشركات بحية الدراسة بتطبيق استراتيجية أعمال مكتوبة رسمياً تشمل مراقبة مؤشرات أداء الطاقة بشكل واضح، ووضع الشركة أهداف استراتيجية تتناول قضايا البيئة والتغير المناخي ضمن أولوياتها، وتبني طرق التخطيط والرصد والتحقق باستخدام الطاقة وتعيين الموظفين مسؤولين عن نظام إدارة الطاقة وقضايا البيئة والتغير المناخي.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها يجب تحسين نظام إدارة الطاقة داخل المؤسسة مع التركيز على تنفيذ تدابير أداء الطاقة وتحديد أهداف لاستهلاك الطاقة، كما يجب تعزيز التواصل والتعاون بين المؤسسات على مشاركة المعرفة وتبادل الأفكار والتجارب في مجال كفاءة الطاقة. يمكن أن تسهم هذه الشبكات في تعزيز الفاعل وتحفيز التنمية.

9.1 التطبيق على الدراسات السابقة.

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أُدرجت في هذا الموضوع تم استعراض عدد من الدراسات العربية والأجنبية ورغم أن هذه الدراسات أُدرجت في بيئات مختلفة إلا أنها مشابهة لمجتمع الدراسة -خاصة الدراسات العربية- ومن خلال تحليل الدراسات السابقة تم رصد أربعة تشبه وأوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، وأوجه اشتداد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، والتي كل لها أثر في بناء الدراسة الحالية.

1.9.1 أوجه التشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في هدف الدراسة، وهو: بيئة العمل وكفاءة استخدام الطاقة المتجددة، مثل: دراسة نصر الدين وآخرون (2023)، ودراسة يونس وآخرون (2023)، ودراسة كافي ومحبوب (2021)، ودراسة لسمري وبن منصور ويومنين (2020)، ودراسة عبد الرحيم (2016)، ودراسة كرو أوشكوني ونزويك (Vučković & Džunić, 2023)، ودراسة كيو (Lian, 2023)، ودراسة كيلو وسليمان (Kila & Samsa, 2020)، ودراسة "مقبول" (Maqbool, 2018)، ودراسة "جوهانسون" (Johansson, 2015).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، وهو: المنهج الوصفي، مثل: دراسة نصر الدين وآخرون (2023)، ودراسة يونس وآخرون (2023)، ودراسة كافي ومحبوب (2021)، ودراسة عبد الرحيم (2016).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، وهي: الاستبانة، مثل: دراسة يونس وآخرون (2023)، ودراسة عبد الرحيم (2016)، ودراسة كرو أوشكوني ونزويك (Vučković & Džunić, 2023)، ودراسة "مقبول" (Maqbool, 2018).
- اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، وهي: العاملين بمشاريع الطاقة، مثل: دراسة يونس وآخرون (2023)، ودراسة كيلو وسليمان (Kila & Samsa, 2020)، ودراسة "مقبول" (Maqbool, 2018).

2.9.1 أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهج الدراسة، مثل: دراسة لعمري وبن منصور ويوحنا (2020) حيث استخدمت المنهج الوتائقي، ودراسة أبو أوشكوكي ووزيتك (Vučković & Džumić, 2023) حيث استخدمت المنهج السمي، ودراسة كيو (Lina, 2023) حيث استخدمت المنهج التحليلي، ودراسة كيو وسندا (Kila & Sanda, 2020)، ودراسة "جوهانسون" (Johansson, 2015) حيث استخدمت تلك الدراسات المنهج النوعي، ودراسة "ماقول" (Maqbool, 2018) حيث استخدمت المنهج الكمي والمنهج المختبري.

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أداة الدراسة، مثل: دراسة نصر الدين وأخرون (2023) التي اعتمدت على مراجعة الأدبيات ذات الصلة بمؤشرات التنمية المستدامة ومنع هالكيا باستهلاك الطاقة المتجددة، ودراسة كافي ومعيوب (2021) التي اعتمدت على وصف وتحليل البيانات ذات الصلة بكفاءة استخدام الطاقة في القطاع الصناعي، ودراسة لعمري وبن منصور ويوحنا (2020) التي اعتمدت على مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالاستثمار في الطاقات المتجددة كمدخل استراتيجي لدعم التنمية الاقتصادية الريفية، ودراسة كيو (Lina, 2023) التي اعتمدت على تحليل البيانات ذات الصلة بتقنية المبادرات الخضراء وبيانات الجماعات ذاتي أكسيد الكربون وإنتاج الكهرباء التي تم الحصول عليها من قواعد البيانات العالمية ما بين عام 2010 إلى عام 2021 في الصين، ودراسة كيو وسندا (Kila & Sanda, 2020) التي استخدمت بالمقابلات وتحليل الوتائق، ودراسة "جوهانسون" (Johansson, 2015) التي استخدمت بالمقابلات.

- اختلفت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، مثل: دراسة عبد الرحيم (2016) حيث اشتملت العينة على المستهلكين والأكاديميين المختصين في العلوم الاقتصادية، ودراسة أبو أوشكوكي ووزيتك (Vučković & Džumić, 2023)، ودراسة "جوهانسون" (Johansson, 2015) حيث اشتملت عينة تلك الدراسات على الخبراء.

Chapter

3.9.1 أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميز الدراسة الحالية بأنها الدراسة الوحيدة في حدود إطلال الباحث التي تناولت أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية، وهو ما يميز الدراسة الحالية ويطلق الضوء نحو إجراء المزيد من الدراسات العربية والأجنبية حول هذا الموضوع، نظراً لثقل الدراسات العربية والأجنبية التي تستهدف هذا الموضوع الهام.

4.9.1 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في هذا الأمر من أهمها:

- عرض الإطار النظري ودعّمه بالمراجع المستخدمة.
- تدعيم الإطار النظري بنتائج دراسات وأبحاث حول أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية.
- بناء مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات المتشابهة للدراسات السابقة بشكل ملّئم.
- اختيار منهج الدراسة وبناء أداة الدراسة.
- التعرف إلى نوع البيانات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- تم الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تقديم التوصيات والمقترحات.
- ساعدت الدراسات في دراسة أسلوب استنتاج نتائج الدراسة من خلال ما تحصل عليه من نتائج الدراسة الميدانية، ويوجد مدى الاتفاق، أو الاختلاف بين نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: بيئة العمل

1.1.2 المفاهيم:

تعد بيئة العمل ذات أثر كبير على أداء العاملين بمرافق متكاملة، فالموظفون الذين يشعرون بالرضا عن بيئة عملهم هم أكثر عرضة للحصول على نتائج عمل إيجابية، مما يؤدي إلى ارتفاع أداء الموظفين ومخرجات المنظمة، وهو ما أشار إليه أحمد (2024، ص. 139) بأن يعتبر العمل هو كل مجهود عقلي وجسدي يقوم به الإنسان لتحقيق أهداف معينة منها إشباع حاجاته وتحقيق ذاته وبشكل العمل كافة المجهودات الواعية والإدارية التي يسعى من خلال الإنسان إلى إشباع حاجاته عن طريق المساهمة في إنتاج الخدمات والسلع وتجهيز في العمل مجموعة من الظروف والموائل التي تشجع التفكير والابتكار على تنميته وتزايده من أجل تحقيق كافة أهداف المنظمات.

كما تعتبر الموارد البشرية العامل الرئيسي في نجاح وتقدم المنظمات المختلفة المجالات الشخصية والقدرات الفكرية والريحية في العمل هي بعض القيم المعترف بها في الموارد البشرية. لذلك يجب على المنظمات التركيز على الاستخدام الأمثل لأعضائها من حيث الرضا الوظيفي والتحسين المستمر لأنهما بيئة ملهمة، هذه هي المتطلبات لتحفيز الأعضاء لتحقيق الأهداف المرجوة (النهدي، 2022، ص. 593).

وعليه تعد بيئة العمل محور الزاوية في نجاح أي منظمة أو نشاط حيث إنها تدرك على أداء المنظمات سواء كان إيجابياً أم سلبياً وإن هذه البيئة الداخلية تؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمة، إذ من معرفة الدوافع التي تؤثر على سلوك المتصور البشري داخل تلك المنظمات ومنها عناصر البيئة الداخلية لدراسة السلوك على تلك السلوك ومحاولة التنبؤ به بما يتماشى مع سياسة المنظمة ومحاولة تعزيز الأفراد العاملين للوصول إلى سلوك أفضل. ولا يتم ذلك إلا من خلال محاولة التعرف على العناصر البيئة الداخلية ومحاولة تنميتها ومعرفة مدى تأثيرها على سلوك البشري وذلك بغية معالجة الأخطاء إن وجدت والعمل على تطوير تلك البيئة لدراسة الوصول إلى بيئة داخلية مريحة ومشجعة للعاملين على العمل بروح عالية وإبداع عال ورياسة وظيفي عال (إبنا وداود، 2018، ص. 31).

6.1.2 النظريات الخاصة لنهضة العمل

• نظرية هنري فايول (التنظيم الإداري):

ظهرت هذه النظرية في فرنسا على يد المهندس الفرنسي هنري فايول الذي عاش في الفترة من (1841-1925م) وقد تم اشتقاق اسم النظرية من المصطلح الشهير الذي وضعه فايول بعنوان الإدارة العامة والصناعية. وينص المصطلح على أن الإدارة الصناعية هي مستوياتها التقنية (العمال) وبخطوط الإنتاج، وقد نصبت اهتمام فايول على الإدارة في مستوياتها العليا وقد صنف فايول الأنشطة التي تقوم بها المنظمة إلى ستة أقسام هي: (الأنشطة الفنية، أنشطة تجارية، أنشطة مالية، أنشطة أمنية، أنشطة محاسبية، أنشطة إدارية) وقد ركز فايول على النشاط الإداري وأقسمه إلى خمس وظائف إدارية هي: (التخطيط، التنظيم، الترشيح، الرقابة، والتنسيق) (عبدالمطلب، 2017، ص:13).

وعليه كان هنري فايول مهتماً فرنسياً، وقد كان من أوائل الذين ناقشوا العلاقة بين الإدارة وقد وضع من خلال أعماله عدد من المبادئ الإدارية التي تساعد على تحسين بيئة العمل وهي:

1. تقسيم العمل: حيث يتم تقسيم العمل حسب التخصص، بحيث يجب ألا يضم الجدول الوظيفي للموظفين بالجمود، حيث يجب على الموظفين القيام بأداء مهام أخرى داخل المنظمة بالإضافة إلى واجباتهم الأساسية.
2. توزيع الصلاحيات: حيث لا يجب أن تنتم الإدارة بالمركزية، وإنما يتم توزيع المسؤوليات مما يشجع على خلق أفكار جديدة والاستفادة من إنتاج الموظفين.
3. فرض الانضباط: حيث ينبغي تعزيز عمل المجموعات غير الرسمية المختلفة داخل مكان العمل، من أجل فرض الانضباط على الموظفين على سبيل المثال، يمكن إشراك النقابات العمالية ومجموعات الموظفين الأخرى لمعالجة بعض التأثير والسيطرة على الأفراد.
4. خطة عمل واحدة: وذلك لأنه لكل خطة، حيث أنه من الممكن وضع خطة عمل أو عدد من الخطط وتعيين مشرف لكل خطة من أجل تحقيق أهداف الشركة.
5. إخضاع المصلحة الخاصة للمصلحة العامة: حيث يجب أن يتم مراعاة مصالح المنظمة أولاً قبل المصالح الفردية للموظفين، مع عدم التناقص عن مصالح ورعاية الموظفين، وذلك من خلال تحقيق الموظفين على العمل بكل إخلاص من أجل مصالح المنظمة.

المبحث الثاني: قطاع استخدام الطاقة

1.2.2 مقدمة

بعد الاعتماد بتوجيه المجتمع بأهمية استخدام الطاقة بكفاءة وتشجيع الابتكار في هذا المجال، يساعد على الحد من التأثير البيئي والمساهمة في الحفاظ على موارد الطاقة للأجيال القادمة، وهو ما تتركز إليه عبد الربوف (2014، ص.1061) بأن تؤدي الطاقة دوراً حيوياً لا غنى عنه في عالمنا المعاصر فقد تضمنت أجندتها في صياغة التنمية وإدخالها الوثائق بملف مختلف مجالات التنمية المستدامة وأيضاً لمة اتجاه عالمي نحو الجوء إلى مصادر الطاقة المتجددة نظراً لكونها تتميز بتجوية وجودها وعدم نفاذها مثل الطاقة من ناحية وطورها من حيث تلك موارد الطاقة الأحفورية غير المتجددة وعلى رأسها النفط والغاز من ناحية أخرى.

وعليه تعد الطاقة في النظام البيئي تتحكم بها قوانين الديناميكا الحرارية حيث تنص القوانين الأول الديناميكية الحرارية بأن الطاقة لا تخلق ولا تدمر ولكن يمكن أن تتحول من شكل إلى آخر فالطاقة مثلاً والتي هي شكل من أشكال الطاقة يمكن أن تتحول إلى طاقة كيميائية في الغذاء (عاطي، 2017، ص.21).

يشهد قطاع الطاقة المتجددة في المملكة العربية السعودية اليوم تطورات ملحوظة إما ما فورون بالسياسات المبتدئة والتي تلك في ظل التحول الذي يمر به القطاع على مستوى السياسات الحكومية التي تشجع الأسواق الطاقة المتجددة باعتبارها أحد القطاعات الواعدة بالفرص الاستثمارية المتنوعة (المنهي، 2018، ص.7).

حيث أن أحد التوقعات الرئيسية لتطوير قطاع الطاقة المتجددة في دول مجلس الخليج العربية الحاجة إلى ضمان أمن الطاقة والمطلوب بشأن التطورات العالمي في الأمد البعيد نتيجة عدم اليقين في أسواق الوقود الأحفوري وتعزيز التنمية الاقتصادية مع التغلب من دعم القطاع (إشراك، 2022، ص.11).

كما تؤدي ممارسة الحفاظ على الطاقة إلى تقليل الطلب على مصادر الطاقة غير المتجددة مثل الفحم والنفط والغاز الطبيعي، وتشجع هذه الممارسة إيجاد بدائل الطاقة من خلال استخدام نظام النقل المستدام، أو تركيب التراكيب البوقية وما شابه، كما يدعو إلى استخدام وتطبيق أفضل الطاقة البتة، وطرق أفضل لإدارة بالأنشاء وإعادة تدوير المواد، وتحويل النفايات إلى طاقة إما من خلال التحويل المباشر أو استخدام النفايات لتوليدها، مما يوفر ما يعادل الطاقة التي كان من الممكن أن يتم إنتاجها في البيئة كمصدر للفوت (Oughu, 2021, P.3).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

تناولت الباحثة في هذا الفصل وصفاً لإجراءات الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة، وتتضمن تحديد المنهج المصنف في الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة والتحقيق من صنفها وقياسها، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

1.3 منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي عرفه درويش (2018، ص. 118) بأنه "دراسة عامة لظاهرة موجودة في جماعة ما، وفي مكان معين وفي الوقت الحاضر، وهو طريقة من التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أعراض محددة لمشكلة اجتماعية".

2.3 مجتمع الدراسة وعينته:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية، وقد اشتملت عينة الدراسة (115) عاملاً، حيث قامت الباحثة بتوزيع الرابط الإلكتروني لاستبيان الدراسة ومن خلاله تم الوصول إلى عدد الاستجابات وتحليلها.

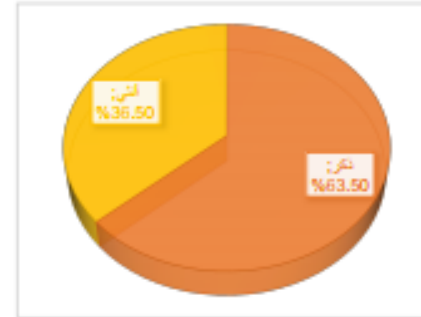
3.3 خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتصل في البيانات الأساسية:
أ- توزيع أفراد العينة حسب النوع.

الجدول رقم (3-1) توزيع أفراد العينة حسب النوع

النوع	التكرارات	النسب المئوية
ذكر	73	%63.5
أنثى	42	%36.5
الدرجة الكلية	115	%100

يبين من الجدول السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب (النوع) هي (%63.5)، والخاصة بـ(الذكور)، بينما جاءت أقل نسبة (%36.5) وهي الخاصة بـ(الإناث).



الشكل رقم (3-1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع.

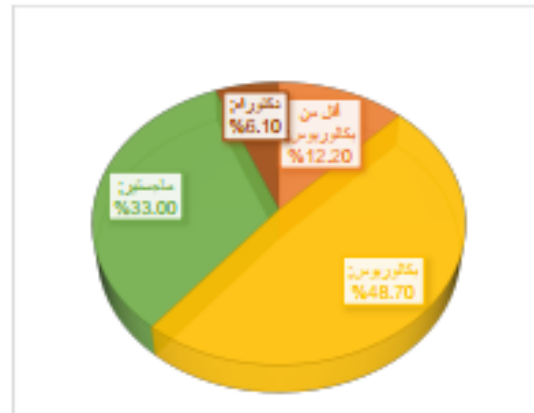
Chapter

ب- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (3-2) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات	النسب المئوية
أقل من بكالوريوس	14	%12.2
بكالوريوس	56	%48.7
ماجستير	38	%33.0
دكتوراه	7	%6.1
الدرجة الكلية	115	%100

يوضح من الجدول السابق: أن أكبر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب (المؤهل العلمي) هي (%48.7)، والحاصلة بـ(بكالوريوس)، بينما جاءت أقل نسبة (%6.1) وهي الحاصلة بـ(دكتوراه).



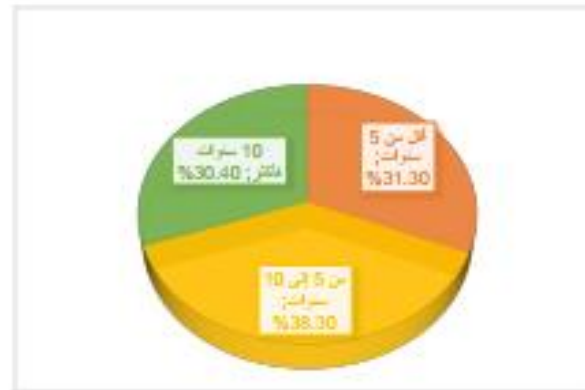
الشكل رقم (3-2) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

ج- توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة.

الجدول رقم (3-3) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	36	31.3%
من 5 إلى 10 سنوات	44	38.3%
10 سنوات فأكثر	35	30.4%
الدرجة الكلية	115	100%

يبين من الجدول السابق: أن أكثر نسبة حصل عليها أفراد عينة الدراسة حسب (عدد سنوات الخبرة) هي (38.3%)، والخاصة بـ (من 5 إلى 10 سنوات)، بينما جاءت أقل نسبة (10 سنوات فأكثر) وهي الخاصة بـ (30.4%).



الشكل رقم (3-3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

كان يمكن ذكر المحكمين ووظائفهم
وتخصصاتهم إن أمكن.

4.3 وصف أداة الدراسة (الاستبيان):

لقد احتوا الاستبيان في صورته النهائية على جزئين رئيسيين هما:

- الجزء الأول: عبارة عن بيانات أولية عن عينة للدراسة تصل في المعلومات الديموغرافية.
- الجزء الثاني: يتكون من محاور الاستبيان، المكونة من محورين رئيسيين، وهم على النحو التالي:

- المحور الأول: يبتدئ العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة والذي يتكون من (23) فقرة مقسمة على (أربع) أبعاد.
- المحور الثاني: مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة والذي يتكون من (9) فقرات.
- ولقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق إلى حد ما، أوافق، أوافق بشدة) لتصحيح أداة الدراسة حيث تعطي الاستجابة لا أوافق بشدة (1)، لا أوافق (2)، أوافق إلى حد ما (3)، أوافق (4)، أوافق بشدة (5).

5.3 صدق الأداة وثباتها:

أولاً: صدق الأداة (الاستبيان):

1. صدق المحكمين:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبيان وبناء فقراته، وعرضه على مجموعة من المحكمين المختصين للتحقق من مدى فاعلية الأداة وتحقيقها لأهداف الدراسة.

وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل فقرة من فقراته بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالتحذف أو بالإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يرويه مناسباً.

وبعد استعادة النسخ المحكمة من المحكمين وفي ضوء اقتراحات بعض المحكمين أعادت الباحثة صياغة الاستبيان؛ حيث تم حذف وإعادة صياغة بعض الفقرات في الاستبيان وذلك فيما اتفق عليه أكثر من (84%) من السادة المحكمين، وبذلك أصبح الاستبيان في شكله النهائي بعد التأكد من صدقه الظاهري مكون من (32) فقرة مقسمة على محورين.

2. صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبيان:

- المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة من فقرات المحور الأول بالاستبيان ويوضح نتائجها الجدول التالي:

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
البعد الأول: الهيكل التنظيمي					
1	.815**	2	.805**	3	.770**
4	.869**	5	.704**	6	.756**
البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات					
7	.746**	8	.691**	9	.773**
10	.828**	11	.790**	12	.809**
البعد الثالث: الحوافز والمكافآت					
13	.802**	14	.750**	15	.775**
16	.813**	17	.788**	18	.835**
البعد الرابع: علاقات العمل					
19	.843**	20	.744**	21	.769**
22	.808**	23	.797**		

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين من الجدول السابق أن معاملات ارتباط فقرات بالدرجة الكلية للفقرة التي تنتمي إليه الفقرة في المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة جاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة حيث تراوحت في البعد الأول: الهيكل التنظيمي بين (.704**-.869**)، وتراوحت في البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات بين (.691**-.828**)، وتراوحت في البعد الثالث: الحوافز والمكافآت بين (.750**-.835**)، وتراوحت في البعد الرابع: علاقات العمل بين (.744**-.843**)، وتراوحت في المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة بين (.691**-.869**)، مما يدل على موافق درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد المحور الأول بالاستبيان.

(1) الصدق البنائي العام لمحاوَر الاستبيان

الجدول رقم (3-6) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والمتوسط العام للاستبيان

38

الجدول رقم (3-6) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاوَر الاستبيان

يُبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاولات الاستيعاب جاءت بقيمة عالية

6.3 الأساليب الإحصائية:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت الباحثة إلى تحقيقها، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات فقرات الاستبيان وكذلك الدرجات الكلية لمجاور الاستبيان بناءً على استجابات أفراد عينة الدراسة.
3. معامل ارتباط بيرسون: لحساب الارتباط الداخلي.
4. معامل ألفا كرونباخ: لحساب ثبات فقرات الاستبيان.
5. تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) واختبار (ت) (T-test): لحساب الفروق الإحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة.

89

6. اختبار تحليل الانحدار الخطي.

7. معادلة الخط: وذلك لهدف المتوسط الحسابي للاستجابات على كل فقرة وبعد على النحو التالي:

تم تحديد درجة الاستجابة بحيث يغطي الدرجة منخفضة جداً (1)، منخفضة (2)، متوسطة (3)، عالية (4)، عالية جداً (5)، ويتم تحديد درجة الخط لكل محور بناءً على ما يلي:

$$\text{طول الفقه} = \frac{\text{الحد الأعلى لعمالي} - \text{الحد الأدنى لعمالي}}{\text{عدد المستويات}} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

- من 1 إلى أقل من 1.80 تمثل درجة استجابة (منخفضة جداً).
- من 1.80 إلى أقل من 2.60 تمثل درجة استجابة (منخفضة).
- من 2.60 إلى أقل من 3.40 تمثل درجة استجابة (متوسطة).
- من 3.40 إلى أقل من 4.20 تمثل درجة استجابة (عالية).
- من 4.20 إلى أقل من 5 تمثل درجة استجابة (عالية جداً).

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها

4.1 المقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أدوات الدراسة واستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها، وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة، وبلي ذلك تفسير النتائج ومناقشتها في دمج الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: عرض نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟

ولإجابة على السؤال قد تم حساب التكررات والنسب المئوية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإبعاد المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة ومن ثم ترتيب هذه الأبعاد تنازلياً حسب المتوسط الحسابي لكل بعد، وبين ذلك الجدول التالي:

جدول رقم (4-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لأبعاد المحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة

الترتيب	أبعاد المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتبة	درجة استجابة
1	البعد الأول: الهيكل التنظيمي	4.08	.666	1	عالية
2	البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات	3.84	.690	4	عالية
3	البعد الثالث: الحوافز والمكافآت	3.86	.792	3	عالية
4	البعد الرابع: علاقات العمل	3.91	.682	2	عالية
	المتوسط العام	3.92	.630	--	عالية

يبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للمحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة جاء بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (.630)، وبترتبة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الأول (البعد الأول: الهيكل التنظيمي)، بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (.666)، وتليه في الترتيب الثاني (البعد الرابع: علاقات العمل) بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (.682).

Chapter

وتجاء يلي تم تناول أبعاد المحور الأول بمزيد من التفصيل على النحو التالي:
البعد الأول: الهيكل التنظيمي

الجدول رقم (2-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات
المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الأول: الهيكل التنظيمي

م	الفقرة	درجة الاستجابة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الاستجابة
		ك	أوافق بدرجة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بدرجة				
1	توافر المعلومات اللازمة لتنفيذ المهام.	ك	41	48	24	2	0	4.11	.792	3	عالية
		%	35.7	41.7	20.9	1.7	0.0				
2	يحرص الهيكل التنظيمي على تحديد وظيفًا وظيفيًا للمعاملين.	ك	39	50	23	3	0	4.09	.801	4	عالية
		%	33.9	43.5	20.0	2.6	0.0				
3	يصنع الهيكل التنظيمي بالسرورة.	ك	35	46	28	6	0	3.96	.872	5	عالية
		%	30.4	40.0	24.3	5.2	0.0				

والحرف مبادي (782). ودرجة استجابة (عالية جداً). وجاء في العريب الثاني الفقرة رقم (6) (يساعد الهيكل التنظيمي على تحسين التواصل بين مختلف أقسام المؤسسة). بمتوسط حسابي (4.22). والحرف مبادي (723). ودرجة استجابة (عالية جداً). وبلغ في العريب الأخير الفقرة رقم (4) (يضم الهيكل التنظيمي ببساطة الإجراءات) بمتوسط حسابي (3.83). والحرف مبادي (982). ودرجة استجابة (عالية). وجاءت باقي الفقرات بدرجة استجابة (عالية). بينما تراوحت الانحرافات المبادية للفقرات قيد الأول: الهيكل التنظيمي بين (723-982). وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء أفراد لجنة الدراسة نحو تلك الفقرات.

ويمكن تفسير حصول المتوسط العام للبعد الأول: الهيكل التنظيمي على درجة استجابة (عالية) إلى أن الهيكل التنظيمي في المؤسسة مسئول من تحديد واداء وظيفي محدد وظيفي لكل موظف، ويقوم بتحديد المهام والمسؤوليات الخاصة بكل وظيفة يودع، بما في ذلك المهارات والمعرفة المطلوبة والأهداف المحددة. وهذا يساعد العاملين على فهم ما يتوقع منهم وكيفية أداء وظائفهم بكفاءة. بالإضافة إلى ذلك يضم الهيكل التنظيمي في المؤسسة بالمرونة والقدرة للتكيف، فيمكن تغييره وتغييره بسهولة لتلبية متطلبات المؤسسة المتغيرة. ويمكن إجراء تغييرات في هيكل التنظيم لمواكبة التطورات في السوق أو لتحسين الكفاءة أو للتكيف مع تغييرات في استراتيجية المؤسسة. هذه المرونة تسمح للمؤسسة بالتكيف بسرعة والاستجابة للتغيرات الخارجية.

ويتفق هذا جزئياً مع دراسة "جوهانسون" (Johansson, 2015) والتي عودلت إلى قامت الإدارات في شركات الصلب في السويد بتقييم العريب والتطوير والتعلم المستمر للموظفين وإتاحة تبادل المعلومات لزيادة الوعي بفهم أهمية تحسين كفاءة الطاقة.

ويمكن تفسير حصول الفقرة رقم (5) (يتم الهيكل التنظيمي بتحقيق أهداف المؤسسة) على العريب الأول بدرجة استجابة (عالية جداً) إلى أن الهيكل التنظيمي يساعد في تحقيق التنظيم والتشويق بين مختلف الأقسام والوحدات التنظيمية داخل المؤسسة. ويسهل الهيكل على تحديد سلطات ومسؤوليات كل فرد وتحديد تدفق العمل والمعلومات بين الفرق والأفراد المختلفين مما يعزز التعاون والتواصل داخل المؤسسة. ويساهم الهيكل التنظيمي في تحديد الدور والمسؤوليات بشكل واضح. ومن خلال ذلك يتم تجنب التداخلات والتكرارات غير الضرورية في العمل، مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحسين استخدام الموارد المتاحة.

البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات

الجدول رقم (3-4) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لاستجابات أفراد العينة للبعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات

يبين من الجدول السابق: أن المتوسط العام للبعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات جاء بدرجة استجابة (مالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.84)، وانحراف معياري (0.690)، وجاء في الترتيب الأول لفقرة رقم (11) (تحرص المؤسسة على تحديد نظام اتصال فعال بين العاملين وبعضهم يساعدكم على تبادل المعلومات)، بمتوسط حسابي (3.97)، وانحراف معياري (0.789) وبدرجة استجابة (مالية)، وجاء في الترتيب الثاني لفقرة رقم (12) (تهتم المؤسسة بزيادة الأفكار

98

الإبداعية)، بمتوسط حسابي (3.90)، وانحراف معياري (0.872)، وبدرجة استجابة (مالية)، وفي الترتيب الأخير لفقرة رقم (7) (تتبع المؤسسة بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات)، بمتوسط حسابي (3.69)، وانحراف معياري (0.912) وبدرجة استجابة (مالية)، وجاءت باقي الفقرات بدرجة استجابة (مالية)، بينما تروعت الانحرافات المعيارية لقرارات البعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات بين (789-984)، وهي قيم منخفضة مما يدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة نحو تلك الفقرات.

ويمكن تفسير حصول المتوسط العام للبعد الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات على درجة استجابة (مالية) إلى أن المؤسسة تهتم بفتح بعض الصلاحيات والقرارات للعاملين لاتخاذ القرارات، وبدلاً من أن تكون القرارات مركزية ومقتصرة على الإدارة العليا فقط، يتم منح العاملين في المستويات الأدنى من التنظيم بعض الحرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم ومسؤولياتهم، وهذا يمكن أن يعزز الفاعل والمشاركة ويعطي العاملين شعوراً بالمسؤولية والتحكم، بالإضافة إلى أن المؤسسة تولي اهتماماً للعمل الجماعي والتعاون في سبيل تحقيق أهدافها، بدلاً من التركيز على العمل الفردي، تشجع المؤسسة التعاون بين العاملين وتبادل المعرفة والمهارات وتقاسم المسؤولية وتوزع العمل كفريق واحد، لتحقيق نتائج أفضل وتعزيز الكفاءة والفعالية في العمل.

ويمكن تفسير حصول الفقرة رقم (11) (تحرص المؤسسة على تحديد نظام اتصال فعال بين العاملين وبعضهم يساعدكم على تبادل المعلومات)، على الترتيب الأول بدرجة استجابة (مالية) إلى أن المؤسسة تهتم بإنشاء نظام اتصال فعال بين العاملين، وذلك لتسهيل تبادل المعلومات بينهم، فبمصر العوازل الجيد والتبادل المنتظم للمعلومات أمراً حيوياً في أي مؤسسة، حيث يساعد على تحقيق التنسيق والتعاون بين الفرق والأقسام المختلفة، ويعزز نظام اتصال فعال، يستطيع العاملون التواصل مع بعضهم البعض بسهولة وفعالية، سواء كان ذلك عبر البريد الإلكتروني، أو التطبيقات الداخلية للرسائل الفورية، أو غيرها من وسائل الاتصال المتاحة. فيمكنهم تبادل المعلومات الفعالة، مثل التحديثات العملية، والتقارير، والأفكار، والاستفسارات، والمشاكل

الفصل الخامس: ملخص نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

يقدم هذا الفصل ملخصاً لما تم حرقه في الفصول السابقة، والنتائج التي تم التوصل إليها، يلي ذلك عدد من التوصيات والمقترحات على نتائج الدراسة.

1.5 ملخص الدراسة:

- ملخص نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟
 - أن المتوسط العام للمحور الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة جاء بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (0.630) ودرجة استجابة (مالية).
 - أن المتوسط العام للمحور الأول: الهيكل التنظيمي جاء بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (0.666) ودرجة استجابة (مالية).
 - أن المتوسط العام للمحور الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات جاء بمتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (0.690)، ودرجة استجابة (مالية).
 - أن المتوسط العام للمحور الثالث: الحوافز والمكافآت جاء بمتوسط حسابي (3.86)، وانحراف معياري (0.792)، ودرجة استجابة (مالية).
 - أن المتوسط العام للمحور الرابع: علاقات العمل جاء بمتوسط حسابي (3.91)، وانحراف معياري (0.682)، ودرجة استجابة (مالية).
- ملخص نتائج السؤال الثاني الذي نص على: ما مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية؟
 - أن المتوسط العام للمحور الثاني: مستوى كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة: جاء بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.764) ودرجة استجابة (مالية).

2.5 توصيات الدراسة:

- تعزيز برامج تدريبية شاملة للعاملين في مشاريع الطاقة المتجددة حول أهمية كفاءة استخدام الطاقة وكيفية تحقيقها.
- نشر الوعي حول ممارسات استخدام الطاقة بكفاءة من خلال حملات التوعية والفعاليات.
- تقديم حوافز ومكافآت للعاملين الذين يساهمون في تحسين كفاءة استخدام الطاقة.
- تصميم بيئة العمل بطريقة تحفز على استخدام الطاقة بكفاءة، مثل استخدام الإضاءة الطبيعية والتهوية.
- استخدام برامج التكاثر الإداري لتحليل البيانات وتحسين كفاءة استخدام الطاقة.
- التعاون مع الحكومة لوضع قوانين وتشريعات تشجع على استخدام الطاقة بكفاءة.
- التعاون مع شركات القطاع الخاص لتطوير وتطبيق تقنيات كفاءة استخدام الطاقة.
- المشاركة في المشاريع المشتركة التي تهدف إلى تحسين كفاءة استخدام الطاقة.
- تمويل الأبحاث والدراسات التي تهدف إلى تطوير تقنيات جديدة لتحسين كفاءة استخدام الطاقة.
- التعاون مع الجامعات ومراكز البحوث لتطوير برامج تعليمية وتدريبية في مجال كفاءة استخدام الطاقة.
- توعية المجتمع بأهمية ترشيد استهلاك الطاقة والحفاظ على البيئة.
- المشاركة في المؤتمرات والفعاليات الدولية المتعلقة بكفاءة استخدام الطاقة.
- ضمان توفر الموارد المالية اللازمة لتنفيذ برامج ومشاريع كفاءة استخدام الطاقة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- درويش، محمود أحمد. (2018). مداخل البحث في العلوم الإنسانية. مصر: مؤسسة الأمانة العربية للنشر والتوزيع.
- جيدالرحيم، خليل طيان. (2016). محدثات وسبل تحسين كفاءة استهلاك الطاقة في السعودية: دراسة استطلاعية. مجلة جامعة بازين للعلوم الإنسانية، 5، 259 - 280.
- عائني، فريدة: محبوب، ناطمة. (2021). تحسين كفاءة استخدام الطاقة في القطاع الصناعي - قراءة في المراجع الوطنية في بعض الدول العربية-. مجلة البحوث الاقتصادية والسياسية، (1)8، 243-271.
- لمعري، خديجة: بن منصور، هادي: بومدين، طيبي. (2020). الاستثمار في الطاقات المتجددة كمدخل استراتيجي لدعم التنمية الاقتصادية والريفية: تجارب دولية لمنطقة العربية السعودية، ماليزيا، المنطقة العربية. مجلة الحكومة للدراسات الاقتصادية، (13)، 100 - 123.
- نصر الدين، فتيان محمد هادي: أبو منبلي، خديجة محمد: آل بشر، سمية جيدالرحمن داصر: الزهراني، شروق محمد. (2023). أثر مؤشرات التنمية المستدامة على استهلاك الطاقة المتجددة في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والفكرية، (11)7، 47 - 67.
- بولس، عبد الشافع محمد أبكر: بال، محمد خميس إسحق: يوسف، أحمد آدم هارون: نور الدين، إسماعيل محمد داؤد. (2023). أثر بيئة العمل على الإنتاج الإداري: دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية وسط دارفور - السودان. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (18)، 1 - 30.

- Aboneama, W. A. (2018). Creating a unique sustainable rating system for Saudi Arabia to achieve environmental assessment and 2030 vision. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4), 269-269.
- Abou-AL-Ross, S. A., & Abu Mahadi, F. T. (2021). The Impact of the Mediating Role of Green Organizational Culture on the Relation between Human Resources Green Competencies and Organizational Environmental Performance in Major Palestinian Governmental Hospitals in the Gaza Strip. *Arab Journal of Administration*, 41 (4), 425- 446.
- Johansson, M. T. (2015). Improved energy efficiency within the Swedish steel industry—the importance of energy management and networking. *Energy Efficiency*, 8(4), 713-744.
- Kilu, R. H., & Sanda, M. A. (2020). Green Work Environments and Workforce Productivity Among Energy Organizations in Ghana. In *Advances in Human Factors and Systems Interaction: Proceedings of the AHFE 2020 Virtual Conference on Human Factors and Systems Interaction*, USA.
- Liao, Z. (2023). Assessing Sustainable Impacts of Green Energy Projects for the Development of Renewable Energy Technologies: A Triple Bottom Line Approach. *Processes*, 11(8), 1- 18.
- Maqbool, R. (2018). Efficiency and effectiveness of factors affecting renewable energy projects: an empirical perspective. *Energy*, 158, 944-956.
- Pandey, R. R., Jutidamrongphan, W., Gyawali, S., & Chowdhury, S. (2022). Managing Sustainable Energy Projects: A Review on Success Factors. *NeuroQuantology*, 20(5), 215- 230.
- Shammout, M. (2021). The Impact of Work Environment on Employees Performance. *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 3(11), 78- 101.
- Vutkovic, A., & Džanić, M. (2023). The Influence of Organizational Factors on the Adoption of Energy Efficiency Measures in Companies. *Natje gospodarstva/Our economy*, 69(2), 41-49.
- Ye, F., Li, Y., & Lin, P. (2023). Impact of energy efficiency and sharing economy on the achievement of sustainable economic development: New evidences from China. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(1), 1- 10.
- Abah, E. (2017). *Administrative and management principles, theories and practice*. Lap Lambert Academic Publishing, Germany.

الملاحق

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي/أختي الفاضل/ة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول * أثر بيئة العمل على تحسين كفاءة استخدام الطاقة في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة في المملكة العربية السعودية *

وعليه تتصرف الباحثة بأن تضع بين أيديكم هذا الاستبيان، آملّة منكم التكرم بالإجابة على فقراته وذلك بوضع علامة (✓) في الخانة التي تعبر عن وجهة نظركم بدقة وموضوعية وأمانة، لأن نتائج الدراسة تتوقف على ذلك.

هذا وتؤكد لكم الباحثة بأن جميع المعلومات الواردة في الاستبيان سوف تحاط بالسرية التامة، وسيكون استخدامها بحسب ما تقتضيه أغراضات البحث العلمي فقط. وأخيراً أتوجه بكل الشكر والتقدير لكل من ساهم في هذا الاستبيان والإجابة والمشاركة راجية من الله تعالى، أن يعزيهم مني خير العزاء.

(الباحثة

Chapter

137

أولاً: البيانات الديموغرافية:

• النوع:

☐ ذكر -

☐ أنثى -

• المؤهل العلمي:

☐ أقل من بكالوريوس

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

• عدد سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ من 5 إلى 10 سنوات

☐ 10 سنوات فأكثر

ثانياً: محاور الاستبانة:

Chapter

الرقم	البيان	درجة الاستجابة			
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق بشدة	لا أوافق
معايير الأول: بيئة العمل في مشاريع الطاقة المتجددة المستدامة					
يوم الأول: الهيكل التنظيمي					
1	توافر المعلومات اللازمة للهيئة العليا.				
2	يعرض الهيكل التنظيمي على تحديد وصلة وتبعية أدلة العاملين.				
3	يوضح الهيكل التنظيمي بالضرورة.				
4	يتمسك الهيكل التنظيمي بمساحة الإبراهيم.				
5	يتمسك الهيكل التنظيمي بتحديد أهداف المؤسسة.				
6	يساعد الهيكل التنظيمي على تحسين التواصل بين مختلف أقسام المؤسسة.				
يوم الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات					
1	يتم المؤسسة بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات.				
2	تفوض المؤسسة بعض السلطات للعاملين لاتخاذ القرارات.				
3	تسمح المؤسسة بطرح الآراء والاقتراحات والمقترحات.				
4	يتم المؤسسة بمساحة طرق تحقيق أهدافها بشكل جماعي.				
5	يعرض المؤسسة على تحديد نظام اتصال فعال بين العاملين ومستخدميها على تبادل المعلومات .				
6	يتم المؤسسة بزيادة الابتكار الإبداعية.				
يوم الثالث: الموارد والمعدات					
1	تجده المؤسسة نمو المكافآت والتشجيع بدلاً من العقاب والتوبيخ.				
2	تأمين المؤسسة العاملين مهلة تدريبية ومهنية وشهادة.				
3	تقوم المؤسسة أداء العاملين بشكل موزون.				
4	تساعد بتداول المكافآت والحوافز المستخدمة في المؤسسة على تحسين أداء العاملين.				
5	تعرض المؤسسة على وضع معايير محددة لمعدات وأدوات العاملين.				
6	تقوم المؤسسة أدوية برامج الحوافز والمكافآت بشكل دوري.				
يوم الرابع: مخرجات العمل					
1	يوجد تعاون بين العاملين ومستخدميهم.				
2	تتبع المؤسسة مخرجات العاملين خلالهم مع إيمانهم الوظيفي.				
3	يتم المؤسسة بتسليم مخرجاتهم مع العاملين.				
4	توافر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة للعاملين.				
5	تتم المؤسسة توفير كافة التسهيلات للعاملين لإتمام أعمالهم.				

Abstract

The study aimed to assess the level of work environment and the efficiency of energy utilization in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia, and to identify statistically significant differences at a significance level of (0.05) in the work environment in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia attributed to the study variables. Additionally, the study aimed to determine the impact of the work environment on the efficiency of energy utilization in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia. The study population consisted of all employees in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia, with a sample size of (115) workers. The researcher employed a descriptive approach and utilized a questionnaire as a research tool. The study yielded several key findings including:

1. The level of the work environment and the efficiency of energy utilization in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia obtained a high response degree.
2. There were no statistically significant differences at a significance level of (0.05) in the work environment in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia attributed to study variables such as gender and experience.
3. There was a statistically significant positive impact at a significance level of (0.05) of the work environment on the efficiency of energy utilization in sustainable renewable energy projects in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study recommended ensuring the availability of necessary financial resources for implementing energy efficiency programs and projects, as well as raising awareness within the community about the importance of conserving energy and preserving the environment.

Keywords: work environment, energy utilization, energy projects, sustainable renewable energy, Kingdom of Saudi Arabia.

**The impact of the work environment on improving energy
efficiency in sustainable renewable energy projects in the
Kingdom of Saudi Arabia.**

Graduation Project

Prepared by:

Supervised by:

2024 / 1445

استحق البحث بالتأكيد تقدير ممتاز (A) لاكتمال
جميع العناصر المطلوبة مع قلة التصويبات والملاحظات

البحث الثاني

Chapter

غلاف عربي كامل منفصل وغلاف
انجليزي كامل منفصل.

أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين
دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية (الدمام – الخبر)
The Influence of administrative Management on Performance of
Employees
Applied Studies on Eastern Region (Dammam – Khobar) industrial Sector.

إعداد الطالبة/

إشراف

العام الجامعي :

2024

بسم الله الرحمن الرحيم

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ كُلَّ مَا كُنْتُمْ تُعْمَلُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ)

الحمد لله على التمام ولله الإجازة

الحلم هو مجرد حلم أما الهدف فهو حلم له خطة محكمة و موعد نهائي لتحقيقه و هذا أنا اليوم
أهدي إليكم للمرة جهدي و كفاسي .

يا من كنتم لي الداعم الأول لتحقيق هذا الهدف و الذي يرجع لكم الفضل بعد الله سبحانه و تعالى
في إنجازي فأنتم أعمدة القلب و مصدر قوتي و سندي و نوري الذي لا ينطفئ يا من سقيتوني الحب
و أهدتوا عن طريقكم أشواق الفضل .

(عائليتي الطيبة)

كما أحب ان أهدي إنجازي هذا لمن انتظرت هذه اللحظة لتفخر بي صديقي و رفيقة دربي و
شريكة نجاحي إلى من ساندني و وفقت بجاتي كما أوشكت على السقوط.

و هاهو اليوم العظيم المنتظر الذي ابتدأ بطموح و انتهى بنجاح فالحمد لله الذي يسر لي البدايات و
يبلغني النهايات و حقق لي الداميات .

أدامكم الله لي و حفظكم

الطالبة

Chapter

لابد من ذكر أرقام الصفحات في
الفهرس أو المحتوى وفقا لورودها في
البحث.

فهرس المحتويات

م	المحتوى والتوضيح
1	الفصل الأول
2	مقدمة الدراسة تقديم المشكلة الحالية " مشكلة الدراسة " . أهمية الدراسة أهداف الدراسة . فروض الدراسة مجالات الدراسة الدراسات السابقة
2	الفصل الثاني الإطار النظري في ضوء الدراسات السابقة . التنظيم الإداري المفهوم وأهدافه ومبادئه . مبادئ التنظيم الإداري . مفهوم البنى التنظيمية الناجم في التنظيم الإداري المؤسسي . الأساليب المقترحة في التنظيم الإداري داخل القطاع الصناعي . تعزيز أداء العاملين في ضوء التنظيم الإداري
3	الفصل الثالث الإجراءات والنتائج . عينة الدراسة . مناقشة النتائج والنتائج الخاصة بالاستبيان في ضوء الدراسات السابقة . النتائج المتعلقة بالدراسة التوصيات الاستخلص
4	المراجع

Chapter

لابد من ذكر أرقام الصفحات في قائمة
الأشكال وفقا لورودها في البحث.

قائمة الجداول:

م	بيان ومحتوى الجدول
1	توزيع أفراد العينة على حسب النوع.
2	توزيع أفراد العينة على حسب متغير السن.
3	لتوزيع عينة الدراسة على حسب المؤهل الدراسي.
4	توزيع عينة الدراسة على حسب متغير الوظيفة.
5	الربط والتوسعات والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة ببنود الإستبانة.
6	لتوضيح نسب إستجابات عينة الدراسة على فقرات الإستبانة.
7	جدول الأبعاد الثلاثة للإستبيان.

Chapter

لابد من ذكر أرقام الصفحات في قائمة
الجداول وفقا لورودها في البحث.

قائمة الجداول :

٣	بيان ومحتوى الجدول
1	توزيع أفراد العينة على حسب النوع
2	توزيع أفراد العينة على حسب متغير السن .
3	لتوزيع عينة الدراسة على حسب المؤهل الدراسي .
4	توزيع عينة الدراسة على حسب متغير الوظيفة .
5	الرتب والمتوسطات والانحرافات المعيارية للقرارات المتعلقة بقبول الإجابة .
6	لتوزيع نسب إجابات عينة الدراسة على فقرات الإجابة .
7	جدول الأبعاد الثلاثة للإستبيان .

التقييم المشككة الجدالية " مشككة الدراسة "

تولي المؤسسات والمصانع في المنطقة الشرقية -وخاصة من الاعتماد بجودة خدماتها الإنتاجية - ولا يمكن أن تنكر أن العنصر البشري العامل في هذا القطاع هو عنصراً مهماً في تطوير جودة الأداء . وهذا العنصر البشري يحتاج للمزيد من العمليات الإدارية التي تجعله يشعر بالثقة والأمان وترفع من سلوكه التنظيمي والإداري مثل التعطيل . التنظيم . المتابعة ومثل التنظيم الإداري معياراً عاماً في القطاع الصناعي ذو الطابع الإنتاجي . فوفقاً لنتائج البحوث العلمية فإن الفشل في إدارة المؤسسات الإنتاجية والصناعية يكون بسبب نقص المعرفة والمهارات التنظيمية لدى بعض الأفراد مما ينعكس بالسلب على أداء العاملين في تلك المؤسسات . (الشامي ، 2004)

لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على أثر التنظيم الإداري في القطاع الصناعي على أداء العاملين في هذا القطاع . ما يحتويه التنظيم الإداري من اعتماد بالسلوك التنظيمي . الهيكل التنظيمي . الثقافة التنظيمية . إجراءات وطرق العمل . بالإضافة لأهميته في زيادة التزام الفرد بعمله . تقليل السلوكيات السلبية مثل الإهمال والتقصير . غياب وركز العمل .

هذا إلى جانب أن القطاع الصناعي في المملكة يمثل أهمية لما فيه من إبداع وتعميم النافع العربية والاجتماعية . وزيادة فرص العمل . توسيع قاعدة المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية . يوفقاً لما يلاحظ في هذا الشأن أن الاعتماد بتعميم العملية التنظيمية للموارد البشرية في القطاع الصناعي قائم على رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية والتي تشجع من زيادة فرص العمل في القطاع الصناعي وتحسين أدائه . فهي اقتصاداً حيوياً ومتنوئاً . وتعمل على تنمية الصناعات الواعدة وتحسين قدرات الشباب في القطاع الصناعي لتوسيع فرص الابتكار . تحسين فرص ممارسة المهنات التنظيمية داخل قطاعات الإنتاج بشكل رئيسي . (الدرفة التجارية بالمنطقة الشرقية : رؤية المملكة 2030)

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/progress/business-economy>

وللتالي يمكن صياغة مشككة الدراسة الجدالية في ضوء التساؤل البحثي الرئيسي:

- 1- ما هي درجة التأثير لعملية التنظيم الإداري على أداء العاملين في القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية ؟
ويندرج من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية وهي :
- أ- ما هو المقصود بعملية التنظيم الإداري في المؤسسات والأهداف والباقي . الخاصة بها ؟
- ب- ما هو مفهوم الهيكل التنظيمي الناتج في التنظيم الإداري ؟
- ت- ما هي الأساليب التي تتبع في التنظيم الإداري داخل القطاع الصناعي ؟
- ث- كيفية تحسين أداء العاملين في ضوء التنظيم الإداري ؟

أهمية الدراسة :

يمكن الإشارة للأسباب الخاصة باختيار موضوع التنظيم الإداري في إدارة الموارد البشرية داخل القطاع الصناعي وذلك في ضوء أهمية الدراسة ولبيانها العلمية والتي يمكن توضيحها في جزئين :

الجزء الأول : الأهمية النظرية وهي حاجة الباحثة إلى تزويد المكتبة العربية بنتائج الدراسة نظراً لما يلاحظ من ندرة في موضوع الدراسة وذلك في ضوء علم وفراية معد البحث والدراسة وما يتوفر من فراءات ومعالجات نظرية منشوية . بالإضافة إلى بناء إطار نظري متكامل للتنظيم الإداري والهيكل التنظيمية الناجمة وتطبيقها في القطاع الصناعي ومعرفة مدى انعكاسه على أداء العاملين في هذا القطاع .

الجزء الثاني : وهو الأهمية التطبيقية : للبحث الحالي ، والتي توضح في النقاط التالية :

- أهمية التنظيم الإداري في قطاعات الصناعة بالملكية العربية السعودية وتطويرة وفقاً لرؤية 2030 للمملكة العربية السعودية والتي تقوم على المساواة ، الشفافية ، المشاركة ، بالإضافة إلى تشجيع و زيادة فرص العمل في القطاع الصناعي وتحسين أدائه ، تبني الاقتصاد حيواً ومتنوئاً، وتعمل على تنمية الصناعات الواعدة، تحسين قدرات الشباب في القطاع الصناعي لتوسيع فرص الإنكثار ، تحسين فرص ممارسة العمليات التنظيمية داخل قطاعات الإنتاج بشكل رئيسي في ضوء ما يسمى بالاقتصاد المزدهر في رؤية 2030 .
- التحديات التي تواجه المصانع والشركات في المنطقة الشرقية بالملكية العربية السعودية والتي تتمثل في تطوير الإدارة الصناعية بالشركات لتحسين الأداء وخفض التكاليف ورفع التنافسية ، تطوير الموارد البشرية داخل المنشآت الصناعية ، ووضوح الهيكل التنظيمي . (مجلة أرقام) <https://www.argaam.com/ar/article/articleid/381193>
- البحث عن حلول عملية ومنهجية للتعامل مع التحديات التي تواجه المصانع السعودية في وسائلها وبنيتها داخل المنطقة الشرقية .
- الحاجة لدراسة إرشادي للقيادة ومتخذي القرار في مؤسسات القطاع الصناعي في السعودية عن التنظيم الإداري وألية الإستفادة منه في تحقيق وضوح أنوار الهياكل التنظيمية ورفع التنافسية وتطوير الميزود البشري داخل المنشأة الصناعية .
- الدور الفعال للمصانع والقطاع الصناعية السعودية في تحقيق نمو اقتصادي مزدهر .
- * أهداف الدراسة :
- الوصول إلى صياغة منهجية لنموذج عملي في التنظيم الإداري داخل قطاع الصناعة.
- تحليل أثر وفعالية التنظيم الإداري على أداء العاملين داخل القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية
- توضيح دور الهيكل التنظيمي الفعال داخل قطاع الصناعة وضرورة التنظيم الإداري .
- دراسة العلاقة بين التنظيم الإداري وبين دور مؤسسات القطاع الصناعي السعودي بالمنطقة الشرقية تجاه العاملين .
- * فروض الدراسة :
- في ضوء التساؤلات المطروحة يمكن طرح الفرضيات البحثية التالية:
- الفرضية العامة
- 1- يؤثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية بمدتتين (الدمام و الخبر) .
- و تنفخ من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- يؤثر الهيكل التنظيمي على الأداء العاملين بالقطاع الصناعي بمدتتين (الدمام و الخبر) .

- يؤثر التنظيم الرسمي على أداء العاملين بالقطاع الصناعي "المصانع بالمنطقة الشرقية" بمدتين (العمام و
البحر) .

• الدراسات السابقة :

تظهر الكتابة بتأثر إداري يمكن الباحثين ومتخذي القرار من الإطلاع على ماعو جديد في عملية التنظيم ومرشداً
لهم في التزويد للمع في منها ماعو عربي ومنها ما هو اجنبي ولتعدد ما يمكن الإشارة لبعضها كما يلي :

1- التعرف بالتنظيم الإداري وأهميته للمؤسسات . (الشرايكة . 2022)

تعرضت الدراسة لمجرب التنظيم الإداري باعتباره واحداً من العمليات الإدارية الهامة والتي تسعى لتطوير الهيكل
التنظيمي وتظهر من كفاءة المورد البشري وتستفيد من الموارد والمهام . وترتقي بأداء المنظمات على أساس أن الهيكل
التنظيمي والموارد البشرية هي عنصر نجاح للمنظمات . وناقشت الدراسة أهمية التنظيم الإداري لأنه يمنح التكرار
والإيجابية في القرارات ويحدد العلاقة بين الموظفين واستفيد من كفاءتهم . ووضعت الدراسة البادئ التي تقوم
عليها عملية التنظيم الإداري مثل مبدأ ضرورة التنظيم . وحدة الهدف . وحدة التوجيه . ووضعت الدراسة أنواع
التنظيم الإداري ومنها الرسمي وغير الرسمي . الشبكي . المصفوي . التنفسي والوظيفي .

2- أثر التنظيم الإداري على فعالية العاملين داخل المؤسسة . (وفاد مليك . 2018)

هدفت الدراسة في التعرف على أثر التنظيم الإداري وفعاليتها على العاملين بمؤسسة مستشفى الوادي بمدينة
الجزائر . وتكونت عينة الدراسة من 30 إداري من العاملين بالمستشفى " المؤسسة العمومية الإستشفائية
والشملت على 30 سنة أو أكثر تم عرضهم في استبانة بحثية للعاملين بالشخصي . وتوصلت الدراسة إلى أن الهيكل
التنظيمي بالشخصي يعمل على نشر المرونة في تعاملاته مع أعضاء الفريق الإداري . وأن المستشفى تسعى للحفاظ
على مصالح العاملين فيها . استخدمت الدراسة النهج الوصفي في جميع البيانات . وأن الهيكل التنظيمي هو جزء
من عمليات الإدارة بالشخصي في جانب التخطيط . التابعة .

3- أثر التنظيم الإداري على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الكلية .

(إيمان الصالحين . عبد الجليل عبد السلام . 2015)

هدفت الدراسة في التعرف على أثر التنظيم الإداري على جودة الأداء الأكاديمي لمعزو هيئة التدريس في الجامعات
الكلية وخاصة جامعة قاروقوس فرع الخرج . والتعرف على فعالية كل من مجالات التنظيم الإداري على عناصر جودة
الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس وتكونت عينة الدراسة من 45 عضو هيئة التدريس . ولقد تم اختيارهم بالطريقة
المشوائية . واستخدمت استبانة كأداة للدراسة تكونت من (35) فقرة . تغطي ثلاثة أبعاد العوامل الديموغرافية .
التنظيم الإداري . وجود الأداء . أظهرت نتائج الدراسة أظهرت الدراسة أن التنظيم الإداري له علاقة وإلفة وتكبر
واضح على جودة الأداء - حيث دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05 - كما كشفت على وجود بعض الأثر
الإداري التي يجب على الجامعة الالتباه بها وتبين من خلال نتائج الانحدار أنه يوجد أثر للهيكل التنظيمي وحده
على كلا من البحث العلمي وخدمة الجامعة والمهني والسلوكيات والأداء التعليمي حيث بلغ (0.000) وهي أقل من
0.05 . مما يدل على وجود تأثير الهيكل التنظيمي وحده على عناصر جودة أداء أعضاء هيئة التدريس - كما بينت

الدراسة انه يوجد اثر للتنظيم العبر رسمي وحده على كلا من البحث العلمي و خدمة الجامعة والمجتمع والموثوقيتا والاداء التنظيمي حيث بلغ (0.000) وهي اقل من 0.05.

4- اثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في المنظمات العامة بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية (عتيبة طراوي ، 2011)

تناولت هذه الدراسة تحليل أثر معدلات الهيكل التنظيمي (المجموع، التنظيمية، المالية، التكنولوجية، الاجتماعية) على أداء الإدارة الدراسية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ، وكذلك بيان وزن ودرجة هذه الجوانب في تكوينها على الأداء الفردي و في ضوء هذه المعلومات قام الباحث من خلال هذه الأساليب الفرضيات و التي مثلت محور تقييم مدراء و معلوما مدارس المنطقة الشرقية لتأثير معدلات الهيكل التنظيمي (المجموع، الجوانب المالية، الاجتماعية، التنظيمية، التكنولوجية) على أداء الإدارة الدراسية ، وإن ودرجه تأثير معدلات الهيكل التنظيمي على أداء الإدارة الدراسية ومن أجل تحقيق أهداف أسئلة هذه الدراسة فقد تكون مجتمع الدراسة من (200) من مدراء و معلوما مدارس المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، تم جمع البيانات من خلال استبانة تم إعدادها لهذه الغاية وزعت على مجتمع الدراسة حيث بلغ عدد الاستبانات الموزعة (200) استبانة أُميد منها (172) استبانة صالحة للاستخدام أي بنسب (86%) ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة و منها العمل على تصميم هيكل مفروض و معكم لمدارس المنطقة الشرقية يتماشى مع أهدافها و أن أي تغيير و تطوير على الهياكل التنظيمية يجب أن يأخذ بعين الاعتبار المعدلات المتكورة و بدرجة أولى المعدلات التكنولوجية و الجوانب التنظيمية لتسهيل بلوغ الأهداف التي تعقلها الإدارة الدراسية.

5- اثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة Altrapco (أماني بوكثير ، راحية سبي ، 2022)

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التنظيم الإداري على أداء العمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مؤسسة ALTRAPCO ، وتكونت عينة الدراسة من 50 فرد واستخدمت الدراسة استبانة بحثية لقياس الفروض والتساؤلات الخاصة بالدراسة ، بالإضافة الى مقابلات شخصية مع المسؤولين بالمؤسسة واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي وتبين من نتائج الدراسة أن المؤسسة تسعى لتحسين الهيكل التنظيمي وأن مستوى الربحية والكفاءة في أداء العاملين تحسنت نتيجة تحسين الهيكل التنظيمي وهذا يكون بدلالات واضحة ، مع تأثر الربحية والكفاءة بالتطوير والتحسين التنظيمي للمؤسسة .

6- العوامل المؤثرة في أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

(Ali Junaid Khan, Muhammad Sajid Tufail, Asad Ali, Factors Affecting Performance of Small & Medium Enterprises. , 2021)

هدفت الدراسة للتعرف على العوامل المؤثرة على الأداء للعاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بالمجتمع الباكستاني وطُبقت الدراسة في باكستان وهدفت الى معرفة أسباب انخفاض أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، وتوصلت الى ان رجال الأعمال يمثلان عاملاً مهماً في نجاح الشركات الصغيرة بالإضافة الى ادارة المعرفة في الشركات وهي تمثل

محزون يستفاد منه في المواقف القيادية والتنظيم الإداري في تلك الشركات . وتوصلت إلى أهمية إدارة المعرفة في تطوير البعد التنظيمي والهيكل التنظيمية لتلك الشركات.

7- أثر إدارة الموارد البشرية على ممارسات والتزامات الموظفين تجاه المنظمة

(Lamba, Sh., Nirmala, Ch. 2013). Impact of HRM Practice on Organizational Commitment of Employees)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التطوير في قسم الموارد البشرية لتحقيق الالتزام التنظيمي بين صفوف العاملين في القطاعات الإنتاجية بالهند . وأن توفر ممارسات إيجابية تجاه المورد البشري في القطاعات والشركات يوجد نوعاً من الالتزام الوظيفية على المستوى التنظيمي والمهني والالتزام لدى العاملين تجاه المؤسسات التي يعملون بها .

II - دراسة وصفية لتطوير التنظيم الإداري في ضوء أبعاد التنمية المستدامة (ياسر 2019)

هدفت الدراسة إلى بيان الإنجاز المهني للتنظيم الإداري . الكشف عن أبرز معالم التطوير الإداري . واعتمدت على النتائج الوصفية وتوصلت إلى عدة نتائج منها أن ارتفاع مستوى التطوير التنظيمي الإداري يؤثر بالإيجاب على زيادة مشاعر الانتماء للمنظمة . الثبات . التصور الإيجابي للثبات . القوة التنظيمية للعاملين . التنظيم الإداري يساعد على تماسك مجموعة العمل . ووجود علاقة بين التنظيم والتطوير الإداري والوظيفي وبين رضا العاملين الوظيفي . التطوير للتنظيم الإداري يمكن زيادته في ضوء أبعاد التنمية المستدامة .

8- أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين دراسة حالة شركة دافنوديو للمقاولات والطرق والجسود في الفترة من 2008 : 2012 (نور الهادي 2015)

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم التنظيم الإداري وتحليل واقع أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين بشركة دافنوديو للمقاولات والطرق والجسود . والتعرف على المشكلات التنظيمية التي تواجه أداء العاملين بالشركة مع تقديم الحلول المناسبة . وتحقيق ذلك تم تصميم إستراتيجية اشتملت على (16) فقرة . أما عينة الدراسة فكانت من (147) مفردة تم اختيارهم عن طريق العينة العنقودية . وقد بين من الدراسة أن شركة دافنوديو للمقاولات والطرق والجسود قد حرصت على تقديم تنظيم إداري نموذجي يتم في الختام الأول بالبناء الرسمي للشركة وتنسيق الأعمال فيها . بواسطة استخدام السلطات والمماريات المقررة في مجلس الإدارة . وعملت الشركة على تقييم أداء العاملين بها في مجموعة من الإجراءات التنظيمية والتي تمتد على أساس هرمي متناظم مما ساعد ذلك على تحقيق أهداف الشركة بصورة عامة . واستنتجت الدراسة أن التنظيم الجيد يسهم في تحقيق التماسك بين مختلف الأنشطة والأعمال التنظيمية بالمنظمة . وتوصي الدراسة بيش الثقافة التنظيمية وسط العاملين . والالتزام بالتقييم والتابعة وتطوير أساليب والالتزام بالنتائج التنظيمي المناسب الذي يوفر للعاملين الفرص المناسبة لتحقيق الأفكار والتحديات الجديدة في العمل.

• تعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال تحليل الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية نجد أنها مرتبطة بها من حيث الهدف والأهمية وتناولها للمعالم ذات العلاقة بعنوان الدراسة . ونجد أن تلك الدراسات تنوعت في موضوعات ومناخ الدراسة وبالتالي كانت نتائجها متنوعة وساهمت في تكوين نتائج يعتمد عليها في تفسير الفرض البحثية التي تسمى لها الدراسة . الدراسات السابقة لم تنحصر على الكتابة العريضة بل منها كان في

Chapter

بيانات أجنبية وذلك للوصول إلى مستويات بحثية ولإعادة البعد الثقافي والجهادى لبيانات الدراسة .
وتشابهت الدراسة في مستويات الدراسة التي تسعى لقياس العلاقة فيما بينها من حيث المستويات المتعددة وهي
التنظيم الإداري . المستويات التابعة وهي قياس كفاءة أداء العاملين .

• المنهجية وطرق البحث: Methodology

المنهج المستخدم في الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي التحليلي وسوف يعتمد على مناقشة وتحليل البيانات المتعلقة
بإدارة المؤسسات الصناعية كالبشكل التنظيمي . التنظيم الإداري، والاعتماد على أبحاث علمية وتحليل إستراتيجيات
أفراد عينة البحث من خلال الأساليب الإحصائية المختلفة لتحليل وحساب الإستراتيجيات .

• أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات): Tools & Data Gathered

اعتمدت الدراسة الحالية على أداة ميدانية وهي إستبانة مغلقة لقياس استجابات المفحوصين من الفئة المستهدفة في
الدراسة وهم العاملين في القطاع الصناعي (الدمام - الجبر) بالمنطقة الشرقية بالململكة العربية السعودية .
بالإضافة إلى أدوات مكتوبة تشمل في الدراسات السابقة ونتائجها ورسائل بحثية وكتب متعلقة بالتنظيم الإداري .
البشكل التنظيمي للمصانع والقطاع الصناعي .

• مجالات الدراسة ومحدداتها (بشري، مكاني، زمني): The Fields of Study

المجال المكاني: وهي تنحصر في مؤسسات القطاع الصناعي بالدمام والجبر في المنطقة الشرقية بالململكة
العربية السعودية.

المجال البشري: وهي تستهدف العاملين في القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية (بالدمام والجبر).

المجال الزمني: وهي المدة الزمنية المحددة للبحث في جمع البيانات وتحليلها من شهر إلى شهرين .



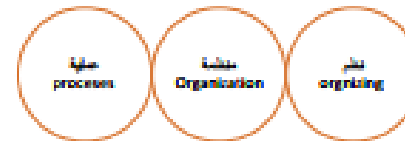
Chapter

الفصل الثاني

الإشارة النظري والدراسات السابقة

• التنظيم الإداري المفهوم وأهدافه ومبادئه :

يمثل التنظيم Organization ضرورة مهمة في تسخير إمور المؤسسات المالية والخدمية داخل المجتمعات وهذا ما يشير إليه برينر (2000) في كتابه بمفكرته العالم الشهير (Carnegie) كارنيجي كتحليل على ضرورة التنظيم .
 "خذ كل منشآت المتجانسة، وكل منشآت التجارية، وكل طرق مواصلات، وكل أموالنا وأثرك لنا التنظيم فعال
 ستوات أربع سوابك تكون قانونين على استنادها جميعا .
 يرجع أصل كلمة التنظيم للاكاديمية organization والتي تعني الوسيلة التي عن طريقها يتم تخطيط الأعمال . أما في
 التراث الإداري فيشير للدلالة على ثلاث معاني وهي تنظيم، منظمه، عملية

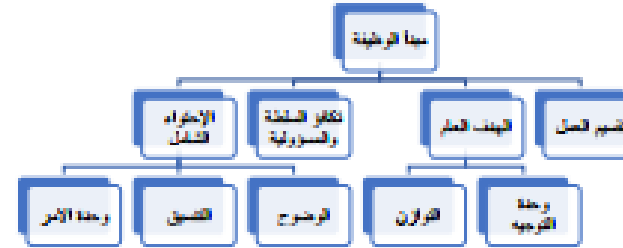


ويمكن الإشارة في التنظيم داخل المؤسسات على أنها العملية المنهجية والتي تصعب النشاطات والموارد المؤسسة بطريقة ومنهج واضح وسليم يوضح أو يشير إلى شكل أو طبيعة العلاقات في ما بينها بما يمكن الأفراد من التعاون لتوظيف إمكانيات وموارد المؤسسة بأعلى كفاءة، وذلك بهدف تحقيق أهدافها و مصالح العاملين.
 كما أن العلماء يحرصون في مختلف المجالات بالتنظيم قد يبرز أهميته، فنجد أن الاقتصاديون يرون بأنه الوسيلة الأنسب لتنظيم الموارد الطبيعية المتفاوتة في حين أن علماء الاجتماع يهتمون به لتكثفه على تماسك الجهود الجماعية، ونما علماء النفس يرون أنه مهم للأفراد التي يحدثها التفاعل بين الأفراد والاختلافات التي يظهرها سلوكهم وأفعالهم .
 (الصالحين ، عبد السلام : 2015)

كما أن التنظيم الإداري يشار إليه باعتباره الجماعات والادارات والأقسام التي يعمل الناس بها بواسطة علاقات تنظم أعمالهم بطريقة ذكية وتوزيع عليهم الأدوار على حسب قدراتهم وميولهم وذلك من خلال شبكة متناصفة من الاتصالات فيما بينهم حتى يصلوا إلى أهداف محددة ومشقة لدى الجميع . (ملك : 2018)
 ويعرف على أنه عملية الإبداع المؤسسي بكل ما يصاحبه المؤسسة على أداء وظائفها سواء كان إبداع لخدمات أو رأس المال أو الأفكار . (مندو : 2019)
 ويشار إليه أيضاً على أنه نظام معقد من الثقافة لفرعية داخل المؤسسة يعمل من خلال شكل تنظيمي لتحقيق أهداف المؤسسة . (شويكة : 2020)
 وفي ضوء ما تم عرضه من مفاهيم عن التنظيم الإداري يمكن الإشارة في أهدافه والتي يسعى إلى تحقيق عدة أهداف منها :

10- مبدأ التنسيق : فلا بد للمؤسسات أن تعمل على تنسيق جهود الأفراد والهيئات العاملة بها لتحقيق الهدف العام للمؤسسة أو الشركة.

وهذه المبادئ يمكن توضيحها في ضوء الشكل التالي :



شكل توضيحي رقم (2) لبيان مبادئ التنظيم الإداري الفعال

والتنظيم الإداري يقوم على مجموعة من الأسس البنائية داخل القطاعات الإنتاجية وهي تعتبر بمثابة المحرك الأساسي لتحقيق إنتاجية وإداء العمال في المؤسسات وهي :

1- التسلسل الرأسي : وهذا يمكن تربيته في الترتيب التوسعي من خلال وجود مدير عام - مشرفين - رؤساء أقسام - موظفين - عمال خدمات . إلى جانب تنظيم وطيفي وتنظيم هيئة تضم المستشارين والهيئات ومن ثم فالمؤسسات بها هذه الأنواع من التنظيمات .

2- التخصص وتقسيم العمل : وهذا من خلال الإستجابة للمتطلبات الوظيفية داخل القطاع أو المؤسسة تحقيق وجود الكفاءات والهيئات التي تقوم عليها المؤسسة ولذلك فإن العاملين في المؤسسات الصناعية والتجارية يعملون على أداء أعمالهم ومهامهم بشكل ناجح بسبب تقسيم الأعمال فيما بينهم على أساس الهيئات والهيئات (الجغرافي : 1998)

3- التحكم والإتصال الناجح : فالتنظيم الإداري الناجح يستخدم الحبيب للتحكم في أداء الأعمال ويعزز على وجود اتصال ناجح ليضمن وصول التعليمات لكل الأشخاص داخل المؤسسة .

10- تفويض السلطات والمهام : وهذا يكون في توزيع المهام الفرعية لمسؤولين فرعيين ومشرفين آخرين يقومون بتلك المهام أساساً مدتهم على القيام بدورهم والتفويض يكون إما بسيطاً أو معقداً على حسب طبيعة الوظائف والأنشطة الإدارية التي تحتاج للتنظيم . (الجبني : 2006)

والتنظيم الإداري كعملية إدارية لا تقوم على نمط أو نوع واحد بل تنقسم لأكثر من نوع ويمكن توضيحها كالتالي :

التنظيم الرسمي :

يعتمد التنظيم الرسمي الشاروب الأشل في تنظيم الجهود البشرية لإنجاز الأهداف لأنه مبني من مستويات التصميم والتخطيط حيث يتم بالهيكل التنظيمي وتحديد العلاقات والمسئوليات وتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات كما مثلما جاءت في اللائحة القانونية الداخلية التي تكونت منها المنشأة . وبالتالي فهو يعمل القواعد والتشريعات التي

الطريق الثالث

الإجراءات والنتائج

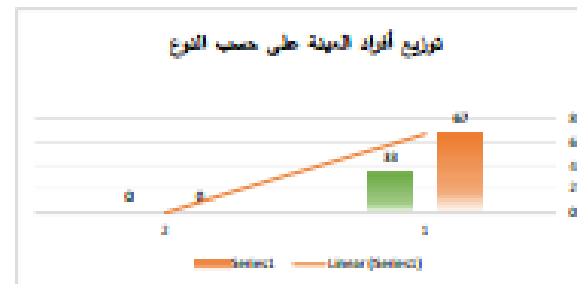
• عينة الدراسة the sample of study

تمثلت عينة الدراسة الحالية في مجموعة من العاملين بالمصانع بالمنطقة الشرقية في عدد من الشركات والمصانع في مدينتي (الدمام - الخبر) وذلك لمراعاة التجانس الثقافي واللغوي للعينة ، وهم عاملون في القطاع الصناعي ويقدر عددهم بـ 100 فرد ، ويظهر تحليل عينة الدراسة في ضوء الجدول التالي :

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة على حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	67	%67
أنثى	33	%33
للمجموع	100	%100

وبالاعتماد من الجدول رقم 1 يتبين بأنفراد عينة الدراسة على حسب النوع وجود ارتفاع في نسب الذكور عن الإناث بنسبة 67 % في عينة الدراسة ويفسر هذا في أن الميول الخاصة بالأنتمال الشاقة والإنتاجية التي تتطلب مجهوداً وزيادة ساعات العمل تجد قبولاً عند الرجال أكثر من الإناث . ويمكن توضيح ذلك في ضوء الشكل البياني التالي .



شكل بياني رقم 1 لتوزيع عينة الدراسة

Chapter

ويمكن توضيح ذلك في ضوء الشكل التالي :



شكل توضيحي رقم (3) للهيكل التنظيمي الناتج في المؤسسات الصناعية

* عوامل نجاح الهيكل التنظيمي في القطاعات الإنتاجية :

يعتمد نجاح الهيكل التنظيمي كجزء في التنظيم الإداري الناتج على مجموعة عوامل ومنها البيئة ، التكنولوجيا ، حجم المنظمة ، الاستراتيجية . (سمدي : 2019) .. وهذه العوامل يمكن توضيحها في الشكل التالي :



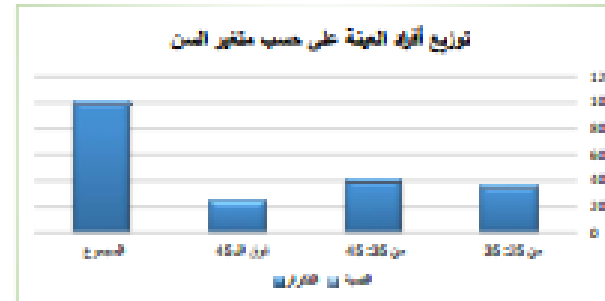
* الأساليب المقترحة في التنظيم الإداري داخل القطاع الصناعي :

هناك العديد من الأساليب التي تستخدم للتنظيم الإداري بهدف تحسين أداء العاملين داخل قطاع الصناعة وفي ضوء ما يعرضه التراث الإداري في المكتبة العربية يمكن الاستفادة منها كالتالي :

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة على حسب متغير السن

المتغير السن	التكرار	النسبة
من 25 : 35	35	%25
من 35 : 45	40	%40
أعلى من 45	25	%25
المجموع	100	%100

ويلاحظ من الجدول رقم 2 والاعتماد على توزيع العينة على حسب متغير السن وجود ارتفاع بنسبة 40% للمرحلة العمرية من 35 : 45 عام . ويمكن تفسيره مالي ضوء المشاهدات الميدانية أن هذه المرحلة لها نصيب من وتمتد بالاستقرار التي التي يؤهلها للعمل مع فريق العمل والهيكل التنظيمية . ولديه دورات تدريبية تمنحه الرضا الوظيفي . وحب العمل مما يجعله يتأثر بالتنظيم الخاص بالهيكل التنظيمي والإداري داخل المؤسسة . ويمكن التوضيح بالشكل البياني التالي :



جدول رقم (3) لتوزيع عينة الدراسة على حسب المتغير الدراسي

المتغير	التكرار	النسبة
متوسط	10	%10
ثانوي	20	%20
أعلى من الثانوي	40	%40
جامعي	20	%20
دراسات عليا	10	%10
المجموع	100	%100

Chapter

ولاحظ من الجدول السابق تنوع في المؤشرات الخاصة بعمدة الدراسة وهذا بسبب أن المصانع في بعض الأعمال لا تتطلب مؤشرات عليها للجورف والأشغال لكن تشترط الخبرة والتنقيب . وأن 40% من قوالب الشاوري وهم من يلتحقون بواجب التنقيب المنتهية بالتوظيف عقب انتهاء الثانوية العامة . وأن هذه الواجب توفر لهم وظائف وواجب أثناء الدراسة بالمعاهد الخاصة بطلب الشركات .

جدول رقم (4) توزيع عمدة الدراسة على حسب متغير الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
الخارجين	25	25%
عمال	50	50%
فنيين ومهندسين	25	25%
الاجمعي	100	100%

تبين من الجدول رقم 4 أن النسبة المرتفعة في استجابات الدراسة على الاستبانة المقدمة كانت للعمال بنسبة 50% وهذا بفنسر بسبب اعتماد المصانع على العمالة في التشغيل والتمتعة وغيرها من عمليات الإنتاج . الحاجة الماسة لهم في تنفيذ عمليات الإنتاج والعمليات التشغيلية التي يتم فيها الشراكه الاثاريين والفنيين .

م	الترتبة	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	1	يتم المؤسسة بوجود هيكل تنظيمي متعدد للوظائف بدقة .	0.921	1.600
2	19	الهيكل التنظيمي في المصنع يعتمد على الترتيب والوضوح والتعاون .	0.442	1.130
3	20	توفر المنشأة بمقابلة توصيف للمهام بشكل منظم للعمال .	0.293	1.070
4	18	يتم المنشأة أو المصنع بتلبية إحتياجات تحقيق الفئات للعمال .	0.450	1.140
5	14	توجد أنظمة معينة للعمال من الجورفي والواجبات الوظيفية .	0.570	1.380
6	13	الذي المقصود على حل المشاكل اليومية المختلفة بالمثل بشكل دقيق .	0.607	1.340
7	16	أستخدم قنوات الإتصال الرسمية بين زعماتي فيما يخص العمل .	0.562	1.260
8	11	الذي المقصود والاستعداد لتعيين سلوكياتي ومماراتي المهنية .	0.729	1.440
9	8	أحرص على الإلتزام بتنفيذ الخطط والواجب المعلقة بجد ونجاح .	0.809	1.540
10	15*	عندما يغيب الرئيس المباشر تحدث فوضى واضطراب بالمشاة .	0.668	1.280
11	12	أقوم بوقت العمل الرسمي لأجبار مافو مطلوب علي من مهام .	0.736	1.380
12	10	أشعر بالرضا الوظيفي والإنتاج أثناء تأدية مهامي وأعمالي .	0.731	1.470

المخلص : Summary

هدفت الدراسة الحالية والمعنوية بـ أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في القطاع الصناعي في منطقتي (الدمام – الخبر) الوصول إلى صياغة منهجية لتوضيح معر في التنظيم الإداري داخل القطاع الصناعي . تحليل أثر وفعالية التنظيم الإداري على أداء العاملين داخل القطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية . توضيح دور الهيكل التنظيمي الفعال داخل قطاع الصناعة وضرورة التنظيم الإداري . دراسة العلاقة بين التنظيم الإداري وبين دور مؤسسات القطاع الصناعي العمومي بالمنطقة الشرقية تجاه العاملين واشتملت على عينة قوامها 100 فرد من العاملين بالقطاع الصناعي من مهن مختلفة . في منطقتي (الدمام – الخبر) . واستخدمت أداة بحثية تمثلت في استبانة مكونة من عشرين بند على ثلاث أبعاد تمثلت في الهيكل التنظيمي . أداء العاملين . التنظيم الإداري ووصلت الدراسة إلى نتائج منها توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الإداري وبين كفاءة العاملين بالقطاع الصناعي بالمنطقة الشرقية . ترتفع نسب الأداء في القطاع الصناعي بين العاملين نتيجة التنظيمات الإدارية داخل الهيكل الإداري . كفاءة الهيكل التنظيمي في تحسين نسب الأداء لدى العاملين في المنطقة الشرقية . تتمتع بعض الشركات والمصانع بكفاءة تنظيمية تحسن من قدرة العاملين على الأداء . كما تحرس الشركات والمصانع " القطاع الصناعي منطقتي (الدمام – الخبر) على تحسين كفاءة الموارد البشرية والإهتمام بتطوير الأداء بإستخدام جزء من موارد الشركة مثل الموارد المالية .

كلمات افتتاحية للدراسة : KEY WORDS

الهيكل التنظيمي . التنظيم الإداري . أداء العاملين .

ABSTRACT

the title of study The Influence of administrative Management on Performance of Employees in Eastern Region(Dammam – Khobar) industrial Sector ,and the study It aimed to reach a systematic formulation of a cognitive model of administrative organization within the industrial sector, analyse the impact and effectiveness of administrative organization on the performance of workers within the industrial sector in the Eastern sector, clarify the role of the effective organizational structure within the industrial sector and the quality of administrative organization, study the relationship between administrative organization and the role of the sector's institutions. The Saudi industrial sector in the Eastern Province towards workers. It included a sample of 100 individuals working in the industrial sector from different professions, in different areas in the Eastern Province, and a research tool was used, which was a questionnaire consisting of twenty items on three dimensions: the organizational structure, the performance of workers, and the administrative . The study reached results, including: There is a statistically significant relationship between the administrative organization and the efficiency of workers in the industrial sector in the Eastern Region. Performance rates in the industrial sector among workers.

Chapter

توحيد نمط الكتابة في جميع صفحات
البحث وفقا لدليل اعداد بحث التخرج
بالجامعة .

التوصيات: Recommendations

- 1- الاعتماد بتفعيل الهيكل التنظيمي داخل مؤسسات و شركات القطاع الخاص.
- 2- تعزيز القدرات التي تتيح فكرة التطوير الإداري
- 3- الاعتماد على واقع التدريب وسفاح القدرات للمدنيين والقطاع الخاص
- 4- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالتطوير الإداري داخل المؤسسات
- 5- إشراك جميع العاملين في برامج التحول والتطوير التنظيمي داخل الهيكل التنظيمي الخاص والتطوير
- 6- الاعتماد على تطبيق مبادئ الرقابة فيما يتعلق بالإلتزام الوظيفي في القدرات المستخدمة بالمكانة
- الهيئة المستقلة
- 7- تعزيز العمل والتعاون الوثيق بين الشركات والمصالح فيما يخص عملية تحسين كفاءة العمل
المؤثرين والتطوير التنظيمي الإداري

المراجع والمصادر:

- 1- الشوابكة ، سحر عبد الجفيدة (2022) . التعرف بالتنظيم الإداري وأهميته للمؤسسات ، المجلة العربية للنشر العلمي ، الإصدار الخامس ، ج 50 ، 5790-2023- ISSN.
- 2- أحمد ، ياسر عبد الكريم (2016) دراسة وصفية لتطوير التنظيم الإداري في ضوء أبعاد التنمية المستدامة . مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد (168) أبريل ، الجزء الرابع .
- 3 - الشميمري ، أحمد وأخرون (2004) - مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والإجراءات الحديثة ، مكتبة المبتكران ، ط 1 ، ص 37 .
- 4- الصالحين ، إيمان ، عبد السلام عبد الجفيدة (2015) أثر التنظيم الإداري على جودة أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الليبية . مجلة رماح للبحوث والدراسات . مركز البحث وتطوير الموارد البشرية وماج الأزهر . ISSN : 2362-5418 .
- 5- الشوابكة ، فيصل محمود (2013) . مبادئ إدارة الأعمال . الطبعة الأولى . دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن - ص 140 : 141 .
- 6- عليك ، ولاء (2018) . أثر التنظيم الإداري على فعالية العاملين داخل المؤسسة . دراسة ميدانية على عمال المؤسسة العمومية الإستشفائية بن عمر الجيلاني - الوادي . رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، جامعة الشهيد حمة الأخضر الوادي - الجزائر - ص 6 .
- 7- الهبي ، خالد عبد الرحمن (2005) . إستراتيجية إدارة الموارد البشرية . ط 2 . دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن - ص 205 .
- 8- إدريس ، ثابت وأخرون (2004) . السلوك التنظيمي " نظريات ونماذج وتطبيق على إدارة السلوك في المنظمة . الدار الجامعية للنشر - مصر - ص 90 .
- 9- القفاي - أحمد حسين وعلي أحمد الجبل (1999) . معجم المصطلحات- التربية المعروفة في المناهج وشارك التدريس ط 2 . القاهرة : عالم الكتب .
- 10- إيتار ، يحي عبدالله منقو : أثر التنظيم الإداري في أداء العاملين دراسة تطبيقية على بنك فيصل الإسلامي بالخرطوم - رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان ، 2019 ، ص 25 .
- 11- الجوهري- عبد الهادي (1998) علم اجتماع الإدارة . المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية . ص 132 .
- 12- طقوي ، عطية (2011) . أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في المنشآت العامة بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية . رسالة دكتوراه غير منشورة . معهد بحوث ودراسات العلوم الإسلامية جامعة أم درمان الإسلامية ، الخرطوم .
- 13- بوكثير ، أماني ، سبي ، راحبة (2022) . أثر التنظيم الإداري على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة Altapco . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعزرج - الجزائر - ص 11 .
- 14- شريط ، بسمة (2020) واقع التنظيم الإداري في المؤسسة الجزائرية . دراسة حالة على العبد الجزائري . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، مجلد 21 ، ج 1 ، ص 16 .

لابد من وجود عدد من المراجع مناسب
لطباعة الدراسة دون زيادة أو نقصان
وتتسم بالحدثة كلما أمكن.

15- بوعطيط - جلال الدين: (2009) الإتصال التنظيمي وثاقته بالأداء الوطني: دراسة ميدانية على العمال المنتمين لمؤسسة سونغاز غنابة - رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، جامعة محمود متنوري - فلسطين - الجزائر ، ص:76 .
16 - مكي عبد الرحمن ، زكي (2009) أصول الإدارة والتنظيم ، ط2 - شركة مطابع السودان ، 2009 ، ص:152 .

17- عاشق ، هاني (2002) . التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية (المفاهيم - الأسس - التطبيقات) ، ط ٠ الرياض: دار الفرجي للنشر والتوزيع .

18 - عبد الغفار الجفني ، أساسيات إدارة منظمات الأعمال (الوظائف والممارسات الإدارية) ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2006 ، ص ص: 224 .

19 - نريد عبد الباقى (2011) ، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، القاهرة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، ط2 .

20 - منصور حماد عطية (2016) ، دور معدلات تصميم الهياكل التنظيمية في تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية في جهاز الشرطة الفلسطينية ، مذكرة مقدمة للحصول على الماجستير ، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ، فلسطين ، 2016 ، ص: 16 .

21 - سعدي ، فاطمة : مبادئ إدارة الأعمال ونظريات المنظمة ، 2019 ، ص: 151 .

22 - سلطان ، محمد سعيد حسن : (2003) السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص: 230 .

23 - زيتوني ، صابر بن (2017) الشراكة الأجنبية كأداة لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، رسالة حالة الجزائر - ، مذكرة مقدمة لتأهيل شهادة الدكتوراه ، تخصص تجارة دولية وإقتصاديات ، جامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم ، ص: 13 .

24 - عصفور ، محمد شاكور (1999) ، أصول التنظيم والأساليب ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن ، ص: 128 : 130 .

25- نور الهادي ، محمد يوسف الشيخ (2015) ، أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين دراسة حالة شركة مانغروبو للمفولات والطرق والجسور في الفترة من 2008 : 2012 ، مجلة جامعة بغت الرضا الطبية ، ج 14 ، 2015 ، ص: 5 .

مراجع أجنبية:

1- Article Ali Junaid Khan, Muhammad Sajid Tufail, Asad Ali, Factors Affecting Performance of Small & Medium Enterprises: The Mediating Role of Knowledge Management, Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences Volume 9, Number 2, 2021, Pages 197-209 .

2- Lamba, Sh., Nimraka, Ch. 2013. Impact of HRM Practice on Organizational Commitment of Employees, International Journal of Advancements in Research and Technology, 2(4): 407-423

3- J. Michael, Jenkins, " Self Monitoring & Turnover: The Impact of Personality on Intent to Leave ", Journal of Organizational Behavior , vol. 14, No. 1, Jan 1993 , P. 8.

هام جدا (ضرورة نشر البحوث)
لن يتم اعلان النتيجة الخاصة بكم إلا تقديم مايفيد نشر أو قبول
النشر في إحدى المجالات العلمية في مجال التخصص



Thank You