

انعكاسات أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي دراسة اجتماعية – ميدانية

أ.م. دهاني احمد يونس

الجامعة العراقية كلية الإعلام

Reflections of the work environment atmosphere on the
production level

Social study – field

Prepare

Assistant Professor . Dr. Hani Ahmed Youes

College of Media Iraqi University

إن أيسر غايات العمل هي حصول الفرد على حاجاته الأساسية والضرورية في حياته ومع تعقد مظاهر الحياة نرى الأعمال تتعقد وتصبح ، فالإفراد تحركهم مجموعة دوافع مختلفة في أوقات متباينة وهم متغيرون في رغباتهم وحاجاتهم ودوافعهم أيضا لذا فأن بعض المنظمات قد لا تكون قادرة على تقديم الأجواء الملائمة والحوافز الكافية وتوفيرها في بيئة العمل التي تعمل على تحفيز العامل وزيادة عمله وإنتاجه ، وتعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله فمن هذه الظروف (نوع العمل ، ساعات العمل ، والإضاءة ، والتهوية ، والضوضاء ، والرطوبة) ويدخل ضمن هذا الإطار نوع العمل من حيث الأداء فهناك أعمال صعبة تتطلب جهدا عضليا وأعمال تدخل في إطار التقنية العالية التي لا تتطلب جهدا عضليا . وينبغي ان تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل على سرعة الإنتاج وتحسينه وتقلل من التعب والملل والإرهاق وتخفف من احتمالات تعرضه لإصابات العمل وتقلل من نسبة هجرة العمال لإعمالهم وزيادة نسبة التغيب والمرض والتمارض .

أهمية الدراسة:

تجلى أهمية الدراسة في كونها تبحث في موضوع ذو أهمية كبيرة على الرغم من قلة تطرق الباحثين الاجتماعيين في العراق له . وتأتي أهميتها في كونها تخص جماعات اجتماعية تمارس دورها في التنمية الاقتصادية للبلاد وهم العمال المنتجون الذين لا يمكن الاستغناء عنهم وعن خدماتهم الإنتاجية . وان أي خلل يصيب هذه الشريحة سوف يؤدي الى التأثير على التنمية الاقتصادية ثم ينعكس على المجتمع . كما يسعى الى إيجاد الوسائل والحلول لدى المسؤولين و أصحاب القرار من اجل معالجتها .

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى معرفة الظروف البيئية المحيطة بالعمل ، من أضاءه وتهوية وضوضاء وساعات العمل ونوع العمل ، بالعامل بشكل عام ، كما يحاول التعرف على تأثير هذه الظروف على عمل العامل وارتياحه ورغبته في العمل وعلى إنتاجه بشكل خاص .

مشكلة الدراسة و فرضياتها :

تتمثل مشكلة الدراسة في بحث مسألة امتعاض بعض عمال وموظفي الشركات والمصانع والمعامل من الظروف البيئية المحيطة بهم وان كانت بدرجات متباينة وعدم اهتمام بعض هذه المؤسسات بتشخيص اثر ذلك على المستوى العام للإنتاج (الكمي و النوعي) والمواظبة على العمل .

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الآتي:

هل هناك علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمل وعمل العامل ودفاعيته وإنتاجه في العمل بشكل عام ؟ ويمكن بذلك ان تفترض من خلال مشكلة الدراسة ما يأتي :

أ- الظروف البيئية الجيدة المحيطة بالعامل تقلل التعب وإرهاق العامل .

ب- لا توجد علاقة بين صحة العامل و الظروف البيئية المحيطة .

ج _ توجد علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعامل وزيادة الإنتاج بشكل عام .

أولا : تحديد مفاهيم الدراسة

١- **بيئة العمل** ((هو الموقع الذي يستخدم لأداء مهمة معينة، حتى الانتهاء منها،))وتشمل بيئة العمل، المكان الجغرافي، والمناطق التي تحيط بالعمل، مثل موقع المكاتب أو مبنى المنشأة، كما قد تشمل مكونات أخرى مثل مستوى الضوضاء، والمميزات الإضافية الخاصة في العمل، وتُعرّف بيئة العمل بأنها المكان الذي يستخدمه الناس للعمل، مثل المؤسسة أو المصنع، أو المكتب)) (١).

٢- **العمل** : ((عرف الباحث صباح احمد النجار العمل بأنه النشاط الذي يدخل في حدود الإنتاج والمواجهة لإنتاج البضائع والخدمات التي من الممكن تقويمها تسويقيا والذي يحقق للمشارك فيه دخلا بالمعنى العام ، وعرف الباحث جوهن (john) العمل بأنه النشاط الذي يستهدف إنتاج السلع والخدمات وتقديمها للإفراد والآخرين)) (٢). أما الباحث فقد عرفه بأنه كل جهد سواء كان جسميا أو عقليا لانجاز بضائع أو خدمات تعود بالفائدة للمجتمع مثل صناعة الملابس .

٣- العامل: ((هو كل من يؤدي عملاً اجر ويكون تابعا في عمله لإدارة وتوجيهه الجهة التي يعمل لحسابها سواء أكان نكرا أو أنتى أو حدثا أو مستخدما)) (٣). ويمكن تعريفه إجرائيا هو الفرد القادر على انجاز عمل معين ضمن توجيهات وتوصيات وتعليمات لا يتجاوزها مقابل اجر معلوم .

٤- الإنتاج : ((يشير الإنتاج إلى جميع صور النشاط الاقتصادي التي تتدرج تحت عملية خلق السلع والخدمات)) (٤) . ((وعرفته ساهرة انه الناتج ، الثمار ، التكوين ، الخلق او العمل نفسه ، فالعمل إذن أساس الإنتاج بمعنى آخر إن أي جهد جديد بشري لابد ان يحقق أنتاجا محددا)) (٥). ويمكن تعريفه إجرائيا بأنه العمليات التي تقوم بتحويل المادة الخام الأولية الى سلع صالحة للاستعمال عن طريق العمل اليدوي وعن طريق استخدام الآلات والتكنولوجيا

٥- المعمل : ((يمكن تعريفه من خلال مشاهدة الباحث له بأنه عبارة عن وحدة إنتاجية مصغره ذات خط إن تاجي واحد الهدف منه تصنيع بضاعة معينة (الملابس) تعود بالفائدة للمجتمع)) .

ثانيا: دراسات سابقة

((ان ظروف العمل السيئة تعمل على تخفيض الإنتاجية بيئة العمل هي المحدد الرئيسي لجودة ومستوى الإنتاجية، فكان العمل يؤثر على رغبة العمال في تعلم مهارات جديدة وزيادة دافعيتهم للإنتاج، وتعمل العديد من الشركات على تعزيز إنتاجية الموظفين لزيادة الإنتاج، ومع ذلك الكثير من المشاكل الإنتاجية تسببها بيئة العمل كونها ذات تأثير كبير على أداء العاملين، كذلك نوع بيئة العمل يحدد للموظف الطريق الذي يسلكه لتزدهر من خلاله المشاريع الإنتاجية، وبناءً على هذا الموضوع أجريت دراسة من قبل كلية إدارة الأعمال في جامعة العهد في أوتا بنيجيريا في ٤ أكتوبر/ تشرين الأول عام ٢٠٠٩، كان الهدف منها تحليل أثر بيئة العمل والعوامل الداخلية والخارجية وسياسات التوظيف على إنتاجية العمل المستقبلي. جمعت البيانات الأولية للدراسة من خلال استبيانات البحث بعد اختيار عينات عشوائية من أربع مصانع للنفط والغاز في لاغوس بنيجيريا، حيث بينت الدراسة أن مشاكل العمل تسببها ظروف العمل داخل الشركات، وأن توفير ظروف جيدة مواتية للإنتاج يساهم في تحسين الإنتاج، والظروف السيئة تعمل على تخفيض الإنتاجية. أتت فكرة الدراسة من أهمية وحساسية الموارد النفطية في نيجيريا والتي تعد أهم قوى الاقتصاد النيجيري، حيث تشكل ٨٠٪ من إيرادات الحكومة وتساهم في تطوير البنى التحتية لكثير من الصناعات، بالإضافة إلى طبيعة العمل ذات التقنية العالية في التقيب باستخدام المعدات المستوردة، مما يجعل هذا الأمر غاية في الأهمية لإنتاجها كميات كبيرة (حيث تعد نيجيريا المنتج الأول للغاز في أفريقيا والسابعة عالمياً، لذلك تضع الدول خططاً لزيادة الإنتاج وزيادة احتياطي النفط، وتعتزم رفع إنتاجها إلى ٤٠ مليون برميل بدلاً من ٣٠ مليون برميل يوميا)).

وفي دراسة سابقة د. صباح احمد ١٩٩١ م أجرى الباحث دراسة على عمال مصنع بادوش لإنتاج الاسمنت في نينوى حيث وجد هناك علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمال وبين رضا عن العمل بدرجة مئوية مقدارها ٦٨% (٦) ، أما الباحث هاني احمد الذي أجرى دراسته في مصنع ألبان الموصل عام ١٩٩٩ م فقد وجد قلة الاهتمام بظروف المصنع وسوء الوضع فيه ولاسيما في الأقسام الإنتاجية التي تحيط بالعمال أولاً ، كما دلت الدراسة على ان اغلب العمال يشعرون بالملل والضجر والإرهاق في نهاية الدوام بسبب الماكينات والآلات التي لا تدع وقتاً كافياً للراحة ثانياً (٧) . وفي دراسة ناصر العديلي ١٩٨١ وجد ان ظروف العمل الملائمة للعمال واحدة من تسعة عوامل تؤدي الى إشباع الحاجات والرغبات بتوفير وسائل التدفئة والتبريد والإضاءة الكافية والعمل البسيط في بيئة العمل التي يشتغلون فيها. كما أشار الدكتور راجح في تحليله لنتائج عدد من الدراسات ان ظروف العمل المريحة عامل من عوامل الرضا والارتياح والدافعية نحو العمل . لقد كان يعتقد في الماضي ان تحسين الظروف البيئية للعمل يخفف من كراهية العامل الطبيعية للعمل ويجعله اقدر على الإنتاج ، اما في الوقت الحاضر فترمي الصناعة من هذا التحسين الى تهيئة جو أفضل للإنتاج وكذلك رفع الروح المعنوية للعمال وإرضائهم بما يجعلهم يقبلون على العمل عن طيب خاطر ويتحمسون له. ان الدراسة التي أجراها (التون مايو) في تجارب هوثورن عن (تغيير ظروف العمل في قسم الغزل) بين ان هناك علاقة بين مستوى الكفاية الإنتاجية وارتياح العمال ومن بين هذه المتغيرات (الإضاءة ، التهوية ، والضوضاء ، وساعات العمل ... الخ) ولاشك ان هناك ظروفًا مثلى من شأنها ان ترفع من مستوى الإنتاج (٨).

ثالثا: الإطار النظري للدراسة

كشفت الدراسات أن الموظفين التنفيذيين في المؤسسات لا يعززون بيئة العمل المادي لزيادة الابتكار والتعاون وتحسين فعالية العمل، وإذا كانت ظروف العمل غير مواتية؛ فإن الرضا والقبول وإنتاجية العمل ستتدنى، ومن خلال تحسين المرافق الصحية وحماية العامل ستزيد إنتاجيته حتماً، وخصوصاً بعد تخلصه من المخاوف المرتبطة بالعمل، كما أن الإنتاجية تتطوي على الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء بأقل النفقات من الموارد، وهذا يرتبط بالعلاقة بين المدخلات (كالعمال ورأس المال ووسائل الإنتاج) والمخرجات (المواد الإنتاجية)، وهناك بعض الأمور التي يجب مراعاتها لتحقيق ذلك:

١. يجب أن تكون بيئة العمل آمنة وصحية خالية من المخاطر التي ترهق العاملين.
 ٢. استثمار مواهب العمال بشكل فعال أكثر من أي وقت مضى، للوصول إلى المهارات والمعارف الجديدة والنهوض بالعمل.
 ٣. حل مشكلات الموظفين والتخطيط للحلول على كافة المستويات لتطوير قدراتهم.
 ٤. تحسين المناخ الاجتماعي من خلال إيجاد مؤسسة خالية من التحيز والتقسيمات والتصنيفات الجامدة.
 ٥. توفير عمل لا يستغرق طاقة ووقت أكبر في جوانب حياة الإنسان خارج العمل.
- ((الكثير من الشركات لا تراعي بيئة العمل، مما يشكل موقفاً سلبياً للعمال نتيجة المردود المالي القليل، غياب المزايا الإضافية، أسلوب القيادة والإدارة غير المناسب، والتغييرات الإدارية غير المواتية، ولن تكون إمكانية تعزيز إنتاجية العمال إلا من خلال القضاء على الضغوط النفسية للعمال والإجهاد وسوء صحة العامل، وخصوصاً وأن في فترة من الفترات كان للتطور والتقدم التكنولوجي دور كبير في التأثير على الإنتاجية من خلال تشريعات العمل والضرائب)) (٩) .

العوامل النفسية المؤثرة في إنتاجية العاملين

البيئة التقنية أي المعدات والتقنيات والتكنولوجيا التي تشكل البنية التحتية، وغيرها من العناصر المادية أو التقنية، بحيث تخلق هذه البيئة العناصر اللازمة التي تمكن الموظفين من أداء المسؤوليات الموكلة إليهم. البيئة البشرية وتشمل علاقة العامل أو الموظف مع أقرانه في فريق العمل، حيث توفر هذه البيئة الطريقة المثلى للتفاعل غير الرسمي، وتبادل وتعزيز الأفكار والمعرفة لزيادة الإنتاجية، فالعمل الجماعي من الأمور التي تساعد على زيادة فعالية الإنتاج للمؤسسات والارتياح في التعامل والتبادل الحر للأفكار. البيئة التنظيمية وتشمل الأنظمة، الإجراءات، الممارسات، القيم، والفلسفات وثقافة الشركة، والإدارة هي التي تسيطر على هذه البيئة، فعلى سبيل المثال، الأشخاص الذين يعملون على زيادة الإنتاج، من المفترض تشجيعهم ومساعدتهم من أجل بقاءهم على المستوى المطلوب الذي يعمل على تحسين الجودة، وخلصت الدراسة في النهاية إلى أن ٤٣٪ من المشاركين وجد أن ظروف العمل هي التي تؤثر على الإنتاجية، كما أن نسبة ٧١٪ منهم وجد الأجور والرواتب السبب في ذلك، و٦٤٪ هي نسبة العمال الذين يعانون من التعب والإجهاد والتعاسة والضرر، وعملت الجهود بعد هذه الدراسة على تخفيف حدة العمل والضغط وحل مشاكل العمل وإنشاء بيئة تحفز الإبداع، وكانت النتيجة تحسناً وارتقاعاً في إنتاجية العمل (١٠).

ظروف العمل وقرار الاستقالة

من ناحية أخرى، لبيئة العمل تأثير كبير ليس على الموظفين وإنتاجهم فحسب، بل على قراراتهم في الاستقالة من العمل، فإن لم تكن الظروف على المستوى المطلوب، سيؤدي ذلك إلى استقالة العديد من العمال، لذلك ربطت مجموعة كبيرة من الأبحاث؛ الإنتاجية بالرضا الوظيفي ونوايا الموظفين في ترك العمل، وضمن السياق ذاته، نشرت كلية إدارة الأعمال والقانون في جامعة بريستول (Bristol) غرب انكلترا (The University Of The Western Of England) دراسة عام ٢٠١١ قام بها كل من راي ماركي (Ray Markey) من قسم التسويق والإدارة بجامعة (Macquarie University)، وكاترين رافينسويد (Katherine Ravenswood) من جامعة اوكلاند للتكنولوجيا (Auckland University)، بالإضافة إلى دون ويبير (Don J. Webber) من قسم الاقتصاد والمحاسبة والمالية بجامعة بريستول. حاولت هذه الدراسة تحليل الموضوع على المستوى الفردي بدلاً من المستوى التنظيمي، ووجدت أن قرار الموظفين في ترك أعمالهم سيؤثر بطبيعة الحال على المدير، مما يدفعه للقيام بالإجراءات اللازمة لدفع موظفيه إلى التراجع عن قراراتهم، واستخدمت هذه الدراسة المنهج المسحي من خلال عينات من أربع مهن مختلفة، وكشفت الدراسة أن "موضوع الإقلاع عن العمل يرتبط بالبيئة السيئة للعمل، فبيئة العمل الجيد تتسم بانخفاض مستويات الإجهاد، وشعور الموظفين بالراحة والتقدير من قبل الإدارة ((١١)). ومن أهم الأمور التي تؤثر على العامل وقراره في

الاستقالة التي هي انعكاس للظروف الخارجية جودة بيئة العمل، حيث تعتبر رفاهية الموظفين من الأمور الهامة التي تؤثر على العامل، ويشمل هذا المفهوم الجوانب المادية والنفسية والاجتماعية المحيطة بالبيئة التنظيمية للعمل، والصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالعمل، بالإضافة إلى بيئة العمل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الصحة النفسية للعامل، وكذلك المرونة والسيطرة على العمل والتنفيذ والمشاركة، ومن ضمن العناصر الاجتماعية والنفسية أيضاً، الصراعات، العنف، التهديد في مكان العمل، عبء العمل، ومستويات الإجهاد. ومن خلال معرفة أسباب استقالة الأشخاص الذين سبقوا أن خرجوا من العمل، يمكن التنبؤ بأي موظف يمكن أن ينهي الخدمة، لأن ذلك يرتبط بمفهوم الرضا الوظيفي وقوة وهشاشة العلاقات داخل الشركة وخارجها، وثمة أشياء تدفع الموظف إلى ترك عمله مثل:

أ. عدم التوافق والرغبة في مغادرة البلاد.

ب. عدم القدرة على تحقيق التوازن بين الحياة والعمل، أو بمعنى آخر، الصراع بين العمل والحياة الشخصية للعامل.

ج. العمل لفترة طويلة، والرغبة في إيجاد بدائل بعد الحصول على الكثير من الخبرات المهنية.

في حين أن الأمور التي تساعد على البقاء في العمل تتمثل بالتقدير من قبل أرباب العمل والشعور بالرضا بالعمل، من خلال التشجيع وتقدير العمل والاعتراف بالإنجاز، واستخدام الموارد البشرية من خلال مناقشة الموظف وتبادل الخبرات معه، مما يجعله يشعر بالتقدير والموثوقية من قبل المدير الذي يستطيع أن يحد من أسباب الاستقالة عن العمل. وأكثر الأشياء التي تدعو إلى الاستقالة هو العبء الزائد، فالأشخاص الذين يمتلكون كفاءة عالية في الإنتاج توكل إليهم أكثر الموضوعات تعقيداً، مما يزيد عبء العمل عليهم، و تزيد لديهم الرغبة في الاستقالة وترك العمل، بالإضافة إلى ذلك يعتبر التمييز والاضطراب العاطفي إحدى الظروف التي تساهم في اتخاذ هذا القرار (١٢).

العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل

في ذات السياق بينت الدراسات أن الإنتاجية في المؤسسة تتأثر بمجموعة واسعة من العوامل والمتغيرات ومنها:

١. العوامل العامة: التي تشمل المناخ، الجغرافية، السياسات الائتمانية والمالية، كفاية المرافق العامة، ومرافق البنى التحتية.

٢. العوامل التنظيمية والفنية: أي استقرار الإنتاج والتكامل.

العوامل البشرية: والتي تشمل إدارة اليد العاملة، العلاقات الاجتماعية، الظروف النفسية للعمل، حوافز الإيجار، والتعب الجسدي.

عوامل تساعد على زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل

* تحديد الأهداف: المشاركة في تحديد الأهداف بشكل غير رسمي بين الموظف والمشرف، كجزء من إدارة العمل للمؤسسة.

• ردود الفعل حول الأداء: من خلال إبراز ردود فعل إيجابية حول عمل الموظف وتقديم النصائح للأفضل بشكل موضوعي، مع توزيع المهمات بين الأشخاص.

• التحكم بأعباء العمل: فالإرهاق والمسؤولية الكبيرة تسبب ضعف العمل وتهدد الإمكانات، لذلك من الأفضل تقاسم المهام والإنتاج من قبل الإدارة، بحيث يكون لكل شخص عمله المحدد بتوزيع العمل بين الموظفين على أساس منظم، لتجنب العشوائية والمساعدة في تحقيق الأهداف.

• نظام الحوافز: تعمل الحوافز المادية أو المعنوية على زيادة إنتاجية العامل وثقته بإمكانياته.

• دعم المشرفين: على المشرفين دفع العمال من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم والإثابة على عملهم وتشجيعهم وتوفير الدعم الإيجابي وإشراكهم في المسؤوليات.

• التوجيه والتدريب: توجيه الموظفين من خلال خبراتهم وتبنيهم إلى الأخطاء والهفوات في العمل، وتزويدهم بالخبرة الكافية.

• فرصة التطبيق: منح العمال المتطلبات اللازمة والموارد الضرورية لتمكينهم من تطبيق المهارات واكتساب المعارف.

١- سلامة العمال: من خلال تأمين أماكن عمل خالية من المخاطر، ووضع رجال أمن في كل شركة، والقيام بالفتيش المستمر لمعرفة التزام العمال بالقوانين في حال كان هناك لباس محدد لحماية العمال، بالإضافة إلى تدريب العمال لحمايتهم أثناء أداء المهن الخطير (١٣)

ظروف العمل الجيدة

• التهوية: توفير التهوية في أماكن العمل المغلقة وتوفير الهواء النقي أو تنقيته بما فيه الكفاية، والتأكد من أن نظام التكييف يعمل بشكل جيد.

• درجة الحرارة: الحفاظ على درجة حرارة معقولة داخل المبنى خلال ساعات العمل.

• **الإضاءة:** يجب أن تكون مناسبة وفعالة وطبيعية، ويجب توفير الإضاءة في حالات الطوارئ، فإذا كانت الإضاءة ضعيفة من شأن ذلك أن يسبب المضار الصحية للعمال.

• **تحقيق مساحة واسعة:** عند تصميم المكاتب يجب الحرص على تحقيق مساحة واسعة، على الرغم من أن أغلب الشركات تقوم بتقسيم الشركة إلى مكاتب صغيرة، إلا أن المساحات الواسعة المفتوحة؛ تسمح بالمناقشة وروح العمل الجماعي وتعطي راحة أكبر للعمال، مما يعمل على تعزيز المشاريع الكبيرة والمكالمات الجماعية.

* **النظافة:** -الحفاظ على أماكن العمل والمفروشات نظيفة، ووضع النفايات في عبوات مناسبة.

* **واجبات أرباب العمل:** -تتأثر ظروف العمل بكثير من العوامل، بما في ذلك الصحة والسلامة، والأمن وساعات العمل، وظروف العمل السيئة، يمكن أن تلحق الضرر بصحتك، وأصحاب العمل هم المسؤولون قانونياً عن ضمان ظروف عمل جيدة، لذلك من أهم واجباته:

١. تحديد ما يمكن أن يسبب لك الأذى في عملك واتخاذ الاحتياطات اللازمة لإيقافه.

٢. شرح كيفية السيطرة على المخاطر ومن هو المسؤول في حالة الطوارئ.

٣. التدريب ومنح المعلومات التي تحتاجها للقيام بعملك بأمان.

٤. تزويدك بمعدات وملابس واقية قد تحتاج إليها حسب طبيعة عملك.

٥. توفير مرافق الإسعافات الأولية والتأمين الصحي لحماية العمال في حالات الإصابات والضرر.

* **ظروف العمل السيئة وعلاقتها في الإنتاجية** ((بيئة العمل هي المحدد الرئيسي لجودة ومستوى الإنتاجية، فمكان العمل يؤثر على رغبة العمال في تعلم مهارات جديدة وزيادة دافعيتهم للإنتاج، وتعمل العديد من الشركات على تعزيز إنتاجية الموظفين لزيادة الإنتاج، ومع ذلك الكثير من المشاكل الإنتاجية تسببها بيئة العمل كونها ذات تأثير كبير على أداء العاملين، كذلك نوع بيئة العمل يحدد للموظف الطريق الذي يسلكه لتزدهر من خلاله المشاريع الإنتاجية، وبناءً على هذا الموضوع أجريت دراسة من قبل كلية إدارة الأعمال في جامعة العهد في أوتا بنيجيريا في ٤ أكتوبر/ تشرين الأول عام ٢٠٠٩، كان الهدف منها تحليل أثر بيئة العمل والعوامل الداخلية والخارجية وسياسات التوظيف على إنتاجية العمل المستقبلي)). جمعت البيانات الأولية للدراسة من خلال استبيانات البحث بعد اختيار عينات عشوائية من أربع مصانع للنفط والغاز في لاغوس بنيجيريا، حيث بينت الدراسة أن مشاكل العمل تسببها ظروف العمل داخل الشركات، وأن توفير ظروف جيدة مواتية للإنتاج يساهم في تحسين الإنتاج، والظروف السيئة تعمل على تخفيض الإنتاجية. أتت فكرة الدراسة من أهمية وحساسية الموارد النفطية في نيجيريا والتي تعد أهم قوى الاقتصاد النيجيري، حيث تشكل ٨٠٪ من إيرادات الحكومة وتساهم في تطوير البنى التحتية لكثير من الصناعات، بالإضافة إلى طبيعة العمل ذات التقنية العالية في التنقيب باستخدام المعدات المستوردة، مما يجعل هذا الأمر غاية في الأهمية لإنتاجها كميات كبيرة، ((حيث تعد نيجيريا المنتج الأول للغاز في أفريقيا والسابعة عالمياً، لذلك تضع الدول خطاً لزيادة الإنتاج وزيادة احتياطي النفط، وتعتمد رفع إنتاجها إلى ٤٠ مليون برميل بدلاً من ٣٠ مليون برميل يومياً)). شروط تحقيق الإنتاجية وكشفت الدراسة أن الموظفين التنفيذيين في المؤسسات لا يعززون بيئة العمل المادي لزيادة الابتكار والتعاون وتحسين فعالية العمل، وإذا كانت ظروف العمل غير مواتية؛ فإن الرضا والقبول وإنتاجية العمل ستتدنى، ومن خلال تحسين المرافق الصحية وحماية العامل ستزيد إنتاجيته حتماً، وخصوصاً بعد تخليصه من المخاوف المرتبطة بالعمل، كما أن الإنتاجية تتطوي على الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء بأقل النفقات من الموارد، وهذا يرتبط بالعلاقة بين المدخلات (كالعمال ورأس المال ووسائل الإنتاج) والمخرجات (المواد الإنتاجية)) (١٤) .

رابعاً: **تغييرات الدراسة**

١. ساعات العمل

بعد تقدم علوم النفس والاجتماع والاقتصاد عني الباحثون والدارسون في تلك العلوم بدراسة ساعات العمل على أسس عملية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى وإيجاد الصلة بين العمال من ناحية والكفاية الإنتاجية وتوفير فرص العمل للعمال من ناحية أخرى ، ((فبعض الباحثين وخبراء العمل يقصدون بساعات العمل ساعات التشغيل فقط ويطالبون بحساب الأجور على أساس الساعات التي يقضيها العامل أمام الماكينة مع إغفال أوقات تناول الطعام ، وفترة الراحة باعتبارها عملاً غير منتج على الرغم من ان الدراسات العلمية تشير الى ان فترات الراحة تساعد على تجديد نشاط العامل وتعمل على زيادة كفاية الإنتاجية)). ووجدت البحوث التجريبية انه من الخطأ ان نظن ان زيادة ساعات العمل تؤدي الى زيادة الإنتاج بل ان ذلك مرهون بكثافة

العمل أي بمقدار ما يبذله العامل من جهد خلال وحدة معينة من الزمن ويقدر ما يشعر الفرد بالراحة والرضا عن عمله ، ولتأويل ذلك يجب التمييز بين ساعات العمل الاسمية وساعات العمل الفعلية فالساعات الاسمية هي الساعات الرسمية التي يسجلها العامل وقت حضوره ووقت انصرافه على (الساعة المسجلة)، اما الساعة الفعلية فهي الساعة المثمرة التي ينفقها العامل في أداء عمله بالفعل من دون وقت ضائع او فترة للراحة، وقد خفضت أغلبية المنظمات في الدول الغربية ساعات العمل (من ٦٠ - ٤٠) أسبوعيا وأصبحت هذه المنظمات تعمل خمسة أيام فقط في الأسبوع بواقع ثماني ساعات عمل في اليوم دون خفض الأجور ، وذلك بهدف خلق مجالات جديدة للعمال والقضاء النسبي على البطالة إلى جانب إعطاء الراحة للعاملين ليأخذوا نصيبهم من الراحة ، وتجديد نشاطهم مما يعود على الإنتاج بالزيادة والنمو (١٥) .

٢. نوع العمل

تختلف الأعمال بعضها عن بعض من حيث صعوبتها ومن حيث ما تتطلبه من مجهود عقلي او عضلي وما تتطلبه من خبرة او تدريب وما تحتاج اليه من واجبات ومسؤوليات وقدرات على التصميم والتخطيط والتنسيق والتنفيذ ومن حيث ما يحف بها من مخاطر ومتاعب فمنها أعمال هينة و أخرى شاقة وهناك أعمال ادارية وأعمال فنية ميكانيكية وأعمال خدمية والأشكال هذه في الغالب تكون موجودة في المصانع (١٦) . تبدأ عملية تقسيم الأعمال بتحليل العمل ثم تسمينه ووضع في مجموعات ثم تحديد حدين أعلى وأدنى لأي من هذه المجموعات على أساس قيمتها النسبية وتنتهي عملية التقييم بوضع أساس ثابت للأجور . وتحليل العمل يحدد لكل فرد اختصاصه وواجباته وحدود سلطته فيكون ذا اثر بالغ في تنظيم العلاقات الإنسانية في المصنع . لقد بينت دراسة بوند (pond) وبيلز (bills) ان من أسباب عدم دافعية العامل للعمل هو الاختبار وتنقل المصنع بين أعمال لا تتلاءم مع قدراتهم العقلية والجسمية او مهاراتهم كذلك مع صعوبة العمل ومتطلباته ، وان هناك أسبابا مختلفة تجذب نماذج مختلفة من الأفراد لعمل معين او أعمال معينة او مجموعة من المهن من اجل ان يكونوا مرتاحين في عمله (١٧) .

٣. التهوية

المقصود بالتهوية درجة الحرارة والرطوبة في أماكن العمل ، حيث تعد التهوية في أماكن العمل ذات أهمية رئيسة، ويجب ان تكون درجة الحرارة اقرب للدرجة المرغوب فيها المناسبة للعمل حتى يشعر معها العامل بالارتياح . فعندما تزيد درجة الحرارة عن الحد المعقول فان العمال يشعرون بالتعب والملل و الإرهاق وكذلك يشعر العامل بالضيق مما يجعله يفقد وعيه او الوفاة أحيانا . اما اذا انخفضت درجة الحرارة عن الدرجة المناسبة للعمل فان العامل يشعر بالإرهاق والبرودة والارتجاج ويمكن ان يحدث التشقق في الجلد والأطراف (١٨) . ((و بناء على طبيعة مناخ المصنع وطبيعة العمليات الصناعية فيه فانه يمكن الاعتماد على التهوية الطبيعية او اللجوء للتهوية الصناعية من اجل تجديد الهواء وجو العمل من فترة لأخرى لاسيما اذا وجدت الغازات الضارة كأول اوكسيد الكربون و الأبخرة و الأتربة)) (١٩) . وقد دلت التجارب العلمية والمصنعية على ان الظروف المثلى لكل من العمل العقلي هي ٢٠ درجة مئوية مع رطوبة قدرها ٥٠ % او ٤٥ % كما دلت الدراسات على ان ارتفاع درجة الحرارة والرطوبة وقلة الهواء الى حد كبير ينقص من القدرة على بذل المجهود الجسمي والضجر والملل وعدم الارتياح .

٤. الإضاءة

اكثر الظن ان إضاءة مكان العمل يمثل أهم عامل فيزيقي في بيئة العمل فقد دلت بعض الدراسات التي تناولت (٢٠) . عاملا صناعيا ومكتبيا على ان العينين تؤديان أعمالا مهمة خلال ٧٠ % من يوم العمل ، لذا كان من الضروري دراسة اثر الإضاءة في العامل وفي إنتاجه . وثبتت العديد من الدراسات عن إصابات العمل ان ما يقل عن ١٥ % منها مرتبطة بسوء الإضاءة داخل مكان العمل ويعود ذلك الى ارتفاع شدة الإضاءة او الانخفاض فيها او الوهج المزغل للعين . فالإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبذل مجهود اقل . اما الإضاءة السيئة فقد تثير في نفوس الكثير من العاملين الشعور بالانقباض وقد تؤدي الى إرهاق الصر وزيادة التعب والأخطاء وهياج العامل ونفوره بوجه عام . لهذا ظهر ان الإضاءة تثير مسائل سيكولوجية تحتم على السيكولوجي الصناعي التعاون على توزيعها ومراعاة درجة شدتها وتركيزها في موضع العمل)) (٢١) .

٥. الضوضاء

يوجد في معظم المصانع والمكاتب قدر من الضوضاء (الأصوات المزعجة) . لقد لاحظ المشرفون على الأعمال الصناعية ان الضوضاء عامل يعوق إنتاج العامل لذلك ابتكروا الحجرات المضادة للصوت (sound proofing) ، كذلك من الملاحظان بعض الأفراد

لا يتأثرون بالضوضاء ، والأثر النفسي للضوضاء يتوقف على نوع هذه الضوضاء وعلى الاتجاه النفسي نحوها ، فقد وجد مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا ان الضوضاء عامل يعوق إنتاج العامل ويسبب الشعور بالضيق والشعور بالتوتر النفسي ، ويتوقف اثر الضوضاء على نوع العمل الذي يؤديه الفرد ، فالأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الميكانيكية وبعد فترة من الزمان تصبح آلية في حين تحتاج الأعمال العقلية إلى تركيز مستمر على نوع الضوضاء ونوع العمل وعلى وجهة نظر الفرد، اذ دلت تجارب علم النفس الصناعي ان الضوضاء عامل مزعج مشتت للانتباه الا انه يتوقف على درجة ونوع الضوضاء فالضوضاء الموصولة قد لا يكون لها الأثر الضار في حين الضوضاء المتقطعة وغير المألوفة قد يكون لها ذلك الأثر الضار في العاملين .قد يشكو العمال من الضوضاء الصادرة عن حركة المرور في الشوارع وللتغلب عليها يمكن بسهولة غلق الأبواب والنوافذ ، فضلاً عن ذلك يمكن استخدام نوع سميك من الزجاج في النوافذ والأبواب او استخدام نوافذ مزدوجة وتجديد الهواء عن طريق المراوح الساكنة او بعض الأنابيب والمخارج الأخر، أما لو اشتكى العمال من ضوضاء الماكينات التي يعمل عليها زملاؤهم فانه يمكن وضع أغطية على الجدران وفي السقف تمتص الضوضاء مثل الغطاء الرخو أو الأشياء ذات المسام ، او المعدن المخرم ، او بالإمكان وضع الماكينات فوق مواد رخوة او هشة مثل اللباد أو الكاربت أو المطاط (٢٢).

((ان أثر أجواء بيئة العمل على المستوى الإنتاجي، والظروف النفسية التي تتركها عند الموظفين والعمال، من الضروري على الحكومات في مختلف المستويات، استكشاف سبل تحسين وتحديث البنى التحتية المرافقة لقطاعاتها، لجعل بيئة العمل أكثر ملائمة لتعزيز إنتاجية العمل. لكل حرفة، مهنة، أو اختصاص طبيعة عمل تختلف عن غيرها من الأعمال، ولكل منها سياسة خاصة تفرضها طبيعة الاختصاص الذي يُنجز العمل على أساسه، وحسب الظروف المتوفرة التي تشكل العامل الرئيسي للإنتاج، لذلك لا شك أن بعض الشركات أو المؤسسات خسرت ما تملك من إمكانيات أو عقول تبعاً للظروف التي هيأتها والتي شكلت الأساس لنهج العمل)).

وهناك بعض الأمور التي يجب مراعاتها لتحقيق ذلك:

١. يجب أن تكون بيئة العمل آمنة وصحية خالية من المخاطر التي ترهق العاملين.
 ٢. استثمار مواهب العمال بشكل فعال أكثر من أي وقت مضى، للوصول إلى المهارات والمعارف الجديدة والنهوض بالعمل.
 ٣. حل مشكلات الموظفين والتخطيط للحلول على كافة المستويات لتطوير قدراتهم.
 ٤. تحسين المناخ الاجتماعي من خلال إيجاد مؤسسة خالية من التحيز والتقسيمات والتصنيفات الجامدة.
 ٥. توفير عمل لا يستغرق طاقة ووقت أكبر في جوانب حياة الإنسان خارج العمل.
- الكثير من الشركات لا تراعي بيئة العمل، مما يشكل موقفاً سلبياً للعمال نتيجة المردود المالي القليل، غياب المزايا الإضافية، أسلوب القيادة والإدارة غير المناسب، والتغييرات الإدارية غير المواتية، ولن تكون إمكانية تعزيز إنتاجية العمال إلا من خلال القضاء على الضغوط النفسية للعمال والإجهاد وسوء صحة العامل، وخصوصاً وأن في فترة من الفترات كان للتطور والتقدم التكنولوجي دور كبير في التأثير على الإنتاجية من خلال تشريعات العمل والضرائب (٢٣).

عوامل تساعد على زيادة الإنتاجية وتحسين بيئة العمل :-

- تحديد الأهداف :المشاركة في تحديد الأهداف بشكل غير رسمي بين الموظف والمشرف، كجزء من إدارة العمل للمؤسسة.
- ردود الفعل حول الأداء :من خلال إبراز ردود فعل إيجابية حول عمل الموظف وتقديم النصائح للأفضل بشكل موضوعي، مع توزيع المهام بين الأشخاص.
- التحكم بأعباء العمل، فالإرهاق والمسؤولية الكبيرة تسبب ضعف العمل وتهدد الإمكانيات، لذلك من الأفضل تقاسم المهام والإنتاج من قبل الإدارة، بحيث يكون لكل شخص عمله المحدد بتوزيع العمل بين الموظفين على أساس منظم، لتجنب العشوائية والمساعدة في تحقيق الأهداف.
- نظام الحوافز :تعمل الحوافز المادية أو المعنوية على زيادة إنتاجية العامل وثقته بإمكانياته.
- دعم المشرفين :على المشرفين دفع العمال من خلال تعزيز ثقتهم بأنفسهم ، والإثابة على عملهم وتشجيعهم وتوفير الدعم الإيجابي وإشراكهم في المسؤوليات.
- التوجيه والتدريب :توجيه الموظفين من خلال خبراتهم ،وتتبيههم إلى الأخطاء والهفوات في العمل، وتزويدهم بالخبرة الكافية.
- فرصة التطبيق :منح العمال المتطلبات اللازمة ،والموارد الضرورية لتمكينهم من تطبيق المهارات واكتساب المعارف.

- سلامة العمال: من خلال تأمين أماكن عمل خالية من المخاطر، ووضع رجال أمن في كل شركة، والقيام بالتفتيش المستمر لمعرفة التزام العمال بالقوانين في حال كان هناك لباس محدد لحماية العمال، بالإضافة إلى تدريب العمال لحمايتهم أثناء أداء المهن الخطيرة (٢٤).

خامساً: إجراءات الدراسة الميدانية

اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي وهو محاولة منظمة للحصول على معلومات من جمهور معين او عينة منه عن طريق استعمال استمارة الاستبانة او المقابلات وهو لا يكفي بالوصف فقط بل بالتفسير .

أدوات جمع البيانات والمعلومات:

١. مصادر رسمية

اعتمد الباحث على سجلات وكشوفات تتعلق بعدد العاملين في المصنع وهيكله التنظيمي فضلا عن التقارير والدراسات المعدة للمصنع .

٢. المقابلات الشخصية

لجأ الباحث الى مقابلة المسؤولين في المصنع والعاملين فيه وتم توجيه الأسئلة المباشرة لهم حول التعرف على ظروف عملهم ومشاكلهم البيئية المحيطة بهم .

٣. استمارة الاستبانة

استخدم الباحث استمارة الاستبانة وهي وسيلة رئيسة وسهلة في جمع البيانات والمعلومات الميدانية .

٤. أداة الدراسة:

((اعتمد الباحث بشكل أساسي على استمارة الاستبانة لجمع المعلومات عن طريق الإجابة على الأسئلة او الفقرات الذي يضعها الباحث وقد تم التوصل إليها من خلال السؤال الاستطلاعي

(ما تأثير الظروف البيئية المحيطة بك من درجة حرارة وضوضاء ودرجة الإضاءة ونوع العمل الذي تقوم به وساعات العمل عليك) بعد توضيح الظروف البيئية المحيطة لهم تم التوصل الى صياغة استمارة الاستبانة وقد اشتملت على قسمين الأول يتمثل بالمعلومات العامة والقسم الثاني يضم المعلومات الاختصاصية للدراسة.))

٥. صدق الأداة :

من اجل الحصول على صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من *أساتذة علم الاجتماع وقد أعيدت صياغة بعض الفقرات وأجريت بعض التعديلات وأبعدت أخرى وأصبحت الأداة (استمارة الاستبانة) بصورتها النهائية .

٦. عينة الدراسة :

من اجل اختيار عينة الدراسة علينا أولاً معرفة عدد العاملين في المعمل بشكل دقيق ثم اختيار عينة عشوائية من خلال تحديد طول الفئة الذي وقع عليها الاختيار العشوائي من بين أرقام العشرة الأولى وهو رقم ((٩)) وبذلك وقعت التسلسلات ((٩ - ١٨ - ٢٧ - ٣٦ - إلى ... ٩٥٣ مجموع العاملون)) ضمن عينة الدراسة لتصبح حجم العينة ((١٠٥)) عاملاً استبعد خمسة عمال لوجود أخطاء في الإجابة على استمارة الاستبانة .

مجلات الدراسة :

١. المجال المكاني

استقرت الدراسة على معمل الألبسة الجاهزة في مدينة الموصل .

٢. المجال الزمني

امتدت عملية جمع المعلومات والإحصائيات واللقاءات مع العاملين وكتابة الدراسة من تاريخ ٢٠٢٠/١/٥ - ٢٠٢١/٦/١٦

سادساً: عرض وتحليل نتائج الدراسة

نتائج أسئلة الدراسة الاختصاصية

من خلال النظر في أسئلة الاستبانة نجد إن هذه الأسئلة تتوزع على خمسة محاور تحمل كل منها عدة عوامل تفسر مدى طبيعة وظروف العمل المحيطة بالعاملين ومدى ارتياحهم ورغبتهم ودافعيتهم للعمل .

وفيما يأتي عرض نتائج البيانات الإحصائية (حسب متغيرات الدراسة) التي تم التوصل إليها من خلال أفراد عينة الدراسة .

١. نوع العمل

سبق وان ذكرنا بان الأعمال التي يقوم بها العاملون في أي مؤسسة صناعية او غيرها تختلف من حيث أهميتها وصعوبتها وما تحتاج اليه من مجهود عقلي او جسمي او خيره وتدريب .فقد دلت نتائج البحث فيما يتعلق بفقرة (هل أداء عملك سهل وبسيط) ان ٨٠٪ من العينة أجاب بلا و ٥ ٪ أحيانا و ١٥ ٪ بنعم وان الذين أجابوا من العينة بلا ذكر ٩٠ ٪ منهم أن العمل يرهقه عقليا ويرجع السبب في ذلك إلى اغلب العاملين يعملون في مهنة الخياطة والتي تحتاج إلى دقة ومهارة عالية في العمل ، بينما ذكر ١٠ ٪ بان عمله يرهقه جسميا بسبب جلوسه المستمر طول فترة العمل على ماكينة الخياطة.

٢. ساعات العمل

((تعد ظروف العمل من العوامل الخارجية التي تحيط بالعامل في عمله فمن هذه الظروف ساعات العمل التي اهتم الباحثون في علوم الاجتماع والنفس والاقتصاد على وفق أسس علمية لتحديد العلاقة بين ساعات العمل والتعب والملل وإصابات العمل والتعرف على الحد الأمثل لساعات العمل القصوى وإيجاد الصلة بين العمال من ناحية والكفاية الإنتاجية)) .وقد توصلت نتائج البحث حول فقرة (ساعات العمل طويلة) ان ٧٠٪ من العينة أجابت بنعم وأجاب ٣٠ ٪ من العينة بلا وان الذين أجابوا بنعم كان ٦٠٪ منهم قد ذكروا ان ساعات العمل الطويلة تؤدي بهم إلى الملل والإرهاق بينما ذكر ٤٠ ٪ منهم بان ساعات العمل الطويلة تؤثر على صحتهم بينما لم يذكر أي فرد من افراد العينة بان ساعات العمل الطويلة تجعله يزيد من إنتاجه .

٣. التهوية (درجة الحرارة والرطوبة)

كما ذكرنا سابقا المقصود بالتهوية هنا هو درجة الحرارة والرطوبة في أماكن العمل وهي أن تكون الحرارة اقرب للدرجة المناسبة المرغوبة للأفراد وفيما يخص فقرة (درجة الحرارة في مكان عملك مرغوبة) كانت إجابة العاملين ١٥٪ من العينة بنعم و ١٠٪ من العينة أحيانا بينما أجاب ٧٥٪ من العينة بلا وان ٤٠٪ من الذين أجابوا بلا يظهرون أنهم غير مرتاحون ومتضايقون في عملهم و ٦٠ ٪ من العينة يشعرون بالتعب والإرهاق بسبب ارتفاع درجة الحرارة صيفا والبرودة شتاء في موقع عملهم ويرجع السبب في الأقسام الإنتاجية تقتر إلى أجهزة التكييف والتهوية يشكل ملفات للنظر مقارنة مع الأقسام الإدارية للمعمل .

٤. الإضاءة

تلعب الإضاءة دورا كبير في التأثير على عمل العامل وإنتاجه فالإضاءة الجيدة غالبا ما تعين العامل على رفع مستوى إنتاجه وبذل مجهود اقل ، أما الإضاءة السيئة فقد تثير في نفوس الكثير من العاملين الشعور بالانقباض وقد تؤدي إلى إرهاق البصر وزيادة التعب والأخطاء العملية وقد تؤدي إلى إصابات مختلفة بوجه عام ، وكانت إجابة المبحوثين حول فقرة(الإضاءة في مكان عملك جيدة) حيث تبين من نتائج البحث أن أغلبية العينة ٩٠٪ أجابت بنعم بان الإضاءة جيدة ولا يوجد مشكلة في الإضاءة ،إلا أن المشكلة تكمن في انقطاع الكهرباء الوطنية وتشغيل مولدات المصنع مما يؤثر على سير العمل ووقوع بمشاكل فنية ،أما الذين أجابوا بلا كانت نسبتهم ١٠٪ (٢٥).

٥- الضوضاء

إن الضوضاء عامل يعوق إنتاج العامل ويسبب الشعور بالضيق والتوتر النفسي ويتوقف اثر الضوضاء على نوع العمل الذي يؤديه الفرد ، فالأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الميكانيكية، وعند سؤال المبحوثين عن (تأثر الضوضاء على عملك وإنتاجك) كانت الإجابة كالآتي ٥٠٪ من العينة أجابوا بنعم و ٢٠٪ من العينة أجابوا أحيانا بينما ماتبقى من العينة أجابوا بلا بنسبة ٣٠٪، ويرجع الغالبية من العينة التي أجابت بنعم عملها مع ماكينة الخياطة طول فترة ساعات العمل مما تسبب لها في بعض الأحيان الشعور بالضيق والتعب مما يؤثر على عملها.

جدول رقم (١) يوضح إجابات المبحوثين عن بيئة العمل التي يعملون فيها

| ت | الفقرات | نعم | النسبة | أحيانا | النسبة | لا | النسبة | مجموع |
|---|------------------------|-----|--------|--------|--------|----|--------|-------|
| ١ | هل أداء عملك سهل وبسيط | ٨٠ | ٨٠٪ | ٥ | ٥٪ | ١٥ | ١٥٪ | ١٠٠٪ |

| | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------|----|-----|----|-----|----|-----|------|
| ٢ | هل ساعات عملك طويلة | ٧٠ | ٧٠٪ | — | — | ٣٠ | ٣٠٪ | ١٠٠٪ |
| ٣ | هل درجة حرارة مكان عملك مرغوبة | ١٥ | ١٥٪ | ١٠ | ١٠٪ | ٧٥ | ٧٥٪ | ١٠٠٪ |
| ٤ | هل الإضاءة في مكان عملك جيدة | ٩٠ | ٩٠٪ | — | — | ١٠ | ١٠٪ | ١٠٠٪ |
| ٥ | هل تأثير الضوضاء على عملك وإنتاجك | ٥٠ | ٥٠٪ | ٢٠ | ٢٠٪ | ٣٠ | ٣٠٪ | ١٠٠٪ |
| | المتوسط الحسابي | ٦١ | ٦١٪ | ٧ | ٧٪ | ٣٢ | ٣٢٪ | ١٠٠٪ |

مناقشة فرضيات الدراسة

من النتائج التي توصل إليها الدراسة هو وجود علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعمل وعمل العامل ودافعيته وارتياحه إذ أن درجة العلاقة وصلت إلى ٥٩ % من خلال إجابات العاملين .

أما الفرضيات الثانوية للدراسة فقد دلت النتائج على :

ثبوت صحة الفرضيات القائلة بان الظروف البيئية المحيطة بالعامل الجيدة تقلل من تعب العامل وإرهاقه لكونها حصلت على وزن مؤني ٧٠٪، بينما لم تثبت صحة فرضية البحث التي تقول : لا توجد علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعامل وصحته وتقبل الفرضية الصفرية إذ إنها حصلت على وزن مؤني ٥٣ % وأخيراً تبين للبحث صحة الفرضية التي تقول بوجود علاقة بين الظروف البيئية المحيطة بالعامل وزيادة إنتاجه إذ حصلت على وزن مؤني ٥٥ % وقد ذكر العاملون منذ بداية البحث بان ظروف العمل السيئة تؤثر على عملهم وإنتاجهم ألا أن الباحث أراد إثبات ذلك بالبحث العلمي . وأخيراً من خلال مراجعة جدول رقم (١) تبين من المتوسط الحسابي للفقرات الخمسة أن بيئة معمل الألبسة الجاهزة جيدة حيث حصلت على وزن مؤني (٦١ %) مقبول* بينما الذين أجابوا بلا حصلت على وزن مؤني (٣٢٪) ضعيف، أما الذين أجابوا أحياناً حصلت على وزن مؤني (٧٪) ضعيف أيضاً، وبذلك يمكن القول أن العاملين في معمل الألبسة (ولدي) يتمتعون ببيئة جيدة وصالحة للعمل والإنتاج.

هوامش الدراسة

- (١) صباح احمد النجار (مساهمة المرأة في العمل الإنتاجي) رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد الآداب ١٩٨٥ ص ١٠
- (٢) john Wiley and sons * 2nd ed – new York – 1986 – p7 .
- (٣) وحدة بحوث التنمية (معوقات العمل في المؤسسات والمشاريع الصناعية) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بغداد ١٩٨٢ ص ١٣ .
- (٤) د . محمد عاطف غيث (قاموس علم الاجتماع) جامعة الإسكندرية ١٩٧٩ ، ص ٣٥٠ .
- (٥) ساهرة عبد الودود صالح (العوامل النفسية المرتبطة بإنتاج العامل) رسالة ماجستير غير منشورة القاهرة جامعة عين شمس ١٩٧٢ ص ٢١ .
- (٦) د. صباح احمد النجار (الرضا عن العمل) جامعة الموصل ، مجلة آداب الرفادين العدد ٢٨ ، ١٩٩٦ م . ص ٢٠ .
- (٧) هاني احمد الدباغ (الرضا عن العمل الصناعي) رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد ، الآداب ، ١٩٩٩ م ص ٨١ .
- (٨) ناصر العديلي ، (اتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض) ، السعودية ، مطبعة ، معهد الإدارة ١٩٨١ ص ١٠٣ .
- (٩) <https://www.orared.com/799/2021> مجلة اورايد العربية.
- (١٠) المصدر السابق نفسه .
- (١١) المصدر نفسه
- (١٢) د. عبد الباسط محمد حسن (علم الاجتماع الصناعي) القاهرة مطبعة غريب ط ٣ ١٩٨٢ م ص ٢٤٣ .
- (١٣) <https://www.orared.com/2021> / ٢٠٢١ مجلة اورايد العربية مصدر سابق

(١٤) المصدر السابق نفسه .

- (١٥) د. احمد عزت راجح (علم النفس الصناعي) مصر ، الدار القومية للطباعة والنشر ، ط٢ ١٩٦٥ م ص ٣ وص ٤٣٣ .
- (١٦) د.عباس محمد عوض (علم النفس الصناعي والمهني) جامعة الإسكندرية ، الآداب ، ١٩٨٣ م ، ص ٦٤ .
- (١٧) منير محمد بدور (مجلة العمل) العدد ٤٩ السنة الثالثة عشر ، المملكة الأردنية ، ١٩٩٠ م ص ٥٨ .
- (١٨) عبد الرحيم عبد الجبار (مجلة العمل) العدد ٣٦ السنة التاسعة المملكة الأردنية ، ١٩٨٦ ص ١٠١ .
- (١٩) د. احمد عزت راجح ، مصدر سابق ، ص ٣٠٠ .
- (٢٠) المصدر السابق نفسه ، ص ٢٩٢-٢٩٣ .
- (٢١) عبد الرحيم عبد الجبار ، مصدر سابق ، ص ١٠١ .
- (٢٢) <https://www.orared.com/2021/> مجلة اورايد العربية مصدر سابق
- (٢٣) د . عبد الرحمن محمد عيسوي (علم النفس والإنتاج) الإسكندرية ، مطبعة شباب الجامعة ، ١٩٧٤ م ، ص ١٣٦ - ١٣٧ .
- (٢٤) د. احمد عزت راجح ، مصدر سابق ، ص ٣٠٤ .
- (*) د.د. علي المعماري ، د . حسن الراشدي ، ا.د. م وعد إبراهيم خليل ، ا.م فائز محمد ، م. محمد زينو .
- (٢٥) د. عبد الباسط محمد حسن ، مصدر سابق ، ص ٣٢٨ .
- *. استخدم الباحث تقييمات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي