

أثر الثقافة التنظيمية على اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل

إعداد الطالب

خالد محمد العتيبي

العام الدراسي

٢٠٢٥

فهرس المحتويات

١	مقدمة:
٣	مشكلة الدراسة:
٣	تساؤلات الدراسة:
٤	أهداف الدراسة:
٤	أهمية الدراسة:
٥	حدود الدراسة:
٥	مصطلحات الدراسة:
٦	منهج الدراسة:
٦	مجتمع الدراسة وعينتها:
٦	أداة الدراسة ومراحل تصميمها:
٧	إجراءات التطبيق واختبارات الصدق والثبات:
٩	الدراسات السابقة:
١٣	المراجع:

مقدمة:

تعرف الثقافة عل أنها ذلك الكل المركب المترابط والمتفاعل الأجزاء الذي يكتسبه الفرد من مجتمعه وتشمل الافتراضات الضمنية والمعرفة والمعتقدات والقيم والأدب والقانون والأعراف والعادات والتقاليد والذي يؤثر عل اتجاهاته وسلوكه وأسلوبه في التكيف مع البيئة الخارجية والتكامل مع أعضاء المجتمع، ونلاحظ أن موضوع الثقافة التنظيمية قد سيطر عل العديد من الدراسات الإدارية في العشر سنوات الأخيرة ، وبالتالي أصبحت الثقافة التنظيمية تلعب دورا هاما وأساسيا يمكن أن تقدمه على جميع الأنشطة والمستويات داخل التنظيم من حيث:

1. تقدم إطارا فاعلا لتنظيم وتوجيه السلوك التنظيمي داخل المنظمات.
 2. تعد قوة مؤثرة داخل التنظيم ، حيث أنها تحفز وتدعم أنواعا محددة من السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمات.
 3. تشمل القواعد الثقافية السائدة داخل بيئة التنظيم تأثيرا مهما على قدرة المنظمة على التغيير فهي تعكس مدى القدرة على التكيف مع أي متغيرات وأحداث طارئة.
 4. تؤدي دورا مهما في تماسك العاملين وانسجامهم من خلال منظومة مشتركة عن القيم والمعتقدات كما أنها تشكل مصدرا للشعور والإحساس المشترك بالرؤية المستقبلية بالأهداف التنظيمية.
- وبهذا يمكن القول أن أهمية الثقافة التنظيمية ترجع إلى أنها تشكل إطارا مرجعيا ونموذجا للسلوك الذي يجب أن يحتذي به من جانب العاملين كما أنها تمثل الطاقة الاجتماعية التي تدفعهم إلى العمل أو تعجزهم أيضاً وتمثل حلقة الوصل بين جميع العاملين علي اختلاف مستوياتهم الإدارية بالمنظمة.

¹ سويدات، أحمد عبدالله والشيخ، فؤاد نجيب (٢٠١٧). أثر التفكير الإبداعي علي فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري (دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.

وقد أشار سالم (٢٠٠٦) إلى أن أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية تتمثل في سلوك المساعدة Helping Behavior و الإيثار Altruism مثل رغبة الفرد في مساعدة الآخرين (الرؤساء أو زملاء العمل) أو مساعدة العاملين الجدد وتعريفهم بالعمل وسلوك الروح الرياضية Sportsmanship مثل استعداد الفرد لتقبل لبعض الإحباطات والمضايقات التنظيمية العرضية دون تذمر أو شكوى وسلوك الكياسة أو الكرم Courtesy مثل مدى مساهم الفرد في منع المشاكل التي يمكن أن يتعرض لها زملائه من خلال تقديم النصح واحترام رغبات الآخرين والسلوك الحضاري Civic Viue مثل رغبة الفرد في الاندماج البناء في كافة أنشطة المنظمة غير الرسمية والتقدم بمقترحات جديدة لتطوير طرق العمل والمساهمة في مناقشة المشاكل التي قد تواجه فريق العمل أو المنظمة.

ظهر مفهوم الاندماج في العمل كأحد المفاهيم الرئيسية في علم النفس الإيجابي في إطار الدعوة للتركيز على قياس القوى الإنسانية والمتغيرات السلوكية ذات الوجهة الإيجابية؛ إذ يشير إلى حالة وجدانية - دافعية إيجابية تتسم بطاقة عالية مقترنة بمستوى مرتفع من التفاني في العمل، والتركيز الشديد عليه.

فالأفراد المندمجون في عملهم يتمتعون بمستويات مرتفعة من الطاقة، علاوة على الحماس تجاه العمل، وينغمسون بشكل كامل في أنشطة عملهم مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم وابتكاريتهم وانتماؤهم للعمل، كما يتسمون بأنهم أكثر ميلاً لمساعدة زملائهم في العمل .

ويمكن النظر لمفهوم الاندماج في العمل على أنه تكوين فرضي متعدد الأبعاد يشتمل على ثلاثة مكونات أساسية هي: الحيوية Vigor والتي تصف المستويات العالية من الطاقة لدى العاملين والصمود والاستعداد لاستثمار الجهد والمثابرة في مواجهة الصعاب أثناء العمل، والتفاني Dedication والذي يشير إلى انصهار الفرد في عمله وشعوره بقيمته وإحساسه بأن

^١ سالم، إلياس (٢٠٠٦). وهي عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية.

^٢ جلاب، إحسان دهش (٢٠١١)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن.

العمل يثير حماسه ويشكل مصدرًا للإلهام والفخر والتحدي، وأخيرًا الاستغراق Absorption والذي يصف تركيز الفرد التام في عمله وانغماسه فيه بسعادة بحيث يشعر أن الوقت يمر سريعًا أثناء العمل ويجد صعوبة كبيرة في عزل نفسه عن عمله.

مشكلة الدراسة:

تعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر في نجاح المؤسسات واستدامتها، فهي تشكل الإطار العام الذي يحكم سلوكيات الأفراد وتفاعلاتهم داخل بيئة العمل. وفي سياق التوظيف الحديث، يواجه الموظفون الجدد تحديات كبيرة في التكيف والاندماج مع ثقافة المؤسسة القائمة. إن عدم الاندماج الفعال قد يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، وتدني الأداء، وارتفاع معدلات دوران الموظفين، مما يكبد المؤسسات تكاليف باهظة ويؤثر سلبًا على إنتاجيتها وكفاءتها.

من هذا المنطلق، تبرز مشكلة الدراسة الحالية في تساؤلها عن أثر الثقافة التنظيمية السائدة على اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل. فمع تزايد الاهتمام باستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها، يصبح فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وقدرة الموظفين الجدد على الاندماج أمرًا حيويًا لضمان استقرار القوى العاملة وتعزيز بيئة عمل إيجابية ومنتجة.

لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما أثر الثقافة التنظيمية على اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل؟ ويندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتقديم توصيات عملية تسهم في تحسين عمليات الاندماج التنظيمي للموظفين الجدد.

تساؤلات الدراسة:

1. ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل؟
2. ما مستوى اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل؟

^١ سامر، قاسم (٢٠١٤). دور الثقافة التنظيمية في الحد من مقاومة العاملين للتغيير دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٦، العدد ٥، سوريا.

3. ما العلاقة بين الثقافة التنظيمية واندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية السائدة تعزى لمتغيرات ديموغرافية (مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل.
2. التعرف على مستوى اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل.
3. فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية واندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل.
4. معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية السائدة تعزى لمتغيرات ديموغرافية (مثل العمر، الجنس، سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

يقوم هذا البحث على تحقيق غرض علمي والذي تتبع أهميته من أهمية الموضوع ذاته، وهو معرفة العلاقة بين مستوى الثقافة التنظيمية واندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل. حيث تتضح أهمية الدراسة من جانبين هما:

- أ. من الناحية العلمية تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي نتناوله ويتوقع أن تساهم هذه الدراسة في فتح المجال أمام باحثين آخرين بإعداد بحوث ودراسات أخرى تتناول هذا الموضوع من جوانب عدة، وكذلك إضافة عمل للدراسات السابقة حول هذا الموضوع وإثراء مكتبة البحث العلمي بدراسات علمية وحديثة في هذا المجال.
- ب. من الناحية العملية يهدف البحث من خلال هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤدي إلى تعزيز اندماج الموظفين الجدد من خلال الثقافة التنظيمية حتى يتم تقديمها للقيادات في المؤسسات المختلفة لكي يتم تطبيقها على أرض الميدان من خلال تطوير آليات العمل واستراتيجياته التي تدعم اندماج الموظفين الجدد.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: سوف يتم تطبيق هذه الدراسة في المؤسسات بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: سيتم تطبيق هذا الدراسة خلال العام ٢٠٢٥م.
- الحدود البشرية: موظفو وموظفات المؤسسات بمدينة الرياض الذين التحقوا حديثاً ببيئة العمل.
- الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة الحالية على دراسة العلاقة بين مستوى الثقافة التنظيمية واندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل.

مصطلحات الدراسة:

أولاً: الثقافة التنظيمية:

الثقافة التنظيمية هي امتداد لكلمة ثقافة المستمدة من علم الانثربولوجي والاجتماع ، حيث تم إدخال هذا المفهوم إلى العلوم الإدارية والثقافة في علم الانثربولوجي هي أسلوب الحياة الأفراد والجماعة، وهي ما يحمله مجتمع ما من معارف ومعتقدات وفنون وآداب وقوانين وعادات. يعرف ستيفن Stephen 1998 الثقافة بأنها نظام من المعاني المشتركة والتي يشترك فيها مجموعة من الأفراد والتي تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات ، ويتكون هذا النظام من مجموعة من الخصائص التي تقدرها المنظمة .^١

وتعرف عايدة خطاب (٢٠٠١) الثقافة بأنها القيم والمعتقدات والمبادئ الأساسية التي تعمل بمثابة الأساس لنظام الإدارة وأيضاً مجموعة السلوكيات والممارسات الإدارية التي تجسد وتدعم تلك المبادئ الأساسية .^٢

¹ Robbins S (1998). Organizational, Behaviour, Concepts, Controversies and Applications, England Prentice Hall Englewood. Cliff ices & Edition, 1998, P 572

^٢ خطاب، عايدة سيد وآخرون (٢٠٠١). العلوم السلوكية، القاهرة، دار القباء للطباعة والنشر، ص ٣٥٥.

ثانياً: الاندماج الوظيفي:

ويشير الاندماج الوظيفي Work Engagement إلى تعلق الفرد بدوره في العمل وترجمة ذلك على الصعيد البدني والمعرفي والانفعالي، حيث يشير المكون البدني إلى اندماجه في مهمات العمل بدنياً، في حين يشير المكون المعرفي إلى اليقظة والاستغراق في العمل، بينما يشير المكون الوجداني إلى اتصال الفرد بعمله أثناء أدائه بكل تقان والتزام .

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع طبيعة المشكلة، حيث يتم وصف مشكلة الدراسة بالتعرف على الثقافة التنظيمية السائدة ومن ثم تحليل أثرها على إدماج الموظفين الجدد في بيئة العمل.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الجدد في المؤسسات بمدينة الرياض. وسيقوم الباحث باختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من عدد (١٠٠) من مجتمع الدراسة، لإجراء الجانب الميداني من هذا البحث.

أداة الدراسة ومراحل تصميمها:

سيستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، إذ إنها الأداة المناسبة والمثلى للحصول على المعلومات في مجال الدراسة. ولأهمية الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، سيتم الالتزام بخطة علمية تشتمل على عدد من الخطوات لتصميم الأداة، حيث سيعتمد الباحث عند إعداد الاستبانة على المصادر التالية:

^١ القرني، سعد محمد (٢٠١٧). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس ١٩٣، ٢٢٥ - ٢٩٤.

1. المراجع ذات الصلة بموضوع الدراسة أو جزء من مشكلة الدراسة.
 2. البحوث والدراسات السابقة التي تناولت بعض محاور الدراسة.
 3. المشرف العلمي وآراء المحكمين الذين عرضت عليهم الاستبانة في صورتها المبدئية ومقابلة بعض المختصين في مجال الدراسة والاستفادة من آرائهم حول المقياس المستخدم في الدراسة وطريقة صياغة عباراتها بما يتناسب مع أهداف الدراسة.
- وسيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وستوزع درجات المقياس (من ١ إلى ٥) بحيث يظهر المبحوث ما إذا كان "لا أوافق بشدة" أو "لا أوافق" أو "أوافق إلى حد ما" أو "أوافق" أو "أوافق بشدة".

إجراءات التطبيق واختبارات الصدق والثبات:

سيقوم الباحث بصياغة أولية لعبارات الاستبيان انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها. بعد القراءة المتأنية والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة وخبرة الباحث العملية، واستطلاع رأي عينة من مجتمع الدراسة، سيعرضها على المشرف العلمي لإبداء الرأي حيال عبارات الاستبيان. كما سيقوم الباحث بإجراء التعديلات اللازمة حسب توجيهات وملاحظات المشرف العلمي. وستكون الاستبانة الأولية مكونة من:

أ- الجزء الأول: البيانات الأولية للمبحوث: هذا الجزء يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة التي تشمل المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة ممثلة في خمس متغيرات وهي: جهة العمل، المسمى الوظيفي، الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

ب- الجزء الثاني: محاور الدراسة: سيشتمل هذا الجزء على محاور الدراسة، وسيتبع الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال. حيث سيتم استخدام طريقة ليكرت ذات التدرج الخماسي، وسيكون الجزء الثالث من محورين هما:

1. المحور الأول: مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل.

2. المحور الثاني: مستوى اندماج الموظفين الجدد في بيئة العمل.

يقابل كل فقرة من فقرات الاستبانة قائمة تحمل العبارات التالية: (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق إلى حد ما، أوافق، أوافق بشدة). وسيعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي لأنه سهل الإعداد والتطبيق ويعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية هذا الموقف في كل عبارة، وتم إعطاء كل عبارة من العبارات درجات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

الدراسات السابقة:

دراسة إلياس (٢٠٢١):

١

هدفت دراسته إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط لعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع، واختبار توسط الثقافة التنظيمية للعلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية بالمصارف السودانية. تتمثل مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي: هل الثقافة التنظيمية تتوسط العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية؟ توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية في توسط العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية لعدم وجود علاقة بينها وبين المتغير إدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، الاختيار والتعيين، التدريب). وبناءً على تلك النتائج خرجت الدراسة عدد من التوصيات تمثلت في الاستمرار في رفع كفاءات مكونات نظم المعلومات الإدارية وتوفير أحدث الأجهزة والمعدات اللازمة ومواكبة التطور للمحافظة على المركز التنافسي للبنك، القيام بتقديم برامج تدريبية كافية للموظفين، والاستفادة منهم مما يؤثر إيجاباً ويساعد على تحسين وتطوير المورد البشري بالبنك. الاهتمام بتوفير أحدث التقنيات المتقدمة وعمل ورش عمل للعاملين للتعامل معها، مما يساعد على تطوير الأداء بالبنك، وتطبيق الدراسة بمتغيرات وأبعاد أخرى لم تغطيها الدراسة في بيئة أخرى.

٢

دراسة السبحاني (٢٠١٦):

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير الثقافة التنظيمية على تنمية السلوك الإبداعي، كما أظهرت الدراسة أن مستوى السلوك الإبداعي كالمتغير تابع على المتغيرات (القيم التنظيمية، الأعراف التنظيمية) وكذلك مستوى السلوك الإبداعي وهو كالمتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات

^١ إلياس، عبد الله عبد الواحد (٢٠٢٠). الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، دراسة حالة المصارف السودانية ولاية الخرطوم، جامعة كروي.

^٢ حسام سالم السبحاني (٢٠١٦) الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير.

دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (السياسات والإجراءات، التوقعات التنظيمية، المعتقدات التنظيمية). أوصت دراسته العمل على زيادة الوعي والمعرفة للمدراء في الوزارات بالثقافة التنظيمية والسلوك الإبداعي وحث المدراء عن التخلي عن الروتين والرتابة التي تعتبر عائقاً في وجه انطلاق الأفكار والابتكارات في العمل، وإعادة النظر لنظام المكافآت والحوافز سواء كانت مادية أو معنوية لتحفيز الموظفين للعمل بكل كفاءة ومهنية عالية من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى الوزارات لتحقيقها.

دراسة أبوسمورة (٢٠١٤):^١

تناولت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية على كفاءة أداء العاملين في ظل وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. وتمثلت عناصر الثقافة التنظيمية في القيم التنظيمية ونظام الحوافز ونظم المعلومات، والقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي. وقد تناولت الدراسة الميدانية العاملين بقطاع مؤسسات التعليم العالي العاملة بولاية الخرطوم من أكاديمين وإداريين، وذلك بأخذ عينة من مؤسسات التعليم العالي (جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وجامعة أمدرمان الأهلية وكلية غرب النيل). توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، وكذلك أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة على أداء العاملين. ومن النتائج المهمة التي توصلت إليها الدراسة تدني الرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي. بناءً على النتائج أعلاه فقد تم طرح العديد من التوصيات منها: ضرورة أن يكون لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي معرفة بأنواع الثقافة التنظيمية السائدة في مؤسساتهم وتحديد مدى تأثيرها على أدائهم، وضرورة الاهتمام بها، والاهتمام بالوسائل التعليمية الحديثة.

^١ أبو سمورة، أحمد موسى المهدي (٢٠١٤). الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي و كفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

دراسة برجراجة (٢٠١٤):

١

تناولت الدراسة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي. دراسة حالة مديرية التربية لولاية بسكرة بالجزائر. هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين في مديرية التربية لولاية بسكرة نحو مستوى الثقافة التنظيمية السائدة والتعرف أيضا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الرضا الوظيفي لدى العاملين. توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها، على المديرية الاهتمام والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يقدمها المرؤوسين وكذلك توفير المعلومات التي يحتاجها العاملين في الوقت المناسب وتبسيطها من أجل تأدية العمل بالكفاءة والفعالية المطلوبة، كما على المديرية تبني رؤية مشتركة حول القيم التنظيمية باعتبارها محدد رئيسي لسلوك العاملين.

دراسة العتيبي (٢٠١٢):

٢

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات الخدمية بمدينة تعز اليمنية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة عشوائية بسيطة قوامها (٢٠٠) موظف وموظفة. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام الإدارة العليا في المنظمات الخدمية بتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية لما لها من دور في زيادة الولاء التنظيمي للعاملين.

^١ برجراجة، مريم (٢٠١٤). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

^٢ العتيبي، مشعل فهد فاهد (٢٠١٢). أثر الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات الخدمية بمدينة تعز اليمنية.

جاءت هذه الدراسة بهدف تحديد أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (الابتكار، المخاطرة، الانفتاح على المستجدات، الاهتمام بالأفراد، التوجه نحو النتائج، الاهتمام بالتفاصيل، الاستقرار) على الاندماج الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الأردني. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت على عينة من (٣٠٠) موظف وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية بأبعادها مجتمعة على الاندماج الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات المصرفية ثقافة تنظيمية داعمة للاندماج الوظيفي من خلال التركيز على الأبعاد الإيجابية للثقافة التنظيمية.

^١ العبيدي، جواهر عبد الهادي محمد (٢٠١٧). أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (الابتكار، المخاطرة، الانفتاح على المستجدات، الاهتمام بالأفراد، التوجه نحو النتائج، الاهتمام بالتفاصيل، الاستقرار) على الاندماج الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الأردني، رسالة ماجستير

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

سويدات، أحمد عبدالله والشيخ، فؤاد نجيب (٢٠١٧). أثر التفكير الإبداعي علي فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري (دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.

سالم، إلياس (٢٠٠٦). وهي عبارة عن رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية.

جلاب، إحسان دهش (٢٠١١)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، الطبعة الأولى، دار صفاء، عمان، الأردن.

سامر، قاسم (٢٠١٤). دور الثقافة التنظيمية في الحد من مقاومة العاملين للتغيير دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية، مجلة جامعة تشرين، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٣٦، العدد ٥، سوريا.

خطاب، عايده سيد وآخرون (٢٠٠١). العلوم السلوكية، القاهرة، دار القباء للطباعة والنشر، ص ٣٥٥.

القرني، سعد محمد (٢٠١٧). مستوى العدالة التنظيمية لدى قادة المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس ١٩٣، ٢٢٥ - ٢٩٤.

الياس، عبد الله عبد الواحد (٢٠٢٠). الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، دراسة حالة المصارف السودانية ولاية الخرطوم، جامعة كرري.

حسام سالم السبحاني (٢٠١٦) الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي في الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير.

أبو سمورة، أحمد موسى المهدي (٢٠١٤). الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي و كفاءة أداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

برجراجة، مريم (٢٠١٤). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

العتيبي، مشعل فهد فاهد (٢٠١٢). أثر الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات الخدمية بمدينة تعز اليمنية.

العبيدي، جواهر عبد الهادي محمد (٢٠١٧). أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (الابتكار، المخاطرة، الانفتاح على المستجدات، الاهتمام بالأفراد، التوجه نحو النتائج، الاهتمام بالتفاصيل، الاستقرار) على الاندماج الوظيفي للعاملين في القطاع المصرفي الأردني، رسالة ماجستير.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Robbins S (1998). Organizational, Behaviour, Concepts, Controversies and Applications, England Prentice Hall Englewood. Cliff ices & Edition, 1998, P 572.