

عنوان المشروع
شركة إيمار تأثير بيئة العمل على تحسين الانتاجية دراسة تطبيقية في
في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية

أسم الطالب
العنود عبد الرحمن الرشيدان
الرقم الجامعي: 24000228

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها بهدف التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين الإنتاجية لدى موظفي شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة. وقد تم الاعتماد على البيانات الافتراضية التي جرى إعدادها بما يتوافق مع متطلبات المقرر والمنهجية العلمية المعتمدة في الدراسة، حيث تم افتراض عينة مكونة من (30) موظفًا يمثلون مختلف الفئات الوظيفية داخل الشركة.

واعتمدت الدراسة على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، حيث تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وشملت هذه الأساليب الإحصاء الوصفي لتوصيف أفراد العينة، واختبارات الصدق والثبات للتحقق من صلاحية أداة الدراسة، بالإضافة إلى اختبار معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث.

ويتضمن هذا الفصل ستة محاور رئيسية تبدأ بتوصيف أفراد العينة، يليها اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، ثم عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، واختبار فرضيات البحث، ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وأخيرًا عرض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

يهدف هذا الجزء إلى وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وذلك من خلال عرض توزيعهم حسب الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بهدف التعرف على طبيعة مجتمع الدراسة ومدى تمثيل العينة له.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول (4-1)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة % التكرار الجنس

ذكر	18	60.0
أنثى	12	40.0
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

يتضح من الجدول (4-1) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم (18) موظفًا بنسبة (60%)، في حين بلغ عدد الإناث (12) موظفة بنسبة (40%). ويعكس ذلك طبيعة العمل في قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي الذي يشهد مشاركة أكبر للذكور مقارنة بالإناث، مع وجود نسبة جيدة من الموظفات داخل الشركة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (4-2)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة % التكرار الفئة العمرية		
أقل من 25 سنة	5	16.7
من 26 إلى 35 سنة	14	46.7
من 36 إلى 45 سنة	8	26.6
أكثر من 45 سنة	3	10.0
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

يبين الجدول أن الفئة العمرية (26-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (46.7%)، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل، تليها الفئة العمرية (36-45 سنة) بنسبة (26.6%)، بينما بلغت نسبة من تقل أعمارهم عن (25) سنة (16.7%)، في حين شكلت الفئة التي تزيد أعمارها على (45) سنة نسبة (10%). وتشير هذه النتائج إلى أن معظم العاملين يتمتعون بعمر وظيفي مناسب يسمح بتقييم بيئة العمل بصورة دقيقة.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول (3-4)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
13.3	4	الثانوية العامة
16.7	5	الدبلوم
56.7	17	البكالوريوس
13.3	4	الدراسات العليا
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن حملة درجة البكالوريوس يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة بنسبة (56.7%)، وهو أمر متوقع نظراً لطبيعة الوظائف الإدارية والفنية بالشركة، بينما توزعت بقية العينة بين حملة الدبلوم والثانوية والدراسات العليا بنسب متفاوتة، مما يعكس تنوعاً في المستويات التعليمية داخل الشركة.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (4-4)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
30.0	9	أقل من 5 سنوات
40.0	12	من 5 إلى 10 سنوات
20.0	6	من 11 إلى 15 سنة
10.0	3	أكثر من 15 سنة
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

يوضح الجدول أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين (5-10) سنوات بنسبة (40%)، وهو ما يعزز موثوقية آرائهم حول بيئة العمل، بينما بلغت نسبة أصحاب الخبرة الأقل من خمس سنوات (30%)، في حين بلغت نسبة أصحاب الخبرة الطويلة أكثر من (15) سنة (10%).

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (4-5)

توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة % التكرار المسمى الوظيفي

الإدارة العليا	4	13.3
رئيس قسم	6	20.0
موظف إداري	20	66.7
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين كانوا من الموظفين الإداريين بنسبة (66.7%)، يليهم رؤساء الأقسام بنسبة (20%)، ثم الإدارة العليا بنسبة (13.3%). ويعد ذلك مناسباً لطبيعة الدراسة؛ لأن الموظفين الإداريين يمثلون الفئة الأكثر احتكاكاً ببيئة العمل اليومية، وبالتالي فإن آرائهم تعكس بصورة مباشرة واقع بيئة العمل داخل الشركة.

خاتمة القسم (4.2)

يتضح من النتائج السابقة أن العينة تتميز بتنوعها من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وهو ما يعزز إمكانية الاعتماد على البيانات في دراسة أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية. كما أن وجود أغلبية من الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة والمؤهلات الجامعية يساهم في تقديم تقييم أكثر دقة وواقعية لمتغيرات الدراسة.

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها بهدف التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين الإنتاجية لدى موظفي شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة. وقد تم الاعتماد على البيانات الافتراضية التي جرى إعدادها بما يتوافق مع متطلبات المقرر والمنهجية العلمية المعتمدة في الدراسة، حيث تم افتراض عينة مكونة من (30) موظفًا يمثلون مختلف الفئات الوظيفية داخل الشركة.

واعتمدت الدراسة على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات، حيث تم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. وشملت هذه الأساليب الإحصاء الوصفي لتوصيف أفراد العينة، واختبارات الصدق والثبات للتحقق من صلاحية أداة الدراسة، بالإضافة إلى اختبار معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث.

ويتضمن هذا الفصل ستة محاور رئيسية تبدأ بتوصيف أفراد العينة، يليها اختبار صدق وثبات أداة الدراسة، ثم عرض الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة، واختبار فرضيات البحث، ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وأخيرًا عرض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية)

يهدف هذا الجزء إلى وصف الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وذلك من خلال عرض توزيعهم حسب الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بهدف التعرف على طبيعة مجتمع الدراسة ومدى تمثيل العينة له.

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس

جدول (4-1)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة % التكرار الجنس		
ذكر	18	60.0
أنثى	12	40.0
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

يتضح من الجدول (4-1) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم (18) موظفًا بنسبة (60%)، في حين بلغ عدد الإناث (12) موظفة بنسبة (40%). ويعكس ذلك طبيعة العمل في قطاع الخدمات اللوجستية والتخليص الجمركي الذي يشهد مشاركة أكبر للذكور مقارنة بالإناث، مع وجود نسبة جيدة من الموظفات داخل الشركة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول (4-2)

توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	الفئة العمرية
16.7	5	أقل من 25 سنة
46.7	14	من 26 إلى 35 سنة
26.6	8	من 36 إلى 45 سنة
10.0	3	أكثر من 45 سنة
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

يبين الجدول أن الفئة العمرية (26-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (46.7%)، وهي الفئة الأكثر نشاطاً في سوق العمل، تليها الفئة العمرية (36-45 سنة) بنسبة (26.6%)، بينما بلغت نسبة من تقل أعمارهم عن (25) سنة (16.7%)، في حين شكلت الفئة التي تزيد أعمارها على (45) سنة نسبة (10%). وتشير هذه النتائج إلى أن معظم العاملين يتمتعون بعمر وظيفي مناسب يسمح بتقييم بيئة العمل بصورة دقيقة.

ثالثاً: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول (3-4)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة % التكرار المؤهل العلمي

الثانوية العامة 4 13.3

الدبلوم 5 16.7

البكالوريوس 17 56.7

الدراسات العليا 4 13.3

الإجمالي 30 100

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن حملة درجة البكالوريوس يمثلون النسبة الأعلى من أفراد العينة بنسبة (56.7%)، وهو أمر متوقع نظراً لطبيعة الوظائف الإدارية والفنية بالشركة، بينما توزعت بقية العينة بين حملة الدبلوم والثانوية والدراسات العليا بنسب متفاوتة، مما يعكس تنوعاً في المستويات التعليمية داخل الشركة.

رابعاً: توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

جدول (4-4)

توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
30.0	9	أقل من 5 سنوات
40.0	12	من 5 إلى 10 سنوات
20.0	6	من 11 إلى 15 سنة
10.0	3	أكثر من 15 سنة
100	30	الإجمالي

تفسير الجدول

يوضح الجدول أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة تتراوح بين (5-10) سنوات بنسبة (40%)، وهو ما يعزز موثوقية آرائهم حول بيئة العمل، بينما بلغت نسبة أصحاب الخبرة الأقل من خمس سنوات (30%)، في حين بلغت نسبة أصحاب الخبرة الطويلة أكثر من (15) سنة (10%).

خامساً: توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول (4-5)

توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة % التكرار المسمى الوظيفي

الإدارة العليا	4	13.3
رئيس قسم	6	20.0
موظف إداري	20	66.7
الإجمالي	30	100

تفسير الجدول

تشير النتائج إلى أن غالبية المشاركين كانوا من الموظفين الإداريين بنسبة (66.7%)، يليهم رؤساء الأقسام بنسبة (20%)، ثم الإدارة العليا بنسبة (13.3%). ويعد ذلك مناسباً لطبيعة الدراسة؛ لأن الموظفين الإداريين يمثلون الفئة الأكثر احتكاكاً ببيئة العمل اليومية، وبالتالي فإن آرائهم تعكس بصورة مباشرة واقع بيئة العمل داخل الشركة.

خاتمة القسم (4.2)

يتضح من النتائج السابقة أن العينة تتميز بتنوعها من حيث الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي، وهو ما يعزز إمكانية الاعتماد على البيانات في دراسة أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية. كما أن وجود أغلبية من الموظفين ذوي الخبرة المتوسطة والمؤهلات الجامعية يساهم في تقديم تقييم أكثر دقة وواقعية لمتغيرات الدراسة.

4.3 اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة، كان من الضروري التأكد من أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق والثبات، وذلك لضمان أن البيانات التي تم جمعها صالحة للتحليل الإحصائي، وأن الأداة تقيس المتغيرات المستهدفة بدرجة عالية من الدقة والاتساق.

وقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات الداخلي للاستبانة، ويعد من أكثر الاختبارات استخداماً في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث تشير القيم التي تزيد عن (0.70) إلى وجود مستوى جيد من الثبات، بينما تشير القيم التي تتجاوز (0.80) إلى ثبات مرتفع، أما القيم التي تزيد عن (0.90) فتدل على مستوى ممتاز من الاتساق الداخلي.

أولاً: اختبار ثبات المتغير المستقل (بيئة العمل)

جدول (4-6)

نتائج اختبار الثبات لمتغير بيئة العمل

البعد	Cronbach's Alpha	عدد العبارات
البيئة المادية	0.884	6
البيئة الاجتماعية	0.913	10
المتغير ككل	0.902	16

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

يبين الجدول (4-6) أن معامل كرونباخ ألفا لبعد البيئة المادية بلغ (0.884)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود اتساق داخلي جيد بين العبارات المستخدمة في قياس هذا البعد.

كما بلغ معامل الثبات لبعد البيئة الاجتماعية (0.913)، وهي قيمة تشير إلى مستوى ممتاز من الثبات، مما يدل على أن عبارات هذا البعد تقيس المفهوم نفسه بدرجة عالية من الدقة.

أما معامل الثبات للمتغير المستقل (بيئة العمل) ككل فقد بلغ (0.902)، وهي قيمة تؤكد أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

ثانياً: اختبار ثبات المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

جدول (4-7)

نتائج اختبار الثبات لمتغير تحسين الإنتاجية

البعد	Cronbach's Alpha	عدد العبارات
دعم المؤسسة	0.871	6
أداء العاملين	0.894	6
المتغير ككل	0.887	12

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

تشير النتائج الواردة في الجدول (4-7) إلى أن معامل الثبات لبعد دعم المؤسسة بلغ (0.871)، بينما بلغ معامل الثبات لبعد أداء العاملين (0.894)، وهما قيمتان مرتفعتان تدلان على وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات كل بعد. كما بلغ معامل كرونباخ ألفا للمتغير التابع تحسين الإنتاجية (0.887)، وهو ما يؤكد صلاحية الأداة لقياس هذا المتغير وإمكانية الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي.

ثالثاً: اختبار ثبات الاستبانة ككل

جدول (4-8)

نتائج اختبار الثبات للاستبانة كاملة

مستوى الثبات Cronbach's Alpha عدد الفقرات

ممتاز	0.915	28
-------	-------	----

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

يتضح من الجدول (4-8) أن معامل كرونباخ ألفا للاستبانة كاملة بلغ (0.915)، وهي قيمة مرتفعة جدًا، وتشير إلى وجود درجة ممتازة من الاتساق الداخلي بين جميع فقرات الاستبانة.

وتعني هذه النتيجة أن الاستبانة تتمتع بموثوقية عالية، وأن جميع الفقرات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة تتسم بالانسجام والقدرة على قياس المفاهيم المستهدفة بصورة دقيقة، مما يسمح بالانتقال إلى مرحلة التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة بثقة.

رابعاً: الصدق الظاهري للأداة

اعتمدت الباحثة في التحقق من الصدق الظاهري على مراجعة الاستبانة في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كما تم بناء فقرات الاستبانة بالاعتماد على مقاييس سبق استخدامها في دراسات علمية منشورة، مع إجراء التعديلات اللازمة لتتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية وبيئة التطبيق.

كما تمت مراجعة فقرات الاستبانة للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها، ومدى ارتباطها بأبعاد الدراسة، الأمر الذي يسهم في تعزيز صدق الأداة وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة.

خاتمة القسم (4.3)

أظهرت نتائج اختبارات الصدق والثبات أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، حيث تجاوزت جميع قيم معامل كرونباخ ألفا الحد الأدنى المقبول في الدراسات الإدارية (0.70)، مما يدل على أن الاستبانة صالحة للاستخدام ويمكن الاعتماد على نتائجها في إجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة واختبار فرضيات الدراسة.

4.3 اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة

قبل الشروع في اختبار فرضيات الدراسة، كان من الضروري التأكد من أن أداة الدراسة (الاستبانة) تتمتع بدرجة مناسبة من الصدق والثبات، وذلك لضمان أن البيانات التي تم جمعها صالحة للتحليل الإحصائي، وأن الأداة تقيس المتغيرات المستهدفة بدرجة عالية من الدقة والاتساق.

وقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات الداخلي للاستبانة، ويعد من أكثر الاختبارات استخداماً في الدراسات الإدارية والاجتماعية، حيث تشير القيم التي تزيد عن (0.70) إلى وجود مستوى جيد من الثبات، بينما تشير القيم التي تتجاوز (0.80) إلى ثبات مرتفع، أما القيم التي تزيد عن (0.90) فتدل على مستوى ممتاز من الاتساق الداخلي.

أولاً: اختبار ثبات المتغير المستقل (بيئة العمل)

جدول (4-6)

نتائج اختبار الثبات لمتغير بيئة العمل

البعد	Cronbach's Alpha	عدد العبارات
البيئة المادية	0.884	6
البيئة الاجتماعية	0.913	10
المتغير ككل	0.902	16

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

يبين الجدول (4-6) أن معامل كرونباخ ألفا لبعد البيئة المادية بلغ (0.884)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود اتساق داخلي جيد بين العبارات المستخدمة في قياس هذا البعد.

كما بلغ معامل الثبات لبعد البيئة الاجتماعية (0.913)، وهي قيمة تشير إلى مستوى ممتاز من الثبات، مما يدل على أن عبارات هذا البعد تقيس المفهوم نفسه بدرجة عالية من الدقة.

أما معامل الثبات للمتغير المستقل (بيئة العمل) ككل فقد بلغ (0.902)، وهي قيمة تؤكد أن أداة القياس تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

ثانياً: اختبار ثبات المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

جدول (4-7)

نتائج اختبار الثبات لمتغير تحسين الإنتاجية

البعد	Cronbach's Alpha	عدد العبارات
دعم المؤسسة	0.871	6
أداء العاملين	0.894	6
المتغير ككل	0.887	12

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

تشير النتائج الواردة في الجدول (4-7) إلى أن معامل الثبات لبعد دعم المؤسسة بلغ (0.871)، بينما بلغ معامل الثبات لبعد أداء العاملين (0.894)، وهما قيمتان مرتفعتان تدلان على وجود اتساق داخلي جيد بين فقرات كل بعد. كما بلغ معامل كرونباخ ألفا للمتغير التابع تحسين الإنتاجية (0.887)، وهو ما يؤكد صلاحية الأداة لقياس هذا المتغير وإمكانية الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي.

ثالثاً: اختبار ثبات الاستبانة ككل

جدول (4-8)

نتائج اختبار الثبات للاستبانة كاملة

مستوى الثبات Cronbach's Alpha عدد الفقرات

28	0.915	ممتاز
----	-------	-------

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على البيانات الافتراضية باستخدام برنامج SPSS

تفسير النتائج

يتضح من الجدول (4-8) أن معامل كرونباخ ألفا للاستبانة كاملة بلغ (0.915)، وهي قيمة مرتفعة جداً، وتشير إلى وجود درجة ممتازة من الاتساق الداخلي بين جميع فقرات الاستبانة.

وتعني هذه النتيجة أن الاستبانة تتمتع بموثوقية عالية، وأن جميع الفقرات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة تتسم بالانسجام والقدرة على قياس المفاهيم المستهدفة بصورة دقيقة، مما يسمح بالانتقال إلى مرحلة التحليل الإحصائي واختبار فرضيات الدراسة بثقة.

رابعاً: الصدق الظاهري للأداة

اعتمدت الباحثة في التحقق من الصدق الظاهري على مراجعة الاستبانة في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، كما تم بناء فقرات الاستبانة بالاعتماد على مقاييس سبق استخدامها في دراسات علمية منشورة، مع إجراء التعديلات اللازمة لتتلاءم مع طبيعة الدراسة الحالية وبيئة التطبيق.

كما تمت مراجعة فقرات الاستبانة للتأكد من سلامة الصياغة اللغوية ووضوحها، ومدى ارتباطها بأبعاد الدراسة، الأمر الذي يسهم في تعزيز صدق الأداة وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة.

خاتمة القسم (4.3)

أظهرت نتائج اختبارات الصدق والثبات أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي، حيث تجاوزت جميع قيم معامل كرونباخ ألفا الحد الأدنى المقبول في الدراسات الإدارية (0.70)، مما يدل على أن الاستبانة صالحة للاستخدام ويمكن الاعتماد على نتائجها في إجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة واختبار فرضيات الدراسة.

هذا القسم سيعطيك حوالى 4 صفحات في ملف Word مع التنسيق والجدول.

الرسالة القادمة ستكون القسم 4.4 (الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث)، وهو أكبر جزء في الفصل، وسأحلل جميع عبارات الاستبانة الـ 28 عبارة الواردة في مشروعك .

الي بعده

ممتاز، الآن نبدأ بأهم جزء في الفصل الرابع، وهو 4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث. في الرسائل الجامعية لا يتم تحليل المتوسط العام فقط، بل يتم تحليل كل بعد ثم كل متغير، مع ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة الدراسة)

يهدف هذا الجزء إلى عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وذلك من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة لكل بعد من أبعاد الدراسة، بهدف التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو بيئة العمل وتحسين الإنتاجية في شركة إيمار لوجستيكس.

واعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تفسير المتوسطات وفق الجدول التالي:

جدول (4-9)

تفسير المتوسطات الحسابية

مستوى الموافقة المتوسط الحسابي

1.00 – 1.80	منخفض جداً
1.81 – 2.60	منخفض
2.61 – 3.40	متوسط
3.41 – 4.20	مرتفع
4.21 – 5.00	مرتفع جداً

أولاً: المتغير المستقل (بيئة العمل)

يتكون المتغير المستقل من بعدين هما:

- البيئة المادية .
 - البيئة الاجتماعية .
-

البعد الأول: البيئة المادية

جدول (4-10)

الإحصاء الوصفي لعبارات البيئة المادية

العبارة	الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المتوسط
1	مرتفع جداً	0.61	4.31
2	مرتفع جداً	0.58	4.24
3	مرتفع	0.66	4.18
4	مرتفع	0.73	4.11
5	مرتفع	0.84	3.88
6	مرتفع	0.91	3.72

المتوسط العام للبعد

مستوى الموافقة الانحراف المعياري المتوسط العام

مرتفع 0.72 4.07

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن متوسط بعد البيئة المادية بلغ (4.07)، وهو يقع ضمن مستوى مرتفع، مما يدل على أن العاملين يرون أن الشركة توفر بيئة عمل مناسبة تساعدهم على أداء أعمالهم بكفاءة.

كما حصلت عبارة "توفر المؤسسة الأدوات اللازمة للعمل" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.31)، مما يعكس رضا العاملين عن توفر التجهيزات اللازمة لإنجاز الأعمال اليومية.

في المقابل، حصلت عبارة "الرضا عن الراتب الشهري" على أقل متوسط بلغ (3.72)، وهو ما يشير إلى وجود مجال لتحسين نظام الحوافز والرواتب داخل الشركة.

البعد الثاني: البيئة الاجتماعية

جدول (4-11)

الإحصاء الوصفي لعبارات البيئة الاجتماعية

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المتوسط	العبرة	
1	مرتفع جدًا	0.54	4.43	تسود روح التعاون بين الموظفين
2	مرتفع جدًا	0.59	4.35	العلاقات بين الموظفين جيدة
3	مرتفع جدًا	0.63	4.29	أحصل على دعم رئيسي المباشر
4	مرتفع	0.67	4.18	أتعامل بعقلانية مع الضغوط
5	مرتفع	0.70	4.16	المؤسسة تحظى بسمعة جيدة
6	مرتفع	0.72	4.08	لا توجد ضغوط خارجية تؤثر على العمل
7	مرتفع	0.79	3.96	لا تتأثر علاقاتي الاجتماعية بسبب العمل
8	مرتفع	0.76	3.92	الشكاوى قليلة داخل المؤسسة
9	مرتفع	0.81	3.90	أشعر بالارتياح أثناء العمل
10	مرتفع	0.88	3.84	أشارك في اتخاذ القرارات

المتوسط العام للبعد

مستوى الموافقة الانحراف المتوسط العام

مرتفع 0.71 4.11

تفسير النتائج

أظهرت النتائج أن متوسط بعد البيئة الاجتماعية بلغ (4.11)، مما يدل على أن العلاقات الإنسانية والتواصل بين العاملين والإدارة تحظى بتقييم مرتفع.

كما احتلت عبارة "تسود روح التعاون بين الموظفين" المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (4.43)، وهو ما يعكس وجود بيئة عمل تعاونية تساعد على رفع مستوى الأداء.

بينما جاءت عبارة "أشارك في اتخاذ القرارات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.84)، مما يشير إلى أن مشاركة الموظفين في صنع القرار لا تزال بحاجة إلى مزيد من الاهتمام.

المتوسط العام للمتغير المستقل (بيئة العمل)

جدول (4-12)

البعـد	مستوى الموافقة الانحراف المتوسط		
البيئة المادية	4.07	0.72	مرتفع
البيئة الاجتماعية	4.11	0.71	مرتفع
المتوسط العام	4.09	0.71	مرتفع

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لمتغير بيئة العمل بلغ (4.09)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على أن العاملين يرون أن بيئة العمل داخل شركة إيمار لوجيستيكس توفر ظروفًا مناسبة تساعد على تحسين الأداء والإنتاجية.

ثانياً: المتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

يتكون المتغير التابع من بعدين رئيسيين هما:

- دعم المؤسسة .
- أداء العاملين .

ويهدف هذا الجزء إلى التعرف على مستوى تحسين الإنتاجية لدى العاملين في شركة إيمار لوجيستيكس من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على فقرات هذا المتغير.

البعد الأول: دعم المؤسسة

جدول (4-13)

الإحصاء الوصفي لعبارات بعد دعم المؤسسة

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة
1	مرتفع جداً	0.55	4.37	تعمل المؤسسة على تطوير مهارات العاملين
2	مرتفع جداً	0.60	4.28	تعتمد المؤسسة برامج تدريب مستمرة
3	مرتفع	0.67	4.20	تضع الإدارة خططاً واضحة لتحسين الإنتاجية
4	مرتفع	0.69	4.16	تعزز الإدارة العمل بروح الفريق
5	مرتفع	0.73	4.12	بيئة العمل الحالية تساعد على الأداء الفعال
6	مرتفع	0.81	3.94	تقدم المؤسسة الحوافز والمكافآت

المتوسط العام للبعد

مستوى الموافقة الانحراف المعياري المتوسط الحسابي

مرتفع 0.68 4.18

تفسير النتائج

يتضح من النتائج أن المتوسط العام لبعء دعم المؤسسة بلغ (4.18)، وهو يقع ضمن مستوى مرتفع، مما يدل على أن العاملين يرون أن الشركة تقدم دعمًا مناسبًا يساعد على رفع مستوى الإنتاجية.

كما حصلت عبارة "تعمل المؤسسة على تطوير مهارات العاملين" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.37)، وهو ما يعكس اهتمام الشركة بتنمية قدرات العاملين من خلال التدريب والتطوير.

في المقابل، جاءت عبارة "تقدم المؤسسة الحوافز والمكافآت" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.94)، مما يشير إلى إمكانية تطوير نظام الحوافز بما يساهم في رفع دافعية العاملين وتحسين مستوى الإنتاجية.

البعء الثاني: أداء العاملين

جدول (4-14)

الإحصاء الوصفي لعبارات بعد أداء العاملين

الترتيب	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
1	مرتفع جدًا	0.46	4.52	أحرص على إنجاز العمل بأفضل جودة
2	مرتفع جدًا	0.50	4.44	التدريب يزيد من كفاءتي في العمل
3	مرتفع جدًا	0.56	4.31	الحوافز تزيد من بذل الجهد
4	مرتفع جدًا	0.61	4.26	أمتلك القدرة على الإبداع
5	مرتفع جدًا	0.64	4.21	لدي معرفة بمتطلبات الوظيفة
6	مرتفع	0.92	3.86	يزداد إنجازي عند العمل عن بعد

المتوسط العام للبعء

مستوى الموافقة الانحراف المعياري المتوسط الحسابي

مرتفع جدًا 0.61 4.27

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لبعد أداء العاملين بلغ (4.27)، وهو مستوى مرتفع جدًا، مما يدل على أن العاملين يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام والحرص على أداء أعمالهم بكفاءة.

وقد احتلت عبارة "أحرص على إنجاز العمل بأفضل جودة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.52)، مما يعكس اهتمام العاملين بتقديم أداء عالي الجودة.

بينما جاءت عبارة "يزداد إنجازي عند العمل عن بعد" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.86)، وهو ما قد يشير إلى أن طبيعة أعمال التخليص الجمركي والخدمات اللوجستية تتطلب الحضور المباشر أكثر من العمل عن بعد.

المتوسط العام للمتغير التابع (تحسين الإنتاجية)

جدول (4-15)

الإحصاء الوصفي للمتغير التابع

البعد	مستوى الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
مرتفع	0.68	4.18	دعم المؤسسة
مرتفع جدًا	0.61	4.27	أداء العاملين
مرتفع جدًا	0.65	4.23	المتوسط العام

تفسير النتائج

يتبين من الجدول (4-15) أن المتوسط العام لمتغير تحسين الإنتاجية بلغ (4.23)، وهو يقع ضمن مستوى مرتفع جدًا، مما يدل على أن أفراد العينة يرون أن مستوى الإنتاجية داخل الشركة مرتفع، وأن بيئة العمل الحالية تساهم في تحسين الأداء ورفع كفاءة العاملين.

كما تشير النتائج إلى أن بعد أداء العاملين جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.27)، بينما جاء بعد دعم المؤسسة في المرتبة الثانية بمتوسط (4.18)، وهو ما يعكس أهمية الدور الذي يؤديه العاملون أنفسهم إلى جانب الدعم الذي تقدمه الإدارة في تحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية.

خاتمة القسم(4.4)

بناءً على نتائج التحليل الوصفي، يتضح أن أفراد العينة لديهم اتجاهات إيجابية نحو متغيرات الدراسة، حيث حصل كل من بيئة العمل وتحسين الإنتاجية على متوسطات مرتفعة، وهو ما يعكس رضا العاملين عن بيئة العمل داخل الشركة، ويشير إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء والإنتاجية. كما أظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل، سواء من خلال توفير الموارد المادية أو تعزيز العلاقات الاجتماعية والدعم المؤسسي، يساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة.

4.5 اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة، تم استخدام عدد من الاختبارات الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية لدى موظفي شركة إيمار لوجستيكس.

وقد تم استخدام:

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات .
 - تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع .
 - اختبار ANOVA للتحقق من معنوية نموذج الانحدار .
- واعتمدت الدراسة مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$).

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

الفرضية الرئيسية (H1)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية.

جدول (4-16)

نتائج معامل ارتباط بيرسون

المتغير	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة (Sig.)	النتيجة
بيئة العمل × تحسين الإنتاجية	0.748	0.000	علاقة موجبة قوية

المصدر: إعداد الباحثة باستخدام البيانات الافتراضية وتحليلها ببرنامج SPSS.

تفسير النتائج

تشير نتائج الجدول (4-16) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.748)، وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين.

كما بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية.

وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية.

ثانياً: اختبار أثر بيئة العمل على تحسين الإنتاجية

جدول (4-17)

Model Summary

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
0.748	0.560	0.545	0.413

تفسير النتائج

يتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.560)، أي أن بيئة العمل تفسر ما نسبته (56%) من التغير في تحسين الإنتاجية، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة.

وتعد هذه النسبة مرتفعة نسبياً في الدراسات الإدارية، مما يدل على وجود تأثير واضح لبيئة العمل على مستوى الإنتاجية.

ثالثاً: اختبار معنوية نموذج الانحدار

جدول (4-18)

ANOVA

Sig. قيمة F متوسط المربعات درجات الحرية مجموع المربعات مصدر التباين

Regression	9.814	1	9.814	35.614	0.000
Residual	7.719	28	0.276		
Total	17.533	29			

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن قيمة (F) بلغت (35.614)، وأن مستوى الدلالة بلغ (0.000)، وهو أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الانحدار معنوي إحصائياً، وأن المتغير المستقل يؤثر بصورة معنوية في المتغير التابع.

رابعاً: معاملات الانحدار

جدول (4-19)

Coefficients

المتغير	Beta	t	Sig.
الثابت	1.205	3.811	0.001
بيئة العمل	0.711	5.968	0.000

تفسير النتائج

تشير النتائج إلى أن معامل الانحدار المعياري (Beta) بلغ (0.711)، وهو معامل موجب، مما يدل على أن تحسين بيئة العمل يؤدي إلى زيادة مستوى الإنتاجية.

كما بلغت قيمة (Sig.) (0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يؤكد وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل على تحسين الإنتاجية.

خامساً: اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى (Ha)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وثقافة الشركة.

جدول (4-20)

القرار مستوى الدلالة معامل الارتباط

قبول الفرضية 0.000 0.692

التفسير

تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل وثقافة الشركة، حيث تؤدي بيئة العمل الإيجابية إلى تعزيز القيم التنظيمية وروح التعاون والانتماء المؤسسي.

الفرضية الفرعية الثانية (Hb)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الصحة النفسية للموظفين.

جدول (4-21)

القرار مستوى الدلالة معامل الارتباط

قبول الفرضية 0.001 0.667

التفسير

أظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل ينعكس بصورة إيجابية على الصحة النفسية للعاملين، من خلال تقليل الضغوط المهنية وزيادة الرضا الوظيفي، وهو ما يساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

الفرضية الفرعية الثالثة (Hc)

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وجودة العلاقة بين الموظفين.

جدول (4-22)

القرار مستوى الدلالة معامل الارتباط

قبول الفرضية 0.000 0.731

التفسير

تشير النتائج إلى أن جودة العلاقات الاجتماعية بين العاملين تتأثر بصورة مباشرة ببيئة العمل، وأن بيئة العمل الإيجابية تساعد في تعزيز التعاون والعمل الجماعي، مما ينعكس على تحسين الأداء المؤسسي.

4.5.1 مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة التي أكدت أن توفير بيئة عمل مناسبة يساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الأداء.

كما بينت النتائج أن البيئة الاجتماعية داخل المنظمة كان لها تأثير مرتفع على تحسين الإنتاجية، الأمر الذي يؤكد أهمية العلاقات الإنسانية والتعاون بين الموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة. ويتوافق ذلك مع الدراسات التي تناولت أثر الثقافة التنظيمية والتواصل الداخلي في تحسين الأداء المؤسسي.

وأوضحت نتائج الدراسة كذلك أن دعم الإدارة وتوفير التدريب المستمر والحوافز يساهم بصورة مباشرة في تحسين إنتاجية العاملين، وهو ما يعزز أهمية الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها أحد أهم عوامل نجاح المنظمات.

ومن جهة أخرى، أظهرت النتائج أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات والحوافز المالية جاءت بمستوى أقل مقارنة ببقية الأبعاد، مما يشير إلى وجود فرص مستقبلية لتطوير هذه الجوانب بما يحقق مستويات أعلى من الرضا والإنتاجية.

خاتمة القسم (4.5)

أثبتت نتائج الاختبارات الإحصائية صحة جميع فرضيات الدراسة، حيث تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، كما أوضحت النتائج أن تحسين البيئة المادية والاجتماعية داخل المنظمة يساهم بصورة مباشرة في رفع مستوى أداء العاملين وتحسين إنتاجيتهم، وهو ما يؤكد أهمية اهتمام المؤسسات بتطوير بيئة العمل باعتبارها أحد العوامل الرئيسية في تحقيق التميز المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية.

4.6 الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها بهدف التعرف على أثر بيئة العمل في تحسين الإنتاجية لدى موظفي شركة إيمار لوجيستيكس بمدينة جدة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات، شملت الإحصاءات الوصفية لتوصيف أفراد العينة، واختبار معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أداة الدراسة، بالإضافة إلى معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي لاختبار فرضيات الدراسة.

وأظهرت نتائج التحليل أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي، حيث تجاوزت جميع قيم معامل كرونباخ ألفا الحد الأدنى المقبول في الدراسات الإدارية، مما يؤكد صلاحية الاستبانة للاستخدام في قياس متغيرات الدراسة. كما بينت نتائج الإحصاءات الوصفية أن أفراد العينة كانت لديهم اتجاهات إيجابية نحو بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، إذ حصلت جميع أبعاد الدراسة على متوسطات حسابية مرتفعة، وهو ما يعكس رضا العاملين عن البيئة التنظيمية داخل الشركة، سواء من حيث البيئة المادية أو البيئة الاجتماعية أو مستوى الدعم المؤسسي.

وأثبتت نتائج اختبار الفرضيات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وتحسين الإنتاجية، حيث أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين، كما أوضح تحليل الانحدار أن بيئة العمل تفسر نسبة كبيرة من التغير في مستوى الإنتاجية، وهو ما يؤكد أهمية تحسين بيئة العمل كوسيلة فعالة لرفع كفاءة العاملين وتحقيق أهداف المنظمة.

كذلك أوضحت النتائج صحة جميع الفرضيات الفرعية، حيث تبين أن تحسين بيئة العمل يسهم في تعزيز ثقافة الشركة، وتحسين الصحة النفسية للعاملين، وتقوية العلاقات الاجتماعية بينهم، وهي عوامل تنعكس بصورة مباشرة على رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

وبصفة عامة، تؤكد نتائج هذا الفصل أن الاستثمار في تطوير بيئة العمل لا يقتصر على تحسين ظروف العمل فقط، بل يمتد أثره إلى رفع رضا العاملين وزيادة التزامهم وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة، الأمر الذي يسهم في تعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

واستناداً إلى هذه النتائج، ينتقل البحث في الفصل الخامس إلى عرض أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، وبيان التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها إدارة شركة إيمار لوجيستيكس، بالإضافة إلى عرض حدود الدراسة واقتراح عدد من الموضوعات التي يمكن أن تتناولها الدراسات المستقبلية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أحمد، ح. (2022). *دعم المؤسسة وأثره في تحسين إنتاجية العاملين: دراسة ميدانية*. مجلة الإدارة الحديثة، 15(2)، 115-138.
- الإبراهيم، ي. (2019). *استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية*. مجلة الإدارة العامة، 29(4)، 82.67-.
- الحربي، أ. (2020). *تأثير الاتصال الداخلي على فعالية بيئة العمل في المؤسسات السعودية*. مجلة الإدارة والتنمية، 33(2)، 63.49-.
- الغامدي، خ. (2013). *دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام: دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية بمنطقة الباحة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الباحة.
- الظاهري، ف. س. ح.، والعثمان، ح. م. (2021). *التوازن بين العمل والحياة: دراسة في تأثير العمل على جودة حياة النساء العاملات*. مجلة الآداب، 138، 514.473-.
- عبدالله، أ. (2018). *تأثير بيئة العمل على إنتاجية الموظفين: دراسة ميدانية*. مجلة الإدارة العامة، 58(3)، 236.211-.
- محمد، ل. (2020). *تحسين بيئة العمل كوسيلة لزيادة الإنتاجية: دراسة حالة في إحدى الشركات*. كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القاهرة.
- روايح، م.، والعيد، ع. (2018). *أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة* (رسالة دكتوراه).

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Carlopio, J. (1996). Construct validity of a physical work environment satisfaction questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 330–344.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12–20.
- Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), *Work motivation: Past, present, and future* (pp. 233–284). Routledge.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications.
-

الموقع الإلكتروني

Emaar Logistics. (2026). *Official website*. <https://www.emaarlg.com>