

أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن – صنعاء (دراسة حالة)

ذكرى طاهر أحمد المنصري
2021204387

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....4
1.1.	المقدمة:.....5
1.2.	مشكلة الدراسة.....7
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي.....8
8.	قد تواجه الجامعة تحديات في تحويل النتائج النظرية إلى ممارسات عملية فعالية بسبب البنية التحتية المحدودة و الموارد المتاحة
8.	هناك صعوبة في وضع معايير دقيقة و موحدة لقياس تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي ، مما قد يؤدي إلى تباين في نتائج الدراسات الميدانية
8.	قلة الدراسات التي تأخذ في الاعتبار تأثير العوامل الخارجية مثل الأوضاع السياسية و الإقتصادية على الثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي
8.	الفجوة في فهم كيفية تأثير تفاعل الأفراد داخل المؤسسة ، بما في ذلك التعاون و التنافس ، على الأداء التنظيمي
8.	قلة الأبحاث التي تستكشف دور القيادة الإدارية في تشكيل و تعزيز الثقافة التنظيمية و كيفية تأثير ذلك على الأداء التنظيمي
8.	" كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن " ؟
1.3.	أهمية الدراسة.....9
9.	في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في اليمن ، تبرز الحاجة إلى فهم العوامل التي تؤثر على أدائها و كفاءتها . تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حيويًا في توجيه سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات و تشكيل هويتها المؤسسية . لذا يُعدُّ البحث في تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا خطوة مهمة نحو تعزيز جودة التعليم و زيادة الكفاءة و الإنتاجية.....
1.3.1.	على المستوى النظري:.....9
9.	يسهم البحث في إضافة معرفة جديدة إلى الأدب الأكاديمي حول الثقافة التنظيمية و تأثيرها على الأداء التنظيمي خاصة في سياق الجامعات اليمنية
9.	يوفر البحث فهما أعمق للعوامل الثقافية المحلية التي تؤثر على الأداء التنظيمي ، مما يساعد في تطوير نماذج نظرية تتناسب مع السياق اليمني . .
9.	يتيح البحث فرصة لمقارنة النتائج مع الدراسات السابقة في سياقات مختلفة . مما يساهم في تحديد التباينات و التماثلات الثقافية و التنظيمية
1.3.2.	على المستوى التطبيقي:.....9
9.	تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال تناولها لموضوع يتسم بالحدثة في المؤسسات التعليمية في اليمن و هذه قد يغير المدراء و المسيررات في هذه المؤسسة التعليمية في التعرف على الثقافة التنظيمية و مصادرها و أبعادها من أجل الاستفادة منها و استثمارها في الدفع للأداء التنظيمي بغية الارتقاء بمؤسساتها إلى معدلات عالية من الأداء و الدفع من كفاءة الأداء . ويمكن أيضا استخدام نتائج البحث لتحديد العوامل الثقافية التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي . مما يساعد في اتخاذ إجراءات فعالة لتعزيز الكفاءة و الإنتاجية
9.	و يوفر هذا البحث بيانات و إرشادات تستند إلى الأدلة لصناع القرار في الجامعة لتطوير سياسات و استراتيجيات تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية

10	أسئلة الدراسة	1.4
10	كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن ؟	
10	كيف تؤثر سياسات الجامعة و إجراءاتها على حافز الموظفين ؟	
10	كيف تشجع الجامعة على الابتكار و الإبداع بين العاملين ؟	
10	ما هو دور القيادة الإدارية في تعزيز أو تقييد ثقافة التعاون و المشاركة ؟	
10	أهداف الدراسة	1.5
10	فرضيات الدراسة	1.6
10	توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و الأداء الوظيفي .	
10	نموذج الدراسة	1.7
11	منهجية الدراسة	1.8
11		
11		
11		
11		
11		
11		
11		
11		
13	مخطط المشروع المقترح	1.10
14	. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	2
14	المقدمة:	2.10
15	المتغير المستقل	2.11
15	المتغير التابع	2.12
15	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	2.13
15	الخاتمة	2.14

- Tabei, B. (2022). The impact of organizational culture on job performance in the public sector - An applied study on human resource managers, Ministry of Foreign Affairs - Algeria (Master's thesis). Faculty of Economics, University of Al-Zawiya

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن موضوع الثقافة التنظيمية من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الأونة الأخيرة ، فالثقافة لها دور جوهري في تنمية و تطوير الجامعات و العمل على تحسين الخدمة و المحافظة على الجودة و تحقيق الميزة التنافسية و الإستجابة السريعة لاحتياجات العملاء و الأطراف المعنية بالخدمة . تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الرئيسية التي تسهم في تشكيل هوية الجامعة و توجيه سلوك العاملين فيها . تعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم و المعتقدات و الممارسات التي تشترك فيها الجامعة و توجه تصرفات أعضائها . و تعمل هذه الثقافة كإطار مرجعي يؤثر على كيفية اتخاذ القرارات و تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض و مع بيئة العمل .

أما الأداء التنظيمي ، فيعبر عن مدى قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة و فعالية . يعتبر الأداء التنظيمي مقياسا شاملا يضم مجموعة من المعايير مثل (الإنتاجية ، الجودة ، رضا العملاء ، رضا العملاء ، و رضا الموظفين) . إن فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي يعد من الأمور الأساسية التي تساعد في تحسين كفاءة و فعالية الجامعات .

تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي في مختلف السياقات.

دراسة شيا و آخرون (2021) :هدفت الدراسة إلى إجراء دراسة تجريبية لممارسات إدارة المعرفة كوسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء ، و قد تمت دراسة تأثير أربعة أنواع من الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي ، و تم فحص ممارسات إدارة المعارف كأساس في تعزيز علاقة الثقافة و الأداء تجريبيا ، و تم توزيع استبيان و جمع بيانات من 1255 مستجيبا من 10 شركات لتكنولوجيا المعلومات في الهند ، و قد أظهرت النتائج أن الثقافة التعاونية و الثقافة المبتكرة و الثقافة المتسقة و ثقافة الفعالية كانت جميعها مرتبطة بشكل إيجابي و كبير بالأداء التنظيمي ، كما أنع ارتبطت ممارسات إدارة المعارف بشكل إيجابي و كبير بالأداء التنظيمي ، حيث عملت ممارسات إدارة المعارف على تعديل العلاقة بين الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي .

دراسة تيمو (2021) :هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة الثقافة التنظيمية لدى المقاولين المحليين و الأجانب في منظمات صناعة البناء في زامبيا ، و قد أظهرت النتائج أنه في الثقافة التنظيمية ، تم العثور على فرق ذات دلالة إحصائية في أسلوب الإدارة و الخصائص السائدة للمنظمة بين المقاولين المحليين و الأجانب ، و لم يتم العثور على اختلافات لأنماط القيادة و مقاييس النجاح التنظيمي ، و توصلت الدراسة إلى اختلافات في الثقافة التنظيمية بين الشركات الأجنبية و المحلية

، كما أوضحت أن الثقافة التنظيمية تلعب دورا رئيسا في تحديد أداء شركة المقاولات ، كما تعرض الدراسة المجالات التي يمكن للمقاولين المحليين تحسينها في الثقافة التنظيمية من أجل الحفاظ على قدرتهم التنافسية .

دراسة عبد الصمد (2019) :هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الإلتزام التنظيمي في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز لشركة سونلغاز بورقلة – الجزائر ، و قد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي التنظيمي ، و أن من أبعاد الثقافة التنظيمية : الهيكل التنظيمي ، و المشاركة في اتخاذ القرار و وتوجيه الأداء ، و هما الأكثر أهمية و تأثيرا حسب الترتيب على الإلتزام التنظيمي ..

بالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تظل هناك فجوات تحتاج إلى المزيد من الاستكشافات . معظم الدراسات تركزت على القطاعات الصناعية و التجارية ، في حين أن القطاع التعليمي لم يحظ بالاهتمام الكافي . بالإضافة إلى ذلك هناك نقص في الدراسات التي تستهدف السياق اليمني بشكل خاص . مما يخلق فجوة في الفهم العميق لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في هذا السياق .

تتمثل مشكلة البحث في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن . يعتبر هذا الموضوع ذا أهمية خاصة نظرا لأن التحسين المستمر في الأداء التنظيمي يعتمد بشكل كبير على فهم العوامل التي تسهم في تحقيقه و أحد أهم هذه العوامل هو الثقافة التنظيمية .

تبرز أهمية هذه الدراسة في تقديم رؤى عملية حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية . يمكن لإدارة الجامعة استخدام هذه الرؤى لتطوير استراتيجيات إدارية فعالة تعزز من إنتاجية و كفاءة العمل داخل الجامعة . ستساهم النتائج المتوقعة في تقديم توصيات عملية لإدارة الجامعة و أصحاب القرار لتعزيز بيئة عمل إيجابية تدعم التميز الأكاديمي و الإداري مما يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين و أعضاء هيئة التدريس . كما ستسهم الدراسة في سد الفجوة الموجودة في الأدبيات الحالية حول تأثير الثقافة التنظيمية في القطاع التعليمي اليمني ، مما يوفر قاعدة بيانات قيمة للباحثين المستقبليين .

كما ستساهم في دعم التنمية المستدامة للجامعة من خلال تحسين كفاءة وفعالية الموارد البشرية و الإدارية ، مما ينعكس إيجابيا على المجتمع المحلي من خلال تقديم تعليم عالي الجودة .

1.2 مشكلة الدراسة

بالرغم من كثرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تظل هناك فجوات تحتاج إلى المزيد من الاستكشافات . معظم الدراسات تركزت على القطاعات الصناعية و التجارية ، في حين أن القطاع التعليمي لم يحظ بالاهتمام الكافي . بالإضافة إلى ذلك هناك نقص في الدراسات التي تستهدف السياق اليمني بشكل خاص . مما يخلق فجوة في الفهم العميق لكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في هذا السياق

و تعد اليمن من الدول العربية التي تعمل مؤسساتها في ظل بيئة تعاني من مخاطر مالية و إدارية و ثقافية و تنظيمية مما خلقت حالة من عدم استقرار بيئتها الإدارية و التنظيمية و هذا ما أشارت إليه دراسة (سميع ، 2010) التي أكدت على افتقار المؤسسات العامة و الخاصة في اليمن إلى الدراسات التطبيقية للثقافة التنظيمية و أكدت على ضرورة الاهتمام بدراسة الثقافة التنظيمية و أبعادها و هذا يضع العديد من التحديات أمام المسؤولين القائمين على هذه المؤسسات و خاصة المؤسسات العامة (الحكومية) في اليمن حتى يستطيعوا مواجهة تلك المخاطر التي يواجهها من خلال بناء ثقافة تنظيمية تنطلق من فلسفة المجتمع اليمني و مواكبة للتطورات الحاصلة في المنظمات و المؤسسات في الدول الأخرى.

و أجمع الكتاب و الباحثين على أهمية الثقافة التنظيمية من حيث أثرها على الأداء الوظيفي للأفراد و الأداء الكلي للمنظمات سواء المنظمات العامة و الخاصة ، إلا أن هذا الإجماع لم يحظى بالقدر الكافي من الدراسات التي تقدم الدليل العلمي حول طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الأداء ، و من خلال إطلاع الباحثين على عدة دراسات حول الثقافة التنظيمية و أثرها في الأداء الوظيفي و الأداء الكلي للمنظمات أجريت في عدة دول و في منظمات مختلفة مثل دراسة (تابعي ، 2022) و دراسة (اليوم ، 2020) و دراسة (الجناحي ، و سلمان ، 2020) تبين أنه يوجد غموض في هذه العلاقة ، حيث أن بعض الدراسات لم تتوصل بصورة واضحة إلى وجود تلك العلاقة من عدمه في بعض جوانب ، كما أن المشكلة لدى معظم المنظمات و منها المنظمات اليمنية هي افتقارها إلى ثقافة تنظيمية قادرة على خلق انسجام و توافق و إيجاد قيم و أفكار مشتركة بين الأفراد و العاملين فيها تسعى من خلالها إلى تحقيق الأداء المطلوب

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تفتقر الأدبيات العلمية إلى دراسات متعمقة و مخصصة للسياق اليمني ، مما يحد من فهم شامل لتأثير الثقافة التنظيمية في هذا السياق .

تختلف التعريفات و المقاييس المستخدمة للثقافة التنظيمية بين الدراسات ، مما يعيق المقارنة و التطبيق العملي للنتائج .

توجد فجوة في فهم كيف تؤثر التغيرات الثقافية المستمرة و المتسارعة في المجتمع على الثقافة التنظيمية في المؤسسات التعليمية.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

قد تواجه الجامعة تحديات في تحويل النتائج النظرية إلى ممارسات عملية فعالية بسبب البنية التحتية المحدودة و الموارد المتاحة .

هناك صعوبة في وضع معايير دقيقة و موحدة لقياس تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي ، مما قد يؤدي إلى تباين في نتائج الدراسات الميدانية .

قلة الدراسات التي تأخذ في الاعتبار تأثير العوامل الخارجية مثل الأوضاع السياسية و الإقتصادية على الثقافة التنظيمية و الأداء التنظيمي .

الفجوة في فهم كيفية تأثير تفاعل الأفراد داخل المؤسسة ، بما في ذلك التعاون و التنافس ، على الأداء التنظيمي .
قلة الأبحاث التي تستكشف دور القيادة الإدارية في تشكيل و تعزيز الثقافة التنظيمية و كيفية تأثير ذلك على الأداء التنظيمي .

'' كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن '' ؟

1.3 أهمية الدراسة

في ظل التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في اليمن ، تبرز الحاجة إلى فهم العوامل التي تؤثر على أدائها و كفاءتها . تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حيويًا في توجيه سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات وتشكيل هويتها المؤسسية . لذا يُعدُّ البحث في تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم والتكنولوجيا خطوة مهمة نحو تعزيز جودة التعليم و زيادة الكفاءة و الإنتاجية.

1.3.1 على المستوى النظري:

يسهم البحث في إضافة معرفة جديدة إلى الأدب الأكاديمي حول الثقافة التنظيمية و تأثيرها على الأداء التنظيمي خاصة في سياق الجامعات اليمنية . يوفر البحث فهما أعمق للعوامل الثقافية المحلية التي تؤثر على الأداء التنظيمي ، مما يساعد في تطوير نماذج نظرية تتناسب مع السياق اليمني . يتيح البحث فرصة لمقارنة النتائج مع الدراسات السابقة في سياقات مختلفة . مما يساهم في تحديد التباينات و التماثلات الثقافية و التنظيمية .

1.3.2 على المستوى التطبيقي:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال تناولها لموضوع يتسم بالحدثة في المؤسسات التعليمية في اليمن و هذه قد يغير المدراء و المسيررات في هذه المؤسسة التعليمية في التعرف على الثقافة التنظيمية و مصادرها و أبعادها من أجل الاستفادة منها و استثمارها في الدفع للأداء التنظيمي بغية الارتقاء بمؤسساتها إلى معدلات عالية من الأداء و الدفع من كفاءة الأداء . ويمكن أيضا استخدام نتائج البحث لتحديد العوامل الثقافية التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي . مما يساعد في اتخاذ إجراءات فعالة لتعزيز الكفاءة و الإنتاجية . و يوفر هذا البحث بيانات و إرشادات تستند إلى الأدلة لصناع القرار في الجامعة لتطوير سياسات و استراتيجيات تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية .

1.4 أسئلة الدراسة

- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في جامعة العلوم و التكنولوجيا في اليمن ؟
- كيف تؤثر سياسات الجامعة و إجراءاتها على حافز الموظفين ؟
- كيف تشجع الجامعة على الابتكار و الإبداع بين العاملين ؟
- ما هو دور القيادة الإدارية في تعزيز أو تقييد ثقافة التعاون و المشاركة ؟

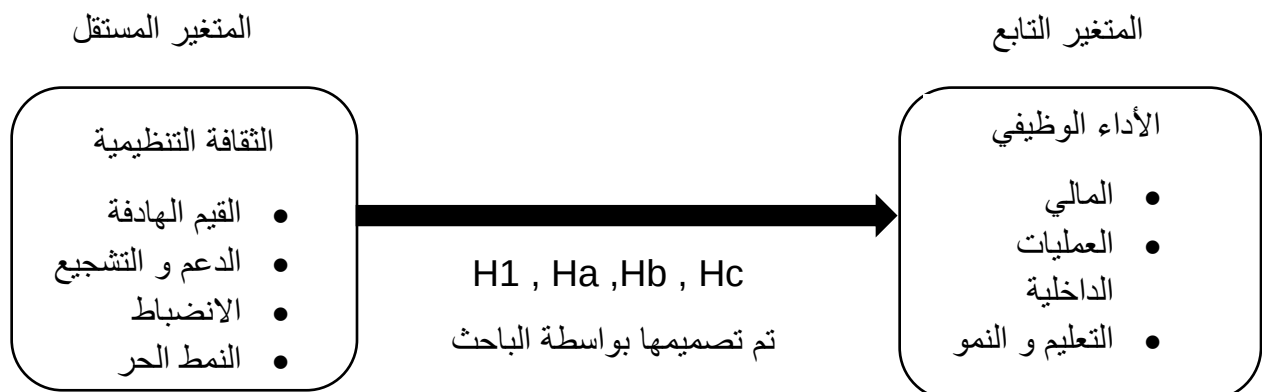
1.5 أهداف الدراسة

- دراسة كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي .
- تحليل كيف تؤثر السياسات والإجراءات التنظيمية على كفاءة الموظفين.
- فهم كيف تؤثر القيم والمبادئ السائدة في الجامعة على إنتاجية الموظفين .
- دراسة كيفية تأثير سلوكيات القادة الإداريين والثقافة التنظيمية في الجامعة .

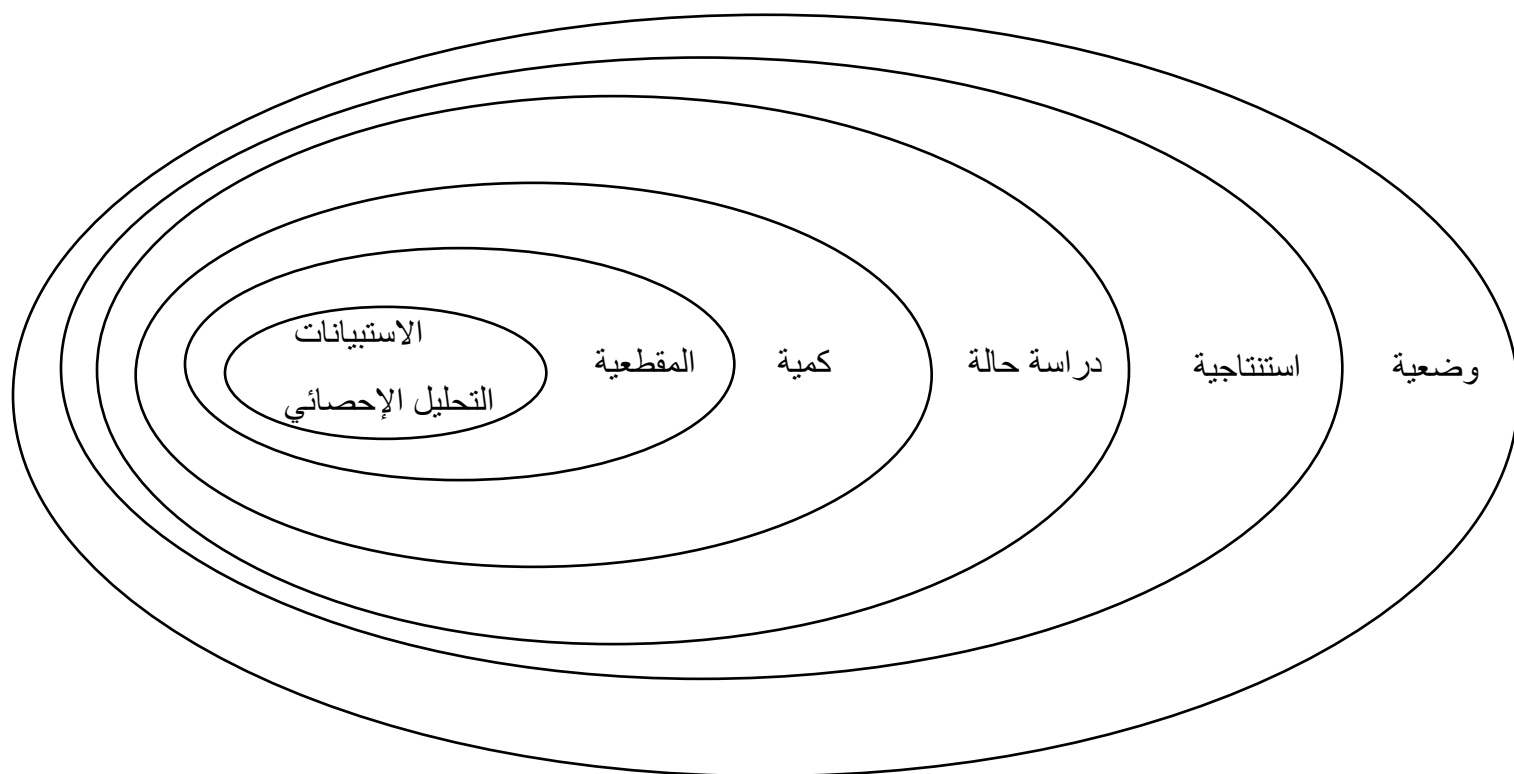
1.6 فرضيات الدراسة

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و الأداء الوظيفي .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين سياسات الجامعة والإجراءات التنظيمية وكفاءة الموظفين .
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيم والمبادئ في الجامعة على إنتاجية الموظفين.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين سلوكيات القادة الإداريين و الثقافة التنظيمية في الجامعة .

1.7 نموذج الدراسة



1.8 منهجية الدراسة



1.9 الدراسة الميدانية جامعة العلوم والتكنولوجيا [/https://ust.edu.ye/about-ust](https://ust.edu.ye/about-ust)

كانت البداية بنشأة الكلية الوطنية للعلوم والتكنولوجيا، بوصفها أول كلية أهلية تقنية في اليمن، بموجب الترخيص رقم (2220)، بتاريخ 1992/12/29 م. وبعد ذلك تم افتتاح جامعة العلوم والتكنولوجيا بموجب القرار الوزاري رقم (94/2)، وتاريخ 30 رجب 1414 هـ، الموافق 1994/1/12 م الصادر عن وزارة التعليم العالي. وقد استوعبت الجامعة منذ إنشائها عدداً كبيراً من التخصصات في مختلف المجالات الطبية والهندسية والتقنية والإدارية والإنسانية والاجتماعية، وركزت على توفير تخصصات نوعيه غير متوفرة في الجامعات المحلية ويحتاج إليها المجتمع.

وحرصاً من الجامعة على توفير التعليم المتميز للجميع، أنشأت فرعاً خاصاً بالطالبات، يشمل جميع برامج كليات الجامعة، كما تم افتتاح فروع للجامعة في المحافظات اليمنية؛ لتوفير فرص التعليم المتقدم، ومكاتب في بعض الدول الشقيقة، و قدمت الجامعة عدد من برامج الماجستير بالتنسيق مع جامعات عربية وأجنبية، وتحرص

الجامعة على تطوير علاقاتها مع نظيراتها من مؤسسات التعليم العالي في المجالات المختلفة، وذلك من خلال عقد اتفاقيات تعاون وتوأمة.

وتعد الجامعة عضواً مؤسساً لرابطة المؤسسات العربية الخاصة للتعليم العالي، كما تعد أول جامعة أهلية يمنية، وثالث جامعة في اليمن تحصل على العضوية العاملة في اتحاد الجامعات العربية، وهي كذلك عضو اتحاد الجامعات الإسلامية في العام 2000م، وتوجت جهودها أخيراً بحصولها على عضوية اتحاد الجامعات العالمية. وقد تشرفت الجامعة باستضافة الدورة الأربعين لاتحاد الجامعات العربية.

كما حصلت الجامعة مؤخراً على جائزة الاستثمار لعام 2009م من قبل الهيئة العامة للاستثمار كأفضل جامعة أهلية في اليمن.

وعلى جائزة التميز والإبداع في التعليم المفتوح للعام 2011م على مستوى الجامعات العربية. وقد أعدت الجامعة استراتيجيتها الخمسية الثانية 2018-2022م وتم اعتمادها والعمل بها ، والتي تحتوي على عدد من المشاريع الإستراتيجية لتطوير مختلف جوانب العملية التعليمية.

وقد تصدرت الجامعة قائمة التصنيف العربي (ARU) للجامعات الصادر عن اتحاد الجامعات العربية في نسخته الأولى الصادرة نهاية العام 2023م .

كما تصدرت قائمة الجامعات اليمنية في التصنيفات الدولية للجامعات كتصنيف QS وتصنيف Webometrics الدولي للجامعات، وفي تصنيف سيماجو للمؤسسات التعليمية SCImago في مجال البحث العلمي حققت الجامعة المركز الأول على مستوى الجامعات الأهلية اليمنية.

و في 10 أكتوبر 2023م حصلت الجامعة على الاعتماد الأكاديمي البرامجي الذهبي الكامل في برنامج الطب والجراحة وفقاً للمعايير الوطنية المتسقة مع معايير الفيدرالية الدولية للتعليم الطبي WFME كأول جامعة يمنية تنال هذا الاستحقاق منذ نشأة التعليم العالي في اليمن.

وفي 15 مايو 2024م حصلت الجامعة على الاعتماد الأكاديمي البرامجي الذهبي الكامل في 4 برامج وهي (الصيدلة، الهندسة المدنية، طب الأسنان، إدارة الأعمال)

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2 . الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.11 المتغير المستقل

2.12 المتغير التابع

2.13 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.14 الخاتمة

قائمة المراجع

- Abdel-Samad, S. (2019). The impact of organizational culture and its role on organizational commitment in the economic institution: A field study at the Directorate of Electricity and Gas Distribution of Sonelgaz Company in Ouargla .(Master's thesis). Kasdi Merbah University
- Shea, T. et al. (2021). Knowledge management practices as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, ahead-of-print(ahead-of-print). doi:10.1108/ vjikms-12-2020-0232
- Al-Boom, M. A. (2020). The impact of organizational culture on employee performance: An applied study on Al-Zawiya Teaching Hospital (Master's thesis). Faculty of Economics, University of Al-Zawiya
- Al-Janabi, T. H., & Salman, A. J. J. (2020). The impact of organizational security culture on achieving outstanding performance. Journal of the College of Administration and Economics for .Economic Studies, 12(04), 7-54
- Sami', Z. S. (2010). The impact of organizational culture on job performance: An applied study on .the banking sector in the Republic of Yemen (Unpublished master's thesis). Helwan University
- Tabei, B. (2022). The impact of organizational culture on job performance in the public sector - An applied study on human resource managers, Ministry of Foreign .Affairs - Algeria (Master's thesis). Faculty of Economics, University of Al-Zawiya
- Tembo, C.K. et al. (2021). Demystifying performance difference between local and foreign contractors through organisational culture. Built Environment Project and Asset Management. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/BEPAM-02-2021-0029>
- University of Science and Technology /<https://ust.edu.ye/about-ust>

الاستبيان

معلومات الموظف :

		أنثى	ذكر	الجنس
أكبر من 50	من 41 إلى 50	من 30 إلى 40	أقل من 30	العمر
دكتوراه	ماجستير	جامعي	ثانوي	المستوى التعليمي
أكثر من 20 سنة	من 11 سنة إلى 20 سنة	6 سنوات إلى 10 سنوات	5 سنوات	الخبرة
مدير المشاريع	مدير الجودة	مدير الموارد البشرية	مدير التنظيم	المسمى الوظيفي

الثقافة التنظيمية :

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول : القيم الهادفة				
1	أهداف الجامعة واضحة لجميع الموظفين			
2	تركز الجامعة على جودة الخدمات المقدمة			
3	تهتم الجامعة بالموظفين			
4	توجد تعليمات واضحة حول أسلوب أداء العمل			
5	تستخدم الأهداف كمعيار لقياس فاعلية الأداء			
البعد الثاني : قيم الدعم و التشجيع				
6	تكرم الجامعة المبتكرين و تحفزهم			
7	توفر الجامعة جميع التجهيزات اللازمة لأداء العمل			
8	تهتم الجامعة بتوفير بيئة عمل مناسبة			
9	توفر الجامعة وسائل ووسائل نقل إلى العمل			
10	تهتم الجامعة بتنمية العلاقات بين الموظفين داخل نطاق العمل			
11	تقدم الجامعة مكافآت و علاوات			
12	تقوم الجامعة بدورات تكوينية و تدريبية للموظفين			
البعد الثالث : قيم الانضباط				
13	أشعر بأنني أقوم بتنظيم وقتي بشكل جيد			
14	أعتمد على نفسي في تنفيذ العمل لإنجازه بالوقت المطلوب			
15	ألتزم في موعد قدومي و مغادرتي بالموعد المحدد			
16	أستطيع التكيف مع الحالات الطارئة			
البعد الرابع : قيم النمط الحر				
17	أشارك مع زملائي في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالنا			
18	تتم مراعاة آراء العمل عند اتخاذ القرار			
19	تختفي العديد من المشاكل عندما يمتلك كل فرد فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار			
البعد الخامس : قيم جماعية العمل				
20	يضع الموظفون الأهداف بصورة جماعية و يعملون معا لتحقيقها			
21	يكلف الموظفون في وحدة معينة للقيام بإنجاز أعمال تخص وحدات أخرى			
22	أحصل على التقدير و الاحترام من زملائي في العمل			

الأداء التنظيمي :

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
البعد الأول : المالي				
1	يتم استغلال الموارد و الإمكانيات لتمكين تحقيق الأرباح			
2	يوجد نمو متوازن من الإيرادات من النشاطات الاستثمارية			
3	تعمل الإدارة على زيادة نموها من خلال خدمات المؤسسة			
البعد الثاني : العمليات الداخلية				
4	تفوق الخدمات توقعات الطلاب			
5	يوجد حملات ترويجية لاستقطاب الطلاب			
البعد الثالث : التعليم و النمو				
6	تقدم الجامعة برامج تدريبية كافية للموظفين			
7	تحرص الجامعة على الاحتفاظ بالموظفين			
8	يوجد للجامعة نظام فعال للمكافآت و الحوافز			

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*