

البيئة المادية وأثرها على أداء الموظفين

دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية فرع الزهراء ووكالة قرجي - ليبيا

محمد مصطفى علي الحجاج	أ. صبري ضو علي طالب	أ. عبد الحميد الطاهر زنبيل
الدرجة العلمية/ محاضر مساعد	الدرجة العلمية/ أستاذ مساعد	الدرجة العلمية/ أستاذ مساعد
كلية طرابلس للعلوم والتقنية	كلية طرابلس للعلوم والتقنية	المعهد العالي للعلوم والتقنية الزاوية
hjjm77@gmail.com	sbredo@yahoo.com	Taha03zen@gmail.com

المستخلص:

تناقش هذه الورقة أثر البيئة المادية على أداء الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة، باستقصاء عينة عشوائية للعاملين بهدف تتبع أثارها على الموظفين من خلال عدة متغيرات ومؤشرات والتعريف بأهمية الحد من الآثار السلبية والاستفادة من الآثار الايجابية. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستبانة لجمع البيانات من عينة البحث واعتمادا على التحليل الإحصائي **spss**. لتحقيق أهداف واثبات فرضيات البحث. وخلص البحث الى جملة من النتائج أهمها: القبول بفرضيات البحث الثلاث: دني في مستوى عوامل البيئة المادية الداخلية المتمثلة في (الإضاءة - التهوية - التكييف - الديكورات - الألوان - المعدات والأجهزة)، تدني في مستوى عوامل البيئة المادية الخارجية المتمثلة في (حجم المبنى - شكل وتصميم المبنى الخارجي الإضاءة الخارجية - موقف السيارات)، انخفاض في مستوى أداء العاملين ناتج عن العمل في تدني ظروف البيئة المادية والداخلية .

الكلمات المفتاحية: البيئة الداخلية، البيئة الخارجية، المنظمة، أداء الموظفين.

Abstract:

This paper discusses the impact of the physical environment on the performance of employees in the organization under study by surveying a random sample of employees in order to track its effects on employees through several variables and indicators and to define the importance of reducing negative effects and benefiting from positive effects. Using the descriptive analytical method and a

questionnaire to collect data from the research sample and depending on the statistical analysis spss. To achieve the objectives and prove the research hypotheses. The research concluded with a number of results, the most important of which are: acceptance of the three research hypotheses: low level of internal physical environment factors represented in (lighting - ventilation - air conditioning - decorations - colors - equipment and devices), low level of external physical environment factors represented in (building size - The shape and design of the external building, the external lighting (the parking lot), a decrease in the performance level of the workers resulting from working in the low conditions of the physical and internal environment.

Keywords: internal environment, external environment, organization, employee performance.

المقدمة :

نظرا للتطورات المستمرة والمتغيرة علمياً وتقنياً، اشتدت المنافسة بين المنظمات ووضعتها أمام تحديات كبيرة للبحث عن الطرق التي تضمن لها زيادة الإنتاجية، والتفوق للوصول إلى الأهداف المرجوة. ولأن العنصر البشري يعتبر أثمن وأهم مورد للمنظمة فهو يقوم بأنشطتها المختلفة، أصبح من الضروري التركيز عليه والسعي إلى الاستفادة منه عن طريق تلبية احتياجاته مادياً ونفسياً واجتماعياً لينعكس ذلك على أداءه الوظيفي ورضاه وإنتاجيته. ولهذا سعت كل المنظمات في السنوات الأخيرة لخلق بيئة عمل مادية مناسبة (منير، 2017).

ويتضمن موضوع البيئة المادية تغيير بيئة العمل بالسعي لتحسين التصميم أو تخفيف الضوضاء أو جودة الهواء أو الإضاءة أو درجة الحرارة للمبنى أو توفير مواقف للسيارات وغيره وحتى الآن، تعتبر الأدلة التي تربط التغيرات في البيئة المادية مع الأداء الوظيفي ذات تأثير على مستوى الأداء.

لأهمية هذا الموضوع سنحاول في بحثنا هذا إظهار أثر البيئة المادية على الأداء الوظيفي، وهذا يتطلب الوقوف على دراسة مفهوم البيئة المادية، وأهميتها وكذلك أهم العوامل المؤثرة فيها.

مشكلة البحث:

تحيط بالعاملين في المنظمات الكثير من العوامل والظروف المؤثرة في الإنتاج والإنتاجية سلباً وإيجاباً خاصة التي لها ارتباط وثيق ببيئة العمل، وتسبب بعض هذه العوامل انخفاض في أداء العاملين، الشيء الذي يؤثر على التنظيمات الإدارية سلبياً ويحد من فعالية وكفاءة أدواتها.

ومن خلال الزيارات المتكررة للمصارف محل البحث، لاحظ الباحثون قصور في أداء بعض الموظفين في بعض الوحدات بسبب عناصر البيئة المادية الخارجية أو الداخلية. فعلى سبيل المثال: عدم توفير الإضاءة المناسبة، أو عدم وجود تكييف هواء، أو عدم وجود أماكن مخصصة لسيارات الموظفين وعدم وجود مقاعد كافية ... أو غيرها، عوامل تؤثر على أداء الموظف ونفسيته، مما يؤدي إلى تدمير الموظف مما ينعكس على أدائه الوظيفي. لذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هي العوامل المرتبطة ببيئة العمل المادية التي تؤثر على أداء العاملين ؟

أهداف البحث :

تهدف هذه الورقة الى التعريف ببعض المتغيرات ذات العلاقة ببيئة العمل وكذلك التعرف على أثر عوامل البيئة المادية الداخلية والخارجية على أداء العاملين، والخروج بنتائج وتوصيات تساهم في تحسين أداء العاملين بالمصرف قيد الدراسة.

أهمية البحث :

تتنبثق أهمية هذا البحث كونه يبحث في العوامل المادية للبيئة الداخلية والخارجية التي لها أثر سلبي على أداء العاملين، وبالتالي التخفيف من أثرها ان وجد لتحسين بيئة العمل لزيادة الإنتاج والإنتاجية. ولتحقيق راحة ورضى العنصر البشري وهذا سنعكس إيجاباً على أداء المنظمة ككل.

فرضيات البحث:

لدراسة مشكلة البحث وتحقيق أهدافه تم صياغة الفرضيات التالي:

الفرضية الأولى: يوجد قصور في عناصر البيئة المادية الخارجية في المصرف قيد البحث.

الفرضية الثانية: يوجد قصور في عناصر البيئة المادية الداخلية في المصرف قيد البحث.

الفرضية الثالثة: انخفاض مستوى أداء العاملين في المصرف قيد البحث في ظل البيئة المادية القائمة.

مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بمصرف الجمهورية فرع الزهراء ومصرف الجمهورية وكالة قرجي وعددهم 97 عامل، وقد تم اختيار عينة عشوائية من العاملين بمصرف الجمهورية فرع الزهراء ومصرف الجمهورية وكالة قرجي وعددهم 60 مفردة.

منهجية البحث

تم تقسيم هذا البحث إلى الآتي:

● **المنهج الوصفي:** والذي يهدف إلى وصف الظاهرة محل الدراسة من أجل معرفة مدى وجود علاقة بين عناصر البيئة المادية الخارجية والداخلية على أداء العاملين بالمنظمة محل الدراسة.

● **المنهج تحليلي:** يهدف هذا المنهج إلى اختبار الفرضيات والوصول إلى النتائج من خلال تحليل البيانات التي تتم جمعها من عينة الدراسة بواسطة استمارة الإستبيان.

الدراسات السابقة:

تناولت بعض الدراسات والأبحاث موضوع البيئة المادية والعوامل التي تؤثر على أداء الوظيفي للعاملين ومنها:

دراسة عبد الرحمن، فؤاد، مجيد، سمية عباس: (2012)

بعنوان "بيئة العمل المادية وأثرها في تحسين أداء العاملين : دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في العراق سعياً لتحقيق الأداء المرتفع للعاملين باعتباره مقياس نجاح المنظمات المعاصرة وبهدف الوقوف على واقع عمل الشركة المبحوثة وأقسامها، وتتحصر مشكلة الدراسة في بيئة العمل المادية وتحسين أداء العاملين بالإستعانة بإستمارة الأستبانة التي وزعت على (30) ثلاثين منتسباً ما بين مدير ومسؤول شعبة وقسم والتي مثلت عينة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباط وتأثير معنوي لبيئة العمل المادية على تحسين أداء العاملين من خلال تطبيق لقواعد الهندسة البشرية ضمن المواصفات القياسية الدولية وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها وأهمها تطبيق قواعد الهندسة البشرية فيما

يخص بيئة العمل المادية وإعادة ترتيب صياغة أعمالها بما يساهم في رفع فاعلية الأداء لعاملها.

دراسة: (2016) Boualem&Amel

بعنوان الأداء الحراري لأنماط المباني المدرسية . لوحظ في الجزائر بأن الحماية الحرارية لغلاف المبنى لا تؤخذ بعين الإعتبار عند بناء المباني، مما يسبب في ارتفاع درجة الحرارة ببعض الأماكن داخل المبنى مع ارتفاع درجة الحرارة في البيئة الخارجية (Boualem, &Amel 2016). ولم توضع الديناميكا الحرارية للمبنى في عين الاعتبار عند تصميم الممرات والصفوف الدراسية خاصة في مناخ جاف كمناخ شمال أفريقيا. كما أن مواد البناء التي تم استخدامها تتمتع بمواصفات عزل حراري رديئة، التي كان لها أثر سلبي في جودة الصف الدراسي وارتفاع الحرارة سببت إزعاجا للمعلمين وللطلبة، لذا أوصت الأبحاث بوجود توفير الحرارة المناسبة والمريحة وجودة الهواء، الأمر الذي سينعكس إيجابيا على أداء أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وزيادة مستوى الراحة والصحة داخل المبنى المدرسي.

دراسة (2017) Kegel بعنوان "تأثير بيئة العمل المادية على النتائج التنظيمية".

كان الهدف من هذا البحث هو تقديم مراجعة شاملة للأدبيات الأكاديمية التي تتعلق ببيئة العمل المادية وتأثيرها على المنظمات وموظفيها. وأعتبر البحث مهم لأنه يمكن أن يساعد القادة على اتخاذ قرارات أفضل بشأن بيئة العمل المادية، والأشخاص الذين سيستخدمونها، ونجاح مؤسساتهم وكانت نتائج البحث كالاتي:

أدى السماح للموظفين بالتحكم في درجة الحرارة في مناطق عملهم إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 3.5%. بينما أدى استخدام الإضاءة عالية الأداء إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 6.7%، كما أدى إضافة الضوء الطبيعي وإطلالات النوافذ إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 9-12%. وفي مراجعة للأدبيات التجريبية، وجد Oneill (2010) أن هناك علاقة متسقة بين التحكم البيئي وأداء وسلوك الأفراد والجماعات بحث أجراه Maalevald وآخرون (2009) خلص إلى أن بعض الأبعاد النفسية لبيئة المكتب، والمحيط الطيف وتصميم المكتب لها تأثير قوي على إنتاجية الموظف.

مفهوم البيئة المادية :

إن للبيئة المادية تأثيراً هائلاً على التعلم والتقدم، فقد تكون البيئة عاملاً إيجابياً يساهم في دعم التقدم وتحسين التعلم، وقد تكون عاملاً سلبياً يشكل عائقاً أمام التقدم. وتشمل البيئة المادية العوامل الخارجية للمنشأة (المناظر الطبيعية والتصميم الخارجي وأماكن انتظار السيارات والبيئة المحيطة) والعوامل الداخلية (التصميم الداخلي والديكور والمعدات واللافتات والتخطيط العام ونوعية الهواء ودرجة الحرارة وأجواء الراحة). وهي الأشياء التي يقوم الموظف بلمسها وتقوم بالتأثير على سير العمل الذي يقوم به مباشرة مثل: الأثاث، المواصلات، التأمين الصحي، وبعض الأنشطة المختلفة. وتم تعريف بيئة العمل المادية بأنها تلك الظروف المناخية السائدة في مكان العمل: كالتهدية والإضاءة والنظافة وضغط العمل ومساحات العمل والضجيج وعدد ساعات العمل وفترات الراحة، حيث تنعكس هذه الظروف في سلامة العنصر البشري وصحته (المشوط، 2011).

حيث يشير مصطلح بيئة العمل المادية إلى الموقع الذي يتم فيه إكمال مهمة معينة، ويتضمن الموقع الفعلي للعمل، وكذلك المحيط الحالي، مثل: مبنى المكتب أو موقع البناء ، كما تشمل عوامل أخرى مرتبطة بالمكان، مثل: مستوى الضوضاء وجودة الهواء، بالإضافة إلى توافر ميزات إضافية، مثل: مواقف كافية للسيارات (ولاء ، 2020).

☒ مفهوم الأداء الوظيفي .

نظراً لأهمية مفهوم الأداء على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الإهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسات الموارد البشرية بشكل خاص، لذلك فالغرض من هذا الفصل هو تسليط الضوء على أهم التعريفات التي قدمت مفهوم الأداء على الساحة الإدارية.

ويقصد بمفهوم الأداء بالمخرجات والأهداف المراد تحقيقها من قبل المنظمة بواسطة العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم

يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات .

وسوف نستعرض تعريف الأداء الوظيفي للإمام بمفهوم الأداء الوظيفي:

• أما **توماس جيلبرت Gilbert Thomas** يشير إلى **مصطلح الأداء** و يقول ” بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء ، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المؤسسة التي يعملون بها أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه النتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والنتائج التي تحققت معا “.(أحمد كردي ، 2021).

• **وكذلك يعرف الأداء الوظيفي بأنه** “ تنفيذ الموظف لعمله و مسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي تربطه الوظيفة بها، يعني النتائج المحددة للسلوك وبالمقابل فإن الأداء السلبي هو النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك.“

من خلال التعريفات السابقة يمكن الوصول إلى تعريف شامل للأداء كما يلي: الأداء هو مدى تحقيق العامل أو العاملين للأهداف المرجوة بشكل فعال وكما هو مرغوب بإستعمال الموارد المتاحة.

الجانب العملي :

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من مفردات العينة التي تم اختيارها 60 من مجتمع الدراسة - 97 ، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) اختبار الفرضيات :

الفرضية الأولى: يوجد قصور في عناصر البيئة الخارجية في المصرف قيد البحث.
الجدول رقم (1) يبين إجابات مفردات عينة البحث حول محور (معلومات تتعلق بالبيئة المادية الخارجية) ومن الجدول يلاحظ أن عبارة (التصميم المعماري لمكان عملي جميل ورائع) جاءت في المرتبة الأولى، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (66.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.47)، بانحراف معياري (0.724).

جدول رقم (1) يوضح آراء عينة البحث حول معلومات تتعلق بالبيئة المادية الخارجية

الترتيب	الانحراف المعياري للعينة	متوسط العينة	غير موافق		محايد		موافق		العبارات	ت
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
1	0.724	1.47	66.7	40	20.0	12	13.3	08	التصميم المعماري لمكان عملي جميل ورائع	1
3	0.462	1.30	70.0	42	30.0	18	00.0	00	يوجد في مكان عملي مكان لسيارات بهي مظلات	2
4	0.415	1.12	91.7	55	5.0	03	3.3	02	يوجد في مكان عملي حدائق خارجية جميلة	3
5	0.354	1.10	91.7	55	6.7	04	1.7	01	الألوان الخارجية لمبنى عملي جميلة	4
6	0.000	1.00	100.0	60	00.0	00	00.0	00	توجد في مكان عملي اماكن خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة	5
2	0.629	1.33	75.0	45	16.7	10	8.3	05	تناسب المساحة الخارجية مع عدد العاملين	6
	0.3838	1.219	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة البحث على محور معلومات تتعلق بالبيئة المادية الخارجية							

وجاءت عبارة (تناسب المساحة الخارجية مع عدد العاملين) في المرتبة الثانية، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (75.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.33)، بانحراف معياري (0.629).

وأنت عبارة (يوجد في مكان عملي مكان لسيارات به مظلات) في المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (70.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.30)، بانحراف معياري (0.462). وجاءت عبارة (يوجد في مكان عملي حدائق خارجية جميلة) في المرتبة الرابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (91.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.12)، بانحراف معياري (0.415).

وجاءت عبارة (الألوان الخارجية لمبنى عملي جميلة) في المرتبة الخامسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (91.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.10)، بانحراف معياري (0.354). وأنت عبارة (توجد في مكان عملي

أماكن خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة) في المرتبة السادسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (100.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.00)، بانحراف معياري (0.00).

كما أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة البحث على محور (معلومات تتعلق بالبيئة المادية الخارجية) يساوي (1.219)، بانحراف معياري (0.3838)، وبما أن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الافتراضي للمقياس الثلاثي (2) مما يعني أن مفردات عينة البحث غير موافقين على توفر عوامل البيئة المادية الخارجية بمصرف الجمهورية وكالة قرجي و فرع الزهراء .

الفرضية الثانية : يوجد قصور في بالبيئة المادية الداخلية بالمصرف قيد البحث.

الجدول رقم (2) يبين إجابات مفردات عينة البحث حول محور (معلومات تتعلق بالبيئة المادية الداخلية) ومن الجدول يلاحظ أن عبارة (تتوفر في مكان عملي تغطية الهاتف النقال) جاءت في المرتبة الأولى، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (25.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (2.50)، بانحراف معياري (0.873).

وجاءت عبارة (اشعر بالراحة والخصوصية في مكان عملي) في المرتبة الثانية، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (55.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.77)، بانحراف معياري (0.909). وأتت عبارة (تستخدم في مكان عملي عوازل لصوت) في المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (56.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.77)، بانحراف معياري (0.927).

وجاءت عبارة (توجد نباتات في الفراغات الداخلية لمكان عملي) في المرتبة الرابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (63.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.68)، بانحراف معياري (0.930).

وجاءت عبارة (الألوان في مكان عملي مريحة تجعل المكان محبباً) في المرتبة الخامسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (66.7%)، وأن متوسط إجابات

مفردات عينة البحث يساوي (1.52)، بانحراف معياري (0.792). وأتت عبارة (التهوية في مكان عملي ملائمة) في المرتبة السادسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (68.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.47)، بانحراف معياري (0.747). وأتت عبارة (تتوفر في مكان عملي إضاءة اصطناعية كافية للعمل) في المرتبة السابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (71.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.45)، بانحراف معياري (0.769).

جدول رقم (2) يوضح آراء عينة البحث حول معلومات تتعلق بالبيئة المادية الداخلية

ت	العبارات	موافق		محايد		غير موافق		متوسط العينة	الانحراف المعياري للعينة	الترتيب
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار			
1	يتناسب الأثاث والمعدات مع طبيعة عملي	1.7	08	13.3	08	85.0	51	1.17	0.418	10
2	تتوفر في مكان عملي تغطية الهاتف النقال	00.0	00	75.0	45	25.0	15	2.50	0.873	1
3	تتوفر في مكان عملي إضاءة اصطناعية كافية للعمل	16.7	10	11.7	07	71.7	43	1.45	0.769	7
4	مكان عملي نظيف وصحي	15.0	09	13.3	08	71.7	43	1.43	0.745	8
5	الألوان في مكان عملي مريحة تجعل المكان محبباً	18.3	11	15.0	09	66.7	40	1.52	0.792	5
6	يمتاز مكان عملي بالهواء النقي والصحي	13.3	08	11.7	07	75.0	45	1.38	0.715	9
7	يتوفر في مكان عملي شبكة انترنت	00.0	00	00.0	00	100.0	60	1.00	0.000	11
8	توجد نباتات في الفراغات الداخلية لمكان عملي	31.7	19	5.0	03	63.3	38	1.68	0.930	4
9	اشعر بالراحة والخصوصية في مكان عملي	31.7	19	13.3	08	55.0	33	1.77	0.909	2
10	تستخدم في مكان عملي عوازل لصوت	33.3	20	10.0	06	56.7	34	1.77	0.927	3
11	التهوية في مكان عملي ملائمة	15.0	09	16.7	10	68.3	41	1.47	0.747	6
	المتوسط العام لإجابات مفردات البحث على محور معلومات تتعلق بالبيئة المادية الداخلية							1.557	0.6049	

وجاءت عبارة (مكان عملي نظيف وصحي) في المرتبة الثامنة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (71.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.43)، بانحراف معياري (0.745). وأتت عبارة (يمتاز مكان عملي بالهواء النقي والصحي) في المرتبة التاسعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (75.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.38)، بانحراف معياري (0.715). وأتت عبارة (يتناسب الأثاث والمعدات مع طبيعة عملي) في المرتبة العاشرة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (85.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.17)، بانحراف معياري (0.418). وجاءت عبارة (يتوفر في مكان عملي شبكة انترنت) في المرتبة الحادية عشر، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (غير موافق) وتساوي (100.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.00)، بانحراف معياري (0.00).

كما أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة البحث على محور (معلومات تتعلق بالبيئة المادية الداخلية) يساوي (1.557)، بانحراف معياري (0.6049)، وبما أن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الافتراضي للمقياس الثلاثي (2) مما يعني أن مفردات عينة البحث غير موافقين على توفر عوامل البيئة المادية الداخلية بمصرف الجمهورية وكالة قرجي وفرع الزهراء .

الفرضية الثالثة : انخفاض مستوى أداء العاملين في ظل العوامل البيئية القائمة :

الجدول رقم (3) يبين إجابات مفردات عينة البحث حول محور (تقييم أداء العاملين) ومن الجدول يلاحظ أن عبارة (جهدي المبذول في العمل) جاءت في المرتبة الأولى، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (31.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (20.7)، بانحراف معياري (0.841).

وجاءت عبارة (قدرتي على التكيف مع ضغوط العمل) في المرتبة الثانية، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (21.7%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (2.03)، بانحراف معياري (0.688). وأتت عبارة (أقوم بأداء عملي حسب

أنظمة العمل المعمول بها) في المرتبة الثالثة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (30.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (2.02)، بانحراف معياري (0.792).

جدول رقم(3) يوضح آراء عينة البحث حول تقييم أداء العاملين

الترتيب	الانحراف المعياري للعينة	متوسط العينة	منخفض		متوسط		مرتفع		العبارة	ت
			النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار		
6	.7060	1.90	30.0	18	50.0	30	20.0	12	قدرتي على الحوار وإدارة النقاش	1
2	.6880	2.03	21.7	13	53.3	32	25.0	15	قدرتي على التكيف مع ضغوط العمل	2
4	.7900	1.95	33.3	20	38.3	23	28.3	17	اعتمد على نفسي في انجاز العمل	3
7	.6590	1.80	33.3	20	53.3	32	13.3	08	القدرة على القيام بأعمال إضافية أكلف بها	4
5	.7100	1.93	28.3	17	50.0	30	21.7	13	تعاوني مع زملائي في العمل	5
3	.7920	2.02	30.0	18	38.3	23	31.7	19	اقوم بأداء عملي حسب أنظمة العمل المعمول بها	6
1	.8410	2.07	31.7	19	30.0	18	38.3	23	جهدي الميزول في العمل	7
8	.8900	1.77	53.3	32	16.7	10	30.0	18	أدائي للأعمال المكلف بها في الوقت المحدد	8
		.61210	1.933	المتوسط العام لإجابات مفردات عينة البحث على محور تقييم أداء العاملين						

وجاءت عبارة (اعتمد على نفسي في انجاز العمل) في المرتبة الرابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (33.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.95)، بانحراف معياري (0.790). وجاءت عبارة (تعاوني مع زملائي في العمل) في المرتبة الخامسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي

(28.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.93)، بانحراف معياري (0.710). وأنت عبارة (قدرتي على الحوار وإدارة النقاش) في المرتبة السادسة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (30.0%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.90)، بانحراف معياري (0.706). وأنت عبارة (القدرة على القيام بأعمال إضافية أكلف بها) في المرتبة السابعة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (33.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.80)، بانحراف معياري (0.659). وجاءت عبارة (أدائي للأعمال المكلف بها في الوقت المحدد) في المرتبة الثامنة، وكانت نسبة الإجابة مرتفعة في فئة (منخفض) وتساوي (53.3%)، وأن متوسط إجابات مفردات عينة البحث يساوي (1.77)، بانحراف معياري (0.890). كما أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة على محور (تقييم أداء العاملين) يساوي (1.933)، بانحراف معياري (0.6121)، وبما أن المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الإفتراضي للمقياس الثلاثي (2) مما يعني وجود انخفاض في مستوى أداء العاملين بمصرف الجمهورية وكالة قرجي الزهراء.

النتائج والتوصيات:

النتائج:

خلص البحث الى قبول الفرضيات حسب التحليل والوصول الى عدة نتائج أهمها : تدني في مستوى عوامل البيئة المادية الداخلية المتمثلة في (الإضاءة - التهوية - التكيف - الديكورات - الألوان - المعدات والأجهزة)، تدني في مستوى عوامل البيئة المادية الخارجية المتمثلة في (حجم المبنى - شكل وتصميم المبنى الخارجي الإضاءة الخارجية - موقف السيارات)، انخفاض في مستوى اداء العاملين ناتج عن العمل في تدني ظروف البيئة المادية والداخلية .

*التوصيات: علي إدارة المصرف قيد الدراسة الاهتمام بعناصر البيئة المادية الداخلية والخارجية لان ذلك سيساعد على الرفع من أداء العاملين وهذا ينعكس على تحقيق أهداف المصرف قيد الدراسة.

المراجع :

- [1] إبراهيم المدخلي (1983) الألوان نظرياً وعملياً حلب، مطبعة الكندي.
- [2] صلاح الشنواني (1994) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر.
- [3] المشوط، محمد سعد فهد (2011) أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد عبدالله للعلوم الأمنية في دولة الكويت رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط
- [4] بلال مشعلي (2011) دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
- [5] حوراني، مي محمد، وحماد، رزق نمر (2011) أثر القيمة النوعية للإضاءة النهارية على ديناميكية الحيز المعماري: حالة دراسية مركز سيتي مول التجاري- عمان- الأردن. مجلة دراسات العلوم الهندسية، المجلد 75(2).
- [6] خضر، رنيم يحيى (2011) مرونة التصميم المعماري في الأبنية الإدارية، حالة دراسة: مدينة اللاذقية، رسالة ماجستير جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.
- [7] سليم، يونس محمود محمد (2008) أثر العناصر التصميمية الخارجية في تحديد مستويات الإضاءة الطبيعية الساقطة على الشبابيك المجلة العراقية للهندسة المعمارية، المجلد 4A (12-13).
- [8] سهام بن رحمون (2014) بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر.
- [9] طه، فرج عبد القادر (1988) علم النفس الصناعي و التنظيمي (ط 6) القاهرة: دار المعارف.
- [10] ريجيو، رونالد (1999) المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (فراس حلمي، مترجم) عمان: دار الشروق.

- [11] زيتون، بشار حسن (2014) بيئة العمل وعَلفتها بإنتاجيه العامل وارتياحه المهني: دراسة ميدانية عينة من العاملين في عدد من المعامل التابعة لوزارة الصناعة في محافظتي حمص و حماة رسالة دكتوراه، جامعة دمشق، سورية.
- [12] عبدالرحمن، فؤاد، مجيد، سمية عباس (2012) بيئة العمل المادية واثرها في تحسين أداء العاملين: دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية مجلة الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية - كلية الإدارة والاقتصاد. المجلد (35) العدد (91).
- [13] عرار، رشا محمد (2017) أثر جودة التصميم المعماري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة استطلاعية لعينة من الشركات الهندسية الإستشارية في مدينة عمان الكبرى. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط
- [14] محسن، عبد الكريم حسن (2012) البعد النفسي والفسولوجي لألوان في المباني العَلاجية: حالة دراسية مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة مجلة جامعة الأقصى سلسلة العلوم الطبيعية، المجلد 16(1).