بيئة العمل وأثرها على الاداء الوظيفي للعاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء

وداد عمر الصيد[1]، امحمد عبدالله[2]

[2،1] المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء، طرابلس، ليبيا

تم الاستلام بتاريخ 31-10-2024، تم القبول بتاريخ 30-12-2024، تم النشر بتاريخ 31-03-2025
doi.org/10.5281/zenodo.15324066

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة بيئة العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين من خلال الأبعاد (البيئة العمل الإدارية والمادية على أداء العاملين) بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء. تم استخدام المنهج الوصفي للدراسة واعتمدنا على أداة الاستبيان حيث تم تصميم استبانة مكونة من ثلاث محاور (مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية، مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية، تقييم أفراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل الداخلية وفق مؤشرات الأداء وتم توزيع استبيانه على العاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء، تم تحليل البيانات عن طريق استخدام spssفكانت نتائج الدراسة. ظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحاور الدراسة الثلاثة من تأثير الإيجابي لبيئة العمل وهي: (المكونات الإدارية، والمكونات المادية للعمل) على الأداء الوظيفي، أظهرت الدراسة أن هناك موافقة بنسبة (72.4%) على أن المناخ بيئة العمل بمركز الليبي للاستشعار وعلوم الفضاء هو مناخ إيجابي، حيث جاءت جميع المتوسطات الحسابية للمحاور الثلاثة التي بنيت عليها هذه الدراسة بدرجة مرتفعة بينما جاءت العناصر الإدارية والمادية لبيئة العمل الداخلية بمستوى متوسط بمعدل (3.29) وهذا يعني أن أفراد العينة لديها مستوى رضاً مرتفع عن بيئة العمل وبالتالي ينسحب ذلك على مستوى الأداء الوظيفي لديهم. أوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من البحوث والدراسات للتعرف على آثار أبعاد جودة بيئة العمل ذات الأثر المعنوي على الأداء الوظيفي لمجتمع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: *بيئة، العمل، أداء، العاملين، المركز الليبي، الفضاء.*

المقدمة:

تتجه الجهود نحو الاهتمام بتطوير التنمية الإدارية لقطاعات الأعمال في الجهاز الحكومي في عديد من الدول الصاعدة وخاصة على صعيد المؤسسات التعليمية كالجامعات والكليات والمعاهد وغيرها، حيث تعتبر الموارد البشرية في مختلف المستويات الإدارية ومختلف التخصصات هي من الدعائم الحقيقية التي تستند إليها هذه المؤسسات. كما يعتبر المورد البشري الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف المنظمة؛ إذا ما توافرت له الظروف الإيجابية التي تدفعه إلي العمل والعطاء والإنجاز وتحقيق الأهداف المرسومة من المؤسسة. لذا تسعي العديد من المنظمات؛ وخاصة المنظمات الحكومية ؛ لتحديد أبعاد المناخ التنظيمي السائد لديها من أجل تحسين وتطوير هذا المناخ بما يتوافق مع التغيرات البيئية السريعة وبما يوفر بيئة عمل مستقرة وسريعة تساعد على زيادة الإنتاجية وتطوير وتحسين الأداء الإداري لهذه المنظمات وموظفيها الأمر الذي سوف ينعكس بالضرورة على قدرة المنظمة لتحقيق أهدافها (مجارسة، 2020). ولهذا فإن دراسة المناخ التنظيمي يعتبر أحد أهم العناصر الرئيسية المهمة لنجاح المنظمات ليس فقط لتحقيق أهدافها وبرامجها بل ولتحقيق الإبداع والتميز عن غيرها من المؤسسات لأن فهم وتحليل البيئة الداخلية للعمل قد أصبح الأسلوب الأمثل للتعرف على المؤشرات ذات الأثر المباشر في سلوكيات وتصرفات العنصر البشري ودوافعه وأدائه؛ كما يعد الوسيلة الرئيسية لتحسين مستوى الأداء الوظيفي وتطويره وزيادة الكفاءة الإنتاجية من خلال

تلبية الاحتياجات النفسية والاجتماعية والمادية للعاملين؛ ويعد العنصر البشري من أهم العناصر في بيئة التنظيم الداخلية؛ فهو يؤثر فيها ويتأثر بها على كافة الأصعدة الإدارية والهيكلية والتقنية إذ يقع على كاهل الإدارة المسؤولية التامة لتطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة وتحقيق أهداف العاملين بها وتنظيم التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وذلك لزيادة ثقة العاملين فيها ورفع الروح المعنوية لديهم.

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

كما ويعد الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة للإفراد في المنظمة؛ فهو الأساس الذي يوفر الاستقرار النفسي والاجتماعي للعاملين؛ كما ويساعدهم على حسن الأداء؛ بسبب ارتباطه بالنجاح والتفوق في العمل؛ فهو يعد معياراً موضوعياً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته؛ ومن هذا المنطلق وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية والبحثية وغير التعليمية ودراستها لعدة متغيرات ومنها الأداء الوظيفي فإن هذه الدراسة تسعى لمعرفة وتقييم مدى تأثير بيئة العمل على أداء العاملين في أحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية وهي المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

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

حدود الدراسة:

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

الحدود الموضوعية:

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

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

الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة في الفترة الزمنية من شهر أغسطس إلى شهر ديسمبر من العام الأكاديمي 2023م.

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

منهج الدراسة: بناءً على طبيعة الدراسة والإشكالية المطروحة والتي تتطلب الحاجة إلى جمع المعلومات عنها ووصفها كما هي على الواقع وفقاً للأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها؛ فقد اعتمد الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراسة أثر بيئة العمل (الإدارية والمادية) على أداء العاملين.

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

فرضيات الدراسة:

1- توجد علاقة إحصائية بين عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية، المادية) ورضا ومستوى الأداء.

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

أداة الدراسة (الاستبانة):

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

النتائج والمناقشة:

أولا: تحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

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

(1) خصائص عينة الدراسة وفقاً للنوع: من خلال الجدول رقم (1) أدناه نلاحظ أن نسبة الإناث المشاركات في الاستبيان بلغت 53% وهي تزيد قليلاً عن نسبة الذكور البالغة 46.8%. حيث يشير ذلك إلى تقارب أعداد العاملين من الجنسين في عينة البحث وبالتالي قد يعطي ذلك رؤية أكثر دقة ووضوح حول طبيعة المناخ التنظيمي السائد في المركز من خلال تقارب وجهات النظر أو اختلافها بين الفئتين.

جدول (1): يبين نسبة الذكور إلى الإناث للعاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

النوع	النسبة
إناث	%53.2
ذكور	%46.8
المجموع	%100

(2) خصائص عينة الدراسة وفقاً للعمر:

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

جدول (2): يوضح الفئة العمرية للعاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

العمر	النسبة
من (36إلى 45) سنة	% 50
من (46 إلى 55) سنة	% 30
(56) سنة فأكثر	%20
الإجمالي	%100

(3) خصائص عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي:

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

جدول (3): يبين المؤهل التعليمي للعاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

المؤهل التعليمي	النسبة
دبلوم متوسط	% 5
دبلوم عالي	%35
بكالوريوس	%40
ماجستير	%15
دكتوراه	%5
المجموع	%100

(4) خصائص عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:

تم تقسيم أفراد العينة على ثلاث فئات بحسب عدد سنوات الخبرة الوظيفية، جاء أصحاب الخبرة الطويلة (10 سنوات فأكثر) في المرتبة الأولى بنسبة 95.24% من حجم العينة الكلي؛ وتبعهم في المرتبة الثانية أصحاب الخبرة من (5-10 سنوات) والذين شكلوا ما نسبته 4.76%؛ وأخيراً حل في المرتبة الثالثة أصحاب الخبرة القصيرة (أقل من 5 سنوات) وبنسبة 0%.

جدول (4): يبين سنوات الخبرة لدى العاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

سنوات الخبرة	النسبة
(5) سنوات فأقل	%0
(10-5) سنوات	%4.76
(10) سنة فأكثر	%95.24
الإجمالي	%100

تفسير النتائج وتحليلها باختبار المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري باستخدام المقاييس التالية:

إذا كان المتوسط الحسابي لإجابات المبحوثين حول متغير ما أو عبارة ما يقع في مجال (1-1.66) نقول أنها جاءت بعدم الموافقة، إذا كانت تقع في مجال (1.67-2.33) نقول أنها في مجال الحياد، وتكون بالموافقة إذا كان المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة البحث يقع في مجال (3.34-3).

جدول (5): يوضح إجابات العاملين بالمركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء.

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

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

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

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

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

جدول (6): مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية.

م	المكونات الإدارية (مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية)			
	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل يهتم رؤساؤك بأداء مهامك؟	3.73	0.81	مرتفع
2	هل يهتم رؤساؤك بالمناقشة الجماعية لأساليب العمل معك؟	3.65	0.89	مرتفع
3	هل ترى أن القواعد والقوانين المنظمة للعمل واضحة لديك؟	3.79	0.82	مرتفع
4	هل القواعد والإجراءات والقوانين مرنة حسب موقف العمل؟	3.29	1.09	متوسط
5	هل مؤهلاتك وتخصصك العلمي مناسب لطبيعة عملك ووظيفتك؟	3.55	1.05	متوسط
6	هل يهتم رؤساؤك باقتراحاتك وأرائك عندما تقدمها إليهم؟	0.74	1.96	منخفض
7	هل هناك تشجيع على التعاون مع زملائك في العمل؟	3.65	1.05	متوسط
8	هل علاقتك مع زملائك في العمل جيدة؟	3.47	0.99	مرتفع
9	هل تتعاون مع زملائك في أداء بعض الأعمال؟	4.28	0.82	مرتفع جداً
10	هل تشعر بأن روح العمل كفريق مع زملائك سائدة في عملك؟	3.63	1.01	مرتفع
11	هل الدخل الذي تتقاضاه ملائم لك؟	3.69	1.00	مرتفع
12	هل تشعر بان رؤسائك يشجعونك معنوي؟	3.66	1.07	مرتفع
13	كيف تتم الترقية بالمركز؟	3.82	0.97	مرتفع
14	هل أنت راضٍ عن نظام الحوافز المعنوية لديكم؟	3.64	1.00	مرتفع
	المتوسط الحسابي ككل	3.78	0.82	مرتفع

جدول (7): مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية.

م	العناصر المادية (مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية)			
	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل الحرارة والتهوية ملائمة في مكان عملك في البرد وفي الحر؟	3.38	1.16	متوسط
2	هل الإضاءة ملائمة في مكان عملك؟	3.35	1.13	متوسط
3	هل التجهيزات المكتبية من أثاث وغيره ملائم في مكان عملك؟	3.27	1.18	متوسط
4	هل ترى أن وجود مساحات خضراء في بيئة العمل ترفع من أدائك الوظيفي؟	3.25	1.12	متوسط
5	هل شبكة الاتصالات والانترنت فعالة وجيدة داخل المركز؟	3.22	1.25	متوسط
	المتوسط الحسابي ككل	3.29	1.09	متوسط

ثانياً: مستوى فعالية الاداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية.

جدول (8): مستوى رضا أفراد العينة عن عناصر بيئة العمل الداخلية.

م	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل أنت راضٍ عن أسلوب رؤسائك القيادي في عملك؟	3.73	0.81	مرتفع
2	هل أنت راضٍ عن أنظمة العمل والقوانين والإجراءات المعمول بها داخل المركز؟	3.65	0.89	مرتفع
3	هل أنت راضٍ عن مناسبة مؤهلاتك العلمية مع وظيفتك؟	3.79	0.82	مرتفع
4	هل أنت راضٍ عن نظام الاتصالات الإدارية لديكم؟	3.29	1.09	متوسط
5	هل أنت راضٍ عن التعاون القائم مع زملاء العمل؟	3.62	0.82	مرتفع
6	هل أنت راضٍ عن العمل بروح الفريق مع زملاء العمل؟	3.63	1.01	مرتفع
7	هل أنت راضٍ عن نظام الحوافز المعنوية لديكم؟	3.47	0.99	مرتفع
8	هل أنت راضٍ عن نظام الترقية لديكم؟	3.65	1.05	مرتفع

جدول (9): مستوى رضا أفراد العينة على عناصر بيئة العمل المادية.

م	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	هل أنت راضٍ عن نظام الإضاءة عندكم؟	3.80	1.00	مرتفع
2	هل أنت راضٍ عن الحرارة والتهوية في مكان عملك؟	3.62	1.02	مرتفع
3	هل أنت راضٍ التجهيزات المكتبية في مكان عملك؟	3.69	1.00	مرتفع
4	هل أنت راضٍ عن جودة شبكة الاتصالات والإنترنت داخل المركز؟	3.69	0.96	مرتفع

جدول (10): تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي (العناصر الإدارية).

م	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل رئيسك المباشر؟	3.56	1.09	مرتفع
2	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل تطبيق القواعد والقوانين والإجراءات؟	3.55	1.05	مرتفع
3	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل علاقاتك مع زملاء العمل؟	3.65	0.89	مرتفع
4	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل نظام الحوافز والمكافئات؟	3.94	0.84	مرتفع
	المتوسط الحسابي ككل	3.42	0.89	مرتفع

جدول (11): تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي (العناصر المادية).

م	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل الاضاءة لديكم؟	3.66	1.07	مرتفع
2	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل التهوية والحرارة لديكم ؟	3.82	0.97	مرتفع
3	ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل التجهيزات المكتبية لديكم ؟	3.64	1.00	مرتفع
4	تعتبر البيئة الطبيعية والمساحات الخضراء لها دور كبير في توفير مناخ مناسب لإبراز قدرات العاملين؟	3.79	0.82	مرتفع

جدول (12): تقييم أفراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئة العمل الداخلية وفق مؤشرات الأداء.

م	محاور المقياس	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى
1	ما مدى التزامك باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء وظائفك؟	3.38	1.16	متوسط
2	ما مدى بذلك للجهد اثناء أداء وظائفك؟	3.35	1.13	متوسط
3	ما مدى تقيدك والتزامك بأوقات دوم العمل؟	3.27	1.18	متوسط
4	ما مدى انجازك لوظائفك في الأوقات المحددة؟	3.25	1.12	متوسط
5	ما مدى شعورك بالارتياح في عملك؟	3.22	1.25	متوسط
	المتوسط الحسابي ككل	3.29	1.08	مرتفع

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

بمتوسط حسابي بلغ (3.29) وبمستوى متوسط، وبلغ المتوسط الحسابي للمحور ككل (3.29) مما يعني أن مستوى رضا أفراد العينة عن عناصر العمل الداخلية مرتفع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

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

يتبين من الجدول أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور مستوى فعالية الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية لسؤال تأثير عناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي، تراوحت بين (3.55-3.94)، وهذا يدل على أن أغلب الفقرات جاءت بمستوى مرتفع حيث كانت في المرتبة الأولى الفقرة (4) التي نصها "ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل نظام الحوافز والمكافئات" بمتوسط حسابي (3.94) وبمستوى مرتفع، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (2) التي نصها "ما هو مستوى أدائك الوظيفي في ظل تطبيق القواعد والقوانين والاجراءات؟" بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبمستوى مرتفع، مما يعني أن هناك تأثير مرتفع لعناصر البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

دراسة العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي:

لمعرفة تأثير أبعاد المكونات الإدارية والمادية لبيئة العمل في المركز الليبي للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد linear Multiple Standard regression، ويوضح الجدول الجدول التالي اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة قدرة نموذج الانحدار على تفسير العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.

جدول (13): اختبار تحليل التباين الأحادي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسطات المربعات	F	مستوى الدلالة
الانحدار	11.861	4	2.965	13.69	0.000
الخطأ القياسي	45.708	211	0.217		
الكلي	57.569	215			

يتضح من الجدول أن قيمة "ف" الاحتمالية أقل من مستوى الدالة ($\alpha = 0.05$) مما يدل ذلك على أن نموذج الانحدار ملائم لتفسير العلاقة بين مكونات بيئة العمل والأداء الوظيفي، مما يدل أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على الأداء الوظيفي وقد تمثل هذا الأثر في ثلاثة أبعاد هي: حيث كانت قيمة "ت" الاحتمالية لهذه الأبعاد أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

جدول (14): تحليل الانحدار لقياس أثر بيئة العمل على أداء العاملين.

المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	β	الثابت	t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
بيئة العمل	0.426[a]	0.181	0.210	2.160	3.224	0.000

يتضح من البيانات الواردة في جدول تحليل الانحدار لقياس أثر البيئة العمل على أداء العاملين وجود أثر ذو دلالة احصائية لمتغير بيئة العمل تجاه مجتمع الدراسة في المركز محل الدراسة، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.426) مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل تجاه أداء العاملين في المركز، أما معامل التجديد R^2 فكانت قيمته (0.181) أي أن 18.1% من التغيرات في أداء العاملين ناتجة عن تغير في بيئة العمل. وهذا ما يدفعنا إلى قبول فرضية الدراسة التي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل على أداء العاملين.

الاستنتاجات:

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

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

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

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

فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية وتأثيرها على بيئة العمل بينت الدراسة عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين، حيث وجدنا أن المركز محل الدراسة يتحتم عليه الاهتمام بالجوانب الاجتماعية

للعاملين، وما يعاب عليها فقط أنها لا تشركهم في اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى وجود نوع من التفضيلية من المرؤوسين نحو العاملين.

التوصيـات:

- العمل على تحسين الظروف الفيزيقية بشكل جيد بما يتلاءم مع العمل والجو الخاص:
- زيادة نسبة الحوافز.
- تشجيع روح العمل الجماعي ورفع معنويات العاملين.
- الاهتمام بتكوين العاملين وفق التغيرات التكنولوجية الحديثة وذلك من أجل سير العمل بكل سهولة.
- يجب على المؤسسة أن تعتمد بدرجة كبيرة على تدريب العاملين وتطوير أدائهم.
- تهيئة بيئة العمل بشكل دوري ومستمر.

المراجع:

عزيز، درواز. (2015). تقييم الأداء وتأثيره على الحياة المهنية للموظف العام دراسة حالة رئاسة جامعة مولود معمري، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية.

السعيد، طمين. (2020). دور تحليل البيئة الخارجية في تحقيق التوجه الريادي، دراسة حالة مؤسسة قديلة للمياه المعدنية جمورة – بسكرة –– مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، إدارة استراتيجية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر – بسكرة.

أهناني، نجاح. (2017). "**علاقة بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعاملين**" دراسة ميدانية على عاملي شركة صابيودات لتصدير التمور ببلدية سيدي ،عمران، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع جامعة الشهيد حمه الخضر بالوادي.

إلياس، شاهد و دفرور، (2016). عبد النعيم "**البيئة ومقومات حمايتها في الجزائر**"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي.

العنزي، سعد علي. (2011). فهم الهيكل الكامن محددات تقييم الأداء الوظيفي الشامل، بحث منشور في المجلة العراقية للعلوم الادارية ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.

بن عواطة، محمد الصالح. (2014). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

The work environment and its impact on the job performance of employees at the Libyan Centre for Remote Sensing and Space Sciences

Widad Omar Alsaid[1] and Mohamed Abdullah[2]
[1,2] **The Libyan Centre for Remote Sensing and Space Sciences, Tripoli, Libya**

Abstract:

This study aims to identify the work environment and its impact on the job performance of employees through the dimensions (administrative and physical work environment on employees' performance) at the Libyan Centre for Remote Sensing and Space Sciences (LCRS). The descriptive method was used for the study and we relied on the questionnaire tool where a questionnaire was designed consisting of three axes (the extent to which the internal work environment meets its administrative and physical elements, the level of effectiveness of the job performance of administrators in light of the elements of the internal work environment for its administrative and physical elements, the evaluation of the sample members of their job performance in the internal work environment according to performance indicators and a questionnaire was distributed to the employees of the Libyan Centre for Remote Sensing and Space Sciences, the data were analyzed by using spss and the results of the study. The results of the study showed that there is a statistically significant effect of three study axes of the positive impact of the work environment, namely: (administrative components and physical components of work) on job performance, the study showed that there is a 72.4% agreement that the work environment at the Libyan Centre for Remote Sensing and Space Sciences is a positive climate, where all the arithmetic averages of the three axes of this study came at a high level, while the administrative and physical components of the internal work environment came at an average level (3.29), which means that the sample members have a high level of satisfaction with the work environment and thus this is reflected in their job performance level. The study recommended that more research and studies should be conducted to identify the dimensions of the quality of the work environment that have a significant impact on the job performance of the study population..

Keywords: *Environment, Workplace, Performance, Employees, Libyan Centre, Space.*