

التخطيط الفراغي والسلوك الانساني: تصورات من شركات التصميم الداخلي  
**Spatial planning and human behavior: perceptions of  
interior design companies**

نوزت عماد الحارس

ماجستير في التصميم الداخلي

قسم التصميم الداخلي- كلية العمارة والتصميم- جامعة عمان الاهلية

د. اسلام محمد عبيدات

أستاذ مشارك في التصميم الداخلي

قسم التصميم والفنون التطبيقية - كلية الفنون الجميلة - جامعة اليرموك

### الملخص

تسعى شركات التصميم الداخلي إلى تقديم أفضل الخدمات والجودة في التصميم لعملائها؛ فدراسة سلوك الأفراد هو دراسة وفهم سلوك العاملين في الشركة ويشمل ذلك: أسلوب تفكيرهم وإدراك العاملين. تكمن مشكلة الدراسة في عدم مراعاة تصميم الحيزّات الفراغية لبيئة العمل، وهو عامل رئيس يُقلّل من الإنتاجية والقدرة على الإبداع. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الحيزّ الفراغي، وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، ودراسة كيف يحسن الحيزّ الفراغي من أداء وكفاءة العاملين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تمّ تصميم استبانة وتحليلها إحصائياً من خلال برنامج (SPSS)، وتمّ تصميم أسئلة المقابلات الشخصية للمختصين في مجال التصميم الداخلي، وتمّ تحليلها وترميزها وتبويبها من خلال جداول من عمل الباحث، كما تمّ الاعتماد على الزيارات

الميدانية لعدد من شركات التصميم الداخلي المتواجدة في الأردن؛ من أجل ملاحظة ومراقبة سلوك العاملين، وتمّ تحليلها خلال جداول من تصميم الباحث، والخروج بالنتائج النهائية. جاءت أهمية الدراسة من خلال تحقيق التصميم الأمثل للحيزّات الفراغية، والتحسين من أداء وسلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

1. للحيزّ الفراغي دور هام في التصميم الداخلي، وينعكس ذلك على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.

2. يؤثّر الحيزّ الفراغي - كأحد عناصر التصميم الداخلي- على أداء وكفاءة وخدمات شركات التصميم الداخلي.

3. الحيزّ الفراغي يؤثّر على جودة وكفاءة وفاعلية التصميم داخل شركات التصميم الداخلي.

الكلمات المفتاحية: شركات التصميم الداخلي، سلوك العاملين، التصميم الداخلي، التخطيط الفراغي.

## ABSTRACT

Interior design companies strive to provide the best services and quality in design to their clients; The study of the behavior of individuals is the study and understanding of the behavior of employees in the company, including: their thinking style and the perception of employees. The problem of the study lies in the lack of consideration for the design of the space for the work environment, which is a major factor that reduces productivity and creativity. This study aims to study the spatial space, and its impact on the behavior of employees within the interior design companies, and to study how the spatial space improves the performance and

efficiency of employees. The study relied on the descriptive analytical method. Where a questionnaire was designed and analyzed statistically through the (SPSS) program, and interview questions were designed for specialists in the field of interior design, and were analyzed, coded and classified through tables from the researcher's work. Field visits to a number of interior design companies located in Jordan were also relied upon; In order to observe and control the behavior of workers, it was analyzed through tables designed by the researcher, and the final results came out. The importance of the study came through achieving the optimal design of the spaces, and improving the performance and behavior of employees within the interior design companies. The most important results of the study are the following:

1. Space plays an important role in interior design, and this is reflected in the behavior of employees within interior design companies.
2. The space - as one of the elements of interior design - affects the performance, efficiency and services of interior design companies.
3. Spatial space affects the quality, efficiency and effectiveness of design within interior design companies.

**Keywords:** interior design companies, employee behavior, interior design, spatial planning.

## مقدمة البحث

تسعى شركات التصميم الداخلي إلى تقديم أفضل الخدمات والجودة في التصميم لعملائها الذين يطلبون المساعدة في خيارات التصميم الخاصة بهم. سلوك الأفراد هو دراسة وفهم سلوك وأداء العاملين في الشركة، ويشمل ذلك: أسلوب التفكير وإدراك وفهم العاملين، شخصياتهم، دوافعهم للعمل، رضاهم الوظيفي، اتجاهاتهم وقيمهم، وكذلك ممارساتهم كأفراد أو مجموعات، وتفاعل هذا السلوك مع بيئة الشركة؛ من أجل تحقيق كل أهداف العاملين، وزيادة انتاجية الشركة، ويُعرّف السلوك التنظيمي بأنه: سلوك العاملين داخل الشركات (منيف، 2018؛ نسيم، 2012؛ القحطاني، 2012). التصميم الداخلي هو فن معالجة الحيزات الداخلية، والذي يسعى إلى تحقيق بيئة أكثر صحة وجمالاً للأشخاص الذين يستخدمون الحيز، وهو تهيئة المكان لتأدية الوظائف الوظيفية بأقل جهد (البياتي، 2005؛ القاسم، 2018). الحيز الفراغي: هو علاقة الحيز بالإنسان، من خلال طريقة إدراكه له، وكذلك من خلال الإحتياجات التي يلبها الحيز للإنسان، وهي لا تقتصر على المساحات المطلوبة وظيفياً؛ بل يجب أيضاً أن تشبع الحالة النفسية لأداء النشاط، وتحقيق التصميم المناسب للأداء، ويرتبط الحيز بالوظيفية، الذي يحتويه ويدركه الإنسان، من خلال الإحساس بعنصري الضوء واللون (زعرور، 2013؛ البطاينة، 2019). يعود دور شركات التصميم الداخلي إلى تهيئة الحيزات الوظيفية، التي تساعد على الأداء الوظيفي للعاملين، وخلق عملية التواصل فيما بينهم؛ ولتوفير احتياجاتهم بشكل يتناسب مع متطلباتهم الشخصية والوظيفية، ودراسة الحيزات والعوامل المناسبة التي تؤدي إلى خلق

الراحة والأمان والخصوصية داخل الشركات؛ فالتصميم الجيد يعود أثره على سلوك وأداء وراحة العاملين.

### مشكلة البحث

إهمال تأثير الجانب النفسي للعاملين في بيئة العمل، وعدم التصميم المثالي للحيزَات الفراغية، هو عامل رئيس يُقلل من الإنتاجية، والقدرة على الإبداع (حسين، 2013). لذلك تكمن مشكلة الدراسة بأن العديد من شركات التصميم لم تراعى توفير بيئة عمل، تسهم في تحفيز العاملين لديها؛ لتحقيق مهامهم الوظيفية؛ مما أثر سلبًا على أدائهم وإنتاجيتهم في العمل، والتفاعل الإيجابي بينهم. إن غياب الجوانب الإدارية، والتصميم الأمثل للحيزَات الفراغية لدى الشركات، وإهمال تطبيق جميع احتياجات العاملين الوظيفية، تلك العوامل سوف تؤثر سلبًا على أداء العاملين للمدى القصير والطويل، ووجدت غالبية الأبحاث أن هناك العديد من العناصر المعروفة التي تؤثر سلبًا على الإنتاجية لدى العاملين، وبعض الباحثين اكتشفوا أنّ هذه العناصر أثرت على الرفاه النفسي للعاملين، وتسبب لديهم حالات من الإجهاد والتعب (الحدراوي، 2019).

#### ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في النقاط التالية:

1. عدم مراعاة العديد من شركات التصميم الداخلي توفير بيئة عمل مناسبة؛ مما أثر سلبًا على أداء، وكفاءة، وخدمات شركات التصميم الداخلي.
2. إهمال تأثير سلوك العاملين في بيئة العمل، من خلال عدم الاستثمار الصحيح للحيزَات الفراغية؛ مما أثر على راحتهم، وصحتهم، ورفاهيتهم، وأمانهم، وخصوصيتهم داخل شركات التصميم الداخلي.

3. غياب الجوانب التصميمية للحيزَات الفراغية لدى شركات التصميم الداخلي؛ مما انعكس سلبًا على جودة، وكفاءة، وفاعلية التصميم الداخلي وظيفيًا، وجماليًا داخل شركات التصميم الداخلي.

## أسئلة البحث

### التساؤل الرئيسي:

يتمحور التساؤل الرئيسي في معرفة دور الحيز الفراغي داخل شركات التصميم الداخلي وظيفيًا، وجماليًا، وأثر ذلك على سلوك العاملين فيها.

### الأسئلة الفرعية:

1. كيف يؤثر الحيز الفراغي على أداء، وكفاءة، وخدمات بيئة العمل داخل شركات التصميم الداخلي؟
2. كيف يؤثر الحيز الفراغي على سلوك، وإنتاجية، ورضا العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؟
3. كيف يؤثر الحيز الفراغي على جودة، وكفاءة، وفاعلية التصميم وظيفيًا، وجماليًا داخل شركات التصميم الداخلي؟

## فرضيات البحث

1. دراسة الحيز الفراغي يرفع من أداء، وكفاءة، وخدمات بيئة العمل داخل شركات التصميم الداخلي.
2. دراسة الحيز الفراغي يحسن إيجابيًا من سلوك، وإنتاجية، ورضا العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.

3. دراسة الحيز الفراغي يعزّز من جودة، وكفاءة، وفاعلية التصميم الداخلي وظيفيًا، وجمالياً داخل شركات التصميم الداخلي.

### أهداف البحث

إنّ الهدف الأساسي من هذه الدراسة -بصفة عامة- هو دراسة الحيز الفراغي، وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق ما يلي:

**الهدف الأول:** معرفة أهمية الحيز الفراغي في التصميم الداخلي، وانعكاس ذلك على رفع أداء، وكفاءة، وخدمات شركات التصميم الداخلي.

**الهدف الثاني:** دراسة أهمية الحيز الفراغي في التصميم الداخلي، وانعكاس ذلك إيجابياً على سلوك العاملين، وراحتهم، وصحتهم، وأمانهم، وخصوصيتهم، ورفاهيتهم؛ ممّا يحسّن من إنتاجيتهم داخل تلك الشركات.

**الهدف الثالث:** التعرّف على أهمية الحيز الفراغي في التصميم الداخلي، وانعكاس ذلك على جودة، وكفاءة، وفاعلية، التصميم وظيفياً، وجمالياً في شركات التصميم الداخلي.

### أهمية البحث

تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع المتمثّل في دراسة الحيز الفراغي، وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ فتحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورية؛ لأنها تنعكس على أداء، وسلوك العاملين، وذلك من خلال ما يلي:

1. تقديم حلول تصميمية من خلال دراسة الحيز الفراغي؛ فالتركيز على وضع مجموعة من المعايير والتوصيات لبيئة العمل تتلاءم مع إحتياجات

العاملين يساعد على رفع أداء، وكفاءة، وخدمات التصميم في شركات التصميم الداخلي.

2. تقديم النصائح والإرشادات لرفع السلوك الإيجابي من خلال دراسة الحيّز الفراغي؛ فالتصميم الجيّد لبيئة العمل هو أحد العوامل التي يؤثّر على حسن إنتاجية العاملين أثناء عملهم، وقد يحقّق لهم الرضا الوظيفي.

3. تحديد معايير تصميم حيّزات فراغية لشركات التصميم الداخلي؛ فالتصميم الداخلي يعرّز من جودة، وكفاءة، وفاعلية التصميم وظيفياً، وجمالياً.

## حدود البحث

### 1. الحدود المكانية:

تغطّي هذه الدراسة فئة من شركات التصميم الداخلي بالقطاع الخاص في الأردن؛ من أجل دراسة الحيّز الفراغي، وأهميته في التصميم الداخلي، ومن أهم تلك الشركات: (شركة الشريف للتصميم الداخلي، شركة كونتيمبو للتصميم الداخلي، شركة مقاطع للصناعات الخشبية والتصميم الداخلي، شركة الدار البيضاء للتصميم الداخلي، شركة (MAC) للاستشارات المعمارية الحديثة).

### 2. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على موضوع دراسة الحيّز الفراغي، وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.



## مصطلحات البحث

1. شركات التصميم الداخلي: هي الشركات التي تقديم افضل الخدمات والجودة في التصميم لعملائها الذين يطلبون المساعدة في خيارات التصميم الخاصة بهم سواء في مساكنهم او شركاتهم، والتي تهتم باقل التفاصيل للمشروع ولتلبية احتياجات الاشخاص بشكل يتناسب مع مطالباتهم الشخصية (الكيلاني، 2010).
2. سلوك الافراد: هو دراسة و فهم سلوك العاملين في المنظمة، ويشمل ذلك: أسلوب التفكير وإدراك العاملين، شخصياتهم، دوافعهم للعمل، رضاهم الوظيفي، اتجاهاتهم وقيمهم، وكذلك ممارساتهم كأفراد أو مجموعات، وتفاعل هذا السلوك مع بيئة المنظمة، وذلك لتحقيق أهداف كل من العاملين والنظمة في نفس الوقت (الدين، 2019).
3. التصميم الداخلي: هو فن وعلم وتخطيط للمبني الذي يسعى الى تحقيق بيئة اكثر صحة وجمالاً للأشخاص الذين يستخدمون المساحة , وهو تهيئة المكان لتادية الوظائف باقل جهد (خلف، 2005؛ القاسم، 2018).
4. التخطيط الفراغي: هو علاقة الفراغ بالانسان من خلال طريقة ادراكه له و كذلك من خلال الاحتياجات التي يليها الفراغ لانسان (زعرور، 2013).

## الإطار النظري والدراسات الأدبية السابقة

1. الدراسة الأولى: قام الباحثين، ثانجافيلو راميش بابو، وكومالاناتان فيمالاناتان، عام (2014)، الهند، بعمل دراسة بعنوان: تأثير البيئة المكتبية الداخلية في أداء العمل والصحة والرفاه لعاملين المكتب. تهدف الدراسة إلى تحسين صحة الإنسان وسلامته وتحسين أدائه،

وذلك من خلال دراسة العوامل البيئية، مثل: درجة الحرارة في الأماكن المغلقة، والإضاءة في ثلاثة مستويات، وتم استخدام الإختبار السلوكي العصبي NBT لتقييم أداء العاملين في المكتب ضمن مختبر ميداني أنشئ لمحاكاة مكتب العمل. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: هناك تأثير مستقل ومتفاعل بين درجة الحرارة والإضاءة في أداء العاملين في المكتب، وتأثير درجة الحرارة في الغرف المغلقة أكبر من تأثير الإضاءة، حيث تؤثر درجة الحرارة في الأماكن المغلقة بنسبة 38% في الأداء، والمستويات المثلى من درجة الحرارة في الأماكن المغلقة، هي 12 درجة مئوية، وشدة الإضاءة المناسبة 1000 لوكس حيث تعمل على تحسين أداء العمل، وصحة العاملين في المكتب.

**2. الدراسة الثانية:** قام الباحث، توشيل جاياويرا، عام 2015، بعمل دراسة بعنوان: **تأثير عوامل بيئة العمل في الأداء الوظيفي، والدور الوسيط لتحفيز العمل: دراسة القطاع الفندقي في إنكلترا.** هدفت الدراسة إلى إختبار العلاقة بين عوامل بيئة العمل (المادية وال نفسية الإجتماعية) والأداء الوظيفي كون التحفيز للعمل وسيطاً في هذه العلاقة. توصلت إلى النتائج الآتية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل بيئة العمل والأداء الوظيفي، وأن التحفيز للعمل وسيط في هذه العلاقة، كما أن ظروف بيئة العمل تؤثر بشكل كبير في الأداء الوظيفي، وهذا يعني أنه يجب على المديرين والمشرفين النظر في تحسين بيئة العمل المادية والنفسية الإجتماعية؛ لتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

**3. الدراسة الثالثة:** قامت الباحثة، رشا محمود علي الزيني، عام 2013، بعمل دراسة بعنوان: **علاقة التصميم الداخلي لمكان العمل بالأداء: شركات القطاع الخاص في مصر.** الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو فهم العلاقة بين أداء العاملين وبيئة العمل المادية، وركزت الدراسة على تسعة عوامل للتصميم الداخلي لمكان العمل مع الأخذ بالحسبان أن هذه العوامل ليست هي العوامل الوحيدة المؤثرة في الأداء، وهي: الأثاث، الضوضاء، درجة الحرارة، الإضاءة، الترتيب المكاني، اللون، المناظر الخارجية، وجود النباتات والأزهار. بينت نتائج الدراسة: أن التصميم الداخلي لمكان العمل له أثر كبير في أداء العاملين، والأثاث يؤثر في أدائهم وإنتاجيتهم، كما بينت أن غالبية المدروسين أعطوا قيمة لوجود النباتات، وأن الموظفين هن أكثر اهتماماً بالتصميم الداخلي لمكان العمل، وأن الذكور كانوا أكثر تأثراً بدرجات الحرارة، والإناث أكثر تأثراً بالخصوصية.

**4. الدراسة الرابعة:** قامت الباحثة، مي أبو غزالة، عام 2009، سوريا، بعمل دراسة بعنوان: **بيئة العمل المادية وأثرها في إنتاجية ورضا وإلتزام العاملين بمكان العمل دراسة ميدانية.** هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير البيئة المادية في مكان العمل على إنتاجية العاملين، الرضا الوظيفي، والإلتزام، وذلك لرفع الوعي تجاه البيئة المادية في الشركات السورية، ولتطوير الأساليب والأدوات التي ينبغي أن تستخدم في قياس فاعلية وكفاية البيئة المادية داخل الشركة. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن: البيئة المادية تصنف في المرتبة الثالثة بنسبة 18% من

المعايير الستة لإختيار العمل، وهناك إرتباط ايجابي بين البيئة المادية للشركة، وإنتاجية العاملين والرضا والإلتزام، ووفقا لمقياس إنتاجية البيئة المادية، فإن إنتاجية البيئة المادية لمكان العمل في حدود المقبول، وعند تنفيذ بيئة مادية مثالية وفقاً لتفضيلات العاملين، ستكون هناك زيادة في إنتاجية العاملين بنسبة 27 %، وزيادة في الرضا بنسبة 21 %، وزيادة في الإلتزام بنسبة 41 %.

5. الدراسة الخامسة: المجلة الدولية للعلوم والأبحاث، عام 2015،

قامت بعمل دراسة بعنوان: أثر بيئة العمل على أداء العاملين في قطاع الصناعة في الهند. هدفت الدراسة إلى اظهار تأثير بيئة العمل على أداء العاملين حيث يعتبر الموظفون من أهم الأصول في المؤسسة ولهم دور محوري في الأداء التشغيلي الحالي ومزايا تنافسية مستقبلية. يقضي الموظفون الجزء الأكبر من حياتهم في الشركة التي يعملون بها، حيث تتأثر مواصفات وكميات العمل المنجز من قبل العاملين ببيئة العمل المتواجدين فيها، بينما تسبب ظروف العمل الرديئة في عدم كفاية إنتاجية في العمل وإنخفاض الرضا الوظيفي. كما هدفت الدراسة إلى محاولة وصف بعض عناصر بيئة العمل التي قد تؤثر على إنتاجية العامل مثل الضوء والضجيج والألوان وجود الهواء والأثاث غير ملائم. كانت نتائج الدراسة أن مختلف عوامل البيئة مسؤولة عن تحسين إنتاج العاملين، ولها تأثير كبير على مستوى أداء العاملين في قطاع الصناعة في الهند، وأكدت الدراسة أن هناك أربعة عوامل في بيئة العمل لها

تأثير على إنتاجية العاملين وهي الضوء والضجيج والحرارة والأثاث جميعها تؤثر على أداء العاملين من الناحية الجسدية والنفسية.

### منهجية البحث:

تم التركيز في هذه الدراسة على المنهج العلمي المستخدم، وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الواقع من خلال شركات التصميم الداخلي الخاصة المتواجدة في الأردن، وتوزيع استبانة على (153) شخص وعمل مقابلات شخصية لـ (60) شخص وزيارات ميدانية لـ 5 أماكن.

### مجتمع الدراسة والعينة:

**1. العينة الاستطلاعية:** اعتمدت الباحثة على عينة من المصممين والأفراد العاملين ضمن قطاع شركات التصميم الداخلي ، وذلك لتوافقها مع الهدف الأساسي للدراسة، وهو معرفة أداء وكفاءة العاملين داخل بيئات العمل، وكيف تؤثر بيئات العمل على راحة ورفاهية وخصوصية وأمان العاملين. لذلك قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكوّنة من (30) مفردة من مجتمع الدراسة، لهدف تأكيد صدق أداة الدراسة وثباتها وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

**2. العينة الفعلية:** تكوّنت عينة الدراسة الفعلية من (153) من المصممين والأفراد العاملين في شركات التصميم الداخلي.

اداة الدراسة: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لدراسة، حيث تم اعداد الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، ومن ثم ارسلت المصممين والأفراد العاملين في شركات التصميم الداخلي، والتي تكونت علي النحو الاتي:

1. المعلومات الشخصية: تمّ اختيار أهمّ النقاط التالية: الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخدمة، طبيعة العمل، الدرجة الوظيفية، المؤهل العلمي.

2. محاور اداة الدراسة: تدرس الاستبانة الحيز الفراغي وأثره على راحة ورفاهية وخصوصية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي من خلال دراسة التخطيط الفراغي الملائم لبيئة العمل، ودور توفير حيز فراغي مناسب من أجل تحسين السلوك الإيجابي للعاملين داخل شركات التصميم الداخلي.

لذلك تمّ تقسيم الحيز الفراغي إلى 5 أقسام رئيسية وهي:

حيز العمل، الحيز الشخصي، حيز الترفيه، حيز التصميم، حيز الإدارة.

مع توضيح كلّ حيز من الأقسام التالية.

تمّ أيضًا التركيز في كلّ حيز على خمسة عناصر أساسية؛ لإثبات صحّة ودقة الدراسة، ومن أهمّ تلك العناصر: (الراحة، الأمان، الصحّة، الخصوصية، الترفيه)؛ لأنّ أهميّة توفير هذه العناصر سوف تساعد على التأثير الإيجابي للأفراد، ونتيجة لذلك سوف تنعكس على سلوكهم وعلى الرفح من إنتاجية الشركة.

وتم تقسيم الحيزات على النحو الآتي:

**الجزء الأول: حيز العمل والسلوك**

توضيح: (حيز العمل: هو الحيز الذي يحتوي على جميع مرافق الشركة).

**الجزء الثاني: الحيز الشخصي والسلوك**

توضيح: (الحيّز الشخصي: هو الحيّز المخصّص لأداء مهام الفرد والذي يضم المكتب، والكرسي الخاص به، والأجواء المحيطة).

### الجزء الثالث: الحيّز الترفيهي والسلوك

توضيح: (الحيّز الترفيهي: هو الحيّز المخصّص للقيام بالعديد من النشاطات الاجتماعية التي تساعد على التواصل والتعاون بين العاملين وزيادة رضاهم الوظيفي).

### الجزء الرابع: الحيّز التصميمي والسلوك

توضيح: (الحيّز التصميمي: هو الحيّز المخصّص للمصمّم الداخلي لأداء مهامه الوظيفية).

### الجزء الخامس: الحيّز الإداري والسلوك

توضيح: (الحيّز الإداري: هو الحيّز المخصّص للأشخاص الإداريين للقيام بهمامهم الوظيفية).

### سادساً: الحيّز الفراغي والوظيفة

(لإثبات تحقيق الوظيفة بكلّ حيّز من الحيّزات المذكورة سابقاً).

### سابعاً: الحيّز الفراغي والجمالية

(لإثبات تحقيق الجمالية بكلّ حيّز من الحيّزات المذكورة سابقاً).

### ثامناً: الحيّز الفراغي ومكونات التصميم الداخلي

(التركيز على مكونات التصميم الداخلي، وهي: الألوان، والإضاءة، والأثاث، والخامات، والتخطيط الفراغي، وكيف أنها تساهم في زيادة جودة الحيز الفراغي وتأثيره على الأفراد العاملين لشركات التصميم الداخلي؟).

## "تحليل نتائج البحث"

### أولاً: نتائج الاستبانة وتحليلها

#### تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الأول: حيز العمل والسلوك

قام الباحثان بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الأول، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(1): تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الأول: حيز العمل والسلوك

م	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
1	تحسين حيز العمل الكلي يوفر الراحة النفسية والجسدية عند العاملين	4.61	0.61	92.2 %	مرتفعة جداً	1
2	تحسين حيز العمل الكلي يزيد مستوى الأمان عند العاملين	4.30	0.82	86.0 %	مرتفعة جداً	3
3	تحسين حيز العمل الكلي يحسن مستوى الصحة عند العاملين	4.25	0.89	85.0 %	مرتفعة جداً	4
4	تحسين حيز العمل الكلي يزيد مستوى الخصوصية عند العاملين.	4.16	0.87	83.2 %	مرتفعة	5



2	مرتفعة جداً	86.6 %	0.87	4.33	تحسين حيز العمل الكلي يوفر الرفاهية عند العاملين	5
	مرتفعة جداً	86.6 %	0.64	4.33	المحور ككل	

تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة على جميع فقرات المحور الأول " حيز العمل والسلوك" بين (4.16 من 5) كحد أدنى، وبوزن نسبي 83.2%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً، للفقرة التي تنص على " تحسين حيز العمل الكلي يزيد مستوى الخصوصية عند العاملين"، إلى (4.61 من 5) كحد أعلى، وبوزن نسبي 92.2%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً، للفقرة التي تنص على " تحسين حيز العمل الكلي يوفر الراحة النفسية والجسدية عند العاملين". هذا وبلغ متوسط إجابات أفراد العينة على المحور ككل (4.33 من 5) وبوزن نسبي 86.6%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً.

### ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: الحيز الشخصي

#### والسلوك

قام الباحثان بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(2): تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: الحيز الشخصي والسلوك

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب
1	توفير الحيز الشخصي المناسب يزيد مستوى الراحة أثناء العمل	4.65	0.53	93.0%	مرتفعة جداً	1

2	توفير الحيز الشخصي المناسب يرفع مستوى الأمان أثناء العمل	4.44	0.68	88.8%	مرتفعة جداً	3
3	توفير الحيز الشخصي المناسب يحسن مستوى الصحة أثناء العمل	4.33	0.73	86.6%	مرتفعة جداً	4
4	توفير الحيز الشخصي المناسب يزيد مستوى الخصوصية أثناء العمل	4.47	0.65	89.4%	مرتفعة جداً	2
5	توفير الحيز الشخصي المناسب يزيد مستوى الرفاهية أثناء العمل	4.22	0.87	84.4%	مرتفعة جداً	5
المحور ككل		4.42	0.52	88.4%	مرتفعة جداً	

تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة على جميع فقرات المحور الثاني " الحيز الشخصي والسلوك " بين (4.22 من 5) كحد أدنى، وبوزن نسبي 84.4%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً، للفقرة التي تنص على " توفير الحيز الشخصي المناسب يزيد مستوى الرفاهية أثناء العمل"، إلى (4.65 من 5) كحد أعلى، وبوزن نسبي 93%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً، للفقرة التي تنص على " توفير الحيز الشخصي المناسب يزيد مستوى الراحة أثناء العمل".

هذا وبلغ متوسط إجابات أفراد العينة على المحور ككل (4.21 من 5) وبوزن نسبي 88.4%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً.

### ثالثاً: تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: الحيز الترفيهي

#### والسلوك

قام الباحثان بحساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الثالث، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (3): تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: الحيز الترفيهي والسلوك

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مستوى الموافقة	الترتيب ب
1	الحيز الترفيهي الملائم يزيد مستوى الراحة أثناء العمل	4.33	0.71	86.6%	مرتفعة جداً	2
2	الحيز الترفيهي الملائم يرفع مستوى الأمان أثناء العمل	4.09	0.84	81.8%	مرتفعة	4
3	الحيز الترفيهي الملائم يحسن مستوى الصحة أثناء العمل	4.28	0.75	85.6%	مرتفعة جداً	3
4	الحيز الترفيهي الملائم يزيد مستوى الخصوصية أثناء العمل	3.94	0.99	78.8%	مرتفعة	5
5	الحيز الترفيهي الملائم يزيد مستوى الرفاهية أثناء العمل	4.45	0.69	89.0%	مرتفعة جداً	1
	المحور ككل	4.22	0.64	84.4 %	مرتفعة جداً	

تراوحت متوسطات استجابات أفراد العينة على جميع فقرات المحور الثالث "الحيز الترفيهي والسلوك" بين (3.94 من 5) كحد أدنى، وبوزن نسبي 78.8%، ودرجة موافقة مرتفعة، للفقرة التي تنص على " الحيز الترفيهي الملائم يزيد مستوى الخصوصية أثناء العمل"، إلى (4.45 من 5) كحد أعلى، وبوزن نسبي 89%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً، للفقرة التي تنص على " الحيز الترفيهي الملائم يزيد مستوى الرفاهية أثناء العمل".

هذا وبلغ متوسط إجابات أفراد العينة على المحور ككل (4.22 من 5) وبوزن نسبي 84.4%، ودرجة موافقة مرتفعة جداً.

## ثانياً: نتائج تحليل أسئلة المقابلات الشخصية

عينة المقابلات الشخصية: تكونت عينة المقابلات الشخصية من (60) شخص.

### ➤ المحور الأول: الحيز الكلي

هل يؤثر حيز العمل الكلي على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؟ وما هو دور حيز العمل على راحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على أسئلة الحيز الكلي، كما مبين في الجداول التالية.

جدول (4): يوضح التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير حيز العمل الكلي على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"

النسبة المئوية	التكرارات	التدريج	
9.12	6	موافق	الراحة
87.1	54	موافق بشدة	
8.9	4	موافق	الصحة
90.3	56	موافق بشدة	
1.61	8	موافق	الأمان
83.9	52	موافق بشدة	
1.61	8	موافق	الخصوصية

83.9	52	موافق بشدة	
4.4	2	محايد	الترفيه
.450	30	موافق	
45.2	28	موافق بشدة	
100.0	60		المجموع

يتبين من جدول (4) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير حيز العمل الكلي على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"، حيث تبين أن تكرارات الإجابة "موافق بشدة" جاءت بأعلى نسب مئوية، بينما جاءت تكرارات الإجابة "محايد" بأقل نسب مئوية.

■ ما هو دور حيز العمل على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟ وضح ذلك؟

جدول(5):التكرارات والنسب المئوية لإجابات عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور حيز العمل الكلي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين

النسبة المئوية	التكرارات	الإجابة
19%	26	تحقيق احتياجات الإنسان
5%	6	الهندسة البشرية
33%	44	راحة أكبر
28%	38	إنتاجية أكثر

ثقة أكبر	12	9%
زيادة التعاون بين الأفراد	8	6%
المجموع	134	100.0

يتبين من جدول (5) التكرارات والنسب المئوية لإجابات عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور حيز العمل على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين، حيث تبين أن الإجابة "راحة أكبر" جاءت بأعلى تكرار (44) ونسبة مئوية بلغت (33%)، بينما جاءت الإجابة "الهندسة البشرية" بأقل تكرار (6) ونسبة مئوية بلغت (5%).

### ➤ المحور الثاني: الحيز الشخصي

هل يؤثر الحيز الشخصي المناسب على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؟ وما هو دور الحيز الشخصي على راحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟

للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على أسئلة الحيز الشخصي، كما مبين في الجداول التالية.

جدول(6): التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير الحيز الشخصي المناسب على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"

التدرج	التكرارات	النسبة المئوية	
موافق	10	4.91	الراحة

80.6	50	موافق بشدة	
4.91	10	موافق	الصحة
80.6	50	موافق بشدة	
9.12	6	موافق	الأمان
87.1	54	موافق بشدة	
9.12	6	موافق	الخصوصية
87.1	54	موافق بشدة	
4.4	2	محايد	الترفيه
.450	30	موافق	
45.2	28	موافق بشدة	
100.0	60		المجموع

يتبين من جدول (6) المئوية التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير الحيز الشخصي على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"، حيث تبين أن تكرارات الإجابة "موافق بشدة" جاءت بأعلى نسب مئوية، بينما جاءت تكرارات الإجابة "محايد" بأقل نسب مئوية.

- ما هو دور الحيز الشخصي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟ وضح ذلك؟

جدول(7): التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور الحيز الشخصي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
---------	-----------	----------------

راحة أكبر	42	20%
خصوصية أكثر	48	23%
إنتاجية أكثر	26	12%
الهدوء	14	7%
الأمان	16	8%
التركيز	34	16%
احترام العلاقة بين العاملين	24	11%
السرية	6	3%
المجموع	210	100.0

يتبين من الجدول (7) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور حيز العمل على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين، حيث تبين أن الإجابة "خصوصية أكثر" جاءت بأعلى تكرار (48) وبنسبة مئوية بلغت (23%)، بينما جاءت الإجابة "السرية" بأقل تكرار (6) وبنسبة مئوية بلغت (3%).

### ➤ المحور الثالث: الحيز الترفيهي

هل يؤثر الحيز الترفيهي المناسب على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؟ وما هو دور الحيز الترفيهي على راحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟



للإجابة على هذا السؤال، تم استخراج التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على أسئلة الحيز الترفيهي، كما مبين في الجداول التالية.

**جدول (8): التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير الحيز الترفيهي المناسب على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"**

النسبة المئوية	التكرارات	التدريج	
4.91	6	موافق	الراحة
80.6	54	موافق بشدة	
16.1	4	موافق	الصحة
9.38	56	موافق بشدة	
9.72	18	موافق	الأمان
3.70	42	موافق بشدة	
4.4	2	غير موافق	الخصوصية
5.29	18	موافق	
1.66	40	موافق بشدة	
4.4	2	محايد	الترفيه
.416	8	موافق	
.280	50	موافق بشدة	
100.0	60		المجموع

يتبين من الجدول (8) التكرارات والنسبة المئوية التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التدريجي لتأثير الحيز الترفيهي على سلوك العاملين من خلال "الراحة، الصحة، الأمان، الخصوصية، الترفيه"، حيث تبين أن تكرارات الإجابة "موافق بشدة" جاءت بأعلى نسب مئوية، بينما جاءت تكرارات الإجابة "محايد" بأقل نسب مئوية.

■ ما هو دور الحيز الترفيهي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين داخل تلك الشركات؟ وضح ذلك؟

جدول (9): التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور الحيز الترفيهي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين

الإجابة	التكرارات	النسبة المئوية
راحة أكبر	24	15%
حب وولاء للمكان	18	11%
تغيير المزاج	42	25%
العطاء والإبداع	22	13%
النشاط	18	11%
إنتاجية أكبر	22	13%
كسر الروتين	20	12%
المجموع الكلي	166	100%

يتبين من الجدول (9) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة المقابلات الشخصية على السؤال التوضيحي النوعي لدور الحيز الترفيهي على راحة وصحة وأمان وخصوصية ورفاهية العاملين، حيث تبين أن الإجابة

"تغيير المزاج" جاءت بأعلى تكرار (24) وبنسبة مئوية بلغت (52%)، بينما جاءت الإجابة "حب وولاء للمكان" و "كسر الروتين" بأقل تكرار (18) وبنسبة مئوية بلغت (11%).

ثالثاً: تحليل نتائج الزيارات الميدانية

## 1. الزيارة الأولى: شركة الشريف لتصميم الداخلي

صور توضيحية توضح التصميم الداخلي للشركة



صورة (3): توضح المدخل الرئيسي لشركة الشريف لتصميم الداخلي



صورة (2): حيز الإدارة (قسم الإستقبال) لشركة الشريف لتصميم الداخلي



صورة (1): غرفة مدير شركة الشريف للتصميم الداخلي



صورة (5): مكاتب تصميم الفريق لشركة الشريف للتصميم الداخلي



صورة (4): قسم خدمات شركة الشريف للتصميم الداخلي

## 2. الزيارة الثانية: شركة الاستشارات المعمارية الحديثة



صورة(8):توضح مكاتب عمل المدير  
لشركة الاستشارات المعمارية



صورة(7):توضح مكاتب عمل المصممين  
لشركة الاستشارات المعمارية



صورة(6):توضح حيز الادارة لشركة  
الاستشارات المعمارية



صورة(11):توضح أماكن الاجتماعات  
الصغيرة لشركة الاستشارات المعمارية



صورة(10):توضح أماكن الطباعة  
والنسخ لشركة الاستشارات  
المعمارية



صورة(9):توضح مكاتب المدراء  
لشركة الاستشارات المعمارية

من خلال تحليل نتائج الزيارة الميدانية لشركة الشريف تمّ استنتاج ما يلي:

1. عدم مراعاة تصميم الحيزّات الفراغية داخل الشركة، ممّا يؤثّر سلبيًا على أداء وإنتاجية العاملين.
2. إهمال تأثير الجانب النفسي للعاملين والعاملين في قطاع الشركات، ممّا يؤثّر بشكل كبير على راحتهم وصحتهم داخل تلك الحيزّات وينعكس سلبيًا على طريقة أدائهم.

3. عدم مراعاة توفير حيّزات خاصّة لترفيه العاملين ممّا يؤدّي إلى تقليل من ضغط عملهم وجهدهم أثناء بقائهم أكثر من 7 ساعات داخل حيّزات العمل. من خلال تحليل الزيارة الميدانية لشركة الاستشارات المعمارية الحديثة للتصميم والداخلي، تمّ استنتاج ما يلي:

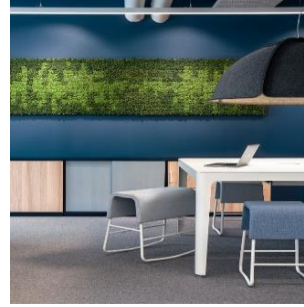
1. لم تراعى شركة الاستشارات المعمارية الحديثة تصميم وتخطيط الحيّزات الفراغية بشكل يتناسب مع احتياجات العاملين وراحتهم، وإهمال تأثير الجانب النفسي لدى العاملين؛ ممّا يؤثّر سلبيًا على أدائهم وراحتهم.
2. عدم مراعاة توفير حيّزات خاصّة لترفيه العاملين من حيّز خاص للبياردو أو مناطق جلوس خاصّة لترفيه العاملين بعيدًا عن ضغط العمل، والتقليل من جهدهم أثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية.
3. إهمال العوامل الماديّة التي تساعد على الاهتمام بصحة الموظف كالحرارة المناسبة داخل الشركة، الأثاث المريح، الإضاءة المناسبة والتي تؤثر وبشكل كبير على أداء العاملين وسلوكهم.

#### رابعاً: تحليل نتائج الحالات المشابهة

#### **PULS & TRÄNING COMPANY**

هدفت الشركة الي خلق تصميم جديد وفعال، وطريقة عمل جديدة ومحسّنة تزيد من إبداع وأداء العاملين، وذلك بسبب شعورهم أنّ مكاتيبهم كانت ضيقة وغير فعّالة ولا تجعل الناس سعداء، وأنّها لا تعزّز الكفاءة الوظيفية لدى الأفراد ولا تجعل الناس سعداء بالدرجة التي يريدونها، فعملت على تحليل مكان العمل والتطوير والتخطيط للبيئات وخلق بيئات عمل مستدامة على المدى الطويل، وبمعرفة

أهداف الشركة ورؤية احتياجات العاملين تمّ العمل على تحسين بيئات العمل، وعملت أيضًا على رفع الكفاءة الوظيفية لدى الأفراد، وخلق بيئات عمل صحيّة وممتعة تحسّن من التواصل بين العاملين، وزيادة روح الفريق، لذلك تمّ التركيز على التصميم الداخلي المناسب للشركة، والعمل على توفير أماكن عمل مغلقة ومفتوحة وأماكن لراحة ورفاهية العاملين، وعملت على جعل المشروع مستدام باستخدام المواد وبشكلٍ يكون أكثر كفاءة.



صورة(14):توضح صالة عمل العاملين لشركة

صورة(13):توضح أماكن الاجتماعات شبه

صورة(12):توضح مساحات العمل

المفتوحة لشركة (PULS & TRÄNING) التي عملت على خلق مساحة

المفتوحة لشركة (PULS& TRÄNING)

المفتوحة لشركة (PULS& TRÄNING) والتي تستخدم لعقد الاجتماعات السريعة

عمل مبدعة وملهمة تحفز الموظف على النشاط وتوفر

تكون مساحة ملهمة وممتعة (TRÄNING)لتحفيز

أو الحاجة عند استخدامها في أي وقت

الأجهزة الرياضية وللحفاظ على مكان العمل نشطًا.

إبداع الموظف والاجتماعات البناءة

وتدعوك للتفكير خارج الصندوق



صورة( 16 ):توضح المساحة لاستراحة العاملين لشركة ( PULS & TRÄNING)

صورة(15):توضح مساحات العمل المفتوحة لشركة ( PULS & TRÄNING)

للعمل والتفاعل، فبا بينهم وتبادل الأفكار في بيئة مريحة وملهمة

لعمل العاملين مع خلق الراحة والصحة داخل

للإبداع والقيام بالأنشطة مثل عقد اجتماعات غير رسمية أو محادثات قصيرة

الحيزات المستخدمة والعمل على خلق الإلهام والابتكار

أو شرب القهوة .

تم استنتاج ما يلي من خلال دراسة الحالة الإقليمية PULS & TRĀNING COMPANY بالتركيز على كل من العناصر الآتية :

✓ العمل على زيادة التركيز على البيئة والصحة والراحة للعاملين
✓ حاجة إلى العمل على تحسينات في الكفاءة ، فضلاً عن بيئة أكثر متعة ونكاه من خلال الحلول الرقمية
✓ العمل على تحسين التواصل وروح الفريق للعاملين
✓ العمل على خلق بيئات عمل مستدامة على المدى الطويل
✓ خلق بيئة عمل جذابة تحفز الإبداع والتعاون مع السماح للعاملين بالتركيز على الخصوصية
✓ توفر مكاتب لخصوصية العاملين
✓ تجنب أماكن العمل الضيقة لأنها تنعكس وبشكل سلبي على أداء العاملين
✓ العمل على ابتكار طريق عمل جديدة ومحسنة لتصميم الشركات لرفع من أداء وانتاجية العاملين
✓ توفر أماكن عمل مفتوحة وبتصاميم جذابة وممتعة للعاملين
✓ توفر المساحات المفتوحة والمغلقة للاجتماعات
✓ توفر حجر المكاتب لاستخدام العاملين
✓ توفر مساحة العمل المرنة
✓ توفر مناطق الاستراحة
✓ توفر مساحات مفتوحة مليئة بالضوء الطبيعي والإستخدام المثالي لإضاءة الصناعية
✓ توفر الأثاث الذكي وأنظمة المكاتب الحديثة بين المنفعة والراحة والأناقة.
✓ مكاتب ذات واجهات زجاجية شفافة
✓ توفر ستائر وخامات مثالية تساعد على راحة وكفاءة العاملين
✓ استخدام خامات ملونة ومريحة للعين ومناظر طبيعية جذابة تساعد على راحة العاملين
✓ التخطيط الفراغي الملائم للمساحات الداخلية من حيث الترتيب والأولويات في التوزيع الداخلي للفراغات بطريقة ابداعية تحمس الموظف علي التنقل ما بين الحيزات .
✓ توفر منطقة الاستقبال ومنطقة لانتظار
✓ استخدام الألوان الهادئة والألوان التي تساعد على ننتشيط العاملين و التي تساعد على راحتهم
✓ توفر احتياجات العاملين من خلال التكنولوجيا الحديثة والمستخدمة
✓ توفر امان الشركة من خلال استخدام الكاميرات

## نتائج النهائية للبحث

### نتائج النهائية للبحث:

جدول(12): تحليل النتائج النهائية للبحث:

الرقم	النتيجة	الاستبيان	المقابلات	الدراسات	الحالات المشابهة
1	يؤثر الحيز الفراغي على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي .	%86.6	%87.6	%89	%90
2	يلعب الحيز الفراغي دوراً هاماً في التصميم، وينعكس إيجابياً على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.	%86.6	%87.6	%89	%90
3	دراسة الحيز الفراغي يؤثر إيجابياً على سلوك وإنتاجية ورضا العاملين في شركات التصميم الداخلي .	%86.6	%83.9	%90	%94
4	دراسة الحيز الفراغي يؤثر إيجابياً على استقرار وكفاءة العاملين في شركات التصميم الداخلي.	%86	%83.9	%87	%92
5	يؤثر الحيز الفراغي كأحد عناصر التصميم على سلوك وراحة العاملين داخل شركات التصميم الداخلي مما يؤدي إلى خفض التوتر والقلق.	%92.2	%87.6	%90	%95
6	يؤثر الحيز الفراغي كأحد عناصر التصميم على سلوك ورفاهية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ مما يؤدي إلى رفع مستويات السعادة.	%86.6	%80.6	%89	%93
7	يؤثر الحيز الفراغي كأحد عناصر التصميم على سلوك وصحة العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ مما يؤدي إلى خفض التعب والقلق.	%85	%80.6	%91	%92



8	يؤثر الحيزالفراغي كأحد عناصر التصميم على سلوك وأمان العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ مما يؤدي إلى زيارة الثقة والطمأنينة والإستقرار.	%88.8	%83.9	%92	%92
9	يؤثر الحيزالفراغي كأحد عناصر التصميم على سلوك وخصوصية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ مما يؤدي إلى خفض العشوائية والفوضى والتشتت.	%83.2	%83.9	%90	%93
10	يؤثر الحيزالفراغي إيجابيًا على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي؛ مما يؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء لديهم.	%86.6	%80.6	%89	%95
11	يؤثر الحيزالفراغي كأحد عناصر التصميم وظيفيًا على أداء وكفاءة وخدمات العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.	%85.4	%87.6	%90	%95
12	يؤثر الحيزالفراغي كأحد عناصر التصميم جماليًا على جودة وكفاءة وفاعلية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي.	%87.4	%87.6	%92	%96

### تحليل النتائج النهائية من خلال جدول رقم (12):

1. **النتيجة الأولى:** من خلال النتيجة الأولى تبين أهمية دراسة الحيزالفراغي وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، من خلال توزيع الاستبانة لعدد من الأشخاص العاملين في قطاع شركات التصميم الداخلي، تمثل بنسبة 86.6%، ومن خلال المقابلات الشخصية لعدد من الأفراد العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، تمثل بنسبة 87.6%، ومن خلال الدراسات تمثل بنسبة 89%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة

لبعض شركات التصميم تمثّل، بنسبة 90 %، وترى الباحثة أهميّة دراسة الحيزّات الفراغية لبيئات العمل وما لها من تأثير كبير على أداء وسلوك العاملين، وما تحقّقه من راحة وصحّة وأمان وخصوصية وترفيه للعاملين داخل تلك الحيزّات.

2. النتيجة الثانية: من خلال النتيجة الثانية تبين أهميّة دراسة الحيزّ الفراغي، وما له من دور هام في التصميم الداخلي؛ ممّا ينعكس إيجابيا على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، وتمثّل نسب الموافقة من خلال الاستبانة بنسبة 86.6%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 87.6%، ومن خلال الدراسات بنسبة 89%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 90%، حيث ترى الباحثة أنّ الحيزّ الفراغي يلعب دوراً هاماً جدّاً في التأثير الإيجابي على العاملين، من خلال طريقة الإدراك الصحيحة لتصميم الحيزّات الفراغية، وبشكلٍ يحقّق جميع المتطلّبات الوظيفية للعاملين؛ لكي تنعكس بشكلٍ إيجابي على أدائهم، وتنعكس بشكلٍ أفضل على إنتاجية الشركة.

3. النتيجة الثالثة: أثبتت النتيجة الثالثة صحّة الفرضية المطروحة على أنّ دراسة الحيزّات الفراغية تؤثر إيجابياً على سلوك وإنتاجية ورضا العاملين في شركات التصميم الداخلي، وتمثّل النسب من خلال الاستبانة بنسبة 86.6%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 83.9%، ومن خلال الدراسات بنسبة 90%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 94%، حيث تأكد رأي الباحثة بتأثير الحيزّ الفراغي وبشكلٍ كبيرٍ على أداء وإنتاجية العاملين، فإذا تمّ تصميم الحيزّات الفراغية داخل الشركات بطريقة صحيحة وتمّ تلبية احتياجات العاملين، فسوف تنعكس وبشكلٍ إيجابي على

أدائهم وإنتاجيتهم، وإذا لم يتم مراعاة تصميم الحيزَات الفراغية، فسوف تنعكس وبشكلٍ سلبي على أدائهم وكفاءتهم، ممّا يؤدي إلى نتائج غير مُرضية.

**4.النتيجة الرابعة:** أثبتت النتيجة الرابعة صحّة الفرضية المطروحة على أنّ دراسة الحيز الفراغي يؤثّر إيجابياً على استقرار وكفاءة العاملين في شركات التصميم الداخلي، وتمثّل النسب من خلال الاستبانة نسبة 86.0%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 83.9%، ومن خلال الدراسات بنسبة 87%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 92%، وترى الباحثة أنّ للحيز الفراغي تأثير كبير على استقرار العاملين وراحتهم داخل تلك الحيزَات من خلال توفير أماكن لراحة ولخصوصية ولصحّة وأمان العاملين، فعند توفير جميع احتياجات العاملين، سيشعر الموظف بالراحة وينعكس على كفاءته وأدائه من خلال تلك الشركات.

**5.النتيجة الخامسة:** من خلال النتيجة الخامسة تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي على سلوك وراحة العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، ممّا يؤدي إلى خفض التوتر والقلق للعاملين داخل تلك الحيزَات، فتمثّل النسب من خلال الاستبانة نسبة 92.2%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 87.6%، ومن خلال الدراسات بنسبة 90%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 95%، وترى الباحثة وجوب مراعاة تصميم الحيزَات الفراغية بطريقة مدروسة؛ لأنّه يساعد على راحة العاملين دخل تلك الشركات، وينعكس هذا على سلوكهم وأدائهم.

**6.النتيجة السادسة:** من خلال النتيجة السادسة تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي على سلوك ورفاهية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، مما يؤدي إلى رفع مستويات السعادة عند العاملين، فتمثل النسب من خلال الاستبانة نسبة 86.6%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 80.6 %، ومن خلال الدراسات بنسبة 89%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 93%، وترى الباحثة وجوب العمل على توفير أماكن مخصصة لترفيه العاملين، وذلك لأن العاملين يقضون أكثر من 8 ساعات داخل الشركات، فتوفير هذه الحيزات سوف تعمل على التقليل من ضغط وتعب العاملين، وتؤدي إلى رفع مستويات السعادة والراحة لديهم، وتعمل على زيادة نشاطهم.

**7.النتيجة السابعة:** من خلال النتيجة السابعة تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي على سلوك وصحة العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، فتمثل النسب من خلال الاستبانة نسبة 85.0%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 80.6%، ومن خلال الدراسات بنسبة 91%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 92%، وترى الباحثة ضرورة العمل على توفير كل السبل التي تساعد على صحة العاملين وبقائهم داخل الشركات، من خلال توفير أماكن عمل خاصة بهم، توفير النباتات، الحرارة المناسبة، الإضاءة والألوان والأثاث، حيث أنه إذا تم مراعاة جميع تلك العناصر بالشكل الصحيح، فسوف تنعكس إيجابياً على صحة العاملين، وتعمل على الرفع من أدائهم وكفاءتهم داخل الشركات.

**8.النتيجة الثامنة:** من خلال النتيجة الثامنة تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي على سلوك وأمان العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، مما يؤدي إلى

زيارة الثقة والطمأنينة والإستقرار عند العاملين، فتمثّل النسب من خلال الاستبانة نسبة 88.8%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 83.9%، ومن خلال الدراسات بنسبة 92%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 92%، ومن خلال توفير التخطيط الفراغي الملائم للشركة، ترى الباحثة وجوب التركيز على توفير الوسائل التي تعمل على زيادة أمان الشركة، وذلك من خلال التكنولوجيا المستخدمة للكاميرات، توفير حيّز إداري فعّال للشركة، وسيساعد توفير هذه العوامل أيضًا على راحة وأمان الموظف داخل الشركة، وستؤدّي إلى زيادة ورفع كفاءته.

**9. النتيجة التاسعة:** من خلال النتيجة التاسعة تبين أهمية تأثير الحيّز الفراغي على سلوك وخصوصية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، ممّا يؤدّي إلى خفض العشوائية والفوضى والتشتت عند العاملين، فتمثّل النسب من خلال الاستبانة نسبة 83.2%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 83.9%، ومن خلال الدراسات بنسبة 90%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 93%، وترى الباحثة ضرورة العمل على تحقيق أماكن خاصّة براحة الموظف وعمله، لأنّ كلّ شخص يحتاج إلى الملكية الخاصّة به؛ لتساعده وبشكل كبير على إنجاز أعماله بهدوء، وبعيدًا عن الازعاج والضوضاء.

**10. النتيجة العاشرة:** من خلال النتيجة العاشرة تبين أهمية تأثير الحيّز الفراغي إيجابيًا على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي ممّا يؤدّي إلى زيادة الولاء والانتماء عندهم، فتمثّل النسب من خلال الاستبانة نسبة 86.6%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 80.6%، ومن خلال الدراسات بنسبة 89%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 95%،

وترى الباحثة ضرورة الاهتمام بالتصميم الأمثل لبيئة العمل، وما لها من دور كبير في التأثير على الأفراد المستخدمين، فعند التصميم والتخطيط الأمثل للحيزَات الفراغية، سوف يشعر الفرد بالراحة، من خلال تلبية جميع متطلباته الأساسية، وسوف يؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء عند العاملين لتلك الشركات، وبقيتهم فيها أطول فترة ممكنة.

**11.النتيجة الحادية عشر:** من خلال النتيجة الحادية عشر تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي وظيفياً على أداء وكفاءة وخدمات العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، فتمثل النسب من خلال الاستبانة نسبة 85.4%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 87.6 %، ومن خلال الدراسات بنسبة 90%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 95%، وترى الباحثة وجوب العمل على التخطيط الأمثل للحيزَات الفراغية، التي تلبي احتياجات العاملين وظيفياً، مما يحسن من أداءه وإنتاجيته داخل الشركات.

**12.النتيجة الثانية عشر:** من خلال النتيجة الثانية عشر تبين أهمية تأثير الحيز الفراغي جمالياً على جودة وكفاءة وفاعلية العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، فتمثل النسب من خلال الاستبانة نسبة 87.4%، ومن خلال المقابلات الشخصية بنسبة 87.6%، ومن خلال الدراسات بنسبة 92%، ومن خلال دراسة الحالات المشابهة بنسبة 96 %، وترى الباحثة ضرورة العمل على الاهتمام بالناحية الجمالية للشركة، لما لها من تأثير كبير على جودة وفاعلية العاملين، وزيادة نشاطهم وإبداعهم من خلال توفر تلك الحيزَات.

**تطبيق الحلول التصميمية من خلال نتائج البحث:**

## شوات 3D MAX توضيح الفكرة التصميمية للمشروع



صورة (17): توضح أهمية حيز الاستراحة بالنسبة للعاملين وعكس هوية الشركة



صورة (18): يوضح أهمية الحيز الفراغي بالنسبة للعاملين وكيف يؤثر على سعادتهم داخل الشركة



صورة (19): يوضح أهمية الحيز الفراغي وفق شركة موضوع وكيف يعزز من جودة وكفاءة وفاعلية العاملين ويحقق النواحي الوظيفية والجمالية داخل الشركة

## الخاتمة

أهمية دراسة الحيز الفراغي وأثره على سلوك العاملين داخل شركات التصميم الداخلي، حيث أنّ تحسين ظروف بيئة العمل الداخلية ضرورية؛ لأنها تنعكس على أداء وسلوك العاملين، وذلك من خلال تحسين الظروف الداخلية للعمل، وتقديم أفضل الخدمات والاهتمام بالعاملين، فتحسين بيئة العمل تحسّن من مستوى الرضا الوظيفي لدى أفرادها، والعمل على تنميته بشكل مستمر؛ بغية زيادة الاندماج بين الفرد والشركة، وذلك من خلال تحقيق أهداف وغايات كلا الطرفين، فتخطيط الحيز وتصميمها يتمّ تبعاً للوظيفة والأشكال والأنماط الإدارية ونشاط الشركة، مع مراعاة طبيعة العمل والنشاط الذي سيمارس داخل هذا الحيز، وعدد الأشخاص الذين سيعملون ضمنه، والأدوات والمعدّات والتجهيزات التي ستستخدم فيه، ويتمّ أثناء التصميم مراعاة الترتيب المكاني للفراغات، وعلاقتها مع بعضها البعض، وتأمين مسارات للحركة وسهولة التنقل فيما بينها، وإدراج كافة الأبعاد اللازمة لسهولة الحركة، وتأمين السلامة العامة لدي العاملين داخل شركات التصميم الداخلي. تؤدّي التحسينات في التصميم المادي لمكان العمل إلى زيادة بنسبة 5-10% في إنتاجية الموظف وراحته.

## توصيات البحث:

1. مراعاة دراسة الحيز الفراغي لبيئة العمل، وما لها من تأثير كبير على أداء وكفاءة العاملين.



2. مراعاة الاهتمام بالتصميم الداخلي للحيّزات الفراغية داخل الشركات؛ ممّا يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين، وولائهم داخل تلك الشركات.
3. الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة وفعّالة، وذلك لأهمّية تأثيرها الإيجابي على رفع أداء وكفاءة وإنتاجية العاملين.
4. الاهتمام بتوفير بيئة عمل مناسبة، تضمن رضا العاملين، وتحقّق جميع احتياجاتهم الوظيفية داخل شركات التصميم الداخلي.
5. الاهتمام بتوفير أماكن لراحة العاملين؛ ممّا يزيد من إنتاجية الشركة.
6. الاهتمام بتوفير أماكن لترفيه العاملين؛ ممّا يؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء لدى الأعضاء.
7. الاهتمام بتوفير أماكن لخصوصية العاملين؛ لتساعد على راحتهم.
8. الاهتمام بتوفير أماكن عمل خاصّة للتصميم؛ لتساعد العاملين على الإنتاج والعصف الذهني.
9. الاهتمام بتوفير حيّزات إدارية لتسهيل أداء ومهام العاملين في الشركات.

**المراجع :**

**المراجع باللغة العربية:**

1. ابو العلا، محمد صلاح الدين اسماعيل. (2009). ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

2. أبو القاسم، آلاء عبد الله. (2018). دراسة البعد الوظيفي والجمالي في فلسفة التصميم الداخلي الحديث. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
3. أبو غزالة، مي. (2009). بيئة العمل المادية وأثرها في إنتاجية، رضا، والتزام العاملين بمكان العمل/ دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، دمشق، سوريا.
4. احمد، وفاء. (2009). اثر الرضا الوظيفي في تحليل وتصميم العمل بحث تطبيقي في مصرف الرشيد. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد التاسع عشر، 1-24ص.
5. إسماعيل، مودة إسماعيل حسن. (2014). أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
6. آل جمعان، سيف بن مبارك. (2014). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي : دراسة مسحية للأفراد العاملين بالقوة الخاصة لأمن الطرق بمنطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
7. إلياس، لبوز. (2017). دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
8. الاهدل، امجد عبد الرحمن. (2011). اثر البيئة التنظيمية علي الاداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الاردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

9. البجاري، أحمد لؤي; حارث أسعد عبد الرزاق. (2011). التمثيل في تفعيل لغة الحوار للفضاءات الداخلية. المجلة العراقية للهندسة المعمارية ، المجلد 7، العدد 22-23-24 (31 ديسمبر/كانون الأول 2011) 1-20 ص .

#### المراجع باللغة الأجنبية:

1. Juriaan van Meel; Yuri Martens; and Hermen Jan van Ree,(2010). Planning Office Spaces: A Practical Guide for Managers and Designers.Copenhagen, Publisher:Laurence King Publishing.
2. Leblebici , Demet. (2012). IMPACT OF WORKPLACE QUALITY ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY. Journal of Business, Economics & Finance.voulme 1, 38-49 p.
3. Michael Burchell; Jennifer Robin. (January 2011). The Great Workplace .san francisco:published by jossey-bass .
4. Petra, Perolini, (2014). Interior Environments The Space of Interiority. Zoontechnica Journal redirective design futures QCA Griffith University.volume3 ,1-5p