



أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بجامعة غريان – ليبيا

نرجس على عبد الله سويسى *

كلية الآداب، جامعة غريان، ليبيا

The impact of the internal work environment on the employees' performance A study on Employees at Gharyan University – Libya

Narjis Ali Abdullah Souysi *

Faculty of Arts, Gharyan University, Libya

*Corresponding author

Received: August 03, 2025

nrjiswesam@yahoo.com

Accepted: October 05, 2025

*المؤلف المراسل

Published: October 13, 2025

الملخص

تناولت الدراسة موضوع بيئة العمل الداخلية وتأثيرها على أداء العاملين، هدفت الدراسة للتعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان، وبيان مستوى أداء العاملين في الجامعة، ودراسة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين في جامعة غريان، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث ركزت على عينة عشوائية بسيطة قدرت بـ 100 من العاملين بالجامعة من خلال إجابتهم على أسئلة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبمعالجة المعطيات ببرنامج SPSS، توصلت الدراسة من خلال تحليل محتوى الدراسات والأدبيات وكذلك من خلال التحليل الإحصائي إلى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية وقوية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية وأداء الموظفين، حيث يزيد تحسين بيئة العمل الداخلية على زيادة أداء الموظفين، بالإضافة إلى أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين يؤثر على بيئة العمل الداخلية وبالتالي على أدائهم، وتوصلت إلى أن الرقابة والمتابعة الفعالة من الإدارية يمكن أن تحسن بيئة العمل الداخلية وتؤثر إيجابياً على أداء الموظفين، توصلت الدراسة فقد تمثلت من خلال تحليل محتوى الدراسات والأدبيات وكذلك من خلال التحليل الإحصائي بضرورة تحسين بيئة العمل الداخلية للمؤسسة أو الجامعة وتحديثها باستمرار، وتوفير البرامج تدريبية للعاملين، وتوفير فرص للموظفين للتعبير عن اقتراحاتهم وملحوظاتهم حول بيئة العمل الداخلية والعمل على تفيذها، وتحسين التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين وتوفير وسائل الاتصال الفعالة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الداخلية، أداء العاملين، الموارد البشرية، المؤسسات.

Abstract

The study dealt with the subject of the internal work environment and its impact on the performance of employees. The study aimed to identify the reality of the internal work environment at University, to indicate the level of performance of employees at Gharyan University, and to study the relationship between the internal work environment and the performance of employees at Gharyan University. The study relied on the descriptive analytical approach. Where it focused on a simple random sample estimated at 100 workers at Gharyan University through their answers to the questionnaire as a tool for data collection and data

processing in the SPSS program, and the study reached through analyzing the content of studies and literature as well as through statistical analysis to a number of results, most notably the existence of a strong and positive relationship between the variables of the internal work environment and the performance of the employees, where the improvement of the internal work environment increases the increase in the performance of the employees, in addition to that social support and positive social relations between the employees affect the internal work environment and thus on their performance, and I concluded that effective control and follow-up from management can improve the environment The internal work environment and positively affect the performance of employees. As for the recommendations of the study, it was represented by analyzing the content of studies and literature, as well as through statistical analysis, the need to improve and constantly update the internal work environment of the institution or university, and to provide training programs for workers aimed at enhancing their functional and personal skills, and to provide opportunities for employees to express For their suggestions and observations about the internal work environment and work to implement them, and to improve internal communication between management and employees and provide effective means of communication.

Keywords: work environment, the internal, performance, employees, the institutions.

المبحث التمهيدي: الإطار العام للدراسة المقدمة:

تتنافس المنظمات فيما بينها بطرق مختلفة جعلت قدرتها في تطوير الأداء الإداري تتعدد وفق اعتبار امتلاكها بيئة عمل داخلية تجسد عناصر قوة أساسية أو ضعف في هذه البيئة، فامتلاك بيئة العمل الداخلية لمميزات كثيرة تجعلها تركز على القوة الدافعة التي تعطي المنظمة مميزات متفردة قياساً مع المنظمات المنافسة، فهي تمثل ابرز التحديات والصعوبات التي يجب على أي منظمة مواجهتها الأمر الذي سينعكس إيجابياً على معنويات العاملين، إذ أن الإنسان يتفاعل مع البيئة المحيطة به فعادةً ما يستطيع أن يتكيف سلوكياً طبقاً لنوع الظروف التي يعيش من خلالها، وتعد الجامعة مؤسسة كغيرها من المؤسسات تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها لخدمة المجتمع من خلال تحقيق مستويات عالية من الأداء الإداري، والاهتمام بهم كموارد بشرية هامة وتهيئتهم وتنمية قدراتهم واستغلال طاقاتهم وابداعاتهم فالجامعة مؤسسة تتكون من هيكل إداري ينظم أعمالها وظائفها بشكل فعال، هذا الهيكل الذي يضمن بيئة عمل داخلية يعمل فيها الأفراد من أجل تحقيق الأهداف المرسومة، حيث أن الأداء الوظيفي لهؤلاء مرهون من جهة بقدراتهم ومهاراتهم وإمكانياتهم ومن جهة أخرى بتوافر بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة للعمل ومن هذا المنطلق تتجه الإدارة الحديثة إلى التنمية والمحافظة على مستوى عالٍ من رفع معنويات العاملين، إذ تفترض الإدارة أن المعنويات المرتفعة تؤدي إلى إنتاجية أفضل من جانب العاملين وتکاليف عمل أقل، لذلك يسعى المدراء إلى رفع المعنويات كوسيلة للحصول على إنتاجية أكبر وأداء أفضل، (بن رحمن، 2014، ص204).

أولاً: مشكلة الدراسة:

تمتاز البيئة الإدارية بالتغيير المستمر لمواكبة التطور التكنولوجي الامر الذي يقتضي من المؤسسات الخدمية والتعليمية بشكلٍ خاص اتخاذ الإجراءات الازمة لمواجهة الصعوبات ومواكبة التغيرات التي تطرأ على بيئة العمل وإنما في إنها لن تكون قادرة على أداء المهام والمسؤوليات الموكولة إليها بفاعلية واقتدار، ومن أبرز مكونات بيئة العمل التي يجب منحها الأولوية من الاهتمام متمثل في العنصر البشري الذي تقع عليه الالتزام بتتفيد المهام المهنية، ومن منطلق اهتمام الإدارة الجامعية ببيئتها الداخلية وتوفير كل عناصرها بشكل يحفز الالتزام لدى العاملين وتعزيز قدراتهم الإبداعية، ومن منطلق أن الإدارة الكفؤة تقاس بقدرتها في السيطرة على الأداء الإداري للموظفين لديها في الوقت الحاضر، فقد تبلورت مشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى طرحها في السؤال الرئيسي التالي:- ما أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بجامعة غريان- ليبي؟

ثانياً: أسلمة الدراسة: بناءً على بيان المشكلة يتفرع عن السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:-

- 1- ما واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان؟
- 2- ما مستوى أداء العاملين في جامعة غريان؟
- 3- ما علاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين في جامعة غريان؟

ثالثاً: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الآتي:-

- 1- التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان.
- 2- تحديد مستوى أداء العاملين في جامعة غريان.

3- بيان العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين في جامعة غريان.

رابعاً: أسباب اختيار موضوع الدراسة: تبرز هذه الأسباب فيما يلي:-

- 1- توافق موضوع الدراسة مع التخصص العلمي في إدارة الموارد البشرية.
- 2- الرغبة بالإلمام أكثر بهذا الموضوع الجدير بالدراسة.
- 3- لكثرة المشاكل والعراءقيل بمجتمع الدراسة والرغبة الملحة في وضع حلول لها.

خامساً: أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية في الآتي:-

1- يمكن الاستفادة من قبل الطلاب والباحثين والمهتمين بدراسة تأثير بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بكافة المؤسسات والمنظمات، ومساعدتهم على تكوين أساس قوي ودقيق لإجراء الأبحاث وتحديد الجوانب التي تستلزم بحثاً أكبر وتفصيلاً أكثر.

2- يأمل الباحث من خلال التوصيات التي تتوصل الدراسة إليها أن يستفاد أصحاب القرار والإدارة العليا بالجامعة في معالجة بعض المشاكل والعراءقيل والقصور الموجود في الجامعة.

سادساً: مصطلحات الدراسة:-

1- بيئة العمل الداخلية: تعرف بيئة العمل الداخلية بأنها: "مجموعة العوامل والمتغيرات التي يمكن للمنظمة التحكم فيها والسيطرة عليها"، ومن أمثلتها ما يتعلق بإمكانات التنظيم وموارده المالية أو المادية إضافة إلى موارده البشرية والمعنوية والتي يمكن تحويلها إلى مجموعة أنشطة وأعمال إنتاجية وتسويقية ومالية (الغالي وإدريس، 2007 ص283).

2- أداء العاملين: يعرف أداء بأنه: "محصلة النتائج والمخرجات التي يحققها الموظف نتيجة الجهد المبذول من خلال قيامه بالواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه (عكاشه، 2008، ص33).

3- الثقافة التنظيمية: تعرف بأنها: "منظومة مشتركة من القيم وأساليب التفكير والقناعات الخاصة المتعلقة بالجوانب الإنسانية لدى أفراد المنظمة، والتي تقوم بتحديد طبيعة معايير السلوك الإنساني داخل بيئة العمل (عكاشه، 2008، ص11).

4- الموارد المتاحة: تعرف بأنها: "الموارد التي تشمل (الموارد المالية، والموارد البشرية، والموارد الطبيعية، وغيرها)، وهي تساهم في تشغيل واستمرار بقائها في السوق.

5- جامعة غريان: أنشأت سنة 1991 تحت اسم جامعة الجبل الغربي وقد تم تغيير اسمها بموجب القرار الصادر عن وزارة التعليم رقم 19 لسنة 2017 بشأن إعادة تسمية جامعة الجبل الغربي لتصبح جامعة غريان.

سابعاً: هيكل الدراسة: اشتغلت هذه الدراسة على:

المبحث الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة.

المبحث الثاني: تضمن الإجراءات المنهجية.

المبحث الثالث: خصص لعرض وتحليل بيانات الدراسة.

المبحث الرابع: الخاتمة بحيث تضمنت النتائج والتوصيات.

المبحث الأول: أدبيات الدراسة (الإطار النظري والدراسات السابقة)

تمهيد:

من خلال هذا المبحث إلقاء الضوء على بيئة العمل الداخلية التي يعمل فيها العاملين داخل المؤسسة، فهي تعتبر عامل مهما في تحقيق أهداف المنظمة إذا كانت واضحة المعالم وكذلك تحقيق طموحات العاملين، ومن تم سنتطرق لبيان مفهوم أداء العاملين، والعلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين، والتطرق للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة والتعليق عليها.

المطلب الأول: بيئة العمل الداخلية.

أولاً: مفهوم البيئة الداخلية وأهميتها للمؤسسة:-

1- مفهوم بيئة العمل الداخلية:-

تتضمن بيئة العمل الداخلية على مجموعة خصائص وعناصر مكونة لها، ينظر لتلك الخصائص من عدة زوايا طبقاً لاختلاف البيئات التي يتم البحث حولها وأهدافها، غالباً ما تتفق السمات الموضوعية التي تمثل عناصر بيئة العمل الداخلية، والمؤثرة تأثير مباشر في أداء المنظمة للمهام الموكلة إليها من خلال حجم التنظيم، مستوى الصالحيات والمسؤوليات، ونوع التكنولوجيا المستخدمة في النشاط، (الهيتي، ويونس، 1997، ص8)، وقد وردت عديد التعريفات للبيئة الداخلية ذكر منها:

- عرفت بيئة العمل الداخلية بأنها: "الأبعاد التنظيمية والإدارية الداخلية للمؤسسة التي تحدد الخصائص الداخلية للمؤسسة وتميزها عن غيرها من المؤسسات في ذات القطاع الصناعي أو الخدمي"، (رحالة، 2010، ص11).

- عرفت أيضاً بأنها: "لا تعتبر المحيط ولا الحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب، بل تشمل البيئة الداخلية على جميع الآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه الأفراد الآخرين، ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدرته وقابليته للعمل" (النعمي، 2009، ص24).

ويمكن القول إن البيئة الداخلية تتمثل في التنظيم الإداري للمؤسسة واللوائح والإجراءات المنظمة لعمل الأفراد، فضلاً عن توافر ظروف العمل المادية والتي تتمثل في المعدات والأثاث والتقنيات المستخدمة.

2- أهمية بيئة العمل الداخلية:-

لا شك بأن فهم البيئة الداخلية له تأثير على العاملين بها من جهة والمعاملين معها من جهة ثانية، وتمثل أهمية بيئة العمل الداخلية فيما يلي، (ماجد، مساعدة، 2013، ص184):

- يعطي الفهم الدقيق للبيئة وعناصرها (مواطن القوة والضعف في مكوناتها) الإمكانيات للإدارة العليا بجعل خياراتها الإستراتيجية واقعية وممكنة التنفيذ آخذة بعين الاعتبار الاستغلال والاستخدام الكفاءة لهذه المكونات والعناصر إلى أقصى حدود الاستخدام من خلال اقتناص الفرص والتعامل مع التهديد.

- تستطيع إدارة المؤسسة تحقيق مزايا تنافسية لها من خلال التركيز على القوة الدافعة التي قد تكون عناصر قوة في بعض من مفردات البيئة الداخلية كالثقافة التنظيمية مثلاً، أو المهارات الضمنية للموارد البشرية أو غيرها.

مما سبق يمكن القول بأن أهمية البيئة الداخلية تكمن في تأثيرها المباشر على أداء المورد البشري على اعتباره أهم مورد في المؤسسة وبالتالي تأثيرها على إنتاجية المؤسسة، فالفهم الصحيح للبيئة الداخلية يساهم في تحقيق ميزة تنافسية من خلال معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف واستغلالها، بالإضافة إلى القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة من خلال موازنة بين الإمكانيات الموجدة والموارد المتاحة.

ثانياً: عناصر و مجالات بيئة العمل الداخلية:-

1- عناصر بيئة العمل الداخلية:-

نظراً لوجود تفاعل تأثير وتأثير داخلي وآخر خارجي لبيئة العمل الداخلية مع البيئة الخارجية والمجتمع، ما يدل على أن هناك عناصر تتضمنها وتتفاعل فيما بينها، وهي عناصر أساسية لتسخير المهام في الإدار، ووجودها ضروري لتحقيق الأهداف، وبيئة العمل الداخلية للمنظمة بصفة عامة تتكون من مجموعة من العناصر ويمكن سردها فيما يلي (الزنفي، 2013، ص113): -

أ- الفلسفة والأهداف والأنماط الإدارية: تمثل بالدور الذي يقوم به المسؤول عن فريق مهني معين، بحيث تمثل القيادة المهنية الأساسية الرئيسي لكيفية التعامل والتفاعل بين القائد المهني والموظفيين المسؤول عنهم وبيان المهام المهنية الموكلة للعاملين.

ب- الهيكل التنظيمي الرئيسي: يمثل الهيكل التنظيمي أحد الركائز الأساسية لتنفيذ الاستراتيجية ويعرف الهيكل التنظيمي بأنه الإطار أو البناء الذي يحدد التركيب الداخلي للمنشأة، حيث يوضح التقسيمات والتنظيمات والوحدات الفرعية التي تؤدي مختلف الأعمال والأنشطة الالزمة لتحقيق أهداف المنظمة.

ج- الموارد البشرية: تعد الوظيفة الأولى والأكثر أهمية الدائرة القوى البشرية في المؤسسة، هي تحسين درجة المواءمة بين الأفراد والوظائف، إن نوعية التوازن بين الأفراد والوظائف التي يؤدونها تؤثر تأثيراً هائلاً على الأداء ودرجة الرضا الوظيفي وعلى كافة المتغيرات الأخرى ذات العلاقة بإدارة القوى البشرية.

د- الموارد المالية والتمويل: إن الوظيفة الأساسية للدائرة المالية هي إدارة مصادر واستخدامات الأموال، وهذا يتضمن وضع الأساس العلمية السليمة لكيفية تحصيل أموال المؤسسة واستخداماتها والرقابة عليها، وتتطلب الإدارة الإستراتيجية أن يكون هناك نظام محكم يوازن بدقة بين الإمكانيات المالية المتاحة وحجم الخطط الإستراتيجية الموضوعة.

هـ- الإمكانيات المادية والتجهيزات: فالمؤسسة التي لا تستطيع مجاراة التطور التكنولوجي تجد نفسها خارج إطار التنافس في أسواقها ويتندى أداؤها بصورة سريعة، إن دائرة البحث والتطوير تكون عادة مركزاً للنشاط الابتكاري في المؤسسة، وهي مسؤولة عن صياغة وتنفيذ السياسة التكنولوجية التي تهدف إلى الوصول لما يسمى بنقطة الكفاءة التكنولوجية Technological Competence والتي تعرف بأنها نتائج نشاطات العلماء والباحثين بالتطوير التكنولوجي والمسؤولين عن تحقيق الكفاءة في إدارة العملية التكنولوجية في المؤسسة.

و- القوانين والتشريعات واللوائح الخاصة بالمنظمة: تمثل بواجبات وحقوق جميع الموظفين وكيفية الالتزام بها والقيود بها، وتتمثل بالقيم والأخلاقيات المهنية التي تحكم العلاقات المهنية المختلفة داخل المؤسسة المهنية، وتتمثل بوضع معايير خاصة بالموظفيين والتعامل معهم على أساسها.

ما سبق يمكن القول بأن عناصر البيئة الداخلية التنظيمية والوظيفية على حد سواء يمكن اعتباره سلاح ذو حدين فكلما كانت هذه الخصائص في مجملها تشكل بيئة مواتية وایجابية كلما ساهم ذلك في التأثير على التزام العاملين اتجاه مؤسستهم وبالتالي تقديم أداء أفضل يمكنهم من تحقيق الأهداف المسطرة وعليه لا بد لكل مؤسسة من مراعاة كل خاصية من خصائص بيئتها الداخلية.

2- مجالات بيئة العمل الداخلية: تبليغت آراء الدراسات العلمية حول تحديد مجالات بيئة العمل ومن تلك الدراسات ما يأتي:

أ- دراسات استخدمت مجالات (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الموارد المتاحة) كمجالات أساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية، ومنها دراسة (عبد الله، سعيد، 2015).

ب- دراسات حددت مجالات (الهيكل التنظيمي، طبيعة العمل، نمط القيادة، نمط الاتصالات، صنع القرارات، التكنولوجيا، التحفيز)، كمجالات أساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية، ومنها دراسة (علي، الطاهر، 2015).

ج- دراسات استخدمت مجالات (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية)، كمجالات أساسية لدراسة متغير بيئة العمل الداخلية، ومنها دراسة (منصور، عبد القادر، 2014).

المطلب الثاني: مفهوم أداء العاملين وطرق تقييمه.

أولاً: مفهوم أداء العاملين: هناك تعاريفات عدّة لأداء العاملين ذكر منها:

- عرف الأداء بأنه: "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات، وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب (الصرايرة، 2011، ص213).

- عرفه أحمد عاشور بأنه: "قيام الفرد بالأنشطة التي يتكون منها عمله ويمكن أن تميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يتم تقييم أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد تتمثل في كمية الجهد المبذول ونوعيته ونمط الأداء"، ويكون أداء العاملين من عدة عناصر أهمها:

- **الكافية**: وهي العلاقة بين النتائج المتحصل عليها، والوسائل المستخدمة في ذلك، فهي الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز الأعمال والنشاطات واستغلال الموارد المتاحة (بن رحمون، 2014، ص70) وتمثل بالمعادلة التالية: الكافية= المخرجات (النتيجة المحققة) / المدخلات.

- **الفاعلية**: وهي العلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرجوة من قبل نظام ما، فكلما اقتربت النتائج من الأهداف المرجوة كان هذا النظام فعال، والعكس صحيح، حيث تفاص فاعلية الفرد أو المنظمة بمدى تحقيق الأهداف (بن رحمون، 2014، ص69) وتمثل بالمعادلة التالية: الفاعلية= النتيجة المحققة/ الأهداف المتوقعة.

- **الإنتاجية**: وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات)، وقيمة الإنتاج وفقاً حدد، فالإنتاجية تتضمن كل من الفاعلية والكافية، وهي تفاصي معياري الفاعلية لمقياس نفدي أو مادي والكافية، (بن رحمون، 2014، ص70) وتمثل بالمعادلة التالية: الإنتاجية= الفاعلية / الكافية.

- **محدد أداء العاملين**:-

أ. محددات داخلية لأداء العاملين: تتمثل في (صلحة، شامي، 2009، ص83):

- **الجهد**: حيث يشير الجهد المبذول إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

- **القدرات**: وهي القدرات الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفية، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية.

- **إدراك الدور (المهام)**: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور، ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء، لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكون من مكونات الأداء.

ب- محددات خارجية: وتمثل في:

- **متطلبات العمل**: وتعلق بكل من الواجبات والمسؤوليات والأدوات والتوقعات المأمولة من العامل، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

- **البيئة التنظيمية**: وتشير إلى البيئة السائدة في المنظمة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل عادة كل من مناخ العمل، الإشراف، توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز.

- **البيئة الخارجية**: تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه من خلال التحديات التي تلعب دوراً في التأثير على الأداء حيث تتأثر كل من متطلبات العمل والكافاءات سلباً أو إيجاباً.

ثانياً: مفهوم وطرق تقييم أداء العاملين:-

1- مفهوم تقييم أداء العاملين: ظهر تقييم الأداء لأول مرة في الجيش الأمريكي خلال الحرب العالمية الأولى، ولم تأخذ به المنظمات وخاصة الصناعية إلا في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينيات من القرن العشرين (أديب، 2003، ص36).

- ويقصد به: "عملية دراسة وتحليل أداء العاملين للمهام الخاصة بهم، وملحوظة سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضاً للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل، وتحمل مسؤوليات أكبر، أو الحصول على فرص للترقية" ، (ناصر، موسى، 2004، ص97).

2- طرق تقييم أداء العاملين: يمكن تقسيم طرق تقييم الأداء إلى مجموعتين هما:

- **طرق التقييم التقليدية**: تعتمد على أحكام المقيمين سواء المشرفين أو جهة الإدارة (الطائي، وأخرون، 2006، ص240).

- **طرق تقييم الأداء الحديثة**: نظراً لأهمية عملية تقييم الأداء للفرد والمنظمة فقد تواصلت الجهود في البحث عن أساليب حديثة لتقييم أداء الأفراد تهدف إلى تقليل درجة الأخطاء والصعوبات المرتبطة بالطرق التقليدية، ومن هذه الطرق الحديثة التي تم تطويرها ما يلي:-

أ- طريقة مقياس السلوكية المتردجة.

ب- طريقة التقييم السري.

ج- طريقة الإدارة بالأهداف.

ثالثاً: تحسين أداء العاملين: -

تحسين وتطوير الأداء البشري يأخذ إطاراً أوسع من ذلك بأن التغيير يتم بطريقة منظمة مدفوعاً من خلال الفرص والتهديدات الخاصة بالبيئة الخارجية للمنظمة، والتركيز على العمل من خلال رسالة المؤسسة وإستراتيجياتها وأهدافها الاستراتيجية، ولذلك فإن المنظمات يجب أن تتحرك إلى ما وراء التدريب إذا ما أرادوا أن ينجحون في إطلاق إبداع وابتكار العاملين، وتحسين إنتاجيتهم، والابقاء على تفوقهم التنافسي، والتأكيد على بناء الصف الثاني (الكريدي، أحمد، 2010، ص69).

- **خطوات تحسين أداء العاملين:** تمر عملية تحسين أداء العاملين في المنظمة بمجموعة من الخطوات، أبرزها ما يلي (الشومرية، 2010): -

1- تحليل الأداء: ترتبط عملية تحليل الأداء في تحليل بيئه العمل بمفهوم الوضع المرغوب والذي يتصرف بالإمكانات والقدرات المتاحة واللازمة لتحقيق استراتيجية وأهداف المؤسسة المتمثلة في محاولة تقليل مشاكل الأداء إلى أدنى مستوى ممكن وبأقل التكاليف.

2- البحث عن جذور المسبيبات: تتطلب عملية تحليل أية مشكلة البحث عن جذورها، ويمكن أن تمثل أسباب ضعف الأداء في قلة التغذية الراجعة (العكسية) عن الأداء، والضعف في التحفيز وفي المعرفة والمهارات وقلة معيينات وأدوات العمل أو عدم ملاءمتها.

3- اختيار وسيلة التدخل أو المعالجة: لابد من اختيار وتصميم الطريقة المناسبة التي يمكن بها معالجة الفجوة الحاصلة في الأداء، ويمكن أن تكون عدة طرق مع ملاحظة أنه لا يمكن تطبيق أكثر من طريقة في نفس الوقت.

4- تطبيق وسيلة أو طريقة المعالجة: بعد اختيار الطريقة الملائمة يتم وضعها حيز التنفيذ، وتصميم نظام للمتابعة مع محاولة تحليل أو تضمين مفاهيم التغيير التي تريدها المنظمة في الاعمال اليومية ومحاولات الاهتمام بتأثير الأمور المباشرة وغير المباشرة لضمان تحقيق الفعالية.

5- مراقبة وتقدير الأداء: يجب أن تكون هذه العملية مستمرة لأن بعض الأساليب والحلول يكون لها آثار مباشرة على تحسين وتطوير الأداء، ولا يتم هذا إلا من خلال توفير وسائل مراقبة ومتابعة ترتكز على قياس التغيير الحاصل لتوفير تغذية راجعة ومبكرة نتيجة هذه الوسائل ولهذا فإن عملية التحسين تستلزم وجود أمور أساسية قبل البدء بتحسين الأداء يجب التأكيد من جدوى هذه العملية وهل هي لازمة وعلى أي مستوى، (غول، محمد، 2015، ص23).

المطلب الثالث: بيئه العمل الداخلية وعلاقتها بأداء العاملين.

أولاً: العوامل الوظيفية لبيئه العمل الداخلية وتأثيرها على أداء العاملين: -

1- اللوائح والأنظمة التي تحكم علاقه المنظمة بالعاملين: يرتكز تنفيذ اللوائح والأنظمة في المنظمة للسلطة الإدارية التي يتمتع بها المدير أو المسئول، ومصطلح الصلاحية لا يكتمل ولا يفهم بعمق إلا إذا ربط بمصطلح المسؤولية، أي الالتزام من قبل الممتنع بالصلاحية لأن يؤدي واجباته وفقاً للضوابط القانونية، والمعايير المهنية، والقدرة على محاسبة العاملين وفقاً لهذه الضوابط. وفي ذات الوقت يجب أن يقابل هذه السلطة طاعة وقبول من جانب الموظفين، والصلاحية تظل حفاظاً يمارس داخل المنظمة محددة بالقوانين، إذ أنها قدرة سلوكية تختبر بالممارسة، واستعداد فطري أو حضاري يعبر عنه المرؤوسين بالتعاون مع رؤسائهم، وتقبل الصلاحيات الصادرة لهم من منطقات عدة منها: نظام التنشئة الاجتماعية والحضارية التي تلقن وتعلمن، ونظام الثواب والعقاب المصاحب للقبول أو الرفض، والولاء والانتماء للمنظمة وأهدافها وأنشطتها، وخبرات ومؤهلات الرؤساء وقدراتهم المميزة، ودائرة التوقع من قبل المرؤوسين لما يصدر لهم (الكبيسي، 1998، ص45)، وتنقسم النظم واللوائح المنظمة إلى شقين رئيسين وهما: النظم واللوائح المتعلقة بتنقين وتنظيم النشاط الإداري وأساليب تسيير العمل، والنظم واللوائح التي تحكم وتنقين أساليب توزيعه العوائد المادية والمعنوية التي يتلقاها العاملون نظير أدائهم لأعمالهم ومهامهم.

2- الاتصالات داخل المنظمة: ترتكز العمليات الإدارية بشكل عام على تبادل البيانات والمعلومات، لذا فإن أي مدير أو قائد لمنظمة ما يعمل على توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة يحتاج إلى أن يفهم العاملين معه ويووجه سلوكهم بشكل يضمن على الأقل عدم تعارض هذا السلوك مع الأهداف العامة للمنظمة،

الامر الذي يقتضي معه توفر الية لضمان عملية الاتصال مع كافة الموظفين لتوجيه الأعمال وتنظيمها، لذا يعرف الاتصال بأنه: "تدفق المعلومات والتعليمات والتوجيهات والأوامر والقرارات من جهة الإدارة إلى المرؤوسين، وتلقى المعلومات والبيانات الضرورية منهم في صورة تقارير وأحاث وذكريات واقتراحات وشكاوى واستفجاءات وغيرها وذلك بقصد اتخاذ قرار معين أو تنفيذ" (العلاق، 2008، ص298).

إذ أن فعالية الكثير من الإدارات ترتكز على جودة الاتصالات التي تستخدمها فاستخدام المؤسسات لوسائل متقدمة من الاتصالات يعزز قدرتها على تحقيق الأهداف المرسومة، ذلك لأن هذه الأساليب تساعد على توفير تدفق فعال للمعلومات (ماهر، 2003، ص37)، وتوكيد المشاهدات اليومية فترة طويلة من الوقت الرسمي للمديرين تستنفر في المقابلات والمراجعات والاتصالات المتعلقة بمتابعة قضايا العاملين، وتقديم الشكاوى والتظلمات واستكمال المستندات (الفاكس، والبريد الإلكتروني)، وحل مشكلة ما تعانيه المؤسسات الحكومية من ضغوط تتعلق بحجم المراسلات، فإن هناك حلين لمواجهة هذا الواقع، الاول: سياسة الباب المفتوح، التي يسمح بموجبها بمقابلة كل من يود الاتصال بالإدارة لتقديم مشكلاته، أما الثاني: سياسة الباب المغلق التي يلجأ لها المديرون للتفرغ لأعمالهم التخطيطية والتنفيذية، وتحويل السكرتارية، والمساعدين وموظفي الاستعلامات للإجابة على التساؤلات والحلولة دون دخول المراجعين للمكاتب إلا عند الضرورة القصوى، وقد تؤدي هذه السياسة إلى ردود فعل سلبية لدى المراجعين والعاملين الذين لا يقعنهم إلا مقابلة المسؤولين بالمنظمة، والحل الوسط الذي تلجلج له بعض المؤسسات لتلافي يتمثل بتخصيص ساعات محددة من كل يوم أو يوم واحد كل أسبوع لهذه الاتصالات، (القططاني، 2012، ص16).

3- التكنولوجيا المستخدمة في التنظيم: تعتبر التكنولوجيا المستخدمة بالمنظمات ذات تأثير إيجابي أو سلبي على الروح المعنوية لدى العاملين، كما أن معدلات الرضا والتفاعل بين العاملين قد تتدنى في المنظمات المعقّدة تكنولوجياً، إذ أن التغيير الذي يؤخذ من جانبه التكنولوجي دون مراعاة العوامل النفسية والمجتمعية يولّد أثار سلبية تؤثر على أداء المنظمة، وعلى العكس، فإن التغيير الذي يستحضر المتغيرات المؤثرة والمتأثرة قبل التحول للتغيير التقين المستحدث أو المستور قد يجلب فوائد ملموسة (الظاهري، 2007، ص25)، ويتم تصنيف التكنولوجيا على أساس عدة أوجه منها ما يلي (راجحي، محمد، 2019، ص16):

أ- التكنولوجيا الأساسية: وتمتلكها المؤسسات والمسلم به أن درجة التحكم فيها كثيرة جداً.
ب- تكنولوجيا التمايز: وهي عكس النوع السابق، حيث تمتلكها مؤسسة واحدة أو عدد محدود من المؤسسات، وهي التكنولوجيا التي تتميز بها عن بقية المؤسسات.

4- العلاقات السائدة داخل المنظمة: ظل التعامل مع العاملين في المنظمات تقليدياً في العديد من المجتمعات، وأصبح المفهوم العام لهذه العلاقة يتمثل في أن تواجد العاملين بالمنظمات ليس مقصوراً على مجرد العمل فيها، بل ليصبحوا جزءاً منها، وليسهموا في بنائها، ولذا تعمق التأثيرات الإيجابية والسلبية للمنظمات المعاصرة داخل الأفراد والجماعات، وطرق تفكيرهم وسلوكياتهم في الحياة، كما يتعاظم دور الأفراد والجماعات ودرافهم، وأهدافهم في إنجاح المنظمات أو إعاقتها، وذلك من خلال المتغيرات البيئية، (الكبيسي، 1998، ص106)، إذ تلعب العلاقات داخل المنظمة دوراً حيوياً في تقديم فرص الإبداع والشعور بالسعادة لدى العاملين عند إنجاز مهامهم الموكّلة إليهم، وتتوفر بيئة صحية ومكاناً مناسباً للتنافس بين العاملين تمكنهم من الوصول إلى أعلى مراكز من خلال مجهوداتهم (عبدالعزيز، 1422هـ، ص25)، وتأخذ طبيعة علاقات العمل صور متغيرة طبقاً لنوع وطبيعة العلاقات داخل المؤسسة أو المنظمة، وتعتبر العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين من أهم عناصر بيئة العمل، حيث أنها المكون الرئيس لطبيعة ونوع المناخ السائد في إصدار القرارات والأوامر، ومدى تقبلها من قبل المرؤوسين، (عبدالعزيز، 1422هـ، ص35).

5- الحوافز: لفظ الحافز أصلحاً هو: "المثير الذي يؤدي إلى إحداث تغيير إيجابي في السلوك، تحدده قوة المثير"، ويتم التحفيز بالإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالإنسان لتحريك دوافع الإنسان نحو سلوك معين بالقدر الذي يشبع حاجاته وتوقعاته ويحقق أهدافه" (العديلي، 1403هـ، ص43)، وقد أشار الباحث إلى التقرّقة ما بين الحافز الوقائي المخضّة من عدم الرضا، والحوافز التشجيعية التي تزيد من معدل رضا العاملين، فالأولى تتمثل في الراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي ووظيفة الإشراف، أما الثانية فتشمل التقدير والترقية والشعور بالإنجاز وزيادة المسئولية، (القططاني، 2012، ص20).

6- أسلوب القيادة والإشراف: ثُعرف القيادة بأنها: "الدور الذي يقمصه الشخص المكلف بإدارة المنظمة، عندما يقوم بالتأثير على المرؤوسين – أفراد وجماعات – ودفعهم لتحقيق أهداف المنظمة بجهودهم المشتركة"، حيث إن إنتاجية العمل تتأثر بنوعية القيادة التي تقود المنظمة.

وتعنى بيئة العمل الداخلية بأهمية وظيفة المدير، في خلق جو يتلاءم مع طبيعة النشاط التنظيمي، لذا فإن نموذج أو شخصية القيادة داخل المنظمة تؤثر في توجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، وكسب ولاء وانتماء العاملين للمنظمة أو المؤسسة، ويعتمد توجيه السلوك نحو الطريق المناسب لتحقيق الأهداف على مدى إمكانيات القائد في تهيئة الجو المناسب للسلوك المناسب، (الهبيتي، وبونس، 1979، ص7)، وتنقسم أساليب القيادة الإدارية إلى ثلاثة أنماط متمثلة في: القيادة الأوتوقراطية وهي القيادة التسلطية المستمرة من المركز الوظيفي، والقيادة الديموقراطية وهي القائمة على أساس العلاقات الإنسانية في العمل، وتسعى إلى رفع الروح المعنوية بين العاملين، والقيادة الحرة (القيادة المنطلقة) فيه التي تجعل بعض الصفات المشتركة من النمطين السابقين، ويتم التركيز من خلال هذا الأسلوب نحو الاهتمام بحرية الأفراد العاملين لممارسة نشاطاتهم وإصدار القرارات الملائمة لإنجاز العمل (كنعان، 2000، ص117).

7- طبيعة العمل: تمثل الأساليب والخطوات المتبعة في تطبيق السياسات داخل المنظمة بما يخدم أهدافها وأهداف العاملين، وتسمم طبيعة المهام التي يؤديها العاملون في المنظمات في رفع الروح المعنوية لديهم، وتنمية الشعور بأهمية العمل المكلفين به الأمر الذي من شأنه يبعث لديهم الشعور بالرضا مما يحثهم على بذل الجهد لإنجاز العمل على نحو يتوافق وأهداف المنظمة، حيث أن طبيعة النشاط بالمنظمة عبارة عن مرآة عاكسة لبيئة العمل الداخلية وإذا لم تتوافق المؤهلات أو الرغبة الحقيقة اتجاه أداء الوظيفة فإن ذلك يؤدي إلى تزايد الشعور. (القبلان، 1992، ص163).

ثانياً: العوامل المادية لبيئة العمل الداخلية وتأثيرها على أداء العاملين.

1- الحرارة والتهوية: ينبغي للإنسان أن يعمل في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، سواء كان العمل عضلياً أو ذهنياً فإن أداء الفرد يقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن معدل مناسب ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعاً أو انخفاضاً) تسبب ضيقاً لدى العامل، كما تؤثر بطريقة سلبية على النواحي الفيزيولوجية للعامل، مما يزيد إحساسه بالضيق ويقلل من أدائه في العمل، ومن هنا فإن تحديد درجات الحرارة المثلث ينبع أن يتم بناء على دراسة ميدانية كما ينبغي أن يكون تحديداً نوعياً حسب نوع بيئة العمل، ونوع العمل ذاته، ونوع القطاع الجغرافي الموجود به، (فرج، عبدالقادر، 1983، ص225)، وأثبتت بعض الدراسات أن للتهوية أثراً كبيراً في نشاط العامل وأدائه وأن سوء التهوية يؤدي إلى شعور العامل بالنعاس والتعب والضيق، (كامل، عويضة، 1997، ص145).

2- الإضاءة: أجمع الباحثون والعلماء على أن دراسة الإضاءة على زيادة الإنتاجية حيث تزداد فاعلية العاملين ويقل التعب إذا زود المصنع بإضاءة مناسبة وكافية حيث أن للإضاءة الجيدة الملائمة أكثر من فائدة فضلاً عن أنها تزيد من مقدار الإنتاج ودقتها، فهي تسهل الرقابة على العاملين، وتكشف الزوايا والأماكن غير النظيفة، وتقلل من مقدار المواد التالفة وفيها وقاية من الحوادث، (عويد، المشعان، 1994، ص111)، إذ يجب تحقيق قدر معين من الإضاءة وأن يكون موزع بطريقة تضمن توفر الإضاءة لجميع مكونات بيئة العمل الداخلية وأن يتتوافق لونها قدر الإمكان من لون الضوء الطبيعي للنهار، لجعل الأداء يتم بيسر وكفاية، (فرج، عبد القادر، 1983، ص222).

3- الضوضاء: تعتبر الضوضاء ذات تأثير سلبي على العامل وأدائه، ويرجع ذلك إلى سببين رئيسيين، كون الضوضاء عملاً مزعجاً فتسبب بذلك ضيقاً واستياءً من جانب العامل، وكونها عاملًا مشتتاً للانتباه والتركيز فتصرف انتباه العاملين عن عملهم وتقلل تركيزهم، وتختلف الضوضاء في النوع والشدة والتأثير، كما أن الأفراد يتفاوتون في مدى تأثرهم بالضوضاء، فهناك أفراد أقل تأثراً بالضوضاء كما يوجد آخرين عكس ذلك أكثر حساسية لها، (أحمد، زكي، 2016، ص136)، وترى الراحة الصوتية بأنها مستوى الضجيج الذي لا يؤثر في قدرة الإنسان على إنجاز أعماله، وتحقق الراحة الصوتية في المبني عندما يتراوح مستوى الضجيج بين (40-25) ديبيل، (حضر، 2012، ص41)، وتعرف الموسوعة البريطانية الضوضاء بأنها:

"الصوت غير المطلوب"، أما الموسوعة الأمريكية عرفتها بأنها: " فهي تلك الأصوات غير المرغوب فيها التي تؤدي إلى تشتيت الانتباه، وقد تحول دون قيام الفرد بواجباته بكفاية".

4- الصحة والسلامة المهنية: مع ازدياد التطور التكنولوجي ازدادت المخاطر في أماكن العمل التي قد يتعرض لها العاملون، وأصبح من المهم جدا اتخاذ إجراءات السلامة المهنية، ل توفير بيئة عمل خالية من الحوادث والاصابات، لذا اهتمت المنظمات والمؤسسات بأمن بيئة العمل وسلامتها، وذلك من خلال تصميم نظام عمل؛ لتحقيق التوازن ما بين خصائص الأفراد ومتطلبات العمل، حيث أن ذلك سيؤدي إلى سلامة الأفراد الجسدية والنفسية، وتحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة كل، ويعتبر توفير بيئة آمنة وصحية للعاملين في المنظمة أو المؤسسة (رافد، الحريري، 2014، ص286).

المطلب الرابع: الدراسات السابقة والتعليق عليها.

أولاً: الدراسات السابقة: -

1- دراسة حدة، متلف (2022) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين دراسة ميدانية، مجلة البحث والدراسات العلمية، المجلد 16، العدد 1، الجزائر.

تركزت مشكلة الدراسة في بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين العاملين بمؤسسة سيرام ديكور-باتنة الجزائر، هدفت الدراسة إبراز أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سيرام ديكور، واستخدم الباحث المنهج الاستباطي بالاعتماد على أساليب التحليل الوصفي وذلك للاستدلال على مضمون الدراسات والأبحاث المتعلقة بالحقليين المعرفيين لهذا الموضوع بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين، بالإضافة إلى استخدام المنهج الاستقرائي الذي ينطلق من الجزء في الحكم على الكل والذي يسمح باختبار الفرضيات بإثباتها أو نفيها، وتوصلت الدراسة أهم النتائج ومفادها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% لبيئة العمل الداخلية من خلال العوامل المادية، العوامل الوظيفية والاجتماعية على أداء العاملين بمؤسسة سيرام ديكور، أيضا وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% للعوامل المادية لبيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بمؤسسة سيرام ديكور، وأوصى الباحث بضرورة العمل على تحسين العوامل المادية في الورشات، من خلال تقليص مستويات الضوضاء، وتوفير نظام تهوية يحافظ على درجة حرارة ملائمة، وأيضا ضرورة الاعتماد على برامج ونظم السلامة والطرق الوقائية المعتمدة دوليا وفرضها على العاملين كالمتابعة الطبية الدورية.

2- دراسة درهوب، عبد الهاي، وآخرون (2020) بعنوان: أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين: دراسة ميدانية على كلية الهندسة والتكنولوجيا جنذور، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الزيتونة، ليبيا.

تركزت مشكلة الدراسة حول التعرف على مدى أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، هدفت الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين من خلال واقع الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسات الليبية، وانتهت الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وقام باختيار عينة طبقية عشوائية من المؤسسة محل الدراسة وبالعديد (60)، وتوصل الباحث لمجموعة من النتائج أبرزها للأنماط السلوكية دور مهم في زيادة فاعلية أداء العاملين، حيث يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة بين الأنماط السلوكية وأداء العاملين عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وبينت الدراسة بأنه يوجد لدى العاملين القدرة على أداء وظائفهم بأقل قدر من الاشراف وينتضح ذلك من خلال علاقة ارتباط ذات دلالة بين الانظمة والقوانين السائدة مع أداء العاملين عند مستوى دلالة 0.05، وبينت الدراسة بأن الثقافة التنظيمية تلعب دورا كبيرا في التأثير على الأفراد والرفع من مستوى أدائهم وتوجيه سلوكهم، وأوصى الباحث من خلال دراسته لعدة توصيات أبرزها إيصال مفهوم الثقافة التنظيمية لدى العاملين من خلال اللقاءات والاجتماعات والبرامج التدريبية وورش العمل التي توضح ذلك، تهيئة بيئة مناسبة بالكلية للموظفين حتى يكون هناك روح التعاون والتنسيق بين الموظفين فيعكس إيجابا على الفرد مما ينتج عنها الثقة المتبادلة بين الموظفين في المنظمة، تحديد نقاط القوة لعناصر الثقافة التنظيمية (النظم

والقوانين، الأنماط السلوكية)، وتعزيزها، وتحديد نقاط الضعف تطويرها، والعمل على دفع العاملين إلى طرح أفكار إبداعية من خلال خلق أجواء مناسبة لهم.

3- دراسة رجاء، سويدان، (2019): درجة تأثير البيئة على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال، مجلة جامعة بابل للعلوم، المجلد 1، العدد 5، العراق.

تركزت مشكلة هذه الدراسة في درجة تأثير البيئة على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال، هدفت الدراسة إلى معرفة وبيان مدى تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال حيث تعتبر البيئة الداخلية من أهم عناصر الالتزام التنظيمي في بيئة العمل التنظيمي، وسعت الدراسة للتعرف إلى مستوى تأثير كل من الهيكل والثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال، استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي قاماً باختيار عينة طبقية عشوائية من موظفي الجامعة بلغت هذه العينة (183) من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (347)، وتم الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تأثير الهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي حفقت متوسطاً حسابياً 4,12 وانحرافاً معيارياً 0,629 وهذه نسبة مرتفعة، فيما حفقت درجة تأثير الثقافة التنظيمية لدى موظفي الجامعة على الالتزام التنظيمي متوسطاً حسابياً 3,99، وانحرافاً معيارياً 0,660 وهذه نسبة مرتفعة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تأثير الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعة تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور على الإناث، شملت الدراسة مجموعة من التوصيات تمثلت في تزويد الجامعة بتغذية راجعة حول الموضوع المبحوث مما يفيد ويشري تجربة الجامعة فيما يتعلق في تحسين مستويات الالتزام التنظيمي، وضرورة إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول أثر البيئة الداخلية بأبعادها في تحقيق الالتزام التنظيمي.

4- دراسة رواجح، العيد (2018) بعنوان: أثر بيئة العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مديرية التجارة لولاية ورقلة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

تركزت مشكلة الدراسة في أثر بيئة العمل على أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية ورقلة، هدفت الدراسة إلى بيان أثر بيئة العمل على أداء العاملين من خلال الأبعاد البيئية المادية والبيئة الاجتماعية بمديرية التجارة لولاية ورقلة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة واعتمد على أداة الاستبانة حيث تم تصميم استبانة مكونة من 28 فقرة حتى تغطي متغيرات الدراسة وتم توزيع 70 استبانة على أسماء وموظفي مديرية التجارة لولاية ورقلة، وقد استردت 60 استبانة من أصل 70 تم تحليل البيانات عن طريق استخدام spss، توصلت الدراسة للنتائج منها هناك توافق لأبعاد البيئة المادية والبيئة الاجتماعية في المديرية محل الدراسة بمستوى متوسط، بالإضافة إلى اهتمام مديرية التجارة لولاية ورقلة بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية، وتضمنت الدراسة عدة توصيات أبرزها يجب على المؤسسة عينة الدراسة أن تعطي أهمية بالغة لعملية التحفيز، والاهتمام بدرجة كبيرة بتعزيز العمل الجماعي، ومن بين التوصيات تهيئة بيئة العمل بشمل دورى.

5- دراسة عبد الله، سعيد صالح يونس (2015) بعنوان: أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية، جامعة السودان العلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية، قسم الإدارة العامة. تركزت مشكلة الدراسة في أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالبنوك السودانية، هدفت الدراسة إلى معرفة وبيان تأثير العوامل البيئية الداخلية على أداء العاملين بالمصارف، وتمثل نموذج الدراسة من البيئة الداخلية كمتغير مستقل وتتضمن، (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الموارد المتاحة)، والأداء الوظيفي كمتغير تابع ويتضمن، (الالتزام التنظيمي، الرضاء الوظيفي، الاستقرار الوظيفي)، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي بعض المؤسسات المصرفية التجارية السودانية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، انتهج الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن المصارف السودانية توأكـب التكنولوجيا المتقدمة في العمل باستخدام الوسائل المستخدمة، تضمنت الدراسة عدة توصيات أهمها ضرورة توزيع المهام بين العاملين لتسهيل العمل وتسييره

بالصورة الأفضل، وتدريلهم على العمل الجماعي وغرس روح الفريق الواحد في داخلهم سواء كانوا عاملين جدد أو قدامى.

ثانياً: التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة في محلها بيئة العمل الداخلية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وفي ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة يتلخص الآتي:

1- من حيث مشكلة الدراسة: تناولت الدراسات السابقة مشاكل عديدة حيث كان هناك اختلاف بين الدراسات، دراسة حدة، فكانت مشكلة دراسة (متف، 2022) ترکزت حول بيئة العمل الداخلية وأثرها على أداء العاملين العاملين بمؤسسة سيرام ديكور- باتنة الجزائر، أما عن دراسة (درهوب، وأخرون، 2020) ترکزت حول مدى أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، أما عن دراسة (رجاء، 2019) ترکزت مشكلة الدراسة في درجة تأثير البيئة على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال، أما عن دراسة (روابح، 2018) ترکزت مشكلة الدراسة في أثر بيئة العمل على أداء العاملين بمديرية التجارة لولاية ورقلة، أما عن دراسة (عبد الله، سعيد، 2015) ترکزت مشكلة الدراسة في أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية. أما مشكلة الدراسة الحالية فتم حصرها في السؤال التالي: - ما أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بجامعة غريان- ليبيا؟

2- من حيث الهدف: تناولت الدراسات السابقة أهداف مختلفة، فكان الهدف من دراسة (متف، 2022) إبراز أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة سيرام ديكور، أما عن دراسة (درهوب، وأخرون، 2020) هدفت الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء العاملين من خلال واقع الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسات الليبية، في حين هدفت دراسة (رجاء، 2019) إلى معرفة وبيان مدى تأثير البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال وسعت الدراسة للتعرف إلى مستوى تأثير كل من الهيكل والثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة الاستقلال، أما عن دراسة (روابح، 2018) هدفت لبيان أثر بيئة العمل على أداء العاملين من خلال الأبعاد البيئة المادية والبيئة الاجتماعية بمديرية التجارة لولاية ورقلة، أما عن دراسة (عبد الله، سعيد، 2015) هدفت الدراسة إلى معرفة وبيان أثر عوامل البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية.

أما الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان، وبيان مستوى أداء العاملين في جامعة غريان، ودراسة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين في جامعة غريان.

3- من حيث منهج: اتفقت أغلب الدراسات السابقة بما في ذلك الدراسة الحالية في المنهج المتبعة، فانتهت دراسة حدة، متف (2022)، ودراسة (درهوب، وأخرون، 2020)، ودراسة (رجاء، 2019)، ودراسة (روابح، 2018)، ودراسة (عبد الله، سعيد، 2015).

4- من حيث النتائج: فقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية، فكان نتائج دراسة (متف، 2022) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% لبيئة العمل الداخلية من خلال العوامل المادية، العوامل الوظيفية والاجتماعية على أداء العاملين بمؤسسة سيرام ديكور، أما عن دراسة (درهوب، وأخرون، 2020) توصلت الدراسة للنتائج أهمها لأنماط السلوكية دور مهم في زيادة فاعلية أداء العاملين، حيث يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة بين الأنماط السلوكية وأداء العاملين عند مستوى دلالة أقل من 0.05، وبينت الدراسة بأنه يوجد لدى العاملين القدرة على أداء وظائفهم بأقل قدر من الإشراف ويتحقق ذلك من خلال علاقة ارتباط ذات دلالة بين الانظمة والقوانين السائدة مع أداء العاملين عند مستوى دلالة 0.05، وبينت الدراسة بأن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في التأثير على الأفراد والرفع من مستوى أدائهم وتوجيه سلوكهم، في حين توصلت دراسة (رجاء، 2019) أن درجة تأثير الهيكل التنظيمي على الالتزام التنظيمي حققت متوسطاً حسابياً 4.12 وانحرافاً معيارياً 0,629 وهذه نسبة مرتفعة، فيما حققت درجة تأثير الثقافة التنظيمية لدى موظفي الجامعة على الالتزام التنظيمي متوسطاً حسابياً 3,99، وانحرافاً معيارياً 0,660 وهذه نسبة مرتفعة، أما عن دراسة (روابح، 2018) توصلت الدراسة إلى أن هناك توافق لأبعاد البيئة

المادية والبيئة الاجتماعية في المديرية محل الدراسة بمستوى متوسط، بالإضافة إلى اهتمام مديرية التجارة لولاية ورقلة بتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية، أما عن دراسة (عبد الله، سعيد، 2015) توصلت الدراسة لنتائج أهمها وجود علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية وكلا من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن المصادر السودانية توأك التكنولوجيا المتطرفة في العمل باستخدام الوسائل المستخدمة. أما نتائج الدراسة الحالية فقد توصل من خلال تحليل محتوى الدراسات والأدبيات ومن خلال التحليل الإحصائي إلى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية وقوية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية وأداء الموظفين، حيث يزيد تحسين بيئة العمل الداخلية عن زيادة أداء الموظفين.

5- من حيث التوصيات: فقد اختلفت توصيات الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية، فكان توصيات دراسة (متف، 2022) بضرورة العمل على تحسين العوامل المادية في الورشات، من خلال تقليص مستويات الضوضاء، وتوفير نظام تهوية يحافظ على درجة حرارة ملائمة، وأيضا ضرورة الاعتماد على برامج ونظم السلامة والطرق الوقائية المعتمدة دوليا وفرضها على العاملين كالمتابعة الطبية الدورية، أما عن دراسة (درهوب، وأخرون، 2020) أوصت الدراسة بإيصال مفهوم الثقافة التنظيمية لدى العاملين من خلال اللقاءات والاجتماعات والبرامج التدريبية وورش العمل التي توضح ذلك، تهيئة بيئة مناسبة بالكلية للموظفين حتى يكون هناك روح التعاون والتنسيق بين الموظفين فينعكس إيجابا على الفرد مما ينتج عنها الثقة المتبادلة بين الموظفين في المنظمة، في حين أوصت دراسة (رجاء، 2019) تزويد الجامعة بتغذية راجحة حول الموضوع المبحوث مما يفيد ويثري تجربة الجامعة فيما يتعلق في تحسين مستويات الالتزام التنظيمي، وضرورة إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات حول أثر البيئة الداخلية بأبعادها في تحقيق الالتزام التنظيمي، أما عن دراسة (روابح، 2018) أوصت الدراسة بأنه يجب على المؤسسة عينة الدراسة أن تعطي أهمية بالغة لعملية التحفيز، والاهتمام بدرجة كبيرة بتعزيز العمل الجماعي، ومن بين التوصيات تهيئة بيئة العمل بشمل دوري، أما عن دراسة (عبد الله، سعيد، 2015) أوصت الدراسة توزيع المهام بين العاملين والتنسيق في ما بينهم لتسهيل العمل وتسييره بالصورة الأفضل، وتدريبهم على العمل الجماعي وغرس روح الفريق الواحد في داخلهم سواء كانوا عاملين جدد أو قدامى. أما توصيات الدراسة الحالية فقد تمثلت من خلال تحليل محتوى الدراسات والأدبيات وكذلك من خلال التحليل الإحصائي بضرورة تحسين بيئة العمل الداخلية للمؤسسة أو الجامعة وتحديثها باستمرار، وتوفير البرامج تدريبية للعاملين تهدف إلى تعزيز مهاراتهم الوظيفية والشخصية، وتوفير فرص للموظفين للتعبير عن اقتراحاتهم وملحوظاتهم حول بيئة العمل الداخلية والعمل على تنفيذها.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

سيتناول هذا المبحث منهج الدراسة، ومصادر جمع بيانات الدراسة، ومحتمع وعينة الدراسة، فضلا عن تناول مراحل تضمين وبناء أداة الدراسة (الاستبانة) ومقاييسها، وتحديد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة، وحساب صدق وثبات الاستبانة.

أولاً: منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تسؤالاتها حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كميًّا، بحيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويوصف خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً بحيث يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، ولا يتوقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة فقط بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقة بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة والتنبؤ بقيمها، ومن ثم الوصول إلى نتائج واستنتاجات هي الخلاصة التي من خلالها توضع التوصيات المقترن بالعمل بها لتحسين الظاهرة المدروسة، (ادارة الجودة والاعتماد الأكاديمي، 2009، ص 26).

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة: -

1- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بجامعة غريان وعدهم (135).

أ- نبذة مختصرة عن جامعة غريان: هذا الصرح العلمي عمره الأكاديمي بلغ 36 سنة تبعيته لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وقد تغير اسمه بموجب القرار الصادر عن وزارة التعليم رقم 19 لسنة 2017 بشأن إعادة تسمية جامعة الجبل الغربي لتصبح جامعة غريان ومقرها مدينة غريان.

ب- الكليات التابعة للجامعة: يتبع هذه الجامعة عدد 21 كلية تضم هذه الكليات 138 قسم وعدد البرامج الأكاديمية 85 موزعة على المساحة الجغرافية الممتدة من مدينة غريان شرقاً حتى مدينة كلة غريباً وشمالاً من مدينة غريان حتى مدن الشقيقة مزدة نسمة جنوباً، وقد تم افتتاح كلية التربية البدنية وكلية تقنية المعلومات للعام الجامعي 2017-2018، وفي العام الدراسي 2018 - 2019 تم افتتاح كلية الصيدلة.

ج- الرؤية والرسالة والاهداف: تعتبر جامعة غريان كمؤسسة تعليم عالي بالدولة الليبية تensem بدور حيوي وفعال ذات قدرة على تحسين الظروف التي يعيشها الشعب الليبي، من خلال تعزيز مبادئ التحليل العلمي والتفكير الإبداعي في بيئه أكاديمية محفزة، والمشاركة في إنتاج المعرفة وتطويرها ونشرها، والتفاعل مع المجتمعين المحلي والدولي.

2- عينة الدراسة: تمثل في العاملين بجامعة غريان، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (135) وبهذه الطريقة يتم اختيار العينة بشكل عشوائي بسيط وبعيد عن التحيز، وستقوم الدراسة باستخدام المعايير الإحصائية لتحديد حدها الأدنى، وللحصول على العينة المطلوبة سيتم توزيع عدد من الاستبيانات، وت تكون عينة هذه الدراسة من العاملين بكليات وإدارات جامعة غريان من مختلف المستويات الإدارية، وسيتم تطبيق النسبة الأكبر من العينة على الإدارة العامة للجامعة لاحتواها على أكبر عدد من العاملين.

ثالثاً: أداة الدراسة واجراءاتها: يقصد بأدوات جمع البيانات الوسائل والأساليب العلمية التي يستعين بها الباحث لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات بهدف الوصول إلى موقف معين يسعى الباحث لتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وقد خصص لهذه الدراسة تقنية واحدة فقط لجمع البيانات والمعلومات وهي تقنية الاستبيان وأداتها وثيقة الاستماراة انطلاقاً للطبيعة الملائمة للدراسة وأسلوب المنهج المستعمل خلال هذا البحث وهي: -

1- الاستبيان: أحد وسائل جمع البيانات والمعلومات التي اعتمد عليها الباحث خلال الدراسة الاستطلاعية، وقد عرفت بأنها: "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة، وتعتبر أكثر الأدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في الدراسات الاستطلاعية والكتيفية"، (أبو شنب، جمال، 1995، ص329)، وقد تم اعتماد الاستبيان له لكونها سهلت التفريغ والتبويب، وتعتبر من أدق الوسائل المعتمدة في البحث العلمي، وصممت الاستبيان بتقسيمه إلى قسمين أساسيين: -

أ- المعلومات الشخصية: يشمل المتغيرات الديمografية المتمثلة في (الجنس، الفئة العمرية، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

ب- محاور الدراسة: وتم تقسيمها إلى ثلاثة محاور رئيسية:

المحور الأول: البيانات المتعلقة ببيئة العمل الداخلية وتتضمن إحدى عشرة فقرة.

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بأداء العاملين واحتوى على إحدى عشرة فقرة.

المحور الثالث: البيانات الخاصة بعلاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين وتتضمن إحدى عشرة فقرة.

2- الأساليب الإحصائية: - تم استخدام برنامج SPSS في تحليل البيانات وهو برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل استجابات عينة الدراسة، وال المتعلقة في تقدير أفراد العينة لمحاور الدراسة وذلك من خلال الأساليب الإحصائية الملائمة في معالجة البيانات واستخلاص النتائج وتمثلت هذه الأساليب في الآتي:

أ- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الأولية الواردة في الجزء الأول من الاستبيان.

ب- المتوسط الحسابي والنسبة المئوية والانحراف العياري للاستجابات أفراد العينة في تقدير أفراد العينة لمحاور الدراسة.

ج- معامل كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس ثبات عبارات الاستبيان.

د- الانحدار المتعدد (Single linear regression) لقياس أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية.

رابعاً: صدق وثبات أداة الدراسة: يقصد بصدق الاستبانة أداءها الصحيح لما أعدت لقياسه، وشمولها لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفراداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومه لكل من يستخدمها، وقام باختبار ثبات الاستبانة عن طريق اختبار معامل آلفا كرونباخ، وهو اختبار يفيد ثبات النتائج المتحصل عليها إذا ما أعيد توزيع الاستبانة على المجتمع نفسه والظروف ذاتها، وظهرت نتائج الاختبار كما في الجدول رقم (1) للمحاور والمقياس ككل.

الجدول رقم (1): معامل آلفا كرونباخ لمحاور الاستبانة والمقياس.

المحاور	المقياس ككل	البيانات الخاصة بـعلاقة العمل الداخلية بـأداء العاملين	البيانات الخاصة بـأداء العاملين	البيانات الخاصة بـبيئة العمل الداخلية بـأداء العاملين	معامل كرونباخ آلفا	عدد الفقرات
					0.957	11
					0.925	10
					0.867	11
					0.964	32

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن معامل آلفا للمحاور في مستوى يفيد ثبات الاستبانة حيث كان في محور بـبيئة العمل الداخلية (0.957) ومحور أداء العاملين (0.925) ومحور علاقـة بـبيئة العمل الداخلية بـأداء العاملين (0.867) في حين كان للمقياس كـكل بـفقراته 32 يـساوي (0.964). عليه يمكن القول إن الاستبانة صالحة صدقاً وثباتاً لـقياس ما جـهزـتـ لـقيـاسـهـ. ونلاحظ أن كل الـقيـمـ أـكـبـرـ منـ (0.60) وـهـوـ الـحدـ الأـدـنـيـ المـطـلـوـبـ لـمعـاـلـ آـلـفـاـ وـوـقـاـ لـقيـمـ مـعـاـلـ آـلـفـاـ تـعـتـبـرـ المـقـبـوـلـةـ،ـ إـذـ كـانـتـ أـكـبـرـ منـ (0.60) وـعـلـىـ ذـلـكـ يـمـكـنـ القـوـلـ بـأـنـ الـمـقـيـاسـ الـوـارـدـ فـيـ الـجـدـولـ السـابـقـ يـتـمـتـ بـالـثـبـاتـ الـدـاخـلـيـ لـعـبـارـاتـهـ،ـ وـيـمـكـنـ الـاعـتـمـادـ عـلـىـ الـاسـتبـانـةـ فـيـ جـمـعـ الـبـيـانـاتـ الـمـيـدـانـيـةـ.

المبحث الثالث: عرض وتحليل بيانات الدراسة

تمهيد:

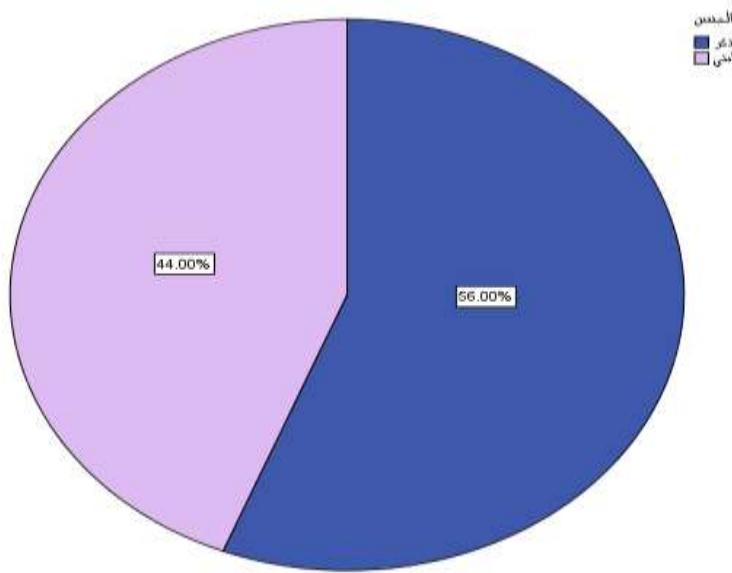
يتضمن هذا الفصل عرض لتحليل البيانات من خلال عرض خصائص العينة وتحليل الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة، والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية لجمع المعلومات وتوضيح المجالات التي شملتها وبيان مجتمع الدراسة والعينة وكيفية اختيارها والتأكيد من صالحيتها لــقياسـ،ـ وقد تم التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية ومحاور الاستبانة وإجابة الأسئلة باعتماد المعاجلة الإحصائية وفق برنامج SPSS إجابـاتـ وـأـرـاءـ أـفـرـادـ الـعـيـنةـ حـوـلـ عـبـارـاتـ الـاسـتبـانـةـ،ـ بـغـيـةـ الـإـجـابةـ عـلـىـ التـسـاؤـلاتـ.

أولاً: النتائج المتعلقة بــتحليلـ أـفـرـادـ الـعـيـنةـ وـفـقـاـ لـمـتـغـيرـ الـوـظـيفـةـ:ـ استـهـدـفـ الـدـرـاسـةـ عـدـدـ 100ـ مـنـ الـعـاـمـلـيـنـ بـجـامـعـةـ غـرـيـانـ -ـ لـبـيـاـ،ـ وـكـانـتـ خـصـائـصـ هـذـهـ الـعـيـنةـ كـالـآـتـيـ -

-1- توزيع العينة حسب متغير الجنس: من خلال الجدول رقم (2) يتضح أن الذكور في العينة يفوق الإناث حيث إن الذكور بلغوا 56 وبنسبة 56% بينما الإناث 44 وبنسبة 44%， حيث أن هذه النتيجة تعطي مؤشر بــإـقـبـالـ الذـكـورـ عـلـىـ الـعـمـلـ الـإـدـارـيـ فـيـ إـدـارـةـ الـجـامـعـةـ حـيـنـ كـانـ الـفـكـرـ السـائـدـ عـنـ الـخـدـمـاتـ الـادـارـيـةـ يـرـتـبـطـ بــالـعـنـصـرـ النـسـائـيـ أـكـثـرـ نـظـرـاـ لـلـاهـتـمـامـ بــالـلـبـاقـةـ مـعـ الـمـرـاجـعـينـ.

الجدول رقم (2): توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النوع	النـكـرـارـ	النـسـبةـ
ذكور	56	%56
إناث	44	%44
المجموع	100	%100

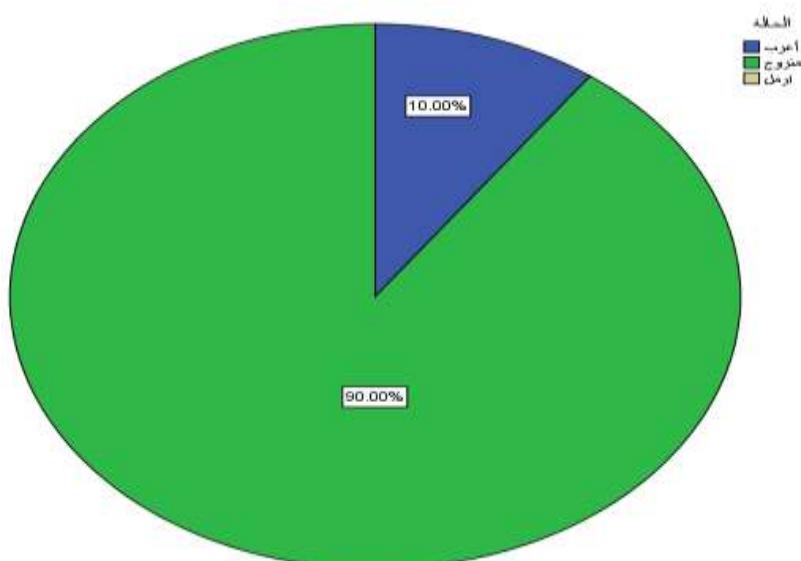


الشكل رقم (1): توزيع العينة حسب متغير الجنس.

2- توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية: من خلال الجدول رقم (3) يتضح أن الحالة الاجتماعية في العينة كانت المتزوجين بنسبة 90% بينما حالة الاعزب بلغت نسبة 10% في حين لم تكن أي حالة أرمل، وهذه النتيجة تتناسب مع خصائص العمل في الجامعات حيث توفر مصدر دخل ثابت للعاملين المتزوجين يضمن لهم الاستقرار الأسري والمادي.

الجدول رقم (3): توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

النسبة	النوع	النوع
% 10	اعزب	
% 90	متزوج	
% 0	أرمل	
% 100	المجموع	
		100

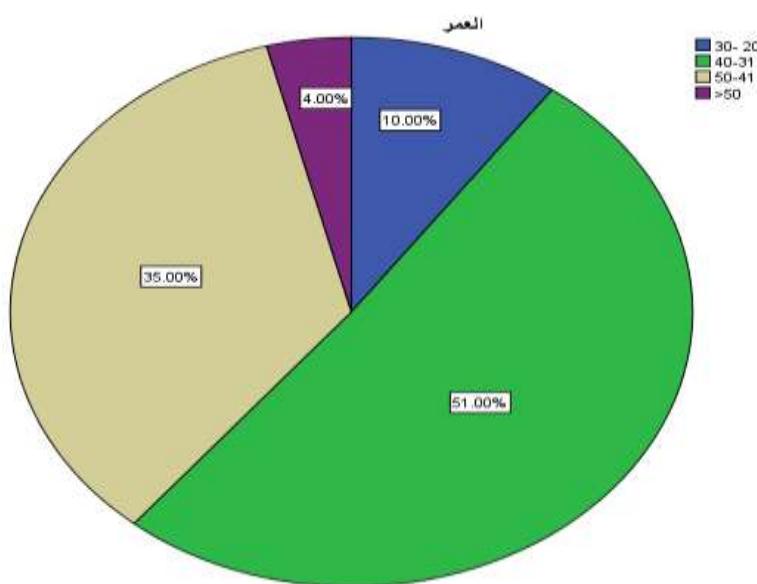


الشكل رقم (2) : توزيع العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

3- توزيع العينة حسب متغير العمر: باستعراض الجدول رقم (4) نلاحظ أن الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة شكلت ما نسبته 10% وبعد 10 موظف، في حين كانت الفئة العمرية من 31 سنة إلى 40 سنة هي أكثر الفئات العمرية تمثيلاً للعينة بنسبة 51% وبعد 51 موظفا، أما الفئة العمرية من 41 سنة إلى 50 سنة فهي شكلت ما نسبته 35% وبعد 35 موظفا، في حين أن الفئة العمرية من 51 فما فوق كانت بنسبة 4% وعدد 4 موظفين. ونلاحظ التواجد الأكثري للفئة الشبابية والتي يمكن الاعتماد عليها من قبل القيادات في تقبل الفلسفة الحديثة للإدارة الجامعية.

الجدول رقم (4) : توزيع العينة حسب متغير العمر.

النسبة	النكرار	العمر
%10	10	من 20 إلى 30 سنة
%51	51	إلى 40 سنة 31
%35	35	إلى 50 سنة 41
%4	4	51 سنة فأكثر
%100	100	المجموع

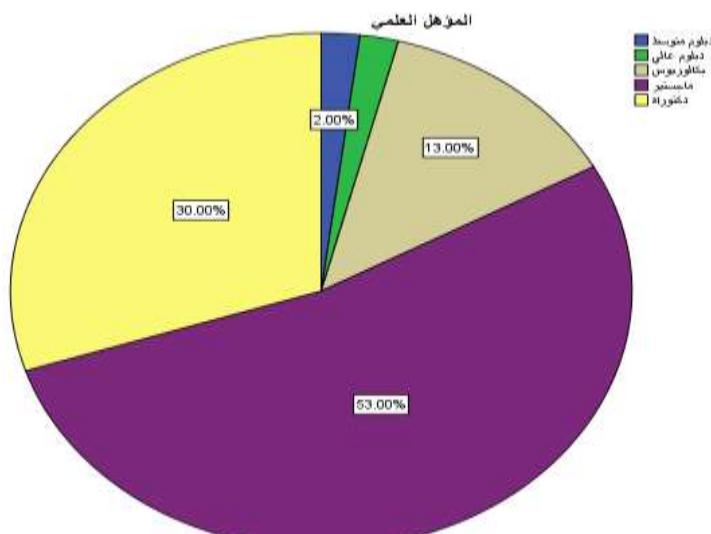


الشكل رقم (3): توزيع العينة حسب متغير العمر

4- توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي: يظهر الجدول رقم (5) أن حملة شهادة الدبلوم تشكل ما نسبته 4% بعدد 4 موظفين وان حملة البكالوريوس تشكل ما نسبته 13% بعدد 13 موظفين، وكانت نسبة حملة الماجستير 53% بعدد 53 موظفا، بينما حملة الدكتوراه بنسبة 30% وعدد 30 موظفين.

الجدول رقم (5) : توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة	النكرار	المؤهل العلمي
%2	2	دبلوم متوسط
%2	2	دبلوم عالي
%13	13	بكالوريوس
%53	53	ماجستير
%30	30	دكتوراه
%100	100	المجموع



الشكل رقم (4): توزيع العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

5- توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة: من الجدول رقم (6) نجد أن سنوات خبرة للعينة، بحيث كانت فئة أقل من 5 سنوات 29% وبعده 29 موظف، ومن لديهم خبرة ما بين 6 إلى 10 سنوات شكلوا ما نسبته 34% وفئة 11-20 سنة بنسبة 20% وبعده 20 موظف، وأما من تجاوزا 20 سنة خبرة فشكلوا ما نسبته 17% بعدد 56 موظف. وهذه النسب تتوافق وتؤكد أن الفئة الأعظم هي من الفئة الشبابية ذات الحماس والانطلاق وقبول الأساليب في الإدارة الجامعية.

الجدول رقم (6): توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة.

النسبة	النكرار	سنوات الخبرة
% 29	29	أقل من 5 سنوات
% 34	34	من 6 - 10 سنة
% 20	20	من 11 - 20 سنة
% 17	17	أكثر من 20 سنة
%100.0	100	المجموع



الشكل رقم (5): توزيع العينة حسب متغير سنوات الخبرة.

من خلال التحليل الوصفي لافراد العينة نلاحظ أن الأغلبية من أفراد العينة على مستوى متغير الجنس من الذكور، وهذا يعطى انطباعاً على ان عدد الموظفين الذكور في جامعة غريان أكثر من عدد الموظفين الاناث. أما على مستوى العمر فنلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً لافراد العينة من 31 سنة إلى أقل من 40 سنة، وهو المتوقع نظراً لأن هي الفئة العمرية التي تمثل عمر العمل في الجامعات الليبية، وخصوصاً لمن أتم دراسته الجامعية. وعلى مستوى المستوى التعليمي فإن الأمر كان إيجابي بوجود الشهادات الجامعية العليا من وماجستير ودكتوراه بوجود مبشر لمستقبل الإدارة الجامعية الحديثة ورقي خدماتها.

وأما على مستوى الخبرات تشير على مستوى ثبات العمل الإداري في بوجود خبرات تجاوزت سنوات خبرتهم الخمس سنوات بحضور كبير، كما أن التوزيع يشير لوجود خبراء في العمل الإداري فيمن تجاوز 20 سنة عمل.

ثانياً: تحليل اتجاه آراء العينة حول فقرات المحاور: لمعرفة اتجاه آراء العينة حول المحاور قام الباحث باستعراض توصيف لإجابات العينة حول المحاور واستخراج المتوسط المرجح للإجابات حول كل فقرة من فقرات كل محور لمناقشتها، ومن ثم عرض ما نتجت عنه المناقشة من النتيجة تقييد تحقيق أهداف الدراسة.

1- تحليل اتجاه آراء العينة حول محور البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية: -

من خلال الجدول رقم (7) المبين أدناه الذي يوضح اتجاه آراء العينة حول فقرات محور (البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية) نجد أن تباين آراء العينة حول فقرات المحور كانت كالتالي: -

عند الفقرة الأولى التي تنص على أنه (المناخ التنظيمي بالجامعة مهياً بصورة يحفز العاملين على الابداع) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 20.3%， في حين أن الموافقة بشدة كانت بنسبة 52.3%， الموافقة في الإجابة كانت بنسبة 6.8%， والمحايدة 7.9%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 3.86. وهذا ما يؤكد أن هناك أهمية إدارية الجامعة في توفير المناخ التنظيمي وذلك لاستقطاب الموارد البشرية المؤهلة.

كما أشار الجدول رقم (7) أن الإجابات عند الفقرة الثانية من المحور الثاني التي تنص على أنه **ظروف البيئة الداخلية بالجامعة (التهوية، الإضاءة، الأثاث)** مناسبة لأداء العمل) أن الموافقين بشدة شكلاً ما نسبته 39%， بينما كان الموافقين بنسبة 41.5% والمحايدين بنسبة متساوية 19.5%. من ناحية أخرى أشار المتوسط المرجح عند هذه الفقرة لإجابات العينة إلى الموافقة على هذه الفقرة بقيمة متوسط وصلت إلى 4.19، وهذا يشير إلى حرص إدارة الجامعة على توفير البيئة الداخلية المناسبة للموظفين.

أما الفقرة الثالثة في المحور التي تنص على (توفر المنظمة للعاملين أماكن مناسبة للترفيه أثناء الاستراحة)، أن الموافقين بشدة شكلوا ما نسبته 13.6%， والموافقين شكلوا نسبة 53.4%， في حين أن الإجابات المحابية عند هذه الفقرة كانت بنسبة 20.3%， أما عدم الموافقة بنسبة 20.3%， وغير الموافقين 12.7%. ولقد أشار المتوسط المرجح بموافقة أفراد العينة على هذه الفقرة بمتوسط مرجح وصل إلى قيمة 3.67، وهذا يدل على تحسين وضع أماكن الترفيه والتي من شأنها أن تحفز أداء الموظفين في العمل وتحسينها.

و عند الفقرة الرابعة والتي تنص على أن (تخصص الجامعة ميزانية واضحة للبرامج التدريبية) جاءت الموافقة بشدة بنسبة 27.1%， والموافقة بنسبة 40.7%， والمحايدون كانوا بنسبة 32.2%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 3.94. وهذا ما يؤكد أن إدارة الجامعة تسعى إلى تحسين من أداء الموظفين عبر برامج تدريبية خاص بهم.

عند الفقرة الخامسة والتي تنص (يمتاز العاملين بالجامعة بالكفاءة لتحقيق أهدافها التعليمية والخدمية) تفاصيل الإجابات حيث كانت الموافقة التامة بنسبة 39.8%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 33.1%， والمتحابدة في الإجابة كانت بنسبة 13.6%， وغير الموافقة 13.6%. ويشير التباعين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 3.99 مما يدل على تعيين العاملين يتم بعد التأكيد من مطابقة شروط التعيين مع متطلبات الوظيفة.

واما عن الفقرة السادسة (توفر الجامعة وسائل نقل للعاملين من منازلهم الى مكان العمل) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 20.3%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 33.9%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 45.82%. ويشير التباين في الإجابات نحو عدم الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 1.96 وهذا يشير الى عدم إمكانية توفير وسائل نقل خاصة بالعاملين بجامعة غريان.

بينما الفقرة السابعة (هناك فهم ودرأية لدى العاملين بطبيعة الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 33.1%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 53.4%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 13.6%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 4.19 مما يدل على أن إدارة الجامعة تقوم بإخبار الموظفين بجميع اللوائح والقوانين المعمول بها.

الفقرة الثامنة (تمتع الجامعة مكافآت وحوافز للعاملين المبدعين في العمل) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 52.5%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 40.7%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 6.8%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 4.45 وهذا يدل على تطوير العمل الإداري بنظام الحوافز تقديراً لإمكانيات العاملين بالجامعة.

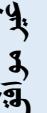
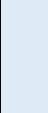
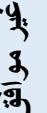
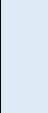
تنص الفقرة التاسعة (تهتم الجامعة بالتقنولوجيا المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات الأداء) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 33.1%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 54.2%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 6.8%，وغير الموافقين بشدة 5.9%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 4.08 وهو ما يدل على أن ادارة جامعة غريان تسلك نهج الادارة الحديثة من تطوير الموظفين باستخدام المنظومات والتقييات الحديثة.

في الفقرة العاشرة (توفر الادارة مكاناً للعبادة (مصلى)، لتحفيز الموظف على الانتماء لعمله) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 46.6%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 46.9%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 6.8%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 4.39 وهذا مما يدل على سهول أداء الشعائر الدينية أثناء الدوام الوظيفي.

أما عن الفقرة الحادية عشر (تسعى الجامعة لاستبعاد كل مصادر الازعاج وعدم الارتياح لدى العاملين) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 39%，في حين أن الموافقة كانت بنسبة 47.5%，والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 13.6%. ويشير التباين في الإجابات نحو الموافقة على هذه الفقرة، وهو ما أشار إليه المتوسط المرجح للإجابات عند هذه الفقرة بقيمة 4.25 وهذا يدل على تطوير العمل الإداري وتوفير المناخ الملائم للموظفين لإنجاز مهام علي أكمل وجه.

وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 3.90، وهو ما يدل على أن البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية بجامعة غريان بأن لديها آليات وقرارات واضحة لمؤشرات الأداء في مختلف مناشط الجامعة وذلك لتحسين الأداء الوظيفي. **والخلاصة عند هذا المحور يمكن القول إن هناك تبني لثقافة التحسين المستمر من قبل إدارة الجامعة وسعيها لنشر تلك الثقافة بين العاملين، وهو ما يعد من ركائز ومتطلبات بيئة العمل الداخلية بالجامعة.**

الجدول رقم (7): المتوسط المرجح لاتجاه آراء العينة حول محور البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية.

المتوسط المرجح	%     					العبارات	ت
							
3.86	0	6.8	20.3	52.3	20.3	المناخ التنظيمي بالجامعة مهياً بصورة يحفز العاملين على الإبداع	1
4.19	0	0	19.5	41.5	39	البيئة الداخلية (النهائية، الإضاءة، الإثاث) مناسبة لأداء العمل	2
3.67	0	12.7	20.3	53.4	13.6	توفر المنظمة للعاملين أماكن مناسبة للترفيه أثناء الاستراحة	3
3.94	0	0	32.2	40.7	27.1	تخصص الجامعة ميزانية واضحة للبرامج التدريبية	4
3.99	0	13.6	13.6	33.1	39.8	يمتاز العاملين بالجامعة بالكفاءة لتحقيق أهدافها التعليمية والخدمية	5
1.96	20.3	33.9	45.8	0	0	توفر الجامعة وسائل نقل للعاملين من منازلهم إلى مكان العمل	6
4.19	0	0	13.6	53.4	33.1	هناك فهم ودراسة لدى العاملين بطبيعة الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة	7
4.45	0	0	6.8	40.7	52.5	تمح الجامعة مكافآت وحوافز للعاملين المبدعين في العمل	8
4.08	5.9	0	6.8	54.2	33.1	تهتم الجامعة بالتقنيات المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات الأداء	9
4.39	0	0	6.8	46.6	46.6	توفر الادارة مكاناً للعبادة للصلوة لتحفيز الموظف على الانتهاء لعمله	10
4.25	0	0	13.6	47.5	39	تسعى الجامعة لاستبعاد كل مصادر الازعاج وعدم الارتياب لدى العاملين	11
3.90						المتوسط الكلي	

2- تحليل اتجاه آراء العينة حول محور البيانات الخاصة بأداء العاملين: -

تكون هذا المحور من عدد عشرة فقرة تهدف كل فقرة إلى تحديد البيانات الخاصة بأداء العاملين حيث إن التزام ودعم إدارة جامعة غريان له أثر على أداء العاملين.

من خلال تتبع إجابات العينة والمتوسط المرجح حول كل فقرة من فقرات المحور الثاني كما هي واردة في الجدول رقم (8) المبين أدناه نجد أنه عند الفقرات الأولى (تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل). إن الإجابات الموافقة بشدة على هذه الفقرة قدرت بنسبة 28%， في حين الموافقة كانت بنسبة 58.7%， وأما المحاباة منها فكانت بنسبة 9.3% وغير الموافق من العينة على هذه الفقرة كانوا بنسبة 4%. ونلاحظ ميل الإجابات إلى الموافقة على نص هذه الفقرة وهو ما دعمه المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة عند هذه الفقرة بقيمة 4.11، مما يدل على أن إدارة الجامعة تسعى دائماً إلى توفير احتياجات الموظفين. عند الفقرة الثالثة من المحور الثاني للدراسة التي تنص على (يلتزم العاملين بالسلوكيات الإيجابية التي تنص عليها قوانين العمل بالجامعة)، فقد تفاوتت إجابات العينة المبحوثة عند هذه الفقرة وحول المقياس الخماسي بنسبة 24% للموافقة بشدة، بينما الموافقة جاءت بنسبة 38.7%， والمحاباة حول هذه الفقرة بنسبة 22.7% وغير الموافقة بنسبة 13.3%， وعدم الموافقة بنسبة 1.3%. ومن خلال المتوسط المرجح لإجابات العينة حول نص هذه الفقرة يشير إلى الموافقة على هذه الفقرة بقيمة 3.71 وبالتالي فإن هذا الالتزام يعزز

النظام والاستقرار في الجامعة ويعزز الأداء الإيجابي للعاملين والجامعة بشكل عام. ويعكس هذا الالتزام أيضًا مدى تمسك العاملين بالمبادئ الأخلاقية والمهنية والتزامهم بالقيم الأساسية للجامعة ومساهمتهم في تعزيز سمعتها ونجاحها.

الفقرة الثالثة نصت على (تعبر عن أفكارك ومقرراتك الجديدة بكل ثقة)، وتفاوتت حولها إجابات العينة بالموافقة الشديدة بنسبة 30.7%， والموافقة بنسبة 54.7%， ومن لزم الحياد عندها بنسبة 10.7%， وغير الموافقين شكلوا ما نسبته 2.7%， في حين كانت إجابات بعدم الموافقة بشدة بنسبة 1.3%. وعند هذه الفقرة أشار المتوسط المرجح بالمحايدة في العموم بقيمة 4.11، وهي قيم تشير إلى الموافقة في العموم على هذه الفقرة، وبناءً على ذلك يمكن القول إن العاملين في الجامعة لم يتذكروا أنهم يعملون ضمن بيئة عمل مشتركة، وعليهم أن يحترموا آراء ومقترنات زملائهم في العمل، وأن يسعوا حل المشكلات والتحديات بشكل مشترك وفعال، دون التسبب في أي تعارض أو صراع غير ضروري.

و عند الفقرة الرابعة لمحور التزام ودعم الإدارة العليا التي تنص على (يتناصف الراتب الذي اتقاضاه مع الجهد الذي أبذله في العمل) جاءت الموافقة بشدة بنسبة 40%， والموافقة بنسبة 49.3%， والمحايدون كانوا بنسبة 8%، والغير موافقة بنسبة 1.3%، والغير موافقة بشدة بنسبة 1.3%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.25، وهو ما يدل على أن الموظفين على رضي تام بما يتلقوا من رواتب مقابل اداءهم الوظيفي.

كما أشار الجدول رقم (8) أن الإجابات عند الفقرة الخامسة من المحور الثاني التي تنص على أنه (أقبل بما يقوم به رئيس المباشر من إجراءات إدارية وتنظيمية واتقبل النقد) تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 29.3%， في حين أن الموافقة كانت بنسبة 54.7%， والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 10.7%， في حين كانت إجابات بعدم الموافقة بنسبة 5.3% ولم تمن إجابات بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.08 مما يدل على ان القبول بما يقوم به الرئيس المباشر من إجراءات إدارية وتنظيمية واتقبل النقد هو موقف إيجابي ومناسب للموظف، حيث يعكس ذلك مستوى عال من الاحترام والتعاون والثقة بين الموظف ورئيسه المباشر، ويعزز هذا الموقف العمل الجماعي والتعاوني في الجهد الإداري والتنظيمي

كما بينت الفقرة السادسة والتي تنص (لدي الرغبة في الإسهام والتعاون مع زملائي في أداء عملي). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 34.7%， والموافقة بنسبة 50.7%， والمحايدون كانوا بنسبة 12% والغير موافقة بنسبة 2.7% وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.17 وهذا يشير إلى ان الرغبة في الإسهام والتعاون مع الزملاء في أداء العمل يعد شيئاً جيداً ومهمًا، حيث يساعد ذلك على تحسين الأداء الفردي والجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة بشكل أفضل.

ويمكن تحقيق ذلك من خلال العمل على تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية التي تساعد على التعاون والتفاعل مع الآخرين بفعالية، والتواصل مع الزملاء بشكل منظم لتحديد الأهداف وتوزيع المهام والتعاون في حل المشكلات التي تواجه فريق العمل.

بينما كانت الفقرة السابعة والتي تنص (علاقتي مع الزملاء في العمل جيدة). فقد تفاوتت إجابات العينة المبحوثة عند هذه الفقرة و حول المقياس الخماسي بنسبة 36% للموافقة بشدة، بينما الموافقة جاءت بنسبة 48%， والمحايد حول هذه الفقرة بنسبة 13.3% والغير موافقة بنسبة 2.7%. في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.17 وهذا يعني أن العلاقات الجيدة مع الزملاء في العمل تعد عاملًا مهمًا لنجاح الفريق وتحقيق الأهداف المشتركة بفعالية. فالتفاعل الإيجابي بين الزملاء يؤدي إلى بيئة عمل مريحة ومشجعة، ويساعد على تحسين الاتصال والتعاون وزيادة الإنتاجية والرفاهية النفسية.

عند الفقرة الثامنة (تطلع ان تكون مديرًا او مسؤولاً في عملك الحالى). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 30.7%， والموافقة بنسبة 56%， والمحايدون كانوا بنسبة 13.3%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.17 مما يدل على أن لدى الموظفين بالجامعة الطموح والإصرار على تحقيق النجاح وتطوير مهاراتهم وخبراتهم في مجال اعمالهم.

نصت الفقرة التاسعة (تفق طبيعة عملي مع تخصصي ومؤهلي الجامعي) جاءت الموافقة بشدة بنسبة 32%， والموافقة بنسبة 50.7%， والمحايدون كانوا بنسبة 14.7%， والغير موافقة بنسبة 2.7% في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.12 والتي أيضاً تشير إلى علامة على نجاح الموظفين في اختيار مسار مهني يناسب مهاراتهم واهتماماتهم.

نصت الفقرة العاشرة (تتاح للعاملين بالجامعة فرصة المشاركة في صنع القرارات). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 39%， والموافقة بنسبة 40.7%， والمحايدون كانوا بنسبة 13.6%， والغير موافقة بنسبة 6.8% في

حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.11 والتي أيضاً تشير على سياسات وإجراءات الجامعة وثقافتها التنظيمية. إذا كانت الجامعة تتبع نهجاً شاملأً للمشاركة في صنع القرارات، فمن المرجح أن تناح هذه الفرصة للعاملين في الجامعة. ويمكن أن يتضمن ذلك إجراء استطلاعات الرأي والاستشارة مع الموظفين في القرارات المتعلقة بسياسات العمل والتغيرات الهيكلية والميزانية والخطط الإستراتيجية الجامعية. كما يمكن أن تتضمن هذه الفرصة أيضاً المشاركة في اللجان والفرق المختلفة التي تعمل على تحسين وتطوير أداء الجامعة.

الخلاصة لاتجاه أراء العينة حول المحور الثاني والمتعلق (البيانات الخاصة بأداء العاملين) تشير إلى أن عموم الإجابات تشير للموافقة حول فقرات هذا المحور، وهو ما يشير إلى وجود التزام ودعم إدارة الجامعة مما يشير إلى أن هذا الجانب من إدارة الجامعة يحظى بالتزام ودعم من الإدارة. يمكن أن يرتبط هذا التوافق بمخالف السياسات والإجراءات التي تتبعها الجامعة لتقدير أداء الموظفين وتحفيزهم وتطوير قدراتهم، والتي تمكّنهم من تحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والكفاءة في أدائهم. كما يمكن أن يعكس هذا التوافق النقاوة التي يحظى بها النظام الإداري في الجامعة من قبل العاملين، والتي تعزز العلاقة بين الإدارة والموظفين، وتساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومتمرة. وهو ما أكدته قيمة المتوسط المرجح الكلي للمحور بقيمة 4.10 والخلاصة عند هذا المحور يمكن القول إن هناك تبني لثقافة التحسين المستمر من قبل الإدارة وسعيها لنشر تلك الثقافة بين الموظفين.

الجدول رقم (8) : المتوسط المرجح لاتجاه أراء العينة حول محور البيانات الخاصة بأداء العاملين.

المتوسط المرجح	%						العبارات	ت
	مُعْتَدِلٌ	مُعْقَلٌ	مُعْقَلٌ	مُعْقَلٌ	مُعْقَلٌ	مُعْقَلٌ		
4.11	0	4	9.3	58.7	28		تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل	1
3.71	1.3	13.3	22.7	38.7	24		يلتزم العاملين بالسلوكيات الإيجابية التي تنص عليها قوانين العمل بالجامعة	2
4.11	1.3	2.7	10.7	54.7	30.7		تعبر عن أفكارك ومقترناتك الجديدة بكل ثقة	3
4.25	1.3	1.3	8	49.3	40		يتناسب الراتب الذي اتضاذه مع الجهد الذي أبدلته في العمل.	4
4.08	0	5.3	10.7	54.7	29.3		أقبل بما يقوم به رئيس المباحث من إجراءات إدارية وتنظيمية وأن قبل النقد	5
4.17	0	2.7	12	50.7	34.7		لدي الرغبة في الإسهام والتعاون مع زملائي في أداء عملي	6
4.17	0	2.7	13.3	48	36		علاقتي مع الزملاء في العمل جيدة	7
4.17	0	0	13.3	56	30.7		تطلع أن تكون مديرأً أو مسؤولاً في عملك الحالي	8
4.12	0	2.7	14.7	50.7	32		تنقق طبيعة عملي مع تخصصي ومؤهلي الجامعي	9
4.11	0	6.8	13.6	40.7	39		تتاح للعاملين بالجامعة فرصة المشاركة في صنع القرارات	10
4.10							المتوسط الكلي	

3- تحليل اتجاه آراء العينة حول محور البيانات الخاصة بعلاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين:
 تكون هذا المحور من عدد إحدى عشر فقرة تهدف كل فقرة إلى تحديد البيانات الخاصة بعلاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين، حيث إن التزام ودعم موظفين إدارة جامعة غريان يعد من أولويات ناجح تطبيق إدارة الموارد البشرية.

من خلال تتبع إجابات العينة والمتوسط المرجح حول كل فقرات المحور الأول كما هي واردة في الجدول رقم (9) المبين أدناه نجد أنه عند الفقرات الأولى (تسهم المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية في تحسين الأداء الوظيفي). إن الإجابات الموافقة بشدة على هذه الفقرة قدرت بنسبة 39.8%， في حين الموافقة كانت بنسبة 39%， وأما المحايدة منها فكانت بنسبة 13.6% وغير الموافق من العينة على هذه الفقرة كانوا بنسبة 7.6%. ونلاحظ ميل الإجابات إلى الموافقة على نص هذه الفقرة وهو ما دعمه المتوسط المرجح لإجابات أفراد العينة عند هذه الفقرة بقيمة 4.11، وهي قيم تشير إلى الموافقة في العموم على هذه الفقرة، وذلك إشارة إلى يمكن للعاملين في الجامعة أن يطوروا خطط عمل جديدة ويدلوا تحسينات في أدائهم الوظيفي، كما يمكنهم الاستفادة من شبكات التواصل والتعاون المهني لتحسين جودة عملهم وزيادة إنتاجيتهم.

وبالإضافة إلى ذلك، تساهم المشاركة في هذه الفعاليات في تعزيز روح الفريق والتعاون بين العاملين في الجامعة، وتعزيز العلاقات بين الجامعة والجهات الأخرى المعنية بمجال عملها. وبذلك، تساهم المشاركة في هذه الفعاليات في تحسين أداء الفرد والفريق والمؤسسة بشكل عام.

عند الفقرة الثانية من المحور الأول للدراسة التي تنص على (يسود روح المشاركة بين الموظفين بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف الإدارة)، فقد تفاوتت إجابات العينة المبحوثة عند هذه الفقرة وحول المقياس الخماسي بنسبة 33.1% للموافقة بشدة، بينما الموافقة جاءت بنسبة 48.3%， والمحايدة حول هذه الفقرة بنسبة 13.6% وعدم الموافقة بنسبة 5.1%. ومن خلال المتوسط المرجح لإجابات العينة حول نص هذه الفقرة يشير إلى الموافقة على هذه الفقرة بقيمة 4.09 وهو ما يدل على أن الموظفون مشاركون في صنع القرارات وأن أفكارهم وأراؤهم مهمة، فإن ذلك يزيد من الشعور بالانتماء للمؤسسة ويعزز الروح الجماعية والتعاون بين الموظفين.

ومن خلال المشاركة في عمليات صنع القرارات، يمكن للموظفين أن يعرفوا بشكل أفضل أهداف الإدارة والرؤية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، وبالتالي يمكنهم التوجه نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل فعال. وعلاوة على ذلك، يساهم الشعور بالمساهمة في عمليات صنع القرارات في زيادة الانخراط والمشاركة الفعالة للموظفين في تنفيذ الخطط والبرامج والمشاريع الجديدة التي تضعها الإدارة.

الفقرة الثالثة نصت على (يتميز أداء العاملين بالجامعة بأداء عالي قياساً عن باقي العاملين بالجامعات الأخرى)، وتفاوتت حولها إجابات العينة بالموافقة الشديدة بنسبة 26.3%， والموافقة بنسبة 47.5%， ومن لزم الحياد عندها بنسبة 20.3%， وغير الموافقين شكلوا ما نسبته 5.9%， في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة بشدة. وعند هذه الفقرة أشار المتوسط المرجح بالمحايدة في العموم بقيمة 3.94، ويمكن القول بأن بعض العاملين بالجامعة قد يتمتعون بأداء عالي ومتطرق مقارنة ببعض العاملين بالجامعات الأخرى، وذلك قد يرجع إلى وجود بيئة عمل ملائمة وداعمة، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر، ووجود نظام مكافآت وحوافز يحفز العاملين على تحقيق أهدافهم وتطوير أدائهم.

بالإضافة إلى ذلك، قد يساعد تفاني العاملين في أداء مهامهم وزيادة مستوى جودة العمل المنجز.

وعند الفقرة الرابعة لمحور التزام ودعم الإدارة العليا التي تنص على (تسهم النظم واللوائح التنظيمية المتتبعة في الجامعة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 38.1%， والموافقة بنسبة 40.7%， والمحايدون كانوا بنسبة 21.2%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.16، وهو ما يدل على و توفير الإرشادات والتوجيهات الازمة للعاملين في الجامعة لتنفيذ مهامهم بشكل صحيح وفعال. كما تساعد النظم واللوائح في تحقيق الشفافية والعدالة في إدارة الجامعة وتحقيق الامتثال للقوانين والأنظمة المعمول بها، وبذلك يتم تحسين جودة الأعمال التي يتم إنجازها في الجامعة.

كما أشار الجدول رقم (9) أن الإجابات عند الفقرة الخامسة من المحور الثاني التي تنص على أنه (يساهم توفير الخدمات الازمة وتعزيز العلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين). تفاوتت الإجابات حيث كانت بالموافقة التامة بنسبة 26.3%， في حين أن الموافقة كانت بنسبة 66.1%， والمحايدة في الإجابة كانت بنسبة 7.6%， في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة أو بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.18 مما يدل على توفير الخدمات الازمة مثل البنية التحتية الجيدة والأدوات الازمة للعمل، و توفير الدعم الفني والتدريب المستمر، يساهم في تحسين جودة العمل المنجز وتعزيز الثقة

والمهارات لدى العاملين، بالإضافة إلى ذلك، تعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين، سواء عن طريق تعزيز التواصل والتفاعل بينهم أو تشجيع العمل الجماعي وتقاسم الأفكار والمعرفة، يؤدي إلى تعزيز التعاون والروح الجماعية وتحسين جودة الأعمال التي يتم إنجازها.

كما بينت الفقرة السادسة والتي تنص (يسهم تطبيق التقنيات الحديثة وتوفير نظم الاتصال في تحسين أداء العاملين بالجامعة). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 13.6%， والموافقة بنسبة 46.6%， والمحايدون كانوا بنسبة 39.8%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 3.73 وهذا يدل استخدام أنظمة إدارة الأعمال المتكاملة لتسهيل العمليات الإدارية وتحسين تحفيظ الموارد والإنتاجية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتحليل الأداء والتنبؤ بالمشاكل المحتملة واتخاذ القرارات المستنيرة والمبنية على البيانات.

بينما كانت الفقرة السابعة والتي تنص (وجود نظام معلومات متكامل يساعد العاملين من تأدية مهامهم بشكل جيد). فقد تفاوتت إجابات العينة المبحوثة عند هذه الفقرة وحول المقياس الخماسي بنسبة 39% للموافقة بشدة، بينما الموافقة جاءت بنسبة 46.6%， والمحايد حول هذه الفقرة بنسبة 14.4%. في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.24 وهذا يعني أن إدارة الجامعة تركز على استخدام هذا النظام بحيث توفر المعلومات الازمة للعاملين لاتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة وفي الوقت المناسب، كما يمكن لهذا النظام تحسين عمليات التواصل بين العاملين والإدارة وتحسين تنظيم الأنشطة والفعاليات.

عند الفقرة الثامنة (عدم الالتزام باختيار موظفين أكفاء لا يؤثر سلباً على أداء الجامعة). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 39.8%， والموافقة بنسبة 39.8%， والمحايدون كانوا بنسبة 13.6%， وغير الموافقين بنسبة 6.8%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.12 مما يدل على الحرص الدائم في الالتزام باختيار الدقيق للموظفين الأكفاء والمتميزين في مجالاتهم، وذلك لتحسين أداء الجامعة والارتقاء بها.

نصل إلى الفقرة التاسعة (يساهم تقييم العاملين في الجامعة على أساس أدائهم وليس على اعتبارات شخصية في الرفع من مستوى الأداء). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 32.2%， والموافقة بنسبة 54.2%， والمحايدون كانوا بنسبة 13.6%， في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة او بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.18 والتي أيضاً تشير إلى أن التقييم يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء العاملين وتحديد المجالات التي يحتاجون إلى التحسين، وبالتالي يسمح للإدارة باتخاذ الإجراءات الازمة لتحسين أداء العاملين. ويجب أن يتم التقييم على أساس معايير محددة ترتبط بالمهام والمسؤوليات المحددة لكل وظيفة، وبشكل موضوعي وشفاف، ويجب أن يعتمد على أداء العامل فقط، ولا يتأثر بأي عوامل شخصية.

في الفقرة العاشرة (يؤثر منح التحفيزات والمكافآت من قبل الإدارة سلباً وایجاباً على أداء الموظف). فقد تفاوتت إجابات العينة المبحوثة عند هذه الفقرة وحول المقياس الخماسي بنسبة 39% للموافقة بشدة، بينما الموافقة جاءت بنسبة 40.7%， والمحايد حول هذه الفقرة بنسبة 13.6% وعدم الموافقة بنسبة 40.7%， في حين لم تكن هناك إجابات بعدم الموافقة او بعدم الموافقة بشدة. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.11 وهذا يعتمد طبيعة تأثير منح التحفيزات والمكافآت من قبل الإدارة على عدة عوامل، بما في ذلك نوع المكافأة والهدف منها وكيفية تفيذها. ولذلك، قد يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أداء الموظفين.

بشكل عام، إذا تم منح المكافآت بشكل عادل وفعال، فإنها قد تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين وإنجذبهم، وتشجيعهم علىبذل جهود إضافية لتحقيق الأهداف المحددة. وقد تعزز المكافآت أيضاً روح الفريق والتعاون بين الموظفين، مما يساعد على تحسين الأداء الجماعي للمنظمة.

في الجدول رقم (9) أن الإجابات عند الفقرة الحادية عشر والفرقة الأخيرة في المحور الثالث (تحسين الإدارة ظروف العمل المادية باستمرار يدفع العاملين للتمسك والاستمرار بالعمل). جاءت الموافقة بشدة بنسبة 45.8%， والموافقة بنسبة 46.6%， والمحايدون كانوا بنسبة 7.6%. وأشار المتوسط المرجح إلى الموافقة حول هذه الفقرة بقيمة 4.38 وهذا يشير إلى أن تحسين ظروف العمل المادية باستمرار يعد عاملًا مهمًا لجعل الموظفين يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل الإدارة، وقد يدفعهم إلى الاستمرار في العمل في المؤسسة. إذا كانت الظروف المادية للموظفين غير مريحة وغير كافية، فقد يتزداد الموظفون في الاستمرار في العمل، ويمكن أن يبحثوا عن فرص عمل أخرى في مؤسسات توفر لهم ظروفًا أفضل.

تحسين ظروف العمل المادية يمكن أن يشمل العديد من الأمور، مثل زيادة الرواتب والمزايا المالية، تحسين بيئة العمل والصحة والسلامة، توفير فرص التدريب والتطوير المهني، وتقديم الدعم اللازم للموظفين لتحقيق الأهداف المنشودة.

الخاصة لاتجاه آراء العينة حول المحور الثالث والمتصل (ببيانات الخاصة بعلاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين) تشير إلى أن عموم الإجابات تشير لموافقة حول فقرات هذا المحور، وهو ما يشير إلى وجود التزام.

يمكن الاستنتاج من ذلك أن العينة التي تم جمعها تتفق بشكل عام على أن بيئة العمل الداخلية للمؤسسة لها تأثير إيجابي على أداء الموظفين. وبالتالي، فإن الإدارة يمكن أن تستخدم هذه المعلومات لتحسين بيئة العمل الداخلية للمؤسسة، من خلال توفير الدعم والموارد اللازمة للموظفين وتحسين سياسات العمل وال التواصل الداخلي، وذلك لتعزيز أدائهم وزيادة إنتاجية المؤسسة. كما يمكن استخدام هذه المعلومات لتقدير أداء الإدارة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز بيئة العمل وزيادة الأداء وهو ما أكدته قيمة المتوسط المرجح الكلي للمحور بقيمة 4.11، والخاصة عند هذا المحور يمكن القول إن هناك تبني لثقافة التحسين المستمر من قبل الإدارة وسعيها لنشر تلك الثقافة بين العاملين.

الجدول رقم (9): المتوسط المرجح لاتجاه آراء العينة حول محور البيانات الخاصة بعلاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين.

المتوسط المرجح	% العبارات					ت
	٣٠ وأدنى منه	٣١ وأدنى منه	٣٢ وأدنى منه	٣٣ وأدنى منه	٣٤ وأدنى منه	
4.11	0	7.6	13.6	39	39.8	تسهم المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية في تحسين الأداء الوظيفي 1
4.09	0	5.9	20.3	47.5	26.3	يسود روح المشاركة بين الموظفين بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف الإدارة 2
3.94	0	5.9	20.3	47.5	26.3	يتميز أداء العاملين بالجامعة بأداء عالي قياساً عن باقي العاملين بالجامعات الأخرى 3
4.16	0	0	21.2	40.7	38.1	تسهم النظم واللوائح التنظيمية المتتبعة في الجامعة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية 4
4.18	0	0	7.6	66.1	26.3	يساهم توفير الخدمات اللازمة وتعزيز العلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين 5
3.73	0	0	39.6	46.6	13.6	يسهم تطبيق التقنيات الحديثة وتوفير نظم الاتصال في تحسين أداء العاملين بالجامعة 6
4.25	0	0	39	46.6	14.4	وجود نظام معلومات متكامل يساعد العاملين من تأدية مهامهم بشكل جيد 7
4.12	0	6.8	13.6	39.8	39.8	عدم الالتزام باختيار موظفين أكفاء لا يؤثر سلباً على أداء الجامعة 8
4.18	0	0	13.6	54.2	32.2	يساهم تقييم العاملين في الجامعة على أساس أدائهم وليس على اعتبارات شخصية في الرفع من مستوى الأداء 9
4.11	0	6.8	13.6	40.7	39	يؤثر منح التحفيزات والمكافئات من قبل الإدارة سلباً وأيجاباً على أداء الموظف 10
4.38	0	0	7.6	46.6	45.8	تحسن الإدارة ظروف العمل المادية باستمرار يدفع العاملين للالتزام والالتزام بالعمل 11
4.11					المتوسط الكلي	

ثالثاً: مناقشة تساؤلات الدراسة وفق نتائج التحليل الإحصائي: -

لقد شملت هذه الدراسة على عدد ثلاثة أسئلة تضمنها الفصل الأول من هذه الدراسة، وقد تم الإجابة على هذه التساؤلات من خلال تحليل اتجاه آراء العينة وتحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في هذا الفصل وكانت الإجابة كالتالي: -

1- مناقشة التساؤل الأول: -

ـ ما واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان؟

من خلال تحليل اتجاه آراء العينة حول إجابات الفقرات المناطق بها قياس محور البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية، وكما بين الجدول رقم (7) المختص بعرض نتائج تحليل اتجاه آراء العينة عن المحور الأول المتعلق بقياس هذه الفرضية إلى موافقة العينة على الخاصة ببيئة العمل الداخلية. وهذا يقود إلى قبول الفرضية التي تنص على أنه (يوجد رغبة ودعم من قبل العاملين بجامعة غريان لتطبيق أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين).

2- مناقشة التساؤل الثاني: -

ـ ما مستوى أداء العاملين في جامعة غريان؟

من خلال النقاش الوارد مسبقاً والنتائج الواردة في الجدول رقم (8) حول توفر محور البيانات الخاصة بأداء العاملين، دلت النتائج على وجود هذا المتطلب وفق تحليل اتجاه آراء العينة الذي أشار بالموافقة على وجود هذا المحور في كونه متطلب من متطلبات نجاح في إدارة جامعة غريان.

في هذه النتيجة تأكيد على قبول الفرضية الثانية التي تنص على أنه (يوجد اهتمام بالتحسين المستمر في كمتطلب من متطلبات العاملين بجامعة غريان في تطوير أداء العاملين من خلال البيانات الخاصة بأداء العاملين)، وبالتالي يمكن القول إن هناك اهتماماً بمتطلب التحسين المستمر والساوي إلى السعي في التطوير والتغيير للإجراءات، والعمليات والوسائل والأساليب والهياكل التنظيمية للتماشي مع تطبيق الإدارة الحديثة.

3- مناقشة التساؤل الثالث: -

ـ ما علاقة بيئة العمل الداخلية بأداء العاملين في جامعة غريان؟

توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير العمر، الجنس، المؤهل وسنوات الخبرة.

لفحص ذلك السؤال تم اجراء اختبار التباين الأحادي **One-way ANOVA** لاكتشاف هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير العمر، الجنس، المؤهل وسنوات الخبرة.

- يوضح الجدول رقم (10) نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير العمر حيث جاءت قيمة اختبار F تساوي 0.852 بقيمة احتمالية 0.181 وهي أكبر من 0.05 والتي تعبّر انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (10): نتائج اختبار التباين الأحادي One-way ANOVA تبعاً لمتغير العمر.

اختبار F		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير العمر
القيمة	المعنوية			
0.181	0.852	0.293	3.69	من 20 إلى 30 سنة
		0.912	3.31	إلى 40 سنة 31
		0.793	3.97	إلى 50 سنة 41
		0.795	3.55	سنة فأكثر 51

- يوضح الجدول رقم (11) نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير الجنس حيث جاءت قيمة اختبار F تساوي 0.077 بقيمة احتمالية 0.793 وهي أكبر من 0.05 والتي تعبّر انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (11): نتائج اختبار التباين الأحادي One-way ANOVA تبعاً لمتغير الجنس.

اختبار F		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير الجنس
المعنوية	القيمة			
0.793	0.077	0.802	3.73	ذكور
		0.982	3.77	إناث

- يوضح الجدول رقم (12) نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي حيث جاءت قيمة اختبار F تساوي 3.981 بقيمة احتمالية 0.082 وهي أكبر من 0.05 والتي تعبّر انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (12): نتائج اختبار التباين الأحادي One-way ANOVA تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

اختبار F		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
المعنوية	القيمة			
0.082	3.981	0.983	3.91	دبلوم متوسط
		1.083	2.91	دبلوم عالي
		0.678	4.09	بكالوريوس
		0.768	3.70	ماجستير
		0.940	3.69	الدكتوراه

يوضح الجدول رقم (13) نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه ومنه نستنتج انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة حيث جاءت قيمة اختبار F تساوي 0.341 بقيمة احتمالية 0.795 وهي أكبر من 0.05 والتي تعبّر انه لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (13): نتائج اختبار التباين الأحادي One-way ANOVA تبعاً لمتغير سنوات الخبرة .

اختبار F		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة
المعنوية	القيمة			
0.795	0.341	0.809	3.86	أقل من 5 سنوات
		0.978	3.70	من 5-10 سنة
		0.762	3.75	من 11-15 سنة
		0.839	3.63	أكثر من 15 سنة

من خلال تحليل التحليل الاحصائي وكما بين الجدول رقم (10) (11) (12) (13) بخصوص ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً لمتغير العمر، الجنس، المؤهل وسنوات الخبرة. فإن نتائج التحليل بينت انه لا توجد فروقات بين العوامل المؤثرة في أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين تبعاً للمتغيرات الديمغرافية.

المبحث الرابع: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج: توصلت الدراسة الى النتائج التالية:-

- 1- توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية وأداء الموظفين، فكلما زاد الاهتمام ببيئة العمل الداخلية زاد ذلك من فاعلية أداء الموظفين.
- 2- توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين.
- 3- توصلت الدراسة إلى أن التواصل الفعال والثقة المتبادلة عاملًا أساسياً في تحسين بيئة العمل الداخلية وبالتالي تؤثر إيجابياً على أداء العاملين.

4- توصلت الدراسة إلى أن تدريب وتأهيل العاملين بشكل مستمر ودائم يعد من العوامل المؤثرة في تحسين أداء العاملين.

5- توصلت الدراسة إلى أن الرقابة والمتابعة المستمرة والدائمة من الإدارة في تحسين بيئة العمل الداخلية يؤثر إيجابياً على أداء الموظفين.

ثانياً: التوصيات: توصلت الدراسة إلى التوصيات التالية:

1- يوصي الباحث بضرورة زيادة الاهتمام بالحوافر التشجيعية لعلاقتها الوثيقة بأداء العاملين.

2- يوصي الباحث بضرورة تعزيز التواصل الفعال والثقة المتبادلة بين الموظفين وجهة الإدارة بالجامعة لما لها من تأثير إيجابي على أداء العاملين.

3- يوصي الباحث بزيادة الاهتمام بالتدريب بشكل دوري والتطوير الدائم والمستمر لتحسين وتطوير أداء العاملين.

4- يوصي الباحث العمل على تعزيز الرقابة والمتابعة المستمرة من الإدارة لتحسين بيئة العمل الداخلية.

5- يوصي الباحث بضرورة اتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آراءهم وابداء مقتراحاتهم وملحوظاتهم حول بيئة العمل الداخلية.

6- يوصي الباحث بتشجيع البحث والدراسة في مجال بيئة العمل الداخلية لما لها من تأثير على أداء العاملين.

ثالثاً: الدراسات المستقبلية المقترحة:

ما تقدم من نتائج تم اقتراح إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

1- نقترح تكرار الدراسة بقطاعي الداخلية والصحة في ليبيا لما لبيئة الداخلية من دور هام وتأثير في تحسين جودة أداء العاملين.

2- نقترح على المسؤولين بكافة القطاعات الخدمية والإنتاجية التقييم الدوري لأداء العاملين للوقوف على نقاط الضعف لغرض معاجلتها بالتدريب والتطوير المناسب وإبراز ودعم نقاط القوة بالتحفيز.

3- نقترح إجراء المزيد من الدراسات حول بيئة العمل الداخلية وأثرها في أداء العاملين في المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الليبي.

المراجع:

أولاً: الكتب

1. ماهر، أحمد، ط 7، 2003، السلوك التنظيمي- مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، جمهورية مصر.

2. الكبيسي، عامر، 1998، التطور التنظيمي وقضايا معاصرة، دار الشرق للطباعة والنشر والتوزيع، الدوحة، قطر.

3. أبو شنب، جمال، 1995، علم نفس الفرد والمجتمع وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

4. زكي، أحمد حلمي، 2016، الأمان الصناعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

5. الحريري، رافد، 2014، اتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

6. مساعد، ماجد عبد المهيدي، 2013، الإدارة الإستراتيجية مفاهيم - عمليات- حالات تطبيقية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

7. الزنفي، أحمد محمود، 2013، التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.

8. عقيلي، عمر صفي، 2005، إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد إستراتيجي، الاردن، دار وائل،

9. القبلان، يوسف محمد، 1992، مفاهيم وتطبيقات في السلوك الإداري، العبيكان للطباعة والنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

10. درة عبد الباري إبراهيم، 2003، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

11. يوسف، الطائي، وآخرون، 2006، ادارة الموارد البشرية، دار الوراق، الأردن.
12. العلاق، بشير، 2008، الإدارة الحديثة: إدارة ومفاهيم، نظريات ومفاهيم، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

ثالثاً: المجلات العلمية.

13. الزعبي، فايز، 1988، ج 3، ع 1، دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات.

14. الهيتي، خالد، ويونس، طارق الشريف، 1997، ح 11، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، المجلد 11، عمان.

15. الصرابير، خالد أحمد، 2011، ج 27، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، سوريا.

16. رحاحلة، عبد الرزاق، 2010، ع 18، خصائص الأنماط الفيادية في الواقع العمومي ومتطلبات التفكير الإستراتيجي في المنظمات الحكومية المعاصرة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر.

رابعاً: الرسائل الجامعية.

17. الفحياني، سعد بن سعيد، 2012، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنيات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

18. عبد الله، سعيد صالح، 2015، أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

19. صليحة، شامي، 2010، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر.

20. بن رحمن، سهام، 2014، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على الإداريين والأكاديميين في كلية باتنة، جامعة محمد خضير، الجزائر.

21. عبد العزيز، عبد الرحمن، 1422هـ، بيئة العمل وأثرها على كفاءة الأداء الأمني، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

23. غزالى، أحمد، 2016، أثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين دراسة تطبيقية على بعض المنظمات المصرية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، جامعة بنها، مصر.

24. حبيشي، عادل محمود، 2015، التحليل الاستراتيجي لتفعيل دور الإدارة الجامعية اليمنية في تحقيق أهدافها، كلية العلوم الإدارية، جامعة عدن، اليمن.

ملحق (1)
استمرارة استبانة

أخي الكريم / أخي الكريمة ...

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة لدراسة بعنوان: **أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين "دراسة ميدانية على العاملين بجامعة غريان - ليبية".**

أمل منكم التكرم بمنحي جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة على الأسئلة الواردة في هذه الاستبانة، وذلك بهدف اعتمادها كمصدر للبيانات الازمة لاستكمال هذا البحث وفق ما ترون مناسب، وذلك بوضع علامة (✓) في المكان المناسب. مع العلم أن البيانات التي سيتم الحصول عليها سوف تستخدم في أغراض البحث العلمي فقط، وسيكون نجاح هذه الدراسة متوقف على تعاونكم معنا في الإجابة على هذه الأسئلة.

ولكم جزيل الشكر والعرفان...

اسم الباحث: نرجس علي عبد الله سوسي

الإيميل: nrjiswesam@yahoo.com

القسم الأول: - البيانات الشخصية الأساسية: -

أنثى ذكر

1- الجنس:

2- الفئة العمرية:

سنة 40-31 سنة 30-20

أكثر من 50 سنة سنة 50-41

3- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج (ة)

4- المؤهل العلمي:

بكالوريوس دبلوم عالي

5- سنوات الخبرة:

أخرى (أذكرها): دكتوراه

6- المؤهل العلمي:

أقل من 5 سنوات من 11 – 20 سنة

7- سنوات الخبرة:

أكثر من 20 سنة من 11 – 20 سنة

القسم الثاني: محاور الاستبانة: -

المحور الأول: البيانات الخاصة ببيئة العمل الداخلية: -

التقييم					العبارة	ت
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
					المناخ التنظيمي بالجامعة مهباً بصورة يحفز العاملين على الابداع	1
					ظروف البيئة الداخلية بالجامعة (التهوية، الإضاءة، الإاثاث) مناسبة لأداء العمل	2
					توفر المنظمة للعاملين أماكن مناسبة للترفيه أثناء الاستراحة	3
					تخصص الجامعة ميزانية واضحة للبرامج التدريبية	4
					يمتاز العاملين بالجامعة بالكفاءة لتحقيق أهدافها التعليمية والخدمية	5
					توفر الجامعة وسائل نقل للعاملين من منازلهم إلى مكان العمل	6
					هناك فهم ودراسة لدى العاملين بطبيعة الأنظمة والقوانين المعمول بها في الجامعة	7
					تمنح الجامعة مكافآت وحوافز للعاملين المبدعين في العمل	8

					تهتم الجامعة بالتقنولوجيا المعاصرة لتحقيق أفضل مستويات الأداء 9
					توفر الادارة مكاناً للعبادة (مصلى)، لتحفيز الموظف على الانتماء 10 لعمله
					تسعى الجامعة لاستبعاد كل مصادر الازعاج لدى العاملين 11

المحور الثاني: البيانات الخاصة بأداء العاملين: -

القييم						العبارة	ت
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة			
						تشعر بأنك حققت طموحك الوظيفي في هذا العمل 1	
						يلتزم العاملين بالسلوكيات الإيجابية التي تنص عليها قوانين العمل بالجامعة 2	
						تعبر عن أفكارك ومقرراتك الجديدة بكل ثقة 3	
						يتناسب الراتب الذي اتفقناه مع الجهد الذي أبذله في العمل. 4	
						أقبل بما يقوم به رئيسى المباشر من إجراءات إدارية وتنظيمية وأقبل النقد 5	
						لدى الرغبة في الإسهام والتعاون مع زملائي في أداء عملي 6	
						علاقتي مع زملاء في العمل جيدة 7	
						تطمح أن تكون مديرًا أو مسؤولاً في عملك الحالي 8	
						تتفق طبيعة عملى مع تخصصى ومؤهلى الجامعى 9	
						تتاح للعاملين بالجامعة فرصة المشاركة في صنع القرارات 10	

المحور الثالث: البيانات الخاصة بعلاقة بينة العمل الداخلية بأداء العاملين: -

القييم						العبارة	ت
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة			
						تسهم المشاركة في المؤتمرات العلمية وورش العمل الداخلية والخارجية في تحسين الأداء الوظيفي 1	
						يسود روح المشاركة بين الموظفين بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف الإدارة 2	
						يتميز أداء العاملين بالجامعة بأداء عالي قياساً عن باقي العاملين بالجامعات الأخرى 3	
						تسهم النظم واللوائح التنظيمية المتتبعة في الجامعة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية 4	
						يساهم توفير الخدمات اللازمة وتعزيز العلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين 5	
						يسهم تطبيق التقنيات الحديثة وتوفير نظم الاتصال في تحسين أداء العاملين بالجامعة 6	
						وجود نظام معلومات متكامل يساعد العاملين من تأدية مهامهم بشكل جيد 7	
						عدم الالتزام باختيار موظفين أكفاء لا يؤثر سلباً على أداء الجامعة 8	
						يساهم تقييم العاملين في الجامعة على أساس أدائهم وليس على اعتبارات شخصية في الرفع من مستوى الأداء 9	
						يؤثر منح التحفيزات والمكافآت من قبل الإدارة سلباً وایجاباً على أداء الموظف 10	
						تحسن الادارة ظروف العمل المادية باستمرار يدفع العاملين للتمسك والاستمرار بالعمل 11	