

أثر بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة نفطال فرع ولاية سكيكدة

*The Impact of the Work Environment on Improving Job Performance Among Employees at Naftal Corporation, Skikda Branch*حمزة العلوي¹Hemza Laloui¹,¹ مخبر الابتكار والهندسة المالية، جامعة أمّ البواقي (الجزائر)، laloui.hemza@univ-ueb.dz

تاريخ النشر: 2025-09-30

تاريخ القبول: 2025-09-17

تاريخ الاستلام: 2025-03-29

ملخص:

تختبر الدراسة الأثر الذي تعزّزه بيئة العمل في الأداء الوظيفي لموظّفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة، فاتبعت المنهج الوصفي التحليلي، ورّعت استبانة على 70 موظّفاً (عيّنة الحصر الشّامل من مجتمع 84 موظّفاً)، استرجعت 65 استبانة صالحة للتحليل. من نتائج الدراسة: مستوى بيئة العمل بأبعادها الثلاثة جاء متوسطاً، والأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، جميع الفرضيات محقّقة. اقترحت الدراسة: مضاعفة الجهود في تحسين بيئة العمل، ودعم الأعمال الجماعيّة ومكافأتها، إيصال المعلومة في الوقت المناسب، وتفعيل نظام جيّد للرقابة.

كلمات مفتاحية: بيئة عمل، أداء، شركة نفطال، سكيكدة.

تصنيفات JEL : M12, M54, J24.

Abstract:

The study examines the impact of the work environment on the job performance of employees at Naftal, Skikda branch. It adopted a descriptive analytical approach, distributing a questionnaire to 70 employees (a comprehensive sample of 84 employees). 65 valid questionnaires were returned for analysis. Among the study's findings: The level of the work environment in its three dimensions was average, and job performance was high. All hypotheses were confirmed. The study proposed: redoubling efforts to improve the work environment, supporting and rewarding teamwork, communicating information in a timely manner, and implementing a sound monitoring system.

Keywords: Work Environment, Performance, Naftal Company, Skikda.

Jel Classification Codes: M12, M54, J24.

1. مقدمة:

يعتبر قطاع المحروقات من أهم القطاعات في الجزائر، ويحتاج إلى عمليات نقل المنتجات على تباعد مناطق الإنتاج والتصدير والبيع، وهي المهمة التي تقوم بها شركة نفطال (شركة مختصة في توزيع المنتجات البترولية وتسويقها؛ تغطي التراب الوطني) (دادو & مراد، 2022، p. 409)، وتحتاج شركة نفطال إلى موظفين للاضطلاع بهذه المهمة على اختلاف إداراتها، خاصة في تطوير أدائهم وتنميته لأجل مواجهة التحديات في هذا القطاع.

وبيئة العمل هي التي تحتوي الموظفين، وفيها يبرز أدائهم، سواء بطريقة إيجابية أو سلبية، وهو ما تسعى إليه شركة نفطال؛ حيث أثناء زيارتنا لمقر فرعها بسكيكدة، والذي يقع في منطقة الإيداع حمروش حمودي، يتهيأ الموقع في شكل بناية جيدة ونظيفة، وتجد حسن الاستقبال والتوجيه، وغيرها من المظاهر التي توحى باهتمام كبير لبيئة العمل المادية لفرع الشركة.

وعليه حاولت دراستنا ربط بيئة العمل وتأثيرها في أداء الموظفين بشركة نفطال فرع ولاية سكيكدة، وهو ما تحاول دراستنا الإجابة عنه متمثلاً في الإشكالية التالية وبفروعها المنبثقة عنها.

1.1. الإشكالية:

هل يوجد أثر لبيئة العمل الداخلية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة؟

وتتفرع عنه ثلاثة أسئلة فرعية، لمساعدتنا في تحليل السؤال الرئيسي والغوص في خباياه أكثر، وهي كالتالي:

- هل يوجد أثر لبيئة العمل المادية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة؟

- هل يوجد أثر لبيئة العمل التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة؟

- هل يوجد أثر لبيئة العمل الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة؟

2.1. الفرضيات:

ولتيسير الدراسة ورسم معالمها، فقد افترضنا بعض الفرضيات لتكون دليلاً في هذه الدراسة، وجاءت كما يلي:

- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$).

وانبثقت عن الفرضية الرئيسية بعض الفرضيات الفرعية نوردتها كما يلي:

- وجود أثر لبيئة العمل المادية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)؛

- وجود أثر لبيئة العمل التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نפטال فرع ولاية سكيكدة عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)؛
- وجود أثر لبيئة العمل الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي شركة نפטال فرع ولاية سكيكدة عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$).

3.1. أهداف الدراسة:

جاءت الدراسة لأجل تحقيق عدة أهداف؛ سواء نظريًا أو تطبيقيًا، وذلك عن طريق تقديم متغيرين مهمين في عالم المنظمات، ما تعلق ببيئة العمل ودورها في معرفة نقاط القوة والضعف لأجل مواجهة ما يحيط بها، وأيضًا لكونها تعتبر حاضنة للمورد البشري وأدائه، والذي تسعى إلى تحسينه باستمرار، وهو ما تحاول دراستنا الوصول إليه من خلال شركة نפטال فرع ولاية سكيكدة، وما تواجهه من تحديات لأجل تحسين بيئتها وتطوير أداء موظفيها والحفاظ عليهم.

4.1. أهمية الدراسة:

اهتمام المنظمات ببيئة عملها نابع من أهميتها ودورها في تحقيق متطلبات موظفيها، لأنهم هم محركها الأساسي، فتجدها تخصص ميزانيات لأجل التحسين، وبالموازاة مع ذلك تعمل على تطوير برامج تدريبية وتكوينية بغرض تحسين أداء موظفيها، خاصة ما يشهده عالم اليوم من تطورات سريعة ومركبة، وبالأخص في مجال التكنولوجيا، لذلك فأهمية هذه الدراسة تأتي لمواكبة هذه المواضيع الحساسة والمهمة في منظمات الأعمال.

5.1. منهج الدراسة:

لغرض الوصول إلى النتائج المرجوة من هذه الدراسة، فقد اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، انطلاقًا من تحديد المشكلة بدقة، وصياغة لأهداف الدراسة، وتحديد متغيراتها، ثم جمع البيانات عن طريق بناء استبانة وتوزيعها، وبعدها تحليل البيانات المتحصل عليها، وفي الأخير عرض النتائج ومناقشتها.

6.1. الدراسات السابقة:

- هدفت دراسة (EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. NESINAK INDUSTRIES) (Badrianto & Ekhsan, 2020) إلى معرفة الأثر الذي تعززه بيئة العمل والرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي، واختبرت الدراسة هذه العلاقة في مجال تصنيع قطع غيار السيارات والالكترونيات المصنوعة من المطاط، بلغ حجم العينة 88 موظفًا من داخل قسم الإنتاج، واستخدمت منهجًا كميًا من خلال الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى نتيجة أنّ بيئة العمل والرضا الوظيفي لهما الأثر الإيجابي والكبير في الأداء الوظيفي.

- تختبر دراسة (THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY JOB SATISFACTION (AT PT ICI PAINTS INDONESIA) (Iqbal, Saluy, & Hamdani, 2021) علاقة الوساطة للرضا الوظيفي بين الدافع الوظيفي وبيئة العمل في أداء الموظفين، أجريت دراسة ميدانية بشركة (PT. ICI Paint Indonesia)، وتمّ اتباع منهجية التحليل الوصفي والسببي على عينة متكوّنة من 105 موظفين، وتمّ

تحليل النتائج باستخدام برنامج (SPSS.23). وأثبتت النتائج بأن بيئة العمل لها تأثير مباشر في أداء الموظفين، وأيضاً لها تأثير غير مباشر في الأداء الوظيفي بواسطة الرضا الوظيفي.

- هدفت دراسة (بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين" دراسة ميدانية بكلية جامعة باتنة) (سهام & رحمون، 2013) إلى إجراء اختبار على تأثير بيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي للإداريين بجامعة باتنة، باستخدام المنهج الوصفي والأسلوب الكمي والكيفي. ووزعت استبانة على 20 % من حجم المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الأداء الوظيفي لدى العينة المستهدفة.

- هدفت دراسة (The Influence of Leadership and Work Environment for Job Satisfaction and Impact on Employee Performance (Study of Industrial Manufacturing in West Java) Widodo,) إلى اختبار العلاقة بين القيادة وبيئة العمل وتأثيرها في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، في شركة كوكاكولا بمنطقة جاوة الغربية بإندونيسيا. واستخدمت منهج المسح الوصفي بتصميم نوعي وكمي، بتوزيع استبانة على 50 موظفاً. ومن نتائجها: يوجد تأثير مباشر للقيادة وبيئة العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

إذن اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في اختبار العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، وأيضاً في استخدام أداة الدراسة (الاستبانة)، والبرنامج الإحصائي الخاص بتحليل البيانات (SPSS). واختلفت في مكان إجراء الدراسة الميدانية، حيث كانت دراستنا في منظمة بترونية وباقي الدراسات (جامعة، قطع غيار السيارات، مشروبات غازية). وعليه دراستنا تحاول استكشاف العلاقة بين المتغيرين واختبارهما في بيئة مختلفة.

2. مراجعة أدبيات الدراسة:

1.2. بيئة العمل:

لا تؤثر بيئة العمل في العمليات الخاصة بالإنتاج بشكل مباشر، لكنها تؤثر في الموظفين بشكل مباشر الذين يقومون بهذه العمليات (Basalamah, 2021, p. 97)، فتتم أعمال الموظفين ومهامهم داخل المنظمة وفي ظروف مختلفة، مما يؤثر في طريقة أدائهم وكفاءتهم (Putra, Hariani, Nurmalasari,) (Irfan, & Al Hakim, 2020, p. 03). فهي إذن ما يمكن أن تتيحه للموظفين بطريقة آمنة وتكون صحية ومريحة (Al-Omari & Okasheh, 2017, p. 15545)، وتوفر لهم الأمان ما يسمح لهم ببذل الجهد والعمل بأقصى ما لديهم (Iis, Wahyuddin, Thoyib, Ilham, & Sinta, 2022, p. 230). فالموظفون يقضون ثلث وقتهم داخل مكان العمل (Zhenjing, Chupradit, Ku, Nassani, & Haffar, 2022, p. 03).

ومن أنواعها نجد بيئة العمل التعاونية يتميز مكان العمل بعدة خصائص إيجابية تدعم المشاركة، وتحفز سلوكيات المواطننة الجيدة. أما بيئة العمل السامة أو السلبية فتعرف عديد السلوكيات السلبية

(الترجسية، التهديدات، التحرش، الإجهاد، وملينة بالضغوطات النفسية) (Rasool, Wang, Tang, Saeed,) (Iqbal, 2021).

2.2. الأداء الوظيفي:

عند تأدية الموظفين و فرق العمل عمل ما وتنفيذه، فالكمية والنوعية الناتجة عن ذلك هي ما يعتبر الأداء الوظيفي (Katebi, HajiZadeh, Bordbar, & Salehi, 2022, p. 23)، وهذا الأخير من أهم العناصر الرئيسية التي تعمل على تحقيق أهداف المنظمة (Dullah, Limgiani, & Suwardi, 2023, p. 127). وللأداء الوظيفي فئتين: الأداء في إطار الدور الوظيفي؛ أي ما يعكس المهمات الرسمية في الوصف الوظيفي، أما الأداء الإبداعي؛ يشير إلى الابتكار في فكرة أو منتج أو خدمة أو إجراءات عملية جديدة، وتكون ذات فائدة (Paliga, Kożusznik, Pollak, & Sanecka, 2022, p. 04). تؤثر العديد من المتغيرات في الأداء الوظيفي: الخصائص الشخصية، عبء العمل، الرضا الوظيفي، الكفاءات الشخصية، الدعم الاجتماعي، والمناخ التنظيمي (Pourteimour, Yaghmaei, & Babamohamadi, 2021, p. 02). ويتحدد أداء الموظفين عن طريق جودة العمل المنجز وكميته في مجال المسؤوليات المحددة لهم، والأداء يؤثر في النتائج المالية وغير المالية، لذا فالمنظمة بحاجة إلى موظفين ذوي كفاءات وأداء عالٍ لأجل الحصول على ميزة تنافسية (Susanto et al., 2022, p. 03).

3. الجانب التطبيقي:

1.3. مجتمع الدراسة وعينتها:

أجريت الدراسة بمقر فرع شركة نפטال ولاية سكيكدة، والواقع بمنطقة الإيداع حمروش حمودي، وقد تواصلنا مع المكلفة بالتكوين وإجراء الترتيبات، وبعد الحصول على الموافقة، تم تقديم الاستبانة، حيث تكفلت بتوزيعها، وقد اخترنا عينة الحصر الشامل نظرا لصغر حجم المجتمع (84 موظفا)، وقد أخبرتنا أنّ 14 موظفا غائبون (ما بين العطلة السنوية، أو العطلة المرضية، أو خارج الولاية في إطار مهمة). وعليه تم توزيع 70 استبانة، واستعدنا 65 استبانة صالحة للتحليل.

2.3. تصميم أداة الدراسة:

بعد القراءة المتأنية لبعض الدراسات الخاصة بمتغيري الدراسة (بيئة العمل، والأداء الوظيفي)، بدأنا في صياغة الاستبانة، حيث اعتمدنا في الأخير على ثلاثة أبعاد لمتغير بيئة العمل (بيئة العمل المادية، بيئة العمل التنظيمية، بيئة العمل الوظيفية)، بواقع 15 عبارة، لكل بعد خمس عبارات، أما المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، فقد اعتمدنا له 09 عبارات.

3.3. الصدق الظاهري

بنيت الاستبانة اعتمادا على عدّة دراسات سابقة، وتمّ تحكيمها من قبل محكم واحد، وبعد الأخذ بما قدّمه من ملاحظات، ورّعت من قبل المسؤولة المكلفة بالتكوين والتّريّصات، وبعد استعادتها (بعد أكثر من أسبوع) تمّ ترميزها، وإدخال البيانات في برنامج (SPSS.21) ومعالجتها.

4.3. اختبار الثّبات ألفا كرونباخ:

لأجل قياس اتّساق الأداة (الاستبانة) وثباتها اعتمدنا على المقياس الإحصائي ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ

المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
01 المحور	15	0.812
02 المحور	09	0.701
الكلي	24	0.850

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

يظهر الجدول أعلاه رقم (01) أنّ مقياس ألفا كرونباخ للأداة الكليّة (24 عبارة) جاء مرتفعا حيث بلغت قيمته (0.850)، في حين كانت قيمة المتغيّر بيئة العمل (0.812)، والمتغيّر الأداء الوظيفي (0.701)، وعلى العموم فالأداة تعرف اتّساقا وثباتا لأجل القيام بالتّحليل.

5.3. الاتّساق الداخلي معامل بيرسون:

نحاول في هذا المعيار معرفة مدى ارتباط عبارات الأبعاد بمحورها، وأيضا العبارات بالمتغيّر الذي تحاول قياسه، وكانت النتائج كما يظهرها الجدول التّالي:

الجدول رقم (02): معامل بيرسون للاتّساق الداخلي

المحور	معامل بيرسون	Sig	المحور	معامل بيرسون	Sig
البعد 01	0.731**	0.000	JP4	0.646**	0.000
البعد 02	0.843**	0.000	JP5	0.597**	0.000
البعد 03	0.845**	0.000	JP6	0.657**	0.000
المحور 01			JP7	0.422**	0.000
JP1	0.366**	0.003	JP8	0.477**	0.000
JP2	0.448**	0.000	JP9	0.560**	0.000
JP3	0.662**	0.000	المحور 02		

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج (SPSS.21).

تظهر مخرجات الجدول رقم (02) أنّ جميع القيم جاءت ما بين قويّة إلى متوسّطة وبعضها ضعيف، وقد تمّ قبولها جميعها لأنّها دالّة معنويّا عند مستوى ($P \leq 0.05$).

6.3. عرض النتائج ومناقشتها:

بعد استرجاع الاستبانة، وتفريغها، قمنا ببعض العمليات التحليلية التالية:

1.6.3. دراسة خصائص عينة الدراسة:

يظهر الجدول أدناه رقم (03) بعض خصائص العينة المستهدفة سواء الشخصية أو الوظيفية،

ويمكن تفصيلها كما يلي:

الجدول رقم (03): خصائص العينة الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسبة المئوية %	المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	45	69.2	السن	30 سنة فأقل	02	3.1
	أنثى	20	30.8		من 31 إلى 40 سنة	18	27.7
	المجموع	65	100		من 41 إلى 50 سنة	36	55.4
	ثانوي فأقل	15	23.1		51 سنة فأكثر	09	13.8
	خريجي CFA	10	15.4		المجموع	65	100
المؤهل العلمي	جامعي (ليسانس ماستر)	34	52.3	التخصص العلمي	علوم اقتصادية بفروعها	19	29.1
	دراسات عليا	05	7.7		علوم قانونية بفروعها	04	6.2
	أخرى	01	1.5		إعلام آلي	12	18.5
	المجموع	65	100		هندسة	10	15.4
	إداري	16	24.6		تسيير موارد بشرية	05	7.7
الرتبة الوظيفية	محاسب	05	7.7	الخبرة المهنية	أخرى	15	23.1
	مراجع داخلي	02	3.1		المجموع	65	100
	إطار	26	40.0		من 05 إلى 10 سنوات	12	18.5
	إطار مسير	07	10.8		من 11 إلى 16 سنة	23	35.4
	أخرى	09	13.8		17 سنة فأكثر	25	38.4
	المجموع	65	100		المجموع	65	100
	أقل من 05 سنوات	05	7.7				
	الخبرة المهنية						

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

تُبيّن النتائج المستخلصة من الجدول رقم (03) فيما يخص متغيّر الجنس؛ تظهر النتائج أنّ عدد الذكور أكبر من عدد الإناث بشركة نفطال فرع ولاية سكيكدة، حيث بلغ عدد الذكور 45 موظّفاً، مقابل 20 موظّفة.

أمّا متغيّر المؤهل العلمي؛ فقد جاء مستوى ثانوي فأقلّ بواقع 15 موظّفاً، في حين خريجي (CFA) ب 10 موظّفين، أمّا الجامعيّون (ليسانس وماستر) فبلغ عددهم 34 موظّفاً، وأصحاب الدّراسات العليا بلغ عددهم 05 موظّفين، أمّا فئة أخرى فبلغ العدد موظّفاً واحداً.

أمّا فيما يخصّ متغيّر السنّ؛ جاءت فئة (41 سنة - 50 سنة) الأولى حيث بلغ العدد 36 موظّفاً، ثمّ تليها فئة (31 سنة - 40 سنة) فبلغ عددها 18 موظّفاً، ثمّ فئة (51 سنة فأكثر) بواقع 09 موظّفين، وأخيراً فئة (30 سنة فأقلّ) بلغ عددها موظّفين اثنين فقط.

ونجد المتغيّر الخاصّ بالتخصّص العلمي؛ بلغ عدد موظّفي تخصّص العلوم الاقتصادية وفروعها 19 موظّفاً، وبلغ عدد موظّفي تخصّص العلوم القانونيّة بفروعها 04 موظّفين، أمّا تخصّص (إعلام آلي، الهندسة، تفسير الموارد البشريّة) فقد بلغوا (12 موظّفاً، 10 موظّفين، 05 موظّفين) على التّوالي، أمّا (أخرى) فبلغ عدد الموظّفين 15 موظّفاً.

متغيّر الرتبة الوظيفيّة: بلغ عدد موظّفي رتبة (إداري) 16 موظّفاً، في حين بلغ عدد موظّفي رتبة (محاسب) 05 موظّفين، أمّا عدد موظّفي رتبة (مراجع داخلي) فبلغ العدد موظّفين اثنين، وفيما يخصّ رتبة (إطار وإطار مسير) فقد بلغ عدد الموظّفين بهما (26، 07) على التّوالي، أمّا (أخرى) فبلغ عدد الموظّفين 09 موظّفين.

بخصوص متغيّر الخبرة المهنيّة؛ بلغ عدد موظّفي فئة (05 سنوات فأقلّ) 05 موظّفين، وبلغ عدد الموظّفين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (05 سنوات - 10 سنوات) 12 موظّفاً، أمّا عدد الموظّفين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين (11 سنة - 16 سنة) فقد كان 23 موظّفاً، وفي الأخير عدد الموظّفين الذين تجاوزت سنوات خبرتهم (17 سنة فأكثر) فقد بلغ 25 موظّفاً.

2.6.3. تحليل عبارات عوامل الدّراسة

شملت أداة الدّراسة (الاستبانة) على عدّة عبارات ممثّلة لمتغيّرات الدّراسة وأبعادها، وكانت النتائج كما هو موضّح فيما يلي:

أ. بعد بيئة العمل الماديّة:

احتوى بعد بيئة العمل الماديّة على 05 عبارات، وكان المتوسط الحسابي الخاصّ بكلّ عبارة كما

يلي:

الجدول رقم (04): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبيئة العمل المادية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
PWE1	3.4923	1.00192	28.68	3	مرتفع
PWE2	4.0000	0.79057	19.76	1	مرتفع
PWE3	3.6154	0.91331	25.26	2	مرتفع
PWE4	1.6308	0.82100	50.34	5	منخفض
PWE5	3.0923	0.91384	29.55	4	متوسط
PWE	3.2359	0.45728	14.13	1	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

يبرز لنا الجدول رقم (04) المتوسط الحسابي لجميع عبارات بيئة العمل المادية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.2359)، وانحراف معياري (0.45728)، وقد جاء في المرتبة الأولى بين الأبعاد الثلاثة، وتراوحت عباراته بين مستوى مرتفع (PWE3)، ومستوى متوسط (PWE5)، ومستوى منخفض (PWE4).

ب. بعد بيئة العمل التنظيمية:

لأجل معرفة هذا البعد، فقد اخترنا له خمس عبارات، ووردت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول رقم (05): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبيئة العمل التنظيمية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
OWE1	2.9538	1.03729	35.11	4	متوسط
OWE2	2.8769	0.92715	32.22	3	متوسط
OWE3	2.8154	0.99832	35.45	5	متوسط
OWE4	3.7538	0.79118	21.07	1	مرتفع
OWE5	3.0615	0.89925	29.37	2	متوسط
OWE	3.0923	0.63055	20.39	3	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

من مخرجات الجدول رقم (05) والخاص بالمتوسطات الحسابية لبيئة العمل التنظيمية، فعلى العموم بلغت قيمته (3.0923)، بانحراف معياري (0.63055)، وجاء بمستوى متوسط، وكان ترتيبه الثالث بين أبعاد بيئة العمل، في حين تراوحت متوسطات العبارات ما بين مستوى متوسط (OWE3) وبين مستوى مرتفع (OWE4).

ج. بعد بيئة العمل الوظيفية:

قمنا باختيار خمس عبارات لتغطية بعد بيئة العمل الوظيفية، وجاءت النتائج كما هي موضحة

في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبيئة العمل الوظيفية

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
FWE1	3.0000	1.03078	34.35	5	متوسط
FWE2	3.7077	0.80473	21.70	1	مرتفع
FWE3	2.9846	0.99204	33.23	3	متوسط
FWE4	3.0769	1.03543	33.65	4	متوسط
FWE5	3.1538	0.92248	29.24	2	متوسط
FWE	3.1846	0.60447	18.98	2	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS.21).

حسب نتائج الجدول رقم (06) فإن المتوسط الحسابي العام لبيئة العمل الوظيفية جاء بدرجة متوسطة حسب سلم ليكرت الخماسي، وبلغت قيمته (3.1846)، بانحراف معياري (0.60447)، في حين تراوحت متوسطات العبارات ما بين مستوى متوسط (FWE3) وبين مستوى مرتفع (FWE2).

د. متغير الأداء الوظيفي:

تم تمثيل المتغير التابع المتمثل في الأداء الوظيفي بتسع عبارات، جاءت نتائجها على النحو

الموالي:

الجدول رقم (07): المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للأداء الوظيفي

العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب	الاتجاه العام
JP1	4.0000	0.63738	15.93	3	مرتفع
JP2	4.1231	0.51562	12.50	1	مرتفع
JP3	3.0154	0.96002	31.83	9	متوسط
JP4	2.7077	0.80473	29.72	7	متوسط
JP5	3.2154	1.02305	31.81	8	متوسط
JP6	3.6462	0.90882	24.92	6	مرتفع
JP7	4.0000	0.70711	17.67	4	مرتفع
JP8	3.9692	0.61159	15.40	2	مرتفع
JP9	4.0154	0.71790	17.87	5	مرتفع
JP	3.6325	0.42443	11.68		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS.21).

من مخرجات الجدول رقم (07) فقد بلغ المتوسط الحسابي للمتغير (الأداء الوظيفي) (3.6325) وبانحراف معياري (0.42443)، وهي درجة مرتفعة على سلم ليكرت الخماسي، وتراوحت عباراته ما بين مستوى متوسط (JP2)، وبين مستوى مرتفع (JP3).

3.6.3. اختبار الفرضيات

نحاول في هذا العنصر اختبار الفرضيات التي تمت صياغتها في بداية الدراسة، اعتمادا على تحليل بعض المقاييس (معامل الارتباط، والانحدار البسيط).

1.3.6.3 اختبار الفرضية الرئيسية:

تشير الفرضية الرئيسية إلى أنه يوجد أثر دالّ إحصائيًا لبيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة نفضال فرع ولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)، وهو ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (08): معامل الانحدار البسيط لبيئة العمل والأداء الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الانحدار β	قيمة فيشر F	قيمة T	P
0.580	0.336	0.536	31.942	5.652	0.000

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

من المخرجات الظاهرة في الجدول أعلاه رقم (08) فقد بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.580$) وهي قيمة تدلّ على أنّ هناك علاقة طردية ومتوسطة فيما بين بيئة العمل والأداء الوظيفي داخل شركة نفضال فرع ولاية سكيكدة، وجاءت إشارة معامل التحديد موجبة ($R^2=0.336$) وهو ما يدلّ على أنّ بيئة العمل يمكنها أن تفسّر (33.6 %) من تحسين الأداء الوظيفي، وما تبقى من النسبة (66.4 %) فيمكننا إرجاعها إلى عوامل لم يتم تضمينها في هذا النموذج. وبلغت قيمة معامل الانحدار ($\beta=0.536$) وجاءت بإشارة موجبة؛ وتشير إلى أنّ التغيير في بيئة العمل بوحدة واحدة سيزيد من الأداء الوظيفي داخل أماكن العمل بشركة نفضال فرع ولاية سكيكدة بـ (0.536). وبلغت قيمتا فيشر واختبار T على التوالي (5.652, 31.942) وهما دالتان إحصائيا عند مستوى معنوية ($P=0.000$).

مما سبق يمكن وضع نموذج معادلة الانحدار الخطي لدراستنا كما يلي:

$$Y=1.931+0.536(WE)$$

ونمكننا هذه النتائج من قبول الفرضية التي نصّت على أنّ بيئة العمل تؤثر في الأداء الوظيفي، وهو تأثير دالّ إحصائيا عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$).

2.3.6.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

اقتُرحت الدراسة الفرضية الفرعية الأولى: وجود أثر معنوي لمستوى بيئة العمل المادية في الأداء الوظيفي عند موظفي شركة نفضال فرع ولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$)، والجدول أسفله يبيّن ذلك:

الجدول رقم (09): معامل الانحدار البسيط لبيئة العمل المادية والأداء الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الانحدار β	قيمة فيشر F	قيمة T	P
0.321	0.103	0.298	7.237	2.690	0.009

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

حسب مخرجات الجدول رقم (09) بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.321$) وهو ما يدلّ على وجود علاقة طردية وضعيفة بين بيئة العمل المادية والأداء الوظيفي داخل فرع شركة نفضال ولاية سكيكدة، وجاء معامل التحديد يحمل إشارة موجبة ($R^2=0.103$) ما يدلّ على قدرة بيئة العمل المادية

تفسير (10.3 %) من التحسين في الأداء الوظيفي، والنسبة المتبقية (89.7 %) فيمكن أن تعود إلى عوامل أخرى لم يتم ذكرها في النموذج الحالي. وكانت نتيجة معامل الانحدار ($\beta=0.298$) بإشارة موجبة؛ وتدلّ على أنّ إحداث تغيير في بيئة العمل المادية بوحدة واحدة سيؤدّي إلى تحسين من الأداء الوظيفي داخل مكان العمل بفرع نفطال ولاية سكيكدة بـ (0.298). وجاءت قيمتا فيشر واختبار T على التوالي (2.690, 7.237) وهما دالتان إحصائياً عند مستوى معنوية ($P=0.009$). ويمكننا بناءً على هذه النتائج أن نقول بأنّ الفرضية التي نصّت على أنّ بيئة العمل المادية لها تأثير في الأداء الوظيفي، وهو تأثير دالّ إحصائياً عند مستوى معنوية ($P\leq 0.05$).

3.3.6.3. اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

وللإجابة عن السؤال الفرعي الثاني اقترحت الدراسة الفرضية الثانية: وجود أثر معنوي لمستوى بيئة العمل التنظيمية في الأداء الوظيفي عند موظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ($P\leq 0.05$).

الجدول رقم (10): معامل الانحدار البسيط لبيئة العمل التنظيمية والأداء الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة معامل الانحدار β	قيمة فيشر F	قيمة T	P
0.436	0.190	0.294	14.807	3.848	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS.21).

من نتائج الجدول رقم (10) جاءت قيمة معامل الارتباط ($R=0.436$) وهو ما يترجم وجود علاقة طردية ومتوسطة بين بيئة العمل التنظيمية والأداء الوظيفي لدى موظفي فرع شركة نفطال ولاية سكيكدة، ومعامل التحديد جاء بإشارة موجبة ($R^2=0.190$) ويشير إلى أنّ بيئة العمل التنظيمية تستطيع تفسير (19.0 %) من التحسين الذي يحدث في الأداء الوظيفي، وما تبقى (81.0 %) فيعود إلى عوامل أخرى لم نوردّها في النموذج الحالي. وبلغت قيمة معامل الانحدار ($\beta=0.294$) ولها إشارة موجبة؛ تشير إلى أنّ أيّ تغيير في بيئة العمل التنظيمية بوحدة واحدة سيكون له تحسين في الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة بـ (0.294). وفيما يخصّ قيمتا فيشر واختبار T على التوالي (3.848, 14.807) وهما قيمتان دالتان إحصائياً عند مستوى معنوية ($P=0.000$).

وعليه فإنّنا نقبل الفرضية التي نصّت على أنّ بيئة العمل التنظيمية لها الأثر في الأداء الوظيفي، وهو تأثير دالّ إحصائياً عند مستوى معنوية ($P\leq 0.05$).

4.3.6.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تمّ وضع الفرضية الفرعية الثالثة والخاصّة بدراستنا، والتي تنصّ على: وجود أثر معنوي لمستوى بيئة العمل الوظيفية في الأداء الوظيفي عند موظفي شركة نفطال فرع ولاية سكيكدة، عند مستوى معنوية ($P\leq 0.05$).

الجدول رقم (11): معامل الانحدار البسيط لبيئة العمل الوظيفية والأداء الوظيفي

معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة معامل الانحدار β	قيمة فيشر F	قيمة ت T	P
0.623	0.388	0.438	40.003	6.325	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SPSS.21).

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.623$) وهو ما يؤكد على أنّ هناك علاقة طردية وقوية بين بيئة العمل الوظيفية والأداء الوظيفي لدى العينة المستهدفة من الدراسة، وأمّا معامل التحديد فقد أتى بإشارة موجبة ($R^2=0.388$) ويدلّ على أنّ بيئة العمل الوظيفية لها القدرة على تفسير (38.8 %) من التحسين في الأداء الوظيفي، وما تبقى من نسبة أي (61.2 %) فيرجع إلى عوامل أخرى لم يتمّ ذكرها في نموذج دراستنا. وبخصوص قيمة معامل الانحدار ($\beta=0.438$) وهي تحمل إشارة موجبة؛ تدلّ على أنّ التغيير في بيئة العمل الوظيفية بوحدة واحدة يستطيع التحسين في الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة نفضال فرع ولاية سكيكدة ب (0.438). وأمّا قيمتا فيشر واختبار T وردتا (6.325, 40.003) على التوالي، وهما قيمتان دالتان إحصائياً عند مستوى معنوية ($P=0.000$). وبناءً على ما سبق تمّ قبول الفرضية التي نصّت على أنّ بيئة العمل الوظيفية تؤثر في الأداء الوظيفي، ويعتبر تأثيراً دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية ($P\leq 0.05$).

7.3. مناقشة النتائج:

تبرز لنا مخرجات الدراسة أنّ هناك علاقة إيجابية فيما بين بيئة العمل والأداء الوظيفي، وهو ما اتفق عليه الموظفون بشركة نفضال فرع ولاية سكيكدة في أنّ بيئة العمل لها دور مهمّ في تحسين الأداء الوظيفي. فالموظفون مهتمّون ببيئة العمل الوظيفية وبيئة العمل المادية ثمّ تأتي بيئة العمل التنظيمية، فحسب منظورهم تعتبر بيئة العمل المادية مهمة جداً لأنها توفر لهم الأدوات والوسائل، وتحافظ عليهم من وقوع حوادث العمل، أو التعرّض إلى الأمراض، وهي مهمة جداً في الحفاظ على البعد الفيزيائي (الجسماني) لأداء الأعمال. وأيضاً الاهتمام بالتدريب من أجل الحفاظ على المهارات وتطويرها، واكتساب مهارات جديدة، تجعل من الموظّفين دائماً مستعدين لأيّ تغييرات تحدث.

إذن تتوافق دراستنا مع كلّ من دراسة (Iqbal et al., 2021; Badrianto & Ekhsan, 2020; Widodo, 2014; سهام & رحمون, 2013) وهو ما يؤكد صحة نتائج دراستنا. فما على الشركة سوى بذل المزيد من الجهود في تحسين بيئة العمل وتنميتها، وهو ما يجعل الموظّفين يطوّرون من أدائهم، وعندما يشعر الموظفون بهذا التطوير سيمنحهم الرضا عن أنفسهم، ويزرع فيهم الثقة أمام زملائهم والمسؤولين عنهم،

4. الخاتمة:

يحتاج فريق العمل بصفة عامّة، والموظّف بصفة خاصّة إلى عدّة عوامل لأجل تحسين أدائه وتطوير مهاراته، وتلعب بيئة العمل دوراً كبيراً في تنمية الأداء، فهي أرضية الملعب الذي يتدرّب فيها

ويظهر مهاراته، لذلك اختبرت دراستنا هذه العلاقة ومدى تأثير بيئة العمل في تحسين أداء الموظفين في إحدى الشركات الوطنية المهمة ألا وهي نפטال، وبالضبط فرع ولاية سكيكدة.

فتوفير بيئة مواتية وتحترم الشروط والمعايير المنصوص عليها قانونيًا، كلّ ذلك سوف يرغب الموظفون في البقاء وتقديم أفضل ما لديهم، ولما لا تكون هناك منافسة عند تقديم التحفيز واحتواء الأفكار الجديدة ودعمها، وإن كان هناك فشل أو قصور في التعلّم، تصمّم برامج تدريبية لتصحيح الوضع، والحفاظ على المورد البشري.

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- جاءت بيئة العمل المادية والتنظيمية والوظيفية بدرجة متوسطة، أمّا الأداء الوظيفي فجاء بدرجة مرتفعة؛

- يوجد تأثير لبيئة العمل في الأداء الوظيفي لدى العينة المستهدفة؛

- تؤثر بيئة العمل المادية في الأداء الوظيفي وتعمل على تعزيزه؛

- تؤثر بيئة العمل التنظيمية في الأداء وتعزيزه؛

- بيئة العمل الوظيفية لها تأثير في الأداء الوظيفي، وتعمل على تطويره وتعزيزه.

ومن المقترحات التي بنيت على أساس النتائج ما يلي:

- تحسين بيئة العمل أكثر (جاءت بدرجة متوسطة) لأجل الحفاظ على الأداء الجيد للموظفين وتعزيزه؛

- لأجل أداء الأعمال والمهام على الإدارة أن تفكر في توفير وسائل النقل؛ خاصة وأنها تقع في منطقة لا تتوافر على النقل؛

- على إدارة الشركة أن تدعم الأعمال الجماعية وتكافئها، وتنمي لدى موظفيها روح الفريق وتحفزهم؛

- من الأشياء المهمة في تسهيل أداء الأعمال هي إيصال المعلومة في الوقت المناسب والمكان المناسب وبالطريقة المناسبة، وإلا فالمعلومة تفقد أهميتها وقيمتها، وذلك بتطوير قنوات

الاتصال واستغلال التطور التكنولوجي؛

- تفعيل نظام جيد للرقابة، خاصة الرقابة الذاتية ورقابة المخرجات والنتائج، وهذا لأجل أداء جيد وفعال، وكذلك لأجل تقييم الأداء وتقديم التحفيز.

5. الإحالات والمراجع:

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. International journal of applied engineering research, 12(24), 15544-15550 .
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. Journal of Business, Management, & Accounting, 2 .(1)
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103 .
- Dullah, M., Limgiani, L., & Suwardi, L. A. (2023). Work environment analysis to improve employee performance. Revenue Journal: Management and Entrepreneurship, 1(2), 127-134 .

- Iis, E. Y., Wahyuddin ,W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236 .
- Iqbal, M. A., Saluy, A. B., & Hamdani, A. Y. (2021). the Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (At Pt Ici Paints Indonesia). *Work*, 24, 8 .
- Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2022). The relationship between “job satisfaction” and “job performance”: A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21 .42-
- Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PloS one*, 17(8), e0272412 .
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H .(2021) .The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723-1732 .
- Putra, A. R., Hariani, M., Nurmalasari, D., Irfan, M & .Al Hakim, Y. R. (2020). Role of Work Environment and Organizational Culture to Job Performance. *Journal of Islamic Economics Perspectives*, 1(2), 1-13 .
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294 .
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam ,M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*, 13, 906876 .
- Widodo, D. S. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance (Study on industrial manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 62-66 .
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Frontiers in public health*, 10, 890400 .
- دادو، & مراد. (2022). واقع خدمات النقل بالسيارات الكهربائية في الجزائر-تجربة شركة نفطال نموذجا. *مجلة الإبداع*, 12(2), 415-400.
- سهام، & رحمون، ب. (2013). " بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين " دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*, 2(4), 221-203.