

The Role of Internal Ranking in Job Satisfaction:
An Exploratory Research in the General Company
for Electrical and Electronic Industries in Baghdad

دور الترتيب الداخلي في الرضا الوظيفي: بحث استطلاعى في الشركة
العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية في بغداد

Teacher Jiham Salman Allawy *
Middle Technical University / Institute of Technical
Management, Iraq
Teacher Rouaa Ali AbdAlsadah
Middle Technical University / Institute of
Administration – Rusafa, Iraq

م جيهان سلمان علوي *
الجامعة التقنية الوسطى/ معهد الادارة التقني-العراق

م رؤى علي عبد الساده
الجامعة التقنية الوسطى/ معهد الادارة-الرصافة. العراق

تاريخ النشر: 2023/5/28
Received: 18/2/2023

تاريخ القبول: 2023/4/20
Accepted: 20/4/2023

تاريخ الاستلام: 2023/2/18
Published: 28/5/2023

المستخلص:

يهدف البحث القياس دور الترتيب الداخلي فيتحقق الرضا الوظيفي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية،جرى جمع البيانات المتعلقة بالبحث من خلال استبيان مكونة من (40) فقرة، وزعت على عينة مكونة من (88) مبحوث أمن مسؤولي الأقسام والشعب وعدد من الموظفين ذات الاختصاصات الفنية والهندسية.استخدم المهجوصي التحليلي للتوصيل الى النتائج التي تحقق اهدف البحث.بعد تحليل البيانات لاستجابات افراد عينة البحث واختبار الفرضيتين الرئيسية باستخدام عدد من المؤشرات الإحصائية بمساعدة البرنامج الإحصائي spss v 23 توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي وان التقارب بين الاقسام من أكثر ابعاد الترتيب الداخلي تأثيراً في تحقيق الرضا الوظيفي مما يؤكد الى ضرورة الاهتمام الكبير بهذا البعد. كما توصل البحث الى اهم التوصيات ومنها زيادة اهتمام إدارة الشركة بأبعاد الترتيب الداخلي المتمثلة في (مسار تدفق، التقارب بين الاقسام، السلامة المهنية واستخدام المساحات) وخاصة بعد التقارب بين الاقسام لما لها من دور إيجابي وكبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحسين الانتاجية.

الكلمات المفتاحية: الترتيب الداخلي، الرضا الوظيفي.

Abstract:

this reached aim to measuring the role of layout to achieve a job satisfaction in the General Company for Electrical Industries the data of this study was collected through a questionnaire, distributed to (88) respondents from department and divisional officials and a number of employees with technical and engineering specializations .The descriptive analytical method was used to reach results, the SPSS v 23 programs was used to analyzing the data of the responses for this reached sample and testing the two main hypotheses using a number of statistical indicators. The most prominent of conclusions of study is the existence of a correlation and influence relationship between layout and job satisfaction, and that the closeness between departments is one of the most influential dimensions of internal layout in achieving job satisfaction, which confirms the need for great attention to this dimension. The research also reached the most important recommendations, including increasing the interest of the company's management in the dimensions of the internal arrangement represented in(flow clarity , closeness among depts , vocational safety , spaces use) Especially after closeness among depts because of their positive and significant role in achieving job satisfaction for workers and thus improving productivity.

Keywords: internal arrangement, job satisfaction.

المبحث الاول / منهجية البحث ودراسات سابقة

أولاً: مشكلة البحث: تتمثل مشكلة البحث في ضعف استغلال المساحات وبعد المخازن عن الوحدات الالاتجاهية مما يؤدي الى هدر في الوقت، وضعف توفير وسائل الراحة والحماية للموظفين (السلامة المهنية) مما يؤدي الى قلة الرضا الوظيفي. وبذلك يمكن بلورة مشكلة البحث وفق التساؤلات الآتية:

1. ما واقع الترتيب الداخلي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية؟
2. ماهي طبيعة العلاقة بين الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي؟
3. ما هو تأثير الترتيب الداخلي في الرضا الوظيفي في الشركة المبحوثة؟
4. ما هو بعد من ابعاد الترتيب الداخلي الاكثر تأثيراً في تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة المبحوثة؟
5. هل يوجد رضا وظيفي في الشركة المبحوثة؟

ثانياً: اهداف البحث

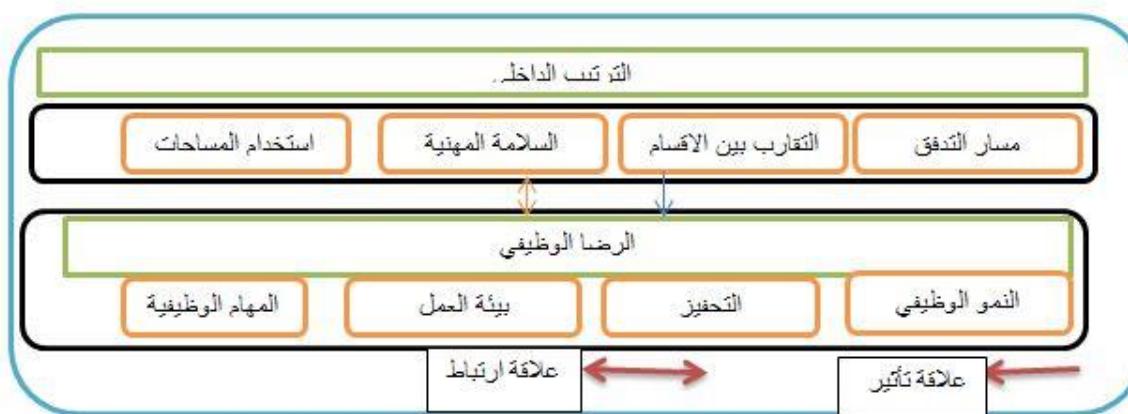
1. يهدف البحث إلى معرفة تأثير الترتيب الداخلي في الرضا الوظيفي في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية.
2. تشخيص وتحليل واقع الشركة الفعلي حول الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي.
3. التعرف على دور الترتيب الداخلي في الشركة المبحوثة في تحقيق الرضا الوظيفي.
4. معرفة طبيعة العلاقة بين الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي.
5. التعرف على أكثر الأبعاد من ابعاد الترتيب الداخلي تأثيراً في الرضا الوظيفي.
6. تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد الشركة على زيادة الرضا الوظيفي.

ثالثاً: اهمية البحث

تبرز اهمية البحث من تناوله موضوع محظوظ وهو الترتيب الداخلي وتشخيص وتحليل اهميته في تحسين انسانية العمل وتحقيق الرضا الوظيفي. بيان اهمية الترتيب الداخلي للشركة المبحوثة في تحسين تدفق المواد بين الاقسام وتحسين استغلال المساحات وتعمل على تقارب محطات العمل مما يقلل الهدر في وقت العاملين وتحويلها الى وقت منتج وضرورة توافر وسائل الحماية والسلامة المهنية والراحة مما يسهل حركة العاملين وزيادة انتاجيتهم وتحقيق الرضا الوظيفي.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

يمثل المخطط الفرضي متغيرات البحث الرئيسية وطبيعة العلاقة والتأثير بينها ولتوسيع مشكلة البحث وفرضياته، مخطط موضح في الشكل (1)



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: اعداد الباحثان، 2022.

خامساً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الترتيب الداخلي ببعاده اجمالاً (مسار التدفق، التقارب بين الاقسام، السلامة المهنية، استخدام المساحات) والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً(النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية). وتتفق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- 1.1 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مسار التدفق والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 1.2 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التقارب بين الاقسام والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 1.3 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 1.4 توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استخدام المساحات والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
- الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الترتيب الداخلي ببعاده اجمالاً (مسار التدفق، التقارب بين الاقسام، السلامة المهنية، استخدام المساحات) والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً(النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية). وتتفق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- 2.1 يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين مسار التدفق والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 2.2 يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التقارب بين الاقسام والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 2.3 يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين السلامة المهنية والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.
 - 2.4 يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين استخدام المساحات والرضا الوظيفي ببعاده اجمالاً.

سادساً: اساليب جمع البيانات

1. **الجانب النظري:** تم الاستعانة بالبحوث والكتب والدوريات والرسائل الاجنبية لتفصيل الجانب النظري وذلك بالاستفادة من شبكة الانترنت في الحصول على المصادر.

2. **الجانب العملي:** استخدم الباحثان الاستبانة بعدها الاداة الرئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالبحث، تضمنت ثلاثة اجزاء الجزء الاول تتعلق بالمعلومات التعريفية عن عينة البحث، والجزء الثاني المتغير المستقل الترتيب الداخلي ببعاده (مسار التدفق، التقارب بين محطات العمل، السلامة المهنية، استخدام المساحات). اما الجزء الثالث تتضمن المتغير التابع الرضا الوظيفي ببعاده (نمو وظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية).

واستخدم اداة القياس وفق مقياس ليكيرت الخماسي ((Likert) وفق التسلسل الآتي:

افق تماماً	افق	محايد	لا اافق	لا اافق تماماً
5	4	3	2	1

والجدول ادناه يبين المصادر المعتمدة لاداة القياس:

جدول (1) المقاييس المعتمدة في البحث

المتغيرات الرئيسية	عدد الفقرات	المصدر
الترتيب الداخلي	20	حسين، 2019
الرضا الوظيفي	20	الامين ويجي، 2016

المصدر: اعداد الباحثان

سابعاً: اختبار مقياس البحث:

- أ. **اختبار الصدق الظاهري :** وزعت استنارة الاستبيان على عدد من الاساتذة المختصين وذلك لاختبار الصدق الظاهري، وفي ضوء مقتراحاتهم و ملاحظاتهم تم اجراء التعديلات على الاستبيان لتكون أكثر دقة وموضوعية عن واقع الشركة.
- ب. **اختبار ثبات الاستبيان :** يقصد به ان مقياس الاستبيان تعطي النتائج نفسها لو تم تطبيقها بعد فتره من الزمن على افراد افسهم مرة اخرى، واستخدم طريقة الفا كرونباخ باستخدام البرنامج الاحصائي (spss v23) التي بلغت قيمتها .992. وهي قيمة عالية.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث: تمتلت مجتمع الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية .اما عينة البحث بلغت (88) مبحوثاً من مسؤولي الاقسام والشعب وعدد من الموظفين ذات الاختصاصات الفنية والهندسية.

تاسعاً: الوسائل الاحصائية المستخدمة: استخدم الوسائل الاحصائية باستعمال البرنامج الاحصائي spss v23 للاستحصل النتائج منها الوسط الحسابي الموزون، الاهمية النسبية، معامل الاختلاف، الانحراف المعياري، ومعامل ارتباط الرتب سيريرمان، وتحليل الانحدار الخطي البسيط.

❖ دراسات سابقة : اوأ: بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بالمتغير المستقل (الترتيب الداخلي)

عنوان البحث	تأثير الترتيب الداخلي لموقع العمل في الاسبقيات التافسة
اسم الباحث / السنة	حسين ٢٠١٩
الهدف	هدف البحث الى معرفة مستوى اهتمام الشركة بالترتيب الداخلي وتثيره على الاسبقيات التافسة.
المجال	الشركة العامة لصناعة الغذائية / مصنع الامونياك التابعة لوزارة الصناعة والمعادن
نوع البحث	بحث استطلاعي
منهج البحث	استعمل استقراء الاستبيان الذي وزرعت على مدير المصنع ومسؤولي الشعب والوحدات البالغ عددهم ٣٠٨
اهم الاستنتاجات	يؤثر الترتيب الداخلي في الاسبقيات التافسة ، وإن بعد السلامه المهنية أكثر الابعاد تأثيراً على الاسبقيات التافسة

عنوان البحث	A study to improve plant layout design for minimizing production costs
اسم الباحث / السنة	Al-Bayati & Al-Zubaidy, ٢٠٢٠
الهدف	الهدف هو تحسين دفة العمل في صناعات الكرتون والتخطيط للاحتياط خطوط المصنع ووضع مسار مقتضى
المجال	تم اختياره كبطولة إنتاجية
نوع البحث	دراسة حالة
منهج البحث	منهجية تخطيط الترتيب الداخلي المنهجية ومكافحة تحديد وتقسيم الخوارزميات لتحسين أفضلية التقييمات Tabu Search
اهم الاستنتاجات	يمكن تحسين دفة العمل خلا لتعديلها في الترتيب الداخلي بأفضلية لأن الترتيب الداخلي يحسن كأدنى المسافة بين المواد، مما يؤدي إلى خفض تكاليف التشغيل بحوالي ٥٪ إلى ١٠٪، وتم اقتراح مسار مقتضى يساعد على معاواودة تقليل استخدام الطريق غير المباشرة وبالتالي، يجب تقليل إعادة الترتيب الداخلي الوقود المسافر في دفة العمل، مما يقلل من تكلفة الوقود في التحسين الإنتاجية.

ثانياً: بعض الدراسات السابقة التي تتعلق بالمتغير النابع (الرضا الوظيفي)

(أثر جودة الحياة الوظيفية على الرضا الوظيفي / دراسة حالة في مؤسسة التسيير العقاري بالمسيلة)	عنوان البحث
٢٠٢٢، وهيءة & شباء	اسم الباحث / السنة
هدف البحث إلى محاولة ابراز العلاقة الموجدة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي فضلاً ابراز أهمية الرضا الوظيفي ومدى مساهمته في تحسين ورفع جودة الحياة للموارد البشرية في المؤسسة	الهدف
موظفي مؤسسة التسيير العقاري	المجال
دراسة حالة	نوع البحث
وأعتمد الباحث في جمع البيانات على عينة عشوائية شملت إداريين وعمال ومحبيين،	منهج البحث
وجود علاقة ارتباط موجبة بين جودة العمل والرضا الوظيفي تعلم على تحقيق فعالية إيجابية	اهم الاستنتاجات

(Impact of Training and Career Development on Employee Performance With Job Satisfaction as a moderating Variables/ case study at MA HOUR Engineering Co., L.td).	عنوان البحث
(Pich: ٢٠٢١)	اسم الباحث / السنة
يهدف البحث إلى معرفة وقياس رضا الموظف في الشركة المبحوثة فضلاً عن تحديد العلاقة الإيجابية للتطوير الوظيفي على أداء الموظف والرضا الوظيفي كمتغير وسيط	الهدف
في شركة (MA HOUR Engineering Co., Ltd)	المجال
دراسة حالة	نوع البحث
استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي على العينة التي تكونت من (١٠٠) موظف موظفة في الشركة بالإضافة على الأساليب الإحصائية المختارة في الارتباط والإندثار البسيط والمترددة وفقاً للمخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS ver26)	منهج البحث
وجود أثر معنوي ايجابي للتدريب والتطوير على أداء الموظف وتحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة فضلاً عن ذلك أظهرت البحث بأن هناك رضا وظيفي لدى العاملين في المؤسسة بشكل عام مما يعكس على أدائهم في العمل	اهم الاستنتاجات

التعقيب على الدراسات السابقة : نلاحظ على الرغم من أهمية الترتيب الداخلي في توفير بيئة عمل مناسبة وبالتالي يؤدي إلى الرضا الوظيفي للعاملين إلا أن معظم الدراسات لم تذكر بشكل مباشر على العاملين وضرورة توفير الترتيب الداخلي المناسب الذي يضمن الرضا الوظيفي وأما حصر الترتيب الداخلي من وجهة نظر العمليات الانتاجية فقط، أما هذا البحث سنسلط الضوء على تناول متغيري الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي وبذلك تأخذ أهمية العنصر- البشري لتحقيق الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الشركة الأخرى. وتقييم وفاعل الترتيب الداخلي في الشركة المبحوثة. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على المنهج المناسب للدراسة وصياغة استئارة الاستبيان.

المبحث الثاني/ الجانب النظري

اولاً: الترتيب الداخلي

١: مفهوم الترتيب الداخلي: يحدد الترتيب الداخلي الموقع المادي للعملية. يتم تحديد مكان جميع المواد والمكاتب والآلات والمعدات في العملية. انالا فراد المعدات الانتاجية يعملون معاً في معظم العمليات، فإن هذا يؤثر على كيفية وأين يعمل الموظفون داخل العملية. الترتيب الداخلي له تأثير على الأشخاص العاملين في

العملية. يتحكم كل من تصميم وشكل الوحدات الإنتاجية في مدى أمان العملية ومدى جاذبيتها ومردوديتها. كما أنها تحدد كيفية تدفق الموارد (المواد والمعلومات والربان) خلال العملية (Slack & Brandon-Jones, 2019:214). تستلزم قرارات الترتيب الداخلي تحديد موقع الأقسام وجموعات العمل داخل الأقسام ومحطات العمل والآلات ونقط تخزين المخزون داخل المنشأة الإنتاجية (Richard Chase, 2018:151). الهدف هو ترتيب هذه العناصر بطريقة تضمن سير العمل بسلامة (في شركة انتاجية) أو نفع علمي (في مؤسسة خدمية). تكون مدخلات قرار الترتيب الداخلي كما يلي: (Richard Chase, 2018:169).

- أ- تحديد الأهداف والمعايير لاستخدامها في تقييم الترتيب الداخلي. وتحديد مقدار المساحة المطلوبة والمسافة التي يجب قطعها بين الأقسام في التخطيط وهي معايير أساسية شائعة.
 - ب- تقديرات الطلب على المنتج أو الخدمة على النظام.
 - ت- متطلبات المعالجة من حيث عدد العمليات وكثافة التدفق المواد في التخطيط.
 - ث- متطلبات المساحة للأقسام في التخطيط.
 - ج- توفر المساحة داخل المكان نفسه.
- يمكن عرض تعريفات الترتيب الداخلي وفق اراء الباحثين كما موضح في الجدول (2) ادناه:

الجدول (2) تعريف الترتيب الداخلي وفق الباحثين والكتاب

التعريف	اسم الباحث / الكتب	ت
هو كمال الترتيب المادي للأقسام بمطابقة العمل الآلي للمعدات والماد والأماكن المشتركة، ضمن صياغة قائمةً ومقترنة.	(Naik & Kallurkar, ٢٠١٦: ٤٣)	١
ترتيب الأقسام والمكائن والمعدات والتوزيع على الترتيب في حركة العمل في الشركة.	(Dhawan et al., ٢٠١٤: ١٠٣)	٢
الترتيب المادي للأشياء.	(Ivanov et al., ٢٠١٩: ٢٩٤)	٣
يعلم الترتيب الداخلي إلى تحويل الأقسام ومركز العمل والمعدات، مع التركيز بشكل خاص على حركة العمل (الزيائن أو الماد).	(Stevenson, ٢٠٢١: ٢٦٠)	٤
الترتيب المادي للعمليات (أو الأقسام) التي تم إنشاؤها من العمليات المختلفة، لأغراض تفصيلية، تميل العمليات إلى التجمع معًا في عمليات أو أقسام.	(Krajewski & Malhotra, ٢٠٢٢: ٨١)	٥
الترتيب المادي للتشكيلات أو المراقبة الخدمية، يحدد ترتيب المصنع مكان وضع الآلات والمعدات المختلفة داخل الشركة.	(Gupta & Starr, ٢٠١٤: ٣٩١)	٦

المصدر: اعداد الباحثان بالاستناد الى الكتاب والباحثين

٢: اهداف الترتيب الداخلي: الهدف من استراتيجية التخطيط هو تطوير ترتيب داخلي يلبي المتطلبات يعمل على تحقيق المنافسة للشركة. يجب أن يأخذ تصميم الترتيب الداخلي في الاعتبار كيفية تحقيق ما يلي: (Heizer et al., 2020:402)

أ- الارتفاع العالي للمساحات والمعدات والأشخاص.

ب- تحسين تدفق المعلومات والماد والأشخاص.

ت- تحسين معنويات الموظفين وتوفير ظروف عمل أكثر أماناً.

ث- تحسين تفاعل الزبون / المستهلك.

ج- المرونة (مما كان الترتيب الداخلي الحالي سيحتاج إلى التغيير).

الهدف الأساسي لتصميم الترتيب الداخلي هو تسهيل تدفق المواد والمعلومات خلال النظام. تشمل الأهداف بشكل عام ما يلي: (Stevenson, 2021:260) (Al-Bayati & Al-Zubaidy, 2021:8) (Gupta & Starr, 2014:392-391) (Ivanov et al., 2019:294).

• تحديد المسافات بين الآلات أو الأقسام.

- تخصيص أقسام أو مجالات وظيفية / مناطق إنتاج رئيسية بمنط معمول.
 - تجنب التدفقات العابرة (المواد، وسائل النقل، الأفراد) التحضير للتكييف أو التوسيع في وقت لاحق.
 - تسهيل تحقيق جودة المنتج أو الخدمة.
 - الاستخدام الأمثل للمساحات.
 - تجنب الاختناقات.
 - تقليل تكاليف مناولة المواد.
 - القضاء على الحركات غير الضرورية للعمال أو المواد.
 - تقليل وقت الإنتاج أو وقت خدمة العملاء.
 - التصميم من أجل السلامة
 - يوفر الترتيب الداخلي مكان العمل الحلول الابداعية
 - زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة عندما يتم تصميم الترتيب الداخلي والوظيفة بشكل صحيح في العمل.
 - تقليل الوقت والمسافة المقطوعة وإبقاء المسارات واضحة.
- تقليل قوائم الانتظار في محطات العمل. يتم تحسين الإنتاجية من خلال تقليل وقت العمل غيرالضروري في عملية الإنتاج، وهو عامل رئيسي- في خفض تكاليف الإنتاج وزيادة الربحية السنوية.
- 3: أهمية الترتيب الداخلي: الترتيب الداخلي هو أحد القرارات الرئيسية التي تحدد كفاءة العمليات على المدى البعيد الذي له آثار إستراتيجية لأنه يحدد الأولويات التنافسية للشركة فيما يتعلق بالقدرة والعمليات والمرنة والتكلفة، بالإضافة إلى جودة حياة العمل والاتصال بالزبائن. يمكن أن يساعد الترتيب الفعال للشركة على تحقيق إستراتيجية تدعم التأثير أو التكلفة المنخفضة أو الاستجابة (HEIZER et al,2020:402).
- (Stevenson,2021)
- (أ) تتطلب استثمارات كبيرة من المال والجهد؛ (ب) تنطوي على التزامات طويلة الأجل، مما يجعل من الصعب التغلب على الأخطاء؛ (ج) لها تأثير كبير على كلفة وكفاءة العمليات.
- 4: أنواع الترتيب الداخلي: تتضمن قرارات الترتيب الداخلي أفضل وضع للآلات (في إعدادات الإنتاج)، والمكاتب (في إعدادات المكتب)، أو مراكز الخدمة (في أماكن مثل المستشفيات أو المتاجر الكبرى). يسهل التصميم الفعال تدفق المواد والأشخاص والمعلومات داخل المنطوق فيها. لتحقيق هذه الأهداف، تم تطوير مجموعة متنوعة من الأساليب وهي:
- الترتيب على أساس المنتج: تغطي ترتيب جميع الموارد الالزمة لإنتاج المنتج وتخصيصها لمنتج معين (Rushton et al., 2014:179).
- (Ivanov et al,2019:299)
- الترتيب الداخلي على أساس العملية: هو المكان الذي يكون فيه موارد الإنتاج والوظائف متباينة وبالتالي يتم تجميعها معاً ويتم نقل المنتجات بينها. هذا الترتيب مناسب لجموعات كبيرة ومتنوعة من المنتجات ذات المتطلبات المماثلة (Rushton et al., 2014:178).
- (Gupta & Starr,2014:394)
- المبدأ الأساسي هو أن البيئة التشغيلية تقسم إلى مجالات وظيفية متخصصة (Ivanov et al,2019:295).
- حيث يتم تجميع أنواع مماثلة من المعدات أو الوظائف معاً. يسهل ترتيب العملية العمل ومعالجة العديد من أنواع العمل المختلفة في مجموعات صغيرة نسبياً. تمكن قابلية تنقل المعدات اذ تسمح مرنة التصميم إعادة ترتيب هذا التكوين ليناسب مع الطلبات المختلفة (Gupta & Starr,2014:394).
- ترتيب الموضع الثابت: في هذا الترتيب لا يتحرك المنتج. وإنما يتم إحضار الآلات والمواد والأشخاص إلى المنتج (Gupta & Starr,2014:394).
- (Rushton et al,2014,178)
- يتم قل جميع الموارد المطلوبة إلى نقطة الإنتاج.
- في أرضية الإنتاج، يجب تحديد مناطق معينة حيث سيتم وضع الأجزاء أو المكونات من قبل موظفي النقل والإمداد / المواد (Ivanov et al,2019:295).
- في الترتيب الداخلي للموضع الثابت، يقال عنصر الجاري العمل عليه ثابتاً، ويتم نقل العمال والمواد والمعدات حسب الحاجة. هذا في تناقض ملحوظ مع تخطيطات المنتج والعملية. تستدعي طبيعة المنتج اعتقاد هذا النوع من الترتيب ومنها الوزن أو الحجم أو

بعض العوامل الأخرى تجعل نقل المنتج أمراً غير مرغوب فيه أو صعباً للغاية. تُستخدم تخطيطات المواقع الثابتة في مشاريع البناء الكبيرة (المباني ومحطات الطاقة والسدود وغيرها). (Stevenson, 2021:264).

ث- **الترتيب الداخلي الخلوي:** خلية العمل هي أكثر من موقع لجهاز واحد ولكنها أصغر من قسم التصنيع. يتم جمع مجموعة صغيرة من العمال معًا في جزء واحد من المصنع لإنتاج منتج معين أو مجموعة من المنتجات. يتوفّر لهم جميع الآلات والموارد والمateriال المتاحة لإنتاج هذه المنتجات (Rushton et al, 2014, 179). في حالة الترتيب على أساس الخلية، يتم الجمع بين مرايا ترتيب تدفق المنتج (التدفق السلس) وترتيب تدفق العمليّة (المرونة). يسمى هذا النوع من التخطيط أيضًا بالتلطيخ المختلط أو يشار إليه باسم تجميع التكنولوجيا (Ivanov et al, 2019:302). يتم استخدام هذا الترتيب مع فريق من الأشخاص والآلات يعملون معًا لإنتاج مجموعة متخصصة من الأجزاء، لتسهيل النقل الفعال للعمل بين المحطات في الخلية، الإعداد والتقليل برمجان من قبل النظام بسرعة التغييرات التي تتبع عمليات تشغيل صغيرة لعدد محدود من الأجزاء أو العناصر (Gupta & Starr, 2014:394).

5: **ابعاد الترتيب الداخلي:** تم تحديد ابعاد الترتيب الداخلي (مسار التدفق، التقارب بين الاقسام، السلامة المهنية، استخدام المساحات) بالاعقاد على (Slack & Brandon-Jones, 2010:179 kumar & suresh, 2009:82) والتي سيتم اعتقادها في الدراسة وهي :

أ- **مسار التدفق:** يجب أن تكون جميع تدفقات المواد والرباعن محددة واضحة جيداً للموظفين والرباعن.

ب- **القارب بين الاقسام:** يجب أن يكون تدفق المواد أو المعلومات أو العلاماء مناسباً للعملية. هذا يعني عادةً تقليل المسافة التي تقطعها الموارد المغولة.

ت- **السلامة المهنية:** الترتيب الداخلي الجيد هو الذي يأخذ بنظر الاعتبار سلامة العمال ورضاه ويجمي المصانع والآلات من الخرق والسرقة وغيرها.

ث- **استخدام المساحات:** من الضروري استغلال المساحة بشكل مناسب. وهذا يعني عادةً تقليل المساحة المستخدمة يتعلق هذا المبدأ بالحد الأدنى من الحركة للأفراد والمواد. يجب ترتيب المرافق بحيث تكون المسافة الإجمالية التي يقطعها الأفراد والمواد في حدتها الأدنى.

ثانياً : الرضا الوظيفي

-1 **مفهوم الرضا الوظيفي:** تكتسب الوظيفة أهمية متزايدة للأفراد والمنظمات في الوقت الحالي وتلعب دوراً مركزاً في حياة الناس أذ تشكل مصدرًا للدخل المالي وفرصة للفو الشخصي والهوية الاجتماعية وأحترام الذات وهذه كلها عوامل مرتبطة بالرضا (Silva et al, 2017:988). وبعد الرضا المتغير الأكثر بحثاً في المنظمات لانه يعني مدى الشعور بالإيجابية تجاه الوظيفة ويمكن أن يكون الرضا الوظيفي المخفى مؤسراً مهماً لانخفاض انتاجية الموظف اذ يؤدي الى التغيب عن العمل وزيادة دوران العمل (Sanchez & Puente, 2020:1). ويمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه شعور عاطفي للفرد تجاه أدوار العمل التي يشغلها حالياً وهو مرتبط بسلوكه في مكان العمل (Clercq et al, 2019: 2). ان الرضا الوظيفي يحدث نتيجة لتصورات الموظفين عن مدى جودة عملهم وتوفير المستلزمات الهمة لهم أثناء أداء العمل (Bhargava et al, 2021, 107). ويعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة عاطفية ممتعة ناتجة عن تقديم إيجابي للوظيفة من قبل الموظف (Puhakka et al, 2021, 485). ويعرف الرضا الوظيفي بأنه رد فعل عاطفي من الفرد تجاه وظيفته وليس هناك جدل بأن الرضا الوظيفي هو موقف لكنه يجب الإشارة بوضوح الى أهداف التقييم المعرفي التي تؤثر في العاطفة والمعتقدات والسلوكيات ومن المؤكد أن الأفراد الموظفين لديهم شعور بأن الجوانب المختلفة لوظائفهم مثل زملاء العمل وبيئة العمل ومستوى الاعتراف جمعها تؤثر بالرضا الوظيفي لديهم (Cote et al, 2020: 3). ويرى (Alrawashdeh et al, 2021:3) أن الرضا ينبع عن الحالة العاطفية الإيجابية الناشئة عن الخبرة الوظيفية . ويضيف (Sanchez & Puente, 2020:2) أن الرضا الوظيفي هو من الظروف النفسية والبيئية التي يجعل الشخص يقول بصدق انه راض عن الوظيفة وهو المشاعر الإيجابية غير المرئية التي ينظر بها الموظف الى عمله.

-2 **أهمية الرضا الوظيفي:** يعتبر الموظف الراضي مهم داماً للمنظمة أنه يهدف الى تقديم أفضل مالديه من قدرات، أذ يسعى الموظف الى أن يغدو مهنياً وأن يوازن بين العمل والحياة في مكان العمل وأذا شعر الموظف بالسعادة في عمله ومنظمه فإنه يتطلع الى رد الجميل للمنظمة بكل الجهود يمكن رؤية أهمية الرضا الوظيفي من منظوريين: (Pich, 2021:78)

الأول: الرضا الوظيفي من منظور الموظف هو الحصول على راتب إيجابي جيد وأستقرار وظيفي وتحقيق نفو وظيفي ثابت والحصول على مكافآت والحصول بأستمرار على فرص جديدة.

الثاني : الرضا الوظيفي من منظور أصحاب العمل، بالنسبة لصاحب العمل يعتبر الرضا الوظيفي للموظف جانباً مهماً لتحقيق أقصى استفادة منه إذ يساهم الموظف الراضى داماً بشكل كبير في المجموعة ويساعدها على النمو ، ويحتاج أرباب العمل الى ضمان وصف وظيفي جيد لجذب الموظفين وأعطاء فرص للأفراد بأسمرار للتعلم والنمو ويرجع السبب الى أهمية الرضا الوظيفي الى الفوائد الآتية: (Haralayya , 2021:197) .

- بـ- انتاجية أعلى : بغض النظر عن المسميات الوظيفية أو الراتب يمكن للموظفين الذين يشعرون برضاء أكبر عن وظائفهم سواء كانوا يشعرون بالرضا عن الثقافة التنظيمية أو المكافآت التي يحصلون عليها أو بالتقدير أن يكون أنتاجهم أكثر وبكفاءة أعلى.

تـ- انخفاض معدل دوران العمل : إذا كان الموظفون أكثر رضا عن وظائفهم فمن غير المرجح أن يغادروا وظائفهم كما أن الرضا يساعد على توظيف موهوب ذات جودة أفضل أذ ترى المواهب الجيدة أن يبقاء الموظف في وظيفته يمثل قيمة مضافة، وأن خلق بيئة أفضل يجعل من السهل توظيف موهوب عاليه الجودة.

ثـ- الولاء: عندما يشعر الموظف أن هناك فرص للنمو الوظيفي بالنسبة له فإنه يكون أكثر رضا في المقابل وبالتالي يميل إلى دعم محبة المنظمة وأهدافها .

3: أبعاد الرضا الوظيفي: يدخل الموظف في وضع تفاعلي في الوظيفة مع مجموعة من الأبعاد الفرعية كالتحديات والالهام والفخر، أن الرضا الوظيفي هو نتيجة هذه الأبعاد. وتمثل أبعاد الرضا الوظيفي بالآتي:

- النحو الوظيفي: هو التقدم المهني الذي يحصل عليه الموظف أثناء العمل ويمكن أن يصبح الموظفون أكثر رضا عن وظائفهم عندما يعلمون أن هناك خطة فردية لهم ما وراء التقنيات وإن هناك مسار للنحو مما يشجعهم على البقاء سعداء لفترة أطول. (Haralayya , 2021:197)

التتحفيز: أحد أهم الأبعاد للرضا الوظيفي هو التعويضات والمزايا الممنوحة للموظف أذ أن الموظف الذي يحصل على راتب جيد وحوافز ومكافآت ورعاية صحية وما إلى ذلك يكون أكثر سعادة بوظيفته . (Alshebami , 2021:6) يتفق الجميع أن التتحفيز هو أهم المتغيرات المستقلة للرضا والدافعية والأداء الجيد كما يؤثر على سلوك العاملين بشكل عام وليس عارضاً فحسب (Haralayya , 2021:197)

بيئة العمل: هي كل ما يتعلق بالوسائل والمعدات والأدوات والبيئة المحيطة بالفرد العامل فضلاً عن قواعد العمل سواء كان العمل فردي أو كمجموعات (Cote et al , 2020 : 11) ، إن بيئه العمل هي كل شيء يمكن أن يؤثر على العاملين عند تنفيذ وأنجاز الاعمال أو المهام الموكله اليهم (Wu , 2020 : 7) . وهو المكان الذي يقوم فيه الموظف بعمله اليومي. ويمكن تقييم البيئة المادية من حيث الضوضاء ودرجة الحرارة والهواء النظيف والتعرض للمواد الخطرة وإجراءات السلامة. أن الشعور بالأمان في بيئه العمل مهم جداً لتحقيق الرضا للموظف (Sanchez & Puente: 2020:1).

المهام الوظيفية: هي الأنشطة التي يقوم بها الموظف أثناء عمله ويتوقف الأداء على رغبة الموظف في العمل وان أنماطه اعمال تتناسب مع قدرة الموظف ومعرفته يؤدي الى تحسين أدائه. أذ أن درجة التنوع في المهام تشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله وذلك يرفع من مستوى رضاه عن العمل Wu (2020 : 7)

المبحث الثالث / الجانب العملي

أولاً- التحليل الاحصائي الوصفي، لمتغير الترتيب الداخلي، وأبعاده.

مسار التدفق: يشير الجدول (3) إلى الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية من وجهة نظر عينة البحث حول الفقرات الموجهة لهم فيما يخص مسار التدفق.

المدول (3) التحليل الاحصائي الوصفي بعد مسار التدفق

مستوى الترتيب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	العمرات
الاول	٨٩	١١	٠.٤٩٨	٤.٤٣	١ يوجد في الشركة ترتيب داخلي يوفر التدفق الانسياني للمواد خلال مسار العملة اللاحاجية
الثالث	٨٤	١٥	٠.٦٢٨	٤.٢٠	٢ يهتم المصنع بتقليل تعدد الاصنام (مراكز العمل) التي تمر بها المواد التي تؤثر سلباً على مسار وتدفق المواد
الثاني	٨٥	١٤	٠.٦٠٤	٤.٣٧	٣ يوفر المصنع تقارب مقبول نوعاً ما بين الاصنام لتحقيق تدفق مناسب للمواد
الرابع	٨٣	١٥	٠.٦٠٤	٤.١٦	٤ - الترتيب الداخلي للشركة ساعد على تقليل الحركات غيرالضرورية للعاملين وتحسين الأداء
الرابع	٨٣	١٥	٠.٦٦٤	٤.١٦	٥ يسعى الترتيب الداخلي للشركة الى تخفيض نقاط الاختناق التي تعوق حركة العاملين والمواد داخل المصنع
المعدل العام		١٣	٠.٥٤٧	٤.٢٥	

المصدر: من أعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.23 .2022.

تشير نتائج المدول (3) الى أن بعد (مسار التدفق) حقق وسطاً حسانياً مقداره (4.25) وهو بذلك أكبر من الوسط الحسابي الفرضي المقدر (3) بانحراف معياري (0.547) ومعامل اختلاف (13%) وهذا يعني أن هناك درجة انسجام عالية في اراء الافراد المبحوثين حول فقرات مسار التدفق في حين بلغت الأهمية النسبية لهذا البعد (685%) وهي بذلك تشير الى مستوى الاهتمام (العالى جداً) للعينة بعد مسار التدفق. وبالاستناد الى المعطيات المذكورة في المدول (1) فإن الفقرة التي حققت أعلى وسط حسابي هي الفقرة الأولى بمقدار (4.43) وانحراف معياري (0.498) ومعامل اختلاف (11%) وبأهمية نسبية (89%) وبذلك احتلت المستوى الأول من الترتيب وما أفادت به هذه الفقرة هو (أنه يوجد في الشركة ترتيب داخلي يوفر التدفق الانسياني للمواد خلال مسار العملة الإنتاجية) وهذا يدل على وجود تقارب بين الأقسام يسهل عملية نقل المواد وتقليل الجهد المبذولة من قبل العاملين فضلاً عن تخفيض تكاليف النقل بين المراحل الإنتاجية. وتشير النتائج أعلاه جميع الأوساط الحسابية كانت اعلى من الوسط الحسابي الفرضي ما يؤكد أن هناك انسجام عالي لاجيات الافراد المبحوثين وذهبت جميعها باتجاه الاتفاق وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري الذي يتراوح بين (0.644-0.498) ومعامل الاختلاف المنخفض الذي يتراوح بين (-11%) وهذه النتائج ترشدنا الى أن الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية تهتم بتقليل مراكز العمل وتوفير مسار أفضل لتدفق المواد وتقليل نقاط الاختناق التي تؤثر سلباً على حركة العاملين وادائهم.

2- التقارب بين الاقسام: يشير المدول (4) الى الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية من وجهاً نظر عينة البحث حول الفقرات الموجهة لهم فيما يخص التقارب بين الاقسام.

الجدول (4) التحليل الاحصائي الوصفي لبعد التقارب بين الأقسام

مستوى الترتيب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	الفقرات
الأول	٧٧	١٧	.٦٦٤	٣.٨٦	١- يوفر الترتيب الداخلي للشركة التقارب بين الأقسام بما يؤدي إلى تقليل المسافة المقطوعة بين تلك الأقسام للحصول على المواد
الثالث	٧٥	٢٠	.٧٣٩	٣.٧٧	٢- جت الشركة بتقليل مناولة ونقل المواد بين الأقسام لتسهيل تقديم المنتج
الثاني	٧٦	١٩	.٧٢٠	٣.٨٢	٣- يوفر الترتيب الداخلي للشركة تقارب محدود بين الأقسام التي يوجد بينها عمل
الثاني	٧٦	١٨	.٦٨٧	٣.٨٢	٤- تقوم الشركة بتقليل المسافة بين الأقسام المعددة على بعضها البعض لتجنب هدر الوقت وتأخير الحصول على المواد
الثاني	٧٦	١٨	.٦٩٧	٣.٨٠	٥- يؤدي زخم العمل العالي بين الأقسام إلى صعوبة الحصول على المواد
المعدل العام					

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.23. 2022.

بالإشتراك إلى المعطيات المذكورة في الجدول (4) نجد أن بعد (التقارب بين الأقسام) حقق وسطاً حسائياً مقداره (3.81) وهو بذلك أكبر من الوسط الحسابي الفرضي المقرر (3) وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الاهتمام للعينة محل البحث بهذا المخور كان وسطاً نوعاً ما أقل من أهمية بلغت (76%) في حين كان الانحراف المعياري لتشتت الإجابات كلياً (0.688) بنسبة معامل الاختلاف التي بلغت (18%) مما يدل على دقة الإجابات بالإشتراك إلى المعطيات المذكورة في الجدول (2) ان الاوساط الحسابية الموزونة متقاربة اذ تتراوح بين (3.80 - 3.86) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3). وقد حققت الفقرة الثانية اقل وسط حسائياً بمقدار (3.77) وهو أعلى من الوسط الفرضي (3) بأنحراف معياري مقداره (0.739) و معامل الاختلاف بلغت (20%) وأهمية نسبية (75%) والتي تنص هذه الفقرة على اهتمام الشركة في تقليل مناولة ونقل المواد بين الأقسام لتسهيل تقديم المنتج وهذا يعني أن الشركة تهتم بتقليل المسافات بين الأقسام التي يوجد بينها مناولة ونقل المواد لأجل الحصول على المواد في الوقت المناسب في حين أن الفقرة التي حققت أعلى وسط حسائياً بين فقرات هذا بعد هي الفقرة الأولى حيث بلغ الوسط الحسابي الموزون (3.86) بانحراف معياري بلغ (0.664) ومعامل الاختلاف نسبتها (17%) وأهمية نسبية بلغت (77%) وبذلك إحتلت المستوى (الأول) من الترتيب وما أفادت به هذه الفقرة هو (يوفر الترتيب الداخلي للشركة التقارب بين الأقسام بما يؤدي إلى تقليل المسافة المقطوعة بين تلك الأقسام للحصول على المواد) وهذا يؤكد وجود تقارب جيد بين الأقسام ضمن تقليل الكلف والمجهد والوقت المبذول من العاملين داخل الشركة في قطع المسافات والقضاء على الضياعات في الوقت وتعظيم الوقت المنتج.

- ٢- **السلامة المهنية:** يشير الجدول (5) إلى الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية من وجوب نظر عينة البحث حول الفقرات الموجهة لهم فيما يخص السلامة المهنية.

جدول (5) التحليل الاحصائي الوصفي بعد السلامة المهنية

مستوى الترتب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	النقرات
الثاني	٩٦٨٢	٩٦٢١	٠,٨٧٩	٤,٠٩	١ يتحقق الترتيب الداخلي السالم للشركة السلامة الذاتية للعاملين وضمان عدم تعرضهم للخطر
الثالث	٩٦٨٠	٩٦٢٤	٠,٩٥٩	٤,٠٠	٢ يوفر الترتيب الداخلي للشركة مستوى عالي من الحياة ضد المخاطر مثل الحريق او تسرب الغازات السامة
الأول	٩٦٨٧	٩٦١٤	٠,٦٠٤	٤,٣٤	٣ يوجد وضوح كامل للمرات داخل الشركة بما يؤشر الاتجاه الذي يقود الى ابواب الطوارئ التي تستخدم في حالة وقوع الحوادث والحالات الطارئة كالحريق
الخامس	٩٦٧٤	٩٦٢٤	٠,٨٧٣	٣,٧٠	٤ تطبق إدارة الشركة إجراءات صارمة لضمان السلامة المهنية للعاملين في مراكز العمل
الرابع	٩٦٨٠	٩٦٢٤	٠,٩٤٧	٣,٩٨	٥ يساعد الترتيب الداخلي للشركة على تقليل خطر الاصابة بالعدوى والامراض الانتقالية
المعدل العام		٩٦٧٦	٩٦١٨	٣,٨١	

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v.23)، 2022.

نتائج الجدول ترشدنا إلى أن المعدل العام للوسط الحسابي الذي حصل عليه بعد السلامة المهنية يبلغ (3.81) وهو بذلك أكبر من الوسط الحسابي الفرضية البالغ (3) في حين أنه مستوى الاهتمام للعينة المبحوثة بهذا البعد كان (عالٍ) أي مستوى أهمية بلغت (676) وبلغ الانحراف المعياري ليتشتت الإجابات كلها (0.688) ونسبة معامل الاختلاف بلغت (18%) وبالإشتراك إلى المعطيات المذكورة في الجدول (3) فإن الفقرة الرابعة حققت أقل وسط حسابي بمقدار (3.70) بانحراف معياري ومعامل الاختلاف مقداره (24%) وأهمية نسبية بلغت (80%) وبذلك إحتلت المستوى (الخامس) وما افادت به هذه الفقرة (تطبق إدارة الشركة إجراءات صارمة لضمان السلامة المهنية للعاملين في مراكز العمل مما يؤدي إلى صعوبة في حركة العاملين عند تنقلهم لمسافات طويلة) وهذا يشير إلى أن إجراءات السلامة المهنية التي توفرها الشركة تؤدي إلى صعوبة في التنقل بين الأقسام. في حين أن الفقرة الثالثة حصلت على أعلى وسط حسابي ومقداره (4.34) وبانحراف معياري بلغ (0.604) ومعامل الاختلاف (14%) وأهمية نسبية بلغت (87%) وبذلك إحتلت المستوى (الأول) من الترتيب وتختص هذه الفقرة (يوجد وضوح كامل للمرات داخل الشركة بما يؤشر الاتجاه الذي يقود الى ابواب الطوارئ التي تستخدم في حالة وقوع الحوادث والحالات الطارئة كالحريق) وهذا يدل على وجود وضوح في اتجاه الإشارات المؤدية إلى أبواب الطوارئ مما يؤدي إلى سرعة الاحلاء عند حدوث حالات الطوارئ كالحريق وانتشار الغازات السامة مما يضمن سلامه العاملين في الشركة.

-3 استخدام المساحات : يشير الجدول (6) الى الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية من وجهة نظر عينة البحث حول الفقرات الموجهة لهم فيما يخص استخدام المساحات

جدول (6) التحليل الاحصائي الوصفي بعد استخدام المساحات

مستوى الترتيب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الآخراف المعنوي (%)	الوسط الحساسي الموزون	الفقرات
الاول	٩٦٧٩	٩٦٢٤	٠.٩٣٤	٣.٩٥	١- يحقق الترتيب الداخلي للشركة استخدام المساحات بصورة جيدة
الثاني	٩٦٧٤	٩٦٢١	٠.٧٩٠	٣.٧٠	٢- غض الشريحة خطة لترك مساحة غير مستخدمة لغرض استخدامها عند الحاجة لها في المستقبل
الخامس	٩٦٦٢	٩٦١٨	٠.٥٦٠	٣.٠٩	٣- وجود بعض المساحات غير المستخدمة في الشركة تأثر سلباً على سير تدفق المواد وحركة العاملين بسبب طول المسافات
الرابع	٩٦٦٧	٩٦١٦	٠.٥٢٢	٣.٣٤	٤- تؤثر المساحات غير المستخدمة في الشركة سلباً على حركة سير تدفق المواد والعاملين بسبب طول المسافات
الثالث	٩٦٧١	٩٦١٧	٠.٦٢١	٣.٥٧	٥- يعمل الترتيب الداخلي للشركة على استغلال المساحات بشكل أفضل وعدم ترك مساحة شاغرة داخل الشركة
المعدل العام		٩٦٧١	٩٦١٨	٠.٦٢٧	٣.٥٣

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعياد على مخرجات برنامج spss v.23.

تشير نتائج الجدول (6) إلى أنه بعد استخدام المساحات حق وسط حساسي مقداره (3.53) وهو أكبر من الوسط الحساسي الفرضي البالغ (3) وتشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن مستوى الاهتمام للعينة المبحوثة بهذا البعد كان (عالٍ) بمستوى أهمية بلغت (71%) وآخراف معنوي (0.627) ومعامل الاختلاف بلغ (18%) ما يدل على دقة الإجابات ومحدودية تبعثرها ونلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه إلى أن الفقرة الثالثة حصلت على أدنى وسط حساسي بلغ قيمته (3.09) بأنحراف معنوي (0.560) ونسبة معامل الاختلاف بلغت (18%) ومستوى أهمية مقداره (62%) حيث تشير هذه النتائج إلى أن المساحات غير المستخدمة بين الأقسام في الشركة تؤدي إلى بطء تدفق المواد لذا ينبغي على إدارة الشركة أن توفر اهتماماً أكبر باستخدام المساحات والاستفادة منها وأن لا تسبب عرقلة لمسار تدفق المواد وحركة العاملين داخل الشركة بينما حصلت الفقرة الأولى على أعلى وسط حساسي مقداره (3.95) وبأنحراف معنوي مقداره (0.934) وكانت نسبة معامل الاختلاف (79%) والأهمية نسبية بلغت (79%) وهي بذلك إحتلت المستوى (الأول) من الترتيب تشير هذه الفقرة إلى أن الترتيب الداخلي للشركة يحقق استخدام المساحات واستغلالها بصورة صحيحة يضمن تدفق المواد بประสالية عالية كما يضمن سلامة العاملين ومنع أو تقليل حوادث العمل.

ثانياً: التحليل الاحصائي الوصفي لمتغير الرضا الوظيفي وباعده.

- البعد الأول / فهو الوظيفي:** يعرض الجدول (7) النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة وفقاً لاستماراة الإستبيان المعد لهذا الخصوص وكما موضح في الجدول أدناه.

جدول (7) التحليل الاحصائي الوصفي بعد الرضا الوظيفي

الفرات	الموزون	الوسط الحساني	المعارى	الاخراف	معامل الاختلاف (%)	الأهمية النسبية (%)	مستوى الترتيب
١- تقدم إدارة الشركة التدريب الكافي للعاملين لإنجاز أعمالهم بفاعلية	٤.٢٥	٠.٥٧٢	٠.٠١٣	%٨٥	الأول	%٨٥	
٢- لدى الموظف رغبة في البقاء بالشركة	٣.٦٤	٠.٨٠٥	٠.٦٢٢	%٧٣	الرابع	%٧٣	
٣- يحصل الموظف على التطوير والتدريب اللازم لتحقيق الكفاءة المهنية	٤.١٤	٠.٥٥٠	٠.٠١٣	%٨٣	الثاني	%٨٣	
٤- تحقيق أنجازات مميزة في عمل الموظف له دور في ترقية الوظيفة	٣.٩١	٠.٤١٩	٠.٦١١	%٧٨	الثالث	%٧٨	
٥- توفر الشركة فرص التحفيز كالأيادادات والدورات التدريبية المتخصصة	٣.٤٥	٠.٦٤٣	٠.٦٢٤	%٦٩	الخامس	%٦٩	
المعدل العام	٣.٨٧	٠.٥٦٧	٠.٠١٥	%٧٨			

المصدر: من أعداد الباحثان باعتماد على مخرجات برنامج spss v.26.

تشير نتائج الجدول(7) إلى أن بعد الرضا الوظيفي حقق وسط حساني مقداره (3.87) وهو بذلك أكبر من الوسط الحساني الفرضي المقدر(3) ومن خلال الجدول أعلاه تشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الاهتمام للعينة المبحوثة بهذا البعد كان (وسطاً) أي مستوى أهمية بلغت (678%) في حين كان الانحراف المعياري لتشتت الإجابات كلياً (0.567) وبلغت نسبة معامل الاختلاف (15%) وهذا يدل على دقة الإجابات وحدودية تبعثرها في حين حصلت الفقرة الأولى على وسط حساني مقداره (4.25) بانحراف معياري (0.572) ومعامل الاختلاف بنسبة (13%) وأهمية نسبية (85%) وهي بذلك إحتلت المستوى الأول من الترتيب ما يؤكد اهتمام العينة المبحوث بهذه الفقرة بمستوى (عالٍ جداً) وهذا يدل على أن إدارة الشركة تقدم الدورات التدريبية والتطويرية للعاملين مما يساعدهم في إنجاز أعمالهم بكفاءة ومحنية عالية ويعزز رغبة لدى الموظف في البقاء في وظيفته وهذا ما أكدته نتائج الفقرة الثانية التي حصلت على وسط حساني مقداره (3.64) وهو أعلى من الوسط الحساني الفرضي البالغ (3) مما يدل على اتفاق العينة المبحوثة بدرجة واضحة تتجه نحو الإيجابية حول هذه الفقرة.

٢-بعد الغاء / التحفيز: يعرض الجدول (8) النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة وفقا لاستمارنة الإستبيان المعد لهذا الخصوص وكما موضح في الجدول أدناه.

جدول (8) التحليل الاحصائي الوصفي بعد التحفيز

الفرات	الموزون	الوسط الحساني	المعارى	الاخراف	معامل الاختلاف (%)	الأهمية النسبية (%)	مستوى الترتيب
١-توفر الشركة متاحاً من الأمان من الأخطار المهنية والأضرار الصحية	٢.٨٩	٠.٨٦٣	٠.٦٣٠	%٥٨	الثالث	%٥٨	
٢- يتتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع سنوات الخبرة في العمل	٢.٦٦	٠.٦٧٠	٠.٦٢٥	%٥٢	الخامس	%٥٢	
٣- تمنح المكافآت على أساس معايير واضحة وعادلة	٢.٦٨	٠.٥٩٨	٠.٦٢٢	%٥٤	الرابع	%٥٤	
٤- أن منح الترقى الوظيفية يؤثراً إيجاباً على الأداء الوظيفي	٣.٥٢	٠.٦٩٤	٠.٦٢٠	%٧٠	الثاني	%٧٠	
٥- تشجعني الحوافر المالية التي تلقاها على تحسيين مستوى ادائى للمهام	٤.٣٩	٠.٦٤٠	٠.٦٢١	%٨٨	الأول	%٨٨	
المعدل العام	٣.٢٣	٠.٦٩١	٠.٦٢١	%٦٥			

المصدر: من أعداد الباحثان باعتماد على مخرجات برنامج spss v.23.

تشير نتائج الجدول (8) إلى أن بعد التحفيز حقق وسط حساني مقداره (3.23) وهو بذلك أكبر من الوسط الحساني الفرضي (3) مما يشير إلى أن مستوى الاهتمام للعينة المبحوثة بهذا البعد كان (وسطاً) أي مستوى أهمية بلغت (665%) ومعامل الاختلاف بنسبة (621%) وهذا يدل على دقة الإجابات وحدودية تبعثرها وبالإسناد إلى المعطيات المذكورة في الجدول أعلاه فإن الفقرة الثانية حصلت على أقل وسط حساني موزون ومقداره (2.66) بانحراف معياري بلغ (0.670) ومعامل الاختلاف بلغت (25%) في حين بلغت الأهمية النسبية (54%) وبذلك إحتلت (المستوى الخامس) من الترتيب، وتتصدر هذه الفقرة على (يتتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع سنوات الخبرة في العمل) مما يؤكد أن الأجور والرواتب لا تتناسب مع سنوات خدمة الموظف ولا توجد أساس ومعايير عادلة

لتوزيع المكافآت في الشركة في حين حصلت الفقرة الخامسة على أعلى وسط حسابي وقدره (4.39) بآخراف معياري (0.940) ومعامل الاختلاف بنسبة (21%) وبلغت الأهمية النسبية (88%) وهي بذلك إحتلت (المستوى الأول) من الترتيب وما افادت به هذه الفقرة (تشجعني الحوافز المالية التي ألتلقاها على تحسين مستوى أداءى للمهام) وهذا يرشدنا إلى أهمية الحوافز المالية و المكافآت بالنسبة للموظف وما تؤدي إليه من رفع مستوى الأداء و تحقيق الكفاءة في العمل وتحسين إنتاجية الفرد العامل.

3-البعد الثالث / بيئة العمل: يعرض الجدول (9) النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة وفقا لاستماره الإستبيان المعد لهذا الخصوص وكما موضح في الجدول أدناه.

جدول (9) التحليل الاحصائي الوصفي بعد بيئة العمل

مستوى الترتيب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الآخراف المعياري (%)	الوسط الحسابي الموزون	الفترات
الأول	96.60	96.31	0.935	3.00	١-أشعر بالرضا في المكان الشخصى لعملى في الشركة
الثالث	96.56	96.29	0.819	2.80	٢-بيئة العمل الخاصة بي هادئة ونظيفة
الثاني	96.57	96.30	0.829	2.84	٣-توفر المصانع جميع المستلزمات الخاصة بالعمل
الخامس	96.49	96.24	0.883	2.43	٤-توفر الشركة السلامة العامة والرعاية الطبية
الرابع	96.50	96.33	0.816	2.48	٥-بيئة العمل في الشركة مرتبطة بصرياً
المعدل العام		96.54	96.28	0.750	

المصدر: من أعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج (spss v.23)، 2022.

تشير نتائج الجدول (9) إلى أن بعد بيئة العمل حق وسط حسابي مقداره (2.70) وهو أقل من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) مما يدل على مستوى اهتمام العينة المبحوثة بهذا البعد كانت مقبول أي مستوى أهمية بلغ (654%) ومعامل الاختلاف (628%) وبالإشتراك إلى المحطيات نجد أن أدنى وسط حسابي حصلت عليه الفقرة الرابعة بمقدار (2.43) وهو أدنى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) بآخراف معياري يبلغ (0.583) ومعامل الاختلاف (24%) ومستوى أهمية بلغت (649%) وما افادت به هذه الفقرة (توفر الشركة السلامة العامة والرعاية الطبية) مما يرشدنا إلى ضعف اهتمام إدارة الشركة بالسلامة العامة للعاملين وعدم توفير الرعاية الطبية والمستلزمات الخاصة بالعمل وعدم توفير بيئة هادئة ونظيفة لهم. في حين حصلت الفقرة الأولى على أعلى وسط حسابي وقدره (3.00) وهو بذلك يساوي الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) (يآخراف معياري (0.935) وأهمية نسبية (60%) مما يدل على عدم اتفاق العينة حول هذه الفقرة مما يشير إلى أن هناك عاملين لا يرغبون البقاء في الشركة لأسباب مختلفة منها عدم توفير بيئة صحية لهم وإجراءات السلامة المتوفرة في الشركة ضعيفة جدا فضلا عن ضعف نظام الحوافز المقدمة وعدم وجود معايير وأسس ثابتة لتقدير المكافآت .

4-البعد الرابع / المهام الوظيفية: يعرض الجدول (10) النتائج التي تم التوصل إليها نتيجة البيانات التي تم جمعها من العينة المبحوثة وفقا لاستماره الإستبيان المعد لهذا الخصوص وكما موضح في الجدول أدناه.

جدول (10) التحليل الاحصائي الوصفي بعد المهام الوظيفية

مستوى الترتيب	الأهمية النسبية (%)	معامل الاختلاف (%)	الآخراف المعياري (%)	الوسط المنسلي الموزون	الفترات
الرابع	96.61	96.32	0.982	3.05	١-قابلي بعملى يابي طموحات كبيرة بالنسبة لي
الرابع	96.61	96.32	0.982	3.00	٢-يمكنني تعليم بعض الأفكار وتقديمي في مجال عمل
الأول	96.66	96.20	0.819	2.30	٣-أشعر بالاستقلالية عند القيام بهمائي في العمل
الثالث	96.60	96.26	0.827	2.23	٤-يحتاج عملى إلى الكثير من الابتكار والإبداع
الثاني	96.66	96.26	0.852	2.22	٥-طبيعة عملى تناسب مع مؤهلى الدراسي
المعدل العام		96.64	96.27	0.863	

المصدر: من أعداد الباحثان بالإعتماد على مخرجات برنامج (spss v.23)، 2022.

نتائج الجدول (10) ترشدنا إلى أن بعد المهام الوظيفية حق وسط حساسي مقداره (3.18) وهو أعلى من الوسط الحساسي الفرضي المقدر (3) ومعامل الاختلاف بلغ (27%) وأهمية نسبية بلغت (64%) مما يشير إلى مستوى اهتمام العينة المبحوثة بهذا البعد كانا (وسطاً) في حين بلغ الاختلاف المعياري (0.863) ما يدل على دقة الإجابات ومحدودية تبعثرها . في حين كانت الأوساط الحساسية لهذا البعد تتراوح بين (3.32-3.05) وهي بذلك أعلى من الوسط الحساسي الفرضي البالغ (3) مما يؤكد اتفاق أراء العينة حول الفقرات الموجه لهم . وبانحراف معياري تتراوح قيمه بين (0.932-0.819) ونسبة معامل الاختلاف بلغت (33-62%). ونستنتج من هذه النتائج ان العاملين يرغبون بالقيام بمهام الوظيفية التي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم المتراكمة . فضلاً عن رغبتهم بأداء الاعمال الموكلة لهم باستقلاله ومنهم الصالحيات التامة لهم في نطاق أعمالهم.

ثالثاً: اختبار فرضيات علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الترتيب الداخلي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي).

جدول (11) علاقة الارتباط بين متغيري الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي

مستوى المعنوية	الرضا الوظيفي	المتغير التابع المتغير المستقل
0.000	0.994**	الترتيب الداخلي

المصدر: أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.23, 2022.

(**) تشير الى مستوى ثقة أكبر أو يساوي (99%). أي مستوى معنوية أصغر أو يساوي (0.01).

يعرض الجدول (11) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى للبحث اعتناداً على معامل ارتباط(Sperman). تشير نتائج الجدول إلى أن معامل الارتباط حق (0.994**) وتنفي هذه النتيجة وجود علاقة ارتباط قوية ومحنة عند مستوى دلالة(0.000) بين متغيرين الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي . وهذا يؤكد أن الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية يمكن تعزيزه أجمالاً بمجرد إحداث تغيير إيجابي في متغير الترتيب الداخلي وهذا يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الأولى للبحث والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الترتيب الداخلي بأبعاده مع الرضا الوظيفي بأبعاده) في الشركة عينة البحث ويعرض الجدول (12) علاقات الارتباط الفرعية الحاصلة بين أبعاد الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي أجمالاً.

المدول (12) علاقات الارتباط بين أبعاد الترتيب الداخلي ومتغير الرضا الوظيفي

مستوى الترتيب	مستوى المعنوية	الرضا الوظيفي	المتغير التابع المتغير المستقل
الثالث	0.000	0.935**	مسار التدفق
الرابع	0.000	0.930**	التقارب بين الأقسام
الثاني	0.000	0.971**	السلامة المهنية
الأول	0.000	0.982**	استخدام المساحات

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج spss v.23, 2022.

و بالإستناد إلى المعطيات في الجدول (12) يمكن تفسير ما يأتي:

1- أ- أن بعد مسار تدفق حق معامل ارتباط (**0.935) عند مستوى معنوية (0.00) وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية معنوية بين مسار التدفق ومتغير الرضا الوظيفي . يعني آخر أن الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية يمكن تعزيزه بشكل عام بمجرد إحداث تغيير إيجابي في بعد (مسار التدفق). فضلاً عن أنها تؤكد على اهتمام إدارة الشركة بأعتماد مسار تدفق واضح للموارد بين الأقسام ومرافق العمل داخل الشركة والتي لها دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى التابعة إلى فرضية البحث الرئيسية الأولى والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين مسار التدفق والرضا الوظيفي بأبعاده أجمالاً).

2- ابعد التقارب بين الأقسام حق معامل ارتباط (0.935) وهذه النتيجة تشير إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على ان حدوث أي تغيير إيجابي في بعد (التقارب بين الأقسام) في الشركة المبحوثة سيحدث تغييراً إيجابياً في الرضا الوظيفي والعكس صحيح. وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية التابعة إلى الفرضية الرئيسية الأولى للبحث والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد التقارب بين الأقسام وبين الرضا الوظيفي بأبعاده أجمالاً) وهذا يدل على الاهتمام الكبير من قبل إدارة الشركة بتوفير التقارب بين الأقسام كونه يحقق السرعة في أداء الأعمال.

-3- أن بعد السلامة المهنية حق معامل ارتباط (**0.971) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على ان حدوث أي تغيير إيجابي في بعد (السلامة المهنية) في الشركة عينة البحث سيحدث تغييراً إيجابياً في الرضا الوظيفي والعكس صحيح مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد السلامة المهنية وبين الرضا الوظيفي بأبعاده أجيالاً).

-4- بعد استخدام المساحات حق معامل الارتباط (**0.982) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بين استخدام المساحات والرضا الوظيفي. مما يعني أن حدوث أي تغيير إيجابي في بعد (استخدام المساحات) يحدث تغييراً إيجابياً في الرضا الوظيفي ، مما يثبت صحة الفرضية الفرعية الرابعة التابعة للفرضية الرئيسية الأولى والتي نصت على (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين بعد استخدام المساحات وبين الرضا الوظيفي بأبعاده أجيالاً).

رابعاً: اختبار فرضيات علاقة الأثر بين المتغير المستقل (الترتيب الداخلي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي).

يمكن اختبار الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية المتبعة منها من خلال اعتقاد معامل الانحدار (التأثير) والذي يرمز له (β) أذ انه يفسر تأثير المتغير المستقل وبعد التابع له عندما يتغير بمقدار وحدة واحدة في المتغير التابع. فضلا عن استخدام معامل التحديد (R) الذي يوضح نسبة التأثير الذي يصل بين المتغير التابع عن طريق المتغير المستقل وأبعاده وتقبيل أي من الفرضيات يجب أن يكون قيمة (F) المسوبه أكبر من نظرية ظيرتها الجدولية البالغة (3.952) عند مستوى معنوية (0.05) أي مستوى ثقة (95%). كذلك يجب أن تكون قيمة (T) المسوبه أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.990) عند مستوى معنوية (0.05) أي مستوى ثقة (95%).

وكان معادلة الانحدار الخطى البسيط كالتالي:

$$\text{أذ أن: } Y = \text{الرضا الوظيفي. } a = \text{المد الثابت} \quad \beta = \text{نسبة التأثير} \quad X = \text{أحد أبعاد الترتيب الداخلي}$$

المدول (13) يعرض نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية للبحث.

جدول (13) علاقة الأثر بين متغيري الترتيب الداخلي والرضا الوظيفي

مستوى المعنوية	قيمة (F) المسوبه	قيمة (T) المسوبه	معامل الانحدار (التأثير) (β)	معامل التحديد R	المتغير	
					التابع	المستقل
١.٠٣١	٩٤٥.٠٤٨	٣٠.٧٤٢	٠.٩٥٧	٠.٩١٧	الرضا الوظيفي	الترتيب الداخلي

المصدر: من أعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss v.26)، 2022.

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن معامل التحديد(R) بلغ (0.917) وهذه النتيجة تشير إلى أن الترتيب الداخلي يفسر ما نسبته (91.7%) من التأثير الحالى في متغير الرضا الوظيفي للشركة عينة البحث أما النسبة المتبقية وبالبالغة (8.3%) تعود لعامل آخر غير داخلة في الخطط الفرضي للبحث بالمقابل فإن معامل الانحدار(β) بلغت نسبته (0.957) وهذا يشير إلى أن التغيير الذي يحدث في الترتيب الداخلي للشركة بمقدار وحدة واحدة سينعكس على متغير الرضا الوظيفي بنسبة (95.7%) في حين بلغت قيمة (F) المسوبه (945.048) وهي أكبر من ظيرتها الجدولية البالغة (3.952)، هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة احصائية للترتيب الداخلي على الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته الدلالة الاحصائية عند مستوى معنوية (0.000) التي هي أقل من 5%. كما أن قيمة (T) المسوبه بلغت (30.742) وهي بذلك أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.990). بالإستناد إلى هذه النتائج يتم قبول الفرضية الرئيسية الثانية للبحث والتي تنص على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية معنوية للترتيب الداخلي في الرضا الوظيفي) في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية، وكانت معادلة الانحدار الخطى كالتالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0.957 + 1.031 \times (\text{الترتيب الداخلي})$$

ومن خلال هذه المعادلة نلاحظ أن قيمة المد الثابت يساوي (1.031)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يساوي هذا المقدار في حال كان الترتيب الداخلي يساوي صفر.

الجدول (14) يعرض نتائج اختبار الفرضيات الفرعية المتبعة من الفرضية الرئيسية الثانية للبحث.

الجدول (14) علاقات التأثير بين أبعاد الترتيب الداخلي ومتغير الرضا الوظيفي

مستوى المعرفة	قيمة (F) المحسوسة	قيمة (T) المحسوسة	معامل الانحدار (β)	معامل التحديد R	المتغير	
					المستقل / الترتيب الداخلي	التابع
١.١٣٥	٣٧٨.٤٧٨	١٩.٤٥٥	٠.٩٠٣	٠.٨١٥	مسار التدفق الرضا الوظيفي	مسار التدفق
٠.٩٢٦	٥١٣.١٣٣	٢٢.٦٥٢	٠.٩٢٥	٠.٨٥٦		التقريب بين الأقسام
٠.٧٥٣	٣٢٨.٤٨٧	١٨.١٢٤	٠.٨٣٠	٠.٧٩٣		السلامة المهنية
١.٠٣٦	٧١٠.٥٦٧	٢٦.٦٦٥	٠.٩٤٤	٠.٨٩٢		استخدام المساحات

المصدر: من أعداد الباحث على اعتباره على مخرجات برنامج (spss v.23)، 2022.

واستنادا إلى المعطيات المذكورة في الجدول (14) يمكن بيان وتفسير ما يأتي :

- **مسار التدفق:** بلغ معامل التحديد (R) (0.815) وهذا يشير إلى أنه مسار تدفق يفسر ما نسبته (81.5%) من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي أما النسبة المتبقية والبالغة (18.5%) فإنها تعود إلى عوامل أخرى غير داخله في أبعاد البحث بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.903) وهذا يشير إلى أن التغيير الحاصل في بعد مسار تدفق بمقدار وحدة واحدة سيؤثر على الرضا الوظيفي بنسبة (90.3%) وكذلك فإنه قيمة (F) المحسوسة بلغت (378.478) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.952) هذا يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمسار التدفق على الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته الدلالة الاحصائية عند مستوى معنوية (0.000) التي هي أقل من 5%. فضلا عن قيمة (T) المحسوسة البالغة (19.455) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية والبالغة (1.990). استنادا إلى هذه النتائج فإن الفرضية الفرعية الأولى التابعة إلى الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية لمسار التدفق في الرضا الوظيفي بأبعاده أجمالاً). في حين كانت معادلة الانحدار الخطى كالتالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0.903 + 1.135 \times (\text{مسار التدفق})$$

ومن خلال هذه المعادلة نلاحظ أن قيمة الحد الثابت يساوي (1.135)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يساوي (1.135) في حال كان مسار التدفق يساوي صفر.

- **التقريب بين الأقسام:** بلغ معامل التحديد (R) (0.856) وهذا يشير إلى أن بعد التقريب بين الأقسام يفسر ما نسبته (85.6%) من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي أما النسبة المتبقية والبالغة (14.4%) فإنها تعود إلى عوامل أخرى غير داخله في مخطط البحث بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.925) وهذا يشير إلى أن التغيير الحاصل في بعد التقريب بين الأقسام بمقدار وحدة واحدة سيؤثر على الرضا الوظيفي بنسبة (92.5%) وكذلك فإنه قيمة (F) المحسوسة عند درجة حرية (86، 1) قد بلغت (573.133) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.952) عند مستوى معنوية (0.000) أي مستوى النسبة (95%) هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتقريب بين الأقسام على الرضا الوظيفي. فضلا عن قيمة (T) المحسوسة البالغة (22.652) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية والبالغة (1.990). استنادا إلى هذه النتائج فإن الفرضية الفرعية الفرعية الثانية التابعة إلى الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بعد التقريب بين الأقسام في الرضا الوظيفي بأبعاده أجمالاً). كانت معادلة الانحدار الخطى كالتالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0.925 + 0.926 \times (\text{التقريب بين الأقسام})$$

ومن خلال هذه المعادلة نلاحظ أن قيمة الحد الثابت يساوي (0.926)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يساوي (0.926) في حال كان التقريب بين الأقسام يساوي صفر.

- **السلامة المهنية:** بلغ معامل التحديد (R) (0.793) وهذا يشير إلى أن بعد السلامة المهنية يفسر ما نسبته (79.3%) من التباين الحاصل في الرضا الوظيفي أما النسبة المتبقية والبالغة (20.7%) فإنها تعود إلى عوامل أخرى غير داخله في أبعاد البحث بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.830) وهذا يشير إلى أن التغيير الحاصل في بعد السلامة المهنية بمقدار وحدة واحدة سيؤثر على الرضا الوظيفي بنسبة (83%) وكذلك فإنه قيمة (F) المحسوسة بلغت

(328.487) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.952) هذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للسلامة المهنية على الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته الدالة الإحصائية عند مستوى معنوية (0.000) أي مستوى الثقة (95%). فضلاً عن أن قيمة (T) المحسوسة البالغة (18.124) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية وبالنسبة (1.990). استناداً إلى هذه النتائج فإن الفرضية الفرعية الثالثة التابعة إلى الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بعد السلامة المهنية في الرضا الوظيفي بأبعاده إجمالاً). في حين كانت معادلة الانحدار الخطي كالتالي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 0.830 + 0.753 \times (\text{السلامة المهنية})$$

ومن خلال هذه المعادلة نلاحظ أن قيمة المقدار الثابت يساوي (0.753)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يساوي (0.753) في حال كان بعد السلامة المهنية يساوي صفر.

4-استخدام المساحات: بلغت قيمة معامل التحديد (R) (0.892) وهذا يشير إلى أن بعد استخدام المساحات يفسر ما نسبته (%) 89.2 من التباين الحالى في الرضا الوظيفي أما النسبة المتبقية وبالنسبة (10.8) فإنها تعود إلى عوامل أخرى غير داخله في أبعاد البحث بالمقابل بلغ معامل الانحدار (β) نسبة (0.944) وهذا يشير إلى أن التغير الحالى في بعد السلامة المهنية بمقدار وحدة واحدة سيؤثر على الرضا الوظيفي بنسبة (%) 90.3 وكذلك فإنه قيمة (F) المحسوسة بلغت (710.567) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.952) عند مستوى معنوية (0.000) أي مستوى الثقة (95%) فضلاً عن قيمة (T) المحسوسة البالغة (26.665) عند مستوى معنوية (0.000) وهي أكبر من نظيرتها الجدولية وبالنسبة (1.990). استناداً إلى هذه النتائج فإن الفرضية الفرعية الرابعة التابعة إلى الفرضية الرئيسية الثانية والتي نصت على (يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية معنوية بعد استخدام المساحات في الرضا الوظيفي بأبعاده إجمالاً). في حين كانت معادلة الانحدار الخطي كالتالي: $\text{الرضا الوظيفي} = 0.944 + 1.036 \times (\text{استخدام المساحات})$

ومن خلال هذه المعادلة نلاحظ أن قيمة المقدار الثابت يساوي (1.036)، وهذا يعني أن الرضا الوظيفي يساوي (1.036) في حال كان استخدام المساحات يساوي صفر.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن هذا المبحث تقديم مجموعة من الاستنتاجات التي تتضمن تفسير النتائج التي أظهرت فضلاً عن مجموعة من التوصيات التي يقدمها البحث بالإستناد إلى الاستنتاجات

- 1- أولاً/ الاستنتاجات : توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات المتعلقة بالجانب العملي ومن أهاها.
اثبت البحث وجود علاقة ارتباط إيجابية معنوية بين الترتيب الداخلي بإبعاده (مسار التدفق، التقارب بين الأقسام، السلامة المهنية واستخدام المساحات) والرضا الوظيفي بإبعاده (الغلو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل والمهام الوظيفية).
- 2- ثانياً/ الاستنتاجات : اثبت البحث وجود تأثير معنوي للمتغير المستقل الترتيب الداخلي وإبعاده الفرعية في المتغير التابع الرضا الوظيفي بأبعادها الفرعية، وبعد بعد (التقارب بين الأقسام) من أكثر الأبعاد تأثيراً في تحقيق الرضا الوظيفي في الشركة المبحوثة.
- 3- ثالثاً/ الاستنتاجات : يوجد ترتيب داخلي بمستوى جيد في الشركة العامة للصناعات الكهربائية والالكترونية وذلك من خلال اعتقاده على مسار تدفق واضح للموارد وانسيابية عالية في تدفق المواد خلال العمليات الإنتاجية.
- 4- رابعاً/ الاستنتاجات : وجود بعض المساحات غير المستخدمة بين اقسام الشركة مما يؤدي إلى زيادة الوقت الضائع وزيادة حركة العاملين (السير لمسافات طويلة).
- 5- خامساً/ الاستنتاجات : ضعف نظام الحواجز في الشركة وعدم وجود معايير ثابتة لنظام الترقى والكافلات المقدمة للعاملين.
- 6- سادساً/ الاستنتاجات : وجود رضا وظيفي بمستوى متوسط وذلك لضعف تطبيق إدارة الشركة الإجراءات والمستلزمات لضمان السلامة المهنية للعاملين في مراكز العمل، وعدم توفر بيئة عمل صحية هادئة ونظيفة بحيث تساعده العاملين على تأدية وظائفهم بشكل أفضل.

ثانياً/التوصيات: من خلال الاستنتاجات يمكننا الخروج إلى عدة توصيات منها:

- 1- يوصي الباحثان بزيادة اهتمام إدارة الشركة بأبعاد الترتيب الداخلي المتمثلة في (مسار تدفق، التقارب بين الأقسام، السلامة المهنية واستخدام المساحات) وخاصة بعد التقارب بين الأقسام لما لها من دور إيجابي وكبير في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وبالتالي تحسين الإنتاجية.
- 2- يوصي الباحثان بزيادة اهتمام إدارة الشركة باستخدام المساحات والاستغلال الأفضل لها والاستفادة منها لكي لا تسبب عرقلة مسار المواد وزيادة حركة العاملين.

- 3 الاهتمام بعد السلامة المهنية في الشركة وتهيئة كادر طبي ومستلزمات الإسعافات الأولية لما لها من دور كبير في تقليل حالات الإصابة بين العاملين داخل الشركة.
- 4 العمل بنظام المكافآت والحوافر ومنح الترقيات يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للأفراد العاملين.
- 5 زيادة اهتمام الشركة بأعتقد وسائل النقل و المناولة الحديثة في عمليات النقل الداخلي والخارجي لضمان سلامة المواد والمنتجات.
- 6 الاهتمام بمتطلبات الموظف المادية والمعنوية يمكن أن يساعدهم على الشعور بالرضا وتقليل رغبتهم في ترك وظائفهم.

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

References

- Hussein, Ali Jabbar, (2019), The Impact of the Internal Arrangement of the Work Site on Competitive Priorities (An Exploratory Study in the General Company for Food Industries / Al-Mamoun Factory), Letter in Business Administration, Iraq.
- Al-Amin, Bryah Muhammad Al-Amin. Yahya, Moussaoui, (2016), The Impact of Job Satisfaction on Human Resources Performance / Case Study of the Public Hospital Institution in Maghnia”, Master Thesis in Human Resources Business Administration, Algeria.
- Al-Bayati, I. I., & Al-Zubaidy, S. S. (2021). A study to improve plant layout design for minimizing production costs. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 1067(1), 012096.<https://doi.org/10.1088/1757-899x/1067/1/012096>.
- Al-Maaytah, Abdullah Khaled Salim, (2017), Job satisfaction and its impact on employee performance (an applied study in the Jordanian Phosphate Mines Company, a public shareholding company limited), Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, Issue Two - Volume One.. ISSN: 2518-5780 Jordan.
- Alrawashdeh, Hamzeh Mohammad. Et al, (2021),” Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study”, BMC Public Health, Article number: 811 .
- Alshebami, Ali Saleh.(2021)“The Influence of Psychological Capital on Employees’ Innovative Behavior: Mediating Role of Employees’ Innovative Intention and Employees’ Job Satisfaction” .
<https://journals.sagepub.com/home/SGO> . .<https://journals.sagepub.com/home/sgo>
- Asutay, Mehmet,et al. (2021) “The Impact of Islamic Spirituality on Job Satisfaction and Organisational Commitment: Exploring Mediation and Moderation Impact”. Journal of Business Ethics. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04940-y>

- Bhargava, Amisha. Et al.,(2021) "Employees' Perceptions of the Implementation of Robotics, Artificial Intelligence, and Automation (RAIA) on Job Satisfaction, Job Security, and Employability". *Journal of Technology in Behavioral Science* 6:106–11. <https://doi.org/10.1007/s41347-020-00153-8>
- Cote, Karine., et al .,(2020) , "The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support" . *European Management Journal*.<https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001> .
- De Clercq, Dirk., et al. (2019) "Leveraging the macro-level environment to balance work and life: an analysis of female entrepreneurs' job satisfaction". Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00287-x> .
- Dhawan, Annant, Kasdekar, Dinesh Kumar & Agrawal,1. Sharad. (2014). "Layout Design and Evaluation Using Computer Relative Allocation of Facilities Technique". *Proceedings International Conference*, 103-108.
- Garg, Kanika. Et al., (2018)" Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers". *Advances in Developing Human Resources* 2018, Vol. 20(1) 58–71. <https://us.sagepub.com/en-us/journalsPermissions>
- Gupta, Sushil & Starr, Martin ., (2014) "Production and Operations Management Systems". © by Taylor & Francis Group, LLC.
- HARALAYYA, BHADRAPPA. (2021) , "Employee Job Satisfaction at Big Bazaar". *IRE Journals | Volume 4 Issue 12* ISSN:2456-8880.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. .(2020),*Operations Sustainability and Supply Chain Management Thirteenth Edition*.
- Ivanov , Dmitry , Tsipoulanidis, Alexander & Schönberger, Jörn ., (2019),"Global Supply Chain and Operations Management A Decision-Oriented Introduction to the Creation of Value".2ed,Springer Nature Switzerland AG.
- J ACOBS, F . R OBERT & . C HASE, R I CHARD .(2018)," O PERAT I O N S A N D S UPPPLY C HAIN MANAGEMENT ".fifteen th edition. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Krajewski, L. J., & Malhotra, M. K. , (2022),"Operations Management".Thirteenth Edition,Global Edition.© Pearson Education Limited
- Kumar, S.Anil , & Suresh , N., (2009),"Operation Management" , Published By New Age International Publishers Limited, Ansari Road, Daryaganj, New Delhi .
- Naik, Sanjeev B.& Kallurkar, Shrikant, (2016)," A LITERATURE REVIEW ON EFFICIENT PLANT LAYOUT DESIGN",*International Journal of Industrial Engineering Research and Development (IJIERD)* Volume 7, Issue 2, pp.43–51, Article ID: IJIERD_07_02_005 Available.
- Pich,keomorak,. (2021)" IMPACT OF TRAINING AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLES. Case Study at MA Hour Engineering Co., Ltd." THESIS TESIS To fulfill requirements for P IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA KEOMORAKATH..
- Puhakka, Ilmari J. A., et al. (2021)." Learning or leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention", Faculty of Education and Culture, Tampere University, 33014 Tampere, Finland Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention | SpringerLink.

- Richard Chase, R. J., (2018) O P E R At I O N S a N D S U P P Ly C H a I N.
- Rushton, A., Croucher, P., & Baker, P. (2014). Handbook of THE Distribution Management MAnAgEMEnt.
- Rushton, Alan, Croucher, Phil & Baker,Peter ,(2014)," Logistics & Distribution Management".5th EDITION.Printed and bound in India by Replika Press Pvt Ltd .
- Sánchez, Nuria Sánchez,& Puente, Adolfo C. Fernández. (2020) "Public Versus Private Job Satisfaction. Is there a Trade-off between Wages and Stability?". Springer Science+Business Media, LLC, part of Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00472-7> .
- Schroeder , Roger G. & Goldstein, Susan Meyer,(2018), "Operations Management in the Supply Chain Decisions and Cases",, Seventh Edition. Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.).
- Silva, Vagnára Ribeiro da. et al. (2017), "Job satisfaction in an oncology nursing team" . RESEARCH • Rev. Bras. Enferm. 70 (5) • Sep-Oct, <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0422> .
- Slack, N., & Brandon-Jones, A. (2019). Operations Management Ninth edition. In Pearson Education Limited
- Stevenson, William J. (2021),"Operations Management ".14 ed.,McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- Wahiba, Salem. and Chaimaa, Giab. (2022), "The Impact of the Quality of Work Life on Job Satisfaction – A Case Study in the Real Estate Management Institution in M'sila, a master's thesis submitted to the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences. Algeria.
- Wu, Fangyuan, et al. (2020) , "The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction". Psychology, Health & Medicine. ISSN: (Print) (Online) Journal homepage <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/13548506.2020.1778750> .