المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على موظفى جامعة جدة)

The Impact of the Work Environment Quality on the Performance of the KSA Universities' Workers; (a Field Study on the University of Jeddah Employees)

إعداد الباحثة / العنود عبد الله محمد العمرى

ماجستير إدارة موارد بشرية، كلية الاعمال، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.

Email: noode1155@hotmail.com

#### الملخص:

تعد جودة بيئة العمل المثالية اهم الركائز التنموية في مجال تطوير وتنمية قدرات واداء الافراد، ومن هذا المنطلق وسعيا لتحقيق برنامج جودة الحياة أحد برامج رؤية 2030. هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر جودة بيئة العمل كمتغير مستقل بأبعاده (الدعم المعنوي، العلاقات الاجتماعية، مشاركة العاملين، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، والظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام) كمتغير تابع على موظفي جامعة جدة.

كما اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبانة على عينة من موظفي جامعة جدة تكونت من اداريين واكاديميين، اذ تم توزيع الاستبانات إلكترونيا على موظفي وموظفات جامعة جدة وعددها (100) استبانة وقد وردها (62) استبانة صالحة للتحليل، كما تم تفريغ الاستبانات ثم ترميز وإدخال البيانات الى الحاسب الآلي باستخدام برنامج (spss) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة و اظهرت نتائج الدراسة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده. فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: جودة بيئة العمل، الأداء الوظيفي، رؤية 2030، جامعة جدة

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

The Impact of the Work Environment Quality on the Performance of the KSA Universities' Workers; (a Field Study on the University of Jeddah Employees)

#### **Abstract:**

The quality of the ideal work environment is the most important development pillar in the field of building the capacities and performance of individuals. On this basis, and in pursuit of the Quality of Life Program, one of the Saudi Vision 2030 programs, this study aims to identify the impact of the quality of the work environment as an independent variable in its dimensions (moral support, social relations, employee participation, job security, open communication, and physical conditions of work) on job performance in its dimensions (organizational commitment, discipline, and task completion) as a dependent variable on University of Jeddah employees.

In this study, a descriptive approach is used via distributing 100 online surveys to a sample of the University of Jeddah employees, administrators and academics, and received 62 responses that are valid for analysis. The surveys are dumped, then the data are encoded and entered into the computer using the SPSS program. To describe the study vocabulary trends towards study variables, iterations, percentages, computational settings and standard deviations were used. The results showed a statistically significant impact at 0.05 between the independent variable (quality of the work environment) and the dependent variable (job performance). This confirmed a statistically significant positive impact of the quality of the work environment on job performance in its dimensions. Otherwise, social relations did not have no statistically significant positive impact on the quality of the working environment.

**Keywords**: Quality of work environment, Job performance, Saudi vision 2030, University of Jeddah.

IJRSP

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### 1. الإطار العام للدراسة

#### 1-1 المقدمة:

يعتبر رأس المال البشري أحد الركائز الاساسية والجوهرية للمنظمات حيث ان نجاح المنظمة من نجاح موردها البشري وفشلها من فشل المورد البشري وايضا يعتبر جوهر العمل الاداري من خلال تحديده للأهداف ووضع السبل والطرق المناسبة للوصول لهذه الاهداف.

لذلك يتحتم الاهتمام براس المال البشري نظراً لما يملكه من معارف ومهارات وقدرات يمكن ان تساهم في نجاح المنظمة، لذلك كان من اولويات الادارة تحسين ظروف الافراد في العمل بالطريقة التي يرتقي فيها الاداء لتحقيق غايات واهداف المنظمة، فمعظم المنظمات لاسيما الحديثة منها تركز جهودها للارتقاء بادئها وأداء العاملين فيها، وتخصيص الكثير من ميزانيتها لإيجاد السبل اللازمة التي تساهم في رفع الاداء وتحقيق كفاءة عالية. (بومجان،2018)

ومن هذا المنطلق زاد الاهتمام بالموظفين داخل المنظمات، وزيادة الاهتمام بجودة بيئة العمل وتحسينها من خلال دراسة وتحليل المكونات والاساليب التي تستند اليها الادارة بقصد توفير بيئة عمل أفضل للعاملين مما يساهم في رفع اداء المنظمة ويحقق اشباع لاحتياجات العاملين، فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل العاملين مندمجين أكثر في عملهم وبالتالي ينعكس ذلك على الأداء (عبد الله الطيب، 2018)

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على مدى تأثير جودة بيئة العمل بأبعادها (العلاقات الاجتماعية، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، مشاركة العاملين، الدعم المعنوي، الظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام) في جامعة جده.

#### 2-1 مشكلة الدراسة وعناصرها

من خلال الدراسات السابقة والاطلاع على توصياتها تبين اهمية البحث في جودة بيئة العمل في الجامعات الحكومية والتركيز على الظروف التي تساهم في تحقيق اهداف المنشأة بكفاءة وفعالية.

من هنا تبلورت مشكلة البحث في السؤال الاتي:

هل يوجد أثر لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده؟

وستتم الاجابة على مشكلة البحث عبر الاجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

ماهي العلاقة بين مختلف ابعاد بيئة العمل في تحقيق البيئة المثالية للعمل؟

هل يعتبر الاداء الوظيفي عاملاً لخلق بيئة عمل مثالية او انه نتيجة لبيئة العمل المتاحة؟



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### 1-3 أهمية الدراسة

تتمثل اهمية الدراسة في فحص مدى وجود أثر لجودة بيئة العمل والذي سيقاس بأبعاده (العلاقات الاجتماعية، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، مشاركة العاملين، الدعم المعنوي، الظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي والذي سيقاس بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام) في جامعة جدة، وبالتالي محاولة تحديد نوع هذا الاثر.

كما ان هذه الدراسة تسهم في تبني المنظمات لتوجهات جديده وسياسات تساعد في تحسين ظروف العمل للارتقاء بأداء المنظمات، وسوف تبين الدراسة الاهمية التطبيقية للنتائج التي توصلت لها من خلال التحليل الاحصائي لهذه الدراسة كما تأمل الباحثة ان تخدم نتائج هذه الدراسة اداريين جامعة جدة في الاخذ بالنتائج والاستفادة منها للارتقاء بالجامعة والوصول لأعلى مستوى من الاداء، وذلك من خلال توفير كل الظروف المادية والمعنوية للموظفين للقيام بعملهم في الجامعة وايضا تعزيز مشاركتهم وتحقيق الامان الوظيفي لهم.

#### 1-4 اهداف الدراسة

تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف التالية:

- 1. التعرف على مدى وجود أثر لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي في الجامعات الحكومية.
  - 2. التعرف على مفهوم وواقع جودة بيئة العمل والاداء الوظيفي في المنظمة.
- 3. التعرف على مدى تطبيق جودة بيئة العمل في الجامعة ودرجة اهتمام الموظفين في الجامعة بهذا الامر.
  - تزويد الادارة في الجامعة بمقترحات للاستفادة منها في تطبيق ابعاد جودة بيئة العمل للارتقاء بالأداء.
    - 5. التوصل الى عدد جيد من التوصيات التي تمكن الباحثين وللمؤسسات التعليمية للاستفادة منها.

#### 1-5 فرضيات الدراسة

نظر المشكلة الدراسة وما بني عليها من اسئلة واستناداً على الدراسات السابقة تم وضع الفرضيات الاتية:

الفرضية الاولى: يوجد أثر ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.

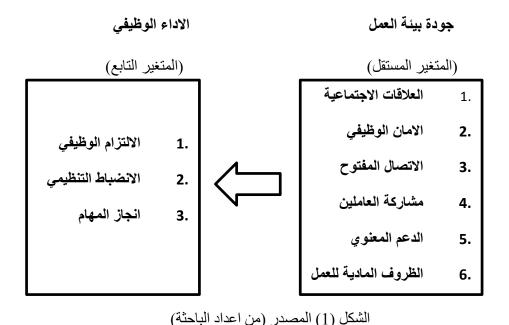
الفرضية الثانية: يوجد علاقة ذو دلالة احصائية لمختلف ابعاد بيئة العمل في تحقيق البيئة المثالية للعمل.

الفرضية الثالثة: يوجد علاقة ذو دلالة احصائية للأداء الوظيفي في خلق بيئة عمل مثالية.

### 1-6 نموذج الدراسة

تم اعتماد متغيرات جودة بيئة العمل كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع حيث انها تشمل جميع ابعاد المتغيرين موضحة في الشكل التالي:

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م



#### 1-7حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة بما يلى:

- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة جدة.
- الحدود الزمانية: اجريت هذه الدراسة في العام الدراسي لعام 2020
- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من موظفي جامعة جده من اداريين وأكاديميين.
- الحدود العلمية: اقتصرت هذه الدراسة على بيان أثر جودة بيئة العمل بأبعاده (العلاقات الاجتماعية، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، مشاركة العاملين، الدعم المعنوي، لظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام)، وذلك لاعتقاد الباحثة بأهمية هذه الابعاد في بيئة العمل.

#### 1-8 التعريفات الاجرائية

بعض المفاهيم الإجرائية في الدراسة:

الجودة: جاءت في لسان العرب معنى لأبن منظور تعني الجيد ينقض الرديء، ويقال اجاد فلان في عملة بمعنى أعده جيداً. ويلخص ان الجودة الصالحة للاستخدام لا تتحقق الا بثلاث شروط:

الوفاء بالمتطلبات، التجرد من العيوب، تنفيذ العمل بالشكل الصحيح. (بومجان،2018)



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

بيئة العمل: هي كل ما يحيط المنظمة من ظروف سواء داخلية او خارجية وتشمل جميع العناصر المؤثرة تأثير مباشر على العاملين وتشمل الظروف المادية ولمعنوية والمكانية والزمانية.

جودة بيئة العمل: هي قدرة الجامعة في توفير جميع العناصر وابعاد بيئة العمل المناسبة والمفضلة لدى موظفيها، والتي تساهم في رفع الاداء، من خلال إدراك العاملين لمدى تلبية المنظمة لاحتياجاتهم، والتي ترفع من مدى الارتياح النفسي للعاملين. (بوقمر،2015)

الاداء الوظيفي: هي المخرجات سواء كان مالية او غير مالية من العاملين والتي تؤثر تأثير مباشر على اداء المنظمة. (محمد العنزي،2017

#### 2. الإطار النظرى والدراسات السابقة

#### 1-1-2 المقدمة

يسعى هذا الجزء لتقديم الإطار النظري لجودة بيئة العمل والاداء الوظيفي كما يلي:

#### المبحث الاول: جودة بيئة العمل

#### 2-1-2 مفهوم جودة بيئة العمل

يتمثل مفهوم جودة الحياة الوظيفية اجرائياً، في مجموعة العمليات المترابطة، والتي تهدف الى اكساب العمل درجة عالية من النجاح والفعالية، من خلال عدة ابعاد، ومن أبرزها الرضا الوظيفي، ومشاركة العاملين، والدعم المعنوي، وتحقيق الامن والامان الوظيفي وتطوير القدرات والمهارات للوصول للاستفادة المثلى للمؤسسات والمنظمات الحكومية. (شميلان، 2019)

ويرى (بومجان، عادل 2018) ان جودة الحياة الوظيفية تعتبر مجموعة من السياسات المحفزة، وتوفر نظم مكافآت فعالة، والاستغلال الامثل لوقت العاملين في المنظمة، وبالتالي يرى ان الجودة من ناحية استراتيجية منظمة تصب في مصلحة العامل.

كما يرى (محمد محمود،2015) ظهر مفهوم بيئة العمل ليواكب المتغيرات والتطور الحاصل في المنظمات، وكما يساهم في التقليل من التوتر والقلق الذي يصاحب العاملين في عملهم ويهدد من استمراريتهم، ولذلك سعت الشركات لتوفير خدمات ومزايا تتلاءم مع طبيعة العمل من خلال تطبيق استراتيجية جودة بيئة العمل التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، ورفع معدل التزامهم، وبذلك يزيد من قدرة الشركات على تحقيق التنافس والحفاظ والاستدامة على فعالية الاداء.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول ان جودة الحياة الوظيفية لها اثار ايجابية على العاملين في المنظمات، حيث انها تركز على صحة الموظف وبالتالي سينعكس ذلك بشكل ايجابي على اداء الموظف وبالتالي سينعكس ذلك بشكل ايجابي على اداء المنظمة.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### 2-1-3 اهمية جودة بيئة العمل:

لجودة بيئة العمل اهمية في نجاح المنظمات، وزيادة الانتاجية من خلال اشباع احتياجات العاملين ورفع من مستوى رضاهم.

وقد حدد (هاشم ابوحميد،2017) ان هنالك تأثيرات ايجابية من خلال تطبيق ابعاد جودة بيئة العمل ومن اهمها يساهم في تقليل الصراعات بين العاملين والادارة وخلق بيئة عمل محفزه واكثر انتاجية، وتهيئه مناخ عمل مناسب لحل المشاكل وكما ستمح بالمشاركة الواسعة من القوى المؤثرة من اعضاء العمل من خلال مجموعة من الافكار البناءة التي تساعد في تحسين الابعاد الخاصة في عمليات التصنيع وظروف العمل، كما انها تساهم في زيادة الولاء والانتماء للعاملين في المنظمة من خلال الموازنة بين تحقيق اهدافهم الشخصية واهداف المنظمة، كما انها تحسن العلاقة بين العاملين وتخفض معدلات الغياب وبالتالي تزيد من الفعالية والكفاءة التنظيمية داخل المنظمة.

كما ترى (إيمان نصار، 2013) ان برامج جودة حياة العمل تؤدي الى الشعور بالأمان الوظيفي، وتحقيق الرضا الوظيفي من خلال احترام العامل لنفسة وحرية التعبير عن ذاته، وتحسين ظروف العمل وزيادة الفعالية والكفاءة التنظيمية من وجهة نظر العاملين وخلق بيئة عمل مرنة و محفزة.

#### 2-1-4 اهداف جودة بيئة العمل:

تهدف جودة بيئة العمل الى تحيق توازن وانسجام بين الحياة الوظيفية وحياتهم الشخصية وان الهدف لوجود جودة الحياة الوظيفية وذلك لزيادة الثقة بين العاملين والاندماج في حل المشاكل وزيادة الفعالية التنظيمية (خوقير،2018)

ويضيف (خوقير، 2018) ان جودة الحياة الوظيفية تهدف الى زيادة الانتاجية والكفاءة التنظيمية وتخفيض تكاليف التأمين الصحي ومعدلات التعويضات نتيجة اصابات العمل، وتساهم في زيادة مرونة وتكيف العاملين وبالتالي زيادة المشاركة وتحقيق مستوى عالى من رضا العملاء.

كما اضافت (إيمان نصار، 2013) ان جودة بيئة العمل تهدف الى:

- تحقيق الرضا الوظيفي.
- تحسين صحة العاملين النفسية والجسدية مما يحقق مشاعر ايجابية.
  - تحسین الانتاجیة
  - تعزيز التعلم في بيئة العمل.
- تكوين صورة ايجابية للمنظمة المحافظة على العاملين وتحفيز هم.

#### 2-1-5 ابعاد جودة بيئة العمل:

اختلفت وجهات نظر الباحثين والعلماء حول ابعاد جودة بيئة العمل وعناصرها، حيث يرى (هاشم عيسى،2017) بأن ابعاد جودة بيئة العمل تتمثل في تحسين الظروف البيئية لتحقيق الانتاجية والكفاءة التنظيمية،



### International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

واعادة تصميم الوظائف لتتلاءم مع مهارات العاملين واهدافهم وتحقيق العدالة التنظيمية والحفاظ على كرامة العاملين، وايضاً اتاحة الفرصة للترقية والتقدم الوظيفي من خلال التعلم والتدريب والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات والادارة الذاتية والملكية كما ترى (إيمان نصار،2013) ان ابعاد جودة العمل تختلف باختلاف المؤسسة وجماعة العمل حيث يرى البعض انها تشمل:

- ظروف العمل المادية والمعنوية.
- الحالة المعنوية ويندرج تحتها، الاحترام، التقدير، التحفيز، الرضا الوظيفي.
- التعليم والتطوير وتشمل: الفرص المهنية، اكتساب مهارات ومعرفة جديدة
  - العلاقات الاجتماعية بين الرؤساء والمرؤوسين، وزملاء العمل.
    - تحقیق الاکتفاء الذاتی.
    - الحالة الجسدية وتشمل: الاحتراق الوظيفي، والاجهاد.
      - الامان الوظيفي

ومن خلال استعراض ابعاد جودة بيئة العمل، فقد لوحظ ان الابعاد تختلف حسب موضوع الدراسة ولذلك تم اختيار عدد من الابعاد الرئيسية لجودة بيئة العمل تختص بالدراسة الحالية ويمكن تناولها على النحو التالى:

#### الدعم المعنوي

يعتبر الدعم المعنوي من الاساسيات في المنظمات، وذلك لما له اهمية في تعزيز اداء الموظف وزيادة إنتاجيته، حيث يعتبر الدعم المعنوي من متطلبات التي يحتاج لها الموظف، الى باقي الاحتياجات الفكرية والعاطفية والجسدية ، حيث يساهم الدعم المعنوي في تعزيز العلاقات بين الموظفين والروح الايجابية فيما بينهم، كما ان الدعم المعنوي بساهم في تحقيق التعاون وتحسين سلوكيات الموظفين والاداريين، كما انه يساهم في تنمية القدرات الابداعية، كما يساعد في حل المشكلات وايجاد الحلول المناسبة، كما ان للدعم المعنوي اثر على الرضا الوظيفي للعاملين وكسب الثقة والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين (محمد ابو قمر، 2015)

كما يرى (ابن رحمون،2013) ان الدعم المعنوي يسهم في رفع كفاءة العاملين، حيث ان الانسان بطبيعته كائن ذو حاجات متعددة، حيث انه يجتهد ليشبع هذه الاحتياجات، في سبيل تحقيق دوافع تنطلق من ذاته تولد لدية الرغبة في تحقيق هدف معين

فعدم اشباع حاجات الفرد يولد لديه توتر يدفعه للمحاولة لإشباعها فأن بذل جهدا عالياً وحقق اداء عالي فأنه يتوقع من الادارة مقابل جهده واداءه ان تكون له عوائد ايجابية تشبع احتياجاته، فبالتالي الدعم المعنوي واشباع احتياجات العاملين يساهم في زيادة الفعالية لدى العاملين وتحقيق انتاجية والحصول على سلوك أفضل.

كما يمكن القول ان الدعم المعنوي يعزز في تحسين العلاقات بين العاملين وتحقيق روح ايجابية وبالتالي ينعكس ذلك على العاملين ويزيد من كفاءتهم وانتاجيتهم كما ان الدعم المعنوي يساهم في تطور مهارات الموظفين ويشجعهم على الاستمرار والابتكار وتحقيق اهدافهم واهداف المنظمة ككل.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### مشاركة العاملين

عرف (ابو عودة، 2018) ان عملية المشاركة في اتخاذ القرارات تعتبر محوراً اساسياً في نشاط المنظمات، وذلك لأنها تعتبر مجهودات مشتركة من الافكار والآراء والتقييم الذي يقوم به العديد من العاملين في المنظمة، فعملية اتخاذ القرارات من العمليات الجوهرية والاساسية في جميع الادارات خاصة الادارة العليا، ولأنها تمس جميع الفاعلين في المنظمة لذلك يكون من الصعب ان تتخذ هذه القرارات من فرد واحد، ولذلك من الضرورة ان يكون هنالك تعاون ومشاركة بين الرئيس والمرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات.

كما ترى (ايمان نصار، 2013) ان مفهوم المشاركة هي عملية اشتراك عقلي وانفعالي للفرد داخل المجموعة من خلال موقف يشجعه على المساهمة والمشاركة في تحقيق الاهداف وتنمية حس المسؤولية لديه.

كما تعتبر اتاحة الفرصة للعاملين في المشاركة في اتخاذ القرارات يساهم في رفع الروح المعنوية لديهم وتشجيعهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة من خلال تعزيز الشعور لديهم بأنهم شركاء حقيقيون في صنع القرارات داخل المنظمة، مما يجعلهم يبذلون جهدهم لتحقيق اهداف منظمتهم، كما تساهم المشاركة في تقليل الصراعات بين العاملين والذي يتكون نتيجة المركزية في اتخاذ القرارات (إيمان نصار، 2013)

لذلك يمكن القول ان المشاركة من اهم العوامل لتحقيق اهداف المنظمة، لأنها تزيد من كفاءة العاملين وقدرتهم على تحمل المسؤولية الادارية وقدرتهم على اتخاذ القرارات وبالتالي يتحسن ادائهم بالشركة.

#### الامان الوظيفي

عرف (محمود ابو عودة، 2018) الامان الوظيفي والاستقرار انه هو بقاء الموظف في الشركة دون انتقاص من الاقدمية او المعاش هذا ويعتبر الامان الوظيفي من اهم ابعاد جودة بيئة العمل، حيث أن رفع درجة الطمأنينة لدى العاملين والاستقرار النفسي يزيد من شعور الموظف بالارتياح وعدم الشعور بالقلق تجاه مستقبله الوظيفي، فالأمان والاستقرار يزيد من استمرار السلوك البشري، كما انه يساهم في رفع الروح المعنوية، وتحسين مستوى الانتاجية وزيادة الاداء الوظيفي.

ويعرف (هاشم ابو حميد، 2017) الامن الوظيفي بأنه مجموعة الضمانات، والمنافع الوظيفية التي يطلبها العاملين مثل الامن من فقدان الوظيفة الامر الذي يؤدي الى تحسين الروح المعنوية والشعور بالاستقرار النفسي والذي ينعكس بدوره على تحسين الاداء.

حيث يرى الكاتب الامان الوظيفي امر حيوي للعاملين في المنظمات، فهو يعتبر ركيزة من ركائز النجاح لأنه يولد شعور بالانتماء والولاء للمنظمة، حيث ينعكس ذلك على العاملين ويزيد من ابداعهم واتخاذ القرارات وتحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### الاتصال المفتوح

ان عملية الاتصال المفتوح تعتبر من الوظائف الادارية المهمة للقائد حيث يمكن بواسطتها توحيد الجهود الجماعية، حيث ان نقل المعلومات من شخص لآخر وفهمها امر ضروري لتحقيق الاهداف المطلوبة والتأثير على سلوك العاملين بما يصب في مصلحة المنظمة (صالحي دنيا، 2017)

ويرى (محمد ابو قمر، 2015) ان الاتصال المفتوح في بيئة العمل من اهم الاسس التي تعتمد عليها المنظمات للارتقاء وتحقيق الاهداف، حيث ان البقاء على اتصال بين الموظفين والاداربين يساهم في معرفة احتياجاتهم ومتطلبات العمل وذلك للعمل على تلبيتها، الامر الدي ينعكس ايجابيا على اداء العاملين وتحقيق انجازات، كما ان الاتصال بين الموظفين والادارة من أكثر الوسائل فعالية للحصول على تغذية راجعة بما يتعلق بمشاكل واحتياجات العاملين.

#### العلاقات الاجتماعية

الموظفين لا يعملون فقط على اشباع احتياجاتهم المادية بل هم بحاجة ايضا الى التواصل الاجتماعي سواء مع الزملاء بوصفهم الداعمين لبعضهم البعض او مع الرئيس المباشر بوصفة متفهماً وداعماً ويستمع لآراء موظفيه ومقترحاتهم ووجهات نظرهم، وعلى سبيل الذكر انه كلما كان المدير متفهماً وواعياً لصعوبة المهام الملقاة على عاتق الموظف كلما كانت العلاقة ايجابية في أثرها على الاداء (العمري، 2017)

كما يرى (ماضى، 2014) ان العلاقات السائدة في المنظمة يمكن تحديد مستوياتها من خلال (العلاقة بين المرؤوسين مع بعض، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين) فبالتالي فأن العلاقة الايجابية للفرد تساهم في اشباع احتياجاته الاجتماعية وتحقيق تبادل المنافع مما يساهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين وبالتالي يزيد من انتاجيتهم وادائهم.

ويمكن القول ان العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وزملائهم من جهة وبين الرئيس وموظفيه من جهة اخرى تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة الولاء والانتماء للمنظمة مما ينعكس بدورة في الرفع من مستوى اداء العاملين والمنظمة ككل.

#### بيئة العمل المادية

ويمكن تعريف بيئة العمل المادية على انها الظروف المادية في بيئة العمل والمتمثلة في سبيل الراحة التي توفرها المنشأة من اثاث وادارة وتكييف وتنظيم مكاتب التي يعمل بها العاملين في المنظمة، حيث ان عدم توفير بيئة سليمة للعاملين يؤثر على سلوكهم وعلى ادائهم في العمل، حيث ان الظروف المادية تعتبر محببة ومفضلة للعاملين فهي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي. (ابو عودة، 2018)

حيث يرى (ايمان نصار، 2013) ان من اهم جوانب العمل التي تؤثر بدرجة كبيرة على اداء الموظف هي العوامل البيئية المادية، حيث ان تحقيق المواءمة والتناسق بين العامل وعمله يؤدي الى زيادة الانتاج كما وكيفاً،



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

ولتحقيق ذلك ينبغي توفير ظروف عمل تساهم في خلق قوة جذب بين العامل ومكان عمله، حيث ان معدل دوران العمل ومعدلات الغياب تكثر في ظروف عمل سيئة.

وهنا يمكن القول ان ظروف العمل المادية تساهم في تحفيز العامل للقيام بعملة بالشكل الصحيح وتقلل من دوران العمل ومعدلات الغياب حيث ان تحقيق الموائمة والارتياح بين العامل وعمله يقتضى الى توفير بيئة عمل صحية.

#### المبحث الثاني: الاداء التنظيمي

#### 2-2 مفهوم الاداء التنظيمي

يعد الاداء التنظيمي جوهر الأنشطة في أي منظمه أي انه يعتبر فعالية المنظمة في تحقيق غرضها كما ان هنالك مقاييس ومؤشرات للحكم على الاداء التنظيمي للمنظمة سواء المالي او الغير مالي، كما ان تحسين الاداء وضمان استدامته من خلال وضع استراتيجية ملائمة تركز على المورد البشري وتنميته وتطويره والمحافظة عليه ووضع سياسات تشجع على الابداع والابتكار وهذا النهج تركز علية المنظمات المتعلمة لتحقق الاستدامة في الاداء. (غسان العمري، 2019)

حيث يرى (بابا، 2015) انه: هو الاداء النهائي لجهود وعمل الفرد والتي تبدأ بقدرة وإدراك الفرد لإداء مهامه والتي تشير الى درجة تحقيق واتمام الفرد للمهام الوظيفية المطلوبة منه.

بينما ترى (أمل حميدان، 2015) ان مفهوم الأداء واسع ويعبر عن اسلوب المنظمة في استثمار مواردها المتاحة بالشكل وفقاً لمعايير تعلق بالأهداف التنظيمية كما تكمن أهميته بمدى قابلية المنظمة من تحقيق الاداء المطلوب وفي خلق النتائج المطلوبة او تحقيق هدف بتفوق كما انه يمثل النتيجة النهائية التي تهدف المنظمات للوصول لها.

كما يمكن القول ان الاداء التنظيمي هو النتيجة النهائية التي تسعى المنظمات للوصول لها من خلال الاستخدام الامثل للموارد المتاحة واشباع احتياجات العاملين للوصول الى اعلى العوائد.

#### 2-2-2 اهمية الاداء التنظيمي

ان لأهمية الاداء التنظيمي قيمة استراتيجية نظرا للدور الفعال الذي يلعبه كون الاداء التنظيمي هو اساس بقاء المنظمات واستمراريتها وكما يساهم الاداء في تحديد مدى استفادة المنظمة من امكانياتها ومواردها بالشكل المطلوب لان الاداء يعتبر هو المحصلة لتلك القدرات كما انه يهتم بالاستغلال الامثل للمهارات والقدرات الخاصة بالأفراد لاستغلالها وتوظيفها بالشكل المطلوب في المنظمة وتحقيق ميزه تنافسية نتيجة الاداء الفعال الذي يشجع على الابداع والابتكار كما يلي (ابو مجان، 2018)

#### 2-2-3 ابعاد الأداء التنظيمي

يتضمن مفهوم الاداء التنظيمي مجموعة من الابعاد تتمثل في عده جوانب تبين هذا من منطلق ان للأداء التنظيمي مفهوم شامل وتتمثل هذه الابعاد فيما يلي:



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### الالتزام التنظيمي

كتب (علي الضلاعين، 2018) الاسطر التالية "لقد بذلت محاولات عديده لتحديد مفهوم الالتزام التنظيمي، حيث انه تحديد مفهوم او معنى كلمة لزم أو لزم لشي أي اثبته وداوم علية والزمة المال والعمل فصار واجباً علية، ويعتبر الالتزام التنظيمي مفهوم من المفاهيم السلوكية والتي تأخذ اتجاهات واسعة حيث تستعمل بطرائق مختلفة توضح التزام الفرد بإظهار نماذج سلوكية معينة مثل الدفاع عن منظمته والدفاع عنها واظهار الفخر للانتماء لها كما يبرز مستوى عالي من سلوك الدور المتميز الذي ينصب نحو الاداء."

كما ترى (راويه، 2018) ان الالتزام التنظيمي هو درجة انغماس الفرد في عملة ومقدار الوقت والجهد الذي يبذله. وايضاً يعرفه بأنه استعداد الفرد لبذل اقصى جهد في العمل للبقاء في المنظمة.

#### الانضباط التنظيمي

يرى (م.إيمان، 2019) ان الانضباط هو مجموعه من القواعد السلوكية للمحافظة على الأنظمة في العمل وتطوير المهارات بشكل أسرع من خلال اتباع نظام سلوكي معين كما يمكن القول ان الانضباط هو الالتزام والجدية في انظمة العمل واحترام حقوق الاخرين والتفريق بما هو جائز في العمل وبما هو محظور.

كما يرى (بايشي، بن عومر، 2018) ان الانضباط التنظيمي هو توافق سلوك للموظف مع السلوك المطلوب للعمل، كما يعرف بأنه التزام الفرد بالحضور المبكر والانصراف في الوقت المحدد وايضا عدم التغيب الا في الاجازات الرسمية.

ويمكن القول ان الانضباط التنظيمي هو التزام الموظف بأنظمة العمل بقناعة منه وبدون ترهيب فهو امر ضروري لنجاح العمل وانتظامه.

#### انجاز المهام

لإنجاز المهام يحتاج ان يتم تحليل احتياجات وتوقعات العملاء لمعرفة نقاط القوة والضعف لأداء المنظمة وايضا معرفة الصورة الكاملة لاحتياجات ومتطلبات المنظمة اذ يساهم ذلك لإنجاز المهام الموكلة لها والتي تتمثل في تطوير مواردها وتنميتها لاستغلالها في تحقيق التنافس مع المنظمات الاخرى، بالإضافة على ان استراتيجية انجاز المهام تعمل على التقييم الاداري وعمليات الاداء. (ابو قمر، 2015)

حيث يمكن القول انه انجاز المهام يتوقف على مدى رغبة الموظف في انجاز مهامه وتحمل المسؤولية المناطة اليه ولتحقيق ذلك بالشكل المطلوب ينبغي على الادارات تشجيع العاملين وتطويرهم وتحقيق الرضا الوظيفي فبالتالي يرتفع مستوى اداء العاملين وينعكس ذلك على الاداء الكلى للمنظمة.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### 2-2-4 الدراسات السابقة

#### المحور الاول: جودة بيئة العمل

• دراسة (بومجان، عادل 2018) جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة الجزائر.

هدفت الدراسة إلى اختبار أثر جودة الحياة الوظيفية من حيث (التكوين، العمل الجماعي، الحوافز والمكافآت، خصائص المنصب، المشاركة في اتخاذ القرار، والظروف المادية للعمل) على أداء الأستاذ الجامعي من حيث (جودة الخدمة، المهارات، السلوك الإبداعي، وكمية العمل) في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. وباستخدام استبيان تم توزيعه على عينة مكونة من 90 أستاذ. وأكدت نتائج الدراسة أن كل من خصائص المنصب والعمل الجماعي له أثر إيجابي مباشر على أداء الأستاذ بينما كل من التكوين، ظروف العمل المادية، الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرار ليس له أثر مباشر على الأداء الوظيفي للأستاذ

وقد افادت دراسة (بومجان، عادل 2018) الدراسة الحالية من حيث تقاربهما في تناول جودة حياة العمل كمتغير مستقل والاداء الوظيفي كمتغير تابع، وكذلك في تبني الدراستين المشاركة في اتخاذ القرارات والحوافز والمكافآت كبعدين من ابعاد المتغير المستقل، والمتمثل بجودة بيئة العمل.

• دراسة (الحربي، سميرة مرشد 2018) مستوى جودة حياة العمل لدى اعضاء هيئه التدريس في جامعة ام القرى.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وفقاً للمجالات التالية: (الظروف المادية وغير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي). واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير وبناء استبانة مكونة من (47) فقرة، موزعة على (4) مجالات لقياس مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها. وتكونت عينة الدراسة من (686) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، والمزاولين لعملهم خلال الفصل الأول من العام الدراسي التنريس في جامعة أم القرى. وتوصلت الدراسة الى نتائج من أهمها: إن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، قد جاء بمستوى (متوسط) للأداة ككل. حصل المجال (الظروف المادية غير والمادية) على المرتبة الأولى، ثم جاء المجال (التوازن بين الحياة والعمل) بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الذاتية حول (مستوى جودة الجامعي)، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (النمو المهني والتدريب). عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة على مجالات أداة الدراسة (الظروف المادية غير والمادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في على مجالات أداة الدراسة (الظروف المادية غير والمادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي)، وعلى المقياس الكلى لأداة الدراسة.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

وقد ساهمت دراسة (الحربي، سميرة مرشد 2018) الدراسة الحالية في التعرف على مفهوم جودة حياة العمل باعتبار جودة بيئة العمل جزءا منها وتبنيها لدراسة أحد ابعاد المتغير المستقل وهي الظروف المادية وغير مادية.

• دراسة (الطيب، عبد الله عبد الخالق 2019) أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي، وذلك من خلال قياس أثر العوامل الوظيفية المتمثلة في التخطيط الوظيفي والأمان الوظيفي، والاتزان بين الشخصية، والعوامل المالية. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها واستخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بجامعة إفريقيا العالمية والبالغ عددهم (615)، اختار الباحث عينة عشوائية مكونة من (131) فرداً لتمثيل مجتمع البحث. وقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها أن العوامل الوظيفية – بشقيها التصميم الوظيفي والأمان الوظيفي – تؤثر في ترقية الأداء الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية، كذلك أن لعملية التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية. كما توصلت الدراسة إلى أن للعوامل المالية دور كبير في ترقية الأداء الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية على نتائج الدراسة قدم الباحث عداً من التوصيات، وهي إعداد خطة شاملة لتقييم وتطوير وتحسين جودة الأداء على المستويات كافة، وذلك اعتماداً على نموذج من المعايير مع التزام جميع فئات العاملين بالإدارات والأقسام لتنفيذ برنامج التقييم، والعمل على تنظيم علاقات العمل والعلاقات الشخصية بين العاملين بما يحقق توازن الحياة الشخصية والوظيفية؛ لما لذلك من تأثير إيجابي على ترقية الأداء الوظيفي، والحفاظ على مستوى التقييم المالي القائم حالياً في الجامعة، والعمل على تحسينه بما يحقق الرضا الوظيفي المطلوب لدى العاملين بالجامعة، والذي من شأنه تحسين الأداء بصورة عامة.

دراسة (الطيب، عبد الله عبد الخالق 2019) ساعدت الباحثة في التعرف على أثر الامان الوظيفي كأحد ابعاد جودة بيئة العمل، حيث ان الجانب البحثي المشترك بين دراسة (الطيب، عبد الله عبد الخالق 2019) والدراسة الحالية هو قياس أثر جودة بيئة العمل باعتباره متغير تابع.

• اما بالنسبة لدراسة (محمد ابو قمر، 2015) فقد هدفت الى التعرف على اثر جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي في مجموعه الاتصالات الاردنية حيث توصلت الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة بيئة العمل (الدعم المعنوي، ومشاركة العاملين، والأمان الوظيفي، والاتصال المفتوح، والظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، والانضباط الوظيفي، وإنجاز المهام) في مجموعة الاتصالات الأردنية، كما أظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثلاثة أبعاد من أبعاد جودة بيئة العمل وهي: (مشاركة العاملين، والأمان الوظيفي، والظروف المادية للعمل) على الالتزام التنظيمي، وكذلك على إنجاز المهام في مجموعة الاتصالات الأردنية، وأظهرت وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعض أبعاد جودة بيئة العمل وهي: (مشاركة العاملين، والظروف المادية للعمل) على الانضباط الوظيفي في مجموعة الاتصالات الأردنية.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

اعتمدت الباحثة على المتغيرات التي تم تطبيقها في دراسة (محمد محمود، 2015) لكي تختبر فرضيات البحث والاجابة على اشكاليات البحث على الجامعات الحكومية السعودية.

• اما (ماضى، خليل 2014) فقد اهتم بدراسة أبعاد بيئة العمل المادية والمعنوية ودورها في تحسين كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية. وتوصل الباحث الى أكثر ابعاد بيئة العمل بحاجة الى دعم الادارة العليا هي التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية وخصوصا فيما يتعلق بجداول وترتيبات العمل المرنة.

ساهمت دراسة (ماضى، خليل 2014) في دعم الباحثة في دراستها الحالية للتعرف على ابعاد بيئة العمل المادية والمعنوية حيث تبنت دراسة (العلاقات الاجتماعية) كأحد ابعاد المتغير المستقل في جودة بيئة العمل.

• اما بالنسبة لدراسة (العمري، محمد بن سعيد 2017) فقد ركزت على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. حيث دلت النتائج على أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيرا على الأداء هي: العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء. كمان وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية المعنوية، وبيئة العمل تعزى لاختلاف في المرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

افادت دراسة (العمري، محمد بن سعيد 2017) في التعرف على مدى تأثير عناصر جودة الحياة الوظيفية باعتبار جودة بيئة العمل جزءا منها على الاداء الوظيفي حيث تناولت الدراسة الحوافز المادية والمعنوية كنوع من انواع الدعم المعنوي وايضا العلاقات الاجتماعية والتي تعتبر أحد ابعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية

هدفت دراسة (محمود اسماعيل 2018) الى التعرف على اثر جودة الحياة الوظيفية على تحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزه وقد كشفت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية قوية بين كل من (الاجور والمكافآت العادلة، والاستقرار والامان الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية وظروف العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتقدم والترقي الوظيفي وبرامج التدريب، والتكنولوجيا المستخدمة) وتحقيق التميز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، كما تبين وجود أربعة متغيرات مؤثرة على تحقيق التميز المؤسسي بالترتيب كالتالي (المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب، التكنولوجيا المستخدمة، الأجور والمكافآت العادلة).

ويجدر القول أنه يوجد نقاط مشتركة بين دراسة (محمود 2018) في تبنيها لبعض من ابعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية المتمثلة في (المشاركة، الامان الوظيفي، ظروف العمل، الاجور والمكافآت).

• هدفت دراسة (فرج، عيسى صالحين 2016) أثر إدارة الجودة الشاملة في الأداء الوظيفي للتعرف على أثر عناصر إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي المتمثلة في اقتناع ودعم الإدارة العليا،



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

والتركيز على العميل، ومشاركة العاملين وتحفيزهم، وتدريب العاملين وتأهيلهم، والتركيز على تحسين الخدمة، والتخطيط الاستراتيجي واستمرارية التحسين، والقدرة على الاتصال الفعال في الشركة العامة للكهرباء محل الدراسة فعند معرفة أي أبعاد إدارة الجودة الشاملة أكثر أثرا بشكل سلبي في الأداء، يتم تجنبه، وأيها أكثر أثرا بشكل إيجابي، يتم التركيز عليه وتحسينه والاستفادة منه. توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في التركيز على وضع أسس للتخطيط الاستراتيجي وخاصة المتعلق بتحسين برنامج الجودة، وعدم اهتمام الإدارة العليا بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية على مستوى الشركة وعدم توفر وسائل اتصال مباشرة بين العاملين وأصحاب القرار، وكذلك بينت الدراسة ارتفاع مستوي أداء العاملين في الشركة بشكل عام، حيث أدى استخدام برامج جودة حديثة إلى تحسين مستوى الأداء وسرعة إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية بأقل جهد ومال لازمين لتنفيذ الأعمال .

فأدت دراسة (فرج، عيسى صالحين 2016) في دعم الباحثة عن مفهوم الجودة كما تبنت الدراسة بعدين من ابعاد الدراسة الحالية في المتغير المستقل وهي مشاركة العاملين وتحفيزهم، ومدى تأثير الجودة وهذه الابعاد على الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

هدفت دراسة (هشام عيسى 2017) إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية
 في جامعة الأقصى بغزة.

وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها: وجود موافقة إلى حد ما من قبل افراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة. أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. وجود تأثير ايجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

وقد فادت دراسة (فرج، عيسى صالحين 2016) في دعم الباحثة في مفهوم الجودة و النقت الدراستان تحديد في مشاركة العاملين وتحفيزهم كمتغير مستقل، ومدى تأثير الجودة وهذه الابعاد على الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

#### المحور الثاني: الاداء الوظيفي

• تستهدف دراسة (موفق، سهام 2016) اختبار أثر كل من (الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، الحوافز) في الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات العمومية الجزائرية، حيث تبينت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الاتصال والتدريب في الأداء الوظيفي لموظفي المستشفى، في حين لم تكشف الدراسة عن أي تأثير للثقافة التنظيمية وكذا الحوافز على الأداء الوظيفي لموظفي المستشفى.



### International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

وقد افادت دراسة (موفق، سهام 2016) في اختيار الباحثة لبعض ابعاد المتغير المستقل، وهذه الابعاد هي: الاتصال التنظيمي، والمحوافز المتمثلة في الدراسة الحالية، حيث سعت الباحثة المين في المتغير المستقل في الدراسة الحالية، حيث سعت الباحثة الى تحليل هذين البعدين وفقا لتأثير هما على الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

هدفت دراسة (الضلاعين، علي فلاح 2018) إلى كشف العوامل التنظيمية المؤثرة في الالتزام التنظيمي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني وإلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي لأربعة متغيرات هي: البعد المالي والمستقبل الوظيفي وبيئة العمل والعملة الإدارية والتطوير الذاتي والوظيفي وعلاقات العمل في مؤسسة التدريب المهني. وكانت النتائج أنه لا يوجد التزام وظيفي لدي العاملين في مؤسسة التدريب المهني بشكل عام باستثناء ما يتعلق بمحور علاقات العمل، وبشكل عام حيث كانت هناك درجة منخفضة من الالتزام التنظيمي ويعزي الباحث هذه النتائج من خلال الاطلاع على واقع مؤسسة التدريب المهني وبناء على ما أظهرته النتائج كانت مستويات الرواتب والأجور منخفضة مقارنة بالدوائر الأخرى. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان أبرزها ضرورة الاهتمام بالعوامل بكافة المتغيرات والعوامل المؤثرة في الالتزام الوظيفي.

ساهمت دراسة (الضلاعين، علي فلاح 2018) في دعم الباحثة في التعرف على العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي وهو أحد ابعاد المتغير التابع في الدراسة الحالية، وتناولت الدراسة بيئة العمل كأحد العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي باعتبار بيئة العمل المتغير المستقل في الدراسة الحالية.

• استنادا على دراسة (العجمي، فهد محمد 2017) يعد التحفيز من أهم الممارسات الإدارية لما له من تأثير كبير على الأداء الوظيفي سلباً أو إيجاباً فالتحفيز يثير دوافع الفرد وتوليد الرغبة والحماس لديه في العمل والتحفيز متنوع منه المادي والمعنوي، ولذلك هدفت الدراسة إلى العمل على تقصي أثر الحوافز في تحسين الأداء وما مدى مساهمة التحفيز في تحسين الأداء كما هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابة أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية وتم إتباع المنهج الوظيفي التحليلي الذي يناسب دراسة أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية، وقد كانت نتائج الدراسة كانت أنه هناك علاقة ترابطية بين استخدام أبعاد الحوافز وتحسين الأداء تتصف بالقوة لدى موظفي مدارس منطقة الأحمدي التعليمية.

افادت دراسة (العجمي، فهد محمد 2017) الدراسة الحالية في التعرف على اهم الممارسات الادارية وهو التحفيز والذي يعتبر نوع من انواع الدعم المعنوي وهو أحد الابعاد الهامة في جودة بيئة العمل ومدى تأثيره على الاداء الوظيفي والذي يعتبر المتغير التابع في الدراسة الحالية.

هدفت دراسة (بابا، انعام عبد القادر 2015) للتعرف على أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل يؤثر سلبا على مستوى أداء الموظفين، وجاءت تأثيرات هذه الضغوط على أبعاد الأداء حسب الترتيب التالي (مستوى الدقة، مستوى الإنجاز،



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

القدرة على حل المشكلات، الإبداع والمبادرة). وأوصت الدراسة على ضرورة العمل على الحد من ضغوط العمل وخاصة المتعلقة بأبعاد (الهيكل التنظيمي، صنع واتخاذ القرارات، صراع الدور، غموض الدور، بيئة العمل المادية، علاقات العمل) على الترتيب وذلك لتأثيراتها السلبية على أداء الموظفين.

ساهمت دراسة (بابا، انعام عبد القادر 2015) في إثراء الدراسة الحالية من خلال التعرف على مفهوم الاداء الوظيفي باعتباره المتغير التابع في الدراسة الحالية بيئة العمل المادية كأحد ابعاد المتغير المستقل في الدراسة الحالية هذا وتختلف هذه الدراسة في انها اعتمدت ابعادا اخرى للأداء الوظيفي مختلفة عن الابعاد التي اعتمدتها الدراسة الحالية.

• تهدف دراسة (khalid, haneen) إلى البحث في تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي بدراسة عينة متكونة من 85 موظفا في شركة هندسية. استخدم الباحث المنهجية التحليلية الإحصائية لفحص الأبعاد المختلفة فيما يتعلق بعوامل بيئة العمل (الضوضاء؛ درجة الحرارة؛ الهواء؛ الضوء واللون الفضاء ورضا أصحاب العمل). وكشفت النتائج أن القيود الظرفية التي تتكون من عوامل مثل الضوضاء وأثاث المكاتب والتهوية والضوء، هي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر سلبيا على الأداء الوظيفي لذلك يجب أن تحظى باهتمام أكبر. يقترح الباحث على أصحاب العمل وتتحقق النتائج بيئة العمل كمبادرة لتحفيز الموظفين لكي يزداد أداءهم الوظيفي وبالتالي يزداد رضا أصحاب العمل وتتحقق النتائج والأهداف المرجوة من الوظيفة.

ساهمت دراسة (Khalid, haneen) في التعرف على بيئة العمل المادية والتي تعتبر أحد ابعاد جودة بيئة العمل ومدى تأثيرها على اداء العاملين

هدفت دراسة (احمد ناصر 2016) إلى تحليل أثر المناخ التنظيمي بأبعاده (الهيكل التنظيمي، والأنظمة والتعليمات، والحوافز والمكافئات، والمشاركة، ونمط الاتصال) في الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري والالتزام الارتباطي) في بيت التمويل الكويتي من وجهة نظر العاملين فيه، حيث ركزت الدراسة على حل مشكلة الدراسة المتعلقة بتحديد أثر المناخ التنظيمي بأبعاده في تعزيز الالتزام التنظيمي و أشارت الدراسة في نتائجها الى وجود فروق لتصورات العاملين حول مفهوم المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي في بيت التمويل الكويتي تعزى المتغيرات الديمغرافية. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير فاعلية المناخ التنظيمي في بيت التمويل الكويتي لما لها من أثر في تعزيز الالتزام التنظيمي مما يؤدي الى الوصول إلى الأهداف بكفاءة وفاعلية، وزيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإشراكهم في صناعتها كونها تنعكس في الكثير من الجوانب التنظيمي وتؤسس لتعزيز الالتزام التنظيمي بأبعاده، والأخذ بالعوامل الأخرى المؤثرة في الالتزام.

ساهمت دراسة (احمد 2016) في تبنيها لدراسة المناخ التنظيمي كمتغير مستقل كما تضمن المتغير دراسة مجموعه من ابعاد الدراسة الحالية المتمثلة في (نمط الاتصال، المشاركة، المكافآت) وكما انها تناولت دراسة الالتزام التنظيمي كمتغير تابع والذي يعتبر كأحد ابعاد الاداء الوظيفي المتغير التابع في الدراسة الحالية.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

■ أما دراسة (وازع غانم 2017) فقد هدفت إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموظفين في شركة النفط اليمنية (دراسة حالة)، وقد أعتمد الباحث على مصدرين أساسيين هما مصادر أولية ومصادر ثانوية. كما أستخدم الباحث مقابيس النزعة المركزية. وتم اختبار الفرضيات بالأساليب الإحصائية وخلصت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: وجود أثر لتكنولوجيا المعلومات ذات الأبعاد التكنولوجية (المكونات المادية، المكونات البرمجية، شبكات الاتصال، قواعد البيانات) على أداء الموظفين بمؤشراته (الانضباط الوظيفي، الالتزام الوظيفي، إنجاز المهام) في شركة النفط اليمنية. في ضوء النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات كان من أهمها: ضرورة أن تحصل الشركة على الدعم والتشجيع من قبل الحكومة نحو زيادة مستويات التطوير التقني وإدخال المنظومة التكنولوجية التي تربط كافة الفروع ببعضها البعض بهدف تكامل تدفق البيانات والتشارك المعلوماتي. يوصي الباحث بتطبيق البرامج ذات الإصدارات المتقدمة التي تمكن الشركة من دمج كافة عملياتها وربطها بالقطاعات الحكومية ذات الصلة كوزارة النفط والشركات النفطية الحكومية والخاصة بهدف تبادل المعلومات فيما بينها. ضرورة أجراء المزيد من البحوث المتعلقة بتكنولوجيا.

يمكن ملاحظه اختلاف المتغير المستقل في دراسة (وازع 2017) عن الدراسة الحالية لكن كلاهما تتبنى دراسة المتغير التابع بنفس الأبعاد والمتمثلة في (الانضباط الوظيفي، الالتزام الوظيفي، انجاز المهام(.

#### الفصل الثالث: منهجية الدراسة

#### 1-3 المقدمة

تعتبر منهجية الدراسة واجراءاتها محوراً رئيسياً يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي للدراسة، ومن خلالها يتم الحصول على المطلوبة لأجراء التحليل الاحصائي للتوصل الى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء ادبيات الدراسات المتعلقة بموضوع لدراسة الحالية، ومن خلالها يتم التوصل الى الاهداف التي تسعى لها الدراسة.

#### 3-2 منهجية الدراسة

عمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبانة على عينة من موظفي جامعة جدة بالمملكة العربية السعودية وقد تم الاختيار المنهج الوصفي لملائمتها مع طبيعة الدراسة واهدافها

### 3-3 مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي جامعة جدة (أكاديميين واداريين)، اما عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة من كلية الاعمال بجامعة (أكاديميين واداريين).

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### 3-4 ادوات جمع البيانات

تم اعداد استبانة حول (أثر جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي) در اسة تطبيقية عل موظفي جامعة جدة.

وقامت الباحثة بتوزيع الاستبانات إلكترونيا على موظفي وموظفات جامعة جدة وعددها 100 استبانة وقد وردها 62 استبانة صالحة للتحليل

#### التحليل الإحصائي:

تم تغريغ الاستبانات ثم ترميز وإدخال البيانات الى الحاسب الآلي باستخدام برنامج (spss) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة ويقارن الوسط الحسابي الوزني بالقيم المبينة بالجدول التالي لمعرفة قوة الموافقة على العبارة.

مستوى التغير	الى	من
منخفض جدا	1.8	0
منخفض	2.6	1.81
متوسط	3.4	2.61
مرتفع	4.2	3.41
مرتفع جدا	5	4.21

#### واستخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية في تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

استخدمت الاختبارات المناسبة لفروض البحث ولطبيعة البيانات والمتوفرة في برنامج (spss)على النحو التالي

- 1- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة البحث.
- 2- المتوسط الحسابي لكل عبارة من العبارات للتعرف على التطبيق العام للعبارة وترتيب العبارة من حيث التطبيق لأفراد العينة
  - 3- الانحراف المعياري لمعرف معدل انحراف البيانات عن متوسطها.
  - 4- معامل الاختلاف Coefficient of Variation وهذا العامل لقياس نسب التشتت بين العبارات.
- 5- معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient للتحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس (المحاور) متعددة العبارات المستخدمة في الدراسة.



6- اختبار الفرضيات من خلال معامل الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل والمتغير التابع واختبار الانحدار الخطي البسيط لإيجاد الاثر بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

#### توصيف عينة البحث

احتوت الدراسة على 5 من المتغيرات الديمو غرافية (العمر والحالة التعليمية والمسمى الوظيفي والخبرة والجنس) بالإضافة الى محورين:

	الأداء		الجودة	
ئي: الأداء	المحور الثاة		ل: جودة	المحور الأو
	الوظيفي			بيئة العمل
عدد	الأداء		الجودة	215
الأسئلة				الأسئلة
4	الالتزام		الدعم	4
4	التنظيمي		المعنوي	4
		-		
3	الانضباط		مشاركة	5
3	الوظيفي		العاملين	3
5	انجاز		الامان	4
	المهام		الوظيفي	_
			الاتصال	4
			المفتوح	_
			الظروف	6
			المادية	U
			العلاقات	6
			الاجتماعية	0
		الشكل (2)		



المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

باختيار مقياس ديكارت الخماسي

غیر موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
• !				

اختبارات الصدق والثبات لاستبانة الدراسة:

### جدول رقم (1) درجة الاعتمادية والثبات

درجة الثبات	المتغير
0.778	الدعم المعنوي
0.763	مشاركة العاملين
0.724	الامان الوظيفي
0.729	الاتصال المفتوح
0.786	الظروف المادية
0.797	العلاقات الاجتماعية
0.764	الالتزام التنظيمي
0.798	الانضباط الوظيفي
0.792	انجاز المهام

#### ثبات الاستبانة:

تم استخدام طريقة معامل الثبات Cronbach Alpha لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقاييس التي اعتمدتها الد راسة كما ظهر في جدول رقم (1) حيث تشير النتائج الواردة في الجدول أن متوسط معامل الثبات لجميع الأبعاد (0.77) وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة للتحليل الإحصائي.

### 3-5 عرض وتحليل نتائج الدراسة:

أولا: الخصائص الديمو غرافية لعينة مجتمع الدراسة.

الجدول التالي يبين توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الوصفية التي شملتها الدراسة.



### جدول رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الوصفية

الجنس	نكر	29	47%
	أنثى	33	53%
	من 25 - أقل من 35 سنة	23	37%
العمر	من 35 – أقل من 45 سنة	29	47%
	من 45 سنة فأكثر	10	16%
	أقل من 5 سنوات	14	23%
سنوات الخبرة	من 5 - أقل من 10 سنوات	28	45%
<b>J.</b>	من 10 - أقل من 15 سنة	14	23%
	من 15 سنة فأكثر	6	10%

يوضح الجدول رقم (2) خصائص العينة، بالنسبة لمتغير العمر فقد تبين أن معظم أفراد العينة هم من الفئة العمرية من 35 - أقل من 45 سنة بنسبة 47 % وأن سنوات الخبرة من 5 - أقل من 10 سنوات 45%

جدول رقم (3) نسب الموافقة والرفض على جودة بيئة العمل في جامعة جدة تبعا للجنس

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
37	132	213	0	575	
4%	14%	22%	0%	60%	أنثى
				957	
		18%	الرفض	60%	الموافقة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
61	130	115	0	535	
7%	15%	14%	0%	64%	ذكر
				841	
		230/2	الرفض	6/10/2	المه افقة

نسبة الموافقة من الإناث على العدالة في جامعة جدة 60% أقل من نسبة الموافقة من الذكور 64%.



### جدول رقم (4) نسب الموافقة والرفض على جودة بيئة العمل في جامعة جدة تبعا للعمر

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
37	111	156	0	363	
6%	17%	23%	0%	54%	من 25 – أقل من 35 سنة
				667	
		22%	ر فض	54%	مه افقة

موافقة %54 رفض %22

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
55	133	138	0	515	
7%	16%	16%	0%	61%	من 35 – أقل من 45 سنة
				841	
					** ** * *

موافقة %61 رفض %22

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
6	18	34	0	232	
2%	6%	12%	0%	80%	من 45 سنة فأكثر
				290	
	<u> </u>	00/	·. à	000/	7731

موافقة %80 رفض %8

نسبة الموافقة من الفئة العمرية الأكبر من 45 سنة فأكثر على جودة بيئة العمل في جامعة جدة 80% وهي الأعلى والفئة العمرية الأقل على الموافقة هي من 25 – أقل من 35 سنة بنسبة 54%.

### جدول رقم (5) نسب الموافقة والرفض على جودة بيئة العمل في جامعة جدة تبعا لسنوات للخبرة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
38	104	143	0	469	e tot
5%	14%	19%	0%	62%	أقل من 5 سنوات
				754	
		19%	ر فض	62%	مو افقة



المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
13	27	32	0	102	من 5 –
7%	16%	18%	0%	59%	أقل من 10
				174	سنوات
		220/	• :	<b>500</b> /	7:21

23%	رفض	59%	موافقة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
23	27	45	0	195	من 10 –
8%	9%	16%	0%	67% 290	أقل من 15 سنة

**17%** رفض **67%** موافقة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
24	104	108	0	344	5. 15.
4%	18%	19%	0%	59%	من 15 سنة فأكثر
				580	
		22%	ر فض	59%	مه افقة

نسبة الموافقة من فئة من 10 – أقل من 15 سنة خبرة فأكثر على جودة بيئة العمل في جامعة جدة 67% وهي الأعلى وفئة من 15 سنة فأكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة 59%.

### 6-3 التحليل الوصفى للإجابات عينة الدراسة جدول رقم (6) التحليل الوصفي للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) الدعم المعنوي.

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	مو افق بشدة	الدعم المعنوي	المحور الأول	
			2	2	7	0	51	أتلقى عبارات الثناء		
0.23	1.04	4.55	3%	3%	11%	0%	82%	من مديري عندما أقوم بعملي بشكل مميز	المجال	1
			1	4	9	0	48	اشعر بأنني شخص	الاول	
0.24	1.07	4.45	2%	6%	15%	0%	77%	تعتمد علية الإدارة بشكل واضح		2

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

0.34	1.39	4.11	3	11	5	0	43	سبق لي ان استلمت	3
0.54	1.39	4.11	5%	18%	8%	0%	69%	شهادات شكر وتقدير.	3
			1	10	11	0	40	تقيم الجامعة	
0.31	1.28	4.10						احتفالات لموظفيها	4
			2%	16%	18%	0%	65%	في مناسبات معينة.	
0.28	1.19	4.30							

الوسط الحسابي للدعم المعنوي 4.30 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.19 معامل الاختلاف 0.38

العبارة (أتلقى عبارات الثناء من مديري عندما أقوم بعملي بشكل مميز) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.55 وانحراف معياري 1.04.

العبارة (تقيم الجامعة احتفالات لموظفيها في مناسبات معينة.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.10 وانحراف معياري 1.28.

### جدول رقم (7) التحليل الوصفي للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) مشاركة العاملين.

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	مشاركة العاملين	المحور الأول	
0.19	0.87	4.63	0%	3 5%	7 11%	0%	52 84%	أتبادل الأراء ووجهات النظر مع مديري فيما يتعلق بقضايا العمل.		5
0.25	1.08	4.31	0%	5 8%	23%	0%	43 69%	يحرص مديري على سماع رأيي فيما يتعلق بإجراءات سير العمل.	المجال الثاني	6
0.22	0.99	4.44	0	3 5%	13 21%	0%	46 74%	تساعد أرائي في التوصل إلى قرارات أكثر فعالية		7

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

			0	1	2	0	59	يسهم تبادل	
0.11	0.52	4.00						المعلومات ما بين	0
0.11	0.52	4.89	0%	2%	3%	0%	95%	العاملين في تحسين	8
								التفاعل فيما بينهم	
			1	9	17	0	35	يسود جو العمل	
0.32	1.26	3.95						الوقوف على	9
0.32	1.20	3.93	2%	15%	27%	0%	56%	اقتراحات وتوصيات	9
								الموظفين	
0.22	0.94	4.44							

الوسط الحسابي لمشاركة العاملين 4.44 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 94.0 معامل الاختلاف 0.22

العبارة (يسهم تبادل المعلومات ما بين العاملين في تحسين التفاعل فيما بينهم) حازت على أقل قبول بمتوسط 4.89 وانحراف معياري 0.52.

العبارة (يسود جو العمل الوقوف على اقتراحات وتوصيات الموظفين) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.95 وانحراف معياري 61.2

جدول رقم (8) التحليل الوصفى للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) الامان الوظيفى

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	مو افق بشدة	الامان الوظيفي	المحور الأول	
			5	7	16	0	34	تتوفر أنظمة ادارية		
0.37	1.41	3.82	Q0/	110/	260/	00/	550/	تضمن حقوق		10
			8%	11%	26%	0%	55%	الموظفين.		
0.25	1.10	4.31	1	3	15	0	43	اشعر بالاستقرار	المجال	11
0.23	1.10	4.31	2%	5%	24%	0%	69%	الوظيفي.	الثالث	11
0.42	1 46	2.45	7	10	19	0	26	أشعر بعدالة تقييم		12
0.42	1.46	3.45	11%	16%	31%	0%	42%	الأداء.		12
0.42	1.43	3.37	6	13	19	0	24	تحرص الإدارة على		13



المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

ĺ				10%	21%	31%	0%	39%	تحقيق الاستقرار النفسي للموظفين.	
	0.37	1.35	3.74							

الوسط الحسابي للأمان الوظيفي 3.74 (مرتفع بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.35 معامل الاختلاف 0.37

العبارة (اشعر بالاستقرار الوظيفي) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.31 وانحراف معياري 1.10

العبارة (أشعر بعدالة تقييم الأداء) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.45 وانحراف معياري 1.46

### جدول رقم (9) التحليل الوصفى للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) الاتصال المفتوح

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الاتصال المفتوح	المحور الأول	
			2	8	25	0	27	يتم الحصول على		
0.34	1.25	3.68						تغذية راجعه عند		14
			3%	13%	40%	0%	44%	إرسال أي رسالة		
								اتصالية داخل الجامعة.		
			2	7	15	0	38	تتم عملية الاتصال بين		
0.31	1.27	4.05						الرؤساء والمرؤوسين		15
0.31	1.27	4.03	3%	11%	24%	0%	61%	بكلا الاتجاهات	11 11	13
								الصاعد والنازل.	المجال الرابع	
			2	11	17	0	32	تتسم الرسائل	٠٠٠	
0.35	1.33	3.79						الاتصالية بالوضوح		16
			3%	18%	27%	0%	52%	في كافة مراحلها.		
			1	12	15	0	34	يتم الاتصال بشكل		
0.34	1.31	3.87						يمكن من خلاله لكافة		17
0.34	1.31	3.67	2%	19%	24%	0%	55%	المعنيين الإحاطة		1/
								بموضوع المشكلة		
0.34	1.29	3.85								_

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الوسط الحسابي للاتصال المفتوح 3.85 (مرتفع بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.29 معامل الاختلاف 0.34

العبارة (تتم عملية الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين بكلا الاتجاهات الصاعد والنازل.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.05 وانحراف معياري 1.27

العبارة (يتم الحصول على تغذية راجعه عند إرسال أي رسالة اتصالية داخل الجامعة.) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.68 وانحراف معياري 1.25

جدول رقم (10) التحليل الوصفي للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) الظروف المادية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري		غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	مو افق	مو افق بشدة	الظروف المادية	المحور الأول	
			2	11	7	0	42	تتوفر تجهيزات في مكان العمل لتحقيق		1.0
0.33	1.34	4.11	3%	18%	11%	0%	68%	وسائل الراحة مثل التكييف والتدفئة.		18
0.43	1.56	3.66	6	15	7	0	34	يتم تنظيف المكاتب		19
0.43	1.56	3.00	10%	24%	11%	0%	55%	يومياً.		19
			2	10	10	0	40	توفر الجامعة وسائل		
0.33	1.33	4.06	3%	16%	16%	0%	65%	وأدوات الأمان والسلامة اللازمة للقيام بالعمل.	المجال الخامس	20
0.39	1 40	2.76	6	9	13	0	34	الأفتاد الشائد		21
0.39	1.48	3.76	10%	15%	21%	0%	55%	الأثاث المكتبي مريح.		21
			6	14	11	0	31	تتوفر التهوية والعوامل		
0.42	1.52	3.58	10%	23%	18%	0%	50%	الصحية في مكان العمل.		22
0.51	1.54	3.02	10	21	10	0	21	تتوفر كافتيريا في مكان		23
0.51	1.54	3.02	16%	34%	16%	0%	34%	العمل توفر خدمة جيدة.		23
0.40	1.46	3.70								

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الوسط الحسابي للظروف المادية 3.70 (مرتفع بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.46 معامل الاختلاف 0.34

العبارة (تتوفر تجهيزات في مكان العمل لتحقيق وسائل الراحة مثل التكييف والتدفئة.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.11 وانحراف معياري 1.34

العبارة (تتوفر كافتيريا في مكان العمل توفر خدمة جيدة.) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.02 وانحراف معياري 1.54

#### جدول رقم (11) التحليل الوصفي للاستبانة (إجابات جودة بيئة العمل) العلاقات الاجتماعية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	مو افق بشدة	العلاقات الاجتماعية	المحور الأول	
0.17	0.81	4.68	0	2 3%	7 11%	0 0%	53 85%	يريحني العمل مع الجماعة.		24
0.16	0.76	4.76	0%	3 5%	3 5%	0 0%	56 90%	لدي صداقات كثيرة في العمل.		25
0.43	0.79	1.84	22 35%	30 48%	9 15%	0	1 2%	توجد خلافات بيني وبين أصدقائي.	المجال	26
0.09	0.43	4.90	0	0%	3 5%	0	59 95%	اجد المساعدة من قبل الزملاء	السادس	27
0.47	1.46	3.08	8 13%	19 31%	15 24%	0%	20 32%	أساس التعاون في العمل هي المصالح.		28
0.31	1.29	4.21	2 3%	9 15%	7 11%	0%	44 71%	اعتبر مكان عملي هو منزلي الثاني.		29
0.27	0.93	3.91								

الوسط الحسابي للعلاقات الاجتماعية 3.91 (مرتفع بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 0.93 معامل الاختلاف 00.27

العبارة (أجد المساعدة من قبل الزملاء) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.90 وانحراف معياري 0.43

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

العبارة (توجد خلافات بيني وبين أصدقائي.) حازت على أقل قبول بمتوسط 1.84 وانحراف معياري 0.79

#### تحليل لإجمالي جداول جودة بيئة العمل

الوسط الحسابي لجودة بيئة العمل 3.99 (مرتفع بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.19

معامل الاختلاف 0.31

العبارة (أجد المساعدة من قبل الزملاء) من بعد مشاركة العاملين حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.90 وانحراف معياري 0.43

العبارة (توجد خلافات بيني وبين أصدقائي) حازت على أقل قبول بمتوسط 1.84 وانحراف معياري 0.79.

#### جدول رقم (12) التحليل الوصفي للمحور الثاني الاداء الوظيفي (الالتزام التنظيمي)

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	مو افق بشدة	الالتزام التنظيمي	المحور الثاني	
0.09	0.43	4.90	0	0	3 5%	0	59 95%	ابذل قصاري جهدي لإنجاز مهام وظيفتي.		1
0.25	1.11	4.40	1 2%	5 8%	9 15%	0	47 76%	أدرك تمامًا رؤية ورسالة واهداف الجامعة.	المجال	2
0.22	1.02	4.55	1 2%	4 6%	6 10%	0	51 82%	افتخر للانتماء للجامعة.	الاول	3
0.38	1.47	3.82	4 6%	13 21%	9 15%	0%	36 58%	التزم بالبقاء في الجامعة حتى لو توفرت لي الفرصة للعمل في جامعة أخرى		4
0.24	1.01	4.42								

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الوسط الحسابي للالتزام التنظيمي 4.42 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 1.01

معامل الاختلاف 24.0

العبارة (ابذل قصارى جهدي لإنجاز مهام وظيفتي.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.90 وانحراف معياري 0.43

العبارة (التزم بالبقاء في الجامعة حتى لو توفرت لي الفرصة للعمل في جامعة أخرى) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.82 وانحراف معياري 47.1.

### جدول رقم (13) التحليل الوصفي للمحور الثاني الاداء الوظيفي (الانضباط الوظيفي)

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانضباط الوظيفي	المحور الثان <i>ي</i>	
0.16	0.78	4.76	1 2%	1 2%	4 6%	0%	56 90%	التزم بمواعيد الحضور والانصراف للدوام الرسمي.		5
0.05	0.25	4.97	0	0	1 2%	0	61 98%	احترم قوانين وانظمة الجامعة.	المجال الثاني	6
0.24	1.08	4.48	3 5%	0%	10 16%	0%	49 79%	التزم بالامتناع عن التدخين داخل مكان العمل.		7
0.15	0.71	4.74								

الوسط الحسابي للالتزام التنظيمي 4.74 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 0.71

معامل الاختلاف 15.0

العبارة (احترم قوانين وانظمة الجامعة) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.97 وانحراف معياري 0.25

العبارة (التزم بالامتناع عن التدخين داخل مكان العمل.) حازت على أقل قبول بمتوسط 4.48 وانحراف معياري 1.08.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### جدول رقم (14) التحليل الوصفي للمحور الثاني الاداء الوظيفي (انجاز المهام)

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري		غیر موافق بشدة	غیر موافق	محايد	موافق	مو افق بشدة	انجاز المهام	المحور الثاني	
			0	1	3	0	58	أقوم بإنجاز مهام		
0.12	0.57	4.85	0%	2%	5%	0%	94%	وظيفتي بدون اخطاء وبدقة عالية		8
			0	0	2	0	60	أقوم بإنجاز مهام		
0.07	0.36	4.94	0%	0%	3%	0%	97%	وظيفتي في الوقت المحدد ِ		9
			0	0	1	0	61	استطيع تخطي		
0.05	0.25	4.97	0%	0%	2%	0%	98%	الصعوبات التي تواجهين اثناء إنجاز المهام.	المجال الثالث	10
			0	3	14	0	45	أقدم إنجازات تفوق		
0.23	1.00	4.40	0%	5%	23%	0%	73%	توقعات الإدارة وتتعدى مهام عملي الوظيفي.		11
			4	6	7	0	45	لا يؤثر ضغط العمل		
0.32	1.34	4.23	6%	10%	11%	0%	73%	سلباً على جودة عملي المنجز.		12
0.16	0.70	4.68								

الوسط الحسابي للالتزام التنظيمي 4.68 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 0.70

معامل الاختلاف 0.16

العبارة (أستطيع تخطي الصعوبات التي تواجهين اثناء إنجاز المهام.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.97 وانحراف معياري 0.25

العبارة (لا يؤثر ضغط العمل سلباً على جودة عملي المنجز) حازت على أقل قبول بمتوسط 4.23 وانحراف معياري 1.34.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### تحليل لإجمالي جداول الاداء الوظيفي

الوسط الحسابي لجودة بيئة العمل 4.61 (مرتفع جدا بمقياس ديكارت)

الانحراف المعياري 0.81

معامل الاختلاف 0.19

العبارة (أستطيع تخطي الصعوبات التي تواجهين اثناء إنجاز المهام.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.97 وانحراف معياري 0.25

العبارة (التزم بالبقاء في الجامعة حتى لو توفرت لي الفرصة للعمل في جامعة أخرى) حازت على أقل قبول بمتوسط 3.82 وانحراف معياري 1.47

#### ما مستوى جودة بيئة العمل لدى موظفى جامعة جدة؟

#### جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجودة بيئة العمل

مستوى التغير	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الوزني	جودة بيئة العمل
مرتفع جدا	2	1.19	4.30	الدعم المعنوي
مرتفع جدا	1	0.94	4.44	مشاركة العاملين
مرتفع	5	1.35	3.74	الامان الوظيفي
مرتفع	4	1.29	3.85	الاتصال المفتوح
مرتفع	6	1.46	3.70	الظروف المادية
مرتفع	3	0.93	3.91	العلاقات الاجتماعية
مرتفع		1.19	3.99	

يشير الجدول رقم (12) إلى نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها يلاحظ بأن جودة بيئة العمل مرتفع لدى موظفي جامعة جدة بدرجة (3.99) من 5 كما ظهر في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 1.19 وجاء ترتيب أيعاد جودة بيئة العمل

الأول: (مشاركة العاملين) بمتوسط 4.44 وانحراف معياري 0.94

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الثاني: (الدعم المعنوي) بمتوسط 4.30 وانحراف معياري 1.19

الثالث: (العلاقات الاجتماعية) بمتوسط 3.91 وانحراف معياري 0.93

الرابع: (الاتصال المفتوح) بمتوسط 3.85 وانحراف معياري 1.29

الخامس: (الامان الوظيفي) بمتوسط 3.74 وانحراف معياري 1.35

السادس: (الظروف المادية) بمتوسط 3.70 وانحراف معياري 1.46

ما مستوى سلوكيات الالتزام التنظيمي لدى موظفي جامعة جدة؟

#### جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء الوظيفي.

مستوى التغير	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الوزني	الاداء الوظيفي
مرتفع جدا	3	1.01	4.42	الالتزام التنظيمي
مرتفع جدا	1	0.71	4.74	الانضباط الوظيفي
مرتفع جدا	2	0.70	4.68	انجاز المهام
مرتفع جدا		0.81	4.61	

يشير الجدول رقم (13) إلى نتائج تحليل البيانات التي تم جمعها يلاحظ بأن الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة جدة بدرجة (4.61) من 5 كما ظهر في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري 0.81 وجاء ترتيب أيعاد سلوكيات الاداء التنظيمي

الأول: (الانضباط الوظيفي) 4.74 وانحراف معياري 0.81

الثاني: (انجاز المهام) بمتوسط 4.68 وانحراف معياري 0.70

الثالث: (الالتزام التنظيمي) بمتوسط 4.42 وانحراف معياري 1.01

هل هناك فروق إحصائية بين اتجاهات الموظفين في جامعة جدة نحو سلوكيات الاداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديمو غرافية لهم؟



### جدول (17) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر المتغيرات الديمو غرافية في الاداء الوظيفي ANOVA

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares		
0.00	18.9	14.8	25	371	Between Groups	الجنس
		0.78	58	45.4	Within Groups	
			83	416	Total	
0.00	12.7	16.9	25	423	Between Groups	العمر
		1.33	58	77.2	Within Groups	
			83	500	Total	
0.00	10.9	28	25	699	Between Groups	سنوات الخبرة
		2.57	58	149	Within Groups	
			83	848	Total	

يوضح جدول رقم 5 نتائج تحليل ANOVA لبيان أثر المتغيرات الديمو غرافية في الالتزام التنظيمي أنه يوجد أثر إيجابي من خلال مستوى الدلالة ( 0.05 > Sig. ) لكل من الجنس والعمر وسنوات الخبرة.

#### 3-6 اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية: لا يوجد إثر ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.

الفرضية الاولى: يوجد إثر ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية لمختلف ابعاد بيئة العمل في تحقيق البيئة المثالية للعمل.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي في خلق بيئة عمل مثالية.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الفرضية الاولى: إثر جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.

نتائج تحليل الانحدار لأثر أبعاد جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي

جدول (18) الارتباط بين الدعم المعنوي وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	الدعم المعنوي
0.528	الالتزام التنظيمي
0.249	الانضباط الوظيفي
-0.038	انجاز المهام
0.392	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (الدعم المعنوي) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط ضعيف 0.28

جدول (19) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين الدعم المعنوي وأبعاد الالتزام التنظيمي.

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0	2.855	0.254	0.29	.539a0

يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.25 Adjusted R Square يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.25 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 5. F. Sig من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى التباين الحادث للتباين الحادث للتباين الحادث التباين العلاقة (R) 6.05 من التباين الحادث التباين الحادث التباين التباين العلاقة (R) 6.05 من التباين التباين العلاقة (R) 6.05 من التباين العل

جدول (20) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الدعم المعنوي في الاداء الوظيفي.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الدعم المعنوي
.000a	7.913	64.50	3	193.5	Regression

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

	8.15	58	472.8	Residual
		61	666.3	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a)،

Predictors: (Constant.b الدعم المعنوي

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 7.913 وكذلك معنوية العلاقة Sig. بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل الدعم المعنوي حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الأولى

جدول (21) الارتباط بين مشاركة العاملين وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	مشاركة العاملين
0.358	الالتزام التنظيمي
-0.02	الانضباط الوظيفي
0.14	انجاز المهام
0.278	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (مشاركة العاملين) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط ضعيف 0.283.

جدول (22) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين مشاركة العاملين وأبعاد الالتزام التنظيمي

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.01	3.064	0.135	0.178	.422a0



يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.422 ومعامل التحديد 0.14 Adjusted R Square أي المتغير المستقل مشاركة العاملين يفسر ما قيمته 0.14 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة Sig. F مثاركة العاملين يفسر ما قيمته 0.14 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (0.05 >) Change

جدول (23) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر مشاركة العاملين في الاداء الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	مشاركة العاملين
.010a	4.177	39.22	3 58	117.7 544.6	Regression  Residual
		9.39	61	662.3	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a)،

b. Predictors: (Constant مشاركة العاملين

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 4.17 وكذلك معنوية العلاقة. Sig. بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانصباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل مشاركة العاملين حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الأولى.

جدول (24) الارتباط بين الامان الوظيفي وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	الامان الوظيفي
0.526	الالتزام التنظيمي
0.241	الانضباط الوظيفي
0.261	انجاز المهام
0.529	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (الامان الوظيفي) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط تحت المتوسط 0.468.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

### جدول (25) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين الامان الوظيفي وأبعاد الالتزام التنظيمي

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0	3.472	0.281	0.316	0.562a

يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.562 ومعامل التحديد Adjusted R Square 0.28 ومعامل التحديد 3.28 R أشار إلى معنوية العلاقة Sig. F من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة 0.28 Change (0.05 >)

## جدول (26) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الامان الوظيفي في الاداء الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الامان الوظيفي
	8.94	107.8	3	323.5	Regression
.000a		12.06	58	699.4	Residual
			61	1023	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a.)،

b. Predictors: (Constant الامان الوظيفي

جدول انوفا الاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 8.94 وكذلك معنوية العلاقة .Sig بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل الامان الوظيفي حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الأولى.

جدول (27) الارتباط بين الاتصال المفتوح وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	الاتصال المفتوح
0.48	الالتزام التنظيمي



0.273	الانضباط الوظيفي
0.347	انجاز المهام
0.552	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (الامان الوظيفي) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط تحت المتوسط 0.432.

### جدول (28) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين الاتصال المفتوح وأبعاد الالتزام التنظيمي

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0	3.468	0.282	0.318	0.564a

يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.564 (R) ومعامل التحديد Adjusted R Square 0.28 أي المتغير المستقل الاتصال المفتوح يفسر ما قيمته 0.28 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة Sig. F (0.05 >) Change

جدول (29) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الاتصال المفتوح في الاداء الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الاتصال المفتوح
	9.004	108.3	3	325.0	Regression
.000a		12.03	58	697.8	Residual
			61	1022.7	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a.)،

b. Predictors: (Constant الامان الوظيفي



جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 9.004 وكذلك معنوية العلاقة .Sig بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل الاتصال المفتوح حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الأولى.

جدول (30) الارتباط بين الظروف المادية وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	الظروف المادية
0.35	الالتزام التنظيمي
0.052	الانضباط الوظيفي
0.301	انجاز المهام
0.379	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (الامان الوظيفي) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط تحت المتوسط 0.416.

جدول (31) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين الظروف المادية وأبعاد الالتزام التنظيمي

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.003	5.841	0.169	0.21	0.458a

يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.458 ومعامل التحديد 0.17 Adjusted R Square أي المتغير المستقل المطروف المادية العلاقة Sig. F من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة Sig. F من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى معنوية العلاقة (0.05 >) Change

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

جدول (32) ا نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الظروف المادية في الاداء الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الظروف المادية
002	5.126	174.9	3	524.7	Regression
.003a		34.12	58	1979.0	Residual
			61	2503.7	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a.)،

b. Predictors: (Constant الظروف المادية

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 5.126 وكذلك معنوية العلاقة .Sig بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل الظروف المادية حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الأولى.

جدول (33) الارتباط بين العلاقات الاجتماعية وأبعاد الاداء الوظيفي

ارتباط بيرسون	المتغير
	العلاقات الاجتماعية
0.071	الالتزام التنظيمي
-0.09	الانضباط الوظيفي
0.236	انجاز المهام
0.128	الاداء الوظيفي

يشير الجدول السابق الى ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل (الامان الوظيفي) والمتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي وانجاز المهام والاداء الوظيفي) حيث أن قوة الارتباط ضعيف 0.228

جدول (34) معامل الارتباط بمعاملات الانحدار بين العلاقات الاجتماعية وأبعاد الالتزام التنظيمي

Sig. F Change	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
0.162	2.415	0.037	0.084	.290a0

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط (R) 0.037 Adjusted R Square يشير الجدول السابق الى معامل الارتباط 0.037 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى عدم معنوية العلاقة 0.037 Sig. فيمته 0.037 من التباين الحادث لأبعاد الالتزام التنظيمي كما أشار إلى عدم معنوية العلاقة 0.037 F Change

جدول (35) ا نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر العلاقات الاجتماعية في الاداء الوظيفي

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	العلاقات الاجتماعية
	1.775	10.4	3	31.1	Regression
.162a		5.83	58	338.4	Residual
			61	369.4	Total

الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام .Dependent Variable a)،

b. Predictors: (Constant العلاقات الاجتماعية

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 1.775 وكذلك عدم معنوية العلاقة .Sig بين المتغيرات التابعة (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي انجاز المهام) والمتغير المستقل العلاقات الاجتماعية حيث =Sig اكبر من 0.05 وهذا لا يحقق صحة الفرضية الأولى.

## ملخص جداول التباين للفرضية الأولى:

من خلال ما تقدم من جداول نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA فإن هناك دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده. فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل

وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية الاولى (البديلة) (وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده.)

حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (محمد ابو قمر، 2015) التي اظهرت وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي لمجموعة الاتصالات الاردنية، كما اختلف نتيجة الدراسة الحالية فيما يخص العلاقات الاجتماعية مع دراسة (العمري، 2017) والتي اظهرت ان عناصر جودة الحياة الوظيفية الاكثر تأثيراً على الاداء هي العلاقات الاجتماعية.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الفرضية الثانية: يوجد علاقة ذو دلالة احصائية لمختلف ابعاد بيئة العمل في تحقيق البيئة المثالية للعمل.

## جدول (36) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الدعم المعنوي في بيئة العمل

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الدعم المعنوي
	4.476	38.05	5	190.2	Regression
.002a		8.50	56	476.0	Residual
			61	666.3	Total

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 4.476 وكذلك معنوية العلاقة Sig بين المتغير المستقل الدعم المعنوي وباقى المتغيرات المستقلة الأخرى حيث Sig اقل من 0.05 و هذا يحقق صحة الفرضية الثانية.

## جدول (37) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر مشاركة العاملين في بيئة العمل

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	مشاركة العاملين
	9.339	60.23	5	301.1	Regression
.000a		6.45	56	361.1	Residual
			61	662.3	Total

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 9.339 وكذلك معنوية العلاقة Sig. بين المتغير المستقل مشاركة العاملين المتغيرات المستقلة الأخرى حيث Sig اقل من 0.05 و هذا يحقق صحة الفرضية الثانية.

جدول (38) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الامان الوظيفي في بيئة العمل

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الامان الوظيفي
.000a	23.74	139.0	5	695.0	Regression
		5.86	56	327.9	Residual



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

	61	1023	Total
--	----	------	-------

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 23.7 وكذلك معنوية العلاقة. Sig بين المتغير المستقل الأخرى حيث Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الثانية.

جدول (39) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الاتصال المفتوح في بيئة العمل

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الاتصال المفتوح
	20.64	132.6	5	663.0	Regression
.000a		6.42	56	359.8	Residual
			61	1023	Total

جدول انوفا الاختبار معنوية االانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 4.476 وكذلك معنوية العلاقة .Sig بين المتغير المستقل الاخرى حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الثانية.

جدول (40) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الظروف المادية في بيئة العمل.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الظروف المادية
	7.679	203.7	5	1018	Regression
.000a		26.52	56	1485	Residual
			61	2504	Total

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 4.476 وكذلك معنوية العلاقة Sig بين المتغير المستقل المستقل المستقل المستقل الأخرى حيث Sig اقل من 0.05 و هذا يحقق صحة الفرضية الثانية.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

### جدول (41) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	العلاقات الاجتماعية
	1.437	8.4	5	42	Regression
.225a		5.85	56	327	Residual
			61	369	Total

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 1.437 وكذلك عدم معنوية العلاقة .Sig بين المتغير المستقل الغلاقات الاجتماعية المتغيرات المستقلة الأخرى حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا لا يحقق صحة الفرضية الثانية.

### ملخص جداول التباين للفرضية الثانية:

من خلال ما تقدم من جداول نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA فإن هناك دلالة إحصائية عند مستوى ولا من خلال من تقدم من جداول نتائج تحليل التباين الأحادي وبعضها البعض مما يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لأبعاد لجودة بيئة العمل على تحقيق بيئة العمل المثالية فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لبيئة العمل

وعليه نقبل الفرضية الثانية ونستخلص أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمختلف أبعاد جودة بيئة العمل في خلق بيئة عمل مثالية.

اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (KHALID, HANEEN, 2017) حيث اظهرت الدراسة أن القيود الظرفية التي تتكون من عوامل مثل الضوضاء وأثاث المكاتب والتهوية والضوء، هي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر سلبيا على الأداء الوظيفي لذلك يجب أن تحظى باهتمام أكبر. يقترح الباحث على أصحاب العمل تحسين بيئة العمل كمبادرة لتحفيز الموظفين لكي يزداد أداءهم الوظيفي وبالتالي يزداد رضا أصحاب العمل وتتحقق النتائج والأهداف المرجوة من الوظيفة.

الفرضية الثالثة: أثر علاقة الأداء الوظيفي في خلق بيئة عمل مثالية

جدول (42) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الالتزام التنظيمي في بيئة العمل.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الالتزام التنظيمي
.000a	6.727	36.79	6	220.7	Regression



Residual	300.8	55	5.47	
Total	521.5	61		

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 6.727 وكذلك معنوية العلاقة .Sig بين الالتزام التنظيمي والمتغير المستقل بيئة العمل حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الثالثة.

جدول (43) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر لانضباط الوظيفي في بيئة العمل

الانضباط الوظيفي	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.6	6	4.76	2.679	
Residual	97.7	55	1.78		.024a
Total	126.3	61			

جدول انوفا لاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 2.679 وكذلك معنوية العلاقة Sig. بين الانصباط الوظيفي و المتغير المستقل بيئة العمل حيث Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الثالثة.

جدول (44) نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لأثر الاداء الوظيفي في بيئة العمل.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الاداء الوظيفي
	5.824	85.11	6	510.6	Regression
.000a		14.61	55	803.7	Residual
			61	1314	Total

جدول انوفا الاختبار معنوية الانحدار حيث يشير الجدول الى قيمة F تساوي 5.824 وكذلك معنوية العلاقة. Sig. بين الانصباط الوظيفي والمتغير المستقل بيئة العمل حيث =Sig اقل من 0.05 وهذا يحقق صحة الفرضية الثالثة.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

### ملخص جداول التباين للفرضية الثالثة:

من خلال ما تقدم من جداول نتائج تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA فإن هناك دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين المتغيرات التابعة الاداء الوظيفي و (جودة بيئة العمل) مما يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية للأداء الوظيفي على بيئة العمل.

وعليه نستنتج أنه توجد علاقة ذات دلالة احصائية للأداء الوظيفي في خلق بيئة عمل مثالية ونقر بأن الفرضية الثالثة صحيحة.

حيث اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (فرج، 2016) والتي بينت ارتفاع مستوى اداء العاملين في الشركة بشكل عام، حيث ادى استخدام برامج جودة حديثة الى تسين مستوى الاداء وسرعة انجاز الاعمال بكفاءة وفعالية وبأقل جهد ومال لازمين لتنفيذ الاعمال

### الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

### النتائج:

- 1. بينت نتائج الد راسة أن مستوى جودة بيئة العمل لدى موظفي جامعة جدة كان مرتفع بوسط حسابي (3.99) مما يدل على وجود نسبة من جودة بيئة العمل لدى الموظفين وكذلك كانت درجة ممارسة الالتزام التنظيمي مرتفعة جدا بوسط حسابي (4.61).
- 2. أشارت نتائج تحليل العلاقات الارتباطية بين أبعاد (جودة بيئة العمل) وأبعاد (الاداء الوظيفي) أن هناك علاقات ارتباط غير قوية.
- 3. أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي بين أبعاد (جودة بيئة العمل) و (الاداء الوظيفي) أنه يوجد أثر إيجابي بدلالة إحصائية أصغر من 0.05 فيما عدا العلاقات الاجتماعية فلا يوجد له أثر ذا دلالة
- 4. أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر المتغير المستقل (جودة بيئة العمل) في المتغير التابع (الاداء الوظيفي)
   حيث فسر متغير جودة بيئة العمل ما نسبته 18% من التباين في الاداء الوظيفي
- 5. أظهرت النتائج أن عبارة (ابذل قصارى جهدي لإنجاز مهام وظيفتي.) في المتغير التابع حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.90 وفي المتغير المستقل أظهرت النتائج أن (أجد المساعدة من قبل الزملاء.) حازت على أكبر قبول بمتوسط 4.90
- 6. اظهرت نتائج نسبة الموافقة من الفئة العمرية الأكبر من 45 سنة فأكثر على جودة بيئة العمل في جامعة جدة 0.8% وهي الأعلى والفئة العمرية الأقل على الموافقة هي من (25 أقل من 35 سنة) بنسبة 0.5% وبالنسبة لسنوات الخبرة نسبة الموافقة من فئة من 0.50 أقل من 0.55 سنة خبرة فأكثر على جودة بيئة العمل في جامعة جدة 0.5% وهي الأعلى وفئة من 0.55 سنة فأكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة 0.55 سنة فأكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة 0.55 سنة أكثر على الموافقة بنسبة 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من 0.55 سنة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر هي الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من أكثر الأقل على الموافقة بنسبة أكثر من أكثر الأكثر ا
- 7. أظهرت النتائج أيضا أن مشاركة العاملين هي الاعلى في الموافقة على (جودة بيئة العمل) بنسبة 4.44 للمتوسط الوزني للإجابات والظروف المادية هي الأقل بنسبة 3.70.

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

#### التوصيات:

في ضوء ما توصلت الية الدراسة من نتائج توصى بالآتي:

- ضرورة الاهتمام ببيئة العمل المادية حيث ان بيئة العمل المريحة والمحببة للعاملين تساهم بالشعور بالرضا وبالتالي
   ينعكس ذلك ايجابيا على انتاجيته.
  - تحفيز الموظفين المتميزين وتشجيعهم من خلال منحهم شهادات شكر وتقدير.
    - توفير بيئة عمل تساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين.
      - توفير انظمة عادلة تضمن حقوق الموظفين.
- ضرورة تعزيز البحوث والدراسات حول موضوع جودة بيئة العمل خاصة الدراسات الميدانية منها وذلك لأن هذا
   النوع من الدراسات يعطى نتائج أكثر واقعية وحلول مباشرة لتحسين أثر بيئة العمل على اداء الموظف.
  - العمل على اشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات مما يساهم في زيادة و لائهم للمنظمة.

#### الخاتمة

تعد جودة بيئة العمل المثالية اهم الركائز التنموية في مجال تطوير وتنمية قدرات واداء الافراد، ومن هذا المنطاق وسعيا لتحقيق برنامج جودة الحياة احد برامج رؤية 2030... تهدف الدراسة إلى التعرف على جودة بيئة العمل وكيف يمكن ان تمثله تلك البيئة من انعكاسات كبيرة ومؤثرة على أداء العاملين في الجامعات الحكومية باعتبار جودة بيئة العمل وسيلة تستطيع المنظمات بواسطتها الارتقاء بمستوى ادائها، من خلال توفير بيئة افضل لموظفيها فكلما تميزت بيئة العمل بالرضا والقبول من قبل موظفيها ادى ذلك لانخراطهم واخلاصهم وتفانيهم في العمل وبالتالي الرفع من مستوى الأداء الوظيفي.

حيث تمثلت الاهمية التطبيقية للدراسة بفحص أثر جودة بيئة العمل كمتغير مستقل والذي سيقاس بأبعاده (الدعم المعنوي، العلاقات الاجتماعية، مشاركة العاملين، الامان الوظيفي، الاتصال المفتوح، والظروف المادية للعمل) على الاداء الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، الانضباط الوظيفي، انجاز المهام) كمتغير تابع على موظفى جامعة جدة

كما اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع الاستبانة على عينة من موظفي جامعة جدة تكونت من اداريين واكاديميين، اذ تم توزيع الاستبانات إلكترونيا على موظفي وموظفات جامعة جدة وعددها (100) استبانة وقد وردها (62) استبانة صالحة للتحليل، كما تم تفريغ الاستبانات ثم ترميز وإدخال البيانات الى الحاسب الآلي باستخدام برنامج ( spss) حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة و اظهرت نتائج الدراسة على وجود اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( 0.05) بين المتغير المستقل (جودة ببيئة العمل) وبين المتغير التابع (الأداء الوظيفي) يؤكد وجود أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي بأبعاده. فيما عدا العلاقات الاجتماعية حيث أنها ليس لها أثر إيجابي ذو دلالة احصائية لجودة بيئة العمل، وبناً على النتائج اوصت الباحثة على ضرورة الاهتمام ببيئة العمل المادية حيث أن بيئة العمل المريحة والمحببة للعاملين تساهم بالشعور بالرضا وبالتالي ينعكس ذلك ايجابيا على انتاجيته والاهتمام بتحفيز الموظفين المتميزين وتشجيعهم من خلال منحهم شهادات شكر وتقدير وايضاً توفير بيئة عمل تساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتوفير انظمة عادلة تضمن حقوق شكر وتقدير وايضاً توفير بيئة عمل تساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية بين الموظفين وتوفير انظمة عادلة تضمن حقوق



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

الموظفين و العمل على اشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات مما يساهم في زيادة ولائهم للمنظمة واخيرا ضرورة تعزيز البحوث والدراسات حول موضوع جودة بيئة العمل خاصة الدراسات الميدانية منها وذلك لأن هذا النوع من الدراسات يعطى نتائج اكثر واقعية وحلول مباشرة لتحسين اثر بيئة العمل على اداء الموظف.

### المراجع:

- ماضي (2014). ابعاد بيئة العمل المادية والمعنوية ودورها في تحسين كفاءة الاداء الوظيفي للعاملين، جامعة قناة السويس.
  - 2. د. غسان (2019). ابعاد منظمة التعلم وأثرها على الاداء التنظيمي، جامعة عمان العربية، الأردن.
    - 3. دنيا، صالحي (2017). الاتصال التنظيمي واثرة على الاداء، رسالة ماجستير، جامعة العربي.
- 4. عيسى، هاشم (2017). أثر ابعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الادارية، رسالة ماجستير، جامعة الاقصى.
  - 5. فرج، الصالحين، عيسى (2016) أثر ادارة الجودة الشاملة في الاداء لوظيفي، جامعة الزيتونة.
  - 6. غانم، وازع (2017). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموظفين، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
    - 7. عبد الرضا، إيمان (2019). أثر الالتزام التنظيمي في انضباط العاملين، بحث استطلاعي.
    - 8. العجمي، فهد محمد (2017). أثر الحوافز المادية والمعنوية في تجسيد الاداء الوظيفي للعاملين.
      - 9. المطيري، أحمد (2016). أثر المناخ التنظيمي في الالتزام التنظيمي، جامعة ال البيت.
        - 10. Khalid, haneen). أثر بيئة العمل على الاداء الوظيفي، جامعة الاردن.
- 11. محمود، أبو عودة (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية.
  - 12. الطيب، عبد الله (2018). أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الاداء الوظيفي، مجلة علمية، جامعة افريقيا العالمية.
- 13. ا بابا (2015). أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين دراسة ميدانية على مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين، ، 2015.
- 14. المعمري م، اليافعي ر، (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام، دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية.
  - 15. العنزي، محمد (2017). أثر ممارسات الاستغراق الوظيفي في الاداء الوظيفي، جامعة ال البيت.
  - 16. محروق، راوية (2018). الالتزام التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، جامعة محمد بوضياف.
  - 17. رحون، س (2013). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين: دراسة ميدانية بكليات جامعة باتنة.
    - 18. حميدان أمل (2015). بيئة العمل وأثر ها على الاداء الوظيفي في مدارس اناث محافظة المفرق، جامعة ال البيت.
    - 19. بايتشي، بن عمر (2018). الثقافة التنظيمية وتأثيرها على انضباط الموارد البشرية، جامعة احمد دراية، الجزائر.
- 20. خوفير (2018). جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور اعضاء هيئة التدريس والاداريين، جامعة طنطا، كلية التربية.



## International Journal of Research and Studies Publishing ISSN: 2709-7064

المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون تأريخ الإصدار: 20 يناير 2022 م

- 21. بومجان أخرون (د.ت). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة.
- 22. نصار، إيمان (2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزه.
- 23. الضلاعين (2018). العوامل التنظيمية المؤثرة على مستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني، جامعة الزقازيق.
  - 24. الشميلان (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثر ها على اداء العاملين.
- 25. محمد، ابو قمر، (2015)، أثر جودة بيئة العمل على الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مجموعة الاتصالات الاردنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية.
  - 26. مرشد، سميرة (2018). مستوى جودة حياة العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى.
- 27. موفق، سهام (2016). نموذج مقترح للعوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات العمومية، جامعة عاشور.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v3.27.9