

## بيئة العمل وأثرها على الأداء الوظيفي

أ. وداد عمر الصيد

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 استبيان مكونة من ثلاثة محاور) مدى استيفاء بيئه العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية ، مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئه العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية ، تقييم أفراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئه العمل الداخلية وفق مؤشرات الأداء، تغطي متغيرات الدراسة و تم توزيع استبيانه 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 بيئه العمل بمركز الليبي للاستشعار وعلوم الفضاء هو مناخ إيجابي، حيث جاءت جميع المتواسطات الحسابية للمحاور الثلاثة التي بينت عليها هذه الدراسة بدرجة مرتفعة بينما جاءت العناصر الإدارية والمادية لبيئه العمل الداخلية بمستوى متوسط بمعدل (3.29) وهذا يعني أن أفراد العينة لديها مستوى رضا مرتفع عن بيئه العمل وبالتالي ينسب ذلك على مستوى الأداء الوظيفي لديهم.

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

## المقدمة :

تنتج الجهود نحو الاهتمام بتطوير التنمية الإدارية لقطاعات الأعمال في الجهاز الحكومي في العديد من الدول الصاعدة وخاصة على صعيد المؤسسات التعليمية كالجامعات والكليات والمعاهد وغيرها، حيث تعتبر الموارد البشرية في مختلف المستويات الإدارية ومختلف التخصصات هي من الدعامات الحقيقية التي تستند إليها هذه المؤسسات . كما يعتبر المورد البشري الأداة الحقيقة 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 على زيادة الإنتاجية وتطوير وتحسين الأداء الإداري لهذه المنظمات وموظفيها الأمر الذي سوف ينعكس بالضرورة على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها) مجازة ؟ 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 على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوكيات وتصرفات العنصر البشري ودواجهه وأدائه ؛ كما يعد الوسيلة الرئيسية لتحسين مستوى 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 على كافة الأصعدة الإدارية والهيكلية والتقنية إذ يقع على 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 ك وسيط بين متطلبات الوظيفية واحتياجات الفرد؛ فإن جوهر المشكلة يتطلب الاهتمام والارتقاء به من حيث المستوى والدرجة والتكيف مع أهداف المنظمة وأهداف الفرد على حد سواء؛ بحيث يتاسب مع ميلهم ويتكيف مع رغباتهم لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجهم من جهة؛ وتحقيق رضاهem 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 ستتحقق نتائج إيجابية سيتم التعبير عنها من خلال مؤشرات الأداء العالمية.

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

و دراستها لعدة متغيرات ومنها الأداء الوظيفي فإن هذه الدراسة تسعى لمعرفة وتقدير مدى تأثير بيئه العمل على أداء العاملين في أحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية وهي المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

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

يقتصر البحث على دراسة الجوانب المتعلقة بالمناخ التنظيمي ومدى تأثير عناصره في اتخاذ القرار (التدريب، الاتصالات، حواجز 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 إلى جمع المعلومات عنها ووصفها كما هي على الواقع وفقاً للأهداف التي تسعى لي تحقيقها الدراسة، فقد اعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراسته لأنّه يتيح 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 أفراده (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 اختبارية ميدانية أولية للاستبانة على عينة من موظفي مجتمع الدراسة.

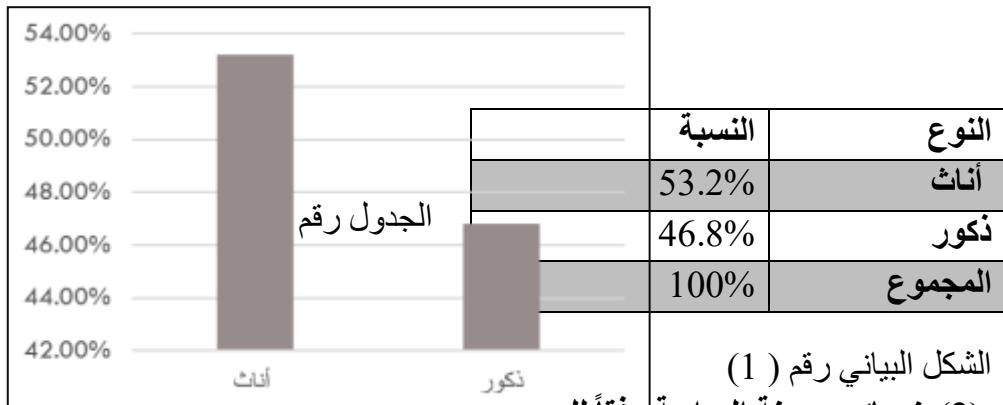
#### النتائج والتوصيات:

##### أولاً - تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

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

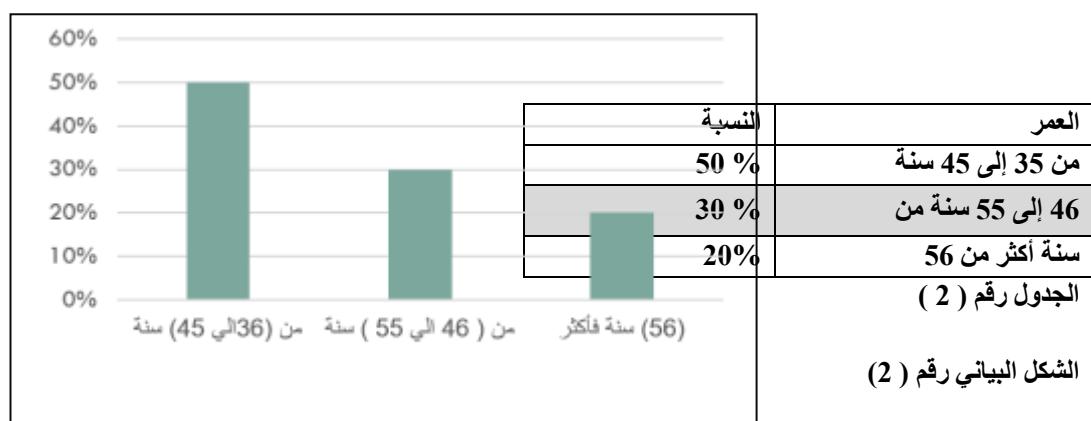
### (1) خصائص عينة الدراسة وفقاً لنوع:

من خلال الجدول رقم (1) أدنى نلاحظ أن نسبة الإناث المشاركون في الاستبيان بلغت 53% 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 الفتيان.



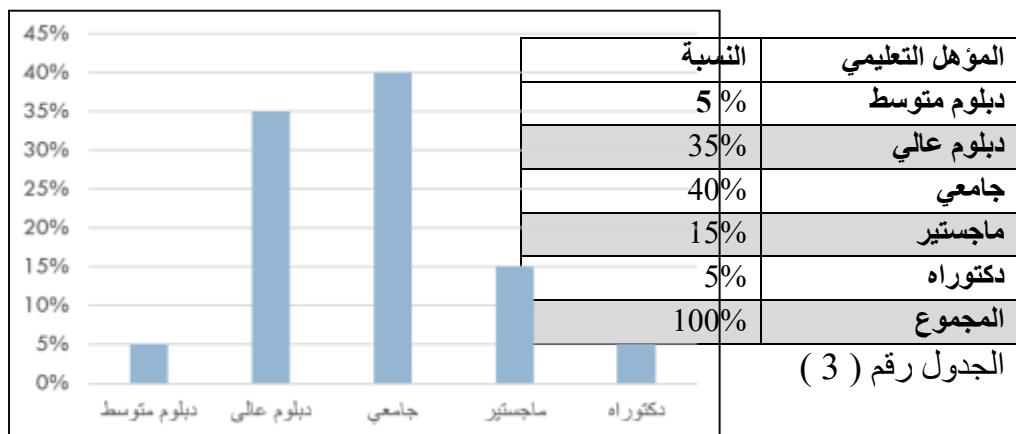
### (2) خصائص عينة الدراسة وفقاً للعمر:

يظهر من خلال الجدول رقم (2) أدنى 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 يعزى 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:

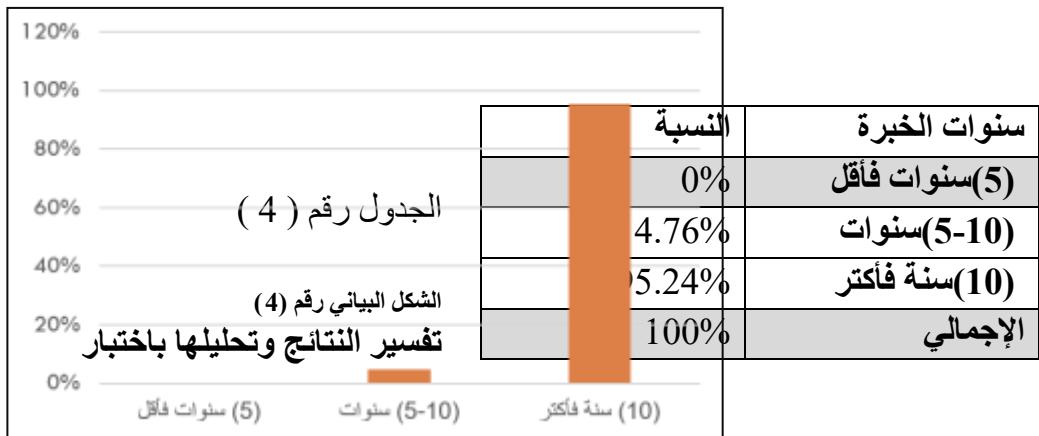
تدل نتيجة متغير المؤهل التعليمي على تنوع المستويات التعليمية في المركز وفقاً لعينة الدراسة حيث جاء حملة مؤهل البكالوريوس في المرتبة الأولى بنسبة بلغت 40%، بينما جاء حملة الدبلوم العالي فأقل بنسبة 35%؛ وجاء حملة الماجستير في المرتبة الرابعة بنسبة 15% بينما لم يتجاوز حملة الدكتوراه 5% الأمر الذي نستنتج 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 على ثلاثة 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 وبنسبة 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 عنها 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 (3.34-3)

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

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:

للاجابة 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	المحاور المقياس	المكونات الإدارية ( مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية )
المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط
1	هل يهتم رؤسائك بأداء مهامك؟	3.73
2	هل يهتم رؤساؤك بالمناقشة الجماعية لأساليب	3.65
	0.81	0.89

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

يتبيّن 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 كل (3.78) مما يعني أن مستوى المكونات الإدارية لبيئة العمل متوسط من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

م	محاور المقياس	بياناً : العناصر المادية - مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية
المستوى	الاتحراف المعياري	المتوسط
1	هل الحرارة والتلوية ملائمة في مكان عملك في البرد وفي الحر؟	1.16
2	هل الإضاءة ملائمة في مكان عملك؟	1.13

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

### الجدول رقم (7)

يتبيّن من الجدول 7 أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لفقرة العناصر المادية تراوحت بين (3.22-3.29) (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 والأنترنت 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 منخفض من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

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

فقرة مستوى رضا أفراد العينة على عناصر بيئة العمل الداخلية				
م	محاور المقياس	المتوسط	الإنحراف 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 لديك؟	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 لديك	3.47	0.99	مرتفع

**بيانات العمل وأثرها على الأداء الوظيفي**

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

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

الجدول رقم (8)

يتبيّن 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 الفقراء جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (3) التي نصها " هل أنت راض عن 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.

يتبيّن 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 المادية تراوحت بين (3.62-3.80)، وهذا يدل على أن أغلب الفقراء 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.

يتبيّن 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 الفقراء جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (4) التي نصها " ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل

نظام الحوافز والمكافئات " . 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 البيئية الداخلية على الأداء الوظيفي مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

### الاستنتاجات الدراسية:

أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بنسبة (72.4%) على أن المناخ بيئة العمل بمركز الليبي للاستشعار وعلوم الفضاء هو مناخ إيجابي، حيث جاءت جميع المتosteats الحاسوبية للمحاور الثلاثة التي بينت عليها هذه 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 حواجز العمل .. على الرغم بأن بعد المشاركة في اتخاذ القرارات حصل على نسبة متوسطة إلا أن نتائج الفرضيات أظهرت عدم وجود تأثير غير دال إحصائياً بعد المشاركة في اتخاذ القرارات على أداء العاملين والتي بينت بأنه لا يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات على أداء العاملين حيث يعزى 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 يتتأثر بهذه العملية.

إن أغلب المبحوثين لم يشعروا بمستوى رضى عن حواجز العمل وبنسبة (65.8%) ، حيث أن أفراد العينة لا يشعرون بمستوى رضا جيد عن هذا العنصر وأن هناك أثر متوسط للحواجز العمل على أداء العاملين في المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء وقد يعزى ذلك لـك لن نظام حواجز العمل يعتمد كلياً على الدعم الحكومي حيث أصبح لا يلبي طموحات الموظفين واحتياجاتهم النفسية والمادية للتحفيز والتطوير . فالحواجز 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 يعزز 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 وجدها أن المركز محل الدراسة يتحتم عليه الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للعاملين، وما يعبأ عليها فقط أنها لا تشركهم في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى وجود نوع من التفضيلية من المرؤوسين نحو العاملين.

### النحوين :

- العمل على تحسين الظروف الفيزيقية 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 معمرى، 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 خضر - بسكرة..2020/2019.
3. نجاح أهناني" ،علاقة بيئه العمل بالرضا الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية على عاملٍ شركة صابيودات لتصدير التمور بلدية سidi ،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