مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده
اسم الكاتب: د. منير عبّاس
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/628
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 11:03 +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 دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين
دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة
قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده

د. منير عبّاس*

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى مركز الجامعة المؤقت وبعده.

استخدم الباحث المنهج الوصفيّ التّحليليّ، وقد اعتمد على الاستبانة في الحصول على البيانات اللّازمة. وقد استخدم الباحث طريقة الحصر الشامل اذ وزع الاستبانة على العاملين الإداريّين كلّهم في الجامعة البالغ عددهم (85) عاملاً، واستعيد منها (73) استبانة بنسبة (85.88%)، وقد تضمنت الاستبانة (75) فقرة، فضلاً عن المعلومات الديموغرافية الّتي أعدها الباحث موزعةً على خمس رتب راوحت بين موافق بشدة وغير موافق بشدة، ومن ثمّ حلّلت باستخدام برنامج "المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)".

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

* الجامعة السّوريّة الخاصّة، قسم إدارة الموارد البشرية

المقر المؤقت، فمتغير التصميم المعماري أثر في متغير أداء العاملين تأثيراً سلبياً وضعيفاً، ومتغير التصميم الداخلي أثر في متغير أداء العاملين تأثيراً طردياً ومتوسط الشدة. أوصت الدراسة بالعمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة أكبر في العمل والمحافظة على المسافات المطلوبة بينها بطريقة لا تجعل العامل يعطل أو يزعج الآخرين ،وتوفير أجهزة حاسوب وتجهيزات مكاتب وقرطاسية كافية للعاملين، وأماكن كافية للتخزين. كما أوصت بتوفير قاعات للاجتماعات، و عدداً كافياً من دورات المياه، وإيجاد مكان مخصص للطعام والاستراحة والتدخين لارتيادها خلال استراحات العاملين ،وأماكن للنشاطات الترفيهية خلال مدة العطل والإجازات، فضلاً عن إجراء التعديلات اللازمة ضمن المقرات المؤقتة لتأمين سهولة تنقل ذوي الاحتياجات الخاصة من العاملين ،وذلك من خلال إنشاء الرامبات، وإنشاء دورات مياه خاصة بهم.

The impact of the physical work environment on the performance of employees

Comparative study at the Syrian Private University before moving to and after the temporary center

*Dr. Mounir Abbas

Abstract

The objective of this study was to find out the impact of the physical work environment on its various dimensions (architectural design and interior design) in the performance of the employees of the Syrian Private University before moving to and after the temporary university center.

The researcher used the analytical descriptive method, and the questionnaire was based on obtaining the necessary data. The researcher used the comprehensive method of enumeration. The questionnaire was distributed to all the administrative staff at the university. The total number of workers was 85, 73 (85.88%) were retrieved. The questionnaire included (75) items in addition to demographic information distributed by the researcher On five levels ranging from strongly agreed to strongly disagreeable, and then analyzed using the "Social Science Statistics Group (SPSS)".

The most important results were: a change in the architectural design and interior design within the Syrian Private University after the move to the temporary headquarters compared to the previous ones. The architectural design was much better than the distance, the artificial lighting, colors and plants, security and safety in the old place is much better than the new place. They are acceptable than they were in the past. The study also showed

* Syrian Private University

a decline in the performance of workers after the transition to temporary headquarters compared to the previous, but this decrease was not significant, and the study did not find the impact of the physical work environment in the performance of employees before moving to the temporary center. The impact of the physical work environment on the performance of workers after moving to temporary headquarters has also been found. The architectural design changes have a negative effect on the performance of the workers in a negative and weak manner.

The study recommended working to provide adequate offices for workers to feel more comfortable in work and maintain the required distances between them in a way that does not make the worker disrupt or disturb others and provide computers and office equipment and stationery sufficient for staff and adequate storage. It also recommended the provision of meeting rooms, a sufficient number of bathroom, and the creation of a place for food, rest and smoking to be used during the rest of the staff and places of leisure activities during the holidays and vacations , in addition to making the necessary modifications within the temporary premises to ensure the mobility of people with special needs of workers from During the establishment of the ramps, and the establishment of their own bathrooms.

مقدمة البحث:

نتيجة التغيرات السريعة، والتطورات العلمية والتقنية المستمرة، احتدمت المنافسة بين المنظمات؛ الأمر الذي وضع تلك المنظمات أمام تحديات كبيرة، فكان لزاماً على تلك المنظمات البحث عن العوامل كلّها التي تضمن لها التفوق، وتحقيق الأهداف المنشودة، وزيادة الإنتاجية، ولمّا كان أن العنصر البشري هو العنصر الأهم، والمورد الأثمن في المنظمة، أصبح من المهم جداً الافادة القصوى منه؛ وذلك من خلال تلبية احتياجاته النفسية والاجتماعية والمادية؛ مما ينعكس إيجابياً على رضاه وأدائه وإنتاجيته، لهذا نجد أن المنظمات اهتمت في السنوات الأخيرة بخلق بيئة عمل مناسبة.

الجزء الأول: الإطار المنهجي للبحث:

مشكلة البحث:

يعمل العاملون في الجامعة السورية الخاصة حالياً في بيئة عمل مادية معقدة نتيجة الانتقال إلى مراكز مؤقتة في مدينة دمشق في ظل الأزمة الحالية التي تعيشها سورية، ونظراً الى أهمية هذا الموضوع، وبحكم كون الباحث عضو هيئة تدريسية في كلية إدارة الأعمال فيها منذ عام 2011، فقد لاحظ وعايش التغير في البيئة المادية للجامعة خلال سنوات الأزمة واستمع للعديد من شكاوى العاملين في الجامعة عن هذا التغيّر، اذ انتقلت الجامعة إلى مراكز مؤقته أكثر أماناً في مدينة دمشق منذ عام 2012 ،وحتى الآن ،على أن تعود إلى مقرها الأساسي بتحسن الوضع الأمني، ممّا استدعى ضرورة إجراء دراسة مقارنة للبيئة المادية فيها قبل الانتقال وبعده، وأثره في أداء العاملين من وجهة نظرهم؛ وذلك في محاولة لإيجاد حلول عملية ممكنة قابلة للتطبيق؛ مما يُمكّن المسؤولين في إدارة الجامعة من وضع استراتيجيات، واتخاذ إجراءات للتحسين والتطوير من خلال ما يتوصل إليه هذا البحث من نتائج ومقترحات. وعليه يمكن حصر مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري ، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده؟

أسئلة البحث:

1- ما مستوى التغيّر الحاصل في بيئة العمل المادية في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله؟

2- ما مستوى التغيّر الحاصل في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال، مقارنة بما قبله؟

3- ما أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري، و التصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده؟

فرضيات البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث وأسئلته سعى البحث إلى اختبار الفرضيات الآتية:

1-لا يوجد تغير في بيئة العمل المادية في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله.

2-لا يوجد تغير في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال مقارنة بما قبله.

3-لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة وأداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وبعده.

أهمّيّة البحث:

تتضح أهمية هذا البحث من خلال:

- **الأهمّيّة العِلمية:** وتظهر من خلال:

– ربط العلوم الإدارية كالموارد البشرية والسلوك التنظيمي بالعلوم التطبيقية الأخرى كالهندسة الصناعية، والعمارة، والديكور.

– تعرّف حجم تأثير أبعاد بيئة العمل المادية وعواملها في الأداء الوظيفي.

– **الأهمّيّة العَملية:** ترتبط بالنتائج المتوقعة من البحث والتوصيات التي يمكن الأخذ بها ،وذلك في محاولة لمعالجة المشكلات التي يعاني منها العاملون في بيئة العمل المادية في الجامعة السورية الخاصة ومساعدة المسؤولين في إدارة الجامعة على معرفة النواحي الإيجابية والسلبية في بيئة الجامعة المادية قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وبعده، وأثرها في أداء العاملين؛ للعمل على القضاء على السلبيات ،أو الحد منها، وتعزيز الإيجابيات للوصول إلى مستوى عال من الأداء.

أهداف البحث:

– تعرّف مستوى التغير الحاصل في بيئة العمل المادية في الجامعة السورية الخاصة، بعد الانتقال إلى المركز المؤقت، مقارنة بما قبله.

– تعرّف مستوى التغير الحاصل في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال إلى المركز المؤقت، مقارنة بما قبله.

– تعرّف الأثر الذي تحدثه بيئة العمل المادية ببعديها المختلفين (التصميم المعماري ،والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وبعده.

حدود البحث:

– الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة على معرفة أثر أبعاد بيئة العمل المادية في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وبعده، ولم يتم تناول أي جوانب أخرى لبيئة العمل كسياسات التوظيف ،أو التعويضات وغيرها من العوامل المؤثرة في الأداء.

– الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على العاملين الإداريين في الجامعة السورية الخاصة في مقرات كلياتها المؤقتة في مدينة دمشق.

– الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2016م – 2017م.

– الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين الإداريين في الجامعة السورية الخاصة، وبلغ عددهم (85) عاملاً.

منهجيّة البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في محاولة تعرّف علاقة التأثير بين بيئة العمل المادية في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وبعده، وقد ركز الباحث على فرعين من فروع المنهج الوصفي هما: "المنهج الوثائقي" بالاطلاع على أدبيات الموضوع في الكتب والمراجع والدوريات ذات العلاقة، واعتمد على الاستبانة التي قام بتطويرها لهذا الغرض، وقد حدّد مجتمع البحث من العاملين الإداريين في الجامعة السورية الخاصة البالغ عددهم (85)* عاملاً ،ووزعت الاستبانة على الجميع معتمداً على أسلوب الحصر الشامل ،وقد تضمنت ثلاثة أقسام شملت جوانب الموضوع المدروس، كما اعتمدت على أسلوب ليكرت الخماسي الرتبي ،وأعطيت الدرجات كما يأتي: (موافق بشدة/مرتفع جداً (5)، موافق/مرتفع (4)، محايد/متوسط (3)، غيرموافق/منخفض (2)، وغير موافق بشدة/منخفض جداً (1)، انظر الملحق رقم –1–). واستعيدت 73 استبانة أي بنسبة (85.88%) من المجتمع المدروس. وقد استخدم الباحث الأساليب والتقنيات الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج (SPSS)، النسخة 18 منه ـ التي فصّلت في الجزء الثالث من البحث ـ.

* تم الحصول على حجم عينة الدراسة من مديرية إدارة الموارد البشرية في الجامعة السورية الخاصة في شهر كانون الثاني، عام 2017.

مصطلحات البحث:

– **بيئة العمل أو ظروف العمل:** هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها، وتتضمن ظروف العمل المادية: الإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والتهوية، وحوادث العمل، والرعاية الصحية، وغيرها؛ فضلاً عن ظروف العمل الاجتماعية، ونوعية الإشراف، والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل، والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية (الشنواني، 1994، ص205).

– **بيئة العمل المادية أو الظروف الفيزيقية لبيئة العمل:** ويُقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من: إضاءة، وتهوية، وضوضاء، ونظافة، فضلاً عن التجهيزات الفنية التي تساعد العاملين في إنجاز المهام المطلوبة منهم في مكان العمل (عقيلي، 1996، ص482)، وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج (الشنواني، 1994، ص208).

– **الأداء الوظيفي:** جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات العاملين وقدراتهم وخبراتهم بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، وبأقصر وقت ممكن، وأقل تكلفة (بن رحمون، 2014، ص16).

الدّراسات السّابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين، وقام الباحث بالاطلاع على ما استطاع الحصول عليه من هذه الدراسات والبحوث وافاد منها في جوانب مختلفة: كاختيار أبعاد بيئة العمل المادية وعواملها، وصياغة التساؤلات، والمنهجية العلمية، والإطار النظري، وفيما يأتي بعض هذه الدراسات المعروضة وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

1- دراسة Thushel Jayaweera، (إنكلترا، 2015)، بعنوان:

تأثير عوامل بيئة العمل في الأداء الوظيفي، والدور الوسيط لتحفيز العمل: دراسة القطاع الفندقي في إنكلترا.

Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England.

أُجريت الدراسة على عينة مكونة من (254) عاملاً اختيروا عشوائياً في خمسة وعشرين فندقاً ضمن سلسلة الفنادق في بريستول (إنكلترا)، وهدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين عوامل بيئة العمل (المادية والنفسية الاجتماعية) والأداء الوظيفي كون التحفيز للعمل وسيطاً في هذه العلاقة. وتوصلت إلى النتائج الآتية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل بيئة العمل والأداء الوظيفي، وأن التحفيز للعمل وسيط في هذه العلاقة، كما أنّ ظروف بيئة العمل تؤثر تأثيراً كبيراً في الأداء الوظيفي، وهذا يعني أنه يجب على المديرين والمشرفين النظر في تحسين بيئة العمل المادية والنفسية الاجتماعية؛ لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

2- دراسة Thangavelu Ramesh Babu.Komalanathan Vimalanathan, (الهند، 2014)، بعنوان: تأثير البيئة المكتبية الداخلية في أداء العمل والصحة والرفاهية لعاملين المكتب.

The Effect of Indoor Office Environment on the Work Performance, Health and Well-Being of Office Workers.

أُجريت الدراسة على عينة مكونة من عشرة طلاب هندسة في المرحلة الجامعية من الفئة العمرية نفسها (18 سنة)، اذ درّبوا للعمل ضمن مختبر ميداني، وهدفت الدراسة إلى تحسين صحة الإنسان وسلامته وتحسين أدائه، وذلك من خلال دراسة العوامل البيئية، مثل: درجة الحرارة في الأماكن المغلقة، والإضاءة في ثلاثة مستويات، واستخدم

الاختبار السلوكي العصبيNBT لتقييم أداء العاملين في المكتب ضمن مختبر ميداني أُنشئ لمحاكاة مكتب العمل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

هناك تأثير مستقل ومتفاعل بين درجة الحرارة والإضاءة في أداء العاملين في المكتب، وتأثير درجة الحرارة في الغرف المغلقة أكبر من تأثير الإضاءة، حيث تؤثر درجة الحرارة في الأماكن المغلقة بنسبة 38,56٪ في الأداء، والمستويات المثلى من درجة الحرارة في الأماكن المغلقة، هي21 درجة مئوية، وشدة الإضاءة المناسبة 1000 لوكس اذ تعمل على تحسين أداء العمل، وصحة العاملين في المكتب.

3– دراسة Naeem Akhtar, Saqib Ali, Muhammad Salman, Asad–Ur–Rehman, & Aqsa Ijaz. **(باكستان، 2014)، بعنوان: التصميم الداخلي وأثره في إنتاجية الموظفين في قطاع الاتصالات.**

Interior Design and its Impact on of Employees' Productivity in Telecom Sector, Pakistan.

أُجريت الدراسة على عينة مؤلفة من200 عامل في قطاع الاتصالات من قسم ساهيوال في البنجاب، اذ جمعت البيانات باستخدام الاستبانة، وهدفت الدراسة إلى:

- دراسة العلاقة بين تصميم المكاتب الداخلية وإنتاجية الموظفين، اذ استخدمت خمسة أبعاد للتصميم الداخلي، وهي: الأثاث، الضوضاء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، والترتيب المكاني.
- تقييم ميزات بيئة المكتب، ومعرفة تأثير التصميم الداخلي للمكاتب في إنتاجية الموظفين. أظهرت النتائج أن:

التصميم الداخلي للمكتب لديه تأثير كبير في إنتاجية الموظفين، فإذا كانت البيئة المكتبية جيدة يمكن أن يكون أداء الموظفين جيداً، ومعظم أبعاد البيئة المادية لها تأثير في الإنتاجية، لكن الأثاث ودرجة الحرارة والإضاءة لها التأثير الأكبر في أداء الموظف، وبالمقارنة بين الجنسين، تبّين أن الإناث أكثر اهتماماً ببيئة العمل من الذكور، والذكور

أكثر اهتماماً بدرجة حرارة مكان العمل، وراحة الأثاث بالمقارنة بالإناث اللواتي كُنّ أكثر اهتماماً بالضوضاء، والترتيب المكاني المرن.

4- دراسة Rasha Mahmoud Ali El-Zeiny، (مصر، 2013)، بعنوان: علاقة التصميم الداخلي لمكان العمل بالأداء: شركات القطاع الخاص في مصر.

Interior Design of Workplace and Performance Relationship: Private Sector Corporations in Egypt.

أُجريت الدراسة على ست شركات من القطاع الخاص في مجالات عمل مختلفة، ووزعت الاستبانة على (129) موظفاً من هذه الشركات الست.

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو فهم العلاقة بين أداء الموظفين وبيئة العمل المادية، ركزت الدراسة على تسعة عوامل للتصميم الداخلي لمكان العمل مع الأخذ بالحسبان أن هذه العوامل ليست هي العوامل الوحيدة المؤثرة في الأداء، وهي: الأثاث، والضوضاء، و درجة الحرارة، الإضاءة، والترتيب المكاني، واللون، و المناظر الخارجية، ووجود النباتات والأزهار.

وبيّنت نتائج الدراسة: أن التصميم الداخلي لمكان العمل له أثر كبير في أداء الموظفين، والأثاث يؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم، كما بيّنت أن غالبية المدروسين أعطوا قيمة لوجود النباتات، وأن الموظفات هُنّ أكثر اهتماماً بالتصميم الداخلي لمكان العمل، وأن الذكور كانوا أكثر تأثراً بدرجات الحرارة، والإناث أكثر تأثراً بالخصوصية.

5- دراسة فؤاد يوسف عبدالرحمن، سمية عباس مجيد، (العراق، 2012)، بعنوان: بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية.

وزّعت (30) استبانة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ما بين مدير ومسؤول شعبة وقسم، وتهدف الدراسة إلى:

- قياس مدى استخدام الشركة العامة للصناعات الكهربائية لقواعد الهندسة البشرية، فيما يخص بيئة العمل المادية للوصول إلى الاستخدام الفاعل والآمن لأداء العاملين.
- بيان العلاقة بين متغيرات الدراسة (بيئة العمل المادية ،وأداء العاملين)، وقد أجملت قواعد الهندسة البشرية المتعلقة ببيئة العمل المادية بـ: تصاميم محطات العمل وسطوحه وكراسيه، وتصاميم العُدد والأدوات اليدوية، وتحركات العاملين وآليات المناولة والرفع والتحميل، والترتيب الداخلي (للمعدات والأجهزة و المساحات).

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل المادية في تحسين أداء العاملين، من خلال تطبيق قواعد الهندسة البشرية ضمن المواصفات القياسية الدولية.

6– دراسة Junaida Ismail, Mahadir Ladisma, Siti Hajjar Mohd Amin, & Afida Arapa. **(ماليزيا، 2010)، بعنوان:**

تأثير بيئة العمل المادية في إنتاجية موظفي الخدمة المدنية: حالة وزارة الشباب والرياضة، بوتراجايا، ماليزيا.

The Influence of Physical Workplace Environment on the Productivity of Civil Servants: the Case of the Ministry of Youth and Sports, Putrajaya, Malaysia.

أُجريت الدراسة على عينة عشوائية تتكون من (152) من موظفي الخدمة المدنية في وزارة الشباب والرياضة من وحدات عدّة. وهدفت الدراسة إلى: تحديد العلاقة بين بيئة العمل المادية (مستوى الراحة ودرجة الحرارة) وإنتاجية موظفي الخدمة المدنية في وزارة الشباب والرياضة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة المادية (مستوى الراحة، ودرجة الحرارة) وإنتاجية موظفي الخدمة المدنية، وإن توفير مستويات الراحة، مثل: درجة الإضاءة الكافية، ودرجة الحرارة المناسبة، هي ضرورة للمحافظة على مستوى إنتاجية كل موظف، وإن سوء ظروف العمل المادية، مثل: سوء الإضاءة، ودرجات الحرارة العالية قد تسبب، وتسهم في ضعف إنتاجية الموظفين.

7- دراسة مي أبو غزالة، (سورية، 2009)، بعنوان:

بيئة العمل المادية وأثرها في إنتاجية، رضا، والتزام العاملين بمكان العمل/دراسة ميدانية.

Workplace Effectiveness, the Impact of Physical Environment on Employees' Productivity, Satisfaction, and Commitment Empirical Study.

تكونت عينة الدراسة من 250 موظفاً يعملون في الأماكن المغلقة ضمن خمسة قطاعات للأعمال والتجارة والصناعة والخدمات المصرفية والتأمين والبناء والاتصالات. وهدفت الدراسة إلى دراسة تأثير البيئة المادية في مكان العمل في إنتاجية الموظفين، الرضا الوظيفي، والالتزام، وذلك لرفع الوعي تجاه البيئة المادية في المنظمات السورية، ولتطوير الأساليب والأدوات التي ينبغي أن تستخدم في قياس فاعلية البيئة المادية وكفايتها داخل المنظمة. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن: البيئة المادية تصنف في المرتبة الثالثة بنسبة 18% من المعايير الستة لاختيار العمل، وهناك ارتباط إيجابي بين البيئة المادية للمنظمة وإنتاجية الموظفين والرضا والالتزام، ووفقاً لمقياس إنتاجية البيئة المادية، فإن إنتاجية البيئة المادية لمكان العمل في حدود المقبول، وعند تنفيذ بيئة مادية مثالية وفقاً لتفضيلات الموظفين، ستكون هناك زيادة في إنتاجية الموظفين بنسبة 27٪، وزيادة في الرضا بنسبة 21٪، وزيادة في الالتزام بنسبة 41٪.

- **التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال العرض السابق لبعض الدراسات السابقة نجد أن:

1. أغلب الدراسات اشتركت في تعرّف إلى أثر البيئة المادية في أداء العاملين، وهذا ما يتفق مع الهدف العام للبحث الحالي.
2. تشابهت معظم الدراسات السابقة مع البحث الحالي في استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
3. أغلب الدراسات استخدمت الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات من عينة الدراسة ،وهي الأداة المستخدمة نفسها في البحث الحالي.

- **أهم ما يميّز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:**

1. ضمن البحث الحالي اختبر أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت للجامعة، وبعده، كدراسة مقارنة.
2. ضمن البحث الحالي اختبر عدد أكبر من عوامل البيئة المادية لاختبار أثرها في أداء العاملين قبل الانتقال إلى المركز المؤقت للجامعة، وبعده.

الجزء الثاني: "**الإطار النظري للبحث**".

مفهوم بيئة العمل المادية

بيئــة العمــل الماديــة: تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل: كالتهوية والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل ومدد الراحة .... اذ تنعكس هذه الظروف في سلامة العنصر البشري وصحته، وفي أدائه وفاعليته في العمل. (المشوط، 2011، ص15–16).

أبعاد بيئة العمل المادية: درس الباحث بعض عوامل بيئة العمل المادية؛ وذلك بتقسيمها إلى بعدين أساسين، هما: التصميم المعماري والتصميم الداخلي.

البُعد الأول– التصميم المعماري: يُعرّف بأنه الفن العلمي لإقامة المباني بحيث تتوافر فيها شروط الانتفاع والمتانة والجمال والاقتصاد، وتفي بحاجات الناس المادية والنفسية والروحية الفردية والجماعية (عرار، 2013، ص17)، فالتصميم المعماري الجيد هو

الذي يحقق الأهداف الوظيفية له بشكل جيد بما يتناسب مع متطلبات المستخدمين، وتمتاز فراغاته الداخلية بالراحة والفائدة (Reich, 2005, p5).

عوامل التصميم المعماري:

1-تخطيط الفراغات، وتصميمها، وتحديد مساحاتها: يُعدُّ الهدف الرئيس من تخطيط الفراغات وتصميمها وتحديد مساحاتها هو تحقيق الانسجام والتوازن بين الإنسان والبيئة المحيطة به، فتخطيط فراغات مكان العمل وتصميمها، وتحديد أقسام البناء ومساحته يعدّ مهماً في تحقيق الراحة للعاملين ضمن هذه الفراغات ،ويساعدهم على إنجاز أعمالهم بكفاية وفاعلية، فتخطيط الفراغات وتصميمها يكون تبعاً للوظيفة والأشكال والأنماط الإدارية ونشاط المنظمة؛ مع مراعاة طبيعة العمل والنشاط الذي سيمارس داخل هذا الفراغ وعدد الأشخاص الذين سيعملون ضمنه ،والمعدات ،والأدوات، والتجهيزات التي ستستخدم فيه، ويراعى في أثناء التصميم علاقات الفراغات مع بعضها، والترتيب المكاني لهذه الفراغات، وسهولة التنقل فيما بينها، وتأمين مسارات للحركة وأدراج بالأبعاد الكافية واللازمة لسهولة الحركة، وتأمين السلامة العامة.

2- الخصوصية: عند تصميم الفراغات المكتبية يجب مراعاة تحقيق الخصوصية للعاملين بما يحقق لهم الخصوصية السمعية والبصرية، وبالوقت نفسه سهولة في التواصل فيما بينهم، إذْ إنَّ أماكن العمل المكتظة التي تحرم الفرد من الخصوصية قد تضر بإنتاجية العمل (ريجيو، 1999، ص594). ويستخدم في تصميم الفراغات المكتبية الأنماط الآتية:

نمط المكاتب المفتوحة: وتُزال فيها الحواجز والقواطع والجدران بين الفراغات المعمارية كلها أو بعضها، وتعطي شعوراً بالاتساع (عرار، 2013، ص19)، وتتناسب مع الأعمال التي تتطلب تواصلاً مباشراً (عبد السلام، 2007، ص291)، كما تساعد على سهولة الإشراف، وإعطاء المراقبين فرصة أكبر؛ لمتابعة العاملين، وزيادة الاتصال والتواصل، مما يشجع على التعاون والإبداع، إلا أن ذلك يكون على حساب خصوصية العاملين، وانعدام السرية، حيث

يفتقد نمط المكاتب المفتوحة للعزل الصوتي، وإمكانية التحكم ببيئة العمل؛ ممّا ينعكس سلباً على رضا العاملين وأدائهم (ريجيو، 1999، ص594).

نمط المكاتب المغلقة: ويستخدم هذا النمط في أماكن العمل التي تتطلب الهدوء والتركيز، ويناسب الأعمال التي تتطلب السرية والدقة أو تحتاج إلى هدوء، ويتحدد فيه لكل وظيفة فراغ معماري مستقل عن الفراغات المعمارية الأخرى (عرار، 2013، ص19).

3– الإضاءة الطبيعية: وهي الإضاءة التي تأتي من مصادر طبيعية، وتُعدّ الشمس هي المصدر الرئيس لها، وقد بيّنت الدراسات أن الإضاءة الطبيعية تعطي الفراغات المعمارية شعوراً بالاتساع واحساساً بالراحة والسرور أكثر من الفراغات المضاءة بشكل صناعي (حوراني، حماد، 2011، ص53)، وتساعد في زيادة الإنتاج، وفاعلية العمل من خلال الشعور بالراحة، وتحفيز الطاقة والنشاط (سليم، 2008، ص132)، والتقليل من حوادث العمل، والحفاظ على صحة العاملين، كما أنها تسهم في توفير الطاقة سواء من أجل الإضاءة أو التدفئة.

4– الراحة الحرارية والرطوبة: عرف واطسون الراحة الحرارية بأنها: حالة عقلية يشعر معها الإنسان بالرضا عن الظروف البيئية المحيطة به، وتعدّ درجة الحرارة، ونسبة الرطوبة من أهم المؤثرات في راحة الإنسان. وتؤدي درجة الحرارة دوراً مهماً في كفاية العاملين وأدائهم، فدرجة الحرارة غير الملائمة في مكان العمل سواء كانت مرتفعة أو منخفضة تؤثر سلبياً في النواحي الفيزيولوجية للعاملين؛ ممّا يزيد من إحساسهم بعدم الارتياح؛ ومن ثمّ احساسهم بانخفاض في مستوى أدائهم، ويشعر الإنسان بعدم الراحة في حال زادت الحرارة عن 27 درجة ، أو انخفضت عن 20 درجة (خضر، 2012، ص35).

5– التهوية: يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي، وإخراج الهواء الفاسد، وتُعدّ التهوية من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء العاملين وارتياحهم في عملهم، وأن الزيادة أو النقصان عن المعدل الطبيعي لها يسبب ازعاجاً للعاملين.

6.الراحة الصوتية: تُعرف الراحة الصوتية بأنها مستوى الضجيج الذي لا يؤثر في قدرة الإنسان على إنجاز أعماله، وتتحقق الراحة الصوتية في المباني عندما يراوح مستوى

الضجيج بين (25–40) ديسبل (خضر، 2012، ص41)، ويُقاس مستوى ضغط الصوت بوحدة هي الديسبل (dB).

وتعدّ عاملاً ذا تأثير سيئ في العامل وأدائه، اذ إن الضوضاء تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدرة على العمل والإنتاج؛ وخاصة بالنسبة الى الأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، فالأصوات المرتفعة تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه (بن رحمون، 2014، ص54).

الُبعد الثاني– التصميم الداخلي: يُعرّف بأنّه فن معالجة الفراغات والمساحات وأبعادها بطريقة تستغل عناصر التصميم جميعها على نحو جمالي يساعد على العمل داخل المبنى.

عــوامـل التصميم الداخلي:

1– الأثاث والمعدات: يُعدّ الأثاث عاملاً رئيسياً ومهماً في تصميم الفراغات الداخلية، فهو الوسيط بين الفراغ المعماري والمستخدمين، فالهدف من وجود الأثاث هو توفير ما يحتاجه الإنسان من متطلبات وظيفية أدائية بالشكل الأمثل ضمن البيئة التي يعيش فيها وبما يتوافق مع ذوقه، لذلك فإن دراسة أعضاء جسم الإنسان من الناحية التركيبة وقياساته وإمكانياته الحركية، ودراسة العلاقة التي تربطه بالبيئة المحيطة به ضمن الفضاءات المختلفة ،وكيفية التعامل معها، تعدّ من أبرز المعايير وأهمها التي يجب الأخذ بها عند تصميم وحدة أثاث، لهذا ظهر علم الهندسة البشرية الذي يعمل على تهيئة كل ما يحيط بالإنسان في بيئة عمله من معدات وآلات بالشكل الذي يتواءم مع قدراته وإمكانياته.

وتعدّ مصطلحات الأرجونوميكس، والهندسة البشرية، وهندسة العوامل البشرية مصطلحات شديدة التقارب في المعنى بينها، وكلمة أرجونوميكس (Ergonomics) هي اشتقاق من اللفظين اليونانيين Nomos بمعنى القانون، و Ergon بمعنى العمل، وتشير إلى أن الأرجونوميكس هو علم العمل (محمود، 2013، ص39–40).

2– الألـوان: يعدّ اللــون أحد عناصر التصميـم الداخلي المهمــة؛ نظراً لما لـه من أهميــة جماليــة من جهـة، ولتأثيراته النفسية في الشخص شاغل الفراغ من جهة أخرى، وتؤثر الألوان في النفس، وتُحدث أحاسيس ينتج عنها اهتزازات، بعضها يحمل سمات الراحة والاطمئنان، والآخر يحمل صفات الإرهاق والاضطراب. ويراعى عند اختيار الألـوان فـي أماكن العمل سـواء كانت مكاتب أو معامــل؛ مستوى النشاط الوظيفي وطبيعة كل مكتب ونوع العمل فيه، وعدد مستخدمي هذا الفراغ ودرجة التركيز الذي يحتاجه العمل الوظيفي، فاختيار الألوان يختلف بين مكتب يحتاج العمل فيه إلى هدوء وتركيز، وبين مكتب تسوده الحركة والفاعلية، ففي قاعات الاجتماعات والإدارة تستخدم ألوان رزينة هادئة تتخللها ألوان دافئة؛ لتجنب الملل، وتبعث على الإنصات والاهتمام، فالألوان المحيطة تؤثر في جسم الإنسان وأعصابه بشكل أقوى مما يظن (الدملخي، 1983، ص107) وهكذا فإنّ للألوان دوراً كبيراً في تأمين الراحة النفسية للعاملين وزيادة الإنتاجية والتقليل من حدوث الإصابات في اثناء العمل وعكس الإضاءة وتوضيح الرؤية.(محمود، 2013، ص70).

3– الإضاءة الاصطناعية: وتُعرّف بأنّها الإضاءة الناتجــة عن مصادر اصطناعيــة للحصول على الضوء، وتُستخدم عوضاً عن الإضاءة الطبيعية في أثناء الليل، أو عندما تكون الإضاءة الطبيعية غير كافية (السنباني، وآخرون، 2013، ص566).

وتُعدّ الإضاءة الاصطناعية من العوامل المهمة؛ لتعزيز الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاج، وتوفير بيئة صحية ونفسية مناسبة للعمل، ويعد أفضل الأضواء هو الضوء المماثل لضوء النهار، اذ يعطي الألوان الحقيقية والطبيعية للأشياء. وممّا لاشك فيه أن الإضاءة تؤثر تأثيراً كبيراً في أداء العاملين ،وتختلف باختلاف نوعية العمل، وطبيعته. كما أشار الدكتور ديجيكمان إلى أن الإنسان يجب ألا يعمل تحت إضاءة تقل عن (1000) لوكس، وتصل إلى (2500) لوكس، وتسمى هذه النسب بالإضاءة الصحية (السنباني، وآخرون، 2013، ص565).

4-النباتات الداخلية: لا تقتصر فائدة النباتات الداخليـــة على جمال منظرها؛ بل تعدت ذلك إلـى أهميـــة وجودهـا ضـمن بيئـــــة العمـل، فضـمن بيئـة تحتـوي علـى النباتـات والأزهـار، يمكـن أن تتحسـن مهـارات حـل المشـكلات، وتـزداد إمكانيـة توليـد الأفكـار الإبداعية، كما يمكن أن يصبح تفكير كل من الرجال والنساء أكثر ابتكاراً مما كان عليه ضمن بيئة عمل تتضمن عناصر فنية ونحتية[1].وبيّنت البحوث الحديثة أن النباتات في الأمـاكن المغلقـة تعمـل علـى[2] تحسين التركيـز فـي العمـل وزيـادة الإنتاجيـة، وتخفيض غياب العاملين، وإعطاء جو من الراحة والسعادة، وتخفيض المشاعر السلبيـــة والتوتر، وتخفيف الإجهاد والتعب لدى العاملين وتحسين الصحـــة، وتلطيف الجو، وامتصاص الغبار والملوثات، والحد من الضوضاء.

5-الأمن والسلامة: مع ازدياد التطور التكنولوجي ازدادت المخاطر في أماكن العمل التي قد يتعرض لها العاملون، وأصبح من المهم جداً اتخاذ إجراءات الأمن والسلامة، لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والإصابات، لهذا اهتمت المنظمات بأمن بيئة العمل وسلامتها، وذلك من خلال تصميم نظام عمل؛ لتحقيق التوازن بين خصائص الأفراد ومتطلبات العمل، إذْ إنَّ ذلك سيؤدي إلى سلامة الأفراد الجسدية والنفسية، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، وبالنتيجة زيادة إنتاجية المنظمة كلّها.

الأداء الوظيفي:

هناك تعريفات عدة للأداء الوظيفي نذكر منها: هو القيام بأعبـــاء الوظيفـــة من مسؤوليـــات وواجبات؛ وفقـاً للمعـدل المفـروض أداؤه مـن العامـل الكـفء المـدرب (الصرايرة،2011، ص607).

---

[1] www.safnow.org/university-research-indicates-flowers-and-plants-promote-innovation- ideas-key-findings-shed-light-on

[2] www.ambius.co.nz/office-plants/benefits/index.html

وهناك من عرّفه بأنّه: قيام الفرد بالمهام والنشاطات والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها بحكم عمله، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة، هي: كمية الجهد المبذول ونوعيته ،ونمط الأداء. (عاشور، 1983، ص33). كما عرّف بأنّه: جهد منسق للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى مخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات العاملين وقدراتهم وخبراتهم بمساعدة العوامل الدافعة، وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة، وبأقصر وقت ممكن، وأقل تكلفة (زويش، 2014، ص43).

المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي:

هناك بعض المفاهيم المرتبطة بالأداء، ومن هذه المفاهيم: (بن رحمون، 2014):

- **الكفاية:** وهي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها، والوسائل المستخدمة في ذلك، فهي الطريقة الاقتصادية التي تنجز بها الأعمال والنشاطات ،وتستغلّ الموارد المتاحة (بن رحمون، 2014، ص70)، وتتمثل بالمعادلة الآتية: الكفاية= المخرجات(النتيجة المحققة)/ المدخلات
- **الفاعلية:** وهي العلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرجوة من قبل نظام ما، فكلما اقتربت النتائج من الأهداف المرجوة كان هذا النظام فعالاً، والعكس صحيح، اذ تقاس فاعلية الفرد أو المنظمة بمدى تحقيق الأهداف (بن رحمون، 2014، ص69)، وتتمثل بالمعادلة الآتية: الفاعلية= النتيجة المحققة/ الأهداف المتوقعة.
- **الإنتاجية:** وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات)، وقيمة الإنتاج وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدّد، فالإنتاجية تتضمن كلاً من الفاعلية والكفاية، وهي تقاس بمعياري الفاعلية والكفاية، (بن رحمون ، 2014، ص70)، وتتمثل بالمعادلة الآتية: الإنتاجية= الفاعلية / الكفاية.

عناصر الأداء الوظيفي:

ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر (صليحة، 2010، ص65)، أهمها:

– المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية ،والبراعة، والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل من دون الوقوع في الأخطاء، وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.

– كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة الإنجاز.

– المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل، وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل، وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

محددات الأداء الوظيفي:

يُعدّ الأداء الوظيفي حصيلة تفاعل مجموعة من المحددات، ورأى بعضهم أن المقدرة والرغبة في العمل يتفاعلان معاً لتحديد مستوى الأداء؛ (محمد، 2010، ص93) ويتمثل ذلك من خلال المعادلة الآتية:

مستوى الأداء= القدرة على العمل× الرغبة في العمل.

إلا أن هناك محددات تم الاتفاق عليها من عدد من الباحثين وهي: (زويش، 2014، ص48).

- **الدافعية:** وتعرّف بأنّها: القوى الكامنة داخل الفرد التي تؤثر أو تحدد مستوى واتجاه واستمرارية الجهد المبذول نحو العمل (بن رحمون ، 2014، ص72)، فمستوى الأداء هنا يتحدد تبعاً لمستوى الدافعية لدى الموظف.
- **قدرة الفرد على أداء العمل:** وهي الخصائص الشخصية التي لا تتغير أو تتقلب خلال مدة زمنية قصيرة، وتتألف من محصلة من المعرفة، أو المهارات، وتشمل التدريب والتعليم والخبرات، وهي تحدّد فاعلية الجهد المبذول (بن رحمون ، 2014، ص72).

- **إدراك الدور:** ويعني تصور الفرد للدور، وانطباعه عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة (بن رحمون ، 2014، ص73).

فالأداء الوظيفي هو محصلة تفاعل كل من الدافعية والقدرات وإدراك الفرد لدوره؛ ويتمثل في المعادلة الآتية: (زويش، 2014، ص48) الأداء الوظيفي= الدافعية× القدرات× ادراك الدور.

وأضاف بعض الباحثين محدداً رابعاً هو:

- **بيئة العمل:** يؤثر مكان العمل في الأداء الوظيفي؛ لهذا يجب الاهتمام به؛ لتحقيق الراحة والرضا للعاملين، وذلك من خلال توفير بيئة عمل داخلية تشمل بيئة مادية مناسبة؛ فضلاً عن نمط القيادة والأنظمة والقوانين العادلة، ويتمثل في المعادلة الآتية: (بن رحمون، 2014، ص74–75) الأداء الوظيفي= الدافعية× إدراك الدور× بيئة العمل.

معايير الأداء الوظيفي:

وهي عبارة عن بيان مختصر يصف النتيجة النهائية التي يتوقع أن يصل إليها الموظف الذي يؤدي عملاً معيناً، حيث يعد معيار الأداء الدستور أو القانون الداخلي المتفق عليه بين الرؤساء والمرؤوسين؛ لتحديد الكيفية التي يتوصلون بها إلى أفضل مستوى أداء، وفي الوقت نفسه تعرّف أوجه القصور التي تشوب الأداء، وأهم معايير الأداء، هي: **الجودة، الكمية، الوقت، الإجراءات** (بن مانع، 2006، ص73).

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي،(عيسى، 2014، ص87–88) هي:

تحديد أهداف المنظمة، ومشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات، والرضا الوظيفي، والتسيب الإداري، والتطور التنظيمي، والبيئة المادية، ونطاق الإشراف، ونظام الحوافز.

أهمية الأداء الوظيفي:

❖ **أهميته بالنسبة الى العاملين:** تنعكس أهمية الأداء على الأفراد من خلال الآتي: (ميا، وآخرون، 2009)

- أحد العوامل الأساسية التي تُبنى عليها القرارات الإدارية التي تتعلق بالنقل والترقيه والترشيح للدراسة وغير ذلك، لهذا يجب على كل فرد أن يوجه اهتماماً خاصاً لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي.
- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله لارتباط ما يتلقاه من أجور ورواتب وحوافز ومكافآت بهذا الأداء.
- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له؛ وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله، وإثبات ذاته، فاهتمام الفرد بأدائه والعمل على رفعه وتنميته سوف يساعده على تحقيق أهدافه الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

❖ **أهميته بالنسبة الى المنظمة:** الأداء لا يعدّ انعكاساً لقدرات كل فرد ودافعيته فحسب؛ وإنمّا هو انعكاس لأداء هذه التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضاً (ميا، وآخرون، 2009)، فالأداء الوظيفي هو الناتج النهائي لمحصلة النشاطات التي يقوم بها الفرد أو المنظمة، فإذا كان هذا الناتج مرتفعاً فإن ذلك يُعدّ مؤشراً واضحاً لنجاح المنظمة واستقرارها وفاعليتها (صليحة، 2010).

أثر بيئة العمل المادية في الأداء الوظيفي:

أولاً: أثر عوامل بُعد التصميم المعماري في أداء العاملين:

- **أثر تخطيط الفراغات وتصميمها وتحديد مساحاتها في أداء العاملين:**

أثبتت العديد من الدراسات أن لتصميم الفراغات المعمارية أثراً في أداء العاملين، ففي دراسة قامت بها Commission for Architecture and Built Environment (CABE) & British Council for Offices ,2004 في لندن لمعرفة أثر التصميم المعماري لمكاتب العمل في أداء العاملين، تبّين من خلالها أن مكاتب العمل ذات التصميم الجيد التي توفر بيئة مادية مريحة من حيث الإضاءة والتهوية والتدفئة والتبريد وعزل للصوت، تُحسن من أداء الموظفين وتزيد إنتاجهم، وتعزز روح الفريق والتعاون بينهم، كما أنّها تقلل من التكاليف الناتجة عن دوران العمل نتيجة أجواء العمل غير المريحة (عرار، 2013، ص43)، أمّا دراسة (Hameed , Amjad, 2009) التي أُجريت على13 بنكاً في الباكستان لإيجاد العلاقة بين تصميم مكاتب الموظفين وإنتاجيتهم، بيّنت أن لتصميم مكاتب الموظفين دوراً مهماً في تحسين أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم، وكسب رضاهم، فالتصميم الجيد والبيئة المادية المريحة لمكان العمل تُحفز الموظفين، وترفع من أدائهم بشكل كبير.

كما أكد (Brill,1992) أن تحسين البيئة المادية للمكاتب قد تؤدي إلى التقليل من شكاوى العاملين، ومن تغيبهم عن العمل، فضلاً عن تحسن في الأداء، وزيادة في الإنتاجية من5٪ إلى10%(Leblebici, 2012, p39) .

- **أثر الإضاءة الطبيعية في أداء العاملين:**

بيّنت الدراسات أن الإضاءة عامل أساسي في الإنتاج والأداء، وكشفت Commission for Architecture and Built Environment (CABE) & British Council for Offices, 2004، أن الإضاءة الطبيعية الكافية يمكن أن تقلل معدل الغياب بنسبة 15%، وتزيد الإنتاجية بنسبة تراوح بين 20 –28 % El–Zeiny, (2013, p52). فالراحة البصرية النابعة من الإضاءة الطبيعية تنعكس إيجابياً على

أحاسيس الموظفين، وتحسن أداءهم الوظيفي، وتقلل نسب تغيبهم عن الدوام (حوراني، حماد، 2011، ص52).

- **أثر الراحة الحرارية والرطوبة في اداء العاملين:**

في دراسة Mackouirth المنشورة عام 1950 تبيّن أن معدل الأخطاء في العمل كان يتزايد بزيادة درجات الحرارة المؤثرة، كما بيّن Clark في بحثه المنشور عام1961 أن انخفاض الإنتاج جاء نتيجة انخفاض درجة حرارة الجلد عن55 فهرنهايت (طه، 1988، ص223)، اذ إن كفاية الفرد وقدرته على الأداء تنخفض كلما ارتفعت درجات الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، فهي تؤثر تأثيراً سلبياً في النواحي الفسيولوجية للعاملين؛ مّما يسبب احساسهم بالضيق؛ ومن ثمّ تنخفض كفايتهم، وينخفض مستوى أدائهم (طه ، 1988، ص223– 223).

- **أثر الراحة الصوتية في أداء العاملين:**

أكدت البحوث والدراسات أن الضوضاء تسبب إزعاجاً واضطراباً في البيئة المكتبية، ويُعدّ هذا هو السبب الرئيس لانخفاض مستوى الأداء والإنتاجية، كما توصلت بعض الدراسات في الولايات المتحدة الامريكية إلى أن إنتاج العاملين في أوساط شدة الضوضاء فيها 70 ديسبل، يزيد مرتين على انتاج العاملين في أوساط شدة الضوضاء فيها 100 ديسبل.

وأكدت الاختبارات الكثيرة أن زيادة الضوضاء تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية بنسبة تراوح ما بين (5– 20%)، أمّا في الأعمال الذهنية التي تتطلب تركيزا شديداً، فيصل الانخفاض في الإنتاجية بين (50– 60%).

- **أثر التهوية في أداء العاملين:**

ذكر جزيللي وبراون أن البحوث العلمية أشارت إلى أن الإنتاج مؤشر لجودة التهوية، وقد بيّنت بحوث لجنة التهوية التابعة لولاية نيويورك أن الحرارة المرتفعة والهواء الراكد يُخلان بالعمل البدني (طه، 1988، ص225). وتشير الدراسات إلى أن التهوية الجيدة في مكان العمل تؤثر بدرجة كبيرة في قوة الجذب التي تربط العامل بعمله، وبدرجة ارتياحه المهني،

وأن ضعف التهوية في مكان العمل يشعر العامل بالنعاس والتعب والخمول والضجر؛ بسبب عدم تحرك الهواء؛ مّما ينعكس سلباً على الأداء (زيتون، 2014، ص41).

- **أثر الخصوصية في أداء العاملين:**

بيّنت الإحصاءات أن عدم وجود خصوصية صوتية في المكاتب المفتوحة يمكن أن يقلل الإنتاجية بنسبة تصل إلى40%، وزيادة الأخطاء بنسبة تصل إلى27% (El–Zeiny, 2013, p51).

ثانياً: أثر عوامل البيئة المادية لبُعد التصميم الداخلي في أداء العاملين :

- **أثر الأثاث والمعدات في أداء العاملين:**

أكدت البحوث ضمن الولايات المتحدة الأمريكية أن90% من المدروسين يعتقدون بأن استخدام التصميم الداخلي والتخطيط الأفضل سيؤدي بالنتيجة إلى أداء وظيفي عام أفضل (El–Zeiny, 2013, pp51). وتعدّ المفروشات المريحة والموائمة (الأرجونوميكس) مهمة جداً في تحسين أداء العاملين، وقد صرح (Springer, 1986) ضمن دراسة (ElZeiny, 2013) أن شركة تأمين أظهرت في دراسة لها أن المفروشات المريحة والموائمة رفعت مستوى الأداء بنسبة تراوح بين (10– 15%).

- **أثر الألوان في أداء العاملين:**

للألوان أثر في نفسية العاملين وأدائهم، فعند استخدام اللون الأخضر بدلاً من الأحمر في أحد المصانع التي كثُر فيها الشجار بين العمال، ساد جو من الوئام والمحبة بين العمال بدلاً من الخلافات، كما زال تذمر بعض الحمالين من ثقل الصناديق السوداء التي يحملونها بعد تغيير لون هذه الصناديق للأخضر، كما تمكن مدير أحد المصانع الأميركية من زيادة الإنتاج بنسبة 8% بعد طلاء الجدران باللون الأخضر الفاقع، وانخفض عدد العمال المتمارضين (محسن، 2012، ص13).

- **أثر الإضاءة الاصطناعية في أداء العاملين:**

بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع زيادة شدة الإضاءة، وقد ترتفع الإنتاجية في بعض الأعمال إلى35% مّما كانت عليه، إلاّ أنّ شدة الإضاءة اذا زادت على حدّ معين، فإن الإنتاج لا يرتفع، كما بيّنت أن الإضاءة الاصطناعية الجيدة والموزعة توزيعاً سليماً تسهم في تحسين أداء الفرد وزيادة إنتاجيته والحفاظ على صحته وسلامته ،وتأمين الاستقرار النفسي له (طه، 1988، ص219-220).

- **أثر النباتات الداخلية في أداء العاملين:**

تعدّ النباتات الداخلية من العوامل المؤثرة في أداء العاملين، وقد أشارت البحوث إلى أن تزيين مكان العمل بالنباتات والزهور يمكن أن يؤدي إلى زيادة إنتاجيـــة العاملين بنسبة 12%، وجعلهم أقل توتــراً. (Lohr, et al., 1996).

كما أظهرت البحوث الحديثة أن النباتات الداخلية تساعد في تحسين البيئة الداخلية، والعمل على تنقية الهواء؛ مما يؤثر إيجاباً في الصحة النفسية والجسدية وزيادة الإنتاجية[1]. وتبيّن أنّه عنـــد إدخال النباتات إلى مكان العمل انخفض غياب العاملين بنسبة 14%، اذ انّ 30% من الغيابات كانت بسبب أمراض الجهاز التنفسي، ولكن بمجرد إدخال النباتات انخفضت هذه الارقام إلى حد كبير (Fjeld, *et al.*, 1998).

- **أثر الأمن والسلامة في أداء العاملين:**

بيّنت دراسة الخلف (1992) في سورية، أن الصحة والسلامة المهنية تؤثر في الروح المعنوية للعاملين، وفي الإنتاج وتكلفة العمل في المنظمة، كما بيّنت دراسة ديروس وآخرين (2009) في ماليزيا أن مستوى الضوضاء العالي يؤثر في إنتاجية العاملين وأدائهم، وعندما ينخفض الصوت تنخفض الأخطاء (زيتون، 2014)، كما بيّنت دراسة (بلال، 2011) أن هناك تأثيراً كبيراً وسلبياً للحوادث المهنية في نفسية العاملين وأدائهم، هذا ممّا ينعكس على الأداء الكلي للمنظمة، وأن وضع برامج للسلامة المهنية وتطبيقاتها سيكون لها الأثر الايجابي في تحسين أداء العاملين.

---

[1] www.ambius.co.nz/office-plants/benefits/index.html

الجزء الثالث: "الدراسة الميدانية"

1–مجتمع البحث:

اختار الباحث الجامعة السورية الخاصة لإجراء الدراسة الميدانية، لأنّها تعدّ واحدة من أكبر الجامعات الخاصة في سورية ـ التي بلغ عددها 24 جامعة مرخصة حتى تاريخ البحث، ولكونه عضو هيئة تدريسية في كلية إدارة الأعمال فيها.

2– عيّنة البحث:

نظراً الى صغر المجتمع الأصلي؛ أُخِذَ أفراد المجتمع الأصلي جميعهم كعينة، وقام الباحث بتوزيع (85) استبانة على أفراد العينة جميعهم وبلغ عدد الاستبيانات المستردة والقابلة للتحليل (73) استبانة بنسبة (85.88%) من الاستبانات الموزعة، وهي نسبة كافية ومقبولة لتحليل البيانات واستخدام الأساليب الإحصائية اللازمة للإجابة عن تساؤلات البحث واختبار فرضياته، وبذلك يستقر العدد الكلي لأفراد عينة البحث على (73) فرداً يتوزعون وفق المتغيرات الديموغرافية كما يبيّنها الجدول (1).

الجدول (1) التوزيع التكراري والنسبي لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

		التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	29	39.73%
	أنثى	44	60.27%
	المجموع	**73**	**100.00%**
العمر	من 20 إلى 29 سنة	35	47.95%
	من 30 إلى 39 سنة	22	30.14%
	من40 إلى 49 سنة	9	12.33%
	من 50 سنة فأكثر	7	9.59%
	المجموع	**73**	**100.00%**
الوضع الاجتماعي	عازب	44	60.27%
	متزوج	29	39.73%
	المجموع	**73**	**100.00%**
المؤهل العلمي	معهد متوسط وأقل	11	15.07%
	إجازة جامعية	48	65.75%

	دراسات عليا	14	19.18%
	المجموع	**73**	**100.00%**
الموقع الوظيفي	رئيس/ نائب رئيس / مدير	4	5.48%
	رئيس (قسم/ دائرة / ديوان) أمين (صندوق/ مستودع)	20	27.40%
	موظف امتحانات/شؤون طلاب/ سكرتارية	25	34.25%
	موظف (منسق/ دعم فني/مندوب شراء/مشرفين/فنيين)	11	15.07%
	فئة أخرى	13	17.81%
	المجموع	**73**	**100.00%**
عدد سنوات الخبرة	اقل من سنة	11	15.07%
	من 1 الى 2 سنة	13	17.81%
	من 3 الى 5 سنوات	24	32.88%
	من6 الى 10 سنوات	14	19.18%
	أكثر من 10 سنوات	11	15.07%
	المجموع	**73**	**100.00%**

كان العاملون أغلبهم من الإناث بنسبة (60.27%) مقابل (39.73%) ذكراً، أمّا بالنسبة الى متغير العمر فقد كان أفراد العينة أغلبهم من الفئة العمرية التي تراوح (من 20 إلى 29 عاماً) بنسبة (47.95%)، تليها الفئة العمرية التي تراوح (من 30 إلى 39 عاماً) بنسبة (30.14%)، وبنسبة (12.33%) من الفئة العمرية التي تتراوح (من40 إلى 49 عاماً) والنسبة الأقل من الفئة العمرية (من50 عاماً فأكثر) اذ بلغت (9.59%)، كما أن أفراد العينة أغلبهم كانوا عازبين بنسبة (60.27%) مقابل (39.73%) من المتزوجين، أمّا فيما يخص متغير المؤهل العملي فقد كان (65.75%) من أفراد العينة حاصلين على الشهادة الجامعية، يليها في المرتبة الثانية الحاصلون على درجة الدراسات العليا (ماجستير – دكتوراه) وذلك بنسبة (19.18%)، أمّا بالنسبة الى حملة شهادة المعهد المتوسط والأقل منهم فقد كانت نسبتهم (15.07%)، و أمّا بالنسبة الى متغير الموقع الوظيفي فقد كان أفراد العينة أغلبهم من الموظفين في قسم (الامتحانات – شؤون الطلاب – السكرتارية)، وذلك بنسبة (34.25%)، يليها أفراد العينة المكونة من رؤساء الأقسام والدوائر والديوان، وأمناء الصندوق والمستودع بنسبة (27.40%)، أمّا موظفو التنسيق والدعم الفني ومندوبو الشراء والمشرفون والفنيون فقد كانت نسبتهم

(15.07%)، والنسبة الأقل للرئيس ونائب الرئيس والمدير اذ كانوا بنسبة (5.48%)، أمّا بالنسبة الى عدد أعوام الخدمة فقد كان أفراد العينة أغلبهم لديهم خبرة من 3 إلى 5 أعوام بنسبة (32.88%)، يليها أفراد العينة الذين لديهم خبرة من 6 إلى10 أعوام خبرة بنسبة (19.18%)، وتساوت نسبة أفراد العينة الذين لديهم خبرة أقل من عام مع أفراد العينة الذين لديهم أكثر من10 أعوام ،وذلك بنسبة (15.07%).

3– صدق المقياس وثباته:

أ– الصدق الظاهري للمقياس: يقصد به "مدى قدرته على قياس الشيء المراد قياسه بدقة". ومن أجل ذلك عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجالات الإدارية من الأساتذة الجامعيين وعدد من المديرين الإداريين في الجامعة ، اذ أشاروا إلى بعض الملاحظات كحذف بعض العبارات أو تعديلها. وقد استجاب الباحث لآرائهم وقام بإجراء ما يلزم في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورته النهائية.

ب– الصدق التكويني للمقياس، أو ثبات المقياس ويقصد به: "الاتساق الداخلي بين عبارات المقياس، وتوجد عدة طرائق لحساب ثبات المقاييس، إلاّ أنّ الباحث اعتمد على طريقة "ألفا كرونباخ" Cronbach's Alpha وطريقة "التجزئة النصفية" ويجب أن تراوح قيمة معامل الثبات بين (0 و1)، وحتى يتمتع المقياس بالثبات يجب ألاّ يقل الحد الأدنى لقيمة معامل الثبات في هذا الاختبار عن (0.7). أشارت النتائج إلى أن قيمة ألفا كرونباخ بلغت (0.831) بالنسبة الى متغير التصميم المعماري قبل الانتقال و(0.823) بعد الانتقال، و(0.777) لمحور التصميم الداخلي قبل الانتقال ،و(0.764) بعد الانتقال، و(0.848) لمحور أداء العاملين قبل الانتقال و(0.834) بعد الانتقال، وكما هو موضّح بالجدول (2) تعدّ هذه القيم مقبولة في البحوث الإدارية، وبناءً على ذلك يمكن القول: إن المقاييس المستخدمة جميعها في البحث تتسم بالثبات الداخلي لعباراتها.

الجدول (2) معاملات ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث

محاور الاستبانة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ

		قبل	بعد
التصميم المعماري	39	0.831	0.823
التصميم الداخلي	21	0.777	0.764
أداء العاملين	17	0.848	0.834

كما تم التأكد من الثبات أيضاً بالتجزئة النصفية للأداة من خلال حساب معامل ثبات جوتمان، وكما هو موضّح بالجدول (3) نجد أن قيم معاملات ثبات جوتمان كلّها كانت قوية وإيجابية اذ بلغت قيمة معامل الثبات لمحور التصميم المعماري قبل الانتقال (0.818) و(0.778) بعد الانتقال، و(0.756) لمحور التصميم الداخلي قبل الانتقال و(0.766) بعد الانتقال، و(0.813) لمحور أداء العاملين قبل الانتقال، و(0.824) بعد الانتقال، ومن ثمّ يمكن الوثوق بالبيانات من أجل التحليل الإحصائي.

الجدول (3) قيم معامل ارتباط جوتمان بين البنود الفردية والبنود الزوجية لمتغيرات البحث

محاور الاستبانة	عدد البنود الزوجية	عدد البنود الفردية	معامل ثبات التجزئة النصفية	
			قبل	بعد
التصميم المعماري	20	19	0.818	0.778
التصميم الداخلي	11	10	0.756	0.766
أداء العاملين	9	8	0.813	0.824

4-اختبار الفرضيات:

استخدم الباحث حزمة البرامج الإحصائية (SPSS) لإجراء التحليل الإحصائي بالاعتماد على اختبار(ت) ستيودنت (T-Test) لدلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة على كل محور من محاور الاستبانة قبل الانتقال إلى المقر المؤقت وبعده ،وذلك بالاعتماد على قيمة المعنوية (Sig)، فإذا كانت قيمة المعنوية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية يكون الاختبار غير دال إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة على المحور قبل الانتقال وبعده، أمّا إذا كان كانت قيمة المعنوية (Sig) أصغر من مستوى

الدلالة الإحصائية يكون الاختبار دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة على المحور قبل الانتقال وبعده، كما استخدم الانحدار المتعدد (Multiple Regression) الذي يهدف للوصول إلى أفضل نموذج انحدار من بين العديد من النماذج التي يمكن بناؤها، والتي تصف العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وذلك لمعرفة أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة، واستخدم البحث الطريقة الاعتيادية (Enter) أي إدخال المتغيرات المستقلة جميعها في المعادلة في الوقت نفسه، كما أن أسلوب الانحدار المتعدد يعتمد على قيمة المعنوية أيضاً.

الفرضية الأولى: لايوجد تغير في بيئة العمل المادية في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال إلى المقر المؤقت مقارنة بما قبله.

الجدول (4) يبيّن المتوسط الحسابي ،والانحراف المعياري ،ونتائج اختبار T–Test لمقارنة متوسطي إجابات أفراد العينة قبل الانتقال للمقر المؤقت وبعده

بيئة العمل المادية		N	Mean	Std. Deviation	t–Test	Sig. (2–tailed)
التصميم المعماري	قبل	73	3.513	.445	15.230	.000
	بعد	73	2.509	.524		
التصميم الداخلي	قبل	73	3.536	.458	10.692	.000
	بعد	73	2.910	.488		

من الجدول (4) نجد:

- قيمة المعنوية لبعد التصميم المعماري أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (α 05. =) ،أي يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة على بعد التصميم المعماري قبل الانتقال للمقر المؤقت وبعد الانتقال، وهذه الفروق لصالح إجابات أفراد العينة قبل الانتقال للمقر المؤقت اذ بلغت قيمة المتوسط (3.513) وقيمة متوسط الإجابات بعد الانتقال (2.509)، وبالتالي

هناك تغيّر في التصميم المعماري ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله.

- قيمة المعنوية لبعد التصميم الداخلي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (α = .05) أي يوجد فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة على بعد التصميم الداخلي قبل الانتقال للمقر المؤقت وبعد الانتقال، وهذه الفروق لصالح إجابات أفراد العينة قبل الانتقال للمقر المؤقت حيث بلغت قيمة المتوسط (3.536) ،وقيمة متوسط الإجابات بعد الانتقال (2.910)، ومن ثمّ هناك تغيّر في التصميم الداخلي ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله.

الفرضية الثانية: لايوجد تغير في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال إلى المقر المؤقت مقارنة بما قبله.

الجدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T-Test لمقارنة متوسطي أداء العاملين قبل الانتقال للمقر المؤقت وبعده

أداء العاملين	N	Mean	Std. Deviation	t-Test	Sig. (2-tailed)
قبل	73	4.336	.465	2.457	.016
بعد	73	4.224	.598		

من الجدول (5) نجد قيمة المعنوية لمحور أداء العاملين أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (α = .05)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد العينة على محور أداء العاملين قبل الانتقال للمقر المؤقت وبعد الانتقال، وهذه الفروق لصالح إجابات أفراد العينة قبل الانتقال للمقر المؤقت اذ بلغت قيمة المتوسط (4.336) ،وقيمة متوسط الإجابات بعد الانتقال (4.224)، وبملاحظة أن أداء العاملين مازال مرتفعاُ بعد الانتقال للمقر المؤقت لكنه كان أفضل قبل الانتقال، ومن ثمّ هناك تغيّر في أداء العاملين ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة، وأداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده.

لاختبار الفرضية الثالثة، قام الباحث بدراسة أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة في أداء العاملين في الجامعة الخاصة قبل الانتقال للمقر المؤقت باستخدام الانحدار المتعدد كما يأتي:

الجدول (6) قيم معامل الارتباط المتعدد ،ومعامل التحديد ،ومعامل التحديد المعدل بين التصميم المعماري والتصميم الداخلي ومحور أداء العاملين قبل الانتقال إلى المركز المؤقت

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.212a	.045	.018	.46054

a. Predictors: (Constant), التصميم المعماري قبل، التصميم الداخلي قبل

من الجدول السابق نجد أن قيمة معامل الارتباط المتعدد $R = .212$، وهذا يدلّ على ارتباط بين المتغيرات المستقلة وهي التصميم المعماري، والتصميم الداخلي والمتغير التابع ،وهو أداء العاملين، أمّا معامل التحديد فقد بلغ $R^2 = .045$ ، وكذلك معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2 = .018$ ،أي انّ المتغيرات المستقلة تفسر 1.8% من سلوك المتغير التابع ومن ثمّ المتغيرات المستقلة لا تؤثر في المتغير التابع، ونلاحظ من جدول تحليل تباين الانحدار (ANOVA) أن قيمة اختبار F لتحليل تباين الانحدار (1.649) عند عدد درجات حرية (72) ،وقيمة المعنوية لاختبار F (Sig = .200) أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) أي لا يوجد تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وهذا يقودنا إلى النتيجة الآتية لا يوجد أثر لبيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت، وهذا ما يبيّنه الجدول الآتي:

الجدول (7) نتائج تحليل تباين الانحدار لتأثير التصميم المعماري، والتصميم الداخلي في محور أداء العاملين قبل الانتقال إلى المركز المؤقت

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.700	2	.350	1.649	.200[a]
	Residual	14.847	70	.212		
	Total	15.547	72			

a .Predictors: (Constant): التصميم المعماري قبل، التصميم الداخلي قبل

b. Dependent Variable: أداء العاملين قبل

كما قام الباحث أيضاً بدراسة أثر بيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة في أداء العاملين في الجامعة الخاصة **بعد الانتقال** للمقر المؤقت باستخدام الانحدار المتعدد كما يأتي:

الجدول (8) قيم معامل الارتباط المتعدد ومعامل التحديد ومعامل التحديد المعدل بين التصميم المعماري والتصميم الداخلي ومحور أداء العاملين بعد الانتقال إلى المركز المؤقت

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	. 320a	.102	.099	.46054

a. Predictors: (Constant), التصميم المعماري بعد، التصميم الداخلي بعد

من الجدول السابق نجد أن قيمة معامل الارتباط المتعدد $R = .320$، وهذا يدل على ارتباط بين المتغيرات المستقلة وهي التصميم المعماري، والتصميم الداخلي، والمتغير التابع وهو أداء العاملين، أمّا معامل التحديد فقد بلغ $R^2 = .102$ ، وكذلك معامل التحديد المعدل $\bar{R}^2 = .099$، أي انّ المتغيرات المستقلة تفسر 9.9% من سلوك المتغير التابع ،ومن ثمّ المتغيرات المستقلة تؤثر في المتغير التابع، ونلاحظ من جدول تحليل تباين الانحدار (ANOVA) أن قيمة اختبار F لتحليل تباين الانحدار (3.993) عند عدد درجات حرية (72)، وقيمة المعنوية لاختبار F (Sig = .023) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) ،أي انّ هناك تأثيراً معنوياً للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع، وهذا يقودنا إلى النتيجة التالية **يوجد أثر لبيئة العمل المادية بأبعادها**

المختلفة (التصميم المعماري، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال إلى المركز المؤقت، وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

الجدول (9) نتائج تحليل تباين الانحدار لتأثير التصميم المعماري والتصميم الداخلي في محور أداء العاملين بعد الانتقال إلى المركز المؤقت

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	**Regression**	2.637	2	1.319	3.993	.023[a]
	Residual	23.118	70	.330		
	Total	25.755	72			

a .Predictors: (Constant), التصميم المعماري بعد، التصميم الداخلي بعد

b. Dependent Variable: أداء العاملين بعد

ولمعرفة درجة تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع ، استخرج جدول ثابت ومعاملات نموذج الانحدار، وهذا ما يبينه الجدول الآتي:

الجدول (10) يبيّن قيم معاملات الانحدار لنموذج الانحدار المتعدد

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.239	.410		7.897	.000
	التصميم المعماري بعد	−.248−	.198	−.2	−2.257−	.021
	التصميم الداخلي بعد	.553	.212	.451	2.607	.011

a. Dependent Variable: أداء العاملين

من الجدول السابق نجد أن قيم المعنوية (Sig) جميعها أصغر من 05.، ومن ثمّ المتغيران المستقلان (التصميم المعماري والتصميم الداخلي) يؤثران في المتغير التابع

،وهو أداء العاملين، فمتغير التصميم المعماري يؤثر في متغير أداء العاملين تأثيراً سلبياً وضعيف الشدة بمقدار (0.248)، ومتغير التصميم الداخلي يؤثر في متغير أداء العاملين تأثيراً طردياً ومتوسط الشدة بمقدار (0.553).

النتائج:

من خلال الدراستين النظرية والميدانية، وتحليل بيانات الاستبانات، توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1. يوجد تغيّر في التصميم المعماري ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، اذ كان التصميم المعماري قبل أفضل كثيراً من بعد، ويتجلى ذلك من خلال تخطيط الفراغات وتصميمها، وتحديد مساحاتها، والراحة الصوتية، والخصوصية في المكان القديم أفضل كثيراً من المكان الجديد، أمّا الإضاءة والراحة الحرارية ،والرطوبة، والتهوية فهي مقبولة عما كانت عليه في السابق. فالمركز الموقت الجديد عبارة عن مدرسة تضم المراحل جميعها الابتدائية والإعدادية والثانوية وصمّمت لتناسب هيئة إدارية وتدريسية خاصة بالمدارس، تصمّم لتناسب خصوصية الهئية التدريسية والإدارية الخاصة بالجامعات وكلياتها المختلفة.
2. يوجد تغيّر في التصميم الداخلي ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، ويتجلى ذلك من خلال الإضاءة الاصطناعية ،والألوان ،والنباتات ،والأمن، والسلامة في المكان القديم أفضل كثيراً من المكان الجديد، أمّا الأثاث والمعدات فهي مقبولة عما كانت عليه في السابق.

3. انخفض أداء العاملين ضمن الجامعة السورية الخاصة بعد الانتقال للمقر المؤقت مقارنة بما قبله، لكن هذا الانخفاض لم يكن كبيراً فقد بقي أداء العاملين مرتفعاً.

ويمكن تفسير بقاء الأداء مرتفعاً على الرغم مع انخفاضه قليلاً بعد الانتقال للمقر المؤقت من خلال ما ذكر في تعريف مستوى الأدء بالمعادلة الآتية: (محمد، 2010، ص93)

مستوى الأداء= القدرة على العمل× الرغبة في العمل (الدافع) . والرغبة في العمل أو الدافع قد حافظ على مستواه لدى الاطار الإداري بسبب قرب المقرات المؤقتة من سكن الموظفين ،ومن ثمّ توفير في وقت المواصلات وكلفتها وسهولة الوصول الى العمل ،وتخفيض ساعات العمل لتتناسب مع ساعات عمل المدرسة ،والتنسيق بين انصراف اطار المدرسة بعد الظهر وبدء الدوام الرسمي مساء. ولعل انخفاض الأداء قليلاً يمكن تفسيره بالدوام المسائي للاطار الإداري الذي اعتاد على الدوام الصباحي قبل الانتقال للمقر المؤقت، ممّا انعكس على أدائه بالانخفاض قليلاً.

4. لا يوجد أثر لبيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري، والتصميم الداخلي) في أداء العاملين في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت.

5. يوجد أثر لبيئة العمل المادية بأبعادها المختلفة (التصميم المعماري والتصميم الداخلي) وأداء العاملين بعد الانتقال إلى المقر المؤقت، وهذا الأثر لم يكن مرتفعاً، فمتغير التصميم المعماري يؤثر في متغير أداء العاملين تأثيراً سلبياً وضعيفاً، ومتغير التصميم الداخلي يؤثر في متغير أداء العاملين تأثيراً طردياً ومتوسط الشدة.

التوصيات:

بناءً على ما نوقش في الفقرات السابقة، وما تم التوصل إليه من نتائج؛ فإن الباحث يوصي بما يأتي:

بعد الاطلاع على مجمل النتائج ولمّا كان عامل متغير التصميم الداخلي يؤثر إيجاباً في أداء العاملين بعد الانتقال إلى المقر المؤقت، نصح الباحث من أجل الارتقاء بمستوى الأداء، العمل على التغيير والتحسين لمعظم نواحي هذا العامل، حيث يمكن أن يكون:

- العمل على توفير مكاتب كافية للعاملين ليشعروا براحة أكبر في العمل، والمحافظة على المسافات المطلوبة بين المكاتب بطريقة لا تجعل العامل يزعج، أو يعطل عمل الآخرين.
- العمل على توفير عدد كاف من أجهزة الحاسوب، وتجهيزات المكاتب وطابعات وقرطاسية للعاملين ليشعروا باهتمام الإدارة بهم ،ومن ثمّ ليزداد أداؤهم في العمل.
- العمل على زيادة عدد دورات المياه في الجامعة؛ لتتناسب مع عدد العاملين.
- العمل على توفير كافتيريا أو مكان مخصص للطعام واستراحة العاملين، وأماكن مخصصة للمدخنين، وأماكن لممارسة النشاطات الترفيهية من خلال إعادة توزيع العاملين على المساحات المتوافرة لتحقيق أفضل استخدام لتلك المساحات ضمن المقرات المؤقتة ،وأخذ هذه النواحي بالحسبان عند استئجار المقرات المؤقتة.
- توفير قاعات للاجتماعات، والعمل الجماعي مجهزة بأحدث الأجهزة، وإجراء التعديلات اللازمة ضمن المقرات المؤقتة لتأمين سهولة تنقل ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من خلال إنشاء الرامبات، وإنشاء دورات مياه خاصة بهم.
- توفير أماكن كافية للتخزين، وذلك من خلال إعداد دراسة لتأمين مستودع مركزي للجامعة؛ فضلاً عن تأمين مستودع صغير لكل كلية على حدة.
- العمل على إجراء دراسات مماثلة للجامعات الخاصة التي انتقلت لمقرات مؤقتة، والافادة من استبانة البحث الحالي، ومقارنة النتائج بها.

المصادر والمراجع:

أولاً– المراجع العربية:

1. أبو غزالة، مي. (2009). بيئة العمل المادية وأثرها في إنتاجية، رضا، والتزام العاملين بمكان العمل/ دراسة ميدانية. رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال، دمشق، سورية
2. أحمد، إيمان فتحي، ومصطفى، بسام علي. (2007). التقليل من الضوضاء المتداخلة مع الكلام باستخدام المرشح التكيفي. مجلة التربية والعلم، المجلد 19(2)، ص: (122–137).
3. بلال، مشعلي. (2011). دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: SATPAP ALIF لتحويل الورق والبلاستيك. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
4. البلوي، محمد سليمان. (2008). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه– المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
5. بن رحمون، سهام. (2014). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة. رسالة دكتوراة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
6. بن مانع، محمد علي. (2006). تقنيات الاتصال ودورها في تحسين الأداء: دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بالأمن العام. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

7. البياتي، نمير قاسم خلف. (2005). ألف باء التصميم الداخلي. بغداد: جامعة ديالي.
8. التويجري، عبد العزيز إبراهيم. (2003). البيئة الداخلية للعمل ومستوى الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية: دراسة تطبيقية عن رضا المراقبين الجمركيين في مطار الملك خالد الدولي. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
9. جودة، محفوظ أحمد. (2010). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل.
10. حسين، أحمد علي. (2009). إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين: العلاقة والأثر دراسة ميدانية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي محافظة صلاح الدين. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 5(16)، ص: (70- 93).
11. حوراني، مي محمد، وحماد، رزق نمر. (2011). أثر القيمة النوعية للإضاءة النهارية على ديناميكية الحيز المعماري : حالة دراسية- مركز سيتي مول التجاري- عمان- الأردن. مجلة دراسات العلوم الهندسية، المجلد 38(1)، ص: (51- 59).
12. خضر، رنيم يحيى. (2012). مرونة التصميم المعماري في الأبنية الإدارية، حالة دراسة: مدينة اللاذقية، رسالة ماجستير. جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.
13. الداوي، الشيخ. (2010). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث، العدد (7)، ص: (217- 227).
14. دبس وزيت، حسام، ومعاد، عبد الرزاق. (2008). البعد الوظيفي والجمالي للألوان في التصميم الداخلي المعاصر. مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 24(2).
15. الدملخي، إبراهيم. (1983). الألوان نظرياً وعملياً. حلب: مطبعة الكندي.
16. الدوسري، مبارك بن فالح بن مبارك. (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
17. ديرية، أحلام فاعور، ترابي، خلود أحمد، وأبو راس، نرجس مراد. (2011). أثر البيئة المادية والاجتماعية على نيّات إعادة الشراء لدى العملاء في المصارف الفلسطينية . مشروع تخرج، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين .

18. ربيع، محمد شحاته. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
19. الروقي، سعد بن معتاد. (2002). الضغوط الإدارية وعلاقتها بالأداء والرضا الوظيفي/ دراسة مسحية على ضباط حرس الحدود بمحافظة جدة والقطاعات التابعة لها. رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
20. ريجيو، ي. رونالد. (1999). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (فراس حلمي، مترجم). عمان: دار الشروق.
21. زويش، سامية. (2014). محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة : دراسة حالة ثانوية أمزيل أمحمد بحيزر. رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر.
22. الزيادي، عادل رمضان. (2001). الإدارة المكتبية الحديثة. القاهرة: مكتبة عين شمس.
23. زيتون، بشار حسن. (2014). بيئة العمل وعلاقتها بإنتاجيه العامل وارتياحه المهني: دراسة ميدانية لدى عينة من العاملين في عدد من المعامل التابعة لوزارة الصناعة في محافظتي حمص وحماة. رسالة دكتوراة، جامعة دمشق، سورية.
24. السكران، ناصر محمد إبراهيم. (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
25. سليم، يونس محمود محمد. (2008). أثر العناصر التصميمية الخارجية في تحديد مستويات الإضاءة الطبيعية الساقطة على الشبابيك. المجلة العراقية للهندسة المعمارية، المجلد A4 (12– 13)، ص: (128– 142).
26. السمان، ثائر أحمد سعدون، والسماك، بشار عز الدين. (2012). متطلبات الهندسة البشرية وفق فلسفة التصنيع الرشيق: دراسة استطلاعية في ورش الشركة الوطنية لصناعة الأثاث المنزلي في محافظة نينوى. كلية الإدارة والاقتصاد، تنمية الرافدين، مجلد 34(108)، ص: (9– 29).

27. السنباني، علي علوي محمد، العابد، عبدالله، ومحمود، سلمان. (2013). الاعتبارات البصرية وأسس دراسة الإضاءة عند تصميم المباني السكنية على مثال: اليمن. مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 29(1)، ص: (561-578).
28. السهلي، محمد بن سلطان. (2009). التوازن بين العمل والحياة. مجلة الاقتصادية الإلكترونية، العدد 5572، السعودية.
29. الشمري، عايد رحيل عيادة. (2013). دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
30. الشنواني، صلاح. (1994). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر.
31. الصرايرة، خالد أحمد. (2011). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، المجلد 27(1+2)، ص: (601- 652).
32. صليحة، شامي. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقره بومرداس. رسالة ماجستير، جامعة أمحمد بوقره بومرداس، الجزائر.
33. طه، فرج عبد القادر. (1988). علم النفس الصناعي و التنظيمي (ط. 6). القاهرة: دار المعارف.
34. عابدين، يسار، فاكوش، عقبة، والجابي، ياسر. (2009). فيتروفيوس: الكتب العشرة في العمارة. جامعة دمشق، كلية الهندسة المعمارية.
35. عاشور، أحمد صقر. (1983). إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
36. العامري، عامر عبد اللطيف، وتوماس، سيتا ستراك. (2012). أثر الهندسة البشرية في خفض الكلفة ورفع الإنتاجية: دراسة في المعهد الطبي التقني/ المنصور. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (29)، ص: (339- 367).

37. عبد السلام، يوسف أحمد. (2007). الاستغلال الأمثل للمساحات الفراغية داخل الأبنية المكتبية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 23(2)، ص: (277–328).
38. عبد اللطيف، عبد الحميد رضا، وزنداح، بشير إبراهيم. (1408هـ). الإدارة المكتبية وأعمال السكرتارية في الأجهزة الحكومية: الجزء الأول الإدارة المكتبية. الرياض: معهد الإدارة العامة.
39. عبدالرحمن، فؤاد يوسف، ومجيد، سمية عباس. (2012). بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية. مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الخامسة والثلاثون، العدد (91)، ص: (184–204).
40. العديلي، ناصر محمد. (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن. الرياض: معهد الإدارة العامة، إدارة البحوث.
41. عرار، رشا محمد. (2013). أثر جودة التصميم المعماري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية لعينة من الشركات الهندسية الاستشارية في مدينة عمان الكبرى. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
42. عقيلي، عمر وصفي. (1996). إدارة القوى العاملة. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
43. العواملة، نائل عبد الحافظ. (2001). تطوير المنظمات: الهياكل والأساليب. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
44. عيسى، حمد علي عبد الله. (2014). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية على إدارة المنافذ بشؤون الجنسية والجوازات والإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. رسالة ماجستير، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.
45. القريوتي، محمد قاسم. (2010). الوجيز في إدارة الموارد البشرية. عمان: دار وائل.
46. محسن، عبد الكريم حسن. (2012). البعد النفسي والفسيولوجي للألوان في المباني العلاجية: حالة دراسية مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الطبيعية)، المجلد 16(1)، ص: (1– 38).
47. محسن، عبد الكريم خليل. (2008). التصميم المغلق والتصميم المفتوح للمسقط المعماري وأثرهما على البعد الاجتماعي في المباني الإدارية: حالة دراسية لمبنى الإدارة في

الجامعة الإسلامية بغزة والمسمى مبنى مملكة البحرين. مجلة الجامعة الإسلامية في الدراسات الطبيعية والهندسية، المجلد 16(1)، ص: (155- 183).

48. محمد، جلال عبد الله. (2010). أثر بعض استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في الكليات والمعاهد التقنية في السليمانية. رسالة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق.
49. محمود، شيلان فاضل. (2013). دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عيّنة من العاملين في شركة آسياسيل للاتصالات. رسالة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق.
50. المشوط، محمد سعد فهد. (2011). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
51. مقلد، إسماعيل صبري. (1980). دراسات في الإدارة العامة مع بعض تحليلات مقارنة (ط. 3). الكويت: مؤسسة الصباغ.
52. ميا، علي يونس، ديب، صلاح شيخ، والشامسي، سالم راشد. (2009). قياس أثر التدريب في أداء العاملين: دراسة ميدانية على مديرية التربية بمحافظة البريمي في سلطنة عمان. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 31(1)، ص: (135-57).
53. نجم، نجم عبود. (2012). دراسة العمل والهندسة البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .
54. الهابيل، وسيم إسماعيل، وعايش، علاء محمد حسن. (2012). تقييم مدى فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية في المختبرات العلمية من وجهة نظر العاملين: دراسة ميدانية على العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20(2)، ص: (83-143).

55. هدار، بختة. (2012). دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
56. الهنداوي، وفية. (1994). سياسات الأمن والسلامة المهنية الواقع ومقترحات للتطوير. مجلة الإدارة العامة، العدد (82)، ص: (47–92).

ثانياً– المراجع الأجنبية

1. Abbot, D. (2004). Calming the Office Cacophony. The Safety and Health Practitioner, Vol. 22(1), pp: 34- 36.
2. Akhtar, N., Ali, S., Salman, M., Rehman, A. U., & Ijaz, A. (2014). Interior Design and its Impact on of Employees' Productivity in Telecom Sector, Pakistan. Journal of Asian Business Strategy, Vol. 4(6), pp: 74- 82.
3. ASID (American Society of Interior Designers). (1999). Recruiting and Retaining Qualified Employees by Design. USA.
4. Berry, C. (2008). A Guide to Office Safety and Health. NCDOL, N.C. Department of Labor. USA.
5. Bevan, S. (2012). Good Work: High Performance and Productivity. The Work Foundation. London.
6. Cabe (Commission for Architecture and the Built Environment). (2005). Design with Distinction: The Value of Good Building Design in Higher Education. London.
7. Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, Vol. 1(1).
8. Cooke, F. L. (2000). Human Resource Strategy to Improve Organizational Performance: A Route for British Firms? Working Paper No.9. Economic and Social Research Council Future of Work Programme. Swindon: ESRC.
9. Design and Quality Standards. (2007). Affordable Homes Strong Communities. Housing Corporation. London.

10. El-Zeiny, R. (2013).Interior Design of Workplace and Performance Relationship: Private Sector Corporations in Egypt. Asian Journal of Environment-Behaviour Studies, Vol. 4(11), pp: 50-61.
11. Fjeld, T., Veiersted, B., Sandvik, L., Riise, G., & Levy, F. (1998). The Effect of Indoor Foliage Plants on Health and Discomfort Symptoms among Office Workers. Indoor Built Environment, Vol. 7(4), pp: 204-209.
12. GSA (U.S.General Services Administration). (2006). Innovative Workplaces: Benefits and Best Practices. Washington. www.gsa.gov.
13. Hameed, A., & Amjad, S. (2009). Impact of Office Design on Employees' Productivity: A Case Study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan. Journal of Public Affairs, Administration and Management, Vol. 3(1), pp: 1- 13.
14. Heerwagen, J. H. (1998). Design, Productivity and Well Being: What are the Links? Paper Presented at: the American Institute of Architects Conference on Highly Effective Facilities Cincinnati, Ohio.
15. HOK. (2013). Workplace Strategies that Enhance Performance, Health and Wellness. USA. www.hok.com.
16. Ikonne, C. N., & Yacob, H. (2014). Influence of Spatial Comfort and Environmental Workplace Ergonomics on Job Satisfaction of Librarians in the Federal and State University Libraries in Southern Nigeria. Open Access Library Journal, Vol. 1(e814).
17. Ismail, J., Ladisma, M., Amin, S. H. M., & Arapa, A. (2010). The Influence of Physical Workplace Environment on the Productivity of Civil Servants: the Case of the Ministry of Youth and Sports, Putrajaya, Malaysia. Voice of Academia, Vol. 5(1), pp: 71- 78.
18. Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. International Journal of Business and Management, Vol. 10(3), pp: 271- 278.
19. LANAL (Los Alamos National Laboratory). (2002). LANAL Sustainable Design Guide. USA.

20. Leblebici, D. (2012). Impact of Workplace Quality on Employee's Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. Journal of Business, Economics & Finance, Vol. 1(1), pp: 38- 49.
21. Lohr, V. I., Pearson-Mims, C. H., & Goodwin, G. K. (1996). Interior Plants May Improve Worker Productivity and Reduce Stress in a Windowless Environment. Journal of Environmental Horticulture, Vol. 14(2), pp: 97- 100.
22. Mitchell, T. R. (1982). People in Organization an Introduction to Organizational Behavior (2nd Ed). Mc Grew –Hill, Inc. Singapore.
23. Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and Job Performance. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS), Vol. 19(4), pp: 55- 61.
24. Neufert, N. (1996). Architects' Data. John Wile & Sons. INC, New York.
25. Parveen, S., Sohail, M. M., Naeem, F., Azhar, Z., & Khan, S. H. (2012). Impact of Office Facilities and Workplace Milieu on Employees' Performance: A Case study of Sargodha University. Asian Journal of Empirical Research, Vol. 2(4), pp: 96- 117.
26. Reich, A. W. (2005). Utilitas and Venustas: Balancing Utility and Authenticity in the Stewardship of our Built Heritage. Master Thesis of Science, Texas A&M University.
27. Saleem, A., Shah, A. A., Zaman, K., Arif, M., Shehzad, K., & Ullah, I. (2010). Impact of Interior Physical Environment on Academicians Productivity in Pakistan Higher Education Institutes Perspectives. Iranian Journal of Management Studies (IJMS), Vol. 5(1), pp: 25- 46.
28. Vimalanathan, K, & Ramesh, B. T. (2014). The Effect of Indoor Office Environment on the Work Performance, Health and Well-Being of Office Workers. Journal of Environmental Health Science & Engineering, www.ijehse.com.
29. WISHA Services Division. (2002). Office Ergonomics Practical Solutions for a Safer Workplace. Washington State Department of Labor and Industries.

ثالثاً- المواقع الالكترونية

- www.ambius.co.nz/office-plants/benefits/index.html
- www.gensler.com
- www.hrdiscussion.com/hr23325.htm
- www.hrdiscussion.com/hr23786.html
- www.openbooke.com/ebook/color-environment-and-human-response.html
- www.safety-eng.com
- www.safnow.org/university-research-indicates-flowers-and-plants-promote-innovation-ideas-key-findings-shed-light-on
- www.smallbusiness.chron.com/wall-color-effect-employees-17469.html
- www.sustainablebuildingdesigns.blogspot.com/2013_09_01_archive.html
- www.unrwa.org
- www.wikipedia.org/wiki/Ion

تاريخ ورود البحث: 2017/7/5
تاريخ قبول البحث للنشر: 2017/7/31