

أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية في مؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن)

The Impact of the Internal Work Environment on Job Performance :
A field Study at
Al-Saeed Foundation for Ceramics

<https://aif-doi.org/AJHSS/108505>

د. بشير محمد الحمادي^(1*)
عمار محمد العامري²
عبدالله عادل سعيد²
الخضر عاتق الخضر²
عبدالرحمن أبوبكر بلقفيه²

1 أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية العلوم الإدارية والإنسانية
جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

2باحث في العلوم الإدارية - كلية العلوم الإدارية والإنسانية
جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

* عنوان المراسلة: Ba.alhammadi@aden.ust.edu

- وتيس: 00967776563505

المُلخَص

السعيد للسيراميك جاء بدرجة مرتفعة جداً، كما أنه توجد علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي، إضافة إلى أنه يوجد أثر لأبعاد بيئة العمل الداخلية الثلاثة في تحقيق الأداء الوظيفي. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر بيئة العمل الداخلية في تحقيق الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير (العمر، سنوات العمل، نوع الوظيفة).

الكلمات المفتاحية:

بيئة العمل الداخلية، الأداء الوظيفي، مؤسسة السعيد للسيراميك-اليمن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية بأبعادها الثلاثة (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) في الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي) وتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في مؤسسة السعيد للسيراميك في محافظة عدن- اليمن، وتم استخدام أسلوب الحصر الشامل في تحديد عينة الدراسة وتكونت العينة من (72) عاملاً، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتم تحليل البيانات من خلال البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أبرزها: أن مستوى توفر بيئة العمل الداخلية، ودرجة تحقق الأداء الوظيفي لمؤسسة

Abstract

This study aimed to identify the impact of the internal work environment in its three dimensions (leadership, available resources, workplace) on job performance in its three dimensions (organizational commitment, job satisfaction, and job stability). The study population consisted of all employees at Al-Saeed Foundation for Ceramics in Aden Governorate, Yemen (72 individuals). The study employed the descriptive analytical approach and a questionnaire, which was analyzed using the statistical program SPSS, was used as a data collection tool. The study reached some findings, the most important of which were: The level of availability of the internal work environment, and the degree of achievement of the job performance at Al-Saeed Foundation for Ceramics were very high. There is a strong correlation between the internal work environment

and job performance. Additionally, there is an impact of the three dimensions of the internal work environment on achieving job performance. There are statistically significant differences between the average responses of the study sample on the impact of the internal work environment on achieving job performance attributed to the variable of educational qualification. However, there are no statistically significant differences regarding the impact of the internal work environment on achieving job performance due to variables such as age, years of experience, and job type. The study reached a number of recommendations

key words: Internal work environment, . job performance, Al-Saeed Foundation for Ceramics.

المقدمة

يعد الأداء الوظيفي المعيار الأساسي لنجاح المنظمات واستمراريتها في سوق العمل لما له من أهمية في التأثير على إنتاج المنظمة فإذا كان الأداء الوظيفي متميزاً كان إنتاج المنظمة متميزاً أيضاً وكذلك العكس، وفي الوقت الحالي تركز المنظمات على الأداء الوظيفي بشكل كبير من خلال قياس مستوى الأداء الوظيفي في المنظمة والتعرف على العوامل المؤثرة فيه وذلك بسبب المنافسة القوية في السوق المحلية والعالمية.

ومن العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي بيئة العمل الداخلية وذلك لأنها تؤثر على العاملين بشكل مباشر وبالتالي أدائهم الوظيفي، فبيئة العمل هي المحيط الذي يؤدي فيه العاملون أعمالهم ولا يؤدي العاملون العمل بشكل متميز في ظل بيئة عمل سيئة.

وبحسب دراسة أمينة، خولة (2022) فإن "بيئة العمل الداخلية جديرة بالاهتمام والبحث للوقوف على متطلباتها، ومتطلبات الفرد والمؤسسة".

وقد جاءت هذه الدراسة لتعالج مشكلة أثر بيئة العمل الداخلية بأبعادها (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) في الأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي) في مؤسسة السعيد للسيراميك- اليمن.

المشكلة:

يعد الأداء الوظيفي معياراً مهماً ومحورياً في تحقيق النجاح والاستمرار سواءً كان على الصعيد الشخصي أو المؤسسي، وأداء العاملين هو المحدد الرئيس للنجاح التنظيمي وبالتالي فإن تحقيق مستوى الأداء العالي أصبح هدفاً أساسياً للمنظمات في ظل ظروف بيئة العمل الداخلية المتغيرة وبيئة العمل التنافسية الحالية والمستقبلية والعوامل الخارجية شديدة التعقيد وعدم الاستقرار، وبحسب دراسة (بلقيته، 2020)، ودراسة (الزهراي، اللوزي، 2012) فإن الأداء الوظيفي للعاملين من موضوعات إدارة الموارد البشرية البالغة في الأهمية، والاهتمام به من الأمور التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف والإرتقاء بكفاءة وفاعلية العاملين في المؤسسات.

إن منظمات الأعمال في العصر الحديث تعمل في بيئة متغيرة التعقيد وسريعة التغير؛ ولذا وجب عليها الاهتمام والمحافظة على مستوى عالٍ لأدائها الوظيفي، لأن مستوى الأداء الوظيفي المنخفض قد يشكل لها خطراً قد يصعب تجاوزه على المدى القريب والبعيد. وللمحافظة على الأداء الوظيفي العالي يتطلب من المنظمات الحرص على توفير بيئة عمل مناسبة تمكنها من معالجة نقاط ضعفها الداخلية ومواجهة المخاطر المحتملة.

ووفقاً لدراسة (حمادي، 2018: 3) ودراسة (هنداوي، 2016: 6) فإن بيئة العمل الداخلية لها أهمية في تحسين الأداء الوظيفي. كما "تعتبر بيئة العمل الداخلية عاملاً مهماً في تحقيق أهداف المنظمة والتي لها تأثير على أداء وسلوك الأفراد فيها" (سالمي، زعيمن، 2022: 9).

وتولي مؤسسة السعيد للسيراميك- اليمن، مجتمع الدراسة أهمية كبيرة للأداء الوظيفي لما له من أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام وفي تحسين خدمة العملاء بشكل خاص ويلاحظ ذلك من خلال اهتمام المؤسسة بعملية الاستقطاب والمحافظة والتطوير للعاملين، والعمل على توفير مباني بكل احتياجاتها ومتطلباتها بما يمكن العاملين من أداء أعمالهم بشكل مناسب.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن؟

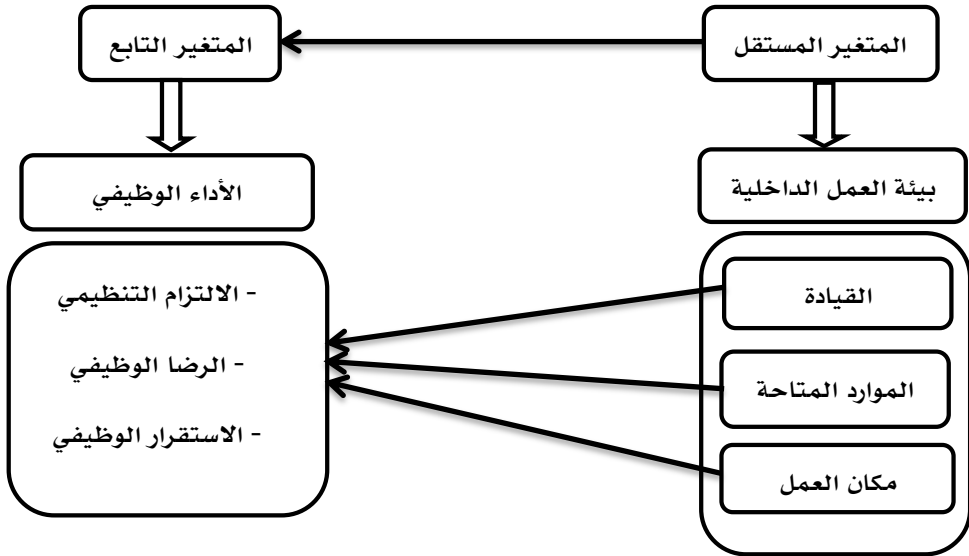
- الهدف الرئيس:

التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك.

- الأهداف الفرعية:

1. تحديد مستوى بيئة العمل الداخلية بمؤسسة السعيد للسيراميك.
2. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن.
3. تحديد أثر القيادة في الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن.
4. اكتشاف أثر الموارد المتاحة في الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن.
5. تحديد أثر مكان العمل في الأداء الوظيفي بمؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن.
6. التعرف على الفروق بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة المتمثلة ب (البيئة الداخلية والأداء الوظيفي)، تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات العمل).

- النموذج المعرفي:



شكل (1) النموذج المعرفي الافتراضي

- أبعاد المتغيرات الرئيسية للدراسة:

اعتمدت الدراسة في تحديد أبعاد المتغيرين الرئيسيين للنموذج بعددٍ من المصادر حيث تم تحديد أبعاد بيئة العمل الداخلية (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) وفقاً لعدد من الدراسات، وذلك بحسب الجدول (1).

جدول (1): مصادر تم الاعتماد عليها في تحديد أبعاد (بيئة العمل الداخلية)

المصدر، السنة	عنوان الدراسة	الأبعاد
أحمد و حسن (2019)	دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين	الهيكل التنظيمي، ثقافة المنظمة، موارد المنظمة، القيادة.
حمادي (2018)	بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري	الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا المتاحة، المورد المتاحة.
سالم (2018)	تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي لعامل الحياكة بمصانع الملابس الجاهزة	تصميم مكان العمل، العوامل الفيزيائية، أدوات الحياكة.

وتم تحديد أبعاد الأداء الوظيفي (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي) وفقاً لعدد من الدراسات، وذلك بحسب الجدول (2).

جدول (2): مصادر تم الاعتماد عليها في تحديد أبعاد (الأداء الوظيفي)

المصدر، السنة	عنوان الدراسة	الأبعاد
حمادي (2018)	بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري.	الالتزام التنظيمي، الإبداع الإداري.
عبدالله (2015)	أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف السودانية.	الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي.

- فرضيات الدراسة:

بناءً على أهداف الدراسة ومشكلتها والاستفادة من الدراسات السابقة بهدف دراسة النموذج المعرفي الافتراضي والموضح بالشكل (1) واختبار الأثر الموجود بين متغيرات الدراسة تم صياغة فرضيتين رئيسيتين بحسب التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لبيئة العمل الداخلية بأبعادها منفردة في الأداء الوظيفي بأبعاده مجتمعة في مؤسسة السعيد للسيراميك، وتضرت من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية تتمثل بالتالي:

أولاً: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للقيادة في الأداء الوظيفي.

ثانياً: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للموارد المتاحة في الأداء الوظيفي.

ثالثاً: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمكان العمل في الأداء الوظيفي .

الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة المتمثلة في (البيئة الداخلية والأداء الوظيفي)، تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات العمل) عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) .

- التعاريف الإجرائية:

بيئة العمل الداخلية:

وفقاً لدراسة: أحمد وحسن (2019: 1077)، العريقي (2011، 94)، خيرالدين (2010، 7)، الغالي وإدريس (2007، 283).

تعرف بيئة العمل الداخلية إجرائياً بأنها: مجموع العوامل المؤثرة والتي يمكن التحكم فيها وتشمل القيادة والموارد المادية ومكان العمل.

القيادة:

وفقاً لدراسة: (عينين (2018، 18)، قذيفة (2017، 10)، الاغا (2012، 50)، السكارنة (2010، 18)، تعرف القيادة إجرائياً بأنها: عملية تأثير الرؤساء في موظفيهم وتوجيههم وتحفيزهم من أجل تحقيق أهداف محددة داخل المؤسسة.

الموارد المتاحة:

وفقاً للمراجعة النظرية لبعض المراجع وخبرة ومعرفة الباحثين فتعرف الموارد المتاحة إجرائياً بأنها: كل ما تملكه الشركة من موارد مالية وبشرية ومواد وآلات، تساعد في أداء العمل بكفاءة.

مكان العمل:

وفقاً لمنظمة العمل الدولية (2022)، Paul ackson(2004)، توصل الباحثون إلى أن التعريف الإجرائي لمكان العمل هو: المكان الذي يتواجد فيه العاملون عند أداء العمل وقد يكون مبنى مكتبي أو معرض منتجات أو مخزن مواد ويكون تحت رقابة المؤسسة.

الأداء الوظيفي:

وفقاً لعدد من المصادر وهي: محمد (2021، 28)، نوبلي (2015، 144)، رباح (2008، 43)، عاشور (2005، 25)، توصل الباحثون إلى أن التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي هو: الناتج النهائي لجهود العاملين من نشاطات وتصرفات واتخاذ قرارات بهدف الوصول إلى أهداف معينة والذي يشمل الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

الالتزام التنظيمي:

وفقاً لعدد من المصادر ومنها: جمعة ومبارك (2021: 6)، عصمان (2019: 649)، رشيد (2004: 12)، توصل الباحثون إلى أن التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي هو: الشعور النفسي الذي يدفع العاملين في المؤسسة إلى الانضباط بنظام العمل والاندماج مع قيم المؤسسة.

الرضا الوظيفي:

وفقاً لعدد من المصادر ومنها: الصيرفي (2008)، سلطان (2004)، توصل الباحثون إلى أن التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي هو: الموقف الإيجابي للفرد نحو الوظيفة من خلال ما تقدمه له من اشباع لاحتياجاته الأساسية.

الاستقرار الوظيفي:

وفقاً لعدد من المصادر ومنها: (1: 2022) chron، عزاي (2018، 82)، طاحون (2013)، توصل الباحثون إلى أن التعريف الإجرائي للاستقرار الوظيفي هو: إحساس العاملين بالأمان الوظيفي الذي يؤدي إلى رغبة الأفراد في البقاء والاستقرار في العمل داخل المؤسسة.

- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

تمثلت الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في بيئة العمل الداخلية بأبعادها (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) والأداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام الوظيفي، الرضا الوظيفي، الاستقرار الوظيفي).

الحدود الزمانية:

النصف الأول من العام 2023 م.

الحدود المكانية:

تمثلت الحدود المكانية في مؤسسة السعيد للسيراميك بفروعها في محافظة عدن، المرخص لها بالعمل في الجمهورية اليمنية.

الحدود البشرية:

تمثلت الحدود البشرية لهذه الدراسة في الأفراد المعنيين بتطبيق هذه الدراسة وهم: موظفو مؤسسة السعيد للسيراميك العاملين في محافظة عدن عدا موظفو الخدمات والصيانة.

- الدراسات السابقة:

أجريت بعض الدراسات العلمية بغرض التعرف على الدراسات التي تمت في موضوع الدراسة للاستفادة منها في فهم وصياغة مشكلة الدراسة، وأهدافها، وفرضياتها، وبناء النموذج المعرفي الافتراضي. وتستعرض الدراسة أهم تلك الدراسات المتاحة والمتعلقة بدراسة (أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي) وما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

1. دراسة أحمد و حسن (2019) بعنوان: دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عوامل البيئة الداخلية بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، موارد المنظمة، القيادة) على مستوى أداء العاملين بأبعاده (التدريب، الثقة، الاستجابة) في

المنظمة المبحوث فيها وتكون مجتمع الدراسة من منظمة (ريتش) في العراق وتكونت عينة الدراسة من 250 عاملا، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: بيان أهمية تبني أبعاد البيئة الداخلية في المنظمة المبحوثة ودورها الإيجابي كقوة داخلية وقاعدة أساسية تسهم في تحسين أداء العاملين، وأن الاهتمام بتطوير الهيكل التنظيمي بصفة مستمرة وبشكل متسارع يؤدي إلى سهولة الإجراءات في العمل اليومي.

2. دراسة حمادي (2018) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة بيئة العمل الداخلية بالأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في الجامعات اليمنية الأهلية وتكونت عينة الدراسة من 165 موظفا واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والعمل الإداري، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مستوى جيد لبيئة العمل الداخلية في الجامعات اليمنية الأهلية، وهناك مستوى جيد من الأداء الإداري في الجامعات اليمنية الأهلية.

3. دراسة سالم (2018)، بعنوان: تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي لعامل الحياكة في مصانع الملابس الجاهزة.

هدفت الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل على أداء أعمال الحياكة في مصانع الملابس الجاهزة، وتكون مجتمع الدراسة من أربع مصانع حياكة في مدينة محله الكبرى في مصر، وتمثلت عينة الدراسة بـ 20 عاملا واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي (دراسة حالة) وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن بيئة العمل الداخلية غير ملائمة مما يسبب مشكلات تؤثر على أداء عمال الحياكة، ووجود تأثير سلبي على أداء عامل الحياكة أدى إلى انخفاض الإنتاج.

4. دراسة عبد الله (2015)، بعنوان: أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين في المصارف السودانية.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر عوامل البيئة الداخلية على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة وتكون مجتمع الدراسة من موظفي بعض المؤسسات المصرفية التجارية السودانية وتمثلت عينة الدراسة بـ 100 موظف واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية والالتزام التنظيمي، وجود علاقة بين البيئة الداخلية والرضا الوظيفي.

5. دراسة بن رحمون (2014)، بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي في جامعة باتنة.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي للإداريين ومعرفة الإيجابيات والسلبيات التي تنعكس على أدائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين في بعض كليات ومعاهد جامعة باتنة في الجزائر، وتمثلت عينة الدراسة بـ 106 مبحوث واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: استوفت بيئة العمل الداخلية الإدارية والمادية عناصرها الداخلية بنسبة 66.5٪ ورضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية هو رضا نسبي بنسبة 49٪.

6. دراسة لفته، وآخرون (2012)، بعنوان: بيئة العمل وأثرها على أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير بيئة العمل على أداء العاملين في مجال الإرشاد الزراعي من وجهة نظر العاملين وتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في مجال الإرشاد الزراعي في العراق، وتمثلت عينة الدراسة بـ 155 موظفا واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وضوح في مستويات الأداء ولكن يمكن القول عموماً بأن مستوى الأداء كان متوسطاً يميل إلى الانخفاض النسبي.

7. دراسة الأهمل (2011) بعنوان: أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة الدخان الأردنية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين على شركات الدخان الأردنية وتكون مجتمع الدراسة من شركة الربان التجارية وشركة بوابة بابل وشركة الاتحاد والشركة الأوروبية لسجائر وتكونت عينة الدراسة من 116 موظف واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن هناك أثر مرتفع للبيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للمتبعين ولنمط القيادة والعمل الجماعي على متغير الأداء الوظيفي لدى العاملين عند مستوى 0.05٪.

ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

1. تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأن مجتمع الدراسة (مؤسسة السعيد للسيراميك) يختلف عن بقية الدراسات، وكذا بلد الدراسة (اليمن) هو أول بلد تتم فيه هذه الدراسة.
2. تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى بحسب علم الباحثين التي تناولت الأبعاد الثلاثة لبيئة العمل الداخلية (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل).

- الإطار النظري للدراسة:

بيئة العمل الداخلية

تعتبر بيئة العمل الداخلية من الموضوعات التي تهتم بها المنظمات بشكل فاعل ومستمر لما لها من أهمية بالغة كونها قد تمثل نقاط قوة أو ضعف في مواجهة المخاطر الخارجية واقتناص الفرص المتاحة والمحتملة.

"ويتبنى توفيق المؤسسات في إمكانية إدارة الأعمال وذلك على مقدار الدراية الصحيحة لبيئة العمل وتوفيقها في حصر الطرق التي تسلكها المنشأة لتتمكن من تحقيق أهدافها والحفاظ على بقاء المنشأة، وهي التي تكون طبيعة العمل التي يستطيع الأفراد فيها مزاوله واجباتهم لإنجاز غايات المؤسسة" (السلمي، الحداد، 2022:226).

أن بيئة العمل الداخلية هي "كل ما يحيط بالفرد داخل المنظمة سواء كانت ظروف مادية أو معنوية وتؤثر على سلوكه" (أمينة، خولة، 2022:3).

كما أنها تعني "مجموعة من العناصر والعوامل المادية والتنظيمية التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على نشاط العاملين بالمؤسسة" (إسمهان، 2023:5). وبحسب دراسة بن رحمون (2014، 31،) فإن بيئة العمل الداخلية تعني: "الوسط المحيط بالإنسان والذي يشمل كافة الجوانب المادية وغير المادية البشرية منها وغير البشرية، فالبيئة تعني كل ما هو خارج عن كيان الإنسان وكل ما يحيط به، كما أنها الحيز الذي يمارس فيه البشر مختلف أنشطة حياتهم".

ويختلف تعريف بيئة العمل الداخلية من باحث إلى آخر، ومن ذلك العريقي (2011، 94) الذي يعرف بيئة العمل الداخلية بأنها: "كل القوى التي تعمل داخل المنظمة نفسها"، وتشمل البيئة الداخلية الهيكل التنظيمي للمنظمة بأشكاله المتعددة وثقافة المنظمة وموارد المنظمة التي تضم الإنتاج والتسويق والمالية والبحث والتطوير والموارد البشرية ونظم المعلومات".

وبحسب دراسة الغالي وإدريس (2007، 283) فإنها "مجموعة العوامل والمتغيرات التي يمكن للمنظمة التحكم فيها والسيطرة عليها"، ومن أمثلتها ما يتعلق بإمكانات التنظيم وموارده المالية أو المادية إضافة إلى موارده البشرية والمعنوية والتي يمكن تحويلها إلى مجموعة أنشطة وأعمال إنتاجية وتسويقية ومالية.

وبحسب دراسة أحمد وحسن (2019، 1077) فإنها " تتضمن العوامل التي تقع ضمن حدود المنظمة والتي يمكن السيطرة عليها من قبل الإدارة العليا للمنظمة".

ويرى الباحثون أن مفهوم بيئة العمل الداخلية يمكن تلخيصه بأنه كل العوامل التي تحيط في المنظمة من الداخل ويمكنها التأثير في المنظمة سواءً كانت عوامل مادية أو غير مادية.

أبعاد بيئة العمل الداخلية

تتمثل أبعاد بيئة العمل الداخلية في (القيادة والموارد المتاحة ومكان العمل) والتي يمكن من خلالها قياس مدى توفر بيئة العمل الداخلية (إيجابية أو سلبية) في المنظمة.

القيادة

تم تعريف القيادة بعدة تعاريف حسب وجهات نظر الباحثين فبحسب دراسة الاغا (2012، 250) "هي قدرة الفرد على التأثير في شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعه".

وتم تعريفها تعريف آخر بحسب دراسة العرابيد (2010، 12) بأنها "عملية التأثير في الآخرين بهدف أداء عمل مشترك وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص ما بتوجيه أعضاء الجماعة على إنجاز عمل معين".

وأما دراسة محمد (2017، 10) رأته أن القيادة "هي قدرة الفرد على التأثير في جماعة من أجل تحقيق هدف مشترك يرغبون فيه معا".

ويلاحظ من التعاريف السابقة أنها تشترك في تعريف القيادة أنها عملية معنوية تتمثل في التأثير على المرؤوسين تجاه تحقيق الأهداف.

الموارد المتاحة:

الموارد المادية تعتبر عاملاً مؤثراً في الأداء الوظيفي، فكلما كانت الموارد المتاحة مثل الآلات والمعدات حديثة ومتطورة كلما ساعدت في تحسين جودة العمل وتسريع الإنتاجية وقد تم تعريفها بحسب موقع COLLINSDICTIONARY.COM (2022) أنها "هي موارد الشركة أو الشخص وهي الموارد والأموال وغيرها من الأشياء التي يمتلكونها والتي يمكنهم استخدامها من أجل العمل بكفاءة".

ويرى الباحثون بأن الموارد المتاحة هي: كل ما هو متوفر وغير متوفر للشركة ويمثل لها حاجة ويمكن توفيره من الموارد البشرية والمالية والمادية والمعلومات.

مكان العمل:

بحسب Paul Jackson (2004) "مكان العمل هو المكان الذي يعمل فيه شخص ما لدى صاحب العمل أو لنفسه، ويمكن أن يتراوح هذا المكان من مكتب منزلي إلى مبنى مكبتي كبير أو مصنع".

ويعرف الباحثون مكان العمل بأنه: الحيز بكل ما فيه من موارد والذي تمتلكه الشركة بهدف تنفيذ أنشطتها من خلاله.

الأداء الوظيفي

بحسب دراسة محمد (2021: 28) فإن الأداء الوظيفي "هو عبارة عن محصلة سلوك العامل أو الموظف في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة، ويعتبر انعكاساً ومقياساً لمدى نجاح العامل في تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمل".

وفي دراسة نوبلي (2015: 144) فقد عرفت الأداء الوظيفي هو "درجة تحقيق الأهداف والمهام والخطط بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة، بمعنى أدق الأداء هو الكفاءة والفعالية معاً".

وبحسب دراسة رباح (2008: 43-89) هو "كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي تم تنفيذها بها، بمعنى أنه يشير إلى كفاية المؤسسة في إحراز أهدافها وكيفية استخدامها لمواردها في ضوء معايير الفعالية والكفاءة، أي أن الأداء الوظيفي هو ما يمكن من إتخاذ إجراءات وتصرفات لتحقيق نتيجة محددة لعمل معين".

وبحسب دراسة عاشور (2005: 25-26) فإن الأداء الوظيفي هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله ويمكن تمييز ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد في ضوءها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء".

ويعرف الباحثون الأداء الوظيفي بأنه: تحقيق الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بالمنظمة.

أبعاد الأداء الوظيفي

نظراً لاختلاف نتائج الدراسات التي تم التوصل إليها في هذا المجال فإن الباحثين لهم وجهات نظر متباينة في تحديد أبعاد الأداء الوظيفي ومدى التفاعل بينها وذلك نظراً لتباين الفكر الإداري بين الباحثين إضافة إلى اختلاف مجتمع الدراسة من بحثٍ إلى آخر، وانطلاقاً من الدراسات التي تمكن الباحثون من الاطلاع عليها وارتباط مجتمع الدراسة مع تلك الأبعاد فإنه يمكن تحديد أبعاد الأداء الوظيفي بـ (الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، الإستقرار الوظيفي):

الالتزام التنظيمي:

تم تعريف الالتزام الوظيفي بعدة تعريفات حسب وجهة نظر الباحثين فبحسب دراسة (جمعة، امبارك: ٢٠٢١) " هو حالة نفسية تعمل على تشكيل علاقة شخصية للفرد مع منظمته التي يعمل معها، وتؤثر على رغبته للبقاء فيها أطول وقت".

وعرف بأنه " الرابط النفسي الذي يجمع بين الفرد والمنظمة، مما يدفعه الى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة مما يؤثر على فاعليتها ونتاجيتها" (عصمان: ٢٠١٩).

كما عرف بأنه: "درجة القوة النسبية لارتباط الفرد بمنظمة معينة" بحسب دراسة (رشيد، ٢٠٠٤).

ويعرفه لأغراض الدراسة بأنه: مستوى العلاقة الارتباطية بين الموظف والمنظمة بغض النظر عن مستوى سعادته بالوظيفة التي يمارسها.

الرضا الوظيفي:

يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة، إن هذه المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة، تتمثل في رغبة الفرد في العمل وما يحيط به.

وقد أورد الباحثون والمهتمون تعريفات عدة للرضا الوظيفي فيرى (عبدالباقي: 2005) بأن الرضا هو "درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة للعمل، ويتحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، وظروف العمل، وطبيعة الإشراف، والاعتراف بواسطة الآخرين".

ويرى الصيرفي (2008) بأن الرضا الوظيفي: "هو الموقف العاطفي من قبل الأفراد نحو الوظائف ويتوقف ذلك على الملائمة والانسجام بين المكافآت التي تقدمها بيئة العمل للفرد وأولوية الفرد لهذه الوظيفة".

ويعرف سلطان (2004) "أنه اتجاه إيجابي من الفرد لعمله الذي يمارسه".

وكذلك يرى النعساني (2001) بأن الرضا الوظيفي "هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل، ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل".

ويمكن تعريف الرضا الوظيفي لأغراض البحث بأنه: مستوى سعادة الموظف بالوظيفة التي يعمل بها في المنظمة بغض النظر عن مستوى الالتزام التنظيمي.

الاستقرار الوظيفي:

إن الاستقرار الوظيفي محل اهتمام الكثير من العلماء والباحثين وقد تم ربطه بعوامل الرضا عن العمل سواء كانت اجتماعية أو مادية أو نفسية.

فيرى (عزاوي، 2018) أن الاستقرار الوظيفي "يعبر عن مدى رضا الموظفين في الظروف المحيطة بعملهم مما يشعرون بالراحة والتحرر من خوف المستقبل بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة وزيادة الرغبة في الاستقرار بالعمل داخل المنظمة".

وكذلك يرى (ملاحون، 2013) أن الاستقرار الوظيفي هو "الإحساس بالرضا والأمان الوظيفي والذي يدفع الموظف إلى البقاء والإستمرار في العمل لدى المؤسسة وهو اختيار طوعي وإرادي".

ويمكن تعريف الاستقرار الوظيفي بأنه: مستوى سعادة الموظف بوظيفته التي يمارسها، وعلاقته بالمنظمة، وتحقيق الأمان الوظيفي، والقناعة الاختيارية بالاستمرار في العمل لدى المنظمة.

- منهجية الدراسة:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي: لتحقيق أهداف الدراسة؛ وبعد هذا المنهج الأكثر تناسباً مع هذا النوع من الدراسات، ويساعد بشكل أفضل على تحقيق النتائج المراد التوصل إليها؛ سعياً لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسة السعيد للسيراميك في عدن، المكونين من (92) عاملاً، حسب سجلات الموظفين في المؤسسة، و تم استبعاد (20) موظف في مجالي النظافة والحراسة تم إستثناءهم لعدم قدرتهم على فهم مصطلحات الدراسة لتدني المستوى التعليمي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل حيث تم توزيع الاستبيان على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (72) عاملاً، وتم استعادة عدد (47) إستبانة، صالحه منها للدراسة (43) استبانة.

وحدة لتحليل:

اعتمدت الدراسة على وحدة تحليل الفرد، كون بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي من المتغيرات التي تقاس على مستوى الفرد.

أداة الدراسة:

تم بناء وتطوير أداة الدراسة (الإستبانة)، من خلال المراجعة النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة مثل: دراسة حمادي (2018)، بن رحمون (2014)، الأهدل (2011)، عبدالله (2015)، عبدالصمد (2018)، هنداوي (2016)، وتم تحديد المتغيرات الرئيسية للاستبانة، وصياغة الفقرات الواقعة ضمن كل متغير حيث تكونت الاستبانة بصيغتها الأولية لغرض تحكيمها من (36) فقرة.

وقد قام الباحثون بعرض الاستبانة بصيغتها الأولية على عدد من المحكمين والمتخصصين والخبراء في مجال إدارة الأعمال وذلك للتأكد من وضوح فقرات الاستبانة وصلاحيها لقياس ما صممت لقياسه، وقد قام المحكمون بالتعديل على بعض الفقرات، وتم الأخذ بملحوظات المحكمين وإضافاتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة كل فقرة، وأصبحت الاستبانة بصورتها النهائية (32) فقرة.

- الدراسة الميدانية:

التحليل الوصفي للمتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية)

جدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لبيئة العمل الداخلية

الأبعاد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
القيادة	1	4.47	.506	89.4	مرتفعة جدا
الموارد المتاحة	2	4.40	.591	88	مرتفعة جدا
مكان العمل	3	4.32	.729	86.4	مرتفعة جدا
متوسط بيئة العمل الداخلية		4.40	0.548		مرتفعة جدا

يتضح من الجدول (3) المتوسط العام للمتغير بيئة العمل الداخلية، بلغ قيمة المتوسط الحسابي (4.40) وبانحراف معياري (0.548) لم يتجاوز الواحد الصحيح وباتجاه موافق تماما، وبدرجة مرتفعة جدا. مما يدل أن اتجاهات الإجابات بشكل عام كانت مرتفعة جدا، وهو أيضا ما تؤكد الأهمية النسبية للأبعاد حيث تجاوزت الحد الأدنى 0.68، حيث حصل بُعد القيادة على المرتبة الأولى، وبُعد الموارد المتاحة على المرتبة الثانية، وأخيرا بُعد مكان العمل على المرتبة الأخيرة. وتفسر النتائج أعلاه بأن مؤسسة السعيد للسيراميك تتميز بأسلوب القيادة الأمثل. ورؤيتها الواضحة، وحرصها على الاستماع إلى آراء المرؤوسين، وتعمل على تشجيع واستقطاب المبدعين منهم، ويتميز المديرون بالمرونة والقدرة على التعامل مع العاملين وتوفر الثقة المتبادلة بين المدراء والعاملين، ويتلقى العاملون الدعم المادي والمعنوي من مديريهم. وتحرص المؤسسة على التطورات التكنولوجية المناسبة لتحقيق أهدافها وتعمل على رفع كفاءة القدرات المهنية للعاملين، وتعتقد بأنهم أحد الموارد المهمة التي يجب الاهتمام بها. ويؤكد ذلك حرص العاملون على المحافظة على الموارد المادية، ويتوفر في المؤسسة موارد مادية كافية للقيام بالعمل، وتتميز المكاتب فيها بأنها مريحة وواسعة كما أن المؤسسة حريصة على تطبيق نظام الصحة والسلامة المهني بمرحلته الأولى.

التحليل الوصفي للمتغير التابع (الأداء الوظيفي)

جدول رقم (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للأداء الوظيفي:

الأبعاد	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة
الالتزام التنظيمي	1	4.55	.397	91	مرتفعة جدا
الاستقرار الوظيفي	2	4.25	.618	85	مرتفعة جدا
الرضا الوظيفي	3	4.19	.617	83.8	مرتفعة
متوسط الأداء الوظيفي:		4.40	0.654	88	مرتفعة جدا

يتضح من الجدول (4) المتوسط العام للمتغير التابع الأداء الوظيفي فقد بلغ قيمة متوسطة مقدارها (4.40) وبانحراف معياري (0.654) باتجاه موافق تماما. مما يدل بأن اتجاهات الإجابات بشكل عام كانت مرتفعة جدا، وهو أيضا ما تؤكد الأهمية النسبية للأبعاد حيث تجاوزت الحد الأدنى 0.68، حيث حصل بعد الالتزام التنظيمي على المرتبة الأولى، وبعد الاستقرار الوظيفي على المرتبة الثانية، وأخيرا بعد الرضا الوظيفي على المرتبة الأخيرة.

وتفسر النتيجة أعلاه بأن موظفي مؤسسة السعيد للسيراميك يفتخرون ويعتزون بقيم وقيادة ومهام المؤسسة ويلمسون تحقق الأمان الوظيفي ويشعرون بالسعادة وهم يؤدون مهامهم الوظيفية ويلتزمون بالانضباط الوظيفي ويتميزون بالأداء الوظيفي الفردي والجماعي حيث يعملون بروح الفريق الواحد في جميع المستويات الإدارية المختلفة، وأغلب تقييم العاملين للعام 2022م في التقدير العالي، كما أن ملاك ومديرو المؤسسة يتحلون بالأخلاق المهنية التي مكنتهم من المحافظة على عملاء المؤسسة الداخليين والخارجيين.

اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لبيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي في مؤسسة السعيد للسياحة.

جدول (5): نتائج نموذج الانحدار الخطي البسيط بين بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي

المتغير التابع/ الأداء الوظيفي							معالم النموذج المعيارية	الخطأ المعيارية	اختبار T	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	F	بيئة العمل الداخلية (المتغير المستقل
المحسوبة مستوى الدلالة	المحسوبة مستوى الدلالة												
0.000b	32.405	.441	.664	.000	3.875	.455	1.763	A	الجزء الثابت				
			a	.000	5.693	.103	.584	B1	بيئة العمل الداخلية				

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) أن هناك علاقة ارتباطية مرتفعة لبيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي ، ووجود أثر إيجابي لبيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي فقد بلغ معامل الارتباط a (0.664) عند مستوى دلالة (0.05)، ويدل ذلك على وجود علاقة ارتباطية مرتفعة، أما معامل التباين R Square يفسر ما نسبته (0.44) من التباين والتغيرات في تحقيق الأداء الوظيفي ناتج عن تطبيق بيئة العمل الداخلية، وهذا يعني بافتراض تحييد بقية المتغيرات ستكون الزيادة بدرجة واحدة في توفر بيئة العمل الداخلية (يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي بمقدار (44%) و أن ما نسبته (56%) يعود إلى عوامل أخرى لم تذكرها الدراسة.

ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (32.405) وهي دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يعني رفض الفرضية العدمية و قبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي .

وسبب ذلك أن لبيئة العمل الداخلية بأبعادها الثلاثة وجميع فقراتها أثر إيجابي في الأداء الوظيفي لمؤسسة السعيد للسيراميك، وهذا ما يتطابق مع دراسة صليحة (2010)، التوجيهي (2003)، بن رحمون (2014).

فبيئة العمل الداخلية هي المكان الذي يعمل فيه الفرد والمكان الذي ينتج فيه و يقدم كل طاقاته وإمكاناته على أرض الواقع حتى ينتج بكفاءة وفعالية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

وتنص على: لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ تجاه متغيري الدراسة المتمثلة في (البيئة الداخلية والأداء الوظيفي)، تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية (العمر، المؤهل التعليمي، المسمى الوظيفي، سنوات العمل).

أولاً: العمر

جدول (6) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمتغيري الدراسة

بحسب العمر

المتغيرات	العمر	المتوسطات الحسابية حسب المؤهل	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بيئة العمل الداخلية	أقل من 30 سنة	4.29	1.764	0.170	لا توجد فروق جوهرية
	من 30 سنة إلى أقل 40 سنة	4.47			
	من 40 سنة إلى 50	4.93			
	أكثر من 50 سنة	4.00			
	الكل	4.40			
الأداء الوظيفي	أقل من 30 سنة	4.31	1.437	0.247	لا توجد فروق جوهرية
	من 30 سنة إلى أقل 40 سنة	4.05			
	من 40 سنة إلى 50	4.60			
	أكثر من 50 سنة	3.70			
	الكل	4.19			

يتضح من الجدول (6) بأنه لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة المتمثلة في (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى العمر وهذا ما أوضحه اختبار تحليل التباين الأحادي، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لمتغيري الدراسة (1.437-1.764) على التوالي، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وعليه تقبل الفرضية الصفرية كما هي: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى العمر عند مستوى معنوية 0.05، ويفسر ذلك بأن العمر لا يؤثر على نظرة الأفراد تجاه بيئة العمل والأداء الوظيفي بسبب أن المستوى الفكري والتعليمي متقارب بين العاملين بغض النظر عن العمر.

ثانياً : المؤهل العلمي .

جدول (7) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمتغيري الدراسة بحسب المؤهل العلمي

المتغيرات	العمر	المتوسطات الحسابية حسب المؤهل	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بيئة العمل الداخلية	مادون الثانوية	4.71	2.981	0.034	توجد فروق جوهرية
	ثانوية عامة	4.45			
	دبلوم	3.84			
	بكالوريوس	4.48			
الأداء الوظيفي	الكل	4.40	1.437	0.04	توجد فروق جوهرية
	مادون الثانوية	4.13			
	ثانوية عامة	4.21			
	دبلوم	3.56			
	بكالوريوس	4.36			
	الكل	4.19			

يتضح من الجدول (7) وجود فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى المؤهل العلمي وهذا ما أوضحه اختبار تحليل التباين الأحادي؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة لمتغيري الدراسة (1.437 - 2.981) على التوالي، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وعليه تقبل الفرضية البديلة (توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى المؤهل العلمي ولصالح الدبلوم بحسب المتوسطات الحسابية العليا عند مستوى معنوية 0.05، ويفسر ذلك إلى أن زيادة المؤهل العلمي يؤدي إلى إدراك أكبر لبيئة العمل الداخلية و أثرها في الأداء الوظيفي.

ثالثاً: حسب المسمى الوظيفي

جدول (8) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي لمتوسطات إجابات المبحوثين لمتغيري الدراسة بحسب المسمى الوظيفي

المتغيرات	سنوات العمل	المتوسطات الحسابية حسب سنوات العمل	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بيئة العمل الداخلية	مدير إدارة / فرع	4.6333	0.8472	0.477	لا توجد فروق جوهرية
	رئيس قسم	4.3208			
	مشرف	4.1917			
	مختص	4.4452			
	الكلية	4.4023			
الأداء الوظيفي	مدير إدارة فرع	4.1200	1.079	0.396	لا توجد فروق جوهرية
	رئيس قسم	3.8000			
	مشرف	3.9800			
	مختص	4.3231			
	الكلية	4.1953			

يتضح من الجدول (8) لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى للمسمى الوظيفي وهذا ما أوضحه اختبار تحليل التباين الأحادي؛ إذ بلغت قيمة F المحسوبة لمتغيري الدراسة (0.847 - 1.079)، على التوالي وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05، وعليه نقبل الفرضية الصفرية "لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى المسمى الوظيفي الوظيفية، ويفسر ذلك بعدم اختلاف نظرة الفرد لمتغيري الدراسة بسبب مسماه ومستواه الوظيفي بسبب زيادة الوعي الوظيفي لدى جميع العاملين بالمؤسسة بسبب الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة وقرب الإدارة العليا من جميع العاملين.

رابعاً : حسب سنوات العمل

جدول (9) نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي

لمتوسطات إجابات المبحوثين لمتغيري الدراسة بحسب سنوات العمل

المتغيرات	سنوات العمل	المتوسطات الحسابية حسب سنوات العمل	F المحسوبة	مستوى الدلالة	القرار
بيئة العمل الداخلية	أقل من خمس سنوات	4.4030	2.283	0.094	لا توجد فروق جوهرية
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	4.4508			
	من 11 إلى 15 سنة	4.6500			
	أكثر من 15 سنة	3.1083			
	الكلية	4.4023			
الأداء الوظيفي	أقل من خمس سنوات	4.1357	2.716	0.61	لا توجد فروق جوهرية
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	4.3818			
	من 11 إلى 15 سنة	4.5333			
	أكثر من 15 سنة	2.8000			
	الكلية	4.1953			

يتضح من الجدول (9) لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى سنوات العمل وهذا ما أوضحه اختبار تحليل التباين الأحادي، إذ بلغت قيمة F المحسوبة لمتغيري الدراسة (2.283- 2.716) على التوالي وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05. وعليه نقبل فرضية العدم "لا توجد فروق جوهرية بين متوسطات إجابات أفراد العينة تجاه متغيري الدراسة (بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي) تعزى إلى سنوات العمل عند مستوى معنوية 0.05، وتفسر هذه النتيجة بأن مستوى الوعي لدى عينة الدراسة متقارب وأن التوجه نحو الأداء الوظيفي متفق عليه بين الموظفين كما أن المؤسسة توفر بيئة عمل مناسبة ومريحة لجميع العاملين بغض النظر عن مدة الخدمة داخل المؤسسة.

- الاستنتاجات

1. مستوى توفر بيئة العمل الداخلية بمؤسسة السعيد للسيراميك مرتفع جداً للثلاثة الأبعاد (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل).
2. درجة تحقق الأداء الوظيفي في مؤسسة السعيد للسيراميك جاء بدرجة مرتفعة جداً للبعدين (الالتزام التنظيمي، الاستقرار الوظيفي) وبدرجة مرتفعة لُبعد (الرضا الوظيفي).
3. يوجد علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل الداخلية بأبعادها (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) والأداء الوظيفي.
4. يوجد أثر لأبعاد بيئة العمل الداخلية بأبعادها (القيادة، الموارد المتاحة، مكان العمل) في الأداء الوظيفي.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ولصالح الدبلوم.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول استجابات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي تعزى إلى متغير (العمر، المسمى الوظيفي، سنوات العمل).

- التوصيات

1. الحرص على المحافظة على بيئة العمل الداخلية الملائمة في مؤسسة السعيد للسيراميك من قبل الملاك والإدارة العليا والعاملين لما لذلك من أثر الأداء الوظيفي.
2. تعزيز دور مؤسسة السعيد للسيراميك في اختيار قيادات ذات رؤية واضحة، وشخصية إلهامية، قادرة على التغيير والتأثير والتشجيع للمرؤوسين.
3. استمرارية اهتمام وتشجيع مؤسسة السعيد للسيراميك للعاملين والمحافظة عليهم والمزيد من العمل على تطويرهم.
4. تحفيز مؤسسة السعيد للسيراميك العاملين على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
5. المحافظة على مكان العمل المناسب للعاملين.

أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية في مؤسسة السعيد للسيراميك - اليمن).
د. بشير محمد الحمادي، عمار محمد العامري، عبدالله عادل سعيد
الخضر عاتق الخضر، عبدالرحمن أبوبكر بلققيه

6. المحافظة على مستوى الرضا الوظيفي المرتفع والعمل على زيادته.
7. التركيز على العمل المؤسسي لما من شأنه أن يساعد في استمرارية الأداء الوظيفي المناسب.
8. قيام الدولة بواجبها في إلزام الشركات بتوفير بيئة عمل مناسبة لموظفيها.

- المقترحات

1. تطبيق دراسات علمية لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات اليمنية.
2. إجراء دراسات بحثية في نفس الموضوع في الشركات الأخرى.
3. إجراء دراسات بحثية في نفس الموضوع مع تغيير أبعاد بيئة العمل الداخلية.

- المراجع

أولاً: الكتب

- السكارنة، بلال خلف (2010)، *القيادة الإدارية الفعالة*، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الصيرفي، محمد (2008)، *السلوك الإداري*، عالقات إنسانية، دار الوفاء، ط1، الإسكندرية، مصر.
- العريفي، منصور محمد إسماعيل (2011)، *الإدارة الاستراتيجية*، دار الكتاب الجامعي، ط2، صنعاء، اليمن.
- الغالي، طاهر محسن ووائل محمد ادريس (2007)، *الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل*، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- سلطان، محمد سعيد أنور (2004)، *السلوك التنظيمي*، دار الجامعة الجديدة، عمان.
- عبدالباقي، صلاح الدين (2005)، *مبادئ السلوك التنظيمي*، الدار الجامعية، الإبراهيمية، مصر.
- عاشور، أحمد صقر (2005)، *السلوك الإنساني في المنظمات*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

ثانياً: الأبحاث والدراسات المنشورة

- السلمي، خالد عبدالله، حداد، محمد عبدالكريم (2022)، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري (بالتطبيق على عينة من الأكاديميين بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة)، *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والأدب، م(6)، ع(23)، يوليو، 221-250.
- أحمد، وحسن، موزكان ابراهيم (2019)، دور عوامل البيئة الداخلية في تحسين أداء العاملين، دراسة تحليلية لآراء المديرين في منظمة إعادة التأهيل، والتعليم وصحة المجتمع REACH فرع أربيل، *مجلة قلائي زانيس*، م 4، ع 4، الجامعة اللبنانية الفرنسية، العراق.
- الزهراني، عمر عطية و اللوزي، موسى سلامة (2012)، العوامل المؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تحليلية في أمانة منطقة الباحة و المحافظات التابعة لها في المملكة العربية السعودية، *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، م 39، ع 1، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن.
- عزاوي، حمزة و الأزهر، العقبي (2018)، تحفيز الاستقرار الوظيفي أساليب نماذج ناجحة، *مجلة افاق علمية*، م 10، ع 2، مصر.
- عصمان بن محمد، خيرية (2019)، دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية، *مجلة كلية التربية* بينها، ج 3، ع (١٢٠) أكتوبر (2019) ليبيا.

ثالثاً: الأبحاث والدراسات غير المنشورة:

- إسمهان، نايلي (2023)، **أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري في المؤسسة الاقتصادية** - دراسة حالة عينة من المؤسسات - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- أمينة، كربول، خولة، بوعريوة (2022)، **أثر بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي**، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية جيجل، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجي، الجزائر.
- الاغا، وفيق حلمي (2012)، **دور القيادات الإدارية في التطوير والتنمية الإدارية**، رسالة ماجستير، دراسة تطبيقية في كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، فلسطين.
- الأهدل، أمجد عبدالرحمن (2011)، **أثر البيئة التنظيمية في الأداء الوظيفي للعاملين**، في شركة الدخان، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- بن رحمون، سهام (2014)، **بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي**، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- التوجري، عبدالعزيز إبراهيم (2003)، **البيئة الداخلية للعمل ومستوى الأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية**، رسالة ماجستير.
- جمعة، سالم سليمان و أمبارك، عبد الجواد (2021)، **الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين**، دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعالف، البيضاء، سوريا
- حمادي، نبيل (2018)، **بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالأداء الإداري**، رسالة ماجستير، دراسة ميدانية على الجامعات اليمنية الأهلية، جامعة الأندلس، صنعاء، اليمن
- رباح، كمال أحمد (2008)، **العوامل الاجتماعية والعوامل الأكاديمية المؤثرة في أداء الطالب الجامعي العربي**، كلية التربية، جامعة طانطا، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة
- سامي، بشرى، زعيم، مروة (2022)، **أثر بيئة العمل الداخلية على الرضا الوظيفي**، دراسة حالة العاملين في البنوك العمومية بجيجل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.
- سالم شادية (2018)، **تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي لعامل الحياكة بمصانع الملابس الجاهزة**، دراسة ميدانية في أربع من مصانع الملابس الجاهزة بمدينة المحلة الكبرى، جامعة المنصورة، مصر.

- صليحة، شامي (2010)، **المنافخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين**، دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومدراس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (تسيير المنظمات)، بوقرة، الجزائر.
- عبدالله، سعيد (2015)، **أثر بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف السودانية**، رسالة ماجستير، دراسة ميدانية للعاملين بالمصارف السودانية التجارية في ولاية الخرطوم، جامعة السودان، السودان.
- عينين، صوفيا محمد النور (2018)، **القيادة الإدارية وأثرها على أداء العاملين**، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.
- قذيفة، محمد (2017)، **القيادة وعلاقتها في التكيف التنظيمي للعامل**، دراسة ميدانية ببلدية جبل، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- لفته، فياض وآخرون (2012)، **بيئة العمل وأثرها على أداء العاملين**، في مجال الإرشاد الزراعي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، العراق.
- محمد، شريف (2021)، **أثر الضغوط التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات**، رسالة ماجستير، دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- النعساني، عبدالمحسن (2001)، **أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفردية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى**، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- نوبلي، نجلاء (2015)، **استخدام أدوات المحاسبة الإدارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية**، دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب بسكرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- هنداوي، سامر ستان محمود (2016)، **العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين**، دراسة تطبيقية في بلدية الخليل من وجهة نظر الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

رابعاً: التقارير والنشرات:

- منظمة العمل الدولية (الأمم المتحدة، ILO 2022).

خامساً: المراجع الأجنبية:

- Paul Jackson، Reima Suomi، e-Business and Workplace Redesign (2004).
- chron، Factors of Job Security، 2022، Page 1. Edited