

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالبة: جدي فتيحة
بعنوان:

أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين

ة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر " "

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مزهودة نور الدين
مشرفا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مناصرية رشيد
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2018/2017

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: إدارة الموارد البشرية
من إعداد الطالبة: جدي فتيحة
بعنوان:

أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين

ة حالة المؤسسة الصناعية ليند غاز الجزائر " "

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/15

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مزهودة نور الدين
مشرفا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ مناصرية رشيد
مناقشا.	(أستاذ محاضر - جامعة قاصدي مرباح ورقلة)	الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (01) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (02) اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ (03) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (04) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (05) كَلَّا إِنَّ
الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنَافٍ (06) أَنْ رَأَاهُ اسْتَغْنَى (07) إِنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الرُّجْعَى (08)
أَرَأَيْتَ الَّذِي يَنْهَى (09) عَبْدًا إِذَا صَلَّى (10) أَرَأَيْتَ إِنْ كَانَ عَلَى الْهُدَى (11)
أَوْ أَمَرَ بِالتَّقْوَى (12) أَرَأَيْتَ إِنْ كَذَّبَ وَتَوَلَّى (13) أَلَمْ يَعْلَم بِأَنَّ اللّهَ
يَرَى (14) كَلَّا لَئِنْ لَمْ يَنْتَهِ لَنَسْفَعًا بِالنَّاصِيَةِ (15) نَاصِيَةٍ كَاذِبَةٍ خَاطِئَةٍ (16)
فَلْيَدْعُ نَادِيَهُ (17) سَنَدْعُ الزَّبَانِيَةَ (18) كَلَّا لَا تَطَعُهُ وَأَسْجُدْ وَاقْتَرِبْ (19) ﴿

صدق الله العظيم

سورة العلق

الاهداء

إلى والدي العزيزين . متعكما الله بالصحة والعافية وجزكما عني خير الجزاء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع حبا وبراً وطاعة.

إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكرهم فؤادي أعمامي وخالي : عمي

أحمد، وعمي بلخير، وعمي عبد القادر وخالي أحمد،

وإلى الأخوة والأخوات والأقارب والأصدقاء والأحبة والجيران أهدي عملي هذا.

وإلى كل من سقط من قلبي سهوا أهديهما عملي المتواضع هذا.



الشكر

الحمد لله والشكر لله والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا
محمد وعلى آله وصحبه وسلم،

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور رشيد
مناصرية على تفضيله بالإشراف على هذا العمل وحسن توجيهه
وإرشاده ومساعدته،

كما أتقدم بخالص شكري إلى أساتذتي الأعزاء الذين لم يبخلوا عنا
بحرف طيلة مشواري الدراسي فلهم كل الشكر والتقدير والاحترام
والعرفان،

كما اتقدم أتقدم بالشكر إلى كل عمال مؤسسة
وفي الأخير أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني من قريب أو
من بعيد لإنجاز هذا العمل،

جاءت
فقط



الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى " التي في مؤسسة ليند " " في جمع البيانات حيث طبقت على عينة قدرها 36 امل من المؤسسة محل الدراسة، كما تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج spss إلى جملة من أهمها:

- اهتمام الشركة ببيئة العمل المادية اهتمام متوسط وغير كافي.
- العلاقة الارتباطية بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع علاقة طردية قوية .
- أهم بعدين في بيئة العمل المادية أكثر تأثير على فعالية أداء العاملين هما: ()

الكلمات المفتاحية:

Abstract :

The objective of this study was to find out the impact of the physical work environment on the performance of the Lind Gas Est. Algeria the Ouargla industrial Gas industry unit the questionnaire was used as a main tool in collecting the data , it was applied to a sample of 36workers from the study institution, using the statistical package for social sciences (spss) in order to test the hypothesis of the study was used descriptive analytical method, and the study reached a number of results and most important :

- the workers of the Lind Gaz corporation in Algeria have an average level of performance,
 - the company's interest in physical work environment is mediocre and insufficient
 - The correlative relationship between the physical work environment as an independent variable and the performance of employees as a dependent variable is a strong positive relationship.
- The two most important dimensions in the physical work environment have the most impact on the efficiency of the performance of the workers: the use of the number (equipment), tools, machines and work surfaces.

-There is no statistically significant correlation to the responses of the study sample members on the performance of employees due to their different characteristics.

Key words: physical work environment, employee performance, physical work environment dimensions, employee performance indicators.

قائمة المحتويات

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية.	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية
08	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية
22	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع أداء العاملين وبيئة العمل المادية في شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة".	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
31	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
49	خلاصة الفصل الثاني
51	الخاتمة
54	المراجع
58	الملاحق
	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16		(1-1)
29	متغيرات الدراسة	(1-2)
30	بمجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى ()	(2-2)
30		(3-2)
31	أفراد العينة حسب متغير الجنس	(4-2)
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير ديمومة الوظيفة	(5-2)
31	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	(6-2)
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(7-2)
32	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	(8-2)
32	العينة حسب متغير الوظيفة	(9-2)
34	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر وحدة ورفله حول	(10-2)
36	الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر وحدة ورفله حول	(11-2)
37	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر وحدة ورفله حول	(12-2)
39		(13-2)
40	الارتباط الطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	(14-2)
40	تحليل تباين خط الانحدار	(15-2)
41	قيم معاملات خط الانحدار لشركة ليند غاز الجزائر	(16-2)
42	داء العاملين حسب متغير الجنس	(17-2)
42	داء العاملين حسب متغير العمر	(18-2)
43	داء العاملين حسب متغير المستوى التعليمي.	(19-2)
43	متغير الخبرة.	(20-2)
44		(21-2)

	داء العاملين حسب متغير ديمومة الوظيفة.	
44	داء العاملين حسب متغير الوظيفة.	(22-2)
45	علاقة كل متغيرات بيئة العمل المادية مع أداء العاملين.	(23-2)
45	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	(24-2)
46	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة stepwise	(25-2)
46	تحليل قيم معاملات خط الانحدار بطريقة stepwise	(26-2)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
د		(1-1)
41		(1-2)

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
58		1
60		2
61		3

مقدمة

توطئة:

يتزايد اهتمام المؤسسات في الوقت الحالي بموضوع البيئة التي يقوم العاملون فيها بأداء المهام الموكلة إليهم و وجدت هذه أن فهم بيئة العمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف إلى المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوك العنصر البشري و دوافعه و أدائه، والوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء و تطويره و زيادة الكفاءة و الإنتاجية من خلال تلبية حاجات العاملين النفسية

بيئة العمل المادية ومكوناتها من الأمور المهمة التي دخلت مجالات البحوث التطبيقية في ميادين الإدارة الصناعية لما لها من تأثير كبير في تحسين أداء المؤسسة

ات وتصميم المكائن و أسطح العمل للتكيف و تعزيز مرونة العمليات في المؤسسات، حيث أن أداء الفرد هو المحرك الأساسي لنجاح المؤسسات على المستويات الإدارية كافة لذلك تسعى المؤسسات إلى تحقيق الموازنة بين خصائص الدولية للمساهمة في تحسين أداء العاملين إلى أفضل إنتاجية وبالتالي بقاء المؤسسات في ميدان العمل من خلال استجابتها للتطورات والحداثة في البيئة الخارجية وتحقيق الاستخدام الأفضل للموارد المتاحة لدي .

و من هنا تبرز أهمية موضوع الدراسة والتي كان الهدف منها تحديد مدى مساهمة مكونات وقواعد بيئة العمل المادية في تحقيق أداء أفضل وحيد وبأقل التكاليف من طرف العاملين مما يؤدي بهم إلى تحقيق أهدافهم جنباً إلى جنب مع

في تهدف إلى تحقيق النمو و الاستمرارية في مجال نشاطها ولكي تصل هذه المؤسسة إلى

أهدافها المسطرة ووجب عليها توفير بيئة عمل مادية استخدام قواعد ومكونات بيئة العمل المادية التي

على ضوء ما سبق جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر بيئة العمل المادية على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، وعليه يمكن طرح إشكالية الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مؤسسة ليند غاز الجزائر؟

ولمعالجة هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى الأسئلة الفرعية التالية :

- 1 واقع مستويات أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- 2 . ماهو واقع البيئة المادية للعمل في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟
- 3 بين البيئة المادية وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؟



فرضيات الدراسة :

- 1 . مستويات أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة الم
- 2 . توجد بيئة مادية للعمل جيدة ومناسبة في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؛
- 3 . هناك علاقة طردية قوية بين البيئة المادية للعمل وأداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة الميدانية ؛

مبررات إختيار الموضوع

إن اختيار الموضوع له أسباب موضوعية وأخرى ذاتية تتمثل في مايلي :

- 1 . قلة الدراسات في هذا الموضوع بيئة العمل المادية و الأداء في المؤسسات ؛
- 2 . معرفة ما معنى بيئة العمل المادية و أثره
- 3 . الشعور بالأهمية والقيمة الحقيقية لهذا الموضوع ؛
- 4 . إبراز أهمية بيئة العمل و تأثيرها على أداء العاملين ؛
- 5 . تحسيس المنظمات الجزائرية عامة والمنظمة محل الدراسة بالدور الحيوي الذي يؤديه المورد البشري في تحقيق أهدافها ؛

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

- 1 . معرفة مدى تأثير بيئة العمل المادية على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؛
- 2 . التعرف على مدى التزام المؤسسة في تبني القواعد المطلوبة لبيئة العمل المادية ؛
- 3 . معرفة مستوى أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة ؛
- 4 . تقديم توصيات من شأنها تعزيز بيئة العمل المادية في أداء العاملين في مؤسسة
- 5 . تغذية المكتبة العلمية الأكاديمية في مجال بيئة العمل المادية و أداء العاملين ؛

أهمية الدراسة

من الجانب النظري : اكتسبت هذه الدراسة أهميتها كونها تعالج موضوع بيئة العمل المادية و دورها في التأثير على العاملين بهدف تحسين أدائهم، فمكونات بيئة العمل المادية لها دور حساس و فعال في أداء العاملين لما له تأثير على نفسية وصحة العامل .



من الجانب التطبيقي : ت في كونها تسعى للوقوف على معرفة مدى تطبيق المؤسسة لقواعد بالمعدات و الأدوات التي يستخدمها العامل و أثرها عليه من الناحية النفسية والصحية والتي عند توفرها يشعور العمال بالراحة

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة في جانبها النظري على دراسة المفاهيم الأساسية لبيئة العمل المادية وأداء العاملين و بالنسبة للجانب التطبيقي كانت الحدود المكانية للدراسة في بالمنطقة الصناعية ورقلة . ومن حيث الحدود الزمنية كانت الدراسة في . 2018

الحدود الموضوعية: () .

المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

بهدف معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي

تمت باستخدام الاستبيان، وقد تم الاعتماد في التحليل على البرنامج

s pss

مرجعية الدراسة

تم الاعتماد في إعداد في هذه الدراسة على مجموعة من الدراسات الأجنبية والعربية (مجموعة من الكتب والمجلات التي لها علاقة بموضوع الدراسة .

صعوبات الدراسة

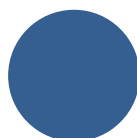
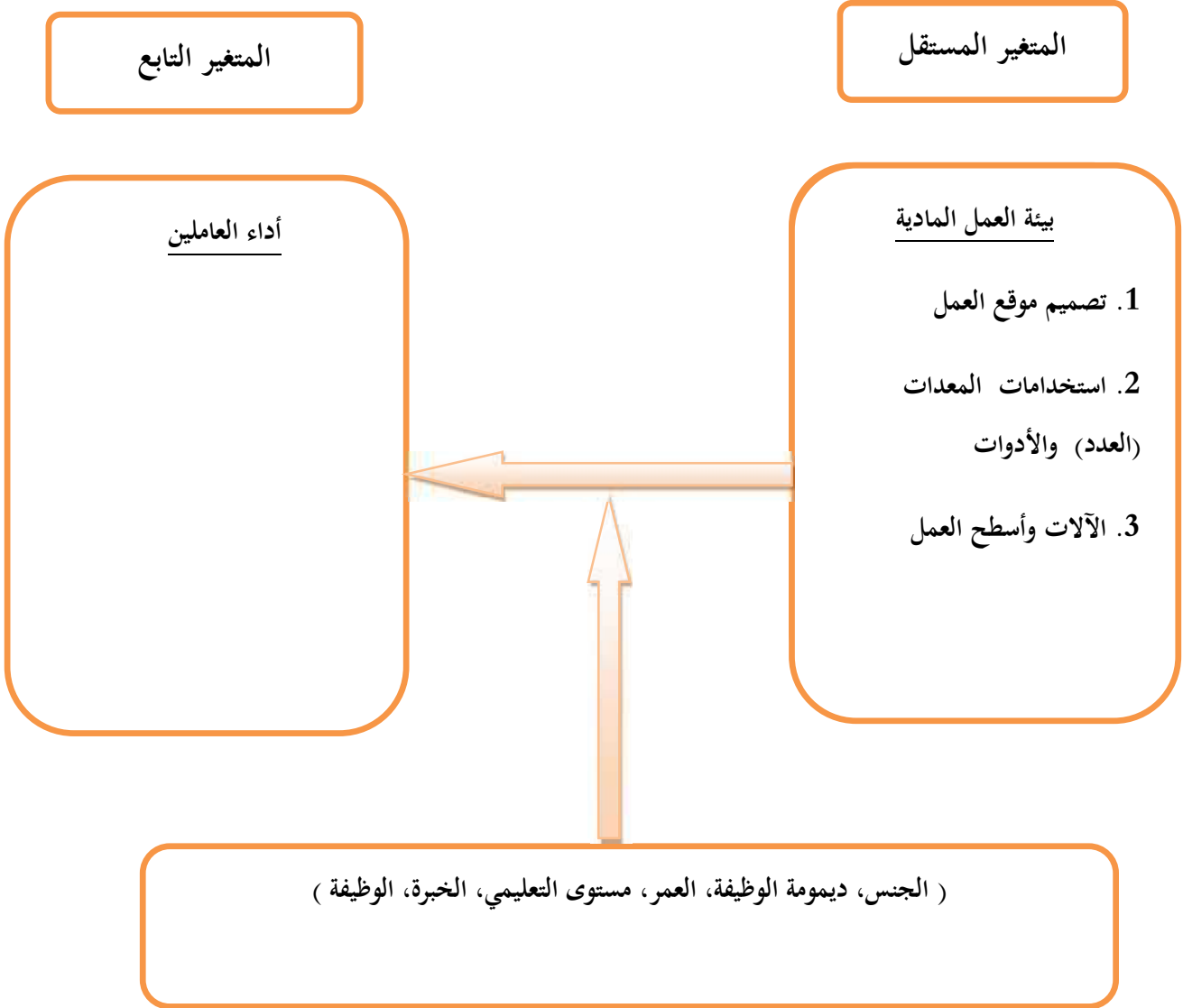
تأخر إسترجاع ا

هيكل الدراسة

إشكالياتها و تحقيق أهدافها، تناولنا الموضوع من خلال فصلين تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب النظري للدراسة، ويتضمن مبحثين المبحث الأول يتحدث عن الأدبيات النظرية لبيئة العمل المادية، و أداء العاملين أما المبحث الثاني كان تحت عنوان الأدبيات التطبيقية تم التطرق . وفي الفصل الثاني . ففي المبحث الأول نتناول الطريقة و الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما المبحث الثاني نتناول فيه نتائج الدراسة الميدانية تحليلها ومناقشتها.



نموذج الدراسة



الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لأداء
العاملين وبيئة العمل المادية

تمهيد الفصل الأول:

يعتبر موضوع بيئة العمل المادية من المواضيع الهامة في هذا العصر الذي يتميز بالتغيرات السريعة باعتبارها احد العوامل المحددة لنجاح وتفوق المؤسسات إذ إن بيئة العمل المادية تعبر عن العلاقة بين المشرفين والعاملين ،بحيث إن قيام المشرف بتطبيق

كل فرد من أفراد المؤسسة بجزء من العمل لزيادة إحساسهم بالانتماء ورفع الروح المعنوية لديهم ومن خلال تلك العلاقة بينهما (وعلاقته مع رئيسه في العمل).

وعليه سنحاول في هذا الفصل التعرض لمبحثين أساسيين وهما:

المبحث الأول : سيتم التطرق إلى مفاهيم حول كل من أداء العاملين ثم بيئة العمل المادية.

المبحث الثاني : سيتم التطرق للدراسات التي تناولت موضوع بيئة العمل المادية و أداء العاملين.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية

في هذا المبحث إلى إبراز العلاقة بين بيئة العمل المادية وأداء العاملين، من خلال عرض لأهم المفاهيم الخاصة بأداء العاملين، وكذلك التطرق إلى المفاهيم الخاصة ببيئة العمل المادية.

المطلب الأول : ماهية أداء العاملين

سيتم التعرض في هذا المطلب إلى مفهوم أداء العاملين، و أبعاده ومؤشراته .

الفرع الأول : تعريف أداء العاملين

لا يوجد اتفاق بين الباحثين بالنسبة لمفهوم الأداء، رغم أنه يستخدم على نطاق واسع في ميدان الأعمال ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين وجهات نظر المفكرين و الكتاب في هذا المجال، وفيما يلي عرض لأهم المفاهيم :

المفهوم الأول : هو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، أو مؤسسة و يتمثل في أعمال و تصرفات و حركات مقصودة من أجل عمل لتحقيق هدف أو أهداف محددة.¹

المفهوم الثاني : هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتدخل الأداء والجهد، فهذا يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي

2 .

المفهوم الثالث : في حين (1999 : 19) بأن الأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة.³

: حصيلة تفاعل بين سلوك الفرد وإنجازته للمهام لتحقيق

الفرع الثاني : مؤشرات أداء العاملين

وتتمثل مؤشرات الأداء في مؤشرين وهما:⁴

الفعالية : وهي الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة في الوقت المناسب وعلى أجمال صورة و بأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم ، فإن الفعالية تقاس خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.

الكفاءة : تشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال، كما تشير بصفة عام إلى نسبة المخرجات و المدخلات فيمكن وصف الإدارة بأنها ذات كفاءة إذ تمكنت من إنتاج أكثر وأفضل باستعمال موارد أقل من العمل وزمن الآلات، فالكفاءة تفترض الأكثر والأحسن والأسرع و

14 2012

1 اتجاهات التدريب المعاصرة و تقييم أداء الأفراد العاملين الطبعة الأولى

19 2016

2 مصطفى يوسف كافي، إدارة الأداء الطبعة الأولى

90 2011

3 حسين محمد الحراشة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى

7

4 أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص تدقيق ومراقبة التسير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015

الفرع الثالث: أبعاد الأداء

يركز بعض الباحثين والممارسين على الجانب الاقتصادي في تحديد أبعاده، بينما يعتمد الآخر إلى الأخذ في الحسبان الجانب التنظيمي و الاجتماعي، وهذا من منطلق أن الأداء مفهوم شامل، وتمثل هذه الأبعاد في مايلي:¹

البعد التنظيمي : يقصد به الطرق و الكيفيات التي تعتمدها المؤسسة في المجال التنظيمي بغية تحقيق أهدافها ومن ثم يكون لدى مسيري المؤسسة معايير يتم على أساسها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية، المعتمدة و أثرها على الأداء ، مع الإشارة إلى أن هذا المقياس يتعلق مباشرة بالهيكل التنظيمية و ليس بالنتائج المتوقعة ذات الطيب .

البعد الاجتماعي : يشير إلى مدى تحقيق الرضا عند الأفراد بالمؤسسة على اختلاف مستوياتهم، لأن مستوى رضا العاملين يعتبر مؤشرا على وفاء الأفراد بمؤسستهم، ودور هذا الجانب في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلبا على المدى البعيد إذا اقتصرت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي، وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية، فكما هو معروف في أدبيات التسيير أن جودة التسيير ترتبط بمدى تلازم الفعالية الاقتصادية مع الفعالية الاجتماعية، لذا ينصح بإعطاء أهمية معتبرة للمناخ (...الخ).

الفرع الرابع : محددات الأداء

أن الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الأفراد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، فالأداء هو نتاج العلاقة المتداخلة بين 2.

الجهد : وهو كمية الطاقة والجهد الذي يبذله المستخدم لأداء عمله، وتكون هذه الطاقة ناتجة عن دوافع تؤثر في المستخدم ليبدل جهدا محمدا، فالدافعية هي القوة التي تحرك وتثير المستخدم كي يؤدي العمل، أي قوة الحماس والرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تعكس في درجة الجهد الذي يبذله ومثابرته واستمراره في الأداء.

القدرات : وهي نوعان قدرات مكتسبة وقدرات فطرية، فالقدرات المكتسبة التي تلعب فيها البيئة والزمن دورا في تكوينها وصلها

في ذكاء الفرد ونباهته وقدرات غير عقلية تتمثل في قدرات جسمانية كبنية الجسم واللياقة والقدرات الحركية وحدة البصر والسمع. **الإدراك** : هو عملية ذهنية تقوم بالانتقاء والتنظيم وتعديل أو تغيير وتفسير المعلومات التي تأتي عن طريق الحواس وذلك حسب نطباعات والمعايير.

الوظيفة : كل ما يتعلق من واجبات ومسؤوليات التي تحتويها الوظيفة، وما ينتظر من الموظف من إضافات في هذه الوظيفة تبعا وإمكانياتهم العلمية والجسمية، بالإضافة إلى ما تتوفر في الوظيفة من أدوات ومعدات وطرق وأساليب تستخدمها في عملياتها الإء .

¹ عبد الهادي لعصب، أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على تحسين أداء العاملين تر، غير منشور في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، 2017 10.

² دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012 9 10.

البنية التنظيمية الداخلية: وهي كل ما يتوفر في المنظمة من تنظيمات تسهل وتنظم العملية الإنتاجية في المنظمة من آلات وطرق

المحيط الخارجي: المحيط الخارجي للمنظمة له تأثير على أداء العامل في منظمته مثل الرواتب التي تدفع في المؤسسات الأخرى، وأيضا مكانة المؤسسة وسمعتها وقدرتها على المنافسة ومواجهة التحديات كل هذه العناصر تؤثر على أداء العامل.

المطلب الثاني: ماهية بيئة العمل المادية

الفرع الأول: تعريف بيئة العمل المادية

المفهوم الأول: ظروف العمل المادية من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكمية، ويقصد بها البيئة الفيزيائية التي تحيط بتنفيذ العمل داخل الوحدة الصناعية، كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والرطوبة السائدة والضجيج المنبعث من الآلات و الغبار والروائح والهواء المنتشر وغيرها من العناصر المادية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه الإنتاجية.¹

المفهوم الثاني: ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة وتهوية، ضوضاء، نظافة، وترتيب الأثاث بالإضافة إلى في مكان العمل.²

المفهوم الثالث: وهي الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهدية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضا ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص.³

المفهوم الرابع: بيئة العمل المادية وفق تعريف مجلس توثيق خبراء الهندسة البشرية بأنها المعرفة المتخصصة بالجسم البشري والمتعلقة بقدراته ومحدداته وخصائصه ذات العلاقة بعمليات التصميم للأدوات و
4.

ومن خلال المفاهيم السابقة يمكن تعريف بيئة العمل المادية كما يلي: هي كل ما يحيط بالعامل من عوامل مادية تؤثر على

الفرع الثاني: أبعاد بيئة العمل المادية

في مجالات تصميم مواقع العمل،

5.

¹ دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم الاقتصاد تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة،

2011 59.

² دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية 2013 263.

³ الشيخ محمد الخضر و أحمد إبراهيم أبوسن و صديق بلل إبراهيم و مدثر سعد أحمد، في بعض الجامعات السودانية مجلة

العلوم الاقتصادية المجلد الثاني 2015 141.

⁴ فوائد يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد 2012 187.

⁵ غسان قاسم داود اللامي، سحر رياض عباس، تأثير بيئة العمل المادية في مرونة العمليات الصناعية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18 68

2010 45 44.

1 - القواعد المتعلقة بتصميم مواقع العمل: يتفق المهتمين بالهندسة البشرية على أن انخفاض إنتاج وكفاءة العمليات ناتج عن تصميم موقع العمل أو بيئة مكان العمل، إذ تدعم تصميم محطات العمل حاجات العمال الذين يعملون فيها ومن ثم تؤدي إلى تقوية قدراتهم لأداء العمل بشكل .

المادية في تصميم موقع العمل إلى الموازنة بين خصائص العامل ومتطلبات العمل وهذا يوسع من إنتاجية العاملين ويوفر السلامة للعامل والرفاهية المادية والذهنية، يحقق التطبيق الملائم لتصميم مواقع العمل إلى :

-
-
-

2_ القواعد المتعلقة بتصميم واستخدامات العدد (المعدات) والأدوات: تصميم الآلات والعدد من المجالات الواسعة لاستخدام القواعد والإجراءات الخاصة بالهندسة البشرية فمن الضروري تطوير وتحسين العديد من الآلات بالشكل الذي يلاءم قدرات وقابلية الفرد وصولاً إلى أداء أفضل، فلا بد

المتكرر لهذه

صغيرة الحجم يعرض المستخدمين إلى اجهادات وشد في العضلات.

وترتيب العدد ووسائل المناولة ومعدات حماية

وتوفير

للعاملين عليها في

انشغالها وتوفير

من معدات الوقاية لوقايتهم ومن هذه المعدات :

تأثير

:(safety Gloves)

-

إلى

بجروح، وقد تؤدي

حمل

تنظيف المكائن من مخلفات العمل

:

من مخاطر

-

إلى

-

غير نظيفة أو مغطاة بالدهون.

-

- التعرض للجروح أو اختراق المسامير والأشياء الحادة.

3_ القواعد المتعلقة بتصميم المكائن وأسطح العمل: دراسات الهندسة البشرية بان التصميم الهندسي

يحسن العمل ويقلل من عدد التي لها العاملون. تؤكد قواعد الهندسة البشرية على ضرورة

في معايير التصميم بغية جعل العامل في وضع الجسم الطبيعي ووضع الجلوس وحركة لتقليل المشاكل الهندسية

ممارسة العمل، فمن العوائق التي تسبب في فقدان التوازن للعاملين عند نقل المواد

من خلال توفير

أداء العمل يجري وفق خطة معينة أو ظهور مشاكل خفية لم يتم كشفها خلال عملية التقييم الأولى للعمل، يؤخذ تصميم مكان وأسطح العمل يؤخذ محددات وأبعاد الجسم البشرية لذا على المختصين في مجال الهندسة البشرية جمع بيانات حول:

- : مدى الوصول للأمام، مسافة الرديتين، الركبة.
- :
- :

ويمكن المهتمين بالهندسة البشرية اعتمادا على البيانات الخاصة بقياسات الجسم البشري الملائمة من التصميم الوضع الجسماني

الفرع الثالث: مكونات بيئة العمل المادية

التنظيمي تأثيرات متباينة حسب إيجابية أو سلبية مكونات بيئة العمل و

1:

الضوضاء : تثير الضوضاء أعصاب بعض العاملين، و تعد من أهم مصادر ضغوط العمل التي تقلل أكدت الدراسات أن زيادة شدة الصوت تثير الجهاز العصبي وتزيد من إفرازات هرمون الأدرينالين من الغدة الكظرية، والذي يؤدي إلى استجابات حادة لأي مؤثر بجانب زيادة ضربات القلب و ضغط الدم وبصفة خاصة في الأعمال التي تحتاج إلى تركيز. **الإضاءة :** يعد الضوء المبهر من مصادر ضغوط العمل لأنه يجذب انتباه الموجودين ويشير جو من الصخب، بخلاف الضوء الهادئ أو المناسب لطبيعة العمل، فنظام الإضاءة الجيد يزيد من قدرة العاملين على التركيز ويحسن من مستوى الإضاءة السيئة التي تجلب شعورا بالانقباض وتؤدي إلى شعور العاملين بسرعة التعب والإجهاد فضلا عن إمكانية وقوع بعض الأخطاء نتيجة سوء الرؤية بسبب الإضاءة غير المناسبة.

درجة الحرارة : تختلف العاملين للحرارة بحسب البيئة التي يعيشون فيها، فبعض الأفراد أكثر تكيفا مع البيئة الحارة، والبعض الآخر أكثر تكيفا مع الأجواء الباردة وتعد درجة الحرارة مصدر من مصادر الضغوط في ضوء تأثيرها على جسم الإنسان، درجة الحرارة إلى فقد الفرد كميات كبيرة من السوائل في شكل عرق، مما قد يؤدي على المدى البعيد إلى إصابة بساعات الدوام والتفكير في البحث عن عمل آخر يتضمن ظروف

للحرارة المرتفعة التي قد تعرضه للخطر.

¹ دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، مذكرة ماجستير غير منشورة

تصميم المكاتب : تصميم الجيد للمكاتب من حيث المساحة أو التثبيت أو التهوية و الإضاءة في مساعدة العاملين بوقت الدوام وعدم الهرب بحثا عن جو ملائم أو للهروب سوء التكديس و الزحام و ما يترتب عليهما من إصابة :

زيادة مستويات الإلتزام التنظيمي للمنظمة التي يعمل بها الفرد ؛

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية

في هذا المبحث التعرض لأهم الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بمتغيرات الدراسة، وذلك قصد التعرف على المساهمات السابقة في ما يتعلق بموضوع الدراسة الحالية بالإضافة إلى إبراز ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

سنعرض في هذا المطلب إلى أهم الدراسات السابقة باللغتين العربية والأجنبية والتي لها علاقة بمتغيرات الدراسة.

الفرع الأول: دراسات باللغة العربية

الدراسة الأولى : سارة بن الشيخ، رشيد مناصرية، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 9، 2016.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر بعض العوامل التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء، بحاسي مسعود من خلال تحديد واقع هذه المتغيرات وواقع الأ

: ماهو واقع تأثير المتغيرات التنظيمية على مستوى أداء عمال المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود

؟ولي جمع البيانات تم الاعتماد على أداة الاستبيان التي

(SPSS) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء عملية التحليل توصلت الدراسة

إلى أن مستوى أداء العاملين متوسط، ويعاني بعض المشاكل، ويعود جانب من هذا النقص إلى أن المتغيرات التنظيمية في المؤسسة

الدراسة الثانية : خان أحلام، أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة

دكتوراه غير منشورة، في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الأثر المباشر لإعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري، إضافة إلى الأثر غير

المباشر لها من خلال ممارسات أو نظم عمل الأداء العالي، التي تساهم وبشكل كبير في فهم وتفسير علاقة إدارة الموارد البشرية

:

البشرية، استخدام تكنولوجيا المعلومات، إعادة تصميم عمليات الموارد البشرية، تغير أدوار ومؤهلات الرؤساء والمرؤوسين، وقياس ممارسات الأداء العالي بمخرجاتها المتمثلة في الاندماج الوظيفي، التمكين، المكافأة على أساس الأداء، وقياس الأداء البشري ببعديه المهام والسياقي إضافة للسلوك الإبداعي، وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية : ما أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين غرض جمع البيانات الأولية تم إعداد استبانتين، الأولى تشخيصية، تم توزيعها على جميع موظفي إدارات الموارد البشرية بمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة والثانية أساسية تم توزيعها على جميع الرؤساء المباشرين بمهده المؤسسات، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة كما تم الاعتماد على المقابلات لدعم تفسير النتائج وكذلك الملاحظة، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وقامت بتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (spss) 50 فراد، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية : إلى أن إعادة هندسة الموارد البشرية تساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال مساهمة تغير أدوار ومؤهلات الرؤساء والمرؤوسين بالدرجة الأولى ومساهمة إعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية بشكل أقل، إلى أن إعادة هندسة الموارد البشرية بأبعادها إعادة تصميم عمليات الموارد البشرية واستخدام إعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية، تساهم بشكل غير مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال تأثير ممارسات الأداء العالي التي أخذت دور الوسيط الكلي في هذه العلاقات.

الدراسة الثالثة : خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015. هذه الدراسة إلى معرفة دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية. هل يوجد دور لثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بمؤسسة ؟ ولتحقيق

ذلك تم الاعتماد على أداة الاستبيان التي وزعت على عينة تكونت من 229 وبعد إجراء عملية التحليل توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها : إن مستوى ثقافة المؤسسة بالمؤسسة محل الدراسة جاء 3,246، واحتل بعد القيم التنظيمية المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3,254، إن مستوى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة جاء مرتفع، حيث ب 3,819، واحتل بعد جودة العمل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4,033، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

الدراسة الرابعة: عبد الحق إبراهيم بلل أحمد إبراهيم أبوسن، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، مذكرة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ولاية الخرطوم، 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال وتحديد دور السلوك التنظيمي في أداء هذه المنظمات، ولتحقيق هذا الهدف اختيرت ثلاثة مصارف تجارية كعينة ممثلة للقطاع المصرفي السوداني، وذلك قصد معالجة الإشكالية : هل يمكن لبيئة المنظمة الداخلية أن تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي وأداء المنظمات ؟ ماهو دور السلوك التنظيمي في

(220) مفردة من مجتمع الدراسة الذي يتكون من الإدارات العليا والوسطى والدنيا بالمصارف المختارة تم استرجاع

(spss)

(190)

التحليلي لملائمته لطبيعة الدراسة، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية : أظهرت الدراسة أن هناك أثر إيجابيا للثقافة التنظيمية على

هناك أثرا سلبيا لضغوط العمل والصراع التنظيمي على مستوى كفاءة الأداء بالمصارف، أن بعض

أبعاد بيئة المنظمة الداخلية تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء بالمصارف التجارية وبعضها لا يعدل العلاقة.

الدراسة الخامسة : سحراء أنور حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم

الاقتصادية الجامعة، العدد السادس والثلاثون، 2013.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى أداء الفرد وما يعانيه الفرد من ضغوط في العمل بشكل يعد الموظف أو العامل أساس

نجاح أي منظمة من خلال العمل الذي يؤديه ومقدار الجهد الذي يبذله باعتباره القادر الوحيد على إدارة الموارد الأخرى بالمنظمة

التي يعمل لها، وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية : ماهو مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة ؟ وما مدى تأثيره في

مستوى الأداء الوظيفي ولجمع البيانات تم الاعتماد على الاستبانة التي وزعت على عين (80) موظف في وأدري

كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبعد إجراء عملية التحليل تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها :

الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد عينة الدراسة كانت مرتفعة بشكلها العام سواء ما كان منها ناتج عن

غموض وصراع الدور أو عبء العمل، وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية لضغوط العمل والمتتمثلة ب)

(في المتغير الاستجابي) .

الدراسة السادسة : عبد الكريم السكر، أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي، مجلة الجامعة الأردنية للدراسات العلوم

الإدارية، الأردن، المجلد 40، العدد 1، 2013.

هدفت الدراسة لتحليل أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي وفقا لآراء المدربين العاملين في الوزارات الأردنية، باستخدام

: ما درجة ممارسة العدالة الإجرائية في مراكز الوزارات الأردنية من

ين فيها ؟ ما مستوى الأداء الوظيفي في مراكز الوزارات الأردنية من وجهة نظر المدربين ؟ وقد تم جمع المعلومات

النظرية من المصادر المكتبية، و البيانات من خلال إستبانة وزعت على عينة الدراسة التي بلغت (172) مفردة تمثل مجتمع

الدراسة، ومن ثم تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها مايلي :

المستجيبين نحو العدالة الإجرائية كانت متوسطة كما أظهر ذلك المتوسط الحسابي (2,579)، إن تصورات المستجيبين نحو

الأداء الوظيفي كانت متوسطة كما أظهر ذلك المتوسط الحسابي (3,475) يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة بين العدالة

الإجرائية كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع بلغت قوته (59,3)، وفسر المتغير المستقل ما مقداره (35,2)

التباين في المتغير التابع.

الدراسة السابعة : فواند يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، عدد واحد وتسعون 2012.

هدف موضوع الهندسة البشرية إلى فكرة مفادها إعادة صياغة مواصفات وخصائص الأفراد العقلية والجسدية والنفسية

للعاملين باعتباره مقياس نجاح المنظمات المعاصرة ومحدد الوقوف على واقع عمل الشركة المبحوثة وأقسامها في مجال الإلمام بقواعد

الهندسة البشرية والمواصفات القياسية الدولية لتحسين أداء عاملها

وتحسين أداء العاملين وأشارت إلى هل هناك علاقة ارتباط وتأثير بيئة العمل المادية في تحسين أداء العاملين ؟ وقد طبقت الدراسة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية من خلال الوقوف على واقع عملها بالاستعانة باستمارة الاستبانة التي وزعت على (30) ثلاثين منتسبا ما بين مدير ومسؤول شعبة وقسم والتي مثلت عينة الدراسة القصدية ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل المادية على تحسين أداء العاملين من لقواعد الهندسة البشرية ضمن المواصفات القياسية الدولية.

الدراسة الثامنة: محمد بوقليع، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2011.

هذه الدراسة إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في شركة المحروقات الجزائرية سوناطراك،

: ما مدى تأثير العدالة التنظيمية على تحسين أداء العاملين في شركة سوناطراك للمحروقات

في الجزائر ؟ ولجمع بيانات الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة التي وزعت على عينة تتكون من (800) عضوا في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك من المستويات الإدارية الوسطى وتحليل البيانات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي تم التوصل إلى مايلي : اشرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك ()

أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية ()

(في الانضباط كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين، أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد

(في العلاقة مع الزملاء كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين في الشركة

الجزائرية للمحروقات سوناطراك.

الدراسة التاسعة : عبد الفتاح صالح خليفات، شرين محمد المطارنة، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، الأردن، المجلد 26، العدد الأول والثاني، 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب

: ما أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم

جنوب الأردن ؟ لمعرفة ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الأساسية وتحدد مصادرها وأسبابها والنتائج المترتبة عليها، وعلاقة ذلك بأدائهم وصحتهم ومدى تأثير هذه الضغوط على الأداء، واعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي واعتمد على جمع

(985) (331)

التوصل إلى النتائج التالية : أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المدراء كان متوسطا وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة وا .

الدراسة العاشرة: عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، مذكرة ماجستير غير منشورة في تخصص علم النفس والعلوم التربوية، علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز من خلال طرح الإشكالية التالية :

العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة ؟

(100)

الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي وبعد عملية التحليل خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها :

بين الضغوط المهنية ودافع تجنب الفشل، وأوضحت النتائج أن

الضغوط المهنية لا تتأثر بكل من العمر وسنوات الخبرة من مستوى الدالة 0,05.

الدراسة الحادي عشر: غسان قاسم داود اللامي، سجي رياض عباس، تأثير بيئة العمل المادية في مرونة العمليات الصناعية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 68، السنة 2010.

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين أبعاد بيئة العمل المادية ومرونة العمليات في الشركة العامة

:

هل يمكن تطبيق القواعد المتعارف عليها في بيئة العمل المادية في المعمل المبحوث ؟

وتأثير فيما بين قواعد بيئة العمل المادية ومرونة عمليات التصنيع في المعمل المبحوث ؟ ولتحقيق هذه

الأهداف والتساؤلات جمعت البيانات والمعلومات وفق استمارة الاستبانة وزعت على عينة مكونة من (118)

في معمل الأحذية الرجالية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وبعد إجراء عملية التحليل توصلت الدراسة إلى النتائج

: ضعف الشركة المبحوثة في (16spss) بيانات وفق نظام مراعاة بيئة العمل المادية لتحسين كفاءة ومرونة عملياتها

الدراسة الثاني عشر : سليمان فلاح المعاينة، أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين الإداريين ، مذكرة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة، تخصص الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن، 2006. بدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة لأثر أبعاد بيئة العمل الداخلية في الإبداع التنظيمي في تلك الجامعات وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية : ما مدى تأثير بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية الخاصة ؟ ولتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على الإشكالية فقد تم تطوير استبانة، لغرض جمع البيانات

(612)

الدراسة إلى النتائج التالية : أن مستوى إدراك العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، لمتغيرات بيئة العمل ومتغيرات الإبداع رجة متوسطة، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والتدريب، والحوافز، والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع المهارات والقدرات، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والمركزية، والتدريب، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع الكفاءات، أن هناك أثر لبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، والمركزية، والتدريب، والحوافز والمكافآت، وظروف العمل) في تنوع الخبرات.

الدراسة الثالث عشر : زياد يوسف المعشر، صلاح الدين حسين الهيتي، تأثير الإستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا، مجلة جامعة دمشق، المملكة الأردنية الهاشمية، المجلد 20، العدد الأول، 2004.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الوظائف المهمة في الجهاز الحكومي الأردني والمتمثلة بمنصب الأمين العام والمتغيرات الوظيفية طلة بها، وعلاقة ذلك بالنتائج المتحققة و الأداء، ثم الاعتماد على أداة الاستبيان التي وزعت على عينة الدراسة من جميع كبار الموظفين الذين يشغلون منصب أمين عام وزارة أو أمين عام ديوان، وكذلك الذين يشغلون منصب مدير عام دائرة وجميع نوابهم ومساعديهم، وبلغ عدد الذين شاركوا في هذه الدراسة (120) (71)

: ها هناك علاقة بين استقطاب موظفي الإدارة العليا متمثلا ب (

(

هل هناك علاقة بين استقطاب موظفي الإدارة العليا، متمثلا ب (

(وبين مستوى الأداء في المنصب ؟ ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، التوصل إلى النتائج التالية : افتقاد المنظمات المبحوثة إلى سياسات ثابتة تضع شروطا محددة عند " وكذلك أظهرت الدراسة أن جهات عليا هي التي تؤدي الدور

الأساسي في عملية التعيين.

الفرع الثاني : دراسات باللغة الأجنبية

1: دراسة: **David A .O.Aunga,obadia masare** بعنوان: أثر أساليب القيادة على أداء المعلم في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا، المجلة الدولية للسياسة التعليمية والبحوث، تنزانيا، المجلد 4، العدد 4، سنة 2017.

كان التركيز في هذه الدراسة هو التحقيق في تأثير أساليب القيادة على أداء المدرسين في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا : ماهو المستوى المدرك لأداء المعلمين بين المدارس الابتدائية في منطقة أروشا ؟ ولجمع

140

(spss) وعرضت باستخدام جداول توزيع الترددات وتم استخدام ارتباط بيرسون

لتحديد العلاقة بين المتغيرين وخلصت الدراسة إلى أن جيد في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا، هناك علاقة كبيرة بين

2: دراسة: **Asigele Oswald,BPA.HSM** بعنوان: تأثير بيئة العمل على أداء مقدمي الرعاية الصحية الإنجابية والطفل في مقاطعة تاريم، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة موهمبيلي للصحة والعلوم المرتبطة بها، تاريم، 2012.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير العمل والبيئة على أداء مقدمي الرعاية الصحية الإنجابية والطفل في تاريم وذلك قصد : ماهو تأثير بيئة العمل على مستوى أداء مقدمي الرعاية الصحية ؟ أجريت دراسة استكشافية مقطعية في

12 صحة مرافق في المنطقة ومشاركة مستشفى واحد وثلاثة مراكز صحية وثمانى مستوصفات تم جمع البيانات باستخدام استمارات مغلقة ومفتوحة تمثلت في الاستبيان تمت مقابلة 30

147

spss تكشف النتيجة أن عناصر بيئة العمل لها أهمية كبيرة تأثر على أداء مقدمي الخدمات الصحية في وحدة

الصحة الإنجابية وصحة الطفل، وكذلك بيئة العمل لها تأثير على مستوى أداء الموظفين.

3: دراسة: **Muhammad Mansour, Sabtain Fida, Saimaa Nasir, Zubair Ahmad** بعنوان: تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموظف في قطاع الاتصالات في باكستان، مجلة الدراسات التجارية ربع السنوية، باكستان، المجلد 2، العدد 3، 2011.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير الضغط الوظيفي على الموظف في قطاع الاتصالات في باكستان وذلك قصد معالجة

: ماهو تأثير الضغط الوظيفي على الرضا الوظيفي للموظف ؟ تم قياس الإجهاد الوظيفي بسبب النزاع في العمل

و للتحقق من تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع في ضوء الدراسة الميدانية ولتحقيق ذلك استخدام الباحث الاستبيان وزع قطاع الاتصالات في روا لبندي و إسلام آباد وتكشف نتائج هذه الدراسة إلى أنه قد وجد أن

134

الأشخاص الذين يعانون من الرضا الوظيفي الأدنى يعانون من مزيد من التوتر في شكل عبء العمل و صراع الأدوار و البيئة

افسة الشديدة في صناعة الاتصالات والمنظمات تمارس الضغط

4: دراسة: Muhammad Zeeshan shaukat, Sheraz Ahmed Alvi, Aysha Munir
 بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في باكستان، المجلة الدولية للاقتصاد والعلوم الإدارية،
 باكستان، المجلد 1، العدد 4، 2011.

هدفت هذه الدراسة للتحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين لمعرفة نموذج وكذلك خلق وتعزيز مستوى الوعي للموظفين حول ممارسات و سياسات الموارد البشرية في شركات المنسوجات لتصوير الفرق في سياسات الموارد البشرية التي تقدمها مختلف شركات النسيج في باكستان وكذلك التعرف على ممارسات الموارد البشرية الأكثر إهمالا والتي يعتقد الم
 نا يمكن أن تساعد على أداء أفضل من ذي قبل وذلك قصد معالجة الإشكالية التالية :
 ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين ؟ استندت منهجية البحث إلى البيانات التجريبية التي تم جمعها من خلال استطلاعات رأي الاستبيان مع الموظفين في مصانع ا
 110 استبيانات في باكستان وخلصت النتائج إلى أن التوظيف و الاختيار وتقييم الأداء تلعب دورا حيويا لأداء الموظفين كما أن تدريب الموظفين مهم أيضا ولكن هناك شيء آخر هو أكثر أهمية للعمل على هذه النتائج قد تكون نتيجة غياب من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي في هذه الدراسة، وينبغي استخدام جميع ممارسات ارد البشرية لفهم تأثيرها

المطلب الثاني : موقع الدراسة الحالية بين الدراسة السابقة

اسم صاحب الدراسة	عنوان الدراسة	المتغير المستقل و ابعاده	المتغير التابع وابعاده	القطاع	المنهج	الأدوات	العينة	النتائج
) (36	
	اموارد البشرية في) الهيكل التنظيمي، بيئة () سلوك الأداء، التطوير في (144	املين متوسط ويغاني بغض المشاكل، ويعود جانب من هذا النقص إلى أن المتغيرات التنظيمية في

<p>أن إعادة هندسة الموارد البشرية تساهم بشكل مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال مساهمة تغير أدوار ومؤهلات الرؤساء والمرؤوسين بالدرجة الأولى ومساهمة إعادة تنظيم إدارة الموارد البشرية بشكل أقل، إلى أن إعادة إدارة الموارد البشرية، تساهم بشكل غير مباشر في تحسين الأداء البشري من خلال تأثير ممارسات الأداء العالي التي أخذت دور الوسيط الكلي في هذه العلاقات.</p>	50		في .) السلوك .() تغير أدوار ومؤهلات الرؤساء والمرؤوسين).	همية إعادة هندسة الموارد البشرية في	
<p>الدارسة أن هناك أثرا إيجابيا للثقافة التنظيمية على الداخلية تعدل العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء .</p>	220) السلوك التنظيمي (الإبتجاهات، الدافعية .() السلوك التنظيمي (الإبتجاهات، الدافعية .(السلوك التنظيمي في أداء منظمات الداخلية كمتغير	أحمد إبراهيم
<p>إن المستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد العمل، وجود تأثير ذو دلالة معنوية للإبعاد الفرعية لضغوط</p>	80 في إداري) .() .(قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى	

<p>) (في المتغير الاستجابي) (.</p>								
<p>إن تصورات المستجيبين نحو العدالة الإجرائية كانت متوسطة، كما أظهر ذلك المتوسط الحسابي (3,475). يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية موجبة بين العدالة الإجرائية كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع بلغت قوته (59,3)، وفسر المتغير المستقل ما مقداره (35,2) من التباين في المتغير التابع.</p>	172				سرعة الإنجاز، () المجال البيئي، المجال الثقافي، المجال التنظيمي).	في الأداء الوظيفي	
<p>وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل المادية على الهندسة البشرية ضمن المواصفات القياسية .</p>	30)) تصاميم محطات	وأثرها في تحسين	عبد الرحمن، سمية عباس مجيد
<p>أشارت النتائج أن المتوسطات الحسابية لإدراك العاملين لأبعاد العدالة التنظيمية في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك)</p>	800).	الترتيب الداخلي).	وأثرها في تحسين	محمد بوقليع

<p>(أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة) (في العلاقة مع الزملاء كبعد من أبعاد تحسين أداء العاملين في الشركة الجزائرية للمحروقات سوناطراك، أشارت النتائج إلى وجود أثر) (في .</p>					<p>إنجاز المهام الرؤساء، (.</p>			
<p>أن مستوى الضغوط في الأداء لدى متوسطا، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية.</p>	<p>331 985</p>				<p>) المجال المجال المجال</p>	<p>) المهني).</p>	<p>في الأداء الوظيفي</p>	<p>صالح شرين محمد .</p>

التنظيمي، والمركزية، والتدريب، والحوافز والمكافآت، (في تنوع الخبرات.							
افتقاد المنظمات المبحوثة إلى سياسات ثابتة تضع شروطا محددة عند اختيار ذوي المناصب العليا " "	71				الأداء في)) الأداء في (.	تأثير الاستقطاب الوظيفي في الهيبي (.	
الدراسة أن جهات عليا هي التي تؤدي الدور الأساسي في عملية التعيين.							
ضعف الشركة المبحوثة في () ومرونة عملياتها الصناعية.	118)) (.	تأثير بيئة العمل المادية في مرونة . (.	

الدراسات السابقة بالاعتماد على الجدول الموالي :

(1 - 1) :

خلاصة الفصل الأول

حاولنا من خلال هذا الفصل الإحاطة بمفهوم أداء العاملين من خلال تبني بعض المفاهيم لأداء العاملين والتي رأينها هامة في الدراسة إضافة إلى التطرق إلى أبعاد الأداء ومختلف محدداته.

كما تطرقنا في الدراسة إلى الأسس النظرية حول بيئة العمل المادية ومكوناتها، وتوضيح مختلف القواعد الهندسية لبيئة العمل المادية مع التأشير لأهم مفاهيم بيئة العمل المادية . كما تم سرد مجموعة من الدراسات السابقة التي أجريت في مجال بيئة العمل المادية وأداء العاملين والتي أوضحت ضرورة تبني قواعد بيئة العمل المادية للتأثير الإيجابي على أداء العاملين في المؤسسة وأن هذه الأخيرة تحسن من الأداء وتمنع تسرب وإصابات العمال وتوفير لهم جو الأمن والراحة لتأدية المهام على أكمل وجه.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لواقع أداء العاملين
وبيئة العمل المادية في شركة ليند غاز
الجزائر "وحدة ورقلة"

تمهيد:

بعد استعراضنا في الجانب النظري إلى أهم المفاهيم والجوانب الملمة بموضوع دور

في تحسين

أداء العاملين في المؤسسة وقد قسم الفصل إلى مايلي:

تأثير

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

المبحث الثاني :

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

في هذا المبحث سوف يتم استعمال مجموعة من الأدوات والطرق من الأساليب الإحصائية المناسبة لخصائص مجتمع وعينة الدراسة ، بغرض عرض ، معالجة وتحليل المعطيات وسوف نتطرق لذلك كالتالي :

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يحتوي هذا المطلب على ثلاثة فروع الأول يتناول تقديم الشركة محل الدراسة، الثاني منهجية الدراسة، أما الثالث تم فيه تحديد متغيرات الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة.

الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة

تمثل عينة الدراسة في " " :

أولاً: التعريف بشركة ليند غاز الجزائر "

تقع ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة في قلب مدينة ورقلة تحديدا في المنطقة الصناعية سابقا، مساحتها تبلغ 2 11455

كان لكن النزوح السكاني أدى إلى وجودها الحالي ولي خطورة المواد المستخدمة على السكان

مات المجاورة، أدى ذلك إلى تقليص العديد من النشاطات كإنتاج الأزوت والأكسجين السائل سنة 2003

. 2011

أولاً: نشاط وحدة ورقلة

ة نشاطات من إنتاج وبيع الغازات الصناعية وإعادة بيع مواد التلحيم والتبريد، لكن كما

سابقا لعدة ظروف وخاصة منها تدخل السلطات المحلية وضغط المجتمع المدني أدى بالقيادة إلى التدخل السريع بتقليص

نشاطاتها لحماية المجتمع وخاصة الإنتاجية ومن أهم هاته النشاطات:

1. النشاطات التي مازلت تمارسها وحدة ورقلة وهي:

. تعبئة الأكسجين الطبي في القارورات ؛

. تعبئة ثاني أكسيد الكربون في القارورات ؛

2. النشاطات التي تم توقيفها وهي:

2011م وأصبحت الوحدة تجلب هذه المادة من سيدي بلعباس وعناية ورعاية وبويرة ؛

- 2013م حيث تحول إلى gl linde بحاسي مسعود ؛

ثانياً: أهم الممولين لوحدة ورقلة أهمها:

- Gl linde () ، والمعبئة في القارورات)

.(

- شركة كوجيز أرزيو بغاز الهيليوم.

- وحدة سكيكدة هيدروجين وفي بعض الأحيان ()

- الطبي والهواء المضغوط التي تحتاجها المستشفيات والمخابر ؛

ثالثا: رؤية ورسالة شركة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة

الرسالة: " العمل في بيئة نظيفة وآمنة "

الرؤية: (تونس، مالي، النيجر...)

أهداف الوحدة:

- الزيادة في رقم الأعمال ؛

نقاط القوة:

- 80 بالمائة من السوق في المنطقة الجغرافية ()

- 90

- التطور في أجهزة الاتصال وتوفير كل وسائل الاتصال (انترنت، انترنات، أجهزة كمبيوتر، فاكس، هاتف ثابت)

- التطور في المعدات والآلات للسير الحسن للعملية الانتاجية ؛

- (أكسجين، أزوت، أرغون، ثاني أكسيد الكربون)

نقاط الضعف:

- عدم وجود ولاء وظيفي في المناصب العليا بالوحدة خاصة منصب sheq ومندوبي المبيعات في مصلحة

- عدم تمكين العاملين مما يؤدي إلى التأخر في بعض القرارات الإستراتيجية ()

- أداء بعض العاملين لعدة مهام مما يؤثر على أدائهم الوظيفي ؛

الفرص:

- الحصة السوقية مرتفعة مما يسمح لها بالتحكم في الأسعار ؛

التحديات:

- air liquide وشركة أوراس غاز هذه الأخيرة التي أنشأت خمسة وحدات صناعية

1100 لتر، مقابل وحدة بروتوكسيد أزوت ب 60 كلغ في الساعة؛ و 10 متر مكعب

180 متر مكعب في الساعة للاستيتلان، 500 كلغ في الساعة لثاني أكسيد الكربون ؛

- وسع السكاني بجوار الوحدة الذي أدى إلى عدة شكاوي من طرف الجمعيات والمجتمع المدني ؛

رابعا: الهيكل التنظيمي

سنستعرض في هذا الفرع الهيكل التنظيمي المقدم من طرف مصلحة الموارد البشرية وتقديم المصالح بالوحدة من خلال

عرض الهيكل التنظيمي لشركة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة؛ نلاحظ بأن الشركة تعتمد على الهيكل التنظيمي الوظيفي وهو ما

يتناسب مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وحسب معيار حجم العمالة تصنف إلى شركة متوسطة

43 عامل لكن الآن إنخفض عددهم إلى 36 عامل ويعود ذلك إلى أسباب حسب رأي الشخصي التقاعد؛ قلة الأجر

البيئة المحيطة بالعمال داخل المؤسسة، التعاملات في مابين الموظفين والسلطات العليا، ضغوط العمل، الظروف الصحية.

أ: **plant manager**: مع تقليص الصلاحيات التنفيذية واتخاذ القرارات الحاسمة لأنها

أصبحت تتخذ في المديرية العامة بالجزائر العاصمة، مع ذلك بقي يحتفظ بالقرارات التسييرية والمديرية العامة ويعمل تحت إمرته سكرتيرة والوسائل العامة.

ب: مصلحة الإنتاج الغازي والخدمات

ت: **PGP (Production Gaz et Prestation)**

مصلحة الإستغلال سابقا، من أهم نشاطاتها تعبئة القارورات والقيام بالعمليات الخدمية كفحص القارورات وتغيير الحفريات وتركيب غطاء القارورة، تحوي هذه المصلحة على 16

- مسؤول الإنتاج الغازي والخدمات **PGP**: هو المسؤول عن المصلحة وتسيير جميع العمليات والتنسيق مع المصالح الأخرى في الوحدة.

- مسؤول توزيع القارورات: هو المكلف بإجراءات التوزيع وإيصال القارورات بين الوحدات والزبائن، تحت إمرته **Trikite** المسؤول على قاعدة البيانات الخاصة بالقارورات في الحاسوب، وسائق شاحنة مكلف بنقل القارورات للزبائن.

- وهو المشرف على سير خط تعبئة القارورات، ويحافظ على تطبيق الصحة والسلامة المهنية لعمال الورشة، ويقوم بملئ الوثائق التي تثبت جودة المنتج، تحت إمرته مسير الخط، وملائي القارورات.

- مسؤول المخزن: وهو المكلف بتسيير مخزون قطع الغيار ومواد إعادة البيع وكل مستلزمات الأمن والسلامة للعمال من

- مسؤول حظيرة القارورات: وهو المكلف بتسيير مخزون القارورات وتحت إمرته منقط وسائق رافعة.

- مسؤول الصيانة: وهو المكلف بفحص ومراقبة القارورات وتحت إمرته عون صيانة، مع حصول الوحدة على شهادة **ISO 14001 18001** أصبحت المصلحة تطبق جميع قواعد الصحة والسلامة المهنية والبيئية وأصبحت تستعمل

جديدة في التسيير وخاصة الاجتماع الصباحي قبل بداية العمل وهو اجتماع تقني لتنظيم وتقسيم الأعمال وتحسيس العمال بأهميتهم وأهمية العمل الذي سوف ينجزونه، وكذلك تطبيق القواعد الثمانية **Les 8 Regles** :

- السرعة في الوحدة ()

- ()

ث: مصلحة النقل: تنحصر مهام هذه المصلحة في نقل وتوزيع القارورات والغاز السائل في الصحاريج تتكون هذه المصلحة من

12

- مسؤول المصلحة: وهو المكلف ببرمجة توزيع الغاز السائل للزبائن.

- سائق شاحنة: 11

ج: مصلحة المحاسبة والمالية: تقوم بالعمليات المحاسبية والمالية للمؤسسة وتتكون من مسؤول المصلحة ومحاسب

ح: مصلحة الموارد البشرية:

المنازعات الداخلية والخارجية وتنقسم إلى ثلاثة فروع هي: فرع التسيير، فرع التكوين، فرع المنازعات، وهي تابعة لمصلحة المحاسبة

خ: المصلحة التجارية: هي المسؤولة على عمليات البيع وتسويق المنتجات والخدمات التي تقوم بها المؤسسة

العامة بالجزائر العاصمة، حيث تقوم بالخصوص بفتح حسابات الزبائن الجدد وترقية المبيعات من طرف مندوبي المبيعات ومراقبة مخزون القارورات

تتكون هذه المصلحة من:

مندوب المبيعات طبي:

مندوبي المبيعات يعملوا خارج الوحدة بالذهاب للزبائن ومعرفة احتياجاتهم وإرسال تقارير للمديرية العامة بالجزائر .

مساعد تجاري وهو المكلف بعمليات الفوترة واستقبال الزبائن على مستوى الوحدة.

أمين الصندوق وهو الذي يقوم باستلام الصكوك والنقود ويقوم بعمله في الوقت الحالي المساعد التجاري.

هذه المصلحة تعتبر العصب الرئيسي لنشاط الوحدة، حيث هي واجهة المؤسسة لدى الزبائن، تحرر هذه المصلحة تقارير شهرية وفصلية وسنوية وكذلك تقوم بإرسال توقعات البيع للمديرية العامة.

د: مصلحة الإعلام الآلي: هي مصلحة تابعة للمديرية العامة ويسيرها عامل واحد وهو Help Desk

جميع أجهزة الإعلام الآلي على مستوى الوحدة وتنظيم الشبكات الخاص Lnternet Lnternet

إجراء جديد في طور التطبيق وبمقاييس جديدة تسمى عدد الشكاوي المطلوبة من مستعملي أجهزة الكمبيوتر والشبكات، ويقوم أيضا بإرسال عدد العمليات المنجزة من إصلاح لأجهزة الإعلام الآلي، وكذلك إرسال عدد تنبيهات الفيروسات وهي عمل تسمى بتسيير Deches وهي متابعة تنبيهات الفيروسات والقيام بإصلاحها في وقتها نظرا لأهميتها للسير الحسن للنظام المعلوماتي بالوحدة.

- Help desk

- معظم القرارات الاستراتيجية للوحدة تتخذ على مستوى المديرية العامة.

- كل عامل في الإدارة لديه جهاز كمبيوتر به وهو متصل بشبكتي الانترنت و الانترنت الخاص بالشركة الأم وكل عامل لديه إميل مهني خاص به حيث سهل نقل المعلومة بين العاملين في الوحدة والشركة الأم.

الفرع الثاني: طرق الدراسة

أولا: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في التعرف على شركة ليند غاز " "

مجموعة من عمال الشركة , 36 , وقد تم استرجاع كافة

ثانيا: متغيرات الدراسة

(1-2) : يوضح متغيرات الـ

	المتغيرات
	المتغير التابع:
	المتغير المستقل:

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

أولا: الأدوات الإحصائية المستخدمة

المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS عن طريق تفرغ بيانات قوائم الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى SPSS وهذا للتوصل إلى :

- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

2- مصفوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ()

4- (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

ثانيا: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة، والوثائق الرسمية للشركة.

الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي العمال لمفهوم بيئة العمل المادية وأداء العاملين بالنسبة للشركة محل الدراسة.

: يتعلق بمفهوم بيئة العمل المادية ويحتوي على 15 .

الجزء الثاني: يتعلق بمفهوم أداء العاملين ويحتوي على 19 .

الخبرة ، () .

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 3

استخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال ،

:"

- موافق تعطى لها 3

- محايد تعطى

- غير موافق تعطى لها درجة واحدة.

" ليكارت الثلاثي "

(2-2): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى ()

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
	1 إلى 1.66
	1.67 إلى 2.34
	2.35 إلى 3

تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى (3 - 1 = 2) ثم تقسّمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول (0.66=3/2), ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية : (1 إلى 1.66 1.67 إلى 2.34 2.35 إلى 3).

❖ :

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالشركة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث, حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للشركة ومختلف فروعها. ثالثا: صدق وثبات الاستبيان

, مستخدما في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال

محكمين متخصصين في هذا الموضوع,

:

متخصصين في هذا المجال, وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ, الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلوحظ أن معامل الثبات لشركة " " " " , وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي , بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 62% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-3): معاملات الثبات لشركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المؤسسة	شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة"
	90,8%

SPSS

المصدر :

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا يصل إلى 90,8% , حيث تعتبر ذو مستوى ممتاز من والثبات و الثقة , وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعه على أفراد العينة عدة مرات .

المبحث الثاني : نتائج الدراسة ومناقشتها

نية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها

وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة .

المطلب الأول : خصائص عينة الدراسة

أولا : خصائص عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي :

جدول رقم (2-4) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
69,7%	23	
30,3%	10	
100%	33	المجموع

المصدر :

جدول رقم (2-5) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير ديمومة الوظيفة

النسبة %	التكرار	ديمومة الوظيفة
42,4%	14	
57,6%	19	
100%	33	المجموع

المصدر :

جدول رقم (2-6) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

النسبة %	التكرار	فئة العمر
39,4%	13	30
33,3%	11	30 إلى 40
21,2%	7	40 إلى 50
6,1%	2	50
100%	33	المجموع

المصدر :

جدول رقم (2-7) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
42,4%	14	
51,5%	17	()
6,1%	2	
100%	33	<u>المجموع</u>

المصدر :

جدول رقم (2-8) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
42,4%	14	5
30,3%	10	10 - 5
15,2%	5	20 - 10
12,1%	4	20
100%	33	<u>المجموع</u>

المصدر :

جدول رقم (2-9) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

النسبة %	التكرار	الخبرة في المؤسسة
45,4%	15	
33,3%	11	
21,2%	7	
100%	33	<u>المجموع</u>

المصدر :

(04) بأن غالبية الأفراد كانوا من فئة الذكور التي تقدر بنسبة (69,7%)

30,3%، وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل التي تعمل فيها الشركة، حيث أنماة

الموضح في الجدول السابق رقم (05)

(42,4%)

- أما فيما يتعلق بمتغير

(57,6%)

(30)

(06) ، حيث نلاحظ أن

-

(39,4%) (30 إلى 40) (33,3) ، وهذه نتيجة

ر من غيرها للبحث عن المعرفة والكفاءة وحب الإطلاع من خلال التجاوب الكبير في الإجابة على

- وفيما يتعلق بمتغير ، وكما تشير النتائج في الجدول رقم (07)، حيث نلاحظ أن المستوى الجامعي هو (51,5%) (42,4%)

، وهذا مؤشر بالغ الأهمية للمستوى العالي للكفاءات البشرية المتخصصة المتواجدة في شركة " " ، هذا راجع لطبيعة نشاط الشركة الذي يتطلب متخصصين في هذا المجال بالإضافة إلى سياسة الشركة التي تحتم بالمستوى العالي

- وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، وكما تشير النتائج في الجدول رقم (08) إلى أن فئة (5) (30,3%) أكبر نسبة والتي تقدر ب (42,4%)، وتليها فئة ذوي الخبرة من (5 إلى 10) (33,3%)

، وسياستها الاستثمار في هذه

الطاقات ومن جهة أخرى هذه الفئة تقدم أفضل ما لديها من اجل السير الحسن للشركة.

- وفيما يتعلق بمتغير ، وكما تشير النتائج في (09) إلى أن تحصلت على أكبر نسبة والتي (45,5%) (33,3%) ، وهذا يرجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة

الذي يحتاج إلى عمال منفيدين وعون تحكم لتشجيع التعاون بين مختلف المستويات بغية تحقيق أداء . في الشركة محل الدراسة.

وستتم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

" " : ومدى تطبيق أبعادها المتمثلة في (" ") : السؤال الثاني:

بيئة العمل المادية كمتغير : " " كمتغير تابع ؟

الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول :

" " 3 درجات الذي تم ذكره سا

1. : واقع مفهوم بيئة العمل المادية بشركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" :

والجدول الموالي

بين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

جدول رقم (2-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" حول أبعاد بيئة العمل.

	الانحراف	الترتيب		
1	2.0909	5	0.7650	تسعى الإدارة لاستبعاد كل مصادر عدم الارتياح لدى العاملين في
2	2.2424	4	0.83030	الإدارة عند تصميم موقع العمل بتحقيق التوافق بين الآلات ()
3	2.2727	3	0.83937	تعمل الإدارة على تصميم مواقع العمل بما يساهم في تحسين أداء
4	2.4545	2	0.75378	هناك سهولة في الحركة والتنقل بين الآلات دون
5	2.6061	1	0.65857	الآلات والمعدات توجد في الأماكن المناسبة التي تسهل استخدامها
	2.3333	- -	0.58023	المتوسط العام لبعده تصميم موقع العمل
6	2.0909	5	0.76500	الوصول إلى الأدوات والمعدات () التحرك للوصول إليها
7	2.1818	4	0.80834	() التحرك للوصول إليها وسهولة استخدامها
8	2.4545	2	0.71111	تقع جميع الأدوات كثيرة الاستخدام في متناول اليد عند الطلب ولا تتطلب بذل مجهود للوصول إليها
9	2.2121	3	0.85723	هناك تدريب للأفراد بصورة مستمرة على استخدام المعدات ()
10	2.6061	1	0.74747	() وأحذية مناسبة للأرضيات
	2.3091	- -	0.48500	المتوسط العام لبعده استخدامات المعدات والأدوات
11	2.3939	2	0.78817	
12	2.3939	3	0.74747	يتم إزالة العوائق في الأرضيات التي تسبب فقدان التوازن والانزلاق
13	2.4242	1	0.79177	بها إمكانية التعديل لتناسب مع الظروف والخصائص
14	2.3030	4	0.84723	توجد مرونة في تحديد ارتفاع سطح ممارسة العمل تبعاً لوضعية الوقوف للأعمال الخفيفة والثقيلة

15		2.1515	0.83371	5
	المتوسط العام لبعدها المكنات وأسطح العمل	2.2967	0.38895	- - متوسط

المصدر :

بالنظر إلى الجدول أعلاه الذي يتضمن تحليل عبارات الجزء الأول المخصص ، نلاحظ أن أغلب المتوسطات كانت إيجابية، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات ، وانحراف معياري (0.45788) وهي قيمة إيجابية تعكس الموافقة على محتوى هذه العبارات ومن الجدول أعلاه نستنتج: المتوسط الحسابي لعبارات (2.3333) وانحراف معياري (0.58023) ،

فقدها متوسطة حول محتوى هذه الـ (05) الآلات والمعدات توجد في الأماكن المناسبة التي تسهل استخدامها وحركة العاملين. المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6061) وانحراف معياري (0.65857) ، (04) هناك سهولة في الحركة والتنقل بمتوسط حسابي (2.4545) وانحراف معياري (0.75378) .

(03) لإدارة على تصميم مواقع العمل بما يسهم في تحسين (بمتوسط حسابي (2.2727) وانحراف معياري (0.83937) ،

إحباطهم بما بتصميم مواقع العمل في المؤسسة، (02) تم الإدارة عند تصميم موقع العمل (بمتوسط حسابي (2.2424) وانحراف معياري (0.83030) ، وأخير العبارة رقم (01) ،

كل مصادر عدم الارتياح لدى العاملين في (بمتوسط حسابي (2.0909) وانحراف معياري (0.76500) ، عموما وبالنظر إلى المتوسط العام لبعدها نلاحظ وجود رضوي وقبول وارتياح من طرف العمال للاستمرار في

المتوسط الحسابي لعبارات (2.3091) وانحراف معياري (0.48500) .

متوسط حسابي يعكس درجة الموافقة على محتوى هذه العبارات فنجد أن أعلى متوسط حسابي كان للعبارة المعدات والأدوات ارتداء قفازات خاصة وأحذية مناسبة للأرضيات (2.6061) وانحراف معياري (0.74747) ثم عت العبارات التي تقيس أولا تقع جميع الأدوات كثيرة الاستخدام في متناول اليد عند الطلب ولا تتطلب بذل مجهود للوصول (2.4545) ، هناك تدريب للأفراد بصورة مستمرة على استخدام

(2.2121) ، تساهم طريقة ترتيب وتثبيت المعدات والأدوات في تسهيل عملية الوصول إليها وسهولة

(2.1818) ، يتطلب الوصول إلى المعدات والأدوات والمواد أقل قدر من التحرك

(2.0909) ، ارتياح لدى العمال في طريقة تنظيم العمل.

سط الحسابي لعبارات (2.3333) وانحراف معياري (0.55377) وهو متوسط حسابي

أفراد العينة على محتوى العبارات، وهذا يعني وجود مستوى

الآلات بما إمكانية التعديل لتناسب مع الظروف والخصائص الجسمية للعامل

"

حسابي (2.4242) ثم جاءت العبارة "

بمتوسط حسابي (2.3939)، ثم أخذت العبارة " يتم إزالة العوائق في الأرضيات التي تسبب ف
 حسابي (2.3939)، توجد مرونة في تحديد ارتفاع سطح ممارسة العمل تبعا لوضعية الوقوف للأعمال الخفيفة والثقيلة
 حسابي (2.3030)، ثم جاءت أخيرا العبارة "
 بمتوسط حسابي (2.1515)، بالنظر إلى المتوسط الحسابي لمجموع عبارات
 نجد أن الخصائص الجسمية

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" لأبعاد

بيئة العمل المادية

بعداد المتغير	الانحراف	الترتيب		
01	2.3333	0.58023	1	المتوسط العام لبعده تصميم موقع العمل
02	2.3091	0.48500	3	المتوسط العام لبعده استخدامات المعدات (العدد) والأدوات
03	2.3333	0.55377	2	المتوسط العام لبعده المكائن وأسطح العمل
04	2.3253	0.45788	--	المتوسط العام

من خلال الجدول أعلاه، متوسط حسابي كان لبعده

أن المؤسسة تتم بتحقيق التوافق بين راحة
 (2.3333) وانحراف معياري (0.58023)
 ، وقد جاء في المرتبة الثانية بعد
 بمتوسط حسابي (2.3333) وانحراف
 ، ثم
 بمتوسط حسابي (2.3091) وانحراف معياري (0.48500) ،
 في

الشركة وهذا راجع إلى

عموما توجد نظرة إيجابية حول
 ، أي هناك وعي وفهم
 توجد بيئة مادية للعمل جيدة ومناسبة في شركة ليند غاز الجزائر " " .
 الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني :

2. واقع أداء العاملين في شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" :
 والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة" حول أداء العاملين.

	الانحراف المعياري	الترتيب		
1	0.78335	7	2.3636	أتصرف بحرية في أداء عملي
2	9.71244	3	2.4848	
3	0.76128	13	2.2727	أشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل
4	0.74239	8	2.3636	
5	0.70844	1	2.5758	أقوم بأداء الأعمال الموكلة لي في وقتها دون تأخير
6	0.82687	5	2.3939	
7	0.81650	9	2.3333	مختلف المستويات بغية تحقيق أداء فعال
8	0.81650	10	2.3333	أشعر بالمسؤولية اتجاه عملي
9	0.73983	14	2.2121	
10	0.82687	18	2.0606	تعمل إدارة المؤسسة على منح مكافآت للعاملين <u>بهدف تحسين الأداء</u>
11	0.79535	15	2.1515	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على
12	0.91804	19	2.0303	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة من خلال
13	0.84275	16	2.0909	أستطيع مواجهة الصعوبات في عملي
14	0.81650	11	2.3333	برامج التدريب في المؤسسة تساعدني على تجنب الخطأ في العمل
15	0.86384	17	2.0606	حصولي على الحوافز والتقدير يجعلني أبذل جهدا أكبر في عملي
16	0.82687	4	2.3939	(...)
17	0.75503	2	2.5152	لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات وظيفتي الحالية
18	0.89506	6	2.3636	قدراتي العلمية تساعدني على أداء مهامي
19	0.72822	12	2.3030	
	0.38895	- -	2.2967	المتوسط العام

المصدر :

- بعد تحليل عبارات المتغير () في الجدول أعلاه، يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (2.2967) وانحرافه المعياري (0.38895) ، وهذا يعكس درجة موافقة متوسطة حول محتوى هذه العبارات، تجاه واقع في الشركة، والعبرة التي أخذت " الأعمال المؤكدة لي في وقتها دون تأخير "بمتوسط حسابي قدر ب (2.5758)، من الرضاء عن العمل من ظرف عمالها. " لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات وظيفتي الحالية "بمتوسط حسابي قدر ب (2.5152) مما يدل على أن العمال على درية بواجباتهم وحقوقهم، " بمتوسط حسابي قدر ب (2.4848) وهذا يدل على أن العمال حريصان على أداء أعمالهم، () " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3939) " أنها توفر لهم الأمن، " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3939) " يؤديون أعمالهم دون تأخير، " قدراتي العلمية تساعدني على أداء مهامي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3636) " أتصرف بحرية في أداء عملي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3636) " الكاملة للعمال لأداء مهامهم بشكل جيد وتليها العبارات التي كانت بإجابات متوسطة العبارة " التعاون بين العاملين على مختلف المستويات بغية تحقيق " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3333) " بالمسؤولية اتجاه عملي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3333) " برامج التدريب في المؤسسة تساعدني على تجنب الخطأ في العمل " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3333) " بمتوسط حسابي قدر ب (2.3030) " بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل " بمتوسط حسابي قدر ب (2.2727) " بمتوسط حسابي قدر ب (2.2121) " حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل دائم " بمتوسط حسابي قدر ب (2.1515) (2.1515) ويليها العبارة استطيع مواجهة الصعوبات في عملي " بمتوسط حسابي قدر ب (2.0909) " حصولي على الحوافز و التقدير يجعلني أبذل جهدا أكبر في عملي " بمتوسط حسابي قدر ب (2,0606) " إدارة المؤسسة على منح مكافآت للعاملين بهدف تحسين الأداء" بمتوسط حسابي قدر ب (2.0606) " العاملين في المؤسسة فرص كثيرة من خلال التدريب لتحسين أدائهم " بمتوسط حسابي قدرة ب (2.0303) لأنها العوامل التي تزيد

لي الإبداع من خلال تمكينهم ومشاركتهم لبناء ثقة عالية تأثر على معنوياتهم مما يعكس على شعورهم بالعدالة والمساواة من

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها.

الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

(2-13)

		المتغير التابع أداء العاملين	
Rho de Spearman	: تصميم موقع العمل	Coefficient de corrélation	.542**
		Sig. (bilatérale)	.001
		N	33
	ثانياً:	Coefficient de corrélation	.652**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33
	:	Coefficient de corrélation	.618**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33
	المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	Coefficient de corrélation	.751**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33

المصدر :

يتضح من جدول الارتباطات السابق بان جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات

كمتغير تابع ,سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده,

القيمة الإجمالية للعلاقة الار (77,3%) وهي قيمة إيجابية وعالية تؤكد الدور

() (65,2%)

, كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت

(54,2%).

مع المتغير المستقل

كمتغير تابع قوية حيث بلغت نسبة

كمتغير مستقل كانت علاقتها

ويلاحظ أن

(75,1%) 0,0 0,05 وبالتالي على المؤسسة أن تعمل على تحسين

البحث عن نقاط القوة والضعف ومعالجتها وتوفير مختلف الوسائل والظروف والإمكانات لتنفيذ

2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry 0,05

المتغيرات المستقلة هي () , () والمتغير التابع ()

, والجدول التالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع:

(2-14): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.773 ^a	.598	.585	.25069

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير : المادية بيئة

b. Variable dépendante : المتغير : العاملين

المصدر :

كمتغير تابع هو (كمتغير
 77,3%) أي ان هناك ارتباط قوي, ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (59,8%), بمعنى (59,8%)
 (40,2%)

3: تبين خط الانحدار

جدول رقم (3-15): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA^b

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2.893	1	2.893	46.029	.000 ^a
Résidu	1.948	31	.063		
Total	4.841	32			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير : المادية بيئة

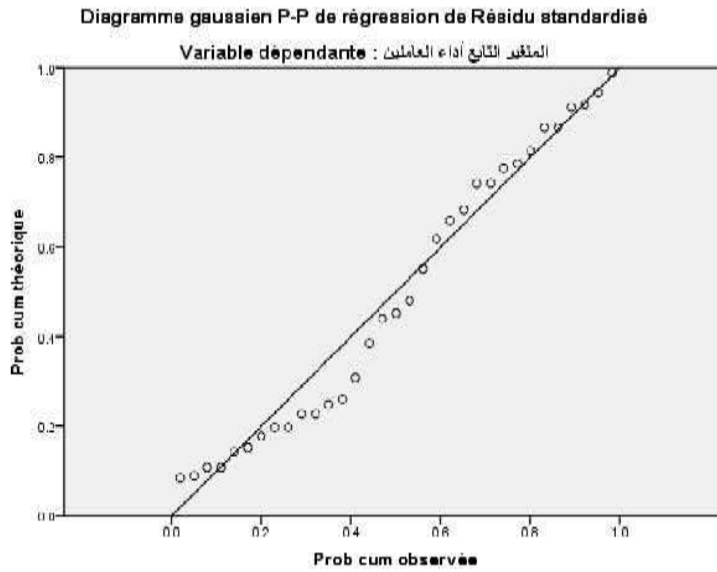
b. Variable dépendante : المتغير : العاملين

المصدر :

من الجدول السابق نجد ما يلي:

- ❖ مجموع مربعات الانحدار يساوي 2,893 ومجموع مربعات البواقي هو 1,948 ومجموع المربعات الكلي يساوي 4,841
- ❖ درجة حرية الانحدار هي 1 ,31
- ❖ معدل مربعات الانحدار هو 2,893 , 0,063
- ❖ قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 46,029
- ❖ 0,0 , 0,5 وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات

: (1-2)



1- دراسة معاملات خط الانحدار

الجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار لشركة
 " " : يوضح قيم معاملات خط الانحدار لشركة (2-16)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	.770	.229		3.358	.002
المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	.657	.097	.773	6.784	.000

a. Variable dépendante : المتغير العاملین

المصدر :

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

- مقطع خط الانحدار يساوي 770 a $Y=a+Bx$, أما ميل خط الانحدار, Sig

H_1 وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار $0,05$ $(0,0)$
 $Y=0.657X+770$: المتغير المستقل, X المتغير التابع, Y
 $(0,657)$

2/ اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم بيئة العمل المادية، لتحسين أداء العاملين.

1- متغير الجنس:

جدول رقم (2-17): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم بيئة العمل المادية لتحسين أداء العاملين.

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances				Test-t pour égalité des moyennes				
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير العاملين	Hypothèse de variances égales	1.400	.246	-.386-	31	.702	-.05767-	.14933	-.36222-	.24689
	Hypothèse de variances inégales			-.445-	24.340	.661	-.05767-	.12969	-.32513-	.20980

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يظهر من خلال الجدول السابق لتحليل التباين الأحادي أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي (0,246) وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس و ، ومنه متغير الجنس

2- متغير العمر:

جدول رقم (2-18): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم بيئة العمل المادية لتحسين أداء العاملين.

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.553	3	.184	1.248	.311
Intra-groupes	4.288	29	.148		
Total	4.841	32			

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر لشركة " " Sig=0.311 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر و , ومنه متغير العمر للمبحوثين لا يؤثر على

3- متغير :
:(19-2)

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.480	2	.240	1.650	.209
Intra-groupes	4.361	30	.145		
Total	4.841	32			

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي لشركة " " Sig= 0.209 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي و , ومنه متغير المستوى التعليمي

4- متغير الخبرة:
:(20-2)

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.592	3	.197	1.347	.278
Intra-groupes	4.249	29	.147		
Total	4.841	32			

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة لشركة " " Sig= 0.278 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الخبرة و , ومنه متغير الخبرة للمبحوثين لا يؤثر على

5- متغير :

جدول رقم (2-21): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم بيئة العمل المادية لتحسين أداء العاملين.

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير العاملين	Hypothèse de variances égales	.190	.666	2.468	31	.019	.31401	.12725	.05448	.57354
	Hypothèse de variances inégales			2.559	30.812	.016	.31401	.12270	.06369	.56433

:

نتيجة تحليل التباين لمتغير " " Sig=0.666 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير , ومنه متغير

6- متغير :

جدول رقم (2-22): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم بيئة العمل المادية لتحسين أداء العاملين.

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.093	2	.046	.293	.748
Intra-groupes	4.748	30	.158		
Total	4.841	32			

:

نتيجة تحليل التباين لمتغير " " Sig= 0.748 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير , ومنه متغير

باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

:

سنعتمد في الأخير على النموذج الثاني والنهائي في علاقة كل المتغيرات فقط هما التي هي دالة احصاء .

جدول رقم (2-23): يوضح علاقة كل متغيرات بيئة العمل المادية مع أداء العاملين:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	ثانيا:	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).
2	:	.	Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire \leq .050, Probabilité de F pour éliminer \geq .100).

a. Variable dépendante : المتغير العاملين

من الجدول السابق نلاحظ ان المتغيرين المستقلين المتبقين في نموذج الدراسة هما

الجدول رقم (2-24): يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

Récapitulatif des modèles^c

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.726 ^a	.528	.512	.27161
2	.767 ^b	.588	.560	.25793

a. Valeurs prédites : (constantes), ثانيا:

b. Valeurs prédites : (constantes), ثانيا:

c. Variable dépendante : المتغير العاملين

سابق نلاحظ أن استخدام طريقة تحليل الانحدار المتعدد التدريجي أدى إلى خروج متغير مستقل والاحتفاظ

بمتغيرين مستقلين هما

(لخطي بين هذين المتغيرين المستقلين)

والمتغير التابع () (76,7%) , (58,8%)

تعود إلى (%41,2)

الأكثر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل
 فهو لوحده (72,6%) مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فقرات هذا المتغير في

يوضح الجدول التالي تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise :

(25-2) : يوضح تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA^c

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.554	1	2.554	34.621	.000 ^a
	Résidu	2.287	31	.074		
	Total	4.841	32			
2	Régression	2.845	2	1.423	21.385	.000 ^b
	Résidu	1.996	30	.067		
	Total	4.841	32			

a. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً :

b. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً :

c. Variable dépendante : المتغير العامل

من الجدول السابق نجد ما يلي :

. مجموع مربعات الانحدار يساوي 2.845 ومجموع مربعات البواقي هو 1.996 ومجموع
 , 30 درجة حرية الانحدار هو 2 .
 . معدل مربعات الانحدار هو 1.423 , 0.67
 . قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 21.385 ,
 0,000 , وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات . 0,005

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

جدول رقم (26-2) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.952	.233		4.076	.000
	ثانياً :	.583	.099	.726	5.884	.000
2	(Constante)	.824	.230		3.586	.001

ثانياً:	.400	.128	.499	3.124	.004
:	.235	.112	.334	2.092	.045

a. Variable dépendante : المتغير العامل

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة
الانحدار بالنسبة :

$$Y = a + Cx_1 + bx_2$$

ومن معادلة خط الانحدار هي: $y = 0.824 + 0.400 X_2 + 0.235 X_3$

sig : أن جميع القيم مقبولة لأنها أقل من 0.05

H1

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

والإطارات في " من اجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة:

كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي كمتغير مستقل كمتغير تابع.

1 العامل في الشركة

مما يدل على النظرة الإيجابية للعمال لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرتهم

فيما يخص إتجاه

دون عوائق مما يعث في نفوسهم الارتياح

المعدات والأجهزة بطريقة تسمح بالمرونة في الحركة لتجنب حالات الإرباك والإصابات العضلية بغية تحسين الكفاءة

فيما يخص ا

وقابليات الفرد وصول إلى أداء أفضل، فلا بد على المؤسسة

الأخذ بعين الاعتبار طرائق تثيين وترتيب العدد ووسائل المناوبة ومعدات حماية الأفراد لتحقيق السلامة

والأمان للعامل في المؤسسة.

فيما يخص المكائن تصميم الجيد للآلات العمل يحسن العمل ويقلل التي يتعرض لها

في توفير التصميم بغية جعل العامل في وضع الجسم الطبيعي

ممارسة العمل. العوائق التي تسبب فقدان التوازن للعاملين عند نقل

من خلال توفير

أفراد العينة، يعود سببه لتوفير فرق مخصصة لعملية التدريب لأنها تساهم في تحسين

ل وتزويدهم ثقة بأنفسهم ومستوى نشاطهم ويستخدمون المعارف والمهارات المكتسبة منها في تحسين

أدائهم لأعمالهم وذلك لإدراك العاملين لأهميته مما يزيد من فهمهم الجيد لأدوارهم الوظيفية وإدراكهم الكبير للسلوكيات والأعمال

التي تتطلبها وظائفهم، مما يجعلهم ية أعمالهم واستعدادهم لمواجهة النتائج، وكذلك وضع برامج للسلامة المهنية

وتطبيقاتها تؤثر في الروح المعنوية للعاملين وعلى وتكلفة العمل في المؤسسة وذلك لتقليل تعرضهم التصميم الجيد لموقع العمل يحسن من أداء العاملين ويزيد إنتاجهم ويعزز روح الفريق والتعاون بينهم كما أنها تقلل من التكاليف الناتجة عن دوران العمل نتيجة أجواء العمل غير المريحة التي تؤدي إلى تقليل الرضا لديهم، كما أن لعملية التحفيز دور إيجابي في تحقيق استقرار وولاء العاملين وزيادة دافعيتهم في تحقيق ما تطمح له المؤسسة في

1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

(13-2)

بان جميع

دالة إحصائية وعند مستويات إيجابية بين المتغير لمي أو على مستوى كل متغير على ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين (3,77%) قيمة إيجابية وعالية، تؤكد وجود علاقة طردية قوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

2-2 دراسة معاملات خط الانحدار

(16-2)

يوضح قيم معاملات خط الانحدار لشركة ، النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما يلي: $Y=0.657X+770$ ، المتغير المستقل، Y المتغير (0,657)

ولتحديد أبعاد المتغير المستقل الأكثر تأثيرا على المتغير التابع ، قمنا بإعادة التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الانحدار المتعدد التدريجي:

(24-2): الثاني ، () ، ()

.

. معادلة خط الانحدار

(24-2) يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة:

حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين هذين المتغيرين المستقلين () والمتغير ()

تعود إلى (76,7%) ، (58,8%) ،

(41,2%)

الأكثر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل فهو لوحده يضمن ارتباط

(72,6%) مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العمال على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا

(26-2) الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار Stepwise

، على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى معادلة خط الانحدار كما : $y=0.824 + 0.400 X_2 + 0.235 X_3$

X3 ، المتغير المستقل () ، X2 المتغير المستقل الثاني () ، Y ()

المتغير التابع، وجود تأثير لأبعاد () ، ()

خلاصة الفصل:

" "

التطرق فيه إلى المؤسسة محل الدراسة والتعرف عليها وتم عرض نتائج الدراسة الميدانية ,
 33 استبيان صالح
 تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج , ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأساليب الإحصائية Spss ,
 تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج

:

- ❖ اهتمام متوسط وغير كافي.
- ❖ كمتغير
- ❖ أهم بعدين في بيئة العمل المادية أكثر تأثير
- ❖ كمتغير تابع علاقة طردية قوية .
- ❖ هما :

الخاتمة

الخاتمة

في ظل التغيرات الاقتصادية الحالية، أدرك الباحثون أن للموارد البشرية أهمية كبيرة في أي مؤسسة بما فيها المؤسسات الخاصة والتي لها أثر واضح على نشاطها وعلى تحسين أدائها وتحقيق أهدافها، كما أن توفير بيئة عمل مادية مريحة في هذا النوع من المؤسسات يلعب دورا كبيرا وأساسيا في تحسين ورفع من الأداء فيها، إذا تعمل على تحويل العاملين لديها إلى ثروة متميزة قادرة على مواجهة التحديات، من خلال إتباع قواعد التصميم الجيدة لأسطح العمل والآلات والمعدات وتوفير

لهنية لتحسيس العاملين بالأمان ليساعدهم على الرفع من معنوياتهم مما يؤدي زيادة الكفاءة والخبرة المهنية لديهم وبالتالي يكون نتاجها إضافة ميزة تنافسية للمؤسسة، وعلى إثر هذا جاءت هذه الدراسة ل

وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى قسمين رئيسين الأول

التي

الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى

في

الثاني فخصص

أ من جوانبها المختلفة من خلال

التمثلة في: ما مدى تأثير بيئة العمل المادية على أداء العاملين ؟

" "

اختبار الفرضيات:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كالتالي:

التي فيما يلي سيتم :

❖ الفرضية الأولى: والتي نصت على مايلي (في المؤسسة محل الدراسة الميدانية جيدة) والتي تم نفي

❖ الفرضية الثانية: والتي نصت على مايلي (توجد بيئة مادية للعمل جيدة ومناسبة في المؤسسة محل الدراسة الميدانية) والتي تم نفي

❖ الفرضية الثالثة: والتي نصت على مايلي (هناك علاقة طردية قوية بين البيئة المادية للعمل وأداء العاملين في المؤسسة محل

(والتي تم إثبات صحتها.

❖ الفرضية الرابعة: والتي نصت على مايلي)

(، والتي تم إ

نتائج الدراسة:

❖ اهتمام الشركة ببيئة العمل المادية اهتمام متوسط وغير كافي.

❖ الارتباطية بين بيئة العمل المادية كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع علاقة طردية قوية .

❖ أهم بعدين في بيئة العمل المادية أكثر تأثير على فعالية أداء العاملين هما :

الخاتمة

اقتراحات:

يمكن تقديم

- ✓ قيام بعمل دوري استطلاعي لآراء العمال حول بيئة العمل المادية من خلال فتح المجال لطرح أفكارهم ومقترحاتهم.
- ✓
- ✓ تخصيص مكافآت للعمال المبدعين والمثاليين وذلك
- ✓
- ✓ () والآلات في ورشات العمل.

آفاق الدراسة:

وبي وبناءا على النتائج التي توصلنا إليها, نقترح التي

:

-
-
-
- تأثير تصميم موقع العمل على دوران العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

- 1) حسين محمد الحراشنة، إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، 2011.
 - 2) اتجاهات التدريب المعاصرة و تقييم أداء الأفراد العاملين، الطبعة الأولى، 2012.
 - 3) مصطفى يوسف كافي، الأولى، 2016.
- #### 2- الأطروحات والمذكرات:
- 1) دراسة فعالية نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2012.
 - 2) أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة دكتوراه غير منشورة في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
 - 3) خير الدين جمعة، دور ثقافة المؤسسة في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة دكتوراه غير منشورة في العلوم الاقتصادية، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.
 - 4) أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر العاملين الإداريين، مذكرة ماجستير غير منشورة في الإدارة العامة تخصص الإدارة العامة، 2006.
 - 5) دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، مذكرة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية، تخصص العلوم الإدارية، جامعة 2013.
 - 6) عبد الحق إبراهيم بلل أحمد إبراهيم أبوسن، دور السلوك التنظيمي في أداء منظمات الأعمال: بيئة المنظمة الداخلية كمتغير معدل، مذكرة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، 2015.
 - 7) عبد الهادي لعصب، أثر تخطيط وتطوير المسار الوظيفي على تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر غير منشورة، في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017.
 - 8) الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية، مذكرة ماجستير غير منشورة في تخصص علم النفس والعلوم التربوية، علم النفس عمل وتنظيم، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2010.
 - 9) أثر نظام الرقابة الداخلية في أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر غير منشورة، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
 - 10) محمد بوقليع، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة تخصص إدارة الأعمال، 2011.

- (11) دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال، مذكرة ماجستير غير منشورة في علوم الاقتصاد، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2011.

3- المجالات:

- (1) زياد يوسف المعشر، صلاح الدين حسين الهيتي، تأثير الاستقطاب والبقاء على الأداء الوظيفي في وظائف الإدارة العليا، مجلة جامعة دمشق، المملكة الأردنية الهاشمية، المجلد 20 2004.
- (2) سارة بن الشيخ، رشيد مناصرية، أثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (مجلة أداء المؤسسات الجزائرية) 9 2016.
- (3) لشيخ محمد الخضر وأحمد إبراهيم أبوسن وصادق بلل إبراهيم ومدثر سعد أحمد، أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإختياري في بعض الجامعات السودانية، مجلة العلوم الاقتصادية السودان، المجلد الثاني، العدد السادس، 2015.
- (4) عبد الفتاح صالح خليفات، شرين محمد المطارنة، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق المجلد 26، العدد الأول والثاني، 2010.
- (5) عبد الكريم السكر، أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي، مجلة الجامعة الأردنية للدراسات العلوم الإدارية، المجلد 40 1 2013.
- (6) غسان قاسم داود اللامي، سجي رياض عباس، تأثير بيئة العمل المادية في مرونة العمليات الصناعية، جامعة بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18 68 2011.
- (7) فوائد يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد 2012.
- (8) فوائد يوسف عبد الرحمن، سمية عباس مجيد، بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين، مجلة الإدارة والاقتصاد 2012.
- (9) حسين، قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة 2013.
- (10) المدرس بشري عبد العزيز العبيدي، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية 2013.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- 1) Davida.o.Aumga and Obaldia Masare, original Research Article effect of leadership styles on tacher performance in primary schools of Arusha district Tanzania, lternational journal of educational Policy Reserrch and Review, vol4(4), April 2017.

- 2) Asigele Oswald .BPA. HSM, The **effect of working enviromenton workers performance: the case of reproductive and child health care providers in tarime district,** unpublished master's thesis, Muhimbili University of health and allied sciences, district tarime, November, 2012.
- 3) Muhammad Mansoor ,Sabtain Fida , Saima Masir Zubair Ahmad ,**The impact of job stress on Employee job satisfaction A study on Tal Telerommunication sector of Pakistan,** journal of Business studies ouarterly ,Pakistan , vol 2, no3,2011.
- 4) Muhammad Zeeshan shaukat Sheraz Ahmed Abvi and Aysha Munir, **The way human resouro Management (HRM) practice effect employees performance: Acase of textile sector, international** journal of economics and Management Sciences vol 1, No4, 2011.

الملاحق

جامعة قاصدي مرباح – ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الاستبيان الذي يدخل ضمن متطلبات
انجاز مذكرة ماستر تحت عنوان " بيئة العمل المادية وأثرها على أداء العاملين"،
تحض بالأهمية البالغة لدينا، وبالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي
مساهمتمكم الجادة بالإجابة على

فتيحة

djebfi.1996@gmail.com

الرجاء وضع علامة X في الخانة التي ترى أنها مناسبة.

المحور الأول: بيئة العمل المادية

موافق	محايد	غير موافق	
			<u>أولاً: تصميم موقع العمل</u>
			01 تسعى الإدارة لاستبعاد كل مصادر عدم الارتياح لدى العاملين في موقع العمل
			02 <u>تتم الإدارة عند تصميم موقع العمل بتحقيق التوافق بين</u>
			03 تعمل الإدارة على تصميم مواقع العمل بما يساهم في تحسين
			04 هناك سهولة في الحركة والتنقل بين
			05 الآلات والمعدات توجد في الأماكن المناسبة التي تسهل استخدامها وحركة العاملين
			<u>ثانياً: استخدامات المعدات (العدد) والأدوات</u>
			01 يتطلب الوصول إلى الأدوات والمعدات والمواد أقل قدر من التحرك للوصول إليها
			02 والأدوات في تسهيل عملية الوصول إليها
			03 تقع جميع الأدوات كثيرة الاستخدام في متناول اليد عند الطلب ولا تتطلب بذل مجهود

الملاحق

			هناك تدريب للأفراد بصورة مستمرة على استخدام المعدات والأدوات بصورة	04
			والأدوات ارتداء قفازات خاصة وأحذية مناسبة للأرضيات	05
			<u>ثالثا : الآلات وأسطح العمل</u>	
				01
			يتم إزالة العوائق في الأرضيات التي تسبب فقدان التوازن والانزلاق	02
			<u>آلات بما إمكانية التعديل لتناسب مع الظروف والخصائص الجسمية للعامل</u>	03
			توجد مرونة في تحديد ارتفاع سطح ممارسة العمل تبعا لوضعية الوقوف للأعمال	04
				05

المحور الثاني : أداء العاملين

الرقم	البيان	غير موافق	محايد	موافق
1	بحرية في أداء عملي			
2				
3	أشعر بأن الوقت يمر بسرعة بسبب المتعة في العمل			
4				
5	أقوم بأداء الأعمال الموكلة لي في وقتها دون تأخير			
6				
7	إدارة المؤسسة بتشجيع التعاون بين العاملين على مختلف المستويات بغية تحقيق			
8	أشعر بالمسؤولية اتجاه عملي			
9				
10	<u>تعمل إدارة المؤسسة على منح مكافآت للعاملين بهدف تحسين الأداء</u>			
11	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على أداء عملي بشكل جيد			
12	تتاح لكافة العاملين في المؤسسة فرص كثيرة من خلال التدريب لتحسين أدائهم			
13	أستطيع مواجهة الصعوبات في عملي			
14	برامج التدريب في المؤسسة تساعدني على تجنب الخطأ في العمل			
15	حصولي على الحوافز و التقدير يجعلني أبذل جهدا أكبر في عملي			
16	(...)			
17	لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات وظيفتي			
18	قدراتي العلمية تساعدني على أداء مهامي			
19				

الملاحق

المحور الثالث: معلومات متعلقة بالموظف:

			الجنس	
			ذكر	أنثى
			ديمومة الوظيفة	
			موظف دائم	موظف متعاقد
العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة فأكثر
مستوى التعليم	ثانوي فأقل	جامعي (ليسانس أو مهندس)	دراسات عليا	
الخبرة	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
الوظيفة	عون تنفيذ	عون تحكم	إطار	

الملحق رقم (02) قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الاسم	جهة العمل
01	عراة الحاج	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
02	بن تفات عبد الحق	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
03	أسماء يوسف	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
04	تيشات سلوى	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
05	قداش سمية	كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة

الملاحق

الملحق رقم (03): نتائج تحليل استبيان بيئة العمل المادية وأثرها على أداء العاملين

ليند غاز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.908	34

الحسابي والانحرافات

خصائصها، وهذه

متغير

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	23	69.7	69.7	69.7
2.00	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

ديمومة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	14	42.4	42.4	42.4
2.00	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	13	39.4	39.4	39.4
2.00	11	33.3	33.3	72.7
3.00	7	21.2	21.2	93.9
4.00	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

ليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	14	42.4	42.4	42.4
2.00	17	51.5	51.5	93.9
3.00	2	6.1	6.1	100.0

الملاحق

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	23	69.7	69.7	69.7
	2.00	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	14	42.4	42.4	42.4
	2.00	10	30.3	30.3	72.7
	3.00	5	15.2	15.2	87.9
	4.00	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

الوظيفة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	15	45.5	45.5	45.5
	2.00	11	33.3	33.3	78.8
	3.00	7	21.2	21.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Statistiques descriptive			
	N	Moyenne	Ecart type
A1	33	2.0909	.76500
A2	33	2.2424	.83030
A3	33	2.2727	.83937
A4	33	2.4545	.75378
A5	33	2.6061	.65857
A6	33	2.0909	.76500
A7	33	2.1818	.80834
A8	33	2.4545	.71111
A9	33	2.2121	.85723
A10	33	2.6061	.74747
A11	33	2.3939	.78817
A12	33	2.3939	.74747
A13	33	2.4242	.79177
A14	33	2.3030	.84723
A15	33	2.1515	.83371
B1	33	2.3636	.78335

الملاحق

B2	33	2.4848	.71244
B3	33	2.2727	.76128
B4	33	2.3636	.74239
B5	33	2.5758	.70844
B6	33	2.3939	.82687
B7	33	2.3333	.81650
B8	33	2.3333	.81650
B9	33	2.2121	.73983
B10	33	2.0606	.82687
B11	33	2.1515	.79535
B12	33	2.0303	.91804
B13	33	2.0909	.84275
B14	33	2.3333	.81650
B15	33	2.0606	.86384
B16	33	2.3939	.82687
B17	33	2.5152	.75503
B18	33	2.3636	.89506
B19	33	2.3030	.72822
تصميم موقع العمل :	33	2.3333	.58023
ثانياً:	33	2.3091	.48500
:	33	2.3333	.55377
المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	33	2.3253	.45788
المتغير التابع أداء العاملين	33	2.2967	.38895
N valide (listwise)	33		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحويل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى **Entry** المتغيرات 0.05 المتغيرات

بيئة العمل المادية (المتغير الموالى (أداء العاملين) المتغيرات

المتغير :

Variables introduites/supprimées^b

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المتغير العاملين

الملاحق

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.773 ^a	.598	.585	.25069

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير : المادية بيئة

b. Variable dépendante : المتغير العاملین

ANOVA^b

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.893	1	2.893	46.029	.000 ^a
	Résidu	1.948	31	.063		
	Total	4.841	32			

a. Valeurs prédites : (constantes), المتغير : المادية بيئة

b. Variable dépendante : المتغير العاملین

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.770	.229		3.358	.002
	المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	.657	.097	.773	6.784	.000

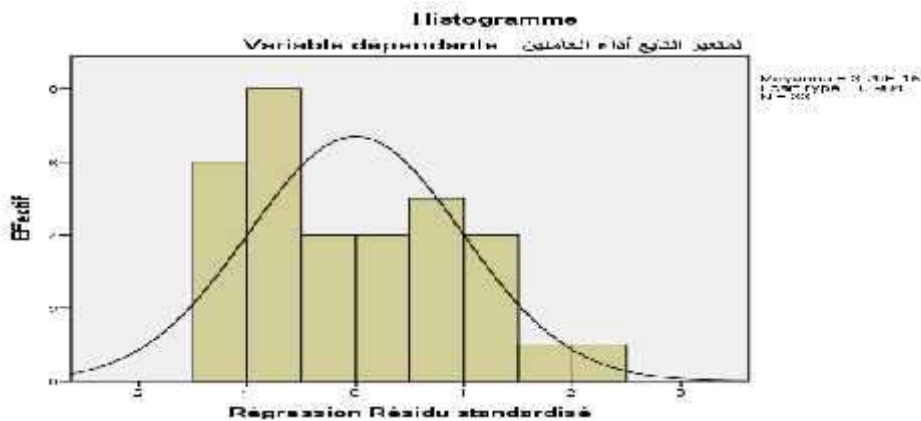
a. Variable dépendante : المتغير العاملین

Statistiques des résidus^a

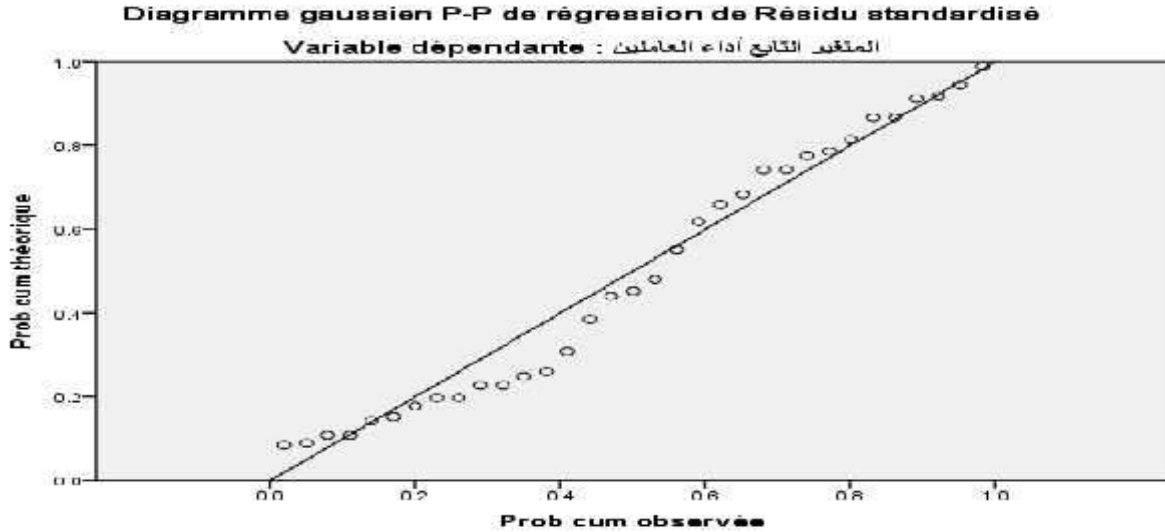
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.4264	2.7397	2.2967	.30067	33
Résidu	-.34573-	.57357	.00000	.24675	33
Erreur Prévision	-2.894-	1.474	.000	1.000	33
Erreur Résidu	-1.379-	2.288	.000	.984	33

a. Variable dépendante : المتغير العاملین

Diagrammes



الملاحق



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي

:

		المتغير التابع أداء العاملين	
Rho de Spearman	تصميم موقع العمل :	Coefficient de corrélation	.542**
		Sig. (bilatérale)	.001
		N	33
	ثانياً:	Coefficient de corrélation	.652**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33
	:	Coefficient de corrélation	.618**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33
	المتغير المستقل : بيئة العمل المادية	Coefficient de corrélation	.751**
		Sig. (bilatérale)	.000
		N	33

:

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	ثانياً:		. Pas à pas (critère : Probabilité de F pour introduire <= .050, Probabilité de F pour éliminer >= .100).
2	:		

a. Variable dépendante : المتغير العاملين

Récapitulatif des modèles^c

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.726 ^a	.528	.512	.27161
2	.767 ^b	.588	.560	.25793

a. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً:

b. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً:

c. Variable dépendante : المتغير العاملين

ANOVA^c

الملاحق

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.554	1	2.554	34.621	.000 ^a
	Résidu	2.287	31	.074		
	Total	4.841	32			
2	Régression	2.845	2	1.423	21.385	.000 ^b
	Résidu	1.996	30	.067		
	Total	4.841	32			

a. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً :

b. Valeurs prédites : (constantes), ثانياً :

c. Variable dépendante : المتغير العامل

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	.952	.233		4.076	.000
	ثانياً :	.583	.099	.726	5.884	.000
2	(Constante)	.824	.230		3.586	.001
	ثانياً :	.400	.128	.499	3.124	.004
	:	.235	.112	.334	2.092	.045

a. Variable dépendante : المتغير العامل

Variables exclues^c

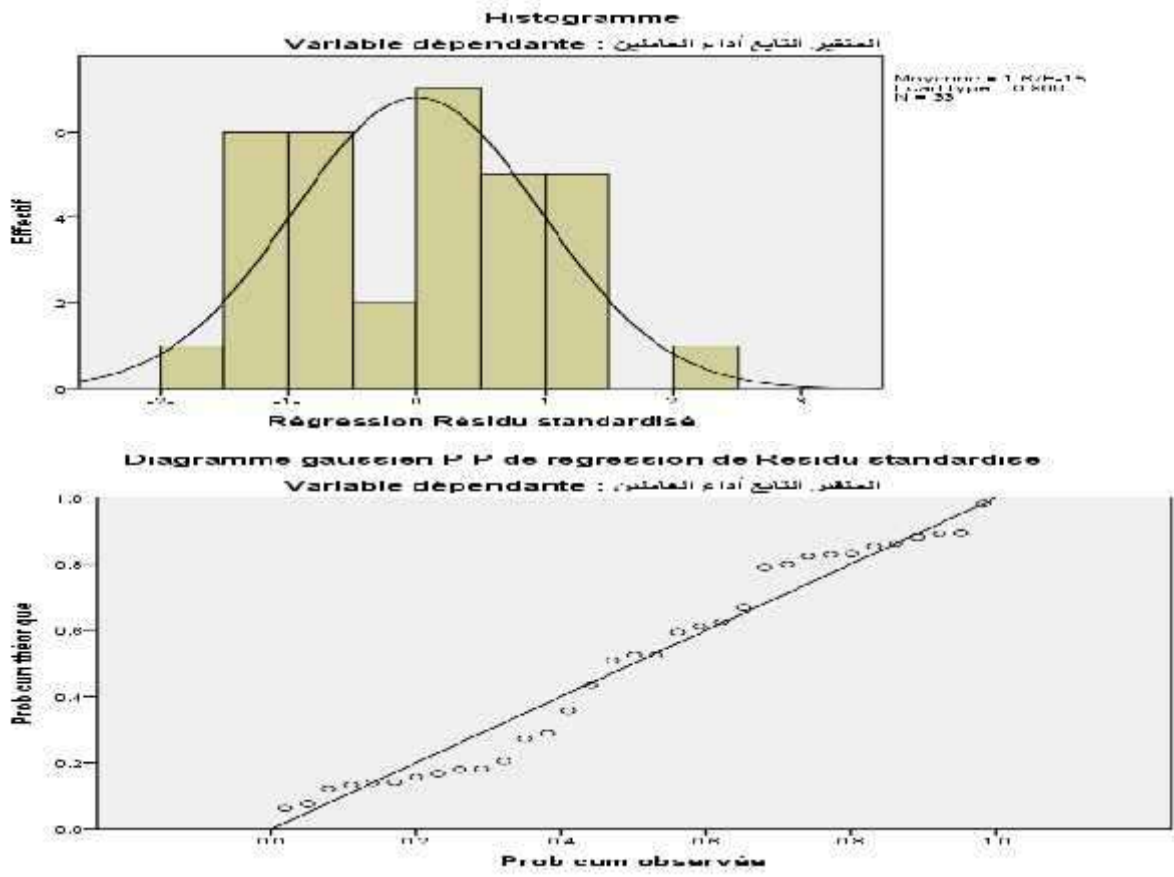
Modèle		Bêta dans	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité
						Tolérance
1	تصميم موقع العمل :	.173 ^a	1.046	.304	.188	.556
	:	.334 ^a	2.092	.045	.357	.538
2	تصميم :	.195 ^b	1.249	.222	.226	.554

Statistiques des résidus^a

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	1.4595	2.7298	2.2967	.29819	33
Résidu	-.39566-	.54049	.00000	.24974	33
Erreur Prévision	-2.807-	1.453	.000	1.000	33
Erreur Résidu	-1.534-	2.096	.000	.968	33

a. Variable dépendante : المتغير العامل

Diagrammes



: t test
الجنس -1

Statistiques de groupe

		N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع أداء العاملين	1.00	23	2.2792	.42741	.08912
	2.00	10	2.3368	.29794	.09422

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع	Hypothèse de variances égales	1.400	.246	-.386	31	.702	-.05767	.14933	-.36222	.24689
	Hypothèse de variances inégales			-.445	24.340	.661	-.05767	.12969	-.32513	.20980

Statistiques de groupe

	ديمومة	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع أداء العاملين	1.00	14	2.4774	.31066	.08303
	2.00	19	2.1634	.39382	.09035

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير العاملين	Hypothèse de variances égales	.190	.666	2.468	31	.019	.31401	.12725	.05448	.57354
	Hypothèse de variances inégales			2.559	30.812	.016	.31401	.12270	.06369	.56433

المتغير تأثيرات المتغيرات (One Way ANOVA)

العمر

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.553	3	.184	1.248	.311
Intra-groupes	4.288	29	.148		
Total	4.841	32			

بالمستوى التعليمي

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.480	2	.240	1.650	.209
Intra-groupes	4.361	30	.145		
Total	4.841	32			

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.592	3	.197	1.347	.278
Intra-groupes	4.249	29	.147		
Total	4.841	32			

ANOVA

المتغير التابع أداء العاملين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.093	2	.046	.293	.748
Intra-groupes	4.748	30	.158		
Total	4.841	32			

IV	الإهداء
V	الشكر
VI	الملخص
VII	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول	
الأدبيات النظرية والتطبيقية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية.	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية
03	المطلب الأول: ماهية أداء العاملين الوظيفي
03	الفرع الأول : تعريف أداء العاملين
03	الفرع الثاني : مؤشرات أداء العاملين
04	الفرع الثالث: أبعاد الأداء
04	الفرع الرابع : محددات الأداء
05	المطلب الثاني: ماهية بيئة العمل المادية.
05	الفرع الأول : تعريف بيئة العمل المادية
06	الفرع الثاني: أنواع بيئة العمل المادية
07	الفرع الثالث: مكونات بيئة العمل المادية
08	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لأداء العاملين وبيئة العمل المادية
08	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة.
08	الفرع الأول: دراسات باللغة العربية
14	الفرع الثاني : دراسات باللغة الأجنبية
16	المطلب الثاني: موقع الدراسة الحالية بين الدراسة السابقة.
22	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني	
الدراسة الميدانية لواقع أداء العاملين وبيئة العمل المادية في شركة ليند غاز الجزائر "وحدة ورقلة".	
24	تمهيد
25	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
25	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

الفهرس

25	الفرع الأول: تقديم المؤسسة محل الدراسة
28	الفرع الثاني: طرق الدراسة
29	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
31	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
31	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
39	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية
39	الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها
47	الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:
49	خلاصة الفصل الثاني
51	الخاتمة
54	المراجع
58	الملاحق
	الفهرس