

أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم التقني

دراسة تطبيقية على العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية – الزنتان

أ.احمد العابد محمد امقيق / محاضر مساعد أ. محمد الرماح الامين عثمان/ محاضر مساعد
ahmd.alabed717171@gmail.com mohaavem@gmail.com

أ. نصر احمد احمد الجليدي / محاضر مساعد
nasrshdd@yahoo.com

المعهد العالي للعلوم والتقنية – الزنتان – ليبيا

مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي في مؤسسات التعليم التقني والفني. ولتحقيق هدف الدراسة تم اعداد استبيان احتوى على أربع محاور رئيسية عكست فرضيات الدراسة. وتم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية (SPSS) في عملية التحليل الاحصائي. وقد توصلت الدراسة الى نتيجة اساسية مفادها، وجود علاقة ايجابية قوية بين بيئة العمل الداخلية وفاعلية اداء العاملين داخل مؤسسات التعليم التقني والفني.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الداخلية، الاداء الوظيفي، مؤسسات التعليم التقني.

The Impact of the Internal Work Environment on Job Performance in Technical Education Institutions An Applied Study on Employees of the Higher Institute of Science and Technology - Zintan

Ahmed Al-Abed Mohammed
Amqiq

ahmd.alabed717171@gmail.com

Mohammed Al-Ramah Al-Amin
Othman

mohaavem@gmail.com

Nasr Mohammed Ahmed Al-Jalidi
nasrshdd@yahoo.com

Higher Institute of Science and Technology – Zintan - Libya

Abstract:

This study aimed to demonstrate the impact of the internal work environment on job performance in technical and vocational education institutions. To achieve this aim, a questionnaire was developed containing four main sections that reflected the study's hypotheses. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) was used for statistical analysis. The study concluded that there is a strong positive relationship between the internal work environment and the effectiveness of employee performance within technical and vocational education institutions.

Keywords: Internal work environment, job performance, technical education institutions.

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعتبر بيئة العمل الداخلية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل فعال على إنتاجية الموظفين وأدائهم، حيث نجد أن بيئة العمل المحفزة تساهم في تطوير الأداء وتعزيز الروح المعنوية، وهذا ينعكس بشكل إيجابي على النتائج العامة لأي مؤسسة.

حيث تعتبر بيئة العمل أكثر من مجرد مكان يقوم فيه الموظفون بتأدية المهام اليومية، وعليه، فإن تحسين بيئة العمل لزيادة الإنتاجية يمكن أن يحدث ثورة في أداء الموظفين وإبداعهم، من خلال خلق مساحة داعمة وملهمة، تساعد على تحويل فريق العمل إلى قوة دافعة نحو الابتكار والنجاح وتحقيق الأهداف المرغوبة.

من المهم أن تدرك المؤسسات أهمية بيئة العمل الداخلية كعامل محوري في تعزيز الأداء الوظيفي لذا، يُعتبر الاستثمار في تحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي أمراً استراتيجياً يساهم في تحقيق النجاح المستدام في هذه الدراسة، سنستعرض أثر بيئة العمل على الاداء الوظيفي، وأثرها المباشر على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية لتحسين مستوى الاداء في بيئات العمل المختلفة.

مشكلة الدراسة:

تتبع مشكلة الدراسة في الحاجة الى فهم دور بيئة العمل الداخلية في تعزيز اداء العاملين وتحقيق اهداف المؤسسة خاصة في قطاع التعليم التقني، حيث لوحظت عدة فجوات ومشاكل تشير الى الحاجة الملحة لتحسين بيئة العمل الداخلية ومن خلال الزيارات الميدانية والملاحظات الشخصية لوحظ انخفاض معنويات بعض العاملين وكذلك ضعف التواصل بين الادارات وعدم رضاء العاملين عن سياسات المكافآت وبعض الموارد والتدريب وغياب سياسات ادارة النزاعات، كل هذه المؤشرات تشير الى فجوة معرفية في الاديات البحثية، وبالتالي تهدف هذه الدراسة الى سد الفجوة من خلال دراسة معمقة لبيئة العمل الداخلية في المعهد العالي للعلوم والتقنية بالزنتان وتقييم تأثيرها على اداء العاملين واقتراح حلول عملية لتحسينها. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما تأثير بيئة العمل الداخلية على اداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية بالزنتان محل الدراسة؟

فرضيات الدراسة:

استنادا إلى طبيعة مشكلة الدراسة فإنه تم صياغة الفرضيات التالية:

1_ يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبيئة العمل الداخلية على اداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - الزنتان.

2_ تختلف درجات الاداء لدى العاملين بالمعهد للعلوم والتقنية - الزنتان، بإختلاف بعض خصائصهم الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

اهداف الدراسة:

- 1- تحليل أثر بيئة العمل الداخلية في اداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - الزنتان.
- 2- تحديد مستوى عوامل بيئة العمل الداخلية في المعهد قيد الدراسة.
- 3- قياس مستوى اداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية- الزنتان.

اهمية البحث:

- 1- أهمية بيئة العمل الداخلية للعاملين بالمؤسسات التعليمية خاصةً والمؤسسات العامة بشكل عام.
- 2- التعرف الى حجم تأثير ابعاد بيئة العمل الداخلية وعواملها في اداء العاملين.
- 3- امكانية الاستفادة العلمية من نتائج وتوصيات الدراسة لبعض المؤسسات العامة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على إستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي ركز على وصف المتغيرات الرئيسية للظاهرة محل الدراسة المتمثلة في أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي. بالإضافة الى استخدام التحليل الاحصائي وفق حزمة (SPSS) وذلك من اجل اختبار فرضيات الدراسة.

مصادر ووسائل جمع البيانات، تمثلت مصادر البيانات اللازمة للدراسة في:

1_ المسح المكتبي لأدبيات موضوع الدراسة من خلال الاطلاع على المراجع المتخصصة ذات الصلة كالكتب والدوريات والمجلات العلمية وشبكة المعلومات الدولية والدراسات والأبحاث السابقة.

2_ مفردات عينة الدراسة التي تم إختيارها من جميع العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان، بغرض الحصول على البيانات الأولية للدراسة. وذلك بالإعتماد على تطوير (تصميم) صحيفة استبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات الأولية ميدانياً.
مجتمع الدراسة والعينة المختارة:

تمثل مجتمع الدراسة بالعاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان. ولكون مجتمع الدراسة محدود فأن الأسلوب الذي سيتبع في جمع البيانات الأولية هو المسح الشامل لجميع العاملين (125) مفردة (موظف وموظفة).

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في:

1- **الحدود المكانية:** تمثلت في المعهد العالي للعلوم والتقنية الزنتان وما يحتويه من إدارات ومكاتب وأقسام.

2- **الحدود الزمنية:** تم اجراء الدراسة في الفترة من شهر (اكتوبر) من العام 2025 وإنتهاءً بشهر (فبراير) م العام 2026 م.

3- **الحدود الموضوعية:** تقتصر على دراسة أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي.

مصطلحات الدراسة:

بيئة العمل الداخلية: وتشير الى مجموعة العوامل والظروف التنظيمية والإدارية والعلاقات السائدة داخل المنظمة أو المؤسسة والتي تؤثر في أداء العاملين.

الاداء الوظيفي: ويشير الى السلوك الفعلي الذي يصدر عن الموظف أثناء قيامه بالمهام والواجبات الموكلة إليه وفقاً لمتطلبات وظيفته.

الدراسات السابقة:

دراسة (نرجس سويسبي، 2025): هدفت للتعرف على واقع بيئة العمل الداخلية في جامعة غريان، وبيان مستوى أداء العاملين في الجامعة واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث ركزت على عينة عشوائية بسيطة قدرت ب 100 من العاملين بالجامعة من خلال إجابتهم توصلت الدراسة من خلال، SPSS على أسئلة الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبمعالجة المعطيات ببرنامج التحليل محتوى الدراسات والأدبيات وكذلك من خلال التحليل الإحصائي إلى عدد من النتائج أبرزها وجود علاقة إيجابية وقوية بين متغيرات بيئة العمل الداخلية وأداء الموظفين، حيث يزيد تحسين بيئة العمل الداخلية على زيادة أداء الموظفين، بالإضافة إلى أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية بين الموظفين يؤثر على بيئة العمل الداخلية وبالتالي على أدائهم

دراسة (فيروز مصطفى حمدي، 2024): هدفت للتعرف على دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت الباحثة باستبانة Google Forms لجمع البيانات من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية والمعهد التقني الإداري في الجامعة المبحوثة. حيث تلقت الباحثة 57 استبانة صالحة للتحليل من أعضاء الهيئة التدريسية في كل من الكلية التقنية الإدارية والمعهد التقني الإداري، والتي تم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج SPSS. وأبرز البحث مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود نقص في بيئة العمل المادية، مع وجود علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد (بيئة العمل المادية، الاجتماعية، والتنظيمية) وجودة حياة العمل. كما تبين أن البعد التنظيمي هو الأكثر تأثيرا في جودة حياة العمل.

ركزت دراسة (سهام رحمون، 2014) على معرفة مدى التأثير الحاصل بين بيئة العمل الداخلية والاداء الوظيفي للإداريين ومعرفة الايجابيات والسلبيات التي تنعكس على ادائهم الوظيفي في ظل تلك البيئة. وتم استخدام المنهج الوصفي ووزعت حوالي 106 استبانة.

وننتج عن ذلك ان بيئة العمل الداخلية تعتبر مستوفية وان رضا الاداريين عن البيئة الداخلية (الادارية والمادية) رضا نسبي.

دراسة (اسية زيتوني وسعاد حمدي، 2020) تهدف لمعرفة أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي في مؤسسة صناعة العتاد الفلاحي بحمام ابو حجر بولاية عين تموشنت. استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وبالاعتماد على الاستبيان لجمع الاجابات اللازمة عن طريق توزيعها على عمال مؤسسة صناعة العتاد الفلاحي، ثم تم تحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي spss version 20. تم الوصول الي مجموعة من النتائج، اظهرت وجود أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي ذلك بالاعتماد على مختلف مكوناتها (البيئة التنظيمية والوظيفية _ البيئة المادية، البيئة التقنية) ما يؤكد التحديات التي تفرضها بيئة العمل الداخلية على المؤسسات الاقتصادية، تدفعها نحو البحث في انشاء بيئة مناسبة، مشجعة، وصحية للتأثير على الاداء.

علاقة الدراسة بالدراسات السابقة:

تركزت أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في الاتي:

- 1-كون هذه الدراسة هي الأولى التي تدرس موضوع بيئة العمل والاداء الوظيفي بالمعهد.
- 2-تهدف هذه الرسالة كشف الأثر بين بيئة العمل والأداء الوظيفي.
- 3-يوجد إختلاف من حيث الأهداف المراد تحقيقها.
- 4-تشابه مع الدراسات السابقة في كونها إحدى الدراسات الأمبيريقية في مجال الأعمال بشكل عام ومجال الإدارة بشكل خاص

ثانياً / الإطار النظري للدراسة: بيئة العمل (تعريفها، عناصرها، أهميتها، انواعها)
أ / تعريف بيئة العمل:

هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه وميوله تجاه عمله والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها وتتضمن ظروف العمل المادية الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيرها فضلا عن ظروف

العمل الاجتماعية ونوعية الاشراف والقدرة على الاندماج مع مجموعة العمل والشعور بالراحة النفسية والمعاملة الإنسانية 1 (صابرينة، 2013، ص20)

ب / عناصر بيئة العمل:

عناصر بيئة العمل الداخلية	مكوناتها
العناصر الادارية	القيادة، القيادة الادارية، النظم واللوائح، طبيعة العمل والتخصص، الرقابة الادارية، تفويض السلطة، الاتصال الاداري، العلاقات الرسمية وغير الرسمية، الحوافز والمكافآت
العناصر المادية	الحرارة والتهوية، الضوضاء، الاضاءة، الاثاث والتجهيزات والنظافة.

المصدر: (رحمون، 2014، ص40)

ج / أهمية بيئة العمل:

تكمن أهمية بيئة العمل الداخلية في الاتي:

- 1- لبيئة العمل الداخلية دور هام في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي مؤسسة، حيث تقوم ببناء وبلورة السلوك الوظيفي والاخلاقي للعاملين في المؤسسات، من حيث التشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها والسلوكيات التي يظهرونها في موقع العمل.
- 2- تتوف فعالية وكفاءة الاداء الفردي والجماعي والاداء الكلي للمؤسسة على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية على كثير مما يتخذ من قرارات.
- 3- ان تحديد طبيعة المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية لاي مؤسسة يسهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وبالتالي العمل على تفسير هذا السلوك والتحكم فيه.
- 4- لبيئة العمل الداخلية دور مهم في عملية التطوير التنظيمي، فهي تعتبر مؤشراً مهماً يمكن من خلاله قياس مدى رضا العاملين عن المؤسسة. كما ان التحكم والسيطرة

على ابعاد هذه البيئة يمكن ادارة المنظمة من تحفيز الافراد ودفعهم نحو تحقيق اهداف المؤسسة. (العجومي، 2019، ص14).

الاداء الوظيفي (مفهومه وعناصره، العوامل المؤثرة فيه، طرق تقييم الاداء)

أ/ مفهوم الاداء 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 ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، مما سبق يمكن تعريف الأداء انه مدى تحقيق العامل أو العاملين للأهداف المرجوة بشكل فعال وكما هو مرغوب باستعمال الموارد المتاحة. (الحجاج، 2022 ص7)

ب / عناصر الاداء الوظيفي:

يشمل الاداء الوظيفي على مجموعة من العناصر 'نذكرها كما يلي:

الكفاءة: يقصد بها العمل بأي صورة دون وجود فاقد في الموارد، سواء كانت هذه الموارد بشرية، مادية، مالية، معلوماتية، لذلك فالإدارة الناجحة هي تتجنب المواقف التي تؤدي إلى ضياع موارد المؤسسة بمختلف أنواعها

الفعالية: تشير الفعالية إلى مدى تحقيق الأهداف المرغوبة من استخدام الموارد وإدارتها بشكل جيد، ومن امثلة هذه الأهداف نجد تحقيق أقصى ربح، التوسع في الأسواق، رضا العاملين.

الإنتاجية: يشير هذا المصطلح إلى قدرة المشروع على تحقيق أكبر قدر ممكن من الأهداف المطلوبة باستخدام أقل موارد ممكنة، فالمشروع الذي يحقق أهداف هو المشروع فعال، المشروع الذي يستخدم أقل موارد ممكنة هو مشروع كفء، وإذا تحقق الاثنين معا (الفعالية والكفاءة) فإن المشروع منتج.

الأهداف: وهي حالة نهائية تسعى المؤسسة لتحقيقها، يجب أن تتضمن الخطة الناضجة قائمة من أهداف تسعى المؤسسة لتحقيقها، قد تكون هذه الأهداف إستراتيجية، تشمل تحديد

الخصائص الإستراتيجية التي ستسعى المؤسسة لتكونها، تتعلق بتنفيذ الإستراتيجية أو أداء العمل اليومي للمؤسسة .(هوارى، 2022، ص19-20).

ج / العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

تؤثر في الأداء الوظيفي عدة عوامل، نذكر منها:

1-مدى تأخر الاعمال قد يؤثر في معدل الانتاج

2- التطورات التنظيمية والاجرائية لأنها تعد ذات تأثير مباشر في الاداء، فمعدل الانتاج يتوقف على عوامل عديدة مثل ملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، كتبسيط اجراءات العمل، وذلك يقلل من المواد المستخدمة والوقت المطلوب للإنجاز.

3-العوامل التقنية والتكنولوجيا وتتمثل فيما يمكن ادخاله من تكنولوجيا متطورة ومعدات حديثة وبرمجيات، اذ ان الاداء يتحدد بمستوى التقنيات والتكنولوجيا المستخدمة ونوعيتها.

4- مشكلات الرضا الوظيفي: يعتبر الرضا من العوامل الرئيسية في تدنية او رفع العامل من ادائه، فغياب الرضا الوظيفي يؤدي الي اداء ضعيف والعكس صحيح. (الاهدل، 2011، ص 13)

د / طرق تقييم الاداء الوظيفي:

هناك طرق مختلفة لتقييم أداء الأفراد فتتنوع طرق واساليب تقييم الاداء حسب اختلاف المنظمات الادارية، اذ ان اهم ميزة يجب ان تتوفر في عملية التقييم هي يجب ان تكون بسيطة وشاملة وذلك حتى تكون صالحة لجميع الموظفين، بالرغم من اختلاف مهنتهم ووظائفهم حتى تكون اقل تعقيدا، ومن أهم الطرق والأساليب المستخدمة لقياس الأداء الوظيفي ما يلي: (بوعبد، 2020، ص 48-50)

الطرق التقليدية في التقييم: نوجز طريقتين من الطرق التقليدية

1-طريقة الترتيب البسيط: تعتمد هذه الطريقة على ترتيب العاملين تنازليا من الاداء الافضل الى الاداء الأسوأ، ووصفت هذه الطريقة بانها بعيدة عن الموضوعية لأنها تعتمد عادة على الحكم الشخصي، بالإضافة الى الاعتماد على العلاقات الشخصية التي تربط

الموظف بالمكلف بعملية التقييم، وهناك من ربط كذلك هذه الطريقة بصعوبة تطبيقها في المنظمات الادارية التي تحتوي على عدد كبير من الموظفين

2-طريقة المقارنة الثنائية: تعتمد هذه الطريقة على عامل مهم و هو التقييم عن طريق قياس اداء الفرد و مقارنته مع اداء كل فرد من المجموعة، كما يتم في النهاية القيام بالتقييم بعدد التكرارات التي يكون الفرد فيها احسن من المجموعة او الافراد، كما سميت بالطريقة الثنائية لأنه يتم فيها مقارنة ادائه بمستوى فرد ثاني.

الطرق الحديثة في التقييم:

1 - الإدارة بالأهداف: تقوم هذه الطريقة على أساس تقييم الأداء بناء على قدراتهم على الوصول إلى الأهداف الموضوعية مسبقاً، هذه الأهداف تتمثل في الأهداف العامة للمنظمة أو في الأهداف الشخصية في العمل.

2 - المعايير والنسب الأدائية: لقياس أداء العاملين في بعض المنظمات تستخدم طريقة التقييم عن طريق المعايير والنسب الأدائية مثل معايير الجودة ومعايير للتكاليف ومعايير ربحية وأخرى محاسبية كما تستخدم بعض المقاييس والنسب لقياس عدد المنتجات والإنجازات أو عدد المراجعين الذين تمت مقابلتهم أو تلبية طلباتهم، وكذا قياس الأخطاء المهنية، والإصابات والحوادث والأوقات الضائعة....الخ، للإشارة فإن لكل قطاع تنظيمي تخصصه وطبيعة العمل أي كل وظيفة لها معايير ومقاييس متعلقة بها وذلك حسب طبيعة الوظيفة .

ثالثاً / الإطار العملي للدراسة

التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة، وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وقد شملت هذه الإجراءات تحليل البيانات الأولية، والتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، واختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية. تكونت عينة الدراسة من 45 فرداً من العاملين في المعهد العالي للتقنيات والعلوم بالزنتان.. واعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات الاستبيان.

الأدوات الإحصائية المستخدمة: تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية، مع تحديد مستوى دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، وشملت ما يلي:

الغرض من الاستخدام	الأداة الإحصائية
التحليل الوصفي	<u>التكرارات والنسب المئوية</u> (لتحليل البيانات الديموغرافية). <u>المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية</u> (لوصف استجابات أفراد العينة على محاور الدراسة).
التحقق من الخصائص السيكومترية	<u>معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمحور</u> لتقدير الصدق البنائي). <u>معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)</u> لتقدير ثبات أداة الدراسة.
اختبار الفرضيات	<u>تحليل الانحدار الخطي البسيط</u> : (لاختبار أثر البيئة الداخلية للعمل على الأداء الوظيفي). <u>اختبار (ت) لعينتين مستقلتين</u> : لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس. <u>تحليل التباين الأحادي: (One-way ANOVA)</u> لاختبار الفروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيري العمر والمؤهل العلمي).

تُقدم هذه الأدوات الإحصائية إطاراً منهجياً قوياً لتقييم العلاقة بين متغيرات الدراسة، والتحقق من دلالة النتائج الإحصائية قبل الشروع في مناقشتها وتفسيرها.

أولاً: التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية:

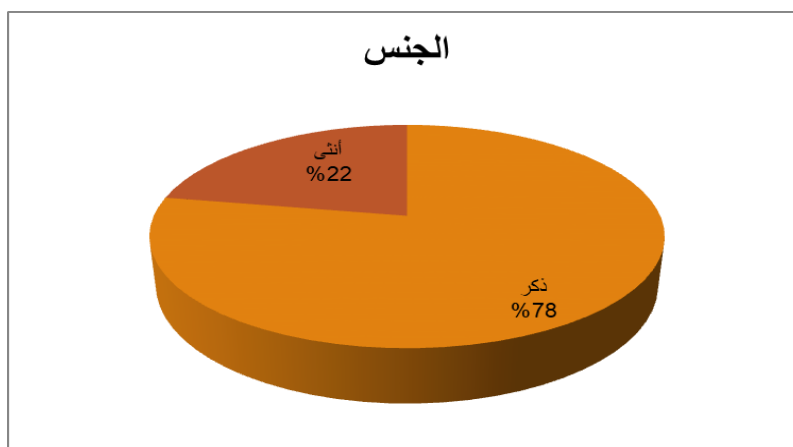
الجدول التالية توضح التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية (الأولية) على الترتيب.

1- توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

جدول رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
77.8%	35	ذكر
22.20	10	أنثى
100.0%	45	المجموع

يُظهر الجدول رقم (1) أن العينة المدروسة يغلب عليها الذكور بنسبة 77.8%، بينما تشكل الإناث نسبة 22.20%. يشير هذا التوزيع إلى وجود فارق واضح في التوازن النوعي داخل مجتمع الدراسة (العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان) ، حيث يمثل الذكور الغالبية العظمى. هذه النتيجة قد تعكس طبيعة العمل في المؤسسات التقنية والإدارية في المنطقة .. والشكل رقم (1) يوضح ذلك.



شكل رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

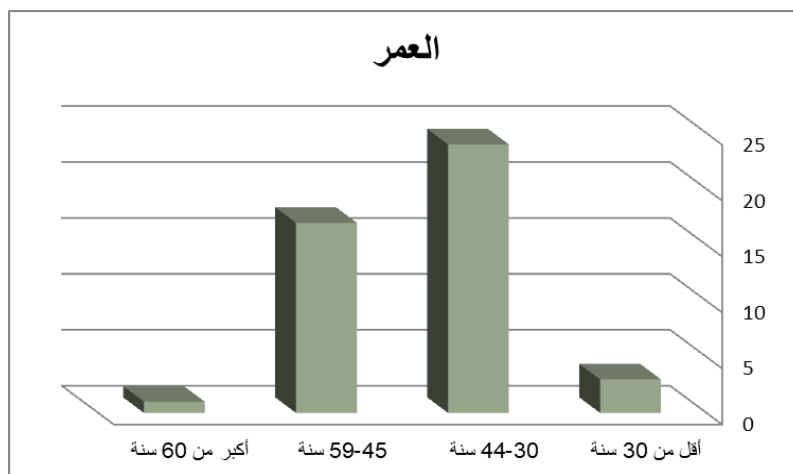
2- توزيع أفراد العينة حسب العمر:

جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
6.67%	3	أقل من 30 سنة
53.33%	24	30-44 سنة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
37.78%	17	45-59 سنة
2.22%	1	أكبر من 60 سنة
100.0%	45	المجموع

يتضح من الجدول رقم (2) أن الفئة العمرية (30-44) سنة هي الأكثر تمثيلاً في العينة بنسبة 53.33%، تليها الفئة العمرية (45-59) سنة بنسبة 37.78%، تشير هذه البيانات إلى أن غالبية أفراد العينة هم من الفئة الوسطى والناضجة مهنيًا، حيث أن ما يقارب 91.11% من العينة تتراوح أعمارهم بين 30 و 59 سنة. هذا التركيب العمري يدل على أن العينة تتكون من موظفين ذوي خبرة واستقرار وظيفي، مما يعزز من مصداقية وعمق استجاباتهم حول بيئة العمل والأداء الوظيفي. والشكل رقم (2) يوضح ذلك.



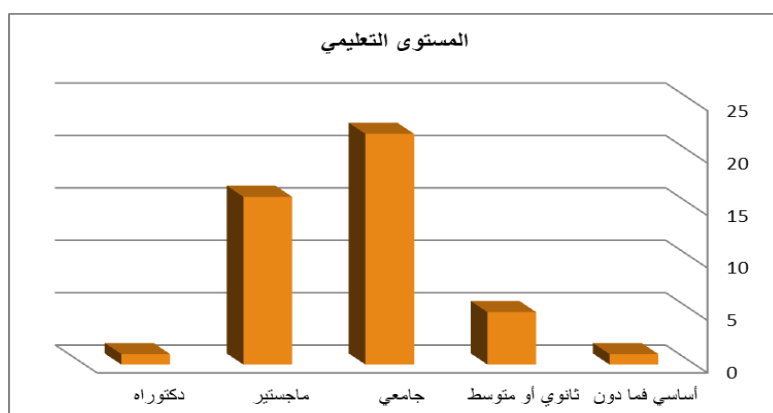
شكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب العمر

3- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
2.22%	1	أساسي فما دون
11.11%	5	ثانوي أو متوسط
48.89%	22	جامعي
35.56%	16	ماجستير
2.22%	1	دكتوراه
100.0%	45	المجموع

يُظهر الجدول رقم (3) أن العينة تتميز بمستوى تعليمي عالٍ، حيث أن ما نسبته 86.67% من أفراد العينة يحملون مؤهلات جامعية فما فوق (جامعي 48.89%، ماجستير 35.56%، دكتوراه 2.22%). هذه النسبة المرتفعة من المؤهلات العليا تشير إلى أن العاملين في المعهد يتمتعون بقدرة عالية على الفهم والتحليل للمفاهيم المطروحة في الاستبيان، مما يضفي ثقلًا علميًا على الاستجابات ويجعلها أكثر دقة في التعبير عن واقع بيئة العمل والأداء.. والشكل رقم (3) يوضح ذلك.



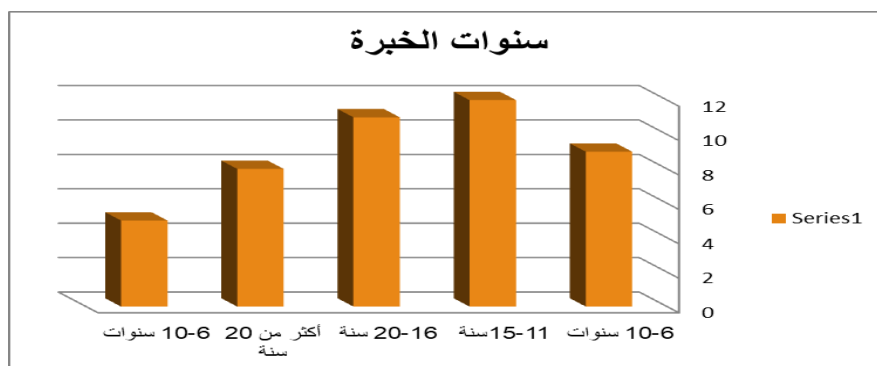
شكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

4- توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة:

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
20.0%	9	6-10 سنوات
26.67%	12	11-15 سنة
24.4%	11	16-20 سنة
18.18%	8	أكثر من 20 سنة
9.09%	5	6-10 سنوات
100.0%	45	المجموع

من الجدول رقم (4) نلاحظ توزيع سنوات الخبرة بشكل متوازن نسبياً، حيث تتركز النسبة الأكبر في فئة (11-15سنوات) بنسبة 27.27%، تليها فئة (16-20) سنة بنسبة 25.0% إن نسبة 71.07% من العينة تقع ضمن فئات الخبرة المتوسطة إلى العالية (6-20 سنة). (هذا التوزيع يدل على أن العينة تضم مزيجاً من الخبرات، مما يتيح للباحث الحصول على رؤى متعددة الأبعاد تعكس وجهات نظر كل من الموظفين الجدد وذوي الخبرة الطويلة حول العلاقة بين بيئة العمل والأداء الوظيفي والشكل رقم (4) يوضح ذلك.



شكل رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

ثانياً: الصدق والثبات لمحاور الاستبيان:

يُعد التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة (الصدق والثبات) خطوة أساسية لضمان دقة النتائج. وبعد تحكيم المحكمين (وهو إجراء نوعي يسبق جمع البيانات)، سيتم التركيز على الصدق البنائي (**Construct Validity**) من خلال معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمحور، والثبات (**Reliability**) من خلال معامل ألفا كرونباخ.

ثبات معاملات (ألفا كرونباخ):

جدول (5) ملخص معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) (لمحاور الاستبيان).

رقم المحور	اسم المحور	قيمة ألفا كرونباخ
1-	بيئة العمل الداخلية	0.899
2-	الأداء الوظيفي	0.841
3-	العلاقة بين بيئة العمل والأداء	0.866
	المجموع الكلي	0.938

الثبات: يُظهر الجدول رقم (5) أن جميع محاور الاستبيان تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات، حيث تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين 0.841 و 0.938 وبلغت القيمة الكلية للثبات للاستبيان ككل 0.938، وهي قيمة مرتفعة للغاية (أعلى من الحد المقبول 0.70). هذه النتائج تؤكد أن أداة الدراسة تتمتع باتساق داخلي ممتاز، مما يضمن دقة البيانات التي تم جمعها وصلاحياتها للاعتماد عليها في التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

ثالثاً: التحليل الوصفي لكافة محاور الاستبيان:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = غير موافق بشدة، 5 = موافق بشدة). ولتفسير المتوسطات الحسابية، تم تقسيم المدى النظري (4=1-5) إلى ثلاثة مستويات متساوية بعرض (1.333) لكل مستوى :

منخفض: 1.00 - 2.33 :متوسط: 2.34 - 3.67 . مرتفع: 3.68 - 5.00 .

1- المحور: بيئة العمل الداخلية:

جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات محور بيئة العمل الداخلية

الترتيب	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	10	4.2	0.661
2	6	4.022	1.033
3	4	3.978	0.657
4	5	3.911	0.874
5	9	3.889	0.859
6	1	3.8	0.726
7	8	3.795	0.904
8	11	3.667	1.044
9	7	3.644	1.048
10	3	3.636	0.99
11	12	3.622	0.834
12	2	3.378	1.029
13	16	3.364	1.123
14	14	3.289	0.92
15	13	3.273	1.188
16	15	3.233	1.231

جدول (7) المتوسط العام والانحراف المعياري لمحور بيئة العمل الداخلية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
بيئة العمل الداخلية	3.671	0.592	مرتفع

محور بيئة العمل الداخلية: يُظهر التحليل الوصفي كما يظهر في الجدول رقم (6، 7) أن المتوسط الحسابي العام لمحور بيئة العمل الداخلية بلغ 3.671، وهو ما يقع ضمن المستوى مرتفع من الاستجابة. ويشير هذا إلى أن العاملين في المعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان لديهم تقييم مرتفع لبيئة العمل الداخلية. وكانت الفقرة الأعلى متوسطاً هي (10) بمتوسط 4.2، مما يدل على أن هذه النقطة هي الأكثر وضوحاً أو تأثيراً في تقييم الموظفين لهذا المحور. في المقابل، كانت الفقرة الأدنى متوسطاً هي (15) بمتوسط 3.233، مما يشير إلى أنها النقطة الأقل وضوحاً أو الأكثر حاجة للتحسين في سياق هذا المحور.

2- المحور: الأداء الوظيفي.

جدول (8) المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأداء الوظيفي

الترتيب	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	15	4.311	0.633
2	9	4.178	0.684
3	6	4.091	0.676
4	8	4.091	0.64
5	12	4.044	0.673
6	10	4.022	0.69
7	11	3.952	0.795
8	7	3.933	0.72
9	13	3.911	0.733
10	5	3.822	0.912
11	4	3.822	0.912
12	3	3.721	0.766
13	2	3.689	0.973
14	14	3.578	1.011
15	1	3.159	1.01

جدول (9) المتوسط العام والانحراف المعياري لمحور الأداء الوظيفي

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الأداء الوظيفي	3.886	0.445	مرتفع

الأداء الوظيفي: يُظهر التحليل الوصفي أن المتوسط الحسابي العام لمحور الأداء الوظيفي بلغ 3.886، وهو ما يقع ضمن المستوى مرتفع من الاستجابة. ويشير هذا إلى أن العاملين في المعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان لديهم تقييم مرتفع لـ **الأداء الوظيفي**. وكانت الفقرة الأعلى متوسطاً هي (15) بمتوسط 4.311، مما يدل على أن هذه النقطة هي الأكثر وضوحاً أو تأثيراً في تقييم الموظفين لهذا المحور. في المقابل، كانت الفقرة الأدنى متوسطاً هي (1) بمتوسط 3.159، مما يشير إلى أنها النقطة الأقل وضوحاً أو الأكثر حاجة للتحسين في سياق هذا المحور.

3- المحور: العلاقة بين بيئة العمل والأداء :

جدول (10) المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات محور العلاقة بين بيئة العمل والأداء

الترتيب	رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	14	4.5	0.55
2	11	4.4	0.618
3	13	4.4	0.654
4	8	4.333	0.603
5	12	4.333	0.739
6	1	4.311	0.701
7	5	4.311	0.763
8	4	4.267	0.809
9	3	4.091	0.984
10	10	4.022	0.753
11	7	4	0.9
12	6	3.933	1.031
13	2	3.911	0.848
14	9	3.778	0.951

جدول (11) المتوسط العام والانحراف المعياري لمحور العلاقة بين بيئة العمل والأداء

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
العلاقة بين بيئة العمل والأداء	4.186	0.472	مرتفع

العلاقة بين بيئة العمل والأداء : يُظهر التحليل الوصفي كما بالجدول (10، 11) أن المتوسط الحسابي العام لمحور العلاقة بين بيئة العمل والأداء بلغ 4.186، وهو ما يقع ضمن المستوى مرتفع من الاستجابة. ..ويشير هذا إلى أن العاملين في المعهد العالي للعلوم والتقنية -الزنتان لديهم تقييم مرتفع لـ العلاقة بين بيئة العمل والأداء .وكانت الفقرة الأعلى متوسطاً هي (14) بمتوسط 4.5، مما يدل على أن هذه النقطة هي الأكثر وضوحاً أو تأثيراً في تقييم الموظفين لهذا المحور. ..في المقابل، كانت الفقرة الأدنى متوسطاً هي (9) بمتوسط 3.778، مما يشير إلى أنها النقطة الأقل وضوحاً أو الأكثر حاجة للتحسين في سياق هذا المحور.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين. والتي يتم صياغتها كالاتي:
الفرضية الصفرية: (H0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - الزنتان.
الفرضية البديلة: (H1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على أداء العاملين بالمعهد العالي للعلوم والتقنية - الزنتان.
ولغرض اختبار الفرضية التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على أداء العاملين، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط.

جدول (12) ملخص نموذج الانحدار الخطي البسيط

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد (R^2)	معامل التحديد المعدل	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
الأداء الوظيفي	بيئة العمل الداخلية	0.622	0.387	0.373	27.156	0.00

ملخص النموذج: من الجدول رقم (12) بلغ معامل التحديد (R^2) قيمة 0.387، مما يعني أن متغير بيئة العمل الداخلية يفسر 38.7% من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي. كما أن قيمة (F) المحسوبة كانت دالة إحصائية ($Sig = 0.000$ وهي أقل من 0.05)، مما يشير إلى أن النموذج ككل صالح للتنبؤ.

جدول (13) معاملات الانحدار الخطي البسيط

المتغير	معامل الانحدار (B)	الخطأ المعياري (Std. Error)	قيمة ت (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
الثابت (Constant)	2.172	0.333	6.523	0.00
بيئة العمل الداخلية	0.467	0.09	5.211	0.00

عاملات الانحدار: أظهرت النتائج من الجدول (13) أن معامل الانحدار (B) لمتغير بيئة العمل الداخلية بلغ 0.467، وبمستوى دلالة $Sig = 0.000$. وبما أن مستوى الدلالة $Sig = 0.000$ هو أقل من 0.05، فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) مما يؤكد وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لبيئة

العمل الداخلية على أداء العاملين .وتشير قيمة معامل الانحدار ($B = 0.467$) إلى أن زيادة وحدة واحدة في بيئة العمل الداخلية تؤدي إلى زيادة قدرها 0.467 وحدة في الأداء الوظيفي.

الفرضية الثانية: اختلاف درجات الأداء باختلاف الخصائص الديموغرافية. ويمكن صياغة هذه الفرضية كفرضية رئيسية كالآتي:

الفرضية الصفرية: (H_0) لا تختلف درجات الأداء لدى العاملين بالمعهد للعلوم والتقنية الزنتان، باختلاف بعض خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
الفرضية البديلة: (H_1) تختلف درجات الأداء لدى العاملين بالمعهد للعلوم والتقنية الزنتان، باختلاف بعض خصائصهم الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي).
ومن ثم تقسيمها إلى فرضيات فرعية بالترتيب حسب الخصائص الديموغرافية.

1- اختبار الفرضية الفرعية: اختلاف الأداء باختلاف الجنس.

H_1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
 H_0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس

جدول (14) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأداء حسب الجنس

الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة
0.486	3.871	ذكر
0.28	3.985	انثى

جدول (15) نتائج اختبارات للفروق في الأداء حسب الجنس

المتغير	قيمة ت (t)	مستوى الدلالة (Sig.)
الجنس	-0.633	0.53

من الجدولين (14، 15) للكشف عن الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بين الذكور والإناث، تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين.. أظهرت النتائج أن قيمة (ت المحسوبة بلغت -0.633)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.530$) (وبما أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، فإننا نقبل الفرضية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية البديلة (H_1) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

2- اختبار الفرضية الفرعية: اختلاف الأداء باختلاف العمر.

H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

H1 توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

جدول (16) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأداء حسب العمر

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة
3	0.369	3.812	أقل من 30 سنة
24	0.395	3.804	30-44 سنة
15	0.498	3.959	45-59 سنة
1	0.00	4	أكبر من 60 سنة

جدول (17) نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الأداء حسب العمر

المتغير	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
العمر	0.611	0.548

من الجدولين (16، 17) للكشف عن الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بين فئات متغير العمر، تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA). أظهرت النتائج أن قيمة (ف) المحسوبة بلغت (0.611)، وبمستوى دلالة (Sig) قدره (0.548) وبما أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، فإننا نقبل الفرضية الصفريية (H0) ونرفض الفرضية البديلة (H1) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير العمر.

3- اختبار الفرضية الفرعية: اختلاف الأداء باختلاف المؤهل العلمي.

H0 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

H1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

جدول (18) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأداء حسب المؤهل العلمي

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط	الفئة
1	0.00	3.933	أساسي فما دون
5	0.385	4.101	ثانوي أو متوسط
22	0.457	3.853	جامعي
16	0.439	3.908	ماجستير
1	0.00	3.133	دكتوراه

جدول رقم (19) نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الأداء حسب المؤهل العلمي

المتغير	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
المؤهل العلمي	0.635	0.535

من الجدولين (18، 19) للكشف عن الفروق في متوسطات الأداء الوظيفي بين فئات متغير المؤهل العلمي، تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) أظهرت النتائج أن قيمة (ف) (المحسوبة بلغت 0.635، وبمستوى دلالة (Sig) قدره 0.535) وبما أن مستوى الدلالة أكبر من 0.05، فإننا نقبل الفرضية الصفرية (H0) ونرفض الفرضية البديلة (H1) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

4- اختبار الفرضية الفرعية: اختلاف الأداء باختلاف سنوات الخبرة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (20) المتوسطات والانحرافات المعيارية للأداء حسب سنوات الخبرة.

الفئة	المتوسط	الانحراف المعياري	العدد
أقل من 6 سنوات	3.88706	0.417	9
6-10 سنوات	3.74246	0.506	12
11-15 سنة	3.84848	0.349	11
16-20 سنة	3.99643	0.536	8
أكثر من 20 سنة	4.01667	0.323	4

جدول (21) نتائج تحليل التباين (ANOVA) للفروق في الأداء حسب سنوات الخبرة

المتغير	قيمة ف (F)	مستوى الدلالة (Sig.)
سنوات الخبرة	0.524	0.719

وبما أن مستوى الدلالة 0.719 هو أكبر من 0.05، فإننا نقبل الفرضية الصفرية (H0) ونرفض الفرضية البديلة (H1) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة... ويشير هذا إلى أن سنوات الخبرة لا تؤثر بشكل دال إحصائياً على الأداء الوظيفي للعاملين في المعهد.

النتائج:

- 1- اثبات الفرضية الاولى بوجود أثر ايجابي ذو دلالة احصائية لبيئة العمل الداخلية على اداء العاملين.
- 2- نفي الفرضية الثانية بوجود فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والعمر ولسنوات الخبرة والمؤهل العلمي.
- 1- توصلت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية وقوية بين متغيرات البيئة الداخلية وأداء العاملين، فكانت العلاقة انه كلما زاد الاهتمام ببيئة العمل الداخلية زاد ذلك من فاعلية اداء العاملين.
- 2- توصلت الدراسة الى وجود تأثير مباشر للحوافز المادية والمعنوية التي تؤثر ايجاباً على اداء العاملين.
- 3- توصلت الدراسة الى ان التواصل الفعال بين المستويات الادارية والثقة المتبادلة عاملاً رئيسياً في تحسين بيئة العمل الداخلية ويؤثر ايجاباً على المستوى العام لأداء العاملين.
- 4- توصلت الدراسة الى ان الرقابة والمتابعة المستمرة من قبل الادارة على سير العمل يؤثر ايجاباً على تحسين بيئة العمل الداخلية والتي من شأنها التأثير ايجاباً على اداء العاملين.
- 5- التدريب والتطوير والتشجيع من الادارة بشكل مستمر ودائم يُعد من أحد العوامل المؤثرة على اداء العاملين.

التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام بالحوافز التشجيعية ((المادية - المعنوية)) وذلك لعلاقتها الوثيقة بأداء العاملين.
- 2- العمل على زيادة التواصل الفعال وبناء الثقة المتبادلة بين العاملين من جهة والإدارة من جهة اخرى لما لها من تأثير ايجابي على اداء العاملين. ومن ضمن ذلك فتح المجال للعاملين بالمشاركة وادلاء آرائهم ومقترحاتهم

- بما يضمن بيئة عمل صحية مع عدم الاخلال بالتراتبية الادارية.
- 3- التركيز والاهتمام بجانب التدريب ورفع الكفاءة للعاملين بشكل دوري مثل التدريب خارج بيئة العمل من فترة لأخرى لما له من تأثير ايجابي على تطوير الاداء .
- 4- تعزيز المتابعة والرقابة المستمرة من قبل الادارة وذلك بغرض تحسين الاداء ومعرفة مواطن الخلل ان وجدت ليتم معالجتها مستقبلاً.

المراجع والمصادر:

1. عصام عبداللطيف، 2016، مهارات ومعايير الاداء الاداري، نيو لينك الدولية للنشر والتدريب.
2. د.عبدالكريم ابوالفتوح درويش، 2009، ادارة الاداء من منظور التميز المؤسسي، الشارقة، مركز بحوث الشرطة.
3. سهام رحمون (2014)، بيئة العمل وأثرها على الاداء الوظيفي، الجزائر، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية.
4. زيتوني وحدي، (2020) أثر بيئة العمل الداخلية على الاداء الوظيفي، الجزائر، مقدمة لنيل درجة الماجستير
5. نايت حمود صابرينة (2023)، دور بيئة العمل في تحسين الأداء الوظيفي، الجزائر، مقدمة لنيل درجة الماجستير.
6. حفيظة هواري، 2022، أثر تحفيز الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين، الجزائر، مقدمة لنيل درجة الماجستير.
7. أمجد عبدالرحمن الاهل، 2013، أثر البيئة التنظيمية على الاداء الوظيفي، الاردن، مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة الشرق الاوسط
8. سمير بوعبدالله، 2020، الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية وأثرها على الاداء الوظيفي"، الجزائر، مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة الجزائر.

9. امل يوسف محمد العجرمي، 2019، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، فلسطين، مقدمة لنيل درجة الماجستير، جامعة القدس.
10. نرجس علي عبدالله سويسبي، (2025)، أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين، ليبيا، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية.
11. فيروز مصطفى حمدي، (2024)، دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في تحسين جودة حياة العمل، العراق، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو.
12. محمد مصطفى علي الحجاج وآخرون، 2022، البيئة المادية وأثرها على أداء الموظفين، ليبيا، مجلة دراسات الانسان والمجتمع.
13. بيئة العمل وأثرها على الإنتاجية والرضا الوظيفي، منشور بواسطة Mostafa Kotb، 16/11/2024، مقال، تمت الزيارة الخميس 2025/9/11 الساعة 9:36 صباحا.