مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تأثير متغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية على أداء العاملين "دراسة ميدانية في مديرية مالية اللاذقية"
اسم الكاتب: د. علي يونس ميا، د. رامي محمد، كاترين صالح
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5904
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 17:04 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Impact of the Physical, Organizational and Social Work Environment Variables on the Performance of Workers A Field Study in the Lattakia Finance Directorate

Dr. Ali Younes Maya [*]
Dr. Rami Muhammad [**]
Katren Salh [***]

(Received 24 / 4 / 2023. Accepted 5 / 7 / 2023)

□ ABSTRACT □

The aim of the research is to diagnose the reality of the physical, organizational and social work environment variables, and to study their impact on the performance of workers in the Lattakia Finance Directorate.

The research relied on the analytical descriptive approach, and the research community included all workers in the Lattakia Finance Directorate, whose number was (1083) workers, while the research sample was determined using the statistical sample law, as it reached (284) workers, the questionnaire was distributed to it, and (257) questionnaires were returned, with a response rate of.(%90.49)

That there is a direct and strong indicative effect of the work environment variables (physical, organizational, social) on the performance of workers in the Lattakia Finance Directorate, and that the arrangement of the work environment variables in their impact on the performance of workers was positive and according to the following order: the social work environment in the first place, the work environment Organizational in second place, physical work environment in third place.

Keywords: Employee Performance, Physical Work Environment Variables, Organizational Work Environment Variables, Social Work Environment Variables, Lattakia Finance Directorate.

Copyright **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

[*]**Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**
[**]**Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**
[***] **Postgraduate Student (PhD), Department of Business Administration, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**

تأثير متغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية على أداء العاملين "دراسة ميدانية في مديرية مالية اللاذقية"

د. علي يونس ميا*

د. رامي محمد**

كاترين صالح***

(تاريخ الإيداع 24 / 4 / 2023. قُبِل للنشر في 5 / 7 / 2023)

□ ملخّص □

هدف البحث في تشخيص واقع متغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية، ودراسة تأثيرها على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مديرية مالية اللاذقية، والبالغ عددهم (1083) عاملاً وعاملة، أما عينة البحث فقد تمّ تحديدها باستخدام قانون العينة الإحصائية، حيث بلغت (284) عاملاً وعاملة، تمّ توزيع الاستبانة عليه، وتمّ استرجاع (257) استبانة، وبنسبة استجابة بلغت (90.49%).

أنّ هناك تأثير طردي وقوي دالّ معنوياً لمتغيرات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية) على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وأنّ ترتيب متغيرات بيئة العمل في تأثيرها على أداء العاملين كان موجباً ووفق الترتيب الآتي: بيئة العمل الاجتماعية في المرتبة الأولى، بيئة العمل التنظيمية في المرتبة الثانية، بيئة العمل المادية في المرتبة الثالثة.

الكلمات المفتاحية: أداء العاملين، متغيرات بيئة العمل المادية، متغيرات بيئة العمل التنظيمية، متغيرات بيئة العمل الاجتماعية، مديرية مالية اللاذقية.

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

* **أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**

** **أستاذ مساعد، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**

*** **طالبة دراسات عليا (دكتوراه)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.**

مقدمة:

تُعد بيئة العمل حجر الأساس في نجاح أو فشل أي منظمة، حيث تؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد العاملين داخل المنظمة، والذين يشكلون العنصر الأهم في العملية الإنتاجية، ولغرض الفهم الدقيق لأداء الأفراد داخل المنظمات لا بد من معرفة متغيرات بيئة العمل التي تؤثر على هذا الأداء، ومحاولة تحليلها، وذلك بغية معالجة الأخطاء إن وجدت لغرض الوصول إلى بيئة عمل مريحة ومشجعة للعاملين على العمل بروح عالية.

يتفاوت تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين حسب كل نوع من أنواع بيئة العمل؛ فمثلاً، تُعد الإضاءة الجيدة من عوامل زيادة وارتفاع إنتاجية العامل وأدائه الوظيفي، فالإضاءة غير المناسبة تؤدي إلى تعب العامل وملله وإضرار راحته النفسية وبالتالي أدائه الوظيفي يقل ويضعف، كما تعتبر الحرارة والتهوية عامل مؤثر جداً في صحة العمال وفي أدائهم الوظيفي، أما الضوضاء فقد تتسبب بالإجهاد العصبي، وبالتالي يقل الأداء الوظيفي وينخفض عن المستوى المطلوب لتحقيق الأهداف. أيضاً تلعب الاتصالات دوراً مهماً في المحافظة على تدفق وانسياب المعلومات داخل المنظمة، حيث ترتفع كفاءة العمل كلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات، كما تترك الحوافز بأنواعها إيجابية أو سلبية الأثر على أداء معظم العاملين، بما لها من آثار اقتصادية واجتماعية على متلقي الحوافز، ويتمثل الأثر الوظيفي في الجهود التي سيبذلها العامل الذي تلقى الحوافز من أجل الحفاظ على المكانة والصورة المأخوذة عنه، وتترجم من خلال تقديم الجهود المساوية لمقدار الحافز الذي تمّ منحه إياه لتوفير جو تنافسي بين العاملين، وهذا بدوره يؤدي بالنتيجة إلى رفع كفاءة العمل.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قامت بها الباحثة في مديرية مالية اللاذقية، والمقابلات التي أجرتها مع (20) موظفاً، والتي تخللها مجموعة من الأسئلة تتعلق بتصميم موقع العمل والضوضاء والتكييف والاتصالات مع الرؤساء في العمل، وتفويض الصلاحيات والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتعاون والانسجام مع زملاء العمل، وقد كشفت نتائج الدراسة الاستطلاعية أنّ العلاقة مع زملاء العمل جيدة، وأنّ هناك مشاركة في بعض القرارات المتعلقة بالعمل، إلا أنّ تصميم مكان العمل والأثاث غير مناسبين، بالإضافة إلى ضعف التهوية وضيق أماكن العمل، والإضاءة غير الكافية، والضوضاء المفرطة، والازدحام الشديد من المراجعين بسبب سوء تخطيط مكان العمل والمساحات الضيقة، الأمر الذي يوثر سلباً على دافعية العاملين، وبالتالي على أدائهم وتأخرهم في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم.

بناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الآتي: ما أثر متغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية؟

أهمية البحث وأهدافه:

تتمثل أهمية البحث من أهمية الموضوع المدروس (بيئة العمل)، حيث أنّ تفهم بيئة عمل المنظمات يستلزم تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة، وتجنب المركزية، وتفويض السلطات، والمشاركة في اتخاذ القرارات والتوجه نحو التخصص في العمل، وصولاً إلى درجة من الاحتراف والإبداع الوظيفي الذي يمكن معه تحقيق أهداف المنظمة واستمرارها وتطورها،

فضلاً عن أهمية العنصر البشري كونه العنصر الأهم في بيئة العمل، فهو يؤثر فيها ويتأثر بها على جميع المستويات الإدارية والهيكلية والفنية، ويقع على عاتق الإدارة مسؤولية تطوير وتنمية الموارد البشرية الموجودة في المنظمة لتحقيق أهداف العاملين وتحقيق التوازن بين مصالحها ومصالح أفرادها وزيادة ثقة العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية.

يتمثل هدف البحث في تشخيص واقع متغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية، ودراسة تأثيرها على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة للبحث: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

2- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

3- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مديرية مالية اللاذقية، والبالغ عددهم (1083) عاملاً وعاملة، أما عينة البحث فقد تمّ تحديدها باستخدام قانون العينة الإحصائية وفق الآتي:

$$n \geq \frac{N.Z^2.R(1-R)}{N.d^2 + Z^2.R(1-R)}$$

$$n \geq \frac{1083.(1.96)^2.0.5(1-0.5)}{1083.(0.05)^2 + (1.96)^2.0.5(1-0.5)}$$

$$n \geq \frac{1040.1132}{3.6679} \approx 284$$

تمّ توزيع الاستبانة على أفراد العينة والبالغ عددهم (284) عامل، وتمّ استرجاع (257) استبانة، وبنسبة استجابة بلغت (90.49%).

الدراسات السابقة:

1- دراسة (دهان وقريشي، 2017) بعنوان: متغيرات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل في المؤسسة.

هدفت الدراسة إلى محاولة إثبات علاقة التأثير التي تربط متغيرات بيئة العمل الداخلية بمستوى ضغط العمل في المؤسسة من خلال إبراز تأثيرات هذه البيئة في خفض أو رفع مستوى ضغط العمل وتأثير ذلك على أداء العامل والمؤسسة. اعتمدت الدراسة على الأدب النظري وقسمت متغيرات بيئة العمل الداخلية إلى ثلاث متغيرات، وهي: المتغيرات الوظيفية، وتشمل: محتوى وطبيعة العمل، ونظام الحوافز، وفرص الترقية، وصراع وغموض الدور. والمتغيرات التنظيمية، وتشمل: الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والنمط القيادي، ونظام الاتصالات. والمتغيرات النفسية والاجتماعية، وتشمل: الأمن والاستقرار الوظيفي، والعلاقات في العمل، وظروف العمل المادية. توصلت الدراسة إلى أنّ بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها تؤثر بدرجات متباينة على ارتفاع أو انخفاض ضغوط العمل في المؤسسة؛ فالبيئة الإيجابية التي تتضمن العمل بمبدأ اللامركزية وحسن توزيع المهام والواجبات على المرؤوسين،

وتفويض السلطات، ومرونة وسلاسة الاتصالات، والنمط القيادي الديمقراطي الذي يرتكز على الشورى والمشاركة، إضافة إلى توفير ظروف العمل المادية المريحة؛ تسهم بدون أدنى شك في تحسين بيئة العمل الداخلية بما يؤدي إلى التقليل من الضغوط إلى أدنى قدر ممكن والذي يترتب عليه تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، بخلاف البيئة السلبية التي تتضمن العمل بمبدأ المركزية وقلة تفويض السلطات، وصعوبة الاتصالات والنمط القيادي الأوتوقراطي، إضافة إلى عدم توفر الظروف المادية المريحة كل هذا من شأنه أن يسهم في تشكيل ضغوط على العاملين تنعكس سلباً على أدائهم وإنتاجيتهم.

2- دراسة (سوفي، 2018) بعنوان: أثر بيئة العمل على أداء الموظفين وانعكاسه على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع بيئة العمل بالإدارات العمومية وأثرها على أداء الموظفين، وكمحصلة لهذا الأثر بحثت في انعكاسه على فعاليتها، مع محاولة إسقاط النتائج النظرية ميدانياً على الإدارات العمومية الجزائرية ممثلة بالمصالح الخارجية لوزارة المالية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وشمل مجتمع الدراسة المصالح الخارجية لوزارة المالية في الجزائر، حيث بلغ عدد موظفيها (95382) موظف، ونظراً لكبر حجم المجتمع اعتمدت الدراسة على العينة القصدية لعشر ولايات في الجزائر، حيث تمّ توزيع (200) استبيان، وبلغت عينة الدراسة الأساسية (183) استبيان. أظهرت النتائج مستويات عالية من الأداء لدى الموظفين، إذ يتمتعون بقدرة على حل المشاكل والتعامل مع المواقف، والدقة والجودة في العمل، كما أظهرت المصالح الخارجية درجة عالية من الفعالية لحرصها على تحقيق مطالب الحكومة والإدارة المركزية، خاصة ما تعلق بتطبيقات التعليمات وحماية المال العام ومحاربة الفساد، كما تكرس مبدأ العدالة والشفافية وتسهل الإجراءات مع المتعاملين وطالبي الخدمة، في حين أنّ مطالب الموظفين يبدو أنها آخر اهتمامات هذه المصالح مع غياب الاعتراف والتقدير وضعف مستويات الأجور. وبخصوص العلاقة بين متغيرات الدراسة، أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي لبيئة العمل على أداء الموظفين، وكان الأثر الأقوى للمتغيرات الاجتماعية، ثمّ التنظيمية، فالوظيفية، بينما كانت المتغيرات المادية أقل تأثيراً، وقد انعكس الأداء العالي للموظفين إيجاباً على فعالية هذه المصالح، حيث جاء الأداء السياقي أولاً من حيث القوة والمعنوية، وأداء المهمة ثانياً، ثمّ الأداء التكيفي أخيراً.

3- دراسة (Siddiqi & Tangem, 2018) بعنوان:

Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh.

تأثير بيئة العمل والتعويض والتحفيز على أداء الموظفين في شركات التأمين في بنغلاديش.

هدفت الدراسة إلى استكشاف التأثيرات التي يمكن أن تُحدثها بيئة العمل والتعويضات والدوافع على أداء الموظفين في صناعة التأمين في بنغلادش. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتمّ جمع البيانات من خلال الاستبيان، والذي تمّ تطبيقه على عينة من (150) موظف من شركات التأمين في بنغلادش. أظهرت النتائج أنّ جميع العوامل (التعويض، وبيئة العمل، والتحفيز) يمكن أن تخلق تأثيراً كبيراً على أداء الموظفين، حيث ينبغي التركيز على بيئة العمل المثالية التي ينبغي ضمانها لتحقيق الحد الأقصى في أداء الموظفين، كونها تدعم الموظفين جسدياً وعقلياً على حد سواء وبالتالي تساهم في تعزيز أدائهم.

4- دراسة (Alabduljader, 2019) بعنوان:

The effective role of work environment and its influence on managerial innovation.

الدور الفعّال لبيئة العمل وتأثيرها على الابتكار الإداري.

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير بيئة العمل على الابتكار الإداري في قطاع التأمين في الكويت. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتمّ جمع البيانات من خلال الاستبيان، والذي تمّ توزيعه على (165) مديراً عملوا لمدة 21 عاماً في شركات التأمين في الكويت. أشارت النتائج أنّ من بين المتغيرات المختارة (التعاون، المرافق، العمل بروح الفريق الواحد، ضغوط العمل) التي تمثل أبعاد بيئة العمل، كان البعد الأكثر تأثيراً هو بعد المرافق، وهذا يكشف أنّ تأثير المرافق التي توفر بيئة عمل صحية للموظفين الذين عززوا قدراتهم لتقديم أفضل أداء لهم وابتكار. وتؤكد الدراسة أنّ المنظمات يجب أن تولي اهتماماً إضافياً لعوامل معينة من تقييم الموظفين مثل الأشخاص الذين يعملون على تقديم الدرجات، والتقدير والاعتراف والحوافز، لأنّ ذلك من شأنه أنّ يعزز درجة الابتكارات الإدارية.

5- دراسة (سليطين والعباس، 2022) بعنوان: تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل: دراسة ميدانية في جامعة تشرين.

هدفت الدراسة إلى بيان تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل، ولتحقيق هدف الدراسة تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تمّ توزيع (315) استبانة على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين، وتمّ استرداد (263) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (252) استبانة، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في الآتي: لا توفر الجامعة خدمات النقل لأعضاء الهيئة التدريسية بالصورة المناسبة. لا يلبي نظام الرعاية الصحية احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية بصورة مناسبة. توجد نية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين بترك العمل. يوجد تأثير جوهري للبعدين المادي والتنظيمي لبيئة العمل في نية ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة تشرين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

بعد استطلاع مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت بيئة العمل ومتغيراتها المختلفة، يمكن القول أنّ الدراسة الحالية هي امتداد للدراسات السابقة من ناحية تناولها بيئة العمل بشكل عام، ومتغيراتها المادية والتنظيمية والاجتماعية بشكل خاص، في قطاع مالي يتسم بأهميته في الاقتصاد الوطني، حيث أنّ تهيئة ظروف مناسبة لبيئة العمل بمتغيراتها المختلفة سوف ينعكس حكماً على أداء العاملين بالإيجاب ويؤدي إلى زيادة دافعيتهم للعمل، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير أداة الدراسة "الاستبانة"، وفي الاطلاع على أهم المصطلحات والتعريفات التي تخص بيئة العمل ومتغيراتها للاستفادة منها في تشكيل الإطار النظري للدراسة الحالية.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم بيئة العمل: تُعرّف بيئة العمل بأنها: نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية، يهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بشكل عام والصناعية بشكل خاص، وتصميم البرامج المتخصصة من أجل السيطرة وإزالة مصادر ومسببات الحوادث والأمراض المحتملة، التي يمكن أن تصاب بها الموارد البشرية أثناء تأدية أعمالها، والناتجة عن طبيعة هذه الأعمال، أو عن الظروف المناخية والنفسية المحيطة بها، وذلك للعمل على توفير سبل الحماية الكفيلة لتلافي هذه المخاطر وآثارها السلبية على سلامة وصحة الموارد البشرية في مكان العمل، أو على الأقل التخفيف من هذه الآثار، وإيجاد بيئة ومناخ عمل مادي ونفسي

سليم يحافظ على هذه الموارد من أي خطر (عقيلي، 2005، ص569). وبيئة العمل تتكون بشكل عام من شقين، وهما:

1- بيئة العمل المادية: وتشتمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالتهوية والإضاءة والنظافة، وضغط العمل، ومساحات العمل، والضجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة...، هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها.

2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية: وتشتمل على المناخ الاجتماعي العام وطبيعته، والروابط الاجتماعية، والعلاقات الشمولية السائدة بين الموارد البشرية في مكان العمل، والصرعات التنظيمية الموجودة بين العاملين؛ فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة، ويمكن تحديد نطاق هذه الجوانب بالعلاقات بين المرؤوسين بعضهم ببعض، وعلاقات الرؤساء بمرؤوسيهم، وعلاقات مجلس إدارة المنظمة بعضهم ببعض (Armstrong, 2006, P347).

كما تشتمل بيئة العمل على عنصري السلامة والصحة، إذ إنّ السلامة تُشير إلى حماية الموارد البشرية من الأذى والضرر الذي تسببه لهم حوادث محتملة في مكان العمل، وهذا الأذى تظهر نتيجته فوراً، كالكسور بكافة أنواعها، والجروح والحروق والاختناق، وهذه الحوادث والإصابات إما بسبب طبيعة العمل، أو الفرد نفسه، أو التجهيزات المستخدمة فيه كالآلات، والرافعات وتوصيلات الكهرباء والغاز، أما عنصر الصحة فيشير إلى حماية الموارد البشرية من الأمراض الجسدية والنفسية المحتمل إصابتها بها في مكان العمل، والتي يكون سببها إما المناخ المادي العام أو الفرد أو طبيعة العمل (الوظيفة) نفسه، وهذه الأمراض لا تحدث فوراً إنما مع مرور الزمن، إذ تتم الإصابة بها نتيجة التعرض المستمر لمسبباتها، وهذا يعني أنّ حدوثها ليس أنياً أنما تحدث بشكل تراكمي (Rowden & Conine, 2005, P19).

ثانياً: أنواع بيئات العمل: قسّم علماء الإدارة بيئة العمل في المنظمات إلى أنواع مختلفة، وتحديد أنواعها يساعد على توضيح العلاقة القائمة بين كل بيئة وأخرى، والذي بدوره يساهم في تبيان العناصر التي تتضمنها كل بيئة بمفردها، ويمكن تحديدها في الآتي:

1- بيئة العمل العامة: هي البيئة التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطة بالمنظمة، والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بعناصر في المنظمة، ومن أمثلة هذا النوع من البيئة (البيئة الطبيعة كالطبيعة ومناخها، والبيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، والبيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم، والبيئة الاجتماعية كالأدوار والطبقات الاجتماعية، والبيئة الثقافية كالعادات والتقاليد) (فليه وعبد المجيد، 2009، ص37).

2- بيئة العمل الخاصة: هي البيئة التي تعيش فيها المنظمة، ولا يشاركها أحد في التأثر بها، كالأنظمة الداخلية للمنظمة، وأسلوب إدارة الأعمال فيها، ويتم النظر إلى بيئة العمل من خلال هذا المنظور، نظراً لأنّ بيئة العمل تعتبر نظاماً مفتوحاً كسائر المنظمات الاجتماعية الأخرى، ويقصد ببيئة العمل الخاصة الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية وحتى المناخية والطبيعية، التي تؤثر بصورة مباشرة على منظمة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره، حيث أنّ العلاقة بين بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة، هي أنّ البيئة العامة تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المنظمات، ويقع تأثير هذه البيئة على كافة المنظمات، أما البيئة الخاصة؛ فهي التي تعيش فيها المنظمة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها، وكذلك الأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة العمل فيها (الظاهري، 2007، ص17).

3- بيئة العمل الخارجية: تُعرّف بيئة العمل الخارجية بأنها: كل ما يقع خارج حدود المنظمة، وهي أيضاً كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المنظمة وتقع خارج حدودها، حيث أنّ لبيئة العمل الخارجية سمة ودور أساسي وهو التأثير على المنظمة من خلال النظم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية؛ فبيئة العمل الخارجية للمنظمة هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمنظمة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومترابطة (العوالمة، 2009، ص60).

4- بيئة العمل الداخلية: تُعرّف بأنها عبارة عن الأفراد والجماعات والتقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل داخل المنظمة وتعمل المنظمة بموجبها، كما تُعرّف بأنها البيئة الجزئية، وتمثل المنظمة نفسها وتضم رسالة المنظمة وأهدافها وثقافتها والعاملين فيها والموارد والسياسات والتقنيات والإجراءات وعمليات الإنتاج والمنتجات والخدمات (حريم، 2003، ص47). وأيضاً تُعرّف بيئة العمل الداخلية بأنها ليست المحيط والحيز الذي يعمل فيه الفرد فحسب، بل تشمل جميع الأماكن والآلات وطرق العمل والتنظيم الذي يعمل فيه مع الأفراد الآخرين، ولها علاقة مباشرة بالفرد من حيث قدراته وقابليته (النعيمي، 2009، ص24).

وتكمن العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وبيئة العمل الخارجية في أنّ الخارجية متغير أساسي ينبغي أن تراعيه بيئة العمل الداخلية عند تصميم البناء التنظيمي للمنظمة، وإتباع النمط الأكثر انسجاماً وملائمة للبيئة الخارجية، لأنّ أي بيئة منظمة هي من صنع منظمات أخرى مثلما تسهم هي في صناعة منظمات أخرى.

ثالثاً: عوامل بيئة العمل المؤثرة على أداء الموظفين: هناك مجموعة من العوامل في بيئة العمل تؤثر على أداء الموظفين تتمثل بما يأتي (Chandrasekar, 2011, P4-7):

1- تحديد الأهداف: مشاركة الموظفين في وضع أهداف ذات معنى وضع مقاييس لأداء عملهم يحفزهم على تقديم أداء جيد.

2- ردود الفعل حول الأداء: وهذا يتكون من ردود الفعل الإيجابية على ما يقوم به الموظفون فعلاً وكذلك ردود الفعل على الأداء الذي يحتاج إلى تحسين.

3- تطابق الدور: تطابق الدور المطلوب من الموظفين مع توقعاتهم بحسن أدائهم.

4- عمليات محددة: يجب تحديد كيفية تنفيذ العمل من خلال توثيق العمليات مع الموظفين.

5- حوافز بيئة العمل: وضع حوافز لمكافأة الموظفين الذين يتصرفون بالطريقة المطلوبة.

6- دعم المشرفين: توفير التشجيع الإيجابي لدفع الموظفين على القيام بعمل جيد.

7- الإرشاد/التدريب: لمساعدة الموظفين على أداء أفضل في دورهم الحالي ولمساعدتهم على التطور أكثر في دورهم المستقبلي.

8- فرصة للتطبيق: عبء العمل الفردي والنظم والعمليات لا تعيق الموظفين على تطبيق المهارات المنشأة أو من ممارسة المهارات المكتسبة حديثاً.

9- الوسائل الوظيفية: تكون أسهل وتساعد على تقليل معدلات الخطأ واستياء العملاء من خلال توفير المساعدة على إتمام العمل (يمكن أن تشمل هذه الوسائل نماذج وادلة وقوائم المراجعة).

10- العوامل البيئية: درجة الحرارة، والإضاءة والتهوية يمكن أن يكون لها تأثير مباشر على الصحة، كما يمكن أن تؤدي إلى الإجهاد والإنهاك.

11- العوامل الفيزيائية: العوامل المادية في مكان العمل مثل سوء تخطيط أو الاكتظاظ يمكن أن يؤدي إلى الأنواع الشائعة من الحوادث.

بناءً على ما سبق، تُعدّ ظروف العمل المادية والاجتماعية والتنظيمية القاعدة الأساسية في مجال الأعمال بصفتها عنصراً فاعلاً في التأثير على كفاءة الأفراد وتحسين الصورة الداخلية للمنظمات، ومدى انعكاس ذلك على النهوض بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ فالمنظمات اليوم تراهن على العنصر البشري كأحد أهم عوامل نجاحها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال توفير الحوافز المناسبة والراحة اللازمة أثناء العمل، على اعتبار أنّ جودة بيئة العمل والرفاهية النفسية للعاملين لها دور مهم في رفع تحديات الجودة وضمان الإنتاجية.

النتائج والمناقشة:

لتحقيق أهداف البحث، وبالاعتماد على الدراسات السابقة الواردة في متن البحث، تمّ تطوير "استبانة"، وقد تكونت الاستبانة من (31) عبارة موزعة على أربعة محاور: المحور الأول تضمن متغيرات بيئة العمل المادية، ويشمل العبارات (1-8)، المحور الثاني تضمن متغيرات بيئة العمل التنظيمية، ويشمل العبارات (9-16)، المحور الثالث تضمن متغيرات بيئة العمل الاجتماعية، ويشمل العبارات (17-22)، المحور الرابع تضمن متغيرات أداء العاملين، ويشمل العبارات (23-31). قد تمّ الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي وذلك بإعطاء الدرجة /5/ للإجابة بدرجة كبيرة جداً، والدرجة /4/ للإجابة بدرجة كبيرة، والدرجة /3/ للإجابة بدرجة متوسطة، والدرجة /2/ للإجابة بدرجة ضعيفة، والدرجة /1/ للإجابة بدرجة ضعيفة جداً، كذلك تمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.25 في التحليل الإحصائي. وتمّ التأكد من صدق الاستبانة وصلاحيتها للقياس، حيث تمّ عرضها على مجموعة من الأكاديميين لأخذ ملاحظتهم، وقد أجريت التعديلات اللازمة، كما تمّ اختبار ثبات أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج وفق الجدول الآتي:

الجدول (1) اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث

المحاور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
بيئة العمل المادية	8	0.794
بيئة العمل التنظيمية	8	0.819
بيئة العمل الاجتماعية	6	0.822
أداء العاملين	9	0.776
الثبات الكلي	31	0.839

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول (1) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع المتغيرات تساوي (0.839)، وهي أكبر من 0.70، كذلك يلاحظ أنّ قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من المحاور أكبر من 0.70، وهذا يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للقياس والدراسة.

تمّ الاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري للعينة، الأهمية النسبية، اختبار (t) لعينة واحدة One- Sample T. test، الانحدار الخطي البسيط. الانحدار الخطي المتعدد.

أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا – درجة الاستجابة الدنيا)/عدد فئات الاستجابة

طول الفئة = (5 – 1)/5 = 0.8

وبناءً عليه تمّ اعتماد التبويب المغلق، وتمّ تحديد المجالات الآتية:

الجدول (2) تبويب تدرجات سلم ليكرت الخماسي (تبويب مغلق)

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
1 – 1.8	ضعيفة جداً	%(36-20)
1.81 – 2.60	ضعيفة	%(52-36.2)
2.61 – 3.40	متوسطة	%(68-52.2)
3.41 – 4.20	كبيرة	%(84-68.2)
4.21 - 5	كبيرة جداً	%(100-84.2)

المصدر: من إعداد الباحثة

بناءً على نتائج تفريغ الاستبانة، نبين فيما يلي واقع متغيرات بيئة العمل (المادية والتنظيمية والاجتماعية)، بالإضافة إلى أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، حيث قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة حسب كل محور، ومن ثمّ حساب المتوسط الحسابي العام لكامل العبارات واختبار معنويته، وذلك وفق الآتي:

1) متغيرات بيئة العمل المادية:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتغيرات بيئة العمل المادية في مديرية مالية اللاذقية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 3		
					مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة	القرار
1. تصميم مبنى الإدارة التي أعمل بها يعجبني.	3.222	0.849	64.44	26.34	4.19	.000	دال
2. ألوان طلاء مبنى الإدارة تشجع على العمل.	3.214	0.841	64.28	26.18	4.078	.000	دال
3. ديكور مكتبي مريح.	2.280	0.631	45.60	27.66	-18.29	.000	دال
4. تصميم نوافذ مكتبي يسمح بمرور الضوء الطبيعي وتجديد الهواء.	3.198	0.916	63.97	28.65	3.472	.000	دال
5- يقع مبنى الإدارة في مكان هادئ بعيداً عن ضوضاء المدينة.	2.272	0.664	45.45	29.23	-17.56	.000	دال
6- الضوضاء الصادرة عن عمليات الطباعة، رنين الهاتف، الحديث الجانبي لا تؤثر على تركيزي في العمل.	3.331	0.742	66.61	22.27	7.147	.000	دال
7- ستائر نوافذ مكتبي مناسبة تمنع دخول أشعة الشمس القوية.	2.564	0.846	51.28	32.99	-8.259	.000	دال
8. يتوفر في مكتبي جهاز تكييف الهواء.	2.039	0.413	40.78	20.24	-37.33	.000	دال
المتوسط العام	**2.782**	**0.800**	**55.64**	**28.75**	**-4.367**	**.000**	**دال**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (3) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات متغيرات بيئة العمل المادية تنخفض عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.218)، وتقع ضمن المجال (2.61–3.40)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة متوسطة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (28.75%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، نجد أنّ مستوى متغيرات بيئة العمل المادية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (55.64%). حيث جاءت العبارة رقم (6)، والمتضمنة أنّ الضوضاء الصادرة عن عمليات الطباعة، رنين الهاتف، الحديث الجانبي لا تؤثر على تركيز العاملين في العمل في المرتبة الأولى، وبأهمية نسبية بلغت (66.61%)، بينما جاءت العبارة رقم (8)، والمتضمنة يتوفر في المكتب جهاز تكييف الهواء في المرتبة الأخيرة، وبأهمية نسبية بلغت (40.78%).

2) متغيرات بيئة العمل التنظيمية:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتغيرات بيئة العمل التنظيمية في مديرية مالية اللاذقية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 3		
					مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة	القرار
9. لا أجد صعوبة في الاتصال بالإدارة العليا.	3.572	0.752	71.44	21.06	12.187	.000	دال
10. نظام الاتصال المعمول به في إدارتي فعّال.	3.288	0.899	65.76	27.33	5.137	.000	دال
11. تحرص الإدارة على تكريس مبدأ العدالة بين الموظفين.	2.844	0.992	56.89	34.87	-2.516	.001	دال
12. عملي الحالي يتناسب مع مؤهلاتي العلمية وخبرتي المهنية.	3.249	0.968	64.98	29.81	4.123	.000	دال
13. نظام الحوافز والأجور المعمول به في إدارتي مناسب.	2.074	0.304	41.48	14.64	-48.90	.000	دال
14. أخضع لرقابة رئيسي المباشر باستمرار أثناء عملي.	3.475	0.755	69.49	21.74	10.074	.000	دال
15. تشجعني الإدارة على تحمل مسؤولياتي في العمل.	3.634	0.759	72.68	20.89	13.39	.000	دال
16. أمارس عملي بكل استقلالية وحرية.	3.580	0.731	71.60	20.41	12.723	.000	دال
المتوسط العام	**3.213**	**0.539**	**64.25**	**16.782**	**6.322**	**.000**	**دال**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (4) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات متغيرات بيئة العمل التنظيمية ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.213)، وتقع ضمن المجال (2.61–3.40)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة متوسطة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (16.782%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، نجد أنّ مستوى متغيرات بيئة العمل التنظيمية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (64.25%). حيث جاءت العبارة رقم (15)، والمتضمنة تشجيع الإدارة العاملين على تحمل مسؤولياتهم

في العمل في المرتبة الأولى، وبأهمية نسبية بلغت (72.68%)، بينما جاءت العبارة رقم (13)، والمتضمنة أنّ نظام الحوافز والأجور المعمول به في المديرية مناسب في المرتبة الأخيرة، وبأهمية نسبية بلغت (41.48%).

3) متغيرات بيئة العمل الاجتماعية:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتغيرات بيئة العمل الاجتماعية في مديرية مالية اللاذقية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 3		
					مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة	القرار
17. يوجد تعاون وانسجام بين مجموعة العمل.	3.560	0.764	71.21	21.45	11.762	.000	دال
18. علاقتي بزملائي جيدة تشعرني بالمتعة أثناء العمل معهم.	3.922	0.388	78.44	9.88	38.15	.000	دال
19. يساعدني رئيسي على التعلم وتطوير مهارتي.	3.132	0.818	62.65	26.13	2.591	.005	دال
20. يحرص رئيسي على تعزيز الثقة بيني وبينه.	3.385	0.912	67.70	26.94	6.772	.000	دال
21. تسعى الإدارة للقضاء على مصادر عدم الارتياح لدى الموظفين.	2.483	0.781	49.65	31.46	-10.62	.000	دال
22. تحرص الإدارة على تحسين علاقتها بالموظفين.	3.459	0.739	69.18	21.37	9.96	.000	دال
المتوسط العام	**3.323**	**0.734**	**66.46**	**22.08**	**6.617**	**.000**	**دال**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (5) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات متغيرات بيئة العمل الاجتماعية ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.323)، وتقع ضمن المجال (2.61−3.40)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة متوسطة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (22.08%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، نجد أنّ مستوى متغيرات بيئة العمل الاجتماعية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (66.46%). حيث جاءت العبارة رقم (18)، والمتضمنة أنّ علاقات الزملاء في العمل جيدة وتشعرهم بالمتعة في المرتبة الأولى، وبأهمية نسبية بلغت (78.44%)، بينما جاءت العبارة رقم (21)، والمتضمنة أنّ الإدارة تسعى للقضاء على مصادر عدم الارتياح بين الموظفين في المرتبة الأخيرة، وبأهمية نسبية بلغت (49.65%).

4) أداء العاملين:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 3		
					مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة	القرار
23. أمتلك المعرفة الكافية بمتطلبات الوظيفة التي أدويها داخل المديرية.	3.949	0.344	78.99	8.717	44.21	.000	دال
24. أمتلك القدرات والمهارات اللازمة لمواجهة العقبات والمشاكل والتحديات داخل العمل.	3.627	0.796	72.53	21.945	12.619	.000	دال

25. التزام بقوانين وأنظمة وتعليمات العمل داخل المديرية.	3.903	0.297	78.05	7.608	48.741	.000	دال
26. أحرص على مواكبة المعرفة لكي أقوم بأداء وظيفي على نحو أفضل.	3.529	0.755	70.58	21.401	11.232	.000	دال
27. التزم بإنجاز المهام المطلوبة بالوقت المحدد.	3.627	0.875	72.53	24.136	11.474	.000	دال
28. أقوم ببذل المزيد من الجهد في العمل لكي أحصل على الحوافز والتقدير.	3.689	0.512	73.77	13.879	21.566	.000	دال
29. لدي القدرة على التكيف والعمل في الحالات الطارئة.	3.560	0.727	71.21	20.420	12.355	.000	دال
30. يتم إشراكي في عملية وضع الأهداف المتعلقة بالعمل داخل المديرية.	3.152	0.527	63.04	16.719	4.617	.000	دال
31. أفضل العمل بروح الفريق مع زملائي في المديرية.	3.957	0.238	79.14	6.020	3.957	.000	دال
المتوسط العام	**3.665**	**0.563**	**73.3**	**15.36**	**18.934**	**.000**	**دال**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.25

يبين الجدول رقم (6) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لعبارات أداء العاملين ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.665)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل شدة الإجابة "بدرجة كبيرة" على مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (15.36%) يدل على تجانس إجابات أفراد العينة، وبما أنّ احتمال الدلالة $P = .000 < 0.05$ ، نجد أنّ مستوى أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى جيد، وبأهمية نسبية (73.3%). حيث جاءت العبارة رقم (31)، والمتضمنة أنّ العاملون يفضلون العمل بروح الفريق في المديرية في المرتبة الأولى، وبأهمية نسبية بلغت (79.14%)، بينما جاءت العبارة رقم (30)، والمتضمنة أنّ الإدارة تُشرك العاملين في عملية وضع الأهداف المتعلقة بالعمل داخل المديرية في المرتبة الأخيرة، وبأهمية نسبية بلغت (63.04%).

اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

لاختبار الفرضية تمّ الاعتماد على الانحدار البسيط:

الجدول (7) معاملا الارتباط والتحديد بين متغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.362	.131	.128	.51240

الجدول (8) نموذج الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.091	1	10.091	38.432	.000
	Residual	66.952	255	.263		
	Total	77.043	256			

الجدول (9) معاملات الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.017	.144		14.058	.000
	بيئة العمل المادية	.242	.039	.362	6.199	.000

يبين الجدول رقم (7) أنّ قيمة معامل الارتباط لتأثير متغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين بلغت (0.362)، وهي تدل على أنّ الأثر طردي وضعيف فيما بينهما، أي أنّ متغيرات بيئة العمل المادية تسهم شكل ضعيف في أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وتدل قيمة معامل التحديد على أنّ (13.1%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل المادية. ويبين الجدول رقم (8) أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ ، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار. كما يبين الجدول رقم (9) أنّ قيمة معامل B تساوي (0.362)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى (الصفرية) ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود تأثير طردي وضعيف دال معنوياً لمتغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

لاختبار الفرضية تمّ الاعتماد على الانحدار البسيط:

الجدول (10) معاملا الارتباط والتحديد بين متغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538	.290	.287	.46325

الجدول (11) نموذج الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.319	1	22.319	104.000	.000
	Residual	54.724	255	.215		
	Total	77.043	256			

الجدول (12) معاملات الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.037	.088		23.161	.000
	بيئة العمل التنظيمية	.294	.029	.538	10.198	.000

يبين الجدول رقم (10) أنّ قيمة معامل الارتباط لتأثير متغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين بلغت (0.538)، وهي تدل على أنّ الأثر طردي ومقبول فيما بينهما، أي أنّ متغيرات بيئة العمل التنظيمية تسهم بشكل مقبول في أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وتدل قيمة معامل التحديد على أنّ (29%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل التنظيمية. ويبين الجدول رقم (11) أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ ، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار. كما يبين الجدول رقم (12) أنّ قيمة معامل B

تساوي (0.538)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثانية (الصفرية) ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود تأثير طردي ومقبول دال معنوياً لمتغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

لاختبار الفرضية تمّ الاعتماد على الانحدار البسيط:

الجدول (13) معاملا الارتباط والتحديد بين متغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747	.559	.557	.36517

الجدول (14) نموذج الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.039	1	43.039	322.749	.000
	Residual	34.004	255	.133		
	Total	77.043	256			

الجدول (15) معاملات الانحدار لتأثير متغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.389	.086		16.100	.000
	بيئة العمل الاجتماعية	.579	.032	.747	17.965	.000

يبين الجدول رقم (13) أنّ قيمة معامل الارتباط لتأثير متغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين بلغت (0.747)، وهي تدل على أنّ الأثر طردي وجيد فيما بينهما، أي أنّ متغيرات بيئة العمل الاجتماعية تسهم بشكل جيد في أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وتدل قيمة معامل التحديد على أنّ (55.9%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل الاجتماعية. ويبين الجدول رقم (14) أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ ، مما يدل على معنوية نموذج الانحدار. كما يبين الجدول رقم (15) أنّ قيمة معامل B تساوي (0.747)، وبما أنها معنوية $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثالثة (الصفرية) ونقبل الفرضية البديلة، ونقر بوجود تأثير طردي وجيد دالّ معنوياً لمتغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

الفرضية الرئيسة للبحث: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغيرات بيئة العمل المادية والتنظيمية والاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية.

لاختبار هذه الفرضية تمّ الاعتماد على الانحدار المتعدد:

الجدول (16) تحليل الانحدار المتعدد لتأثير متغيرات بيئة العمل على أداء العاملين

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848	.719	.717	.17509	.848	753.38	3	253	.000

الجدول (17) تباين الانحدار المتعدد لتأثير متغيرات بيئة العمل على أداء العاملين

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.287	3	23.096	753.386	.000
	Residual	7.756	253	.031		
	Total	77.043	256			

الجدول (18) معاملات الانحدار المتعدد لتأثير متغيرات بيئة العمل على أداء العاملين

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.532	.081		6.583	.000
	بيئة العمل المادية	.162	.029	.296	5.676	.000
	بيئة العمل التنظيمية	.512	.036	.661	14.123	.000
	بيئة العمل الاجتماعية	.454	.017	.679	26.431	.000

يبين الجدول رقم (16) أنّ قيمة معامل الارتباط المتعدد لتأثير متغيرات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية) على أداء العاملين بلغت (0.848)، وهي تدل على أنّ الأثر قوي فيما بينهما، أي أنّ متغيرات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية) تسهم بشكل قوي في أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وتدل قيمة معامل التحديد المصحح على أنّ (71.7%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية). ويبين الجدول رقم (17) أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < \alpha = 0.05$ مما يدل على معنوية نموذج الانحدار المتعدد.

وبملاحظة قيم B الموضحة في الجدول رقم (18) نجد أنّ هناك تأثير طردي وقوي دالّ معنوياً لمتغيرات بيئة العمل (المادية، التنظيمية، الاجتماعية) على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، وبالتالي نرفض الفرضية الرئيسة للبحث، ونقبل الفرضية البديلة، وانّ ترتيب متغيرات بيئة العمل في تأثيرها على أداء العاملين كان موجباً ووفق الترتيب الآتي: بيئة العمل الاجتماعية في المرتبة الأولى، بيئة العمل التنظيمية في المرتبة الثانية، بيئة العمل المادية في المرتبة الثالثة.

وهذا يؤكد على ضرورة الاهتمام بظروف بيئة العمل المادية بما يؤدي إلى تحسين أداء العاملين وفقاً لمتغيرات البيئة المادية

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1- إنّ مستوى متغيرات بيئة العمل المادية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (55.64%)، حيث أنّ هناك ضعف فيما يتعلق بديكور المكاتب وقرب مبنى الإدارة من ضوضاء المدينة، وعدم وجود أجهزة تكييف الهواء، بالإضافة إلى عدم وجود ستائر مناسبة تمنع دخول أشعة الشمس.

2- إنّ مستوى متغيرات بيئة العمل التنظيمية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (64.25%)، حيث أنّ هناك ضعف في حرص الإدارة على تكريس مبدأ العدالة بين الموظفين، بالإضافة إلى عدم مناسبة نظام الأجور والحوافز المعمول به في المديرية.

3- إنّ مستوى متغيرات بيئة العمل الاجتماعية في مديرية مالية اللاذقية هو مستوى متوسط، وبأهمية نسبية (66.46%)، حيث أنّ هناك ضعف فيما يتعلق بسعي الإدارة للقضاء على مصادر عدم الارتياح بين الموظفين.

4- وجود تأثير طردي وضعيف دال معنوياً لمتغيرات بيئة العمل المادية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، حيث أنّ (13.1%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل المادية.

5- وجود تأثير طردي ومقبول دال معنوياً لمتغيرات بيئة العمل التنظيمية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، حيث أنّ (29%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل التنظيمية.

6- وجود تأثير طردي وجيد دالّ معنوياً لمتغيرات بيئة العمل الاجتماعية على أداء العاملين في مديرية مالية اللاذقية، حيث أنّ (55.9%) من التباين الحاصل في أداء العاملين يُفسّره متغيرات بيئة العمل الاجتماعية.

التوصيات:

1- تحسين بيئة العمل المادية عبر إعادة النظر في التصميم الداخلي لمكان العمل في المديرية بما يوفر الراحة النفسية للعاملين، بالإضافة إلى تقليص مستويات الضوضاء المكتبية بالتخلص من مسبباتها، ووضع ستائر ذات نوعية جيدة تسمح بمرور الضوء الطبيعي وتحمي في نفس الوقت من أشعة الشمي خاصة في فصل الصيف.

2- تحسين بيئة العمل التنظيمية من خلال إيجاد نظام اتصال في جميع الاتجاهات، وتكريس مبدأ العدالة، وتمكين العاملين عبر مشاركتهم في اتخاذ القرارات وتفويض المزيد من الصلاحيات، وإعادة النظر في نظام الأجور والحوافز.

3- زيادة الاهتمام ببيئة العمل الاجتماعية من خلال تحسين علاقات الإدارة والموظفين لخلق جو من الثقة وإزالة مصادر عدم الارتياح بين الموظفين من قبل الإدارة، وخصوصاً فيما يتعلق بضعف مستويات الأجور وغياب الاعتراف والتقدير أحياناً.

المراجع:

1- حريم، حسين (2003). ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في المستشفيات الخاصة بالأردن: دراسة ميدانية، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد (6)، العدد (1)، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، عمان، الأردن.

2- دهان، محمد؛ قريشي، هاجر (2017). متغيرات بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بضغوط العمل في المؤسسة، مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، العدد الخامس، جوان، جامعة قسنطينة2، الجزائر، 465-488.

3- سليطين، سوما؛ والعباس، إيليا (2022). تأثير بيئة العمل في نية ترك العمل: دراسة ميدانية في جامعة تشرين، مجلة جامعة حماة، المجلد (5)، العدد (10)، 91-105.

4- سوفي، نبيل (2018). أثر بيئة العمل على أداء الموظفين وانعكاسه على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.

5- الظاهري، حامد بن صالح (2007). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي: دراسة تطبيقية على منسوبي الشؤن الإدارية بالأمن العام، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الإدارية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

6- عقيلي، عمر وصفي (2005). إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 569.

7- العوالمة، نائل عبد الحافظ (2009). الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات، دار زهران، عمان، الأردن.

8- فليه، فاروق عبد؛ وعبد المجيد، السيد محمد (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.

9- النعيمي، جلال محمد (2009). دراسة للعمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، دار الإثراء، عمان، الأردن.

1 -Hareem, Hussain (2003). Work pressures of nursing staff in private hospitals in Jordan: a field study, Jordanian Journal of Applied Sciences, Volume (6), Issue (1), Applied Sciences Private University, Amman, Jordan.

2 -Dahan, Muhammad; Qureshi, Hajar (2017). Internal work environment variables and their relationship to work pressures in the institution, Milaf Journal for Research and Studies, Fifth Issue, June, Constantine University 2, Algeria, 465-488.

3 -Suleteen, Soma; and Al-Abbas, Elijah (2022). The effect of the work environment on the intention to leave work: a field study at Tishreen University, Hama University Journal, Volume (5), Issue (10), 91-105.

4 -Sofi, Nabil (2018). The impact of the work environment on the performance of employees and its reflection on the effectiveness of Algerian public administrations: a field study in the external departments of the Ministry of Finance, PhD thesis, Mohamed Boudiaf University, M'sila, Algeria.

5- Al Dhaheri, Hamid bin Saleh (2007). The internal work environment and its relationship to job leakage: an applied study on employees of administrative affairs at the Public Security, College of Graduate Studies, Naif Academy for Administrative Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.

6- Aqili, Omar Wasfi (2005). Human Resources Management, first edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 569.

7- The world, Nael Abdel Hafez (2009). Structures and methods in developing organizations, Dar Zahran, Amman, Jordan.

8- Fleyh, Farouk Abd; and Abdel-Maguid, El-Sayed Mohamed (2009). Organizational Behavior in the Management of Educational Institutions, second edition, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman, Jordan.

9- Al-Nuaimi, Jalal Muhammad (2009). Study for work within the framework of production and operations management, Dar Al-Ithra, Amman, Jordan.

10- Alabduljader, Salah A. (2019). The effective role of work environment and its influence on managerial innovation. Management Science Letters 9 (2019) 91-104.

11- Armstrong, Michael, (2006). Performance Management: Key strategies and practical guidelines. 3rd ed., Kogan Page, 347.

12- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations, International Journal of Enterprise Computing and Business Systems, Vol 01, January 2011, 4-7.

13- Rowden, R. W., & Conine, C. T. Jr. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks, Journal of Workplace Learning, 17(3/4), 215-230.

14- Siddiqi, Tahmeem; Tangem, Sadia, (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15, Issue 5(April), 153-162.