

صفحة الموافقة على الرسالة  
بيان العمل وملاقتها بالأداء الاجتماعي والكيفية الإنتاجية  
(دراسة تطبيقية على بعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الانتاج العربي)

رسالة مقدمة من الطالبة

أمل محمد موسى عطية

بكالوريوس خدمة اجتماعية - المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة - ١٩٩٩  
ماجستير في علوم البيئة - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠٠٧  
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الإنسانية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة: التوقيع

١ - أ.د/ ثروت اسحق عبد الملك

أستاذ علم الاجتماع - كلية الآداب  
جامعة عين شمس

٢ - أ.د/ رضا محمد السيد

أستاذ غير متفرغ بالجامعات وغير تنمية الموارد البشرية الدولي

٣ - أ.د/ مصطفى إبراهيم عوض

أستاذ الاجتماع والأنثربولوجيا بقسم العلوم الإنسانية البيئية  
معهد الدراسات والبحوث البيئية  
جامعة عين شمس

٤ - أ.د/ رشا محمد عبد اللطيف

أستاذ تنظيم المجتمع - كلية الخدمة الاجتماعية  
ونائب رئيس جامعة حلوان السابق

**بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والفعالية الإنتاجية  
(دراسة تطبيقية على بعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج العربي)**

**رسالة مقدمة من الطالبة**

**أمل محمد موسى عطية**

**بكالوريوس خدمة اجتماعية - المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالقاهرة - ١٩٩٩  
ماجستير في علوم البيئة - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠٠٧**

**لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه فلسفية  
في العلوم البيئية  
قسم العلوم الإنسانية البيئية**

**تحت إشراف :-**

**١ - د/ ثروت اسحق عبد الملك  
أستاذ علم الاجتماع - كلية الآداب  
جامعة عين شمس**

**٢ - د/ رضا محمد السيد**

**أستاذ غير متفرغ بالجامعات وخبير تنمية الموارد البشرية الدولي**

**ختم الإجازة :**

**أجيبة الرسالة بتاريخ / /**

**موافقة مجلس الجامعة / /**

**موافقة مجلس المعهد / /**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿لَا يَكْلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ  
وَعَلَيْهَا مَا أَكْسَبَتْ ۝ رَبُّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ  
أَخْطَلْنَا رَبِّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ وَعَلَى  
الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبِّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۝  
وَأَعْفُ عَنَّا وَأَغْفِرْ لَنَا وَأَرْحَمْنَا ۝ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانْصُرْنَا

عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة البقرة الآية 286)

إهداء

إلى روح أمي وأبي

داعية

لهم بالغفرة

## شكر وتقدير

لا يسعني في البداية إلا أنأشكر الله عزوجل على نعمه التي لا تعد ولا تُحصى التي منحني إياها ومنها نعمة العلم والمعرفة وأتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى كل أستاذتي الأجلاء الذين تلمذت على أيديهم ، وما كان لهذا البحث أن ينتهي بوضعه الحالي لولا تضافر كثير من جهود السادة العلماء والباحثين المتخصصين ويأتي في مقدمتهم أستادي الجليل **الأستاذ الدكتور/ ثروت إسحق عبد الملك** أستاذ علم الاجتماع بكلية الآداب، جامعة عين شمس، والذي شرفني بقبوله الإشراف على هذه الرسالة رغم أعبائه العلمية والإدارية الكثيرة فله مني كل التقدير والاحترام.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى **الأستاذ الدكتور/ رضا محمد السيد الزائز** بالجامعات وخبير تنمية الموارد البشرية الدولي على كل ما بذله معى من جهد طوال فترة إشرافه على هذه الرسالة، فله مني كل الشكر والتقدير.

كذلك خالص الشكر والتقدير إلى **الأستاذ الدكتور/ مصطفى إبراهيم عوض** أستاذ علم الاجتماع بمعهد الدراسات والبحوث البيئية بجامعة عين شمس والذي شرفني بقبوله مناقشة هذه الرسالة، فله مني كل الشكر والتقدير، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى **الأستاذ الدكتور/ رشاد أحمد عبد اللطيف** أستاذ تنظيم المجتمع ونائب رئيس جامعة حلوان والذي شرفني بقبوله مناقشة هذه الرسالة، فله مني كل الشكر والتقدير.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من **الأستاذ الدكتور/ أحمد العتي-ق** عميد معهد الدراسات والبحوث البيئية بجامعة عين شمس والذي أمندي بعلمه كثيراً. **والأستاذ الدكتور/ حاتم عبد المنعم** رئيس قسم الإنسانيات.

كم أتقدم بخالص الشكر إلى **الدكتور/ على العبد**، **والدكتور/ خلف عبد السلام**، **الدكتور/ عزت علي رمضان**.  
كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل **السيد اللواء/ خالد بكري**، **والسيد اللواء/ عادل مهران**، **والسيد اللواء/ طلال كامل**، **والسيد اللواء/ محدث بدر**، **والسيد اللواء/ محمد الحسيني**، **والسيد اللواء/ محمد زايد**، **بوزارة الإنتاج الحربي**.

وكذلك أتقدم بخالص الشكر لأخواتي (أميمه و هويدا ومنال وديننا) وأسرهم.

وأخص بالشكر الراحل زوجي العزيز **اللواء/ خلف بسيونى**، الذي شاركني عناء التجربة، وهو شريكى في الجد والاجتهاد.

## **المستخلص**

**بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية**  
**دراسة تطبيقية على بعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحربي**

يعتبر الأداء الاجتماعي والكافية الإنتاجية هو الهدف الرئيسي لأي منظمة صناعية وللوصول لهذا الهدف يجب على المنظمات العمل على تحقيق عناصر معينه أهمها العمل على زيادة قدرتها على إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين بها والقيام بالأدوار والمشاركة الوجданية للعاملين، والتي تجعلهم في درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة، مما يدفعهم إلى بذل أقصى طاقة لديهم لتحقيق أعلى إنتاجية تستهدفها المنظمة التي يعملون بها وإظهار حرصهم على نجاحها.

ولقد حاولت الباحثة في هذه الدراسة الوقوف على بيئه العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكافية الإنتاجية وفقاً للمتغيرات العالمية بصفة عامة ومن خلال المنظومة الثقافية للمجتمع المصري بصفة خاصة بالتركيز على بيئه العمل المتعلقة بالمنظمات الصناعية على أساس أن البيئة هي تلك الصفات المحيطة بالفرد والتي يمثل العمل جزءاً هاماً منه ، ويكون الأداء الاجتماعي في قدرة المنظمة على إشباع الحاجات الاجتماعية والقيام بالأدوار والمشاركة الوجданية للعاملين بها والتي تجعلهم في درجة عالية من الولاء والارتباط والانتماء للمنظمة.

ومما لا شك فيه أن الأداء الاجتماعي داخل المنظمة وبين عنصريها وهما إدارة المنظمة والعاملين بها إذا كان على درجة عالية من الانسجام والتوافق مع البيئة المكونة لذك المنظمة فإن ذلك سينعكس على المخرجات النهائية للمنظمة ككل نتيجة لوجود الراحة النفسية والجسمية للعاملين وسيظهر ذلك في ندرة الفاقد من المواد الخام والصلاحية الدائمة للآلات والمعدات وقلة الإصابات وقلة تسرب العاملين لخارج المنظمة كما سيظهر ذلك في العوائد المالية على المنظمة ومكانتها في قطاع الصناعة التي تتبعها له.

وقد تضمنت الدراسة بحث علاقة المكونات البيئية بالأداء الاجتماعي والكافية الإنتاجية للمنظمات الصناعية وهي بيئه العمل التنظيمية، وبيئة العمل الفيزيقية، وبيئة العمل الاجتماعية، وبيئة العمل الثقافية.

وقد تم التركيز في هذه الدراسة للوصول إلى نتائج واقعية من خلال البحث الميداني بليل الضوء على عناصر ومكونات بيئه العمل التي تؤثر على الأداء الاجتماعي والكافية الإنتاجية في بيئه العمل الصناعية، وهذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية التي استعانت فيها الباحثة بالمسح الاجتماعي عن طريق عينة قوامها (200 مفردة) من العاملين بالوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحربي بجمهورية مصر العربية، وأيضاً المقابلة المعمقة مع الإدارة العليا لعدد

(10 حالات) من القيادات العليا بقطاع الإنتاج الحربي والتي لها سلطة الإشراف على مفردات العينة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- أن هناك مجموعة من العوامل التي تساهم في إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين وهي: وجود خدمات اجتماعية وترفيهية وصحية وثقافية وأن هذه العوامل كلما ارتفعت درجة إيجابيتها كلما دل ذلك على قدرة المنظمة على القيام بالأدوار والمشاركة الوجданية فتحتحقق مستوى أفضل من الرضا لدى العاملين و يؤدي إلى تحسين الأداء الاجتماعي المرتدى من العاملين تجاه المنظمة، وبالتالي يمكن تحقيق الكافية الإنتاجية المطلوبة بالكم والكيف المطلوبين.

2- توصلت الدراسة إلى أنه كلما سعت المنظمة إلى تحسين بيئات العمل المختلفة (بيئة الفيزيقية، التنظيمية، الاجتماعية، الثقافية) كلما أدى ذلك إلى الانضباط في العمل، وتقليل المشاكل بين العاملين، والاستجابة لتعليمات الرؤساء وتنفيذها ببرضا، وتقان العاملون في أدائهم لعملهم، وتقليل حوادث العمل والإصابات، وتقليل الفاقد من الخامات، والمحافظة على الآلات والمعدات وفي النهاية الوصول إلى تحقيق الكافية الإنتاجية المستهدفة.



من نحن

الرسالة باللغة

العربية

## **بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكافية الإنتاجية**

**دراسة تطبيقية على بعض الوحدات الإنتاجية**

**قطاع الإنتاج الحربي**

### **مقدمة**

يعتبر العنصر البشري من أهم عناصر نجاح، أو فشل أي منظمة سواء كانت كبيرة الحجم، أم صغيرة الحجم، وسواء تعتمد في أعمالها، أو ناتج أعمالها على التكنولوجيا الحديثة، والمتقدمة، أو الأساليب العادلة للإنتاج. لذا كان من الضروري أن يكون سبيل المنظمة لتحقيق الكافية الإنتاجية المطلوبة ليس فقط من خلال الاهتمام بالعنصر الاقتصادي، أو الإداري، أو التنظيمي، ولكن أيضاً الاهتمام بالبناء الاجتماعي، والذي يعبر عن العلاقات الإنسانية من خلال الاستخدام الرشيد للموارد البشرية والمحافظة عليها، وصيانتها، وتدعيمها، وتأمينها، والعمل على تكيفها مع تلك المنظمة الصناعية، وذلك عن طريق توفير بيئة العمل المناسبة سواء من الناحية الفيزيقية، أو التنظيمية، أو الاجتماعية، أو الثقافية.

فantages عمل أي منظمة هو الناتج المنظم لنشاط العنصر البشري بها، والذي يعمل طبقاً لآلية معينة يتراوحت ويتعاون أفرادها وفق خطط محددة لإدارة المنظمة، بغرض تحقيق أهداف المنظمة عن طريق الاهتمام بالعنصر البشري وإيجاد ما يناسبه من رعاية مادية، وثقافية، ومعنوية، وبرامج أداء اجتماعي إيجابية توفر له كل ما يلزم لتحقيق أعلى كافية إنتاجية بأقل التكاليف. فالعنصر الإنساني هو الثروة الحقيقة والمحور الأساسي للإنتاج في المنظمات الصناعية، فالمعدات، والآلات، والأجهزة مهما بلغت درجة تطورها وتعدها ستبقى أقل أهمية من العنصر البشري، فهو الذي يديرها ويحركها ويطورها ويقوم على صيانتها. فالإدارة اليوم تسعى لتحقيق هدف مزدوج هو زيادة أداء العاملين، بالإضافة إلى تحقيق رضاهما الوظيفي، حيث يعتبر الأداء الجيد للعمل هو وسيلة النقدم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق الإنتاج بالكم والجودة المطلوبين. أما الرضا الوظيفي للعاملين فيتمثل دافعاً أساسياً للفرد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

### **مشكلة الدراسة**

تهدف معظم المنظمات الصناعية إلى محاولة تحقيق أعلى إنتاجية متمثلة فيما يسمى بالكافية الإنتاجية، والتي تشمل عنصري الكم، والجودة مع المحافظة على الآلات وتوفير الخامات، ورغم اختلاف نظرة الإدارة في المنظمات الصناعية لأهمية العنصر البشري حيث أن الاهتمام به يزيد من التكالفة المادية داخل المنظمة فإن هذا العنصر سيبني

العنصر الأهم لتحقيق الكفاية الإنتاجية. فالآلات مهما بلغت درجة تطورها فإنها ستبقى جماداً قاصراً ما لم يقوم على برمجتها، وتشغيلها، وصيانتها، وتطويرها عنصر بشري ذو كفاءة عالية من حيث التدريب والدقة.

وهذا ما دفع الباحثة لدراسة بيئه العمل المؤثرة على الأداء الاجتماعي، والكفاية الإنتاجية داخل المنظمات الصناعية، وأنه من المناسب استمرار البحث، والدراسة لتلك العوامل التي ترفع الجوانب الإيجابية، وتقلل الجوانب السلبية داخل المنظمة. ومن الضروري ليس فقط استمرار السعي لتحقيق الكفاية الإنتاجية بل أيضاً السعي لتحسين ظروف الحياة للعاملين في المنظمات الصناعية. فما من مجتمع صناعي يمكن أن يغضض عينيه عن المشاكل المحيطة بالعاملين لديه لأن لها مردودها المباشر على العمل وعلى اقتصاديات تلك المنظمة. وقد ركزت الباحثة على استكشاف العناصر البيئية المختلفة التي تؤثر على العنصر البشري للوصول به إلى أعلى أداء، وبأقل التكاليف. لذا تحددت مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على بيئه العمل، وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية.

### **أهمية الدراسة**

اهتمت هذه الدراسة بالبحث والتقييم عن جميع العناصر في البيئة الصناعية ذات التأثير الفعال على أداء العاملين، والتي تؤثر بالإيجاب أو بالسلب على هذا الأداء ، وصولاً إلى تحقيق أداء اجتماعي وكفاية إنتاجية بدرجة عالية داخل المنظمات الصناعية.

- **الأهمية النظرية للدراسة:** يمثل البحث الحالي إضافة نظرية لمجموع الدراسات التي تطرح الموضوعات المتعلقة ببيئة العمل، وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية، كأمراً مهماً وحيوياً عند التخطيط للمستقبل.

- **الأهمية التطبيقية للدراسة:** تتحدد في محاولة التعرف على كلٍ من البيئة الفيزيقية والتنظيمية والاجتماعية والثقافية؛ إلى جانب مستويات التفاعل، والعلاقات الشخصية للحياة اليومية، مما يوضح دور العلوم البيئية والاجتماعية للتعرف على تأثير بيئه العمل على أداء العاملين في الوحدات الإنتاجية بوزارة الإنتاج الحربي.

### **أهداف الدراسة**

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على بيئه العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية وتتلور في الآتي: يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف على بيئه العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية، ويشتمل هذا الهدف على مجموعة من الأهداف الفرعية نحددها فيما يلي:

1- التعرف على قدرة المنظمة على إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد.

- 2- الكشف عن قدرة المنظمة في القيام بالأدوار والمشاركة الوجданية للعاملين.
- 3- الوقوف على قدرة المنظمة التي تجعل العاملين في درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة.
- 4- التعرف على عناصر ومكونات بيئة العمل.
- 5- التعرف على بيئة العمل وعلاقتها بالكفاية الإنتاجية.
- 6- إلقاء الضوء على العناصر والمكونات التي تؤثر على الكفاية الإنتاجية مع البيئة الصناعية.
- 7- التعرف على بيئة العمل وعلاقتها بالأداء الاجتماعي بالمنظمة.

### **تساؤلات الدراسة**

ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بطرح مجموعة من التساؤلات التي حاولت الإجابة عليها من خلال الدراسة وهي تتحدد في التساؤلات التالية:

- 1- ما هي قدرة المنظمة على إشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد؟
- 2- ما هي قدرة المنظمة في القيام بالأدوار والمشاركة الوجданية للعاملين؟
- 3- ما هي قدرة المنظمة التي تجعل العاملين على درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة؟
- 4- ما هي عناصر ومكونات بيئة العمل؟
- 5- ما هي علاقة بيئة العمل بالكفاية الإنتاجية؟
- 6- ما هي العناصر والمكونات التي تؤثر على الكفاية الإنتاجية مع البيئة الصناعية؟
- 7- ما هي علاقة بيئة العمل بالأداء الاجتماعي للمنظمة؟

### **إجراءات الدراسة الميدانية**

قامت الباحثة بتطبيق استمارة الاستبيان على عينة من المبحوثين قوامها (200) مفردة من العاملين ببعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحربي بجمهورية مصر العربية، كما استخدمت الباحثة دليل المقابلة مع عينة من الإدارة العليا وعددهم (10) حالات فقط من القيادات الإنتاجية محل الدراسة. وتتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية والتي تحتوى على متغيرين أحدهما مستقل وهو (بيئة العمل)، والأخر هو المتغير التابع المتمثل في (الأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية) بوحدات الإنتاج الحربي محل الدراسة.

## **مجالات الدراسة**

**تنقسم مجالات الدراسة الراهنة إلى ثلاثة مجالات هي:**

**١ - المجال البشري: ويتمثل في عينتين هما:**

- **عينة العاملين:** تم اختيار عينة عشوائية قوامها ( 200 ) مفردة بواقع ( 40 ) مفردة لكل وحدة من الوحدات الإنتاجية محل الدراسة. وهي تمثل المجتمع العامل موضوع البحث في الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحربي. وقد روعي أن تمثل الوحدات الإنتاجية تمثيلاً صادقاً بحيث تشمل أنماطاً اقتصادية، واجتماعية، وثقافية ومهنية مختلفة.

- **عينة الإدارة العليا :** حيث تم اختيار عينة عشوائية قوامها ( 10 ) حالات فقط من القيادات العليا بالوحدات الإنتاجية محل الدراسة بقطاع الإنتاج الحربي.

**٢ - المجال الجغرافي:** يقصد به المنطقة الجغرافية التي تشملها الدراسة وتتمثل في الدراسة الحالية في بعض الوحدات الإنتاجية بقطاع الإنتاج الحربي بمناطق(حلوان، المعادى، مدينة السلام، أبو زعبل).

**٣ - المجال الزمني:** يقصد به الفترة الزمنية التي تم جمع البيانات فيها سواء النظرية أو الميدانية. حيث استغرق الجزء النظري قرابة الخمسة سنوات. بينما تم إعداد الجزء الميداني في فترة بلغت عام تقريباً. لتکتمل بذلك الفترة الكلية التي استغرقتها الباحثة في إعدادها لهذه الرسالة والتي أشرفت على ستة سنوات.

## **نتائج الدراسة**

**١ -** أوضحت الدراسة أن هناك مجموعة من العوامل التي تساهم في إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين وهي: وجود خدمات اجتماعية، وترفيهية، وصحية مثل المصايف والرحلات، الحفلات، والنادي، وتوفير وسائل مواصلات للحضور والانصراف، العناية الطبية للعاملين داخل وخارج المصنع، ووجود نظام لعلاج أسر العاملين، وجود طبيب بالمصنع مسئول عن تقديم العناية الطبية العاجلة، مشاركة إدارة المصنع للعاملين في حالات الوفاة، قيام الأخصائي الاجتماعي بزيارة المرضى بالمستشفيات، تشجيع العاملون المتميزون. وقد تلاحظ للباحثة وجود قصور في بعض عناصر الأداء الاجتماعي ، مثل تقديم المساعدات المالية للعامل في حالة

تعرضه لأزمة مالية، كذلك إيجاد نظام لمساعدة العاملين في الحصول على مسكن ملائم وخاصة الشباب منهم، إقرار إمكانية تعيين أحد أبناء العامل الذي يتوفى أثناء الخدمة.

٢ - أثبتت الدراسة أن العوامل السابقة كلما ارتفعت درجة إيجابيتها كلما دل ذلك على قدرة المنظمة على القيام بالأدوار والمشاركة الوجданية للعاملين، وبالتالي تحقيق الكفاية الإنتاجية المطلوبة بالكم والكيف المستهدفين. ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثة على العاملين وكذا من خلال المقابلة المعمقة مع الإدارة العليا تبين أن هناك عدة عوامل بيئية تؤثر على العملية الإنتاجية هي:

**العامل الأول هو علاقة بيئة العمل الفيزيقية بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية:**  
فقد توصلت الدراسة إلى جودة بعض عناصر البيئة الفيزيقية المحيطة بالعاملين والتي تتمثل في الإضاءة، والتهوية وسعة الممرات بين الماكينات بينما هناك قصور في جودة عنصر ضجيج الآلات، وازدحام بعض الورش، ونقص بعض مهام الوقاية، وعدم كفاية الشفطات للتخلص من الأبخرة والحرارة، وترى الباحثة أيضاً ضرورة الاهتمام بالصيانة الدورية للآلات والمعدات.

**العامل الثاني وهو علاقة بيئة العمل التنظيمية بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية:**  
حيث أظهرت الدراسة جودة بعض عناصر هذه البيئة داخل المنظمة، وهي نظام الأجر، والحوافز، والترقيات، وقلة جودة بعض العناصر الأخرى، وهي نظم الاتصال بين الإدارة العليا والعاملين، وعدم وضوح بعض التعليمات أو القرارات، ووجود بعض الروتين، وعدم العدالة في توزيع مهام العمل على العاملين.

**العامل الثالث وهو علاقة بيئة العمل الاجتماعية بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية:**  
كشفت الدراسة عن أن صلاحية البيئة الاجتماعية الأسرية للعامل تتبع على بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية للمنظمة وقد تمثل ذلك في انتظام العامل في توقيتات الحضور لعمله وتحقيقه للإنتاجية المطلوبة، وقد كشفت الدراسة أيضاً عن أهمية رفع كفاءة الخدمات الاجتماعية، والمتمثلة في إعانت مختلفة وقروض، ومساعدة العاملين لحل مشاكلهم وأهمها المشاكل المادية والإسكان.

**العامل الرابع وهو علاقة بيئة العمل الثقافية بالأداء الاجتماعي والكفاية الإنتاجية:**  
أوضحت الدراسة ضرورة الاهتمام بالتنمية الثقافية للعاملين، حيث أن المتغيرات السريعة المؤثرة على البيئة الثقافية تتطلب دائماً تحسين ثقافة العاملين من خلال تشجيعهم على الإطلاع، وحضور الندوات، ورفع كفاءتهم

بالتدريب الجيد على المعدات الحديثة، وتطوير أساليب تخاطبهم مع رؤسائهم بزيادة الثقة بينهم من خلال عقد الندوات واللقاءات، واشتراك العاملين في المعسكرات الشبابية، وضرورة مشاركة الرؤساء للرؤوسيين همومهم ومشاكلهم، وإيجاد أساليب لتوطيد العلاقة بين العاملين بعضهم البعض عن طريق إرساء العدالة فيما بينهم وعدم التحيز لأحد العاملين دون الآخر.

٣ - دلت الدراسة على وجود مجموعة من الأساليب التي تجعل العاملين في درجة عالية من الولاء والانتماء للمنظمة

وهذه الأساليب هي:

تحسين الأداء الاجتماعي من خدمات اجتماعية، وترفيهية، وصحية، وثقافية، ومداومة تتبع مناسبة الأجر، والحوافز، والمكافآت للمتطلبات الضرورية للمعيشة، وتطوير نظم الترقى، وتحسين الظروف البيئية داخل المصنع، وتحسين نظم الأمان الصناعي المتطرفة، كذلك بث روح التعاون والمشاركة، بزيادة الوعي الثقافي، واشتراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأساليب العمل لخلق نوع من الحماس والإصرار لتحقيق أهداف المنظمة وتحقيق الكفاية الإنتاجية المرجوة، في حين تبين قلة جودة سبل الاتصال بين العاملين والإدارة.

٤ - أكدت الدراسة على أنه كلما سعت المنظمة لتحسين بيئات العمل (الفيزيقية، التنظيمية، الاجتماعية، الثقافية) كلما أدى ذلك إلى انضباط العمل، وتقليل المشاكل بين العاملين، واحترام الرؤساء والاستجابة لتعليماتهم وتنفيذها برضاء، وتقانى العاملين في أداء العمل وتحسين الإنتاجية، وتقليل حوادث العمل والإصابات، والمحافظة على الخامات، والآلات والمعدات. مما يؤدي إلى تحقيق الكفاية الإنتاجية المستهدفة بأقل تكلفة ممكنة.

٥ - أشارت الدراسة إلى أن هناك ثلاثة عناصر مؤثرة على الكفاية الإنتاجية هي: الإدارة، والآلات، والعامل نفسه. فالإدارة مسؤولة عن نظام صرف الخامات والأدوات الازمة للإنتاج، كذلك ضرورة أن تكون تعليمات الرؤساء واضحة، وتشجيع وتحفيز المرووسيين بالأساليب المختلفة، والعدالة في توزيع العمل على العاملين، وعدم تكليف العاملين بأعمال تزيد عن طاقتهم، والاستماع إلى مشاكلهم وأرائهم.

أما عنصر الآلات، فيشمل الصيانة الدورية، والوقائية الدقيقة لهذه الآلات، وقد تبين من خلال الاستبيان ضرورة زيادة الاهتمام بهذا العنصر، والتدريب الجيد للعاملين على استخدام الآلات وخاصة المتطرفة منها، والتعرف على الإمكانيات الفنية لكل آلة.