

تأثير الثقافة التنظيمية علي رضا الموظفين والأداء الوظيفي

التكليف الأول

اعداد

عبد الرحمن فهد العبيدي

قائمة المحتويات

2	 مقدمة
4	 مشكلة البحث
5	 أهمية البحث
8	 قائمة المراجع

مقدمة

تعتبر الثقافة التنظيمية من الركائز الأساسية التي تحدد طبيعة المؤسسة وبيئة عملها، إذ تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والمبادئ التي يتبناها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكياتهم اليومية وقراراتهم العملية. فالمنظمة التي تمتلك ثقافة تنظيمية واضحة ومتماسكة تتمكن من خلق هوية مؤسسية قوية، تجعل الموظفين أكثر وعياً بمسؤولياتهم وأكثر انتماءً للمؤسسة، مما ينعكس بشكل مباشر على مستوى الأداء الوظيفي العام. وقد أظهرت الدراسات الحديثة أن الثقافة التنظيمية لا تؤثر فقط على الأداء الوظيفي، بل تمتد لتشمل رضا الموظفين عن بيئة العمل، ورضاهم عن مهامهم، وولاءهم للمؤسسة، ودرجة التزامهم بأهدافها.

إن رضا الموظفين يعد مؤشراً مهماً على فعالية الثقافة التنظيمية، حيث إن الموظف الراضٍ يشعر بالراحة النفسية والمهنية داخل بيئة العمل، ويكون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى. وعلاوة على ذلك، فإن وجود ثقافة تنظيمية قوية يساهم في خلق بيئة عمل محفزة على الابتكار والتعلم المستمر، ويعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل الخارجية. فالمنظمات التي تهتم ببناء ثقافة تنظيمية متطورة تضع نصب أعينها تطوير مهارات موظفيها وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد، بما يضمن الاستدامة التنظيمية على المدى الطويل.

تتسم العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي بالتداخل والتعقيد، إذ أن الثقافة تعمل كإطار شامل يحدد كيف يتفاعل الموظفون مع بعضهم البعض ومع القيادة ومع سياسات المؤسسة. فالمؤسسات التي تتبنى ثقافة تنظيمية مرنة وتشجع على المشاركة والتعاون بين الموظفين تعزز من

التزامهم وتزيد من إنتاجيتهم، في حين أن المؤسسات التي تفتقر إلى ثقافة واضحة قد تواجه تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها، بما في ذلك انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وزيادة معدلات الدوران الوظيفي.

كما أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا كعامل وسيط بين أساليب القيادة الاستراتيجية ونتائج الأداء المؤسسي، حيث يمكن للثقافة القوية أن تدعم تطبيق الاستراتيجيات والسياسات بشكل متسق، وتخلق بيئة عمل يمكن فيها معالجة المشكلات بفعالية، وتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم الشخصية والأهداف المؤسسية معًا. ومن هذا المنطلق، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الموظفين والأداء الوظيفي يمثل عنصرًا أساسيًا لكل مؤسسة تسعى إلى تحسين كفاءتها وتعزيز إنتاجيتها، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم دراسة الثقافة التنظيمية في تحديد العناصر التي تسهم في بناء بيئة عمل صحية ومستقرة، حيث يمكن أن تساعد النتائج المستخلصة من هذا البحث مديري الموارد البشرية والقادة في وضع استراتيجيات فعالة لتحفيز الموظفين، وتقليل الصراعات الداخلية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي بما يحقق الاستدامة المؤسسية. كما أن التركيز على الثقافة التنظيمية يوفر للمؤسسة القدرة على مواجهة التحديات الداخلية والخارجية بكفاءة أكبر، ويعزز من قدرتها على جذب أفضل الكفاءات والمحافظة عليها، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام والخدمات المقدمة.

من هنا، يبرز أهمية هذا البحث في تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي بشكل شامل، مع التركيز على كيفية تأثير الثقافة على سلوكيات الموظفين وأدائهم، ودورها في دعم القيادة الاستراتيجية وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة. ويهدف البحث إلى تقديم رؤية واضحة ومتكاملة عن

الدور الحيوي للثقافة التنظيمية في تحسين بيئة العمل وتعزيز أداء المؤسسات، مما يسهم في تطوير المعرفة النظرية والتطبيقية في هذا المجال الحيوي

مشكلة البحث

على الرغم من الأهمية الكبيرة للثقافة التنظيمية في تعزيز بيئة العمل وتحقيق أهداف المؤسسات، إلا أن العديد من المؤسسات تواجه تحديات كبيرة في فهم كيفية تأثير هذه الثقافة على سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي، وكذلك على مستوى أدائهم الوظيفي. فعدم وضوح القيم والمبادئ التنظيمية أو ضعف التزام الموظفين بها يؤدي إلى تراجع مستوى الانتماء والالتزام، وزيادة حالات التوتر والارتباك داخل بيئة العمل، وهو ما ينعكس بدوره على انخفاض الإنتاجية وجودة الأداء المؤسسي بشكل عام.

كما أن المؤسسات في كثير من الأحيان لا تدرك الدور الوسيط للثقافة التنظيمية بين القيادة الاستراتيجية ونتائج الأداء الوظيفي، مما يجعل تنفيذ السياسات والخطط الاستراتيجية أقل فعالية، ويزيد من صعوبة تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة واحتياجات الموظفين. وبالرغم من أن الثقافة التنظيمية تعد أحد العوامل الرئيسية التي تحفز الموظفين على الابتكار والتعاون وتطوير مهاراتهم، إلا أن قصور الفهم أو ضعف التطبيق العملي لهذه الثقافة يؤدي إلى ضياع فرص تحسين الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

وتبرز المشكلة أيضاً في غياب الدراسات التحليلية الكافية التي توضح العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية المختلفة ورضا الموظفين ومستوى الأداء الوظيفي، سواء في المؤسسات التعليمية أو التجارية أو الحكومية، مما يجعل من الصعب على القادة والمسؤولين وضع استراتيجيات واضحة لبناء بيئة تنظيمية محفزة ومستدامة. ويترتب على ذلك حدوث فجوة بين النظرية والتطبيق، حيث تمتلك المؤسسات خططاً

وأهدافاً استراتيجية واضحة، لكنها تعجز عن تحقيق النتائج المرجوة بسبب ضعف التأثير الفعلي للثقافة التنظيمية على سلوك الموظفين وأدائهم.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة المشكلة الأساسية للبحث في التساؤل:

"إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على رضا الموظفين ومستوى أدائهم الوظيفي داخل المؤسسات، وما هو دورها كعامل وسيط في دعم القيادة الاستراتيجية وتحقيق الأداء المؤسسي الفعال؟"

إن الإجابة على هذا التساؤل تمثل خطوة مهمة لفهم طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين والأداء الوظيفي، وتساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية والالتزام المؤسسي، بما يضمن استدامة الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية.

أهمية البحث

أولاً: الأهمية العلمية

تكمن الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه يساهم في إثراء المعرفة النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية وعلاقتها برضا الموظفين والأداء الوظيفي. فالثقافة التنظيمية تعد من أهم العوامل التي تؤثر على سلوكيات الموظفين وقراراتهم اليومية داخل المؤسسات، ودراسة هذه العلاقة تساعد في توضيح كيف يمكن للثقافة أن تكون أداة فعالة لتحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز كفاءتها. من خلال هذا البحث، سيتم توضيح الآليات التي تربط بين عناصر الثقافة التنظيمية المختلفة، مثل القيم والمعتقدات والسلوكيات، وبين مستوى رضا الموظفين وأدائهم الوظيفي، إضافةً إلى دورها الوسيط في دعم القيادة الاستراتيجية.

كما يسهم البحث في سد الفجوة المعرفية في الدراسات السابقة، حيث يركز على العلاقة التفاعلية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، ويقدم رؤية أكاديمية تساعد الباحثين والمختصين في مجال الإدارة والموارد البشرية على تطوير نماذج وأساليب تقييم فعالية الثقافة التنظيمية. كما يوفر البحث قاعدة علمية لفهم تأثير الثقافة التنظيمية في مختلف أنواع المؤسسات، سواء التعليمية أو الحكومية أو التجارية، بما يعزز من قيمة النتائج العلمية التي يمكن تطبيقها على نطاق واسع.

ثانياً: الأهمية العملية

تظهر الأهمية العملية للبحث في كونه يقدم توصيات وإرشادات قابلة للتطبيق تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل ورفع مستوى الأداء والإنتاجية. فالنتائج المستخلصة من هذا البحث يمكن أن تساعد مديري الموارد البشرية والقادة التنفيذيين على تصميم برامج تنظيمية متكاملة تعزز من التزام الموظفين وتزيد من رضاهم عن بيئة العمل، كما تساهم في تقليل معدلات الدوران الوظيفي وتحسين التفاعل بين الإدارة والموظفين.

علاوة على ذلك، يوفر البحث إطاراً عملياً لتحليل مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي، مما يمكن المؤسسات من تبني سياسات واستراتيجيات واضحة لبناء بيئة عمل محفزة على الابتكار والتعاون، وتعزز من قدرة الموظفين على تحقيق أهدافهم الفردية والأهداف المؤسسية معاً. كما أن تحسين رضا الموظفين من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية يؤدي إلى رفع جودة الخدمات والمنتجات المقدمة للمجتمع، ويسهم في خلق بيئة عمل أكثر استقراراً واستدامة باختصار، فإن هذا البحث يجمع بين الأهمية العلمية والعملية، فهو يثري المعرفة الأكاديمية في مجال الإدارة والموارد البشرية، ويقدم أدوات واستراتيجيات عملية

تساعد المؤسسات على بناء ثقافة تنظيمية قوية تدعم رضا الموظفين وتحفزهم على الأداء المتميز، بما يحقق أهداف المؤسسة الاستراتيجية ويضمن استدامة نجاحها.

قائمة المراجع

- بثينة الرشيد محمد البشير. (2023). اثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي على رضا العاملين. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*, 1 (19).
- عبد السلام بشير بشير, خيري عبد السلام كليب. (2025). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي. *المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي*, 1-9.
- علي مفتاح محمد. (2018). أثر الثقافة التنظيمية علي مستوى الأداء الوظيفي للموظفين بجامعة سرت. *مجلة الدراسات الاقتصادية*, 1 (2), 24-45.
- مها عبد العزيز احمد الحاج، د. محمد عبد العاطي عبد الله المكّي، د. ايمان احمد عمار احمد. (2026). الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الإستراتيجية والأداء المؤسسي (بالتطبيق على البنوك التجارية بمدينة بورتسودان "2024-2019"). *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, 7 (2), 490-471.