

مدى تأثير علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل في القطاع البلدي أمانه منطقة عسير

أ. م. سعد بن ناصر آل عزام - كلية الاعمال - جامعة الملك خالد
أ. فايز سعيد الشهراني - كلية الاقتصاد - جامعة ولاية نيويورك

المخلص:

هدفت الدراسة الى معرفة تأثير علم النفس التنظيمي على تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير ، وهدفت إلى معرفة الفروق بين مستوى اهتمام الموظفين تبعاً للاختلاف الى السمات الوظيفية والشخصية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ووُزِعَ (1700) استبانة واستُرِدَّ (255) استبيان ونسبته 94.4%. وخلصت الدراسة إلى أنه : توجد دلالة على الصعيد الإحصائي عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة محيط العمل خارجياً وداخلياً لدى موظفي أمانة منطقة عسير ، ولا يوجد هناك فروق معنوية دالة أخصائياً بين مستوى اهتمام المبحوثين في الخصائص الشخصية والوظيفية، ولكن يوجد فروق معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام المبحوثين تعزى للخبرة بوصفها متغيراً لصالح ذوي الخبرة ما بين عشرة أعوام حتى أقل من 15 عاماً. وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام أمانه منطقة عسير بتحسين صحة بيئة العمل لكي يصبح عمل الموظف أكثر إنتاجاً وأقل خطورة وأقل إتعاباً وإجهاداً من خلال تطبيق المناهج العلمية البحثية على صعيد علم النفس التنظيمي ونتائجه فيما يتعلق فيما ينشأ من مشاكل في البيئة الداخلية للعمل بما فيها اختبار العمال وتدريبهم، وأوصت بدراسة العلاقات الإنسانية بما يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف.

الكلمات المفتاحية: علم النفس التنظيمي - بيئة العمل - امانه منطقة عسير .

Abstract:

The study aimed to find out the impact of organizational psychology on improving the health of the work environment among the employees of the Municipality of Asir Region, and aimed to know the differences between the level of interest of employees according to the difference in job and personal characteristics. Its percentage is 94.4%. The study concluded that: There is a statistical indication at the level ($\alpha \leq 0.05$) between organizational psychology and improving the health of the work environment externally and internally among the employees of the Municipality of Asir region, and there are no significant differences indicative of a specialist between the level of interest of the respondents in personal and job characteristics. However, there are statistically significant differences between the respondents' level of interest due to experience as a variable in favor of those with experience between ten years and less than 15 years. The study recommended that the Municipality of Asir should pay 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, through the application of scientific research methods at the level of organizational psychology and its results with regard to problems that arise in the internal work environment, including testing and training workers. And recommended the study of human relationships to ensure a healthy and compatible psychological and physical health of the employee.

Keywords: Organizational Psychology – work environment – Asir Region Municipality.

المقدمة:

يشهد العالم في وقتنا الحاضر كثير من التغير المتسارع والمتلاحق، مما يتطلب من كثير من المنظمات التأقلم مع تلك التغيرات خصوصاً ما يؤثر على البيئة العمل لتلك المنظمات، ولا سيما أن اليوم المنافسة الشديدة والاضطرابات الحاصلة في العالم من أحداث و حروب وكوارث طبيعية أوجب على تلك المنظمات أن تتأقلم بسرعة مع تلك التغيرات.

حيث تسعى معظم المنظمات، كبيرة كانت أو صغيرة، اهتمامها بأمور الموظّفين والعاملين فيها على الصعيد المعنوي والنفسي. وكثيراً ما نسمع جملاً من قبيل تحقيق النموّ وزيادة الإنتاجية والقدرات دون التطرّق إلى العمق النفسيّ للأفراد الفاعلين في هذه الإنتاجية، وكأنّ التعامل معهم أشبه بالآلات أو الروبوتات التي تقوم بعملها لهدف واحد فقط: رفع مستوى الإنجاز وتحقيق أهداف الأمانة . لذا ارتأى عددٌ من علماء النفس الأكثر شهرةً، في كلِّ 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 الباحثان في طرح مسألة عن وظيفة علم النفس التنظيمي على صعيد تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانه منطقة عسير هي الجهة المسؤولة عن تقديم الخدمات العامة للمواطنين في منطقة عسير في مجالات مختلفة منها: الترخيص والنظافة والترقيم وبناء الجسور، وكذلك في المجالات الثقافية والسياحية والرياضية وبرامج للأطفال في فعاليات الحدائق وغيرها، وهي مؤسسة ذات استقلال مالي وتمارس الوظائف والسلطات والصلاحيات والمهام والأعمال والأنشطة المنصوص عليها في قانون البلديات السعودي وتعديلاته رقم 6346 لسنة 2005. من شهر أكتوبر عام 2022 م ، ويتبع لها 33 بلدية .

أهمية الدراسة:

- 1- التركيز على علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى أمانه منطقة عسير .
- 2- الاهتمام بموضوع دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانه منطقة عسير بشكل خاص.
- 3- إثراء المكتبة العلمية بموضوع هام وحيوي لتسليط الضوء عليه، مما يحفز باحثين آخرين للإضافة عليه أو تطويره لفكرة دراسات عليا .

أهداف البحث:

1. معرفة دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في أمانة منطقة عسير .
2. دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل لدى العاملين في أمانة منطقة عسير .
3. معرفة الفروق بين مستوى اهتمام أفراد عينة الدراسة العاملين من موظفي أمانة منطقة عسير تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفي.
4. تقديم مقترحات لأمانة منطقة عسير ، لزيادة اهتمامه بعلم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لديه.

سؤال الدراسة وفرضياته :

تحاول كثير من المنظمات الحكومية والخاصة في العالم في وقتنا الحالي لتجاوز الأزمات المحيطة في بيئة العمل والتي تؤثر على صحتها سواءً الداخلية أم الخارجية .من خلال دراسة دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي تلك المنظمات وعيه قام الباحث باختيار القطاع البترولي داخل السعودية وتحديدأمانة منطقة عسير- داخل السعودية، لذا فقد وجد الباحث أن هذا الموضوع جدير بالدراسة الميدانية علمياً من خلال البحث للإجابة على التساؤلات الآتية :
تتمحور في تساؤل رئيس: هل هناك علاقة دالية الصعيد الإحصائي بين تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير من جهة وعلم النفس التنظيمي من جهة أخرى؟

فرضيات البحث:

أولاً: ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير . ويتفرع عنها ما يلي من فرضيات:

- أ- ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في أمانة منطقة عسير عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.
- ب- ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل لدى العاملين في أمانة منطقة عسير عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ثانياً: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين درجة اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للعاملين في أمانة منطقة عسير تبعاً للاختلاف في السمات على الصعيدين الوظيفي

والشخصي (عمر، جنس، مؤهل علمي، سنوات خبرة، منصب وظيفي) عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ،
وينبثق عنها ما يلي من فروع :

الفرضية الفرعية الأولى: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين درجة اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$.
ترجع لعامل العمر. (أقل من 30، من 30 - أقل من 40، من 40 - أقل من 50، 50 سنة فأكثر).

الفرضية الفرعية الثانية: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين درجة اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$
ترجع لعامل الجنس. (ذكر، أنثى).

الفرضية الفرعية الثالثة: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$
 (α) ترجع لعامل المؤهل.

الفرضية الفرعية الرابعة: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$
 (α) ترجع لعامل الخبرة. (أقل من 5 سنوات، من 5 - أقل من 10 سنوات، من 10 - أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر).

حدود الدراسة:

- أ - الحدود البشرية: جرت هذه الدراسة على موظفي القطاع البلدي (أمانة منطقة عسير).
- ب - الحدود الزمانية: جرت هذه الدراسة في الفترة الزمنية في العام (2022-2023م) فترة تغيير القائد بقائد .
- ت - الحدود المكانية: جرت الدراسة بالقطاع البلدي في أمانة منطقة عسير في المملكة العربية السعودية.
- ث - الموضوعية: مدى دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي القطاع البلدي بأمانة منطقة عسير .

محددات الدراسة:

حسب معلومات الباحث بأنه لا توجد دراسات قد تناولت العلاقة بين علم النفس التنظيمي وبين بيئة العمل، حيث كانت المراجع بالنسبة للمتغير المستقل وهو علم النفس التنظيمي مراجع ثانوية وهي اقتصرت على الكتب والمقالات المنشورة على المواقع الإلكترونية ولا توجد هناك رسائل ماجستير أو

دكتوراه تناولت هذا المتغير، فيما كانت هناك دراسات بحثية لمتغير الدراسة التابع، وأيضاً واجه معدُّ البحث صعوبة في توزيع الاستبيان على العاملين في القطاع البلدي في أمانه منطقة عسير .

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 بأنها أحوال العمل على الصعيد المادي والتي تحيط بالإنسان كالتهوية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضاً ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفية، خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كذلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك التي لا يسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني، أو تلك التي ترتبط بمواعيد محددة لتناوب العمل. القحطاني،(2008)
- **صحة بيئة العمل:** مستوى ما تحظى به بيئة العمل من تميز على صعيد الشروط المتوفرة معنوياً ومادياً، تلك التي ترسم طبيعة العلاقة فيما بين العامل من جهة وبيئة العمل من جهة أخرى، عبر إيجاد الاستعداد الإنساني والإسهام في إيجاد الرضا الوظيفي وتحقيق التوازن على صعيد أداء العامل على وجه الخصوص ومؤسسته على وجه العموم. Surya,(2013)

حسب علم الباحث واطلاعه على ما سبق من أبحاث، لم يجد بحثاً درس مسألة الدراسة الحالية، لذا تميزت هذه الدراسة بأنها أول دراسة تدرس العلاقة بين علم النفس التنظيمي وبين صحة بيئة العمل وفيما يلي سرد لتلك الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة أبو رحمة، (2017): "أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية"

كان الهدف من هذه الدراسة فهم مدى تأثير عناصر بيئة المؤسسة على الصعيد الداخلي على مستوى دافعية الإنجاز عند موظفي قطاع الخدمات في "أونروا"، حيث استندت الدراسة إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ (329) استبياناً، واسترد (215) استبياناً، أي بنسبة استجابة بلغت (92.7%).

وأظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد ارتباط طردي دال على الصعيد الإحصائي فيما بين عناصر المنظمة على الصعيد الداخلي (الموارد البشرية، الموارد التقنية، الموارد المادية، المستوى التنظيمي، الحوافز

والترقيات) ومدى الدافعية للإنتاج عند موظفي قطاع الخدمات في "أونروا"، وأوصى البحث بضرورة تحسين مستوى المنظمة التنظيمي عبر إيجاد بيئة تنظيمية مهيأة بما يلزم لتمكين الموظفين من أن يؤديوا ما عليهم من واجبات بشكل فعال وكفاءة عالية، إلى جانب تحليل عوامل البيئة الداخلية للمنظمة دورياً.

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

تهدف لاختبار دور الشعور بالملكية النفسية تجاه الوظيفية بوصفه أحد المتغيرات الوسيطة في الرابط بين تمكين العاملين وأدائهم على الصعيدين القيادي والنفسي، نم استخدام المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ 285 استبياناً على موظفي وموظفات المؤسسة البالغ عددهم 1098. وأظهرت النتائج أنه توجد علاقة دالة على الصعيد الإحصائي تتسم بالقوة تمكين العاملين على الصعيد النفسي من جهة وأدائهم من جهة أخرى، وأوضحت الخلاصة أن ما يحمله العامل من مشاعر تجاه الوظيفة يتوسط العلاقة بين تمكين العاملين على الصعيدين القيادي والنفسي من جهة وأدائهم من جهة أخرى.

ومن توصيات البحث أنه من الضروري محاولة لفت انتباه المسؤولين في المؤسسات الأكاديمية باتجاه تمكين العاملين على الصعيد النفسي عبر العمل على تنمية إدراك الموظفين والمسؤولين بطرق التمكين على الصعيد النفسي وأبعاده، كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد بيئة تنظيمية مهيأة ملائمة لتشجيع تبادل المستويات الإدارية المختلفة للمعلومات ومشاركتها بما يعمل على تحقيق ارتباط الموظفين على الصعيد الوظيفي.

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

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توفر ملامح البيئة العملية الجيدة لمركز خدمة المواطن بدمشق، ومعرفة مستوى الالتزام تنظيمياً والرابط ما بين كل من جودة بيئة العمل ومدى الالتزام التنظيمي، إذ استند البحث إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ 50 استبياناً أمام جميع موظفي خمة المواطن في دمشق.

ومن أبرز النقاط التي خلص إليها البحث: أنه يوجد رابط إيجابي يربط البيئة العملية الجيدة ومدى التزام الموظف تنظيمياً، ووجود أثر يربط العوامل المتعلقة بالمنهج العملي تنظيمياً ومدى التزام الموظفين تنظيمياً.

وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة السعي إلى استحداث طرق وسياسات، تساعد على إيجاد مناخ جيد يتسم بالإيجابية لتبني أفكار جودة العمل الوظيفية، وتوعية المديرين والموظفين على حد سواء بالمزايا والمنافع لاستخدام سياسات جودة حياة العمل.

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

كان الهدف من هذا البحث أن يحلل الباحث بيئة الأعمال لصناعة الأدوية في فلسطين، وقد استخدم الباحث المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ 40 استبياناً أمام جميع أفراد مجتمع البحث.

وقد أظهر البحث مجموعة خلاصات أبرزها أن الشركات لها نقاط قوة في بيئتها الداخلية من خلال حصولها على درجة كبيرة من الأهمية، وأن العوامل القانونية في البيئة الخارجية حصلت على درجة كبرى من الأهمية أما قوة التفاوض للموردين والعوامل الاجتماعية على درجة متوسطة من الأهمية.

وأوصت الدراسة أبرزها بأنه يجب أن تحفظ الشركات نقاط القوة فيها والعمل على تنميتها واستغلالها في كسب الفرص المتاحة وتجنب التهديدات المتوقعة، كما أوصت بالوجوب على كلاً من الحكومة ووزارتي الصحة والاقتصاد إعطاء هذا القطاع مزيد من الاهتمام والدعم.

ثانياً الدراسات الأجنبية:

1. 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 أن يتحقق الباحثون من فاعلية القيادة الأصلية على الصعيد التنظيمي والبيئتها، بما يوصل إلى نتائج على الصعيد التنظيمي، وقد استخدم المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ 380 استبياناً أمام عمال مكتب في كوريا من خلال الشبكة العنكبوتية. ومن أبرز ما توصل إليه البحث من استنتاجات: ارتباط القيادة الأصلية إيجابياً بإتباع الملكية النفسية والوعي الذاتي، وهما مرتبطان ارتباطاً إيجابياً بسلوك المواطنة على الصعيد التنظيمي، وقد أُثبِتَت الآثار الناتجة عن إتباع الملكية النفسية والوعي الذاتي فيما بين إتباع سلوك المواطنة على الصعيد التنظيمي والقيادة الأصلية.

وأوصت الدراسة بضرورة أن يجري العمل على أن تُعزَّز القيادة الأصلية عبر معرفة المتغيرات المعتدلة والسابقة فيما يتعلق بعملية القيادة الأصلية في سبيل إدراك كيفية تعزيز تلك القيادة في البيئة التنظيمية.

2. The study of 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".

كان الهدف أن يجرب البحث حول أشكال ثلاثة من أشكال التمكين وهي التمكين القيادي والتمكين الهيكلي والتمكين النفسي، بوصفها مؤشرات للأداء القياسي، وكذلك أثر التبادل ومشاركة العمل، واستند البحث إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ 540 استبيانًا أمام عاملين في مجموعات دعم من السلطات المحلية في شمال ماليزيا.

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى تمكين الموظفين أمر هام لتعزيز مواقف العمل الإيجابية من خلال المشاركة في العمل وسلوك العمل الإيجابي من حيث الأداء السياقي، كما تؤكد هذه الدراسة على الصلة بين الأنواع الثلاثة للتمكين والمشاركة في العمل.

وخرج البحث بتوصيات من أبرزها أنه من الضروري السعي إلى أن تُعزَّز المؤسسة البيئة العملية بالفدر الكافي في سبيل رفع مستوى تشارك العاملين في أداء أعمالهم وأن يجدوا تشجيعًا كافيًا يدفعه لتنفيذ أنشطة تطوعية تتجاوز وظائفهم وواجباتهم المقررة مسبقًا.

3. The study of Swamy, (2015) title as:" Quality of work life: scale development and validation".

كان الهدف من البحث أن يضع الباحثون معيارًا موثوقًا وصحيًا من خلال النظر في الأبعاد العامة إلى مدى جودة بيئة العمل للعاملين في الوظائف في الصناعات الميكانيكية متوسطة الحجم وصغيرة الحجم في كارناتاكا الهندية، وقد استخدمت الدراسة المنهج العلمي الوصفي التحليلي، حيث وُزِعَ 1092 استبيان أمام جميع العاملين في وظائف في التخصص الميكانيكي.

ومن أبرز ما توصل إليه البحث من استنتاجات: أن الأبعاد الرئيسية التسعة الهامة لجودة بيئة العمل قد حُدِّدت، وأن 82% من إجمالي التباين استقلاليه العمل وكفاية الموارد، والرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، والمرافق، والمكافآت، والتعويضات، والتدريب والتطوير، والعلاقة والتعاون، والمناخ، وثقافة المنظمة، وبيئة العمل.

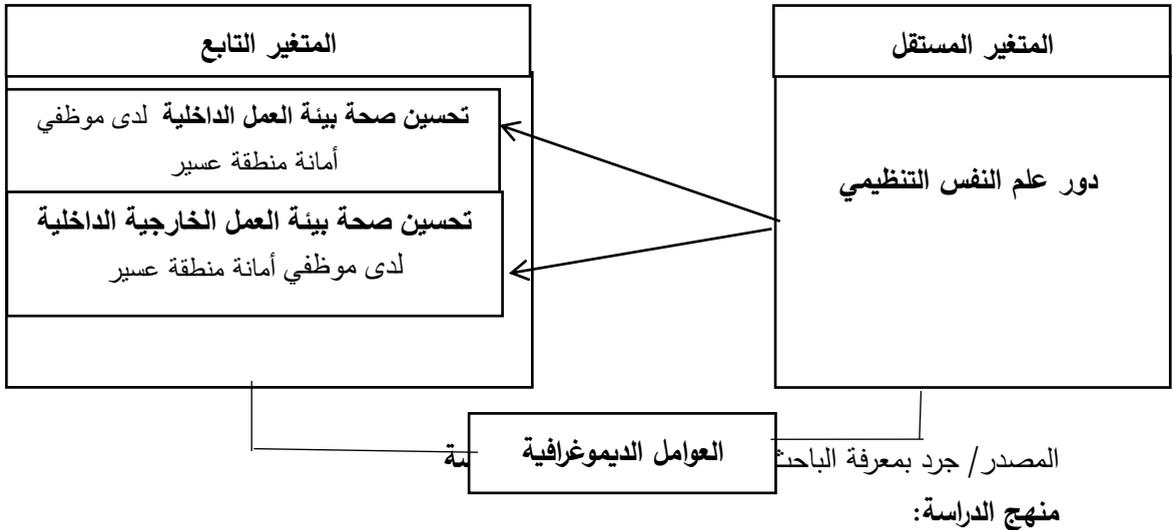
وقدم البحث توصياته بضرورة أن تهتم المنظمات بأبعاد جودة بيئة العمل لأهميتها عالمياً في المنظمات.

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

إن الهدف من البحث كان معرفة الرابط بين أبعاد جودة بيئة عمل الوظيفة، والالتزام التنظيمي في أوساط الموظفين في شركات ماليزيا، واستند البحث إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، حيث وُزِعَ الاستبيان أمام (500) عامل في المستويات الإشرافية والمسؤولين في شركات ماليزيا. ومن أبرز ما توصل إليه البحث من استنتاجات: أنه توجد مستويات من الرضا عند العاملين عن ثلاثة أبعاد لتحسين صحة العمل وهي (الإشراف، النمو والتطوير، العلاقات الاجتماعية، كما كان من استنتاجات البحث أنه توجد علاقة وتأثير بالإيجاب من بعض ملامح تحسين صحة الالتزام التنظيمي وبيئة العمل.

وقد أوصت الدراسة على ضرورة الالتزام بأهمية أن تكون حياة الوظيفة جيدة بمختلف أبعادها للأثر المباشر الذي تمتلكه على التزام العاملين على الصعيد التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية.

نموذج الدراسة والمتغيرات:



بعد تحديد مشكلة الدراسة، اطّلع الباحث على الدراسات السابقة، إذ تبين أن المنهج الوصفي التحليلي المنهج المناسب لطبيعة مثل هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي أمانة منطقة عسير، البالغ عددهم (1900) موظفاً. عينة الدراسة:

بلغ حجم عينة الدراسة (320) موظفاً من العاملين بأمانة منطقة عسير، واختيرت بطريقة العينة العشوائية البسيطة نسبة العينة (12.5%) من مجموع مجتمع الدراسة الكلي، واستلمت (260) استبانة بعد توزيعها إلكترونياً، منها (238) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (74%). أدوات الدراسة: استخدم الباحث استبانة لدراسة "العدالة التنظيمية، التمكين الإداري"، واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على فقرات الاستبانة.

جدول رقم (1) يوضح مقياس الإجابات

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
5	4	3	2	1

صدق أداة الدراسة:

جرى التحقق من صدق الأداة من خلال:

صدق الاتساق الداخلي:

أجرى الباحث حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وتبين أنها تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وهذا يدل على أن الاستبانة بفقراتها تتمتع بمعامل صدق عالي.

ثبات الاستبانة: أُجرى حساب الثبات للاستبانة بطريقتين: معامل ألفا - كرونباخ إذ وُجد أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبانة 0.953، أي أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع.

أ- طريقة التجزئة النصفية :

للتحقق من ثبات الأداة أُجرى حساب معامل الارتباط بين قسمي الاستبانة باستخدام معادلة بيرسون، ومن ثم التعديل باستخدام معادلة سبيرمان براون أو معادلة جوتمان :

جدول (2) معامل الثبات قبل التعديل وبعد التعديل لجميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية

م	المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الثبات بعد التعديل
1.	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية في أمانه منطقة عسير	15	0.874	0.933
2.	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية في أمانه منطقة عسير .	15	0.873	0.903
	الدرجة الكلية للاستبانة	30	0.873	0.918

يوضح الجدول (2) أنَّ معاملات الثبات بعد التعديل لجميع محاور الاستبيان ودرجتها الكلية مرتفعة مما يدل على أن الاستبيان يتمتع بمستوى ثبات عالٍ وصالح للتطبيق على العينة البحثية.

ب- طريقة كرونباخ ألفا :

تأكد الباحث من ثبات الاستبانة بحساب معامل كرونباخ ألفا على جميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية:

جدول (3) معامل كرونباخ ألفا على جميع محاور الاستبانة ودرجتها الكلية

م	المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي أمانه منطقة عسير .	15	0.956
2	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي في أمانه منطقة عسير .	15	0.913
	الدرجة الكلية للاستبانة	30	0.9345

يوضح الجدول (3) أنَّ معاملات كرونباخ ألفا على كل محاور الاستبيان ودرجتها الكلية مرتفعة مما يؤكد أن الاستبيان يتمتع بمستوى ثبات، و صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

• **تعليمات الدراسة:**

- حلّ الباحث البيانات من خلال برنامج (Spss) الإحصائي مستخدماً ما يلي من أساليب :
- أ- التكرارات والمتوسطات والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية.
- ب- معادلة ارتباط بيرسون لحساب اتّساق لأداة الدراسة الداخلي 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 سميرونوف لحساب اعتدالية التوزيع واختبار (t) لعينة واحدة.
- ج- الانحدار الخطي البسيط اختبار أثر المتغير المستقل على الآخر التابع.
- ح- اختبار تحليل التباين الاحادي واختبارات للفروق بين عينتين مستقلتين.

منهج البحث:

كي تتحقق أهداف البحث أتبع في هذه الدراسة المنهاج العلمي الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة ممارسات وظواهر وأحداث متاحة للبحث وقائمة بلا تدخل من الباحث، ويجب أن يتفاعل الباحث معها بالوصف والتحليل. واستند البحث إلى مصدرين أساسيين للمعلومات:

أ- **الثانوية:**

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

ب- **الأولية:**

وذلك من خلال أداة الدراسة وهي الاستبيان الذي صممه الباحث من أجل التعرف دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانه منطقة عسير.

• **النتائج:**

1- النتائج الخاصة بعينة الدراسة:

لمعرفة طبيعة عينة الدراسة قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية للقسم الأول من الاستبيان والخاص بتوزيع العينة البحثية وفق متغيراتها الشخصية كما هو مبين على النحو التالي:

جدول (4) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية
-------	-------	----------------

55.28%	113	أقل من 30 سنة
23.41%	73	من 30 - أقل من 40
13.09%	46	من 40 - أقل من 50
8.193%	23	50 سنة فأكثر
100 %	255	المجموع

يوضح الجدول (4) أن مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف داخل أمانه منطقة عسير هو فتي . وليس ذوي أعمار كبيرة، الأمر الذي يؤثر في النظرة التفاؤلية بأن يتم استخدام علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي في أمانه منطقة عسير ، نظراً إلى الدور المهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي داخل السعودية في سنوات لاحقة.

جدول (5) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
87.67%	197	ذكر
12.32%	58	أنثى
100 %	255	المجموع

يوضح الجدول (5) أن معظم أفراد العينة البحثية من الذكور، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى تفوق العنصر الذكوري على الإناث في تولي الوظائف في أمانه منطقة عسير إلى العادات والتقاليد التي يتسم بها المجتمع السعودي، والذي يفضل فيه تولي الوظائف إلى الذكور منها إلى الإناث، مما حجب الدور المهم للعنصر النسائي الذي قد يتفوق أحياناً عن الذكور في معرفة واستخدام علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى أمانه منطقة عسير

جدول (6) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
----------------	-------	---------------

82.45%	201	بكالوريوس
17.548%	49	دراسات عليا
100 %	255	المجموع

يوضح الجدول السابق أنَّ الحاصلين على مؤهل علمي من درجة البكالوريوس كانت نسبتهم الأعلى، قد يعزى الباحث أنه بسبب متطلبات الوظائف التي قد لا تحتاج الدراسات العليا في بعض الأحيان الا في مراكز إدارية عليا، ولكن من وجهة نظر الباحث يجب على أمانه منطقة عسير أن تطور من الناحية العلمية للموظفين عنه وخصوصاً من يتولون المناصب الإدارية في المستوى الأدنى والمتوسط في داخل الأمانة من أجل فهم دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة مناخ العمل لديهم وتقديم مقترحات يمكن ان تتم عبر العصف الذهني.

جدول (7) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	العدد	الخبرة
18.51%	20	أقل من 5 سنوات
22.96%	32	من 5 - أقل 10 سنوات
33.74%	170	من 10 - اقل من 15 سنة
24.77%	33	أكثر من 15 سنة
100 %	255	المجموع

يوضح الجدول (7) أن أغلب المستطلعة آراؤهم هم من ذوي الخبرة التي هي من 5 إلى أقل 10 سنوات و كذا أكثر من 15 وتعتبر الخبرة هنا كافية من أجل ان يتم معرفة الحاجة والضرورة أجل فهم دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى في أمانه منطقة عسير .

جدول (8) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير عدد المستوى الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المستوى الوظيفي
59.94%	180	موظف

مدير قسم	40	31.42%
مدير عام	26	6.9%
وكيل	9	1.74%
المجموع	255	100%

يوضح الجدول (8) أن أكثر الفئات هي فئة الموظفين 59.94% ، وربما تكون مؤشر هام لاستطلاع آرائهم في دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة عسير لأنهم أقرب في التعامل للجمهور من المناصب الإدارية الأخرى، وهم بذلك أكثر معرفةً ودرايةً وقادرين على تقديم المقترحات للمسؤولين داخل الامانة لرفع مستوى الاهتمام بعلم النفس التنظيمي بصورة أكبر .

2- اختبار الفرضيات :

لا يوجد فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للموظفين في أمانة منطقة عسير تبعاً للاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية (عمر، جنس، مؤهل علمي، سنوات خبرة، منصب وظيفي) عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$). تم اختبار الفرضية الرئيسية الثانية من خلال اختبار الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$). ترجه لعامل العمر. (أقل من 30، من 30 - أقل من 40، من 40 - أقل من 50، 50 سنة فأكثر)، للتحقق من عدم وجود فروقات معنوية تعزى لعامل العمر استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين:

جدول (9) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة ف ومستوى دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير العمر $n = 255$

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
بين المجموعات	.972	3	0.324	0.603	0.619	غير دالة

مستوى الدلالة	القيمة الاحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
			0.537	24	12.894	داخل المجموعات	للاستبانة
				27	13.866	المجموع	

يتضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبانة أكثر من 0.05 ، وهذا يدلُّ على أنها ليست ذات دلالة على الصعيد الإحصائي، مما يدلُّ على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للعاملين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير العمر .

الفرضية الفرعية الثانية: لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل الجنس. (ذكر، أنثى). للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية استخدم الباحث اختبار t للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين على المحور الثالث من محاور الاستبانة:

جدول (10) المتوسط والانحراف المعياري وقيمة t ودلالاتها الإحصائية على الدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير الجنس ن=255

مستوى الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	
غير دالة	0.962	0.047	0.85211	4.1526	1359	ذكر	الدرجة الكلية للاستبانة
			0.31535	4.1667	191	أنثى	

يتضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، ما يشير إلى أنه لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام المبحوثين وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل الجنس.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير

المؤهل. للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية قام الباحث باستخدام اختبار t للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين على المحور الثالث من محاور الاستبانة :
جدول (11) المتوسط والانحراف المعياري وقيمة t ودلالاتها الإحصائية على الدرجة الكلية للاستبيان وفق متغير المؤهل $n=255$

مستوى الدلالة الإحصائية	القيمة الاحتمالية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤهل	
غير دالة	0.305	1.045	0.78131	4.0833	1278	بكالوريوس	الدرجة الكلية للاستبانة
			0.31228	4.4278	272	دراسات عليا	

يتضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05 ، ما يشير إلى أنه لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل المؤهل.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل الخبرة. (أقل من 5 سنوات، من 5- أقل من 10 سنوات، من 10- أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر). للتحقق من وجود فروق معنوية ترجع لعامل العمر استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين:

جدول (12) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة وفق متغير الخبرة $n=255$

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

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
المجموع	13.866	27				

يتضح من الجدول السابق أنَّ القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبيان أقل من 0.05 ، وهذا يدلُّ على أنَّها دالة احصائية، مما يدل على أنَّه هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) (α) ترجع لعامل الخبرة ولمعرفة وجهة الفروق استخدم الباحث اختبار شيفيه البعدي كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (13) نتائج اختبار شيفيه البعدي

الفئة	أقل من 5 سنوات م = 2.5333	من 5-أقل من 10 م = 4.2000	من 10-أقل من 15 م = 4.4867	15 سنة فأكثر م = 4.2700
أقل من 5 سنوات م = 2.5333	-	-	-	-
من 5-أقل من 10 م = 4.2000	-	*1.66667	-	-
من 10-أقل من 15 م = 4.4867	-	-	*1.95333	-
15 سنة فأكثر م = 4.2700	-	-	-	*1.73667

يوضح الجدول أن الفروق المعنوية بين الفئة الأقل من 5 سنوات والفئات من 5-أقل من 10 سنوات والفئة من 10-أقل من 15 سنة والفئة 15 سنة فأكثر لصالح الفئة الواقعة ما بين 10 سنوات-أقل من 15، وبناءً عليه فإن ذلك يدلُّ على أنَّه هناك فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في أمانة منطقة عسير عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) (α) ترجع لعامل الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات-أقل من 15 سنة.

النتائج:

- 1) يعد مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف أمانة منطقة عسير هو فتي وليس ذوي أعمار كبيرة، الأمر الذي يؤثر في النظرة التفاؤلية بأن يتم استخدام علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير
- 2) إنَّ غالبية عينة الدراسة تكونت من الذكور بنسبة 82.67% أما الإناث كانت نسبتها حوالي 19.32%.
- 3) الحاصلين على مؤهل علمي من درجة البكالوريوس كانت نسبتهم الأعلى تراوحت نسبتهم 82.45%.
- 4) إنَّ أغلب من استطلع آراءهم هم من ذوي الخبرة التي هي من 5 إلى أقل 10 سنوات و كذا أكثر من 15 وتعتبر الخبرة هنا كافية من أجل ان يتم معرفة الحاجة والضرورة أجل فهم دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير .
- 5) تعتبر أكثر الفئات هي فئة الموظفين ونسبتهم 59.94% ، وربما تكون مؤشر هام لاستطلاع آرائهم في دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي أمانة منطقة عسير لأنهم أقرب في التعامل للجمهور من المناصب الإدارية الأخرى.
- 6) أن هناك دلالة على الصعيد الإحصائي عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي أمانة منطقة عسير .
- 7) أن هناك دلالة على الصعيد الإحصائي عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي أمانة منطقة عسير .
- 8) أنه ليس هناك دلالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام المبحوثين وهم للموظفين في أمانة منطقة عسير تبعاً للاختلاف في السمات على الصعيدين الوظيفي والشخصي (عمر، جنس، مؤهل علمي، منصب وظيفي) عند مستوى دلالة $(0.05) \leq \alpha$ ولكن أن هناك دلالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام المبحوثين ترجع لعامل الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات- أقل من 15 سنة.

التوصيات:

- أ- تطبيق مناهج البحث العلمي في علم النفس التنظيمي ونتائج في المشاكل التي تحدث في داخل بيئة العمل بما فيها اختبار العمال وتدريبهم.
- ب- دراسة العلاقات الإنسانية ودراساتها يمكن أن يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف.

- ث- قيام أمانة منطقة عسير بالعمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم.
- ث- الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به لتحسين بيئة العمل الداخلية فيها.
- ج- فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة التكنولوجية، الاقتصادية السياسية الاجتماعية والقانونية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على العاملين في الأمانة لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم.
- ح- مراقبة الدخل الفردي لموظفيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما يترك أثره على الظروف الخارجية وتحسينها.
- خ- دراسة السلوك الخارجي للعملاء والموردين والموزعين والمنافسين وغيرهم، من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي لتحسين العلاقات المتبادلة بينهم وبين الأمانة .
- د- تهيئة كل الظروف الخارجية التي تساعد في رفع مستوى الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أمانا وصحة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

- أبو خيران، غيداء، (2019)، علم النفس في خدمة الشركات وقطاعات الأعمال، مجلة ن بوست، <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)، [طروحه ماجستير]، الجامعة الإسلامية.
- المرنخ، 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 [طروحه ماجستير]، الجامعة الإسلامية.
- أمان، نجوى، (2017) الدور الوسيط للملكية النفسية تجاه الوظيفة على العلاقة بين التمكين النفسي والقيادي للعاملين وأدائهم في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية [طروحه ماجستير]، جامعة الإسلامية.
- عمرو، صائل، (2016) تحليل بيئة الأعمال لصناعة الأدوية في فلسطين، [طروحه ماجستير]، جامعة الخليل.

- زاهر، تيسير، (2016) أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن في محافظة دمشق، مجلة جامعة تشرين، 38(1)، ص ص 103 - 111.
- نصار، أمجد، (2016) دور بيئة العمل في الالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية [طروحه ماجستير]، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا.
- القحطاني، سالم، (2008)، القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي، ط:2، مرامر للطباعة والتغليف.
- الهيئة العامة للإحصاء السعودية، (2022)، الاقتصاد السعودي ينمو 11.8% في الربع الثاني من 2022 بدعم من الأنشطة النفطية، <https://www.alarabiya.net>.
- BBC بالعربي، (2022)، أرامكو السعودية: محطات في مسيرة أكبر منتج للنفط في العالم، <https://www.bbc.com/arabic/business>.
- السبيعي، عبدالله، (2009) مواقف الملك سعود بن عبد العزيز تجاه شركة أرامكو [بحث منشور]، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، 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) *Effect of authentic leadership on organizational citizenship behaviors through mediating roles of followers self - awareness and psychological ownership*, 14(3), 11-22.
- Ramli, (2016) *The relationship between three types of empowerment (psychological empowerment, structural empowerment and empowering leadership) and continual performance; The role of work*

engagement as mediator[Unpublished thesis], 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.

