

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

عنوان المشروع
أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين
بجامعة أم القرى

أسم الطالب
ريم سعيد السويidan
رقم الطالب/ ٢٠٢١٢٠٥١٤٦
المشروع النهائي- ٢
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الشكر والتقدير

دكتورتي القديرة منى مصطفى العشري
عبارات الشكر تخجل منك؛
لأنك أكبر منها،
فأنت لك الفضل في تحويل الفشل إلى نجاح،
ورفع العزيمة والمعنوية لدينا، وأنت أهل التميز والتقدم،
لك منا كل التقدير والاحترام بعدد قطرات المطر،
منكم تعلمنا أن للنجاح قيمة،
وأن للاحترام قدرًا،
ومنكم تعلمنا كيف يكون التفاني والإخلاص في العمل
والجد والاجتهاد في الدراسة
والتفوق والتميز في طلب العلم.

الإهداء

إلى من لا يضاهيهما أحد في الكون،
إلى من أمرنا الله ببرّهما،
إلى من بذل الكثير، وقَدّمَا ما لا يمكن أن يردّ،
إليكما تلك الكلمات أُمّي وأبي الغاليان،
أهدي لكما هذا البحث؛ فقد كنّتما خير داعم لي طوال مسيرتي الدراسية.
إليكما أهدي هذا الجهد، وهذا البحث،
فقد كنّتما على الدّوام ملهميّ، فعلى خطاكما أسير،
وبعلمكما أقتدي، أُمّي وأبي،
أشكركما الشكر الجزيل على ما قدّمتماه لي طوال فترة دراستي،
وإنجازي لهذا البحث
وأهديه كذلك لأختي وأخوأي فهم نِعَمَ الدعم ونِعَمَ الإصرار
فلولا دعمُ أهلي لما وصلتُ لهذا النجاح.

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

٢	الشكر والتقدير.....
٣	الإهداء.....
٤	مستخلص الدراسة.....
٧	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٨	١,١. المقدمة:.....
٩	١,٢. مشكلة الدراسة.....
٩	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
٩	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٩	١,٣. أهمية الدراسة.....
٩	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
٩	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
١٠	١,٤. أسئلة الدراسة.....
١٠	١,٥. أهداف الدراسة.....
١٠	١,٦. فرضيات الدراسة.....
١٠	١,٧. نموذج الدراسة.....
١١	١,٨. الدراسة الميدانية.....
١١	١,٩. مخطط المشروع.....
١٢	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٣	٢,١. المقدمة:.....
١٣	٢,٢. المتغير المستقل.....
١٣	٢,٣. المتغير التابع.....
١٤	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
١٤	٢,٥. الخاتمة.....
١٥	٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
١٦	٣,١. المقدمة.....
١٦	٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
١٦	٣,٣. تصميم البحث.....
١٧	٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
١٧	٣,٥. طريقة جمع البيانات.....
١٨	٣,٦. أنواع البيانات.....

١٨	٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي
١٨	٣,٨. الخاتمة
١٩	٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
٢٠	4.1. المقدمة
٢٠	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
٢٤	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
٢٨	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
٣٢	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
٣٨	٤,٦. الخاتمة
٣٩	٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
٤٠	٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
٤٠	٥,٢. توصيات الدراسة
٤٠	٥,٣. الخاتمة
٤١	قائمة المراجع
٤٢	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

١,٢. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١,٤ . أسئلة الدراسة

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧ . نموذج الدراسة

١,٨ . الدراسة الميدانية

١,٩ . مخطط المشروع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق (أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى موظفات بجامعة أم القرى) وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث، وطرق وتقنيات اخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم تقسيمها بوضوح. ويصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظة أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراستهم وموثوقيتهم وصلاحياتهم.

٣,٢,١. مستويات الإنتاجية (المناخ التنظيمي)

التعريف الإجرائي للمناخ التنظيمي: موضوع المناخ التنظيمي حضي باهتمام كبير لدى الباحثين في الدراسات الإدارية في القطاعين العام والخاص لما له من أثر كبير على أداء سلوك العاملين، حيث تناول على أبعاد عديدة من حيث الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصالات، المشاركة في اتخاذ القرارات، طبيعة العمل، التكنولوجيا وتأثيرها على الروح المعنوية للموظفات.

٣,٢,٢. التنوع في مكان العمل (الأداء الوظيفي للموظفات)

هو جهد الموظفة من خلال ما يقوم به من واجبات ومسؤوليات في موقعه الوظيفي، ومعرفته لعمله ومدى تفهمه لدوره واختصاصه، والسلوكيات الإدارية التي تقوم به الموظفة.

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث: وضعية

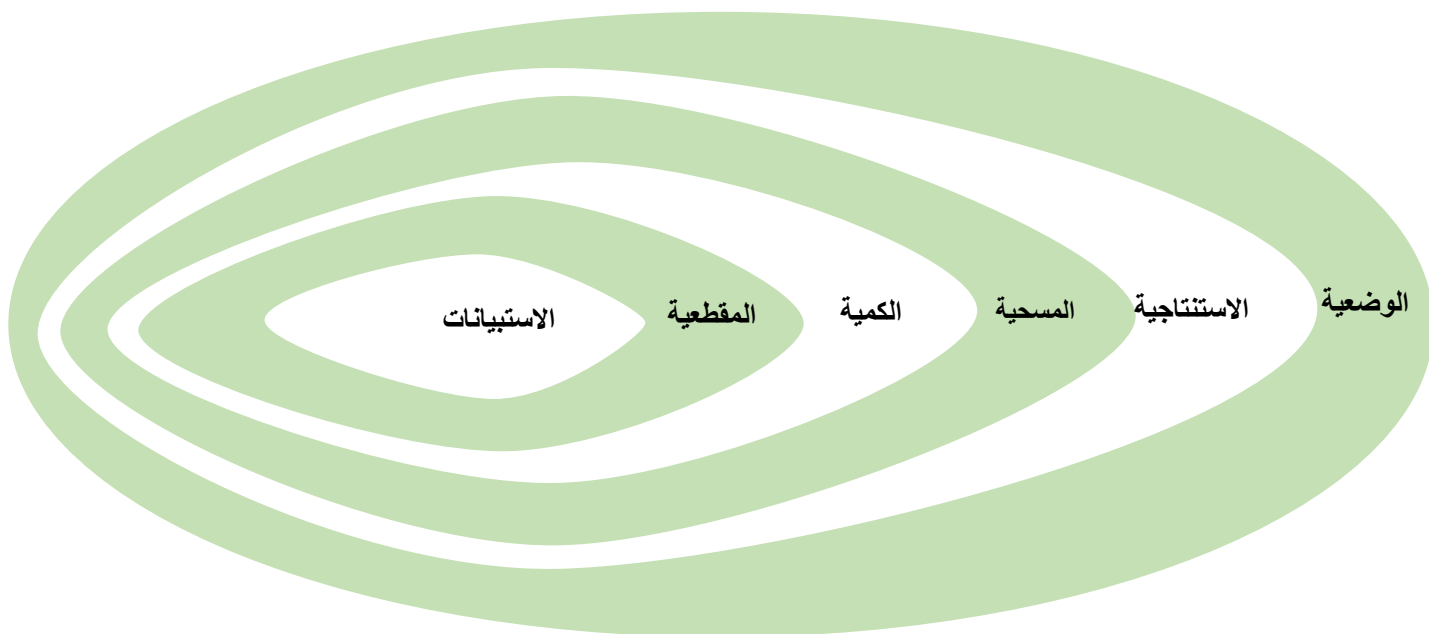
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحية

نوع البحث: كمي

الأفق الزمني: مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث: جميع موظفات جامعة أم القرى

طرق أخذ عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من موظفات من مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية بجامعة أم القرى.

٣,٥. طريقة جمع البيانات

سوف نقوم بصياغة استمارة استبيان من أجل جمع البيانات يتم توزيعها إلكترونياً على موظفات جامعة أم القرى ويقوم المجيب بملأ الاستمارة بنفسه، وهي استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة فيه وإعادته ثانية ويتم ذلك دون مساعدة الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو لتسجيل الإجابة عنها.

٣,٦. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

يتم الحصول عليها من المعلومات المقدمة في الاستبانة من قبل موظفات جامعة أم القرى

البيانات الثانوية:

-تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة.

-تم الاطلاع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الجامعة، محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث.

-الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث.

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

اعتمدت في الدراسة على الجداول البسيطة واستخدام برنامج ssps

- ١- اختبار التوزيع الطبيعي.
- ٢- قياس معامل الثبات.
- ٣- قياس الاتساق الداخلي.
- ٤- التحليل الوصفي للبيانات الشخصية.
- ٥- التحليل الوصفي للمتغيرات المستقلة والتابعة.
- ٦- تحليل معامل الانحدار الخطي البسيط.

٣,٨. الخاتمة

تمثلت منهجية البحث المعتمدة في هذا الفصل في تحليل تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي من خلال استخدام تصميم استنتاجي واستراتيجية مسحية، تم اختيار عينة عشوائية من موظفات جامعة أم القرى وتوزيع الاستبانة إلكترونياً لجمع البيانات اللازمة.

يشير التحليل الإحصائي على أنه توجد علاقة قوية بين المتغيرات المدروسة، كما تم التأكيد على احترام الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على خصوصية المشاركين واحترام حقهم في الانسحاب في أي وقت.

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨، الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 .

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
*الجنس يشمل (ذكر، أنثى)

*الفئة العمرية تشمل (أقل من ٢٥ سنة ، من ٢٥ إلى ٣٠ سنة، من ٣١ إلى ٤٠ سنة، أكثر من ٤٠ سنة)

*المؤهل التعليمي يشمل (أقل من ثانوي/ثانوي / جامعي / دراسا عليا)

*المركز الوظيفي يشمل (موظف عادي/ رئيس وحدة/ رئيس قسم/ اداري)

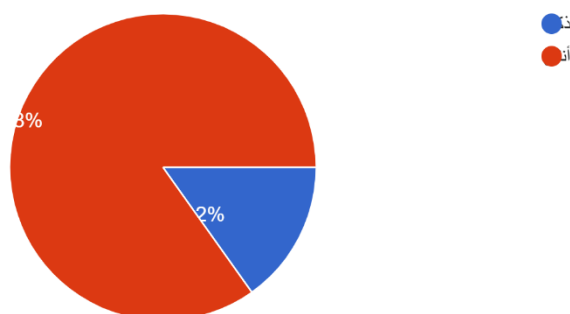
المتغير	فئات العمر	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	٥	٪١٥,٢
	أنثى	٢٨	٪٨٤,٨
	الإجمالي		٪١٠٠
الفئة العمرية	أقل من ٢٥ سنة	٨	٪٢٤,٢
	من ٢٥ إلى ٣٠ سنة	١٤	٪٤٢,٤
	من ٣١ إلى ٤٠ سنة	٨	٪٢٤,٢
	٤٠ سنة فأكثر	٣	٪٩,١
	الإجمالي		٪١٠٠
المؤهل التعليمي	أقل من ثانوي	٢	٪٦,١
	ثانوي	٦	٪١٨,٢
	جامعي	٢٠	٪٦٠,٦
	دراسات عليا	٥	٪١٥,٢
	الإجمالي		٪١٠٠
المركز الوظيفي	موظف عادي	٢٤	٪٧٢,٧
	رئيس وحدة	٤	٪١٢,١
	رئيس قسم	٢	٪٦,١
	إداري	٣	٪٩,١
	الإجمالي		٪١٠٠

جدول رقم (١) المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

من بيانات الجدول رقم ١ تم استخلاص النتائج الآتية:

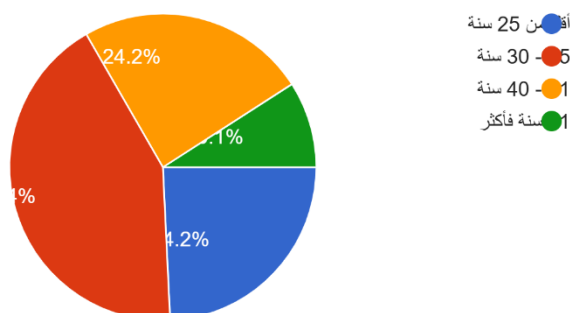
بالنسبة لنوع الجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور حيث بلغ عدد الإناث ٢٨ مفردة بنسبة ٨٤,٨٪ من إجمالي العينة، بينما بلغ عدد الذكور ٥ مفردة بنسبة ١٥,٢٪ من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:

الجنس
رد 33



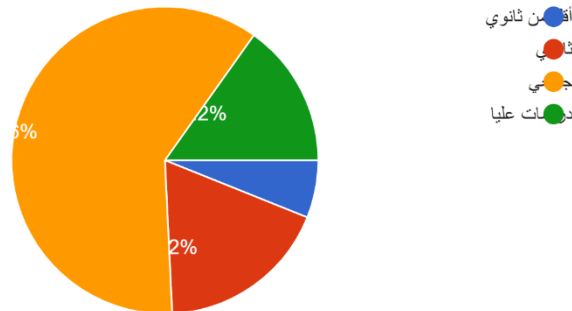
أما فيما يتعلق بالعمر: فإن الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة ٨ مفردة بنسبة ٢٤,٢٪، بينما الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٠ سنة ١٤ مفردة بنسبة ٤٢,٤٪، الفئة العمرية ٣١ إلى ٤٠ سنة ٨ مفردة بنسبة ٢٤,٢٪، الفئة العمرية ٤٠ سنة فأكثر ٣ مفردة بنسبة ٩,١٪. كما يوضح الشكل:

العمر
رد 33



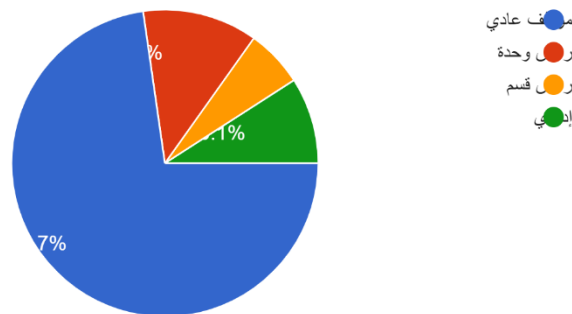
أما بالنسبة للمؤهل العلمي: بلغ عدد أقل من ثانوي ٢ مفردة بنسبة ٦,١٪ من إجمالي أفراد العينة، بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ٦ مفردة بنسبة ١٨,٢٪، ومن يحملون مؤهل جامعي ٢٠ مفردة بنسبة ٦٠,٦٪ من إجمالي أفراد العينة، وعدد من يحملون مؤهل دراسات عليا ٥ مفردة بنسبة ١٥,٢٪ من إجمالي أفراد العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:

المؤه
رد 33



بالنسبة للمركز الوظيفي: فإن عدد الموظفين المنتظمين بالعينة بلغ ٢٤ مفردة بنسبة ٧٢,٧٪، بينما عدد رؤساء الوحدة ٤ مفردة بنسبة ١٢,٢٪، وعدد رؤساء القسم ٢ مفردة بنسبة ٦,١٪، بينما عدد الإداريين ٣ مفردة بنسبة ٩,١٪ كما هو موضح في الشكل التالي:

المر
رد 33



٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة, تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج ((Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ , Cronbach's alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية , Structural equation modeling (SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة, بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه, لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة ١٩٧٤ (Kaiser) معامل الارتباط أقل من ٠.٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity :

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس, وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج, AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠.٥ ووفقا ل (Hair et al) ٢٠٠٦ .

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة بمعاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيمة, P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨ , كما يلي:

متوسط التباين المستخرج		P Vaiues	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1.61	1.64	0.00	.671	.442	.661	A1	المشاركة في اتخاذ القرارات	المناخ التنظيمي
		0.00	.564	.761		A2		
		0.00	.718	.622		A3		
		0.00	1.39	.870		A4		
		0.00	.884	.833		A5		
		0.00	.871	.630		A6		
		0.00	.941	.835		A7		
	1.60	0.00	.718	.785		B1	التدريب	
		0.00	.842	.911		B2		
		0.00	1.176	.678		B3		
		0.00	.672	.639		B4		
		0.00	1.061	.727		B5		
	1.59	0.00	.672	.634		C1	الاتصالات	
		0.00	.906	.721		C2		
		0.00	.622	.818		C3		
	1.59	0.00	.622	.725		D1	نظم وإجراء العمل	
		0.00	.896	.571		D2		
1.36		0.00	.660	.921	.700	E1	الأداء الوظيفي	
		0.00	.523	.678		E2		
		0.00	.471	.839		E3		
		0.00	.669	.671		E4		
		0.00	.507	.606		E5		
		0.00	.878	.579		E6		
1.72		0.00	.813	.894	.698	F1	الرضا الوظيفي	
		0.00	.902	.797		F2		
		0.00	1.243	.769		F3		
		0.00	.756	.542		F4		

يتضح من الجدول بالأعلى:

يتضح من الجدول بالأعلى:

*مقياس تطبيق المناخ التنظيمي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من ٧.٠ . بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١ . وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق

الداخلي للمقياس . كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE, يتضح ان قيمته لمتغير المناخ التنظيمي هو ١,٦١ > ٠.٥ , وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

*مقياس تطبيق الأداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس الأداء الوظيفي قيمتها أكبر من ٧.٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير الأداء الوظيفي ككل الذي يساوي ٠,٧٣٦ , كذلك قيم متوسط التباين المستخرج لأبعاد الأداء الوظيفي هي : ٠,٧٥٨, ٠,٧٧٠ , على الترتيب. وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة, تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨ . وقال (Hair et al , ٢٠١٠) يجب ان تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية PLS-SEM فيما يتعلق بالثالث قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho.

Cranach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
.905	.828	7	المناخ التنظيمي	المناخ التنظيمي
	.829	5	التدريب	
	.617	3	الاتصالات	
	.357	2	نظم وإجراء العمل	
.750		6	الأداء الوظيفي	
.737		4	الرضا الوظيفي	

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

*مقياس تطبيق المناخ التنظيمي أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho هي 0.905. كذلك قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho لأبعاد المناخ التنظيمي على الترتيب هم: المناخ التنظيمي (0.828). التدريب (0.829). والاتصالات (0.617). ونظم إجراء العمل (0.357). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات القياس.

*مقياس تطبيق الأداء الوظيفي أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho هي 0.750. كذلك قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho لأبعاد الأداء الوظيفي على الترتيب هو: الأداء الوظيفي (0.750). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات القياس.

*مقياس تطبيق الرضا الوظيفي أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho هي 0.737. كذلك قيم (ألفا كرونباخ الثبات المركب Reliability Composite وقيمة A-rho لأبعاد الرضا الوظيفي على الترتيب هو: الرضا الوظيفي (0.737). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً ل (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات القياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى التي أثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانات والوثوق بها واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جداً
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناءً على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقاً للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق المناخ التنظيمي وأبعادها وكذلك مستوى الأداء الوظيفي وكذلك مستوى الرضا الوظيفي وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

المتغير		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
المناخ التنظيمي	المشاركة في اتخاذ القرارات	1.6429	.580	موافق بشدة	مرتفع جداً
	التدريب	1.606	.704	موافق بشدة	مرتفع جداً
	الاتصالات	1.593	.559	موافق بشدة	مرتفع جداً
	نظم وإجراء العمل	1.593	.601	موافق بشدة	مرتفع جداً

الأداء الوظيفي	1.364	.422	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جدا	مرتفع جدا
الرضا الوظيفي	1.726	.708	موافق بشدة	موافق بشدة	مرتفع جدا	مرتفع جدا

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (المناخ التنظيمي):

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة بشدة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جداً من المناخ التنظيمي بقطاع التجزئة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (١,٦١٧) بنسبة موافقة بلغت ٨٤٪ عند انحراف معياري (٠.٥٢٤). كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد المناخ التنظيمي أن الأبعاد المشاركة في اتخاذ الإجراءات والتدريب والاتصالات ونظم وإجراء العمل جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة بشدة عند مستوى تطبيق مرتفع جداً لدى قطاع التجزئة.

بالنسبة لتوصيف المتغير الوسيط الرضا الوظيفي:

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة بشدة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جداً من الأداء الوظيفي بقطاع التجزئة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (١,٣٦٤) بنسبة موافقة بلغت ٨٤٪ عند انحراف معياري (٠.٤٢٢).

بالنسبة لتوصيف المتغير التابع الأداء الوظيفي:

أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة بشدة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع جداً من الرضا الوظيفي بقطاع التجزئة حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (١,٧٢٦) بنسبة موافقة بلغت ٨٤٪ عند انحراف معياري (٠.٧٠٨).

وفقاً للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (المناخ التنظيمي) وأبعادها إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة بشدة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع جداً بينما كانت تشير النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع الأداء الوظيفي إلا أن الاتجاه العام هو الموافقة بشدة وأبعاده ذات مستوى مرتفع جداً في قطاع التجزئة، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.28 وذلك على النحو التالي:

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	المشاركة في اتخاذ القرارات	التدريب	الاتصالات	نظم وإجراء العمل
المشاركة في اتخاذ القرارات	Pearson Correlation	1	.502	.608
	Sin.(2-tailed)	<.003	<.003	<.003
	N	32	32	32
التدريب	Pearson Correlation	.347	1	.232
	Sin.(2-tailed)	<.003	<.003	<.003
	N	32	32	32
الاتصالات	Pearson Correlation	.486	.580	1
	Sin.(2-tailed)	<.003	<.003	<.003
	N	32	32	32
نظم وإجراء العمل	Pearson Correlation	.217	.231	.509
	Sin.(2-tailed)	<.003	<.003	<.003
	N	32	32	32

الارتباط الخطي بين المناخ التنظيمي وأبعادها (كمتغير مستقل) أداء الوظيفي وأبعاده)
 كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (٨١٦ .) بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى الدلالة أقل من (0.03)
- تبين وجود ارتباط قوي موجب بين المناخ التنظيمي وأبعادها (المشاركة في اتخاذ القرارات، التدريب، الاتصالات، نظم وإجراء العمل) كمتغير مستقل وبين كل أبعاد الأداء الوظيفي عند معامل ارتباط المناخ التنظيمي وجميع الأبعاد , 231, .509.

- 509, 217, معامل ارتباط الأداء الوظيفي 632, 426, 526, 358. كمتغيرات تابعة عند مستوى دلالة أقل من (0.03)
- يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ومما يدل على قوة الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد المناخ التنظيمي وبين متغير الأداء الوظيفي ككل، وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين المناخ التنظيمي وابعادها المشاركة في اتخاذ القرارات والتدريب والاتصالات ونظم وإجراء العمل وبين الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة (0.03)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام SPSS V.28 على النحو التالي:

- الفرضية الأولى: يؤثر المناخ التنظيمي إيجابياً بجميع أبعاده (المشاركة في اتخاذ القرارات، التدريب، نمط الاتصالات، نظم وإجراءات العمل)، على الأداء العام في جامعة أم القرى.
- الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار إيجابياً على أداء الموظفين في جامعة أم القرى.
- الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التدريب المستخدم إيجابياً على أداء الموظفين في جامعة أم القرى.
- الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر نمط الاتصالات في العمل إيجابياً على أداء الموظفين في جامعة أم القرى.
- الفرضية الفرعية الرابعة: تؤثر حوافز العمل إيجابياً على أداء الموظفين في جامعة أم القرى.
- الفرضية الثانية: يؤثر الرضى الوظيفي (كمتغير وسيط) تأثيراً معنوياً في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن (توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي) واختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين تطبيق المناخ التنظيمي محل الدراسة كمتغير مستقل وممارسات الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.337	.34384

a. Predictors: (Constant), المتغير الأول

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.978	1	1.978	16.727	.000 ^b
	Residual	3.547	30	.118		
	Total	5.524	31			

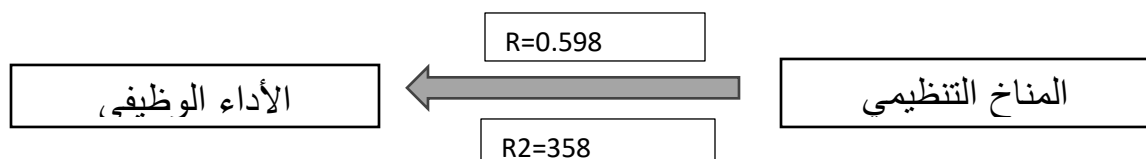
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), المتغير الأول

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.586	.200		2.931	.006
	المتغير الأول	.481	.118	.598	4.090	.000

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (SIG. F) أقل من (٠,٠٣) ما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ٠,٠٣
- يشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.598$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي.
- يشير معامل التحديد المعدل R^2 إلى أن ٨٢٪ من التباين الحاصل في الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى تطبيق المناخ التنظيمي
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) حيث أن مستوى الدلالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠٣)

بناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن (توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مشاركة اتخاذ القرارات والأداء الوظيفي) "كأحد أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في قطاع التجزئة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أحد أبعاد المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.163	.53123

a. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.983	1	1.983	7.026	.013 ^b
	Residual	8.466	30	.282		

Total	10.449	31		
-------	--------	----	--	--

a. Dependent Variable: مشاركة اتخاذ القرارات

b. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.825	.322		2.560	.016
	الأداء الوظيفي	.599	.226	.436	2.651	.013

a. Dependent Variable: مشاركة اتخاذ القرارات

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن (توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي) "كأحد أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في قطاع التجزئة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أحد أبعاد المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.230	.61825

a. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.932	1	3.932	10.286	.003 ^b
	Residual	11.467	30	.382		

Total	15.399	31		
-------	--------	----	--	--

a. Dependent Variable: التدريب

b. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.455	.375		.235
	الأداء الوظيفي	.844	.263	.505	.003

a. Dependent Variable: التدريب

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن (توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط الاتصالات والأداء الوظيفي) "كأحد أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في قطاع التجزئة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أحد أبعاد المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.369	.44472

a. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.785	1	3.785	19.139	.000 ^b
	Residual	5.933	30	.198		
	Total	9.719	31			

a. Dependent Variable: AbilityC

b. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.464	.270		.096
	الأداء الوظيفي	.828	.189	.624	.000

a. Dependent Variable: AbilityC

نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع للدراسة:

ينص هذا الفرض على أن (توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم وإجراء العمل والأداء الوظيفي) "كأحد أبعاد المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي في قطاع التجزئة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين أحد أبعاد المناخ التنظيمي كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.354	.48333

a. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.211	1	4.211	18.024	.000 ^b
	Residual	7.008	30	.234		
	Total	11.219	31			

a. Dependent Variable: نظم العمل

b. Predictors: (Constant), الأداء الوظيفي

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.402	.293		1.372
	الأداء الوظيفي	.873	.206	.613	4.246

a. Dependent Variable: نظم العمل

٤,٦. الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام برنامج SPSS V.28 فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة كذلك فقد تم اثبات الفرض الرئيسي.

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق

الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الكريم / أختي الكريمة:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة أم القرى " دراسة ميدانية على العاملات الإداريات بجامعة أم القرى)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على الدرجة الكاملة من جامعة ميدأوشن كلية الإدارة / إدارة المشاريع.

أود أن أعبر عن شكري وامتناني لكم مقدماً لتقديركم العميق لأهمية هذه الدراسة والتعاون الذي أظهرتموه معي، وإن مساهمتكم القيمة تعد عاملاً أساسياً في إثراء هذه الدراسة وتعزيز نتائجها التي نسعى لتحقيقها. علماً بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

رابط الاستبيان/

<https://forms.gle/Hr3pX72acqJb33pX9>

دمتم بخير..

ريم سعيد السويidan

المحور الأول: المعلومات الشخصية

- الجنس:

- ذكر
- أنثى

- العمر

- أقل من ٢٥ سنة
- ٢٥-٣٠ سنة
- ٣١-٤٠ سنة
- ٤١ سنة فأكثر

- المؤهل العلمي

- أقل من ثانوي
- ثانوي
- جامعي
- دراسات عليا

- المركز الوظيفي

- موظف عادي
- رئيس وحدة
- رئيس قسم
- إداري

المحور الثاني/ المناخ التنظيمي

أولاً: المشاركة في اتخاذ القرارات.

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	المشاركة في اتخاذ القرارات					
٢	تؤخذ آراء العاملين في الاعتبار أثناء عملية صنع القرار.					
٣	تقوم الإدارة بمناقشة مشاكل العمل مع العاملين بشكل جماعي قبل اتخاذ القرارات					
٤	تقوم الإدارة بتفويض جزءاً من صلاحياتها للعاملين لمشاركتهم في اتخاذ القرارات.					
٥	تطبق إدارة الجامعة مبدأ اللامركزية في عملية اتخاذ القرار					
٦	تسعى إدارة الجامعة من خلال مشاركة الموظفين في صنع القرارات بإشعارهم بدورهم الفاعل وعدم التهميش.					
٧	تسهم المشاركة في اتخاذ القرارات في رفع مستوى الاداء الوظيفي					

ثانياً/التدريب

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٨	تهتم إدارة الجامعة بتدريب الموظفين كحاجة ضرورية لعمل الجامعة.					

					٩	تقوم إدارة الجامعة بتحديد احتياجات الموظفين من التدريب وبشكل دوري.
					١٠	تقوم إدارة الجامعة بتحديد برامج التدريب للموظفات وفقاً لضوابط محددة.
					١١	تقوم إدارة الجامعة بإتاحة فرص التدريب لجميع الموظفين وبعادلة.
					١٢	تقوم إدارة الجامعة بمعرفة أثر نتائج برامج تدريب الموظفين على الأداء الوظيفي لهم.

ثالثاً/ الاتصالات

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٣	تقوم إدارة الجامعة على تسهيل عملية الاتصال مع الموظفين وبكافة الاتجاهات؟					
١٤	يتمتع نظام الاتصال في الجامعة والمعمول به بالسهولة؟					
١٥	تحرص إدارة الجامعة على أن تكون عملية تبادل المعلومات تتم بسرعة فائقة؟					

رابعاً/ نظم واجراء العمل

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٦	تحرص إدارة الجامعة على تعميم نظام الحوافز المعتمد للجميع ضمن القنوات الرسمية؟					
١٧	يتمتع نظام الحوافز في الجامعة بالشفافية؟					

المحور الثالث: الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١٨	أبذل جهد مضاعف لتحسين وتطوير صورة الجامعة					
١٩	أحرص دائماً على المشاركة في معظم الدورات والمؤتمرات والندوات داخل وخارج الجامعة					
٢٠	ألتقيد بساعات الدوام الرسمية وانتظم في الحضور للعمل.					
٢١	هناك تعاون وثيق بين الموظفات في أنجاز العمل					

					دائماً ما تقدم الموظفين مصلحة العمل على مصالحهم الشخصية.	٢٢
					أرى أن الرضا الوظيفي يؤثر على أداء العاملين	٢٣

المحور الرابع: الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٢٤	أنا راض عن أساليب الثواب والعقاب المطبقة في العمل					
٢٥	يشعروني الرئيس المباشر بالتقدير والاحترام أمام الموظفين					
٢٦	توجد علاقة ودية وصحية بين زملاء العمل					
٢٧	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي					
٢٨	يوجد استقرار وظيفي في العمل بالجامعة					

انتهت الاستبانة

شكراً لكم حسن تعاونك

جدول أدوات البحث

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
المناخ التنظيمي	الهيكل التنظيمي	3	أ/فريدة الاندونوسي- مجلة البحث العلمي في التربية- المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي-سنة ٢٠١٩
	نمط القيادة	3	
	نمط الاتصال	1	
	المشاركة في اتخاذ القرارات	1	
	نظم وإجراءات العمل	2	
	التكنولوجيا	2	
مجموع الفقرات		12	
الأداء الوظيفي	فاعلية الأداء الوظيفي	1	أ/فريدة الاندونوسي- مجلة البحث العلمي في التربية- المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي-سنة ٢٠١٩
	مفهوم الأداء الوظيفي	4	
	محددات الأداء الوظيفي	4	
	العوامل المؤثرة	3	
مجموع الفقرات		12	