

أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام (الولاء) التنظيمي لدى الموظفين بشركة
أبيكس بالهفوف بالمملكة العربية السعودية (دراسة حالة)

أسم الطالبة

زهرة حسن بوسرور

٢٠٢١٢٠٥١٣٣

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

٢	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٣	١, ١. المقدمة:
٤	١, ٢. مشكلة الدراسة
٤	١, ٢, ١. فجوات على المستوى النظري
٤	١, ٢, ٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٤	١, ٣. أهمية الدراسة
٤	١, ٣, ١. على المستوى النظري:
٤	١, ٣, ٢. على المستوى التطبيقي:
٥	١, ٤. أسئلة الدراسة
٥	١, ٥. أهداف الدراسة
٦	١, ٦. فرضيات الدراسة
٦	١, ٧. نموذج الدراسة
٧	١, ٨. منهجية الدراسة
٨	١, ٩. الدراسة الميدانية
٨	١, ١٠. مخطط المشروع المقترح
٩	قائمة المراجع
١٠	الملاحق

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١ المقدمة:

لا ريب أن ما يميز هذا العصر الذي نعيش فيه هو التغييرات السريعة التي يمكن أن تؤثر على البشرية، والتي بدورها تدفع الإنسان إلى مجارته، كتغيير في القيم والفلسفات التي تحكم الممارسات والاتجاهات في مجال إدارة الأعمال والمنظمات، الربحية وغير الربحية، والتي لا يمكن ردع هذه التغييرات إلا إذا كان لدى المنظمة ثقافة قوية توجه منسوبها إلى الالتزام بها.

ويمكننا تعريف الثقافة – بشكل عام - أنها " كل معقد يحتوى المعارف والمعتقدات والفنون والاخلاق والقانون والعادات وكل ما يكتسبه الانسان كعضو في المجتمع " (أحمد، ر. م. ع. وآخرون، ٢٠٢١)، والتي لا تختلف كثيراً عن ثقافة المنظمة، فهي "كل ما يتعلق بالجانب الثقافي في حياة الفرد و الجماعة داخل المنظمة " (موسى نسيمه اميرة. ٢٠١٧).

ولكل منظمة ثقافتها التنظيمية الخاصة بها، والتي تتضمن مجموعة من القيم والاتفاقات بين الأعضاء، مثل احترام الوقت، أو المشاركة في اتخاذ القرارات، أو التوقعات التنظيمية، التوقعات التي يتوقعها الرئيس من المرؤوسين والمرؤوسين رئيسهم بالمقابل، هذا هو البعد الثقافي للمنظمة الذي من خلاله نستطيع قياس الثقافة التنظيمية فيها.

وحيث أن الثقافة التنظيمية تتعلق بالعنصر البشري – الموظفين – في بعض جوانبها، لذلك نجد أن الموظفين أحد أهم المتأثرين بالثقافة التنظيمية، مما يؤثر على ولاء الموظف للمؤسسة، أو ما يعرف بالالتزام التنظيمي وهو " ارتباط الفرد بمنظمته ومشاركته في أنشطتها والإيمان بأهدافها وقيمها وافتخاره بكونه عضو فيها ، ورغبته في البقاء بها وتحقيق أهدافها" (سامى محمود مصطفى، م. ٢٠٢١).

ويرجع اهتمام المنظمات بالالتزام التنظيمي، لأن الالتزام القوي للموظفين يؤدي إلى أداء متفوق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والاحتفاظ بالموظفين، والربحية، وتعزيز الثقافة التنظيمية للشركة.

١,٢. مشكلة الدراسة

وتأتي أهمية الدراسة من أنها تبحث في قضيتين إداريتين مهمتين معاصرتين: الثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

على المستوى النظري هناك قلة في الدراسات التي تهتم بدراسة أثر الثقافة التنظيمية في المنظمات وفي نفس الوقت تتبنى فلسفة الالتزام التنظيمي على أساس أن العنصرين متكاملان (أحمد، ح. ق.، & حسام قرني. ٢٠١٨).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

يعتمد سلوك وأنشطة عمل الموظفين بشكل أساسي على مقدار الدعم والتشجيع الذي توفره الثقافة التنظيمية لهم (أحمد، ح. ق.، & حسام قرني. ٢٠١٨)، مما يؤثر سلباً أو إيجاباً على التزامهم التنظيمي.

ما هو أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام (الولاء) التنظيمي لدى الموظفين بشركة أبيكس؟

١,٣. أهمية الدراسة

تتأتي أهمية الدراسة من أن ثقافة المنظمة هي ما يميز المنظمة أن غيرها المنظمات من صفات وسمات سواءً معنوية أو مادية.

١,٣,١. على المستوى النظري:

توفر الدراسة الإطار المناسب الذي يربط ولاء الموظفين بالمنظمة من خلال تبني المنظمة لثقافة جاذبة للموظفين.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

هناك حاجة إدارية للمنظمات لتفسير مشكلاتها ولتتمكن من تحقيق أهدافها بكفاءة مناسبة وفعالية عالية.

١,٤ . أسئلة الدراسة

ما هو أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام (الولاء) التنظيمي لدى الموظفين بشركة أبيكس؟

إلى أي مدى تؤثر القيم التنظيمية على الالتزام العاطفي؟

إلى أي مدى تؤثر القيم التنظيمية على الالتزام الاستمراري؟

إلى أي مدى تؤثر القيم التنظيمية على الالتزام المعياري؟

ما هي العلاقة بين المعتقدات التنظيمية والالتزام العاطفي؟

ما هي العلاقة بين المعتقدات التنظيمية والالتزام الاستمراري؟

ما هي العلاقة بين المعتقدات التنظيمية والالتزام المعياري؟

ما هو أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام العاطفي؟

ما هو أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام الاستمراري؟

ما هو أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام المعياري؟

١,٥ . أهداف الدراسة

سنقوم بدراسة أثر القيم التنظيمية على الالتزام العاطفي

سنقوم بدراسة أثر القيم التنظيمية على الالتزام الاستمراري

سنقوم بدراسة أثر القيم التنظيمية على الالتزام المعياري

سنتعرف على أثر المعتقدات التنظيمية على الالتزام العاطفي

سنتعرف على أثر المعتقدات التنظيمية على الالتزام الاستمراري

سنتعرف على أثر المعتقدات التنظيمية على الالتزام المعياري

سنقيس أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام العاطفي

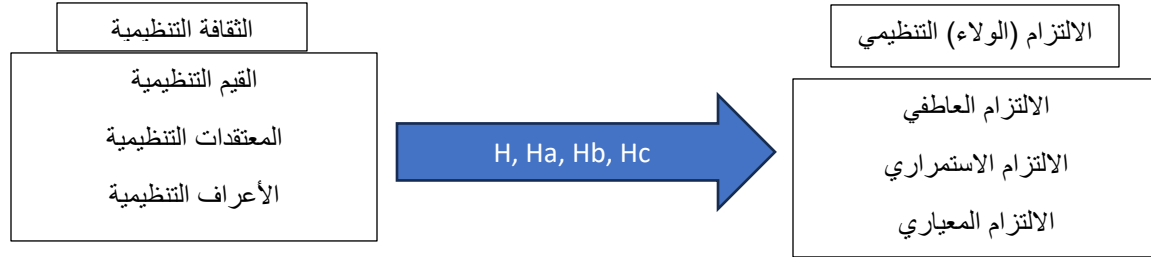
سنقيس أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام الاستمراري

سنقيس أثر الأعراف التنظيمية على الالتزام المعياري

١,٦. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام العاطفي
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام الاستمراري
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية والالتزام المعياري
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية والالتزام العاطفي
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية والالتزام الاستمراري
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المعتقدات التنظيمية والالتزام المعياري
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والالتزام العاطفي
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والالتزام الاستمراري
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف التنظيمية والالتزام المعياري

١,٧. نموذج الدراسة



الشكل ١: نموذج الدراسة المقترح للمشروع المصدر له الطالب

١,٨ . منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

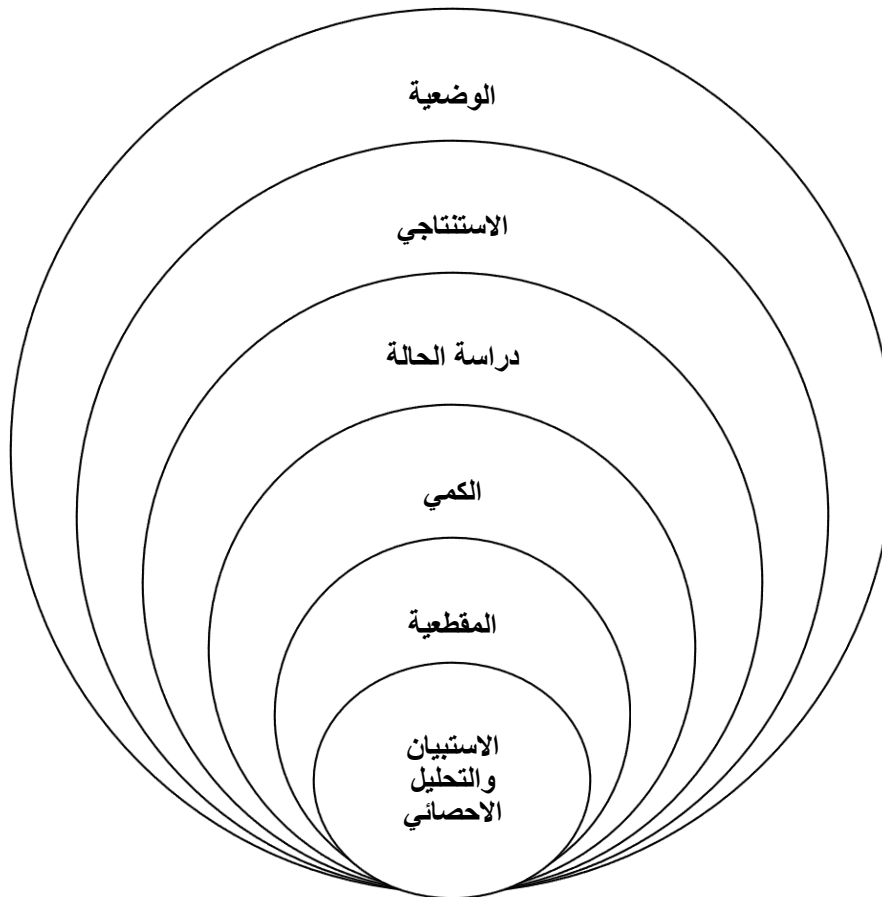
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

١,٩. الدراسة الميدانية

أبيكس هي مدينة رياضية واقعة بجامعة الملك فيصل، تقع أبيكس ضمن موقع بارز بالمجتمع المحلي في محافظة الاحساء، حيث تستهدف في برامجها الرياضية المتنوعة الرجال والنساء الصغار والكبار، تتميز بمجموعة مميزة من المدربين الاكفاء والموظفين المبدعين المؤهلين، وتعتبر أكبر منشأة رياضية رفيعة المستوى في الأحساء، حيث يوجد بها مساح صالات داخلية وخارجية للرجال والنساء وللصغار والكبار. https://x.com/apexsports_sa?lang=ar

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



الشكل ٣: مخطط المشروع المقترح المصدر له الطالب

قائمة المراجع

كتب ودراسات

أحمد، ح. ق.، & حسام قرني. (٢٠١٨). دور الثقافة التنظيمية في تعزيز مظاهر الالتزام التنظيمي للعاملين في المنظمات: دراسة ميدانية على الهيئة القومية للبريد بجمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، ٣٨(٢)، ١٢٣-١٥٠.

تلاي، & عبد القادر. Halliburton أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الأجنبية دراسة ميدانية في شركة للخدمات البترولية-ورقة (Doctoral dissertation)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة).

سامي محمود مصطفى، م. (٢٠٢١). أثر الحوكمة على تميز الأداء الجامعي الدور الوسيط للالتزام التنظيمي بالتطبيق على الهيئة الأكاديمية بجامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٥(٤)، ١٥٣-١٥٥.

معيش، & عبد الحكيم. اثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

مجلات

أحمد، ر. م. ع.، رضا محمد عبده، شاهين، صبري إبراهيم منصور، كمال الدين، & منى محمد مدحت. (٢٠٢١). دور الخصائص الثقافية في تنمية بيئة العمل. Journal of Environmental Studies and Researches, 11(1), 268-276.

موسى نسيم اميرة. (٢٠١٧). اهم المؤشرات السوسيو-تنظيمية لقياس نوع الثقافة التنظيمية في المؤسسة مقارنة نظرية تحليلية. Afak for Sciences, 2 (١).

الملاحق

The Effect of Organizational Culture on Employees Organizational Commitment at Apex Company in Hofuf, Kingdom of Saudi Arabia (A Case Study)

Zahra Hasan Bu Sarour
2021205133

Graduation Project – 1
Faculty of Management - Midocean University

Supervisor
Dr. Mona Moustafa Elashry
Faculty member- Faculty of management- Midocean University

2024 – Second of Semester

الخبرة	أقل من 05 سنوات	من 05 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	20 سنة فأكثر
المسمى الوظيفي	عون تنفيذ	عون تحكم	اطار	اطار سامي

الحوار الأول: الثقافة التنظيمية

الرقم	العبارة	غير موافق	محايد	موافق
	البعد الأول : القيم التنظيمية			
01	تنظر الإدارة إلى العنصر البشري بأنه من أهم الموارد المتاحة بالشركة			
02	تتوفر في الشركة القدرات والمهارات الكافية للتكيف مع التطورات الجديدة			
03	تشجع الشركة على إقامة علاقات طيبة تستند إلى روح التعاون لإنجاز المهام			
04	توجد حرية في عملية تقديم الأفكار الجديدة التي تسعى إلى تطوير إجراءات العمل في الشركة			
05	تشجع الشركة على أداء المهام والواجبات دون اشراف مباشر			
	البعد الثاني : المعتقدات التنظيمية			
06	توجد بالشركة قيم ومعتقدات تمثل ميراثاً يمكن تناقله من جيل إلى آخر			
07	لدي قناعة بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في مجال تخصصي			
08	تتوفر في الشركة المهارات والقدرات اللازمة لإنجاز المهام ذاتيا			
09	تحاول الشركة ترسيخ عملية تدفق المعلومات بين الدوائر والأقسام والمصالح			
10	تشجع المؤسسة المنافسة بين فرق العمل من أجل تطوير العمل..			
	البعد الثالث : الأعراف التنظيمية			
11	اللوائح والقوانين هي التي تحدد سلوك العامل في الشركة			
12	تتحم الشركة بتوفير الأجهزة والمعدات بهدف إنجاز أعمالها بدقة			
13	تتيح المؤسسة للمعلمين الفرصة والإمكانات لتطوير قدراتهم الإبداعية			
14	تسعى الإدارة لتطوير أعمالها لغرض مواكبة التطورات والمتغيرات الجديدة			
15	تتوفر في الشركة المشاركة الجماعية لحل مشكلات العمل			

التقييم					الالتزام التنظيمي
غير موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة		
الالتزام العاطفي					
					17 تعتبر بأن مشاكل الجامعة هي مشاكلك الخاصة .
					18 تعتقد أن جامعة بسكرة من أفضل الجامعات الجزائرية .
					19 تهتم بسمعة الجامعة و مدى تحقيقك لأهدافها .
					20 تشعر بأن الجامعة التي تعمل بها تستحق الإخلاص.
الالتزام الاستمراري					
					21 تشعر بانتماء للجامعة التي تعمل بها .
					22 لا تفكر بتغيير جامعة بسكرة.
					23 لديك الاستعداد للعمل في جامعة أخرى طالما أن طبيعة العمل أحسن .
					24 لا تراعي بالروتين الحاصل في العمل و لا يؤثر على مهامك.
					25 تقبل بأي مهمة توكل لك للمحافظة على عملك .
الالتزام المعياري					
					26 تشعر بالفخر و الاعتزاز بالعمل في جامعة بسكرة.
					27 تشعر بأنك عضو فعال بالجامعة .
					28 تشعر بالرضا في أداء وظيفتك في الجامعة .
					29 تشعر بالحماسة عند أداء عملك.
					30 يساعدك جو العمل في جامعة بسكرة على بذل أقصى ما تستطيع من جهد .

الشكل ٥: استبيان المتغير الثاني، الالتزام التنظيمي، المصدر (معيش، & عبد الحكيم)