

دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو بمنطقة عسير في السعودية

The role of organizational psychology in improving the work environment for Aramco employees - Asir region - Saudi

أ. م. سعد بن ناصر آل عزام

باحث في إدارة الأعمال - القانون الخاص - الأمن السيبراني - الذكاء الاصطناعي - المدن الذكية

كلية القانون والدراسات القضائية - القانون الخاص - جامعة جدة

كلية الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة الملك خالد

كلية الحاسبات - قسم الأمن السيبراني - جامعة بيشة

المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت الدراسة الى معرفة أثر علم النفس التنظيمي على تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو منطقة عسير السعودية، وهدفت إلى معرفة الفروق بين مستوى اهتمام الموظفين في شركة أرامكو السعودية تبعاً للاختلاف في السمات الوظيفية والشخصية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، ووُزِعَ (2700) استبيان واسترِدَّ (255) استبيان ونسبته 94.4%. وخلصت الدراسة إلى أنه : توجد دلالة أخصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة بيئة العمل خارجياً وداخلياً لدى موظفي شركة أرامكو بعسير ، ولا يوجد هناك فروق معنوية دالة أخصائياً بين مستوى اهتمام الموظفين في الخصائص الشخصية والوظيفية، وإنَّ غالبية عينة الدراسة تكونت من الذكور بنسبة 87.67% أما الإناث كانت نسبتها حوالي 12.32%، إنَّ أغلب من استطلع آراءهم هم من ذوي الخبرة التي هي من 5 إلى أقل 10 سنوات وتعتبر الخبرة هنا كافية من أجل ان يتم معرفة الحاجة والضرورة أجل فهم دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل أوصت الدراسة بتطبيق مناهج البحث العلمي بعلم النفس التنظيمي ونتائج في المشاكل التي تحدث في داخل بيئة العمل ومنها اختبار العمال وتدريبهم، قيام الشركة بالعمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين إنتاجيته، الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به في تحسين بيئة العمل الداخلية والخارجية . و بدراسة العلاقات الإنسانية بما يكفل صحة نفسية و جسمية سلمة ومتوافقة للموظف.

كلمات المفتاحية: علم النفس التنظيمي - شركة أرامكو - السعودية.

The role of organizational psychology in improving the work environment for Aramco employees - Asir region –
Saudi

Eng. Saad bin Nasser Al Azzam

Researcher in Business Administration - Private Law - Cyber Security - Artificial Intelligence - 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 of Saudi Arabia

Abstract:

Aimed to find out the impact of organizational psychology on improving the health of the work environment for Aramco employees in the Asir region of Saudi Arabia, and aimed to know the differences between the level of interest of employees in Saudi Aramco according to the difference in job and personal characteristics, and the analytical descriptive approach was used, and it was distributed (2700) questionnaire, and (255) questionnaires were returned, with a rate of 94.4%. The study concluded that: There is a specialist significance 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 Aramco in Asir, and there are no significant differences, a specialist function, between the level of interest of employees in personal and job characteristics, and that the majority of the study sample It consisted of males at a rate of 87.67%, while the percentage of females was about 12.32%. Most of those surveyed have experience that ranges from 5 to less than 10 years. The experience here is considered sufficient in order to know the need and necessity in order to understand the role of organizational psychology in improving The health of the work environment The study recommended the application of scientific research methods in organizational psychology and its results in the problems that occur within the work environment, including testing and training workers, the company working on the comfort and dignity of employees in order to increase and improve productivity, the use of scientific methods and techniques in understanding the behavior of individuals and predicting it in improving The internal and external work environment. And by studying human relationships in a way that guarantees a safe and compatible psychological and physical health for the employee.

Keywords: Organizational psychology, Aramco, Saudi Arab

الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

المقدمة:

يشهد العالم في وقتنا الحاضر كثير من التطورات، ويتطلب من الجهات 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 التغييرات.

حيث تسعى معظم الشركات والمشاريع، كبيرة كانت أو صغيرة، على تحقيق الأرباح وحسابات الأرقام أكثر من تركيزها واهتمامها بأمور الموظفين والعاملين فيها على الصعيد المعنوي والنفسي. وكثيراً ما نسمع جملاً من قبيل تحقيق النمو وزيادة الإنتاجية والقدرات دون التطرق إلى العمق النفسي للأفراد الفاعلين في هذه الإنتاجية، وكأن التعامل معهم أشبه بالآلات أو الروبوتات التي تقوم بعملها لهدف واحد فقط: رفع مستوى الإنجاز وتحقيق أهداف الشركة. لذا ارتأى عددٌ من علماء النفس الأكثر شهرةً، في كلٍّ من أوروبا وأمريكا، ضرورة فصل علم النفس عن الفلسفة وأرائها 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، بشكل أفضل لتحسينه وتمييزه وتطويره. (أبو خيران، 2019)

وعليه بادر الباحث في طرح مسألة عن وظيفة علم النفس التنظيمي على صعيد تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية .
فشركة أرامكو هي اختصار لشركة النفط العربية الأمريكية، حيث تعد جزءاً مهماً من التاريخ السعودي الحديث والمعاصر. (السيبي، 2008).

تأسست الشركة عام 1933 بعد اتفاقاً مع شركة ستاندرد أويل الأمريكية ومقرها ولاية كاليفورنيا الأمريكية للبحث عن النفط وإنتاجه في السعودية، وتحولت الشركة تدريجياً إلى ملكية السعودية حتى أصبحت مملوكة للدولة بالكامل، كما تتولى الشركة إدارة احتياطي نفطي يقدر بأكثر من 265 مليار برميل (15% من الاحتياطي العالمي)، واحتياطي من الغاز يبلغ 288 تريليون قدم مكعب. حيث تمتلك الشركة مصافي وناقلات نفط وأنابيب نقل نفط ومراكز بحوث في السعودية وفي مختلف أنحاء العالم. وتبيع أرامكو أكثر من عشرة ملايين برميل من النفط يوميا في وقتنا الحاضر، وهو ما يعادل ثلاثة أضعاف إنتاج أكبر شركة نفطية مدرجة في البورصة في العالم. (BBC العربي، 2022)

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 العوامل الداخلية للمنظمة على دافعية الإنجاز لدى موظفي قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية

كان الهدف من هذه الدراسة فهم مدى تأثير عناصر بيئة المؤسسة على الصعيد الداخلي على دافعية الإنجاز عند موظفي قطاع الخدمات في "أونروا"، حيث استندت الدراسة إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، إذ وُزِعَ (329) استبياناً، واسترد (305) استبياناً، أي بنسبة استجابة بلغت (92.7%).

وكانت نتائج الدراسة أنه يوجد ارتباط طردي دال على الصعيد الإحصائي فيما بين عناصر المنظمة على الصعيد الداخلي الموارد المادية، المستوى التنظيمي، الحوافز والترقيات) ومدى الدافعية للإنتاج عند موظفي قطاع الخدمات في "أونروا"، ووصى البحث بضرورة تحسين مستوى المنظمة التنظيمي عبر إيجاد بيئة تنظيمية مهيأة بما يلزم لتمكين الموظفين من أن يؤديوا ما عليهم من واجبات بشكل فعال وبكفاءة عالية، إلى جانب تحليل عوامل البيئة الداخلية للمنظمة دورياً.

2. 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 خيمة 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 بالمناخ 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.

3. 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 الاجنبية:

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

هدفت هذا الدراسة إلى أن يتحقق الباحثون من فاعلية القيادة الأصلية على المستوى التنظيمي واليتها، 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.

وتوصل الى نتائج منها : ارتباط القيادة الأصلية أيجابا بإتباع الوعي الذاتي والملكية النفسية ، وهما مرتبطان ارتباطاً إيجابياً بسلوك المواطنة على الصعيد التنظيمي، وقد أثبتت الأثار 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 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.

ونتائج الدراسة تسعى إلى تمكين الموظفين من العمل الإيجابي بمشاركة العمل وسلوك العمل الإيجابي، كما تؤكد هذه الدراسة على الصلة بين الأنواع الثلاثة للتمكين والمشاركة في العمل. وخرج البحث بتوصيات من أبرزها أنه من الضروري السعي إلى أن تعزز المؤسسة البيئة العملية بالقدر الكافي في سبيل رفع مستوى تشارك العاملين في أداء أعمالهم وأن يجدوا تشجيعاً كافياً يدفعه لتنفيذ أنشطة تطوعية تتجاوز وظائفهم وواجباتهم المقررة مسبقاً.

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

كان الهدف من البحث أن يضع الباحثون معياراً موثقاً وصحيحاً 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.

ومن نتائجه: 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، 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: Investinng the relationship between quality of work life and orgizational commitment amongst employees in Malaysian firm.

إن الهدف من البحث كان معرفة الرابط أبعاد جودة بيئة عمل الوظيفة، والتزام التنظيم في أوساط الموظفين في شركات ماليزيا، واستند البحث إلى المنهج العلمي الوصفي التحليلي، حيث وُزِع الاستبيان أمام (500) عامل في المستويات الإشرافية والمسؤولين في شركات ماليزيا.

وتوصل البحث: 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 يمتلكه على التزام العاملين على الصعيد التنظيمي في أوساط العاملين في الشركات الماليزية.

مشكلة البحث:

أغلب شركات العالم تسعى في وقتنا الحالي لتجاوز الأزمات المحيطة في بيئة العمل والتي تؤثر على صحتها الداخليه أم الخارجييه . من خلال دراسة دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي تلك المنظمات وعيه قام الباحث باختيار القطاع البترولي داخل السعودية وتحديداً شركة أرامكو -منطقة عسير- داخل السعودية، والذي يساهم بدرجة كبيرة في الناتج المحلي لها، حيث أشارت الإحصائية الجديدة وحسب البيانات الصادرة من هيئة الإحصاء العامة ، بلغ الناتج المحلي الإجمالي في الربع الثاني 2022، ما قيمته 1048 مليار ريال وبنسبة نمو بلغت 43% مقارنة بنفس الفترة من عام 2021 ، وأرجعت الهيئة النمو الاقتصادي بالأساس، حينئذ، إلى الارتفاع الكبير في الأنشطة النفطية والبالغ 20.3% على أساس سنوي، و2.9% على أساس ربعي، الهيئة العامة للإحصاء السعودية، (2022) ، لذا فقد وجد الباحث أن هذا الموضوع جدير بالدراسة الميدانية علمياً من خلال البحث للإجابة على الأسئلة الآتية :

1. مفهوم علم النفس التنظيمي من منظور موظفي شركة أرامكو السعودية.
2. هل لعلم النفس التنظيمي دور مهم في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية؟
3. هل حققت فعلياً شركة أرامكو السعودية دوراً بارزاً في توفير بيئة عمل صحية لديها من أجل موظفيها ؟

أهداف البحث:

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

أسئلة الدراسة:

- تتمحور في تساؤل رئيس: هل هناك علاقة دالية علة الصعيد الإحصائي بين تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية من جهة وعلم النفس التنظيمي من جهة أخرى؟
- ومن هذا التساؤل يمكن طرح تساؤلات فرعية:
- أ- هل هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية ؟
 - ب- هل هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل لدى العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية. 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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية 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 شركة أرامكو-منطقة عسير السعودية 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 شركة أرامكو -منطقة عسير- السعودية عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$. ترجع لعامل العمر. أقل من 30، من 30 - 40، من 40 - 50، من 50 سنة فأكثر.

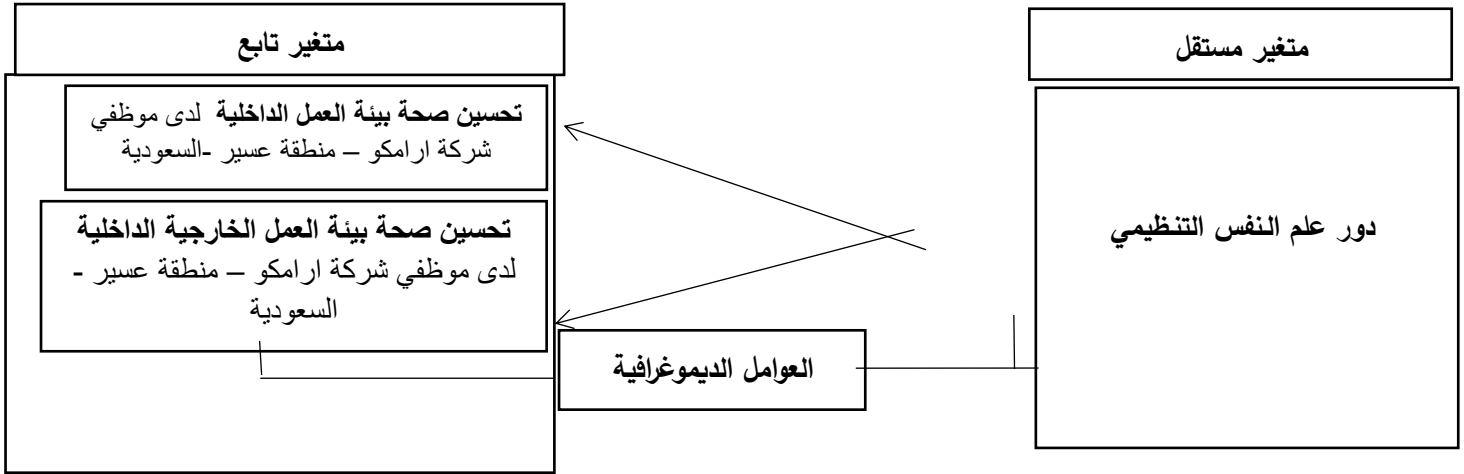
الفرضية الفرعية الثانية: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين درجة اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$ ترجع لعامل الجنس. (ذكر، أنثى).

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

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

الفرضية الفرعية الخامسة: ليس هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم الموظفين في شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية عند المستوى الدلالي $(\alpha \leq 0.05)$ ترجع لعامل المستوى الوظيفي. (موظف، رئيس شعبة، رئيس قسم، مدير).

نموذج المتغيرات:



المصدر/ جرد بمعرفة الباحث شكل (1) متغيرات الدراسة

أهمية الدراسة:

- 1- التركيز على علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.
- 2- الاهتمام بموضوع دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو السعودية في 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.

حدود البحث:

- أ- مكانية: شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.
- ب- بشرية: الموظفين داخل شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.
- ت- زمانية: 2022/2023.
- ث- موضوعية: دور علم النفس التنظيمي وتحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.

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 يحثية لمتغير الدراسة التابع، وأيضا واجه معدُّ البحث صعوبة في توزيع الاستبيان على العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية نظراً للحفاظ لديهم من نشر أي معلومات تخص الشركة، ولكن بعد أن تم التواصل مع قسم العلاقات العامة وإخبارهم بأن

البيانات عي فقط بغرض الدراسة البحثية ولمصلحة تهم الشركة على صعيد الأهداف البحثية عبر التوصيات تمت الموافقة، مع الشكر الجزيل لهم.

مصطلحات الدراسة:

- **علم النفس التنظيمي:** هو فرع فروع علم النفس الذي يسعى لدراسة وفهم سلوك العمل الإداري والبشري بشكل أفضل؛ لتحسينه وتنميته وتطويره. (أبو خيران، 2019)
 - **بيئة العمل:** تعرف بأنها أحوال العمل على الصعيد المادي والتي تحيط بالإنسان كالتهدوية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية، وأيضاً ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفة، خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كتلك 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)
- إجراءات الدراسة:**

المجتمع البحثي:

كل موظفي شركة أرامكو -منطقة عسير- السعودية والبالغ عددهم (6800) موظفة وموظف.

العينة البحثية :

تكونت من (2700) فرداً من موظفي شركة أرامكو -منطقة عسير- السعودية ، حيث وزّع الباحث (2700) استبياناً على كل أفراد المجتمع البحثي، واسترد (2550) استبياناً منهم بنسبة 94.4 % .

الأداة البحثية:

قام الباحث بتصميم أداة للدراسة عبر إعداد إطار البحث النظري والاطلاع على ما سبق من أبحاث والأدوات المستخدمة والتي هي عبارة عن استبانة تهدف لمعرفة الدور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية والتي طبقت على عينة الدراسة، وتألف الاستبيان من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: ويتضمن معلومات المبحوثين الشخصية وتتضمن الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة.

القسم الثاني: يشمل فقرات الاستبانة المكونة من (33) فقرة توزعت في محورين رئيسيين وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: وهو بعنوان دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل لدى موظفي شركة أرامكو - السعودية ويضم 16 فقرة.

المحور الثاني: وهو بعنوان دور علم النفس التنظيمي في تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية ويتكون من 17 فقرة.
وتمَّ تصحيح الاستبانة باستخدام مقياس ليكارت، لتحديد طول فترة المقياس المستخدمة في أبعاد البحث، أجري حساب المدى (1-5=4)، وقسّم على فترات الاستبيان الخمسة للحصول على طول الفترة أي (0.8=4/5)، ثم أضيفت القيمة لأقل قيمة في المقياس الواحد الصحيح لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى.

جدول (1) القيم المرجعية للحكم على مستوى الوزن النسبي

م	الموافقة	طول الفترة	الوزن النسبي المقابل للفترة	المستوى
1	غير موافق بشدة	من 1-1.80	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 الصورة الأولية للأداة البحثية عبر عدد من المحكمين من أساتذة جامعات في السعودية، وإداريين ورؤساء أقسام داخل شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية ، فقدموا الإرشاد والنصح وحذفوا وعدّلوا ما يلزم على فقرات الاستبانة حتى استقرت بصورتها لنهائية على 30 فقرة توزعت على 15 فقرة لدور علم النفس التنظيمي فيما يتعلق بتحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية، و 15 فقرة للدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل لدى العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية .، بعد ذلك طُبّق اختبار الثبات على عينة بحثية استطلاعية حجمها 30 مفردة باستخدام طريقتين وذلك على النحو التالي:

أ- طريقة التجزئة النصفية :

للتحقق من ثبات الأداة أجري 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
1.	ما يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية	15	0.874	0.933
2.	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية	15	0.873	0.903
	الدرجة الكلية للاستبانة	30	0.8735	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.	ما يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الداخلية لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية.	15	0.956
2.	الدور الذي يلعبه علم النفس التنظيمي في تحسين صحة بيئة العمل الخارجية لدى موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية.	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:

- حلَّ 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 اتساق 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 كولجروف سميرنوف 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 المنهج 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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.

• 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

النسبة المئوية	العدد	العمر
55.28%	857	أقل من 30 سنة
23.41%	363	من 30 - أقل من 40
13.09%	203	من 40 - أقل من 50

8.193%	127	50 سنة فأكثر
100 %	1550	المجموع

يوضح الجدول (4) أن مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف داخل شركة أرامكو - 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 شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية، نظراً إلى الدور المهم لتلك الشركة البترولية في دفع عجلة النمو الاقتصادي داخل السعودية في سنوات لاحقة.

جدول (5) توزيع أفراد العينة البحثية وفق متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	1359	87.67%
أنثى	191	12.32%
المجموع	1550	100 %

يوضح الجدول (5) أن معظم أفراد العينة البحثية من الذكور، ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى تفوق العنصر الذكوري على الإناث في تولي الوظائف داخل شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 موظفي شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.

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

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بكالوريوس	1278	82.45%
دراسات عليا	272	17.548%
المجموع	1550	100 %

يوضح الجدول السابق أن 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 إلا في مراكز إدارية عليا، ولكن من وجهة نظر الباحث يجب على شركة أرامكو أن يطور من الناحية العلمية للموظفين عنه وخصوصاً من يتولون المناصب الإدارية في المستوى الأدنى والمتوسط في داخل الشركة 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%	287	أقل من 5 سنوات
22.96%	356	من 5 - أقل 10 سنوات
33.74%	523	من 10- أقل من 15 سنة
24.77%	384	أكثر من 15 سنة
100 %	1550	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 موظفي شركة أرامكو -منطقة عسير- السعودية،

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

النسبة المئوية	العدد	المستوى الوظيفي
59.94%	929	موظف
31.42%	487	رئيس شعبة
6.9%	107	رئيس قسم
1.74%	27	مدير
100%	1550	المجموع

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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية لأنهم أقرب في التعامل للجمهور من المناصب الإدارية الأخرى، وهم بذلك أكثر معرفةً ودرايةً وقادرين على تقديم المقترحات للمسؤولين داخل الشركة لرفع مستوى الاهتمام بعلم النفس التنظيمي بصورة أكبر.

2. اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى: ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين تحسين صحة بيئة العمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية من جهة وعلم النفس التنظيمي من جهة أخرى، ويتفرع عنها:
اختبار الفرضية الفرعية الأولى: " ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو- منطقة عسير - السعودية عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$). استخدم اختبار t لعينة واحدة وحساب المتوسط والوزن النسبي والانحراف المعياري والترتبة لاستجابات عينة الدراسة على جميع فقرات كل محور في الاستبيان والدرجة الكلية لكل محور عبر التحقق من صحة ما يلي من الفرضيات الفرعية:

جدول (9) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي والرتبة والمستوى على جميع فقرات المحور الأول من فقرات الاستبانة ودرجته الكلية ن=1550

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
1.	معرفة إدارة شركة أرامكو بأهمية دور علم النفس التنظيمي يساهم في امتلاكها فلسفة واضحة ومحددة لتحسين صحة بيئة العمل	4.11	1.13	5.667	0.00	84.20	7	مرتفع
2.	إن دراسة سلوك الإنسان من قبل الإدارة في مواقع العمل داخل الشركة يساهم في إيجاد	4.36	0.99	7.259	0.00	87.2	3	مرتفع جدا
3.	يتم الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية من قبل إدارة شركة أرامكو في منطقة عسير في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به لتحسين بيئة	4.25	1.08	6.148	0.00	85.1	5	مرتفع جدا
4.	تحرص شركة أرامكو في منطقة عسير على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع	4.36	0.83	8.692	0.00	87.2	3	مرتفع جدا
5.	تعتمد الشركة على رفع مستوى الكفاية الإنتاجية للعامل، من خلال حل المشكلات المختلفة التي تغشى ميدان الصناعة والإنتاج	4.25	0.93	7.128	0.00	85.1	5	مرتفع جدا
6.	تقوم الشركة بتطبيق مناهج البحث في علم النفس ونتائجه في المشكلات التي تنشأ في داخل بيئة العمل بما فيها اختبار العمال	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 العمل الداخلية.	4.39	1.10	6.699	0.00	87.8	2	مرتفع جدا
8.	تحرص شركة أرامكو في منطقة عسير دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه و خصائصه وأبعاد بيئة العمل الداخلية المختلفة فيها.	4.57	0.88	9.461	0.00	91.4	1	مرتفع جدا

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
9.	تقوم شركة أرامكو في منطقة عسير تهيئة الظروف المادية والمعنوية التي تجعل الموظف أكثر ارتياحا لعمله.	4.39JJ	1.10	6.699	0.00	87.8	2	مرتفع جدا
10.	إن تحسين صحة بيئة العمل الداخلية تقتضي بصح عمل الإنسان أكثر إنتاجا وأقل خطورة وأقل إتعابا وأقل بغضا وأكثر إرضاء.	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 أهداف العمل الداخلية.	4.20	0.87	8.7 92	0.00	86.2	4	مرتفع جدا
12.	معرفة متطلبات العمل من الخصائص الشخصية، وقياس مدى امتلاك الأفراد لتلك الخصائص حتى يمكن استخدام ذلك كأساس لوضع الشخص في العمل المناسب له	4.01	1.10	5.220	0.00	80.2	9	مرتفع
13.	تعتبر زيادة الإشباع غير المادية في مجال العمل حتى لا يصبح العمل مجرد روتين خال من المعنى يجبر الفرد على تحمله لكسب عيشه.	4.25	0.93	7.128	0.00	85.1	5	مرتفع جدا
14.	وجود العلاقات الإنسانية يمكن أن يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف، فهذه الأمور إنما تكفل الحفاظ على التوافق النفسي والاجتماعي والمهني للموظف.	4.11	1.13	5.667	0.00	84.20	7	مرتفع
15.	تهتم إدارة الشركة بعلم النفس التنظيمي من خلال تشكيل إدارة خاصة بالمشكلات الداخلية السيكولوجية لموظفيها لدراستها ووضع حلول خلاقة لها.	4.00	1.11	5.250	0.00	80.0	10	مرتفع
	الدرجة الكلية للمحور الاول	4.22	1.02	6.712	0.00	85.14		مرتفع

يوضح الجدول أن قيمة الدلالة الاحصائية أقل من 0.05 على جميع الفقرات والدرجة الكلية لاستجابات العينة البحثية على المحور الاول الأمر الذي يوضح وجود دلالة على الصعيد الإحصائي عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) بين علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية ، كما تبين أن

الوزن النسبي للدرجة الكلية للمحور الاول بلغت 85.14 % ، والذي يعد وزن نسبي مرتفع جداً، وبالنسبة للأوزان النسبية للفقرات تبين أنها متقاربة حيث تراوحت ما بين (80.00 - 91.40) وأن الفقرة التي حصلت على أعلى الأوزان النسبية هي الفقرة رقم (8) (تحرص شركة أرامكو في منطقة عسير دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه وخصائصه وأبعاد البيئة الداخلية للعمل المختلفة فيها) بوزن نسبي مقداره (91.40) في حين ان الفقرة رقم (15) (نهتم إدارة الشركة بعلم النفس التنظيمي عبر تشكيل إدارة خاصة بالمشكلات الداخلية السيكلوجية لموظفيها لدراستها ووضع حلول خلاقة لها.) حصلت على اقل الاوزان النسبية بوزن نسبي مرتفع مقداره (80.00).

وهنا يرى الباحث أن النتيجة للفرضية الفرعية الأولى تؤكد على دور علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية من خلال الاهتمام بالاتي:

- ✓ وجود العلاقات الإنسانية ودراستها يمكن أن يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف.
- ✓ تحسين صحة البيئة الداخلية للعمل تقتضي بصبح عمل الإنسان أكثر إنتاجاً وأقل خطورة وأقل إزعاجاً.
- ✓ بتطبيق مناهج البحث العلمية المتعلقة بعلم النفس التنظيمي ونتائجها في المشاكل الناجمة داخل بيئة العمل بما فيها اختبار العمال وتدريبهم.
- ✓ العمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين انتاجيتهم..
- ✓ الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية في فهم سلوك الأفراد والتنبؤ به لتحسين البيئة الداخلية للعمل فيها.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: " ليس هناك علاقة دالة على الصعيد الإحصائي بين تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية من جهة وعلم النفس التنظيمي من جهة أخرى عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (10) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي والترتبة والمستوى على جميع فقرات المحور الثاني ودرجته الكلية ن=1550

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
16.	معرفة إدارة شركة أرامكو في منطقة عسير بأهمية دور علم النفس يساهم في امتلاكها فلسفة واضحة ومحددة لتحسين صحة بيئة العمل الخارجية.	4.04	0.92	5.943	0.00	80.80	4	مرتفع

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الاحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
17.	من الضروري أن تهتم الشركة بتهيئة جميع الظروف الخارجية التي تسهم في زيادة الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أماناً 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.	4.01	0.77	6.874	0.00	80.00	7	مرتفع
19.	تراقب الشركة الدخل الفردي لموظفيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما ينعكس على تحسين الظروف البيئية الخارجية له.	4.14	0.85	7.129	0.00	82.80	2	مرتفع
20.	تبرز دور علم النفس التنظيمي في تحقيق تكامل شخصية الموظف ومساعدته على أن يفهم نفسه و يحل مشاكله في محيط العمل	4.04	0.88	6.220	0.00	80.80	4	مرتفع
21.	تسعى الشركة إلى دراسة السلوك الخارجي للعملاء والموردين والموزعين والمنافسين وغيرهم، من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي لتحسين العلاقات المتبادلة بينهم من الشركة	4.18	0.82	7.615	0.00	83.60	1	مرتفع
22.	تقوم الشركة بتطبيق مناهج البحث في علم النفس وتنتجها في المشكلات التي تنشأ في	4.04	0.84	4.960	0.00	80.80	4	مرتفع
23.	تحرص شركة أرامكو في منطقة عسير دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه و خصائصه وأبعاد بيئة العمل الخارجية المختلفة فيها.	4.08	0.88	6.230	0.00	80.60	5	مرتفع
24./	إن تحسين صحة بيئة العمل الخارجية تقتضي أن تكون اتجاهات الموظفين وروحهم المعنوية مساعدة على تحقيق أهداف العمل	4.11	0.89	6.321	0.00	80.70	6	مرتفع

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	قيمة الدلالة الإحصائية	الوزن النسبي	الرتبة	المستوى
25.	يساهم علم النفس التنظيمي في معرفة سلوك المستهلك ورغباته والاتجاهات لغيره من خلال دراسة تلك الاتجاهات للعمل على	4.18	0.82	7.615	0.00	83.60	1	مرتفع
26	تعمل الشركة على تحسين الموقع التنافسي بها والتفاوضي مع العملاء من خلال الاستعانة يعلم النفس التنظيمي من خلال دراسة السلوك الخارجي لهم باستمرار.	4.08	0.88	6.230	0.00	80.60	5	مرتفع
27.	تقوم شركة أرامكو في منطقة عسير بتهيئة الظروف العمل الخارجية التي تجعل الموظف أكثر ارتياحا وتحقق الرضا الوظيفي له.	4.07	0.90	6.301	0.00	81.40	3	مرتفع
28.	يساهم علم النفس التنظيمي في فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة الاقتصادية والقانونية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي الشركة لتحسين صحة	4.00	0.79	6.880	0.00	79.89	8	مرتفع
29.	إن التغيرات في البيئة السياسية والاجتماعية المحيطة في الشركة يتم دراستها من خلال استخدام علم النفس التنظيمي لدراسة تأثيرها النفسي على موظفي الشركة لتحسين صحة	4.14	0.85	7.129	0.00	82.80	2	مرتفع
30.	يساهم علم النفس التنظيمي في فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة التكنولوجية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي الشركة لتحسين صحة ظروف العمل	4.01	0.77	6.874	0.00	80.00	7	مرتفع
	الدرجة الكلية للمحور الثاني	4.07	0.85	6.57	0.00	81.31		مرتفع

يوضح الجدول أن قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05 على جميع الفقرات والدرجة الكلية لاستجابات العينة البحثية على المحور الثاني مما يؤكد إلى أنه توجد دلالة على الصعيد الإحصائي عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) بين تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية من جهة وعلم النفس التنظيمي من جهة أخرى،

كما تبين أن الوزن النسبي للدرجة الكلية للمحور الثاني يساوي 85.14% والذي يعد وزن نسبي مرتفع وبالنسبة للأوزان النسبية للفقرات تبين أنها متقاربة حيث تراوحت ما بين (83.60-79.89)، وأن الفقرة التي حصلت على أعلى الأوزان النسبية هي الفقرة رقم (21) و (25) (تسعى الشركة إلى دراسة السلوك الخارجي للعملاء والموردين والموزعين والمنافسين وغيرهم، من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي لتحسين العلاقات المتبادلة بينهم وبين الشركة) و (يساهم علم النفس التنظيمي في معرفة سلوك المستهلك ورغباته والاتجاهات لغيره من خلال دراسة تلك الاتجاهات للعمل على اشباعها). بوزن نسبي مقداره (83.60) في حين إن الفقرة رقم (28) (يساهم علم النفس التنظيمي في فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة الاقتصادية والقانونية عبر دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على العاملين في الشركة لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم). حصلت على أقل الأوزان النسبية بوزن نسبي مرتفع مقداره (79.89).

وترجع النتيجة لإدراك الشركة لأهمية علم النفس التنظيمي و تحسين صحة البيئة الخارجية للعمل عند العاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية له من خلال الآتي:

- ✓ فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة الاجتماعية والقانونية والاقتصادية- والسياسية والتكنولوجية، عبر دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على العاملين في الشركة لتحسين صحة الأحوال الخارجية للعمل لهم.
- ✓ تهيئة الظروف العمل الخارجية التي تجعل الموظف أكثر ارتياحا وتحقق الرضا الوظيفي له.
- ✓ تحسين الموقع التنافسي بها والتفاوضي مع العملاء من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي عبر دراسة السلوك الخارجي لهم باستمرار.
- ✓ معرفة سلوك المستهلك ورغباته والاتجاهات لغيره من خلال دراسة تلك الاتجاهات للعمل على اشباعها.
- ✓ دراسة العلاقة بين الفرد أياً كان موقفه و خصائصه وأبعاد البيئة الخارجية للعمل المختلفة فيها.
- ✓ دراسة السلوك الخارجي للعملاء والموردين والموزعين والمنافسين وغيرهم، من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي لتحسين العلاقات المتبادلة بينهم وبين الشركة.
- ✓ مراقبة الدخل الفردي للعاملين فيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه الأمر الذي يترك أثره على تحسن الظروف البيئة الخارجية له.
- ✓ تهيئة جميع الظروف الخارجية ما يساهم في رفع مستوى الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أمانا وصحة.

الفرضية الرئيسية الثانية : لا فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 عینتين مستقلتين:

جدول (11) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير العمر ن=1550

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
داخل المجموعات	12.894	24	0.537			
المجموع	13.866	27				

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبانة أكثر من 0.05، وهذا يدل على أنها ليست ذات دلالة على الصعيد الإحصائي، مما يدل على أنه لا توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للعاملين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل الجنس. للتحقق من صحة الفرضية الفرعية الثانية استخدم الباحث اختبار t للفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين على المحور الثالث من محاور الاستبانة:

جدول (12) المتوسط والانحراف المعياري وقيمته ودلالاتها الإحصائية على الدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير الجنس ن=1550

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

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05، ما يشير إلى أنه لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 (13) المتوسط والانحراف المعياري وقيمته ودلالاتها الإحصائية على الدرجة الكلية للاستبانة وفق متغير المؤهل ن=1550

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	

يُتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية أكبر من 0.05 ، ما يشير إلى أنه لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 (14) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى

دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة وفق متغير الخبرة ن=1550

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 المجموعات	
				27	13.866	المجموع	

يوضح الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبيان أقل من 0.05 ، وهذا يدل على أنها دالة إحصائية، مما يدل على أنه هناك فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية عند المستوى الدلالي ($\alpha \leq 0.05$) ترجع لعامل الخبرة ولمعرفة وجهة الفروق استخدم الباحث اختبار شيفيه البعدي كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (15) نتائج اختبار شيفيه البعدي

أقل من 5 سنوات	من 5- أقل من 10	من 10- أقل من 15	15 سنة فأكثر	الفئة
م = 2.5333	م = 4.2000	م = 4.4867	م = 4.2700	
*1.33622	-	-	-	أقل من 5 سنوات م = 2.5333

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

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 على ذلك يدلُّ على أنه هناك فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في شركة أرامكو السعودية عند مستوى دلالة (0.05 $\alpha \leq$) ترجع لعامل الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات- أقل من 15 سنة.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين وهم الموظفين في شركة أرامكو -منطقة عسير- السعودية عند المستوى الدلالي (0.05 $\alpha \leq$) ترجع لعامل المستوى الوظيفي.(موظف، رئيس شعبه، رئيس قسم، مدير). للتحقق من أن هناك فروقات معنوية ترجع لعامل العمر استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين متوسطات أكثر من عينتين مستقلتين:

جدول (16) مصدر التباين ومجموع المربعات ودرجات الحرية ومتوسط المربعات وقيمة F ومستوى

دلالتها للدرجة الكلية للاستبانة حسب متغير المستوى الوظيفي ن = 1550

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

يتضح من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية على الدرجة الكلية للاستبانة أكثر من 0.05، الأمر الذي يؤشر إلى 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 الموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية عند مستوى دلالة (0.05 $\alpha \leq$) ترجع لعامل المستوى الوظيفي.

مما سبق يتضح أنه لا فروقات معنوية دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام أفراد العينة الدراسة وهم للموظفين في شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية تبعاً للاختلاف في السمات على الصعيد الوظيفي والشخصي عمر، جنس، مؤهل علمي، منصب وظيفي عند المستوى الدلالي (0.05 $\alpha \leq$) ولكن أن هناك فروقات دالة على الصعيد الإحصائي بين مستوى اهتمام الباحثين تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة ما بين 10 سنوات- أقل من 15 سنة.

النتائج:

- (1) يعد مجتمع الدراسة الذي يتولى الوظائف داخل شركة أرامكو - 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 شركة أرامكو- منطقة عسير- السعودية.
- (2) إنَّ غالبية عينة الدراسة تكونت من الذكور بنسبة 87.67% أما الإناث كانت نسبتها حوالي 12.32%.
- (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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.
- (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 شركة أرامكو - منطقة عسير - السعودية 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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.
- (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 شركة أرامكو - منطقة عسير- السعودية.

التوصيات:

- أ- الاهتمام الشركة أرامكو في منطقة عسير بتحسين صحة بيئة العمل لكي يصبح عمل الموظف أكثر إنتاجاً وأقل خطورة وأقل إزعاجاً وإجهاداً.
- ب- تطبيق منهج البحث العلمي في علم النفس التنظيمي وتناججه في المشاكل التي تحدث في داخل بيئة العمل بما فيها اختبار العمال وتدريبهم.
- ت- دراسة العلاقات الإنسانية ودراستها يمكن أن يكفل صحة نفسية و جسمية سليمة ومتوافقة للموظف.
- ث- قيام شركة أرامكو بالعمل على راحة الموظفين وكرامتهم بغية ارتفاع وتحسين إنتاجيتهم.
- ج- الاستعانة بالطرق والتقنيات العلمية في فهم سلوك الأفراد والتنبيه به لتحسين بيئة العمل الداخلية فيها.
- ح- فهم الأبعاد للتغيرات في البيئة التكنولوجية، الاقتصادية- السياسية الاجتماعية والقانونية من خلال دراسة الانعكاس النفسي لتلك التغيرات على موظفي الشركة لتحسين صحة ظروف العمل الخارجية لهم.
- خ- تحسين الموقع التنافسي والتفاوضي مع العملاء من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي عبر دراسة السلوك الخارجي لهم باستمرار.
- د- معرفة سلوك المستهلك ورغباته والاتجاهات لغيره من خلال دراسة تلك الاتجاهات للعمل على اشباعها.
- ذ- مراقبة الدخل الفردي لموظفيها من حيث: حجمه، اتجاهات تغييره، القدرة الشرائية وغيرها لغرض تحسينه مما يترك أثره على الظروف الخارجية وتحسينها.

- ر- دراسة السلوك الخارجي للعملاء والموردين والموزعين والمنافسين وغيرهم، من خلال الاستعانة بعلم النفس التنظيمي لتحسين العلاقات المتبادلة بينهم وبين الشركة.
- ز- تهيئة كل الظروف الخارجية التي تساعد في رفع مستوى الراحة النفسية و الاجتماعية للموظفين وتكفل لهم العمل في بيئة أكثر أماناً وصحة.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

- أبو خيران، غيداء، (2019)، علم النفس في خدمة الشركات وقطاعات الأعمال، مجلة ن بوست، [./https://www.noonpost.com](https://www.noonpost.com).
- أبو رحمة، أحمد، (2017) أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعيه الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة العوث الدولية" (الأونروا)، [طروحه ماجستير]، الجامعة الإسلامية.
- 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 [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 103-11.
- 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](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.