



جامعة الشرقية

كلية إدارة الأعمال

ماجستير إدارة الأعمال

أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية

*The impact of social conditions variables on employee productivity in the
Omani Ministry of Labor*

رسالة مقدمة

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في جامعة الشرقية تخصص إدارة أعمال

إعداد: عبدالله بن محمد بن عبدالله اليزيدي

إشراف الدكتور:

إلياس شهدا

2022م/1444هـ

الإجازة

أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية

إعداد الطالب / عبدالله بن محمد بن عبدالله اليزيدي

نوقشت الرسالة بتاريخ / / 2022 م وتم إجازتها .

المشرف الدكتور / إلياس شهدا

أعضاء لجنة المناقشة :

الإسم	التوقيع

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي و أن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى ، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الإسم :

التوقيع :

الشكر والتقدير

أولاً الحمد لله حمداً كثيراً وقبل كل شيء الشكر لله عز وجل الذي وفقني في كتابة هذي الرسالة وأعطاني القوة والصبر لإنجاز هذا العمل ، فهو الذي منه التوفيق دائماً وأبداً.

كما اني أتقدم بخالص الشكر و تقدير إلى دكاترة كلية إدارة الأعمال بجامعة الشرقية واخص بالشكر المشرف على الرسالة الدكتور / إلياس شهدا ، و إلى الدكتورة الفاضلة باسمة اليزيدي و كل من ساندني في إتمام هذا العمل ومن كان له اثر طيب في مسيرتي العلمية .

كما أتقدم بخالص الشكر و التقدير لعائلتي الكريمة أبي وأمي و زوجتي الغالية و أخواني و أخواتي الأعزاء الذين كانوا عوناً وسنداً لي طوال فترة دراستي و إنجازي لهذا العمل .

والحمد لله حمداً كثيراً والحمد لله دائماً وأبداً.

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية تأثير المتغيرات و الظروف الاجتماعية على إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية وقد وظفت الدراسة المنهج الدراسة المقطعية الوصفية لهذه الدراسة من أجل تحقيق أفضل النتائج و أهداف الدراسة و كما قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات و المعلومات التي انقسمت الى قسمين المجال الأول قياس مدى الظروف الاجتماعية و القسم الثاني قياس مدى إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية ، و قد تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (303) من الكادر الاداري و الفني من الموظفين حيث توصلت الدراسة الى عدة نتائج ومن أهمها أشارت الدراسة الى أن مستوى الانتاجية في العمل بين موظفو وزارة العمل العمانية عالية حيث أن متوسط الانتاجية قارب معدل 4 (من مجموع 5) حسب مقياس ليكرت و تشير النتائج أن جميع عبارات الاسئلة لمحور الإنتاجية في العمل المجال لديها درجة قياس عالية وعالية جدا.

Abstract

The study aimed at finding out the effects of social factors on the productivity of employees at the Omani Ministry of Labor. The study employed the descriptive cross-sectional study method for this study in order to achieve the best results and objectives of the study. The researcher also used the questionnaire as a tool for collecting data and information, which was divided into two parts. The first field is measuring the extent of social conditions, and the second section is measuring the productivity of employees in the Omani Ministry of Labor , The questionnaire was distributed to the study population of (303) administrative and technical staff, where the study reached several results, the most important of which is the study indicated that the level of productivity at work among the employees of the Omani Ministry of Labor is high, as the average productivity is close to an average of 4. (out of a total of 5) according to Likert scale, and the results indicate that all question phrases for the axis of productivity in the field have a very high and very high degree of measurement

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	التسلسل
الفصل الأول : إشكالية الدراسة وأهميتها		
11-12	المقدمة	1-1
13	الظروف العائلية	1-1-1
13-14	الظروف المالية	2-1-1
14	الظروف السكنية	3-1-1
15	مشكلة الدراسة	2-1
16	أهداف الدراسة	3-1
17	أسئلة الدراسة	4-1
17-18	فرضيات الدراسة	5-1
18-19	أهمية الدراسة	6-1
20	الاطار المفاهيمي لدراسة	7-1
21	مصطلحات الدراسة	8-1
21	الإنتاجية	1-8-1
22	وزارة العمل	2-8-1
23	المتغيرات الاجتماعية	3-8-1
23	العمر	4-8-1
23	الظروف العائلية	5-8-1
24	الظروف المالية	6-8-1
24	الظروف السكنية	7-8-1

الفصل الثاني : الإطار النظري		
26	المقدمة	1-2
26	أولاً: الانتاجية	2-1-1
26	الإنتاج	2-1-2
27	الإنتاجية	2-1-3
28-29	الكفاءة الانتاجية	2-1-4
29-30	قياس الانتاجية	2-1-5
30	العوامل المؤثرة على الإنتاجية	2-2
30	الظروف السياسية والاقتصادية السائدة في البلاد	1-2-2
31	ظروف بيئة العمل	2-2-2
31-32	ظروف الأيدي العاملة	3-2-2
32	الدراسات السابقة التي نظرت في كيفية تحسين الانتاجية	3-2
32-35	التوازن بين العمل والحياة	1-3-2
35-37	التوازن بين الانتاجية والعمل	2-3-2
37-39	العوامل المؤثرة على انتاجية العمل	3-3-2
39	بيئة العمل	4-2
39	أبعاد بيئة العمل	5-2
40-41	أهمية بيئة العمل	6-2

الفصل الثالث : منهجية الدراسة وإجراءاتها		
43	المقدمة	1-3
43	منهجية الدراسة	2-3
44	حدود الدراسة	3-3
44	مجتمع وعينة الدراسة	4-3
44	متغيرات الدراسة	5-3
45	مقاييس المتغيرات	3-5-1
47-46	تفاصيل العوامل الاجتماعية	جدول 1-3
47-46	وصف الأداة	6-3
48	صلاحية وموثوقية الأداة	7-3
49-48	أداة قياس مستوى الانتاجية في العمل المعدلة	جدول 2-3
الفصل الرابع : نتائج الدراسة وتفسيرها		
51	المقدمة	1-4
60-51	التحليل الاحصائي للبيانات	2-4
75-60	فرضيات الدراسة	3-4
الفصل الخامس : التوصيات والمقترحات		
77	المقدمة	1-5
77	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول	2-5
78	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني	3-5
78	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث	4-5
79-78	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع	5-5
81-80	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس	6-5
82	تحديات ومعوقات الدراسة	7-5
86-82	توصيات الدراسة	8-5
87-86	الخاتمة	9-5
89-88	المراجع العربية	10-5

90	المراجع الاجنبية	11-5
90-99	قائمة الملاحق	12-5

الفصل الأول

إشكالية الدراسة وأهميتها

1-1 المقدمة :

إيجاد التوازن بين العمل و الحياة الاجتماعية يتطلب جهدا كبيرا، وأحد أصعب التحديات التي نواجهها جميعا هي كيفية الموازنة بين العمل والحياة الشخصية من أجل تحقيق أفضل الأهداف وتحسين الإنتاجية في العمل من جهة ومنح الوقت لممارسة الحياة الشخصية والتواصل مع العائلة والأصدقاء من جهة أخرى (البلاي،2018).

إن التوازن المشار إليه هنا باسم " التوازن بين العمل والحياة" لا يعني التساوي، بل يتعلق الأمر بتعديل وتوجيه أنماط العمل للسماح للموظفين بدمج العمل مع مسؤولياتهم الأخرى مثل: رعاية أسرهم وأعمالهم الشخصية وغيرها، هنالك أيضا تعريف آخر يبسط مفهوم التوازن بين الحياة والعمل وهو عبارة عن مقدار أو كمية الوقت الذي يقضيه الموظف في العمل مقارنة بمقدار وكمية الوقت الذي يقضيه مع العائلة أو لقضاء الحاجات الشخصية (Russell & Bowman 2000).

إن الإخلال بالتوازن بين العمل والحياة له عواقب كثيرة على الفرد وخصوصا على مستوى الإنتاجية في العمل، حيث أن الإخلال بالتوازن بين العمل والحياة وما يترتب عليه من ضغط وتوتر نفسي يؤثر بشكل مباشر على الصحة النفسية والجسدية للموظف وبالتالي سيولد ضعف في مستوى الأداء المطلوب، وكثرة التغيب، والإجازات المرضية، وارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وعليه ترتفع تكاليف إضافية للتعيين والتدريب وتطوير عمل الموظفين (وزارة التجارة والصناعة،2001).

يرى الاقتصاديون ان الانتاجية هي المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية في اي بلد مهما كان نوع الانشطة الاقتصادية التي توجد فيها. والإنتاجية تعد مقياس لصحة اداء الاقتصاد القومي حيث أنه

عندما تنمو الإنتاجية وتزداد فإن مستويات المعيشة للسكان تتحسن أيضا، ويعتبر محور تحسين الإنتاجية هو إنتاج كمية أكبر من الجهد و موارد أقل من خلال تأدية العمل بطريقة سليمة وبكفاءة أفضل، لهذا فإن تحسين الإنتاجية واستمرارها يحتاج الى تطبيق الأساليب الملائمة والمناسبة ذات الكفاءة العالية ، إن ما تحقق في اليابان من معدلات نمو عالي في الإنتاجية حفز دول شرق اسيا القريبة منها من الاستفادة من تجربة اليابان في تمركز الجهود على توعية مجتمعاتها في أهمية تحسين الأداء و رفع الإنتاجية وطبقت لذلك البرامج و السياسات الوطنية من أجل تحقيق هذه الأهداف (عدنان ،محمد، أبو غالب ،2020).

تعد الإنتاجية مؤشر قوي من مؤشرات الأداء الرئيسية للمؤسسات بكافة أنواعها وخصوصا الصناعية منها، حيث أنها تعكس القدرة التنافسية في الأسواق المحلية والخارجية وتعبر عن العلاقة بين كمية الإنتاج من السلع أو الخدمات من جهة ، وكمية الموارد التي تسهم في إنتاج تلك السلع أو الخدمات من جهة أخرى، كما تعكس مستوى الأداء للعاملين في هذا المجال، فكلما ارتفع مؤشر الإنتاجية للعاملين كلما دل على قوة كفاءة الكادر البشري وبالتالي زيادة مخرجات المؤسسة وقدرتها على المنافسة (نوفل،2006م).

من عوامل رفع مستويات الإنتاجية عوامل مرتبطة بالظروف الاجتماعية، ويمكن تقسيم الظروف الاجتماعية الى ظروف عائلية وظروف مالية وظروف سكنية.

1-1-1 الظروف العائلية :

تساهم الظروف العائلية المستقرة في دعم الصحة النفسية للفرد وبالتالي تعزيز مستوى الإنتاجية في العمل، حيث أن الأفراد الخالية حياتهم العائلية من المعوقات والتحديات سيتمكنون من تصويب جهودهم خلال وقت العمل على العمل وبالتالي بذل عطاء أكبر مقارنة بالأفراد الذين يمتلكون ظروف عائلية غير مستقرة، وتتمثل الظروف العائلية بشكل أساسي في الحالة الاجتماعية للفرد سواء كان أعزبا أو متزوجا أو مطلقا أو أرملا وكذلك عدد أفراد الأسرة.

قد يمر الفرد بتحديات عائلية كالتفكك الأسري وفقدان فرد من أفراد الأسرة أو اي ابتلاء آخر وهذي الامور من سنن الحياة ولكن قد يتحتم على هذه الظروف سلبيات على مستوى إنتاجية العمل عندما تصبح هذه الظروف احد اسباب تدهور الصحة النفسية للفرد. وبالتالي على المؤسسة مراعاة شتى الظروف العائلية فهناك من قد يتحمل المسؤولية من أول حدوثها وهناك من قد يهرب من مواجهتها الى ان يستوعبها ويتقبلها. تفهم اختلاف ردود أفعال الأفراد العاملين في أي جهة عمل و تجنب اصدار الأحكام أو اللوم بالإخفاق قد يساهم في تخفيف التأثير السلبي من المحنة العائلية و تجاوزها بشكل سليم (سنا ، السالم , 2017).

1-1-2 الظروف المالية :

المقصود بالظروف المالية التي يمكن أن تؤثر على الانتاجية بشكل عكسي هي المشاكل والعقبات التي من الممكن حدوثها في الحياة من نقص في متطلبات الحياة المادية كالدخل الشهري الضئيل والالتزامات المادية الكبيرة، لا شك ان من أهم الامور التي يحتاجها الفرد في حياته الاجتماعية هو توفير المال الكافي ليعيش في الحياة بشكل مستقر و توفير المستلزمات الحياتية الضرورية كالمأكل و المشرب و الملابس وأمور الحياة

الضرورية الأخرى. لذلك على المؤسسة التأكد من تمويل الأفراد المنتسبين إليها بالقدر الكافي من المال والتمثل في الراتب الشهري الذي يضمن حياة كريمة للفرد وبالتالي تجنب المعوقات المالية التي قد تكون سببا في جعل الموظف في موقف محرج يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على مستوى أداءه في العمل. كذلك من مسؤوليات الفرد المالية هو التخطيط الجيد للصرف والابتعاد عن الإهدار المالي وبالتالي تجنب حدوث أي ظروف قاسية يمكن أن تشكل ضغطا نفسيا وتأثيرا سلبيا على نواحي حياة الفرد المختلفة منها الإنتاجية في العمل.

1-1-3 الظروف السكنية:

المقصود بالظروف السكنية هي الظروف التي يواجهها الناس بشكل عام في حالة المسكن حيث قد يواجه بعض الافراد ضيق في طبيعة السكن أو قد يكون المسكن غير مناسب للعيش فيه أو بحكم عدد الافراد الذين يعيشون فيه قد لا يكون موائما وغير كافيا وقد يكون بعيدا عن مقر العمل وبالتالي يتكبد الموظف عناء السفر لمسافة بعيدة بشكل يومي. بالطبع تأثر هذه الظروف السكنية للأفراد بشكل سلبي و قد تكون عائق لنجاحهم في حياتهم العملية لعدم وجود سبل الراحة في المسكن والذي قد يؤدي الى عدم استقرار نفسي. لذلك من الضروري توفير المكان المناسب للعيش فيه لتتحقق مطالب الفرد الطبيعية ويتمكن من التعايش مع ضغوطات الحياة الاخرى بأقل اضرار نفسية قد تأثر في انتاجية الفرد من الناحية العملية وغيرها من النواحي التي من الممكن ان تأثر فيها.

1-2 مشكلة الدراسة:

تتبع أهمية دراسة الإنتاجية من أهمية النمو الاقتصادي وتكتسب الإنتاجية أهمية خاصة عند دول الوطن العربي لأنها تمثل أحد أهم العقبات والتحديات التي تواجه مسيرة النمو الاقتصادي على مستوييه الكلي والجزئي. من أهم الجهات الخدمية التي تسهم في تنظيم عملية النمو الاقتصادي هي وزارة العمل والتي تشكل أهم الركائز في عملية توظيف اليد العاملة و الموازنة في الوضع الاقتصادي، وربما ما يمكن التركيز عليه ومعالجته لتعزيز مستوى الإنتاجية هو الظروف المتعلقة بالأيدي العاملة من خلال سياسات اقتصادية على مستوى الدولة تضمن توفير ظروف مناسبة في بيئة العمل وكذلك خارجها. حيث لوحظ في الآونة الأخيرة ازدياد أهمية موضوع الظروف الاجتماعية وأثرها على حياة وانتاجية الموظف وازدادت تبعاً لذلك الدراسات التي تناولت لمثل هذه المواضيع. على الرغم من هذه الأهمية المتزايدة، فإن المختصين المهنيين وأصحاب القرار في مجال الأعمال والسوق لازالوا يبحثون عن حلول لهذا التحدي الذي يواجه الموظف والعمال والمتمثل في تحقيق التوازن الناجح بين حياتهم الاجتماعية وواجباتهم العملية. من جانب آخر فإن الظروف الاجتماعية التي تؤثر على سلوك وأنماط الموظف والعمال ومن ثم على المستوى الكلي للمؤسسة أو المنظمة لايزال يرتادها الكثير من الغموض وينقصها الكثير من التقصي والبحث، وبالتالي تتمحور هذه الدراسة حول التعرف على أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على الإنتاجية في وزارة العمل العمانية .

يرتبط رفع مستويات كفاءة الإنتاج بعدة عوامل، قد تكون مجموعة من هذه العوامل اجتماعية متعلقة بحياة الفرد الشخصية كالعمر والظروف العائلية والسكنية والأخرى المالية. أهم الظروف الاجتماعية التي تناولتها الدراسات السابقة هي الظروف المالية كالأجر المرتفع والمستوى المعيشي العالي، وهذا ما تحرص عليه الجهات الحكومية في سلطنة عمان بحيث يكون أجر الموظف بالإضافة الى العلاوات والامتيازات التي تمنح له مرتفعة لتتماشى

مع متطلبات الانتاجية، في حين افتقدت المؤلفات وبالأخص المحلية من توضيح العلاقة بين الإنتاجية والظروف الاجتماعية الأخرى كتلك العائلية والسكنية. وهذا ما تصبو اليه هذه الدراسة وهو تقييم طبيعة العلاقة بين الإنتاجية والعديد من الظروف الاجتماعية كالعمر والظروف المالية وتلك التي لم يسلم عليها الضوء سابقا كالعائلية والسكنية.

1-3 أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية كما شملت هذه الدراسة الأهداف الفرعية التالية المستنبطة من الهدف الرئيسي للدراسة:

- دراسة مستوى الانتاجية في العمل بين موظفي وزارة العمل العمانية .
- دراسة أثر العمر على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .
- دراسة أثر الظروف العائلية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .
- دراسة أثر الظروف المالية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .
- دراسة أثر الظروف السكنية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .

1-4 أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة الى الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية؟

ومن خلال السؤال الرئيسي للدراسة قمنا بالإجابة عن الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى الانتاجية في العمل بين موظفي وزارة العمل العمانية .
2. كيف يؤثر العمر على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .
3. إلى اي مدى تؤثر الظروف العائلية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .
4. كيف تؤثر الظروف المالية على مستوى انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية .

1-5 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة هي أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الظروف الاجتماعية والانتاجية عند موظفين وزارة العمل العمانية .

تفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية كالتالي:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير العمر .
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الظروف العائلية (الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة)

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الظروف المالية (الدخل الشهري الخاص، الدخل الشهري للعائلة، الالتزامات المادية)

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغيرات الظروف السكنية (طبيعة السكن، الأفراد المشاركين في السكن، موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل)

1-6 أهمية الدراسة:

تؤكد هذه الدراسة على أهمية بحث شتى السبل التي من شأنها التأثير على مستوى انتاجية الموظفين في القطاع الحكومي من خلال التعرف على أثر عدد من الظروف الاجتماعية تشمل العمر، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، الدخل الشهري الخاص، الدخل الشهري العائلي، الالتزامات المادية، طبيعة السكن، الأفراد المشاركين في السكن، وموقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل على مستوى الانتاجية في العمل بين موظفي وزارة العمل العمانية، كما يمكن أن تسهم هذه الدراسة في توضيح أهمية اعتبار ظروف الموظفين الاجتماعية المختلفة للمسؤولين وعلاقتها بمستوى الإنتاجية أم ما اذا كان يجدر لفت الانتباه على عوامل أكثر تأثيرا على عجلة النمو الاقتصادي للدولة.

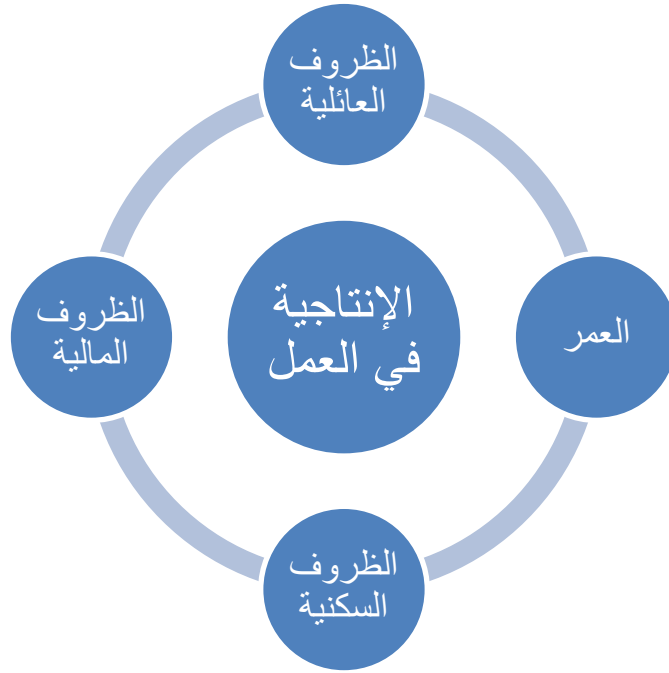
تتبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الدولي المتزايد لموضوع التوازن بين العمل وواجباته والتزاماته من جهة، ومسؤوليات الحياة ومتطلباتها من جهة أخرى، كما أن الضغط الكبير والمتزايد على مؤسسات العمل لتطبيق

منهجية وسياسة التوازن بين العمل والحياة ووعي الموظفين بحقوقهم في العمل يشكل ضغطا كبيرا على المؤسسات للاستجابة لهم وتلبية متطلباتهم كعملاء وبالتالي تسهم الدراسة من توضيح العائد المرجو للمؤسسة عند الاستجابة لمثل هذه المتطلبات.

ما يميز دراستي عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها الوحيدة التي تطرقت الى قياس مستوى الانتاجية بين الموظفين في وزارة العمل العمانية ،كما أنه لم تسبقها دراسات محلية قامت بدراسة أثر متغيرات الظروف الاجتماعية كالعمر والظروف العائلية والمالية والسكنية على مستوى الانتاجية بين الموظفين في أي مؤسسة خدمية في سلطنة عمان.

هذه الدراسة هي الأولى من نوعها التي تتطرق إلى مثل هذا الموضوع في وزارة العمل العمانية ويأمل الباحث أن تساهم نتائج الدراسة في لفت أنظار القائمين على الإدارة العليا في وزارة العمل العمانية إلى ضرورة الانتباه إلى حياة العامل مما قد يؤثر ذلك على إنتاجية الفرد.

7-1 الإطار المفاهيمي للدراسة:



متغيرات العوامل الاجتماعية

8-1 مصطلحات الدراسة:

1-8-1 الإنتاجية:

يقصد بالإنتاجية على انها مؤشر يرفع القدرة بين عناصر الإنتاج المختلفة على تحقيق نسبة أكبر من المخرجات من القيمة المحددة من المدخلات التي يستثمرها في الغرض الإنتاجي، حيث ان الإنتاجية بهذا المعنى ليست مرادف الإنتاج وإنما الإنتاج يشير إلى يرمز الى إجمالي المخرجات المنتجة لكل وحدة واحدة من المدخلات في حين ان الإنتاجية هي مقياس للمخرجات عن مقدار معين من المدخلات.

قام الباحث بقياس مستوى الإنتاجية عن طريق أداة قياس الإنتاجية التي شملت على عدد ١١ عنصرا (John Mark R. Asio). يقوم المشارك في الدراسة بالإجابة عن كل عنصر على مقياس ليكرت واختيار أحد الخيارات التالية: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة. توجد تفاصيل أخرى عن أداة قياس الإنتاجية التي استخدمها الباحث في الدراسة في فصل منهجية الدراسة.

1-8-2 وزارة العمل :

هي وزارة خدمية تخدم القطاعين الخاص و العام وتهتم بشؤون المواطنين وايضا الوافدين في سلطنة عمان ولها عدة اختصاصات وفق الاتي :

- تخطيط ووضع الخطط والسياسات التي تتعلق بالتوظيف في القطاع العام، والقطاع الخاص وتطوير وتحسين وتنمية وحدات الجهاز الإداري بالدولة المدنية وغيرها وتخطيط ووضع السياسات العامة بالقوى

العامة مما يضمن الاستخدام الأنسب للموارد البشرية والمالية المتاحة، ويتم عرضها على مجلس الوزراء وذلك للاعتماد.

- تنفيذ وتخطيط الأسس والمعايير اللازمة لتطبيقها لمفاهيم التخطيط الوظيفي والتحسين الإداري وجودة وكفاءة الأداء على صعيد وحدات الجهاز الإداري بالدولة المدنية والقطاع الخاص، وغيرها كما يتم التنسيق مع هذه الوحدات لتنفيذ ذلك.
- دراسة الشكاوى والبلاغات والاستفسارات المقدمة من موظفين وحدات الجهاز الإداري بالدولة سواء كانت المدنية أو العاملين في القطاع الخاص بشأن تطبيق قوانين الخدمة المدنية والعمل وأيضا القرارات واللوائح المنفذة لهما.
- تطبيق الخطط المعتمدة التي تتعلق بالتوظيف في وحدات الجهاز الإداري بالدولة سواء كانت المدنية أم القطاع الخاص.
- تطبيق البرامج والخطط الواجبة التي تتعلق بالتعمين لإحلال الوظائف المشغولة بغير العمانيين في القطاع العام، والقطاع الخاص مع متابعة والإشراف على تنفيذها.
- الإشراف على متابعة معاينة الخطط وبرامج التأهيل والتدريب، وذلك بالتنسيق مع الجهات الأخرى المختصة في ذلك المجال.
- معاينة ومتابعة مشروعات الهياكل التنظيمية المتعلقة بوحدات الجهاز الإداري بالدولة المدنية وغيرها.

• مراجعة ومتابعة مشروعات موازنة السنوية للوظائف في وحدات الجهاز الإداري بالدولة المدنية وغيرها قبل أن يتم اعتمادها من قبل الجهة المختصة بذلك.

• مراجعة مشروعات الهياكل التنظيمية لوحدات الجهاز الإداري للدولة المدنية، وغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة .

• استرجاع مشروعات ائزان الوظائف السنوية لكل الوحدات الإداري للدولة ، قبل اعتمادها من الجهة المختصة.

1-8-3 المتغيرات الاجتماعية:

المتغيرات الاجتماعية في هذه الدراسة شملت العمر والظروف العائلية والظروف المالية والظروف السكنية.

1-8-4 العمر:

العمر وهو الوقت بالسنوات الذي مضى على الفرد أو الإنسان منذ ولادته.

1-8-5 الظروف العائلية:

الظروف العائلية التي قام الباحث بدراستها شملت الحالة الاجتماعية وعدد أفراد الأسرة. الحالة الاجتماعية يقصد بها وضع الموظف اجتماعيا سواء كان عازبا أو متزوجا أو مطلقا أو أرملًا. أما عدد أفراد الأسرة عنى به الباحث عدد أفراد العائلة والذي يشمل الموظف وشريكه وعدد أطفالهم. لذلك فإن عنصر عدد أفراد الأسرة لا ينطبق على الموظفين غير المتزوجين وهو ما وضعه الباحث في أداة جمع بيانات الدراسة.

1-8-6 الظروف المالية:

الظروف المالية التي قام الباحث بدراستها شملت الدخل الشهري الخاص للموظف و الدخل الشهري لعائلة الموظف والتي تكون مجموع الدخل الشهري للموظف وشريكه أو شريكته وأبناؤه بالريال العماني، أيضا اعتبر الباحث الالتزامات المادية كأحد الظروف المالية عن طريق سؤال المشارك بنسبة التزامات الموظف المالية من مجموع دخله الشهري الخاص.

1-8-7 الظروف السكنية:

الظروف السكنية التي شملتها هذه الدراسة هي طبيعة السكن والتي قد تكون ايجارا أم ملكا وعدد الأفراد المشاركين في السكن سواد كانوا من أفراد الأسرة أم زملاء يشاركون الموظف مقر اقامته الحالية و موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل بالكيلومتر.

الفصل الثاني: الجانب النظري

1-2 المقدمة :

يتناول هذا الفصل الأدبيات المتعلقة بالإنتاجية وتعريفها ومفهومها وماهي العوامل المؤثرة عليها وعلاقتها بالظروف الاجتماعية وبيئة العمل. كما سيتطرق أيضا الى الدراسات السابقة التي تناولت ونظرت في كيفية تحسين الانتاجية.

1-1-2 أولا: الانتاجية

هناك فروقات بين مصطلح الإنتاج والإنتاجية والكفاءة الإنتاجية، نعرض بعض من التعريفات لكل منها لنوضح الفرق:

2-1-2: الإنتاج

الإنتاج بشكل عام له العديد من المفاهيم والتعاريف وعند النظر إليه من الجانب الاقتصادي فهو يشير إلى خلق المنافع من خلال عملية تحويل المادة الخام إلى سلعة أو خدمة نافعة تشبع رغبات المستهلكين (السييل، 2003 م)، أي أنه يختص بمجموعة من العمليات والأنشطة التي يمكن بواسطتها أن تنتج السلعة وتقدم الخدمة وهذا المفهوم بالخصوص موجود في المصانع ودوائر الخدمات. كما يدل الإنتاج على النشاط الذي يختص باستخدام الموارد الاقتصادية بصورة رشيدة لخلق المنافع المختلفة، مثل المنفعة الشكالية والمنفعة الزمنية والمنفعة المكانية وغيرها (الشرقاوي، 1993 م)، فالإنتاج والأداء والنتائج هي عبارة عن عناصر الجهد الإنتاجي.

2-1-3 الإنتاجية :

يعد مصطلح الإنتاجية، وفقا للأدبيات التي تناولت ذلك، واحدا من أبرز المصطلحات المتداولة في المجال الاقتصادي والصناعي ومجال العمل. يعد مفهوم الإنتاجية مفهوما قديما وقد حصل على اهتمام كبير في الأدب الاقتصادي المعاصر وكان أول من استخدم مصطلح الإنتاجية الاقتصادي هو الفرنسي (Bchai) . عرف (الشرقاوي، 2003م)، الإنتاجية على أنها مقياس يستخدم لقياس حجم المدخلات لتحقيق حجم معين من المخرجات، كما عرف (نجم، 2005 م) الإنتاجية على أنها الاستعمال الكفؤ للموارد المستخدمة أو استبدال هذه الموارد بآلات أخرى، أما (السبيل ، 2003 م) فقد عرف الإنتاجية على أنها قياس مدى مستوى النجاح في عملية تجميع الموارد في المنظمة واستخدامها من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء وبأقل التكاليف في الموارد.

يرى (حمود، 2001م) أن مفهوم الإنتاجية يشير الى العلاقة بين كمية السلع أو الخدمات التي ينتجها الاقتصاد وكمية رأس المال والموارد المادية التي تستخدم لإنتاج هذه السلع أو الخدمات في فترة زمنية محددة. حيث تعد هذه العلاقة مقياس لكفاءة تحويل المدخل إلى مخرج ويمكن من خلالها الحكم على مدى قدرة الإدارة على استغلال الموارد المتاحة ويطلق على الإنتاجية هنا بالإنتاجية الكلية. ولقد خلصت منظمة العمل الدولية إلى أن الإنتاجية عبارة عن النسبة الحسابية بين مخرجات الثروة المنتجة ومدخلات الموارد التي تم استعمالها في عمليات الإنتاج (منظمة العمل الدولية، 1951 م).

تعتبر الإنتاجية مؤشر قوي يدل على مدى قدرة عناصر الإنتاج على التلاحم من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة والقيام بعملية إنتاجية صحيحة، فكل ما كان الفرد أكثر إنتاجية وكفاءة كل ما ارتفعت أرباح السوق

وزاد المركز التنافسي. تأتي أهمية الإنتاجية لكونها تؤثر على سرعة النمو الاقتصادي، وتساعد على ارتفاع مستويات المعيشة وأيضاً تؤدي إلى إدخال التحسينات في المدفوعات، وتساعد على السيطرة على التضخم (هنية، 2005 م) . كما تؤدي زيادة الإنتاجية إلى خفض تكاليف الوحدة المنتجة، وبالتالي ينعكس على القدرة التنافسية للشركات أو المؤسسات في الأسواق المحلية والدولية ومن هنا انبثق مصطلح آخر في المجال الاقتصادي يسمى "الكفاءة الإنتاجية".

2-1-4 الكفاءة الإنتاجية :

تعرف الكفاءة الإنتاجية على أنها ترشيد في استخدام الموارد المتاحة للمؤسسة للوصول إلى أكبر قدر من الإنتاج للمنافع والخدمات وبأقل التكاليف وفي الأوقات المحددة (بوخنان، 2008 م) . كما عرف حسن وعابد (2007 م) الكفاءة الإنتاجية على نطاق الدولة على أنها تحقيق أكبر قدر من الإنتاج من خلال استغلال المقومات الاقتصادية بأفضل استخدام يقضي على كافة أشكال الإسراف العملي والوقت والمال، أما على نطاق المشروع نفسه فتعني الكفاءة الإنتاجية تحقيق أكبر كمية إنتاج من إمكانيات المشروع وموارده البشرية والمادية. وفي نفس الوقت يرى (sharma، 2002م) أن الإنتاجية هي القدرة على إنتاج كمية من السلع أو الخدمات بذات الجودة أو أفضل باستخدام عدد وحدات أقل من عوامل الإنتاج في فترة زمنية محددة، من خلال كل التعاريف الماضية يمكن أن نستنتج أن الكفاءة الإنتاجية هي قدرة المؤسسة على تحقيق أكبر كمية إنتاج ممكنة من السلع أو الخدمات بأقل التكاليف. يمكن توضيح الكفاءة الإنتاجية باختصار عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{الكفاءة الإنتاجية} = \text{الكفاءة} + \text{الفعالية}.$$

الكفاءة = عمل الأشياء بشكل صحيح وصائب.

الفعالية = عمل الأشياء الصحيحة.

الكفاءة الإنتاجية = عمل الأشياء بشكل صحيح وصائب + عمل الأشياء الصحيحة (منظمة العمل الدولية، 2015م).

دراسة أنكا تورتوريانو، 2017 الأسرة و تحديات القرن الحادي و العشرون هدفت هذه الدراسة الى ابراز الناحية النظرية التي تتعلق بالاقتصاديين والكفاءة والخدمات الاجتماعية، وتتبات بوجود مجموعة من التطورات و هي استمرار التطور الاقتصادي و التجاري و التكنولوجي التي من الممكن ان تتضخم خلال السنوات القادمة وتولد ردة فعل كنتيجة التغيير المستمر في نمط الحياة وفي المجتمع البشري والذي يتحتم عليه القيام بجهود لتحسين مستويات المعيشة وتعزيز التنمية الاقتصادية.

2-1-5 قياس الانتاجية :

دراسة: بركة، آلاء، 2014، قياس إنتاجية العمل في الاقتصاد السوري. وضحت هذه الدراسة قياس إنتاجية العمل في الاقتصاد السوري على المستوى الكلي لهدف التعرف بدقة على محددات الإنتاجية والعوامل التي تؤثر فيها وطبيعتها وذلك للمساهمة في تلافي المشاكل العملية التي ترتبط بنماذج وطرق الاقتصاد القياسي التي تحدث عنها نتائج غير سليمة أو خالية من الدقة، وقد استخدمت هذه الدراسة أساليب الاقتصاد القياسي الحديثة المتطورة التي تمتاز بدقة نتائجها وأيضا الاساليب التقليدية وبعد ذلك المقارنة بينهما. حيث ساعد ذلك إلى الوصول إلى نتائج وبيانات عملية دقيقة تسهم في تصميم وصياغة سياسات اقتصادية واقعية وأكثر دقة. ووجدت هذه الدراسة دورا مهما وفعالا لرأس المال البشري في تحسين وتطوير إنتاجية العمل، وكان للاستثمار

الأجنبي دور مباشر بشكل إيجابي، لكن في المقابل كانت له أيضا تأثيرات في متغيرات التجارة الخارجية معنويا ومادياً.

2-2 العوامل المؤثرة على الإنتاجية :

تتأثر الإنتاجية بعدد من العوامل، وقد اختلف الباحثون في وضع مجموعة محددة من العوامل التي يمكن أن تؤثر على الإنتاجية (عبيدات، 2004م). وفقاً لما جاء في تقرير تحسين الإنتاجية لمنظمة العمل الدولية، 2015 م نستعرض هنا بعض من العوامل الرئيسية التي تؤثر على إنتاجية المؤسسة أو المشروع:

1-2-2 الظروف السياسية والاقتصادية السائدة في البلاد :

تتأثر الانتاجية بالسياسة العامة للبلاد حيث أن النظام الرأسمالي على سبيل المثال يعتمد على قوى السوق، أما النظام الاشتراكي فيعتمد على التخطيط المركزي والذي قد يتحكم بالسياسات النقدية والسياسات التي تتعلق بالأجور والاستثمار في رؤوس الاموال البشرية ومعدلات النمو الاقتصادي. كما ان السياسة الصناعية للدولة يمكن أن تؤثر على الانتاجية من خلال فرض إقامة بعض المشاريع الصناعية في منطقة أو مدينة دون الأخرى وهي ما تسمى بالمناطق الصناعية، وذلك لأسباب إما بيئية أو تنموية. كما تساهم لوائح وتشريعات وقوانين العمل والتي في كثير من الأحيان تصدر من قبل النقابات العمالية بشكل كبير في إنتاجية العمل، حيث أنها تشكل الجانب القانوني والتشريعي للمؤسسة في العلاقات مع العاملين، كما تحدد حقوق وواجبات كل عامل في عملية الإنتاج، على سبيل المثال تحديد أدنى حد للأجور، وتوفير " مستوى الأمان الوظيفي " للعاملين والموظفين، ومنح العلاوات والحوافز والمكافئات المالية وتشكيل علاقات عمل

إيجابية مثمرة بين العمال والادارة في المؤسسة من جهة ، والأهداف الاقتصادية من جهة أخرى كلها عوامل من شأنها التأثير على مستوى الانتاجية لدى الافراد.

2-2-2 : ظروف بيئة العمل

يقصد بها كل ما يحيط بالعامل أو الموظف من ظروف سواء كانت هذه الظروف طبيعية أو صناعية، مثل درجات الحرارة والاضاءة والضوضاء والتهوية والتبريد والرطوبة. كما أن التكنولوجيا المستخدمة في المؤسسة بما في ذلك العمليات والأجهزة والتقنيات والمعدات والآلات كلها لها تأثير مباشر أو غير مباشر على أداء الأفراد والموارد المادية الأخرى وبالتالي كمية وكفاءة الإنتاجية.

2-2-3: ظروف الأيدي العاملة

تؤثر القوى العاملة كماً وكيفاً على مستويات الإنتاجية، فالاستثمار في التعليم والتدريب والتربية والتثقيف يمكن من خلاله أن يوفر قوى عاملة متمكنة وماهرة ومدربة وواعية ومنتجة وبالتالي رفع مستوى الإنتاجي. في نفس الوقت، توافر عدد كافي من القوى العمالية يسهم بشكل مباشر في تحقيق مستوى الانتاجية المطلوب من خلال تلبية متطلبات المدخلات التي تستخدم لإنتاج هذه السلع أو الخدمات في فترة زمنية محددة. كذلك مدى توافر مراكز التدريب المهني والمؤسسات التعليمية التي من خلالها يتأهل العاملون للالتحاق بسوق العمل أو تلبية رسالة المؤسسة التي يعمل بها له دور كبير في مستوى انتاجية للأفراد.

من ناحية أخرى، سلوك ونمط حياة الفرد يؤثران على انتاجيته بشكل إيجابي أو سلبي، فعلى سبيل لمثال، السلوكيات الغير مهنية كعدم الالتزام بالوقت وعدم التقيد بأخلاقيات العمل وتجاهل تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية المعمول بها في المؤسسة من شأنه التأثير بشكل مباشر على نوعية وكمية الأداء في العمل وبالتالي

مستوى الإنتاجية الفردية، هذه السلوكيات قد ترتبط بالظروف الاجتماعية للفرد كالعمر والظروف العائلية والظروف المالية وكذلك السكنية. حيث أن العناصر المرتبطة بالوضع الاجتماعي كالحالة الاجتماعية وعدد أفراد الأسرة والدخل الشهري والالتزامات المادية وظروف سكنية أخرى قد يكون لها طرف في التأثير على الصحة النفسية للموظف وبالتالي سلوكه الوظيفي. الدراسات التي تناولت هذا الجانب محدودة وتكاد تكون معدومة في سلطنة عمان مما يتحتم عليه اجراء الدراسات البحثية لتوضح طبيعة العلاقة بين الظروف الاجتماعية والإنتاجية في العمل.

2-3: الدراسات السابقة التي نظرت في كيفية تحسين الانتاجية

2-3-1: التوازن بين العمل والحياة

دراسة: الزهراء، فاطمة، 2020، أهمية التوازن بين العمل والحياة في أداء الموظفين من جيل الألفية في إندونيسيا. نوهت هذه الدراسة الى وجود ظاهرتين أساسيتين، الأولى هي أن جيل الألفية الذي يعمل في الشركة يفضل وقت العمل المرن تماشياً مع أنماط حياتهم وأما الثانية هي أن الموظفين الذين يشعرون بكثرة القلق فيما يخص حياتهم المهنية يتعرضون أكثر للتهديد من قبل الشركة، فالموظف الذي لا يسمح له بالتقدم لطلب إجازة لقضاء مصالح عائلته الطارئة على سبيل المثال، يضطر للخروج من العمل وهو يعلم أنه سيتم خصم مرتبه الشهري وسيؤثر تقييم أداءه وتقل فرصته للترقية، وهو من شأنه أن يجعل الموظفين يميلون لتجاهل فلسفة التوازن بين العمل والحياة عندما لا تتبناها الشركة بالشكل السليم، تجاهل فلسفة التوازن بين العمل والحياة في نفس الوقت يترتب عليه اجهاد جسماني ونفسي للموظف ينتج عنه أداء أقل وبالتالي إنتاجية أضعف في العمل. من المحزن أن هناك شركات عديدة لا توجد لديها رغبة في تنفيذ سياسات التوازن بين العمل والحياة لموظفيها

وذلك يعود لعدم اليقين التام بقانون العمل وحقوق الموظفين أو إساءة استخدامها. لذلك من الواجب توافر خدمات إشراف ودعم تنفيذ لمثل هذه السياسات لتحقيق الممارسات الصحيحة لمفهوم التوازن بين العمل والحياة. دراسة: عبدالرحمن، إبراهيم، 2020، التوازن بين العمل والحياة العائلية. تتمحور أهمية هذه الدراسة لكونها الدراسة المهمة بإبراز دور التوازن بين العمل والحياة العائلية من الجانب الإنساني وذلك بسبب اختلاف أدوار الرجل والمرأة داخل الأسرة، ودخول المرأة إلى سوق العمل، والاعتراف بالعمل الجزئي والمؤقت. حيث قامت الدراسة بتسليط الضوء على قانون المنظمة الولايات المتحدة الأمريكية للتوازن بين العمل والحياة العائلية، ووضع عدد من التدابير الصديقة للموازنة بينهما، والتي قد يكون أثرها الصحي والنفسي والاجتماعي على حياة الفئة العمالية مساهما لتحقيق الأمان المجتمعي لجميع أفراد المجتمع وبالتالي يساعد على تحقيق التوازن بين العمل والحياة، بالخصوص العائلية.

دراسة: الصباغ، شوقي، 2020، دور التوازن بين الحياة والعمل في تفسير العلاقة بين الموارد الوظيفية وسلوك المواطنين التنظيمية. هدفت هذه الدراسة إلى اختبار مدى التأثير المباشر للموارد الوظيفية على سلوكيات المواطن التنظيمية، ومدى التأثير المباشر بين العمل والظروف الاجتماعية والإنتاجية على سلوكيات المواطن التنظيمية، بالإضافة إلى ذلك اختبار تأثير الموارد الوظيفية على السلوكيات التنظيمية من خلال متغير التوازن بين الحياة والعمل كما توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوي ما بين متغيرا الدراسة ووجود التأثير المعنوي المباشر للموارد الوظيفية على السلوكيات المواطن التنظيمية و أيضا تأثير المعنوي المباشر على التوازن بين الحياة والعمل على العلاقة ما بين الموارد الوظيفية و السلوكيات المواطن التنظيمية .

دراسة: البحيري، هشام محمد، 2018، أثر تطبيق استراتيجيات تحقيق التوازن بين العمل والحياة على فعالية الأداء الإداري للمديرين في المؤسسات الحكومية الخدمية في مصر. ركز الباحث على الأداء الإداري في المؤسسات الحكومية لتفاعلها مع العوامل المؤثرة فيها كالقدرة على أداء العمل و الدفاع عن العمل و توفير مناخ مناسب للعمل. هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على ماهية الاستراتيجيات التي تحقق التوازن بين العمل والحياة من خلال اختبار أثر تطبيق 11 استراتيجية على فعالية الأداء الإداري. كما أن هذه الدراسة أوضحت وجود اختلاف واضح بين شعور الرجل عن المرأة فيما يخص التوازن بين العمل والحياة في المؤسسات الحكومية الخدمية في مصر.

دراسة: كيلانيا، 2017، أثر التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف بالإشارة إلى صناعة الاتصالات السلكية واللاسلكية في سريلانكا. سعت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وأداء الموظفين في صناعة الاتصالات في سريلانكا وهدفت الى تحقيق المحددات التالية:

1 - التعرف على العلاقة بين توازن الحياة العملية والرضا الوظيفي للموظف.

2 - التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للموظف وأدائه.

3 - التعرف على العلاقة بين توازن الحياة العملية وأداء الموظفين.

4 - معرفة تأثير الوساطة بين توازن الحياة العملية وأداء الموظفين .

وكما ان نتائج هذه الدراسة تؤكد ان هنالك علاقة قوية بين التوازن بين العمل و الحياة وأداء الموظف وهناك علاقة بين الحياة العلمية و التوازن و رضا الموظف كل هذه العلاقات إجابيه و لديها ايضا مستويات كبيرة وتقدم نتائج البحث أن الحياة العمل أفضل والتوازن الموظفين يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي.

دراسة: مرسى، محمد، 2013، أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والأسرة كمتغير وسيط. تمثل مجتمع هذه الدراسة جميع الأطباء العاملين بمستشفيات جامعة الزقازيق والبالغ عددهم 408 طبيب وطبيبة، دون التطرق للعاملين من الفئات الأخرى من الممرضين والفنيين والعاملين في الوظائف الادارية والإشرافية. وقد اختار الباحث الأطباء العاملين بمستشفيات جامعة الزقازيق لعدة أسباب أهمها: أهمية الدور الذي يلعبه الأطباء في تقديم الرعاية الصحية بنسبة تشكل 80% من إجمالي تكاليف الخدمة الصحية من خلال الأوامر الصادرة منهم للإجراءات العلاجية، أيضا يعتبر الأطباء من أكثر الفئات معاناة بسبب الصراع بين الحياة العملية والحياة الخاصة، الأمر الذي يزيد من حاجتهم إلى التوازن بين العمل والأسرة. وأضحت النتائج أيضا أن متغير التوازن بين العمل والأسرة يتوسط العلاقة بين ادارة المواهب و الاندماج للعاملين بشقيه الوظيفي والتنظيمي

2-3-2 التوازن بين الانتاجية والعمل:

دراسة: عاشور، محمد، 2019 ، اختبار الدور الوسيط للتوازن بين الإنتاجية والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي. هدفت الدراسة الى استكشاف العلاقة المباشرة بين الالتزام والضغوط الوظيفية التنظيمية واختيار الدور الوسيط بين التوازن بين الإنتاجية والعمل بين عينة طبقية قدرها 400 فرد من الأطباء

والمرضى والفنيين العاملين بأربع مستشفيات جامعية مصرية (القاهرة، عين شمس، الأزهر، حلوان)، حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة الثلاثة ووجود تأثير معنوي للضغوط الوظيفية على الالتزام التنظيمي. بالإضافة الي وجود تأثير معنوي غير مباشر للتوازن بين الحياة والعمل علي العالقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي على ضوء تلك النتائج .

دراسة: مبارز، أيمن، 2019 ، أثر تحقيق الإنتاجية بين الحياة العملية والحياة الخاصة للعاملين على جودة الخدمة المصرفية بالتطبيق على بنك التجاري الدولي CIB بجمهورية مصر العربية . وقد شملت الدراسة عدة أهداف أهمها: التحقق من تطبيق الموازنة بين الحياة العملية والحياة الخاصة للعاملين على مدى رضا اعتمادية العملاء على الخدمات المصرفية المقدمة من قبل البنك ودراسة مدى تأثير تطبيق الموازنة بين الحياة العملية والحياة الخاصة للعاملين على رضا العملاء عن الخدمات المصرفية من البنوك في البيئة المصرفية المصرية. أيضا هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية وأثر السياسات في العمل التي تسعى لتحقيق الإنتاجية بين الحياة العملية والحياة الخاصة للعاملين وأثر ذلك على أدائهم بشكل خاص وأداء المنظمة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك العمل على وضع تصور لزيادة فعالية إجراءات وسياسات العمل لدى المنظمات ، و تدعو النتائج الدراسة المدراء ورؤساء الأقسام البنوك و المؤسسات و الشركات المالية على التركيز في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية و الخاصة للموظفين في البنوك و المؤسسات المالية لما له من أثر إيجابي على جودة الخدمات المصرفية .

دراسة: عبدالفتاح، نبيل، 2013، إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية بالأجهزة الحكومية. هدفت هذه الدراسة الى توضيح مفاهيم إدارة الجودة الشاملة وكيفية تطبيقها في القطاعين العام والخاص. كما هدفت إلى طرح ومناقشة الصعوبات التي يمكن أن تحد من تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة وكيفية التغلب عليها. بالإضافة إلى ذلك اقترح إطار علمي يمثل خطوات محددة يمكن اتباعها لتنفيذ وتطبيق مفاهيم الإدارة الشاملة. حيث سلطت الدراسة الضوء على مفهوم يقتصر تطبيقه على القطاع الخاص.

2-3-3 العوامل المؤثرة على إنتاجية العمل:

دراسة: عيسى، هيثم، 2018، العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. سعت هذه الدراسة إلى التنقيب والبحث عن الحقائق التي ترتبط بإنتاجية العمل لهدف الوصول إلى العوامل المؤثرة، ولتحقيق هذه الغاية فقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي فقد استفتح البحث بوصف الظاهرة ، موضوع الدراسة وتعريفها وبعدها انتقل إلى تحديد وتصنيف العوامل المختلفة المؤثرة فيها في نموذج مبسط. حيث يوضح هذا النموذج وجود ثلاث أبعاد للتأثير وهي:

(1) العوامل المؤثرة في معرفة العمال بالعمل وتتكون من عاملين هما مستوى التدريب والتأهيل ومستوى التعليم.

(2) العوامل المؤثرة في قدرة العمال على العمل وتتكون من ثلاث عوامل، هي مستوى المعيشة والمستوى الصحي ومستوى التغذية.

(3) العوامل المؤثرة في رغبة العمال بالعمل وتتكون من ثلاث عوامل هي، أسلوب الإدارة والحوافز ومستوى الأجر وظروف العمل وشروطه.

حيث يمكن هذا النموذج من توضيح علاقات التأثير بين العوامل المذكورة من جهة وإنتاجية العامل من جهة أخرى. ويساعد هذا في تنظيم البرامج والخطط والجهود إلى تحسين إنتاجية العمل في المنظمات أو على مستوى الدول.

دراسة: أبو سلطان، خالد، 2015، سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. تكمن أهمية هذه الدراسة في تحديد أهم العوامل التي يمكن أن يتخذ حيالها إجراءات لإحداث تغييرا يؤثر بشكل إيجابي، ويزيد من قدرة الموظفين العاملين على تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والحياة الخاصة والذي بدوره سيعطي المؤسسة أفضل ما لدى الموظفين من تركيز وأداء وانتقان في العمل من جهة ، ويكسب الموظف الرضى الوظيفي التام والاستقرار النفسي والمادي من جهة أخرى. وتبرز أيضا أهمية هذه الدراسة في كونها من أوائل الدراسات على المستوى العربي التي تسلط الضوء بصورة مباشرة على إجراءات العمل المؤثرة في التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة لتدرس ما يراه الموظفين في مؤسساتهم من عوامل قد تؤثر على تحقيق هذا التوازن، بالإضافة إلى ذلك كونها تزيد من وعي الموظفين للاستفادة من سياسات وإجراءات العمل المتاحة لتحقيق التوازن المطلوب بين حياتهم العملية والخاصة. وبرزت النتائج وجود علاقة إيجابية بين سياسات وإجراءات العمل وبين إمكانية الموظفين على تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة و قد ظهرت أن نظام الإجازات المرنة والفعالة له دور واضح في تحقيق الموازنة لدى الموظفين و أن سياسات المنظمة تجاه الأمومة و الأبوة لها دور كبير في إمكانية العاملين على الوفاء بالتزاماتهم العائلية، وبينت الدراسة أيضا أن المرونة في إجراءات العمل الروتينية تزيد من قدرة الموظفين على تحقيق التناغم بين الأمور و الأسرة والعمل وأظهرت أيضا أن الخدمات المقدمة للعاملين في بيئة العمل لها دور في المساعدة على تحقيق الموازنة لدى العاملين و وجدت الدراسة فروقات

ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابة الموظفين حول الإجراءات وسياسات العمل المؤثرة في تحقيق الموازنة بين الحياة العملية والخاصة تعزى إلى كل من العمر، وعدد أفراد الأسرة والمستوى العلمي وسنوات الخبرة.

دراسة: نور، عبدالهادي، 2011. العوامل المؤثرة على الإنتاج في صناعة الملابس الجاهزة في جدة وهدفت هذه الدراسة الى إعداد مقياس لدراسة العوامل المؤثرة على الإنتاج في مصنع الملابس الجاهزة في مدينة جدة. وشدد الباحث على أن أهمية الانتاجية حيث ذكر أنها تؤثر على سرعة النمو الاقتصادي و تسهم في رفع مستويات المعيشة وتؤدي الى تحسين كمية المدفوعات وتساعد في السيطرة على التضخم، كما نوه بأن الزيادة الانتاجية هي الغاية الرئيسية للمجال الاقتصادي وعلى إثرها يمكن تقييم وتحديد درجة ومستوى الاستفادة من الموارد البشرية و المادية.

2-4 بيئة العمل:

بيئة العمل هو المكان أو الموقع الذي يستخدم لأداء مهمة معينة حتى يتم الانتهاء منها، يندمج مع بيئة العمل الموقع الجغرافي والأماكن القريبة منها، كما تعرف بيئة العمل ايضا على انها الموقع أو المكان الذي يستخدمونه الموظفون للعمل كالمؤسسات أو المصانع أو المكاتب (الخزاعة ، صهيب ، 2019).

2-5 أبعاد بيئة العمل:

تتركز بيئة العمل الناجحة التي تشكل مجموعة من العلاقات المهنية والوظيفية بين الأفراد على بعد أساسي وهو المصداقية في العمل، و يقاس مدى رؤية الموظفين للصدق الإداري من خلال آليات التواصل بين الإدارة و العاملين. يتحقق التواصل النشط بين الإدارة و العاملين او الموظفين من خلال عدد من العوامل التالية:

العلاقة التشاركية: اجتماع الإدارة بالموظفين بشكل متواصل ومشاركتهم العناصر التي تؤثر على نجاح المؤسسة ومدى أهميتهم في المؤسسة من شأنه تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين وبالتالي تعزيز العلاقة المهنية، العلاقة التشاركية أيضا تساهم في سد الفجوات بين الطرفين وتوضيح الأدوار وبالتالي تركيز المؤسسة على أهدافها وفي نفس الوقت تركيز الموظفين على أنشطتهم ومهامهم بدون الحاجة الى الرجولة الى الإدارة بشكل متكرر وتعطيل الأعمال.

الاحترام: هو مقدار الموظفين بتحديد احترام الإدارة لكافة العاملين بطريقة التقييم جميع المستويات الخاصة في الرعاية والدعم و المساعدة أو التعاون التي من حق العاملين الحصول عليها أثناء تعاملهم مع الإدارة .
العدالة: هي إدراك مدى العدالة من قبل العاملين مع القرارات والتصرفات و سياسات الإدارة بتقييم الأنصاف و المساواة و الحيادية داخل بيئة العمل بتوازن بين التعامل مع الجميع و بالأخص المكافآت.

الفخر: هو شعور العاملين و الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم للأعمال عند تقييمهم بالمشاعر اتجاه وظائفهم إن كان في مجموعة عمل أو فريق الذي يعمل معه والبيئة المرتبطة في العمل مع المؤسسة . (الخزاعة ، صهيب، 2019)

2-6 أهمية بيئة العمل:

تحضي بيئة العمل بأهمية قصوى وذلك لأن الموظف يقضي وقتاً طويلاً في العمل وهو ما يقارب ثلث يومه وبالتالي فإن بيئة العمل تلعب دوراً هاماً في الحفاظ على العاملين ودفعهم على الالتزام بإعمالهم الموكلة اليهم. بيئة العمل المريحة هي الأفضل لإخراج مهارات العاملين والموظفين و مشاركة كل ما لديهم من مواهب، كما أنها تساهم في خلق المودة بين العاملين والعمل وتولد حس الإبداع و تساهم في تعزيز قدرة العاملين على

التواصل فيما بينهم من أجل المصالح المشتركة للمؤسسة، بالإضافة الى ذلك فإنها تزيد من رضا العاملين والذي يعكس بصورة إيجابية على إنتاجيتهم وبالتالي تؤثر على جذب الموارد البشرية (الخرافة ، صهيب ، 2019)

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3-1 المقدمة:

سيتطرق هذا الفصل وصفاً لعدة نقاط أبرزها: منهجية الدراسة وحدود الدراسة ، ومجتمع وعينة الدراسة ، وأيضا متغيرات الدراسة إضافة إلى ذلك مقياس المتغيرات والتي تتعلق بالعوامل الاجتماعية ومستوى الانتاجية في العمل وأيضا أداة الدراسة التي استخدمت ووصفها وطرق وآلية إعدادها وتحكيمها بواسطة المختصين في موضوع الدراسة ، وما مدى صلاحية وموثوقيتها و سيتضمن هذا الفصل أيضا وصف للإجراءات التي قام بها الباحث من تقنين لأدوات الدراسة وتطبيقها والمعالجات الإحصائية التي استند عليها الباحث أثناء تحليل الدراسة .

3-2 منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث بإتباع منهج الدراسة المقطعية الوصفية. ولتجميع المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وطلب من المشاركين في الدراسة تعبئة استبانة التي تتضمن جزئيين مختلفين. الجزء الأول يهدف إلى جمع معلومات ديموغرافية واجتماعية متعلقة بالدراسة. أما الجزء الثاني من الاستبانة تضمن أداة لقياس مستوى الانتاجية في العمل.

3-3 حدود الدراسة:

- 1 - الحدود الزمانية: قام الباحث بهذه الدراسة في العام 2021- 2022
- 2 - الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة على موظفي وزارة العمل العُمانية.
- 3 - الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على موظفي وزارة العمل العُمانية بمختلف مستوياتهم.

3-4 مجتمع وعينة الدراسة:

سيكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة العمل العُمانية البالغ عددهم 3951 موظف وموظفة موزعين بين مختلف مديريات وأقسام الوزارة، إلا أنه سيتم اقتصار مجتمع الدراسة على الكادر الإداري والفني للوزارة والبالغ عددهم 303 موظفاً، حيث سيتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

3-5 متغيرات الدراسة:

العوامل المستقلة في الدراسة هي 12 عامل من العوامل الاجتماعية والمتغير التابع هو مستوى الإنتاجية في وزارة العمل العُمانية.

3-5-1 مقاييس المتغيرات:

3-5-1-1 مقياس العوامل الاجتماعية:

قمنا بدراسة تسعة عوامل من العوامل الاجتماعية والتي تمثل المتغيرات المستقلة. تفاصيل العوامل الاجتماعية موضحة في الجدول رقم (3.1).

1. العمر
2. الحالة الاجتماعية
3. عدد أفراد الأسرة
4. الدخل الشهري (الخاص بك)
5. التزاماتك المادية تتعدى ما نسبته
6. الدخل الشهري للعائلة (يشمل دخل جميع أفراد الأسرة)
7. طبيعة السكن
8. عدد الأفراد الذين يعيشون معك في اقامتك الحالية
9. موقع الإقامة الحالية بالنسب لموقع العمل

جدول 3.1. تفاصيل العوامل الاجتماعية:

الرقم	عناصر البيانات	الرد
1.	الجنس :	ذكر و أنثى
2.	العمر :	أصغر من 25 سنة, من 25 - 35 سنة, من 36-45 سنة, من 46-55 سنة, من 56-60 سنة, أكبر من 60 سنة
3.	المسمى الوظيفي:	مدير, نائب مدير, رئيس قسم, اخصائي شؤون إدارية, كاتب شؤون إدارية, مبرمج, فني حاسب آلي, منسق, أخرى
4.	الحالة الاجتماعية:	متزوج, أعزب, مطلق, أرمل
5.	عدد أفراد الأسرة	لا ينطبق (لغير المتزوجين), أقل من 5 أفراد, من 5-7 أفراد, من 8-10 أفراد, من 11-13 فرد, أكثر من 14 فرد
6.	الدخل الشهري (الخاص بك):	أقل عن 1000 ريال عماني, من 1000 - 2000 ريال عماني, من 2000 - 3000 ريال عماني, من 3000 - 4000 ريال عماني, أكثر من 4000 ريال عماني
7.	الدخل الشهري للعائلة (يشمل دخل جميع أفراد الأسرة)	لا ينطبق (لغير المتزوجين), أقل من 1000 ريال, من 1000 - 2000 ريال, من 2000 - 3000 ريال, من 3000 - 4000 ريال, أكثر من 4000 ريال

8.	التزاماتك المادية تتعدى ما نسبته:	لا يوجد, 1 - 19% من دخلك الشهري, 20 - 39% من دخلك الشهري, 40 - 59% من دخلك الشهري, 60 - 80% من دخلك الشهري, أكثر من 80% من دخلك الشهري
9.	طبيعة السكن:	ملك، ايجار
10.	اقامتك الحالية مع:	الأسرة، الزملاء، بمفردك,
11.	عدد الأفراد الذين يعيشون معك في اقامتك الحالية:	صفر, من 1-2 فرد, من 3-4 فرد, من 5-6 فرد, من 7-8 فرد, أكثر من 8 افراد
12.	موقع الإقامة الحالية بالنسب لموقع العمل:	يبعد أقل من 20 كيلومتر, يبعد 20 - 39 كيلومتر, يبعد 40 - 59 كيلومتر, يبعد 60 - 79 كيلومتر, يبعد 80 - 100 كيلومتر, يبعد أكثر من 100 كيلومتر

3-5-1-2 مقياس مستوى الإنتاجية في العمل:

قام الباحث بتحديد مستوى الإنتاجية في العمل عن طريق استبانة تتناول أسئلة متعلقة بالإنتاجية يتم الرد عليها باستخدام مقياس ليكرت (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

3-6 وصف الأداة. قام الباحث بالاستعانة بأداة قياس الانتاجية المستخدمة في دراسة (John Mark R.)

(Asio) التي تحتوي على 12 عنصر. الأداة في الأصل مكتوبة باللغة الانجليزية وموجهة للموظفين الذين يعملون في مؤسسة تعليمية في الفلبين. قام الباحث بإضافة بعض التعديلات للعناصر بعد ترجمتها للعربية لتصبح أكثر وضوحا ولتكون موجهة بشكل مباشر للأفراد.

3-7 صلاحية وموثوقية الأداة: في الدراسة التي تم الاستعانة بها، كان معدل كرونباخ ألفا يساوي

0.81 والذي يعتبر جيد جدا. كما قام الباحث بتجربة الأداة عند مجموعة مشاركين للتأكد من صلاحيتها.

قمنا بعمل تعديلات في الأداة، منها حذف العنصر 10 لعدم وضوحه (لكل ساعة عمل، يمكن انتاج ما قيمته أكثر من ساعة)، وإضافة عنصر (استطيع العمل تحت الضغط). وقام الباحث بعمل دراسة تجريبية لاختبار صلاحية وموثوقية الأداة المترجمة للعربية مع 10 موظفين في وزارة العمل وإضافة التعديلات حسبما تقتضي الحاجة. نتائج الموظفين العشرة لن تشمل في التحليل النهائي.

جدول 3.2. أداة قياس مستوى الانتاجية في العمل المعدلة.

الرقم	عناصر قياس مستوى الإنتاجية	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	تتحسن إنتاجية الفرد للمهام وتصبح أفضل مع مرور الوقت.					
2.	يمكنني انجاز العمل في الوقت المحدد.					
3.	أستطيع إنجاز أي عمل في أصعب الأوقات والظروف.					
4.	أستطيع التأقلم مع العمل تحت الضغط.					
5.	أصبحت قادراً على إنجاز العمل بصورة أفضل وأسرع من السابق.					
6.	أقوم بمشاركة المقترحات لتحسين تقديم الخدمة.					
7.	أنا على أتم الاستعداد للمشاركة في أي دورة تدريبية من أجل تطوير مهاراتي أو اكتساب مهارات جديدة.					
8.	أصبح العميل الآن راضٍ أكثر عن جودة الخدمة.					

					9. مع ازدياد خبرتي، أصبحت قادراً أكثر على فهم ماذا يجب فعله ومتى فعل ذلك.
					10. أتوق إلى تقديم كل ما أملك لأكون أكثر إنتاجية.
					11. يمكنني تحديد الأولويات القصوى وإيلاء اهتمام كبير لها.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتفسيرها

4-1 المقدمة:

يحتوي هذا الفصل على عرض لنتائج الدراسة وتحليلها وذلك من خلال عرض أهم نتائج الاستبانة التي وزعت على عينة مجتمع الدراسة والمكون من 3951 موظف وقد تمت الاستجابة على عدد 304 استبانة حيث حُلّت فقرات الاستبانة للإجابة على الأسئلة المتعلقة بالدراسة والتحقق من فرضياتها ، بهدف معرفة أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية.

فقد قام الباحث بإجراء وعمل المعالجات الإحصائية التي تخص البيانات المحصلة وذلك بواسطة تحويل الاستجابات لفقرات الاستبانة إلى درجات ومستويات كمية وتطبيق واستخدام برامج التحليل الإحصائي من أجل إيجاد التكرارات والنسب المئوية وعمل اختبار الاتساق الداخلي لمعامل ألفا كرونباخ والانحراف المعياري والانحدار الخطي المتعدد والمتوسط الحسابي لمعرفة أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على إنتاجية الموظفين.

4-2 التحليل الإحصائي للبيانات:

هذا الفصل يستعرض تحليل وعرض نتائج الدراسة. حيث تطرق في البداية الاحصاء الوصفي للدراسة والمتغيرات الديموغرافية. ثم تم قياس الصدق والثبات للاستبانة. بعد ذلك تم عرض التوزيعات النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الانتاجية في العمل. وبعد ذلك تم تحليل فرضيات الدراسة والاجابة على اسئلة الدراسة.

توزيع المشاركين حسب المتغيرات الديموغرافية			
النسبة %	العدد		
70.6%	214	ذكر	الجنس
29.4%	89	انثى	
100.0%	303	المجموع	
7.9%	24	أصغر من 25 سنة	العمر
42.9%	130	من 25 - 35 سنة	
35.3%	107	من 36 - 45 سنة	
13.2%	40	من 46 - 55 سنة	
0.3%	1	من 56 - 60 سنة	
0.3%	1	أكبر من 60 سنة	
100.0%	303	المجموع	
6.9%	21	مدير	
3.0%	9	نائب مدير	
14.9%	45	رئيس قسم	
5.6%	17	أخصائي شؤون ادارية	
8.6%	26	كاتب شؤون ادارية	
5.6%	17	مبرمج	
9.9%	30	فني حاسب آلي	
10.9%	33	منسق	
34.7%	105	أخرى	
100.0%	303	المجموع	
27.4%	83	أعزب	الحالة الاجتماعية
68.6%	208	متزوج	
2.6%	8	مطلق	
1.3%	4	أرمل	
100.0%	303	المجموع	

الجدول السابق يوضح توزيع المشاركين حسب المتغيرات الديموغرافية. حيث احتوت عينة الدراسة على 303 مستجيب. وقد كانت نسبة الذكور المشاركين (70.6%). بينما كانت نسبة الاناث المشاركات (27.4%). وبالنسبة للفئة العمرية فكانت النسبة الأعلى للفئة (من 25 - 35 سنة) وبنسبة (42.9%)، يليهم من اصحاب الفئة العمرية (من 36 - 45 سنة) بنسبة (35.3%). وأما بالنسبة للمسمى الوظيفي فكانت اعلى مشاركة من فئة رئيس قسم بنسبة (14.9%). وعند توزيع المشاركين حسب الحالة الاجتماعية نجد ان النسبة الاعلى هي (68.6%) للمتزوجين.

توزيع المشاركين حسب الإقامة وعدد افراد الأسرة		
النسبة %	العدد	
21.8%	66	لا ينطبق (لغير المتزوجين)
29.7%	90	أقل من 5 أفراد
34.3%	104	من 5-7 أفراد
11.2%	34	من 8-10 أفراد
1.3%	4	من 11-13 فرد
1.7%	5	أكثر من 14 فرد
100.0%	303	المجموع
8.6%	26	صفر
14.5%	44	1-2 أفراد
23.4%	71	3-4 أفراد
30.0%	91	5-6 أفراد
14.2%	43	7-8 أفراد
9.2%	28	أكثر من 8 أفراد
100.0%	303	المجموع
36.3%	110	يبعد أقل من 20 كيلومتر
18.2%	55	يبعد 20 - 39 كيلومتر

14.2%	43	يبعد 40 - 59 كيلومتر	
8.6%	26	بعد 60 - 79 كيلومتر	
5.6%	17	يبعد 80 - 100 كيلومتر	
17.2%	52	يبعد أكثر من 100 كيلومتر	
100.0%	303	المجموع	
73.9%	224	ملك	طبيعة السكن
26.1%	79	ايجار	
100.0%	303	المجموع	
78.5%	238	الأسرة	اقامتك الحالية مع
12.5%	38	الزملاء	
8.9%	27	بمفردك	
100.0%	303	المجموع	

يبين الجدول توزيع المشاركين حسب الإقامة وعدد افراد الأسرة. حيث افاد (34.3%) من المشاركين أن عدد افراد الاسرة لديهم (من 5-7 أفراد). بينما افاد (30.0%) منهم ان عدد الأفراد الذين يعيشون معهم في اقامتهم الحالية (5-6 أفراد). أما بالنسبة لموقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل فقد اجاب (36.3%) من المشاركين ان موقع اقامتهم الحالية يبعد عن موقع عملهم أقل من 20 كيلومتر. كما افاد ما يقارب من ثلاثة ارباع المشاركين (73.9%) أنهم يقيمون في سكن ملك لهم. وان اكثر من ثلاثة ارباع المشاركين (78.5%) يعيشون مع أسرهم.

توزيع المشاركين حسب التفاصيل المالية			
النسبة %	العدد		
21.8%	66	لا ينطبق (لغير المتزوجين)	الدخل الشهري للعائلة (يشمل دخل جميع أفراد الأسرة) بالريال العماني
30.4%	92	أقل من 1000 ريال	
28.1%	85	من 1000-2000 ريال	
14.9%	45	من 2000 - 3000 ريال	
4.0%	12	من 3000-4000 ريال	
1.3%	4	أكثر من 4000 ريال	
100.0%	303	المجموع	
65.3%	198	أقل عن 1000 ريال عماني	الدخل الشهري (الخاص بك) بالريال العماني
28.7%	87	من 1000 - 2000 ريال عماني	
4.0%	12	من 2000 - 3000 ريال عماني	
1.0%	3	من 3000 - 4000 ريال عماني	
0.7%	2	من 4000 - 5000 ريال عماني	
0.3%	1	أكثر من 5000 ريال عماني	
100.0%	303	المجموع	
7.9%	24	لا يوجد	التزاماتك المادية تتعدى ما نسبته
9.9%	30	19% - 1 من دخلك الشهري	
20.1%	61	39% - 20 من دخلك الشهري	
25.7%	78	59% - 40 من دخلك الشهري	
17.8%	54	80% - 60 من دخلك الشهري	
18.5%	56	أكثر من 80% من دخلك الشهري	
100.0%	303	المجموع	

الجدول السابق يستعرض توزيع المشاركين حسب التفاصيل المالية. حيث تشير النتائج إلى أن (30.4%) من

المشاركين افادوا ان الدخل الشهري للعائلة أقل من (1000 ريال) و(28.1%) منهم افادوا ان دخل العائلة

يتراوح (من 1000 – 2000 ريال). وبالنسبة للدخل الشهري الخاص فقد أدلى (65.3%) من المشاركين ان دخلهم الخاص أقل من 1000 ريال عماني. وتشير النتائج ان (25.7%) منهم تبلغ التزاماتهم المالية (40% - 59%) من دخلهم الشهري.

توزيع الاسئلة على محاور الدراسة			
م	المحور او المجال	عدد الاسئلة	النسبة
1	المتغيرات الديموغرافية	12	52.2%
2	الإنتاجية في العمل	11	47.8%
	اجمالي عدد الاسئلة	23	100%

يشير الجدول السابق ان الاستبانة احتوت على 12 سؤالاً حول البيانات الديموغرافية و 11 سؤالاً حول محور الانتاجية في العمل.

معامل كرونباخ الفا لمحور الانتاجية في العمل		
المحور او المجال	عدد الاسئلة	معامل كرونباخ الفا
معامل كرونباخ الفا لقياس الصدق والثبات	11	0.860

معامل كرونباخ الفا هو المقياس الذي يستخدم في قياس الصدق والثبات الأسئلة الاستبيان. حيث انه كلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح دل ذلك على صدق وثبات الاستبانة. وكما نلاحظ ان المعامل لدينا حول محور الانتاجية في العمل يبلغ (0.860) مما يدل على صدق وثبات الاستبيان المستخدم في الدراسة.

معايير التقييم المستخدمة لقياس مستويات العبارات			
م	مقياس ليكرت	الوسط الحسابي	الدرجة
1	غير موافق بشدة	1.00 - 1.79	ضعيفة جدا
2	غير موافق	1.80 - 2.59	ضعيفة
3	محايد	2.60 - 3.39	متوسطة
4	موافق	3.40 - 4.19	عالية
5	موافق بشدة	4.20 - 5.00	عالية جدا

الجدول السابق يوضح معايير التقييم المستخدمة لقياس مستويات العبارات بالاعتماد على وسطها الحسابي . حيث تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة = 1, غير موافق = 2, محايد = 3, موافق = 4, موافق بشدة = 5). وتم تقسيم الأوساط الحسابية إلى فترات متساوية لتحديد درجة القياس.

الجدول

التوزيع النسبي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الإنتاجية في العمل.

رقم العبارة	عبارات المحور	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	تتحسن إنتاجية الفرد للمهام وتصبح أفضل مع مرور الوقت	1.0%	6.3%	18.2%	46.2%	28.4%	3.95	0.897	7	عالية

رقم العبارة	عبارات المحور	لا أوافق بشدة	لا أوافق	أوافق	محاييد	أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
2	يمكنني انجاز العمل في الوقت المحدد	0.3%	3.0%	12.5%	56.1%	28.1%	4.09	0.741	6	عالية
3	أستطيع إنجاز أي عمل في أصعب الأوقات والظروف	0.7%	6.9%	26.4%	43.6%	22.4%	3.80	0.888	9	عالية
4	أستطيع التأقلم مع العمل تحت الضغط	1.3%	5.0%	21.8%	51.5%	20.5%	3.85	0.848	8	عالية
5	أصبحت قادراً على إنجاز العمل بصورة أفضل وأسرع من السابق	1.0%	4.0%	14.5%	46.5%	34.0%	4.09	0.853	6	عالية
6	أقوم بمشاركة المقترحات لتحسين تقديم الخدمة	0.7%	4.3%	12.5%	48.8%	33.7%	4.11	0.827	5	عالية

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	عبارات المحور	رقم العبارة
عالية جداً	1	0.832	4.28	47.9%	36.3%	12.5%	2.6%	0.7%	أنا على أتم الاستعداد للمشاركة في أي دورة تدريبية من أجل تطوير مهاراتي أو اكتساب مهارات جديدة	7
عالية	10	0.957	3.74	21.5%	42.6%	27.4%	5.6%	3.0%	أصبح العميل الآن راضي أكثر عن جودة الخدمة	8
عالية	4	0.897	4.15	40.9%	40.3%	12.9%	5.0%	1.0%	مع ازدياد خبرتي، أصبحت قادراً أكثر على فهم ماذا يجب فعله وومتى فعل ذلك	9
عالية جداً	2	0.778	4.24	40.9%	45.5%	10.2%	3.0%	0.3%	أتوق إلى تقديم كل ما أملك	10

رقم العبارة	عبارات المحور	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
	لأكون أكثر إنتاجية									
11	يمكنني تحديد الأولويات القصوى وإيلاء اهتمام كبير لها	0.7%	2.6%	12.2%	49.5%	35.0%	4.16	0.784	3	عالية
	المجموع	1.0%	4.4%	16.5%	46.1%	32.1%	3.95	0.845		عالية

تشير النتائج من خلال الجدول السابق إلى التوزيع النسبي والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة القياس الاسئلة لمحور الإنتاجية في العمل. حيث كانت جميع عبارات المجال لديها درجة قياس عالية وعالية جدا. حيث حصلت العبارة (أنا على أتم الاستعداد للمشاركة في أي دورة تدريبية من أجل تطوير مهاراتي أو اكتساب مهارات جديدة) على أعلى متوسط (4.28) وانحراف معياري (0.832) ودرجة قياس عالية. يليها العبارة (أتوق إلى تقديم كل ما أملك لأكون أكثر إنتاجية) بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.778) وبدرجة قياس عالية جدا. بينما بلغ أقل متوسط حسابي (3.74) للعبارة (أصبح العميل الآن راضٍ أكثر عن جودة الخدمة) وانحراف معياري (0.957). أما بالنسبة لمتوسط المتوسطات الحسابية فكان (3.95) ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.845) ودرجة قياس عالية.

4-3 فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير العمر.

في البداية نقوم باختبار التوزيع الطبيعي للإنتاجية في العمل حسب الفئات العمرية وذلك باستخدام اختبار كلمنجراف سيمنروف.

اختبار التوزيع الطبيعي							
شابيرو ويلك			كلمنجراف سيمنروف			العمر	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية		
0.609	24	.968	0.200*	24	0.110	أصغر من 25 سنة	الإنتاجية في العمل
0.002	130	.964	0.003	130	0.100	من 25-35 سنة	
0.000	107	.893	0.000	107	0.134	من 36-45 سنة	
0.940	40	.988	0.200*	40	0.086	من 46-55 سنة	

جدول اختبار التوزيع الطبيعي يوضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لان قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) للفئة العمرية (أصغر من 25 سنة) والفئة العمرية (من 46-55 سنة). وبما انه توجد لدينا اكثر من فئتين عمريتين فسوف نستخدم اختبار التحليل الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية او لا.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
الانتاجية في العمل					
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.399	1.031	0.309	5	1.546	بين المجموعات
		0.300	297	89.071	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

يبين جدول تحليل التباين الاحادي درجات الحرية (5,297) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). كما يوضح ان قيمة مستوى الدلالة (0.399) وهي أكبر من (0.05) لذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في مستوى الانتاجية في العمل.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

يجب معرفة طبيعة توزيع البيانات للإنتاجية في العمل حسب الحالة الاجتماعية.

اختبار التوزيع الطبيعي						
شابيرو ويلك			كلمنجراف سيمنروف			الحالة الاجتماعية
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	
0.034	83	0.967	0.200*	83	0.082	الانتاجية في العمل
0.000	208	0.926	0.000	208	0.111	

0.189	8	0.880	0.200*	8	0.208	مطلق
0.406	4	0.895		4	0.329	أرمل

جدول اختبار التوزيع الطبيعي يوضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لان قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) للفئة العمرية (أصغر من 25 سنة) والفئة العمرية (من 46-55 سنة). وبما انه توجد لدينا أكثر من فئتين عمريتين فسوف نستخدم اختبار التحليل الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية او لا.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
الانتاجية في العمل					
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.084	2.241	0.664	3	1.992	بين المجموعات
		0.296	299	88.624	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

جدول تحليل التباين الاحادي يعرض درجات الحرية (299,3) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 4 - 1 = 3) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 4 = 299). كما يبين ان قيمة مستوى الدلالة (0.084) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير طبيعة السكن.

نختبر بدايةً طبيعة توزيع البيانات للإنتاجية في العمل حسب طبيعة السكن.

اختبار التوزيع الطبيعي						
شابيرو ويلك		كلمنجراف سيمنروف			طبيعة السكن	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية		
0.000	224	0.919	0.000	224	0.126	ملك
0.129	79	0.975	0.200*	79	0.065	ايجار

يوضح جدول اختبار التوزيع الطبيعي يوضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لان قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05). لذلك سوف نستخدم اختبار ت (T-test).

مجموعة الاحصائيات					
الخطأ في الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	طبيعة السكن	
0.03584	0.53641	4.0726	224	ملك	الإنتاجية في العمل
0.06437	0.57212	3.9471	79	ايجار	

يبين الجدول الوسط الحسابي والانحراف المعياري في الإنتاجية في العمل للأشخاص الذي يسكنون في منزل ملك لهم والأشخاص الذي يسكنون في منزل بالإيجار.

اختبار T-test للعينتين المستقلتين									
اختبارات						اختبار ليفين للمساواة في الاختلافات			
95 % فترة الثقة في الاختلاف		فرق الخطأ المعياري	فرق الوسط الحسابي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	F	
الأعلى	الأدنى								
0.266	-	0.071	0.125	0.0	301	1.7	0.1	1.8	الفروق المتساوية في العمل
15	0.0149	43	58	80		58	73	66	المتساوية غير المتساوية
0.271	-	0.073	0.125	0.0	129.5	1.7			الفروق المتساوية غير المتساوية
34	0.0201	67	58	91	08	05			المتساوية غير المتساوية

يعرض هذا الجدول اختبارات للعينتين المستقلتين، ويبين اختبار ليفين ان قيمة (0.173) وهي اكبر من (0.05) لذلك سنعمد على اختبار الفروق المتساوية المفترضة. حيث تشير النتائج ان قيمة (T) تساوي (1.758) ومستوى الدلالة (0.05 < 0.080) مما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية حسب طبيعة السكن.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة

الدراسة تُعزى لمتغير عدد الأفراد المشاركين في السكن.

نجري في البداية اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المشاركين في الاجابة على الانتاجية في العمل حسب عدد

الأفراد المشاركين في السكن.

اختبار التوزيع الطبيعي							
شايبورو ويلك		كلمنجراف سيمنروف			عدد الأفراد المشاركين في السكن		
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية			
0.101	66	0.969	0.200*	66	0.083	لا ينطبق (لغير المتزوجين)	الانتاجية في العمل
0.001	90	0.948	0.002	90	0.123	أقل من 5 أفراد	
0.057	104	0.976	0.139	104	0.077	من 5-7 أفراد	
0.000	34	0.745	0.002	34	0.198	من 8-10 أفراد	
0.414	4	0.897		4	0.301	من 11-13 فرد	
0.492	5	0.914	0.200*	5	0.282	أكثر من 14 فرد	

يبين الجدول اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات حيث نلاحظ انها تتبع التوزيع الطبيعي. لذلك سنستخدم اختبار

التحليل الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الأفراد المشاركين في السكن.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
					الانتاجية في العمل
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.991	0.107	0.032	5	0.162	بين المجموعات

		0.305	297	90.454	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

يوضح جدول تحليل التباين الاحادي ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). كما يبين ان قيمة مستوى الدلالة (0.991) وهي أكبر من (0.05) لذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب عدد الأفراد المشاركين في السكن .

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل.

نحتاج إلى اجراء اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات المشاركين في الاجابة على الانتاجية في العمل حسب موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل.

اختبار التوزيع الطبيعي						
شابيرو ويلك		كلمنجراف سيمنروف			موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	
0.000	110	0.901	0.000	110	0.133	يبعد أقل من 20 كيلومتر
0.537	55	0.981	0.200*	55	0.100	يبعد 20 - 39 كيلومتر
0.157	43	0.961	0.200*	43	0.106	يبعد 40 - 59 كيلومتر
0.244	26	0.951	0.200*	26	0.140	بعد 60 - 79 كيلومتر
0.980	17	0.983	0.200*	17	0.138	يبعد 80 - 100 كيلومتر
0.311	52	0.974	0.200*	52	0.082	يبعد أكثر من 100 كيلومتر

يشير جدول اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات انها تتبع التوزيع الطبيعي. لذلك سوف نستخدم اختبار التحليل الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
					الانتاجية في العمل
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.811	0.453	0.137	5	0.685	بين المجموعات
		0.303	297	89.931	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

يبين الجدول السابق ان درجات الحرية (5,297) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). كما تشير النتائج إلى ان قيمة مستوى الدلالة (0.811) وهي أكبر من (0.05) لذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الدخل الشهري الخاص.

نوجد اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات لتحديد الاختبار المناسب.

اختبار التوزيع الطبيعي						
شابيرو ويلك			كلمنجراف سيمنروف			الدخل الشهري الخاص
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	

0.000	198	0.929	0.000	198	0.114	أقل عن 1000 ريال عماني	الانتاجية في العمل
0.039	87	0.970	0.048	87	0.096	من 1000 - 2000 ريال عماني	
0.253	12	0.916	0.200*	12	0.167	من 2000 - 3000 ريال عماني	
0.000	3	0.750		3	0.385	من 3000 - 4000 ريال عماني	
				2	0.260	من 4000 - 5000 ريال عماني	

اختبار كلمنجراف سيمنروف يوضح ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لان مستوى الدلالة اكبر من (0.05) لفئة الدخل الشهري الخاص (من 2000 - 3000 ريال عماني).

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
					الانتاجية في العمل
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.631	0.691	0.208	5	1.042	بين المجموعات
		0.302	297	89.574	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

يوضح جدول تحليل التباين الاحادي ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). وبما ان مستوى الدلالة (0.631) اكبر من (0.05), نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب الدخل الشهري الخاص.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة

الدراسة تُعزى لمتغير الالتزامات المادية.

نحتاج في البداية إلى معرفة طبيعة توزيع البيانات وذلك باستخدام اختبار كلمنجراف سيمنروف.

اختبار التوزيع الطبيعي							
شابيرو ويلك			كلمنجراف سيمنروف			نسبة الالتزامات المادية	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية		
0.169	24	0.941	0.144	24	0.154	لا يوجد	الانتاجية في العمل
0.600	30	0.972	0.200*	30	0.098	19 % - 1 من دخلك الشهري	
0.590	61	0.984	0.200*	61	0.078	39 % - 20 من دخلك الشهري	
0.001	78	0.934	0.032	78	0.105	59 % - 40 من دخلك الشهري	
0.068	54	.960	0.011	54	0.139	80 % - 60 من دخلك الشهري	
0.000	56	.891	0.015	56	0.133	أكثر من 80% من دخلك الشهري	

يبين الجدول السابق ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وذلك لان مستوى الدلالة اكبر من (0.05) لأكثر من

فئة من فئة متغير الالتزامات المادية.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
الانتاجية في العمل					
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.906	0.312	0.095	5	0.473	بين المجموعات
		0.304	297	90.143	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

جدول تحليل التباين الاحادي يبين درجات الحرية (5,297) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). وبما ان مستوى الدلالة (0.906) اكبر من (0.05)، نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب نسبة الالتزامات المادية.

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير الدخل الشهري للعائلة.

نختبر طبيعة توزيع البيانات بالنسبة للإنتاجية في العمل حسب الدخل الشهري للعائلة.

اختبار التوزيع الطبيعي							
شابيرو ويلك			كلمنجراف سيمزروف			الدخل الشهري للعائلة	
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية		
0.021	66	0.957	0.011	66	0.126	لا ينطبق (لغير المتزوجين)	الانتاجية في العمل
0.000	90	0.899	0.011	90	0.108	أقل من 1000 ريال	
0.000	85	0.933	0.003	85	0.123	من 1000-2000 ريال	
0.268	45	0.969	0.200*	45	0.081	من 2000-3000 ريال	
0.922	12	0.971	0.200*	12	0.160	من 3000-4000 ريال	
0.952	4	0.989		4	0.162	أكثر من 4000 ريال	

جدول التوزيع الطبيعي يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. حيث توجد أكثر من قيمة أكبر من (0.05)

في مستوى الدلالة.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
					الانتاجية في العمل
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.422	0.993	0.299	5	1.496	بين المجموعات
		0.301	296	89.119	داخل المجموعات
			301	90.614	المجموع

○ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسط الإنتاجية في العمل بين أفراد عينة

الدراسة تُعزى لمتغير عدد الأفراد المشاركين في السكن.

يجب في البداية تحديد طبيعة توزيع البيانات وذلك لتحديد الاختبار المناسب لقياس وجود الفروق بين عدد الأفراد المشاركين في السكن والانتاجية في العمل.

اختبار التوزيع الطبيعي						
شايبرو ويلك			كلمنجراف سيمنروف			عدد الأفراد المشاركين في السكن
مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	احصائية	
0.649	26	0.971	0.200*	26	0.087	صفر
0.010	44	0.930	0.016	44	0.148	1-2 فرد
0.021	71	0.959	0.003	71	0.135	3-4 فرد
0.053	91	0.973	0.200*	91	0.079	5-6 فرد
0.000	43	0.800	0.001	43	0.181	7-8 فرد
0.059	28	0.929	0.200*	28	0.115	أكثر من 8 أفراد

يشير اختبار التوزيع الطبيعي (كلمنجراف سيمنروف) إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ولذلك لان قيمة مستوى الدلالة أكبر من (0.05) لأكثر من فئة.

تحليل التباين الاحادي (ANOVA)					
الانتاجية في العمل					
مستوى الدلالة	F	مربع الوسط	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.041	2.356	0.691	5	3.457	بين المجموعات
		0.293	297	87.160	داخل المجموعات
			302	90.617	المجموع

يعرض جدول تحليل التباين الاحادي ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). وبما ان مستوى الدلالة (0.041) وهي أقل من (0.05), نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب عدد الأفراد المشاركين في السكن.

لذلك سوف نبحث عن مصدر الفروق بين الفئات. ولكن قبل ذلك يجب التأكد من تجانس المجموعات مع بعضها من عدمه. حتى نستخدم الاختبار المناسب لذلك.

اختبار تجانس الفروق			
الانتاجية في العمل			
Sig.	df2	df1	Levene Statistic
0.509	297	5	0.860

يوضح اختبار تجانس الفروق أن المجموعات متجانسة مع بعضها البعض ولذلك لان قيمة مستوى الدلالة (0.509) أكبر من (0.05).

مقارنات متعددة						
				المتغير التابع		
				الانتاجية في العمل		
				LSD		
95% Confidence Interval		Sig.	Std. Error	Mean Difference (I-J)	عدد الأفراد الذين يعيشون معك في اقامتك الحالية	صفر
Upper Bound	Lower Bound					
.2472	-.2802	.902	.13400	-.01653	فرد 1-2	
-.0213	-.5101	.033	.12418	-.26569*	فرد 3-4	
-.0322	-.5063	.026	.12047	-.26923*	فرد 5-6	
.1496	-.3801	.393	.13458	-.11522	فرد 7-8	
.1345	-.4462	.292	.14754	-.15584	أكثر من 8 أفراد	

.2802	-.2472	.902	.13400	.01653	صفر	فرد 1-2
-.0446	-.4537	.017	.10394	-.24916*	فرد 3-4	
-.0569	-.4485	.012	.09947	-.25270*	فرد 5-6	
.1299	-.3273	.396	.11617	-.09869	فرد 7-8	
.1184	-.3970	.288	.13096	-.13932	أكثر من 8 أفراد	
.5101	.0213	.033	.12418	.26569*	صفر	فرد 3-4
.4537	.0446	.017	.10394	.24916*	فرد 1-2	
.1653	-.1724	.967	.08578	-.00355	فرد 5-6	
.3565	-.0555	.152	.10468	.15046	فرد 7-8	
.3478	-.1281	.364	.12089	.10984	أكثر من 8 أفراد	
.5063	.0322	.026	.12047	.26923*	صفر	فرد 5-6
.4485	.0569	.012	.09947	.25270*	فرد 1-2	
.1724	-.1653	.967	.08578	.00355	فرد 3-4	
.3513	-.0433	.126	.10025	.15401	فرد 7-8	
.3438	-.1170	.334	.11707	.11339	أكثر من 8 أفراد	
.3801	-.1496	.393	.13458	.11522	صفر	فرد 7-8
.3273	-.1299	.396	.11617	.09869	فرد 1-2	
.0555	-.3565	.152	.10468	-.15046	فرد 3-4	
.0433	-.3513	.126	.10025	-.15401	فرد 5-6	
.2183	-.2995	.758	.13155	-.04062	أكثر من 8 أفراد	
.4462	-.1345	.292	.14754	.15584	صفر	أكثر من 8 أفراد
.3970	-.1184	.288	.13096	.13932	فرد 1-2	
.1281	-.3478	.364	.12089	-.10984	فرد 3-4	
.1170	-.3438	.334	.11707	-.11339	فرد 5-6	
.2995	-.2183	.758	.13155	.04062	فرد 7-8	
*مستوى الفرق ذات دلالة إحصائية عن مستوى (0.05).						

تشير النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص الذين لا يعيش أحد معهم في اقامتهم الحالية وبين من يعيش معهم (3 - 4) أفراد وبين من يعيش معهم (5 - 6) أفراد. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من يعيش معهم (1-2) فرد وبين من يعيش معهم (3 - 4) أفراد وبين من يعيش معهم (5 - 6) أفراد. والجدول التالي يوضح حجم الفروق في المتوسط الحسابي بين كل فئة وأخرى.

متوسط الانتاجية في العمل لكل فئة		
الفئة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
صفر	3.8636	0.64192
1-2 فرد	3.8802	0.48175
3-4 فرد	4.1293	0.52170
5-6 فرد	4.1329	0.48110
7-8 فرد	3.9789	0.62759
أكثر من 8 أفراد	4.0195	0.62219

الفصل الخامس: المناقشة

1-5 المقدمة :

يقدم هذا الفصل تفسيراً لنتائج هذه الدراسة البحثية التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين عدد من العوامل الاجتماعية والإنتاجية في العمل في وزارة العمل العمانية إجابة عن السؤال الرئيسي للدراسة وهو ما هو أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على مستوى إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية؟ من خلال السؤال الرئيسي للدراسة قمنا بالإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

2-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما هو مستوى الإنتاجية في العمل بين موظفي

وزارة العمل العمانية؟

أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإنتاجية في العمل بين موظفي وزارة العمل العمانية عالية حيث أن متوسط الإنتاجية قارب معدل 4 (من مجموع 5) حسب مقياس ليكرت. تشير النتائج أن جميع عبارات الأسئلة لمحور الإنتاجية في العمل المجال لديها درجة قياس عالية وعالية جداً. حيث حصلت العبارة (أنا على أتم الاستعداد للمشاركة في أي دورة تدريبية من أجل تطوير مهاراتي أو اكتساب مهارات جديدة) على أعلى متوسط (4.28) وبانحراف معياري (0.832) ودرجة قياس عالية. يليها العبارة (أتوق إلى تقديم كل ما أملك لأكون أكثر إنتاجية) بمتوسط حسابي (4.24) وانحراف معياري (0.778) ودرجة قياس عالية جداً. بينما بلغ أقل متوسط حسابي (3.74) للعبارة (أصبح العميل الآن راضٍ أكثر عن جودة الخدمة) وبانحراف معياري (0.957). أما بالنسبة لمتوسط المتوسطات الحسابية فكان (3.95) ومتوسط الانحرافات المعيارية (0.845) ودرجة قياس عالية.

3-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما هو أثر العمر على مستوى انتاجية الموظفين

في وزارة العمل العمانية؟

قمنا في الدراسة باستخدام اختبار التحليل الاحادي لمعرفة ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية بين مجموعات الفئات العمرية المختلفة والتي تراوحت بين أقل من ٢٥ سنة و ٤٥ الى ٥٥ سنة، لكن قيمة مستوى الدلالة كان (0.399) وهو أكبر من (0.05) وبالتالي نستنتج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية في مستوى الانتاجية في العمل.

هذه النتائج تعني أن معدل الانتاجية في العمل يتساوى بين مختلف الأعمار بداية من عمر أقل من 25 سنة وصولاً الى عمر 55 سنة. في الوجه الآخر، أوضحت دراسة أجريت في استونيا عن وجود فروقات في الانتاجية بين الموظفين في منتصف العمر (30-50 عام) والموظفين الصغار (أقل من 30 عام) أو الكبار في العمر (أكبر من 50 عام) (أوسار، 2019).

4-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما هو أثر الظروف العائلية على مستوى انتاجية

الموظفين في وزارة العمل العمانية؟

جدول تحليل التباين الاحادي يعرض درجات الحرية (299,3) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 4 - 1 = 3) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 4 = 299). كما يبين ان قيمة مستوى الدلالة (0.084) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب الحالة الاجتماعية. وبالتالي خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين الحالة الاجتماعية والانتاجية في العمل ما يعني أن معدل الانتاجية في العمل يتساوى بين الفرد ما اذا كان متزوج أو أعزب

كما يوضح تحليل التباين الاحادي لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب عدد أفراد الأسرة ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). كما يبين ان قيمة مستوى الدلالة (0.991) وهي أكبر من (0.05) لذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب عدد أفراد الأسرة وهو ما يدل على أن معدل انتاجية الفرد لا تتأثر بعدد افراد الاسرة.

5-5 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما هو أثر الظروف المالية على مستوى انتاجية

الموظفين في وزارة العمل العمانية؟

تحليل التباين الاحادي ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). وبما ان مستوى الدلالة (0.631) اكبر من (0.05)، نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب الدخل الشهري الخاص.

بالتالي خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الدخل الشهري الخاص والإنتاجية في العمل ما يعني أن معدل الانتاجية يتساوى بين الأفراد ذوي الدخل الشهري الخاص المختلف .

كما يوضح تحليل التباين الأحادي أن العلاقة بين الدخل الشهري العائلي والإنتاجية في العمل تساوي (0.422) وهي أكبر من (0.05) وبذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب الدخل الشهري العائلي (للمتزوجين).

خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الدخل الشهري للعائلة والإنتاجية في العمل ما يعني أن معدل الانتاجية لا يتأثر بدخل الشهري للعائلة .

كذلك يوضح تحليل التباين الاحادي يبين درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). وبما ان مستوى الدلالة (0.906) اكبر من (0.05)، نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب نسبة الالتزامات المادية ما يعني أن معدل الانتاجية لا يتأثر بين الالتزامات المادية المختلفة .

في الوجه الآخر، أوضحت دراسة أجريت في أوروبا على 31 دولة خلال الفترة 2005-2019 عن وجود فروقات في الانتاجية بين عدم المساواة في الدخل وإنتاجية الفرد (جوليسينج لعام 2021).

5-6 مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: ما هو أثر الظروف السكنية على مستوى

انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية؟

خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين طبيعة السكن والإنتاجية في العمل يبين الجدول الوسط الحسابي والانحراف المعياري في الانتاجية في العمل للأشخاص الذي يسكنون في منزل ملك لهم والأشخاص الذي يسكنون في منزل بالإيجار ان قيمة (T) تساوي (1.758) ومستوى الدلالة ($0.080 <$ 0.05) مما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية حسب طبيعة السكن، ما يعني أن معدل الانتاجية في العمل يتساوى بين الافراد الذين يملكون سكن او مستأجرين لسكن .

خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عدد الأفراد الذين يعيشون مع الموظفين والإنتاجية في العمل ما يعني أن معدل الانتاجية لا يتأثر بعدد الافراد الذين يعيشون بنفس السكن .

خلصت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين موقع الاقامة والإنتاجية في العمل ما يعني أن معدل الانتاجية لا يتأثر ببعدهم موقع العمل عن السكن .

تبين النتائج ان درجات الحرية (297,5) وهي عبارة عن (عدد الفئات - 1 = 6 - 1 = 5) و (حجم العينة - عدد الفئات = 303 - 6 = 297). كما تشير النتائج إلى ان قيمة مستوى الدلالة (0.811) وهي أكبر من (0.05) لذلك نستنتج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتاجية في العمل حسب موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل.

يوضح تحليل التباين الاحادي ان مستوى دلالة العلاقة بين عدد الأفراد المشاركين في السكن والإنتاجية في العمل يساوي (0.041) وهي أقل من (0.05) وبذلك نستنتج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتاجية في العمل حسب عدد الأفراد المشاركين في السكن. عند تنفيذ تحليل مقارنات متعددة وجدنا أن النتائج تشير الى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأشخاص الذين لا يعيش أحد معهم في اقامتهم الحالية وبين من يعيش معهم (3 - 4) أفراد وبين من يعيش معهم (5 - 6) أفراد. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين من يعيش معهم (1-2) فرد وبين من يعيش معهم (3 - 4) أفراد وبين من يعيش معهم (5 - 6) أفراد.

وبالتالي نستنتج أن متوسط الإنتاجية في العمل يكون أكبر عند الأفراد الذين يشاركون عدد أكبر من الأفراد في سكنهم من الذين لا يشاركون أحدا أو يشاركون عدد أقل من الأفراد، ويمكن أن يدل عدد المشاركين في السكن الأكبر الى سكن الموظف مع عائلته مقارنة بزملائه وهو ما يتوجب على الدراسات القادمة مراعاته عند تصميم أسئلة الدراسة. تدل هذه العلاقة الى أهمية سكن الموظف مع أسرته خلال فترة عمله لارتباطها بمستوى إنتاجية أكبر يمكن أن يفسر بتحقيق استقرار نفسي أكبر مقارنة بالسكن بشكل منعزل أو مع أفراد أقل عددا.

5-7 تحديات ومعوقات الدراسة:

وإضافة الباحث خلال إجراء وتنفيذ هذه الدراسة على عدد كبير من التحديات والمعوقات والمصاعب والتي تمكن

ولله الحمد على تخطيها ومواجهتها ومن أبرزها :

❖ صعوبة الحصول على المصادر الأجنبية التي تركز على مثل هذه المواضيع في سلطنة عُمان وخارجها.

- ❖ العزوف الكبير في استجابة مجتمع وعينة الدراسة لجمع البيانات عن طريق الاستبانة الموزعة لهم .
- ❖ صعوبة جمع المعلومات والبيانات الرسمية الحقيقية لمجتمع الدراسة .

5-8 توصيات الدراسة:

لا ريب أن إنتاجية الموظف أمر في غاية الأهمية لنجاح العمل، لكنها تحتاج الكثير من العمل والجهد من أرباب وذوي الأعمال والموظفين حيث إن الأعمال التجارية والادارية التي تتميز بإنتاجية كبيرة وعالية تمثل نقطة تحول قوية في مجال المنافسة.

إن ما يُفرق العمل المتميز عن العمل الجيد ليس المنتج أو الخدمة التي تحصل على أكثر تقييم ، لكن الموظفون هم الذين يعتبرون أساس وركيزة العمل الداخلية المهمة ولا يمكن أن يوجد شيء مهم أكثر للأعمال من موظفيها وإنتاجيتهم حيث كل ما كان الموظفين سعداء كل ما كانت إنتاجيتهم في ازدياد وتطور نحو الأفضل.

وهذه مجموعة من التوصيات والمقترحات:

- الحرص على إنشاء ووضع بيئة عمل قوية في المؤسسة.

تكمن المرحلة الاولى لتعزيز وزيادة إنتاجية الموظف في إنشاء بيئة عمل يتوافر فيها مبدأ الاحترام وتقدير للعمل على الرغم من أن عدداً كبير من المؤسسات يكون تركيزها الأهم على الرواتب والعلاوات التي تعطى للموظفين دون التفكير ما إذا كان الموظفون قد وجدوا بيئة عمل مريحة تجعلهم سعداء .
ومن الاجراءات التي يمكن أن تضعها المؤسسة أو تستخدمها لمعرفة رأي الموظفين حول بيئة العمل التي يعملون فيها يمكنها إجراء استطلاعات واجتماعات بشكل دائم لمناقشة تحسين بيئة العمل .

• الحرص على تحسين سير العمل.

تركز الإنتاجية العالية في الأساس الأول على تعريف واضح وهداف لخطوات ومراحل سير العمل بصورة تخلو من الأعمال الغير مهمة والمتكررة . يجب أن تعمل المؤسسات على ضبط خطوات ومراحل ومهام سير العمل ليتمكن الموظفون من تسليم الأعمال بكفاءة وجودة وبلا تأخير، حيث إذا كان أحد المدراء يواجه عوائق في وضع خطة قوية لسير العمل فيمكنه الاستعانة في برامج مثل Kiss Flow تساعد في وضع وإنشاء قنوات للاتصال ومعالجة ومراقبة مهام العمل بجودة وكفاءة عالية.

• الحرص على تعيين أعضاء إدارة فعالين ومتميزين.

يستند الموظفون على إدارة المؤسسة للحصول على التوجيه السليم، بالتالي يجب على المؤسسة تعيين مدراء ذوي خبرة في هذا المجال وكفاءة عالية للاستفادة منهم على جميع المجالات . حيث بعض المؤسسات تجد أن الإدارة المتميزة يجب أن تكون من خارج محيط المؤسسة حيث أن تولد أفكار

وخطط جديدة وثقافات في المؤسسات وقد نؤيد هذه النقطة لكن هناك ميزة كبيرة إذا تم تشجيع الموظفين داخل المؤسسة للوصول للمناصب الإدارية لانهم على دراية تامة على سير العمل في المؤسسة نفسها بصورة أكبر وأفضل.

• الحرص على التشجيع وتحفيز المكافآت والعلاوات.

إذا كانت الغاية هي رفع الإنتاجية فإن من ضمن الحلول البسيطة هي تزويد وإعطاء الموظفين حوافز لإنتاج عمل متميز، حيث يمكن أن تكون هذه الحوافز على شكل صورة يختارها أرباب العمل مثل إعطاء مكافآت أو علاوات في الرواتب أو بصورة تقديم شكر وعرفان للموظف كما يمكن استخدام بعض المبادرات لتحفيز الموظفين في بيئة العمل.

• السماح بمساحة للنمو.

على المؤسسات أن تربط إنتاجية الموظف بعود للترقيات في مرحلة ما وإلا لماذا يعمل الموظف بجد واجتهاد إذا لم توفر له فرصة في المستقبل. كما ذكرنا في النقطة الثالثة فإن تعيين المناصب الإدارية من خارج المؤسسة يعطي في بعض الحالات على خلق أفكار وخطط جديدة في ثقافة المؤسسات حيث ينبغي التركيز في ترقية الموظف لضمان رفع مستوى إنتاجيته وزيادة ولائه ورضائه الوظيفي وضمان بقاءه لفترات أطول.

• الحرص على التدريب والتطوير.

بطبع قد تكون زيادة إنتاجية للموظف عندما يتم تطويره وتدريبه على الاداء والمهام في المجموعات المتنوعة من الوظائف داخل المؤسسة حيث أن تزويد الموظف بمجموعة متنوعة من التدريبات و المهارات يقوي ويعزز من خبراتهم و قد يقلل من تركهم للعمل وهكذا يبقى الموظفون على رؤية دائمة بالتقنيات الحديثة التي تساعدهم في التطور الذاتي و مواكبة التطورات. و بطبع تدريب و تطوير الموظفين يساعد على نمو العمل بشكل صحيح ويجعل الموظفين قادرين على اداء الاعمال و الادوار المختلفة وتجنب حدوث اي فجوات قد تؤثر على الإنتاجية في حالة مغادرة أحد الموظفين من المؤسسة .

لهذا السبب على المؤسسة التركيز على التطوير وتدريب وتوظيف قسم خاص في كل مؤسسة يدمج مع قسم الموارد البشرية يحافظ على الطوير وتدريب الموظف لضمان لأداء و الجودة لدى الموظفين بشكل عام .

• **الحرص على توفير للموظفين الأدوات التي يحتاجونها في العمل لتسهيل الأعمال.**

تحتاج بعض المؤسسات تقليل تكاليف عملياتها وذلك من خلال عدم الاستثمار وتوفير جميع الأدوات التي يحتاجها الموظفين لكن هذا قد يؤثر على إنتاجيتهم.

من الضروري أن نعرف الموظفين الذين يمتلكون الأدوات الملائمة لإنجاز مهام الوظيفة والتي يمكن أن يزيدوا من الإنتاجية إلى أعلى مستوى مع الرغبة والحرص على تحقيق الهدف والحفاظ على سير خطة العمل الذي تركز عليه المؤسسة لذلك من المهم تزويد الموظفين بالأدوات التي يحتاجونها

لضمان زيادة إنتاجيتهم وتحقيق النجاح للمؤسسة (البوابة العربية للأخبار التقنية، 2019)

5-9 الخاتمة :

من خلال دراستنا لهذه الرسالة و التي حملت عنوان أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على انتاجية الموظفين في وزارة العمل العمالية تبين ان هناك عدد من العوامل و الظروف داخل بيئة العمل وخارجها التي من الممكن ان تؤثر على الموظفين في إنتاجيتهم . كما تبين أيضا من خلال هذه الدراسة أن للظروف الاجتماعية أثر كبير على إنتاجية الموظفين في بيئة العمل ، باعتبار ان موضوع الانتاجية امر في غاية الأهمية لأنه محرك اقتصادي كبير يؤثر على المؤسسة بشكل عام وعلى مجال المنافسة بشكل خاص. لهذا وجب على أصحاب الأعمال ومدراء المؤسسات النظر في متغيرات الظروف الاجتماعية التي قد تحدث لحياة الموظفين والتغلب عليها بأي شكل من الأشكال. ولا يمكن ان المؤسسات نجحها وأهدافها إلا من خلال جهد وإنتاجية الموظفين، كما ينبغي للموظف تدارك نفسه وتنظيم وقت ومواجهة ظروفه الاجتماعية وتحسين عمله وأداءه الوظيفي خلال فترة عمله ليكون أكثر فعالية ومرونة لزيادة إنتاجيته فوق الحد المعقول في بيئته ومحيط عمله وهذا سيكون ايجابيا بشكل خاص لتطوير نفسه ولنجاح المؤسسة بشكل عام.

10-5 المراجع :

أولا المراجع العربية:

- أبو سلطان، خالد. (2015). سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.

- البحيري، هشام، محمد.(2018) . أثر تطبيق استراتيجيات تحقيق التوازن بين العمل. والحياة على فعالية الاداء الاداري للمديرين في المؤسسات الحكومية الخدمية في مصر. مصر: جامعة قناة السويس.
- البلالي، أحمد .(2018). إيجاد التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية. الكويت : جريدة اليوم .
- الصباغ، شوقي. (2020). دور التوازن بين الحياة والعمل في تفسير العلاقة بين الموارد الوظيفية والسلوك الوطنية التنظيمية. مصر: الجامعة المنوفية.
- الخزاعة ، خالد .(2019). بيئة العمل. السعودية : دار وجوه للنشر والتوزيع السلسلة.
- الزهراء، فاطمة. (2020). أهمية التوازن بين العمل والحياة في أداء الموظفين . ماليزيا : دار المشرق الدولية.
- السبيل.(2003). الإنتاج في بيئة العمل. جنيف : مكتبة العمل الدولي.
- الشرقاوي.(2003). لإنتاج والأداء. مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.
- بوخنان.(2008). الكفاءة الإنتاجية في بيئة العمل.
- بركة، ألاء . (2020). قياس إنتاجية العمل في الاقتصاد السوري. سوريا: مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية.
- حمود.(2019). الاتجاهات الحديثة في توظيف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في مجال اقتصاديات المعرفة. مصر: جامعة الأزهر بالقاهرة.
- سنا، السالم.(2017). الظروف الاجتماعية وأثرها على بيئة العمل. السودان: جامعة الخرطوم.

- عاشور، محمد. (2019). اختيار الدور الوسيط للتوازن بين الانتاجية والعمل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي. مصر: جامعة قناة السويس. كلية القانون للعلوم السياسية
- عبدالرحمن، إبراهيم. (2020). التوازن بين العمل والحياة الاجتماعية. العراق : جامعة كركوك، كلية القانون و العلوم الاقتصادية.
- عبدالفتاح، نبيل.(2013). إدارة الجودة الشاملة ودورها المتوقع في تحسين الإنتاجية بالأجهزة الحكومية. مصر : جامعة الاسكندرية .كلية التجارة .
- عدنان، محمد، أبو غالب.(2020). الإنتاجية هي المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي. مصر :كلية التربية بالقاهرة .
- عيسى، هيثم.(2018) العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل. سوريا : جامعة تشرين كلية العلوم الاقتصادية و القانونية .
- مبارز، أيمن.(2019). أثر تحقيق الإنتاجية بين الحياة العملية والحياة الخاصة للعاملين على جودة الخدمة . مصر : المجلة المصرية للدراسات الاقتصادية .
- مرسى، محمد.(2013). أثر ادارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والاسرة. مصر : جامعة الزقازيق. كلية التربية النوعية .
- نبيل، سارة.(2015). أهمية الانتاجية. مصر: التربية الأزهر .
- نجلاء.(2020). التمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية. مصر: مجلة الاقتصاد المنزلي.
- نجم.(2005).أثر التوازن بين الحياة والعمل. من ويكيبيديا: الموسوعة الحرة .

○ دراسة ، نور ، عبدالهادي.(2011). كما تهدف هذي الدراسة الى إعداد مقياس لدراسة العوامل المؤثرة على الانتاج في مصنع الملابس الجاهزة في مدينة جدة . مكة المكرمة، جامعة ام القرى كلية التربية.

المراجع الاجنبية:

Amka, T., & Yano, E.M. (2017). Efficiency and Social Services. *the European Economy*.

Mendis, V.S., and Weerakkody, W.A.S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri-Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12 (1), 72-100. Retrieved from:

<https://pdfs.semanticscholar.org/6aff/12087e20f432abedcd24784883d150906256.pdf>

Noful, M. (2006) Productivity at work. Australia: the Steering Committee by the Review of Government Service Provision (SCRGSP).

Russell, G., and Bowman, L. (2000). *Work and Family: Current thinking, research and practice*. Canberra, Australia: Department of Family and Community Services.

Sharma, K.S. (2002). *Production efficiency*. Malaysia

5-12 قائمة الملاحق :

أثر متغيرات الظروف الاجتماعية على إنتاجية الموظفين في وزارة العمل العمانية

عزيزي المشارك، تسعى هذه الدراسة الى فهم الظروف الاجتماعية التي تؤثر على الإنتاجية في العمل. يسعدنا مشاركتك في نجاح هذه الدراسة عن طريق تعبئة الاستبيانات المرفقة. الاستبيان الأول يعني بتجميع بعض البيانات الديموغرافية والاجتماعية والاستبيان الثاني يهدف لقياس مستوى إنتاجية الفرد في العمل. سيتم حفظ خصوصية البيانات التي تم تجميعها ولن يطلع عليها سوى الفريق البحثي لتحليلها ودراستها، كما ان البيانات التي ستجمع ستكون غير معرفه وبالتالي لن تشكل أي تأثير على عملك بأي شكل كان.

المقياس الأول: البيانات الديموغرافية والاجتماعية

يرجى الرد على العناصر التالية التي تتعلق ببياناتك الديموغرافية والاجتماعية

الرقم	العناصر	الرد	مناسب	مناسب	التعديل المقترح
13.	العمر:	a. أصغر من 25 سنة	مناسب	ولكن بحاجة الى التعديل	

			.b 25- 35 سنه .c 36- 45 سنه .d 46 - 55 سنه .e 56- 60 سنه .f أكبر من 60 سنه		
			.a ذكر .b أنثى	14.	الجنس:
			.a مدير .b نائب مدير .c رئيس قسم .d اخصائي شؤون إدارية .e كاتب شؤون إدارية .f مبرمج .g فني حاسب آلي .h منسق .i مسمى آخر (يرجى تحديده):.....	15.	المسمى الوظيفي:
			.a متزوج .b أعزب .c مطلق .d أرمل	16.	الحالة الاجتماعية:
			.a ملك .b ايجار	17.	طبيعة السكن:
			.a الأسرة .b الزملاء .c بمفردك	18.	اقامتك الحالية مع:

			<p>a. 0</p> <p>b. 1 - 2 أفراد</p> <p>c. 3 - 4 أفراد</p> <p>d. 5 - 6 أفراد</p> <p>e. 7 - 8 فرد</p> <p>f. أكثر من 8 أفراد</p>	<p>19. عدد الأفراد الذين يعيشون معك في اقامتك الحالية:</p>
			<p>a. يبعد أقل من 20 كيلومتر</p> <p>b. يبعد 20 - 39 كيلومتر</p> <p>c. يبعد 40 - 59 كيلومتر</p> <p>d. يبعد 60 - 79 كيلومتر</p> <p>e. يبعد 80 - 100 كيلومتر</p> <p>f. يبعد أكثر من 100 كيلومتر</p>	<p>20. موقع الإقامة الحالية بالنسبة لموقع العمل:</p>
			<p>a. أقل عن 1000 ريال عماني</p> <p>b. 1000 - 2000 ريال عماني</p> <p>c. 2000 - 3000 ريال عماني</p> <p>d. 3000 - 4000 ريال عماني</p> <p>e. 4000 - 5000 ريال عماني</p> <p>f. أكثر من 5000 ريال عماني</p>	<p>21. الدخل الشهري (الخاص بك):</p>
			<p>a. لا يوجد</p> <p>b. 1 - 19% من دخلك الشهري</p> <p>c. 20 - 39% من دخلك الشهري</p> <p>d. 40 - 59% من دخلك الشهري</p> <p>e. 60 - 80% من دخلك الشهري</p>	<p>22. التزاماتك المادية تتعدى ما نسبته:</p>

			f. أكثر من 80% من دخلك الشهري		
--	--	--	-------------------------------	--	--

المقياس الثاني: مستوى الإنتاجية في العمل

يهدف هذا الاستبيان لقياس مستوى إنتاجية الفرد في العمل. يرجى منك قراءة كل تعبير بشكل جيد جداً وتحديد مستوى الاتفاق الأقرب إليك. مستوى الاتفاق يتراوح بين موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، وغير موافق بشدة. من المهم جداً اختيار مستوى التوافق الأقرب إليك عند الرد على كل تعبير للحصول على بيانات أكثر دقة وبالتالي معرفة الظروف الاجتماعية التي تؤثر على الإنتاجية والمساهمة بإيجاد الحلول المناسبة لها.

الرقم	عناصر قياس مستوى الإنتاجية	واضح	غير واضح	ينتمي	لا ينتمي	التعديل
12.	تتحسن إنتاجيتي للمهام وتصبح أفضل مع مرور الوقت.					
13.	يمكنني انجاز العمل في الوقت المحدد.					
14.	أستطيع إنجاز أي عمل في أصعب الأوقات والظروف.					
15.	أستطيع التأقلم مع العمل تحت الضغط.					
16.	أصبحت قادراً على إنجاز العمل بصورة أفضل وأسرع من السابق.					

					17. أقوم بمشاركة المقترحات لتحسين تقديم الخدمة.
					18. أنا على أتم الاستعداد للمشاركة في أي دورة تدريبية من أجل تطوير مهاراتي أو اكتساب مهارات جديدة.
					19. أصبح العمل الآن راضٍ أكثر عن جودة الخدمة المقدمة مني.
					20. مع ازدياد خبرتي، أصبحت قادراً أكثر على فهم ماذا يجب على فعله ومتى أفعل ذلك.
					21. أتوق إلى تقديم كل ما أملك لأكون أكثر إنتاجية.
					22. يمكنني تحديد الأولويات القصوى وإيلاء اهتمام كبير لها.