

بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي
أ.وداد عمر الصيد أ.أحمد محمد عبدالله
مركز الاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء/ الهيئة الليبية للبحث العلمي

The work environment and its impact on job performance

Abstract:

The aim of this study was to understand the work environment and its impact on employee performance through the dimensions (administrative and physical work environment on employee performance) at the Libyan Center for Remote Sensing and Space Sciences. The descriptive approach was used for the study and we relied on the questionnaire tool. A questionnaire was designed consisting of three axes: the extent to which the internal work environment fulfills its administrative and physical elements, the level of effectiveness of administrators' job performance in light of the internal work environment's administrative and physical elements, and the sample members' evaluation of their job performance in the internal work environment according to performance indicators. The study variables were covered, and the questionnaire was distributed to employees at the Libyan Center for Remote Sensing and Space Sciences. The data were analyzed using SPSS. The results of the study showed a statistically significant effect for the three study axes of the positive impact of the work environment, namely: (administrative components and physical components of work on job performance). The study showed that there was a 72.4% agreement that the work environment climate at the Libyan Center for Remote Sensing and Space Sciences is a positive climate, as all arithmetic averages for the three axes that this study demonstrated were high, while The administrative and material elements of the internal work environment were at an average level (3.29), indicating that the sample members had a high level of satisfaction with the work environment, which, in turn, reflected in their job performance. The study recommended the need to conduct further research and studies to identify the impact of the dimensions of work environment quality that have a moral impact on job performance in companies other than the study community. It also recommended the provision of all material facilities in the work environment to meet all required health standards.

الملخص:

هدف هذه الدراسة إلى معرفة البيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الأبعاد) البيئة العمل الإدارية والمادية على أداء العاملين (بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء (تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة و اعتمدنا على أداة الاستبيان حيث تم تصميم استبانة مكونة من ثلاث محاور (مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية ، مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية ، تقييم أفراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل الداخلية وفق مؤشرات الأداء. تغطي متغيرات الدراسة و تم توزيع استبيانها على العاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء ، تم تحليل البيانات عن طريق استخدام spss فأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثلاثة المحاور الدراسة من تأثير الإيجابي لبيئة العمل وهي : (المكونات الإدارية ، والمكونات المادية للعمل على الأداء الوظيفي) ، أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بنسبة (72.4%) على أن المناخ بيئة العمل بمركز الليبي للاستشعار وعلوم الفضاء هو مناخ إيجابي، حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة التي بينت عليها هذى الدراسة بدرجة مرتفعة بينما جاءت العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية بمستوى متوسط بمعدل (3.29) وهذا يعني أن أفراد العينة لديها مستوى رضا مرتفع عن بيئة العمل وبالتالي ينسحب ذلك على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

أوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات للتعرف على آثار أبعاد جودة بيئة العمل ذات الأثر المعنوي على الأداء الوظيفي على شركات أخرى غير مجتمع الدراسة. كما أوصت بضرورة توفير كافة التجهيزات المادية في بيئة العمل بحيث تتوافر فيها كافة المعايير الصحية المطلوبة.

المقدمة :

تتجه الجهود نحو الاهتمام بتطوير التنمية الإدارية لقطاعات الأعمال في الجهاز الحكومي في عديد من الدول الصاعدة وخاصة على صعيد المؤسسات التعليمية كالجامعات والكليات والمعاهد وغيرها، حيث تعتبر الموارد البشرية في مختلف المستويات الإدارية ومختلف التخصصات هي من الدعائم الحقيقية التي تستند إليها هذه المؤسسات. كما يعتبر المورد البشري الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنظمة إذا ما توافرت له الظروف الإيجابية التي تدفعه إلى العمل والعطاء والإنجاز وتحقيق

الأهداف المرسومة من المؤسسة.

لديها من أجل تحسين وتطوير هذا المناخ بما يتوافق مع التغيرات البيئية السريعة وبما يوفر بيئة عمل مستقرة وسريعة تساعد علي زيادة الإنتاجية وتطوير وتحسين الأداء الإداري لهذه المنظمات وموظفيها الأمر الذي سوف ينعكس بالضرورة علي قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها) مجارسة ؛ 2020

ولهذا فإن دراسة المناخ التنظيمي يعتبر أحد أهم العناصر الرئيسية المهمة لنجاح المنظمات ليس فقط لتحقيق أهدافها وبرامجها بل ولتحقيق الإبداع والتميز عن غيرها من المؤسسات لأن فهم وتحليل البيئة الداخلية للعمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف علي المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوكيات وتصرفات العنصر البشري ودوافعه وأدائه ؛ كما يعد الوسيلة الرئيسية لتحسين مستوي الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين ؛ ويعد العنصر البشري من أهم العناصر في بيئة التنظيم الداخلية؛ فهو يؤثر فيها ويتأثر بها علي كافة الأصعدة الإدارية والهيكلية والتقنية إذ يقع علي كاهل الإدارة المسؤولية التامة لتطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة وتحقيق أهداف العاملين بها وتنظيم التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وذلك لزيادة ثقة العاملين فيها ورفع الروح المعنوية لديهم.

ومن خلال النظر إلى المناخ التنظيمي كوسيط بين متطلبات الوظيفية واحتياجات الفرد؛ فإن جوهر المشكلة يتطلب الاهتمام والارتقاء به من حيث المستوي والدرجة والتكيف مع أهداف المنظمة وأهداف الفرد على حد سواء؛ بحيث يتناسب مع ميولهم ويتكيف مع رغباتهم لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم من جهة؛ وتحقيق رضاهم وولائهم من جهة أخرى. كما أن أداء الموظف من أهم المتغيرات التي تتأثر بالمناخ التنظيمي وأبعاده المختلفة. وأن الارتقاء بهذا المناخ يخلق التوازن بين تطلعات الموارد البشرية وأهداف المنظمة واحتياجاتها حيث أنه من المؤكد بأن تحقيق تطلعات الأفراد ستحقق نتائج إيجابية سيتم التعبير عنها من خلال مؤشرات الأداء العالية.

كما ويعد الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة للإفراد في المنظمة ؛ فهو الأساس الذي يوفر الاستقرار النفسي والاجتماعي للعاملين ؛ كما ويساعدهم علي حسن الأداء ؛ بسبب ارتباطه بالنجاح والتفوق في العمل ؛ فهو يعد معياراً موضوعياً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته ؛ ومن هذا المنطلق وبعد إطلاع علي العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية والبحثية وغير التعليمية

ودراستها لعدة متغيرات ومنها الأداء الوظيفي فإن هذه الدراسة تسعى لمعرفة وتقييم مدى تأثير بيئة العمل علي أداء العاملين في أحدي مؤسسات التعليم العالي الحكومية وهي المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

بناءً علي ما سبق ومن خلال بروز وجهات نظر مفادها أن المناخ التنظيمي بعناصره المختلفة مثل بيئة العمل تؤثر علي أداء العاملين وتعمل علي زيادة الإنتاجية وحيث أكدت العديد من الدراسات بأن المناخ التنظيمي يؤثر علي الأداء العام للعاملين ، ومن هذا المنطلق اختار الباحثون موضوع الدراسة لأهميتها وعلاقتها بتحقيق أحد المحاور الرئيسية برؤية المركز التي تسعى لخلق بيئة عمل مريحة وجاذبة للكفاءات حيث أن هذه الدراسة تهدف إلي التوصل إلي تحقيق بيئة عمل محفزة ومتكاملة تمارس من خلالها أفضل المهارات والإمكانات المتميزة ؛ ويتم تحسينها بشكل دوري يساعد الموظفين علي العمل كفريق واحد ؛ حيث أن بناء الفريق يعزز الروح المعنوية والثقة والتماسك والتواصل ورفع كفاءة الإنتاجية للرؤية ومنها حوكمة الجهاز الإداري للدولة وتهيئة البيئة المؤسسية المواتية للإنتاج والأداء بهدف المساهمة في الاقتصاد والمنافسة علي المستوي المحلي والعالمي . لذلك تتجلى إشكالية البحث في سعي الباحثون لمعرفة أثر المناخ التنظيمي على أداء الموظفين.

حدود الدراسة:

من أجل الإحاطة بإشكالية البحث والتعرف على جوانبه المختلفة فقد تم تحديد مجاله وفق التالي:

1. الحدود الموضوعية:

يقصر البحث على دراسة الجوانب المتعلقة بالمناخ التنظيمي ومدى تأثير عناصره في اتخاذ القرار (التدريب، الاتصالات، حوافز العمل، الرعاية الاجتماعية، التعاون، الالتزام باللوائح والقوانين على الأداء الوظيفي للعاملين) دون التعمق في تحليل هذه العناصر.

2. الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة في المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

3. الحدود الزمنية:

تمت هذه الدراسة خلال من أبريل إلى ديسمبر من العام 2023.

4. الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على العاملين الإداريين في الإدارة الرئيسية للمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

منهج الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والإشكالية المطروحة والتي تتطلب الحاجة إلي جمع المعلومات عنها ووصفها كما هي على الواقع وفقاً للأهداف التي تسعى لي تحقيقها الدراسة، فقد اعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراسته لأثر بيئة العمل الإدارية والمادية على أداء العاملين.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة على عينة بحثية من الموظفين الإداريين في المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء، والذي يبلغ عدد أفرادهِ (95) موظف إداري وأكاديمي وفقاً لإحصائيات الإدارية حيث استخدم الباحثون طريقة العينة العشوائية في الحصول على عينة الدراسة.

فرضيات الدراسة:

1- هل توجد علاقة إحصائية بين عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية، المادية) على رضا ومستوى الأداء

2- هل توجد علاقة إحصائية بين عناصر بيئة العمل والأداء الوظيفي.

أداة الدراسة:

الاستبانة :بناء على طبيعة البيانات المراد جمعها؛ وعلى المنهج المتبع في الدراسة، فقد وجد الباحثون أن الأداة الملائمة لتحقيق أهداف البحث هي الاستبانة، وقد قام الباحثون بعرضها على مجموعة من المحكمين الذين قاموا بتقديم النصح والإرشاد؛ حيث تم تعديل وحذف وإضافة ما يلزم؛ ومن ثم إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبانة على عينة من موظفي مجتمع الدراسة .

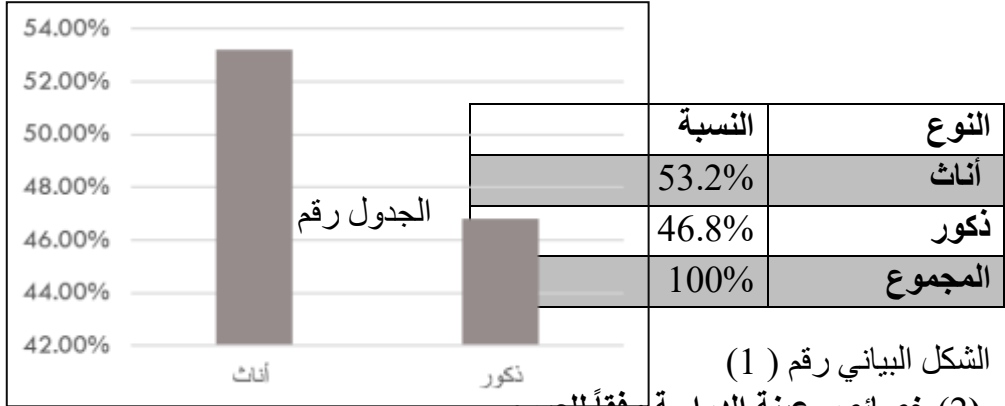
النتائج والتوصيات:

أولاً - تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

تبين الجداول التالية وصفاً لعينة الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية النوع؛ العمر؛ المؤهل؛ عدد سنوات الخبرة؛ نوع الوظيفة؛ المستوي الوظيفي

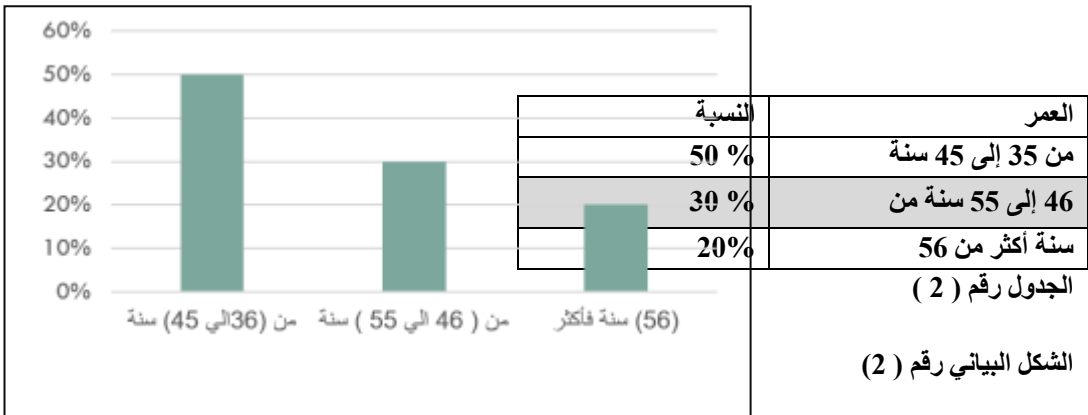
(1) خصائص عينة الدراسة وفقاً للنوع:

من خلال الجدول رقم (1) أدناه نلاحظ أن نسبة الإناث المشاركين في الاستبيان بلغت 53.2% وهي تزيد قليلاً عن نسبة الذكور البالغة 46.8% - حيث يشير ذلك إلى تقارب أعداد العاملين من الجنسين في عينة البحث وبالتالي قد يعطي ذلك رؤية أكثر دقة ووضوح حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المركز من خلال تقارب وجهات النظر أو اختلافها بين الفئتين.



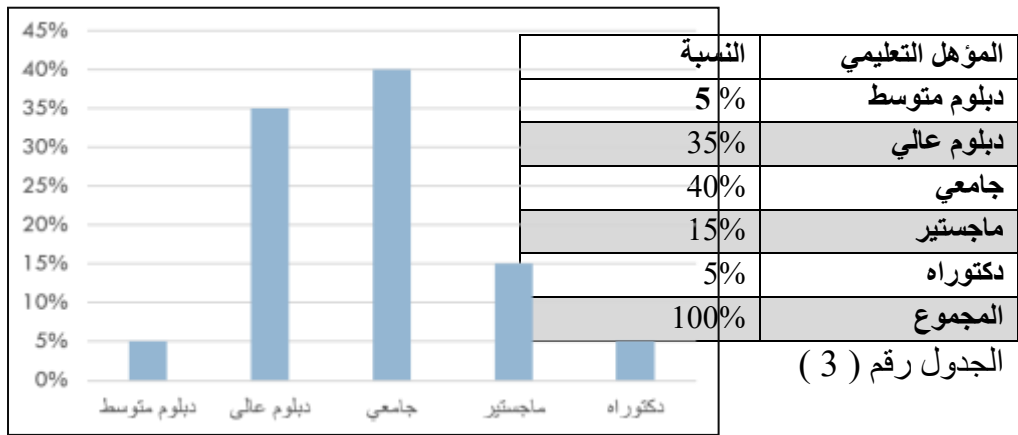
(2) خصائص عينة الدراسة وفقاً للعمر:

يظهر من خلال الجدول رقم (2) أدناه أن أغلب أفراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية 36 سنة إلى 55 سنة (وهي تعد من فئة الشباب التي تتميز بالحيوية والنشاط والإنتاج) حيث يعزو الباحث ذلك إلى دخول عدد كبير من فئة الشباب إلى الحياة العلمية خلال الفترة الماضية، كما أن أفراد العينة لهم القدرة على بذل الجهد الكافي للعمل وتحسين مستوى الإنتاج بهدف خلق مناخ تنظيمي صالح للعمل.



(3) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي:

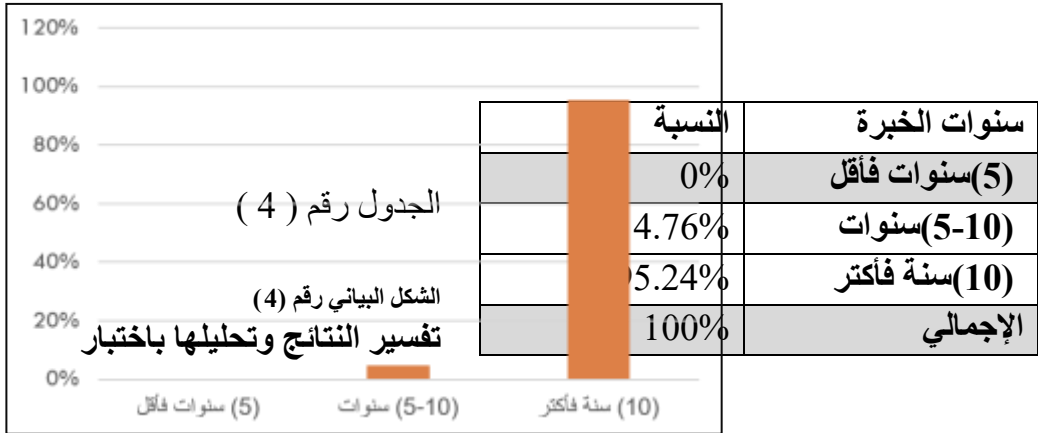
تدل نتيجة متغير المؤهل التعليمي على تنوع المستويات التعليمية في المركز وفقاً لعينة الدراسة حيث جاء حملة مؤهل البكالوريوس في المرتبة الأولى بنسبة بلغت 40%؛ بينما جاء حملة الدبلوم العالي فأقل بنسبة 35% ؛ وجاء حملة الماجستير في المرتبة الرابعة بنسبة 15% بينما لم يتجاوز حملة الدكتوراه 5% الأمر الذي نستنتج من خلاله أن أغلب موظفي المركز من خريجي الجامعات وحملة المؤهلات الأكاديمية



الشكل البياني رقم (3)

(4) خصائص عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:

تم تقسيم أفراد العينة علي ثلاث فئات بحسب عدد سنوات الخبرة الوظيفية، جاء أصحاب الخبرة الطويلة (10) سنة فأكثر في المرتبة الأولى بنسبة 95.24% من حجم العينة الكلي ؛ وتبعهم في المركز الثاني أصحاب الخبرة من (5-10) سنة والذين شكلوا ما نسبته 4.76% ؛ وأخيراً حيث حل في المرتبة الثالثة أصحاب الخبرة القصيرة (5) سنوات فأقل بنسبة 0%



المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري باستخدام المقاييس التالية:
إذا كان المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين حول متغير ما أو عبارة ما يقع في مجال (1-1.66) نقول نها جاءت بعدم الموافقة، إذا كانت تقع في مجال (1.67- 2.33) نقول أنها في مجال الحياد، وتكون بالموافقة إذا كان المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة البحث يقع في مجال (3-3.34)

2.33-3	1.67-2.33	1-1.66	المتوسط الحسابي
موافق	محايد	غير موافق	المقياس

الجدول رقم (5)

ولمعرفة مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل محور؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات وفيما يلي عرض لهذه النتائج وفقاً لكل محور:

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية والجدول رقم (6) يوضح هذه النتائج.

م	المكونات الإدارية (مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية)			
	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوي
1	هل يهتم رؤسائك بأداء مهامك؟	3.73	0.81	مرتفع
2	هل يهتم رؤسائك بالمناقشة الجماعية لأساليب	3.65	0.89	مرتفع

بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

العمل معك ؟			
3	هل ترى أن القواعد والقوانين المنظمة للعمل واضحة لديك ؟	3.79	0.82 مرتفع
4	هل القواعد والإجراءات والقوانين مرنة حسب موقف العمل؟	3.29	1.09 متوسط
5	هل مؤهلاتك وتخصصك العلمي مناسب لطبيعة عملك ووظيفتك؟	3.55	1.05 متوسط
6	هل يهتم رؤسائك باقتراحاتك وأرائك عندما تقدمها إليهم؟	735.0	1.96 منخفض
7	هل هناك تشجيع على التعاون مع زملائك في العمل؟	3.65	1.05 متوسط
8	هل علاقتك مع زملائك في العمل جيدة ؟	3.47	0.99 مرتفع
9	هل تتعاون مع زملائك في أداء بعض الأعمال ؟	4.28	0.82 مرتفع جدا
10	هل تشعر بأن روح العمل كالفريق مع زملائك سائدة في عملك ؟	3.63	1.01 مرتفع
11	هل الدخل الذي تتقاضاه ملائم لك؟	3.69	1.00 مرتفع
12	هل تشعر بأن رؤسائك يشجعونك معنوي؟	3.66	1.07 مرتفع
13	كيف تتم الترقية بالمركز	3.82	0.97 مرتفع
14	هل أنت راض عن نظام الحوافز المعنوية لديكم ؟	3.64	1.00 مرتفع
	المتوسط الحسابي ككل	3.78	0.82 مرتفع

يتبين من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لفقرة العناصر الإدارية تراوحت بين (3.29-4.28)، وهذا يدل على أن جميع الفقرات جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (9) التي نصها " هل تتعاون مع زملائك في أداء بعض الأعمال؟ " بمتوسط حسابي (4.28) وبمستوى مرتفع ، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (6) التي نصها " هل يهتم رؤسائك باقتراحاتك وأرائك عندما تقدمها إليهم؟ " بمتوسط حسابي بلغ (0.735) وبمستوى منخفض ، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.78) مما يعني أن مستوى المكونات الإدارية لبيئة العمل متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

م	تانيا : العناصر المادية - مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية			
	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوي
1	هل الحرارة والتهوية ملائمة في مكان عملك في البرد وفي الحر؟	3.38	1.16	متوسط
2	هل الإضاءة ملائمة في مكان عملك؟	3.35	1.13	متوسط

بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

متوسط	1.18	3.27	3 هل التجهيزات المكتبية من أثاث وغيره ملائم في مكان عملك؟
متوسط	1.12	3.25	4 هل ترى أن وجود مساحات خضراء في بيئة العمل ترفع من أدائك الوظيفي بيئة العمل؟
متوسط	1.25	3.22	5 هل شبكة الاتصالات والإنترنت فعالة وجيدة داخل المركز؟
متوسط	1.09	3.29	المتوسط الحسابي لكل

الجدول رقم (7)

يتبين من الجدول 7 أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لفقرة العناصر المادية تراوحت بين (3.22) (3.38)، وهذا يدل على أن جميع الفقرات جاءت بمستوى متوسط حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (1) التي نصها " هل الحرارة والتهوية ملائمة في مكان عملك في البرد وفي الحر؟ " بمتوسط حسابي (3.38) وبمستوى متوسط ، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (5) التي نصها " هل شبكة الاتصالات والإنترنت فعالة وجيدة داخل المركز ؟ ؟ " بمتوسط حسابي بلغ (3.22) وبمستوى منخفض ، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.29)

مما يعني أن مستوى المكونات المادية لبيئة العمل متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

2- محور الثاني مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية

م	مجاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوي
1	هل أنت راض عن أسلوب رؤسائك القيادي في عملك؟	3.73	0.81	مرتفع
2	هل أنت راض على أنظمة العمل والقوانين والإجراءات المعمول بها داخل المركز ؟	3.65	0.89	مرتفع
3	هل أنت راض على مناسبة مؤهلاتك العلمية مع وظيفتك ؟	3.79	0.82	مرتفع
4	هل أنت راض عن نظام الاتصالات الإدارية لديكم؟	3.29	1.09	متوسط
5	هل أنت راض عن التعاون القائم مع زملاء العمل ؟	3.62	0.82	مرتفع
6	هل أنت راض عن العمل بروح الفريق مع زملاء العمل ؟	3.63	1.01	مرتفع
7	هل أنت راض عن نظام الحوافز المعنوية لديكم	3.47	0.99	مرتفع

بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

			؟	
مرتفع	1.05	3.65	هل أنت راض عن نظام الترقية لديكم ؟	8
مستوى رضا أفراد العينة على عناصر بيئة العمل المادية				
مرتفع	1.00	3.80	هل أنت راض عن نظام الإضاءة عندكم ؟	1
مرتفع	1.02	3.62	هل أنت راض عن الحرارة والتهوية في مكان عملك؟	2
مرتفع	1.00	3.69	هل أنت راض التجهيزات المكتبية في مكان عملك ؟	3
مرتفع	0.96	3.69	هل أنت راض عن جودة شبكة الاتصالات والانترنت داخل المركز؟	4
تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي العناصر الإدارية				
مرتفع	1.09	3.56	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل رئيسك المباشر ؟	1
مرتفع	1.05	3.55	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل تطبيق القواعد والقوانين والاجراءات؟	2
مرتفع	0.89	3.65	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل علاقاتك مع زملاء العمل ؟	3
مرتفع	0.84	3.94	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل نظام الحوافز والمكافآت .	4
مرتفع	0.89	3.42	المتوسط الحسابي ككل	
تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي العناصر المادية				
المستوي	الانحراف المعياري	المتوسط	محاور المقياس	م
مرتفع	1.07	3.66	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل الإضاءة لديكم؟	1
مرتفع	0.97	3.82	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل التهوية والحرارة لديكم ؟	2
مرتفع	1.00	3.64	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل التجهيزات المكتبية لديكم ؟	3
مرتفع	0.82	3.79	تعتبر البيئة الطبيعية والمساحات الخضراء لها دور كبير في توفير مناخ مناسب لا يبرز قدرات العاملين ؟	4
تقييم أفراد العينة لا دانهم الوظيفي في بيئة العمل الداخلية وفق مؤشرات الأداء				
متوسط	1.16	3.38	ما مدي التزامك باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء وظيفتك؟	1

2	ما مدى بذلك للجهد أثناء أداء وظائفك؟	3.35	1.13	متوسط
3	ما مدى تقيدك والتزامك بأوقات دوام العمل؟	3.27	1.18	متوسط
4	ما مدى إنجازك لوظائفك في الأوقات المحددة؟	3.25	1.12	متوسط
5	ما مدى شعورك بالارتياح في عملك؟	3.22	1.25	متوسط
	المتوسط الحسابي ككل	3.29	1.08	مرتفع

الجدول رقم (8)

يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لسؤال مستوى رضا أفراد العينة على عناصر بيئة العمل الداخلية تراوحت بين (3.29-3.79)، وهذا يدل على أن أغلب الفقرات جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (3) التي نصها " هل أنت راض على مناسبة مؤهلاتك العلمية مع وظيفتك ؟ " بمتوسط حسابي. (3.79) وبمستوى مرتفع ، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (4) التي نصها " هل أنت راض عن نظام الاتصالات الإدارية لديكم ؟ " بمتوسط حسابي بلغ (3.29) وبمستوى متوسط ، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.29) مما يعني أن مستوى رضا أفراد العينة على عناصر العمل الداخلية مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية السؤال مستوى رضا أفراد العينة على عناصر بيئة العمل المادية تراوحت بين (3.62-3.80)، وهذا يدل على أن أغلب الفقرات جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (1) التي نصها " هل أنت راض عن نظام الإضاءة عندكم؟ " بمتوسط حسابي (3.80) وبمستوى مرتفع ، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي نصها " هل أنت راض عن الحرارة والتهوية في مكان عملك؟ " بمتوسط حسابي بلغ (3.62) وبمستوى مرتفع ، مما يعني أن مستوى رضا أفراد العينة على عناصر العمل المادية (التجهيزات ، الإضاءة ، التهوية ، الاتصالات) مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لسؤال تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي تراوحت بين (3.55-3.94)، وهذا يدل على أن أغلب الفقرات جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (4) التي نصه " ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل

نظام الحوافز والمكافآت " بمتوسط حسابي (3.94) وبمستوى مرتفع ، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي نصها " ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل تطبيق القواعد والقوانين والإجراءات؟ " بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبمستوى مرتفع ، مما يعني أن هناك تأثير العناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الاستنتاجات الدراسة:

أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بنسبة (72.4%) على أن المناخ بيئة العمل بمركز الليبي للاستشعار وعلوم الفضاء هو مناخ إيجابي، حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة التي بينت عليها هذى الدراسة بدرجة مرتفعة بينما جاءت العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية بمستوى متوسط بمعدل (3.29) وهذا يعني أن أفراد العينة لديها مستوى رضا مرتفع عن بيئة العمل وبالتالي ينسحب ذلك على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

وكشفت الدراسة أن الموظفين لديهم عدم الرضا عن طبيعة اتخاذ القرارات وصعوبة الاتصالات بين المؤسسات بالإضافة إلى عدم رضا العاملين عن حوافز العمل ..على الرغم بأن بعد المشاركة في اتخاذ القرارات حصل على نسبة متوسطة إلا أن نتائج الفرضيات أظهرت عدم وجود تأثير غير دال إحصائياً لبعد المشاركة في اتخاذ القرارات على أداء العاملين والتي بينت بأنه لا يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات على أداء العاملين حيث يعزو الباحثون هذه النتيجة إلى عدم إدراك الموظفين لأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات ومدى تأثيرها على أدائهم لأعمالهم سلباً أو إيجاباً عند المشاركة من عدمه، كما قد يكون إدراك العاملين بأن طبيعة اتخاذ القرارات في المؤسسات الحكومية بطبيعتها تتم عن طريق السلطات العليا في المؤسسة وبالتالي فإن أداء العاملين لا يتأثر بهذه العملية.

إن أغلب المبحوثين لم يشعروا بمستوى رضى عن حوافز العمل وبنسبة (65.8%) ، حيث أن أفراد العينة لا يشعرون بمستوى رضا جيد عن هذا العنصر وأن هناك أثر متوسط للحوافز العمل على أداء العاملين في المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء وقد يعزى ذلك لك أن نظام حوافز العمل يعتمد كلياً على الدعم الحكومي حيث أصبح لا يلبي طموحات الموظفين وحاجياتهم النفسية والمادية للتحفيز والتطوير . فالحوافز تصب في مصلحة الفرد والمؤسسة في آن واحد كما أنها تؤثر على سلوك الفرد وتجعله يشعر بالرضا وبالتالي يعطي أفضل ما لديه بشكل أفضل.

أظهرت النتائج أن المتوسط الكلي لمحور الأداء الوظيفي بلغ (4.22) وبنسبة (84.4%) والذي جاء بدرجة مرتفعة جداً حيث يعزو الباحثون ذلك إلى سيادة المناخ التنظيمي الإيجابي والذي يعكس رضا العاملين عن هذا المناخ الأمر الذي بدوره يؤدي إلى تطوير وتفعيل أداء الموارد البشرية، كما أن وجود تدريب مناسب مع توفر وسائل تقنية الاتصالات الحديثة والأنظمة المعلوماتية قد سهلت من عمل الموظفين ووفرت عليهم الوقت والجهد مع سرعة الإنجاز، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2013) والتي أكدت لوجود أثر ذو دلالة.

فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية وتأثيرها على بيئة العمل بينت الدراسة على عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين، حيث وجدنا أن المركز محل الدراسة يتحتم عليه الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للعاملين، وما يعاب عليها فقط أنها لا تشركهم في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى وجود نوع من التفضيلية من المروّوسين نحو العاملين.

التوصيات :

- العمل على تحسين الظروف الفيزيائية بشكل جيد بما يتلائم مع سياسة وقوانين العمل.
- زيادة نسبة الحوافز.
- تشجيع روح العمل الجماعي ورفع معنويات العاملين.
- الاهتمام بتطوير العاملين وفق التغيرات التكنولوجية الحديثة وذلك من أجل سير العمل بكل سهولة.
- يجب على المؤسسة أن تعتمد بدرجة كبيرة على تدريب العاملين وتطوير أدائهم.
- تهيئة بيئة العمل بشكل دوري ومستمر.

المراجع

1. درواز عزيز، تقييم الأداء وتأثيره على الحياة المهنية للموظف العام دراسة حالة رئاسة جامعة مولود معمري، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2014-2015
2. طمين السعيد، دور تحليل البيئة الخارجية في تحقيق التوجه الريادي، دراسة حالة مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة - بسكرة -- مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، إدارة استراتيجية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر - بسكرة..2020/2019-
3. نجاح أهناني"، علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية على عاملي شركة صابيوذات لتصدير التمور ببلدية سيدي، عمران، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة الشهيد حمه الخضر بالوادي سنة.2016-2017
4. إلياس، شاهد وعبد النعيم دفرور " البيئة ومقومات حمايتها في الجزائر"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية) العدد20، السنة(2016)، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.
5. سعد علي العنزي، فهم الهيكل الكامن محددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل، بحث منشور في المجلة العراقية للعلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد. 2011
6. بن عواطة محمد الصالح، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة