

مشروع تخرج بعنوان

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية

بالمملكة العربية السعودية

مقدم من

فارس المطيري - الرقم الأكاديمي ٢٠٢٢٣٠٠٦٧٢

بدر السليم - الرقم الأكاديمي ٢١٣٠٠٠٦٥٣

علي ابوتيلي - الرقم الأكاديمي ٢١٣٠٠٠٩٢١

إشراف

الدكتور/ وليد سليمان

٢٠٢٣ م



Everyone's Smart University

Graduation research submitted for a master's degree in project management

The relationship between organizational culture and institutional performance in government institutions in KSA

Study Preparation:

Fares Al-Mutairi - Academic No.
2022300672

Bader Al-Salim - academic number
213000653

Ali Abu Tilly - academic number
213000921

Supervision

Dr. Waleed Suleiman

2023

قائمة المحتويات

اولا : الموضوعات

الموضوع	رقم الصفحة
قائمة الموضوعات.	ب
قائمة الجداول .	ج
قائمة الأشكال البيانية .	هـ
قائمة الملاحق.	هـ
الفصل الأول : مدخل الدراسة	١٠-١
- مقدمة الدراسة.	٣
- مشكلة الدراسة.	٦
أسئلة الدراسة	٧
أهداف الدراسة	٩
-أهمية الدراسة.	٩
الفرضية النظرية للدراسة	١٠
-منهجية الدراسة	١١
حدود الدراسة	١١
- مصطلحات الدراسة.	١١

١٨-١٣	الفصل الثاني : الدراسات السابقة وفروض الدراسة
١٤	الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
٢١	-فرضيات الدراسة.
٤٩-٢٣	الفصل الثالث : منهج الدراسة
٢٤	- منهج الدراسة.
٢٥	- مجتمع الدراسة.
٢٥	عينة الدراسة.
٢٥	-أدوات الدراسة.
٢٦	- اجراءات الدراسة
٢٧	الخصائص السيكمترية لمحاول استبيان الدراسة:
٤٣	الإحصاءات الوصفية
٤٧	- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
٤٦-٣٧	الفصل الرابع : نتائج الدراسة وتفسيرها
٣٨	اولاً- نتائج الدراسة وتفسيرها .
٤٥	ثالثاً : توصيات الدراسة.
٥١-٤٧	مراجع البحث
٤٧	اولاً- المراجع العربية.
٥١	ثانياً - المراجع الأجنبية.

ثانيًا - قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٢٨	صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة العلاقة الإنسانية	١
٣١	صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الانضباط	٢
٣٤	صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة روح الفريق	٣
٣٦	صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الدافعية نحو العمل	٤
٣٨	صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الأداء الوظيفي	٥
٤٢	ثبات ابعاد الدراسة	٦
٤٣	توزيع العينة طبقا لمتغير الجنس	٧
٤٤	توزيع العينة طبقا لمتغير الخبرة العملية	٨
٤٥	توزيع العينة طبقا لمتغير العمر	٩
٤٦	توزيع العينة طبقا لمتغير المؤهل العلمي	10
٥٢	معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة العلاقة الإنسانية	١١
٥٣	معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط	١٢
٥٥	معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة روح الفريق	١٣
٥٦	معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الدافعية نحو العمل	١٤

ثالثاً - قائمة الأشكال البيانية :

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
١	توزيع العينة طبقاً لمتغير الجنس	٤٣
٢	توزيع العينة طبقاً لمتغير الخبرة العملية	٤٤
٣	توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر	٤٥
٤	توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي	٤٦

ثالثاً - قائمة الملاحق

رقم الملحق	اسم الملحق	رقم الصفحة
١	استبيان الدراسة: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية	٦٠

المبحث الأول
الإطار العام للبحث

المبحث الأول

الإطار العام للبحث

المقدمة

مشكلة البحث

اسئلة الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

الفرضية النظرية للدراسة

الدراسات السابقة

منهجية الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

هيكل الدراسة

الاستبيان

قائمة المراجع

أولاً: المقدمة

يشهد العالم الحديث طفرة تكنولوجية هائلة تتجسد في تطور وسائل الاتصال التكنولوجية السمعية والمرئية، ووسائل نقل المعلومات المتمثلة في البث الفضائي والشبكة الإلكترونية والإنترنت، ومثلت هذه أسس لبداية عصر العولمة التي بدأت تجتاح العالم بشكل عام، ودول العالم الثالث والمملكة العربية السعودية بشكل خاص. وتتميز هذا العصر بالانفتاح الواسع على التيارات العالمية المختلفة، والتأثر السريع بالبدائل الثقافية الفكرية القوية التي تغلغت في وسطنا الاجتماعي وتكويننا الثقافي. ومع ازدياد حدة هذه التيارات بدأ صناع الثقافة الوطنيون يخشون على ضياع الثقافة الوطنية أو ذوبانها ضمن ثقافات دخيلة تتميز بالقوة (حجازي، ٢٠٢٠).

وهذا ما أدى إلى ظهور المجتمعات ذي الثقافات المتعددة، مثال عليها المجتمعات الغربية التي تتعدد بها الأعراق والأجناس بجانب تعدد الثقافات التي يحملونها، بعكس المجتمعات الخليجية والمملكة العربية السعودية التي تمتاز بأحادية الثقافة رغم أنها من أكثر المجتمعات انفتاحاً على التطورات والتغيرات التكنولوجية، ولكن على إطار ضيق، وقد تكون محصورة في مجتمعات تتمثل في الجاليات المقيمة وبعض المغتربين والمتأثرين بالثقافات عبر التعليم الخاص أو عبر التعايش مع الثقافات المختلفة، فليس غريباً حين تجد بعض العائلات تختلف في ثقافتها عن أفرادها أو حتى عن جيرانها (بطاح، ٢٠١٩).

وبيئة العمل بالمملكة العربية السعودية ليست بمنأى عن هذا التأثير الثقافي؛ إذ إنها تمثل انعكاساً لما يحدث بالمجتمع؛ لأنها جزء من هذا المجتمع، والعاملون فيها أفراد وأعضاء ينتمون للمجتمع، ويحملون توجهات وثقافة هذا المجتمع، وبالتالي تتأثر الثقافة التنظيمية للمؤسسة بثقافة المجتمع والتحولات الحادثة فيها، وتتخذ صورة مشابهة لسلوك هذا المجتمع (حريم، ٢٠٢٢).

فالثقافة التنظيمية هي أحد المفاهيم الحديثة في الإدارة، وظهرت منذ بداية الثمانينات من القرن الماضي، وينطوي تحتها العديد من المفاهيم مثل: القيم، النماذج، الأخلاقيات، التكنولوجيا، المبادئ، الاتجاهات، وغيرها. (بطاح، ٢٠١٩) وتتمثل الثقافة التنظيمية بمجموعة من المعتقدات والعادات والافتراضات والقيم والمفاهيم التي تحكم الطريقة التي يفكر بها أعضاء المنظمة وطريقة اتخاذ القرار" (إبراهيم، ٢٠٢٠).

ويتفق التعريف السابق مع تعريف Abdulrahman&Sambasivan, Abdualrashid (2014) في أن الثقافة التنظيمية مزيج من الرموز التعبيرية والمبادئ والنماذج والقيم والمعتقدات والافتراضات الأساسية التي تنظم عمل الأفراد بالمؤسسة وتحدد لهم السلوك المناسب للعمل، وكذلك (Lund, 2017) الذي يقدم تعريفاً للثقافة التنظيمية أنها نموذج من القيم والمعتقدات والأفكار والمبادئ التي يشترك فيها مجموعة من الأفراد في المؤسسة الواحدة وتساعدهم على فهم وظائف المؤسسة وتمدهم بالقوانين والنظم الخاصة بالمؤسسة، وكذلك أيضاً يتجه (Stephen, 2016) في تعريفه للثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من التفاهات والتعريفات والمعاني التي يشترك فيها أفراد المجموعة الواحدة وتحظى بتقديرهم واحترامهم وتميزهم عن غيرهم من المنظمات.

أما (Robert, 2021) فيختلف عن التعريفات السابقة في تعريفه للثقافة التنظيمية؛ حيث يراها مجموعة من القيم المشتركة والأنظمة المحددة التي تميز الوحدات والأقسام الفرعية داخل المؤسسة الواحدة، وتربطها مع بعضها البعض في إطار المؤسسة الكبرى وبالتالي تميزها عن غيرها من المؤسسات، وهنا نلاحظ في هذا التعريف إمكانية وجود أكثر من ثقافة تنظيمية داخل المؤسسة الواحدة؛ أي لكل قسم أو وحدة ثقافة تسودها، ولكنها ترتبط مع بعضها البعض في إطار المؤسسة الكبرى.

أما (Martin, 2022) فيقدم وصفاً أقرب منه إلى تعريف الثقافة التنظيمية؛ حيث يراها سلوكاً يومياً في العمل المؤسسي تشمل الممارسات الرسمية مثل مستويات الأجور، وبناء التسلسل الهرمي، وتوصيف الوظائف وغيرها من اللوائح المكتوبة، وتشمل أيضاً الممارسات الغير رسمية مثل القواعد السلوية للموظفين عند التحدث والتخاطب، وسلوكيات التواصل الاجتماعي بالمناسبات كحفلات الأعياد والتقاعد، وتشمل أيضاً النكت والإشاعات، وتشمل أيضاً الترتيبات المادية في بيئة العمل بما في ذلك الديكور الداخلي وترتيب المكاتب والأثاث، وأيضاً الزي الرسمي المستخدم، إضافة للمظاهر الثقافية كالقيم التي يتبناها الموظفون كاحترام مواقيت الدوام عند الحضور والانصراف.

وتتباين الثقافة التنظيمية في القطاع الحكومي عنها في القطاع الخاص أو الأهلي الذي يمتاز بتنوع الثقافة التنظيمية السائدة من مؤسسة لأخرى وبدرجة كبيرة يمكن ملاحظاتها كما يؤكد على ذلك (حريم، 2022) في أن المنظمات التي تشغل بنفس المجال وبنفس المجتمع تتباين عن بعضها البعض في القيم، والمعتقدات وأذلك اللغة المستخدمة.

وقد يرجع هذا التباين في العنصر البشري إلى التباين في القطاع الخاص عنه في القطاع العام؛ حيث يغلب عليه الاعتماد على العنصر البشري الخارجي أو الأجنبي من مختلف المشارب والبلدان، وبالتالي يؤثر هذا التباين على الثقافة التنظيمية للمؤسسة، بعكس القطاع الحكومي الذي تتجانس فيه الثقافة التنظيمية بشكل أكبر بين وزارات الدولة ومؤسساتها الحكومية.

ثانياً : مشكلة الدراسة

مع بداية عهد الإصلاح الذي بدأ بالمملكة العربية السعودية وتقدم الرؤية الاقتصادية للمملكة ظهر معها جليّ التوجه الجديد في العمل الحكومي الساعي لتطوير الأداء الحكومي وذلك عبر إنشاء الهيئات الحكومية، وبالتالي تتيح لها نوعاً من الاستقلالية في اتخاذ القرار، وحرية في سن

القوانين واللوائح والتشريعات بما يتناسب مع عمل هذه الهيئة. ولذلك لجأت أغلب هذه الهيئات للاعتماد على الخبراء الأجانب في إدارة وتنظيم عمل الهيئة، وبالتالي أدى إلى اختلاف الثقافة التنظيمية لكل هيئة عن الأخرى، واختلاف ثقافة الهيئة التنظيمية عن الثقافة التنظيمية السائدة بالوزارات الحكومية.

ونظراً لحدثة هذه الهيئات وعدم وجود دراسات على حد علم الباحث متعلقة بدراسة الثقافة التنظيمية للهيئات الحكومية، ولما للثقافة التنظيمية من أثر في تنظيم العمل وأداء الموظفين، تعرض هذا البحث في هذا المشروع لدراسة الثقافة التنظيمية السائدة وأثرها على أداء الموظفين في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية

هذه الدراسة حاولت دراسة الثقافة التنظيمية السائدة بالهيئات الحكومية في المملكة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي لمشكلة البحث وهو: " ما هي العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟ ".

ثالثاً - أسئلة الدراسة

تنبثق من مشكلة الدراسة عدة أسئلة أهمها:

- (١) ما هي الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟
- (٢) ما هي الأسباب المؤثرة في الثقافة التنظيمية السائدة بالهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر موظفي الهيئات؟
- (٣) ما مدى الاختلاف في الثقافة السائدة في مستوى ثقافة أداء الموظفين بين موظفي الهيئات الحكومية وفقاً لعامل الخبرة العملية؟

رابعًا - أهمية الدراسة:

(أ) الأهمية التطبيقية:

تكمن أهمية هذا الدراسة في مجموعة من الأمور منها :

- الموضوع الذي تعالجه والمتمثل في قياس أثر الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية وأثرها على أداء الموظفين.
- القطاع الذي أجريت عليه الدراسة وهو قطاع الهيئات الحكومية الذي يعتبر تجربة جديدة في العمل الحكومي في المملكة العربية السعودية وتوجهاً جديداً اتخذته السلطة العليا في المملكة العربية السعودية.
- المستفيدون من نتائج هذا البحث وتوصياته وخاصة أصحاب القرار في المملكة العربية السعودية وموظفي الهيئات الحكومية وأصحاب القرار فيها.

(ب) الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة - حسب علم الباحث - بمثابة الدراسة الأولى التي تتطرق إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية على وجه التحديد، وبالتالي ستكون الأساس الذي سيبني عليه الدارسون والمهتمون بمجال المشاريع الريادية.

خامسًا - أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق التالي:

- التعرف على الثقافة التنظيمية السائدة في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- دراسة الأسباب المؤثرة في الثقافة التنظيمية في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

- قياس مستوى أداء الموظفين في الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
- دراسة أثر الخبرة العملية على أداء موظفي الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

سادسًا - الفرضية النظرية للدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

سابعاً - منهجية الدراسة:

سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي. وتكون مجتمع الدراسة من مدراء ومنسقي المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

تاسعاً - حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة في النقاط التالية:

الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة في عام ٢٠٢٣م.

الحدود البشرية: تتحدد نتائج الدراسة وفقاً لمجموعة الدراسة وهي موظفي الهيئات الحكومية في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الموضوعية: تم في هذه الدراسة دراسة الثقافة التنظيمية السائدة وأثرها على أداء الموظفين وفقاً لأنواع الثقافة التنظيمية التالية وهي: ثقافة الانضباط- ثقافة العلاقة الإنسانية- ثقافة الدافعية نحو العمل- ثقافة روح الفريق- ثقافة الأداء الوظيفي.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة بالهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

عاشراً - مصطلحات الدراسة:

من المصطلحات الأساسية التي اعتمدها الباحث في دراسته ما يلي:

الثقافة: وهي ذلك الكل المركب الذي يتألف من كل ما نفكر فيه أو نقوم بعمله أو نمتلكه كأعضاء في المجتمع (العشيري، ٢٠٢٢).

الثقافة التنظيمية: وهي مجموعة من القيم والمبادئ والقوانين والتشريعات واللوائح التي تسنها المؤسسة لتنظيم عمل الهيئة وتكسبها لموظفيها من أجل احترامها واتباعها والالتزام بها.

الهيئات الحكومية: وهى المؤسسات الحكومية التي تم إنشاؤها في المملكة العربية السعودية.

حادى عشر - هيكل الدراسة

المبحث الأول: الإطار العام للبحث (المقدمة، مشكلة البحث، اسئلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، الفرضية النظرية للدراسة، الدراسات السابقة، منهجية الدراسة، حدود الدراسة، مصطلحات الدراسة، هيكل الدراسة، الاستبيان، قائمة المراجع .

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة (منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، مجموعة الدراسة، متغيرات الدراسة، أدوات الدراسة، صدق الإستبانة، ثبات الإستبانة)

المبحث الثالث: الأساليب الإحصائية

النتائج والتوصيات: (نتائج الدراسة ومناقشتها، التوصيات)

المراجع

الفصل الثانى :

الدراسات السابقة وفرضيات الدراسة

- الدراسات السابقة:

اطلع الباحث على العديد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة وهو أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، وتبين وجود عدة دراسات ذات الصلة بموضوع الثقافة التنظيمية وتباينها في دراسة الثقافة التنظيمية؛ فمنها من درس أثرها على الأداء، والبعض على الانتماء والولاء المؤسسي، والبعض الآخر درس تأثيرها على الالتزام والانضباط التنظيمي.

حاول (الشلوي، ٢٠٠٥) دراسة علاقة الثقافة التنظيمية بولاء وانتماء الموظفين المدنيين والعسكريين لمؤسستهم، إضافة للكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة بكلية الملك خالد العسكرية بالمملكة العربية السعودية، واستعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي إضافة لتصميم استبانة لاستقصاء آراء أفراد العينة، وخلصت الدراسة إلى سيادة الثقافة التنظيمية بشكل كبير بكلية الملك خالد العسكرية، وإلى ارتفاع مستوى الانتماء بشكل كبير لدى أفراد العينة على مستوى كافة الأبعاد. ودرس (عبد الإله، ٢٠٠٦) واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات، وكشفت النتائج سيادة ثقافة الإنجاز في الجامعة الإسلامية في غزة، وسيادة ثقافة النظم والأدوار في جامعتي الأزهر والأقصى.

وابتعدت دراسة (Delcampo, 2006) عن بقية الدراسات السابقة في توضيح أثر الثقافة التنظيمية على ارتفاع معدلات الاستقالة أو ترك الوظيفة، وعليه توصل الباحث إلى وجود أثر قوي لنوع الثقافة التنظيمية السائدة بالعمل في ارتفاع رغبة الموظفين في ترك العمل والبحث عن عمل آخر.

أما دراسة (أسعد، ٢٠٠٦) فقد هدفت إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء منتسبي شركة الاتصالات الفلسطينية PALTEL، ولذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للثقافة التنظيمية

على مستوى أداء موظفي الشركة، وإلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة بين عناصر الثقافة التنظيمية كالسياسات والأنماط والإجراءات والمعايير والمقاييس وبين مستوى الأداء لموظفي الشركة.

كما درس (الخليفة، ٢٠٠٨) دور الثقافة التنظيمية في رفع مستوى الأداء لضباط كلية القيادة والأركان للقوات المسلحة السعودية، وخلصت الدراسة إلى إهمال العوامل التي تعيق مستوى أداء ضبط آلية القيادة والأركان بدرجة متوسطة وهي قلة الحوافز المادية، ونقص الإمكانيات الفنية اللازمة، ونقص الإمكانيات المادية اللازمة، وإلى امتلاك ضباط الكلية لخصائص الثقافة التنظيمية والمتمثلة في وضوح رسالة الكلية واشتمالها على الغايات والأهداف.

كما قدم (الدويلة، ٢٠٠٧) دراسة أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بدولة الكويت وسارت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الاستبانة كأداة بحثية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير للثقافة التنظيمية السائدة بالشركات الصناعية بدولة الكويت على أداء الموظف، إضافة لوجود تأثير لعناصر الثقافة التنظيمية كالفرد والقوة والدور والمهمة على أداء الموظفين في الشركات الصناعية بدولة الكويت.

أما دراسة (Stebbins, 2008) فقد ذهب إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي على عينة واسعة من موظفي المؤسسات الأمريكية المختلفة، وآشفت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي للموظفين، وإلى وجود ارتباط سلبي للنمط البيروقراطي للإدارة بالمؤسسة على الثقافة التنظيمية وبالتالي على الرضا الوظيفي للموظفين. هدفت دراسة (العاجز، ٢٠١١) إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة، وخلصت الدراسة لوجود علاقة

ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية كالقيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والأعراف التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، وبين تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية.

وتميزت دراسة (Rajendar, 2012) عن الدراسات السابقة في أنها هدفت إلى بيان تأثير الثقافة التنظيمية السائدة بالنمط الإداري الذي يقود المؤسسة، وتميز الباحث أيضاً باستخدامه بطاقة الأداء المتوازن للتعرف على الأثر، وخلص الباحث لتفوق الشركات المملوكة من قبل مستثمرين خارجيين من حيث المنظور المالي والمستهلك والأعمال الداخلية والاختراع والتعلم والتقييم التقني.

وقدمت (Maria, 2013) دراسة هدفت إلى دراسة الثقافة التنظيمية وأثرها على الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي لموظفي المؤسسات الغير ربحية بالولايات المتحدة الأمريكية، وخلصت نتائج الدراسة -وبعكس من سبقها- إلى وجود غموض في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء بالمؤسسات، وعدم وجود علاقة معنوية بينهما.

وهدف دراسة (الهيبي، ٢٠١٤) إلى دراسة تأثير الاختلافات المحتملة للقيم الثقافية على أداء العاملين في مدينة الحسين الصناعية بالمملكة الأردنية الهاشمية، وتناولت الدراسة بالبحث كل من القيم الثقافية الفردية والقيم الثقافية التنظيمية وأثرهما على أداء الموظفين، وبينت نتائج الدراسة وجود تأثير للقيم الفردية والتنظيمية على مستوى أداء الموظفين، ولكن يتفاوت هذا التأثير وفقاً لجنسية العامل.

وسعت دراسة (الحوامدة، ٢٠١٥) إلى تحليل العلاقة بين فاعلية وموضوعية نظام تقييم الأداء وبين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في وزارات قطاع الخدمات الأردنية، وانتهت الدراسة إلى ارتفاع معدلات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الوزارات الأردنية.

وقدم (الوقفي، ٢٠١٦) دراسة هدفت إلى توضيح دور ثقافة المنظمة وانعكاسها على الأداء المؤسسي في البنوك التجارية الأردنية، وخلصت الدراسة إلى وجود خلل في فهم مفهوم الثقافة لدى المديرين بالبنك، ووجود تأثير للثقافة التنظيمية الملموسة كأثر من الغير مرئية.

وفي سنغافورة درس (Lee, 2017) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي لعدد من المؤسسات، وأكدت الدراسة على سيادة كل من أبعاد التجديد والابتكار والانتماء للفريق والمؤسسة وأثرها الإيجابي في تطوير الأداء التنظيمي للمؤسسة، إضافة لأثرها في زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة، وأنه كلما زادت قوة الثقافة التنظيمية بالمؤسسة أثرت بشكل فعال على خفض التكاليف مقارنة بنظيراتها البيروقراطية.

وكذلك في تايوان قام (Li, 2018) بدراسة أثر أنماط الثقافة التنظيمية المتعددة البيروقراطية والداعمة والابتكارية على الأداء والرضا والولاء الوظيفي للمؤسسات الصناعية، وخلص إلى وجود أثر بارز ومعنوي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للمؤسسة وارتباط وثيق بين الثقافة التنظيمية والرضا والولاء الوظيفي.

أما في ماليزيا قام كل من (Abdulrahman & Sambasivan , Abdualrashid 2019) بدراسة حول أثر الثقافة التنظيمية على المواقف تجاه التغيير التنظيمي، وشملت عينة البحث ٢٥٨ شركة مدرجة ضمن دليل اتحاد الصناعة في ماليزيا، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين الثقافة التنظيمية والميل العاطفي والمعرفي والسلوكي من المواقف تجاه التغيير التنظيمي، وكذلك بينت تأثر المواقف تجاه التغيير التنظيمي وفقاً لنوع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة؛ أي أن التغيير التنظيمي محكوم بنوع الثقافة التنظيمية السائدة فبعضها يسهل والآخر يعرقله أو يرفضه.

وحاول (ملحم، ٢٠٢٠) التعرف على نوع الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الحكومية والخاصة الثانوية في المملكة الأردنية الهاشمية، واقتصرت عينته على مديري المدارس الثانوية، وخلص إلى ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية في المدارس الثانوية، وتفوق المدارس الخاصة على الحكومية في جميع مجالات الثقافة التنظيمية السائدة لمصلحة المدارس الخاصة، وإلى تفوق في الثقافة التنظيمية تعزى إلى عامل المؤهل العلمي.

أما دراسة (Lund, 2021) فهدفت لقياس أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للعاملين بالتسويق بالمؤسسات الأمريكية، وكشفت الدراسة عن ارتباط قوي بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، إضافة إلى تأثير النمط الإنساني والتطويري بشكل إيجابي على الثقافة التنظيمية بعكس النمط البيروقراطي الذي كان تأثيره سلبياً.

وفي ماليزيا درس (et Rashid, 2022) أثر الثقافة التنظيمية والنمط القيادي على الرضا الوظيفي والانتماء الوظيفي لدى الموظفين في عدد من الشركات في استراليا وهونكونج، حيث خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة في الرضا الوظيفي مع وجود تفوق لصالح الشركات الإستراتيجية.

تعليق عام على الدراسات :

بعد استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي توافرت للباحث، التي تناولت الجوانب المختلفة للثقافة التنظيمية نلاحظ ما يلي:

تركز الدراسات السابقة على دراسة الثقافة التنظيمية و تباينها في تناول المتغير التابع فمنها من درس أثرها على الأداء الوظيفي، والانتماء، والسلوك، والرضا الوظيفي. -هدفت بعض الدراسات إلى دراسة نوع الثقافة السائدة والعوامل المؤثر عليها. اعتماد أغلب الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن مشكلة الدراسة.

استعانة أغلب الدراسات بالاستبانة كأداة بحثية لجمع المعلومات، مع وجود دراسة اعتمدت على بطاقة الأداء المتوازن كأداة بحثية لجمع المعلومات.

تتنوع القطاعات التي أجريت عليها الدراسة بين التجاري والصناعي والتعليمي والعسكري. وتنوع البلدان التي أجريت فيها الدراسات بين العربية والأوربية والأسبانية والأمريكية.

تباين أفراد العينة المطبق عليهم الدراسات فمنها من ركز على الموظفين بشكل عام ومنها من استهدف الفئة العليا المتمثلة في المدراء.

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في موضوع الدراسة والمتعلق بدراسة أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، وأذلك في اعتمادها على المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية لجمع المعلومات.

وتتميز الدراسة الحالية بأنها أجريت في المملكة العربية السعودية، واستهدفت الهيئات الحكومية التي تعتبر حديثة نسبياً في المملكة العربية السعودية، وبالتالي فإنها تمثل تقييماً للتجربة السعودية في التحول نحو الهيئات الحكومية المستقلة كبديل للوزارات الحكومية.

فرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة العلاقة الإنسانية

الفرضية الثانية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط

الفرضية الثالثة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

روح الفريق

الفرضية الرابعة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

الدافعية نحو العمل

الفصل الثالث

منهج الدراسة

أولاً : منهج الدراسة

ثانياً : مجتمع الدراسة (عينة الدراسة)

ثالثاً : أدوات الدراسة

رابعاً : إجراءات الدراسة

خامساً : المعالجة الإحصائية

مقدمة :

تناولت الدراسة في الاجزاء السابقة الإطار النظري، وفي هذا الجزء نتناول وصفا لمنهج الدراسة، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها كما يتضمن هذا الجزء وصفا للإجراءات التي قمت في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي أعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف بأنه طريقة في البحث تتناول إحداث وظواهر وممارسات موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون التدخل في مجرياتها ونستطيع أن نتفاعل معها فنصفها ونحللها، وتهدف هذه الدراسة إلي دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية حرص الباحث بعد الانتهاء من جمع البيانات في كل مفردة من مفردات العينة بمراجعة هذه البيانات الواردة في كل استمارة، وذلك للتأكد من إكتمال البيانات، وصحة المعلومات، وللتحقق من نسبة المردود لهذه الاستمارات ونسبة الفاقد في البيانات وبعد الانتهاء من مراجعتها بالشكل النهائي قمت بالدخول في مرحلة جديدة وهي تحويل البيانات الأولية إلى أرقام ليتم التعامل معها إحصائياً، ولتحقيق ذلك استخدمت دليل الترميز لتحويل الكميات الكبيرة من البيانات الخام الواردة في استمارة الاستبيان إلى بيانات مختصرة لتتناسب عملية تفريغ البيانات والتحليل الإحصائي فيما بعد، فقد تم تحويل البيانات الأولية الواردة في الاستمارة إلى رموز رقمية في دليل الترميز، وفقاً لقواعد ومستويات وحدات القياس التي طورت لقياس خصائص المتغيرات الداخلة في الدراسة.

وقد كانت الإجابات علي كل فقرة وفق مقياس ليكرد الخماسي كما يلي :

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	١	٢	٣	٤	٥

وبعد الانتهاء من مرحلة ترميز البيانات والتي تم فيها تحويل هذه البيانات من شكلها الكيفي إلى شكلها الكمي ثم نقلت هذه البيانات الكمية إلى بطاقات التفريغ المخصصة لذلك وفقا للقواعد السابقة وأعطيت أرقام متسلسلة لاستمارات المقابلة بحيث تعكس كل واحدة من الاستمارات مفردة من مفردات مجتمع البحث.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من ١٠٠ عينة لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

حدود الدراسة:

سوف يتناول الباحث موضوع الدراسة مع الالتزام بالحدود التالية - :

- **الحدود المكانية:** دولة المملكة العربية السعودية
- **الحدود الزمنية:** تقتصر عملية جمع البيانات على الفترة (٢٠٢١).
- **الحدود الموضوعية:** العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

محاور الدراسة الميدانية:

تمثلت متغيرات الدراسة فيما يلي:-

- متوسط محور ثقافة العلاقة الإنسانية
- متوسط محور ثقافة الانضباط
- متوسط محور ثقافة روح الفريق
- متوسط محور ثقافة الدافعية نحو العمل
- متوسط محور ثقافة الأداء الوظيفي

أسلوب الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، قمت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، اعتمدت على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع واهتمت بوصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لم أكتفي بجمع المعلومات من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة بل تعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات ابني عليها الفروض الخاصة بالبحث بحيث تزيد رصد المعرفة الموضوعية، وقد تم الاعتماد على الدراسة الميدانية كما يتضح على النحو التالي:

الدراسة الميدانية:

تم الاعتماد هنا على أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بالإضافة إلى مراجعة البيانات الثانوية وكذلك إجراء المقابلات الشخصية كما يتضح على النحو التالي:

أ- قوائم الاستبيان:

تعتبر استمارة الاستبيان أداة ملائمة بشكل كبير في تقصي الآراء ووجهات النظر حول مسألة أو قضية ما، وقد تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة للحصول على البيانات الأولية من مجتمع الدراسة، وتم تصميم استمارة الاستبيان في ضوء أهداف البحث

ب- الدراسة التحليلية:

وتم تفريغ البيانات من استمارة الاستبيان وتصنيفتها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها، وذلك لاستخلاص النتائج والمؤشرات منها حول موضوع البحث باستخدام وسائل إحصائية مناسبة تتفق مع الفروض الأساسية الخاصة بالدراسة.

البرامج الإحصائية المستخدمة

قام الباحث باستخدام برنامج SPSS الاصدار ٢٦ وذلك لحساب الصدق والثبات

والاحصاء الوصفية ودراسة فروض الدراسة لنموذج الدراسة

الاساليب الاحصائية المستخدمه

تم استخدام الاساليب الاحصائية التالية علي نموذج الدراسة

- اختبار معامل الفا كرنباخ Cronbach's Alpha وذلك لدراسة صدق وثبات النموذج
- استخدام اختبار العامل التوكيدي Common Factor Analysis لعبارة نموذج الدراسة
- الرسومات البيانية Graphs: استخدام البيانات والرسومات البيانية الموضحة لنتائج الدراسة أثناء التحليل.
- تم استخدام المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري ST. Deviation والاهمية النسبية Relative importance لدراسة اتجاهات العينة الإحصائية لمتغيرات الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار البسيط Simple Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة
- تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multi Regression لدراسة التأثير المعنوي بين محاور الدراسة

الصدق والثبات

الاتساق الداخلي يعني بصدق مدى اتساق كل فقرة من فقرة الاستبيان مع المحور هذه الفقرة تخصه، وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب المعامل الارتباط بين كل فقرة من محور الاستبيان والنتيجة الإجمالية للمحور المرفق بها.

جدول (١) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة العلاقة الإنسانية

ثقافة العلاقة الإنسانية		
.619**	معامل ارتباط بيرسون	تسود العلاقات الطيبة بين العاملين.
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
.663**	معامل ارتباط بيرسون	يتكاتف الموظفون مع بعضهم عند الأزمات
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.130	معامل ارتباط بيرسون	يختلف الموظفون بالمناسبات المختلفة
0.127	مستوى المعنوية	
140	العدد	
.623**	معامل ارتباط بيرسون	توجد بالهيئة لجنة اجتماعية لتنظيم الفعاليات الإجتماعية
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
.271**	معامل ارتباط بيرسون	يقدم الموظفون هدايا لزملائهم عند المناسبات الخاصة والشخصية
0.001	مستوى المعنوية	
140	العدد	

0.309**	معامل ارتباط بيرسون	يتسامح الموظفون مع بعضهم البعض عندما تحدث بينهم الأخطاء
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.528**	معامل ارتباط بيرسون	تسال عن زميلك عند تغييه عن العمل
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.005	معامل ارتباط بيرسون	تسود الرسميات في التعامل مع زملائك
0.957	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.343**	معامل ارتباط بيرسون	تلغي الرسميات بين الموظفين خارج العمل
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.142	معامل ارتباط بيرسون	يقيم الموظفون العديد من الفعاليات والأنشطة الإجتماعية خارج العمل
0.093	مستوى المعنوية	
140	العدد	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية ثقافة العلاقة الإنسانية حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، و جميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد ثقافة العلاقة الإنسانية.

جدول (٢) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الانضباط

ثقافة الانضباط		
0.663**	معامل ارتباط بيرسون	التزام بالحضور والإنصراف في الدوام الرسمي بالوقت المحدد
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.659**	معامل ارتباط بيرسون	نادراً ما أستأذن أثناء الدوام الرسمي لقضاء بعض الأعمال الخاصة
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.263**	معامل ارتباط بيرسون	يلتزم الموظفون بالمدة الممنوحة عند الاستئذان من العمل
0.002	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.707**	معامل ارتباط بيرسون	التزام بأوقات الاستراحة أثناء العمل
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.807**	معامل ارتباط بيرسون	التزام بقوانين العمل ولا أعمل على خرقها أو تجاوزها
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.662**	معامل ارتباط بيرسون	اشجع القرارات التي تتخذها إدارة الهيئة ضد المتجاوزين لقوانين العمل
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.401**	معامل ارتباط بيرسون	اقضي معظم وقتي أثناء الدوام في إنجاز الأعمال المكلف بها
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.644**	معامل ارتباط بيرسون	أحاول أن أنصح زملائي بالإنضباط في العمل
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
0.537**	معامل ارتباط بيرسون	غيابي عن العمل لا يكون إلا بالحالات الطارئة
0.000	مستوى المعنوية	

140	العدد	
.714**	معامل ارتباط بيرسون	المرات التي تأخرت فيها عن الحضور للعمل قليلة
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية ثقافة الإنضباط حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠١)، و جميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد ثقافة الإنضباط.

جدول (٣) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة روح الفريق

ثقافة روح الفريق		
.186*	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالإنتماء إلى زملائي بالعمل
0.032	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.270**	معامل ارتباط بيرسون	اشعر بأننا بالعمل فريق واحد

0.002	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.565**	معامل ارتباط بيرسون	افكر في مصلحة زملائي قبل مصلحتي بالعمل
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.478**	معامل ارتباط بيرسون	اتعاون مع زملائي في العمل بإيجابية
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.607**	معامل ارتباط بيرسون	يسود الجو التنافسي بين الموظفين في الهيئة
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.539**	معامل ارتباط بيرسون	افضل العمل الفردي على العمل الجماعي بالعمل
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.294**	معامل ارتباط	أحب أن ينسب النجاح لى أو لا ولزملائي ثانيًا

	بيرسون	
0.001	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.231**	معامل ارتباط بيرسون	اشارك زملائي بالعمل في طرح الأفكار التطويرية للعمل
0.007	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.608**	معامل ارتباط بيرسون	تسود الصراعات بين الموظفين عند العمل الجماعي
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية ثقافة روح الفريق حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وجميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد ثقافة روح الفريق.

جدول (٤) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الدافعية نحو العمل

ثقافة الدافعية	
-------------------	--

نحو العمل		
.439**	معامل ارتباط بيرسون	اشعر بالسعادة حين أذهب للعمل
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.836**	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالمتعة حين أداء عملي بالهيئة
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.556**	معامل ارتباط بيرسون	لا افكر في تغيير مكان عملي الحالي
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.211*	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالتقدير من قبل إدارتي في مكان عملي
0.014	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.369**	معامل ارتباط بيرسون	أحمل بعض الأعمال المتأخرة لأجزها خارج وقت الدوام الرسمي
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.740**	معامل ارتباط بيرسون	أظل في مكان العمل بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي لإنهاء بعض الأعمال المتأخرة
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.872**	معامل ارتباط بيرسون	أدافع عن الهيئة حين اسمع انتقادات موجهة إليها
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.507**	معامل ارتباط بيرسون	لا افكر بالوقت أثناء الدوام
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
.564**	معامل ارتباط بيرسون	أشعر بالسعادة حين خروج في إجازات عن

0.000	مستوى المعنوية	العمل
134	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية ثقافة الدافعية نحو العمل حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوى (٠.٠٠١)، وجميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد الدافعية نحو العمل.

جدول (٥) يوضح صدق الاتساق الداخلي لمحور ثقافة الأداء الوظيفي

ثقافة الأداء الوظيفي		
معامل ارتباط بيرسون	0.661**	أنهى الأعمال المكلف بها بالوقت المناسب
مستوى المعنوية	0.000	
العدد	140	
معامل ارتباط بيرسون	0.786**	نلتزم بمعايير الجودة عند إنجاز الأعمال
مستوى المعنوية	0.000	
العدد	140	

معامل ارتباط بيرسون .796**	نلتزم بالتعليمات والإرشادات التي تعطي لنا عند إنجاز الأعمال	
مستوى المعنوية 0.000		
العدد 140		
معامل ارتباط بيرسون .683**	أحاول أن أعطي صورة غيابة عن الهيئة أثناء القيام بعمل	
مستوى المعنوية 0.000		
العدد 140		
معامل ارتباط بيرسون .721**	افكر في الحصول على حوافز عند أداء مهام الوظيفة	
مستوى المعنوية 0.000		
العدد 140		
معامل ارتباط بيرسون .788**	اساعد زملائي حين تأخرهم عن إنجاز أعمالهم	
مستوى المعنوية 0.000		
العدد 140		
معامل ارتباط بيرسون .422**	لا يتعطل العمل عند غياب أحد الموظفين عن العمل	
مستوى المعنوية 0.000		

140	العدد	
.656**	معامل ارتباط بيرسون	نسير على معايير واضحة عند إنجاز الأعمال
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
.484**	معامل ارتباط بيرسون	تندر الشكاوي من قبل المراجعين على أداء الموظفين
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
.781**	معامل ارتباط بيرسون	الأخطار البشرية عند القيام بأداء الأعمال بالهيئة قليلة
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع عبارات البعد بالدرجة الكلية للبعد المنتمية الية ثقافة الدافعية نحو العمل حيث تبين وجود معاملات ارتباط دالة عند مستوي (٠.٠٠٠١)، و جميعها اعلي من ٠.٤، وهذا يدل علي صدق البعد ثقافة الأداء الوظيفي.

الوثبات

- معامل إختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

يستخدم هذا التحليل من أجل اختبار مدى مصداقية وثبات المحاور المستخدمة في الاستبيان وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ ، وللتحقق من جودة وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة من خلال منظومة التحليل الإحصائي " SPSS " حيث تكون قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (١,٠) , وهو يبين درجة الارتباط الداخلي بين إجابات عناصر العينة، فعندما تكون قيمته صفر فان ذلك يدل على عدم وجود ارتباط بين الإجابات، أما إذا كانت قيمته واحد فان ذلك يدل على أن الإجابات مرتبطة مع بعضها البعض ارتباطا تاما , وتعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا كرونباخ هي ٠.٦ (٦٠٪) فأكثر.

جدول(٥) وثبات ابعاد الدراسة

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ للوثبات	الابعاد
10	0.840	ثقافة العلاقة الإنسانية
10	0.806	ثقافة الانضباط
9	0.810	ثقافة روح الفريق
9	0.713	ثقافة الدافعية نحو العمل
10	0.864	ثقافة الأداء الوظيفي
48	0.881	الاستبيان ككل

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن:-

قيمة معامل الثبات "آلفا كرونباخ" لإستبانة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ومحاورها (ثقافة العلاقة الإنسانية ، ثقافة الانضباط ، ثقافة روح الفريق ، ثقافة الدافعية نحو العمل ، ثقافة الأداء الوظيفي) (0.881 ، 0.840،0.806 ، 0.810 ، 0.713 ، 0.864)، على الترتيب، وهذه القيم أعلى من 0.7 ومن ثم يمكننا القول أن هذا الأستبيان ككل يتسم بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن الإعتماد عليه.

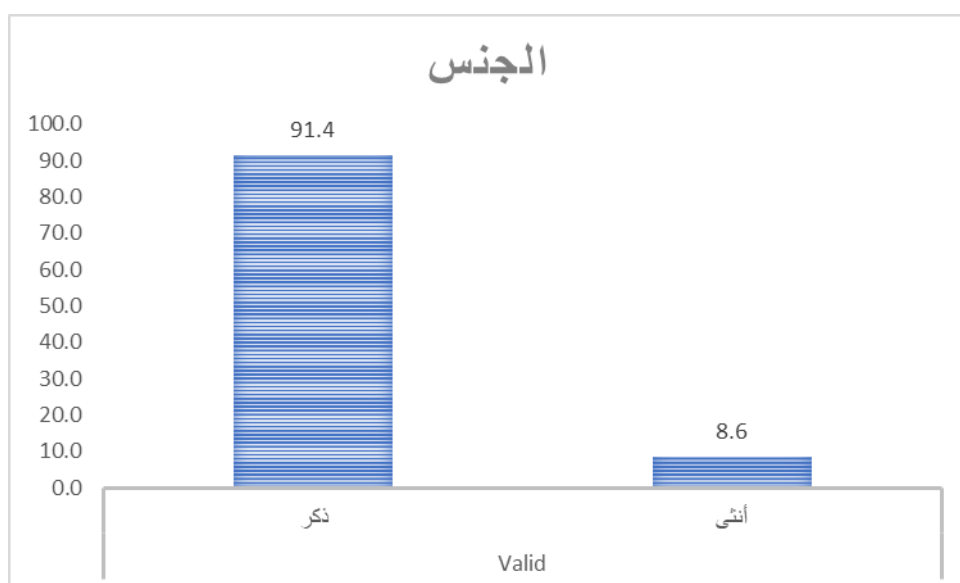
ثانيا : الإحصاءات الوصفية :

جدول (٦) يوضح توزيع العينة طبقا لمتغير الجنس

الجنس			
النسبة	التكرار		
91.4	128	ذكر	Valid
8.6	12	أنثى	
100.0	140	الإجمالي	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

بالنسبة لمتغير الجنس نجد ان العينة من الذكور بلغت ١٢٨ عينة بينما نجد ان العينة من الاناث بلغت ١٢ عينة من إجمالي عينة الدراسة كما يتضح في الشكل التالي



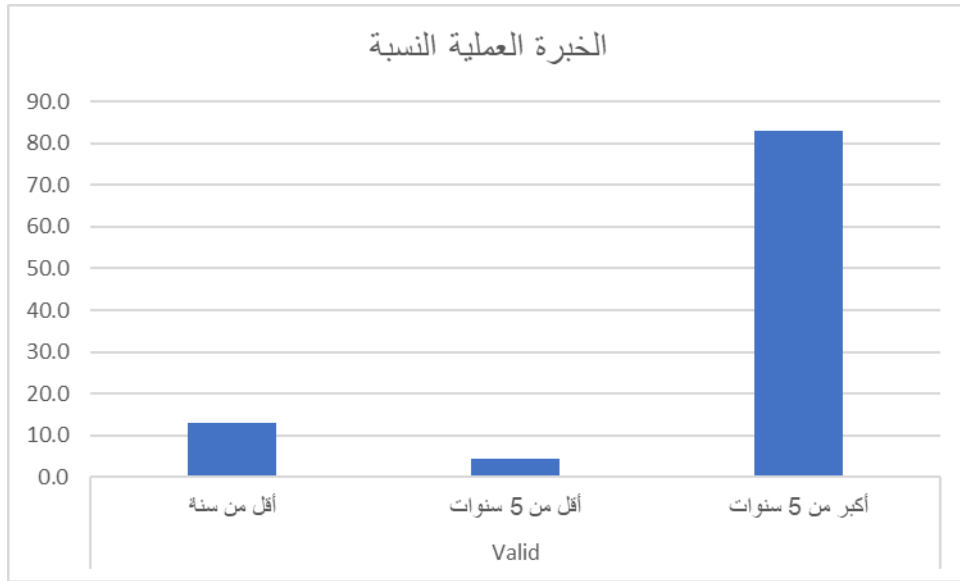
المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

جدول (٧) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير الخبرة العملية

الخبرة العملية			
النسبة	التكرار		
12.9	18	أقل من سنة	Valid
4.3	6	أقل من ٥ سنوات	
82.9	116	أكبر من ٥ سنوات	
100.0	140	الإجمالي	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث نجد ان من لديهم سنوات خبرة " أقل من سنة " بلغوا ١٨ عينة بينما نجد ان من لديهم سنوات خبرة " أقل من ٥ سنوات " بلغوا ٦ عينة بينما نجد ان من لديهم سنوات خبرة " أكبر من ٥ سنوات " بلغوا ١١٦ عينة من إجمالي عينة الدراسة كما يتضح في الشكل التالي



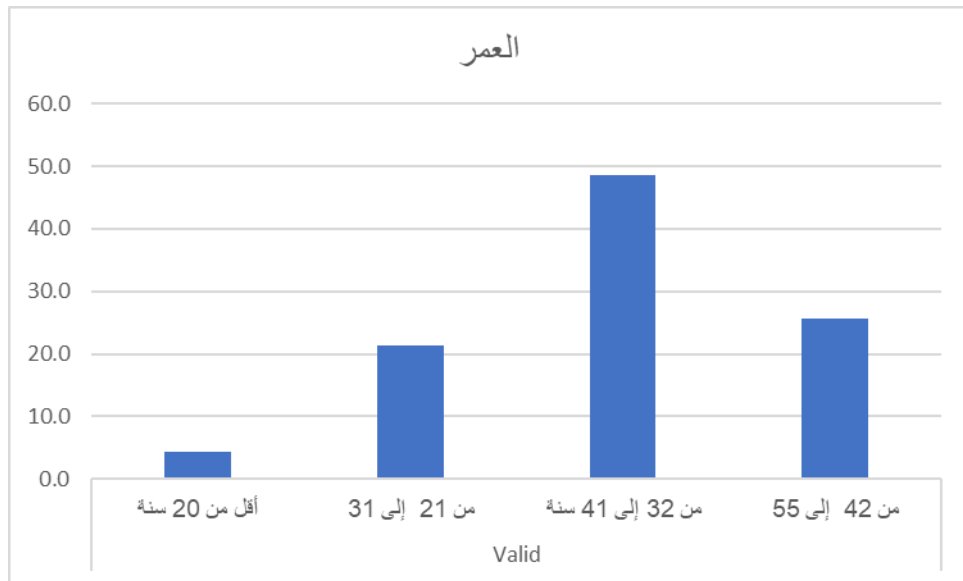
المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

جدول (٨) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير العمر

العمر			
النسبة	التكرار		
4.3	6	أقل من ٢٠ سنة	Valid
21.4	30	٢١ من ٣١ إلى	
48.6	68	٣٢ من ٤١ إلى سنة	
25.7	36	٤٢ من ٥٥ إلى	
100.0	140	الإجمالي	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

بالنسبة لمتغير العمر حيث نجد ان العينة من الفئة العمرية " أقل من ٢٠ سنة " بلغت ٦ عينة بينما نجد ان العينة من الفئة العمرية " ٢١ - ٣١ سنة " بلغت ٣٠ عينة كما نجد ان العينة من الفئة العمرية " ٣٢ - ٤١ سنة " بلغت ٦٨ عينة ، بينما ونجد ان العينة من الفئة العمرية " ٤٢ - ٥٥ سنة " بلغت ٣٦ عينة من إجمالي عينة الدراسة كما يتضح في الشكل التالي



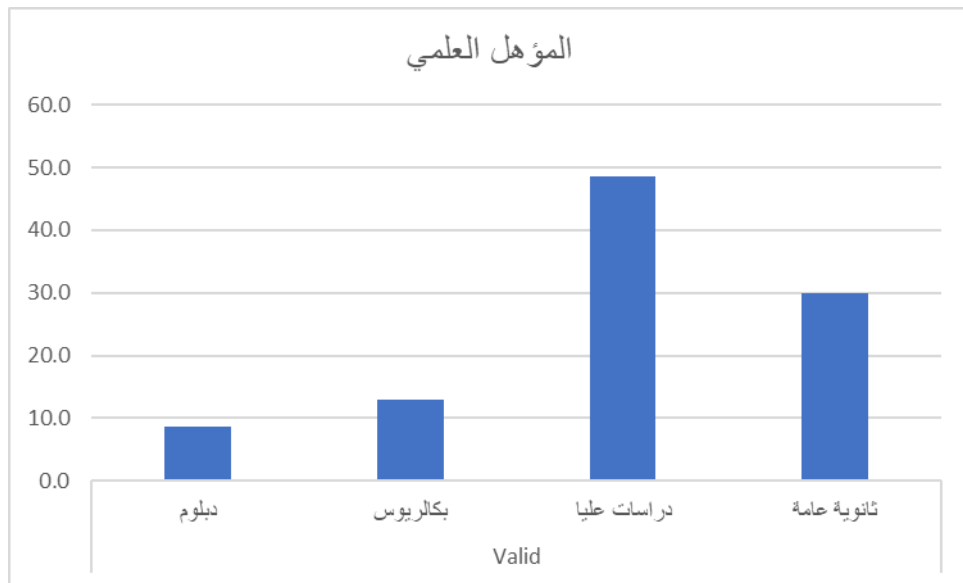
المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

جدول (٩) يوضح توزيع العينة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي			
النسبة	التكرار		
8.6	12	دبلوم	Valid
12.9	18	بكالوريوس	
48.6	68	دراسات عليا	
30.0	42	ثانوية عامة	
100.0	140	الإجمالي	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي نجد أن الأشخاص الذين وظيفتهم دبلوم ١٢ من عينة الدراسة ، الأشخاص الذين وظيفتهم بكالوريوس ١٨ من عينة الدراسة ، الأشخاص الذين وظيفتهم دراسات عليا 68 من عينة الدراسة ، بينما الأشخاص الذين وظيفتهم ثانوية عامة ٤٢ من عينة الدراسة وهذا ما يوضحه الشكل التالي



المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على فروض الدراسة كالتالي :
إستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) للإصدار رقم ٢٦ وهي:

- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاستبيان
- الإحصاءات الوصفية (المتوسطات والانحرافات المعيارية - ... الخ).
- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent t- test):

هو اختبار إحصائي يستخدم لمقارنة متوسطي مجموعتين مستقلتين حيث يكون الفرض العدمي أن المتوسطات متساوية بينما الفرض البديل أن المتوسطات غير متساوية و للحكم في هذا الاختبار ننظر إلى قيمة المعنوية فإذا كانت أقل من ٠.٠٥ نرفض الفرض العدمي أي أن هناك اختلاف في المتوسطات بينما إذا كانت أكبر من ٠.٠٥ تقبل الفرض العدمي أي أن هناك تساوي في المتوسطات

- اختبار تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) لإختبار دلالة الفروق بين

المتوسطات الحسابية

اختبار إحصائي يستخدم لأختبار تساوي متوسطات أكثر من عینتين مستقلتين و يكون الفرض العدمي به أنه لا توجد فروق بين متوسطات العينات بينما الفرض البديل أنه هناك فروق بين متوسطات العينات .

وقد تم تحديد درجة اثر اتمة الدردشة التفاعلية على تحسين الخدمات الصحية في وزارة الصحة بالمملكة العربية السعودية بناء على قيمة المتوسط الحسابي وفي ضوء درجات قطع أداة الدراسة ، وذلك بإعتماد المعيار التالي لتقدير درجة التوافر حيث تم تحديد طول فترة مقياس "ليكرت الخماسي" المستخدمة في هذه الاداء (من ١:٥) وتم حساب المدى (٥-١=٤) ، والذي تم تقسيمه على عدد فترات المقياس الخمسة ، للحصول على طول الفترة أي (٨/٤ = ٠.٨) ، وتم إضافة هذه القيمة إلى قيمة في المقياس ، وهي (١) وذلك لتحديد الحد الأعلى للفترة الأولى ، وهكذا بالنسبة لباقي الفترات ، واعتمدت الدراسة نهاية حد الفئة المتوسطة (٣.٤) لتكون حداً للكفاية ، بحيث إذا بلغ متوسط استجابات أفراد العينة لدرجة الموافقة للعبارة أو البعد حد الكفاية ، يتم اعتماده بدرجة توافر مقبولة ، كما هو مبين في الجدول التالي :

وتم حساب جدول الفترات ودرجة التوافر من خلال الجدول التالي:

م	الفترة	درجة التوافر
١	من (١) - إلى أقل من (١.٨)	منخفض بشدة
٢	من (١.٨) - إلى أقل من (٢.٦)	منخفض
٣	من (٢.٦) - إلى أقل من (٣.٤)	محايد
٤	من (٣.٤) - إلى أقل من (٤.٢)	موافق
٥	من (٤.٢) - إلى أقل من (٥)	موافق بشدة

الفصل الرابع

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

➤ نتائج الدراسة وتفسيرها .

➤ توصيات الدراسة.

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد أن تناولت فصول الدراسة السابقة الاطار النظري والدراسات والبحوث السابقة وفروض الدراسة واجراءاتها ، سيتناول هذا التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة بالأساليب الاحصائية ثم عرض لما توصلت إليه الدراسة من نتائج : ثم مناقشة وتفسير هذه النتائج : وتقديم التوصيات والبحوث المقترحة وفيما يلي بيان ذلك:

مناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

- نتائج الدراسة الميدانية

لتحليل بيانات الدراسة تحليلاً علمياً وتفسير نتائجها تفسيراً منطقياً، والإستفادة منها فى تحقيق أهدافها التي بُنيت عليها وإختبار فرضياتها؛ ، فإنه بعد ترميز وتفرغ البيانات، تم إستخدام الإصدار الخامس والعشرين من البرنامج الإحصائي The Statistical Package (SPSS V26) for Social Sciences فى إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية. وتأسيساً على ما

تقدّم؛ تم تقسيم هذا المحور إلى البنود التالية:

- الإحصاء الوصفي لمتغيرات وعناصر الدراسة.

- إختبار فروض الدراسة.

الفرضية الأولى : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

العلاقة الإنسانية

ولاختبار هذه الفرضية يتم اختبار معامل ارتباط بيرسون بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

العلاقة الإنسانية

جدول (١٠) يوضح معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة العلاقة

الإنسانية

ثقافة الأداء الوظيفي		
.387**	معامل ارتباط بيرسون	ثقافة العلاقة الإنسانية
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن :

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة العلاقة

الإنسانية

, حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (0.001), وقيمة معامل الارتباط 0.387^{**} وهي بين (0.1-0.3) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي ضعيف بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة العلاقة الإنسانية، فهذا يعني أنه مع زيادة ثقافة العلاقة الإنسانية تزداد ثقافة الأداء الوظيفي

الفرضية الثانية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط

ولاختبار هذه الفرضية يتم اختبار معامل ارتباط بيرسون بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط

جدول (١١) يوضح معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

الانضباط

Correlations		
ثقافة الأداء الوظيفي		
.591**	معامل ارتباط بيرسون	ثقافة الانضباط
0.000	مستوى المعنوية	
140	العدد	

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن :

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط, حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (0.001), وقيمة معامل الارتباط 0.591^{**} وهي بين (0.4-0.6) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي متوسط بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الانضباط ، فهذا يعني أنه مع زيادة ثقافة الانضباط تزداد ثقافة الأداء الوظيفي

الفرضية الثالثة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

روح الفريق

ولاختبار هذه الفرضية يتم اختبار معامل ارتباط بيرسون بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة روح

الفريق

جدول (١٢) يوضح معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة روح

الفريق

Correlations		
ثقافة الأداء الوظيفي		
	معامل ارتباط بيرسون	ثقافة روح الفريق
	0.446^{**}	

0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن :

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة روح الفريق، حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوي الدلالة (٠.٠٠٠١)، وقيمة معامل الارتباط 0.446^{**} وهي بين (0.4-0.6) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي متوسط بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة روح الفريق ، فهذا يعني أنه مع زيادة ثقافة روح الفريق تزداد ثقافة الأداء الوظيفي

الفرضية الرابعة : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الدافعية نحو العمل

ولاختبار هذه الفرضية يتم اختبار معامل ارتباط بيرسون بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الدافعية نحو العمل

جدول (١٣) يوضح معامل بيرسون لاختبار العلاقة بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة

الدافعية نحو العمل

Correlations		
ثقافة الأداء الوظيفي		
.766**	معامل ارتباط بيرسون	ثقافة الدافعية نحو العمل
0.000	مستوى المعنوية	
134	العدد	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

المصدر : إعداد الباحث باستخدام برنامج spss v26

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن :

وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الدافعية نحو العمل، حيث كانت قيمة المعنوية 0.000 وهي اقل من مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، وقيمة معامل الارتباط 0.766^{**} وهي بين (0.7-0.9) وهذا يدل علي انه يوجد ارتباط طردي متوسط بين ثقافة الأداء الوظيفي وبين ثقافة الدافعية نحو العمل ، فهذا يعني أنه مع زيادة ثقافة الدافعية نحو العمل تزداد ثقافة الأداء الوظيفي

التوصيات :

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي هي علاقة معقدة ويمكن أن تختلف اعتمادًا على عدة عوامل. ومع ذلك ، بناءً على الأدبيات والأبحاث الموجودة ، إليك بعض التوصيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية:

تطوير ثقافة تنظيمية واضحة ومحددة جيدًا: من المهم للمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية أن يكون لديها ثقافة تنظيمية واضحة ومحددة جيدًا تتماشى مع الأهداف والقيم العامة للمؤسسة. يمكن أن يساعد ذلك في خلق إحساس بالهدف والتوجيه بين الموظفين ، مما قد يؤدي إلى أداء أفضل.

تعزيز ثقافة الابتكار: الابتكار أمر بالغ الأهمية لتحسين الأداء المؤسسي. يجب على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية تعزيز ثقافة الابتكار من خلال تشجيع الموظفين على توليد أفكار جديدة وتزويدهم بالموارد والدعم اللازمين لتنفيذ تلك الأفكار.

إعطاء الأولوية لمشاركة الموظفين: مشاركة الموظفين هي عامل رئيسي في الأداء المؤسسي. يجب على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية إعطاء الأولوية لمشاركة الموظفين من خلال توفير فرص للتغذية الراجعة والتعاون ، والاعتراف بالأداء الجيد ومكافأته ، والاستثمار في تطوير الموظفين وتدريبهم.

تشجيع ثقافة تتمحور حول العميل: يجب أن تتبنى المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية ثقافة تتمحور حول العميل وتضع احتياجات وتوقعات المواطنين وأصحاب المصلحة في المقدمة. يمكن أن يساعد ذلك في تحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسة ، والتي يمكن أن تؤدي في النهاية إلى أداء مؤسسي أفضل.

قياس ومراقبة الثقافة التنظيمية: من المهم للمؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية قياس ومراقبة ثقافتها التنظيمية بانتظام للتأكد من أنها تتماشى مع الأهداف والقيم المؤسسية ، وتحديد مجالات التحسين. يمكن القيام بذلك من خلال الاستطلاعات ومجموعات التركيز والطرق الأخرى.

بشكل عام ، يمكن أن يكون لتطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تأثير كبير على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. من خلال إعطاء الأولوية لمشاركة الموظفين ،

وتعزيز ثقافة الابتكار ، واعتماد نهج يركز على العملاء ، يمكن للمؤسسات الحكومية تحسين جودة خدماتها وتحقيق أداء أفضل في نهاية المطاف.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ) الكتب:

- بطاح، أحمد (٢٠١٩): قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، القاهرة، دار الشروق
- حجازي/ مصطفى وآخرون (٢٠٢٠): ثقافة الطفل العربي بين الغريب والأصالة، الرباط: المجلس القومي للثقافة العربية.
- حريم، حسين (٢٠٢٢): إدارة المنظمات - منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

ب) الأطروحات العلمية والرسائل:

- الخليفة، زياد سعيد (٢٠٠٨)، الثقافة التنظيمية ودورها في مستوى الأداء - دراسة مسحية على ضباط كلية القيادة والأركان للقوات السعودية المسلحة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا
- الدولية، فهد يوسف (٢٠٠٧): اثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في شركات الصناعية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان للدراسات العليا، كلية الدراسات الإدارية والمالية
- الشلوى، حمد بن فرحان (٢٠٠٥): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء التنظيمي - دراسة ميدانية على منسوبي كلية خالد العسكرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا
- العاجز ، ابهاب فاروق مصباح (٢٠١١)، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الإدارة الإلكترونية- دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية في غزة، كلية التجارة

- عبد الإله، مسير يوسف (٢٠٠٦): واقع الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وأثرها على مستوى التطوير التنظيمي للجامعات - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية في غزة، كلية التجارة.

ج) المجلات والدوريات:

- إبراهيم ، سمر (٢٠٢٠): الثقافة التنظيمية المفهوم والأهداف والمبادئ، مجلة اريك ديوان الثقافتين العربية والأرمنية، العدد ٦.

د) المؤتمرات العلمية:

- منتدى الأعمال الفلسطيني(٢٠٢١) المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في فلسطين.فلسطين: مركز الدراسات والأبحاث.

ثانيًا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Abdul Rashid, Zabid .Sambasivan, Murali and Abdul Rahman, Azmawani (2014) The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change ,Leadership & Organization Development Journal, V.25, N:2, Emerald Group Publishing Limited, P.161-179.
- Delcampo, R (2006). The Influence of Culture Strength of Person – Organization Fit and Turnover, International Journal of Management, 23,(3).
- Lund, D, (2017). Organizational culture and job satisfaction, The Journal of Business & Industrial Marketing, vol 18, USA.

- Martin, Joanne (2022). Organizational Culture. N. Nicholson, P. Audia, and M. Pillutla (Eds.), The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, Second. edition, Oxford, England: Blackwell Ltd.
- Robert G.lord and karen ;Jmaher ; Leadership & Information Processing Linking Perceptions and Performance ; London ; GE 2021 ; p 223
- Stebbins, Lloyd H., (2008). An Investigation of Individual job satisfaction as an outcome of Individual perception of organizational culture, Unpublished Dissertation, college of Business Administration of TUI University
- Stephen P Robbins; Organizational Behavior Concepts; controversies and Applications England prentice; Hall; Englewood cliffs 8 Edition ; 2016, p 572.

ثالثاً - المواقع الإلكترونية:

- [https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:guide:73:ed-1:v1:en.](https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:guide:73:ed-1:v1:en)

الملاحق :

الاستبيان

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية
بالمملكة العربية السعودية

السادة موظفي الهيئات الحكومية الموقرين

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بعمل دراسة بعنوان (الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في الهيئات الحكومية البحرينية في المملكة العربية السعودية)، وعليه نتمنى من شخصكم الكريم منحنا بعضاً من وقتكم للإجابة على أسئلة هذه الاستبانة، علماً بأن كافة المعلومات ستحاط بالسرية التامة.
شاكرين ومقدرين لكم تعاونكم معنا،،،

الباحث

القسم الأول: البيانات الشخصية:

أرجو منكم التكرم بملأ البيانات الشخصية التالية:

الجنسية:

الجنس: ذكر أنثى

القسم الذي تعمل فيه:

الخبرة العملية:

العمر: أقل من ٢٠ من ٢١ - ٣١

من ٣١ - ٤٠ من ٤٢ - ٥٥

أكبر من ٥٦

المؤهل العلمي: أقل من ثانوي ثانوية عامة

دبلوم بكالوريوس

دراسات عليا

القسم الثاني: أنواع الثقافة التنظيمية:

أ- ثقافة العلاقة الإنسانية:

العبرة	موافق	موافق جدًا	موافق لا أدري	غير موافق	غير موافق جدًا
(١) تسود العلاقات الطيبة بين العاملين.					
(٢) يتكاتف الموظفون مع بعضهم عند الأزمات					
(٣) يختلف الموظفون بالمناسبات المختلفة					
(٤) توجد بالهيئة لجنة اجتماعية لتنظيم الفعاليات الاجتماعية					
(٥) يقدم الموظفون هدايا لزملائهم عند المناسبات الخاصة والشخصية					
(٦) يتسامح الموظفون مع بعضهم البعض عندما تحدث					

					بينهم الأخطاء
					٧) تسال عن زميلك عند تغيبه عن العمل
					٨) تسود الرسميات في التعامل مع زملائك
					٩) تلغي الرسميات بين الموظفين خارج العمل
					١٠) يقيم الموظفون العديد من الفعاليات والأنشطة الإجتماعية خارج العمل

ب- ثقافة الإنضباط:

غير موافق جدا	غير موافق	موافق لا أدري	موافق جدًا	موافق	العبارة
					١) التزام بالحضور والإنصراف في الدوام الرسمي بالوقت المحدد
					٢) نادرًا ما أستأذن أثناء الدوام الرسمي لقضاء بعض الأعمال الخاصة
					٣) يلتزم الموظفون بالمدة الممنوحة عند الاستذان من العمل
					٤) التزام بأوقات الاستراحة اثناء العمل
					٥) التزام بقوانين العمل ولا أعمل على خرقها أو تجاوزها
					٦) اشجع القرارات التي تتخذها إدارة الهيئة ضد المتجاوزين لقوانين العمل
					٧) اقضي معظم وقتي اثناء الدوام في إنجاز الأعمال المكلف بها

					٨) أحاول أن أنصح زملائي بالإنضباط في العمل
					٩) غيابي عن العمل لا يكون إلا بالحالات الطارئة
					١٠) المرات التي تأخرت فيها عن الحضور للعمل قليلة

ج- ثقافة روح الفريق:

غير موافق جداً	غير موافق	موافق لا أدري	موافق جداً	موافق	العبارة
					١) أشعر بالانتماء إلى زملائي بالعمل
					٢) أشعر بأننا بالعمل فريق واحد
					٣) أفكر في مصلحة زملائي قبل مصلحتي بالعمل
					٤) أتعاون مع زملائي في العمل بإيجابية
					٥) يسود الجو التنافسي بين الموظفين في الهيئة
					٦) أفضل العمل الفردي على العمل الجماعي بالعمل
					٧) أحب أن ينسب النجاح لى أو لا ولزملائي ثانياً
					٨) أشارك زملائي بالعمل في طرح الأفكار التطويرية للعمل
					٩) أشعر بالإرتياح حين أعمل مع زملائي
					١٠) تسود الصراعات بين الموظفين عند العمل الجماعي

د- ثقافة الدافعية نحو العمل:

غير موافق	غير موافق	موافق	موافق	موافق	العبارة
-----------	-----------	-------	-------	-------	---------

جدا	موافق	لا أدري	جدا		
					١) أشعر بالسعادة حين أذهب للعمل
					٢) أشعر بالمتعة حين أداء عملي بالهيئة
					٣) لا افكر في تغيير مكان عملي الحالي
					٤) أشعر بالتقدير من قبل إدارتي في مكان عملي
					٥) أحمل بعض الأعمال المتأخرة لأجزها خارج وقت الدوام الرسمي
					٦) أظل في مكان العمل بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي لإنهاء بعض الأعمال المتأخرة
					٧) لا انتظر مكافآت نظير إخلاصي في عملي
					٨) أدافع عن الهيئة حين اسمع انتقادات موجهة إليها
					٩) لا افكر بالوقت أثناء الدوام
					١٠) أشعر بالسعادة حين خروج في إجازات عن العمل

هـ- ثقافة الأداء الوظيفي:

غير موافق جدا	غير موافق	موافق لا أدري	موافق جدا	موافق	العبارة
					١) أنهى الأعمال المكلف بها بالوقت المناسب
					٢) نلتزم بمعايير الجودة عند إنجاز الأعمال
					٣) نلتزم بالتعليمات والإرشادات التي تعطي لنا عند إنجاز الأعمال

					٤) أحاول أن أعطي صورة غيابة عن الهيئة اثناء القيام بعملى
					٥) افكر في الحصول على حوافز عند أداء مهامى الوظيفية
					٦) اساعد زملائي حين تأخرهم عن إنجاز أعمالهم
					٧) لا يتعطل العمل عند غياب أحد الموظفين عن العمل
					٨) نسير على معايير واضحة عند إنجاز الأعمال
					٩) تنذر الشكاوي من قبل المراجعين على أداء الموظفين
					١٠) الأخطار البشرية عند القيام بأداء الأعمال بالهيئة قليلة

القسم الثالث: العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية:

برايك أي العوامل التالية أكثر تأثيرًا على الثقافة التنظيمية (يرجي ترتيبها من ١- ٥) حسب الأولوية

الترتيب	العبارــة
	١- نمط الإدارة
	٢- جنسية المدير (عربي - أجنبي)
	٣- جنس المدير (ذكر - أنثي)
	٤- عمر المؤسسة
	٥- عدد الموظفين
	٦- نسبة الأجانب العاملين بالمؤسسة
	٧- بيئة العمل
	٨- المجتمع
	٩- التأهيل العلمي للموظفين
	أخري :

شكراً لتعاونكم معنا،،