

تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: بالتطبيق على بيئة العمل في شركة المراعي

إعداد:

الطالب/ علي سعيد أحمد الغامدي

الرقم الأكاديمي/ ٢٤٢٠٠١٩٨٧

إشراف:

الدكتور/ فايز علي جراد

الدكتور/ الفیصل عبدالحمید محمد

العام الدراسي

١٤٤٦هـ / ٢٠٢٥م

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن حيث إن جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحث

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: بالتطبيق على بيئة العمل في شركة المراعي ، حيث تُعد بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم في أي مؤسسة، ومع تطور متطلبات سوق العمل وزيادة التنافسية بين الشركات، أصبح من الضروري فهم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية لتحقيق نجاح مستدام.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث وهم العاملين في شركة المراعي بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، وقد تم الحصول على ١٤٨ استبانة وبعد الفحص والتدقيق تحصل الباحث على ١٠٠ استبانة صالحة للتحليل، وقد تم تحليلها واختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS.

أظهرت النتائج أن توفير بيئة عمل صحية وآمنة (مثل توفر معدات السلامة، التهوية الجيدة، والإضاءة المناسبة) يسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة الموظفين وتقليل معدلات الغياب، كما أظهرت الدراسة أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الشركة ساهم في تسريع العمليات وتحسين الإنتاجية. الموظفون الذين تم تدريبهم على استخدام الأدوات الرقمية كانوا أكثر كفاءة وأكثر رضا عن بيئة العمل.

قدمت الدراسة عدة توصيات لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الإنتاجية، شركة المراعي.

الشكر والتقدير

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، ومن باب الوفاء والاعتراف بالجميل، أتقدم بخالص الشكر والامتنان لكل من أسهم في دعمي ومساعدتي على إنجاز هذا البحث، سواء بتوجيهه أو تقديم العون طوال فترة الدراسة.

أرفع خالص عبارات الشكر إلى جامعة ميدأوشن التي وفرت لي البيئة الأكاديمية المحفزة والدعم اللازم لإنجاز هذا العمل. إن الموارد والتسهيلات التي قدمتها الجامعة كانت حجر الزاوية في تحقيق هذا الإنجاز، مما مكّني من تجاوز التحديات والوصول إلى النتائج المرجوة.

كما أخص بالشكر والعرفان المشرفين الكريمين الدكتور الفيصل عبدالحميد محمد والدكتور فايز علي جراد، الذين لم يدخروا جهداً في تقديم التوجيهات القيّمة والملاحظات الثاقبة، وكان دعمهم المستمر مصدرًا للتحفيز والإلهام. لقد كان لخبرتهم العميقة الأثر الكبير في تشكيل اتجاه وجودة هذه الدراسة.

أتقدم أيضًا بجزيل الشكر إلى السادة المحكمين وعينة البحث الذين أبدوا انفتاحًا كبيرًا في تبادل المعلومات والخبرات، مما أثرى محتوى البحث وأضفى عليه عمقًا وشمولية.

كما أعبر عن خالص تقديري للمجتمع الأكاديمي ومؤلفي الدراسات السابقة الذين أسهمت أعمالهم في بناء الأساس النظري لهذا البحث، وكانت مساهماتهم لا غنى عنها في تشكيل الإطار المنهجي الذي اعتمدته.

وفي الختام، أوجه شكري العميق إلى العاملين في شركة المراعي على تعاونهم المثمر خلال تنفيذ المشروع، حيث قدّموا كل ما يحتاجه البحث لتحقيق أهدافه على أرض الواقع. أسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء، وأن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم.

الباحث

فهرس المحتويات

أ.....	حقوق الطباعة
ب.....	المستخلص
ج.....	الشكر والتقدير
د- و.....	فهرس المحتويات
ز.....	قائمة الجداول
ح.....	قائمة الأشكال
ح.....	فهرس الملاحق
ط.....	مصطلحات البحث
١.....	الفصل الأول : المدخل العام للبحث
٢-٣.....	المقدمة
٤.....	مشكلة البحث
٤.....	سؤال البحث الرئيسي
٤.....	أسئلة البحث الفرعية
٥.....	أهمية البحث
٥.....	أهمية البحث النظرية
٦.....	أهمية البحث التطبيقية
٦.....	أهداف البحث:
٧.....	فرضيات البحث
٨.....	نموذج البحث

٩.....	حدود البحث.....
١٠.....	خاتمة الفصل.....
١١.....	الفصل الثاني: الإطار النظري و الدراسات السابقة ..
٢٦ - ١٢.....	الإطار النظري.....
٣٧- ٢٧.....	الدراسات السابقة.....
٣٧.....	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة ..
٣٨.....	ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.....
٣٨.....	خلاصة الفصل ...
٣٩.....	الفصل الثالث: منهجية البحث.....
٤٠.....	مقدمة ..
٤٠.....	منهج البحث.....
٤٠.....	مجتمع البحث.....
٤٠.....	عينة البحث.....
٤١.....	أداة البحث.....
٤٢.....	صدق فقرات أداة الدراسة ..
٤٢.....	ثبات الاستبانة.....
٤٧.....	المعالجة و الأدوات الإحصائية المستخدمة.....
٤٨.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات.....
٤٩.....	تحليل فقرات الاستبانة (تكرارات) ..
٥٩.....	اختبار فرضيات الدراسة.....

٦٣.....	النتائج
٦٥.....	التوصيات
٦٨.....	المراجع
٧٣.....	الملاحق
٨٢.....	Abstact
٨٣.....	The Title

قائمة الجداول

- جدول (١-٣) يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ..... ٤٢
- جدول (٢-٣) معامل الاتساق الداخلي والارتباط لمحاور الاستبانة..... ٤٣
- جدول (٣-٣) جدول يوضح مقياس ليكارت الخماسي..... ٤٥
- جدول (٤-٣) جدول يوضح حساب المتوسط المتأرجح..... ٤٥
- جدول (١-٤) نسبة التكرار لمتغير بيئة عمل..... ٥٠
- جدول (٢-٤) متوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي..... ٥٣
- جدول (٣-٤) نسبة التكرار لمتغير الانتاجية..... ٥٥
- جدول (٤-٤) متوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي..... ٥٨
- جدول (٥-٤) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الاولى..... ٦٠
- جدول (٦-٤) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الثانية..... ٦١
- جدول (٧-٤) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الثالثة..... ٦٢

قائمة الأشكال

شكل رقم: (١-١) نموذج البحث..... ٨.

مصطلحات البحث

هذه أبرز المصطلحات المتعلقة بهذا البحث كما ذكرها (العديلي، ٢٠٠٥)

- بيئة العمل: " القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية
- البيئة التنظيمية: تتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات، والتقنية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية.
- البيئة الوظيفية: تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور ورواتب، وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب، واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.
- البيئة المادية: تتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة المنظمة الداخلية مثل الضوء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، وتصميم المكاتب والأدوات المكتبية المساعدة، وغيرها .
- البيئة التقنية: تتضمن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة التي تيسر أداء العمل في المنظمات، وتسهم في توفير الوقت والجهد.
- البيئة المادية: هي الإطار الملموس الذي تُمارس فيه الأنشطة التجارية، وتتألف من جميع العناصر المادية والفضائية التي تؤثر على عمليات المؤسسة وتفاعلاتها مع العملاء والموظفي
- الإنتاجية : تعني كمية وجودة العمل الذي يتم إنجازه خلال فترة زمنية محددة. تُقاس الإنتاجية بناءً على نسبة النتائج المحققة إلى الموارد المستخدمة (مثل الوقت، الجهد، المال). في سياق الشركات، تشير الإنتاجية إلى مدى كفاءة الموظفين أو الفرق في تحقيق الأهداف والمهام المطلوبة منهم.

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المقدمة:

تعتبر بيئة العمل من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، خاصة في المؤسسات التي يتطلب عملها التفاعل المباشر مع المواطنين، إن تحسين بيئة العمل ليس مجرد توفير الأدوات والتجهيزات الحديثة، بل يشمل أيضاً تعزيز العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، وتنظيم الأوقات، وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي للعاملين عندما تكون بيئة العمل محفزة وآمنة، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام للعاملين ويزيد من إنتاجيتهم وكفاءتهم، إن تحسين بيئة العمل يتطلب إدخال مجموعة من التحسينات التي تشمل الأبعاد المادية مثل توفير بيئة عمل صحية وآمنة، بالإضافة إلى الأبعاد النفسية مثل تحسين مستوى الرضا الوظيفي والدعم الإداري، وهذا النوع من التحسينات يساهم في تعزيز قدرة العاملين على القيام بمهامهم بكفاءة أكبر، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف العامة للبلدية بشكل أسرع وأكثر فعالية. (السعيد. ٢٠٢١م، ٥٦).

وتعد بيئة العمل أحد العوامل المحورية التي تُسهم في تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وبالتالي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على إنتاجية المنظمات ككل، وتشمل بيئة العمل مجموعة من العناصر المادية وغير المادية، مثل التصميم الهندسي للمكان، والإضاءة، والتهوية، والتكنولوجيا المستخدمة، فضلاً عن الجوانب النفسية والاجتماعية كالعلاقات بين الزملاء، وأسلوب القيادة، والثقافة التنظيمية (Elsbach & Pratt, 2017) ومنذ عقود، أثارت الدراسات السابقة العديد من التساؤلات حول مدى ارتباط هذه العوامل بتحفيز الأفراد وزيادة كفاءتهم، حيث أظهرت تجارب "هوثورن" الشهيرة في عشرينيات القرن الماضي أن تحسين

الظروف البيئية - حتى وإن كان بسيطاً - قد يعزز الإنتاجية بسبب شعور العاملين بالاهتمام (Mayo, 2013).

وفي السياق المعاصر، تزايد الاهتمام بتحليل بيئة العمل ليس فقط كمسألة رفاهية، بل كاستثمار استراتيجي. فبحسب دراسة أجراها (Oseland, 2019)، فإن المنظمات التي توفر بيانات عمل مرنة ومُحفزة تُسجل معدلات إنتاجية أعلى بنسبة تصل إلى ٢٠% مقارنةً بتلك التي تتجاهل هذه الجوانب، كما أن العناصر النفسية، مثل الشعور بالأمان الوظيفي والإنصاف في المعاملة، تلعب دوراً حاسماً في خفض مستويات التوتر ورفع الانخراط الوظيفي، وفقاً لنموذج "تدرج ماسلو للاحتياجات" (Maslow, 2014). ومع ذلك، تشير دراسات حديثة إلى أن تأثير البيئة يختلف باختلاف طبيعة المهام والقطاعات، مثل: (دراسة الصباح، ٢٠١٧؛ ودراسة ذبيان، ٢٠٢٠؛ ودراسة Pot، ٢٠٢١) حيث تشير إلى أن عوامل مثل عدم الرضا، وأماكن العمل المزدحمة، والبيئات المادية تلعب دوراً رئيسياً في فقدان إنتاجية الموظفين. (أحمد، ٢٠٢٣م، ٨٤).

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير بيئة العمل على الإنتاجية من خلال استكشاف العلاقة التبادلية بين العناصر البيئية (كالتصميم المكاني، والتكنولوجيا، والمناخ التنظيمي) ومعدلات الكفاءة المهنية، حيث إن تأثير تحسين بيئة العمل على كفاءة وإنتاجية العمال يعد أمراً بالغ الأهمية، ولا يقتصر الأمر على تقديم بيئة مادية جيدة فحسب، بل يشمل أيضاً توفير بيئة نفسية مشجعة على الإبداع والابتكار، ومن خلال الجمع بين المنهجيات الكمية والنوعية، تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحويل بيئات العمل إلى حاضنات للإبداع والكفاءة.

مشكلة البحث:

تُعد بيئة العمل من العوامل المؤثرة بشكل كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم في أي مؤسسة، ومع تطور متطلبات سوق العمل وزيادة التنافسية بين الشركات، أصبح من الضروري فهم العلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية لتحقيق نجاح مستدام، وفي هذا السياق، تواجه العديد من الشركات تحديات تتعلق بتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة للموظفين، مما يؤثر على أدائهم ومستوى إنتاجيتهم، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (الزهراني، ٢٠١٩) ودراسة (Harter et al (2023) ، حيث أكدوا أن الموظفين الذين يعملون في بيئات عمل محفزة يحققون مستويات إنتاجية أعلى بنسبة ١٢%، كما أكدت دراسة Wright&Cropanzano (2020)) أن رضا الموظف عن بيئة العمل له تأثير كبير على الأداء الوظيفي، و شركة المراعي كأحدى أكبر الشركات السعودية في قطاع الأغذية، تُعتبر نموذجاً مهماً لدراسة هذه العلاقة، حيث تعمل في بيئة تنافسية تتطلب تحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية.

سؤال البحث الرئيسي:

سؤال البحث الرئيسي: كيف تؤثر بيئة العمل على الإنتاجية في شركة المراعي؟

أسئلة البحث الفرعية:

- ما مدى تأثير العوامل الجسدية (مثل الإضاءة، التهوية، تصميم مكان العمل) على

إنتاجية موظفي شركة المراعي؟

- كيف تؤثر العوامل النفسية (مثل الضغوط الوظيفية، التحفيز، الدعم الإداري) على أداء

الموظفين؟

- ما دور البيئة الاجتماعية (العلاقات بين الزملاء، التواصل، الثقافة التنظيمية) في

تحسين أو تقليل الإنتاجية؟

- هل توجد فروق في تأثير بيئة العمل على الإنتاجية بين الأقسام المختلفة (مثل الإنتاج،

التسويق، التوزيع)؟

- ما مدى فعالية سياسات الموارد البشرية الحالية في شركة المراعي لتحسين بيئة العمل

وزيادة الإنتاجية؟

أهمية البحث:

أهمية البحث النظرية:

- يُسهم البحث في توسيع فهمنا للعلاقة بين بيئة العمل والإنتاجية، مما يضيف قيمة

للأدب العلمي في مجال إدارة الموارد البشرية.

- يقدم البحث إطاراً نظرياً يمكن استخدامه كمرجع لدراسات مستقبلية حول تأثير بيئة العمل

على الأداء التنظيمي.

- يساعد البحث في تحديد الفجوات في الأبحاث السابقة ويقدم رؤى جديدة تناسب السياق التكنولوجي الحديث.

أهمية البحث التطبيقية:

- تحديد نقاط الضعف في بيئة العمل الحالية واقتراح حلول عملية لزيادة الإنتاجية.
- تقديم نموذج استرشادي للشركات الأخرى لقياس تأثير بيئة العمل على الإنتاجية.
- من خلال تحديد العوامل المؤثرة، يمكن للشركة وضع خطط واضحة لتحسين بيئة العمل وتحقيق نتائج أفضل.
- يتيح البحث فرصة لفهم كيفية دعم الموظفين نفسياً واجتماعياً، مما يعزز ولائهم ويزيد من استمراريتهم في العمل.
- يُسهم البحث في تعزيز مكانة شركة المراعي كنموذج يحتذى به في توفير بيئة عمل مثالية تدعم الإنتاجية.

أهداف البحث:

- التعرف على تأثير العوامل المادية (التصميم، السلامة) على إنتاجية العاملين في شركة المراعي.
- تحليل العلاقة بين الضغوط النفسية ومستويات الأداء الوظيفي.
- تحديد دور الثقافة التنظيمية والعلاقات الاجتماعية في تحسين الإنتاجية.

- مقارنة استجابة الأقسام المختلفة (إنتاجية/إدارية) لتحسينات بيئة العمل.

- تقديم توصيات لتحسين سياسات الموارد البشرية لتعزيز بيئة العمل.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جودة بيئة العمل (المادية، النفسية،

الاجتماعية) وإنتاجية الموظفين في شركة المراعي.

الفرضيات الفرعية:

- تحسين البيئة المادية (مثل التهوية والإضاءة) يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

- انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية.

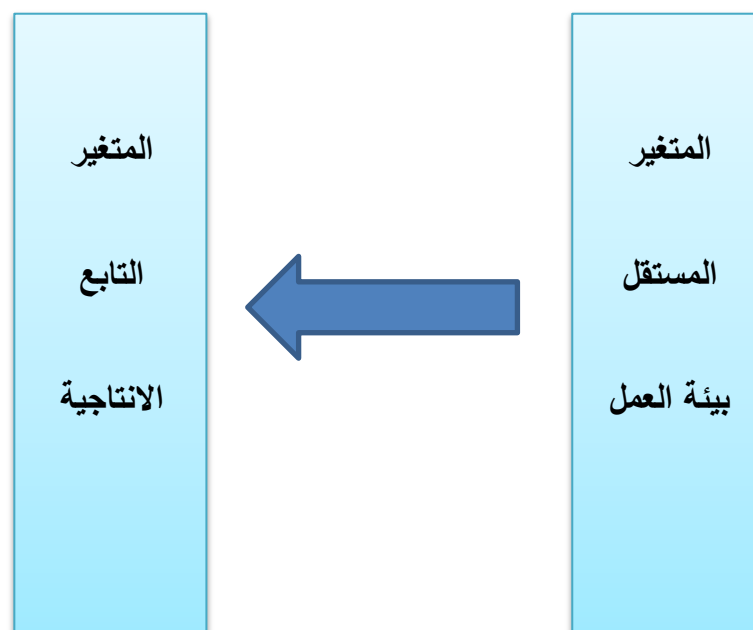
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة

بالأقسام الإدارية.

نموذج البحث:

المتغير المستقل: بيئة العمل

المتغير التابع: الانتاجية



شكل رقم (١-١) نموذج البحث

حدود البحث:

- **المجال المكاني:** طبقت هذه الدراسة على شركة المراعي في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **المجال البشري:** أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية من العاملين في شركة المراعي في منطقة الرياض.
- **المجال الزمني:** مت هذه الدراسة خلال الفترة من يناير الى مارس - ٢٠٢٥ م.
- **المجال الموضوعي:** اقتصرت هذه الدراسة على تأثير بيئة العمل على الإنتاجية دراسة حالة شركة المراعي .

خاتمة الفصل :

في هذا الفصل، تم تقديم عرض عام للبحث حيث تم استعراض فكرة عامة عن الموضوع المختار وأسباب اختياره، كما تم تحديد مشكلة البحث وطرح التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عليها. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح أهمية البحث والأهداف التي يهدف إلى تحقيقها، إلى جانب الفرضيات التي يحاول البحث إثباتها.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة:

سنتناول في هذا الفصل الإطار النظري للبحث، حيث سيتم استعراض متغيرات الدراسة وهما ضغط بيئة العمل والانتاجية كما سنتناول الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الإطار النظري:

من خلال هذا الفصل، سوف نتناول فيه متغيرات الدراسة وهما بيئة العمل والانتاجية سنبحث في أهم المفاهيم المتعلقة بكل منهما، وتأثيرهما على نجاح المشاريع الإنشائية في منطقة الرياض. سنبدأ بتعريف بيئة العمل وأهمية دراسة بيئة العمل وأهداف بيئة العمل وعناصر بيئة العمل وأنواع بيئة العمل وتعريف الانتاجية، وأهمية الإنتاجية وتحسين الإنتاجية.

أولاً: تعريف بيئة العمل:

عرف العديد من الكتاب والمفكرين بيئة العمل بتعريفات مختلفة نذكر منها ما يلي:
يقصد ببيئة العمل كل القوى التي تعمل داخل المنظمة نفسها وتتكون من الهيكل التنظيمي للمنظمة بأشكاله المتعددة، ثقافة المنظمة وموارد المنظمة التي تضم الإنتاج (التصنيع التسويق المالية البحث والتطوير الموارد البشرية وأخيراً نظم المعلومات.

عرفها العدلي بأنها : " العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف
مثل الأنظمة وإجراءات العمل وظروف العمل " . (العدلي، ٢٠٠٥)

وتم تعريفها بأنها : " التقنيات المستخدمة في العمل، والإجراءات والأنظمة ومجموعة العمل، وأنماط الاتصالات وأسلوب القيادة السائد وغيرها . (عبود، ٢٠١٩)

كما عرف القريوتي بيئة العمل بأنها : " القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية " .
(القريوتي . ٢٠٠٠)

وبيئة العمل هي السياق الذي يؤدي فيه العمل، لا يقتصر هذا المفهوم على المكان الفيزيائي (كالمكتب أو المصنع أو متجر البيع بالتجزئة)، بل يمتد ليشمل العناصر الثقافية والاجتماعية والتنظيمية التي تشكل تجربة الموظف اليومية، ويمكننا تعريف بيئة العمل من عدة جوانب: (عبود، ٢٠١٩)

١. **الجوانب المادية.** تتضمن تصميم مكان العمل، مستوى الإضاءة، درجة الحرارة، الضوضاء، الأثاث، التهوية، النظافة، والتكنولوجيا المستخدمة. هذه العوامل تؤثر على راحة الموظفين وصحتهم الجسدية والنفسية.

٢. **الجوانب الاجتماعية.** تشمل العلاقات بين الموظفين بعضهم البعض، ومستوى التواصل والتعاون بين أفراد الفريق، ودرجة الاحترام المتبادل، والدعم، والتقدير، إن توفر مناخ اجتماعي إيجابي يعزز الشعور بالانتماء ويحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم.

٣. **الجوانب الثقافية والتنظيمية.** هنا تأتي ثقافة الشركة، والقيم والمعتقدات التي تؤمن بها المؤسسة. كما تشمل سياسات الإدارة، النمط القيادي، وكيفية اتخاذ القرارات، والتوازن بين العمل والحياة، والحوافز، وفرص التطور المهني. (العمور ، ٢٠١٩)

ثانياً: أهمية دراسة بيئة العمل:

تهتم المنظمات بدراسة وتحليل وتقييم كافة العوامل الداخلية، وذلك بغرض رئيسي يتمثل في بيان نقاط القوة والضعف التي يتسم بها كل عامل من العوامل الداخلية بما يساعد مع الاستعانة بنتائج تحليل العوامل الخارجية على اتخاذ قراراتها الاستراتيجية واختيار البدائل المناسبة لها وبوجه عام فإن تحليل بيئة العمل يمثل خطوه هامة وضرورية في اختبار الاستراتيجيات المناسبة للمنظمة وذلك لما يلي: (السلمي، ٢٠٠٩م)

١. المساهمة في تقييم القدرات والإمكانات المادية والبشرية والمعنوية المتاحة للمنظمة.
٢. أيضاً موقف المنظمة بالنسبة لغيرها من المنظمات في الصناعة .
٣. بيان وتحديد نقاط القوة وتعزيزها للاستفادة منها والبحث عن طرق تدعيمها مستقبلاً، وذلك بما يساعد على القضاء على المعوقات البيئية أو اغتنام الفرص الموجودة بالبيئة.
٤. بيان وتحديد نقاط الضعف : وذلك حتى يمكن التغلب عليها ومعالجتها أو تفاديها ببعض نقاط القوة الحالية للمنظمة .
٥. ضرورة الترابط بين التحليل الداخلي (نقاط القوة والضعف والتحليل الخارجي ومجالات الفرص والمخاطر) فانه لا فائدة من الوقوف على الفرص والمخاطر البيئية دون الوقوف على النقاط التي تمثل قوة للمنظمة أو ضعفاً ، فإذا كان الهدف من التحليل الداخلي يتمثل في الوقوف على نقاط القوة أو الضعف فإن ذلك يمثل الوسيلة التي تقود لانتهاز الفرص التسويقية وتجنب المخاطر أو تجنبها. (عبد الصمد، ٢٠١٨م)

ثالثاً: أهداف بيئة العمل :

من خلال ذلك يتضح لنا أن بيئة العمل توجد بها مجموعة من الأهداف التي تكون منها المصداقية والعدالة والاحترام والفخر وهي كالتالي: (عبد الله، ٢٠١٧م)

١. **المصداقية:** أن الموظفون الإدارة يجب أن يكونوا صادقين وصاحبين ثقة في ما يصدرونه من معلومات خاصة للمؤسسة أو العمال.

٢. **العدالة :** أي مدى إدراك الموظفون عدالة وممارسة السياسات الإدارية والتي تقوم مبدأ المساواة اتجاه العمال وخاصة في فريق العمل.

٣. **الاحترام** مقدار شعور الموظفين باحترام من طرف الإدارة ومن خلال تقديم اليد المساعدة والدعم والتعاون والرعاية وذلك من خلال الأبعاد الرئيسة للنموذج العمل.

٤. **الفخر:** يشعر الموظف بالفخر بعمله ذلك بتقييم مشاعره اتجاه الموظفين اتجاه فريق العمل .

رابعاً: عناصر بيئة العمل :

١. البيئة المادية

البيئة المادية تلعب دوراً أساسياً في خلق "بيئة عمل" مثالية. وعندما نتحدث عن البيئة المادية، فنحن نتطرق إلى: (عبد الحفيظ وآخرون، ٢٠١٢م).

- **الإضاءة المناسبة:** توفر الإضاءة الطبيعية والصناعية الكافية يحسن من راحة العينين، ويقلل الإرهاق. الإضاءة الجيدة تسهم في رفع المعنويات وتزيد من الإنتاجية.
- **المساحة الكافية:** يجب أن تتوفر مساحة عمل مريحة تسمح بالحركة والتنقل بسهولة، وتتيح إمكانية ترتيب الأدوات والمعدات بشكل منظم.
- **مستوى الضوضاء:** الضوضاء العالية تؤثر سلباً على تركيز الموظفين وتزيد من التوتر. بيئة عمل هادئة أو على الأقل منظمة صوتياً تحسن الأداء.
- **التهوية ودرجة الحرارة:** الحفاظ على درجة حرارة مناسبة وجودة هواء جيدة يضمن راحة الموظفين ويقلل من معدل الشعور بالإجهاد.
- **الأثاث المريح:** الكراسي المريحة والمكاتب المصممة وفق المعايير الصحية تقلل من المشاكل الجسدية وتزيد من القدرة على التركيز لفترات أطول. (العرifi، ٢٠١١ م)

٢. ثقافة الشركة:

ثقافة الشركة تُعد أحد الركائز الأساسية لـ "بيئة عمل" مثالية، حيث إنها مجموعة القيم والمعتقدات والممارسات والسلوكيات المشتركة التي تسود في المؤسسة. تتمثل أهمية ثقافة الشركة في: (الدهان، ٢٠٠٩م)

■ الاحترام المتبادل: ثقافة داعمة تعترف بجهود الموظفين وتقديرها، وتعزز المساواة والاحترام.

■ التنوع والشمول: وجود ثقافة تقبل الاختلافات وتعزز التنوع الثقافي والفكري يُثري الأفكار ويزيد الإبداع.

■ التعاون والعمل الجماعي: ثقافة الشركة القائمة على تشجيع العمل الجماعي وحل المشكلات بشكل مشترك تعزز الابتكار وتحسين العمليات.

■ التوازن بين العمل والحياة: ثقافة تدعم تحقيق توازن صحي بين ساعات العمل والراحة، وتراعي الظروف الشخصية للموظفين، ما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي. (القريوتي، ٢٠٠٠م)

٣. الهيكل التنظيمي:

يُعرف الهيكل التنظيمي بأنه الطريقة التي يقوم منظمة الأعمال خلالها بتوزيع الأفراد على المهام الوظيفية، وتوزيع سلطة اتخاذ القرار في المنظمة، وتنسيق جهود الأفراد والأقسام من أجل إنجاز وتحقيق المهام الخاصة بالمنظمة، وهناك أشكال مختلفة للهيكل التنظيمي منها :

الهيكل التنظيمي البسيط الهيكل التنظيمي حسب الوظائف الهيكل التنظيمي متعدد الأقسام، هيكل المصفوفة. (الحسيني، ٢٠٠٠م)

خامسًا: أنواع بيئة العمل :

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن بيئة العمل تنقسم الى عدة أنواع من أهمها:
(حمزاوي، ٢٠٠٨م)

١. **البيئة التنظيمية:** تتضمن الأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات، والتقنية المستخدمة والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية.

٢. **البيئة الوظيفية:** تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور ورواتب، وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب، واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.

٣. **البيئة المادية:** تتضمن المكونات المادية المؤثرة على بيئة المنظمة الداخلية مثل الضوء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، وتصميم المكاتب والأدوات المكتبية المساعدة، وغيرها .

٤. **البيئة التقنية:** تتضمن التكنولوجيا الحديثة المستخدمة التي تيسر أداء العمل في المنظمات، وتسهم في توفير الوقت والجهد. (حمود خضير، ٢٠٠٩م)

سادسًا: قياس فعالية بيئة العمل

للتأكد من أن الاستثمارات في تحسين بيئة العمل تسير في الاتجاه الصحيح، يجب قياس فعاليتها، يمكن ذلك عبر: (عبود، ٢٠١٩م)

١. استطلاعات الرضا الوظيفي. طرح أسئلة محددة حول مدى رضا الموظفين عن العوامل المختلفة في بيئة العمل.

٢. معدلات الدوران الوظيفي والغياب. انخفاض معدلات ترك العمل والغيابات غير المبررة دليل على بيئة عمل جيدة.

٣. الأداء والإنتاجية. زيادة الإنتاج وتحسن الجودة وارتفاع مستوى الإبداع مؤشرات مباشرة على فعالية البيئة.

سابعًا: تحديات بناء بيئة عمل مثالية

على الرغم من أهمية بناء بيئة عمل مثالية، إلا أن هناك تحديات محتملة: (عبد الصمد، ٢٠١٨م).

١. مقاومة التغيير. قد يواجه القادة صعوبة في إقناع الجميع بضرورة تغيير أساليب العمل أو تحسين بعض العناصر.

٢. **الموارد المالية.** بعض التحسينات قد تتطلب استثمارات مالية كبيرة، مثل تجديد المكاتب أو شراء أدوات تكنولوجية متطورة.

٣. **الاستدامة والاستمرارية.** الحفاظ على بيئة عمل مثالية يتطلب جهداً مستمراً وتحديثاً للتوجهات والأساليب مع مرور الوقت. (عبد الله، ٢٠١٧م)

الانتاجية

أولاً: تعريف الانتاجية:

تُعد الانتاجية من أهم مؤشرات نجاح الدول والمنظمات والافراد لذلك أهتم كثير من الكتاب والباحثين لوضع مفهوم وتعريف يوضح إبعادها عليه يمكن طرحاً على النحو الاتي:

تُعرف الإنتاجية بأنها نسبة أو كمية أو قيمة المنتجات إلى الموارد المستخدمة فيها سواء القوى البشرية، أو المعدات أو المواد الأولية . (عبد الوهاب، ٢٠٠٨م))

وتُعرف الإنتاجية بأنها مؤشر لقياس المخرجات سواء منتجات أو خدمات بالنسبة للمدخلات سواء كان عاملين أو مواد أو طاقة أو أي مصادر أخرى . (عبد الرحمن، ٢٠١١م)

وعُرفت أيضاً بأنها المقياس الذي يستخدم لتحديد مستوى الإنجاز من المخرجات الذي تولد من استخدام موارد محددة في النظام الكلي للمؤسسة، وغالباً ما يعبر عنها كناتج لنسبة المخرجات إلى المدخلات. (ماجد ، ٢٠٠٥م)

وتعرف الكفاءة الإنتاجية بأنها تعبير عن كفاءة الإدارة وفعاليتها في استخدام الموارد المتاحة لها، بالشكل الذي يحقق الحصول على النتائج المطلوبة بمعايير معينة وطبقاً لأهداف محددة مسبقاً . (الحسيني، ٢٠٠٠م)

وتم تعريفها بأنها: ترشيد استخدام الموارد المتاحة من أجل الوصول إلى أكبر إنتاج للمنافع والخدمات وبتكاليف منخفضة وفي الأوقات المحددة . (العوامل، ٢٠٠٥م)

ثانيًا: أهمية الإنتاجية :

هنالك أهمية كبيرة للكفاءة الإنتاجية على جميع المستويات، ومنها ما يلي : (عوض، ٢٠٢٣م)

١ - على مستوى الدولة والمجتمع .

- وجود معدل نمو سريع للاقتصاد القومي. ب. تعكس أداء كافة الأجهزة والمؤسسات في الدولة.

- تحسين مستوى معيشة المواطنين.

- السيطرة على ارتفاع الأسعار.

- ارتفاع مستويات أجور العاملين، وتوفير فوائض مالية للاستثمار.

٢ - على مستوى المنظمة: الإنتاجية على مستوى المنظمة تؤدي إلى:

- زيادة كمية الإنتاج وانخفاض وقت الإنتاج .

- تحسين معدلات استخدام الموارد والقدرات المتاحة وتحقيق الأرباح وزيادة القدرة على

الاستثمار بتمويل ذاتي.

- الاستخدام الكف للطاقات الإنتاجية ومن ثم إيجاد فرص للتوظيف والتشغيل.

▪ توسيع نطاق السوق عن طريق تقديم المزيد من الخدمات

▪ تخفيض الوقت الضائع والفاقد من الموارد ومستلزمات الإنتاج.

٣- **على مستوى الفرد:** تتمثل أهمية الكفاءة الإنتاجية على مستوى الفرد بأن إنتاجية تعكس مدى مساهمته في العمل الذي يؤديه، والمقدار الذي يعطيه من جهده وعلمه ومهاراته، إلى جانب عنايته ورغبته، في القيمة المضافة إلى المنتج النهائي. ويمكن زيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال إحدى الصور التالية: (الحماد، ٢٠٢٤م)

▪ زيادة قيمة المخرجات مع بقاء قيمة المدخلات.

▪ زيادة قيمة المخرجات بدرجة أكبر من زيادة المدخلات.

▪ زيادة قيمة المخرجات مع انخفاض قيمة المدخلات.

▪ بقاء قيمة المخرجات ثابتة وانخفاض قيمة الموارد المستخدمة. ٥- انخفاض قيمة

المخرجات بدرجة أقل من انخفاض قيمة المدخلات.

ثالثاً: تحسين الإنتاجية

يرى (عامر (٢٠١٦) أن محور تحسين الإنتاجية هو تأدية العمل بالطريقة الصحيحة، وبكفاءة أحسن، وليس العمل بجهد مضني لتحقيق نتائج أفضل، إن العمل بكفاءة يعتمد أساساً على السلوك الإنتاجي للأفراد، وهذا السلوك هو نتيجة لعوامل عديدة ومعقدة تكون الشخصية المميزة للفرد منها عوامل شخصية تحددها البيئة الاجتماعية والتراثية والثقافية، ومنها عوامل

إدارية وتنظيمية تهيئ القنوات للاستخدام الكفوء للعوامل الشخصية، ويمكن أن يتم تحسين الإنتاجية للشركة من قبل أفرادها بإتباع الخطوات التالية: (الحيارى، ٢٠٢٢م)

١. ترسيخ الثقة العميقة والمتبادلة بين العمال وأرباب العمل سيكون القاعدة.

٢. السليمة لتوفير البيئة الصحيحة المناسبة للإنتاجية.

٣. التعاون والتشاور بين الإدارة والعمال في تطوير إجراءات تحسين الإنتاجية. توسيع وتحسين

نظام التعاون والمشاورات المشتركة بين العمال والإدارة. خلق طرق ونظم للاستغلال الأمثل للموارد النادرة.

٤. تغيير أسلوب ونطاق السيطرة على الجودة من وظيفة تخصصية، إلى وظيفة تنفيذية شاملة لجميع أعضاء المنظمة من الإدارة العليا، مروراً بكل المستويات الإدارية.

٥. العليا والدنيا إلى عمال النظافة في المنظمة.

٦. التوزيع العادل لثمرات زيادة الإنتاجية وفقاً لحالة الاقتصاد الوطني بين الإدارة والعمال والمستهلكين.

٧. تحسين خبرات العمال والمدراء عن طريق التدريب والتعليم المهني الموجه نحو

الإنتاجية. (عباس، ٢٠١٩م)

رابعًا: كيفية زيادة الإنتاجية في العمل:

تتفق الدراسة الحالية مع الحرازين (٢٠١٦) على أنه يتم تحديد كيفية زيادة الإنتاجية في العمل من خلال مجموعة من العوامل والطرق التي تختلف في تفاصيلها من حيث المفهوم والتطبيق وتتنوع هذه الطرق والعوامل من حيث التنفيذ، وفيما يلي تفصيل لأهم الطرق والعوامل التي تسهم في كيفية زيادة الإنتاجية في العمل:

■ تحسين سير العمل: ويتم ذلك من خلال وضع الأولويات مع مراعاة الكفاءة، فإذا كان للعامل والموظف العديد من المهام يجب عليه تحديد أولوياتها بطريقة تجعله نشيطا في العمل، ويتم تحسين سير العمل أيضاً من خلال أخذ فترات راحة متكررة وقصيرة، وجدولة الوقت أثناء العمل.

■ خلق مساحة عمل فعالة ويتم ذلك من خلال تنظيم مساحة العمل الخاصة بالموظف، والعثور على مساحة خاصة وهادئة مناسبة للعمل وذلك لزيادة القدرة على التركيز أثناء العمل والتبديل من الورق إلى المستندات والأرشفة الإلكترونية، وذلك لتخفيف الجهد وسرعة إنجاز العمل، بالإضافة إلى إنشاء نظام حفظ موثوق للملفات سواء كانت ملفات إلكترونية أو ملفات تقليدية ورقية. (أبو غزالة، ٢٠٠٩م)

خامساً: العوامل المؤثرة في الإنتاجية وكفاءتها :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على العملية الإنتاجية بشكل كبير ولذا فقد أكد العديد من الباحثين والاختصاصيين بان العوامل المؤثرة على الإنتاجية تشمل كافة متغيرات البيئة الداخلية أو الخارجية وتشمل هذه العوامل: (G.Monks. 2007)

١. العوامل السياسية والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والقوانين والأنظمة والتشريعات والعوامل التكنولوجية.

٢. العوامل الإدارية والتنظيمية الحوافز المادية والمعنوية نسبة رأس المال إلى قوة العمل، والقوى البشرية (قوي العمل). وأيضاً G.Monks حدد العوامل التي تؤثر في الإنتاجية على النحو التالي:

▪ نسبة رأس المال على العمل

▪ ندرة بعض المصادر كالطاقة والمياه والمعادن.

▪ التغيرات في قوة العمل.

▪ الإبداع والتكنولوجيا.

▪ الأنظمة والقوانين أو التشريعات.

▪ العوامل الإدارية. (الزهرة، ٢٠٠٨م)

سادساً: أثر بيئة العمل على الإنتاجية:

تؤثر بيئة العمل تأثيراً مباشراً على مستوى إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. فالموظف الذي يعمل في "بيئة عمل" إيجابية، يتمتع بمقامات تعزز الشعور بالراحة والأمان النفسي. وعندما يشعر الموظفون أن المكان يدعمهم ويوفر لهم الأدوات المناسبة لأداء مهامهم، يزداد الرضا الوظيفي، ويتحسن التزامهم بأهداف المنظمة، ويتمثل أثر البيئة على الإنتاجية: (الحماد، ٢٠٢٤م)

- **زيادة التركيز.** عندما تتوفر بيئة مادية مريحة، وتنخفض مصادر الإلهاء والضوضاء، يتحسن تركيز الموظف وبالتالي ينجز مهامه بجودة أعلى وفي وقت أقل.
- **الدافعية والحافز.** الثقافة الإيجابية في الشركة تحفز الموظفين على تطوير أنفسهم. كما أن وجود تقدير واعتراف بالإنجازات يعزز الدافعية الداخلية.
- **تقليل الغياب ودوران الوظائف.** بيئة عمل صحية تقلل من معدلات الغياب والإجهاد، وبالتالي فإن الموظفين يكونون أكثر استقراراً، ما يقلل من تكاليف تعيين موظفين جدد. (الحساري، ٢٠٢٢م)

الدراسات السابقة

من خلال هذا القسم، سوف نتناول فيه الدراسات السابقة وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

أولاً: الدراسات العربية:

١- دراسة عوض، هيثم طلعت عيسى (٢٠٢٣م) بعنوان: " بيئة المنظمة الداخلية وأثرها في

زيادة الكفاءة الإنتاجية: دراسة ميدانية "شركة سور للنسيج شندي" تناولت الدراسة بيئة

المنظمة الداخلية وأثرها في زيادة الكفاءة الإنتاجية. هدفت الدراسة للكشف عن تأثير البيئة

الداخلية للمنظمة في الكفاءة الإنتاجية، وبيان العوامل الأكثر تأثيراً في الإنتاجية داخل

المنظمة، ومعرفة تأثير على الهيكل التنظيمي، والموارد المتاحة للمنظمة والثقافة التنظيمية

في الكفاءة الإنتاجية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة أن بيئة

المنظمة الداخلية بها عوامل تؤثر في الكفاءة الإنتاجية، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة

ترابطية موجبة بين الهيكل التنظيمي والكفاءة الإنتاجية وأن وجود ثقافة تنظيمية راسخة

وداعمة للعمل الجماعي تزيد من الكفاءة الإنتاجية، وأيضاً بينت الدراسة وجود علاقة طرية

بين توفر الموارد للمنظمة وتحقيق الكفاءة الإنتاجية، أي كلما كانت موارد المنظمة كبيرة

كلما زادت الكفاءة الإنتاجية. أوصت الدراسة بأنه يجب على المنظمة دراسة وتحليل بيئتها

الداخلية باستمرار لتحديد نقاط القوة التي يمكن استغلالها ونقاط الضعف للحد منها وذلك

لزيادة الكفاءة الإنتاجية. كما يجب على المنظمة تدريب العاملين على أساليب الإنتاج

الحديثة ومهارات تحقيق الاتصال الفعال. كذلك يجب على المنظمة تطوير الهيكل

التنظيمي ومراجعة الوصف الوظيفي للعاملين من وقت لآخر لتحقيق الإنتاجية المطلوبة.

٢- دراسة الحيارى، رزان محمد عبدالفتاح (٢٠٢٢م) بعنوان: " بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية" هدفت المساهمة إلى التعرف على بيئة العمل الإيجابية وتأثيرها في الدوائر الخدمائية. واستعانت ببعض الدراسات المرجعية الأجنبية كدراسة (Bushiri 2014)، والعربية (منى خالد عكر ٢٠٢٠). وعرفت بيئة العمل، وعلاقة بيئة العمل والإنتاجية، وتتكون بيئة العمل من مباني الموظف والمواقع الأخرى التي يشارك فيها الموظفون في أنشطة متعلقة بالعمل، تأثير علاقات الموظفين على الإنتاجية. وجاءت بتعريف الإبداع، والإبداع الوظيفي، عناصر الإبداع (الإصالة، الحساسية تجاه المشاكل، المرونة، القدرة التحليلية، الطلاقة. وأوضحت بيئة العمل السامة وتعريفها، أسباب تجعل بيئة العمل سامة منها (التعرض للتنمر من قبل الزملاء أو من قبل المدراء، تدخل شؤون العمل مع الحياة الشخصية، التعامل مع مدير متسلط وحاد الطبع، لا يحترم الموظف ويهيئ مع أو بدون مبرر). وبينت علامات بيئة العمل السامة، نصائح لمواجهة بيئة العمل السامة، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، العلاقة المباشرة بين مفهوم القيادة الإدارية الإبداعية وجودة بيئة العمل. واختتمت المساهمة بالتركيز على وظائف المدير منها، التوظيف الفعال سواء كان التواصل مع الموظفين أو مع المدراء الآخرين.

٣- دراسة نقيطي، نهى بنت سعيد (٢٠٢٠م) بعنوان: " تأثير سيكولوجية التصميم الداخلي لبيئة العمل على إنتاجية الأفراد في العمل" استهدفت الدراسة بصفة عامة دراسة سيكولوجية التصميم الداخلي لبيئة العمل ومدى تأثيرها على إنتاجية الموظفين، ووضع معايير تصميمية لإنشاء بيئة عمل تتلاءم مع احتياجات الموظفين الفسيولوجية والسيكولوجية. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي؛ وذلك من خلال توزيع استمارة

استطلاعية على العينة من الموظفين السعوديين بلغ عددها ١٥٥ فرداً. ومن أهم النتائج أن هناك علاقة بين التصميم الداخلي لمكان العمل وتأثيره سيكولوجيا على إنتاجية الموظفين. ووضع العديد من التوصيات، ومن أهمها دعوة الجهات المختصة والمعنية إلى الاهتمام بتطبيق المعايير التصميمية اللازمة التي تراعي احتياجات الموظفين الفسيولوجية والسيكولوجية لتصبح من الاشتراطات والمواصفات عند الترخيص لإنشاء بيئة عمل بجودة عالية ترفع من إنتاجية الموظفين.

٤- دراسة دغيم، جيهان أحمد محمد خليل (٢٠٢٠م) بعنوان: " أثر جودة بيئة العمل الابتكارية على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية: دراسة ميدانية بشركات البترول" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور جودة بيئة العمل الابتكارية في تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية، (المتثلة في: مدى اهتمام الإدارة بمقترحات العاملين، ومدى تفويض السلطات والمشاركة في إتخاذ القرارات، ومدى الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة، ومدى تطبيق قواعد العمل بدرجة صارمة، ومدى اهتمام الإدارة بالتغيير، ومدى اهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية) على تحسين الإنتاجية بشركات البترول محل الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لجودة بيئة العمل الابتكارية، على زيادة القدرة التنافسية بشركات البترول محل الدراسة، وكذلك توصلت الدراسة لعدم وجود فروق معنوية بين إدراكات مفردات عينة الدراسة لأبعاد جودة بيئة العمل الابتكارية وتحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية ترجع للعوامل الديموجرافية (المتثلة في: النوع، والسن، والخبرة، والتعليم). وتوصى الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة

بمقترحات العاملين، وتشجيع الأفكار الجديدة والتي أثبتت الدراسة الحالية تأثيرها المعنوي الموجب على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية، وتدعيم تجنب ممارسات الخوف من الأخطاء وتجنب اتخاذ قرارات بها مخاطرة، والتي أثبتت الدراسة الحالية تأثيرها المعنوي الموجب على تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية والعمل على تحسين الممارسات التالية: تفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ لقرارات، واهتمام الإدارة ببيئة العمل المادية، والتي لم تتوصل نتائج الدراسة الميدانية لوجود علاقة معنوية بينها، وبين تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية، والمتابعة الدورية لمستوي تطبيق جودة بيئة العمل الابتكارية، وتحسين الإنتاجية وزيادة القدرة التنافسية بالشركات محل الدراسة.

٥- دراسة الطراونه، غصون خلف فراس (٢٠٢٠م) بعنوان: " تأثير العوامل البشرية على

تحسين جودة نظم الإنتاج" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل البشرية على تحسين جودة نظم الإنتاج. شمل مجتمع الدراسة مجموعة من شركات الإنتاج في محافظة الكرك بلغ عدد موظفيها (١٠٤٧)، وقد صممت استبانة لجمع البيانات من عينة مقصودة تكونت من (٢٧٠) مجيبا (مهندسين، إداريين، رؤساء الإدارات والعمال) في الشركات التي خضعت للبحث. استخدم الباحث الطرق الإحصائية الوصفية في التحليل، كما تم اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير كبير ذو دلالة إحصائية لـ (أنظمة الإدارة) على تحسين جودة نظم الإنتاج، وقد بلغت قيمة معامل التباين (٩%). وأن هناك تأثير كبير ذو دلالة إحصائية لـ (العوامل الشخصية) على تحسين جودة نظم الإنتاج، وقد بلغت قيمة معامل التباين (١٠%). وأخيرا هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لـ (بيئة العمل والمكونات المادية) على تحسين جودة نظم الإنتاج، وقد بلغت قيمة

معامل التباين (١١%). التوصيات التي يمكن اقتراحها في هذه الدراسة هي: تزويد المنظمات المنتجة بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على تحسين نظم الإنتاج، وتحسين بيئة العمل من خلال استخدام الأدوات والبرامج والمعدات التي تسهل عمل الموظفين.

٦- دراسة منير عباس (٢٠٢٠م) بعنوان: " أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين "

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى مركز الجامعة المؤقت وبعده، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم الاعتماد على الاستبانة في الحصول على البيانات اللازمة. وقد استخدم الباحث طريقة الحصر الشامل حيث وزع الاستبيان على كل العاملين الإداريين في الجامعة والبالغ عددهم (٨٥) عاملاً، وتم استعادة (٧٣) استبياناً بنسبة (٨٥.٨٨%)، وقد تضمن الاستبيان (٧٥) فقرة، بالإضافة إلى المعلومات الديموغرافية التي أعدها الباحث موزعة على خمس رتب تراوحت بين موافق بشدة وغير موافق بشدة، ومن ثم تم تحليلها باستخدام برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية. (SPSS).

كانت أهم النتائج: وجود تغير في التصميم المعماري والتصميم الداخلي ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، حيث كان التصميم المعماري قبل أفضل بكثير من بعد والإضاءة الاصطناعية والألوان والنباتات والأمن والسلامة في المكان القديم أفضل بكثير من المكان الجديد، أما الأثاث والمعدات فهي مقبولة عما كانت عليه في السابق. كما أظهرت الدراسة انخفاض أداء العاملين بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، لكن هذا الانخفاض لم يكن كبيراً، ولم تجد الدراسة أثر لبيئة العمل المادية

في أداء العاملين قبل الانتقال إلى المركز المؤقت. كما وجدت أثر البيئة العمل المادية في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المقر المؤقت، فمتغير التصميم المعماري أثر على متغير أداء العاملين بشكل سلبي وضعيف، ومتغير التصميم الداخلي أثر على متغير أداء العاملين بشكل طردي ومتوسط الشدة.

أوصت الدراسة بالعمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة أكبر في العمل والمحافظة على المسافات المطلوبة بينها بطريقة لاتجعل العامل يعطل أو يزعج الآخرين وتوفير أجهزة كمبيوتر وتجهيزات مكاتب وقرطاسية كافية للعاملين وأماكن كافية للتخزين. كما أوصت بتوفير قاعات للاجتماعات، و عدد كافى من دورات المياه وإيجاد مكان مخصص للطعام والاستراحة و والتدخين لارتياها خلال استراحات العاملين وأماكن للأنشطة الترفيهية خلال فترات العمل والإجازات، بالإضافة إلى إجراء التعديلات اللازمة ضمن المقرات المؤقتة لتأمين سهولة تنقل ذوي الاحتياجات الخاصة من العاملين وذلك من خلال إنشاء الراميات، وإنشاء دورات مياه خاصة بهم.

٧- دراسة عساف، عبدالمعطي (٢٠١٩م) بعنوان: " دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور متغيرات بيئة العمل الداخلية على رضا العاملين في شركات الأدوية الأردنية، وزعت الاستبانة على عينة بلغت (١٣٠) مفردة شكلت (٨%) من إجمالي العاملين في هذه الشركات، تم استعادت (١٠٣) استبانة منها. ومن أهم النتائج التي تم توصلت إليها الدراسة؛ أن هناك درجة عالية من الرضا من قبل العاملين عن متغيرات بيئة العمل الداخلية (متغيرات البيئة الطبيعية، متغيرات الأمن والسلامة، متغيرات علاقات العمل، متغيرات الحوافز)، وأن هذه المتغيرات

لها تأثير ملموس على رضا العاملين وعلى استقرارهم وعلى مستوياتهم الإنتاجية وكذلك على المبادرة والإبداع لديهم. وتبين أن الموقف العام من الإدارات العليا وأدوارها في بناء وتطوير بيئة العمل الملائمة كان ايجابيا، وهذا يعبر عن مناخ إيجابي عام يبرر مدى تعاون جميع فئات العاملين من أجل بناء بيئة عامة ملائمة.

٨- دراسة عبدالصمد، فارس محمد عساف، عبدالمعطي (٢٠١٩م) بعنوان: " دور التصميم

الداخلي للمنشآت الإدارية في الارتقاء بمستوى الإنتاجية" هدف البحث إلى الارتقاء بمستوى الإنتاجية من خلال التصميم الداخلي للمنشآت الإدارية. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. أكد أن لجودة بيئات العمل تأثيرا كبيرا على صحتنا ورفاهيتنا، ويشمل تأثير التصميم الداخلي لمكان العمل كلا من استجابتنا المادية لجودة البيئة الداخلية واستجابتنا النفسية لهذه المساحات، وبين أنه يجب على المنظمات النظر في الأماكن التي يعمل فيها الأفراد كعامل معهم في المنافسة على المواهب الجديدة. وذكر أنواع المنشآت الإدارية وهي، منشآت الخدمات الخاصة، ومنشآت الخدمات العامة، والمنشآت الإدارية للهيئات الحكومية، والمنشآت الإدارية للمؤسسات المالية. وعرض أهم الشروط الواجب مراعاتها عند القيام بعمل تصميم داخلي للمنشآت الإدارية. وقدم المعايير الوظيفية للتصميم الداخلي للمنشآت الإدارية وهي، سهولة الاتصال وتدفق العمل، والمرونة، وسهولة الحركة. وتطرق إلى عوامل التصميمات الداخلية للمنشآت الإدارية وتأثيرها على الإنتاج. وأكدت نتائج البحث أن اختيار الحل الأمثل المفتوح أو المغلق يتعلق بنوع العمل المكتبي الواجب أدائه وهذا ينعكس بقوة على البعد النفسي والاجتماعي بين الموظفين لتشجيعهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية ولتقوية انتمائهم لمؤسستهم، وأن بيئة العمل المريحة مهمة لتمكين الموظفين من

التركيز والقيام بعملهم وأداء وظيفتهم على أكمل وجه مما يساعد على زيادة الإنتاجية في العمل. واختتم البحث بتقديم مجموعة من التوصيات أهمها، ضرورة العمل على دمج التكنولوجيا والأنظمة الرقمية في التصميمات الداخلية للمنشآت الإدارية مع الاستفادة من هذه التكنولوجيا لتحقيق أكبر فائدة ممكنة لراحة وسعادة العامل بالمنشآت مما يساعد على زيادة الإنتاج وتطوره.

٩- دراسة عبدالله محمد أحمد محمد (٢٠١٩) ، أثر عوامل البيئة الداخلية على ضغوط العمل بالمنظمات: دراسة حالة الصندوق القومي لرعاية الطلاب" هدفت الدراسة إلى دراسة أثر عوامل البيئة الداخلية على ضغوط العمل لدى العاملين بالصندوق القومي لرعاية الطلاب، أتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، توصلت الدراسة إلى الكشف عن وجود علاقة طردية قوية بين جماعات العمل وضغوط العمل مفادها أن العاملين إذا لم تقدر مجهوداتهم المبذولة في العمل ولا تتاح لهم المشاركة الفاعلة في اتخاذ قرارات المنظمة يؤدي ذلك إلى انخفاض الدافع المعنوي ويزداد مستوى ضغوط العمل لديهم، وكذلك وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والبيئة التنظيمية والمادية بالمنظمة، ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام المتزايد بالبيئة الداخلية للمنظمة مع التركيز على معالجة الضغوط التي مصدرها جماعة العمل.

١٠- دراسة محمد بن حسين بن راجحي عاتي، (٢٠١٩)، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي دراسة ميدانية في شركة عبد اللطيف جميل: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل الداخلية على نية الدوران، في ضوء متغيرات بيئة العمل وهي (الهيكل التنظيمي، والقيادة الإدارية، والتكنولوجيا المستخدمة، والرواتب والمزايا ونية

(الدوران). تكون مجتمع الدراسة من (١٣٣) عاملاً في شركة عبد اللطيف جميل بجدة. استخدم الباحث التحليل الإحصائي على برنامج (SPSSv.٢٥.٠) في الأساليب الإحصائية للفحص فرضيات الدراسة وأسئلتها وكذلك لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية حسب دقة الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ وتحليل الانحدار، وفقاً لمعاملات الارتباط بيرسون وسبيرمان براون جوتمان، ووجدت نتائج هذه الدراسة أن هناك اتجاهات عالية تجاه أبعاد البيئة الداخلية السائدة في شركة عبد اللطيف جميل من وجهة نظر موظفيها وهناك اتجاه إيجابي تجاه البيئة الداخلية والقيادة الإدارية والتكنولوجيا، وكان معتدلة في الحوافز ونية لترك الوظيفة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين تأثير بيئة العمل الداخلية على نية الدوران.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة (hushes Jayaweera. 2019)، بعنوان: تأثير عوامل بيئة العمل في الأداء الوظيفي، والدور الوسيط لتحفيز العمل: دراسة القطاع الفندقي في إنكلترا، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٥٤) عاملاً تم اختيارهم عشوائياً في خمسة وعشرين فندقاً ضمن سلسلة الفنادق في بريستول (إنكلترا)، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين عوامل بيئة العمل المادية والنفسية الاجتماعية والأداء الوظيفي كون التحفيز للعمل وسيطاً في هذه العلاقة. وتوصلت إلى النتائج الآتية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل بيئة العمل والأداء الوظيفي، وأن التحفيز للعمل وسيط في هذه العلاقة، كما إن ظروف بيئة العمل تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي، وهذا

يعني أنه يجب على المديرين والمشرفين النظر في تحسين بيئة العمل المادية والنفسية الاجتماعية؛ لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

٢- دراسة (Junaida Ismail, Mahadir Ladisma, 2019) بعنوان: تأثير بيئة العمل المادية على إنتاجية موظفي الخدمة المدنية: حالة وزارة الشباب والرياضة، بوتراجايا، ماليزيا، أجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من (١٥٢) من موظفي الخدمة المدنية في وزارة الشباب والرياضة من وحدات عدة. وتهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة بين بيئة العمل المادية (مستوى الراحة ودرجة الحرارة) وإنتاجية موظفي الخدمة المدنية في وزارة الشباب والرياضة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية (مستوى الراحة، ودرجة الحرارة وإنتاجية موظفي الخدمة المدنية، وإن توفير مستويات الراحة، مثل: درجة الإضاءة الكافية، ودرجة الحرارة المناسبة هي ضرورة للمحافظة على مستوى إنتاجية كل موظف، وإن سوء ظروف العمل المادية، مثل: سوء الإضاءة، ودرجات الحرارة العالية قد تسبب، وتسهم فيضعف إنتاجية الموظفين.

٣- دراسة (Bushiri. 2019)، تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين - حالة معهد الإدارة المالية بمنطقة دار السلام: يجب على المنظمات الخروج من أدوارها التقليدية ومناطق الراحة للنظر في طرق جديدة للعمل. يجب عليهم إنشاء بيئة عمل حيث يستمتع الناس بما يفعلونه، ويشعرون أن لديهم هدفًا، ويفتخرون بما يفعلونه، ويمكنهم تحقيق إمكاناتهم. هدفت الدراسة إلى تقييم تأثير بيئة العمل على أداء الموظفين في معهد الإدارة المالية في منطقة دار السلام. لغرض هذه الدراسة تم استخدام تصميم بحث وصفي تم استخدام تقنية بسيطة لأخذ العينات العشوائية على التوالي لاختيار المستجيبين للدراسة. كان عدد المستجيبين لهذه الدراسة خمسين (٥٠)

مكونا من خمسة وعشرين (٢٥) موظفا كبيرا وخمسة وعشرين (٢٥) موظفا مبتدنا تم استخدام الاستبيانات المنظمة لجمع البيانات، وتشير نتائج الدراسة إلى أن بيئة عمل المنظمة كان لها تأثير على الأعضاء فيما يتعلق بالمستجيبين. وكشفت الدراسة أيضا أن الموظفين سيحسنون أدائهم إذا عالجت الإدارة المشكلات التي تم تحديدها أثناء البحث تتمثل المشكلات في مرونة بيئة العمل، وإلهاء ضوضاء العمل، وعلاقة المشرف الشخصية مع المرؤوسين ووجود المساعدة الوظيفية واستخدام ملاحظات الأداء، وتحسين حوافز العمل في المنظمة لتحفيز الموظفين على أداء وظائفهم، وفي الختام، وبناء على النتائج، أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمة بعقد اجتماعات دورية مع الموظفين لتقديم شكاواهم إلى الإدارة والعمل كعامل محفز للموظفين. يجب أن تجد الإدارة طرقا ووسائل إيصال أهدافها واستراتيجياتها إلى موظفيها من أجل تحقيق ما تعمل المنظمة من أجله، ورسالتها ورؤيتها.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

تم الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة أمور من أهمها:

- **تحديد المتغيرات الرئيسية:** يمكن الاعتماد على النتائج السابقة لتحديد أبعاد بيئة العمل

الأكثر تأثيرًا في شركة المراعي.

- من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تمكن الباحث من تحديد الفجوات البحثية و بناء

مشكلة البحث.

- الاستفادة من الإطار النظري للدراسات السابقة في تصميم هذه الدراسة.

- تحديد منهج البحث و تحديد أفضل الأساليب والأدوات لجمع البيانات وتحليلها.

- إبراز الأهمية النظرية والتطبيقية لموضوع البحث.

- التعرف على طريقة حساب العدد المناسب لعينة البحث .

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تركز هذه الدراسة بشكل خاص على منطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وهو ما يعطيها قيمة محلية كبيرة تتعلق بالتحديات والفرص الخاصة بهذه المنطقة. وتتزامن مع التغيرات الكبيرة والتطورات السريعة التي تشهدها المملكة ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠، مما يعزز أهمية النتائج والتوصيات التي ستقدمها بذلك، تتميز هذه الدراسة بتركيزها الجغرافي المحدد، وشمولية الأبعاد المدروسة، وتزامنها مع التطورات الكبيرة في المملكة، مما يعزز من قيمتها العلمية والعملية.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الإطار النظري للبحث، حيث تم استعراض متغيرات الدراسة. تم شرح موضوع تعريف بيئة العمل وأهمية دراسة بيئة العمل وأهداف بيئة العمل وعناصر بيئة العمل وأنواع بيئة العمل وتعريف الانتاجية، وأهمية الإنتاجية وتحسين الإنتاجية ، كما تناول الدراسات السابقة وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية البحث

مقدمة:

في هذا الفصل، سيتم توضيح المنهجية والإجراءات المتبعة في البحث، والتي تشمل تحديد المنهجية، والمجتمع والعينة المستهدفة بالدراسة، وأدوات جمع البيانات من حيث الإعداد وطرق التحقق من الصدق والثبات، والأدوات والعمليات الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات كما يلي:

منهج البحث:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهدافها البحثية والإجابة عن تساؤلاتها، فمن خلال هذا المنهج سيتم وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها، ومن ثم فقد اعتمدت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن تأثير بيئة العمل على الإنتاجية - دراسة حالة شركة المراعي، كما سيتم تحليل وتفسير البيانات والمعلومات التي تم جمعها بصورة منظمة ثم تصنيفها وإخضاعها للمعالجة الإحصائية.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة المراعي

عينة البحث:

تم اختيار عينة عشوائية وبلغ عدد (١٠٠) شخص

أدوات البحث:

مصادر جمع البيانات:

يعتمد البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية كأسلوبين أساسيين لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذه الدراسة وذلك على النحو التالي: ط

أ. المصادر الأولية. وتعتمد على البيانات التي تم جمعها من مصادر عينة الدراسة بالاعتماد على أدائها. (الاستبانة) .

ب. المصادر الثانوية الجاهزة. والتي اعتمدت على المسح المكتبي ومراجعة الأدبيات الإدارية في موضوع الدارسة والمقالات المنشورة في الدوريات.

وصف الأداة:

لقد قام الباحث بإعداد أداة الدراسة في شكل استبانة، تم تصميمها وفق تدرج خمسة أبعاد، وذلك باختيار أحد البدائل (موافق بشدة - موافق - غير موافق بشدة - غير موافق - محايد)، وقد تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية جزأين:

١. البيانات الشخصية وتتكون من (المؤهل الدراسة، الوظيفة، النوع).

٢. فقرات الاستبانة: تتكون الاستبانة من (٢٠) فقرات.

ثبات الأداة:

يتم قياس ثبات أدوات الدراسة الميدانية من خلال تطبيق طريقة ألفا كرونباخ، وللتحقق من ثبات الاستبانة طُبقت على (٥٠) فرداً من أفراد مجتمع الدراسة، واستُخدم معامل ألفا كرونباخ في قياس ثبات الاستبانة، وأشارت نتيجة التحليل الإحصائي إلى ارتفاع معامل ألفا لمحوري الاستبانة، وكذلك ارتفاع الدرجة الكلية لثبات الاستبانة، حيث بلغت (٠.٧٦٤)، وهذا مؤشر على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وكما أمكن حساب ثبات ألفا كرونباخ، على النحو التالي:

جدول (١-٣) يوضح معاملات الثبات لمحاوَر الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

المحاوَر	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
بيئة العمل	١٠	٠.٧٣٦
الإنتاجية	١٠	٠.٧٩٣
الإجمالي	٢٠	٠.٧٦٤

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - ٢٠٢٥)

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأداة تتمتع بثبات مرتفع حيث بلغت قيمة ثبات ألفا كرونباخ (٠.٧٣٦، ٠.٧٩٣، ٠.٧٦٤) لمتغيرات تأثير بيئة العمل على الإنتاجية - دراسة حالة شركة المراعي والدرجة الكلية للاستبيان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والدرجة الكلية على التوالي.

الصدق:

تم اختيار عدداً من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة موضوع الدراسة ليتم عرض الاستبانة في صورتها الأولية عليهم، وبعد العرض على السادة المحكمين يتم التحقق من صدق المفردات وصدق الاستبانة ككل، وبالفعل تم تطبيق الاستبانة على عدد من المحكمين، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى ارتفاع الصدق التجريبي للاستبانة إلى نحو (٠.٨٢١) وهي قيمة مرتفعة، كما أمكن حساب الاتساق الداخلي بين درجات المحاور الفرعية والدرجة الكلية للأداة حيث بلغت معاملات الاتساق (٠.٧٦٧ ، ٠.٨٧٦ ، ٠.٨٢١) ، والدرجة الكلية للأداة على التوالي وهي قيم جميعها تعبر عن اتساق داخلي جيد للأبعاد بالدرجة الكلية للأداة.:

جدول (٢-٣) معامل الاتساق الداخلي والارتباط لمحاور الاستبانة

المحاور	عدد الفقرات	معامل الاتساق	معامل الارتباط
بيئة العمل	١٠	٠.٧٦٧	٠.٧٢٩
الإنتاجية	١٠	٠.٨٧٦	٠.٧٩٥
الإجمالي	٢٠	٠.٨٢١	٠.٧٦٢

المصدر: إعداد الباحث (من بيانات الاستبانة - (٢٠٢٥)

يتضح من خلال الجدول السابق أن الأداة تتمتع بصدق وثبات مرتفعين حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٧٢٩ ، ٠.٧٩٥ ، ٠.٧٦٢) ، والدرجة الكلية للاستبيان من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، والدرجة الكلية على التوالي.

تطبيق أداة البحث:

بعد التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، تم تطبيقها على مجموعة من أفراد المجتمع عن طريق المواقع الإلكترونية، والصفحات الإلكترونية الخاصة بتجمعاتهم الإلكترونية، بعد إعداد الاستبانة في صورتها النهائية بعد تحكيمها وتعديلها في ضوء نتائج التحكيم تم رفعها على الرابط الإلكتروني ثم نشرها على الصفحات والمواقع الإلكترونية.

يستخدم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للحكم على دقة قياس مفاهيم الدراسة، أي بمعنى أنه عند قيام باحث آخر بالدراسة نفسها سوف يتوصل إلى النتائج نفسها، وكذلك من أجل قياس مدى توافق الإجابات مع بعضها البعض بالنسبة للمتغيرات المدروسة وموثوقية النتائج، وعند حساب معامل ألفا كرونباخ من أجل مجموعة من المتغيرات فيجب أن تكون قيمته أكبر من ٠.٦. حتى نستطيع القول بأنه يمكن الوثوق بالنتائج، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات تأخذ قيمة المعامل الصغر، ويزيد ثبات البيانات كلما اتجهت قيمة المعامل نحو الواحد الصحيح، وفيما يلي اختبار ثبات البيانات.

مقياس ليكارت الخماسي:

استخدم الباحث مقياس ليكارت الخماسي للخمسة خيارات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) حسب الأوزان التالية:

جدول (٣-٣) يوضح مقياس ليكارت الخماسي

الوزن	الرأي
١	غير موافق بشدة
٢	غير موافق
٣	محايد
٤	موافق
٥	موافق بشدة

قام الباحث بعد ذلك بحساب المتوسط المرجح على النحو التالي:

جدول (٤-٣) يوضح حساب المتوسط المتأرجح

المتوسط المرجح	الرأي
من ١ إلى ١.٨٠	لا أوافق بشدة
من ١.٨٠ إلى ٢.٦٠	لا أوافق
من ٢.٦٠ إلى ٣.٤٠	محايد
من ٣.٤٠ إلى ٤.٢٠	أوافق
من ٤.٢٠ إلى ٥	أوافق بشدة

ومن خلال الجدول أدناه يلاحظ إن طول الفترة المستخدمة (٥-٤) أي حوالي ٠.٨٠، وقد

حسبت الفترة على أساس أن الأرقام ١، ٢، ٣، ٤، ٥ بينها ٤ مسافات استخدام مربع كاي لجودة

التطابق: - لاختبار هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين استخدم

الباحث اختبار مربع كاي والذي يمكن إيجاده بالمعادلة الموضحة أدناه:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^c \sum_{i=1}^c \frac{(E_{ij} - O_{ij})^2}{E_{ij}}$$

حيث أن:

E_{ij} : التكرار المتوقع.

O_{ij} : التكرار المشاهد.

كما يتم الحصول على درجة الحرية وهي (عدد الإجابات في السؤال - ١)، ولمعرفة هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين الإجابات المتوقعة والملاحظة لكل عبارة على حدة تتم مقارنة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة بالجدولية فإذا كانت قيمة الاختبار المحسوبة أكبر من الجدولية دل ذلك على وجود فروق بين المتوقع والمشاهد، كما أن القيمة الاحتمالية (P value) بصورة مباشرة تحدد ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية وذلك بمقارنة القيمة الاحتمالية بمستوى معنوية ٠.٠٠٠٥. حيث إن القيمة الاحتمالية تمثل قيمة الخطأ المسموح به في نتائج الاختبار بمعنى أننا نثق في صحة إجابتنا بنسبة ٩٥%، فإذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 فهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة، وفي هذه الحالة نستخدم المتوسط المرجح ليحدد اتجاه العبارة.

المعالجة و الأدوات الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS v.25)، وقد تم استخدام العديد من العمليات والاختبارات الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الباحث، والتي تشمل:

١. استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة: الجنس - العمر - المستوى التعليمي - عدد سنوات الخبرة - جهة العمل - نوع العمل).
٢. معامل ارتباط بيرسون لإيجاد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
٣. معاملات كرونباخ - ألفا لإيجاد معامل الثبات لأداة الدراسة.
٤. المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة الوزن النسبي المستوى و الرتبة للإجابة على تساؤلات البحث.
٥. اختبار تحليل التباين انوفا لفرضيات البحث.

الفصل الرابع

تحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات

مقدمة:

يستعرض هذا الفصل النتائج المستخلصة من التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها عبر الاستبيان، وذلك للإجابة على التساؤلات المطروحة في الدراسة. وكذلك يستعرض اختبار فرضيات البحث . كما يستعرض عدد من النتائج وتقديم بعض التوصيات والمقترحات.

تحليل البيانات :

في هذا القسم من البحث، يتم تقديم وصف للمتغيرات المدروسة كما يلي:

١. تحليل فقرات الاستبانة (تكرارات):

جدول (٤-١) نسبة التكرار لمتغير بيئة عمل

المجموع	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
١٠٠	٢	٢	٨	٨	١٤	١٤	٤٥	٤٥	٣١	٣١	توفر الشركة بيئة عمل مريحة ومجهزة بشكل جيد تسهم في زيادة إنتاجيتي.
١٠٠	٢	٢	٥	٥	٧	٧	٤٩	٤٩	٣٧	٣٧	أشعر بالدعم والتقدير من زملائي ومديري في مكان العمل
١٠٠	٤	٤	١٠	١٠	٢٨	٢٨	٤٥	٤٥	١٣	١٣	ساعات العمل المحددة في الشركة تساعدني على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية
١٠٠	٤	٤	١٢	١٢	٢٣	٢٣	٤٢	٤٢	١٩	١٩	مستوى الإضاءة والتكييف في مكان العمل مناسب ويحفزني على العمل بكفاءة
١٠٠	٥	٥	١٨	١٨	٢٦	٢٦	٣٥	٣٥	١٦	١٦	العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين تعزز من أدائي وإنتاجيتي.
١٠٠	٢	٢	٢٢	٢٢	٣٣	٣٣	٣٣	٣٣	١٠	١٠	سياسات الشركة المتعلقة

											بالمكافآت والحوافز تساهم في رفع أدائي.
١٠٠	٥	٥	١٢	١٢	٢٧	٢٧	٤٢	٤٢	١٤	١٤	وجود برامج تدريب وتطوير في الشركة تزيد من قدرتي على أداء مهامي بكفاءة.

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، ٢٠٢٥م.

١- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن توفر الشركة بيئة عمل مريحة ومجهزة بشكل جيد تسهم في زيادة إنتاجيتي، حيث بلغت نسبتهم ٧٦% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٠%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ١٤%.

٢- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن أشعر بالدعم والتقدير من زملائي ومديري في مكان العمل ، حيث بلغت نسبتهم ٨٦% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٧%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٧%.

٣- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن ساعات العمل المحددة في الشركة تساعدني على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية ، حيث بلغت نسبتهم ٥٨% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٤%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢٨%.

٤- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن مستوى الإضاءة والتكييف في مكان العمل مناسب ويحفزني على العمل بكفاءة ، حيث بلغت نسبتهم ٦١% بينما بلغت نسبة غير الموافقين

على ذلك ١٦%، أما أفراد العينة والذين لم يبدووا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢٣%.

٥- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن مستوى الإضاءة والتكييف في مكان العمل مناسب ويحفزني على العمل بكفاءة، حيث بلغت نسبتهم ٥١% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٢٣%، أما أفراد العينة والذين لم يبدووا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢٦%.

٦- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن سياسات الشركة المتعلقة بالمكافآت والحوافز تساهم في رفع أدائي، حيث بلغت نسبتهم ٤٣% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٢٤%، أما أفراد العينة والذين لم يبدووا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٣٣%.

٧- أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن وجود برامج تدريب وتطوير في الشركة تزيد من قدرتي على أداء مهامي بكفاءة، حيث بلغت نسبتهم ٥٦% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٧%، أما أفراد العينة والذين لم يبدووا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢٧%.

جدول (٤-٢) متوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي، والمستوى

والرتبة لمتغير بيئة العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الترتيب
١	توفر الشركة بيئة عمل مريحة ومجهزة بشكل جيد تسهم في زيادة إنتاجيتي.	4.42	88.31	19.54	0.000	1
٢	أشعر بالدعم والتقدير من زملائي ومديري في مكان العمل	4.39	87.79	22.50	0.000	2
٣	ساعات العمل المحددة في الشركة تساعدني على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية	4.26	85.19	17.95	0.000	3
٤	مستوى الإضاءة والتكييف في مكان العمل مناسب ويحفزني على العمل بكفاءة	4.23	84.68	15.77	0.000	4
٥	العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين تعزز من أدائي وإنتاجيتي.	4.14	82.86	15.12	0.000	5
٦	٦. سياسات الشركة المتعلقة بالمكافآت والحوافز تساهم في رفع أدائي.	3.99	79.74	12.41	0.000	6
٧	وجود برامج تدريب وتطوير في الشركة تزيد من قدرتي على أداء مهامي بكفاءة.	3.87	77.40	9.538	0.000	7

المصدر: إعداد الباحث، من بيانات الدراسة الميدانية، ٢٠٢٥م

تم استخدام اختبار (T) للعينه الواحدة لتحديد آراء أفراد عينه الدراسة حول الفقرات المتعلقة بأدوات التكاليف في الجدول، حيث تم تحديد قيمة (T) (الجدولية) عند درجة حرية (٧٦) ومستوى دلالة (٠.٠٥) والبالغة (١.٩٩). أظهرت نتائج الاختبار أن آراء أفراد العينة في جميع الفقرات كانت إيجابية، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) والوزن النسبي لكل فقرة يفوق (٦٠%). مما يعني أن هناك ضرورة للتركيز على نظام أدوات التكاليف.

جدول (٣-٤) نسبة التكرار لمتغير الانتاجية

المجموع	لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارة
	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	
١٠٠	٦	٦	١٢	١٢	٢٢	٢٢	٣٥	٣٥	٢٥	٢٥	الشعور بالأمان الوظيفي في الشركة يجعلني أكثر التزامًا وإنتاجية.
١٠٠	٥	٥	١٨	١٨	٢١	٢١	٣٦	٣٦	٢٠	٢٠	الإدارة العليا في الشركة تستمع لملاحظات الموظفين وتعمل على تحسين بيئة العمل.
١٠٠	٤	٤	١٨	١٨	٣٢	٣٢	٣٥	٣٥	١١	١١	الضغوط النفسية في العمل تؤثر سلبًا على أدائي وإنتاجيتي.
١٠٠	٤	٤	١٨	١٨	٢٣	٢٣	٣٦	٣٦	١٩	١٩	الأدوات والتقنيات المتاحة لي في العمل تسهل عليّ إنجاز مهامى بسرعة ودقة.
١٠٠	٥	٥	١١	١١	٣٤	٣٤	٣٤	٣٤	١٦	١٦	التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين يعزز من كفاءة

العمل والإنتاجية.										
٢٨	٢٨	٣٤	٣٤	٢٥	٢٥	١١	١١	٢	٢	١٠٠
البيئة التنافسية داخل الشركة تدفعني للعمل بجدية أكبر.										
١٧	١٧	٢٤	٢٤	٣٥	٣٥	١٧	١٧	٧	٧	١٠٠
أعتقد أن تحسين بيئة العمل في الشركة يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في الإنتاجية.										

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، ٢٠٢٤م.

١. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن الشعور بالأمان الوظيفي في الشركة يجعلني أكثر

التزامًا وإنتاجية، حيث، بلغت نسبتهم ٥٦% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك

٢٣%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢١%.

٢. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن الإدارة العليا في الشركة تستمع لملاحظات

الموظفين وتعمل على تحسين بيئة العمل. ، حيث بلغت نسبتهم ٤٦% بينما بلغت نسبة

غير الموافقين على ذلك ٢٢%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت

نسبتهم ٣٢%.

٣. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن الضغوط النفسية في العمل تؤثر سلبًا على أدائي

وإنتاجيتي، حيث بلغت نسبتهم ٥٥% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٢٢%،

أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٣٢%.

٤. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن الأدوات والتقنيات المتاحة لي في العمل تسهل عليّ إنجاز مهامى بسرعة ودقة ، حيث بلغت نسبتهم ٥٠% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٦%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٣٤%.

٥. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين يعزز من كفاءة العمل والإنتاجية، حيث بلغت نسبتهم ٦٢% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ١٣%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٢٥%.

٦. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن البيئة التنافسية داخل الشركة تدفعني للعمل بجدية أكبر ، حيث بلغت نسبتهم ٤١% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٢٤%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٣٥%.

٧. أن غالبية أفراد العينة يوافقون على أن أعتقد أن تحسين بيئة العمل في الشركة يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في الإنتاجية ، حيث بلغت نسبتهم ٤١% بينما بلغت نسبة غير الموافقين على ذلك ٢٤%، أما أفراد العينة والذين لم يبدوا إجابات محددة فقد بلغت نسبتهم ٣٥%.

جدول (٤-٤) متوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النتيجة، الوزن النسبي، والمستوى

والرتبة لمتغير بيئة العمل

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الترتيب
١	الشعور بالأمان الوظيفي في الشركة يجعلني أكثر التزامًا وإنتاجية.	4.03	80.52	12.741	0.000	1
٢	الإدارة العليا في الشركة تستمع لملاحظات الموظفين وتعمل على تحسين بيئة العمل.	3.88	77.66	10.967	0.000	2
٣	الضغوط النفسية في العمل تؤثر سلبًا على أدائي وإنتاجيتي.	3.86	77.14	10.187	0.000	3
٤	الأدوات والتقنيات المتاحة لي في العمل تسهل عليّ إنجاز مهامتي بسرعة ودقة.	3.78	75.58	8.169	0.000	4
٥	التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين يعزز من كفاءة العمل والإنتاجية.	3.77	75.32	9.798	0.000	5
٦	البيئة التنافسية داخل الشركة تدفعني للعمل بجدية أكبر.	3.73	74.55	7.622	0.000	6
٧	أعتقد أن تحسين بيئة العمل في الشركة يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في الإنتاجية.	3.71	74.29	7.598	0.000	7

المصدر: إعداد الباحث، من بيانات الدراسة الميدانية، ٢٠٢٥م

تم استخدام اختبار (T) للعينة الواحدة لتحديد آراء أفراد عينة الدراسة حول الفقرات المتعلقة بالميزة التنافسية في الجدول، حيث تم حساب قيمة (T) الجدولية) عند درجة حرية (٧٦) ومستوى دلالة (٠.٠٥) وكانت تساوي (١.٩٩). أظهرت نتائج الاختبار أن آراء أفراد العينة في جميع الفقرات كانت إيجابية، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥) والوزن النسبي لكل فقرة يفوق (٦٠%). مما يعني أن هناك توافقاً إيجابياً في الآراء حول أهمية الميزة التنافسية.

اختبار مدى صحة فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية الأولى

تحسين البيئة المادية (مثل التهوية والإضاءة) يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ، واختبار مدى صحة الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار لمتوسطات آراء عينة الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية والإنتاجية في الشركة عند مستوى دلالة إحصائية $(a = 0.05)$ ، والجدول (٩) يفسر نتائج الاختبار.

جدول (٤-٥) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الأولى

نتيجة الفرضية العدمية	مستوى الدلالة	Beta	F الجدولية	F	R	R2
رفض	.000	0.557	3.92	48.849	.577	.333

كانت قيمة الاختبار F تساوي (٤٨.٨٤٩)، وهي أكبر من قيمة F الجدولية أما مستوى الدلالة الإحصائية فبلغت (٠.٠٠٠) وهي أصغر من القيمة المحددة ٠.٠٥ ، وبالتالي فإننا نرفض

الفرضية العدمية (٠) ونقبل الفرضية البديلة (a) ، وهذا معزز بقيمة R والتي بلغت (٠.٥٧٧) التي تفسر قوة العلاقة بين البيئة المادية والانتاجية في الشركة ، بالإضافة إلى قيمة معامل التحديد R2 التي بلغت (٠.٣٣٣) التي تفسر مستوى التباين في البيئة المادية في الشركة الذي يفسره مستوى التباين في الانتاجية، وبالتالي يمكن القول أنه تحسين البيئة المادية (مثل التهوية والإضاءة) يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

اختبار الفرضية الثانية:

انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية، ولاختبار مدى صحة الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار لمتوسطات آراء عينة الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية في الشركة عند مستوى دلالة إحصائية $a = 0.05$ ، والجدول (١٠) يفسر نتائج الاختبار.

جدول (٤-٦) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الثانية

نتيجة الفرضية العدمية	مستوى الدلالة	Beta	F الجدولية	F	R	R2
رفض	.000	0.794	3.92	3.92	.794	.630

كانت قيمة الاختبار F تساوي (١٦٧.١٦١) ، وهي أكبر من قيمة F الجدولية أما مستوى الدلالة الإحصائية فبلغت (٠.٠٠٠) وهي أصغر من القيمة المحددة ٠.٠٥ ، وبالتالي فإننا نرفض

الفرضية العدمية (٠) ونقبل الفرضية البديلة (Ha) وهذا معزز بقيمة R والتي بلغت (٧٩٤) التي تفسر قوة العلاقة بين انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية ، بالإضافة إلى قيمة معامل التحديد R2 التي بلغت (٠.٦٣٠) التي تفسر مستوى التباين في تكاملية انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية الذي يفسره مستوى التباين في استخدام نظم دعم القرارات، وبالتالي يمكن القول أنه انخفاض الضغوط النفسية وارتفاع التحفيز الوظيفي يرتبطان بارتفاع معدلات الإنتاجية.

اختبار الفرضية الثالثة

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة بالأقسام الإدارية ، ولاختبار مدى صحة الفرضية تم استخدام اختبار الانحدار لمتوسطات آراء عينة الدراسة لمعرفة مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة بالأقسام الإدارية ، عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، والجدول (١١) يفسر نتائج الاختبار .

جدول (٤-٧) اختبار الانحدار البسيط للفرضية الثالثة

نتيجة الفرضية العدمية	مستوى الدلالة	Beta	F الجدولية	F	R	R2
رفض	.000	0.711	3.92	99.937	.711	.505

كانت قيمة الاختبار F تساوي (٩٩.٩٣٧)، وهي أكبر من قيمة F الجدولية أما مستوى الدلالة الإحصائية فبلغت (٠.٠٠٠) وهي أصغر من القيمة المحددة ٠.٠٠٥، وبالتالي فإننا نرفض

الفرضية العدمية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (a)، وهذا معزز بقيمة R والتي بلغت (٧١١) التي تفسر قوة العلاقة بين تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة بالأقسام الإدارية ، بالإضافة إلى قيمة معامل التحديد R^2 التي بلغت (٥٠٥) التي تفسر مستوى التباين في تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة بالأقسام الإدارية ، وبالتالي يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير بيئة العمل على إنتاجية أقسام الإنتاج مقارنة بالأقسام الإدارية

النتائج:

- أظهرت نتائج البحث أن تحسين بيئة العمل يساهم بشكل كبير في رفع كفاءة العاملين في الشركة، حيث أصبحوا أكثر قدرة على أداء المهام بفعالية ودقة.
- تم ملاحظة زيادة ملحوظة في إنتاجية العاملين في الشركة بعد تحسين بيئة العمل، وذلك من خلال توفير بيئة صحية وآمنة تساهم في تقليل الإرهاق وتحفيز العمال على تقديم أفضل أداء.
- لوحظ تحسن كبير في مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين في الشركة نتيجة لتحسين بيئة العمل، ما أدى إلى تعزيز الولاء الوظيفي والتزامهم تجاه مهامهم.
- خفض معدلات الغياب والإصابات أدى تحسين بيئة العمل إلى تقليل معدلات الغياب والإصابات بين العمال، حيث ساهمت الظروف المريحة والأمن في تقليل الضغوط النفسية والجسدية.
- تعزيز التعاون بين الإدارة والعاملين أظهرت النتائج تحسنا في مستوى التواصل والتعاون بين العاملين والإدارة بعد تحسين بيئة العمل، ما ساعد على تعزيز الأداء الجماعي في الشركة .

- أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين جودة بيئة العمل ومستوى الإنتاجية لدى الموظفين في شركة المراعي. كلما كانت بيئة العمل أكثر دعمًا وتحفيزًا، زادت إنتاجية الموظفين.
- أكدت النتائج أن الثقافة التنظيمية في شركة المراعي تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الإنتاجية. الموظفون الذين يشعرون بأنهم جزء من ثقافة عمل إيجابية ومتعاونة يظهرون أداءً أفضل مقارنة بمن يعملون في بيئات أقل دعمًا.
- أشارت النتائج إلى أن توفير بيئة عمل صحية وآمنة (مثل توفر معدات السلامة، التهوية الجيدة، والإضاءة المناسبة) يسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة الموظفين وتقليل معدلات الغياب.
- أظهرت الدراسة أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في الشركة ساهم في تسريع العمليات وتحسين الإنتاجية. الموظفون الذين تم تدريبهم على استخدام الأدوات الرقمية كانوا أكثر كفاءة وأكثر رضا عن بيئة العمل.
- كان مستوى الرضا الوظيفي أحد العوامل الرئيسية التي أثرت على الإنتاجية. الموظفون الذين أبدوا رضاهم عن ظروف العمل (مثل الرواتب، فرص التطوير المهني، وبيئة العمل) كانوا أكثر إنتاجية.

- تم تحديد بعض التحديات التي تواجه الموظفين في شركة المراعي، مثل ضغط العمل الزائد، نقص التواصل بين الإدارة والموظفين، وعدم وضوح بعض السياسات التنظيمية. هذه التحديات كان لها تأثير سلبي على الإنتاجية.
- أظهرت النتائج أن القيادة الفعّالة والدعم الذي تقدمه الإدارة العليا للموظفين له تأثير مباشر على الإنتاجية. الموظفون الذين يشعرون بأنهم مدعومون من قبل مدراءهم يظهرون أداءً أفضل.

التوصيات:

- يجب على شركة المراعي الاستثمار في تحسين بيئة العمل المادية (مثل تصميم المساحات، الإضاءة، التهوية، والراحة). يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة راحة الموظفين ورفع مستويات إنتاجيتهم.
- يُوصى بتعزيز ثقافة العمل الإيجابية من خلال تشجيع التعاون بين الموظفين، تعزيز الشفافية، وبناء الثقة بين الإدارة والموظفين.
- ينبغي على الشركة تطوير برامج تدريبية حول الصحة والسلامة المهنية لتوعية الموظفين بأهمية هذه الجوانب وكيفية الحفاظ عليها.
- يجب استمرار الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتقديم التدريب اللازم للموظفين لضمان استخدامها بكفاءة. هذا سيحسن من سرعة وكفاءة العمليات.

- يُوصى بتحسين سياسات الرواتب والمكافآت، تقديم فرص تدريب وتطوير مستمرة، وتعزيز الشعور بالانتماء لدى الموظفين.
- يجب وضع استراتيجيات لإدارة ضغط العمل، مثل توزيع المهام بشكل عادل، توفير موارد إضافية عند الحاجة، وتشجيع الموظفين على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية.
- يُوصى بتحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين من خلال اجتماعات دورية، استبيانات رأي، ومنصات إلكترونية لتبادل الأفكار والاقتراحات.
- يجب تقديم برامج تدريبية للقادة والمدراء حول كيفية التعامل مع الموظفين بشكل فعال، وكيفية تحفيزهم ودعمهم لتحقيق الأهداف المشتركة.
- يُوصى بإجراء دراسات دورية لتقييم بيئة العمل وتحديد أي تحديات جديدة قد تؤثر على الإنتاجية، مع العمل على حلها بشكل استباقي.

المقترحات :

- إجراء دراسة حول تأثير بيئة العمل التنظيمية والاجتماعية على إنتاجية العاملين.
- البحث عن الفجوات البحثية في هذه الدراسة وإجراء دراسة متعمقة عنها.

المراجع

مراجع الدراسة العربية

- عبود. حامد عبد الله أبراهيم (٢٠١٩) ، دور العوامل البيئية في رفع كفاءة وفعالية مشروعات التمويل الأصغر: دراسة تطبيقية بولاية شرق دارفور ، جامعة النيلين ، الخرطوم.
- لعمور، رميلة (٢٠١٩) اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية غرادي، الجزائر.
- عبد الصمد، ابتهاج فيصل أحمد (٢٠١٨)، أثر عوامل البيئة الداخلية على الأداء المصرفية: دراسة حالة البنك الزراعي السوداني الرئاسة.
- عبد الله، محمد أحمد محمد (٢٠١٧) ، أثر عوامل البيئة الداخلية على ضغوط العمل بالمنظمات: دراسة حالة الصندوق القومي لرعاية الطلاب ولاية الجزيرة، جامعة الجزيرة، السودان.
- حسب الله، عبد الحفيظ علي وآخرون (٢٠١٢) أثر البيئة الداخلية للمنظمة في المشاركة المعرفية دراسة في قطاع الخدمات العامة.
- بلوط، حسن إبراهيم (٢٠٠٥). المبادئ والاتجاهات في إدارة المؤسسات دار النهضة العربية، لبنان.
- سويسي، عبد الوهاب (٢٠٠٩)، المنظمة المتغيرات الأبعاد للتصميم، دار النجاح للكتاب، الجزائر.

العريفي، منصور محمد اسماعيل (٢٠١١) ، الادارة الاستراتيجية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء.

العديلي، ناصر محمد (٢٠٠٥)، السلوك الإنساني التنظيمي: منظور كلي مقارن، معهد الادارة العامة، الرياض السعودية.

الدهان، أميمة (٢٠٠٢)، نظريات منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الاردن.

محمد قاسم (٢٠٠٠)، السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار القريوتي، الشروق للنشر والتوزيع، عمان.

الحسيني، فلاح حسن عداي (٢٠٠٠)، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل النشر، عمان .

العوامل، نائل عبد الحفيظ (٢٠٠٥)، تطوير المنظمات المفاهيم والهياكل والأساليب، مركز أحمد ياسين، عمان.

حمزاوي محمد سيد (٢٠٠٨)، السلوك الإداري والتنظيمي في منظمات المدنية والامنية، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع، الرياض.

حمود. حمود خضير (٢٠٠٩) إدارة الجودة الشاملة، ط ٤ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

السلمي، على (٢٠٠١)، إدارة الإنتاجية، دار غريب للنشر، القاهرة.

عبد الوهاب، علي محمد (٢٠٠٨)، الإنتاجية، دراسة للعنصر الإنساني في الإدارة، دار الصفا للطباعة القاهرة.

بوختان، سليمة (٢٠٠٨). التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية في الوزارات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥، الجزائر.

عبد الرحمن بن عنتر (٢٠١١)، ادارة الموارد البشرية: المفاهيم والاسس الابعاد الاستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الأردن.

هنية، ماجد (٢٠٠٥)، العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين في القطاع الصناعي (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الإسلامية.

الزهرة، فلاح (٢٠٠٨)، سياسات تأهيل العمالة في القطاع المنتج وانعكاس ذلك على نمو الإنتاجية: دراسة مقارنة بين مؤسستي الاسمنت وسونلغاز (رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة حسبيه بن بوعلي، الجزائر).

الحاج، طارق وحسن، فليح (٢٠١٠)، الاقتصاد الإداري، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.

- Stevenson William,(2007) ,Operation Management International Student_Edition with Global Readings,9th Edition ,McGraw-Hill.
- G. Monks Joseph (2007) ,Operations Management: Theory and Problems. 3rd Edition. McGraw-Hill.P21.
- Bushiri, C. P. (2014). The impact of working environment on employees' performance: the case of institute of finance management in Dar Es Salaam region. Unpublished Ph. D. Dissertation. Tanzania: The Open University of Tanzania. Available online also at: <https://core.ac.uk/download/pdf/33424874.Pdf>
- Jaskiewicz, Wanda, and Kate Tulenko. "Increasing community health worker productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment." Human resources for health 10 (2012): 1-9.
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. Revenue Journal: Management and Entrepreneurship, 1(2), 127-134.

الملاحق

الموضوع: طلب تحكيم استبيان بحثي

حفظه الله

سعادة الدكتور/

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال.

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة أعمال، وأعمل حالياً على بحث بعنوان تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: بالتطبيق على بيئة العمل في شركة المراعي"، وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة أعمال.

أتوجه إليكم بهذا الطلب لأستفيد من خبراتكم القيمة في تحكيم الاستبيان الخاص ببحثي، أرفق لكم نسخة من الاستبيان، وأرجو منكم التكرم بمراجعتها وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لقياس الأهداف المرجوة من الدراسة كما أرجو منكم اقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة سواء بإعادة صياغة العبارات، أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة.

أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وجهودكم، وأتطلع إلى تلقي ملاحظاتكم القيمة.

مع خالص التقدير والاحترام

علي سعيد أحمد الغامدي

طالب ماجستير إدارة أعمال

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

Subject: Request for Arbitration of a Research Questionnaire

Dear Dr.,

I hope you are well and in the best of health.

I would like to inform you that I am a student at Midocean University - College of Management - Master of Business Administration, and I am currently working on a research project entitled "The Impact of Work Environment on Productivity: An Applied Study of Almarai Company" as part of my MBA degree requirements.

I am requesting your valuable expertise in reviewing the questionnaire for my research. I have attached a copy of the questionnaire, and I kindly ask you to review it and provide your comments and suggestions regarding the accuracy and appropriateness of the statements presented to measure the study's objectives. I also ask you to suggest any modifications you deem appropriate, whether by rephrasing the statements, deleting them, or adding new ones.

I thank you for your time and efforts, and I look forward to receiving your valuable feedback.

Sincerely,

Ali Saeed Ahmed Al-Ghamdi

Master of Business Administration Student

College of Management, Midocean University

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد/.....المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أود إبلاغكم بأنني طالب في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير في إدارة أعمال، وأعمل حالياً على بحث بعنوان تأثير بيئة العمل على الإنتاجية: بالتطبيق على بيئة العمل في شركة المراعي، كجزء من متطلبات درجة الماجستير في إدارة أعمال، ونظراً لأهمية أرائكم القيمة، أرجو منكم التفضل بالإجابة على هذا الاستبيان وأؤكد لكم أن إجاباتكم ستكون محل تقدير كبير وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. لذا أرجو أن تكون إجاباتكم دقيقة وصادقة قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة.

شاكر لكم حسن تعاونكم،

المشرفين

علي سعيد أحمد الغامدي

د. الفيصل عبد الحميد محمد

طالب ماجستير إدارة أعمال

د. فايز علي جراد

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

Questionnaire

Dear Mr./.....

I would like to inform you that I am a student at Midocean University, College of Management, majoring in MBA. I am currently working on a research project titled "The Impact of Work Environment on Productivity: An Applied Study at Almarai Company," as part of my MBA degree requirements. Given the importance of your valuable input, I kindly request you to complete this survey. Your responses will be highly appreciated, treated with strict confidentiality, and used only for academic research purposes. Please be as accurate and truthful as possible to help achieve accurate results.

Thank you for your cooperation.

Sincerely ,

Supervisors: Ali Saeed Ahmed Al-Ghamdi

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed Master of Business Administration
Student

Dr Fayez Ali Jrad College of Management, Mid-Ocean University
College of Management, Mid-Ocean University

الاستبيان

ضع علامة (x) على الإجابة المناسبة، وأجب على الأسئلة المقترحة:

المحور الأول : البيانات الشخصية

١- الجنس :

- ذكر ☐
- أنثى ☐

٢- العمر :

- ٢٥-٣٠ سنة ☐
- ٣٥-٤٠ سنة ☐
- ٤٥ - ٥٠ سنة ☐
- ٦٠-٥٥ ☐

٣- الحالة الاجتماعية :

- أعزب ☐
- متزوج ☐

٤- المستوى التعليمي :

- ثانوي . ☐
- بكالوريوس . ☐
- ماجستير . ☐
- دكتوراه ☐

٥- المستوى الوظيفي :

- مدير عام مدير إدارة ☐
- رئيس قسم . ☐
- موظف ☐

٦ - سنوات الخبرة :

- ☐ ▪ أقل من ٥ سنوات
- ☐ ▪ من ٥ إلى ١٠ سنوات
- ☐ ▪ أكثر من ١٠ سنوات

المحور الثاني: بيانات الاستبانة

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	الاقتراحات
١	توفر الشركة بيئة عمل مريحة ومجهزة بشكل جيد تسهم في زيادة إنتاجيتي.						
٢	أشعر بالدعم والتقدير من زملائي ومديري في مكان العمل						
٣	ساعات العمل المحددة في الشركة تساعدني على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية						
٤	مستوى الإضاءة والتكييف في مكان العمل مناسب ويحفزني على العمل بكفاءة						
٥	العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين تعزز من أدائي وإنتاجيتي.						
٦	سياسات الشركة المتعلقة بالمكافآت والحوافز تساهم في رفع أدائي.						
٧	وجود برامج تدريب وتطوير في الشركة تزيد من قدرتي على أداء مهامي بكفاءة.						
٨	الشعور بالأمان الوظيفي في الشركة يجعلني أكثر التزامًا وإنتاجية.						

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	الاقتراحات
٩	الإدارة العليا في الشركة تستمع لملاحظات الموظفين وتعمل على تحسين بيئة العمل.						
١٠	الضغوط النفسية في العمل تؤثر سلبًا على أدائي وإنتاجيتي.						
١١	الأدوات والتقنيات المتاحة لي في العمل تسهل عليّ إنجاز مهامتي بسرعة ودقة.						
١٢	التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين يعزز من كفاءة العمل والإنتاجية.						
١٣	البيئة التنافسية داخل الشركة تدفعني للعمل بجدية أكبر.						
١٤	أعتقد أن تحسين بيئة العمل في الشركة يمكن أن يؤدي إلى زيادة كبيرة في الإنتاجية.						

Abstract

This study aimed to understand the impact of the work environment on productivity, applying it to the work environment at Almarai Company. The work environment is one of the factors that significantly influence employee performance and productivity in any organization. With the evolving requirements of the labor market and increased competition among companies, it has become essential to understand the relationship between the work environment and productivity to achieve sustainable success.

The study relied on a descriptive analytical approach and used a questionnaire as a tool for collecting primary data. The questionnaire was distributed to a random sample of the research population, comprising employees at Almarai Company in the Riyadh region of the Kingdom of Saudi Arabia. 148 questionnaires were obtained. After review and verification, the researcher obtained 100 valid questionnaires for analysis. These were analyzed and hypotheses tested using SPSS.

The results showed that providing a healthy and safe work environment (such as the availability of safety equipment, good ventilation, and adequate lighting) significantly contributes to improving employee efficiency and reducing absenteeism rates. The study also showed that the use of modern technology in the company contributed to accelerating operations and improving productivity. Employees trained in the use of digital tools were more efficient and more satisfied with the work environment.

The study presented several recommendations for improving the work environment and increasing productivity. Keywords: Work environment, productivity, Almarai Company.

Midocean University

College of Management

Master of Business Administration



The Impact of the Work Environment on Productivity:

Applied to the Work Environment at Almarai Company

Prepared by:

Student: Ali Saeed Ahmed Al-Ghamdi

Academic Number: 242001987

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed Dr. Fayez Ali Jrad

Academic Year: 1446 AH / 2025 AD