علم النفس التنظيمي وتأثيره في تحسين صحة بيئة العمل بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية

أ.م. سعد بن ناصر آل عزام

كلية الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة الملك خالد

علم النفس التنظيمي وتأثيره في تحسين صحة بيئة العمل بجامعة الملك خالد في المملكة العربية السعودية

Organizational psychology and its role in improving the health of the work environment at King Khalid University - Saudi Arabia

أ. م. سعد بن ناصر آل عزام
باحث في إدارة الأعمال والقانون والأمن السيبراني والذكاء الاصطناعي والمدن الذكية
كلية الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة الملك خالد
كلية الحاسبات ونظم المعلومات- قسم الأمن السيبراني- جامعة بيشة
كلية القانون والدراسات القضائية – قسم القانون- جامعه جدة
المملكة العربية السعودية
Eng . Saad Nasser Al Azzam
Researcher in Business Administration - Private Law - Cyber Security - AI -Smart Cities
College of Law and Judicial Studies - Private Law - University of Jeddah
College of Business - Department of Business Administration - King Khalid University
College of Computing - Department of Cyber Security - University of Bisha
Kingdom Saudi Arabia
Snazzam199@gmail.com

تاريخ القبول: 2023/4/25 تاريخ النشر: 2023/6/30

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على علم النفس التنظيمي ودوره في تحسين صحة بيئة العمل لدى العاملين في جامعة الملك خالد - السعودية"، كما هدفت إلى معرفة الفروق بين مستوى اهتمام أفراد عينة الدراسة العاملين من موظفي جامعة الملك خالد تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث مجتمع الدراسة يلغ (7759) موظفي وأعضاء هيئة التدريس، حيث تم توزيع (2400) استبانة وتم استرداد (2250) استبانة بنسبة 93.75%. وخلصت الدراسة إلى وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية والخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد، كما خلصت إلى أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في جامعة الملك خالد تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية، (عمر، جنس، مؤهل علمي، منصب وظيفي) ولكن أنّه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة أكثر من 15 سنة. وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بتحسين صحة بيئة العمل لكي يصبح عمل الموظف أكثر إنتاجا وأقل خطورة وأقل إتعابا وإجهاداً، كما أوصت بقيام جامعة الملك خالد بالعمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.

الكلمات المفتاحية: علم النفس التنظيمي- صحة بيئة العمل – جامعه الملك خالد .

Abstract:

The study aimed to identify organizational psychology and its role in improving the health of the work environment among workers at King Khalid University - Saudi Arabia. The analytical descriptive approach, where the study population is (7759) employees and faculty members, where (2400) questionnaires were distributed and

(2250) questionnaires were retrieved, with a rate of 93.75%. The study concluded that there is a statistical significance at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) between organizational psychology and improving the health of the internal and external work environment among King Khalid University employees. At King Khalid University, due to the difference in personal and functional characteristics (age, gender, educational qualification, job position), but there are statistically significant differences between the level of interest of the study sample members due to the experience variable in favor of those with more than 15 years of experience. The study recommended paying attention to improving the health of the work environment so that the employee's work becomes more productive, less dangerous, and less tiring and stressful. It also recommended that King Khalid University work on the comfort and dignity of employees to increase and improve their productivity.

Keywords : Organizational psychology , Work environment health – KKU .

المقدمة:

تسعى معظم المشروعات، كبيرة كانت أو صغيرة، على تحقيق الأرباح وحسابات الأرقام أكثر من تركيزها واهتمامها بالأمور النفسية والمعنوية للموظفين والعاملين فيها. وكثيراً ما نسمع جملاً من قبيل تحقيق النمو وزيادة الإنتاجية والقدرات دون التطرق إلى العمق النفسي للأفراد الفاعلين في هذه الإنتاجية، وكأنّ التعامل معهم أشبه بالآلات أو الروبوتات التي تقوم بعملها لهدفٍ واحدٍ فقط : زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف الشركة . لذا ارتأى عدد من علماء النفس الأكثر شهرة، في كل من أوروبا وأمريكا، ضرورة فصل علم النفس عن الفلسفة وآرائها والتأكيد على كونه "علمًا" يمكن قياسه من خلال المختبرات والتجارب والأرقام. كان مجال العمل والصناعة حقلاً ممتازاً لذلك . فخرج لنا علم النفس التنظيمي كأحد فروع علم النفس الذي يسعى لدراسة وفهم سلوك العمل، الإداري والبشري، بشكلٍ أفضل لتحسينه وتنميته وتطويره . أبو خيران، (2019).

وعليه بادر الباحث في طرح موضوع عن علم النفس التنظيمي ودوره في تحسين صحة بيئة العمل لدى العاملين في جامعة الملك خالد - السعودية" .

حيث تعد جامعة الملك خالد من الجامعات المهمة على مستوى المملكة العربية السعودية من تاجية، وعلى مستوى الشرق الأوسط من ناحية أخرى، وكذا تمثل قطاع التعليم العالي في منطقة عسير خصوصاً بعد صدور القرار رقم3030 / م ب وتاريخ 2007/3/23م والقاضي بضم كليات المعلمين وكليات البنات إلى الجامعات. وتضم الجامعة (34) كلية للبنين والبنات، يدرس فيها أكثر من خمسين ألف طالباً وطالبة موزعين على العديد من الكليات. كما توجد فيها عدد من برامج الماجستير والديبلومات في العديد من التخصصات التي يحتاجها سوق العمل داخل المملكة . وقد بدأت الجامعة بتنفيذ خطتها في افتتاح المزيد من الكليات في مختلف محافظات المنطقة من خلال إعادة هيكلة كليات المعلمين وكليات البنات الملحقة بالجامعة، وسوف تبدأ الجامعة بتنفيذها بعد إقرارها من مجلس التعليم العالي.(وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك خالد، 2008)

مشكلة الدراسة:

تسعى كثير من المنظمات في العالم في لتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي تلك المنظمات، ومن تلك المنظمات القطاع التعليم العالي ممثل بالجامعات لذا قام الباحث بزيارة عدد من الجامعات ليهتدي الباحث إلى جامعة من جامعات العريقة والكبيرة في المملكة العربية السعودية وهي جامعة الملك خالد منطقة في منطقة عسير ، والتي يبلغ عدد موظفيها حسب أخر استطلاع حيث مجتمع الدراسة يلغ (7759) من موظفي وأعضاء هيئة التدريس، لذا فقد وجد الباحث أنّ هذا الموضوع جدير بالدراسة العلمية الميدانية من خلال البحث للإجابة عن أسئلة الدراسة.

أسئلة الدراسة:

تتمحور في السؤال الرئيس التالي: **هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية؟**

ومن هذا السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

أ- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية ؟

ب- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية ؟

ت- هل توجد فروق بين مستوى اهتمام أفراد عينة الدراسة العاملين من موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية (عمر، جنس، مؤهل علمي، سنوات خبرة، منصب وظيفي) ؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1.التعرف على دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

2. دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

3. معرفة الفروق بين مستوى اهتمام أفراد عينة الدراسة العاملين من موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفي.

4. تقديم بعض المقترحات لجامعة الملك خالد، لزيادة اهتمامه بعلم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لديه.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

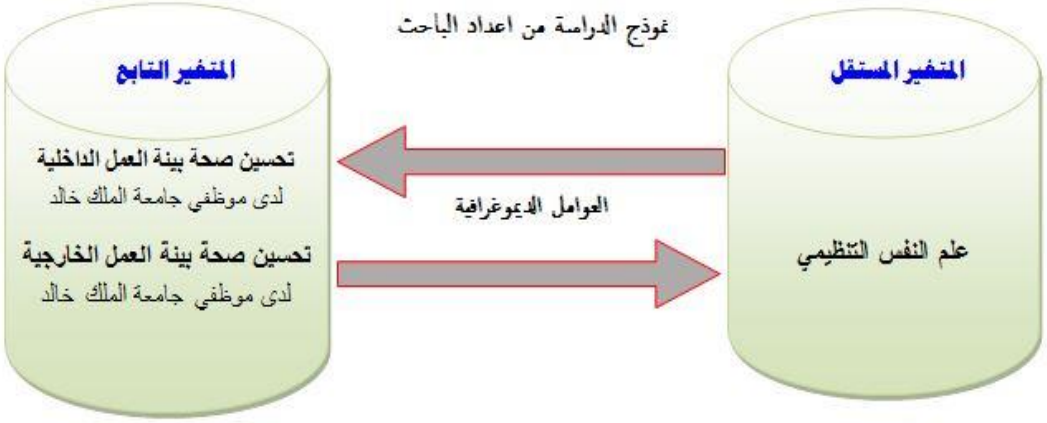
الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الثالثة : توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة.(أقل من 5 سنوات، من 5- اقل من 10 سنوات، من 10- اقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.(موظف، رئيس شعبة، رئيس قسم، مدير).

نموذج المتغيرات:



شـــكـــــل(١) متغيرات الدراسة

أهمية الدراسة:

أ- التركيز على علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

ب- إثراء المكتبة العلمية بموضوع هام وحيوي لتسليط الضوء عليه، مما يحفز باحثين أخرين للإضافة عليه أو تطويره لفكرة دراسات عليا .

حدود الدراسة:

أ- **الحدود المكانية** جامعة الملك خالد – المملكة العربية السعودية.

ب- الحدود البشرية: الموظفين داخل جامعة الملك خالد.

ت- الحدود الزمانية: 2022/2023.

ث- **الحدود الموضوعية**: علم النفس التنظيمي ودوره في تحسين صحة بيئة العمل لدى العاملين في جامعة الملك خالد - السعودية".

مصطلحات الدراسة:

- **علم النفس التنظيمي:** هو فرع فروع علم النفس الذي يسعى لدراسة وفهم سلوك العمل الإداري والبشري بشكلٍ أفضل؛ لتحسينه وتنميته وتطويره. أبو خيران،(2019)
- **بيئة العمل:** تعرف بأنّها الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهوية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضاً ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفة، خاصة إن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كتلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك اتي لا يسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني، أو تلك التي ترتبط بمواعيد محددة لتناوب العمل. القحطاني،(2008)
- **صحة بيئة العمل:** هي درجة من التميز وشروطه المادية والمعنوية، والتي تحدد العلاقة بين الموظف وبيئته التي يعمل بها، من خلال تهيئة بعد إنساني تعمل في مجملها من خلال المساهمة بتحقيق الرضا العام وتحقيق التوازن فب أداء هذا العمل على مستوى الأفراد بكل خاص والمؤسسات بشكل عام.(2013),Surya

- **جامعة الملك خالد جامعة** : حكومية مقرها في مدينة أبها جنوب غربي المملكة العربية السعودية، تأسست عام 1419هـ، خلال زيارة خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز حينما كان ولياً للعهد، وذلك في يوم الثلاثاء 1419/1/9 هـ المتضمن الموافقة على دمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود بمنطقة عسير. بحسب تصنيف الويبومتركس فتحتل جامعة الملك خالد المرتبة 2,069 عالمياً، أما بحسب تصنيف QS العالمي فإن جامعة الملك خالد واصلت تقدمها في التصنيف الدولي للجامعاتQS ، حيث حصلت على

المرتبة 448 عالمياً، والمرتبة 24عربياً (Arab Region University Ranking) لعام 2019م، وبذلك تكون الجامعة ضمن أفضل 10 جامعات عربية، أما داخل السعودية فتحتل جامعة الملك خالد المرتبة الرابعة على مستوى جامعات المملكة العربية السعودية .

الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية:

- **دراسة أمان، نجوى، (2017) بعنوان: " الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية".**

هدفت الدراسة لاختبار دور الإحساس بالملكية النفسية نحو الوظيفية كوسيط يربط التمكين النفسي والقيادي للموظفين وأدائهم، ثم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث وزعت 285 استبانة على موظفي وموظفات الشركة . وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين التمكين النفسي للموظفين وأدائهم، كما أشارت النتائج إلى إحساس الموظف النفسي نحو الوظيفة يتوسط العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للموظفين وأدائهم. وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تسليط الضوء للمسئولين في المؤسسات الأكاديمية نحو مفهوم التمكين النفسي، كما أوصت الدراسة بضرورة تهيئة مناخ تنظيمي محفز للمشاركة المعلومات وتبادلها بين مختلف المستويات الإدارية.

- **دراسة زاهر، (2016) بعنوان: أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن(النافذة الواحدة) محافظة دمشق.**

هدفت الدراسة لمعرفة مدى وجود أبعاد لجودة حياة بيئة العمل في مقر خدمة المواطن لمحافظة دمشق، بينها، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث وزعت50 استبانة على جميع مجتمع الدراسة. فيما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير أجواء إيجابية جيدة لتبني أفكار جودة العمل الوظيفية، وتوعية المدراء والموظفين بالمحاسن المكتسبة من استخدام سياسات تحسين حياة العمل.

- **دراسة عمرو، (2016) بعنوان: "تحليل بيئة الأعمال لصناعة الأدوية في فلسطين".**

هدفت الدراسة إجراء تحليل لبيئة الأعمال الخاصة بصناعة المنتجات الدوائية في فلسطين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم وزعت 40 استبانة على أفراد العينة . وقد أظهرت الدراسة أن الشركات لها جوانب قوة داخل بيئتها ، وأن قوة التفاوض للموردين والعوامل الاجتماعية على درجة متوسطة من الأهمية فيما العوامل القانونية حصلت على درجة كبيرة من الاهمية. وأوصت الدراسة أنه يجب على الشركات المحافظة جوانب قوة فيها والعمل على استغلالها في الفرص المتوفرة والابتعاد عن التهديدات المتوقعة،

- **دراسة المرخ، (2004) بعنوان: " تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، و أدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة : دراسة تطبيقية".**

هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة بين بعض العناصر بيئة العمل المادية للعاملين ومستوى الرضا الوظيفي لديهم ومشتوى أدائهم لأعمالهم، فيما لوصت الدراسة بضرورة أن تهتم الإدارة في ببيئة العمل لما لها تأثير كبير ومباشر على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم.

ثانياً الدراسات الاجنبية:

- The study of Sungoh & Kooktak, (2016) title as:" Effect of authentic leadership on organizational citizenship behaviors through mediating roles of followers self – awareness and psychological ownership".

هدفت هذا الدراسة إلى التأكد من الفعالية التنظيمية للقيادة الأصلية واليتها وارتباطها بالوعي الذاتي والملكية النفسية ويسلوك المواطنة التنظيمية ، وقد أستخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع 380 استبانة على عمال مكتب في كوريا من خلال الانترنت. وقد توصلت الدراسة إلى أن إثبات الأثار

الوسيطة الكاملة من إتباع الوعي الذاتي والملكية النفسية بين القيادة الأصيلة وإتباع سلوك المواطنة التنظيمية. وقد أوصت الدراسة بتعزيز القيادة الأصلية من خلال استيضاح المتغيرات السابقة في عملية القيادة الأصلية لفهم كيفية تعزيز القيادة الأصلية في المنظمة

- The study of Normala, (2010) title as: " Investing the relationship between quality of work life and orgizational commitment amongst employees in Malaysian firm".

هدفت الدراسة لاستبيان العلاقة بين مجموعة من الأبعاد لجودة حياة بيئة عمل الوظيفة، والالتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع الاستبانة على (500) موظف الشركات الماليزية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وتأثير إيجابي من بعض أبعاد تحسين صحة حياة العمل والالتزام التنظيمي. وقد أوصت الدراسة الالتزام بجودة حياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لما لها من تأثير مباشر على الالتزام التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية.

- The study of Harrington, et al, (2004) title as: " A question of fit: The links among environment, strategy formulation, and performance".

هدفت الدراسة للتعرف على ديناميكية البيئة على صياغة الاستراتيجية والأداء ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من 18 شركة أمريكية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لديناميكية البيئة على صياغة الاستراتيجية وأداء تلك الشركات، وأوصلت الدراسة إلى ضرورة الموائمة الاستراتيجية والتكيف بما لح من تعزيز لديناميكية البيئة وصياغة الاستراتيجية والأداء لتلك الشركات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكن الوقوف على بعض وجوه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة على النحو التالي:

أ- التعقيب على الدراسات العربية:

اتفقت الدراسة الحالية مع **الدراسات أعلاه في** عوامل البيئة الداخلية للمنظمة واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، فيما اختلفت عنها في النتائج التي توصلت إليها وهي وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين عوامل البيئة الداخلية للمنظمة بجميع محاورها(المستوى التنظيمي، الموارد المادية، الموارد البشرية، الحوافز والترقيات، الموارد التنكنولوجية) ومستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية، **التعقيب على الدراسات الأجنبية:**

اتفقت الدراسة الحالية مع **دراسة Sungoh & Kooktak** في دراسة تأثير العامل النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واختلفت معها في النتائج وهي أن القيادة الأصلية ترتبط ارتباطا إيجابياً بإتباع الوعي الذاتي والملكية النفسية، في حين اتفقت مع **دراسة Ramli** في دراسة العامل النفسي، وأيضاً التأثير الوسيط لمشاركة العمل، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد اختلفت معها في النتائج الدراسة وهي تمكين الموظفين أمر هام لتعزيز مواقف العمل الإيجابية من خلال المشاركة في العمل وسلوك العمل الإيجابي من حيث الأداء السياقي.

أما **دراسة Swamy**" فقد اتفقت معها في دراسة جودة حياة العمل الخاصة بالموظفين واستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واختلفت معها في النتائج أهمها: أنه تم تحديد الأبعاد الرئيسة التسعة الهامة لجودة حياة العمل، وأوضحت أن 82% من إجمالي التباين، وهي بيئة العمل، ثقافة المنظمة، المناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، المرافق، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلاليه العمل وكفاية الموارد.

فيما **دراسة Normala** اتفقت معها في دراسة حياة بيئة عمل الوظيفة، و استخدام المنهج الوصفي التحليلي،

وقد اختلفت معها في النتائج كان أهمها : وجود علاقة وتأثير إيجابي من بعض أبعاد تحسين صحة حياة العمل والالتزام

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اتَّبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة أحداث وظواهر وممارسات قائمة ومتاحة للدراسة دون أن يتدخل الباحث في مجرياتها، وعلى الباحث أن يتفاعل معها بالوصف والتحليل. وقد اعتمد الباحث على مصدرين أساسيين للمعلومات:

أ- المصادر الثانوية:

وذلك من خلال مراجعة الكتب والمراجع والأبحاث العلمية والرسائل العلمية والدراسات السابقة ومواقع الانترنت التي تناولت موضوع الدراسة الحالية.

ب- **المصادر الأولية:**

وذلك من خلال أداة الدراسة وهي عبارة عن الاستبانة التي صممت من أجل التعرف علم النفس التنظيمي ودوره في تحسين صحة بيئة العمل لدى العاملين في جامعة الملك خالد - السعودية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي جامعة الملك خالد – السعودية، والبالغ عددهم (7759) موظفي وأعضاء هيئة التدريس.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (2400) موظفي وأعضاء هيئة التدريس، حيث تم توزيع (2400) استبانة وتم استرداد (2250) استبانة بنسبة 93.75%.

أداة الدراسة :

قام الباحث بتصميم أداة للدراسة وذلك من خلال إعداد الإطار النظري الخاص بالدراسة والاطلاع على الدراسات السابقة والأدوات التي استخدمتها والتي هي عبارة عن استبانة تهدف إلى التعرف على علم النفس التنظيمي ودوره في تحسين صحة بيئة العمل لدى العاملين في جامعة الملك خالد- السعودية، والتي طبقت على عينة الدراسة، وقد تكونت الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: ويتضمن المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وتشمل (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

القسم الثاني: ويتضمن فقرات الاستبانة التي تكونت من (30) فقرة توزعت على محورين رئيسين وذلك على النحو التالي:

المحور الاول: وهو بعنوان الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد- السعودية ويتكون من 15 فقرة.

المحور الثاني : وهو بعنوان الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد- السعودية ويتكون من 15 فقرة.

وتم تصحيح الاستبانة باستخدام مقياس ليكارت الخماسي، ولتحديد طول فترة مقياس ليكارت الخماسي المستخدمة في أبعاد الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، وتم تقسيمه على عدد فترات الاستبانة الخمسة للحصول على طول الفترة أي (4/5=0.8)، بعد ذلك تمَّ إضافة هذه القيمة الى أقل قيمة في المقياس (وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى وهكذا. كما هو موضح بالشكل التالي:

جدول (1) يوضح القيم المرجعية للحكم على مستوى الوزن النسبي

م	درجة الموافقة	طول الفترة	الوزن النسبي المقابل للفترة	المستوى
1	**غير موافق بشدة**	من1- 1.80	من 20-36	**منخفض جداً**
2	**غير موافق**	أكبر من 1.80-2.60	أكبر من 36-52	**منخفض**
3	**محايد**	أكبر من 2.60-3.40	أكبر من 52-68	**متوسط**
4	**موافق**	أكبر من 3.40-4.20	أكبر من 68-84	**مرتفع**
5	**موافق بشدة**	أكبر من 4.20-5	أكبر من 84-100	**مرتفع جداً**

صدق الأداة وثبات الاستبانة :

تم إخضاع أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أساتذة جامعات في المملكة العربية السعودية، وإداريين ورؤساء أقسام داخل جامعة الملك خالد - السعودية ، والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد، وتعديل وحذف ما يلزم على فقرات الاستبانة حتى استقرت بصورتها النهائية على نفس الشكل وهي (30) فقرة توزعت على (15) فقرة للدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى جامعة الملك خالد - السعودية، و (15) فقرة للدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية ،. بعد ذلك تم تطبيق اختبار الثبات على عينة استطلاعية حجمها (30) مفردة باستخدام طريقتين وذلك على النحو التالي:

أ- طريقة كرونباخ ألفا :

قام الباحث بالتأكد من ثبات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا على جميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2) معامل كرونباخ الفا على جميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية

م	المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ الفا

م	المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ الفا
.1	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد – السعودية.	15	0.956
.2	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية.	15	0.913
	الدرجة الكلية للاستبانة	30	0.9345

يتّضح من الجدول السابق أنَّ معاملات كرونباخ ألفا على جميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية مرتفعة مما يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، و صلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

طريقة تحليل البيانات:

قام الباحث بتحليل البيانات من خلال استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعي (Spss) مستخدماً الأساليب الإحصائية التالية:

أ- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية.

ب- معادلة ارتباط بيرسون لحساب الاتّساق الداخلي لأداة الدراسة ومعامل سبيرمان لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ومعامل جوتمان لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

ت- معادلة كرونباخ ألفا لحساب ثبات أداة الدراسة.

ث- اختبار كولمجروف سميرنوف لحساب اعتدالية التوزيع واختبار(t) لعينة واحدة.

ج- الانحدار الخطي البسيط اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

ح- اختبارات للفروق بين عينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الاحادي.

النتائج ومناقشتها:

1- النتائج المتعلقة بعينة الدراسة:

من أجل التعرف على طبيعة عينة الدراسة قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية للقسم الأول من الاستبانة والخاص بتوزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها الشخصية كما هو مبين على النحو التالي:

جدول (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	760	33.77%
من 30 – اقل من 40	975	43.33%
من 40 – اقل من 50	358	15.91%
50 سنة فأكثر	157	6.97 %
المجموع	2250	100 %

يتّضح من الجدول السابق أنَّ مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف جامعة الملك خالد - هو فتي ـ وليس ذوي أعمار كبيرة، مما يعطي نظرة إيجابية نحو استيعاب الطاقات الشبابية داخل الجامعات السعودية وإن المستقبل للملكة والخطط الموضوعة تتلاق في نظرة ولي العهد السعودي للقطاع التعليمي من خلال تحسينه وتطويره.

جدول (4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	1850	8222%

أنثى	400	17.77%
المجموع	2250	100 %

يتّضح من الجدول السابق أنَّ غالبية عينة الدراسة تكونت من الذكور، وقد يرجع السبب من وجهة نظر الباحث إلى تفوق العنصر الذكوري على الإناث في تولي الوظائف داخل جامعة الملك خالد لسعودية إلى العادات والتقاليد التي يتّسم بها المجتمع السعودي، والذي يفضل فيه تولي الوظائف إلى الذكور منها إلى الإناث.

جدول (5) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	772	34.31%
دراسات عليا	1478	65.68%
المجموع	2250	100 %

يتبيّن من الجدول السابق أنَّ الحاصلين على مؤهل علمي من درجة دراسات عليا كانت نسبتهم الأعلى، قد يعزي الباحث أنه بسبب متطلبات الوظائف داخل الجامعة من مؤهلات عليا خاصة في المجال الاكاديمي، وهذا يعزز الفهم لدور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لديهم .

جدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	428	19.0 %
من 5 - أقل 10 سنوات	747	33.2%
من 10- اقل من 15 سنة	791	35.15%
أكثر من 15 سنة	284	%
المجموع	2250	100 %

يتبين من الجدول السابق أنَّ أغلب من استطلع آراءهم هم من ذوي الخبرة التي هي من 5 إلى أقل 10 سنوات و كذلك من10 إلى أقل 15 سنة، وتعتبر الخبرة هنا كافية من أجل ان يتم معرفة الحاجة والضرورية أجل فهم دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى جامعة الملك خالد - السعودية,

2. **اختبار الفرضيات:**

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي جامعة المبك خالد - السعودية. ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

اختبار الفرضية الفرعية الأولى:" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى جامعة المبك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) . قام الباحث باستخدام اختبار t لعينة واحدة وحساب المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتبة لاستجابات عينة الدراسة على جميع فقرات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية لكل محور من خلال التحقق من صحة الفرضيات الفرعية التالية:

جدول (7) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتبة والمستوى على جميع فقرات المحور الاول من فقرات الاستبانة ودرجته الكلية ن= 2250

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعيارى	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
.1	دور علم النفس داخل جامعة الملك خالد يساهم في امتلاكها فلسفة واضحة ومحددة لتحسين صحة بيئة	4.39	1.10	6.699	0.00	87.8	2	مرتفع جدا
.2	إن دراسة سلوك الإنسان من قبل إدارة الجامعة في مواقع العمل داخل الجامعة يساهم في ايجاد مناخ بيئي	4.11	1.13	5.667	0.00	84.20	7	مرتفع
.3	يتم الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية من قبل إدارة الجامعة في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به لتحسين بيئة	4.01	1.10	5.220	0.00	80.2	9	مرتفع
,4	تحرص جامعة الملك خالد على راحة العاملين فيها وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.	4.57	0.88	9.461	0.00	91.4	1	مرتفع جدا
.5	تعمد الجامعة على حل المشكلات المختلفة التي تغشى ميدان العمل فيها حلا علمياً إنسانياً يقوم على مبادئ	4.25	0.93	7.128	0.00	85.1	5	مرتفع جدا
.6	تقوم الجامعة بتطبيق مناهج البحث في علم النفس ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في داخل بيئة العمل بما	4.07	1.09	5.219	0.00	81.4	8	مرتفع
.7	يعتبر دراسة السلوك الإنساني في بيئة العمل الداخلية و التركيز عليه أمر مهم في تحسين صحة وهيكل وبيئته	4.20	0.87	8.792	0.00	86.2	4	مرتفع جدا
.8	تحرص جامعة الملك خالد على دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه و خصائصه وأبعاد بيئة العمل الداخلية	4.36	0.99	7.259	0.00	87.2	3	مرتفع جدا
.9	تقوم الجامعة بتهيئة الظروف المادية والمعنوية التي تجعل الموظف أكثر ارتياحا لعمله.	4.39	1.10	6.699	0.00	87.8	2	مرتفع جدا
.10	إن تحسين صحة بيئة العمل الداخلية تقتضي أن يصبح عمل الموظفين فيها أكثر إنتاجا وأقل خطورة وأقل إتعابا	4.11	1.13	5.667	0.00	84.20	7	مرتفع
.11	إن تحسين صحة بيئة العمل الداخلية تقتضي أن تكون اتجاهات الموظفين وروحهم المعنوية مساعدة على تحقيق	4.20	0.87	8.792	0.00	86.2	4	مرتفع جدا
.12	معرفة متطلبات العمل من الخصائص الشخصية، وقياس مدى امتلاك الأفراد لتلك الخصائص، أساس لوضع الشخص في العمل المناسب له.	4.01	1.10	5.220	0.00	80.2	9	مرتفع
.13	تعتبر زيادة الإشباعات غير المادية في مجال العمل مهمة حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى.	4.57	0.88	9.461	0.00	91.4	1	مرتفع جدا
.14	وجود العلاقات الإنسانة يمكن أن يكفل صحة نفسية وجسمية سليمة ومتوافقة للموظف، وتكفل الحفاظ على	4.11	1.13	5.667	0.00	84.20	7	مرتفع
.15	تهتم إدارة الجامعة بعلم النفس التنظيمي من خلال تشكيل إدارة خاصة بالمشكلات الداخلية	4.00	1.11	5.250	0.00	80.0	10	مرتفع
	الدرجة الكلية للمحور الاول	4.28	1.05	6.5	0.00	85.16		مرتفع

يتضح من الجدول السابق أنَّ قيمة الدلالة الاحصائية أقل من 0.05 على جميع الفقرات والدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الأول مما يدل على وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى جامعة المبك خالد - السعودية ، كما تبيّن أنَّ الوزن النسبي للدرجة الكلية للمحور الاول بلغت85.16 % ، والذي يعد وزن نسبي مرتفع جداً، وبالنسبة للأوزان النسبية

للفقرات تبيّن أنّها متقاربة حيث تراوحت ما بين (80.00 - 91,40) وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى الأوزان النسبية هي الفقرة رقم (4) و (13) (تحرص جامعة الملك خالد على راحة العاملين فيها وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.) بوزن نسبي مقداره (91.40)(تعتبر زيادة الإشباعات غير المادية في مجال العمل مهمة حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى)، في حين إن الفقرة رقم (15) (تهتم إدارة الجامعة بعلم النفس التنظيمي من خلال تشكيل إدارة خاصة بالمشكلات الداخلية السيكولوجية لموظفيها لدراستها ووضع حلول خلاقة لها) حصلت على اقل الاوزان النسبية بوزن نسبي مرتفع مقداره (80.00).

وهنا يرى الباحث أنَّ النتيجة للفرضية الفرعية الأولى تؤكد على دور علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى جامعة المبك خالد موظفي - السعودية من خلال الاهتمام بزيادة الإشباعات غير المادية في مجال العمل حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى, ووجود العلاقات الإنسانة ودراستها بمكن أن يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف، وتحسين صحة بيئة العمل الداخلية تقتضي بصبح عمل الإنسان أكثر إنتاجا وأقل خطورة وأقل إتعابا. العمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية :" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بيـن علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة المبك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (8) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتبة والمستوى على جميع فقرات المحور الثاني ودرجته الكلية ن= 2250

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
.16	معرفة إدارة الجامعة الملك خالد بأهمية دور علم النفس يساهم في امتلاكها فلسفة واضحة ومحددة لتحسين صحة بيئة العمل الخارجية.	4.18	0.82	7.615	0.00	83.60	**1**	**مرتفع**
.17	من الضروري أن تهتم الجامعة بتهيئة جميع الظروف الخارجية التي تسهم في زيادة الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أمانا وصحة.	4.07	0.90	6.301	0.00	81.40	**3**	**مرتفع**
.18	يعتبر دراسة السلوك الإنساني في بيئة العمل الخارجية و التركيز عليه أمر مهم في تحسين صحة العمل وبيئته الخارجية.	4.00	0.79	6.880	0.00	79.89	**8**	**مرتفع**
.19	تراقب الجامعة الدخل الفردي لموظفيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما ينعكس على تحسين الظروف البيئة الخارجية له.	4.14	0.85	7.129	0.00	82.80	**2**	**مرتفع**
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	4.07	0.85	6.57	0.00	81.25		**مرتفع**

يتّضح من الجدول السابق أنَّ قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 على جميع الفقرات والدرجة الكلية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الثاني ممّا يدل على وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية، كما تبين أنَّ الوزن النسبي للدرجة الكلية للمحور الثاني يساوي81.25 % والذي يعد وزن نسبي مرتفع وبالنسبة للأوزان النسبية للفقرات تبيّن انّها متقاربة حيث تراوحت ما بين (79.89- 83.60)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى الاوزان النسبية هي الفقرة رقم (16) و (25) (معرفة إدارة الجامعة الملك خالد بأهمية دور علم النفس يساهم في امتلاكها فلسفة واضحة ومحددة لتحسين صحة بيئة العمل الخارجية.) و (يساهم علم النفس التنظيمي في معرفة السلوك والرغبات والاتجاهات للغير من خارج الجامعة والمتعاملين معها بصورة دائمة من خلال دراسة تلك الاتجاهات للعمل) بوزن نسبي مقداره (83.60) في حين إنَّ الفقرة رقم (18) و(28) (يعتبر دراسة السلوك الإنساني في بيئة العمل الخارجية و التركيز عليه أمر مهم في تحسين صحة

العمل وبيئته الخارجية.) و(يساهم علم النفس التنظيمي في فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة الاقتصادية والقانونية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي الجامعة لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم.) حصلت على أقل الأوزان النسبية بوزن نسبي مرتفع مقداره (79.89).

ويعزي الباحث هذه النتيجة إلى إدراك الشركة لأهمية علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية له من خلال فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة التكنولوجية، السياسية، الاقتصادية، القانونية والاجتماعية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي الشركة لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم، وتهيئة الظروف العمل الخارجية التي تجعل الموظف أكثر ارتياحا وتحقق الرضا الوظيفي له، كمتا يجب دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه و خصائصه وأبعاد بيئة العمل الخارجية المختلفة وتطبيق مناهج البحث في علم النفس ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في خارج بيئة العمل، ويمكن مراقبة الدخل الفردي لموظفيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما ينعكس على تحسين الظروف البيئة الخارجية له.، وأخيراً تهيئة جميع الظروف الخارجية التي تسهم في زيادة الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أماناً وصحة.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في جامعة الملك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة.(أقل من 5 سنوات، من 5- اقل من 10 سنوات، من 10- اقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر).

للتحقق من وجود فروق معنوية تعزى لمتغير العمر قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (9) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير الخبرة ن= 2250

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	5.964	3	1.988	6.038	0.003	دالة عند مستوى 0.01
	داخل المجموعات	7.902	24	0.329			
	المجموع	13.866	27				

يتّضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبانة أقل من 0.05 ، وهذا يدلُّ على أنَّها دالة احصائية، مما يدل على أنَّه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في جامعة الملك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة ولمعرفة وجهة الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه البعدي كما هو مبين في الجدول التالي:

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في جامعة الملك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.(موظف، محاضر، رئيس قسم، عميد كلية). للتحقق من وجود فروق معنوية تعزى لمتغير العمر قام الباحث باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (10) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير المستوى الوظيفي ن= 2250

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للاستبانة	بين المجموعات	0.554	3	0.185	0.333	0.802	غير دالة
	داخل المجموعات	13.312	24	0.555			
	المجموع	13.866	27				

يتَّضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبانة أكثر من 0.05 ، وهذا يدلُّ على أنَّها غير دالة احصائية، مما يدلُّ على أنَّه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في جامعة الملك خالد - السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

مما سبق يتضح أن لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للموظفين في جامعة الملك خالد - السعودية تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية (عمر، جنس، مؤهل علمي، منصب وظيفي) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ولكن أنَّه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات- أقل من 15 سنة.

النتائج:

1) يعد مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف داخل جامعة الملك خالد هو فتي وليس ذوي أعمار كبيرة.
2) إنَّ غالبية عينة الدراسة تكونت من الذكور بنسبة 82.22% ، أما الإناث كانت نسبتها حوالي 17.77%.
3) الحاصلون على دراسات عليا كانت نسبتهم الأعلى تراوحت نسبتهم 65.68%.
4) تعد أكثر الفئات هي فئة الموظفين ونسبتهم 79.62%، وربما تكون مؤشر هام لاستطلاع آرائهم في دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي– جامعة الملك خالد السعودية.
5) وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية.
6) وجود دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي جامعة الملك خالد - السعودية.
7) لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للموظفين جامعة الملك خالد - السعودية تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية (عمر، جنس، مؤهل علمي، منصب وظيفي) عند مستوى دلالة 0.05) ≥ α) ولكن أنَّه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات- أقل من 15 سنة.

التوصيات:

أ- الاهتمام بتحسين صحة بيئة العمل لكي يصبح عمل الموظف أكثر إنتاجا وأقل خطورة وأقل إتعابا وإجهاداً.
ب- قيام جامعة الملك خالد بالعمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.
ت- تطبيق مناهج البحث في علم النفس التنظيمي ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في داخل بيئة العمل بما فيها اختبار العمال وتدريبهم.
ث- الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به لتحسين بيئة العمل الداخلية فيها.
ج- فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة التكنولوجية، السياسية، الاقتصادية، القانونية والاجتماعية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي جامعة الملك خالد لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم.
ح- مراقبة الدخل الفردي لموظفيها من حيث : حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما ينعكس على تحسين الظروف البيئة الخارجية له.
خ- تهيئة جميع الظروف الخارجية التي تسهم في زيادة الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أمانا وصحة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

- BBC يالعربي، (2022)، **أرامكو السعودية: محطات في مسيرة أكبر منتج للنفط في العالم، مقالة منشورة، 12 مايو/ أيار 2022،** https://www.bbc.com/arabic/business.

- أبو خيران، غيداء، (2019)، **علم النفس في خدمة الشركات وقطاعات الأعمال**، مقالة نشرت في موقع الكتروني (ن بوست) بتاريخ 4/25/ 2019، https://www.noonpost.com/.
- أبو رحمة، أحمد، (2017)، **أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعيه الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية" (الأونروا)، دراسة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.**
- أمان، نجوى، (2017)، **الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية**، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- زاهر، تيسير، (2016)، **أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن في محافظة دمشق**، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 38(1)، ،ص ص 103 -11.
- السبيعي، عبدالله، (2009)، **مواقف الملك سعود بن عبد العزيز تجاه شركة أرامكو**، بحث منشور، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، السعودية. ص 107
- عمرو، صائل، (2016)، تحليل بيئة الأعمال لصناعة الأدوية في فلسطين، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
- القحطاني، سالم، (2008)، **القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي**، ط:2، مرامر للطباعة والتغليف، الرياض، ص 259.
- المرخ، مرفت خضر السيد، (2004)، **تقييم مدى تأثير بيئة العمل على الرضا الوظيفي للعاملين، و أدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة : دراسة تطبيقية،** أطروحة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية, فلسطين.
- نصار، أمجد، (2016)، **دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية**، دراسة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين .
- الهيئة العامة للإحصاء السعودية، (2022)، **الاقتصاد السعودي ينمو 11.8% في الربع الثاني من 2022بدعم من الأنشطة النفطية**، موقع العربية الإخباري الإلكتروني، الثلاثاء 13 ربيع الثاني 1444 هـ - 08 نوفمبر 2022، https://www.alarabiya.net/.
- وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك خالد، (2008)، معايير ومتطلبات بناء الخطط الدراسية للمرحلة الجامعية، ورقة علمية مقدمة من: وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة الملك خالد. السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Swamy, D., (2015). **Quality of work life: scale development and validation**, International Journal of caring sciences,8(2),281-300.
- Normala, D.,(2010**) . Investing the relationship between quality of work life and orgizational commitment amongst employees in Malaysian firm,** International Journal of business and management, 5(10),75-82 .
- Sungoh & Kooktak, (2016) title as**: Effect of authentic leadership on organizational citizenship behaviors through mediating roles of followers self – awareness and psychological ownership**, 14(3), 11-22.
- Ramli, (2016) title as: " **The relationship between three types of empowerment(psychological empowerment, structural empowerment and empowering leadership) and continual performance; The role of work engagement as mediator**, university Sains Malaysia.
- Hamington, R, Lemak,D, Reed, R.& kendall,K, (2004). **A question of fit: The links among environment, strategy formulation, and performance,** journal of business and management, 10(1), 15.