

تقييم العوامل البيئية وأثارها على أداء العاملين دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

نجلاء شعبان محمد^(١) - محمود محمد عبد الهادي صبح^(٢)
شوقي الشحات محمد الغيطاني^(٢) - صفوت صلاح الدين على النحاس^(٣)
(١) طالبة دراسات عليا بمعهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٢) كلية التجارة،
جامعة عين شمس (٣) الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

المستخلص

هدف البحث إلى الوصول إلى تقييم العوامل البيئية وأثارها على أداء العاملين بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. ولتحقيق أهداف البحث، تم تصميم استمارة استبيان تم توزيعها على عينة من المسؤولين والعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، والذي بلغ عددهم (٢٥٠) مفردة. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لإتمام البحث، والاختبارات الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث.

وقد توصلت إلى بعض النتائج منها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العوامل البيئية وتحسين أداء العاملين؛ حيث بلغت قيمة "ت" (٢٧,٥٩٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة المادية والحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي؛ حيث بلغت قيمة "ت" (١٣,٦٩٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج خلصت البحث لعدة توصيات أهمها: ضرورة تحسين البيئة الإدارية والتنظيمية للعاملين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، لضمان تحسين الأداء الإداري وتطويره بشكل مستمر، وكذلك تضمين إدارة متخصصة للسلامة والصحة البيئية، وأخرى للبيئة لتحسين الأداء البيئي والحفاظ على صحة وسلامة العاملين، والموارد المتاحة.

الكلمات المفتاحية: تقييم الأداء، العوامل البيئية الداخلية، البيئة التنظيمية، البيئة المادية.

المقدمة

تواجه المؤسسات الإدارية تحديات كبيرة نتيجة للتغيرات والعوامل البيئية والتطورات العلمية والتقنية المستمرة التي تواجهها المنظمات، فكان لزاماً على تلك المنظمات البحث عن العوامل البيئية الداخلية والخارجية كافة التي تضمن لها التفوق، وتحقيق الأهداف المنشودة، وتحسين وتطوير أداء العنصر البشري. وبما أن العنصر البشري هو المورد الأهم، في المنظمة أصبح من المهم جداً الاستفادة القصوى منه، وذلك من خلال تلبية احتياجاته النفسية والاجتماعية والمادية والبيئية، مما ينعكس بشكل إيجابي على رضاه وأدائه وإنتاجيته، لهذا نجد أن المنظمات المتطورة اهتمت في السنوات الأخيرة بخلق بيئة عمل مناسبة تساهم في تحسين وتطوير أداء العاملين.

وبدأت الأنظمة الإدارية الحديثة في المنظمات المعاصرة في الاهتمام بعملية تقييم العوامل البيئية لما لها من أهمية كبيرة ودور فعال في تحسين أداء العاملين، حيث تُعد وسيلة إدارية حديثة تُمكن الإدارة من التعرف على قدرات ومهارات العاملين لتطوير أدائهم أولاً بأول لصالح العمل. (Ghauri, Ehtasham, 2012: p.12)

إن عملية تقييم العوامل البيئية من أهم المؤثرات المهمة في المنظمات التي تسعى جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها، والتي تمثل الغرض الأساسي من إنشائها، لذلك فإنها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي، من خلال إتباع سياسات واستراتيجيات مختلفة بتوفير الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمعلومات الضرورية. (بن رحمون، ٢٠١٤: ص ١٤)

وتنقسم البيئة الداخلية للمنظمة إلى بيئتين داخليتين هما: بيئة العمل المادية أو الظروف الفيزيائية لبيئة العمل، ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من (إضاءة، وتهوية، وضوضاء، ونظافة، ودرجة حرارة فضلاً عن التجهيزات الفنية التي تساعد العاملين في إنجاز المهام المطلوبة منهم في مكان العمل لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، ورفع الروح

المعنوية بين الأفراد، وتقليل حوادث العمل، وتخفيض تكاليف الإنتاج. (عباس، ٢٠١٧: ص٥)

والبيئة الثانية هي بيئة العمل التنظيمية، والتي تتضمن أنظمة وإجراءات العمل، أساليب وممارسات الإدارة، أسلوب القيادة، إضافة إلى العوامل المادية والاجتماعية، أن تكون مصدر رضا وتحفيز بالنسبة للعاملين، كما قد تكون مصدرا للضغوط. وتعتبر البيئة الداخلية للمؤسسة المصدر الأول والرئيس لضغوط العمل، كونها تحوي مجموعة من المتغيرات ذات تأثير مباشر على الموارد البشرية وعلى اتجاهاتهم وسلوكياتهم في العمل، حيث أنه كثيرا ما يواجه العاملون في هذه البيئة مواقف وظروف مختلفة يتعرضون من خلالها لحالات الاضطراب، والقلق، والخوف، والإحباط، والغضب الذي يؤثر سلبا على نفسياتهم وسلوكياتهم ومنه على أدائهم للعمل. (أحمد، هاجر، ٢٠١٧: ص١٢)

مشكلة البحث

يمثل العنصر البشري داخل الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أهم مقومات العملية الإدارية، مما يتطلب تهيئة بيئة إدارية صحية تقوم على التفاهم والحوار البناء والمشاركة في جميع المستويات الإدارية، وبالرغم من أن الهيكل التنظيمي للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يضم عدد (١٣) قطاع خدمي يضم (٣٤٢١) عاملا، إلا أن الجهاز لا يهتم بوجود إدارة بيئية أو إدارة للسلامة والصحة المهنية ضمن الهيكل التنظيمي للجهاز تكون مسؤولة عن عملية التقييم البيئي للمتغيرات والعوامل البيئية الداخلية، ورصد المشكلات والمعوقات البيئية التي تعرقل أداء العاملين، ومواجهة التلوث البيئي الذي تُحدثه بعض الكيانات التشغيلية التي تتواجد داخل محيط الجهاز، وتؤثر على العاملين بالسلب في القيام بمهام أعمالهم بالشكل المناسب، فضلا عن مسئوليتها في بناء الإستراتيجية البيئية للجهاز والخاصة بتحسين الأداء البيئي للحفاظ على الموارد المادية والبشرية والحد من التلوث البيئي الذي يعاني منه العاملين بالجهاز ويؤثر على أداء أعمالهم الوظيفية،

وهو ما أظهرته نتائج البحث الاستطلاعية التي قام بها " الباحثون " والتي أظهرت ما يلي:

أ- على مستوى البيئة التنظيمية والإدارية:

- هناك نقص بنسبة كبيرة جدا في توافر الأدوات الإدارية التي تساعد العاملين على إنجاز مهام عملهم.
- هناك شعور بالإحباط ينتاب غالبية عينة البحث نتيجة عدم الاهتمام بالبيئة التنظيمية للعمل بما يليق برؤية وأهداف الجهاز الإدارية.
- لا تهتم إدارة العليا بتوفير بعض المساحات الخضراء / الأشجار / الزهور التي تساعد في نقاء الأوكسجين داخل بيئة العمل.
- هناك شعور بالضيق لغالبية عينة البحث نتيجة التلوث البيئي الناتج عن أنشطة الورش المختلفة داخل المبنى.

ب- على مستوى البيئة المادية:

- وجود عدد كبير من الورش داخل محيط مبنى الجهاز (ورش لتصليح وصيانة، ورش ميكانيكا، ورش سمكرة ، ورش غسيل وتشحيم، ورشة سروجي ، ورشة دهان سيارات، ورشة لدهان الجدران ومخزن خاص بها، ورشة للنجارة ومخزن خاص بها، مخازن للمعدات المتهاكلة والكهنة، مخازن للملفات الورقية المعدة للإعدام، مطبعة للمطبوعات الورقية).
 - تؤثر بيئة العمل المادية (التلوث البيئي) على تركيز وكفاءة العاملين بدرجة كبيرة.
 - يعاني غالبية العاملين من التلوث السمعي والبصري والهوائي نتيجة الأنشطة الصناعية للورش التابعة للجهاز داخل المبنى، كما تبين إصابة العديد من العاملين ببعض الأمراض الصدرية والحساسية والرمدية نتيجة وجود العديد من ورش الصيانة داخل محيط العمل.
- ومن هنا تكمن مشكلة البحث في وجود قصور بالاهتمام بتقييم العوامل البيئية التي تؤثر على أداء العاملين بشكل مباشر، ومن ثم الأداء الإداري على مستوى الجهاز ككل، فضلاً عن عدم وجود منهجية للاهتمام بالبُعد البيئي، الأمر الذي دفع " الباحثون " لصياغة مشكلة

البحث وتحديدها بهدف الوصول لحلول لها عبر فاعلية وأهمية تقييم العوامل البيئية وتأثيرها على أداء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

أسئلة البحث

- اعتماداً على ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في تساؤل رئيس مؤداه "ما أهمية تقييم العوامل البيئية وآثارها على أداء العاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة؟"، ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية:
- ١- ما واقع العوامل البيئية داخل بيئة العمل؟
 - ٢- هل هناك عوامل بيئية تؤثر على أداء العاملين؟
 - ٣- هل هناك أهمية للقيام بعملية تقييم العوامل البيئية؟
 - ٤- ما العلاقة الارتباطية بين تقييم العوامل البيئية الداخلية وآثارها على تحسين أداء العاملين؟
 - ٥- ما أنواع التلوث البيئي التي يتعرض لها العاملين؟
 - ٦- توجد معوقات تواجه عملية تقييم العوامل البيئية؟

أهداف البحث

- تسعى هذه البحث إلى التعرف على أهمية "تقييم العوامل البيئية وآثارها على أداء العاملين". وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
- ١- التعرف على واقع بيئة العمل الداخلية المحيطة بالعاملين.
 - ٢- رصد الآثار السلبية لبيئة العمل ومدى تأثيرها على أداء العاملين.
 - ٣- دراسة مدى أهمية عملية تقييم العوامل البيئية في تحسين أداء العاملين.
 - ٤- بيان العلاقة بين تقييم العوامل البيئية وآثارها على أداء العاملين.
 - ٥- تحديد أنواع التلوث البيئي التي تؤثر على أداء العاملين.
 - ٦- إبراز المعوقات التي تواجه عملية تقييم العوامل البيئية.

فروض البحث

في ضوء مشكلة وأهداف الدراسة يحاول الباحثون اختبار صحة فروض الدراسة من خلال الفروض التالية:

الفرض الأول: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العوامل البيئية الداخلية وتحسين أداء العاملين".

الفرض الثاني: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي للجهاز".

الفرض الثالث: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة الإدارية وتحسين الأداء الإداري للعاملين".

الفرض الرابع: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة المادية والحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي".

متغيرات البحث

بناء على الفروض التي تم تناولها في البحث يكون المتغير المستقل هو (تقييم العوامل البيئية) والمتغير التابع هو (أداء العاملين).

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في جانبين هما الجانب العلمي والجانب التطبيقي كما يلي:

الأهمية العلمية: تتبثق أهمية البحث علي المستوى الأكاديمي، وذلك لمحاولتها دراسة موضوع هام في مجال تقييم العوامل البيئية بوجه عام ومدى تأثيرها على أداء العاملين بوجه خاص نظراً لقلّة مثل هذه الموضوعات في المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة المصرية بشكل خاص؛ حيث يعتبر مفهوم تقييم العوامل البيئية حديثاً نسبياً في مجال الإدارة البيئية بالنسبة

للمؤسسات الإدارية داخل مصر، بالإضافة إلى الربط بين تقييم العوامل البيئية وتحسين الأداء البيئي وانعكاسات ذلك علي تحسين البيئة التنظيمية والمادية للعاملين.
الأهمية التطبيقية: يستمد هذا البحث أهميته علي المستوي التطبيقي، وذلك لمحاولتها تقديم التوصيات والمقترحات والاستنتاجات التي تفيد المسؤولين عن المؤسسات العامة بوجه عام والتنظيمات الإدارية بوجه خاص، مما يساهم في تطور وتحسين الأداء البيئي للمؤسسة، وهو ما يؤدي إلى زيادة فاعلية أداء العاملين، بهدف الوصول إلى أعلى أداء إداري.

مصطلحات البحث

تقييم الأداء: هي عملية تحديد المعوقات وتحديد قدرات العاملين والكفاءات وتحديد العوامل الشخصية والبيئية والتنظيمية لتحسين المستوى التنافسي للمنظمة ودعم اتخاذ القرار لتحقيق الهداف المنظمة. (Joel & Kelly, 2017, p.206)

العوامل البيئية الداخلية: تنقسم العوامل البيئية الداخلية إلى العوامل التنظيمية الإدارية والعوامل البيئية المادية التي تؤثر على إنتاجية العامل والمنظمة ككل، فالاهتمام بالعوامل البيئية من قبل المديرين يؤدي إلى خفض التكلفة وتحسين الإنتاجية والأداء المؤسسي للمنظمة (Narungsun, 2018: p.119)

البيئة التنظيمية والإدارية: هو المجال الذي تتفاعل فيه كافة الفعاليات والأنشطة الداخلية للنظام ، وترتبط البيئة التنظيمية والإدارية ارتباط وثيق بتحسين أداء العاملين؛ حيث تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وانخفاض التغيب عن العمل وزيادة التواصل والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين. (Jacqueline, Milton, 2019: p.368)

البيئة المادية: تشمل الظروف المناخية السائدة في مكان العمل: كالتهووية والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل وفترات الراحة، حيث

تتعرض هذه الظروف على سلامة العنصر البشري وصحته، وفي أدائه وفاعليته في العمل.
(المشوط، ٢٠١١: ص ١٥)

دراسات سابقة

دراسة (عبد الرحمن، ثامر: ٢٠١٧): جاءت الدراسة بعنوان "عوامل البيئة الداخلية وانعكاسها في عملية تقييم أداء العاملين بحث ميداني".

واستهدفت الكشف عن العوامل البيئية التي تؤثر على تقييم أداء العاملين، والتعرف على مستوى وعوامل البيئة الداخلية والمعوقات التي تواجه عملية تقييم أداء العاملين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إحصائية بين العوامل البيئية الداخلية وتقييم أداء العاملين، وكذلك تبين أن هناك مركزية إدارية في اتخاذ القرارات مما يعوق مشاركة العاملين فيها مما يتسبب في عدم الإبداع.

دراسة (سامر ستان: ٢٠١٧): جاءت الدراسة بعنوان "العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين في مدينة الخليل من وجهة نظر الموظفين".

واستهدفت معرفة العلاقة بين البيئة الداخلية وإنتاجية العاملين في مدينة الخليل من وجهة نظر الموظفين، والتعرف على العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وأداء العاملين في مدينة الخليل، والتعرف على العلاقة بين طبيعة العمل وأداء العاملين في مدينة الخليل. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير لعناصر البيئة الداخلية المتمثلة في الهيكل التنظيمي والقيادة على إنتاجية العاملين؛ ، كما تبين أن هناك درجة منخفضة لتوفير بيئة داخلية إيجابية للموظفين فيما يتعلق بالهيكل التنظيمي.

دراسة (Minsung, et al : 2016): جاءت الدراسة بعنوان "تأثير البيئة الداخلية للمكاتب على أداء العاملين وحالتهم النفسية في كوريا الشمالية".

وهدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب العوامل البيئية التي تؤثر على العاملين وتصيبيهم بالاكئاب، وكذلك التعرف على العوامل النفسية التي تؤثر على أداء العاملين.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك عوامل بيئية مختلفة تؤثر على الحالة النفسية للعاملين، كما تبين أن تؤثر العوامل البيئية على أداء العاملين وتؤدي إلى خفض الإنتاجية. دراسة (Estimo & Aguilar: 2017): جاءت الدراسة بعنوان " فهم الموظفين وتفاعلهم مع بيئة العمل والأنشطة المفضلة لديهم".

واستهدفت التعرف على قيم العمل المفضلة والبيئة والتفاعلات وأنشطة العاملين في المؤسسة البحرية، والتعرف على العوامل البيئية المؤثرة في أداء العاملين، ومدى تأثير بيئة العمل على إبداع العاملين. وأظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين يضعون أعلى قيمة للاحترام المتبادل والوصول إلى الأهداف والتواصل المفتوح ونظام الدعم القوي والتماسك والقيادة الفعالة والشفافية، كما تبين أن بيئة العمل تؤثر في إبداع العاملين وإنتاجيتهم في العمل، وكذلك هناك عوامل بيئية إيجابية وأخرى سلبية تؤثر في أداء العاملين. دراسة (Setyo et. al: 2017): جاءت الدراسة بعنوان " أثر دافعية العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين".

واستهدفت معرفة أثر بيئة العمل تجاه أداء الموظفين، ومعرفة مدى تأثير دوافع العمل تجاه أداء الموظفين. وأظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل ودوافع العمل لهما تأثير كبير على أداء العاملين، كما تبين وجود تأثير متزامن بين عملية التحفيز وبيئة العمل على أداء العاملين، وأن العوامل البيئية الداخلية لبيئة العمل تؤثر على أداء العاملين وإنتاجيتهم. دراسة (Aklyoshe et. al: 2020): جاءت الدراسة بعنوان " تقييم شامل لعادات نمط وبيئة العمل وتأثيرها على راحة العاملين الإداريين".

واستهدفت الدراسة التعرف على مدى تأثير بيئة العمل على نمط وحيات العاملين، وتقييم المتغيرات حول أنماط وعادات نمط بيئة العمل، وكذلك التعرف على العوامل البيئية التي تؤثر على أداء العاملين، وأظهرت نتائج الدراسة أن لكل عامل نظام للنوم والراحة مختلف عن الآخر، بما يُعنى أن هناك حجم تأثير مختلف على وقت النوم والراحة على ذهن العاملين

وأدائهم لأعمالهم، كما أن هناك تأثير للعوامل البيئية داخل العمل على نمط وحياء العامل، مما يؤدي إلى التأثير على أداء العاملين داخل العمل.

أوجه الاختلاف والتميز بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها تبحث في تقييم العوامل البيئية سواء التنظيمية أو المادية، ومدى تأثيرها في أداء العاملين حيث لم تتوصل "الباحثة" لدراسة تهدف مباشرة إلى تقييم العوامل البيئية من الناحية التنظيمية والمادية في إحدى القطاعات الحكومية الخدمية سواء في الداخل أو الخارج.
- تتميز الدراسة الحالية بأنها تقدم تقييماً وتحليلاً شاملاً للعوامل البيئية التي تعاني منها القطاعات الحكومية الخدمية وانعكاساتها على أداء العاملين من خلال من عملية تقييم العوامل البيئية في بيئة عمل إحدى المؤسسات الحكومية الهامة داخل جمهورية مصر العربية (الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة).
- تبرز الدراسة الحالية التأثيرات السلبية، والإيجابية الناتجة عن تقييم العوامل البيئية داخل بيئة العمل، وأهم المعوقات التي يعاني منها العاملين والتي تؤثر على أدائهم.

الإطار النظري للمهمة

أولاً: مفهوم تقييم الأداء: تُعتبر عملية تقييم الأداء أحد الأعمال المهمة والرئيسية لإدارة الأفراد، من أهم الخطوات الواجب الاعتماد عليها من أجل معرفة مدى كفاءة الأفراد ولذا سوف نتطرق إلي تعريف تقييم الأداء وأهميته داخل المنظمة وكذا أنواع وطرق تقييمه وفوائده ومجالات استخدامه.

تعريف تقييم الأداء: هي عملية أساسية وجزء مهم من عملية إدارة الموارد البشرية تستخدم لتقييم جودة وفاعلية أداء الموظف لاتخاذ مجموعة من القرارات الخاصة به، وكذلك التعرف

على كيفية تحقيق الموظف للأهداف التنظيمية للمنظمة في المستقبل (Adofo & Patrick,)
(2011: p.22)

ثانياً: عوامل (عناصر) بيئة العمل الداخلية: يعتمد نجاح المنظمة على أهمية وجود عوامل بيئية داخلية فاعلة، فمن دونها فإن العمليات التنظيمية تسير بشكل فوضوي، ولا تستند إلى أساس علمي متين.

حيث أشار (Joaquin, Kenneth, 2017: p. 121) أن العوامل البيئية الداخلية (التكنولوجيا - نظم المعلومات - الهيكل التنظيمي - الثقافة السائدة بين العاملين) لها تأثير على مستوى أداء العاملين بالمؤسسة، فضلاً عن هدر الموارد البشرية والمادية، فالبيئة الداخلية غير الملائمة يترتب عليها آثار سلبية من حيث تدنى معنويات وفاعلية العاملين واتخاذ قرارات غير سليمة وتزايد النزاعات التنظيمية والوظيفية، ونذكر منها:

١- الهيكل التنظيمي: يُعتبر الهيكل التنظيمي من أهم عناصر بيئة العمل من حيث مدى تناسبه مع مجال عمل المنظمة وتخصصها واستيعابها لاحتياجاتها ومساهمته في تحقيق أهداف المنظمة، فبذلك تتجلى أهميته كعنصر إيجابي في بيئة العمل. (عبد العزيز، ٢٠٠٣: ص ٧٣)

كما أنه يمثل هو الكيفية التي ترتب بها الواجبات والمهام واستخدامها للعمل الذي يجب القيام به وهو يمثل بذلك العلاقات والمستويات الهرمية والمسئولية وآليات حل المشاكل.

(Quangyen & Tian,2013 : p.329)

٢- نمط القيادة: تمثل القيادة في المنظمة العناصر الإدارية القيادية العليا مجلس الإدارة، الرئيس الأعلى للمنظمة) وان هذه العناصر بصفتها القيادية ومسؤولياتها الإجمالية والشاملة في المنظمة تؤثر بشكل مباشر في بيئة المنظمة، ذلك لان النمط القيادي الذي تتبعه أو تستخدمه القيادة العليا يمثل عنصراً هاماً من عناصر البيئة الداخلية للمنظمة. (نعسانى، ٢٠٠١: ص ٢٦٠)

٣- نمط الاتصالات: تلعب الاتصالات دوراً هاماً داخل المنظمات في المحافظة على تدفق وانسياب وارتفاع كفاءة العمل، فكلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات، فالإتصال الجيد هو الإتصال بالاتجاهين لأنه يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي والتعلم والتطور.

(Iamb, et al, 2016: P. 104)

٤- المشاركة في اتخاذ القرارات: تُعتبر إتاحة الفرص للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وتعميق انتمائهم للمنظمة من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرارات داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون كل جهد مستطاع لتطوير العمل والارتقاء بالمنظمة إلى أفضل مستوى ممكن، كما تؤدي المشاركة في اتخاذ القرارات إلى تقليص الصراعات داخل المنظمة والذي ينشأ نتيجة تضارب القرارات والمركزية في اتخاذها. (عبد الرحمن، ٢٠٠٦: ص ٤٥)

٥- طبيعة العمل: يُقصد بطبيعة العمل ما إذا كان روتينياً تقليدياً أم غير روتيني يتضمن التجديد والابتكار، فالعمل الروتيني يقود إلى إحداث الملل والإهمال وعدم الاكتراث واللامبالاة نحو التحديث والتطوير بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الفرد بان عمله ليس بذى أهمية، بينما على النقيض الأعمال غير الروتينية التي تتسم بالتجديد والتطوير وتؤدي لتحسين الأداء، لأن العامل يحس بقيمته وبأنه ينجز مما يقوى ثقته بنفسه، فبطبيعة العمل تُعتبر عاملاً هاماً في حفز أو إحباط العاملين. (عبد الله، ٢٠١٩: ص ٢٦)

٦- تكنولوجيا العمل: اقتحمت التكنولوجيا جميع مجالات الحياة الصناعية، والزراعية، والتجارية، والتعليمية، وأصبح العالم اليوم يختلف عن عالم السنوات السابقة، وطالما أن التكنولوجيا قد دخلت جميع المنظمات وأصبحت جزءاً منها فإنها تُعد أحد عناصر البيئة لتنظيمية لهذه المنظمات، لذا يجب أن تقيّد هذه المنظمات من مميزات وحسنات التكنولوجيا، وتنتشر اتجاهات إيجابية نحوها وتستثمرها الاستثمار الأمثل. (مانع، ٢٠٠٠: ص ٤٨)

٧- اللوائح والأنظمة التي تحكم علاقة المنظمة بالعاملين: يستند تطبيق اللوائح والأنظمة في المنظمة إلى الصلاحية الإدارية التي يتمتع بها المدير أو المسئول، ويواجه تطبيق النظام واللوائح عدد من الموانع والقيود التي تحول دون تحقيقها للنتائج المتوقعة، أو تسهم في ظهور بعض المشكلات والصعوبات التي تعرقل عمل المنظمة وتؤدي إلى نفور العاملين، منها الرفض السلبي أو المقاومة لأسباب تتعلق بنوع هذه الأنظمة واللوائح وطريقة تنفيذها ويؤدي هذا إلى خلق التوتر والانقسام بين صفوف العاملين. (السيد، ٢٠٠٤: ص ٥٣)

٨- التدريب: يساهم التدريب في تنمية خبرات وزيادة كفاءة العاملين من خلال التطور التكنولوجي في طرق التدريب الحديثة؛ حيث يزود العاملين بالمهارات التقنية والمعرفية اللازمة وزيادة مهارة الابتكار لديهم. (Yang, et al, 2007: p.75)

- مخاطر بيئة العمل الناتجة عن العوامل التنظيمية:
- اختلال الهيكل التنظيمي وعدم وضوح العلاقات التنظيمية.
- عدم تحقيق العدالة التنظيمية في نظم وسياسات الأجور والمكافآت والنقل والترقية.
- الافتقار إلى الأمان الوظيفي خاصة في ظل إتباع سياسات التشغيل المؤقت.
- تضارب الأوامر الإدارية الصادرة عن رئيس واحد أو عدة رؤساء.
- عدم وجود سياسات تنظيمية فعالة للتطوير والتنمية المهنية والإدارية.
- الإهمال واللامبالاة في عملية الاختيار والتعيين.
- التركيز على المواقع التنظيمية العليا وإهمال المشرفين والملاحظين والعاملين في الإدارة الوسطى والتنفيذية.
- الافتقار إلى سياسات ونظم فعالة للاقتراحات والتظلمات والشكاوى.
- ضعف وقصور دور النقابات العمالية خاصة في الدول النامية. (شرارة، ٢٠١٦: ص ٢٣)
- عوامل (عناصر) بيئة العمل المادية: تهتم المنظمات عالية الموثوقية في مراعاة سلامة بيئة العمل المادية لمنع الحوادث الكارثية التي يمكن أن يكون لها عواقب إنسانية

واقتصادية وبيئية خطيرة على العاملين والمنظمة. (Joaquin, Kenneth, 2017:)
(p.121

وتتكون بيئة العمل المادية من:

١- الإضاءة الاصطناعية: وتُعرف بأنها الإضاءة الناتجة عن مصادر اصطناعية للحصول على الضوء، وتُستخدم ، عوضاً عن الإضاءة الطبيعية، عندما تكون الإضاءة الطبيعية غير كافية، وتُعد الإضاءة الاصطناعية من العوامل المهمة؛ لتعزيز الأداء الوظيفي، وزيادة الإنتاج، وتوفير بيئة صحية ونفسية مناسبة للعمل. (السنباني، وآخرون، ٢٠١٣: ص ٥١)

٢- الأثاث والنظافة في مكان العمل: تحرص المؤسسات الحديثة على تخصيص مكتب لكل موظف ومقعد لاستعماله في أعماله المكتبية، لذا يجب أن يراعى في اختيار أثاث المكاتب ملائمة سطح المكتب لطريقة عمل الموظف، لأن هناك المكتب العادي ومكتب للحاسب الآلي ومكتب لجهاز الكمبيوتر والطابعة... الخ، كما يجب أن يراعى في اختيار الأثاث وحدة التصميم لكل مستوى إداري لإزالة التفرقة وكذلك بساطة الأثاث ليسهل تنظيمه وتنظيفه. (المرجع السابق: ص ٥٣)

٣- الأمن والسلامة: مع ازدياد التطور التكنولوجي ازدادت المخاطر في أماكن العمل التي قد يتعرض لها العاملون، فأصبح من المهم جداً اتخاذ إجراءات الأمن والسلامة، لتوفير بيئة عمل آمنة خالية من الحوادث والإصابات، لهذا اهتمت المنظمات بأمن بيئة العمل وسلامته، 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. (Mei, et al, 2010: p. 1093)

• مخاطر البيئة الناتجة عن العوامل المادية: حدد (Gouiran: 2010: p.148) على أنها " التحليل الدقيق لظروف العمل، المعدات، العمالة، الأساليب والمواد بما يسمح بتحسين

- المستمر لجودة العمل وكفاية الأدوات والإجراءات اللازمة لاحتياجات الإنتاجية ، ومدى انعكاس ذلك على تحسين الأداء الشامل للمؤسسة ومن أمثلة تلك المخاطر:
- ١- المخاطر الميكانيكية: وهي المخاطر التي تنشأ عن حركة الأجسام التي لديها القدرة على إصابة الأفراد.
 - ٢- المخاطر الفيزيائية: تنشأ هذه المخاطر عن مختلف الظواهر الفيزيائية K وهو ما يستلزم اتخاذ تدابير وقائي، ويُقصد بالمخاطر الطبيعية في جو العمل كل ما يؤثر على سلامة العامل وصحته نتيجة عوامل طبيعية مثل الحرارة، أو الرطوبة، أو البرودة، أو الضوضاء، أو الإضاءة، أو الإشعاعات الضارة، أو الزيادة أو النقص في الضغط الجوي الذي يجرى فيه العمل، وكذلك المخاطر الناجمة عن الإشعاعات المؤينة، وغير المؤينة.
 - ٣- المخاطر الكيميائية: تُعتبر المخاطر الكيميائية من أصعب وأعقد مخاطر العمل في الصناعة، وتتصف المواد الكيميائية بخطورة التعامل معها (السموم، الاشتعال، الانفجار)، وتنقسم المخاطر الكيميائية إلى (مخاطر ناتجة عن الأتربة في جو العمل- مخاطر ناتجة عن الغازات في جو العمل- مخاطر ناتجة عن المذيبات العضوية في جو العمل).
 - ٤- المخاطر الكهربائية: إن استخدام الكهرباء لا يخلو من المخاطر على الإنسان وعلى الممتلكات، والأخطار الكهربائية أكيدة الوجود في توصيلات وصيانة واستعمال الأجهزة الكهربائية والسيطرة على معظم مخاطر الكهرباء ليس صعبا أو باهظ التكاليف ولكن تجاهل وإهمال إجراءات الحماية من الكهرباء يسبب أضرارا كثيرة للأشخاص والممتلكات.
 - ٥- مخاطر ناتجة عن الغازات والأدخنة والأبخرة في جو العمل: كالاحتراق والصهر، وتتكون نتيجة اختلاط الغازات بجزيئات المعادن المنصهرة وتتصاعد في الجو وتتعلق به مثل أكاسيد الغازات كالرصاص والزرنيخ، أما الغازات فتتكون من جزيئات دقيقة نتيجة تسرب الغازات المنصهرة أو تبخر السوائل، وتتصاعد في الجو طبقا لقوانين انتشار الغازات وتتعلق به، وهي تؤثر في الجهاز التنفسي أو في الغشاء المخاطي للأنف أو في القصبية

الهوائية والرئتين تأثيرا مباشرا سريعا مثل النشادر والكلور أو تؤثر بعد مدة من الزمن مثل غاز الأوكسجين والنتروجين.

٦- الضوضاء: الضوضاء هو خليط من الموجات التي تنتشر في بيئة العمل، حي تؤثر في نشاط العاملين فتقلل من إنتاجيتهم، بالإضافة إلى ما تحدثه على المدى الطويل من ضعف تدريجي في قوة السمع وربما انتهى إلى الصم الكامل، وللضوضاء نوعين من التأثيرات: (تأثيرات سمعية - تأثيرات غير سمعية). (Emil, et al. 2018: p.114)

الإجراءات المنهجية للبحث

منهج البحث: اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهداف البحث من خلال الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، والحصول على البيانات الثانوية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، من خلال استقراء الدوريات العلمية والدراسات السابقة، كما اعتمد الباحثون على أسلوب قوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية إعداد قائمة استقصاء Questionnaire، وقد تم تصميم تلك القائمة بطريقة تؤدي إلى تحقيق أهداف البحث، وتساعد في اختبار فروضه.

مجتمع البحث:

- المجال البشري: المسؤولون والعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وذلك لكونهم أصحاب الآراء الموثقة المتعلقة بأهداف وتساؤلات البحث.
 - المجال المكاني: المبنى الإداري الرئيسي للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- عينة البحث:** اشتملت عينة البحث على (٢٥٠) مفردة من المسؤولين والعاملين بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

أدوات البحث: تم تصميم قائمة استقصاء، وتكونت من:

- المجموعة الأولى: تحتوي على عدد (١٠) فقرات لتقييم آراء عينة البحث (الإدارة العليا في مدى الاهتمام بعملية تقييم العوامل البيئية الداخلية.
- المجموعة الثانية: تحتوي على عدد (٣٦) فقرة لتقييم آراء عينة البحث (الإدارة الوسطى والعاملين) في مدى اهتمام الإدارة العليا بعملية تقييم العوامل البيئية التنظيمية والإدارية.
- المجموعة الثالثة: تحتوي على عدد (١٠) فقرات لتقييم آراء عينة البحث (العاملين) في مدى تأثير البيئة المادية على أدائهم.

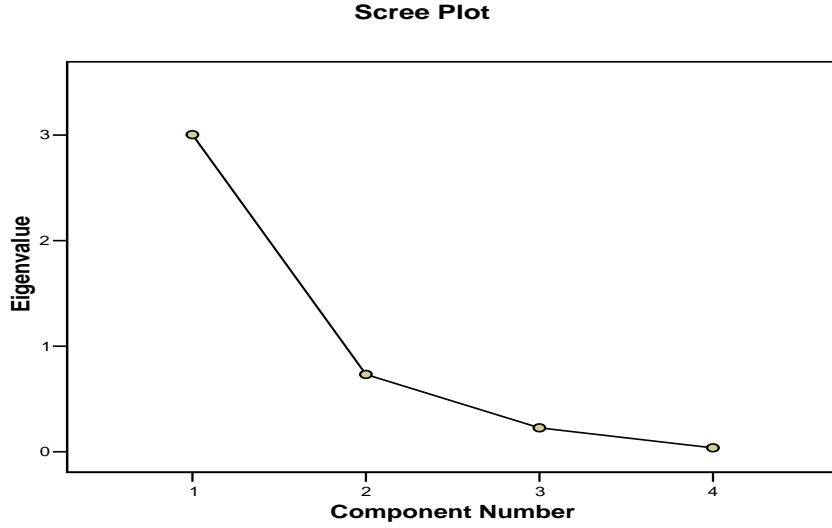
أساليب المعالجة الإحصائية المطبقة: قام الباحثون بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (SPSS V. 25) لتفريغ البيانات وجدولتها وإجراء التحليل الإحصائي المناسب لتحليل البيانات، واختبار صحة فروض البحث، وتطلب ذلك تطبيق بعض أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي كما يلي:

- المقاييس المستخدمة في الإحصاء الوصفي: تم الاعتماد على المتوسط المرجح والانحراف المعياري لتوصيف متغيرات البحث من حيث النزعة المركزية والتشتت، مع زيادة الإيضاح باستخدام الرسوم البيانية Charts. وكذلك معامل الارتباط الخطي لبيرسون Person Correlation Coefficient، ومن خلال هذه العلاقة سوف يتم تحديد درجة واتجاه ودلالة علاقات الارتباط البسيط بين متغيرات البحث.
- المقاييس المستخدمة في الإحصاء التحليلي لفروض البحث: تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression، وذلك لاختبار فروض البحث وبناء نموذج يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (تقييم العوامل البيئية) والتي تنقسم إلى البيئة التنظيمية والإدارية، والبيئة المادية، والمتغير التابع (أداء العاملين) لكل فرض من فروض البحث.

كذلك تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression وذلك ببناء نموذج يوضح أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً علي المتغير التابع، ومن أهم الأساليب المستخدمة في تحليل الانحدار معامل التحديد R^2 ، واختبار (F test)، واختبار (T test). مقياس صدق وثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة: اعتمد الباحثون على إجراء نوعين من التحليل لقياس صدق قوائم الاستقصاء وثبات المحتوى لمتغيرات البحث هما: (التحليل العاملي لتحديد متغيرات البحث - معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لقياس صدق وثبات الاستبيان لمتغيرات البحث).

التحليل العاملي لتحديد متغيرات البحث: استخدام التحليل العاملي من الدرجة الأولى على عبارات المقياس، عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي، بطريقة المكونات الرئيسية Principal Component (PC)، وفق محك كايزر Kaiser، مع التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس Varimax (ودون تحديد العوامل)، مع حذف المفردات تحت تشبع (0,3) للكشف عن التكوين العاملي للمقياس.

- صدق البنية لعبارات مقياس متغير "عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية"



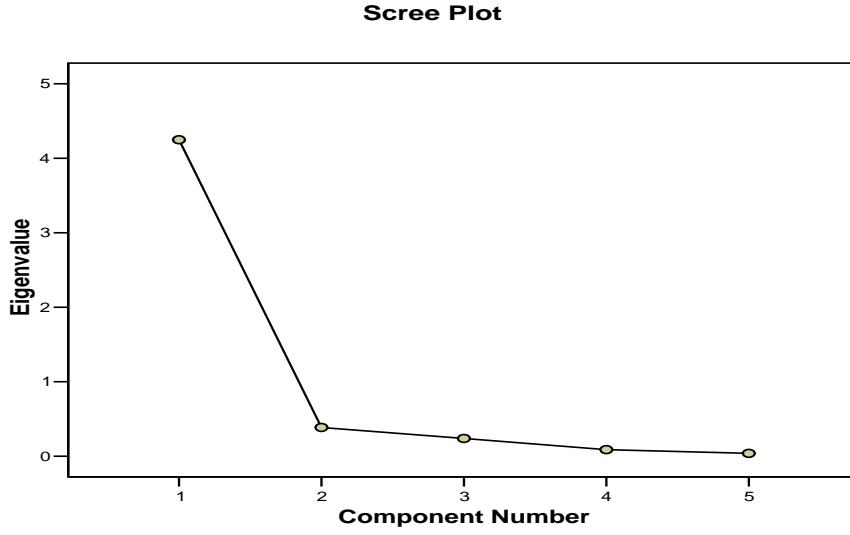
شكل (1): الرسم البياني الخاص بمتغير "عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية"

جدول (1): تشعبات مفردات متغير "عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية"

العامل الأول	المفردات
٠,٩٧٣	١
٠,٩٦٨	٢
٠,٩٤٣	٣
٠,٩٢٦	٤
٣,٦٣١	القيمة المميزة
%٩٠,٧٦	نسبة التباين المفسرة بواسطة كل عامل
%٩٠,٧٦	نسبة التباين الكلي

يتضح من الجدول السابق تشعب خمس عبارات على العامل الأول وهي (١، ٢، ٣، ٤)، وتُظهر نتائج التحليل الحالي أن متغير "عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية" يتمتع بدرجة صدق عالية تتيح استخدامه في البحث الحالية.

- صدق البنية لعبارات مقياس متغير "تقييم البيئة التنظيمية والإدارية للعاملين بالجهاز"



شكل (٢): الرسم البياني الخاص بمتغير "تقييم البيئة التنظيمية والإدارية للعاملين بالجهاز"

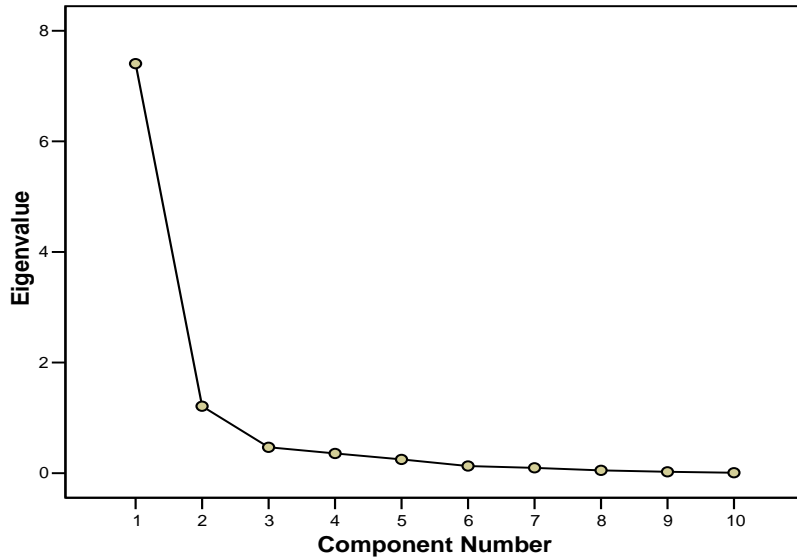
جدول (٢): تشبعات مفردات متغير "تقييم البيئة التنظيمية والإدارية"

العامل الأول	المفردات
٠,٩٢٩	١
٠,٩٢٥	٢
٠,٨٨٥	٣
٠,٨٨٤	٤
٠,٨٥٦	٥
٤,٠١٧	القيمة المميزة
%٨٠,٣٣	نسبة التباين المفسرة بواسطة كل عامل
%٨٠,٣٣	نسبة التباين الكلي

يتضح من الجدول السابق تشبع خمس عبارات على العامل الأول وهي (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، وتُظهر نتائج التحليل الحالي أن متغير "تقييم البيئة التنظيمية والإدارية" يتمتع بدرجة صدق عالية تتيح استخدامه في الدراسة الحالية.

- صدق البنية لعبارات مقياس متغير "تقييم البيئة المادية وتأثيرها على أداء العاملين بالجهاز"

Scree Plot



شكل (٣): الرسم البياني الخاص بمتغير "تقييم البيئة المادية وتأثيرها على أداء العاملين بالجهاز"

جدول (٣): تشبعات مفردات متغير " تقييم البيئة المادية وآثارها على العاملين "

المفردات	العامل الأول	العامل الثاني
١	٠,٩٤٣	
٢	٠,٩٢١	
٣	٠,٩٠٣	
٤	٠,٨٨	
٥	٠,٨٥٧	٠,٤٣١
٦	٠,٨٤٦	٠,٤٧١
٧	٠,٨٤٢	٠,٤٨
٨	٠,٨٤١	٠,٤٨١
٩	٠,٨٠٧	
١٠	٠,٧٤٨	٠,٤٧٧
القيمة المميزة	٧,٤٠٥	١,٢١١
نسبة التباين المفسرة بواسطة كل عامل	٧٤,٠٤٧%	١٢,١١٠%
نسبة التباين الكلي	٨٦,١٥٧%	

- يتضح من الجدول السابق تشبع جميع العبارات على العامل الأول، كما تشبع خمس عبارات على متغير " تقييم البيئة المادية" وهي (٥، ٦، ٧، ٨، ١٠)، وتُظهر نتائج التحليل الحالي أن المتغير يتمتع بدرجة صدق مقبولة تتيح استخدامه في الدراسة الحالية.
- استخدام معامل كرونباخ الفاحش Cronbach's Alpha بهدف قياس معامل الثبات (درجة الاعتمادية)، والصدق الذاتي الذي يمثل (الجذر التربيعي لمعامل الثبات) وذلك على مستوى جميع المتغيرات.
 - قياس الصدق الظاهري: قام الباحثون بعرض القوائم على المشرفين، وعلى عدد من مفردات مجتمع البحث، بهدف التأكد من سلامة الصياغة الإجرائية للعبارات.
 - قياس الصدق والثبات لقوائم الاستقصاء وفقاً لمعامل كرونباخ الفاحش Cronbach's Alpha : تم حساب معاملي الصدق والثبات لمحاوّر قائمة الاستقصاء، وتبين أن معاملات الصدق والثبات مقبولة لأسئلة الاستبيان ككل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤): معاملات الصدق والثبات لإجمالي أبعاد " مقياس تقييم العوامل البيئية وآثارها على أداء العاملين "

الأبعاد	عدد العبارات	الثبات	الصدق
بُعد عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية	١٠	٠,٨٤٧	٠,٩٢٠
بُعد تقييم البيئة التنظيمية والإدارية	٣٦	٠,٩٥٤	٠,٩٧٦
بُعد تقييم البيئة المادية	١٠	٠,٩٠٢	٠,٩٤٩
إجمالي أبعاد "المقياس"	٥٦	٠,٨٥٤	٠,٩٢٤

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- تبين أن معامل الثبات لإجمالي المقياس، قد بلغ (٠,٨٥٤)، ما يدل على الثبات المرتفع الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي فبلغ (٠,٩٢٤) طبقاً لآراء عينة الدراسة.
- أن قيمة معامل " الثبات " لعملية تقييم العوامل البيئية" (٠,٨٤٧) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس ،وقيمة معامل " الصدق " لعملية تقييم العوامل البيئية" (٠,٩٢٠) وهي أكبر من (٠,٧)، مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس، كما تبين أن قيمة معامل " الثبات " لتقييم البيئة التنظيمية والإدارية" (٠,٩٥٤) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس ،وقيمة معامل " الصدق " لتقييم البيئة التنظيمية والإدارية" (٠,٩٧٦) وهي أكبر من (٠,٧)، مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس، كما أن قيمة معامل " الثبات " لتقييم البيئة المادية" (٠,٩٠٢) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس ،وقيمة معامل " الصدق " لتقييم البيئة المادية" (٠,٩٤٩) وهي أكبر من (٠,٧) مما يعني القدرة علي الاعتماد علي تلك المقاييس.

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

جدول (٥): قياس آراء عينة الدراسة (الإدارة العليا) في مدى الاهتمام بعملية تقييم العوامل البيئية الداخلية

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد تقييم البيئية التنظيمية					
هناك خطة إستراتيجية لتقييم العوامل البيئية الداخلية للجهاز بهدف تحسين أداء العاملين أولاً بأول وتحقيق أهداف الجهاز	٤,٢٦	٠,٦٠٠	١٤,١	٨٥,٢	٤
توجد إدارة خاصة بالمتابعة وتقييم أداء العاملين بالجهاز	٤,٥٤	٠,٥٠٣	١١,١	٩٠,٨	١
لدى الجهاز الخبرات العلمية فى تقييم أداء العاملين والبيئة المحيطة بهم تستعين بهم الإدارة العليا فى عملية التقييم	٤,٣٤	٠,٤٧٩	١١,٠	٨٦,٨	٣
تهتم الإدارة العليا بتقييم العوامل البيئية الداخلية (البيئة المادية)	٤,٥٤	٠,٥٧٩	١٢,٨	٩٠,٨	١
تستخدم الإدارة العليا أدوات ومقاييس إدارية حديثة فى عملية تقييم العوامل البيئية	٤,٥	٠,٥٠٥	١١,٢	٩٠	٢

تابع جدول (٥): قياس آراء عينة الدراسة (الإدارة العليا) في مدى الاهتمام بعملية تقييم العوامل البيئية الداخلية

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد تقييم البيئة الإدارية					
تهتم الإدارة العليا بتقييم العوامل البيئية الداخلية	٤,١٤	٠,٩٦٩	٢٣,٤	٨٢,٨	٣
الهيكل التنظيمي للجهاز يتناسب مع الإدارات والأفرع التابعة له وحجم العمل الذي يقوم به	٣,٩٦	٠,٩٠٣	٢٢,٨	٧٩,٢	٤
تُشارك الإدارة العليا العاملين بالجهاز في عملية التقييم الداخلية لضمان الوصول إلى نتائج حقيقية عن عملية التقييم	٢,٦٢	١,١٩٣	٤٥,٥	٥٢,٤	٥
تحرص الإدارة العليا على إجراء التقييم الإداري اللازم على العاملين بناءً على نتائج عملية التقييم	٤,٣٤	٠,٧١٧	١٦,٥	٨٦,٨	٢
تهتم الإدارة العليا بعملية التدريب المستمر للعاملين بالجهاز لتطوير وتحسين أدائهم بكفاءة وفاعلية	٤,٤٤	٠,٥٠١	١١,٣	٨٨,٨	١
إجمالي بُعد تقييم العوامل البيئية	٣,٩	٠,٨٥٧	٢٢,٠	٧٨	-

(المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي)

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن المتوسط العام لبعد "تقييم الأداء" بلغ (٣,٩)، والانحراف المعياري (٠,٨٥٧)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو بعد "تقييم الأداء" ايجابية، وقد كانت آراء العينة على النحو التالي:

أولاً: تقييم البيئة التنظيمية: توجد إدارة خاصة بالمتابعة وتقييم أداء العاملين ضمن الهيكل التنظيمي للجهاز، وتهتم الإدارة العليا بتقييم العوامل البيئية الداخلية بمتوسط حسابي (٤,٥٤). تليها تستخدم الإدارة العليا أدوات ومقاييس إدارية حديثة في عملية تقييم العوامل البيئية بمتوسط حسابي (٤,٥). تليها لدى الجهاز الخبرات العلمية المتخصصة في تقييم أداء العاملين والبيئة المحيطة بهم تستعين بهم الإدارة العليا في عملية التقييم بمتوسط حسابي (٤,٣٤). وأخيراً هناك خطة إستراتيجية لتقييم العوامل البيئية الداخلية للجهاز بهدف تحسين أداء العاملين أولاً بأول وتحقيق أهداف الجهاز بمتوسط حسابي (٤,٢٦).

ثانياً: تقييم البيئة الإدارية: تهتم الإدارة العليا بعملية التدريب المستمر للعاملين بالجهاز لتطوير وتحسين أدائهم بكفاءة وفاعلية لمواكبة التطور التكنولوجي بمتوسط حسابي (٤,٤٤). تليها تحرص الإدارة العليا على إجراء التقويم الإداري اللازم على العاملين بمتوسط حسابي (٤,٣٤). تليها تهتم الإدارة العليا بتقييم العوامل البيئية الداخلية بمتوسط حسابي (١٤,٤). تليها الهيكل التنظيمي للجهاز يتناسب مع الإدارات والأفرع التابعة له وحجم العمل الذي يقوم به بمتوسط حسابي (٣,٩٦). وأخيراً هناك خطة إستراتيجية لتقييم العوامل البيئية الداخلية للجهاز بهدف تحسين أداء العاملين أولاً بأول وتحقيق أهداف الجهاز بمتوسط حسابي (٢,٦٢).

جدول (٦): قياس آراء عينة الدراسة (الإدارة الوسطى والعاملين) في مدى اهتمام الإدارة العليا بعملية تقييم العوامل البيئية التنظيمية والإدارية

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد الهيكل التنظيمي					
يشتمل الهيكل التنظيمي للجهاز على إدارة خاصة لمتابعة وتقييم أداء العاملين	٤,١٦	١,١٥٨	٢٧,٨	٨٣,٢	٢
يتوافق الهيكل التنظيمي مع المهام الإدارية المكلف بها الجهاز	٤,٣٦	٠,٩١٨	٢١,١	٨٧,١	١
تتناسب مؤهلات العاملين بالجهاز مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم المعينين عليها	٣,٣٣	١,٦٤٥	٤٩,٤	٦٦,٦	٤
توجد درجة كبيرة من التنسيق بين الإدارات المختلفة بالهيكل التنظيمي للجهاز	٤,١٥	٠,٨٩٠	٢١,٤	٨٣	٣
بُعد نمط القيادة					
تتميز الإدارة العليا بالرؤية الواضحة والمستقبلية نحو تحسين أداء العاملين وتحقيق أهداف الجهاز	٣,٧٦	١,٤٦٤	٣٨,٩	٧٥,٢	١
يمتاز المديرين بالإدارة العليا بالنمط الديمقراطي الذي يشحذ طاقة العاملين ويحسن ويطور من أدائهم	٢,٨٠	١,٢٧٢	٤٥,٤	٥٦	٣
يبدى المديرين بالإدارة العليا اهتماما كبيرا برغبات العاملين ويناقشونها معهم مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية	٢,٧٩	١,٣٧٦	٤٩,١	٥٥,٩	٤
هناك مرونة من قبل الإدارة العليا في تفويض الصلاحيات للمرؤوسين لسرعة الأداء	٣,٠٩	١,٤٢٩	٤٦,٢	٦١,٨	٢

تابع جدول (٦): قياس آراء عينة الدراسة (الإدارة الوسطى والعاملين) في مدى اهتمام الإدارة العليا بعملية تقييم العوامل البيئية التنظيمية والإدارية

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات					
تتيح الإدارة العليا للعاملين اتخاذ القرارات التنظيمية والإدارية لصالح العمل	١,٦٩	١,٠١٥	٦٠,١	٣٣,٧	٣
يملك العاملون القدرة والسلطات القانونية على اتخاذ القرارات	١,٦٢	٠,٨٨٣	٥٤,٥	٣٢,٤	٤
تتيح الإدارة الوسطى مشاركة العاملين في وضع الخطط الإستراتيجية التي يهدف إليها الجهاز لإنجازها	٣,٣٤	١,٣٥٨	٤٠,٧	٦٦,٨	٢
تُشرك الإدارة العليا العاملين في وضع الأهداف المستهدفة	٣,٩١	١,٠٧٣	٢٧,٤	٧٨,١	١
إجمالي بُعد البيئة التنظيمية والإدارية	٣,١١	١,٣٢٨	٤٢,٧	٦٢,٢	-

(المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي)

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن المتوسط العام لبعد "البيئة التنظيمية" بلغ (٣,١١)، والانحراف المعياري (١,٣٢٨)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو بعد "البيئة التنظيمية والإدارية" ايجابية، وقد كانت آراء العينة على النحو التالي:

أولاً: الهيكل التنظيمي: يتوافق الهيكل التنظيمي مع المهام الإدارية المكلف بها الجهاز متوسط حسابي (٤,١٦). تليها يشتمل الهيكل التنظيمي للجهاز على إدارة خاصة لمتابعة وتقييم أداء العاملين بمتوسط حسابي (٤,٣٦). تليها "توجد درجة كبيرة من التنسيق بين الإدارات المختلفة بالهيكل التنظيمي للجهاز بمتوسط حسابي (٤,١٥). وأخيراً تتناسب مؤهلات العاملين بالجهاز مع طبيعة مهام وواجبات وظائفهم المعينين عليها بمتوسط حسابي (٣,٣٣).

ثانياً: نمط القيادة: تتميز الإدارة العليا بالرؤية الواضحة والمستقبلية نحو تحسين أداء العاملين وتحقيق أهداف الجهاز بمتوسط حسابي (٣,٧٦). تليها هناك مرونة من قبل الإدارة العليا في

تفويض الصلاحيات للمرؤوسين بمتوسط حسابي (٣,٠٩)، تليها يمتاز المديرين بالإدارة العليا بالنمط الديمقراطي بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وأخيرا يبدى المديرين بالإدارة العليا اهتماما كبيرا برغبات العاملين ويناقشونها بمتوسط حسابي (٢,٧٩).

ثالثاً: مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات: تُشرك الإدارة العليا العاملين في وضع الأهداف المستهدفة التي تريد تحقيقها بمتوسط حسابي (٣,٩١). تليها تتيح الإدارة الوسطى مشاركة العاملين في وضع الخطط الإستراتيجية بمتوسط حسابي (٣,٣٤). تليها تتيح الإدارة العليا للعاملين اتخاذ القرارات التنظيمية والإدارية لصالح العمل بمتوسط حسابي (١,٦٩). وأخيرا يملك العاملين القدرة والصلاحيات القانونية على اتخاذ القرارات وتحمل مسؤوليتها بهدف تحقيق مصالح العمل بمتوسط حسابي (١,٦٢).

جدول (٧): قياس آراء عينة الدراسة (العاملين) في مدى تأثير البيئة المادية على أدائهم

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد الحفاظ على سلامة العاملين					
يتوفر داخل الإدارة الوسائل والتجهيزات المكتبية اللازمة لأداء عملي (مكاتب - كراسي - دواليب لحفظ المستندات - ماكينة التصوير - الحاسب الآلي)	٤,٦١	٠,٧٥٥	١٦,٤	٩٢,٢	٣
تتوافر في مكان عملي الإضاءة الاصطناعية الكافية والمناسبة لطبيعة عملي	٤,٧٧	٠,٤٢٢	٨,٨	٩٥,٤	١
أجد صعوبة في انجاز عملي بسبب درجة الحرارة المرتفعة في مكان العمل لعدم وجود نوافذ كافية في لدخول الهواء النقي	١,٩٥	١,٠٦٠	٥٤,٤	٣٩	١٠
عدد دورات المياه داخل الإدارة نظيفة ومناسبة لعدد العاملين	٣,٣٢	١,٥٥٨	٤٦,٩	٦٦,٣	٧

تابع جدول (٧): قياس آراء عينة الدراسة (العاملين) في مدى تأثير البيئة المادية على أدائهم

العنصر	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب الأهمية النسبية %	ترتيب الأهمية
بُعد الحد من التلوث البيئي					
أشعر بالقلق بسبب المخاطر المهنية الناتجة عن أنشطة الورش المساعدة داخل الجهاز (ورش صيانة السيارات - النجارة - الدهان - السروجي - المطبعة)	٤,٦٢	٠,٧٥٤	١٦,٣	٩٢,٤	٢
أشعر بالضيق من التلوث السمعي والبصري والهوائي الناتج عن أنشطة ورش الصيانة الكائنة في مبنى الجهاز	٤,٥٣	٠,٦٣٣	١٤,٠	٩٠,٦	٤
التلوث البيئي الناتج عن أنشطة ورش الصيانة يؤثر على صحتي وصحة زملائي في العمل	٤,١٢	١,٠٦٤	٢٥,٨	٨٢,٤	٦
تقوم إدارة السلامة والصحة المهنية بتوفير اللافتات الإرشادية والإجراءات السليمة للحفاظ على سلامة العاملين	٢,٨٠	١,٤٢١	٥٠,٨	٥٦	٨
يتوفر داخل بيئة العمل (أجهزة إنذار واستشعار من بعد-طفائيات - خراطيم مياه - جرادل رمل) للوقاية من الحريق	٤,٤٩	٠,٥٦٧	١٢,٦	٨٩,٨	٥
تهتم إدارة السلامة والصحة المهنية بتطبيق الإجراءات الاحترازية على كافة العاملين في ظل انتشار الأوبئة والفيروسات المعدية (أنفلونزا الطيور - أنفلونزا الخنازير - فيروس كورونا)	٢,٥٤	١,٣٣٣	٥٢,٥	٥٠,٧	٩
إجمالي بُعد تأثير البيئة المادية على أداء العاملين بالجهاز	٤,٣٧	١,٤٠٧	١٦,٢	٨٧,٣٥	-

(المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي)

يتضح من الجدول السابق ما يلي: أن المتوسط العام لبعء " تأثير البيئة المادية على أداء العاملين بالجهاز "بلغ (٤,٣٧)، والانحراف المعياري (١,٤٠٧)، وهذا يعني أن اتجاهات مفردات العينة نحو بعد "تأثير البيئة المادية على أداء العاملين بالجهاز" ايجابية وقد كانت آراء العينة على النحو التالي:

أولاً: الحفاظ على سلامة العاملين: تتوافر في مكان عملي الإضاءة الاصطناعية الكافية والمناسبة لطبيعة عملي بمتوسط حسابي (٤,٧٧). تليها يتوفر داخل الإدارة الوسائل والتجهيزات المكتبية اللازمة لأداء عملي بمتوسط حسابي (٤,٦١). تليها عدد دورات المياه داخل الإدارة نظيفة ومناسبة لعدد العاملين بمتوسط حسابي (٣,٣٢). تليها عدد دورات المياه داخل الإدارة نظيفة ومناسبة لعدد العاملين بمتوسط حسابي (٢,٨٠). وأخيراً أجد صعوبة في انجاز عملي بسبب درجة الحرارة المرتفعة في مكان العمل لعدم وجود نوافذ كافية في لدخول الهواء النقي بمتوسط حسابي (١,٩٥).

ثانياً: الحد من التلوث البيئي: جاءت فقرة "أشعر بالقلق بسبب المخاطر المهنية الناتجة عن أنشطة الورش المساعدة داخل الجهاز" بمتوسط حسابي (٤,٦٢). تليها أشعر بالضيق من التلوث السمعي والبصري والهوائي الناتج عن أنشطة ورش الصيانة الكائنة في مبنى الجهاز بمتوسط حسابي (٤,٥٣). تليها يتوفر داخل بيئة العمل (أجهزة إنذار واستشعار من بعد- طفايات - خراطيم مياه - جرادل رمل) للوقاية ومكافحة الحريق بمتوسط حسابي (٤,٤٩). تليها التلوث البيئي الناتج عن أنشطة ورش الصيانة يؤثر على صحتي وصحة زملائي في العمل بمتوسط حسابي (٤,١٢). تليها تقوم إدارة السلامة والصحة المهنية بتوفير اللافتات الإرشادية والإجراءات السليمة للحفاظ على سلامة العاملين،. تليها تهتم إدارة السلامة والصحة المهنية بتطبيق الإجراءات الاحترازية على كافة العاملين بمتوسط حسابي (٢,٥٤).

التحليل الإحصائي ونتائج البحث

اختبار صحة الفرض الأول: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العوامل البيئية وتحسين أداء العاملين"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (٨): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير تقييم العوامل البيئية وتحسين أداء العاملين

R2	F. test		T. test		المعلومات المقرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٧٩,١%	**٠,٠٠١	٧٦١,٧١	**٠,٠١	١٩,٧٩٠	٣,٣٧٩	الجزء الثابت
			**٠,٠١	٢٧,٥٩٩	١,٥٣٤	تقييم العوامل البيئية

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها:

- معامل التحديد (R2): نجد أن المتغير المستقل "تقييم العوامل البيئية" يفسر (٧٩,١%) من التغير الكلي في المتغير التابع (تحسين أداء العاملين)، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.
- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (T. test) نجد أن المتغير المستقل "تقييم العوامل البيئية"، ذو تأثير معنوي على (أداء العاملين)، حيث بلغت قيمة "ت" (٢٧,٥٩٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث أن قيمة اختبار (F-test) هي (٧٦١,٧١) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠,٠١)، وهو ما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على أداء العاملين.

- معادلة النموذج: بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 3.379 + 1.534 * X + \varepsilon$$

حيث:

X تقييم العوامل البيئية

Y تحسين أداء العاملين

ε الخطأ العشوائي

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العوامل البيئية وتحسين أداء العاملين".

اختبار صحة الفرض الثاني: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي للجهاز". وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (٩): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير تقييم البيئة التنظيمية على تحسين الأداء المؤسسي للجهاز

R2	F. test		T. test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٦٧,٤%	**٠,٠٠١	١٦٥,١١٨	**٠,٠٠١	٨,٧٦٥	٢,٦٦٦	الجزء الثابت
			**٠,٠٠١	١٢,٨٥	١,١٧	تقييم البيئة التنظيمية

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها:

- معامل التحديد (R2): نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة التنظيمية" يفسر (٦٧,٤%) من التغير الكلي في المتغير التابع "تحسين الأداء المؤسسي"، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة التنظيمية"، ذو تأثير معنوي على "تحسين الأداء المؤسسي"؛ حيث بلغت قيمة "ت" (12,85)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0,01).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: اختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل ، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث أن قيمة اختبار (F-test) هي (165,118) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (0,01) ، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على تحسين الأداء المؤسسي للجهاز.
- معادلة النموذج: بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 2.666 + 1.17 * X + \varepsilon$$

حيث:

X تقييم البيئة التنظيمية

Y تحسين الأداء المؤسسي للجهاز

ε الخطأ العشوائي

كما سبق يتضح صحة الفرض الثاني "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي للجهاز".

اختبار صحة الفرض الثالث: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة الإدارية وتحسين الأداء الإداري للعاملين". وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (١٠): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير تقييم البيئة الإدارية على تحسين الأداء الإداري للعاملين

R2	F. test		T. test		المعاملات المقدرة β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٥٧,٣%	**٠,٠٠١	٢٦٥,٢٧	**٠,٠١	١٢,٨٨٩	٤,٥٨٩	الجزء الثابت
			**٠,٠١	١٦,٢٨٧	١,٥٨٢	تقييم البيئة الإدارية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها:

- معامل التحديد (R2): نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة الإدارية" يفسر (٥٧,٣%) من التغير الكلي في المتغير التابع "تحسين الأداء الإداري للعاملين"، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج .
- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة الإدارية"، ذو تأثير معنوي على "تحسين الأداء الإداري للعاملين"؛ حيث بلغت قيمة "ت" (١٦,٢٨٧)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: لاختبار معنوية جودة توفيق النموذج ككل ، تم استخدام اختبار (F-test)، وحيث أن قيمة اختبار (F-test) هي (٢٦٥,٢٧) وهي ذات معنوية عند مستوى أقل من (٠,٠١) ، مما يدل على جودة تأثير نموذج الانحدار على تحسين الأداء الإداري للعاملين.
- معادلة النموذج: بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 4.589 + 1.582 * X + \varepsilon$$

حيث:

X تقييم البيئة الإدارية

Y تحسين الأداء الإداري للعاملين

ε الخطأ العشوائي

كما سبق يتضح صحة الفرض الثالث "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة الإدارية وتحسين الأداء الإداري للعاملين".

اختبار صحة الفرض الرابع: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة المادية والحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي.

جدول (١١): نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية تأثير تقييم البيئة المادية على الحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي

R2	F. test		T. test		المعاملات المقدره β_i	المتغير المستقل
	مستوى المعنوية	القيمة	مستوى المعنوية	القيمة		
٤٨,٧%	**٠,٠٠١	١٨٧,٦٧٥	**٠,٠١	١٠,٩٧٩	٤,٧٦٦	الجزء الثابت
			**٠,٠١	١٣,٦٩٩	١,٥٣٩	تقييم البيئة المادية

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق مجموعة من النتائج التي تم التوصل إليها:

- معامل التحديد (R2): نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة المادية" يفسر (٤٨,٧%) من التغير الكلي في المتغير التابع "الحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي"، وباقي النسبة يرجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج.

- اختبار معنوية المتغير المستقل: باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل "تقييم البيئة المادية"، ذو تأثير معنوي على "الحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي"؛ حيث بلغت قيمة "ت" (13,699) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0,01).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار: بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 4.766 + 1.539 * X + \varepsilon$$

حيث:

X تقييم البيئة المادية

Y الحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي

ε الخطأ العشوائي

مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة المادية والحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي".

نتائج البحث

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها الآتي :-

• نتائج عامة للدراسة التطبيقية:

- تساهم عملية تقييم العوامل البيئية الداخلية في تحسين أداء العاملين، والحفاظ على بيئة العمل والحد من التلوث البيئي الناتج عن أنشطة الورشة المتواجدة داخل مقر الجهاز.
- هناك استياء من الكثير من العاملين من أنشطة الورش المساعدة التي تتبع الجهاز، بسبب مصادر التلوث المختلفة الناتجة عنها، مما أدى لإصابة البعض منهم بأمراض تنفسية، وهو ما ينذر بخطورة الوضع البيئي داخل المقر الرئيسي للجهاز.

- هناك قصور في أداء العاملين المختصين بالسلامة والصحة المهنية؛ حيث لا توجد إدارة بالمفهوم الكامل ضمن الهيكل التنظيمي للجهاز للسلامة والصحة المهنية، وهو ما يؤدي لحدوث مخاطر وأضرار في العنصر البشري والمادي.

• نتائج خاصة باختبار فروض الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم العوامل البيئية الداخلية وتحسين أداء العاملين؛ حيث بلغت قيمة "ت" (٢٧,٥٩٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي للجهاز؛ حيث بلغت قيمة "ت" (١٢,٨٥) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة الإدارية وتحسين الأداء الإداري للعاملين؛ حيث بلغت قيمة "ت" (١٦,٢٨٧) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقييم البيئة المادية والحفاظ على سلامة العاملين والحد من التلوث البيئي؛ حيث بلغت قيمة "ت" (١٣,٦٩٩) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١).

توصيات البحث

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التالية:
- الاستفادة من نتائج البحث الحالية، والعمل على تحسين أداء العاملين من خلال التقييم المستمر لبيئة العمل الداخلية باستخدام المقاييس المناسبة لعملية التقييم.
 - تحسين البيئة الإدارية والتنظيمية للعاملين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات ، لضمان تحسين الأداء الإداري وتطويره بشكل مستمر .
 - تضمين إدارة متخصصة للسلامة والصحة البيئية، وأخرى للبيئة لتحسين الأداء البيئي والحفاظ على صحة وسلامة العاملين، والموارد المتاحة.

- ضرورة نقل أنشطة الورش المساعدة لخارج الجهاز لما تمثله من خطورة بيئية؛ حيث تستخدم بعض المواد الكيميائية القابلة للاشتعال، وهو ما يؤدي تؤدي لحدوث كارثة بيئية مستقبلا.

المراجع

- أحمد محمد، هاجر على (٢٠١٧): أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين. بحث مقدم لقسم الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- الطيب داودي: أثر تحليل البيئة الخارجية والداخلية في صياغة الإستراتيجية، مجلة الباحث، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد (٥)، الجزائر، ٢٠٠٧ ص ٤٢.
- أبو صالح الروسان، وآخرون (٢٠٠٨): الأمن الصناعي والسلامة المهنية، الأردن، مكتبة المجتمع العربي، ص ٧٣-٧٤.
- جدوالي عبد الله (٢٠١٩): بيئة العمل ودورها في عملية اتخاذ القرار بالمؤسسة الرياضية - دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية برج بوعرييج. رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.
- سامر ستان محمود (٢٠١٧): العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين في مدينة الخليل من وجهة نظر الموظفين. رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- شيلان فاضل محمود (٢٠١٣): دور بعض عوامل الهندسة البشرية في الاستغراق الوظيفي - دراسة استطلاعية لأراء العاملين في شركة آسيا سيل للاتصالات، رسالة ماجستير، جامعة السليمانية، العراق.
- سهام بن رحمون (٢٠١٤): بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي - دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.

- علي علوي محمد ، صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠٨): الاتجاهات الحديثة: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨.
- شبناني، وآخرون: الاعتبارات البصرية وأسس دراسة الإضاءة عند تصميم المباني السكنية على مثال اليمن، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد (٢)، ٢٠١٣.
- عبد الرحمن مصطفى، ثامر ياسر حسين: عوامل البيئة الداخلية وانعكاسها في عملية تقييم أداء العاملين بحث ميداني. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (١١٠)، الأردن، ٢٠١٧.
- علي أحمد عبد الرحمن، هشام عدنان موسى (٢٠٠٦): القرارات القيادية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الرحمن عبد العزيز (٢٠٠٣): بيئة العمل وأثرها على كفاءة الأداء الأمني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية.
- عبد المحسن نعساني (٢٠٠١): أثر تفاعل التغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي. رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس مصر.
- محمد سعد المشوط (٢٠١١): أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- مجدى عبد الله شرارة (٢٠١٦): السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، مؤسسة فريديش إيبرت، مكتب مصر.
- محمد علي مانع (٢٠٠٠): أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء الوظيفي، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- مرفت خضر السيد (٢٠٠٤): تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين.

منير عباس (٢٠١٧): أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين - دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة. بحث مقدم لقسم الموارد البشرية، الجامعة السورية الخاصة، سوريا.

محمد عبد العزيز وآخرون: الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل. مجلة العلوم البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، المجلد (٤١)، العدد (٣)، مصر، ٢٠١٨.

يوسف أبو رحمة (٢٠١٧): اثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال بكلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

Adofo, Patrick Sackey (2011): An Evaluation Of The Performance Appraisal System And Its Effect On Employee Performance. A thesis submitted to the Institute of Distance Learning, University of Science And Technology in partial fulfillment of the requirement for the award of the degree of Commonwealth Executive Masters .p.22.

Aklyoshe Shimura, et al. (2020): Which sleep hygiene factors are important? Comprehensive assessment of lifestyle habits and job environment on sleep among office workers, journal National Foundation Published by Elsevier, vol (14) , p.p, 1345-1377.

Estimo, E. T. and Aguilar, G. M. (2017): Understanding Employees' Preferences: Their Work Values, Environment, Interaction and Activities. Science Journal of Education, vol (6), p.236.

Emil Sundstrup, et al. (2018): Retrospectively assessed physical work environment during working life and risk of sickness absence and labour market exit among older workers. Journal occupational and environmental medication vol (2), p.p. 114-123.

- Ghauri, Ehtasham (2012): Improving performance appraisal practices: a multiple case study of the Pakistan pharmaceutical industry. Thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW, p.12.
- H. Yang, et al. (2007): Adoption of information and communication technology: impact of technology types, organizational resources and management style. Journal Industrial Management & Data Systems, Vol. (107) No. 9, pp. 75-157.
- Joel Rodriguez, Kelly Walters (2017): The importance of training and development in employee performance and evaluation, world wide. Journal of multidisciplinary research and development, vol (10), pp 206-212.
- Jacqueline Mayfield, Milton Mayfield (2019): The diffusion process of strategic motivating language: An examination of the internal organizational environment and emergent properties. International Journal of Business Communication 56 vol. (3), 368-392.
- Joaquin Navajas, Kenneth Koves (2017): Organizational culture and a safety-conscious work environment: The mediating role of employee communication satisfaction. Immaculate, Journal of Safety Research vol (61) p.p 121-127.
- Minsung Sohn, et al. (2016): Working conditions psychosocial environmental symptoms among wage workers in south Korea", international journal of occupational and environmental health, vol (22), p.p, 109-117.
- Mei yung, et al. (2010): Impacts of stressors and stress on the injury incidents of construction workers in Hong Kong, journal of construction engineering and management, vol (136), p.p, 1093-1103.

- Narungsun Wilaisakoolyong (2018): The Essential factors that improve organization to be digital enterprise in Thailand. International computer science and engineering conference (ICSEC),21-24 November,p,119.
- Steve lamb, et al. (2016): Alongitudinal investigation of work environment and wellbeing of office. Journal ergonomics society vol (52). P. P, 104-111.
- Setyo Riyanto (2017): The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. Journal International Review of Management and Marketing, vol (3),p.p, 342-348.
- Tran, Quangyen and Tian, Yezhuang (2013): Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm. American Journal of Industrial and Business Management. pp.329-336.

**EVALUATION OF ENVIRONMENTAL FACTORS
AND THEIR EFFECTS ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES
APPLIED STUDY ON CENTRAL AGENCY FOR
ORGANIZATION AND ADMINISTRATION**

Naglaa Sh. Mohammad⁽¹⁾; Mahmud M. Abdel Hadi⁽²⁾

Shawky E. M. El-Ghitany⁽²⁾ and Safwat S. A. Al-Nahas⁽³⁾

1) Post graduate student at Institute of Environmental Studies and Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) The Central Agency for Organization and Administration

ABSTRACT

The study aimed to reach an assessment of the environmental factors and their effects on the performance of employees in the application of the Central Agency for Organization and Administration. To achieve the objectives of the research, a questionnaire was designed that was distributed to a sample of officials and employees of the Central Organization for Organization and Administration, whose number reached (250) individuals. The researchers used the descriptive and analytical approach to complete the study, and the appropriate statistical tests to test the validity of the hypotheses and answer the study's questions.

The study reached some results, including that there is a statistically significant relationship between evaluating environmental factors and improving the performance of workers. Where the value of "T" was (27,599), at a significant level less than (0.01), and a statistically significant relationship between the evaluation process and the impact of the physical environment on the performance of workers

was found. As the value of “T” reached (13,699) at a significant level less than (0.01).

In light of the results of the study, the study concluded several recommendations, the most important of which are: The need to improve the administrative and organizational environment for workers and involve them in the decision-making process, to ensure the improvement and development of administrative performance on an ongoing basis, as well as including a specialized department for environmental safety and health, and another for the environment, to improve environmental performance and maintain the health and safety of workers and available resources.

Key words: performance evaluation, internal environmental factors, regulatory environment, physical environment.