



جامعة تيسمسيلت



مجلة

# الاقتصاد الحديث والتنمية

## المستدامة

مجلة علمية دولية محكمة سداسية ومتخصصة

تصدر عن

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التزقيم الدولي المعياري للدورية : ISSN: 2710-8589

التزقيم الدولي المعياري للدورية الالكترونية: E-ISSN : 2716-8743





# الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة



مجلة

تصدر عن

مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة

جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت

المجلد 04 العدد 02

ديسمبر 2021

[revue.mesd@gmail.com](mailto:revue.mesd@gmail.com)

<http://www.cuniv-tissemsilt.dz/index.php/mesd/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/602>

الترقيم الدولي المعياري للدورية : ISSN: 2710-8589

الترقيم الدولي المعياري للدورية الالكتروني: E-ISSN : 2716-8743

الإيداع القانوني : ديسمبر 2018

المدير الشرفي للمجلة

أ.د. دهـوم عبد المجيد مدير جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت

مدير ورئيس تحرير المجلة

أ.د. ألعيداني إلياس، جامعة تيسمسيلت

نائب رئيس التحرير

أ.د. محي الدين محمود عمر ، جامعة تيسمسيلت

رئيس لجنة القراءة

د سوداني نادية ، جامعة تيسمسيلت

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. سماعيل عيسى / د. محمودي أحمد / د بوكريدي عبد القادر / د. بوزكري جيلالي

أعضاء اللجنة العلمية

جامعة طيبة بالمدينة المنورة	د. صالح هاني عبد الحكيم إسماعيل
المدرسة العليا للتجارة.	أ. د لعلاوي عمر
جامعة الشلف	أ. د راتول محمد
المدرسة العليا للتجارة.	أ. د عبد الحفيظ دحية
جامعة ابن زهر المغرب	د كمال خريف
جامعة معسكر	أ. د ثابتي حبيب
Business School Toulouse	د سيد علي كمال كايا
جامعة البلدية	أ. د كمال رزيق
جامعة القصيم (المملكة العربية السعودية)	أ. د الطاهر أحمد محمد علي
كلية الحقوق - جامعة أسيوط	د. أحمد عبدالصبور الدجاوي
جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية	د. حكيم براضية
جامعة الامارات العربية المتحدة	د. عماد الدحيات
جامعة أم درمان الأهلية (السودان)	أ. نسرين موسى أحمد أحمد؛
(المملكة العربية السعودية)	د عبد الله سراج
جامعة حلب - الجمهورية العربية السورية	د همام القوصي
الجامعة التقنية الشمالية - العراق -	د. سلطان عبد الرحمن فتحي

معهد الادارة والحاسبات ونظم المعلومات مصر	د. نشأت ادوارد
جامعة بغداد	ا.د.سعاد هادي حسن الطائي
جامعة سلطان قابوس عمان	د وكيل عمار
مصر	أ.د/ رحاب يوسف
جامعة بشار	أ.د. عبد السلام مخلوفي
جامعة ابن باديس مستعالم	ا د عدالة العجال
جامعة الجلفة	أ.د. مداح خنصر
جامعة تيسمسيلت	أ.د. عمر محي الدين محمود
جامعة تيسمسيلت	أ.د. عيسى سماعيل
جامعة تيسمسيلت	أ.د. محمد صلاح
جامعة ابن خلدون تيارت	أ.د. خيرة مجدوب
جامعة بومرداس	ا د بن حميدة هشام
جامعة الجلفة	أ د بلخيري فاطنة
جامعة تيسمسيلت	د. محمودي أحمد
جامعة تيسمسيلت	د. بوزكري الجيلاي
جامعة يحي فارس بالمدينة	د. نذير بوسهوة
جامعة بشار	د. زهير طافر
جامعة الوادي	د. علي العبسي
جامعة تيسمسيلت	د. روشو عبد القادر
جامعة الجلفة	د. هزرشي طارق
جامعة ابن خلدون تيارت	د. زيان عبد الحق
جامعة البليدة	د. عبدالحق القينعي
جامعة المسيلة	د. مخوخ رزيقة
جامعة الشلف	د. حمزة مزيان
جامعة تيسمسيلت	د بن شيخ عبد الرحمن
جامعة معسكر	د. حسيني إسحاق
جامعة خميس مليانة	د. قسول فاطمة الزهراء
جامعة المسيلة	د مخوخ رزيقة
جامعة خميس مليانة	د فاطمة الزهرة قسول
جامعة تيسمسيلت	د راجحي بوعبدالله
جامعة تيسمسيلت	د بونويرة موسي
جامعة المدينة	د بن قيده مروان
جامعة المسيلة	د ميلودي اعمر
المدرسة العليا للتجارة	د بن بلس بلال
جامعة ابن خلدون تيارت	د بناي صريينة

## أولاً: التعريف بالمجلة.

مجلة " الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة " مجلة أكاديمية علمية دولية محكمة سداسية ومتخصصة، تصدر عن مخبر الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أحمد بن يحيى الونشريسي تسميكت، وتتناول القضايا والموضوعات بمجال علوم التسيير والتجارية والدراسات الاقتصادية. ويأتي إطلاق المجلة في إطار الاهتمام المتزايد بالبحث العلمي والتعليم الجامعي بجامعة تيسمسيلت، عن طريق نشر الدراسات الجادة والتميز ذات الطابع الاستراتيجي في مجال إدارة الأعمال والتسويق والدراسات الاستراتيجية بالإضافة إلى الدراسات الاقتصادية الكمية والمتخصصة، على أن تستند الدراسات المنشورة إلى معايير نشر علمية دقيقة وذلك بمشاركة أبرز الأكاديميين والباحثين في الجزائر والعالم العربي وباقي دول العالم.

## ثانياً: أهداف المجلة.

- تسليط الضوء بشكل علمي على المواضيع والقضايا ذات الطابع الاقتصادي البحت الخاص بالجزائر وباقي دول العالم.
- تشجيع البحث العلمي في الجامعات الجزائرية وباقي الجامعات في دول العالم، وإتاحة الفرصة للباحثين لنشر بحوثهم وإنتاجهم العلمي.
- الإسهام في إثراء البحث العلمي في مجالات علوم التسيير والعلوم التجارية والاقتصادية، من خلال نشر البحوث والدراسات النظرية، الكمية والميدانية.
- استشراف القضايا المستقبلية المرتبطة بالجزائر، والدول العربية، وبقية دول العالم.
- التركيز على الدراسات الاستراتيجية الآنية، والمواضيع الحديثة المحتملة في مختلف اهتمامات الباحثين المنتهين للمجلة وغيرهم من الباحثين عبر مختلف أنحاء الوطن والعالم.
- الإسهام في نهضة التعليم الجامعي وتطويره في الجزائر والعالم العربي.
- إطلاق طاقات الإبداع والتنافس العلمي، وفتح المجال أمام البحوث الأكاديمية الحقيقية.
- دعم المكانة العلمية والأكاديمية لجامعة تيسمسيلت وتوسيع آفاق البث العلمي.

## محتويات العدد

الصفحة	مؤسسة الانتماء	المشاركين	عنوان المقال
23-08			تأثير بيئة العمل الداخلية على تحسين أداء العاملين بشركة السكر السودانية د. حسابو أحمد حسابو ؛ جامعة الإمام المهدي السودان
39-24			معيار كفاية رأس المال في البنوك الإسلامية بين اتفاقية بازل 3 ومجلس الخدمات المالية الإسلامية - دراسة تطبيقية على مجموعة البركة المصرفية- ط.د عبد الرؤوف حماني ؛ جامعة يحي فارس بالمدينة ط.د نوارى لعلاوي ؛ جامعة يحي فارس بالمدينة
55 -40			واقع وتحديات التمويل الاسلامي في الجزائر - بنك البركة الجزائري نموذجا- كواش زهية ؛ جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة بن حاج جيلالي مغراوة فتحية؛ جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
74-56			اعتماد الإدارة المحلية على آليات الجودة الشاملة لتحقيق التميز النوعي في المجتمع المحلي -دراسة ميدانية بمقر ولاية جيجل د/ هبة ياسف ؛ جامعة محمد الصديق بن يحيي -جيجل
90-75			أهمية اليقظة الإستراتيجية في انتاج المؤسسة لمسار التنمية المستدامة دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أقوم فاطمة ؛ مدرسة الدراسات العليا التجارية
110-91			دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر ربحي فاطمة ؛ جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة
134-111			أزمة المياه في العراق وأبعادها الاقتصادية - إشارة خاصة إلى البصرة أبو تراب تغريد قاسم محمد ؛ جامعة البصرة ؛ العراق
154-135			دور الإبداع في إنعاش دورة حياة المنتج جودي عبدالحق ؛ جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ا.د حميدوش احمد ؛ جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة
165-155			إعادة الهيكلة التنظيمية كأداة لتعزيز تنافسية المنظمات شركة جوجل الفابت أمودجا عبد الجليل طواهرير ؛ جامعة قاصدي مرباح (ورقلة) رميساء العمراوي ؛ جامعة قاصدي مرباح (ورقلة) أمينة كنتاوي ؛ جامعة قاصدي مرباح (ورقلة)



# *Modern Economic and Sustainable Development*

***LMESD***

---

*Review*

Published by

“The Laboratory of Modern Economic and Sustainable Development”

LMESD

---

University of Tissemsilt

Volume 04 – ISSUE 02

DECEMBER 2021

[revue.mesd@gmail.com](mailto:revue.mesd@gmail.com)

<http://www.cuniv-tissemsilt.dz/index.php/mesd/>

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/602>

International Standard Serial Number: ISSN: 2710-8589

Electronic International Standard Serial Number: E-ISSN: 2716-8743

Legal deposit : December-2018





*University of Tissemsilt*



# *Modern Economic and Sustainable Development review*

*Approved Scientific international Semestrial review And  
specializing in economic field*

*Published by*

*The laboratory of Modern Economic and sustainable  
development*

*faculty of Economics, Business and Management Sciences*

*International Standard Serial Number: ISSN: 2710-8589*

*Electronic International Standard Serial Number: E-ISSN: 2716-8743*



## تأثير بيئة العمل الداخلية على تحسين أداء العاملين بشركة السكر السودانية

دراسة حالة مصنع سكر عسلاية (2016\_2017)

*The impact of the internal work environment on improving the performance of employees of the Sudanese Sugar Company Case Study of Asalaya Sugar Factory (2016-2017)* □

د. حسابو أحمد حسابو<sup>1</sup>

*Hassabo Ahmed Hassabo*<sup>1</sup>

جامعة الإمام المهدي السودان؛ أستاذ مشارك في إدارة الأعمال؛ [Hassabo2007@gmail.com](mailto:Hassabo2007@gmail.com)

تاريخ الاستلام: 2021/07/19 تاريخ القبول: 2021/08/09 تاريخ النشر: 2021/12/15

### المستخلص:

هدفت هذه الورقة إلى إبراز الإطار المفاهيمي لبيئة العمل الداخلية، والتعرف على مستوى ونوعية بيئة العمل الداخلية في مصنع سكر عسلاية. تمثلت مشكلة البحث في أن أغلب منظمات الأعمال في الدول النامية لا تهتم كثيراً ببيئة العمل الداخلية والتي تحفز العاملين لإنجاز المهام الموكولة إليهم بالصورة المطلوبة. يستخدم الباحث المنهج الوصفي، كما يستخدم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات ومعلومات الدراسة الميدانية. من أبرز النتائج التي توصل إليها البحث أن الحوافز المادية تعتبر أكثر فعالية من الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين، وأن ظروف العمل المادية السيئة تسهم في تسرب العاملين إلى منظمات أخرى، وعلي ضوء النتائج أوصى الباحث بتوصيات من ضمنها ضرورة استخدام أدوات ومعينات العمل الحديثة بهدف تخفيف ضغوط العمل، والأخذ في الاعتبار عوامل البيئة الخارجية (الإقتصادية، الإجتماعية والتشريعات الحكومية)، بالإضافة إلى ضرورة إهتمام إدارة مصنع عسلاية بتحسين أداء العاملين بالتدريب المستمر.

**الكلمات المفتاحية:** بيئة العمل، البيئة التقنية، الفرص، البيئة المادية والمهارات

### Abstract:

*This paper aimed at highlighting the literature review of internal work environment, also to recognize the existing Internal Work Environment (IWE) of Assalaya Factory. The problem of the research revealed most of business organizations in the under developed countries they don't pay full attention on their IWE, which is motivating their employees to achieve their tasks properly as planned. The researcher used the descriptive method, besides the statistical package for social sciences (SPSS) for analyzing the data and information collected from the targeted sample. The noteworthy findings revealed, the financial incentives are most effective than spiritual ones, because they contribute in improving employees performance, also the bad work environment leads*

<sup>1</sup> اسم ولقب الباحث المرسل: حسابو أحمد حسابو؛ الإيميل: [Hassabo2007@gmail.com](mailto:Hassabo2007@gmail.com)



*employees to join other competitive organizations. According to said findings the researcher has recommended using modern work tools and apparatuses in order to minimize work load, also to consider the factors of external environment at economic, political and governmental legalization aspects, likewise organizing continuous training to Assalaya employees for improving their performance.*

**Key words:** *Work environment, Technology environment, Opportunity, Physical environment, Skills.*

### المقدمة :

تعد بيئة العمل الداخلية الوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء ورفع إنتاجية العامل ورضاهم عن المؤسسة التي يعملون فيها، وفقاً لإدراكاتهم ووجهات نظرهم الخاصة، مما تتطلب من الإدارة الناجحة الحرص على التعرف والإستجابة علي متغيرات بيئة العمل الداخلية والمحيطه وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى من وجهة نظر العاملين، والتي من شأنها تحقيق أهداف وطموحات العاملين من جهة وأهداف المنظمة من جهة أخرى، وتكون قوة دافعة ومحركة لرفع الروح المعنوية للعاملين لتحقيق مستويات عالية من الرضا والولاء للمنظمة. نتيجة للتطور السريع والتغيير المستمر في منظمات الأعمال في القرن الحادى والعشرين في شتى المجالات، ظهرت الحاجة إلى إعادة النظر في بيئات أعمالها وتوفير كل جميع العناصر المكونة لبيئة العمل بشكل مناسب ومرح دون تأثير على العامل أو الموظف، تترتب عليها راحة الموظف النفسية داخل بيئة العمل ليؤثر ذلك مباشرة على تحسين أدائه بكفاءة وبالتالي زيادة معدلات الإنتاج.

### مشكلة البحث:

من الملاحظ أن معظم منظمات الأعمال في الدول النامية لا تعبر العنصر البشرى إهتماماً كبيراً بحسبانه أهم عناصر الإنتاج والدينمو المحرك له، وفي نفس الوقت لا تهتم كثيراً ببيئة العمل الداخلية والتي تحفز العاملين لإنجاز المهام الموكولة إليهم بالصورة المطلوبة، لذلك تكمن مشكلة البحث في السؤال المحورى التالى:

إلى أي مدى تؤثر بيئة العمل الداخلية على تحسين أداء العاملين في منظمات الأعمال؟  
ينبثق من هذا السؤال الفرعية التالية:

- 1- ما تأثير البيئة المادية علي تحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية؟
- 2- إلي أي تؤثر البيئة التقنية علي تحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية؟
- 3- هل تؤثر البيئة التنظيمية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية؟

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث العلمية في أهمية بيئة العمل الملائمة و تأثيراتها على تحسين أداء العاملين، كما يمكن أن يكون هذا البحث إضافة للمكتبة الجامعية في هذا المجال لما توفره من بيانات ومعلومات يمكن أن تفيد الباحثين و متخذى القرارات الإدارية في منظمات الأعمال، أما ناحية عملية تكمن في إهتمام منظمات الأعمال الحديثة في الدول المتقدمة بتهيئة بيئة العمل وتحسينها تنعكس إيجاباً علي تحسين أداء العاملين وزيادة ولائهم للمنظمة التي يعملون فيها.



## أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- إبراز الإطار المفاهيمي لبيئة العمل الداخلية من أجل الإستفادة منها في منظمات الأعمال.
- 2- التعرف على ماهية بيئة العمل المادية وغير المادية (المعنوية) وتأثيرها على تحسين العاملين بمصنع سكر عسلاية.
- 3- الوقوف على مستوى ونوعية بيئة العمل الداخلية في مصنع سكر عسلاية.
- 4- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين بيئة العمل في مصنع سكر عسلاية ويترتب عليها تحسين أداء العاملين.

## فرضيات البحث:

يسعى البحث إلى إختبار صحة الفرضيات التالية:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية وتحسين أداء العاملين في مصنع سكر عسلاية.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التقنية وتحسين أداء العاملين في مصنع سكر عسلاية.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية وتحسين أداء العاملين في مصنع سكر عسلاية.

## الدراسات السابقة:

تمكن الباحث من الحصول على بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع الورقة العلمية، من حيث المتغير المستقل أو التابع أو الأثنين معاً، على النحو التالي:

- 1- دراسة (إبراهيم، 2006): تناولت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على أداء العاملين بمصنع الخرطوم بحرى للغزل والنسيج، وهدفت إلى كشف العوامل الضارة في بيئة عمل مصنع الغزل والنسيج وتأثيرها على صحة العاملين، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مصانع الغزل والنسيج لا توفر الحماية المطلوبة لعاملها تربت عليها تسرب العمالة، وأن العاملين لا يعرفون الأمراض المهنية التي يتعرضون لها في بيئة عملهم، كما أن هذه الدراسة أوصت بضرورة توفير بيئة عمل سليمة وأمنة تتوفر فيها مستلزمات الصحة والسلامة.

إتفقت هذه الدراسة مع الورقة العلمية في المتغيرين المستقل والتابع، لكنها اختلفت معها في زمان ومكان إجراء الدراسة.

- 2- دراسة (غانم، 2010): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المتغيرات الخاصة بالتدريب والمهارات والقدرات الفنية وجودة الخدمات والإنتماء وأثارها على أداء العاملين. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية بين التدريب كمتغير مستقل وأداء العاملين والمهارات والقدرات وروح الإنتماء كمتغيرات تابعة، وأوصت الدراسة على ضرورة تلبية حاجات العاملين الإجتماعية والنفسية من خلال إعادة النظر في الرواتب والمكافآت والأجور والحوافز والترقيات المقدمة لهم.
- إختلفت هذه الدراسة مع هذه الورقة العلمية في المتغير المستقل وإتفقت معها في المتغير التابع، كما اختلفت معها في زمان ومكان إجراء الدراسة.

- 3- دراسة (الأهدل، 2011): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، وتم إختيار عينة عشوائية طبقية من 116 موظفاً يمثلون كل المستويات الوظيفية، ومن أبرز النتائج أن هناك أثر مرتفع للبيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في هذه الشركات، وأن أبعاد قوة التأثير إشمطت العمل الجماعي



والتمكن ونمط القيادة، كما أوصى الباحث بإجراء المزيد من الإستطلاعات والبحوث في مجال البيئة التنظيمية لمعرفة احتياجات ومكافأة الموظفين المبدعين عن إنجازاتهم لخلق جو من المنافسة الحرة والعادلة.

إتفقت هذه الدراسة مع الورقة العلمية في تناول البيئة كمتغير مستقل، وكذلك في تناول المتغير التابع (أداء العاملين أو الأداء الوظيفي للعاملين)، لكنهما اختلفتا في مكان وزمان إجراء الدراسة.

4- دراسة (موسى وبوقرنيات، 2013): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ظروف العمل على أداء العاملين بمصنع أسمنت بتقوت بالجزائر، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن سوء ظروف العمل تعمل على رداءة أداء العاملين، ومن أبرز التوصيات تكوين لجنة خاصة لمتابعة ومراقبة مشاكل العاملين وتخفيض الضغط عليهم من قبل الإدارة العليا. أشارت هذه الدراسة إلى المتغير المستقل بمسعى ظروف العمل، بينما أشارت إليه الورقة العلمية بمسعى بيئة العمل وإتفقتا كذلك في المتغير التابع، لكنهما اختلفتا في مكان وزمان إجراء الدراسة.

5- دراسة (حسن، 2014): هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى تحديد مستوى أهمية وعوامل بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن ظروف العمل الجيدة والتدريب والحوافز والمكافآت لها تأثير كبير في تحسين أداء العاملين، بينما إقترحت الدراسة ضرورة إهتمام الجامعة بزيادة أجور العاملين وتحفيزهم لتجنب تسربهم لمؤسسات أخرى، والعمل على مواكبة التطور التقني في معينات العمل بهدف إنجاز أنشطة المؤسسة بدقة وسرعة.

إتفقت هذه الدراسة مع الورقة العلمية في تناول المتغير المستقل، لكنهما اختلفتا في المتغير التابع وكذلك في مكان وزمان إجراء الدراسة.

6- دراسة (رحمون، 2014): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى التأثير بين بيئة العمل الداخلية كالأداء الوظيفي للإداريين ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية). تمثل التساؤل الرئيس لهذه الدراسة في ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة؟، لذلك تم توزيع إستبانات على عينة احتمالية عنقودية مقدارها 106 مبحوثاً، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إستيفاء بيئة العمل الداخلية عناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي بنسبة 66.50% في كليات ومعاهد الجامعة.

إتفقت هذه الدراسة مع الورقة العلمية في تناول المتغير المستقل، لكنهما اختلفتا في المتغير التابع وكذلك في مكان وزمان إجراء الدراسة.

### منهجية وأدوات البحث (Methodology & Tools):

تناول الباحث هذا القسم من حيث الجوانب التالية:

### أولاً: منهجية البحث (Research Methodology):

استخدم الباحث المنهج الوصفي في وصف الظواهر المتعلقة بمتغيرات موضوع الورقة العلمية، والتي تتمثل في بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين وتحديد العلاقات بين هذه الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة، من خلال جمع البيانات والمعلومات من العينة المستهدفة للتعرف عن مدى رؤاهم عن بيئة العمل في مصنع سكر عسلاية وتأثيرها في تحسين أدائهم العام.



تم استخدام المنهج التاريخي من خلال إستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الورقة العلمية، وكذلك للتعرف عن أدبيات متغيرات الورقة بالرجوع إلى المراجع والدوريات والمقالات المنشورة في مواقع الشبكة الدولية للمعلومات (Internet)، بالإضافة إلى المنهج الإستنباطي لإستنباط بعض النتائج المتعلقة بتحليل الإحصائي لبيانات ومعلومات الدراسة الميدانية.

#### ثانياً: أدوات البحث (Research tools):

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من العينة المبحوثة، والتي إشتملت علي ظروف بيئة العمل المادية وغير المادية في منظمات الأعمال بصفة عامة ومصنع سكر عسلاية بصفة خاصة، وتضمنت البيانات الأساسية المتعلقة بهذه المحاور على 15 عبارة لقياس رؤى العينة المستهدفة عن تأثير بيئة العمل الداخلية في تحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية، كما استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية في تحليل بيانات ومعلومات الدراسة الميدانية:

- 1- معامل ألفا كرونباخ: للتأكد من صحة وثبات الإستبانة.
- 2- الإنحراف المعياري: لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية.
- 3- الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات ومعلومات العينة المستهدفة.
- 4- إختبار كاي تربيع لحساب الفروق الجوهرية بين إجابات العينة المبحوثة لجميع عبارات المحاور الثلاثة.

#### الإطار النظري (Literature Review):

يتناول الباحث في هذه الورقة العلمية متغيرات موضوع هذه الورقة ، علي النحو التالي:

#### المحور الأول: بيئة العمل الداخلية:

في هذا المحور يتناول الباحث بيئة العمل الداخلية من حيث الجوانب التالية:

#### أولاً: مفهوم بيئة العمل:

عرفها (مبارك، 2008: 11) بأنها مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية الخارجية ومرتبطة بعناصر بيئة المنظمة لوضع وتحقيق أهدافها، كما عرفها (القريوتي، 1994: 37) بأنها تأكيد لأهمية النظرة للمنظمات الإدارية علي أنها كائن عضوي يؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة، وتؤثر كذلك علي السلوك التنظيمي للعاملين والعملية الإدارية، أما (علي وأبوأصبع، 2005: 20) أشارا إلي بيئة العمل إلي أنها كل ما يحيط بالعامل أثناء قيامه بالعمل، حتي تكون البيئة جاذبة للعامل والتي تؤثر علي تأدية العمل وترفع روح العامل المعنوية، وتنعكس إيجاباً علي تحسين أدائه للعمل.

يري الباحث أن بيئة العمل هي البيئة التي يعمل فيها العامل ويتوفر فيها المعينات اللازمة لتأدية عمله الموكل إليه بكفاءة لتحقيق أهداف المنظمة.

#### ثانياً: أهمية بيئة العمل:

تمتلك بيئة العمل أهمية كبرى، نظراً لأن الشخص يقضي وقتاً طويلاً فيها يقدر بحوالي ثلث يومه، كما أنها تلعب دوراً أساسياً في الحفاظ على الموظفين ودفعهم على الالتزام بعملهم، إضافةً لذلك فهي مهمة، للأسباب التالية (Rajeev, 2019):

- 1- تؤدي بيئة العمل الإيجابية والمريحة لإخراج أفضل مهارات وقدرات الموظفين.
- 2- تؤدي لخلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يقود للإبداع.
- 3- تساهم في تعزيز قدرة الموظفين على التواصل فيما بينهم لتحقيق المصلحة المشتركة للمؤسسة ومنظومة العمل.
- 4- تزيد من رضا الموظف، والذي ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيته.



5- تؤثر على جذب الموارد البشرية، مثل جذب أصحاب المواهب نحو التطلع للعمل في هذه الأماكن.

### ثالثاً: مفهوم بيئة العمل الداخلية:

عرف (رحاحلة، 2010: 11) بيئة العمل الداخلية بأنها الأبعاد التنظيمية والإدارية الداخلية للمؤسسة التي تحدد الخصائص الداخلية للمؤسسة وتميزها عن غيرها من المؤسسات في ذات القطاع الصناعي أو الخدمي، كما عرفها (الظاهري، 2007: 18) بأنها التقنيات المستخدمة في العمل والإجراءات والأنظمة ومجموعات العمل وأنماط الإتصالات وأسلوب القيادة وغيرها، أما (النعيمي، 2009: 24) أشار إلى أن البيئة الداخلية لا تعتبر المحيط ولا الحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب، بل تشتمل البيئة الداخلية على جميع الآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الأفراد الآخرين، ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدرته وقابليته للعمل. يمكن القول، أن البيئة الداخلية تتمثل في التنظيم الإداري للمؤسسة واللوائح والإجراءات المنظمة لعمل الأفراد، فضلاً عن توافر ظروف العمل المادية والتي تتمثل في المعدات والأثاثات والتقنيات المستخدمة.

### رابعاً: أنواع بيئة العمل الداخلية :

تنقسم بيئة العمل الداخلية إلى عدة أنواع، أبرزها ما يلي (حمزاوي، 2008: 105-106):

- 1- البيئة الوظيفية: تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور ورواتب، وجزاءات، وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب، واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.
  - 2- البيئة المادية: تتضمن المكونات المادية في البيئة المؤثرة على بيئة العمل الداخلية مثل الضوضاء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، وتصميم المكاتب، والأدوات المكتبية المساعدة وغيرها، والتي تنعكس على سلامة العنصر البشري وصحته وفي أدائه وفاعليته في العمل.
  - 3- البيئة التقنية: تتضمن التقنيات الحديثة التي تيسر أداء العامل في المؤسسة، وتسهم في توفير الوقت والجهد، والتي تسهم التقنيات الحديثة في تطوير أداء العامل بصفة عامة، والتي تسهم في تطوير أداء العاملين ومساعدتهم على القيام بواجباتهم بشكل فعال، ومن ثم تسهم في تقليص الخسائر إلى أدنى حد ممكن.
  - 4- البيئة التنظيمية: تتضمن الأنظمة والإجراءات، وأنماط القيادة، والاتصالات، والعلاقات السائدة في بيئة العمل، والقيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، وضغوط العمل.
- يري الباحث أن مكونات (عناصر) بيئة العمل الداخلية، كما يلي:

- 1- البيئة المادية: تشتمل على الحرارة، الضوضاء، التهوية، الإضاءة، تجهيزات المكاتب، أدوات ومعدات العمل، التقنيات الميسرة لأداء العمل والحوافز المادية (المالية).
- 2- البيئة غير المادية (المعنوية): تشتمل على الحوافز المعنوية، نمط القيادة والإشراف، التدريب والتطوير فضلاً عن العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤسين.
- 3- البيئة التنظيمية: الإجراءات واللوائح المنظمة للعمل، تفويض السلطة، إحترام ثقافة المنظمة، الترقية والإتصالات الإدارية.



### خامساً: العوامل المؤثرة علي أداء العمل:

هناك عوامل عديدة لها تأثير علي أداء العاملين، أبرزها ما يلي (عبد الرحمن ومجيد، 2012):

- 1- قدرة الفرد علي العمل (Individual ability): تتمثل في المواهب والقدرات والمهارات التي يتصف بها الفرد وتدفعه لإنجاز العمل.
- 2- مستوي الجهد (Effort expended): والذي يتأتى من الدافعية والتحفيز وأخلاقيات العمل، فضلاً عن تصميم الوظيفة وتوصيفها.
- 3- الدعم المنظمي (Organizational support): والذي تقوم به إدارة المنظمة بتدريب وتطوير العاملين وتوفير أدوات ومعينات العمل، فضلاً عن التكنولوجيا المستخدمة ونمط القيادة والإشراف وتأطير العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤسين في المنظمة.

### سادساً: تحسين بيئة العمل:

يسعى الكثير من أرباب العمل على تحسين وتطوير بيئة العمل لجعلها مناسبة لقوة عمل المؤسسة، وذلك عن طريق الجوانب التالية

([www.thebalancecareers.com](http://www.thebalancecareers.com), 2019):

- 1- توفير بيئة عمل مادية مناسبة مريحة ومناسبة للابتكار، والتي تتمثل في الأثاثات وأجهزة الحاسوب وغيرها.
- 2- إتباع نظام المكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- 3- توفير التدريب المناسب للموظفين لمواكبة المتغيرات البيئية، وتدريبهم على كيفية التعامل مع الأزمات وضغوط العمل.
- 4- الثناء على العمل الجيد وعدم تهميش الأفكار المبدعة التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتطويرها.

### المحور الثاني: تحسين أداء العاملين:

يتناول الباحث هذا المحور من خلال الجوانب التالية:

#### أولاً: أداء العاملين (Employees Performance):

يعبر الأداء عن النتائج أو السلوك أو النشاط الذي يظهره الفرد أثناء العمل أو القيام بأي مجهود، فالأداء يعبر أيضاً عن الانجاز الذي يعكس النتائج التي تترتب على السلوك الذي يقوم به الفرد في مكان عمله. يعتبر الأداء من أهداف المنظمة في مختلف أدوار حياتها، من أجل تحقيق الميزة التنافسية والبقاء والاستمرارية في السوق.

عرف (Dear, 1997: 12) أداء العاملين، علي أنه النظام الذي يتضمن العوامل الحرجة في البيئة المباشرة لعمل الفرد والتي تؤثر في سلوكه وأدائه، بينما عرفه (آل نمشة، 1993) علي أنه قدرة الفرد علي تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها، أما (عبيد، 2000: 11) والذي عرف أداء العاملين بأنه مدي مساهمة العاملين في إنجاز الأعمال التي توكل إليهم ومستوي سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل ومستوي التحسين الذي يطرأ علي أسلوبهم.

يري الباحث أن: أداء العاملين = القدرة علي العمل + إنجاز العمل

Employees Performance = Ability of doing the work + Achievement the work



## ثانياً: تحسين أداء العاملين

ينحصر مفهوم تحسين أداء العاملين في تحسين نتائج العمل الذي يؤديه العامل حالياً والمتوقع أداءه مستقبلاً بطريقة صحيحة ومنظمة، فتحسين وتطوير أداء العاملين يأخذ إطاراً أوسع بحيث يتم من خلاله تحليل الفرص والتهديدات الخاصة بالبيئة الخارجية للمنظمة، والتركيز على العمل طبقاً لرسالة المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية (موسي، 2003).

دأبت المنظمات الناجحة على تقييم نتائج التدريب بهدف تحسين وتطوير أداء العاملين، والعمل على بناء الصف الثاني لتقلد الوظائف القيادية مستقبلاً بهدف تواصل الأجيال، لذلك إجتهد الباحثون لتكوين معادلة تحسين أداء العاملين، والتي يمكن تفسيرها بأن الأداء هو نتيجة طبيعية لتكامل مجموعة من العناصر تتمثل في المعارف والمهارات والفرص والجهد والحوافز لتحسين وتطوير أداء قوتها العاملة، كما يلي (الكردي، [www.kenanaonline.com](http://www.kenanaonline.com)):

- 1- المعارف: هي تلك الحقائق المجردة والبيانات والمعلومات النظرية التي يتم عرضها لوصف حالة معينة أو ظرف معين، وتأتي هذه المعارف في صورة كتب أو مقالات أو مواد علمية معينة يمكن الإستفادة منها في المجالات التي لها علاقة بالأعمال.
- 2- المهارات: تعرف المهارات بأنها ذلك الفن الذي يمكن من خلالها تطبيق المعارف والمعلومات، بهدف الإستفادة الكاملة من نتائج تحسين وتطوير أداء العاملين.
- 3- الفرص: يقصد بها فرص التحسين والتطوير للأداء طبقاً للأداء المعياري، والتي تساهم في تحقيق قدرات عالية من المنافسة وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، ويمكن الإستفادة من تطبيق تكنولوجيا تحسين وتطوير أداء العاملين في المنظمة في التحسين والتطوير المستمر في بيئة العمل وفي أداء المنظمة.
- 4- الجهد: هو ذلك السلوك والحركة التي يظهرها الفرد أثناء محاولته أداء عمل أو مهمة ما، ومن خلال تحسين أداء العامل يستطيع أن يقوم بإنجاز عمله بالجودة المطلوبة.
- 5- التحفيز: هي التي تدفع الشخص للأداء المتميز، وهي أيضاً عبارة عن مجموعة من الدوافع تدفع البشر لعمل شيء ما، فالعاملون الناجحون هم الذين يعتقدون أنهم أكثر ارتباطاً بمصلحة مؤسستهم، مما يدفعهم إلى إنجازات عظيمة وأعمال متميزة وكبيرة.

## ثالثاً: خطوات تحسين أداء العاملين:

تمر عملية تحسين أداء العاملين في المنظمة بمجموعة من الخطوات، أبرزها ما يلي (الشوامرة، 2010):

- 1- تحليل الأداء: ترتبط عملية تحليل الأداء في تحليل بيئة العمل بمفهوم الوضع المرغوب والذي يتصف بالإمكانات والقدرات المتاحة واللازمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة، وبمفهوم الوضع الحالي والذي يتصف بمستوى أداء العمل والإمكانات والقدرات المتاحة فعلياً، لذا فإن الهدف من تحليل الأداء هو محاولة تقليص مشاكل الأداء إلى أدنى مستوى ممكن وبأقل التكاليف.
- 2- البحث عن جذور المسببات: تتطلب عملية تحليل أية مشكلة البحث عن جذورها، ويمكن ان تتمثل أسباب ضعف الأداء في قلة التغذية الراجعة (العكسية) عن الأداء، والضعف في التحفيز وفي المعرفة والمهارات وقلة معينات وأدوات العمل أو عدم ملائمتها.
- 3- عدم التوفيق في تطبيق وسائل أو طرق معالجة ضعف الأداء.
- 4- عدم مراقبة ومتابعة وتقييم الأداء بالصورة الصحيحة.

**عرض نتائج الدراسة الميدانية (Results):**

في هذا القسم يستعرض الباحث نتائج الدراسة الميدانية من خلال إجراءاتها والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها من العينة المستهدفة، على النحو التالي:

**أولاً: إجراءات الدراسة الميدانية:**

تعتبر شركة السكر السودانية من أولى الشركات التي قامت بإنتاج السكر في السودان، وتضم أربعة مصانع هي: حلفا الجديدة، الجنيد، غرب سنار ومصنع سكر عسلاية التي إختياره لإجراء الدراسة الميدانية بحسابه أول مصنع للسكر في ولاية النيل الأبيض، ويمتاز بقربه من مدينة ربك عاصمة ولاية النيل الأبيض على بعد 15 كيلو متر شمالاً، حيث توافر الموارد البشرية وسهولة الإتصال والترويج عن منتجاته، مما جعلته مركزاً للتشغيل الوظيفي في موسم إنتاج السكر، فضلاً عن توفير خدمات الكهرباء والمياه والمنتجات الحيوانية والبستانية والغابية للعاملين بالمصنع والقرى المجاورة له.

**ثانياً: أساليب التحليل الإحصائي:**

تم إختيار عينة ميسرة بلغت 50 مفردة من مجتمع البحث البالغ 500 مفردة بنسبة 10%، ووزعت عليهم استبانات صممت لجمع البيانات والمعلومات التي يدلون بها، تم إستلام 50 إستبانة جاهزة للتحليل الإحصائي بنسبة 100% من العينة المستهدفة بعد تعيئتها بالبيانات والمعلومات اللازمة. إستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي في ترميز محاور فرضيات البحث كما يبينها الجدول التالي:

الجدول 01 – الأوزان والأوساط المرجحة لخيارات إجابات العينة المبحوثة

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	01	02	03	04	05
المتوسط المرجح	1.79- 01	2.59 – 1.80	3.39 – 2.60	4.19 – 3.40	5 – 4.20

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الإستدلالي بإستخدام SPSS (القاهرة: دار النهضة العربية للنشر، 1982)، ص 540-541.

إستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- إختبار الثبات (Reliability Test): وذلك لإختبار صدق وثبات أسئلة الإستبانة، كما تم إستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronpach's Alpha) لقياس الإتساق الداخلي لعبارات ومحاور فرضيات الدراسة الميدانية للتحقق من صحة الأداة، لأن هذا المقياس يعتبر جيداً ومقبولاً إذا زادت قيمة معامل ألفا كرونباخ عن 79%.
- 2- الإحصاء الإستدلالي: وذلك لإختبار فرضيات البحث من خلال إختبار الدالة الإحصائية عند مستوى معنوية 5%، مما يعني أنه إذا كانت قيمة (Chi square) عند مستوى معنوية أقل من 5% (Significant) وبدرجة ثقة 95% المحسوبة ترفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة (فرضية البحث)، أما إذا كانت قيمة (Chi square) عند مستوى معنوية أكبر من 5% (Significant) وبدرجة ثقة 95% المحسوبة تقبل فرضية العدم وترفض الفرضية البديلة (فرضية البحث).

**معايير الصدق أو الثبات:**

قام الباحث من التأكد من صدق الإستبانة عن طريق معيارين هما:

- 1- صدق المحكمين: تم إختبار صدق مستوى أسئلة الإستبانة من حيث الصياغة والمفهوم والوضوح، وذلك من خلال عرض الإستبانة على ثلاثة من الأستاذة في مجال التخصص للإضطلاع على مضامين عبارات الإستبانة للتأكد من مدى التوافق بينها،



وبعد إستعادتها من الأستاذة المحكمين تم إجراء التعديلات والإلتزام بالملاحظات التي أبدوها، ومن ثم تم تصميم الإستبانة بصورتها النهائية ووزعت للعينة المبحوثة.

2- صدق المقياس: تم إجراء إختبار الصدق (Validity) لعبارات الإستبانة عن طريق حساب الجزر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ، كما يبينه الجدول رقم 02:

الجدول 02 - صدق المحكمين لعبارات الإستبانة

الفرضية	عدد العبارات	معامل الثبات
الأولى	05	0.95
الثانية	05	0.98
الثالثة	05	0.97
المتوسط العام	05	0.96

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية، 2017.

يتبين من الجدول رقم 02 أن نتائج إختبار الثبات لقيم معامل ألفا كرونباخ أكبر من 79% مما تعني توافر الثبات الداخلي لفرضيات البحث، وأن متوسط معامل ألفا كرونباخ لفرضيات البحث مجتمعة بلغ 96% وهذا ثبات مرتفع يمكن الإعتماد عليه في تحقيق أهداف الورقة العلمية.

### ثالثاً: تحليل واختبار فرضيات البحث:

إختبر الباحث عبارات فرضيات البحث بإستخدام التوزيع التكراري لعبارات الفرضية ومربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات العينة المستهدفة من مجتمع البحث من خلال تحليل العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، بهدف إختبار صحة الفرضية، كما يلي:

أولاً: الفرضية الأولى والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بيئة العمل المادية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

1- التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الأولى

الجدول 03 - التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات الفرضية الأولى

الإجابات	التكرار المشاهد	النسبة المئوية %	النسبة الإجمالية %
أوافق بشدة	107	42.8	81.6
أوافق	72	28.8	
محايد	39	15.6	15.6
لا أوافق	31	12.4	12.8
لا أوافق بشدة	01	0.4	
المجموع	250	100%	100%

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017م.

يتبين من الجدول رقم 03 أن عدد إجابات عينة الدراسة الذين أجابوا بأوافق بشدة 107 إجابة أي بنسبة 42.8%، بينما كان عدد إجابات عينة الدراسة بعبارة أوافق 72 إجابة بنسبة 28.8%، هذا يعني أن نسبة الموافقين علي عبارات الفرضية 81.6%، أما عدد الإجابات



عبارة محايد 39 إجابة بنسبة 15.6%، و الذين أجابوا بلا أوافق كانت إجاباتهم 31 إجابة بنسبة 12.4%، بينما كان عدد إجابات الذين أجابوا بلا أوافق بشدة إجابة واحدة بنسبة 04%، أي أن نسبة عدم الموافقة علي عبارات الفرضية 12.8% بالمقارنة مع نسبة الموافقين 81.6%، مما يرجح كفة القرار الإحصائي القاضى بقبول فرضية البحث الأولي ورفض فرضية العدم.

## 2- تحليل عبارات الفرضية الأولى

الجدول 04- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لعبارات الفرضية الأولى

م	العبارات	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
1	تعتبر الظروف المادية المتمثلة في الضوضاء والحرارة والتهوية وغيرها مناسبة	14.880	3	0.002
2	تعتبر الحوافز المادية أكثر فعالية من الحوافز المعنوية في تحسين أداء العاملين	24.400	3	0.000
3	تمنح إدارة العاملين ذوي الأداء المتميز مكافآت نقدية	46.320	3	0.000
4	تسهم الترقية مساهمة فاعلة في إستقرار العاملين	11.920	3	0.008
5	تسهم ظروف العمل المادية غير المناسبة في تسرب العاملين إلي منظمات أخرى	19.600	4	0.001
	<b>المتوسط العام</b>	<b>23.420</b>	<b>3.2</b>	<b>0.002</b>

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017.

يلاحظ من الجدول 04 أن مستوى المعنوية الصفرية أقل من 0.050 والذي يمثل نسبة الخطأ المسموح به للحصول علي درجة ثقة 95% لكافة عبارات الفرضية الأولى، مما تؤكد عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما تؤكد أن قيمة كاي تربيع المحسوبة أقل من القيمة الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.050، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول نتائج تحليل عبارات الفرضية الأولى.

الجدول 05 - اختبار مربع كاي لنص الفرضية الأولى

مستوي المعنوية	درجات الحرية	كاي تربيع المحسوبة	نص الفرضية الأولى
0.002	3.2	23.420	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بينة العمل المادية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2017.

يلاحظ من الجدول 05 أن مستوى المعنوية الصفرية والذي يساوي 0.002 لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كاي تربيع المحسوبة 23.420 أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.050، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول وصحة الفرضية الأولى والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.



ثانياً: الفرضية الثانية والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التقنية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

#### 1- التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثانية

الجدول 06- التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة علي جميع عبارات الفرضية الثانية

النسبة الإجمالية %	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	الإجابات
77.2	44.8	112	أوافق بشدة
	32.4	81	أوافق
14.4	14.4	36	محايد
8.4	8.4	21	لا أوافق
	00	00	لا أوافق بشدة
<b>%100</b>	<b>%100</b>	<b>250</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017م

يتبين من الجدول رقم 06 أن عدد إجابات عينة الدراسة الذين أجابوا بأوافق بشدة 112 إجابة أي بنسبة 44.8% ، بينما كان عدد إجابات عينة الدراسة بعبارة أوافق 81 إجابة بنسبة 32.4% ، هذا يعني أن نسبة الموافقين علي عبارات الفرضية 77.2% ، أما عدد الإجابات بعبارة محايد 36 إجابة بنسبة 14.4% ، و الذين أجابوا بلا أوافق كانت إجاباتهم 21 إجابة بنسبة 8.4% ، بينما لا يوجد أحد أجاب بلا أوافق بشدة، أي أن نسبة عدم الموافقة علي عبارات هذه الفرضية 8.4% بالمقارنة مع نسبة الموافقين 77.2% ، مما يرجح كفة القرار الاحصائي القاضى بقبول فرضية البحث الثانية ورفض فرضية العدم.

#### 2- تحليل عبارات الفرضية الثانية

الجدول 07- إختبار مربع كاي لدلالة الفروق لعبارات الفرضية الثانية

م	العبارات	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
1	يسهم تطبيق التقنيات الحديثة إلي خفض تكاليف الإنتاج وتحسين أداء المنظمة	27.280	3	0.000
2	يؤدي إستخدام أدوات ومعينات العمل الحديثة إلي تخفيف ضغوط العمل	26.320	3	0.000
3	يساهم إستخدام المصنع للتقنيات المتطورة إلي جذب العمالة الكفوءة	09.040	3	0.029
4	تساعد مواكبة التطورات التقنية علي أداء الأعمال والمهام وفق الخطط الموضوعة	17.360	3	0.001
5	يتطلب تطبيق التقنيات الحديثة توافر البني التحتية التقنية والحواسيب اللازمة	12.880	3	0.005



0.007	3	18.576	المتوسط العام
-------	---	--------	---------------

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017.

يلاحظ من الجدول 07 أن مستوى المعنوية الصفرية أقل من 0.050 والذي يمثل نسبة الخطأ المسموح به للحصول على درجة ثقة 95% لكافة عبارات الفرضية الثانية، مما يؤكد عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما تؤكد أن قيمة كاي تربيع المحسوبة أقل من القيمة الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.050، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول نتائج تحليل عبارات الفرضية الثانية.

3- إختبار صحة الفرضية الثانية

الجدول 08 - إختبار مربع كاي لنص الفرضية الثانية

مستوي المعنوية	درجات الحرية	كاي تربيع المحسوبة	نص الفرضية الثانية
0.007	3	18.576	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التقنية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2017.

يلاحظ من الجدول 08 أن مستوى المعنوية الصفرية والذي يساوي 0.007 لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كاي تربيع المحسوبة 18.576 أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.050، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول وصحة الفرضية الثانية والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التقنية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

ثانياً: الفرضية الثالثة والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

1- التوزيع التكراري لعبارات الفرضية الثالثة

الجدول 09 - التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات الفرضية الثالثة

النسبة الإجمالية %	النسبة المئوية %	التكرار المشاهد	الإجابات
77.2	41.6	104	أوافق بشدة
	35.6	89	أوافق
16.0	16.0	40	محايد
6.8	6.4	16	لا أوافق
	0.4	01	لا أوافق بشدة
%100	%100	250	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017م



يتبين من الجدول رقم 09 أن عدد إجابات عينة الدراسة الذين أجابوا بأوافق بشدة 104 إجابة أي بنسبة 41.6%، بينما كان عدد إجابات عينة الدراسة بعبارة أوافق 89 إجابة بنسبة 35.6%، هذا يعني أن نسبة الموافقين علي عبارات هذه الفرضية 77.2%، أما عدد الإجابات بعبارة محايد 40 إجابة بنسبة 16.0%، و الذين أجابوا بلا أوافق كانت إجاباتهم 16 إجابة بنسبة 6.4%، بينما الذين أجابوا علي لا أوافق بشدة فرداً واحداً فقط بنسبة 0.4%، أي أن نسبة عدم الموافقة علي عبارات هذه الفرضية 6.8% بالمقارنة مع نسبة الموافقين 77.2%، مما يرجح كفة القرار الإحصائي القاضى بقبول فرضية البحث الثالثة ورفض فرضية العدم.

### 2- تحليل عبارات الفرضية الثالثة

الجدول 10- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق لعبارات الفرضية الثالثة

م	العبارات	مربع كاي المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
1	يواجه العاملون ضغوط عمل عالية أثناء تأدية المهام الموكولة إليهم	39.120	3	0.000
2	تؤثر طبيعة عمل المنظمات ذات الأعمال الشاقة علي ضعف أداء العاملين	30.200	4	0.000
3	تؤثر متغيرات البيئة الخارجية الإقتصادية والسياسية علي أداء العاملين بالمصنع	13.040	3	0.005
4	تعمل إدارة المصنع علي تحسين أداء العاملين بالتدريب المستمر	06.160	3	0.104
5	تساهم توفير الخدمات اللازمة وتعزيز العلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين	31.600	3	0.000
	<b>المتوسط العام</b>	<b>24.024</b>	<b>3.2</b>	<b>0.022</b>

المصدر: إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2017.

يلاحظ من الجدول 10 أن مستوى المعنوية الصفرية أقل من 0.050 والذي يمثل نسبة الخطأ المسموح به للحصول علي درجة ثقة 95% لكافة عبارات الفرضية الثالثة، مما تؤكد عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما تؤكد أن قيمة كاي تربيع المحسوبة أقل من القيمة الجدولية في ظل مستوى المعنوية الأقل من 0.050، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول نتائج تحليل عبارات الفرضية الثالثة.

### 3- اختبار صحة الفرضية الثالثة

الجدول 11 - اختبار مربع كاي لنص الفرضية الثالثة

نص الفرضية الثالثة	كاي تربيع المحسوبة	درجات الحرية	مستوي المعنوية
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.	24.024	3.2	0.022

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الإستبانة، 2017.

يلاحظ من الجدول 11 أن مستوى المعنوية الصفرية والذي يساوي 0.000 لنص الفرضية مما يعني عدم وجود فروق معنوية مؤثرة في الإجابات والنتائج الواردة بالتحليل المتعلق بها، كما يعني أن قيمة كاي تربيع المحسوبة 24.024 أقل من الجدولية في ظل مستوى المعنوية



الأقل من 0.050 ، مما يرجح القرار الإحصائي بقبول وصحة الفرضية الثالثة والتي تنص: بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية وتحسين أداء العاملين بمصنع سكر عسلاية.

### مناقشة النتائج (Discussion):

علي ضوء الإطار النظري وتحليل بيانات الدراسة الميدانية، توصل البحث إلى النتائج التالية:

- 1- تعتبر الحوافز المادية أكثر فعالية من الحوافز المعنوية في تحقيق رضا العاملين وتحسين أدائهم.
- 2- ساهمت ظروف العمل المادية غير المناسبة في تسرب بعض العاملين إلى منظمات أخرى.
- 3- عدم الإهتمام بتطبيق التقنيات الحديثة أدى إلى زيادة تكاليف الإنتاج.
- 4- أدوات ومعينات العمل المستخدمة غير كافية ومتقدمة.
- 5- عوامل البيئة الخارجية المتمثلة في الظروف الإقتصادية والإجتماعية لها تأثير مباشر علي أداء العاملين.
- 6- يواجه العاملون ضغوط عمل عالية أثناء تأدية المهام الموكولة إليهم.
- 7- لا توجد رؤية واضحة لترقية العاملين ووضعهم في وظائف تليق بقدراتهم ومهاراتهم.

بناءً علي النتائج يوصي الباحث بالتوصيات التالية:

- 1- ضرورة إهتمام إدارة المصنع علي تحسين أداء العاملين بالتدريب المستمر.
- 2- ضرورة إستخدام أدوات ومعينات العمل الحديثة بهدف تخفيف ضغوط العمل.
- 3- الأخذ في الإعتبار عوامل البيئة الخارجية (الإقتصادية، السياسية والتشريعات الحكومية) ووضع خطط محكمة لمجابهة وتجنب مهدداتها.
- 4- ضرورة توافر البني التحتية التقنية والحواسيب اللازمة لمواكبة التطورات الحديثة في أداء الأعمال والمهام وفق الخطط الموضوعية.
- 5- إستخدام المصنع للتقنيات المتطورة تساهم في جذب العمالة الكفوءة.
- 6- ضرورة إتباع أسس واضحة لترقية العاملين ومنح مكافآت نقدية لذوي الأداء المتميز منهم.
- 7- تساهم توفير الخدمات اللازمة وتعزيز العلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين.

### المراجع (References):

- 1- إبراهيم ، رحاب عمر محمد (2006) ، تأثير بيئة العمل على أداء العاملين بمصنع الخرطوم بحرى للغزل والنسيج، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- 2- غانم، أحمد زياد (2010)، أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص، رسالة ماجستير منشورة، نابلس، جامعة النجاح الوطنية.
- 3- الأهدل، امجد عبد الرحمن (2011)، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية ، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- 4- موسى، فاطمة الزهراء وبوقرنيات، سمية (2013)، أثر ظروف العمل على أداء العاملين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قاصدي، الجزائر.



- 5- حسن، مودة إسماعيل (2014)، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير منشورة، الخرطوم، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
- 6- رحمون، سهام (2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراة منشورة في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر ببسكرة.
- 7- مبارك، هانن (2008)، دورة افدارة الإستراتيجية، القاهرة، مركز الأبحاث والتنمية.
- 8- محمد قاسم (1994)، المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد 05، الأردن.
- 9- عبد المنعم محمد علي ونزار أحمد أبو أصبع (2005)، الرضا الوظيفي علي أداء الأفراد داخل المنظمة، دراسة ميدانية منشورة علي مجمع الصناعات الصوفية.
- 10-1-2-Rajeev Bhardwaj, "Why it's Important to Build a Good Work Culture" [www.entrepreneur.com](http://www.entrepreneur.com), Retrieved 20-1-2019.
- 11- حمزواي، محمد (2008)، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقري للنشر والتوزيع.
- 12- عبد الرحمن، فؤاد يوسف ومجيد، سمية عباس (2012)، بيئة العمل المادية وأثرها علي تحسين أداء العاملين، مجلة الإدارة والإقتصاد، السنة 35، العدد 91، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- 13-How Managers Can Create a Professional Work Environment", [www.thebalancecareers.com](http://www.thebalancecareers.com), Retrieved 20-1-2019.
- 14-Dear, Preter J & Repley David E.(1997), Performance Improvement Path, the Int. Society for Performance Improvement.
- 15- آل نمشة، علي عبيد (1993)، أثر البرامج التدريبية علي كفاءة المتدربين في المعاهد الأمنية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 16- عبيد، عاطف محمد (2000)، إدارة الموارد البشرية، الأسكندرية، الدار الجامعية.
- 17- موسي، بكري الطيب (2003)، إدارة الأفراد، مطبعة جي تاون، الخرطوم.
- 18- الكردي، أحمد السيد (د.ت)، المعادلة الأساسية لتحسين وتطوير الأداء البشري، موقع كنانة علي الانترنت، [www.kenanaonline.com](http://www.kenanaonline.com)
- 19- الشوامرة، عبد الجليل (2010/10/13)، استراتيجية تحسين وتطوير الأداء، موقع الشوامرة علي الانترنت [www.shawamerh-boradeducation.net](http://www.shawamerh-boradeducation.net)
- 20- عبد الفتاح، عز (1982)، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الإستدلالي بإستخدام SPSS، القاهرة، دار النهضة العربية للنشر،