

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى

أسم الطالب

ريم سعيد السويidan

رقم الطالب/٢٠٢١٢٠٥١٤٦

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٧	١,٤. أسئلة الدراسة
٨	١,٥. أهداف الدراسة
٨	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
٩	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٦	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	
	٧
١٨	٢,١. المقدمة:
١٨	٢,٢. المتغير المستقل
١٨	٢,٣. المتغير التابع
١٨	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٩	٢,٥. الخاتمة
١٩	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

أبدت العديد من المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات اهتماماً خاصاً بإيجاد ظروف عمل ملائمة تهدف إلى رفع الروح المعنوية للعاملين فيها ودفعهم لإنجاز الأهداف المخطط لها، فالعنصر البشري هو العنصر الحيوي لأداء كافة الوظائف، لذا فإن كفاءة وفعالية أداء أي مؤسسة يرتبط ارتباطاً دقيقاً بفاعلية هذا العنصر مما يتطلب العناية بقدراته وتوفير الرعاية اللازمة له .

وبما أن الجو العام داخل المؤسسة يؤثر بشكل فعال في السلوك الإنساني وأداء العاملين فيها، فكان لابد من الاهتمام بتوفير مناخ تنظيمي ملائم بالجامعات والذي بدوره يساعد على تحفيز الموظفين وزيادة فاعليتهن وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية وبالتالي رفع مستوى الأداء.

من خلال هذا المناخ يسعى الافراد الى تأدية المهام والمسؤوليات المكلفين بها والتي تحقق في مجملها أهداف المنظمة التي يعملون بها، واثناء عمل الافراد ضمن هذا المناخ وقضاء يومهم الوظيفي فيه يكتسبون خبراتهم ويطبقون علاقاتهم ويسعون الى تحقيق أهدافهم واشباع حاجاتهم، من هنا يتحدد مستوى رضا الافراد الذي به تتأثر سلوكياتهم سواء داخل عملهم او خارجه، وهو ما ينعكس على مستوى ادائهم ومن ثم على مستوى اداء المنظمة.

إن كلمة مناخ هي تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي يصف فصول السنة والتحوللات الجوية التي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع، وقد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسس ي عضو يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به فيؤثر عليها ويتأثر بها.

ومن خلال إطلاع الباحثة على العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية وغير التعليمية من عدة متغيرات ومنها تأثيره على الأداء الوظيفي سعت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده) الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم وإجراءات العمل، التكنولوجيا (ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات بالجامعة وما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين هذه الممارسة وفاعلية الأداء بالجامعة.

١,٢. مشكلة البحث

في مجال إدارة المشاريع توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق ومن خلال تحديد هذه الثغرات ومعالجتها يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في إدارة المشاريع وتحسين الممارسات الحالية تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين الفجوات النظرية والفجوات التجريبية.

"أن التعارف إلى المناخ التنظيمي للمؤسسة ضروري لضمان الفاعلية في أداء العاملين فيها"، وبالرغم من وجود هذه الدراسات في المؤسسات الحكومية وخاصة التربوية منها كالمدارس والجامعات كدراسة (الحارثي، ٢٠٠٨؛ الهندي، ٢٠١٥) عن تأثير المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية إلا أن هذه الدراسات كانت مختلفة في نتائجها تبعاً لاختلاف الدور الذي تلعبه أبعاد المناخ التنظيمي في كل مؤسسة عن الأخرى، حيث أشارت دراسة (قرواني، ٢٠١٢) إلى تأثير المناخ التنظيمي ومتغيراته على الأداء الوظيفي للعاملين.

حيث جاء بدرجة متوسطة، ودراسة (عواله، ٢٠١٣) التي كانت نتائجها أن درجة المناخ التنظيمي السائد بالجامعة متوسطة، ودراسة (علي، ٢٠١٥) التي توصلت نتائجها إلى ضعف المناخ التنظيمي السائد لأعضاء هيئة التدريس وتوجهاتهم المتوسطة والضعيفة نحو بعض أبعاده، ودراسة (صليحة، ٢٠١٠) التي أكدت على التوجهات المحايدة والسلبية للمناخ التنظيمي والتي كانت لها بالغ الأثر في حيادية الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

تؤكد العديد من الدراسات والبحوث أهمية التعرف على ماهية وطبيعة المناخ التنظيمي السائد بأبعاده المختلفة في أي منظمة عامة أو خاصة، وذلك من أجل تبني سياسات من شأنها تعزيز النواحي الإيجابية وتصويب النواحي السلبية والارتقاء بالصحة النفسية للعاملين فيها وبروحهم المعنوية بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المنظمة وإشباع الحاجات أو الرغبات الفردية والجماعية (السكران ٢٠٠٤)، يعتبر العنصر البشري أهم أصل ومورد في تحقيق كفاءة وفعالية المنظمة، ولتأمين تنمية إمكانيات وقدرات الموارد البشرية ينبغي توفير بيئة عمل مناسبة تتيح لأفراد القوى العاملة النمو والتطور والاستخدام الأفضل لقدراتهم ومهاراتهم حتى يكون هناك توازن بين أهداف المنظمة والعاملين.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

يعتبر العنصر البشري أهم أصل ومورد في تحقيق كفاءة وفعالية المنظمة، ولتأمين تنمية إمكانيات وقدرات

الموارد البشرية ينبغي توفير بيئة عمل مناسبة تتيح لأفراد القوى العاملة النمو والتطور والاستخدام الأفضل لقدراتهم ومهاراتهم حتى يكون هناك توازن بين أهداف المنظمة والعاملين.

وكثير من مشكلات المنظمات هي بسبب مناخ تنظيمي سلبي يؤدي الى سلوك يترتب عليه التقصير، التهاون ، الغياب، التأخير، انتهاء الخدمة ، عدم اللامبالاة ، وبالتالي يؤثر على اداء العمل والإنتاجية التي تعرقل أهداف هذه المنظمة التي تسعى للوصول اليها.

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة محاولة التعرف على ما يمكن أن يحقق المناخ التنظيمي السائد بالجامعة من إيجابيات والعمل على تدعيمه.

١,٣. أهمية الدراسة

تكمن الأهمية النظرية والتجريبية لهذا البحث في قدرته على سد الفجوات القائمة والمساهمة في النهوض بممارسات إدارة المشاريع من خلال استكشاف الفجوات النظرية والتجريبية التي تم تحديدها، تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مما يلي:

١,٣,١. على المستوى النظري:

- ١- تتمثل هذه الأهمية في الإسهام العلمي للدراسة في هذا المجال من خلال إثراء المكتبة العربية ومكاتب الجامعة على وجه الخصوص، كتراكم معرفي يضاف إلى الأدبيات المكتوبة سابقا في هذا المجال.
- ٢- يأمل الباحث أن تساعد هذه الدراسة في توسيع معرفته النظرية لإثراء معلوماته في هذا المجال المهم من مجالات الإدارة.
- ٣- تسليط الضوء على أهمية الرضى الوظيفي ودوره في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تساهم هذه الدراسة في الكشف عن العوامل والمعوقات والصعوبات التي قد تتسبب في ضعف الرضا نحو متغيرات المناخ التنظيمي السائد في جامعة أم القرى، والوقوف على أهمها. والذي قد يؤدي ضعف الاهتمام بها إلى ميل بعض العاملين في الانتقال من قطاع الى قطاع اخر أو إصابتهم بالإحباط، فتزداد انفعالاتهم، وتقل إنتاجيتهم وقد يؤدي ذلك إلى تفكيرهم في التسرب من العمل وإنهاء خدماتهم.

١,٤. أسئلة البحث

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي و فاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى من وجهة نظرهن؟
أسئلة البحث الفرعية:

ما درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظم وإجراءات العمل، التكنولوجيا) بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

١- ما درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة

أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

٢- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات نظام

وإجراءات العمل، التكنولوجيا)، ودرجه فاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة؟

٣- ما طبيعة المناخ التنظيمي السائد في جامعة أم القرى من وجهة نظر العاملين؟

٤- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة أم القرى من وجهة نظرهم؟

٥- ما هو مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الإداريين في جامعة أم القرى من وجهة

٦- نظرهم؟

٧- هل يوجد تأثير لأبعاد المناخ التنظيمي في جامعة أم القرى على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم؟

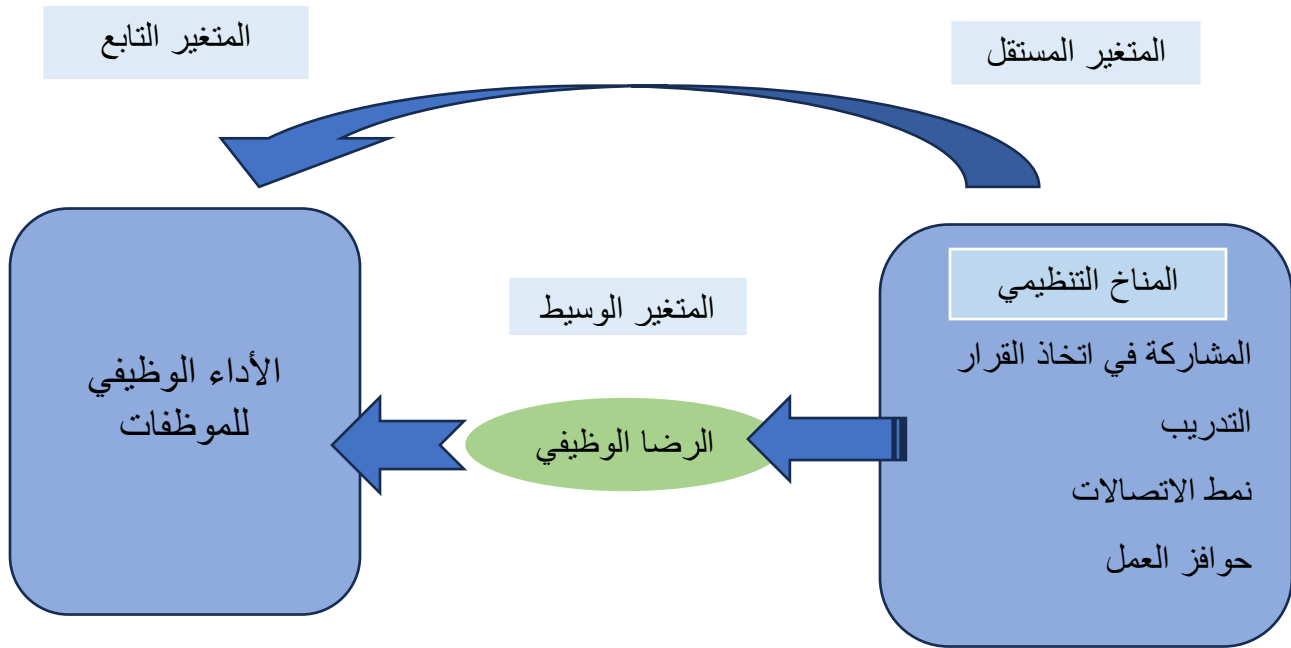
١,٥. أهداف البحث

- ١- التعرف على درجة ممارسة المناخ التنظيمي في أبعاده (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظام وإجراءات العمل، التكنولوجيا) عمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة.
- ٢- التعرف على درجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة.
- ٣- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي المحددة ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى من وجهة نظر مجتمع الدراسة.

١,٦. فرضيات البحث

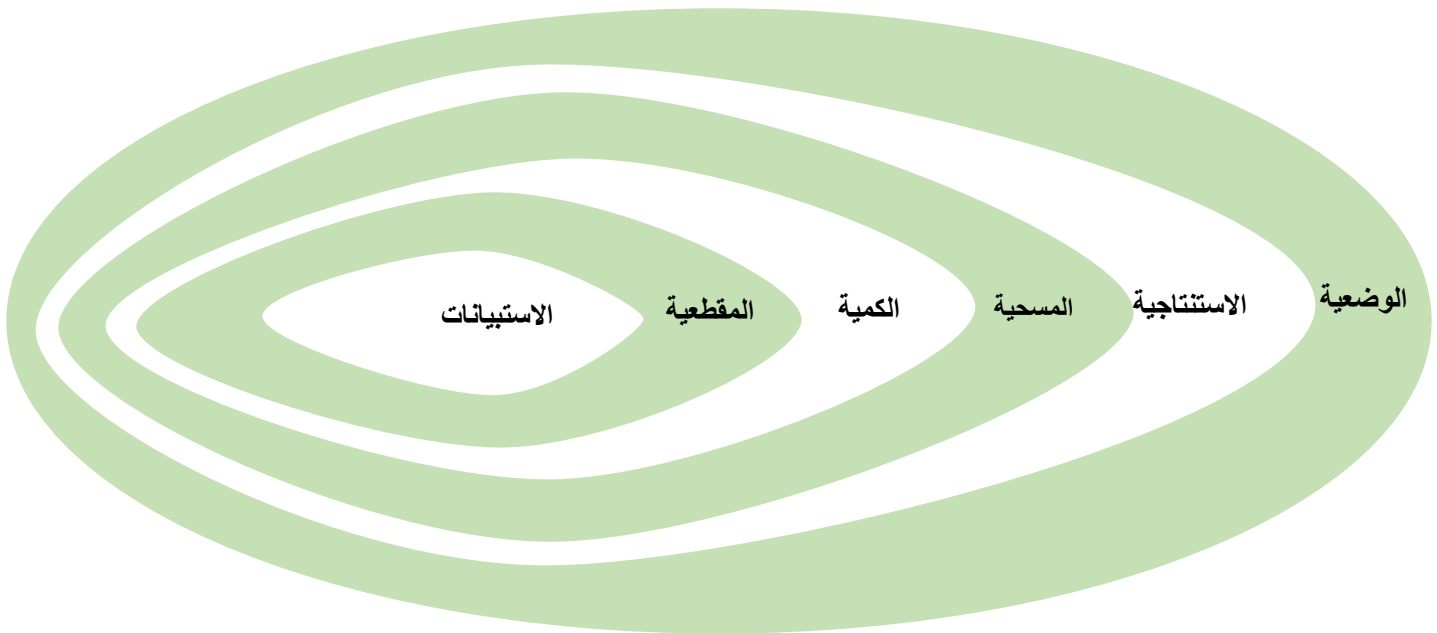
- استناداً لمشكلة الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى:** يؤثر المناخ التنظيمي إيجابياً بجميع أبعاده (لمشاركة في اتخاذ القرار، التدريب، نمط الاتصالات، حوافز العمل) على الأداء العام في جامعة أم القرى.
- الفرضية الفرعية الأولى:** تؤثر المشاركة في اتخاذ القرار إيجابياً على أداء الموظفين 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.

١,٧. نموذج البحث



الشكل (١) نموذج البحث تم تصميمه من قبل الباحث بعد الاطلاع على الأدبيات السابقة

١,٨. منهجية البحث



اقتصرت على تحديد درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، نمط القيادة، نمط الاتصال ، المشاركة في اتخاذ القرارات، نظام وإجراءات العمال، التكنولوجيا) وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريات بجامعة أم القرى من وجهة نظرهن حيث طبقت هذه الدراسة بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات (مقر الزاهر) بجامعة أم القرى بمكة المكرمة وشملت على جميع الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بالجامعة.

بناءً على مشكلة الدراسة وتسؤلاتها والاطلاع على الدراسات السابقة، فإن المنهج الملائم للدراسة الحالية هو: المنهج الوصفي المسحي.

١,٩. الدراسة الميدانية

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى مقر الزاهر، والبالغ عددهن (٥٠٩) موظفة، لم تلجأ الباحثة إلى أسلوب العينات؛ بل تم التطبيق على كامل أفراد مجتمع الدراسة (٥٠٩) موظفة، بواقع (٣٠) موظفة للعيينة الاستطلاعية، للتأكد من توفر الخصائص السيكومترية (الصاد والثبت) لأداة الدراسة، بعد ذلك تم التطبيق على باقي أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (٣٠٢) استبيان مكتملة وصالحة للتحليل الإحصائي، وتمثل نسبة (٩٥٪) تقريباً من حجم المجتمع - وفيما يلي وصفاً تفصيلياً لعينة الدراسة حسب متغيرة: (المؤهل العلم الكلي - سنوات الخبرة)

النسبة	العدد	
١١,٥٪	٣٥	ثانوية فأقل
٣,٦٤٪	١١	دبلوم
٦٩,٨٧٪	٢١١	بكالوريوس
١,٦٦٪	٥	دبلوم عالي
١٣,٢٥٪	٤٠	ماجستير
١٠٠٪	٣٠٢	الكلي

يتضح من جدول (١) بسبب قلة عدد الأفراد في فئة دبلوم (١١) موظفة، وفئة دبلوم عال (٥) موظفات، لذا ولسهولة إجراء المقارنة لاحقاً حسب المؤهل العلمي، تم دمج فئة دبلوم (١١) موظفة مع فئة ثانوي

فأقل (٣٥) موظفة تحت مسمى أقل من بكالوريوس (٤٦) موظفة. كذلك دمج فئة دبلوم عال (٥) موظفات مع فئة ماجستير (٤٠) موظفة تحت مسمى دراسات عليا (٤٥) موظفة، وأصبح متغير المؤهل العلمي كالتالي:

جدول (٢) وصف عينة أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي بعد الدمج

النسبة	العدد		
%١٥,٢٣	٤٦	أقل من بكالوريوس	المؤهل العلمي
%٦٩,٨٧	٢١١	بكالوريوس	
%١٤,٩٠	٤٥	دراسات عليا	
%١٠٠	٣٠٢	الكلي	

ويتضح من الجدول (٢) أن عدد الموظفين الإداريات الحاصلات على مؤهل البكالوريوس هو (٢١١) موظفة وهذا يعتبر العدد الأكبر من الموظفين الحاصلات على هذا المؤهل مقارنة بالموظفات الحاصلات على مؤهل أقل من بكالوريوس وأيضاً بالنسبة للموظفات الحاصلات على مؤهل الدراسات العليا.

جدول (٣) وصف عينة أفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد		
%١٨,٢١	٥٥	من ١_ إلى أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
%٣٩,٤٠	١١٩	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
%٢٣,٥١	٧١	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	
%١٨,٨٧	٥٧	من ١٥ سنة فأكثر	
%١٠٠	٣٠٢	الكلي	

ويتضح من الجدول (٣) أنه قاد بلغ عائد الموظفين الإداريات من ١ سنة إلى أقل من ٥ سنوات خبرة (٥٥) موظفة بنسبة (١٨,٢١ %) من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات خبرة (١١٩) موظفة بنسبة (39.40 %) ، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة خبرة (٧١) موظفة بنسبة (٢٣,٥١ %)، من ١٥ سنة فأكثر (٥٧) موظفة بنسبة (١٨,٨٧ %).

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من جزئين:

الجزء الأول: البيانات الأولية: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: محور الاستبانة:

المحور الأول: المناخ التنظيمي اشتمل على ٣٤ عبارة توزعت على ستة أبعاد: الهيكل التنظيمي

وتكون من ٦ عبارات، نمط القيادة وتكون من ٦ عبارات، نمط الاتصال وتكون من ٥ عبارات،

المشاركة في اتخاذ القرارات وتكون من ٥ عبارات، نظم واجراءات العمل وتكون من ٧ عبارات، التكنولوجيا وتكون من ٥ عبارات.

المحور الثاني: فاعلية الأداء الوظيفي: وتكون من ١٦ عبارة.

صدق الأداة:

تم التأكد من صد الأداة بطريقتين، الأولى: قبل التطبيق، وتمثلت في الصدق الظاهري لأداة الدراسة،

والثانية: بعد التطبيق على عينة استطلاعية، وتمثلت في الاتساق الداخلي.

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم عارض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص والخبرة من

السادة أعضاء هيئة التدريس؛ من داخل جامعة أم القرى وخارجها، وذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة،

ووضوحها، وانتمائها للمحور، وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس، ومدى ملائمته.

صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من توافر صد الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط لبيرسون، بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) موظفة إدارية بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى مقر الزاهر، وتم الحصول على ما يلي:

جدول رقم (٤) صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول المناخ التنظيمي

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
الهيكل التنظيمي		نمط القيادة		نمط الاتصال		المشاركة في اتخاذ القرارات		نظم وإجراءات العمل		التكنولوجيا	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	٠,٧٠	١	٠,٦٩	١	٠,٦٨	١	٠,٦٦	١	٠,٧٠	١	٠,٧١
٢	٠,٦٨	٢	٠,٦٦	٢	٠,٧١	٢	٠,٦٩	٢	٠,٦٧	٢	٠,٦٨
٣	٠,٦٨	٣	٠,٦٧	٣	٠,٦٦	٣	٠,٦٧	٣	٠,٦٧	٣	٠,٦٨
٤	٠,٦٦	٤	٠,٦٦	٤	٠,٦٨	٤	٠,٧٢	٤	٠,٦٦	٤	٠,٧١
٥	٠,٦٩	٥	٠,٧٢	٥	٠,٦٩	٥	٠,٧٠	٥	٠,٦٩	٥	٠,٩٦
٦	٠,٧١	٦	٠,٦٩					٦	٠,٦٩		

ويشير الجدول (٤) أن قيم الاتساق الداخلي تراوحت من (٠,٦٦) إلى (٠,٧٢)، وجميع قيم معاملات

الارتباط موجبة ومرتفعة، وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين

درجة كل عبارة ودرجة البعد الفه تنتمي إليه في المحور الأول المناخ التنظيمي.

جدول رقم (٥): صد الاتساق الداخلي للمحور الثاني فاعلية الأداء الوظيفي

العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
٣٥	٠,٦٩	٣٩	٠,٦٨	٤٣	٠,٦٧	٤٧	٠,٧٠
٣٦	٠,٦٨	٤٠	٠,٦٩	٤٤	٠,٦٩	٤٨	٠,٦٩
٣٧	٠,٦٩	٤١	٠,٧٠	٤٥	٠,٧١	٤٩	٠,٧١
٣٨	٠,٧١	٤٢	٠,٧٢	٤٦	٠,٦٨	٥٠	٠,٦٨

ويشير الجدول (٥) أن قيم الاتساق الداخلي تراوحت من (٠,٦٨) إلى (٠,٧٢) ، وجميع قام معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) وتشير إلى الاتساق الداخلي، باين درجة كل عبارة ودرجة المحور الثاني فاعلية الأداء الوظيفي.

ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقة (ألفا كرونباخ)، وذلك من خلال نفج العينة الاستطلاعية، والتي تكونت من (٣٠) موظفة إدارية، تم اختيارهن، وتم الحصول على ما يلي:

جدول رقم (٦) : معاملات الفا كرونباخ لثبات المحور الأول المناخ التنظيمي:

الأبعاد	قيمة ألفا
الهيكل التنظيمي	٠,٨٩
نمط القيادة	٠,٩٠
نمط الاتصال	٠,٨٨
المشاركة في اتخاذ القرارات	٠,٩١
نظم وإجراءات العمل	٠,٨٩
التكنولوجيا	٠,٩٠
الدرجة الكلية	٠,٩٢

جدول رقم (٧) : معاملات الفا كرونباخ لثبات المحور الثاني فاعلية الأداء الوظيفي:

المحور	قيمة الفا كرونباخ
الثاني	٠,٩٣

يشير الجدول (٦) والجدول (٧) أن قيم معاملات ألفا كرونباخ تراوحت من (٠,٨٨) إلى (٠,٩٣)، وهذه القيم مرتفعة وتشير إلى أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

مقياس أداة الدراسة المستخدمة:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج؛ لتصحيح استجابات مجتمع الدراسة:

بحيث تعطى الدرجة (١) (منخفضة جداً)، والدرجة (٢) (منخفضة)، والدرجة (٣) (متوسطة)، والدرجة (٤) (كبيرة)، والدرجة (٥) (كبيرة جداً). ووفقاً للمقياس الخماسي تم استخدام المعيار التالي للحكم على

درجة الاستجابة على العبارات: مدى الاستجابة للعبارة = أعلى درجة أقل درجة = ٥ - ١ = ٤

طول الفئة = مدى الاستجابة / عدد فئات الاستجابة = ٤ / ٥ = ٠,٨

جدول (٨): معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات مجتمع الدراسة

الاستجابة	المتوسط الحسابي
منخفضة	١ _ أقل من ١,٨
منخفضة	١,٨١ _ أقل
متوسطة	٢,٦١ _ أقل من
كبيرة	٣,٤١ _ أقل من
كبيرة جداً	٤,٢١ _ ٥

الأساليب الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة للبيانات الأولية.
2. المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري وذلك لحساب القيمة التي يعطيها أفراد مجتمع الدراسة لكل عبارة أو مجموعة من العبارات (البعد/المحور).
3. معامل ارتباط لبيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين المناخ التنظيمي وفاعلية الأداء الوظيفي.

١٠, ١. هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

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

قائمة المراجع

- ١- أبو تايه، بندر؛ الحياره ، خليل ؛ القطاونة ، منار. (٢٠١٢). العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الاعمال الاردنية. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية ، ٢٠ (١) ، ١٥٩ – ١٨٨
- ٢- جديدي نجيبة، & أ. باري عبد اللطيف. تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للموارد البشري (Doctoral dissertation).
- ٣- عائض مسعود الاكلبي، & محمد علي الزارعي. (٢٠٢٢). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بمديرية سجون منطقة الباحة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية و القانونية، ٦ (٢٥) ، ١ - ٢٩.
- ٤- خراشية. (٢٠١٩). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأفراد داخل المؤسسة.
- ٥- شابي، & منصوري. (٢٠٢٣). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي.
- ٦- البيطار، و. ع. ا. ع. م.، ولاء عبد الفتاح علي محمد، حسين، صبري عبد السميع، أمين، & وليد سيد. (٢٠١٨). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة، ٣ (٣)، ٣٢-٢.
- ٧- بن شلالى أحمد. دور المناخ التنظيمي في تحسين أداء الموارد البشرية في الإدارة الرياضية.

- ٨-العيفة، محمد. (٢٠١٨). أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الاداء الوظيفي: دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية و الخاصة.
- ٩-عليات, & العيد. أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي دراسة حالة شركة كهرباء والغاز-ورقة حضري (Doctoral dissertation).
- ١٠-تلي، مصطفى، ولهي، & رابح. المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين.
- ١١-سايعي. أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي (دراسة حالة شركة سونطراك قسم الإنتاج-حاسي مسعود) (Doctoral dissertation).
- ١٢-د. خالد قرواني. (٢٠١٢). مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية, ٢(٢٦).
- ١٣-شايب الدرع, صالح, & محمد (مشرف). (٢٠١٥). أثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة المؤسسات العموميتين الإستشفائيتين جيجل والطاهير (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
- ١٤-يوسف عبد عطية بحر, & أيمن سليمان سلام أبو سويرح. (٢٠١٥). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة. 1-49, 253(2557), Economic Horizons.
- ١٥-العيفة محمد. (٢٠١٨). أثر المناخ التنظيمي و ضغوط العمل على الاداء الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر ٣: كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير).
- ١٦-اليحيى، د. م. ب. س. ب. ع. ا. & د. محمد بن سعد بن عبد العزيز. (٢٠٢٣). مدى تأثير عناصر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأكاديميين بجامعة شقراء: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات الأفريقية, ٤٥(٤), ٣٣٩-٣٧٤.
- ١٧-LAIFA, M. أثر المناخ التنظيمي وضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مقارنة بين المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة (Doctoral dissertation, Université d'Alger 3-) (Brahim Soltane Chaibout).

- ١٨- بامو. المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي دراسة حالة مؤسسة التسوية وأشغال الطرق ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- ١٩- بوصندل, صليحة, بوشبطلول, & بوخمخم. (٢٠٢٢). أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية جيجل (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
- ٢٠- حمزة, & بهاز. (٢٠٢٤). أبعاد المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة عينة من العاملين بمؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملياتية بغرداية (Doctoral dissertation, جامعة غرداية).

قائمة الملاحق

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 درجة الماجستير من جامعة ميدأوشن كلية الإدارة / إدارة المشاريع.

يرجى التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة، بعد قراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة قراءة متأنية ثم في الخانة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها حسب الواقع في الكلية التي (×) وضع علامة تعملون بها.

علماً بأن المعلومات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة

النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

الباحث:

ريم سعيد السويidan

الجزء الأول /المعلومات الشخصية:

في المربع المناسب: ضع إشارة (×)

1النوع- : ذكر ☐ أنثى ☐

2العمر- :

من(٢٥) وأقل من (٢٦ الى ٣٥) سنة ☐ من(٣٦ الى ٤٥) سنة ☐ (٤٦) سنة فأكثر ☐

الجزء الثاني / المعلومات الخاصة بالبحث:

في المربع المناسب: ضع إشارة (×)

أولاً: المناخ التنظيمي:

الرقم	الفقرات	نعم	لا
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		

التدريب

الرقم	الفقرات	نعم	لا
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.		

ثانياً: الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرات	نعم	لا
١٣	أبذل جهد مضاعف لتحسين وتطوير صورة الجامعة		
١٤	أحرص دائماً على المشاركة في معظم الدورات والمؤتمرات والندوات داخل وخارج الجامعة		
١٥	ألتقي بساعات الدوام الرسمية وانتظم في الحضور للعمل.		
١٦	هناك تعاون وثيق بين الموظفين في إنجاز العمل		
١٧	دائماً ما تقدم الموظفين مصلحة العمل على مصالحهم الشخصية .		

١٨	أرى أن الرضا الوظيفي يؤثر على أداء العاملين		
١٩	التزام الإدارة بجودة الأداء يساعد في تحسين مستوى أداء الموظفين		

ثالثاً: الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرات	نعم	لا
٢٠	أنا راض عن أساليب الثواب والعقاب المطبقة في العمل		
٢١	يشعروني الرئيس المباشر بالتقدير والاحترام أمام الموظفين		
٢٢	توجد علاقة ودية وصحية بين زملاء العمل		
٢٣	أشعر بالرضا عن أدائي الوظيفي		
٢٤	يوجد استقرار وظيفي في العمل بالجامعة		

انتهت الاستبانة

شكراً لكم حسن تعاونك

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*