مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تقويم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس
اسم الكاتب: د. علي يونس ميا، د. ماهر محسن مرهج، إنعام ابراهيم حيدر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6063
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 14:55 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Evaluating the reality of the work environment in Baniyas Refinery Company

Dr. Ali Younes Maya [*]
Dr. Maher Mehsen Merhej [**]
Enam Ebrahim Hedar [***]

(Received 8 / 2 / 2024. Accepted 15 / 5 / 2024)

□ ABSTRACT □

This research aimed to evaluate the reality of the work environment in Baniyas Refinery Company through its dimensions (organizational structure, training, incentives and rewards, technology, working conditions); The research adopted a comprehensive inventory method in distributing questionnaires to the 370 administrative workers in the Baniyas Refinery Company, according to statistics from the Administrative Development Directorate in the company under study. The available data was analyzed using appropriate statistical tests, such as the t-test for one sample and relying on the SPSS program.
The results of the study indicated that the work environment in the company under study is acceptable and satisfactory, according to the opinions of the research sample.

The research presented a set of recommendations, including: the necessity of continuing to improve the organizational structure in order to be compatible with the changes occurring in the surrounding environment, paying attention to training programs and that they be developed based on the departments' need for training and the type of programs they need by submitting a proposal from the work heads to Its affiliated directorates, in addition to developing an incentive system that takes into account the need for the incentives granted to be commensurate with the standard of living, interest in technology, reliance on local expertise in modernizing the technology used, and improving the working conditions surrounding the worker, including lighting, ventilation, temperature, and work spaces, in a way that helps facilitate work. The work assigned to him and the provision of security and safety procedures at work by adhering to the established rules and laws.

Keywords: Work Environment; Organizational Chart; Training; Incentives and Rewards; Technology; Working Conditions

Copyright **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

[*]**Professor, Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Syria.**
[**]**Assistant Professor, Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Syria.**
maher.m.merheg@tishreen.edu.sy
[***]**Postgraduate Student, Department Of Business Administration, Faculty Of Economics, Tishreen University, Syria.** EnamHedar@tishreen.edu.sy

تقويم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس

الدكتور علي يونس ميا*

الدكتور ماهر محسن مرهج**

إنعام إبراهيم حيدر***

(تاريخ الإيداع 8 / 2 / 2024. قُبِل للنشر في 15 / 5 / 2024)

ملخّص

هدف هذا البحث إلى تقويم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس من خلال أبعادها(الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل)؛ اعتمد البحث أسلوب الحصر الشامل في توزيع الاستبانات على العاملين الاداريين في شركة مصفاة بانياس والبالغ عددهم 370 وفق إحصائية مديرية التنمية الإدارية في الشركة محل البحث، وقد تمّ تحليل البيانات المتوافرة باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، مثل اختبار t لعينة واحدة والاعتماد على برنامج SPSS .

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنّ بيئة العمل في الشركة محل البحث تتمتع بالقبول والرضا وفقاً للآراء عينة الدراسة.

قدم البحث مجموعة من التوصيات منها: ضرورة الاستمرار في تحسين الهيكل التنظيمي لكي يتوافق مع المتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، والاهتمام ببرامج التدريب وأنّ يتم وضعها بناءً على حاجة الأقسام للتدريب وإلى نوعية البرامج التي تحتاجها من خلال رفع مقترح من رؤساء العمل إلى المديريات التابعة لها، بالإضافة إلى وضع نظام حوافز يأخذ بعين الاعتبار ضرورة أنّ تتناسب الحوافز الممنوحة مع مستوى المعيشة، والاهتمام بالتّكنولوجيا، والاعتماد على الخبرات المحلية في تحديث التكنولوجيا المستخدمة، وتحسين ظروف العمل المحيطة بالعامل من إضاءة وتهوية ودرجة حرارة ومساحات العمل بما يساعد على سهولة القيام بالعمل الموكل إليه وتوفير إجراءات الأمن والسلامة في العمل من خلال التقيد بالقواعد والقوانين الموضوعة .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل؛ الهيكل التنظيمي؛ التدريب؛ الحوافز والمكافآت؛ التكنولوجيا؛ ظروف العمل

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

* أستاذ – قسم إدارة الأعمال-كلية الاقتصاد-جامعة تشرين-اللاذقية- سورية.

** مدرس – قسم إدارة الأعمال-كلية الاقتصاد-جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.

*** طالبة دراسات عليا (ماجستير). قسم إدارة الأعمال-كلية الاقتصاد-جامعة تشرين- اللاذقية- سورية.

EnamHedar@tishreen.edu.sy

مقدّمة:

تشكل البيئة بمكوناتها تحدياً لأي تنظيم لما لها من دور كبير على استمرارية المنظمات وتقدمها، ومن هنا تأتي أهمية توفير بيئة عمل مناسبة للموظف ترقى بأسلوبه للأفضل، إذ لقي الاهتمام ببيئة العمل في المؤسسات اهتماماً كبيراً لما له من تأثير مباشر وأساس في طبيعة العمل وجودته فالموظف الذي يعمل يتوقع أن تكون البيئة المحيطة به آمنة ومريحة وتخلق الحماس لدى الموظف للقيام بأداء الأعمال الموكلة إليه، فالبيئة ذات عوامل ومتغيرات منها ما يمكن إدراكه ومنها ما لا يمكن إدراكه والإدارة الناجحة هي التي تأخذ بعين الاعتبار هذه المتغيرات، إذ يمكن النظر إلى البيئة من خلال ما تقدمه من فرص وما تفرضه من تحديات.

المراجعة الأدبية:

الدراسات العربية:

1. **دراسة (كعيد، 2019) بعنوان:**

إسهام بيئة العمل الداخلية على القيادات الإدارية الجامعية

هدف البحث إلى: التعرف على بيئة العمل الداخلية للقيادات الإدارية في جامعة سومر، وتوضيح العلاقة بين ابعاد بيئة العمل من خلال التعرف على ابعاد بيئة العمل.

واتبع الباحث: المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة.

النتائج التي اسفر عنها البحث: توصل البحث إلى مجموعة من النتائج:

1-محاولة القيادة الإدارية وضع مقترحات لخدمة الهيكل التنظيمي.

2- وتشجيع الاتصالات بكافة أنواعها ومساعدة رؤساء الأقسام في منح كافة الحوافز.

2. **دراسة (أحمد وآخرون، 2021) بعنوان:**

دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل " دراسة ميدانية علي الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة"

هدف البحث إلى: التعرف على دور الخصائص الثقافية في تنمية العمل لما لها من تأثير مباشر على العاملين

واتبع البحث: المنهج الوصفي والاستبانة ومنهج دراسة الحالة.

النتائج التي توصل إليها البحث: إلى أنّ الخصائص الثقافية ذات تأثير قوي على بيئة العمل حيث أنّ العلاقات الجيدة بين الزملاء والتقارب الاجتماعي والثقافي بينهم يساعد على الاداء الجيد والفاعلية في العمل ، وأنّه لا بد من وضع خطة لتطوير بيئة العمل وتقديم خدمات صحية واجتماعية وثقافية وتعليمية للعاملين.

الدراسات الأجنبية:

3. دراسة (Dul and Ceylan, 2011) بعنوان.

Work Environments for Employee Creativity

بيئة العمل لأجل إبداع الموظف

هدف البحث إلى: تحديد العلاقة بين الشخصية الاجتماعية والتنظيمية والعوامل المادية على إبداع الموظف.

واتبع البحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة.

خلصَ البحث إلى نتائج أهمها: أنّ بيئة العمل يُمكن أن تعزز إبداع الموظف، وأنّ الأدوات والحلول العملية متاحة لتحقيق الإبداع الداعم لبيئات العمل، وأنّ الإبداع مهم للعاملين في مجال المعرفة بالمنظمة الذين يشاركون في إنشاء المعرفة أو توزيعها أو تطبيقها.

4. **دراسة (Hanai, 2021) بعنوان:**

The Influence of Work Environment on Employee Retention: Empirical Evidence from Banking in Situation in Dar Es Salaam, Tanzania.

تأثير بيئة العمل في الاحتفاظ بالموظفين: دليل تجريبي من المؤسسات المصرفية بدار السلام، تنزانيا.

هدف البحث إلى: معرفة تأثير بيئة العمل في الاحتفاظ بالموظفين في المؤسسات المصرفية في منظمة دار السلام

واعتمد البحث: العينة العشوائية البسيطة وتم استخدام العينة الطبقية لضمان تمثيل البنوك المصرفية.

النتائج التي توصل إليها البحث: أشارت نتائج البحث إلى تأثير بيئة العمل بشكل كبير في الاحتفاظ بالموظفين، وبأنّ لسمات بيئة العمل المتمثلة بشمولية الوظيفة وسمعتها والبقاء بها تأثير كبير في الاحتفاظ بالموظفين.

5. **دراسة (Ali, 2022) بعنوان:**

The Work Environment and Its Impact on Administrative Creativity: A Case Study of Sudan University of Science and Technology

بيئة العمل وتأثيرها في الإبداع الإداري: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

هدف البحث إلى: معرفة تأثير بيئة العمل في الإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من خلال تحديد مستوى أهمية بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري وتحديد تأثير عوامل بيئة العمل في الإبداع الإداري.

واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

النتائج التي توصل إليها البحث: كانت أهم النتائج متمثلة في أنّ كلاً من الهيكل التنظيمي والتدريب والمكافآت والحوافز وظروف العمل هي أكثر ارتباطاً بالإبداع الإداري، وعدم وجود اتصال بالتكنولوجيا، وأنّ لموظفي الجامعة اسهامات بأفكار جديدة في مجال عملهم، ولديهم الشجاعة للقيام بعمل إبداعي، كذلك يتمتعون بالقدرة على تقسيم مهام العمل وتحليلها، وهم حريصون على معرفة أوجه القصور والضعف في عملها، وعلى التطوير الدائم لإحداث تغيير في أساليب العمل.

لاحظت الباحثة: أنّ الاختلاف بين دراستها والدراسات السابقة يكمن بشكل رئيس في بيئة التطبيق، بالإضافة إلى الاختلاف في بعض الأبعاد، وقد تشابهت دراسة الباحثة مع دراسة **أحمد (2021)** في كونها تناولت بيئة العمل، واختلفت معها في الأبعاد التي تناولتها إذ ركزت على الأبعاد الثقافية والاجتماعية في حين ركزت دراسة الباحثة على أبعاد أخرى لا تقل أهمية من وجهة نظر الباحثة ، وتشابهت مع دراسة **كعيد (2019)** في بعد الهيكل التنظيمي والحوافز كأبعاد لبيئة العمل والهدف من دراستهما وهو العمل على تحسين الهيكل التنظيمي واقرار نظام الحوافز، واختلفت مع دراسة **Dul and Ceylan** في تناولها العلاقات الشخصية والاجتماعية والعوامل المادية، في حين لم تتناولها الباحثة في دراستها لاختلاف الهدف من الدراسة، وتشابهت مع دراسة كلاً من **Hanai** في معرفة مدى تأثير عوامل بيئة العمل على بقاء العاملين في العمل أي الهدف من الدراسة، ومع دراسة **Ali** في الأبعاد التي تناولتها واختلفت في الهدف من دراستها لهذه الأبعاد، وعلى حد علم الباحثة لم تكن هناك أي دراسة سابقة لتقييم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس، بالإضافة إلى أنّ دراسة الباحثة ركزت على الأبعاد الأكثر أهمية كون بيئة التطبيق منشأة اقتصادية فبيئة العمل فيها تختلف عن بيئة العمل في مؤسسة تعليمية أو غيرها ونظراً لأهمية كل من هذه الأبعاد تمّ تسليط الضوء عليها في دراسة الباحثة.

- **مشكلة البحث:**

• شركة مصفاة بانياس تعد من أهم الشركات العامة العاملة في الساحل السوري والتي تأثرت بشكل كبير بالأحداث التي مرت على سورية وكان لابد من تسليط الضوء على واقع بيئة العمل فيها كونه الأساس الذي ينطلق منه العامل للقيام بعمله فكلما كانت هذه البيئة مريحة كلما انعكس ذلك على كفاءة وإنتاجية العامل ولتحديد مشكلة البحث بدقة من خلال التعرف على مظاهرها ومؤشراتها، قامت الباحثة بتوجيه مجموعة من الأسئلة على عينة استطلاعية من العاملين الإداريين في شركة مصفاة بانياس حول موضوع البحث والبالغ عددها 22 عاملاً، وكان من أبرز هذه الأسئلة:

• هل ظروف العمل مناسبة من حيث الإضاءة والتهوية واتساع مكان العمل بحيث يستطيع العامل مزاولة عمله بحرية ودون ازعاج؟

• هل تمتلك الشركة كوادر بشرية مؤهلة لاستخدام التكنولوجي وهل تواكب الشركة محل البحث التطور في مجال التّكنولوجيا؟

• هل تقوم الشركة بإعداد برامج تدريب تفي باحتياجات العاملين وتساعدهم على تطوير أساليبهم واضطلاعهم على الجديد في مجال العمل؟

• هل يتم تقديم حوافز سواء مادية ام معنوية تشجع على البقاء في العمل ؟

• هل يراعي الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات؟

اتضح من إجابات أفراد العينة أنّ هناك تفاوتاً فمنهم من كانت إجاباتهم إيجابية حول مناسبة بيئة العمل، وبعضهم كانت سلبية حول عدم رضاهم على الحوافز المادية والمعنوية وكونها لا تتناسب مع الجهد المبذول ولا تراعي الظروف المعيشية، وأنه يجب تحديث الهيكل التنظيمي بما يتلاءم مع التغيرات في البيئة وإعادة النظر بتوزيع الكادر العامل ضمن الهيكل التنظيمي للشركة عمودياً وأفقياً وإعادة هيكلته بما يلبي احتياجات العمل والعاملين والاستثمار الأمثل للكوادر لمنع تسربها، وعدم تمكن الشركة من تنفيذ خطط التدريب الخارجي والاقتصار على التدريب الداخلي من خبرات داخل الشركة، وعدم القدرة على تحديث التّكنولوجيا المستخدمة نتيجة الحصار المفروض، بالإضافة إلى ظروف العمل الغير ملائمة من ناحية التهوية والإضاءة والازدحام الشديد في مكان العمل نتيجة زيادة عدد العاملين الذين تمّ استيعابهم من المناطق الساخنة، مما ادى إلى ضيق مكان العمل وصعوبة الحركة لتنفيذ العمل، وبناءٍ على الدراسة الاستطلاعية والمقابلات التي قامت بها الباحثة مع العاملين في الشركة محل الحث يمكننا صياغة التساؤل الرئيس الآتي:

ما هو مستوى تقويم بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) في شركة مصفاة بانياس؟

يتفرع عنه التساؤلات الآتية:

1- ما هو مستوى تقويم بعد الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس؟

2- ما هو مستوى تقويم بعد التدريب كأحد أبعاد بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس ؟

3- ما هو مستوى تقويم بعد الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس ؟

4- ما هو مستوى تقويم بعد التكنولوجيا كأحد أبعاد بيئة العمل قي شركة مصفاة بانياس ؟

5- ما هو مستوى تقويم بعد ظروف العمل كأحد أبعاد بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس ؟

أهميّة البحث وأهدافه:

تكمن أهمية البحث النظرية من كونه يتناول أحد الموضوعات المهمة وهي بيئة العمل من خلال أبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل)، في تطوير قدرات العاملين مما يسهم في زيادة إنتاجهم وحلّ المشاكل ومعالجتها، ومواكبة التطورات والمستجدات مما يعكس قدرات وطموحات الكادر الإداري والقيام بالعمليات الإدارية بالشكل الأمثل وتحقيق الأهداف، وإظهار نقاط القوة والضعف المرتبطة بتوفير بيئة عمل مناسبة في عدد من المواقع الإنتاجية والإدارية والخدمية في الشركة.

الأهمية العلمية: تأتي من خلال النتائج والتوصيات التي تهدف إلى تنظيم واقع بيئة العمل في الشركة وكيفية تطويرها لتحقيق أهدافها.

وهدف البحث إلى تقويم واقع بيئة العمل من خلال أبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) في شركة مصفاة بانياس.

فرضيّات البحث الرئيسة: ينطلق البحث من فرضية رئيسة مفادها:

لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل).

يتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الهيكل التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التدريب.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الحوافز والمكافآت.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التّكنولوجيا.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد ظروف العمل.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي حيث تم تغطية الجانب النظري من كافة المراجع العربية والاجنبية بالإضافة إلى كافة النشرات الرسمية والدوريات والأبحاث العلمية المتعلقة بأدبيات البحث. وتم تغطية الجانب العملي من خلال الاعتماد على أسلوب الاستقصاء بتصميم الاستبانة (بالاعتماد على الدراسات السابقة) وتتضمن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بفرضيات البحث بالإضافة إلى الاعتماد على المقابلات الشخصية للتأكد من صحة الإجابات وتحليلها باستخدام الأسلوب الإحصائي(SPSS) وبعض الأساليب الإحصائية الأخرى.

مجتمع البحث: بلغ مجتمع البحث وفقاً لإحصائية شؤون العاملين في الشركة من جميع العاملين في الإدارة العليا والبالغ عددهم 370عاملاً.

عينة البحث: اتبع البحث اسلوب الحصر الشامل وقد تمّ توزيع استبانة على 370 عامل وعاملة واسترد منها 365 استبانة صالحة للتحليل.

حدود البحث: زمانية: فترة توزيع الاستبانة وتفريغها ما بين شهري كانون الأول 2023 وكانون الثاني 2024، **ومكانية:** شركة مصفاة بانياس.

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تقويم واقع بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس من خلال بعد الهيكل التنظيمي والتدريب والحوافز والمكافآت والتّكنولوجيا وظروف العمل.

الإطار النظري:

تمهيد: بيئة العمل هي أحد أهم العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار في أي منظمة أو شركة إذا ما أرادت البقاء والاستمرار، فمن الضروري أن تتعاون الإدارة مع العاملين من خلال تهيئة الظروف التي تساعدهم على التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم بما يدعم العمليات الإنتاجية.

أولاً: مفهوم بيئة العمل The Concept of Work Environment:

مفهوم بيئة العمل ليس بالمفهوم الحديث إذ أشار إليه العالم فريدريك تايلور مؤسس علم الإدارة عندما أكد أنّ "بيئة العمل تدرس تحركات العمال وإعادة هيكلة مكان العمل بطريقة تؤدي إلى زيادة الإنتاجية" (Jain and kaur, 2014, p;8)، وهي "المناخ الاجتماعي لمنظمة ما وتشمل بيئة العمل الحالية والاجتماعيّة والبيئة الماديّة، بالإضافة إلى الجوانب العاطفية، والعلاقات مع الزملاء والمشرفين والأنصاف والتطابق بين الوظيفة والشخص" (Ekmekçi et al,. 2011, P 54).

ويمكن تعريف بيئة العمل: "بأنها كل ما يحيط بالموظفين في العمل سواء في صورة ماديّة (إضاءة، موسيقا، تهوية، تخطيط المكاتب ....الخ) أو غير ماديّة (جو عمل الموظف، رفاهية الموظفين، العلاقات بين الزملاء، العلاقات بين القادة والموظفين.....الخ) إذ يمكن لبيئة العمل الجيدة أنّ تدعم تنفيذ العمل وهي أحد أهم الأشياء التي تدعم عملية تحقيق أهداف الشركة، إذ لا يمكن فصل البيئة الماديّة عن البيئة غير الماديّة عن الجهود المبذولة لتطوير أداء الموظفين" (Kurniawanto et al,. 2022, P 152).

وترى الباحثة أنّ بيئة العمل هي كل ما يحيط بالفرد العامل من عوامل ماديّة ومعنويّة ونفسيّة واجتماعيّة تؤثر في الفرد العامل وتقف عائقاً أمام إبداعه في إنجاز الأعمال المكلف بها. ويقصد ببيئة العمل في دراسة الباحثة البيئة الداخلية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل).

أهمية بيئة العمل The Importance of the Work Environment:

بيئة العمل هي من أهم عناصر رفع الإنتاجية، وفي عالم الأعمال اليوم تعد البيئة المكان الأكثر أهمية للحفاظ على رضا الموظف، فالموظف يقضي ما لا يقل عن 50% من وقته في بيئةٍ ماديةٍ تؤثر في أفكارهم وعواطفهم وأفعالهم ويتوقع بالتأكيد أنّ تكون البيئة المحيطة به منظمة جيداً وآمنه بحيث تكون قادرةً على خلق جو الحماس والإبداع (samani et al, 2015, p:95)، بالإضافة إلى أنّ: (المعايطة،2021، ص13).

أ ـ بيئة العمل الإيجابية تؤدي إلى إخراج أفضل ما لدى العامل من مهارات ومواهب إبداعية.

ب ـ تؤدي إلى خلق نوع من المودة بين الموظفين والعمل، والشعور بالملكية مما يسمح لهم بالإبداع.

ت ـ تشكل بيئة العمل المريحة مصدر جذب لأصحاب المواهب والخبرات للعمل في المنظمة.

ث ـ تعد البيئة مصدر مدخلات المنظمة والموارد الأولية، كونها تمثل المخزن الخارجي لمستلزمات إنتاج السلع والخدمات، فهي توفر جميع المواد الماديّة والبشريّة والماليّة والمعلوماتيّة....إلخ (أبكر يونس، 2023، ص10).

وترى الباحثة بأن لبيئة العمل دوراً مهماً في العمل، فكلما كانت هذه البيئةُ مريحةً وتتوافر فيها المقومات التي يحتاجها العامل؛ كلما كانت أداةً تساعدُ على زيادة تعلق العاملِ بعمله وإخلاصهِ له والسعي نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، بالإضافة إلى تنمية روح الحماس لديهم لتطوير طرق وأساليب العمل التي تساعد المنظمة على مواكبة المتغيرات التي تحصل في بيئتها.

أنواع بيئة العمل Types of Work Environment:

تعد بيئة العمل من العوامل المهمة التي تحدد نجاح المنظمة بغض النظر عن مجال نشاطها، وذلك بسبب التغيرات اليومية التي تواجه المنظمات في بيئة العمل وهي على درجة عالية من التعقيد، ومن أنواعها:

1. **بيئة العمل العامة General work environment**: وهي الإطار الجغرافي الذي تعمل ضمنه جميع المنظمات بما فيها المنظمة المعنية، وبالتالي تأثير هذه البيئة ينطبق على جميع المنظمات وتشمل البيئة الاجتماعيّة، والقانونيّة، والسياسيّة، والبيئة التّكنولوجيّة، والبيئة الثقافيّة (نجاة، 2022، ص641).

2. **بيئة العمل الخاصة Special work environment**: هي تلك البيئة التي تعمل فيها المنظمة بمفردها ولا تشارك فيها المنظمات الأخرى ويمكن تعريفها على أنها كافة الأبعاد الطبيعيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تسهم في التأثير في منظمة ما بشكل مباشر أو على قطاع عمل بشكل ذاتي ومن الأمثلة عليه النظام الداخلي للمنظمة (سيد أحمد،2021، ص40).

3. **بيئة العمل الخارجية External work environment**: هي كل ما يقع خارج حدود المنظمة، وهي كافة المتغيرات ذات الطبيعة السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة والتّكنولوجيّة، وكذلك قيم واتجاهات القيادات الإدارية (كعيد، 2019، ص646).

4. **بيئة العمل الداخلية Internal work environment:** هي البيئة التي يعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلاله إنجاز العمل (المزيد، 1997، ص37).

ثانياً: أبعاد بيئة العمل Dimensions of the Work Environment: هناك مجموعة من أبعاد بيئة العمل يمكن أن تؤثر في أداء العمل نذكر منها:

1. الهيكل التنظيمي Organizational Structure: هو نظام لعلاقات العمل ويتكون من التقسيمات الإداريّة وآليات التنسيق المختلفة التي تهدف إلى ضمان السيطرة والرقابة داخل التنظيم، وضمان التعاون بين الوحدات المختلفة والعاملين فيها (ميا وآخرون،2011، ص126) وهناك من عرف الهيكل التنظيمي على أنّه الترتيب والعلاقات المتبادلة بين أجزاء ووظائف المنظمة، ويحدد هيكل المنظمة نشاطات وتقسيم العمل فيها، كما تبين كيف ترتبط وظائفها أو نشاطاتها المختلفة ببعضها (اسحق، 2012، ص99).

2. التدريب Training: ويعرف التدريب بأنّه استراتيجية من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، والتي تهدف إلى تحسين وتطوير معارف العاملين ومهاراتهم بشكلٍ مستمرّ ومتتابعٍ، وبما يتناسب مع التغيرات الطارئة في بيئة عمل المنظمة الداخليّة والخارجيّة، ومما يؤدي إلى تحسين أدائهم وزيادة معدّل إنتاجيتهم، وبما يضمن للمنظمّة تحقيق التميز والتفوّق على منافسيها (علي ديب، 2020، ص17).

3. التّكنولوجيا Technology: وهي عبارة عن جميع أنواع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات المستخدمة في استقبال البيانات ومعالجتها وتعديلها وتخزينها واسترجاعها، وكذلك توصيلها عبر أجهزة الإتصالات المختلفة إلى أيّ مكان في العالم، أو استقبالها من أيّ مكان في العالم (الصرايرة وأبو حميد، 2016، ص1488)، وهي القدرة على الوصول إلى مصادر المعلومات المختلفة بكل سهولة ويسر وبما يوفر الوقت والمال لنقل هذه المعلومات بكفاءة عالية (غدير وأخرون، 2022، ص261).

4. تعريف الحوافز Incentives: تعرف الحوافز بأنّها الإطار الذي تضعه المؤسسة وتستخدمه لتقديم نوع من المكافآت للموظفين مقابل أدائهم، والهدف هو تعزيز دافعيتهم وتحفيزهم لكي يواصلوا العمل لصالح المؤسسة (نعيرات، 2022، ص14)، كما تعرف بأنّها ما يتم تقديمه من مبالغ ماديّة أو تكريّم معنوي للعامل لقاء قيامه بمهامه على الوجه الأكمل في بيئة العمل والتي تميزه عن أقرانه من العمال الآخرين الذين يؤدون العمل ذاته (غزال، 2022، ص147)، ويعرفها (ميا، 2008، ص211)، بأنها مجموعة من النظم التي تضعها الإدارة لحث الفرد على القيام بسلوك معين أو الامتناع عن القيام بسلوك غير مرغوب فيه.

5. ظروف العمل Working Conditions: يقصد بظروف العمل مجموعة من الظروف الماديّة في مكان العمل التي من الممكن أنّ تعزز الأداء الإبداعي، تحديداً فيما يتعلق بالمساحات التي تتضمنها إدارتها والبيئة المحيطة المحفزة للإبداع (Lee and Lee, 2023, P2). والظروف المناخيّة الملائمة لتنفيذ العمل بكل دقةٍ وهدوءٍ وتركيز، بعيداً عن الضوضاء والضجيج (عكر، 2020، ص28)، ويمكن تعريف ظروف العمل على أنّها مجموعة من العناصر الماديّة المنفصلة التي يعتقد الموظف أنّها موجودة في بيئة العمل (Dul et al,. 2011, P720).

النتائج والمناقشة:

أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، مع قيامها بالمقابلات الشخصية مع عدد من أفراد عيّنة البحث؛ حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبيئة العمل من خلال أبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التّكنولوجيا، ظروف العمل)، تكونت فقرات الاستبانة من 32 سؤال، تمّ تحكيمها من قبل لجنة التحكيم، وموزعة على 370 موظف يشكلون عينة الدراسة، استرد منها 365 استبيان صالح للتحليل الإحصائي. واعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي حيث قابلت كل عبارة خمس درجات من الموافقة من عدمها كما هو موضّح بالجدول رقم (1).

الجدول رقم (1) مستويات مقياس ليكرت الخماسي

درجات مقياس ليكرت	غير موافق بشدة	غير موافق	حيادي	موافق	موافق بشدة
	1	2	3	4	5
التبويب المرجح لكل مستوى المعيار=5-1/5=0.8	[1-1.80[	[1.80-2.60[	[2.60-3.40[	[3.40-4.20[	[4.20-5[
الأهمية النسبية	من 20% إلى 36%	أكبر من 36% إلى 52%	أكبر من 52% إلى 68%	أكبر من 68% إلى 84%	أكبر من 84% إلى 100%
درجة التقييم	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً
درجة التجانس	تمّ اعتبار قيم معامل الاختلاف ما دون 20% تجانس كبير، وبين 20%-35 % تجانس متوسّط، وبين 35%-50% تجانس محدود				

المصدر: (Merhej, 2020,101)

اختبار ثبات وصدق المقياس: استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقاييس (Ghadeer, 2022,241-247)؛ إذ تمّ حساب معامل كرونباخ لحساب ثبات جميع عبارات الاستبانة معاً، وحساب ثبات متغيّرات الدّراسة كلّ على حدة. حيث أظهر الجدول رقم (2) أنّ قيمة ثبات معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلّية يساوي 0.916 (معامل ثبات مرتفع) وهي أكبر من 0.60، وهذا يدلّ على أنّ جميع العبارات تتمتع بثبات جيد ولا داعي لحذف أيّة عبارة (Ghadeer, 2022,241-247).

الجدول رقم (2) معامل ألفا كرونباخ لعبارات الاستبانة

متغيرات الدراسة	Cronbach's Alpha	N of Items	N
الهيكل التنظيمي	.792	6	365
التدريب	.812	7	365
الحوافز والمكافآت	.806	6	365
التّكنولوجيا	.814	6	365
ظروف العمل	734.	7	365
جميع المتغيرات	.916	32	365

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

مقياس الصّدق (الاتّساق الداخلي لفقرات الاستبانة): ولاختبار صدق محتوى فقرات الاستبانة قامت الباحثة بتحكيم الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من الأساتذة المختصين (الصدق الظاهري)، وبدراسة علاقة طرفيّات عدّة في الدّراسة مع طرف أساسيّ كالمتوسّط الإجمالي (Ghadeer, 2022, 247-248)، واختبار تلك العلاقات؛ حيث كانت العلاقات الناتجة معنوية، وكان ذلك مؤشّراً على صدق المقياس. Sig = 0.000 < & =0.01، وبذلك تكون الباحثة قد تأكّدت من صدق وثبات فقرات الاستبانة، وأصبحت الاستبانة صالحة للتطبيق.

Correlations الجدول (3) مقياس الصدق

		MS	Mt	Mf	Mg	Mz	Mk
MS	Pearson Correlation	1	.806**	.806**	.849**	.755**	**2.92
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365
Mt	Pearson Correlation	.806**	1	1.000**	.764**	.674**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365
Mf	Pearson Correlation	.806**	1.000**	1	.764**	.674**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365
Mg	Pearson Correlation	.849**	.764**	.764**	1	.747**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	365	365	365	365	365	365
Mz	Pearson Correlation	.755**	.674**	.674**	.747**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	365	365	365	365	365	365

Mk	Pearson Correlation	.922**	.916**	.916**	.910**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	365	365	365	365	365	365

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

اختبار الفرضية الرئيسة للبحث:

Ho: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل).

يتفرع عنها مجموعة من الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الهيكل التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التدريب.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الحوافز والمكافآت.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التّكنولوجيا.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد ظروف العمل.

اعتمدت الباحثة: في اختبار الفرضية الرئيسة للبحث والفرضيات المنبثقة عنها باستخدام اختبار(t) للعينة الواحدة وذلك لبيان آراء أفراد العينة من العاملين في البنود المتعلقة بالأبعاد الخمسة المدروسة لبيئة العمل في الشركة محل البحث، حيث قامت الباحثة أولاً بإيجاد الإحصائيات الخاصة بكل سؤال من أسئلة الاستبيان وكانت النتائج كالآتي:

اولاً: الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الهيكل التنظيمي؛ كما هو موضح بالجدول رقم (4) الآتي: إذ يوضح هذا الجدول الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد الهيكل التنظيمي.

الجدول رقم (4): الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد الهيكل التنظيمي

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية %	Sig. (2-tailed)
يتميز الهيكل التنظيمي للشركة بالبساطة	4.21	.674	16.00	84.2	.000
يوضح الهيكل التنظيمي للشركة المسؤوليات والاختصاصات	4.28	.677	15.82	85.6	.000
إنّ اللوائح والأنظمة في الشركة تهيئ للعاملين فرص الإبداع	4.25	.695	16.35	85	.000

يتصف الهيكل التنظيمي المعمول به في الشركة بالمرونة بحيث يمكنه التكيف مع المتغيرات التي تحدث	4.16	.690	16.58	83.2	.000
يسمح تصميم الهيكل التنظيمي بالشركة بتبادل الأراء والأقتراحات	4.17	.628	15.05	83.4	.000
تبسيط الإجراءات هي سمة رئيسة بالشركة	4.35	.582	13.37	87	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

يتبين للباحثة من الجدول (4) أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة لجميع العبارات، وبالتالي يمكن الاعتداد بقيمة المتوسط ، إذ تشير قيمة المتوسّط بأنها أكبر من (3) لجميع العبارات، إذ بلغ أكبر متوسط 4.35 لعبارة تبسيط الإجراءات هي سمة رئيسة بالشركة، في حين كانّ أقلها 4.16 لعبارة يتصف الهيكل التنظيمي المعمول به في الشركة بالمرونة بحيث يمكنه التكيف مع المتغيرات التي تحدث، وهو يعني على موافقة أفراد العينة على أنّ الشركة محل البحث تتميز بالبساطة في الهيكل التنظيمي، والمرونة، وتبسيط الإجراءات، وتوضع الاختصاصات والمسؤوليات، وهي مقومات ضرورية في بيئة العمل.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى: كانت نتيجة اختبار الباحثة للفرضية الفرعية الأولى الخاصة ببعد الهيكل التنظيمي كما هو موضح في الجدول رقم (5) الآتي:

الجدول رقم (5) الاحصائيات الخاصة بمتغير الهيكل التنظيمي One-Sample Statistics

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط عبارات الهيكل التنظيمي	365	4.2352	.46112	.02414

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22

إذ تبين للباحثة من خلال الجدول رقم (5) على أنّ مستوى الهيكل المطبق في الشركة يلقى القبول إذ أعطت تقييم عال جداً من قبل أفراد العينة وقد بلغت قيمة متوسط إجابات أفراد العينة 4.2352 وهي أكبر من متوسط المقياس (3)، وللتأكّد من إمكانية اعتماد متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (6) الآتي:

الجدول رقم (6) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير الهيكل التنظيمي One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط عبارات الهيكل التنظيمي	51.174	364	.000	1.23516	1.1877	1.2826

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

وتبين للباحثة من خلال الجدول (6) أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبالتالي نرفض فرضية العدم التي تقول بعدم بوجود فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) ، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين

متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الهيكل التنظيمي.

ثانياً: الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوي تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التدريب كما هو موضح بالجدول رقم (7) الذي يوضح الإحصائيات الخاصة لعبارات بعد التدريب.

الجدول رقم (7) الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد التدريب

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	Sig. (2-tailed)
يعد التدريب هدف رئيس لإدارة الشركة	4.27	.636	14.89	85.4	.000
تعمل إدارة الشركة على وضع برامج تدريبية بشكل مستمر	4.40	.674	15.32	88	.000
من أهداف البرامج التدريبية التي تخطط لها الشركة وتحددها ,تعزيز مهارات العاملين	4.35	.652	14..98	87	.000
من أهداف البرامج التدريبية التي تخطط لها الشركة وتحددها ,تحسين قدرة العاملين على التفكير الإبداعي	4.32	.593	13.72	86.4	.000
تعمل الشركة على جدولة الدورات التدريبية لعامليها على مدار العام لترجمة برامجها التدريبية المخطط لها	4.38	.539	12.30	87.6	.000
يساعد التدريب في تحسين طريقة التعامل مع المشكلات التي قد تواجه العاملين أثناء العمل	4.45	.498	11.19	89	.000
تسعى إدارة الشركة إلى التوجه نحو التدريب للعمل كفريق واحد وليس كأفراد	4.46	.521	11.68	89.2	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

يتبين للباحثة من الجدول (7) أنّ $Sig = 0.000 < \alpha = 0.05$، قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة لجميع العبارات، وبالتالي يمكن الاعتداد بقيمة المتوسط، إذ تشير قيمة المتوسّط بأنها أكبر من (3) لجميع العبارات، إذ بلغ أكبر متوسط 4.46 لعبارة تسعى إدارة الشركة إلى التوجه نحو التدريب للعمل كفريق واحد، في حين كانّ أقلها 4.27 لعبارة يعد التدريب هدف رئيس للشركة، وهو يعني موافقة أفراد العينة على مستوى تطبيق التدريب كأحد أبعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية: كانت نتيجة اختبار الباحثة للفرضية الفرعية الثانية الخاصة ببعد التدريب كما هو موضح في الجدولين رقم (8) ورقم(9) الآتي:

الجدول رقم (8) الاحصائيات الخاصة بمتغير بعد التدريب One-Sample Statistics

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط عبارات التدريب	365	4.3750	.40500	.02120

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22

إذ تبين للباحثة من خلال الجدول رقم (8) على أنّ مستوى التدريب المطبق في الشركة يلقى القبول إذ أعطت تقييم عال جداً من قبل أفراد العينة وقد بلغت قيمة متوسط إجابات أفراد العينة 4.3750 وهي أكبر من متوسط المقياس (3) ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة البحث على تقييم التدريب كأحد أبعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث، وللتأكّد من إمكانية اعتماد متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم(9) الآتي:

الجدول رقم(9) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير التدريب One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط عبارات التدريب	64.860	364	.000	1.37495	1.3333	1.4166

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

وتبين للباحثة من خلال الجدول (9) أنّ قيمة t المحسوب ل Sig = 0.000 < α =0.05، مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسّط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبناءً عليه يتم **رفض فرضية العدم**، التي تقول بعدم وجود فروق معنوية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبرامج التدريب.

ثالثاً: الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الحوافز والمكافآت؛ كما هو موضح بالجدول رقم (10) الآتي: الذي يبين الاحصائيات الخاصة لبعد الحوافز والمكافآت:

الجدول رقم(10) الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد الحوافز والمكافآت

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	Sig. (2-tailed)
نظام الحوافز المتبع في الشركة يأخذ بالاعتبار طبيعة العمل والجهد المبذول من العاملين	4.35	.523	14.32	87	.000
يشجع نظام الحوافز المتبع في الشركة على بذل المزيد من الجهد والمثابرة للحصول على الحوافز	4.34	.539	12.41	86.8	.000
تعمل إدارة الشركة على منح العاملين المكافآت التشجيعية والامتيازات الإضافية	4.35	.652	14.98	87	.000
يمكن للعاملين مناقشة الرئيس في الشركة حول المكافآت التي قد تمنح نتيجة الجهد المبذول	4.32	.593	13.72	86.4	.000
يسهم نظام الحوافز المتبع في الشركة في تحفيز الطاقات الإبداعية داخل الشركة	4.31	.638	14.80	86.2	.000

تسهم الحوافز والمكافآت في زيادة ولاء العامل للشركة	4.22	.646	15.30	84.4	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

يتبين للباحثة من الجدول(10) أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة لجميع العبارات، وبالتالي يمكن الاعتداد بقيمة المتوسط ، إذ تشير قيمة المتوسّط بأنها أكبر من (3) لجميع العبارات، إذ بلغ أكبر متوسط 4.35 لكلاً من عبارة نظام الحوافز المتبع في الشركة يأخذ بعين الاعتبار الجهد المبذول من قبل العاملين، وعبارة تعمل الشركة على منح العاملين المكافآت التشجيعية والامتيازات الإضافية، في حين كانّ أقلها 4.22 لعبارة تسهم الحوافز في زيادة ولاء العامل للشركة، وهو يعني موافقة أفراد العينة على مستوى تطبيق الحوافز والمكافآت كأحد أبعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: كانت نتيجة اختبار الباحثة للفرضية الفرعية الثالثة الخاصة ببعد الحوافز والمكافآت التنظيمي كما هو موضح في الجدول رقم (11) الآتي:

الجدول رقم(11)الاحصائيات الخاصة لمتغير بعد الحوافز والمكافآت One-Sample Statistic

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط عبارات الحوافز والمكافآت	365	4.3750	.40500	.02120

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22

إذ تبين للباحثة من خلال الجدول رقم (11) على أنّ مستوى الحوافز والمكافآت المطبق في الشركة محل البحث يلقى القبول إذ أعطت تقييم عال جداً من قبل أفراد العينة وقد بلغت قيمة متوسط إجابات أفراد العينة 4.3750 وهي أكبر من متوسط المقياس (3)، ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة البحث على مستوى تقييم الحوافز والمكافآت كأحد ابعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث، وللتأكّد من إمكانية اعتماد متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم(12) الآتي:

الجدول رقم(12) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير الحوافز والمكافآت One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط عبارات الحوافز والمكافآت	64.860	364	.000	1.37495	1.3333	1.4166

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

وتبين للباحثة من خلال الجدول (12) أنّ أنّ قيمة t المحسوب ل Sig = 0.000 < α =0.05، مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسّط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبناءً عليه يتم **رفض فرضية العدم**؛ التي تقول بعدم وجود فروق معنوية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد الحوافز والمكافآت.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس للتّكنولوجيا؛ كما هو موضح بالجدول رقم (13) الآتي:

الجدول رقم(13) الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد التّكنولوجيا

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	Sig. (2-tailed
تواكب الشركة التي اعمل بها التغير التّكنولوجي بالعمل	4.34	.602	13.87	86.8	.000
تساعد التّكنولوجيا المستخدمة على توفير الوقت والجهد	4.35	.523	12.02	87	.000
تمتلك الشركة كفاءات بشرية لديها المهارة في استخدام التّكنولوجيا	4.34	.539	12.42	86.8	.000
تسهم نظم المعلومات المستخدمة في الشركة في حل المشكلات	4.27	.640	14.98	85.4	.000
تسهم التطبيقات المستخدمة في الشركة في ضبط سير العمل	4.38	.509	11.62	87.6	.000
تسهم التّكنولوجيا المستخدمة في تسهيل عملية التواصل مع العملاء	4.61	.532	11.54	92.3	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22.

يتبين للباحثة من الجدول (13) أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة لجميع العبارات، وبالتالي يمكن الاعتداد بقيمة المتوسط ، إذ تشير قيمة المتوسّط بأنها أكبر من (3) لجميع العبارات، إذ بلغ أكبر متوسط 4.61 لعبارة تسهل التّكنولوجيا عملية التواصل مع العملاء، في حين كانّ أقلها 4.27 لعبارة تسهم التّكنولوجيا في ضبط سير العمل، وهو يعني موافقة أفراد العينة على مستوى تطبيق التّكنولوجيا كأحد أبعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: كانت نتيجة اختبار الباحثة للفرضية الفرعية الرابعة الخاصة ببعد التّكنولوجيا كما هو موضح في الجدول رقم (14) الآتي:

الجدول رقم(14)الاحصائيات الخاصة لمتغير التّكنولوجيا One-Sample Statistic

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط عبارات التّكنولوجيا	365	4.3813	.40268	.02108

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار 22

وكما نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) على أنّ مستوى التّكنولوجيا المطبق في الشركة يلقى القبول إذ أعطت تقييم عال جداً من قبل أفراد العينة وقد بلغت 4.3813 وهي أكبر من متوسط المقياس (3) ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة البحث على مستوى تقييم للتّكنولوجيا كأحد أبعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث، وللتأكّد من إمكانية اعتماد

متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم(15):

الجدول رقم (15) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير التّكنولوجيا One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط عبارات التّكنولوجيا	65.535	364	.000	1.38128	1.3398	1.4227

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

وتبين للباحثة من خلال الجدول (15) أنّ أنّ قيمة t المحسوب ل Sig = 0.000 < α =0.05، مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسّط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبناءً عليه يتم **رفض فرضية العدم؛** التي تقول بعدم وجود فروق معنوية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد التّكنولوجيا.

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لظروف العمل؛ كما هو موضح بالجدول رقم (16) الآتي:

الجدول رقم (16) الاحصائيات الخاصة بعبارات بعد ظروف العمل

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	الأهمية النسبية %	Sig. (2-tailed)
يسمح تصميم نوافذ مكان العمل بمرور الضوء الطبيعي وتجديد الهواء	4.31	.638	14.80	86.2	.000
تهتم الشركة بنظافة مكان العمل باستمرار	4.22	.646	15.30	84.4	.000
لا يؤثر مستوى الضوضاء الحاصلة في مكان العمل ,في تركيز العاملين في ممارسة الأعمال الموكلة إليهم	4.34	.602	13.87	86.8	.000
درجة الحرارة في مكان عمل العاملين مناسبة ويمكنهم التحكم بها	4.30	519	12.06	86	.000
يوفر تصميم المكاتب الراحة النفسية والبدنية	4.28	538	12.57	85.6	.000
لا يوجد ضغط عمل وعبء نتيجة الأعمال الموكلة للعاملين	4.39	557	12.68	87.8	.000
توفر الشركة إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل	3.14	.519	16.52	62.8	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

من خلال الجدول(16) يتبين للباحثة أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، قيمة احتمال الدلالة أصغر من مستوى الدلالة لجميع العبارات، وبالتالي يمكن الاعتداد بقيمة المتوسط، إذ تشير قيمة المتوسّط بأنها أكبر من (3) لجميع العبارات، إذ

بلغ أكبر متوسط 4.39 لعبارة لا يوجد ضغط عمل وعبء نتيجة الأعمال الموكلة للعاملين ، في حين كانّ أقلها 3.14 لعبارة توفر الشركة إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل وهي أكبر من متوسط المقياس ولكنها أقل قيمة حصلت على موافقة أفراد العينة، وهذا يعني موافقة أفراد العينة على دور ظروف العمل كأحد أبعاد بيئة العمل في شركة مصفاة بانياس.

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: كانت نتيجة اختبار الباحثة للفرضية الفرعية الخامسة الخاصة ببعد ظروف العمل كما هو موضح في الجدول رقم (17) الآتي:

الجدول ر قم (17) الاحصائيات الخاصة لمتغير ظروف العمل One-Sample Statistic

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
متوسط عبارات ظروف العمل	365	4.1393	.35779	.01873

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22

من الجدول رقم (17) على أنّ مستوى ظروف العمل المطبقة في الشركة تلقى القبول إذ أعطت تقييم عال من قبل أفراد العينة وقد بلغت 4.1393 وهي أكبر من متوسط المقياس(3) ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة البحث على مستوى تقييم ظروف العمل كأحد ابعاد بيئة العمل في الشركة محل البحث، وللتأكّد من إمكانية اعتماد متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (18) الآتي:

الجدول رقم(18) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير ظروف العمل One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
متوسط عبارات ظروف العمل	60.838	364	.000	1.13933	1.1025	1.1762

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22.

وتبين للباحثة من خلال الجدول (18) أنّ أنّ قيمة t المحسوب ل Sig = 0.000 < α =0.05،مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسّط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبناءً عليه يتم **رفض فرضية العدم**؛ التي تقول بعدم وجود فروق معنوية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي(3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبعد ظروف العمل.

بعد أنّ قامت الباحثة باختبار الفرضيات الفرعية توصلت إلى اختبار الفرضية الرئيسة.

<u>نتيجة اختبار الفرضية الرئيسة:</u> H0:لا توجد فروق معنوية بين متوسط إجابات أفراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لبيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، التدريب، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، ظروف العمل) كما هو موضح في الجدول رقم(19).

الجدول رقم(19) الاحصائيات الخاصة بمتغير بيئة العمل One-Sample Statistics

العبارة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean

.02046	.39089	4.3241	365	بيئة العمل

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22

من خلال الجدول الرقم (19) يتبين للباحثة بأن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة بلغت 4.3241 وهي أكبر من متوسط المقياس(3) ويدل ذلك على موافقة أفراد عينة البحث على أهمية بيئة العمل في الشركة محل البحث، وللتأكّد من إمكانية اعتماد متوسط المقياس كمؤشّر للمقارنة، قامت الباحثة باختبار وجود فروق معنوية بين المتوسط المحسوب ومتوسط المقياس في مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (20) الآتي:

الجدول رقم(20) نتيجة اختبار *t* لعينة واحدة لمتغير بيئة العمل One-Sample Test

العبارة	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
بيئة العمل	64.716	364	.000	1.32410	1.2839	1.3643

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS اصدار22

وتبين للباحثة من خلال الجدول (20) أنّ Sig = 0.000 < α =0.05، مما يعني وجود فروق معنوية بين المتوسّط المحسوب ومتوسط المقياس؛ وبناءً عليه يتم **رفض فرضية العدم**، التي تقول بعدم وجود فروق معنوية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات افراد العينة وبين متوسط مقياس ليكرت الخماسي (3) حول مستوى تطبيق شركة مصفاة بانياس لأبعاد بيئة العمل.

الاستنتاجات و التوصيات:

وبعد أن تمّ اختبار الفرضيات تمكّنت الباحثة من الوصول لعدد من الاستنتاجات أهمّها:

1-لدى اختبار الفرضية الخاصة بالهيكل التنظيمي لاحظت الباحثة بأنّ الهيكل التنظيمي حصل على تقييم عالي من أفراد عينة البحث في الشركة محل البحث إذ بلغ متوسط عباراته (4.2352) إذ يسمح الهيكل التنظيمي بتبادل الأراء والاقتراحات ويساعد على التكيف مع المتغيرات التي تحدث ويوضح الاختصاصات والمسؤوليات، وهذا يعني أنّه كلما كان هناك تعاون واحترام بين الرئيس والمرؤوس كلما انعكس على حسن أداء العمل.

2-أظهرت الدراسة أهمية برامج التدريب في الشركة محل البحث في تطوير مهارات العاملين، وجاءت بمتوسط بلغ (4.3750)، أي تقوم الشركة بوضع برامج تدريبية من أجل تطوير مهارات العاملين، والتأقلم مع التغيرات التي تحصل في البيئة المحيطة بالمنظمة، وزيادة إحساسهم بالمشكلات، أي أنّ الشركة تولي أهمية لبرامج التدريب وتقوم على وضع برامج تدريبية بشكل مستمر، مما يعزز الوضع الاقتصادي للشركة محل البحث.

3- يساعد نظام الحوافز المتبع على تلبية احتياجات العاملين وتشجيعهم على انجاز الأعمال بكفاءة وفعالية وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة، وبلغ متوسط عباراته (4.3750)، إذ تقوم الشركة بمنح الامتيازات والحوافز للعاملين لزيادة الجهد المبذول من قبلهم، وزيادة ولائهم للشركة التي يعملون بها، وحافز لهم للمثابرة في العمل.

4- تواكب الشركة التغيرات التكنولوجية فقد كانت نتيجة اختبار الفرضية الخاصة بعبارات التّكنولوجيا بمتوسط بلغ (4.3813)، وهو متوسط جيد وفقاً لآراء عينة الدراسة أي أن التّكنولوجيا المستخدمة في الشركة تسهم في عملية التواصل مع العملاء وتوفر الوقت والجهد والسرعة في حلّ المشكلات التي تحتاج إلى اتخاذ قرار سريع لحلها.

5- بالرغم من ظروف الحرب المؤثرة على ألية عمل الشركة محل البحث من حيث توفر متطلبات ومستلزمات العمل واجراءات الأمن والسلامة ووفقاً لآراء عينة الدراسة، إذ جاءت عبارات ظروف العمل بمتوسط بلغ (4.1393)، فإن الشركة تمكنت من تحسين ظروف العمل من خلال تقديم أفضل الخدمات وتامين مستلزمات العمليات الانتاجية وتحسين ظروف العمل المادية كالتهوية والإضاءة ودرجة الحرارة التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على سلوك العاملين ومدى رضاهم وولائهم لمنظماتهم، بينما حصلت عبارة توفر الشركة إجراءات الأمن والسلامة على أقل متوسط بلغ 3.14 وفقاً لآراء عينة البحث وهو يدل على أنّ متطلبات الأمن والسلامة مقبولة إلى حداً ما لكنها ليست بالمستوى المطلوب .

6-وتعزى هذه النتائج إلى أنّ الشركة محل البحث تهتم بتوفير كل الظروف الماديّة المحفزة للعاملين فيها .

التوصيات: توصي الباحثة بالآتي:

1. ضرورة الاستمرار بتحسين الهيكل التنظيمي المتبع وتحديثه بما يواكب ويتلاءم مع أي تغيرات قد تحدث في البيئة المحيطة وبما يتناسب مع أهداف المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها، وضرورة تعزيز التعاون والاحترام بين الرئيس والمرؤوس وتحديث اللوائح والأنظمة باستمرار من أجل زيادة فرص الإبداع للعاملين؛ وتقترح الباحثة اتباع هيكل الفريق كأحد الهياكل المرنة الذي يمكن من خلاله التكيف والتفاعل مع المتغيرات المتلاحقة وبما يسهم في زيادة الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء، والاعتماد على هياكل تسمح بالتواصل الفعال ومشاركة المعلومات وإلى التفاعل بين الرئيس والمرؤوس.

2. زيادة الاهتمام ببرامج التدريب لما له من دور إيجابي في تطوير خبرات العاملين واطلاعهم على الجديد في مجال العمل، وأن يتم وضع برامج تدريبية بناءً على حاجة الأقسام للتدريب، وذلك من خلال رفع مقترح من قبل رؤساء العمل إلى المديريات التابعة لها عن مدى حاجتها للتدريب ونوعية البرامج التي تحتاجها ثم تقوم هذه المديريات برفعها إلى الإدارة العليا لكي يتم تضمينها في الخطة السنوية التي تعدها الشركة من أجل رصد الاعتمادات اللازمة للقيام بها.

3. تعزيز الحوافز المادية والمعنوية لما لها من دور أساس وفعال على بقاء العامل في عمله وزيادة ولائه للمنظمة التي يعمل بها، وذلك من خلال وضع نظام حوافز يأخذ بعين الاعتبار مستوى المعيشة.

4. الاهتمام المستمر بالتّكنولوجيا لما لها من أثر كبير في تطوير ألية العمل، وذلك من خلال الاستعانة بالخبرات المحلية المتوافرة في الشركة من أجل تحديث التّكنولوجيا المستخدمة والعمل على تصميم برامج تخدم العمل ضمن الامكانيات المتاحة واستقطاب الكوادر البشرية لتحسين الاستخدامات التّكنولوجية.

5. العمل المستمر على تحسين ظروف العمل من خلال تقديم أفضل الخدمات ومستلزمات العمليات الإنتاجية، بالإضافة إلى تحسين الظروف المادية من مكاتب وتهوية ودرجة الحرارة وتأمين الراحة النفسية للعاملين، وبما يضمن راحة العاملين وعدم تعرضهم للخطر أثناء العمل، وتطوير الأنظمة والتقنيات لضمان مواكبة أحدث المعايير العالمية في مجال الصحة والسلامة المهنية ، وإقامة فعاليات متنوعة تهدف إلى زيادة الوعي بالصحة والسلامة المهنية ومعايير تطبيقها، وأنّ تعمل الشركة على توفير إجراءات الأمن والسلامة التي تحمي العاملين من التعرض للمخاطر أثناء العمل وذلك من خلال ارتداء الأقنعة الواقية من الأبخرة في مكان العمل والأحذية المناسبة قي المناطق التي يخشى بها من

سقوط أجسام صلبة على أقدام العاملين، والقيام بفحص دوري للعاملين في المناطق التي تحوي نسبة عالية من التلوث من أجل الكشف عن الأمراض في بدايتها وأنّ يتم تقديم وجبة غذائية داعمة للعاملين في المناطق التي تحوي إشعاعات وأبخرة غازات سامة.

References:

Arabic references:

1.AHMED,REDA MUHAMMAD ABDO, SHAHEENh, SABRI IBRAHIM MANSOURr, Kamal El-Din, MONA MUHAMMAD MEDHAT, The role of cultural characteristics in developing the work environment, "A field study on civil society organizations in Cairo Governorate," Journal of Environmental Science and Environmental Research, Volume (11), Issue (1), 2021, p 268-276.

2.ISHAQ, ATHEER HESSO, The role of organizational climate dimensions in enhancing administrative creativity in industrial organizations. Tikrit University, College of Administration and Economics, 8 (8), 2012, p 92-114

3.SAYED AHMED, ABDEL NASSER MUHAMMAD, The effect of work tools and the physical work environment on the degree of job satisfaction among a sample of workers in government institutions in Cairo Governorate. Arab Journal of Management, Volume (44), Issue (1),2021, p15-51.

4.Al-SARAYRAH, KHALED MUHAMMAD; ABUHAMID, ATEF MUHAMMAD, 2016,The role of school administration in disseminating information and communications technology in the school community. Journal of Educational Studies and Sciences, 43 (4), 2016, p1483-1501.

5.Al-TAHIR, AHMED MUHAMMAD Ali, AHMED, NISREEN MUSA AHMED, The impact of training on the administrative creativity of employees in Sudanese banks by application to the Bank of Khartoum. Journal of Modern Economy and Sustainable Development, 02 (02), 2020, p7-27.

6.AKAR, MONA KHALED, The importance of the work environment in achieving job creativity, International Journal for Publishing Research and Studies. Volume One, Issue Eleven, Jinan University, Lebanon, 2020, p 25-34.

7.ALI Deeb, KINDA, The role of training strategy in developing emotional intelligence: "A field study on administrative workers at Tishreen University." Tishreen University Journal of Economic and Legal Sciences, 42 (1), 2020, p 11-31.

8.GHADEER, BASSEM GHADEER, Advanced data analysis using IBM SPSS Statistics, third electronic edition, part two, Ministry of Information, Syria,2022.

9.GHADEER, BASEM GHADEER, ISSA, JAMIL, OTHMAN, HANEEN NAWAF, The role of technology and communications in time planning: "A field study at the Universities of Tishreen and Tartous." Tishreen University Journal of Economic and Legal Sciences, 44 (3), 2022, p 255-269.

10.GHAZAL, FAYEZ, The impact of the work environment on administrative creativity in the Lattakia Textile Company. Hama University Journal, 5(15), 2022, p21-41.

11-.KAEED, ABBAS NAHI, The contribution of the internal work environment to university administrative leaders. College of Education Journal, Issue Thirty-Five, 2019, p 640-662.

12-MERHEJ, MAHER MEHSEN, The role of intellectual capital in developing Tishreen University's competitive capabilities. Tishreen University Journal of Economic and Legal Sciences.42(2), 2020, p 93-155.
13-.AL-MAZED, LINA ODEH, The impact of the internal work environment on raising the level of performance of hospital workers, "an applied study on the government hospital sector in Jeddah." Unpublished master's thesis, Ain Shams University, Institute of Environmental Studies and Research, Department of Economic and Legal Sciences,1997, p37.
14-.Al-MAAYTAH, ALAA SAADALLAH, The impact of the work environment on achieving administrative creativity (a case study of the Aqaba External Economic Zone Authority). Unpublished master's thesis, Mutah University, College of Graduate Studies, Department of Business Administration, 2021, p13.
15.MIA, Ali YOUNIS, Fundamentals of Management/1/, Tishreen University Counseling, Faculty of Economics, 2008, p211.
16-NAJAT, BEN HAMOU, The relationship of the work environment to employees' administrative creativity (a case study of the Mobilis Regional Directorate of Bashar). Published master's thesis, Mohamed Machar University, Economic Studies Laboratory, Volume Eight, Issue 1, 2022, p 638-654.
17-.NAIRAT, JIHAD AHMED ABDEL RAZZAQ, Factors affecting job performance in public institutions, a comprehensive multidisciplinary electronic journal. Published master's thesis, issue forty-six, 2022, p1-27.
18-.YUNUS, ABDUL SHAFI MUHAMMAD Abkar, The impact of the work environment on administrative creativity (a study on the Jebel Marra Rural Development Project in Darfur State - Sudan). Arab Journal of Humanities and Social Sciences, Issue Eighteen, Part Two, 2023, p 1-30.

1-أحمد، رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، كمال الدين، منى محمد مدحت. دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل "دراسة ميدانية على الجمعيات الأهلية بمحافظة القاهرة"، *مجلة علوم البيئة والبحوث البيئية*، 11 (1)، 2021، ص268-276.

2-اسحق، أثير حسو. دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، 8 (8)، 2012، ص92-114.

3- سيد أحمد، عبد الناصر محمد. تأثير أدوات العمل وبيئة العمل المادية على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة القاهرة. *المجلة العربية للإدارة*،44 (1)، 2021، ص15-51.

4- صرايرة، خالد محمد؛ أبو حميد، عاطف محمد. دور الإدارة المدرسية في نشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المجتمع المدرسي. *مجلة الدراسات والعلوم التربوية*، 43 (4)، 2016، ص1483-1501.

5-طاهر، أحمد محمد علي، أحمد، نسرين موسى أحمد. أثر التدريب على الإبداع الإداريّ للموظفين في البنوك السودانية بالتطبيق على بنك الخرطوم . *مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة*، 02 (02)، 2020، ص7-27.

6-عكر، منى خالد. أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*. المجلد الأول، العدد الحادي عشر، جامعة الجنان، لبنان، 2020، ص25-34.

7-علي ديب، كندا. دور استراتيجية التدريب في تنمية الذكاء العاطفي "دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة تشرين". *مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 42 (1)، 2020، ص11-31.

*8- غدير، باسم غدير. **تحليل البيانات المتقدم باستخدام IBM SPSS Statistics** ،الطبعة الثالثة الكتروني، الجزء الثاني، وزارة الإعلام، سوريا، 2022.*

9- غدير، باسم غدير، عيسى، جميل، عثمان، حنين نواف. دور تكنولوجيا والاتصالات في تخطيط الوقت "دراسة ميدانية في جامعتي تشرين وطرطوس". *مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية*، 44 (3)، 2022، ص255-269.

10- غزال، فايز، أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري في شركة نسيج اللاذقية. *مجلة جامعة حماه* .5(15)، 2022، ص21-41.

11-كعيد، عباس ناهي. اسهام بيئة العمل الداخليّة على القيادات الإداريّة الجامعية . *مجلة كلية التربية*، العدد الخامس والثلاثون، 2019، ص640-662.

12- مرهج، ماهر محسن. دور رأس المال الفكري في تنمية قدرات جامعة تشرين التنافسية. *مجلة جامعة تشرين للعلوم الاقتصادية والقانونية* .42(2)، 2020، ص93-155.

13- مزيد، لينا عودة، أثر بيئة العمل الداخلية في رفع مستوى أداء العاملين في المستشفيات "دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات الحكومية بجدة". رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة عين شمس، معهد الدراسات والبحوث البيئة، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، 1997، ص37.

14- معايطة، علاء سعد الله، تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري (دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخارجية). رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة مؤته، كلية الدراسات العليا، قسم إدارة الأعمال، 2021، ص13.

*15- ميا، علي يونس، **أساسيات الإدارة/1/**، مشورات جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، 2008، ص211.*

16- نجاة، بن حمو. علاقة بيئة العمل بالإبداع الإداري للموظفين(دراسة حالة المديرية الجهوية موبليس بشار). رسالة ماجستير منشورة، جامعة محمد مشار، مخبر الدراسات الاقتصادية، المجلد الثامن، العدد 1، 2022، ص638-654.

17- نعيرات، جهاد احمد عبد الرزاق. العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*. رسالة ماجستير منشورة، العدد السادس والأربعون، 2022، ص1-27.

18- يونس، عبد الشافع محمد أبكر. أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري(دراسة على مشروع جبل مرة للتنمية الريفية بولاية دارفور- السودان). *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد الثامن عشر، الجزء الثاني، 2023، ص1-30.

Forigen references:

- ABU MOHAMMED, E. *The Work Environment And Its Impact On Administrative Creativity: A Case Study Of Sudan University Of Science And Technology* [Articles Scientifiques Et Publications, Centre Universitaire De Barika],5(1), 2022, p1963-1978.
- DUL, J., CEYLAN, C., & JASPERS, F. Knowledge workers' creativity and the role of the physical work environment. *Human resource management*, *50*(6), 2011, p715-734.
- EKMEKÇI, A. K., & TEKIN, B. The examination of the relationship between creativity and work environment factors with a research in white-goods sector in Turkey. *Öneri Dergisi*, *9*(35), 2011, p51-74.

- HANAI, AMOS EPHRAIM. "The influence of work environment on employee retention: Empirical evidence from banking institutions in Dar Es Salaam, Tanzania." *International Journal of Managerial Studies and Research* 9(1), 2021, p 42-54.
- JAIN, R. & KAUR, S. Impact of work environment on job satisfaction. Int. J. Scientific and Res. Publications, 4(1), 2014, p1-8.
- KURNIAWANTO, H., RAHMADI, Z. T., & WAHYUDI, M. A. Effect of work environment and motivation on employee performance with job satisfaction as a mediation. *International Journal of Social and Management Studies*, *3*(3), 2022, p150-162.
- LEE, J. H., & LEE, S. Relationships between Physical Environments and Creativity: A Scoping Review. *Thinking Skills and Creativity*, 101276, 2023, P1-18.
- SAMANI, S. A., RASID, S. Z. B. A., & SOFIAN, S. B. Individual control over the physical work environment to affect creativity. *Industrial Engineering and Management Systems*, *14*(1), 2015, p94-103.