

دور البيئة التنظيمية بمجالس المدن في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين
(دراسة تطبيقية على مجالس المدن بمحافظة المنوفية)

سمر إبراهيم زين الدين شلبي^١, عادل عبدا لهادى عبدالله^٢, زينب عباس عبداللطيف زعزوع^٣

^١باحث - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

^٢ معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات

^٣ بكلية علوم الإدارة - جامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب MSA

الملخص

يسعى البحث الحالية إلي التعرف على دور البيئة التنظيمية فى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية، وقد بلغ مجتمع الدراسة (١١٣٣٢) مفردة وتمثلت عينة الدراسة فى اختيار (٣٨٤) مفردة ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد اعتمد الباحث على اسلوب الأستقصاء لجمع البيانات التى تخدم أهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة الى أهم النتائج التالية: توجد علاقة طردية بين ألبينة التنظيمية فى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، كما تؤثر الانظمة والتعليمات والهيكل التنظيمي على الجهد المبذول فى العمل.

الكلمات الافتتاحية : البيئة التنظيمية - الاداء الوظيفي

Research Summary:

The present study seeks to identify the role of the Organizational environment in improving the level of functional performance of workers in the city councils in Menoufia Governorate. The study population reached 11332 individuals. It serves the objectives of the study. The study has reached the following main results: Administrative leadership affects the employees' job performance significantly. Increased incentives help employees improve their job performance.

Key words: Organizational environment - Jobperformance.

المقدمة

أصبحت المنظمات تسعى إلى تحقيق أهدافها من خلال توفير بيئة تنظيمية تتسم بالمقومات المالية المتمثلة في مناخ تنظيمي ملائم، ونمط قيادي يقوم على تفعيل مبادئ الشفافية والمساواة بين العاملين واشراكهم في اتخاذ القرار، ويعزز روح العمل بروح الفريق بين العاملين، كذلك الاعتماد على أنظمة اتصال حديثة تسهل عملية اتخاذ القرار وتقضي على الروتين اليومي، وهذا ما ينعكس على أداء العاملين وسلوكياتهم، وجعلهم يوظفون من خلال ما يمتلكون من مؤهلات علمية ومهارات وخبرات مكتسبة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة التي ينتمون إليها، ومقابل بذلهم لجهودهم يحصلون على مقومات عديدة كالحوافز التي تلبي بعض حاجاتهم وتطلعاتهم إلى المستقبل، وإيجاد سلوك إيجابي نحو المنظمة (البيرودى ، ٢٠١٩) .

لذلك تسعى الباحثة إلي دراسة البيئة التنظيمية بأبعاده المختلفة بمجالس المدن بمحافظة المنوفية بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين البيئية التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين، وتحديد الأهمية النسبية لأبعاد البيئة التنظيمية من حيث درجة تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية .

مشكلة البحث

نظراً لأهمية المحليات فى دعم عملية التنمية بصفة عامة والتنمية المحلية بصفة خاصة، كما أن المحليات تعاني من مظاهر التسبب الوظيفي ومشكلات تنظيمية، حيث تُشير نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى وجود مشكلات تنظيمية متعلقة بمتغيرات البيئة التنظيمية مما أثر على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

وبناء على ذلك فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمثل فى تدنى مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن محل الدراسة، بالإضافة إلى وضوح العلاقة بين متغيرات البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي، حيث من الضروري تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال تحسين البيئة التنظيمية، وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة فى عدد من التساؤلات التي تحاول الدراسة الحالية للإجابة عنها وهى كالاتي :

- ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن محل الدراسة ؟
- ما هو مستوى إدراك العاملين بمجالس المدن محل الدراسة لمتغيرات البيئة التنظيمية ؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي؟
- هل يوجد اختلاف معنوي لمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع – المؤهل الدراسي) ؟

أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن محل الدراسة.
- الكشف عن مستوى إدراك العاملين بمجالس المدن محل الدراسة لمتغيرات التنظيمية .
- تحديد طبيعة وقوة العلاقة بين أبعاد البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- التعرف على مدى الاختلاف المعنوي لمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن وفقاً لخصائصهم الديموجرافية (النوع – المؤهل الدراسي).

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في التعرف على العلاقة بين متغيرات البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن محل الدراسة وذلك من خلال الآتي :

- إن دراسة البيئة التنظيمية تهدف إلى خلق نوع من التوافق والانسجام مع الظروف المعقدة والتغيرات التي تتسم فيها البيئة التي قد تكون مصدر تهديد لوجود هذه المنظمة أو تلك.
- تمثل البيئة التنظيمية المجال الخصب الذي تولد فيه الفرص التي تمثل مجال جذب أنشطة المنظمة ومنها الأنشطة التسويقية التي تشكل أساساً لنموها وتطويرها بحيث تستثمر هذه الفرص بالشكل الأمثل.
- إن دراسة البيئة التنظيمية توفر للمنظمة المعلومات اللازمة والضرورية والواضح التي تعمل على أساسها وتمكنها من مجابهة حالة عدم التأكد التي هي السمة الغالبة لمختلف الأعمال والأنشطة الاقتصادية فى الوقت الراهن ومحاولة التكيف معها من أجل إقامة علاقات مع عناصر البيئة التنظيمية الأخرى.
- تكمن أهمية هذا البحث فى التعامل والتطبيق مع قطاع حيوي وهو المحليات. فبالرغم من الأهمية المتزايدة لقطاع الخدمات محلياً ، فلم ينل هذا القطاع الاهتمام الكافي من الدراسة الأكاديمية.
- تنبع أهمية الدراسة من الأهمية المتزايدة للارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة من مجالس المدن بالمحافظة محل الدراسة، استناداً لأهمية المحليات حيث إنها أصبحت شريكاً للحكومة القومية فى إدارة عملية التنمية.
- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الدور الذي تلعبه متغيرات البيئة التنظيمية فى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن محل الدراسة.

حدود البحث

تتمثل حدود الدراسة ، فيما يأتي :

الحدود المكانية :

سوف تقتصر الدراسة الحالية على مجالس المدن بمحافظة المنوفية المتمثلة في (ديوان عام ، بندر شبين الكوم ، حي شرق ، حي غرب ، أشمون ، منوف ، الباجور ، الشهداء ، بركة السبع ، تلا ، قويسنا ، السادات) ، كما اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين في الإدارة العليا بمجالس المدن بمحافظة المنوفية التي تم الإشارة إليها .

الحدود الخاصة بموضوع الدراسة :

سنتقصر الباحث على دراسة نموذج كل من (بحر وسويرح ، ٢٠١٠) ، (فتح الباب ، ٢٠١٧) نموذج ثلاثي الأبعاد للأداء الوظيفي، أما بالنسبة لمتغير البيئة التنظيمية سيتم الاعتماد على المتغيرات الآتية وفقا لمقياس البيرودى ، ٢٠١٩) .

الدراسات السابقة

تتناول الباحثة في هذا الجزء مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالبيئة التنظيمية والأداء الوظيفي، وذلك من أجل تحديد مشكلة الدراسة، ويمكن تصنيف الدراسات السابقة على النحو التالي:

١/٦- الدراسات السابقة التي تناولت البيئة التنظيمية .

دراسة (السالم ، ٢٠٠٢) بعنوان أثر خصائص الهيكل التنظيمي في نوعية المعلومات في الشركات المعلومات دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المساهمة (هدفت الدراسة إلى التعرف على بعض خصائص الهيكل التنظيمي المركزية المعيارية الرسمية) وعلاقتها بنوعية المعلومات في الشركات الصناعية الأردنية، ثم طورت استبانة أعدت خصيصا لهذا الغرض ووزعت عينة فرضية شملت (٢١) شركة وتم توزيع (٢٠٠) استبانة واسترجع منها (١٨٠) أي نسبة ٩٠%، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات كالتكرارات النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار سبيرمان. ومن ابرز النتائج التي توصلت إليها، تتوفر خصائص الهيكل التنظيمي (المعيارية والرسمية) بدرجة عالية قليلا في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية ، في حين تتوفر المركزية بدرجة منخفضة قليلا، تتوفر المعلومات بنوعية عالية نسبيا، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين خصائص الهيكل التنظيمي (المركزية، والمعيارية ، الرسمية) ونوعية المعلومات .

هدفت دراسة (المسعودي ، ٢٠١١) إلى التعرف على دور البيئة التنظيمية الداخلية في الدافعية للعمل لدى الموظفين في الدوائر الحكومية لمحافظة جنوب الأردن". وتكونت عينة الدراسة (٤٠٧) موظفا حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن البيئة التنظيمية الداخلية بأبعادها كانت ايجابية وبدرجة متوسطة. وهناك فروق ذات دلالة إحصائية الأبعاد البيئة التنظيمية في الدافعية للعمل. |

٢/٦- الدراسات السابقة التي تناولت الأداء الوظيفي.

هدفت دراسة (بحر وسويرح ، ٢٠١٠) إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي بالنسبة (١٨٠) من العاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزه، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة الإسلامية مما يدل على أنه كلما توافرت العوامل والظروف البيئية الملائمة والمناسبة داخل الجامعة كلما رفع ذلك من مستوى الأداء الوظيفي للعاملين .

كشفت دراسة (Fleming, 2010) عن تصورات أعضاء هيئة التدريس لمجموعة من الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية نحو الأداء الوظيفي لرؤساء الجامعات التي يعملون بها، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٩) فرداً، واستخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة في عملية جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة أن توقعات أعضاء هيئة

التدريس كانت متوسطة نحو الأداء. كما أن أداء الرؤساء يؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مرتبط بتوقعاتهم نحو الحوافز التي يمكن أن يحصل عليها الموظف إن كان أداءه الوظيفي جيداً.

في حين هدفت دراسة (بشير ، ٢٠١٢) إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي وكانت عينة الدراسة (٨٧) من العاملين بثمانية مديريات للشباب والرياضة بمحافظة صعيد مصر ، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الواقع الفعلي للعدالة التنظيمية وفاعلية الأداء الوظيفي في جميع المحافظات المختارة قيد البحث .

كما هدفت دراسة (Kazan&Gumus , 2013) إلى قياس الأداء الوظيفي للعاملين بقطاع الخدمات في أحد البنوك الحكومية بتركيا ، والتعرف على أهم العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ، أجريت هذه الدراسة على حجم عينة قدرها (١٨٠) من العاملين في البنوك الحكومية التركية ، وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير إيجابي لشعور العاملين بالانتماء في أداء عملهم ، كما أشارت النتائج إلى أن السلوك القيادي والإشرافي يؤثران تأثيراً إيجابياً على أداء العاملين ، ولكن لا يوجد تأثير لكل من الأجور وأنظمة الترقيات والحوافز على الأداء الوظيفي.

- التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية :

أسهمت الدراسات السابقة في إلقاء الضوء على أهمية البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي مما ساعد الباحث في تكوين الإطار النظري للدراسة ، لقد تناولت الدراسات ذات الصلة بالبيئة كمتغير مستقل يؤثر في بعض المتغيرات التنظيمية مثل : الفاعلية التنظيمية، سلوكيات المواطن التنظيمية. كما تناولت بعض الدراسات بالبيئة التنظيمية كمتغير تابع يتأثر ببعض المتغيرات التنظيمية

كما أجمعت مجموعة من الدراسات السابقة المتمثلة في تأثير بعض المتغيرات الأخرى متمثلة في المتغيرات الوظيفية والأنماط القيادية والقيم التنظيمية و العدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي وتمكين العاملين والسمات الابتكارية وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي والحوافز و الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي .

وعليه ، فإن الفجوة البحثية التي استندت إليها الدراسة الحالية تتمثل في أنه لم تتناول أي دراسة من الدراسات السابقة طبيعة العلاقة بين البيئة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعادها المختلفة ، والأداء الوظيفي كمتغير تابع .

تحليل ومناقشة النتائج واختبار الفروض

يتناول الباحث في هذا الجزء عرض نتائج واختبار الفروض وذلك على النحو التالي:

١/٧- العلاقة بين متغيرات الدراسة

للتعرف على قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة استعان الباحث بمعامل الارتباط بين متغيرات الدراسة ، وتجدر الإشارة إلى أنه كلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك علي قوة الارتباط بين المتغيرين، وتدلل الإشارة الموجبة علي أن العلاقة طردية، أما الإشارة السالبة تدل علي أن العلاقة عكسية. كما هو موضح بالجدل رقم (١) :

جدول رقم (١)

مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

| المتغيرات | القيادة الإدارية | الإتصالات الإدارية | الحوافز | الهيكل التنظيمي | الأنظمة والتعليمات | البيئة التنظيمية | الأداء الوظيفي |
|-----------|------------------|--------------------|---------|-----------------|--------------------|------------------|----------------|
| القيادة | ١ | **٠,٣٢٤ | **٠,٤١٦ | **٠,٥١٧ | **٠,٦٢٨ | **٠,٧٣٢ | **٠,٥١٠ |

| الإدارية | | | | | | | |
|-----------------------|---|---------|---------|---------|---------|----------|--|
| الإتصالات الإدارية | ١ | **٠,٦٨٢ | **٠,٢٤٨ | **٠,٢٦٠ | **٠,٧١٩ | **٠,٧١١ | |
| الحوافز | | ١ | **٠,٣٨٥ | **٠,٥٨٣ | ٠,٨٨٥ | *٠,٠,٥٩٤ | |
| الهيكل التنظيمي | | | ١ | **٠,٣٦٤ | **٠,٥٧٩ | ٠,٢٠٤ | |
| الأنظمة والتعليمات | | | | ١ | **٠,٧٥٤ | **٠,٤٩٥ | |
| البيئة التنظيمية | | | | | ١ | **٠,٧٠٢ | |
| الأداء الوظيفي | | | | | | ١ | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

** تشير إلي معامل الارتباط ذو دلالة إحصائية معنوية عند ٠,٠١ .

ن = ٢٨١ مفردة .

يتضح من مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع متغيرات الدراسة ما يلي :

- وجود علاقات ارتباط طردية قوية معنوية لمتغير البيئة التنظيمية كمتغير مستقل مع الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- جميع المتغيرات المستقلة معنوية مع بعضها البعض باستثناء الحوافز مع البيئة التنظيمية.
- جميع المتغيرات علاقتها موجبة ومعنوية عند ١%.

٢/٧- اختبار صحة الفرض الأول للدراسة

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة باختبار الفرض الأول للدراسة والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية وبين الأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية"

ولتحديد صحة / عدم صحة هذا الفرض استعان الباحث بتحليل الانحدار والارتباط لماله قدرة على بيان أثر العلاقة المتغير المستقل (البيئة التنظيمية) على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وقد تم استخدام أسلوب الانحدار عند مستوى معنوية (٥%)، ويتضح من الجدول رقم (٢) ما يلي :

أولاً: صلاحية النموذج المستخدم في العلاقة التأثيرية لأبعاد البيئة التنظيمية علي الأداء الوظيفي ، بمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل من قيمة مستوى المعنوية (٠,٠٢٥) مما يعنى أن هذا النموذج صالح للتنبؤ بقيم المتغير التابع.

ثانياً: القدرة التفسيرية لهذا النموذج حيث بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد (٠,٨٠٣) بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ومعامل التحديد (٠,٦٤٥) وهذا يعنى أن المتغير المستقل تفسر ما مقداره (٦٤,٤%) من التغير الحاصل في المتغير التابع.

تأثير البيئة التنظيمية علي الأداء الوظيفي

| النموذج | معامل الإنحدار (B) | الخطأ المعياري | معامل الإنحدار المعياري (Beta) | ت المحسوبة | مستوى المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|------------------------|--------------------|----------------|--------------------------------|------------|----------------|-------------------|
| البيئة التنظيمية | القيادة الإدارية | ٠,٢٤٢ | ٠,٠٥٢ | ٠,٢٤٢ | ٤,٦٨٥ | معنوية |
| | الإتصالات الإدارية | ٠,٦١٣ | ٠,٠٥٢ | ٠,٦١٣ | ١١,٨٠٨ | معنوية |
| | الحوافز | ٠,٠٠٦ | ٠,٠٦٢ | ٠,٠٠٦ | ٠,١٠٠ | غير معنوية |
| | الهيكل التنظيمي | ٠,١٦٠ | ٠,٠٤٣ | ٠,١٦٠ | ٣,٧٠٦ | معنوية |
| | الأنظمة والتعليمات | ٠,٢٤٥ | ٠,٠٥٥ | ٠,٢٤٥ | ٤,٤٨٨ | معنوية |
| معامل الارتباط المتعدد | ٠,٨٠٣ | | | | | |
| معامل التحديد | ٠,٦٤٥ | | | | | |
| F(قيمة) | ٩٩,٧٤٩ | | | | | |
| درجات الحرية | (٢٧٤, ٥) | | | | | |
| مستوى المعنوية | ٠,٠٠٠ | | | | | |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي .

وفى ضوء ما سبق يمكن رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل أى أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية والاداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٨٠٣) بين البيئة التنظيمية (المتغير المستقل) والاداء الوظيفي (المتغير التابع) بإستثناء الحوافز التي لم تكن دالة إحصائياً.

٣/٧- اختبار صحة الفرض الثاني للدراسة

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة باختبار الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على أنه " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم – العاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية – وأدائهم الوظيفي من حيث خصائصهم الديموجرافية"، ولتحديد صحة / عدم صحة هذا الفرض أستعان الباحث باختبار مان وتنيو إختبار كروسكال والس، لاختبار اختلاف تأثير المتغيرات الديموجرافية في متغير الداء الوظيفي، وقد تم استخدام الإختبارات عند مستوي معنوية ٥%. ويتناول الباحث فيما يلي نتائج الإختبارات لتأثير المتغيرات الديموجرافية التالية (النوع، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) علي الاداء الوظيفي للعاملين كما يلي :

١/٣/٧- مدى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم – العاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية – علي الأداء الوظيفي من حيث النوع.

وفقاً لنتائج اختبار مان وتني كما يوضحه الجدول رقم (٣) تبين انه هناك اختلافات ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي للذكور عن الإناث وذلك لصالح الذكور وفقاً للجهد المبذول في العمل حيث أن المتوسط الحسابي للذكور (١٦٤,٣٣)، وهو أكبر من المتوسط الحسابي للإناث الذي يبلغ (١٠٧,٣٣).

جدول (٣)

نتائج اختبار مان وتني لتأثير النوع علي الأداء الوظيفي

| الأبعاد | المتوسط الحسابي | | قيمة مان وتني | مستوي المعنوية | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------|-----------------|--------|---------------|----------------|-------------------|
| | ذكور | إناث | | | |
| الجهد المبذول في العمل | ١٦٤,٣٣ | ١٠٧,٣٣ | ٥٦٧٢,٥ | ٠,٠٠٠ | معنوية |
| القدرات والخصائص الفردية | ١٣١,٦٧ | ١٥٤,٤٧ | ٧٩٩٦,٥ | ٠,٠٢١ | معنوية |
| إدراك الفرد لدوره الوظيفي | ١٤٢,٤٨ | ١٣٨,٨٦ | ٩٢٩٨,٥ | ٠,٠٧١١ | غير معنوية |

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي.

٢/٣/٧- مدى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم – العاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية - علي الأداء الوظيفي من حيث العمر.

وفقاً لنتائج الجدول رقم (٤) تبين أنه لا توجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة للعاملين وأدائهم الوظيفي حيث أن مستوى المعنوية أكبر من (٠,٠٥).

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة للنتائج التالية :

- وجود علاقات ارتباط طردية قوية معنوية لمتغير البيئة التنظيمية كمتغير مستقل مع الأداء الوظيفي كمتغير تابع.
- جميع المتغيرات المستقلة معنوية مع بعضها البعض باستثناء الحوافز مع البيئة التنظيمية
- توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين بمجالس المدن بمحافظة المنوفية
- هناك اختلافات ذو دلالة إحصائية للأداء الوظيفي للذكور عن الإناث وذلك لصالح الذكور وفقاً للجهد المبذول في العمل حيث أن المتوسط الحسابي للذكور
- لا توجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة للعاملين وأدائهم الوظيفي
- لا توجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين الفئات المختلفة للمؤهل العلمي بالنسبة للعاملين علي الأداء الوظيفي

- توجد اختلافات ذو دلالة إحصائية بين فئات سنوات الخبرة المختلفة للعاملين على الأداء الوظيفي وفقا للقدرات والخصائص الفردية للعاملين.

قائمة المراجع

أولاً / المراجع العربية

أبو إدريس، محمد العزازي احمد، "دعائم تنمية الإدارية المحلية فى ظل التحولات الجديدة - دراسة ميدانية بالتطبيق على بعض محافظات الوجه البحرى، المجلة العلمية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد ٢٢، العدد ١، يناير ٢٠٠٠.

الأهدل، امجد عبدالرحمن، (٢٠١١)، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين فى شركات الدخان الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن .

بحر، يوسف عطية، العجلة، توفيق، (٢٠١١)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديرى القطاع العام : دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع، العدد الثانى .

بحر، يوسف عبد عطية، سوبرح، أيمن سليمان سلام (٢٠١٠)، " اثر المناخ التنظيمى على الأداء الوظيفى للعاملين الإداريين فى الجامعة الإسلامية بغزة"، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد الثامن عشر، العدد الثانى .

البدري، فوزى سعد نجم، (٢٠١٣)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على مديرى الإدارات الوسطى، بالشركات النفطية العامة العاملة فى نطاق مدينة بنغازى، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد، جامعة بنغازى ليبيا .

الحيطى، أحمد سليمان، (٢٠١٢)، البيئة التنظيمية السائدة فى مدارس مديرية التربية والتعليم فى محافظة جرش وعلاقتها بدافعية إنجاز المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن .

الذنيبات، محمد، ١٩٩٩، المناخ التنظيمى وأثره على أداء العاملين فى أجهزة الرقابة المالية والإدارية فى الأردن، دراسات الجامعة الأردنية المجلد ٢٦ (١)

الشريف، طلال عبد الملك (٢٠٠٤). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الشريف، هاجر أحمد محمد، (٢٠١٣)، المناخ التنظيمى وعلاقته بالأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس العاملين بمؤسسات التعليم العالى العامة بمدينة بنغازي، رسالة ماجستير، كلية الإقتصاد، جامعة بنغازى، ليبيا .

الشمري (٢٠١٣) بعنوان: دور بيئة العمل فى تحقيق اللتزام التنظيمى لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، السعودية.

الصباغ، شوقى محمد، مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٣)، " المناخ الأخلاقى وعلاقته بالاتجاهات الوظيفية لدى العاملين - دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب المصرية " مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع والعشرون.

العميان ، محمود ، (٢٠١٠) ، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، الطبعة الخامسة ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .

فتح الباب ، محمد إبراهيم عبدالحليم ، (٢٠١٧) ، العلاقة بين المناخ الأخلاقي والأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة طنطا ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة المنوفية .

البيرودى ، ياسر محمد هشام ، (٢٠١٩) ، أثر البيئة التنظيمية في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في بلدية المفرق الكبرى في الأردن ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة آل البيت ، الأردن .

المراجع الأجنبية

Uchhal, Devender Singh; Solkhe, Ajay.(2017). An empirical investigation of relationship between emotional intelligence and job performance in Indian manufacturing sector clear. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 8(7), 18-21 .

- Uppal, N. (2017) , " Moderation effects of perceived organisational support on curvilinear relationship between neuroticism and job performance " *Personality and Individual Differences journal* , 105 , 47 - 53 .

Campbell, J. P., Gasser, M. B. & Oswald, F. L. , "The substantive nature of job performance variability" . In K. R Murphy (ED), *Individual Differences and Behavior in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

Corsino, M ., &Giuri, P. & Salvatore, T. (2013). *Patent Spinoffs:How Important Is the Organizational Environment?*. Paper to be presented at the 35th DRUID Celebration Conference 2013.Barcelona, Spain, June 17-19, retrieved.

Dastani, M., & Torre, L. & Yorke- Smith, N. (2012). *A Programming Approach to Monitoring Communication in an Organizational Environment (Extended Abstract)*.

Dedahanov, A.T., Rhee, R.,(2015) " Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment", *Management Decision*, Vol. 53 Iss 8,.

Durker , Peter , (1999) , *Management Challenges for the (21*) century*, harp-collins Publishers Inc , USA.

Naharuddin, N. M., &Sadegi, M. (2013), " Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia " *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66-78 .

Schoob, christinc(2000), *personality and jop performance under non_routive conditions*. dal_business journal.

Sony, M., & Mekoth, N.,(2016) " The relationship between emotional intelligence, frontline employee adaptability, job satisfaction and job performance " , *Journal of Retailing and Consumer Services* , 30 , 20-32 .

Vithanage, V., &Arachchige, B. J. (2017).A study on the work-family balance and job performance of academics in Sri Lanka. IUP Journal of Management Research, 16(2), 7.

Willis, V. (2015). Organizational Structure, Leadership, and Organizational Citizenship Behavior.