

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس

دراسة ميدانية بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس

سهام ناجي محمد

كلية العلوم والتقنيات الطبية - طرابلس

ملخص الدراسة :-

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تهيئة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية-والمادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس وذلك من وجهة نظرهم، والتعرف على الفروق في استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية-والمادية) تبعاً لمتغير (الجنس، وسنوات الخبرة، والدرجة العلمية)، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس والبالغ عددهم (46) أستاذاً تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة تكونت من (27) عبارة وزعت على مجالات الدراسة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى: عدم ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس حيث سجلت الدرجات على المقياس الكلي ما بين المتوسط والمتدني بنسبة (19.6،80.4)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية-والمادية) تعزى لمتغير (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والدرجة العلمية) باستثناء مجال بيئة العمل الفيزيائية لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون عدد سنوات الخبرة ما بين (5-10) سنوات، وعلية توصي الباحثة: بأن تعمل وزارة التعليم التقني والفني على إعادة النظر على إيجاد بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة

ومتجددة ومتطورة وذلك من خلال الاهتمام بالمباني التعليمية ووضع خطة مسبقة للعمل على صيانتها

بشكل دوري لما قد يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها وتحسين مخرجاتها .

الكلمات المفتاحية : بيئة العمل الداخلية ، البيئة الفيزيائية، البيئة المادية، أعضاء هيئة التدريس .

مقدمة :-

يشهد العالم اليوم جملة من التطورات والتغييرات المتسارعة في كافة القطاعات ، ولعل التعليم أهمها كونه الرافد الأساس لبناء وتطور ورقي المجتمعات؛ وتعد الكليات إحدى مؤسسات التعليم التقني التي تسعى إلى تحقيق أهدافها وبلوغ غاياتها والوصول إلى المكانة العلمية التميزية لها ؛ معتمدة في ذلك على ما بحوزتها من كوادر بشرية مؤهلة قادرة على تحقيق أهدافها والارتقاء بمستوى خريجها ولخدمة مجتمعها ، فعوض هيئة التدريس يعد من أهم عناصر العملية التعليمية والمدخل الأساسي لها ، فيرى العامري (2018) أن أعضاء هيئة التدريس هم حجر الأساس في المسيرة التعليمية حيث لا يمكن للمؤسسة أن تؤدي وظائفها وتحقق أهدافها دون أن توفر القوى البشرية المؤهلة (العامري،2018، 20-21) ، فأدوار ومسؤوليات عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية كثيرة ومتنوعة ومنها: مهمة التدريس ، ومهمة البحث العلمي ، وخدمة المؤسسة من خلال المناصب الإدارية التي يشغلونها ، وخدمة المجتمع ؛ ولكي يقوم عضو الهيئة التدريسية بأداء المهام الوظيفية الموكلة إليه بتميز واقتدار وجب الاهتمام به والاستفادة القصوى منه وذلك من خلال توفير بيئة عمل معدة بشكل جيد تتوافر فيها الظروف الفيزيائية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لكي يتمكنوا من انجاز أعمالهم بفاعلية والتي تشمل على: (التهوية الملائمة، درجة الحرارة والرطوبة المناسبة، الإضاءة المريحة، مستوى الضجيج المقبول) وغيرها من العوامل التي يؤثر وجودها على راحة الهيئة التدريسية في أماكن أعمالهم ؛ وأيضاً لبيئة العمل المادية أهمية كبيرة وذلك من خلال ما توفره المؤسسة من (التجهيزات والأثاث المناسب للتدريس، وتؤمن لهم الأدوات والمستلزمات الخاصة لإتمام عملهم، وتصميم القاعات المناسبة، وما توفره من الكتب والمراجع الحديثة في كافة التخصصات العلمية بالكلية..) فالاهتمام بتوفير ظروف عمل بيئة جيدة وملائمة من قبل المؤسسة تساعد أعضاء هيئة التدريس على اداء مهامهم الوظيفية وترفع من روحهم المعنوية وتبعث الثقة بالنفس وتولد جو من الرضا والارتياح وتزيد من درجة ولائهم وانتمائهم وهذا ينعكس بدوره على كفاءة ادائهم وانجازهم بشكل خاص وانتاجية المؤسسة بشكل عام .

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

ونظراً لأهمية بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) فقد أكدت دراسة الشمري (2013) على ضرورة توفير متطلبات لتحسين بيئة العمل الداخلية بما يضمن تحقيق الالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة وخاصةً فيما يتعلق بظروف العمل المادية (توفير التجهيزات والتقنيات الحديثة...) ، والفيزيائية (التهوية والتكييف والحرارة والإضاءة...). (الشمري ، 2013، ص 269) ، وقد أشارت دراسة محمود (2012) أن بيئة العمل الغير مناسبة وخاصة الفيزيائية منها تؤثر على صحة العاملين فيها فقد وجد مجموعة من الباحثين في جامعة (مسترخت) الهولندية بعد متابعة لأكثر من ثمانية الألف موظف في شركات مختلفة لمدة ثلاث سنوات أن العاملين في وظائف تتصف بظروف فيزيائية غير مناسبة يصابون بأمراض صحية كالتهابات والانفلونزا وامراض القناة الهضمية بنسبة 20% عن أقرانهم الذين يعملون في ظروف بيئة عمل مناسبة (الكلابي ، 2016، 771)، هذا وقد أوصى محمد وآخرون (2018) بتوفير بيئة تربوية ونفسية جيدة للمعلم لأنه الركن الأساس في العملية التربوية التعليمية.(محمد وآخرون، 2018، 102) .

ومن المعلوم أنه كلما توفرت ظروف عمل ملائمة ستؤثر على العاملين وروحهم المعنوية والكفاءة الانتاجية لديهم ، وأن الشعور بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات يرتبط بمحتوى الوظيفة وبيئة العمل (الكلابي، 2016 ، 769) .

فمن خلال ما سبق يتضح أن بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على أداء عضو هيئة التدريس ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامهم بالمهام الوظيفية المؤكدة إليهم ؛ فمما لا شك فيه أن الأداء الجيد للمؤسسات متوقف لحد بعيد على مدى توفر بيئة عمل ملائمة للعاملين فيها ؛ ونظراً لغياب الدراسات العلمية التي تتناول بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية فقد جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتبيان مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية- طرابلس وذلك من وجهة نظرهم .

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

مشكلة الدراسة :- تعد بيئة العمل الداخلية بشكل عام والفيزيائية والمادية منها بشكل خاص من أهم مقومات نجاح المؤسسات في أداء أعمالها ؛ لذا فإن عدم الاهتمام بتوفير ظروف عمل بيئية جيدة وملائمة لأعضاء الهيئة التدريسية يؤدي إلى انخفاض كفاءة المؤسسة التنظيمية نتيجة شعور العاملين بها بالإحباط في ظل بيئة لا تشجع على بذل الجهد وتعيق القدرة على العطاء والرضا والارتياح الذي يدفعهم نحو الالتزام بمهامهم ووظائفهم ؛ ونظراً للدور المتنامي لعضو هيئة التدريس في تخريج كوادر بشرية تسهم في خدمة المجتمع وتطوره ورفقيه ، تأتي هذه الدراسة لتكون بمثابة محاولة جادة للتعرف على مدى تهيئة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية -طرابلس لأداء مهامهم وواجباتهم ؛ وخاصةً أن هذا الموضوع البحثي يعاني فقراً واضحاً على الصعيد المحلي فالدراسات السابقة في هذا السياق تعاني بعض الندرة النسبية حيث لم تجد الباحثة دراسة تناولت بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) بمؤسسات التعليم التقني؛ ونظراً لأهمية بيئة العمل الداخلية وانطلاقاً من دور عضو هيئة التدريس في الارتقاء والنهوض بالمؤسسة من أجل تحقيق أهدافها ارتأت الباحثة إجراء هذه الدراسة للتعرف عن مدى تهيئة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية لأداء واجباتهم المهنية وذلك من وجهة نظرهم أنفسهم ؛ وانطلاقاً مما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :-

ما مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس وذلك من وجهة نظرهم؟ وينطلق من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

1- ما مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية وذلك من وجهة نظرهم ؟

2- هل توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) وفقاً لمتغير الجنس؟

3- هل توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ؟

4- هل توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية ؟

- 1- التعرف عن مدى تهيئة بيئة العمل الداخلية(الفيزيائية)والمتمثلة في (التهوية، الاضاءة، درجة الحرارة والرطوبة، والضوضاء) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية وذلك من وجهة نظرهم
 - 2- التعرف عن مدىتهيئة بيئة العمل الداخلية(المادية) والمتمثلة في (النظافة والآلات والتجهيزات، والأدوات المساعدة، وتصميم المكان، والخدمات الصحية) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية وذلك من وجهة نظرهم .
 - 3- التعرف عن الفروق في استجابات عينة الدراسة حول بيئة العمل الداخلية(الفيزيائية – والمادية)تبعاً لمتغير(الجنس، وعدد سنوات الخبرة، والدرجة العلمية) .
- أهمية الدراسة : تعتبر هذه الدراسة مهمة للأسباب التالية :-

- 1- تناولها موضوع من الموضوعات المهمة في الإدارة ألا وهو بيئة العمل الداخلية بأبعادها (الفيزيائية والمادية) لما لها من تأثير على الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس ومدى انعكاسه على مستوى الالتزام والولاء للمؤسسة التي يعملون بها ، خصوصاً وأن الدراسات في هذا المجال قليلة إن لم تكن نادرة بمؤسسات التعليم التقني في ليبيا.
- 2- الوقوف على آراء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم في مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لهم لما لهذه الشريحة من دور فعال في العملية التعليمية والتنمية المجتمعية والتي تعد أساس عمل الكلية والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها .
- 3- تبرز أهميتها في زيادة الإثراء المعرفي بالحقول الدراسية المتعلقة بمفهوم بيئة العمل الداخلية بشقيها الفيزيقي والمادي ، لما قد تشكله نتائج هذه الدراسة من حافز قوي للقيام بدراسات مماثلة لمؤسسات تعليمية أخرى ، لذلك تأمل الباحثة أن تكون هذه الورقة بمثابة دعوة للمتخصصين والباحثين لتكثيف الجهود والاهتمام بتقديم التصورات والدراسات العلمية الهادفة إلى التعرف على مدى تهيئة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس ودراستها بما يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية داخل مؤسسات التعليم التقني والفني .
- 4- قد تفيد المسؤولين وصناع القرار بوزارة التعليم التقني والفني من خلال ما يتم التوصل إليه ميدانياً من نتائج وتوصيات إلى اتخاذ التدابير والإجراءات لتوفير بيئة عمل ملائمة تؤدي إلى زيادة

كفاءة وفاعلية عضو الهيئة التدريسية لأداء أدوارهم ومهامهم المكلفين بها كونهم مصدر هام من مصادر بقاء المؤسسة واستمرارها .

محددات الدراسة :-

1- الحدود الزمنية : تم إجراء هذه الدراسة في الفترة من 20-9-2022 إلى غاية 30-12-2022م

2- الحدود المكانية : اقتصرت الدراسة على كلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس بجميع أقسامها العلمية.

3- الحدود البشرية : اشتملت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس .

مصطلحات الدراسة : تتناول الباحثة أهم المفاهيم والمصطلحات المستعملة في الدراسة والتي يعد تعريفها من الناحية الإجرائية أمراً ضرورياً وهي كالآتي :-

1- **بيئة العمل الداخلية :** يقصد بها في هذه الدراسة بأنها الإطار الذي يتم من خلاله انجاز العمل داخل الكلية وتشتمل أبعاد بيئة العمل الداخلية في هذه الدراسة على عنصرين وهما:

-**بيئة العمل الفيزيائية:** ويقصد بها الجو المحيط ضمن مكان العمل ويمكن قياسه في هذه الدراسة باستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة التي قامت الباحثة بتصميمها وفق أربعة مجالات:(التهوية، درجة الحرارة والرطوبة، الإضاءة، الضوضاء) .

-**بيئة العمل المادية :** وهي تلك الظروف التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على انجاز المهام المطلوبة منهم داخل الكلية ويمكن قياسها في هذه الدراسة باستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة التي قامت الباحثة بتصميمها وفق خمسة مجالات : (التجهيزات، الأدوات المكتبة المساعدة، نظافة المكان، تصميم المكان : (كقاعة التدريس، قاعة الاجتماعات، قاعة الإشراف، المكتبة)، والخدمات الصحية .

2- **أعضاء هيئة التدريس :** كل من يقوم بمهنة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية ذكوراً وإناث بدرجة مساعد محاضر، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ ويساهم في تحقيق أهداف الكلية.

3- **كلية العلوم والتقنيات الطبية :** هي مؤسسة علمية تابعة للتعليم التقني وتكون الدراسة بها لمدة أربع سنوات وتمنح درجة البكالوريوس في مجال التخصص والذي يشتمل على (الصحة العامة،

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250) والإعداد، والعلاج الطبيعي، والمختبرات، والإدارة الصحية، وتقنية المعلومات، والصيدلانية والدوائية، وتقنية الأسنان، والأشعة التشخيصية والعلاجية، والبصريات) .

الدراسات السابقة :-

تعد الدراسات السابقة من بين عناصر البحث الأساسية والمنهجية لطرق باب البحث ، علماً بأنها تزود الباحثة بالعديد من المعطيات والنتائج والتساؤلات المنهجية سواءً على الصعيد النظري أم على الصعيد الميداني ؛ وهنا تتناول الباحثة لأهم البحوث والدراسات السابقة متضمنة الأهداف والعينة ومجتمع وأدوات الدراسة وأبرز النتائج والتوصيات مع مراعاتها للترتيب الزمني للدراسات من الأقدم إلى الأحدث :-

1- دراسة الشمري (2013) بعنوان: دور بيئة العمل الداخلية على الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية .

وكان من أهداف الدراسة التعرف على متطلبات تحسين بيئة العمل اللازمة لتحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود ؛ تم تطبيق استبيان على عينة عشوائية بسيطة قوامها (243) مفردة ، وكما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وتمكنت هذه الدراسة من التأكيد على ضرورة توفير متطلبات لتحسين بيئة العمل الداخلية بما يضمن تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي حرس الحدود وخاصةً فيما يتعلق بظروف العمل المادية (توفير التجهيزات والتقنيات الحديثة...) ، والفيزيائية (التهوية والتكييف والحرارة ..) ، هذا وقد أوصى الباحث بضرورة الاستمرار في تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي وبيئة العمل الداخلية الإيجابية . (الشمري ، 2013، ملخص الدراسة)

2- دراسة بن رحمون (2014) بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة .

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية المكونة لها والمتمثلة في:(الإضاءة الجيدة، والتهوية والحرارة المناسبين، والتجهيزات المكتبية الملائمة والمساعدة للعمل) ، وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين بجميع كليات ومعاهد جامعة باتنة والبالغ عددهم (529) إدارياً ، وقد أسفرت الدراسة على جملة من النتائج أهمها: استيفاء بيئة العمل

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250) الداخلية لعناصره المادية (الإضاءة، والحرارة والتهوية، والتجهيزات المكتبية) بمتوسط نسبي 68.66%، وعليه أوصت الباحثة على ضرورة اهتمام المسؤولين بتوفير بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة .

(بن رحمون ، 2014 ، ص 8 ، ص126 ، ص129، ص-ص 171-173)

3- دراسة الكلابي (2016) – بعنوان: واقع البيئة الفيزيائية في مدارس التعليم العام بالمدينة

المنورة

وكان من أهداف الدراسة التعرف على واقع الظروف الفيزيائية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة من حيث مجالاتها (الإضاءة، درجة الحرارة، التهوية، الضوضاء، اللون) ، والتعرف على الفروق لاستجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير (الجنس، المبنى المدرسي، الدورات التدريبية، الخبرة) وتحقيقاً لأهداف الدراسة فقد تم استخدام الباحث المنهج الوصفي ، واعتمدت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات ، وقد تكون مجتمع الدراسة من فئتين: فئة قادة المدارس ، وفئة المعلمين والبالغ عددهم (3055) بمدارس التعليم العام الحكومية للبنين ، وتبين من نتائج هذه الدراسة أن الظروف الفيزيائية لبيئة العمل في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة جاءت سلبية وبدرجة عالية على كل المجالات فيما عدا مجال الإضاءة جاء بدرجة متوسطة ، وعليه توصي الدراسة بوضع دليل ارشادي يشرف عليه ذوي الاختصاص من المهندسين المعماريين ومهندسي التصميم الداخلي يتضمن مواصفات ومعايير المباني المدرسية بما يتناسب مع المواصفات الدولية للظروف الفيزيائية . (الكلابي ، 2016 ، ص773 ، 791-804، 792، 826)

4- دراسة محمد وآخرون (2018) – بعنوان: ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة

الوظيفية .

هدفت الدراسة للكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مرحلة التعليم الثانوي ، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة ، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات بالمرحلة الثانوية البالغ عددهم (100) معلماً ومعلمة ، وكان

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)
من أبرز نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباط ايجابية بين كل من ظروف بيئة العمل ومجالات الدراسة
(المجال النفسي، والاجتماعي، والوظيفي، والحياتي) وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاءت
مرتفعة على كل مجالات الدراسة ، وقد رفع البُحاث جملة من التوصيات كان أهمها: الاهتمام بتحسين
ظروف بيئة العمل التربوية للحد من الضغوط التي تواجه المعلمين وتدفعهم إلى ترك العمل. (محمد
وآخرون، 2018، ص 93، ص102) .

5- دراسة بوبيدي (2019) –بغوان: علاقة جودة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين
وكان من أهداف الدراسة التعرف على العلاقة بين جودة بيئة العمل والتوافق المهني لدى الأساتذة
الجامعيين بجامعة الوادي ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي تماشياً مع طبيعة الموضوع ،
واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات ، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة
من (64) أستاذاً من كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة الوادي ، ولقد أثبتت نتائج الدراسة
وجود علاقة ارتباطية بين جودة بيئة العمل وتوافق الأساتذة الجامعيين مهنيًا. (بوبيدي ، 2019 ،
ص 257)

6- دراسة عامر، وحامد (2021) –بغوان: أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل .
هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل بجامعة كردفان
(السودان) ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة ، وتكون مجتمع
الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كردفان البالغ عددهم (503) أستاذاً ، وقد تم سحب عينة
عشوائية عددها (150) مفردة ، وقد تم التوصل إلى أن الهيكل التنظيمي يؤثر سلباً على معدل دوران
العمل الاختياري وإيجابياً في معدل العمل الإجباري ، وعليه توصي الدراسة بضرورة الاهتمام
بالهيكل التنظيمي ووضعه بشكل مثالي مما يساهم في استقرار العاملين وتقليل معدل دوران العمل.
(عامر ،حامد، 2021 ، ص-ص2-3، ص8، ص-ص16-17)

التعليق على الدراسات السابقة :

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

لقد استعرضت الباحثة عدداً من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية ، والتي أوضحت فيها أن

موضوع بيئة العمل الداخلية يعتبر من الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين وقد تبين الآتي :

✓ أن جُل هذه الدراسات تدعم الحركة العالمية والعربية الداعية إلى تطوير الفكر الإداري الحديث وذلك من خلال تأكيدها على أهمية وجود بيئة عمل داخلية ملائمة ومشجعة للعمل في الوقت الحاضر

لما لها من فوائد تعود على المؤسسة كزيادة مستويات ادائها بما ينعكس على تحقيق أهدافها.

✓ لقد ركزت معظم الدراسات السابقة على التعرف على مدى الاهتمام بمفهوم بيئة العمل الداخلية

، ودراسة أثرها على بعض المتغيرات كالأداء الوظيفي ، ومعدل دوران العمل ، وجودة الحياة

الوظيفية ، والولاء والالتزام التنظيمي ، والتعرف على واقع البيئة الفيزيائية ، وجميع الدراسات السابقة

تشابهت مع الدراسة الحالية في استخدامها للمنهج الوصفي ، واعتماد الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات

، وجميع الدراسات السابقة تم تطبيقها في المؤسسات الخدمية منها ما طبق بالكليات والجامعات ومنها

دراسة رحمون (2014) ، ودراسة بويبيدي (2019) ، ودراسة عامر وحامد (2021) ، ومنها ما

طبق بالتعليم الثانوي مثل دراسة محمد وآخرون (2018) ، وأما دراسة الكلابي (2016) أجريت

على مدارس التعليم العام ، باستثناء دراسة الشمري (2013) والتي أجريت على المنسوبيين

بالمؤسسات الأمنية ، وقد تراوح حجم العينة بالنسبة للدراسات السابقة ما بين (64-3055) ، أما

الدراسة الحالية فقد بلغ حجم العينة (46) عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس

ولقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لبيئة العمل الداخلية بأبعادها الفيزيائية

والمادية بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس حيث تعتبر الدراسة الأولى من نوعها على حد علم

الباحثة والتي تناولت بيئة العمل الداخلية بهذا التقسيم الدقيق ؛ حيث وجد خلط في الدراسات السابقة

حول مجالات بيئة العمل الفيزيائية والمادية ، إضافة إلى أن الدراسة تختلف في تطرقها لدراسة

الفروق بين بعض متغيرات الدراسة وهذا ما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد الثغرات البحثية

والإسهام في إثراء الجانب المعرفي في موضوع بيئة العمل الداخلية نظراً لتعدد مجالاتها وابعادها

ومتغيراتها.

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدة فوائد يمكن إجمالها في الآتي :-

• تكوين تصور شامل على اختيار الموضوع وتحديد مشكلة الدراسة و أسئلتها ومجالاتها .

- وضع تصور عام لموضوعات الإطار النظري بما يتفق مع أهدافه .
 - تصميم وبناء أداة الدراسة " الإستبانة " من حيث المجالات المتضمنة في الدراسة .
 - التعرف على عناصر بيئة العمل الداخلية ودورها في زيادة الانجاز وتحسين العملية التعليمية في المؤسسات الخدمية .
 - في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة والخروج بالتوصيات للدراسة الحالية .
- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة : أنها تعتبر من الدراسات النادرة في مجتمعنا الليبي على حد علم الباحثة ، لما ستقدمه من إضافة في حصيلة البحث العلمي .
- الإطار النظري :-**

مفهوم بيئة العمل الداخلية :-

لقد أكدت العديد من الدراسات والأبحاث دور بيئة العمل الداخلية في تحسين أداء العاملين وزيادة إقبالهم على أعمالهم والذي ينعكس على آثار الرضا المهني والالتزام بالعمل والارتباط بالمؤسسة ؛ فبيئة العمل تتكون من مجموعة من الأبعاد أو العناصر والتي تحدث تأثير مباشر أو غير مباشر على أعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة وهذا الأثر قد يكون ايجابياً أو سلبياً في ادائهم ؛ فبيئة العمل هي الوسيلة الرئيسة لتحسين الأداء ورفع انتاجية أعضاء هيئة التدريس ورضاهم عن المؤسسة فهي الوعاء الذي يتفاعل فيه الأشخاص بعضهم ببعض؛ والإدارة الفاعلة هي التي تحرص على التعرف على هذه الأبعاد أو العناصر وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى (كالرضا والالتزام والأداء ..) من وجهة نظر عضو هيئة التدريس وهذا يسهم بدوره في الوصول إلى بيئة عمل ملائمة يتم من خلالها تحقيق الرضا وتحسين الأداء، فالظروف الملائمة ترتبط بكل شيء يحتاجه عضو هيئة التدريس من تهوية جيدة وإضاءة مناسبة ودرجة حرارة ملائمة وما يحتاجه من مواد خام بدءاً من الأوراق إلى الأقلام ومروراً بالأجهزة والأدوات، وتصميم المكاتب، والأثاث المكتبي، والمرافق الأخرى في مبنى العمل ؛ فهي تعنى بمفهومها الواسع جميع العوامل والعناصر والقوى والظروف والمعطيات الطبيعية والمادية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسات الدينية والخلقية والنفسية الداخلية والخارجية المباشرة وغير المباشرة والتي يتكون منها وسط العمل ومحيطه ويخضع الموظف لتأثيرها المباشر وغير المباشر (الشيباني،1994، 156)

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

ويعبر عنها (الشنواني، 1994) بأنها كل ما يحيط بالفرد في عمله ، ويؤثر على سلوكه وآداه وميوله اتجاه عمله ، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها ، وتتضمن ظروف العمل المادية : كالإضاءة، والضوضاء، والنظافة، ودرجة الحرارة، والتهوية، وحوادث العمل، والرعاية الصحية) (الشنواني، 1994، 205).

وينظر إليها شحاته (2010) بأنها : "العوامل التي يتأثر بها الانتاج، والعوامل المحيطة التي قد تكون مشجعة ومحبطة وهي عديدة ومتشابكة ، ويتداخل بعضها مع بعض أشد التداخل منها على سبيل المثال: الحرارة والبرودة والرطوبة ، والإضاءة ، والضوضاء، وهي عوامل من شأنها تحسين العملية الانتاجية ؛ إلا أن ذلك لا يحدث إذا كانت هذه الظروف البيئية غير ملائمة . (شحاته، 2010، 175) .

من خلال ما سبق يمكن تعريف بيئة العمل الداخلية إجرائيا بأنها البيئة التي يعمل بها أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية وما تتضمنه من عناصر فيزيقية: (التهوية، ودرجة الحرارة والرطوبة، والإضاءة، والضوضاء) ، وكذلك العناصر المادية والتي تشمل على (النظافة، والأثاث والتجهيزات، وتصميم المكان، والخدمات الصحية) والتي تؤثر على ادائهم اتجاه أعمالهم .

مجالات بيئة العمل الداخلية :-

أولا / بيئة العمل الفيزيقية : هي مجموعة من العوامل والظروف الفيزيقية المحيطة بالعامل كدرجة الحرارة والرطوبة والتهوية والإضاءة ، وينبغي أن تكون هذه الظروف مواتية بحيث تساعد العامل بسرعة الإنتاج وتحسينه على قلة التعب أو الملل أو الإرهاق (العيسوي ، 2002، 131) والظروف الفيزيقية كثيرة ومتنوعة ؛ إلا أن ما سيتم تناوله في هذه الدراسة التالي :

1- التهوية : يقصد بها عملية إدخال الهواء النقي وإخراج الهواء الفاسد من داخل بيئة العمل؛ فالهدف من توفير التهوية المناسبة داخل بيئة العمل هو تهيئة الظروف والمكان المناسب الصالح لأداء العمل وبالكفاية اللازمة مع توفير السلامة للعاملين داخل تلك الأماكن . (محمد، 2001، 374)

فهي تؤثر تأثيراً كبيراً في أداء الفرد العامل ونشاطه وسلوكه حيث أن الزيادة أو النقصان عن المعدل الطبيعي للتهوية يتسبب في ازعاجهم ويؤثر على أدائهم سلباً ، وهذا ما أكدته الدراسات أن التهوية

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

الجيدة في مكان العمل تؤثر في قوة الجذب التي تربط الأفراد بأعمالهم ، وبدرجة ارتياحهم المهني، وأن ضعف التهوية يشعروهم بالنعاس والتعب والخمول والضجر والضييق والتفكير في ترك العمل وذلك بسبب ركود الهواء والذي ينعكس سلباً على أدائهم (عويضة، 1996، 145)

وكما أثبتت الدراسات العلمية التي ذكرها (جزيللي وبراون) إلى أن الإنتاج مؤشر لجودة التهوية ، وكما بينت بحوث لجنة التهوية التابعة لولاية نيويورك أن الهواء الراكد يخل بالعمل البدني . (طه، 1988، 225). فالتهوية الملائمة داخل بيئة العمل ستؤدي حتماً إلى نشاط العامل وزيادة إنتاجه وتحقق له الراحة النفسية وبالتالي الإقبال على العمل وانخفاض نسبة الغياب مما يجعل الأداء في المستوى المتوقع؛ بخلاف التهوية غير الجيدة والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى خسارة العامل ومن تم الانتاجية

2- الإضاءة : تعد الإضاءة الكافية والمناسبة عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل الداخلية وذلك لزيادة القدرة على التركيز وتحسين من مستوى التزامهم وأدائهم فالإضاءة عامل أساسي في الأداء والإنتاجية؛ فقد بينت الدراسات أن الإنتاج يزداد مع ازدياد شدة الإضاءة عما كانت عليه ، ففي بعض الأعمال ترفع الإنتاجية إلى (35%) ، وأن شدة الإضاءة لو زادت على حد معين فإن الإنتاج لا يرتفع (طه، 1988، 219-220) ، لأن شدة الإضاءة تؤدي إلى تعب العين واجهادها وتقلل من قدرتها على

الرؤية الصحيحة وقد يؤثر على الجهاز العصبي ، بالإضافة إلى أنه يخفض إنتاجية الفرد . هذا وقد تأكد أن الإضاءة ليست العنصر الأساس الوحيد بل هناك عامل لا يقل أهمية وهو تجانس الإضاءة، فمن الضروري مراعاة تجانس توزيع الضوء على كل جزء أو مساحة من بيئة العمل بكمية الضوء المناسبة وبالتوزيع المطلوب ، لأن ذلك يساعد على سهولة الرؤية ودقتها ويكون أنسب للأداء والانتاجية للفرد (الشنواني، 1986، 208) ، وتنقسم الإنارة من حيث مصدرها إلى:

● إضاءة طبيعية: ويقصد بها الضوء الطبيعي ومصدره الرئيس الشمس ، فقد بينت الدراسات أن الإضاءة الطبيعية تعطي أماكن العمل شعوراً بالاتساع واحساساً بالراحة والسرور أكثر من أماكن المضاءة بشكل صناعي (حوراني، 2011، 53) كما أنها تسهم في توفير الطاقة سواء من أجل الإضاءة أو التدفئة .

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

• الإضاءة الاصطناعية: فهي ناتجة عن مصادر اصطناعية للحصول على الضوء كالكهرباء ؛ ولأن بعض أماكن العمل لا يصلها ضوء الشمس أو الضوء الطبيعي في بعض الأوقات نتيجة لتباعد السماء بالغيوم في بعض الفصول فقد تم الاستعانة بالإضاءة الصناعية لمساعدة الإضاءة الطبيعية (بن رحمون، 2014، 52) .

3- الضوضاء : هي عبارة عن صوت مزعج غير مرغوب فيه ويسبب الإزعاج والتوتر ؛ وتعد عاملاً ذو تأثير سيئ في العامل وأدائه حيث أن الضوضاء تؤثر تأثيراً مباشراً في المقدرة على العمل والإنتاج ، وخاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، فالأصوات المرتفعة عن حدها العادي تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم تركيزه (بن رحمون، 2014، 54) ؛ وقد أثبتت الدراسات أن الضوضاء تسبب ازعاجاً في بيئة العمل ويعد هذا السبب الرئيس لانخفاض الإنتاجية والأداء ، وأكدت الاختبارات أن زيادة الضوضاء يؤدي إلى انخفاض الأداء بنسبة تتراوح ما بين (5-20%) بالنسبة للأعمال العضلية ، أما الأعمال الذهنية والتي تتطلب تركيزاً شديداً فيصل الانخفاض في الأداء والإنتاجية ما بين (50-60%) وتعد الضوضاء نوع من أنواع التلوث البيئي الفيزيائي لما لها من آثار فسيولوجية ونفسية للإنسان فتصيبه بأمراض تتعلق بالجهاز العصبي والقلب والشرابين وأيضاً تؤثر على الإرهاق السمعي وكذلك الصمم المرضي (الكلابي، 2016، 787) ، ويقاس مستوى ضغط الصوت بوحدة هي الديسبل (dB) وحسب تقرير منظمة الصحة العالمية (W.H.O) فإن معدل الصوت المقرر عالمياً في المناطق التعليمية من (30-40). (المرجع السابق، 788). لذلك يجب أن تكون بيئة العمل الداخلية ملائمة لأداء العمل فلو وجد ضوضاء تعيق العمل فلا بد من الحد منها بطرق سليمة ومناسبة بحيث لا يؤثر على إنجاز الأعمال .

4- درجة الحرارة والرطوبة : تعد درجة الحرارة ونسبة الرطوبة من أهم المؤثرات في راحة الإنسان ، حيث أنها تؤدي دوراً هاماً في فاعلية العاملين وأدائهم ؛ ففي حال زادت درجة الحرارة عن 27 درجة أو انخفضت عن 20 درجة فإنها سيؤثر سلباً في النواحي الفسيولوجية لديه وهذا يزيد

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)
من احساسهم بعدم الارتياح وانخفاض مستوى الجدية في أداء مهامهم وأعمالهم . (بن رحمون،
2014، 11)

ففي دراسة لماكويرث Mackourth عام 1961م تبين أن معدل الأخطاء في العمل كان يتزايد
بزيادة درجات الحرارة المؤثرة ، وبالنسبة للبرودة فقد أوضح Clark في دراسته المنشورة عام
1961م أن انخفاض الإنتاج جاء نتيجة انخفاض درجة حرارة الجلد عن 55 فهرنهايت ، حيث أن
كفاية الفرد وقدرته على الأداء تتخفف كلما ارتفعت او انخفضت درجات الحرارة عن المعدل
المناسب فهي تؤثر بشكل سلبي على النواحي الفسيولوجية للعاملين مما يسبب احساسهم بالضيق
والتوتر وبالتالي ينخفض مستوى أدائهم (طه، 1988، 223) وتؤثر الرطوبة النسبية في بيئة العمل
على معدلات تبخر المياه من جسم الإنسان (من الرئتين، من سطح الجلد) وأن عملية التبخر تستهلك
طاقة حرارية كبيرة لتتم عملية التبخر مما ينتج عنه تبريد الجسم ، ويمكن فهم ذلك ببساطة حيث
عند رطوبة بنسبة (100%) لا يمكن حدوث أي نوع من البخر للماء ؛ وبينما تتزايد فرصة هذا
البخر كلما انخفضت الرطوبة النسبية ح وعلى ذلك يمكن تحقيق الراحة الحرارية عندما تكون
الرطوبة النسبية بين (20%) (80%) وبالمقابل فإن نقص الرطوبة عن (20%) يؤدي إلى الجفاف
الشديد في الجلد والعطش المستمر مع جفاف في الشفاه والفم وهو ما يتنافى مع الراحة بغض النظر
عن درجة الحرارة (الكلابي، 2016، ص 783-784).

ثانياً **بيئة العمل المادية** :تعتبر من المكونات الأساسية لبيئة العمل الداخلية ويقصد بها البيئة التي
تحيط بتنفيذ العمل وتساعد أعضاء هيئة التدريس على أداء مهامهم وتيسره لهم ، وفيما يلي عرض
موجز لعناصر بيئة العمل المادية والمتمثلة في هذه الدراسة في :-

1- **النظافة** : تساهم النظافة في توفير الشعور بالارتياح لدى الإنسان، فالنظافة في مكان العمل يترك
أثراً طيباً في نفسية العاملين وصحتهم وترفع من روحهم المعنوية نحو الأداء والإنتاجية ؛ والعكس
إذا كان مكان العمل سيئاً ويعتريه وجود مخلفات الغبار والأوساخ هو مناخ ملائم لانتشار الأمراض

والأوبئة وقد يؤدي إلى عجز عن أداء العمل (بن رحمون ، 54) ، فانعدام النظافة في مكان العمل يحدث أثراً نفسياً سلبياً لدى العامل وتجعله متوتراً وغير مرتاح .

2- الأثاث والتجهيزات :

تعد الأثاث عاملاً رئيساً ومهماً في بيئة العمل الداخلية فالهدف من وجوده هو توفير ما يحتاجه العامل من متطلبات وظيفية وأدائية يعينه على أداء مهامه على أتم وجه ؛ وتختلف نوعية الأثاث وخصائصه المطلوبة باختلاف العمل وطبيعة المهام المنجزة .

3- تصميم المكان :

يعد التصميم الداخلي للمكاتب والقاعات أحد العوامل المؤثرة على العاملين من حيث أنه يؤثر في الطريقة التي يقوم بها الأفراد من خلالها بتنفيذ المهام ، ومن الممكن أن يكون التصميم الداخلي دور في تحسين أداء المؤسسة وذلك من خلال خلق بيئة تدعم الأفراد وتحفزهم نحو مزيد من التطور أو الجودة في تنفيذ المهام وتسعى نحو تخفيض نسبة دوران العمل ومعدلات الغياب ؛ ولقد أشارت العديد من الدراسات أن التصميم الداخلي للمكاتب والقاعات يلعب دوراً مهماً في زيادة إنتاجية الأفراد وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام ؛ فقاعة الاجتماعات والقاعات الدراسية نشاطاً أساسياً داخل المؤسسة فمن المهم أن تكون محققة للهدف المطلوب منها لذلك فمن الضروري أن تكون غرف الاجتماعات والقاعات مجهزة بأثاث مريح ومناسب بالإضافة إلى احتوائها على التجهيزات اللازمة والضرورية من شاشات عرض وأجهزة إسقاط وغيرها حتى يسهل عرض الأفكار وإيصال المعلومات بكل يسر . (البرغلي، 2015، 31)

4- الخدمات الصحية :

الهدف منها حماية العاملين ووقايتهم من أخطار الأمراض المهنية التي يتعرضون لها في مكان العمل كالتلوث البيئي والإضاءة غير المناسبة والحرارة غير الملائمة والضوضاء المزعجة وغير المقبولة والضغطات المصاحبة في العمل ؛ وما يرتبط بها من إجراءات صحية وقائية وذلك لحماية العاملين الذين يعتبرون من أهم عوامل زيادة الإنتاج وتنميته ، ومن المعروف أن الحالة النفسية للعاملين لا تستقر إذا كان مصابا بمرض فيصبح دائم التذمر والضيق وفي ذل خطورة على حياته بالدرجة الأولى وعلى المؤسسة بالدرجة الثانية ، فاهتمام المؤسسة بتوفير هذه الخدمات للعاملين وأسرهم تجعل الأول يشعر بالاستقرار والأمان وعدم الخوف على مستقبله ومستقبل أفراد أسرته (الفقهي،

2000، ص 72-73) ، لذلك يجب على المؤسسات اتخاذ الإجراءات والتسهيلات من أجل سلامة العاملين وصحتهم التي من شأنها المساعدة في تكيفه المهني وزيادة إنتاجيته ، بخلاف ذلك فإن الدولة ألزمت المؤسسات من خلال ما اصدرته من قوانين وتشريعات بالاهتمام بحماية العاملين من أي أخطار تهددهم داخل بيئة العمل حتى ولو تجاوز عدد العمال الحد الأدنى منهم (المرجع السابق ، 73) .

نستخلص مما سبق أن ظروف العمل الفيزيائية والمادية غير الملائمة من شأنها أن تقف عائقاً أمام عضو هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية وتمنعه من أداء مهامه بشكل جيد وتقل من بذله للجهد والطاقة المنتظرة منها ، لذلك يتوجب على الإدارة أن تبذل قصارى جهدها في تهيئة الظروف الطبيعية والمادية بشكل أفضل لأعضاء الهيئة التدريسية مثل: تهوية مريحة، تحسين الإضاءة، والتحكم في الضوضاء ودرجة الحرارة داخل المؤسسة، وتوفير الكتب والمراجع الحديثة داخل المكتبة، وتوفير الأدوات والأجهزة لتسيير العملية التعليمية، وتوفير قاعات للاجتماعات والإشراف على بحوث الطلبة، والنظافة، والتأمين الصحي... وغيرها من المجالات التي يجب على إدارة المؤسسة العمل على تحسينها والاهتمام بها ، وتوفير ظروف عمل ملائمة تعد حافزاً قويا لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستوى دافعيتهم نحو انجاز المهام المطلوبة .

الإجراءات المنهجية للدراسة :-

منهج الدراسة : اعتمدت الباحثة استخدام المنهج الوصفي وذلك لتحقيق أهداف الدراسة الحالية في التحقق من مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية - طرابلس .

مجتمع وعينة الدراسة :-

المجتمع الذي تناولته الباحثة بالدراسة هو أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس، وبما أن العينة تمثل جزء من المجتمع الأصلي قامت الباحثة باستخدام أسلوب العينة العشوائية ، حيث بلغت عينة الدراسة 56 مفردة ، تم استرجاع 46 استمارة ، حيث فقدت 10 استمارات ، ولم يتم استبعاد أي استمارة لاستيفائها بالبيانات المطلوبة وعلى ذلك بلغ العدد الكلي لأفراد العينة " 46 " مفردة بنسبة 50% من اجمالي عددهم.

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250) أداة الدراسة :-

استخدمت الباحثة الإستبانة لجمع البيانات والمعلومات والتي تتناسب مع أسئلة هذه الدراسة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة ببناء أداتا الدراسة اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوع بيئة العمل الداخلية مثل دراسة الكلابي (2016) وقد تضمنت أداة الاستبانة (27) سؤالاً ، توزعت على مجالين: مجال بيئة العمل الفيزيقية (16) سؤال ، ومجال بيئة العمل المادية (11) سؤال ؛ وكما تم اعتماد مقياس ليكرت الثلاثي موافق، محايد ، غير موافق .

مفتاح التصحيح

اتجاه المقياس	موافق	محايد	غير موافق
موجب	3	2	1
سالب	1	2	3

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة :-

أ. صدق أداة الدراسة :

استخدمت الباحثة صدق المحكمين حيث تم استخراج صدق الأداة من خلال الصدق الظاهري الذي تم عرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعة في مجال التربية و الإدارة التعليمية والاقتصاد ، وذلك لإبداء رأيهم من حيث مناسبة الفقرات للمحتوى ، وفي ضوء الملاحظات و المقترحات من قبل المحكمين قامت الباحثة بإجراء التعديلات المناسبة على القائمة حتى أخذت صورتها النهائية .

ب. ثبات أداة الدراسة : يقصد بثبات أداة جمع البيانات دقتها واتساقها، بمعنى أن تعطي أداة جمع البيانات نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة خلال فترات زمنية معينة ، ولقياس مدى ثبات مجالات الدراسة استخدمت الباحثة الطرق التالية :
اختبار ثبات أداة الدراسة :-

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250) استخدمت الباحثة معادلة (ألفا كرونباخ)، ومعامل الصدق الذاتي على المقياس الكلي للدراسة، وظهرت النتائج في الجدول التالي :-

جدول رقم (1) يبين نتائج اختبار (ألفا كرونباخ) ومعامل الصدق الذاتي للمقياس الكلي للدراسة

المقياس	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
المقياس ككل	27	0.79	0.62

يتضح من الجدول السابق رقم (1) أن معامل ثبات المقياس الكلي للدراسة (معامل ألفا كرونباخ) هو (0.79) لمختلف أبعاد الدراسة مما يتبين وجود علاقة إرتباط بين أجزاء محاور الدراسة، حيث تراوح معامل الصدق (0.62)، مما يعني صدق وثبات إستبانة الدراسة وصلاحيتها لتحليل النتائج .
الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة بالاعتماد على استخدام برمجية الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية "Social Sciences for Statistical Package" والتي يرمز لها إختصاراً بالرمز (SPSS) ، وفي ما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قامت الباحثة باستخدامها:-

- المتوسط المرجح ، والوزن المثوي ، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري.
- معامل ألفا كرونباخ، ومعامل الصدق الذاتي .
- إختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين الذكور والإناث حول متغيرات الدراسة.
- إختبار (f) (تحليل التباين الأحادي) لمعرفة الفروق بين عدد سنوات الخبرة ، والدرجة العلمية حول أبعاد الدراسة.

أولاً/ تحليل خصائص عينة الدراسة :-

جدول رقم (2) يبين خصائص عينة الدراسة :-

الخصائص	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	17	%37.0
	انثى	29	%63.0

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

100.0	46	المجموع	
43.5	20	10-5	سنوات الخبرة
28.3	13	15-10	
28.3	13	15 سنة فأكثر	
100.0	46	المجموع	
%21.7	10	مساعد محاضر	الدرجة العلمية
%67.4	31	محاضر	
%4.3	2	أستاذ مساعد	
%4.3	2	أستاذ مشارك	
%2.2	1	أستاذ	
100.0	46	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (1) الذي يوضح خصائص عينة الدراسة أنها تتميز بالآتي:

- أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة لمتغير الجنس الإناث 63.0% ، وبلغت نسبة الذكور 37.0% وهذا يعني أن نسبة الإناث أكبر من الذكور في العينة .
- أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة خبرتهم تراوحت ما بين 5- 10 سنوات حيث بلغت 43.5% ، وأقل نسبة 28.3% لباقي الخبرات .
- أن أعلى نسبة من مفردات عينة الدراسة درجتهم العلمية محاضر 67.4% ، أما نسبة 21.7% من مجموع أفراد العينة بدرجة مساعد محاضر ، أما نسبة 4.3% من مجموع أفراد العينة بدرجة (أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك)، أما أقل نسبة من مفردات العينة درجتهم العلمية أستاذ 2.2% هذا يعني أن اغلب أفراد العينة بدرجة محاضر.

عرض ومناقشة النتائج :

إجابة السؤال الأول والذي ينص على :ما مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التقنيات والعلوم الطبية-طرابلس وذلك من وجهة نظرهم ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية والوسط النظري على المقياس الكلي لبيئة العمل الداخلية ، والجدول رقم (3) يوضح ذلك :-

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

المجال	الدرجة النظرية		العينة الكلية		المتوسط الحسابي	الوسط النظري	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأعلى
	متدني	متوسط	عال	ك					
المقياس الكلي	متدني	53-27	37	80.4	46.17	54	8.215	36	67
	متوسط	67-54	9	19.6					
	عال	81-68	-	-					
المجموع				46	100.0				
البيئة الفيزيائية	متدني	31-16	26	56.5	30.35	32	4.532	22	39
	متوسط	40-32	20	43.5					
	عال	48-41	-	-					
المجموع				46	100.0				
البيئة لمادية	متدني	21-11	41	89.1	15.83	22	5.246	11	31
	متوسط	27-22	2	4.3					
	عال	33-28	3	6.5					
المجموع				46	100.0				

يبين الجدول رقم (3) أن الدرجات المتحصل عليها أفراد العينة الكلية للدراسة قد تراوحت ما بين (27-81) وأن درجات الموافقة على هذا المقياس جاءت ما بين المتوسط والمتدني وبمتوسط حسابي (46.17) وعند مقارنة المتوسط النظري للمقياس (54) درجة مع قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن قيمة المتوسط النظري أعلى من المتوسط الحسابي ؛ وعند تجزئة مقياس بيئة العمل الداخلية إلى عناصرها اتضح أن درجات إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس بيئة العمل الفيزيائية قد تراوحت ما بين (16-48) وأن درجات الموافقة على هذا المقياس جاءت ما بين المتوسط والمتدني أيضاً ، وبالنظر إلى قيمة المتوسط الحسابي نجدها تساوي (30.35) وعند مقارنة المتوسط النظري للمقياس (32) درجة مع قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن قيمة المتوسط النظري أعلى من قيمة المتوسط الحسابي وربما يرجع ذلك إلى سوء تصميم المبني واطلاله على الخارج غير مناسب ولا يخضع

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

لمواصفات وشروط الجودة للمباني التعليمية ، ؛ وبالنظر إلى إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس بيئة العمل المادية اتضح أن الدرجات قد تراوحت ما بين (11-33) وأن درجات الموافقة على هذا المقياس جاءت ما بين المتوسط والمتدني والأغلب على المتدني كما هو موضح بالجدول أعلاه ، وبالنظر إلى القيمة المتوسط الحسابي نجدها تساوي (15.83) وعند مقارنة المتوسط النظري للمقياس (22) درجة مع قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن قيمة المتوسط النظري أعلى من قيمة المتوسط الحسابي وهذا يشير إلى عدم ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس لتسهيل مهامهم الوظيفية ، فالكلية لا تساعد على تهيئة الظروف والأحوال المناسبة والجو الصالح لأداء العمل بالكفاية والفاعلية اللازمة ؛ وهذا قد يكون له تأثير كبير على أداء أعضاء هيئة التدريس فالبيئة غير الملائمة وغير الجيدة تكون سبباً من أسباب عدم الرضا وعدم الجدية في العطاء وعدم الالتزام بالعمل والارتباط به وعاملاً من عوامل هبوط مستويات إنجاز وانتاج عضو هيئة التدريس كما ونوعاً هذا بخلاف الأثر السيئ على صحة أعضاء الهيئة التدريسية الجسمية والنفسية وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بوبيدي (2018) والتي أشارت بجودة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس

1- النتائج المتعلقة: بمدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لعناصرها (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة

التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية – طرابلس وذلك من وجهة نظرهم ؟

أولاً/ تحليل فقرات عناصر بيئة العمل الفيزيائية (التهوية، الضوضاء، الإضاءة، الحرارة والرطوبة)، لاستجابات أفراد عينة الدراسة :-

الجدول رقم (4) يوضح تحليل الوسط المرجح والوزن المئوي لإجابات عينة الدراسة حول مجالات البيئة

الفيزيائية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات :-

الرتبة	الوزن المئوي	الوسط المرجح	العبرة	رتب	عناصر البيئة الفيزيائية
1	98.55	2.95	وجود التهوية في مكان عملي يساعدني على التدريس .	1.	
3	84.78	2.54	توفر الكلية أجهزة التكيف المناسبة التي تؤثر إيجابياً في مكان عملي .	2.	

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

2	94.92	2.84	يسبب نقص أو زيادة التهوية في القاعة الدراسية إلى مشاكل صحية .	3.	التهوية
10	55.07	1.65	عدد النوافذ في مكان عملي (القاعات الدراسية) كافية لدخول الهواء النقي	4.	
10	55.79	1.67	تتميز بيئة العمل بالهدوء الذي يساعدني على أداء مهامي داخل القاعة .	5.	الضوضاء
13	42.75	1.28	تسبب الضوضاء في الكلية تشتت في الانتباه وفقدان القدرة على التركيز أثناء أداء مهامي التدريسية	6.	
11	54.34	1.63	تحويل مكان العمل وخاصة حجرات التدريس من مكان لآخر.	7.	
12	44.92	1.34	تسبب الضوضاء الزائدة في بيئة العمل إلى اضطرابات صحية .	8.	
5	71.73	2.15	تصميم قاعات التدريس رُعي فيها الإضاءة المناسبة والمتوازنة والتي تؤثر إيجاباً على بيئة العمل .	9.	الإضاءة
6	64.49	1.93	تتوافر في القاعة الدراسية اضاءة اصطناعية كافية ومناسبة للتدريس .	10.	
4	80.43	2.41	يؤثر الاعتماد على الإضاءة الطبيعية في ممرات وقاعات المبنى الدراسي على أداء العمل .	11.	
7	63.04	1.89	تحرص الكلية على عمل صيانة دورية لأجهزة الاضاءة بحيث توفر بيئة تعليمية مناسبة .	12.	
8	57.24	1.71	درجة الحرارة داخل القاعات الدراسية ملائمة سواء في البرد أو الحر وتساعدني على أداء مهامي التدريسية .	13.	درجة الحرارة والرطوبة
8	57.24	1.71	أجد صعوبة في انجاز عملي بسبب الحرارة المرتفعة .	14.	
7	63.76	1.91	مستوى الرطوبة في مكان عملي ملائم .	15.	
9	56.52	1.69	تؤثر درجة الحرارة غير المعتدلة في المبنى الدراسي على الإنتاجية .	16.	

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم (3) والمتعلق ببيئة العمل الفيزيائية فكانت استجابات أفراد عينة الدراسة قد تراوحت ما بين العالية والمتوسطة والمتدنية، فجاءت عبارات مجال التهوية بدرجة موافقة عالية على العبارة التي تنص (بوجود التهوية في مكان عملي يساعدني على التدريس) وذلك بوزن نسبي قدره (98.55) وهذا يرجع إلى أن تصميم المبنى الذي رُعي فيه التهوية الداخلية بحيث يكون مشجعاً على التعليم وكسب المعرفة، وأيضاً على العبارة التي تنص (تسبب النقص أو الزيادة في التهوية إلى مشاكل صحية) وذلك بوزن نسبي قدره (94.92) وهذا يدل على وعي وثقافة الباحثين إلى الآثار السلبية الناتجة عن الزيادة أو النقصان عن المعدل الطبيعي للتهوية وما يسببه

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

من الصداع والازعاج ونزلات البرد والأنفلونزا والتعب والخمول... هذا ما أكدته الدراسات أن التهوية الجيدة في مكان العمل تؤثر في قوة الجذب التي تربط الأفراد بأعمالهم ، وبدرجة ارتياحهم المهني، وأن ضعف التهوية يشعرهم بالنعاس والتعب والخمول والضجر والضيق والتفكير في ترك العمل وذلك بسبب ركود الهواء والذي ينعكس سلباً على أدائهم. عويضة (1996) .

وأما اجابات أفراد العينة بدرجات متوسطة فكانت على مجال الإضاءة وتنص العبارة على (تحرص الكلية على عمل صيانة دورية لأجهزة الاضاءة بحيث توفير بيئة تعليمية مناسبة) وبوزن نسبي قدره (63.04) ويعود ذلك إلى عدم حرص إدارة المؤسسة على فحص أجهزة الإضاءة بشكل دوري مما يؤدي إلى ضعف الإنارة أو عدمها ، وأيضاً على مجال درجة الحرارة والرطوبة والتي تنص عبارتها على (درجة الحرارة داخل القاعات الدراسية ملائمة سواءً في البرد أو الحر وتساعدني على أداء مهامي التدريسية) وذلك بوزن مئوي وقدره (57.24) وأما درجات استجابات أفراد عينة الدراسة المتدنية فكانت على مجال الضوضاء وتنص العبارة على (تسبب الضوضاء الزائدة في بيئة العمل إلى اضطرابات صحية) بوزن نسبي وقدره (44.92) وهذا يدل على وعي أفراد عينة الدراسة أن سوء الضوضاء الزائدة عن الحد المقبول في بيئة العمل تؤدي إلى اضطرابات صحية فالضوضاء الزائدة تعد نوعاً من أنواع التلوث البيئي الفيزيقي لما لها من آثار فسيولوجية ونفسية للإنسان تصيبه بأمراض تتعلق بالجهاز العصبي والقلب والشرابين وأيضاً تؤثر على الإرهاق السمعي وكذلك الصمم المرضي. الكلابي (2016)، وأيضاً على العبارة التي تنص (تسبب الضوضاء في الكلية تشتت في الانتباه وفقدان القدرة على التركيز أثناء أداء مهامي التدريسية) وذلك بوزن مئوي قدره (42.75) ويعزو هذا إلى ضعف إدارة المؤسسة في اتخاذ التدابير اللازمة للحد من الضجيج في بيئة العمل الذي يتسبب في فقدان التركيز والانتباه لدى الاستاذ وتدفعه نحو أداء مهامه بفاعلية ومن المؤكد أن الأعمال الذهنية (التعليم) تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال البدنية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الكلابي (2016) والتي أشار فيها أن الظروف الفيزيكية لبيئة العمل في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة تؤثر سلباً بدرجة عالية على كل المجالات فيما عدا مجال الاضاءة بدرجة متوسطة

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250) ثانياً تحليل فقرات عناصر بيئة العمل المادية (النظافة، الآتات والتجهيزات، الأدوات المساعدة، تصميم المكان: قاعة الاجتماعات، قاعة الإشراف، المكتبة، الخدمات، أماكن للعبادة) لاستجابات أفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (6) يوضح تحليل الوسط المرجح والوزن المنوي لإجابات عينة الدراسة حول مجالات بيئة

العمل المادية مع توضيح الترتيب التنازلي للمتوسطات :-

الترتيب	الوزن المنوي	المتوسط المرجح	العنصر	رت	عناصر البيئة المادية
7	42.75	1.28	مستوى نظافة القاعات الدراسية متدني .	.1	النظافة
10	37.68	1.13	تتوافر في مكان عملي شبكة انترنت .	.2	التجهيزات والآتات
8	42.02	1.26	ترتيب الآتات والتجهيزات داخل القاعات الدراسية مريح ومناسب للتدريس .	.3	
3	56.52	1.69	تتوافر كافة الأدوات والمستلزمات الخاصة بالعملية التعليمية في القاعات الدراسية (سبورة ذكية، عارض بيانات، أقلام، طباشير، ميكروفون..) بقصد ايصال المعلومة إلى كل المتواجدين داخلها	.4	الأدوات المساعدة
5	47.82	1.43	يتوافر مكان مخصص لأعضاء هيئة التدريس للراحة والتباحث والمناقشات العلمية (مكتب خاص بأعضاء هيئة التدريس) .	.5	تصميم المكان
4	49.27	1.47	توجد مجلة علمية محكمة تصدر من الكلية	.6	
2	57.97	1.73	توفر الكلية أماكن مخصصة للصلاة .	.7	
1	61.59	1.84	توفر الكلية قاعات للاجتماعات والعمل مجهزة بأحدث الأجهزة .	.8	
6	44.92	1.34	توفر الكلية قاعات للإشراف على الواجبات والبحوث العلمية للطلبة	.9	
5	47.82	1.43	توفر مكتبة الكلية الكتب والمراجع الحديثة المطلوبة في كل التخصصات العلمية .	.10	
9	39.13	1.17	توفر الكلية خدمات صحية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس	.11	الخدمات الصحية

من خلال النظر إلى الجدول رقم (6) والمتعلق بمجال بيئة العمل المادية فقد جاءت درجات استجابات

المبحوثين على هذا المقياس ما بين المتوسط والمتدني والأغلب على المتدني فكان مجال تصميم المكان بدرجة متوسط على العبارة التي تنص أن الكلية (توفر قاعات للاجتماعات والعمل مجهزة

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

بأحدث الأجهزة) وبوزن نسبي قدره (61.59) وربما يرجع ذلك إلى أن الكلية لا توفر غرف الاجتماعات مجهزة بالتجهيزات اللازمة والضرورية من شاشات عرض وأجهزة إسقاط وغيرها حتى يسهل عرض الافكار وايصال المعلومات بكل يسر، فقد أشارت العديد من الدراسات أن التصميم الداخلي للمكاتب والقاعات يلعب دورا مهما في زيادة انتاجية الأفراد وتحسين أداء المؤسسة بشكل عام، وأيضا على العبارة التي تنص بأن الكلية (توفر أماكن مخصصة للصلاة) بوزن مؤوي (57.97) وربما يرجع ذلك إلى عدم اهتمام إدارة المؤسسة لقيمة فضاء أو مكان للصلاة والتي هي عماد الدين، وأما العبارات التي جاءت درجة موافقة أفراد عينة الدراسة متدنية فكانت على مجال العبارة التي تنص على مجال الخدمات الصحية أن الكلية (توفر خدمات صحية مناسبة لأعضاء هيئة التدريس) بوزن مؤوي قدره (39.13) وربما يرجع إلى ليس من ضمن أولويات الكلية الاعتناء بأعضاء هيئة التدريس وتسيير لهم الخدمات الصحية والنفسية المناسبة وكل همهم الحضور لأداء مهامهم تحت الضغط والتفكير في مستقبل حياتهم إذ أن توفير مثل هذه الخدمات تنص عليه قوانين وتشريعات الدولة وتلزم المؤسسات بالاهتمام بها وتوفيرها مهما كان عدد العمال داخل المؤسسة، كما أن باقي العبارات في المجالات الأخرى كان اتجاه اجابات افراد العينة متدني مما يدل أن المؤسسة لا توفر بيئة مادية مناسبة لأعضاء الهيئة التدريسية، وأيضا على مجال التجهيزات والأثاث وتنص عبارتها على (تتوفر في مكان عملي شبكة انترنت) بوزن نسبي (37.68) ويعود ذلك إلى أن المؤسسة غير مجهزة تقنياً من حيث تفعيل خدمة الانترنت بشكل مستمر، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بن رحمون (2014) باستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية المتمثلة في تصميم المكان، والتجهيزات والأدوات المساعدة بشكل نسبي (68.66%) .

إجابة السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05%) حول مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية) ؟
أولاً / متغير الجنس:-

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (t) للمقارنة بين متوسطي عينتين مستقلتين، والجدول

التالي يوضح ذلك.

جدول رقم(8) يوضح المتوسطات والانحرافات وقيمة(t) للإستبانة تعزى لمتغير الجنس

النوع المجال	ذكور 17 = N		إناث 29 = N		قيمة اختبار (t) المحسوبة	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S.D	المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S.D		
العينة الكلية	47.47	9.084	45.41	7.725	0.817	0.419(غير دال إحصائياً)
البيئة الفيزيائية	31.29	4.538	29.79	4.515	1.086	0.283(غير دال إحصائياً)
البيئة المادية	16.18	6.257	15.62	4.663	0.343	0.733(غير دال إحصائياً)

يتضح من الجدول السابق رقم (8) أنقيم المتوسط الحسابي للذكور أكبر منه للإناث على بعدي بيئة العمل الفيزيائية والمادية، والمتوسط الحسابي للعينة الكلية جاء على التوالي (47.47) و(45.41) وكما يتضح أن قيمة (t) تساوي (0.817) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى دلالة (0.05) حيث أن قيمة احتمال الخطأ المثبتة أعلاه (0.419)، وهو ما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على بعدي البيئة الفيزيائية والمادية حسب متغير الجنس، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم وجود تمييز أو تفريق في محيط البيئة لأنهم يعملون في نفس الأوضاع وفي نفس المؤسسة ويعانون من نفس الإشكالية في بيئة العمل الداخلية .

ثانياً / متغير عدد سنوات الخبرة :

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (f) (تحليل التباين الأحادي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (9) يوضح المتوسطات والانحرافات وقيمة(f) للإستبانة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة

المقياس	سنوات الخدمة	العدد (N)	المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S.D	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة
البيئة الفيزيائية	من 5 إلى 10 سنوات	20	28.80	4.526	3.188	0.051 دالة إحصائياً
	10-15 سنة	13	30.38	4.273		
	15 سنة فأكثر	13	32.69	4.049		
	المجموع	46	30.35	4.532		

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

البيئة المادية	من 5-10 سنوات	20	14.65	4.283	1.808	0.176 غير دالة إحصائياً
	10-15 سنة	13	15.65	4.992		
	15 سنة فأكثر	13	18.08	6.422		
	المجموع	46	15.83	5.246		

يتضح من الجدول رقم (9) أن تحليل (f) تحليل التباين الأحادي في متغير عدد سنوات الخبرة في بيئة العمل الفيزيائية تساوي (3.188) وهي قيمة معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) إذ بلغت درجة احتمال الخطأ المثبتة أعلاه (0.051) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وهو ما يشير إلى أنه توجد فروق معنوية بين بيئة العمل الفيزيائية لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون عدد سنوات خبرة ما بين (5-10) سنوات وربما يرجع ذلك تأثير بيئة العمل الفيزيائية لأعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون خبرة (5-10) سنوات إلى التأقلم والتكيف والشعور بالسعادة والراحة أكثر من ذوي الخبرات الأخرى أو ربما يرجع ذلك أيضاً إلى شعورهم باشباع حاجاتهم في بيئة العمل، وتفق نتيجة هذه الدراسة من نتيجة دراسة الكلابي (2016) إلى تعايش عينة الدرجة ذوي الخبرة الطويلة للظروف الفيزيائية بدرجة أكبر من ذوي الخبرة المتوسطة؛ وبالنظر إلى مقياس بيئة العمل المادية فإن تحليل قيمة (f) تساوي (1.808) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) إذ أن احتمال الخطأ المثبتة أعلاه (0.176) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد سنوات الخبرة للمبحوثين حول بيئة العمل المادية .

ثالثاً / متغير الدرجة العلمية :

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (f) (تحليل التباين الأحادي)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(10) يوضح المتوسطات والانحرافات وقيمة (f) للإستبانة تعزى لمتغير الدرجة العلمية

المقياس	الدرجة العلمية	العدد (N)	المتوسط الحسابي \bar{x}	الانحراف المعياري S.D	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة
البيئة الفيزيائية	مساعد محاضر	10	30.40	4.881	0.652	0.628
	محاضر	31	29.90	4.460		

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

		7.071	31.00	2	أستاذ مساعد	
		2.828	34.00	2	أستاذ مشارك	
		-	35.00	1	أستاذ	
		4.532	30.35	46	المجموع	
		4.677	16.10	10	مساعد محاضر	البيئة
		4.132	15.16	31	محاضر	المادية
0.192	1.603	14.142	21.00	2	أستاذ مساعد	
		12.728	22.00	2	أستاذ مشارك	
		-	11.00	1	أستاذ	
		5.246	15.83	46	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (10) أن قيمة اختبار (f) في متغير الدرجة العلمية على بعد بيئة العمل الفيزيائية تساوي (0.652) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) إذ أن احتمال الخطأ المثبتة أعلاه (0.628) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، وبالنظر إلى بيئة العمل المادية أن قيمة (f) تحليل التباين الأحادي لكل الدرجات تساوي (1.603) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) إذ أن احتمال الخطأ المثبتة أعلاه لجميع الدرجات (0.192) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يمكن القول بعدم وجود فروق ذات دالة إحصائية بين الدرجة العلمية وبعدي بيئة العمل (الفيزيائية والمادية) وذلك نظراً لتجانس أفراد العينة .

خلاصة النتائج/ فيما يلي تلخص الباحثة النتائج التي توصلت إليها الدراسة كالتالي:-

1- أظهرت النتائج عدم ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس من وجهة نظرهم حيث سجلت الدرجات على المقياس الكلي ما بين المتوسط والمتدني بنسبة (19.6،80.4) .

2- أن العناصر الفيزيائية غير ملائمة في بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس حيث سجلت درجات ما بين المتوسط والمتدني بنسبة (43.5،%56.5)

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

3- أن العناصر المادية غير ملائمة في بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس حيث سجلت درجات ما بين المتوسط والمتدني بنسبة (89.1%، 4.3%)

4- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) وفقاً لمتغير الجنس .

5- لا توجد فروق دالة احصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر بيئة العمل الداخلية (المادية) وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ، بينما توجد فروق بالنسبة لبيئة العمل (الفيزيائية) لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون عدد سنوات خبرة ما بين (5-10) سنوات .

6- لا توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول عناصر بيئة العمل الداخلية (الفيزيائية والمادية) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
توصيات الدراسة / في ضوء النتائج السابقة توصي الباحثة بالتالي :-

1- أن تعمل وزارة التعليم التقني والفني على اعادة النظر على ايجاد بيئة عمل داخلية مثالية وملائمة ومتجددة ومتطورة وذلك من خلال الاهتمام بالمباني التعليمية ووضع خطة مسبقة للعمل على صيانتها بشكل دوري لما قد يسهم في الارتقاء بالعملية التعليمية وتحقيق أهدافها وتحسين مخرجاتها .
2- تحسين الظروف الفيزيائية بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس من حيث توفير: (تهوية مناسبة وتحسين الإضاءة المساعدة على انجاز الأعمال والتحكم بدرجة الحرارة والرطوبة واتخاذ التدابير اللازمة للحد من مصادر الضوضاء المرتفعة) لما لهذه العناصر من تأثير سلبي لأعضاء هيئة التدريس من الناحية الصحية والأدائية .

3- ضرورة الارتقاء بالبيئة التعليمية بكلية العلوم والتقنيات الطبية-طرابلس وذلك من خلال تحسين ظروف العمل المادية بها من حيث: (توفير مختلف المتطلبات والمستلزمات من أدوات ومعدات وأجهزة وأثاث لتسيير العملية التعليمية كما ونوعاً، وقاعات مجهزة بالأجهزة الحديثة للاجتماعات وقاعات للإشراف على بحوث الطلاب ومكتبة يحوي مراجع متنوعة وحديثة ومكاتب للراحة والتباحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وقاعات نظيفة ومجلة محكمة لنشر البحوث والمقالات

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

العلمية وأماكن مخصصة للعبادة وتوفير الخدمات والرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس وأسراهم

وذلك حتى يشعر عضو هيئة التدريس بالارتياح والرضا وبالتالي تقديم أفضل أداء لديه .

4- ضرورة التوجه من قبل صناع القرار بوزارة التعليم التقني والفني بعقد ندوات ومؤتمرات توضح

ضرورة الاهتمام بتحسين بيئة العمل الداخلية وذلك لزيادة قدرتها على تحقيق دورها الوظيفي من

أجل النهوض بواقع العمل .

مقترحات الدراسة :-

1- تقترح الباحثة إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية بجميع الكليات التقنية بالمجتمع الليبي على

نفس المجالات ومجالات أخرى للخروج بمزيد من التوصيات التي من شأنها أن تعزز دور مؤسسات

التعليم التقني في تحقيق أهدافها والقيام بواجباتها بتوفير عناصر قادرة ومدربة في سوق العمل .

2- إجراء دراسة حول التعرف على صعوبات تحسين بيئة العمل بكليات ومعاهد التعليم التقني

والفني

3- إجراء دراسة حول تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .

المراجع :-

1- الشمري، عايد رحيل عيادة، (2013)، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإلتزام التنظيمي لدى منسوبي

قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

2- الشيباني، عمر محمد التومي، (1994)، علم النفس الإداري، دار الكتب الوطنية، المركز الوطني للبحوث

التعليمية والتدريبية، طرابلس .

3- الشنواني، صلاح، (1986)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية: مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة

للطباعة والنشر، الإسكندرية.

4- العامري، محمد عمر، (2018)، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان

5- العيسوي، عبد الرحمن، (2002)، علم النفس والإنتاج، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية: مصر

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم....(218-250)

- 6- الفقهي، عادل ناجي، (2000)، المسؤولية الإجتماعية للمنظمات، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الدراسات العليا والبحوث الاقتصادية، طرابلس.
- 7- الكلابي، عبد الرحمن بن عباس حمزة، (2016)، واقع البيئة الفيزيائية في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، مجلة كلية التربية، العدد 168، الجزء الثالث، جامعة الأزهر
- 8- بن رحمون، سهام، (2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خضير -بسكرة، الجزائر .
- 9- بويدي، لامية، (2019)، علاقة جودة بيئة العمل بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة العلوم النفسية والتربوية، المجلد (5)، العدد الثالث، جامعة الوادي، الجزائر.
- 10- حوراني، مي محمد، وحماد، رزق نمر، (2011)، أثر القيمة النوعية للإضاءة النهارية على ديناميكية الحيز المعماري: حالة دراسية-مركز سيتي مول التجاري- مجلة دراسات العلوم الهندسية، المجلد (38)، العدد(1)، عمان: الأردن.
- 11- شحاته، حسن أحمد، (2006)، التلوث الضوضائي وإعاقة التنمية، الطبعة الأولى، مكتبة الدار العربية للكتاب، مصر.
- 12- طه، فرج عبد القادر، (1985)، علم النفس الصناعي: أسسه وتطبيقاته، ط 5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 13- عويضة، كمال محمود، (1996)، علم النفس الصناعي، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 14- عامر، عمارة محمد، وحماد، الخنساء يعقوب، (2021)، أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، مجلة الدراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد الرابع، العدد الثاني .
- 15- محمد، علي مؤيد، ومحمد، محمود علي، (2018)، ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، مجلة جامعة حماة، المجلد الأول، العدد الثالث .

مدى ملائمة بيئة العمل الداخلية لأعضاء هيئة التدريس دراسة ميدانية بكلية العلوم... (218-250)

16- محمد، أشرف عبد الغني، (2001)، علم النفس الصناعي: أسسه وتطبيقاته، ط 5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية .

17- البرغلي، ياسين محمد سعيد، (2015)، أثر بيئة العمل الفيزيائية والسلوكية على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي لإدارة الأعمال، الجمهورية العربية السورية.