

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

اثر الثقافه التنظيميه على التزام الموظفين بتطبيق على شركه بنك الرياض بمدينة الرياض

أسم الطالب

يسرى يحيى خرمي

222000349

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ-الفصل الدراسي

2026-الفصل الدراسي الأول

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
13	1.8. الدراسة الميدانية.....
13	1.9. مخطط المشروع.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
14	2.1. المقدمة:.....
15	2.2. المتغير المستقل.....
16	2.3. المتغير التابع.....
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
17	2.5. الخاتمة.....
18	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....

3.1	المقدمة	18
3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	19
3.3	تصميم البحث	19
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	20
3.5	طريقة جمع البيانات	20
3.6	أنواع البيانات	20
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	20
3.8	الخاتمة	21
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	22
4.1	المقدمة	23
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	23
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	24
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	28
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	30
4.6	الخاتمة	22
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	32
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	33
5.2	توصيات الدراسة	33
5.3	الخاتمة	33
	قائمة المراجع	34
	الملاحق	35

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

الفقره الأولى: تحديد المشكله التي تؤدي إلى الدراسة
تواجه العديد من المؤسسات تحديات في تعزيز التزام موظفيها رغم توفير بيئة عمل حديثة ويلاحظ ان احد العوامل المؤثرة في هذا الالتزام هو طبيعته الثقافه التنظيميه السائده داخل المؤسسة والتي تنعكس على اتجاهات وسلوك الموظفين في بنك الرياض تبرز الحاجه إلى فهم مدى تأثير الثقافه التنظيميه على التزام العاملين وتحقيق الأهداف المؤسسيه .
الفقره الثانيه: مراجعة الادبيات حول المشكله (دراسات سابقه)
٢٠١٧ تناولت دراسات عديده العلاقه بين الثقافه التنظيميه والالتزام الوظيفي مثل دراسة) التي

) Schein

٢٠٢٠ أكدت ان الثقافه الإيجابيه تعزز الولاء والانتماء ودراسه) التي وجدت علاقه

Al-Shammari
)

طرديه بين وضوح القيم التنظيميه و مستوى الالتزام الوظيفي في البنوك السعوديه كما اشارت دراسات محليه إلى اختلاف مستويات الالتزام تبعاً لأساليب القيادة و ثقافه العمل.
الفقره الثالثه: الفجوات في الدراسه
رغم توفر العديد من الدراسات حول الثقافه التنظيميه والالتزام الوظيفي إلا ان هناك نقص في الدراسات التطبيقيه التي تركز على البنوك السعوديه تحديداً ولا سيما بنك الرياض كما ان اغلب الدراسات ركزت على تأثير الثقافه بشكل عام دون تحليل أبعادها المختلفه مثل (القياده ،الاتصال،القيم المشتركه)وتأثير كل منها على الالتزام الوظيفي .
الفقره الرابعه: استهداف الجمهور مع توضيح اهميه المشكله
تستهدف هذه الرايات صناع القرار ومديري الموارد البشريه في بنك الرياض وغيرهم من المهتمين بتطور الأداء التنظيمي وتكمن المشكله في عدم وضوح مدى مساهمة الثقافه التنظيميه الحاليه في تعزيز التزام الموظفين مما يستدعي فحص العلاقه بشكل منهجي لتوجي ه الجهود التطويريه.
الفقره الخامسه: تحديد الهدف من البحث
يهدف هذا البحث إلى دراسة اثر الثقافه التنظيميه بأبعادها المختلفه على التزام موظفي بنك الرياض بمدينة الرياض وتقديم توصيات عمليه تساعد على بناء ثقافه مؤسسيه داعمه للالتزام والولاء الو

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي تحدد سلوك الموظفين ومستوى التزامهم تجاه مؤسستهم وفي بنك الرياض يلاحظ تفاوت في مستويات الالتزام بين الإدارات مما يثير تساؤلات حول مدى تأثير الثقافة التنظيمية السائدة على ذلك الالتزام .

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تفتقر الادبيات المحلية إلى نماذج تفسيرية متكاملة توضح العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية مثل (القيم، القيادة، التواصل الداخلي) ومستوى الالتزام الوظيفي في بيئة العمل المصرفي السعودي

فجوات على المستوى التطبيقي

لم تجر دراسات كافية ميدانياً داخل بنك الرياض لقياس مدى ارتباط الثقافة التنظيمية بسلوكيات الموظفين والتزامهم
كما ان البيانات المتوفرة غالباً تستخدم لأغراض إدارية دون تحليل أكاديمي معمق

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

إلى أي مدى يمكن ان تؤثر الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين في بنك الرياض بمدينة الرياض ؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى فهم دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التزام الموظفين وتحقيق أهداف البنك خاصة في ظل المنافسة القوية في القطاع المصرفي السعودي .

1.3.1. على المستوى النظري:

2. تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية العربية حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي من
3. خلال تقديم نموذج تطبيقي في بيئة مصرفية سعودية. كما قد تساعد في سد الفجوة المعرفية بين الدراسات
4. العربية والمحلية .

4.1.1. على المستوى التطبيقي:

- توفر النتائج المرتقبة أدلة عملية لإدارة بنك الرياض حول
- . كيفية تحسين الثقافة التنظيمية بما يعزز الالتزام الوظيفي
- . ويقلل من معدل دوران الموظفين ويزيد من الإنتاجية والرضا الم

4.2. أسئلة الدراسة

- سؤال البحث الرئيسي: ما أثر الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين في بنك الرياض بمدينة
- مامستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي بنك الرياض
- الرياض الأسئلة الفرعية: ١
- ٢ مامستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي بنك الرياض
- ٣ ما طبيعته العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى موظفي بنك الرياض

4.3. أهداف الدراسة

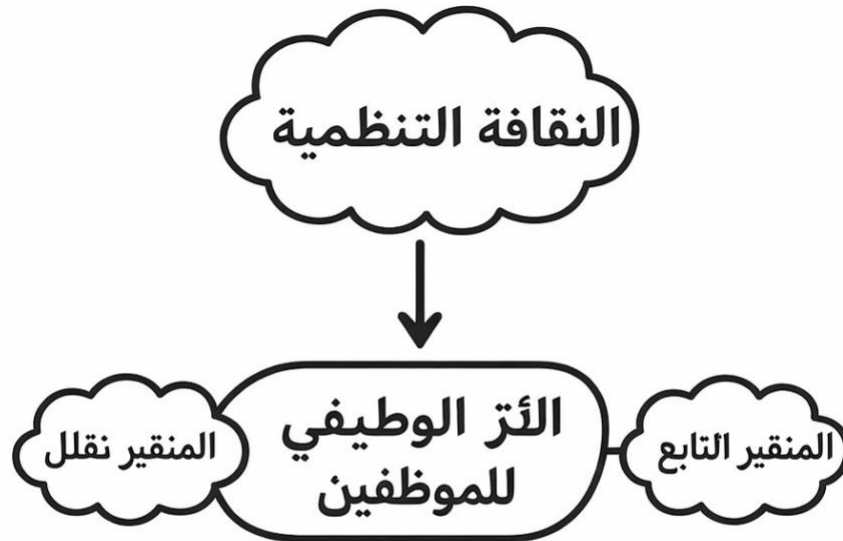
- دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى موظفي بنك الرياض
- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل في بنك الرياض
- اقترح إجراءات

تقييم مستوى الالتزام الوظيفي لدى موظفي بنك الرياض
تعزز الثقافة التنظيمية الايجابية داخل البنك
توليد فهم موسع للعوامل الثقافية التي تؤثر على سلوك الموظفين في المؤسسات المما

4.4. فرضيات الدراسة

- الفرضية الصفريه H1. لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين في بنك الرياض
- الفرضية البديله H2. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين في بنك الرياض
- الفرضية الاتجاهيه H3. تؤثر الثقافة التنظيمية تأثيراً ايجابياً على الالتزام الوظيفي لدى موظفي بنك الرياض
- الفرضية غير الاتجاهيه H4. توجد علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي دون تحديد اتجاه العلاقة

4.5. نموذج الدراسة



4.6. الدراسة الميدانية

5. دراسة الحربي ' 2020 هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام
6. الوظيفي في احد بنوك السعودية استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبق استبانته على
7. موظفاً أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية قوية بين الثقافة التنظيمية (القيم
8. 220 عينه
9. التنظيم الداخلي، الاتصال، القيادة) والالتزام الوظيفي. اوصت الدراسة بتعزيز مشاركة الموظفين
10. في اتخاذ القرار وتحسين بيئة العمل الداخليه

10.1. مخطط المشروع

1. تحديد مشكلة البحث الأسبوع 1
2. إعداد الدراسات السابقة الأسبوع 2-3
3. تصميم الاستبانة الأسبوع 4
4. جمع البيانات الأسبوع 5-6
5. تحليل البيانات الأسبوع 7
6. مناقشة النتائج الأسبوع 8
7. كتابة التقرير النهائي الأسبوع 9-10
8. المراجعة والتدقيق الأسبوع 11

11. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

11.1. المقدمة:

أولاً: أهمية مراجعة الأدبيات
تعد مراجعة الأدبيات من المراحل الأساسية في البحث العلمي حيث تساهم في بناء الإطار النظري للدراسة وتساعد الباحث على فهم المفاهيم الرئيسية المرتبطة بموضوع البحث والتعرف على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة كما تمكن مراجعة الأدبيات من تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الباحثين واكتشاف الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ مما يدعم صياغة مشكلته الدراسة وأهدافها بشكل علمي دقيق

ثانياً: مقدمه موجزه عن محتويات الفصل
يتناول هذا الفصل عرضاً للدراسات المتعلقة بمتغيرات الدراسة حيث يبدأ بتناول المتغير المستغل وهو الثقافة التنظيمية من حيث تعريفه وتطوره التاريخي وأبعاده الرئيسية والنظريات المرتبطة به ثم ينتقل إلى المتغير التابع وهو الالتزام الوظيفي بالأسلوب نفسه ويختتم الفصل بتوضيح طبيعته العلاقة بين المتغيرين مع بيان الفجوات البحثية وصولاً إلى الخاتمة تلخص أبرز ماورد في الفصل.

ثالثاً: أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة
تكمن أهمية مراجعة الأدبيات في دعم الدراسة الحالية بأسس علمية موثوقة وتجنب التكرار غير المبرر للأبحاث السابقة إضافة إلى الاستفادة من النماذج والمقاييس التي استخدمها باحثون سابقون في سياق الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي بما يعزز مصداقية الدراسة ويدعم نتائجها

رابعاً: الدراسات الأدبية السابقة
اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعه من الدراسات العربية والاجنبية التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في مختلف البيئات التنظيمية وبخاصة القطاع المصرفي وذلك بهدف إثراء الجانب النظري .

11.2. المتغير المستقل

أولاً: تعريف الثقافة التنظيمية تعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تسود داخل المنظمة وتؤثر في طريقة تفكير الموظفين وسلوكهم وأسلوب تفاعلهم مع بعضهم البعض ومع الإدارة (Schein، ٢٠١٧) وتعد الثقافة التنظيمية إطار غير مكتوب يوجه تصرفات العاملين ويحدد هويتهم التنظيمية

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم الثقافة التنظيمية ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية بشكل واضح في ثمانينيات القرن الماضي مع تطور الدراسات الإدارية والسلوكية حيث ركز الباحثون في البدايه على الهياكل الرسمية ثم انتقالات اهتمام إلى الجوانب غير الملموسة مثل القيم والرموز والعادات التنظيمية وأصبح ينظر إلى الثقافة التنظيمية كأحد

أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية للثقافة التنظيمية تشير لأدبيات إلى أن الثقافة التنظيمية تتكون من عدة أبعاد رئيسية، من أبرزها :

- القيم التنظيمية
- أسلوب القيادة
- الاتصال الداخلي
- العمل الجماعي
- المشاركة في اتخاذ القرار

وتختلف هذه الأبعاد من منظمة إلى أخرى تبعاً لطبيعته النشاط والبيئة التنظيمية رابعاً: النظريات المرتبطة بثقافة التنظيمية

من أهم النظريات المرتبطة بالثقافة التنظيمية

نظريه شين التي التي تقسم الثقافة إلى ثلاث مستويات: الافتراضات الأساسية، القيم المعلنة، والممارسات الظاهرة

نظريه هو فستيد التي تركز على الأبعاد الثقافية وتأثيرها على السلوك التنظيمي

12. أبعاد الثقافة التنظيمية مجال الدراسة الباحث / السنة م

13. شين (1)
14. القيم التنظيمية، الافتراضات الأساسية، الممارسات التنظيمية منظمات عامة وخاصة (
15. 2020 الحربي (2)
16. القيم، القيادة، الاتصال الداخلي، التنظيم الإداري البنوك السعودية (
17. 2021 الزهراني (3)
18. العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرار، العدالة التنظيمية القطاع الخدمي (
19. 2018 العنبي (4)
20. القيادة، القيم المشتركة، ثقافة التعلم التنظيمي المؤسسات الحكومية (
21. 2017 الشمري (5)
22. الاتصال التنظيمي، دعم الإدارة، ثقافة الأداء منظمات الأعمال

22.1. المتغير التابع

اولاً: تعريف الالتزام الوظيفي يعرف الالتزام الوظيفي بأنه درجة ارتباط الموظف بمنظمته ورغبته في الاستمرار للعمل فيها وبذل الجهد لتحقيق أهدافها والشعور بالولاء والانتماء لها

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم الالتزام الوظيفي بدأ الاهتمام بمفهوم الالتزام الوظيفي في ستينيات القرن الماضي ثم تطور ليشمل أبعاداً متعددة تعكس الجوانب النفسية والسلوكية للموظف وأصبح من المؤشرات المهمة لقياس الاستقرار الوظيفي وتقليل معدل دوران العماله ثانياً: الأبعاد الرئيسية للالتزام الوظيفي وفقاً لنموذج ماير وآلن يتكون الالتزام الوظيفي من ثلاثة أبعاد رئيسية أهمها:

الالتزام العاطفي

الالتزام المستمر

الالتزام المعياري

رابعاً: النظريات المرتبطة بالالتزام الوظيفي تركز دراسات الالتزام الوظيفي على عدة نظريات أهمها:

نظريه التبادل الاجتماعي

نظريه الاحتياجات الإنسانية

نظريه ماير وآلن للالتزام الوظيفي

أبعاد الالتزام نموذج الالتزام الوظيفي الباحث / السنة م

Allen
&

ماير وآلن (1)
الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، الالتزام المعياري النموذج الثلاثي (

Meyer
2020

الحربي (2)
الالتزام العاطفي، الرغبة في الاستمرار، الولاء الوظيفي القطاع المصرفي (

2021

الزهراني (3)
الانتماء التنظيمي، الاستعداد لبذل الجهد المؤسسات الخدمية (

2023 داود (4)

الالتزام السلوكي، الالتزام الأخلاقي البنوك المدرجة (

2019

الفضل (5)
الالتزام المهني، الالتزام الت القطاع الحكومي

22.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

من ناحية العلاقة أظهرت معظم الدراسات السابقة وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين الثقافة التنظيمية و الالتزام الوظيفي حيث تساهم الثقافة التنظيمية الايجابية في تعزيز شعور الموظفين بالانتماء والولاء وتحفزهم على الالتزام بأهداف المنظمة وهو متأكد لها دراسه الحربي (٢٠٢٠) في بنوك السعودية.

من ناحية الصراع والفجوات رغم اتفاق الدراسات على وجود علاقة بين المتغيرين إلا انها اختلفت في تحديد أكثر أبعاد الثقافة التنظيمية تأثيراً على الالتزام الوظيفي كما تبرز الجوه بحثيه تتمثل في قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت هذه العلاقة داخل بنك الرياض تحديداً وهو ماتسعى الدراسة الحاليه إلى معالجته .

22.3. الخاتمة

استعرض هذا الفصل المفاهيم النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي وأوضح أبعاد كل متغير والنظريات المرتبطة بهما اظافه إلى إبراز طبيعه العلاقة بينهم مناقشه آثار البحث المستقبليه تفتح نتائج هذا الفصل المجال أمام دراسات مستقبلية ممكن ان تتناول متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي او القيادة التحويلية او تطبيق الدراسة على قطاعات مختلفه داخل المملكة المساهمات الاجماليه للبحث تسهم هذه الدراسة في تعزيز المعرفة العلميه حول دور الثقافة التنظيمية في رفع مستوى الالتزام الوظيفي في القطاع المصرفي السعودي وتقديم إطار تطبيقي يمكن الاستفادة منه في تطوير السياسات الاداريه داخل بنك الرياض .

23. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

23.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي اتباعها لتحقيق أهداف البحث والتوصل إلى نتائج علمية دقيقة. حيث يتضمن هذا الفصل توضيح منهج البحث المستخدم والتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة، وطريقه جمع البيانات ، المستخدمه في تحليل البيانات إحصائياً .

23.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الثقافة التنظيمية:

هي مجموعه القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة بين العاملين في المنظمة , والتي تؤثر في طريقه أداء العمل والتعامل بين الموظفين داخل المنظمة .

الالتزام الوظيفي :

هو درجة ارتباط الموظف بالمنظمة ورغبته في الاستمرار بالعمل فيها ، وحرصه على تحقيق أهدافها والالتزام ب

23.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفه البحث (الوضعية) اعتمدت الدراسة الفلسفيه الوضعيه باعتبارها الأنسب لدراسه العلاقات بين المتغيرات بطريقه كميّه قابله للقياس منهج البحث المنهج الاستنباطي. لان الدراسة تقوم على اختبار فرضيات جاهزه مستمدّه من الادبيات

استراتيجيه البحث الاستبانه. وتم اختيارها لجمع بيانات كميّه من عدد كبير من الموظفين داخل البنك

الأفق الزمني مقطعي .يتم جمع البيانات في فتره زمنيّه واحده طرق جمع وتحليل البيانات. جمع البيانات :باستخدام استبانه مقسمه إلى محورين: الثقافه التنظيميه .الالتزام الوظيفي تحليل البيانات :

المتوسطات والانحراف المعياري

اختبار بيرسون pearso

اختبار الفرضيات عبر برنامج spas

23.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي بنك الرياض حيث تم اختيار عينه من الموظفين لدراسة أثر ثقافته التنظيمية على مستوى الالتزام الوظيفي لديهم

23.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينه حيث تم تصميم استبيان يتضمن مجموعه من الاسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة وذلك بهدف التعرف على آراء الموظفين حول ثقافته التنظيمية ومدى تأثيرها الالتزام الوظيفي.

23.6. أنواع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

- ١-البيانات الأولية:وهي البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على موظفي بنك الرياض
- ٢-البيانات الثانوية :وهي البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة والمقالات العلمية المتعلقة بدراسة.

23.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع الاستبيانات سيتم ادخال البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل:
• التكرارات والنسب المئوية

• المتوسّطات الحسابية

• اختبار الارتباط لمعرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي

23.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة المتبعة في البحث، حيث تم توضيح منهج البحث المستخدم، والتعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة، وتصميم البحث ومجتمع الدراسة، وطريقه جمع البيانات وأنواعها، إضافة الى إجراءات التحليل الاحصائي. ويعد هذا الفصل اساساً لتفسير النتائج التي سيتم عرضها في الفصول القادمة

24. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

24.1. المقدمة

25. بعد استعراض الإطار النظري للدراسة وأبعادها المتعلقة بالثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، يأتي هذا الجزء ليمثل الجانب التطبيقي من خلال عرض وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من الميدان. تهدف الإحصاءات الوصفية إلى تلخيص وتبويب خصائص العينة المستهدفة من موظفي البنك، مما يساهم في فهم طبيعة التركيبة البشرية محل الدراسة، وتوفير قاعدة بيانات أساسية قبل الانتقال إلى مرحلة اختبار الفرضيات (1).

26. وتستمد الإحصاءات الوصفية أهميتها من قدرتها على تحويل البيانات الخام إلى معلومات ذات دلالة، حيث سيتم التركيز من على المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (مثل: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي). إن تحليل هذه المتغيرات ليس مجرد إجراء إحصائي، بل هو محاولة لاستكشاف كيف يمكن لهذه الخصائص أن تؤثر في إدراك الموظف للثقافة التنظيمية السائدة في البنك، ومدى انعكاس ذلك على مستوى التزامه وارتباطه بعمله (2).

27. ولتحقيق هذا الغرض، تم الاعتماد على أدوات الإحصاء الوصفي المتمثلة في التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages) لوصف السمات الشخصية، بالإضافة إلى المتوسطات الحسابية (Mean) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) لتحديد رتب وأهمية استجابات الموظفين تجاه محاور الدراسة.

27.1. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، من خلال استعراض الأدب الإداري المتعلق بالثقافة التنظيمية والأداء، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، إضافة إلى استخدام المنهج الميداني لمحاولة اختبار فرضيات الدراسة، والوصول إلى نتائجها، وذلك بالاعتماد على أداة خاصة تم تطويرها لأغراض هذه الدراسة.

عينة الدراسة: نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، سوف يقوم الباحث بأخذ عينة مناسبة وممثلة لمجتمع الدراسة، وحسب (2003 Secarana)، ووفقاً للجدول العشوائي الموضوع من قبل (Morgan and Krejcie 1970)، فإن العدد المناسب لعينة الدراسة هو (220) شخصاً؛ حيث قام الباحث بتوزيع (220) استبانة بشكل عشوائي على العاملين بجميع مستوياتهم الإدارية (3)

أداة الدراسة: تم تطوير استبانة من قبل الباحث لقياس الثقافة التنظيمية والأداء، وتم استخدام مقياس (ليكرت) الخماسي للتعرف على آراء عينة الدراسة بالنسبة لمتغيرات الدراسة. وتتكون الاستبانة من جزئين وذلك على النحو التالي:

أولاً: الجزء الأول: ويتضمن فقرات تعكس الخصائص الشخصية والوظيفية وتشمل (النوع الاجتماعي، والعمر، والخبرة العملية، والمؤهل التعليمي، والمستوى الوظيفي)

ثانياً: الجزء الثاني: ويتضمن فقرات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة وهي مكونات وأنماط الثقافة التنظيمية والمتغير التابع وهو أداء العاملين

27.2. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

28. **صدق أداة الدراسة:** تم عرض أداة الدراسة على عدد من المتخصصين في مجال إدارة الأعمال، لمعرفة مدى ملاءمة، وصلاحيّة فقرات الاستبانة لغوياً، وانتمائها للبعد الذي وضعت ضمنه، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وآرائهم، وأعيدت صياغة بعض الفقرات في ضوء هذه الملاحظات –

جدول (١) معامل الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الأبعاد	كرونباخ ألفا
الثقافة التنظيمية	القيم والمعتقدات التنظيمية	٠,٩٤
	المعايير التنظيمية	٠,٨٨
	التوقعات التنظيمية	٠,٨٩
الأداء		٠,٩١

30. الدراسة: تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، درجة توافق المستجيبين على فقرات أداة الدراسة بالاعتماد على معادلة كرونباخ ألفا ويبين الجدول (١) معاملات الثبات.

المعالجة الإحصائية تم استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS for Package Statistical) (Social) لاختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار الانحدار المتعدد والبسيط .

نتائج الدراسة

أولاً: تحليل متغيرات الدراسة تم إجراء التحليل الوصفي لجميع متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات الواردة في الاستبانة، حيث احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم ترتيبها تنازلياً حسب أهميتها النسبية استناداً لقيمة المتوسط الحسابي، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج المقياس المستخدم في الدراسة، واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، اعتمدت على معيار إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (٣,٥) فيكون مستوى تقدير أفراد عينة الدراسة مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٥ - ٣,٤٩) فإن مستوى المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي (٢,٤٩) فما دون فإن مستوى المستوى بالنسبة للمتوسط الحسابي منخفضاً.

أولاً: الثقافة التنظيمية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات الباحثين للثقافة التنظيمية، والجدول (٢) يبين ذلك

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية للثقافة التنظيمية مرتبة تنازليا

رقم البعد	أبعاد الثقافة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الاحتراف المعياري	الرتبة	المستوى
١	القيم والمعتقدات التنظيمية	٤,٠٧	٠,٥٨٧	١	مرتفع
٣	التوقعات التنظيمية	٤,٠٦	٠,٦٣٩	٢	مرتفع
٢	المعايير التنظيمية	٤,٠٤	٠,٧٤٥	٣	مرتفع
	الكلية	٤,٠٦	٠,٥٤٦	-	مرتفع

يظهر من الجدول (٢) أن توافر مكونات الثقافة التنظيمية مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (4.06)، وتحليل أبعاد الثقافة التنظيمية، يتضح أن بعد القيم والمعتقدات التنظيمية احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٧)، يليه بـ[٢] عد التوقعات التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٦) وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد المعايير التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤). وكان مستوى هذه الأبعاد مرتفعة

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية لتصورات افراد عينه الدراسة للاداء

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الاحتراف المعياري	المستوى
١	يتميز العاملون في البنك بأن لديهم معرفة كافية عن كيفية أدائهم لأعمالهم وعن طبيعة الوظيفة التي يعملون بها.	٤,٢٩	٠,٨٦٠	مرتفع
٢	اعتقد أن العاملين في البنك لديهم القدرة على تنظيم العمل بشكل جيد.	٤,١٤	٠,٩١٠	مرتفع
٣	لدى الموظفين في البنك القدرة على اختيار الإجراءات المناسبة حسب طبيعة المهام المختلفة الموكلة إليهم.	٤,١٣	٠,٩٨٦	مرتفع
٤	اعتقد أن الخدمة المقدمة للعملاء ذات نوعية جيدة.	٤,١٠	١,٠٣٨	مرتفع
٥	لدى العاملين في البنك معرفة تامة بسياسات البنك المتعلقة بالعمل.	٣,٨٩	١,٠٧٩	مرتفع
٦	هناك قدرة لدى العاملين في البنك على أداء المهام الموكلة إليهم بدقة.	٣,٧٣	١,١١٣	مرتفع
٧	يحرص العاملون في البنك على إنجاز الاعمال بدون اخطاء.	٣,٥٥	١,٠٩٠	مرتفع
٨	لدى العاملين في البنك القدرة على إنجاز الاعمال بالسرعة المناسبة.	٣,٤٨	١,٢٣٢	متوسط
٩	يتناسب حجم العمل المنجز يوميا مع قدرات وإمكانيات العاملين.	٣,٤٥	١,١٠١	متوسط
١٠	لدى العاملين في البنك المقدرة الكافية في المحافظة على الوقت واستغلاله بشكل فعال.	٣,٣٣	١,١١١	متوسط
	الدرجة الكلية	٣,٨١	٠,٧٨٧	مرتفع

يظهر من الجدول (٣) أن مستوى أداء العاملين مرتفع حيث بلغ المتوسط العام (٣,٨١)، وجاءت الفقرة التي نصها (يتميز العاملون في البنك بأن لديهم معرفة كافية عن كيفية أدائهم لأعمالهم وعن طبيعة الوظيفة التي يعملون بها) بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٤,٢٩) وانحراف معياري (٠,٨٦٠) في حين جاءت الفقرة التي نصها (لدى العاملين في البنك المقدرة الكافية في المحافظة على الوقت واستغلاله بشكل فعال) بالرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٣,٣٣) وانحراف معياري (١,١١١)

30.1. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تحليل فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية وتنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) لمكونات الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات التنظيمية، والمعايير التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي. تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد لاختبار صحة هذه الفرضية، والجدول (٤) يبين نتائج الاختبار.

جدول (٤) نتائج اختبار الانحدار المتعدد لاختبار أثر الثقافة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي

المتغيرات المستقلة	Beta	قيمة t	مستوى دلالة t	R ²	قيمة f	مستوى دلالة f
القيم والمعتقدات التنظيمية	٠,٦٢٩	٥,٣٨٤	٠,٠٠١٧	٠,٦٧٣	٥٢,٠٢٩	*٠,٠٠٠
التوقعات التنظيمية	٠,٥٤٩	٤,٦٠١	٠,٠٥٥			
المعايير التنظيمية	٠,٨٧١	١٠,٣٤٠	*٠,٠٠٠			

ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة $\alpha=0.05$) يتبين من الجدول (٤) ثبات صلاحية نموذج الفرضية الرئيسة حيث بلغت قيمة (F) (٥٢,٠٢٩) بمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي أقل مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، ويتضح أيضاً أن الثقافة التنظيمية في هذا النموذج تُفسر ما مقداره (٦٧,٣%) من التباين في المتغير التابع وهو أداء العاملين، وهي قوة تفسيرية مرتفعة نسبياً؛ مما يدل على أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع (أداء العاملين)، ويلاحظ أيضاً من متابعة معامل (Beta)، واختبار (t) أن المتغير المستقل (المعايير التنظيمية) له أثر في أداء العاملين، بدلالة ارتفاع معامل (Beta) (له، وكذلك كانت قيمة t) له دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$. وأن المتغيرين المستقلين (القيم والمعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية) لهما أثر في أداء العاملين، بدلالة ارتفاع معاملات (Beta) لهما، وكانت قيم (t) لهما دالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$. وبناء على هذه النتائج تقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ لمكونات الثقافة التنظيمية (المعايير التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وترفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ لمكونات الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية) في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي السعودي وخاصة بنك الرياض بمدينة الرياض.

30.2. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

31. الفرضية الفرعية الأولى وتنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقيم والمعتقدات التنظيمية في التزام الموظفين في القطاع المصرفي. تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار صحة هذه الفرضية، والجدول (٥) يبين نتائج الاختبار.

Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t	R ²
٠,٤٣٧	٤,٢٩٦	*٠,٠٠٠	٠,١٩١

يلاحظ من الجدول (٥) أن قيمة (ت) بلغت (٤,٢٩٦) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيم والمعتقدات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وهذا معزز بارتفاع قيمة (Beta)، وارتفاع التباين المفسر والذي بلغ (١٩,١%). وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقيم والمعتقدات التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض.

Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t	R ²
٠,٣٧٤	٣,٥٦٣	*٠,٠٠١	٠,١٤٠

الفرضية الفرعية الثانية وتنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للمعايير التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار صحة هذه الفرضية، والجدول (٦) يبين نتائج الاختبار

يلاحظ من الجدول (٦) أن قيمة (ت) بلغت (٣,٥٦٣) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمعايير التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وهذا معزز بارتفاع قيمة (Beta)، وارتفاع التباين المفسر والذي بلغ (١٤%). وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للمعايير التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة وتنص على أنه: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للتوقعات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي. تم استخدام اختبار الانحدار البسيط لاختبار صحة هذه الفرضية، والجدول (٧) يبين نتائج الاختبار.

Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t	R ²
٠,٨١٥	١٢,٤٢٣	*٠,٠٠٠	٠,٦٦٤

يلاحظ من الجدول (٧) أن قيمة (ت) بلغت (١٢,٤٢٣) بقيمة احتمالية (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوقعات التنظيمية في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي، وهذا معزز بارتفاع قيمة (Beta)، وارتفاع التباين المفسر والذي بلغ (٦٦,٤%). وبناءً على هذه النتائج نقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض بمدينة الرياض.

الخاتمة

الاستنتاجات توصلت هذه الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية: إن مستوى توافر مكونات الثقافة التنظيمية لدى العاملين في القطاع المصرفي مرتفعة. إن مستوى الأداء لدى العاملين في القطاع المصرفي مرتفع.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمكونات الثقافة التنظيمية (التوقعات التنظيمية) في التزام الموظفين في بنك الرياض، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمكونات الثقافة التنظيمية (القيم والمعتقدات التنظيمية، والمعايير التنظيمية) في التزام الموظفين في بنك الرياض.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للقيم والمعتقدات التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للمعايير التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) للتوقعات التنظيمية في التزام الموظفين في بنك الرياض.

32. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

32.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

32.2. توصيات الدراسة:

32.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

تطبيق الحكومة ودورها في رفع القدره التنافسيه للبنوك السعوديه :دراسه حاله بنك الرياض -اعطيات
بنعمر .مجله اقتصاديات شمال أفريقيا،مجلد ١٩ ، العدد ٢،يونيو

دور الثقافه التنظيميه في بناء المنظمه المتعلمه.

دراسه ميدانيه من وجه نظر العاملين بالأجهزه الحكومه بالمملكه العربيه السعوديه-طلال الفضل المجله العربيه للإداره
دور المسؤولييه الاجتماعيه الداخليه في تعزيز سلوك المناصرة الرقمي للموظف في البنوك المدرجه في
السوق الماليه -سناء داود .المجله العالميه للدراسات والبحوث الماليه والتجاره المجلد ٤،العدد ١،يناير
٢٠٢٣،الصفحات ١٧٦١-١٨١.

الحربي عبد العزيز (٢٠٢٠) اثر الثقافه التنظيميه على الالتزام الوظيفي في البنوك السعوديه مجله الاداره
والاقتصاد، ١٢(٣)، ٤٤-٦ العتيبي فهد (٢٠١٨) الثقافه التنظيميه ودورها في تحسين أداء العاملين .جامعه
الملك سعود الزهراني محمد (٢٠٢١)العلاقه بين الثقافه التنظيميه والسلوك الوظيفي لدى العاملين.مجله
الدراسات الانسانيه، ٩(١)، ٥٥-٨٠.

الشمري علي(٢٠١٧) أداره السلوك التنظيمي دار الحماد للنشر والتوزيع
شين ،ادوارد (٢٠١٧)الثقافه التنظيميه :القيم ،الاقتراضات الاساسيه والممارسات التنظيميه منظمات عامه
وخاصه

حريم ، حسين و الساعد، رشاد (٢٠٠٦). "الثقافه التنظيميه وتأثيرها في بناء المعرفة التنظيميه: دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي
الأردني" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، ٥٥-٢٤٥. (٢٠٢٥): ٢(٢)

الخفاجي، نعمة عباس (٢٠٠٩). ثقافه المنظمه،(ط١)، عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع

ريان، مجد حسن (٢٠٠٦). سلوك المواطنه التنظيميه والثقة المتبادله وأثرهما على أداء العاملين في القطاع المصرفي السعودي، رسالة
ماجستير غير منشورة،

الملاحق

استبيان حول أثر الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بتطبيق السياسات في بنك الرياض

عزيزي الموظف،

تهدف هذه الدراسة إلى فهم الأثر الذي تتركه الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بتطبيق السياسات والإجراءات في بنك الرياض. نرجو منك الإجابة على الأسئلة التالية بصدق وموضوعية. جميع الإجابات ستظل سرية وستستخدم لأغراض البحث فقط.

الجزء الأول: المعلومات العامة

1. الجنس:

☐ ذكر

☐

☐ أنثى

☐

2. السن:

☐ أقل من 25 سنة

☐

☐ 25-35 سنة

☐

☐ 36-45 سنة

☐

☐ 46 سنة فما فوق

☐

3. مدة العمل في بنك الرياض:

- ☐ أقل من سنة
- ☐ 1-3 سنوات
- ☐ 4-6 سنوات
- ☐ أكثر من 6 سنوات

الجزء الثاني: الثقافة التنظيمية

4. كيف تصف البيئة الثقافية في بنك الرياض؟

- ☐ إيجابية جدًا
- ☐ إيجابية
- ☐ محايدة
- ☐ سلبية
- ☐ سلبية جدًا

5. إلى أي مدى تشعر أن القيم والمبادئ التي تتبناها الشركة تؤثر على سلوكيات الموظفين؟

- ☐ تأثير كبير
- ☐ تأثير متوسط
- ☐ تأثير قليل
- ☐ لا تأثير

الجزء الثالث: التزام الموظفين

6. هل تلتزم بتطبيق السياسات والإجراءات المعمول بها في البنك؟

- ☐ دائماً
- ☐ غالباً
- ☐ أحياناً
- ☐ نادراً
- ☐ أبداً

7. هل تعتقد أن الثقافة التنظيمية للبنك تزيد من التزامك بتطبيق السياسات؟

- ☐ كثيراً
- ☐ إلى حد ما
- ☐ قليلاً
- ☐ لا

الجزء الرابع: تفاصيل إضافية

8. ما هو تصورك العام حول الثقافة التنظيمية وتأثيرها على التزامك في العمل؟

9. هل لديك أي اقتراحات لتحسين الثقافة التنظيمية في بنك الرياض؟

4

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScCjo8_wPKSbMutua51AKAoagYzDXuIbP_T5cXkhDuD3wpcXA/viewform?usp=publish-editor