

عنوان المشروع

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في شركة سابك مكة المكرمة،
المملكة العربية السعودية

اسم الطالبة

مودة بدر جابري

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إنجاز هذه الدراسة.
ولجميع المشاركين الذين ساعدوني من خلال تقديم آرائهم وتجاربهم. كما أشكر أفراد
عائلي على دعمهم المستمر وتشجيعهم لي في كل خطوة.

الإهداء

أهدي هذه الكلمات إلى كل من ساهم في تشكيل أحلامي ودعمي في مسيرتي
إلى (عائلي) الذين كانوا دائماً بجانبني في الأوقات السعيدة والصعبة الذين شاركوني
الضحكات والدموع وأظهروا لي معنى الحب الحقيقية.
إلى معلمتي (هاجر) التي زرعت في قلبي حب المعرفة
وجعلتني أستكشف عوالم جديدة من الأفكار.
وإلى كل من قرأ كلماتي أمل أن تجدوا فيها ما يلهمكم ويدفعكم نحو تحقيق أحلامكم.
هذه الإهداءات هي تعبير عن امتناني وتقديري لكل من كان لهم دور في رحلتي.

جدول المحتويات

7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
8	المقدمة	1.1
10	مشكلة البحث	1.2
10	المشكلة النظرية	1.2.1
10	المشكلة التطبيقية	1.2.2
10	أهمية البحث	1.3
10	الأهمية النظرية	1.3.1
11	الأهمية التطبيقية	1.3.2
11	اسئلة البحث	1.4
11	أهداف البحث	1.5
12	فرضيات البحث	1.6
12	نموذج البحث	1.7
13	الدراسات الميدانية	1.8
13	هيكل البحث	1.9
14	الفصل الثاني: الإطار النظري	2
15	المقدمة	2.1
15	الثقافة التنظيمية	2.2
15	مفهوم الثقافة	2.2.1
15	مفهوم الثقافة التنظيمية	2.2.2
16	أهمية الثقافة التنظيمية	2.2.3
17	تطور الثقافة التنظيمية	2.2.4
18	عناصر الثقافة التنظيمية	2.2.5
18	أبعاد الثقافة التنظيمية	2.2.6
20	نظريات الثقافة التنظيمية	2.2.7
21	أداء الموارد البشرية	2.3
21	مفهوم الموارد	2.3.1
21	مفهوم أداء الموارد البشرية	2.3.2
22	أهمية إدارة الموارد البشرية	2.3.3
22	تطور أداء الموارد البشرية	2.3.4
23	نظريات أداء الموارد البشرية	2.3.5
23	العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية	2.4
29	الخاتمة	2.5

30	الفصل الثالث: منهجية البحث	3
31	المقدمة	3.1
31	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	3.2
31	الثقافة التنظيمية	3.2.1
31	أداء الموارد البشرية	3.2.2
31	تصميم البحث	3.3
33	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة	3.4
33	مجتمع البحث	3.4.1
33	عينة البحث	3.4.2
33	طرق وتقنيات أخذ العينة	3.4.3
33	طريقة جمع البيانات	3.5
33	المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)	3.5.1
34	المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)	3.5.2
35	أنواع البيانات	3.6
35	البيانات الأولية	3.6.1
35	البيانات الثانوية	3.6.2
35	طرق وأساليب تحليل البيانات	3.7
35	الخاتمة	3.8
36	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي للنتائج للدراسة	4
37	المقدمة	4.1
37	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	4.2
40	قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:	4.3
40	صدق المقياس المستخدمة في الدراسة:	4.3.1
42	ثبات أداة الدراسة	4.3.2
44	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	4.4
48	الخاتمة	4.5
50	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات	5
51	المقدمة	5.1
51	التوصيات	5.2
51	حدود الدراسة	5.3
51	الدراسات المستقبلية	5.4
52	الخاتمة	5.5

53	المراجع	6
58	الملاحق	7

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية في شركة سابك. تم استخدام منهجية تحليلية تشمل استبيانات مع عينة من الموظفين والمديرين في عدة قطاعات. أظهرت النتائج وجود علاقة وثيقة بين عناصر الثقافة التنظيمية، مثل الالتزام واحترام الوقت، تشجيع اتخاذ القرار، تشجيع الإبداع والابتكار، العمل الجماعي وأداء الموارد البشرية. حيث تبين أن المؤسسات التي تعزز من بيئة عمل مشجعة على الثقافة التنظيمية تحقق مستويات أداء أعلى في الموارد البشرية. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بإجراء مزيد من الأبحاث المستقبلية لفهم أعمق لهذه العلاقة، وخاصة في ابعاد مختلفة للثقافة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، أداء الموارد البشرية.

Abstract

This study aims to explore the relationship between organizational culture and human resource performance at SABIC. An analytical methodology was employed, including questionnaires administered to a sample of employees and managers across various sectors. The results revealed a strong relationship between elements of organizational culture, such as commitment, respect for time, decision-making encouragement, fostering creativity and innovation, teamwork, and human resource performance. It was found that organizations that promote a work environment supportive of organizational culture achieve higher levels of human resource performance. Based on these findings, the study recommends conducting further research to gain a deeper understanding of this relationship, particularly in different dimensions of organizational culture.

Keywords: organizational culture, human resource.

1 الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

خلال العقود الأخيرة، برز دور إدارة الموارد البشرية وأهميتها الكبيرة للمنظمات، خاصة في ظل وجود بيئة تنافسية قوية. يعتقد (P. Drucker 2003، 2005) أن في الوقت الحاضر وفي المستقبل لا يوجد شك حول أهمية نوعية التنظيم السليم وثقافته التنظيمية حيث إن التنظيم ليست سوى أداة لا يمكن أن تعمل بشكل صحيح دون وجود العنصر البشري فهي ظاهرة أخلاقية واجتماعية.

عرف حسين إبراهيم بلوط (2002) إدارة الموارد البشرية على أنها "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم المؤسسات". كما وعرف وسيلة حمداوي (2004) الموارد البشرية على أنها "مجموع الأفراد والجماعات التي تكون المؤسسة في وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم خبرتهم سلوكهم اتجاهاتهم وطموحهم كما يختلفون في وظائفهم مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية". بصورة عامة تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تنظيم الجهود الفردية والجماعية للموارد البشرية، وتعزيز التفاعل في بيئة العمل من أجل تحقيق الأهداف المرجوة بنجاح.

أظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي أجريت حول الثقافة التنظيمية أن لها تأثيراً واضحاً على أداء الموارد البشرية بشكل إيجابي بشكل خاص كما أشار براون (1998) فإن "تعد الثقافة التنظيمية بيئة مناسبة للتطور الإيجابي أو السلبي للإمكانات البشرية". يوجد التزام من قبل الموظفين بالسلوكيات الإيجابية التي تعكس صورة عقلية إيجابية للمؤسسة. تساهم السياسات والإجراءات التي تتبعها في المؤسسات في توفير بيئة مناسبة لأداء المهام الوظيفية. هناك معايير عمل وقيم أساسية واضحة ومتناسقة. بالإضافة إلى ذلك يلعب الاهتمام وتمكين الموظفين وبناء قدراتهم وتعزيز روح العمل الجماعي وتشكيل فرق العمل دوراً هاماً. كما أشار أسامة خيرى (2014) نظراً لأن العاملين لا يقومون بأدوارهم بشكل فردي أو حسب رغبتهم وإنما يعملون ضمن بيئة تنظيمية واحدة تكون الثقافة التنظيمية ذات أهمية بالغة. فهي تحتوي على قيم وقواعد سلوكية تحدد السلوك الوظيفي المتوقع من هؤلاء العاملين وتحدد أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم ومع الجهات الأخرى التي يتعاملون معها. كما يتضمن ذلك المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات والعناية بالعملاء دون تجاهل احتياجاتهم ورغباتهم. وأشارت ابتسام حلواني (2008) تبرز أهمية الثقافة التنظيمية في مجالات السلوك التنظيمي حيث تمنح الجهة هويتها المحددة مما يتيح التعرف عليها من خلال الافتراضات الأساسية والقواعد الضمنية التي تحكم سلوك أعضائها بالداخل. تعمل الثقافة التنظيمية أيضاً كوسيلة رقابية تراقب طريقة أداء العمل. تعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية بين الموظفين وتساهم في تنمية مهاراتهم الفكرية والإبداعية التي تساعدهم في تحقيق الأهداف بنجاح. بالإضافة إلى أن تمكين العاملين من الاستقلالية يساعدهم على الإبداع والابتكار مما يؤدي إلى تحسين كفاءة أدائهم.

في العصر الحديث يعتبر المورد البشري روح وجوهر المنظمة وأحد أهم عوامل نجاح أي منظمة هو وجود أفراد قادرين على بذل الجهود اللازمة لأداء جميع أنشطة العمل في الداخل. لضمان ولاء أفرادها يتطلب من المنظمة وجود توافق بين أهدافها وقيم وثقافة هؤلاء الأفراد بالإضافة إلى إيجاد ثقافة تنظيمية قادرة على تشجيع هذا الولاء. محاولة التعرف على الأثر الذي تتركه الثقافة على أداء الموارد البشرية وذلك محاولة لسد الفجوة التطبيقية في موضوع الثقافة التنظيمية من حيث عدم إيضاح طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية في الدراسات التي تناولت العلاقة بين المفهومين.

على الرغم من وجود البحوث التي أجريت حول ثقافة المنظمة إلا أنها ما تزال تحتاج للكثير من البحوث والدراسات و كذلك ضرورة التعمق فيها من خلال تناول عناصرها بشيء من التفصيل مثل: القيم التنظيمية، المعتقدات، الرموز.. الخ لأن الثقافة تشمل كل هذه العناصر و فهم الأجزاء سيؤدي إلى فهم الكل بشكل أفضل و أكثر دقة. المورد البشري يعتبر عاملاً مهماً في تحقيق ذلك حيث تتأثر المنظمة بحاجات ودوافع الأفراد المكونين لها وعلاقاتهم. تقع المنظمة تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة وتتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم وتلعب هذه الخصائص دوراً مهماً في تشكيلها ونجاحها.

ومن أهم وأعظم القوى التي تؤثر على هيكل وشكل المؤسسات والمنظمات هي الموارد البشرية حيث تسهم في اتخاذ القرارات التي قد تقود الجهة إلى النجاح أو الفشل. لذلك ينبغي التركيز على تطوير واستثمار الموارد البشرية بعدة طرق من أبرزها الارتباط بالثقافة التنظيمية حيث يعتبر توافق الأفراد على المبادئ والأفكار أمراً حيوياً لتعزيز وتطوير الجهة بشكل فعال.

1.2 مشكلة البحث

يلاحظ انخفاض في جودة العمل بسبب زيادة العمل الذي لا يمكن إكماله في الوقت المحدد وعدم تحقيق الأهداف المحددة. وتعتبر مشكلة أخرى تتعلق بمسؤوليات الوظيفة حيث يوجد العديد من الموظفين الذين يظهرون ضعفاً في تنفيذ المسؤوليات الوظيفية ويفتقرون إلى العمل الجماعي والتفاعل المباشر مع الزملاء مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف بشكل فعال. وبالإضافة إلى ذلك تأثير الثقافة التنظيمية يلعب دوراً كبيراً في أداء الموظفين.

1.2.1 المشكلة النظرية

ومن ناحية أخرى كثير من الدراسات التي عملت على عدد من المؤسسات وجدت إنها عانت من ضعف في أدائها وأداء موظفيها وهذا الشيء الذي جعلها ضعيفة أمام المنافسة الأجنبية حتى في السوق المحلية. وكما أن الدراسات بينت أن كثير من المؤسسات تعاني من انتشار قيم سلبية مثل الكسل والغياب بدون عذر مبرر وعدم الالتزام وعدم الاهتمام بالعمل وعدم الإبداع... وغيرها.

1.2.2 المشكلة التطبيقية

الاهتمام الإداري بالثقافة التنظيمية يعتبر مهماً كمقياس لتنمية الإمكانيات البشرية. بالإضافة إلى ذلك يجب الاعتراف بالدور الهام للثقافة في فعالية المنظمات كما يتم التركيز عليه في هذه الدراسة.

سؤال البحث

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي:

" ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية؟ "

1.3 أهمية البحث

ومما سبق يتضح تأثير الثقافة التنظيمية على سلوك الموارد البشرية خصوصاً الثقافة القوية التي لا يقل دورها في توجيه سلوك العاملين عن الدور الذي تقوم به الأنظمة والقواعد التنظيمية. وتعتبر الثقافة التنظيمية أداة تحفيزية تشجع المنظمة على الأداء بسلاسة وضمان النجاح في جميع مساعيها.

1.3.1 الأهمية النظرية

أهمية هذه الدراسة تأتي من دور الثقافة التنظيمية كمصدر قيم وحيوي للمنظمة وكذلك كواحد من أهم المتغيرات التي تؤثر على سلوك الموارد البشرية. يعتبر الاهتمام بأداء الموارد البشرية والثقافة التنظيمية ذو أهمية بالغة لأي منظمة سواء كانت خدمتية أو إنتاجية، حيث تسعى دائماً للبقاء والتميز.

من هنا تعتبر دراستنا التي تسلط الضوء على تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة.

1.3.2 الأهمية التطبيقية

بما أن العاملين لا يؤدون أدوارهم بشكل فردي أو كما يريدون وإنما في إطار تنظيمي واحد فإن الثقافة التنظيمية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين الجهات الأخرى التي يتعاملون معها. تلك القيم والقواعد السلوكية تلعب دوراً مهماً في تحديد مستويات الأداء ومنهجياتهم في حل المشكلات وتعزز التكافؤ بينهم.

لذا عندما يعمل الموظفون ضمن إطار تنظيمي وهذا يمكن أن يكون مفيداً للموارد البشرية لاتخاذ القرارات بشكل أفضل.

1.4 اسئلة البحث

كما سبقت وذكرنا أن هذه الدراسة تتناول التساؤل البحثي الرئيسي:

" ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية؟ "

ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما هي أبعاد الثقافة التنظيمية؟
- ما هو البعد الأكثر تأثيراً على أداء الموارد البشرية؟
- ما نوع تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية على كفاءة أداء الموارد البشرية؟
- كيف يمكن لتطبيق الثقافة التنظيمية وعناصرها جعل أداء الموارد البشرية أفضل؟
- ما مدى اعتماد المؤسسات الناجحة على تطبيق الثقافة التنظيمية على مواردها البشرية؟

1.5 أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل عدة جوانب مهمة تتعلق بالثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء الموارد

البشرية في بيئة العمل وهي:

1. استكشاف ماهية الثقافة التنظيمية وعناصرها.
2. إبراز أهمية الثقافة التنظيمية داخل المنظمة.
3. التعرف على معنى أداء الموارد البشرية.
4. إيجاد على العلاقة بين الثقافة المنظمة وأداء الموارد البشرية.
5. تحديد أهم العناصر التي تتكون منها كل من ثقافة المنظمة وأثرها على الأداء الموارد البشرية.

1.6 فرضيات البحث

بناءً على الدور الذي تلعبه الفرضيات في توجيه البحث اعتمدت على فرضية رئيسية وهي :

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية لأثر الثقافة التنظيمية في كفاءة أداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام واحترام الوقت كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع الإبداع والابتكار كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

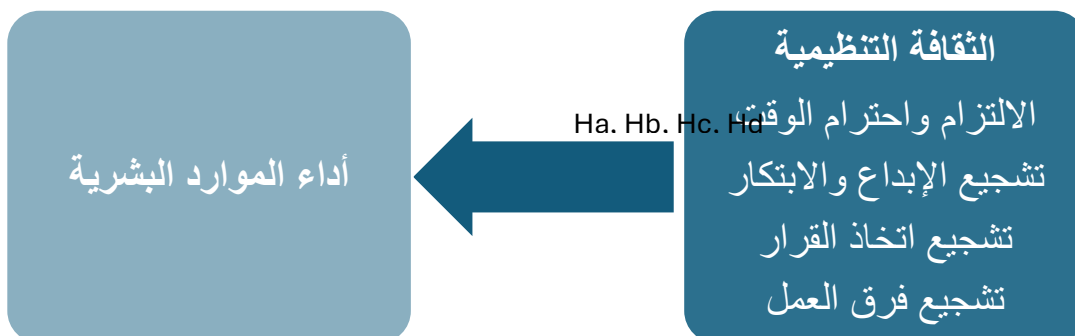
الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع اتخاذ القرار كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع فرق العمل كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

1.7 نموذج البحث



نموذج الدراسة المقترح المصدر: الباحثة

1.8 الدراسات الميدانية

شركة سابك أو الشركة السعودية للصناعات الأساسية، هي إحدى أكبر الشركات البتروكيماوية في العالم. تأسست في عام 1976م ومقرها الرئيسي في الرياض بالمملكة العربية السعودية. تعتبر سابك من الشركات العالمية الرائدة في مجال البتروكيماويات والكيماويات وتعمل في مجموعة واسعة من المنتجات مثل البوليمرات والأسمدة والبتروكيماويات الأساسية.

1.9 هيكل البحث



تصميم البحث المصدر: الباحثة

2 الفصل الثاني:

الإطار النظري

2.1 المقدمة

تم مؤخراً التركيز بشكل كبير على موضوع الثقافة التنظيمية في إدارة الموارد البشرية. الثقافة التنظيمية تعتبر عاملاً أساسياً لنجاح المؤسسات خاصة في ظل المنافسة المتزايدة في الوقت الحالي. إذا كانت لدى المؤسسة ثقافة تنظيمية قوية وإيجابية فإنها تشجع الالتزام وتحترم الوقت وتشجع على المشاركة والإبداع مما يؤدي إلى تحقيق أداء فردي وجماعي متميز يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها.

تعد الثقافة التنظيمية نظاماً مشتركاً للمعاني بين العاملين في المؤسسة وهي تميز هذه المؤسسة عن غيرها، حيث تتألف من مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والتوقعات التي تعتمدها المؤسسة لتحقيق أهدافها.

2.2 الثقافة التنظيمية

2.2.1 مفهوم الثقافة

تعتبر الثقافة بشكل عام ظاهرة اجتماعية معقدة حيث تنشأ منها مجموعة من الثقافات الفرعية ومن بينها الثقافة التنظيمية. قبل التطرق لتعريف الثقافة التنظيمية يجب أن نبدأ بتعريف الثقافة بشكل عام. إدوارد تايلور (1871) وهو أول من عرف مفهوم الثقافة علمياً: "بأنها الكل المعقد الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والفنون والأخلاق والقوانين والعادات وأي قدرات وعادات أخرى يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع" لإدوارد هيربوت (1930) قال عبارة مشهورة تقول إن الثقافة هي "ما يتبقى عندما ينسى المرء كل شيء" هذا التعريف لا يقدم فهماً علمياً ولكنه يشير إلى أن الثقافة تمثل جوهر المجتمع. الثقافة هي الروابط بين كل فرد وتحدد سلوكهم وآرائهم وكيفية تصوّرهم للعالم.

2.2.2 مفهوم الثقافة التنظيمية

ثمة تنوع في تعريفات ثقافة التنظيمية حسب النظريات المتبناة من قبل الباحثين. بعضهم يعرفها من خلال مكوناتها وآخرون يركزون على تأثير تلك المكونات على سلوك العاملين. كما يوجد من يربط التعريف بوظائفها وهذه بعض التعاريف من دراسات سابقة:

يعرف السكارنة (2009) الثقافة التنظيمية بأنها: "عبارة عن مجموعة من المعتقدات التي يشترك فيها أعضاء المنظمة كما أنها مجموعة من المبادئ الأساسية التي اخترعها واكتشفها أو شكلتها جماعة معينة وذلك بهدف التعرف على حل بعض المشاكل فيها والتأقلم مع محيطها الخارجي والانسجام أو التكامل الداخلي".

كما ويعتقد نلسون وكويك (1996) أن الثقافة التنظيمية التي يتبناها الأفراد في المنظمات تؤثر بشكل كبير على سلوكهم وأدائهم في العمل وعلى علاقاتهم مع زملائهم ومدراءهم. تعكس هذه القيم والمعتقدات مدى التماسك والتكامل بين أفراد

المنظمة وتعمل كنظام رقابة داخلي يحدد حدود السلوك. تعكس هذه القيم القدرة على تحديد قيم أساسية يمكن لجميع أفراد المنظمة التحرك حولها والعمل بموجبها على جميع المستويات.

وضع كلاين (1996) الثقافة التنظيمية كأساس لأنشطة المنظمة التي تؤثر بشكل شامل على أدائها وجودة منتجاتها وخدماتها.

عرف شين (2004) الثقافة التنظيمية كـ "قوة ديناميكية" داخل المنظمة تكون قوة دوار و جذابة وتفاعلية وتتشكل من خلال الموظفين وإيماءات الإدارة وسلوكياتها ومواقفها.

يعرف لويس (1980) الثقافة في المنظمة على أنها مجموعة من التفاهات أو المعاني المشتركة بين مجموعة من الأشخاص والتي تكون ضمنية إلى حد كبير بين الأعضاء وتكون ذات صلة ومميزة بشكل واضح لمجموعة معينة والتي يتم نقلها أيضا إلى أعضاء جدد. هذا التعريف يشير إلى سمة الثقافة المتمثلة في المشاركة والتعلم.

يرى هوفستيد (1990) ثقافة المنظمة إنها عبارة عن عملية جماعية للعقل التي يميز أعضاء مجموعة معينة عن غيرهم.

من خلال دراسة هذه التعريفات المختلفة يمكن الوصول إلى تعريف شامل لمفهوم "ثقافة المنظمة" وفهم أعمق لدورها في سلوك الأفراد وهو أن:

هي مجموعة من القيم والافتراضات والمعتقدات المشتركة التي تحكم طريقة تصرف الأفراد داخل الشركات تؤثر هذه الثقافة بشكل قوي على أفراد الشركة فيما يخص تصرفاتهم وأدائهم الوظيفي كل منظمة تمتلك ثقافة تنظيمية فريدة لها حيث تهتم المنظمات بتطوير والحفاظ على ثقافة تنظيمية مبتكرة ومميزة توفر التوجيه والحدود الخاصة بسلوك أعضاء المنظمة وتعتبر وسيلة رائعة لتحديد احتياجات الموظف الجديد في التعلم والتدريب ليكون عضواً منسجماً وفعالاً في المنظمة.

2.2.3 أهمية الثقافة التنظيمية

■ تعزيز الأداء المؤسسي

الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز الأداء والفعالية.

■ تعزيز التكيف مع التغيرات

تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية.

■ تحفيز الموظفين

تساهم في زيادة الرضا الوظيفي والالتزام.

■ تسهيل التواصل

تسهم في تحسين قنوات التواصل بين الأفراد والفرق.

■ جذب المواهب والاحتفاظ بها

تساهم في جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم.

■ تعزيز الابتكار

تشجع على التفكير الإبداعي والابتكار داخل الفرق.

■ بناء سمعة المؤسسة

تسهم في بناء سمعة إيجابية للمنظمة في السوق.

2.2.4 تطور الثقافة التنظيمية

ظهور المدرسة السلوكية في بداية الأربعينات من القرن العشرين ساهم في تسليط الضوء على أهمية الثقافة التنظيمية وزيادة الاهتمام بها. هذا التيار الجديد ركز بشكل رئيسي على سلوك الإنسان في البيئة العملية وعلى الروابط الاجتماعية بين أفراد المنظمة. تجارب الهاوثورن التي أجريت في جامعة هارفارد كانت من أوائل الدراسات التي أظهرت أهمية العلاقات الإنسانية وتأثيرها على الأفراد في بيئة العمل.

ومنذ ذلك الزمن بدأ علماء السلوكيات وعلماء نظرية التنظيم في الاهتمام بترويج مفهوم جديد للتحليل وهو: ثقافة المنظمة. تم استخدام هذا المصطلح لأول مرة من قبل إيلوت جاكس (1951). كانت ثقافة المنظمة بالنسبة له هي الطريقة التقليدية للتفكير والعمل التي تنتقل من شخص لآخر وتكون مقبولة ومفهومة جزئياً من قبل الأشخاص الجدد. من ثم جاءت مساهمات ماك جريجور في أوائل الستينيات والتي أطلق عليها نظرية الفلسفة الإدارية. قدم فيها نمطين مختلفين للسلوك الإنساني في مجال العمل أطلق عليهما النظرية Z والتي تعبر عن الثقافة الضعيفة، ونظرية Y التي تمثل الثقافة القوية. تمثل النظرية Z وجهة نظر سلبية تعتمد على الرقابة والتوجيه والتهديد أو المكافأة لإقناع الفرد وتحفيزه على العمل. بينما تمثل النظرية Y وجهة نظر إيجابية تشجع على العمل وتعزز القدرة على تحمل المسؤولية والرقابة الذاتية والالتزام بالأهداف.

منذ ذلك الزمن بدأ هذا المفهوم يظهر بشكل واضح ومتكرر في المطبوعات والأبحاث للمعاهد والمؤسسات الإدارية بشكل خاص في عام 1980. على سبيل المثال، كتاب "البحث عن التميز" الذي قدمه زيتر ووترمان (1980) وكتاب "ثقافة المنظمة" لدليل وكنيدي (1982). بالإضافة إلى تأسيس معهد دراسات الثقافة الاقتصادية في جامعة بوسطن في عام 1985، وهو مركز بحثي يدرس العلاقة بين الثقافة والعمليات الاقتصادية. أثار نجاح المنظمات اليابانية اهتماماً متزايداً بهذا المفهوم حيث عادت بقوة إلى المنافسة العالمية في وقت قصير.

وانتشر مفهوم الثقافة التنظيمية بشكل واسع في أمريكا الشمالية حيث اهتمت المدرسة الإدارية بهذا المفهوم واستخدمته كحلاً للعديد من المشاكل الإدارية التي كانت تعاني منها المنظمات في ذلك الوقت. بدأ الباحثون الأمريكيون يهتمون بالثقافات الأوروبية واليابانية والسوفيتية لمقارنتها بثقافتهم الخاصة وذلك لدراسة نقاط القوة والضعف لكل واحدة منها وحل مشاكل الأفراد الناتجة عن التكيف مع البيئة.

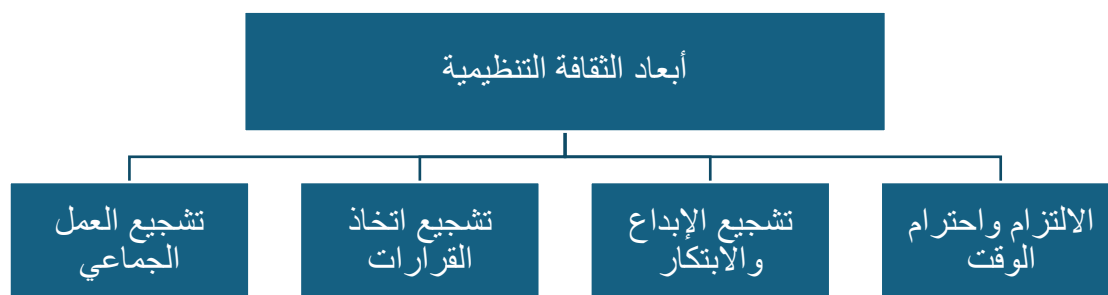
2.2.5 عناصر الثقافة التنظيمية

العنصر	وصفه
1 القيم والمعتقدات	تمثل المبادئ الأساسية التي تحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة.
2 الرموز	تشمل الشعارات الألوان والملابس التي تعبر عن هوية المنظمة.
3 العادات	الأنشطة اليومية أو الأسبوعية التي تعزز الروح الجماعية.
4 القصص والأساطير	الحكايات التي تروى داخل المنظمة لتعزيز القيم والمبادئ.
5 الأسلوب الإداري	كيفية اتخاذ القرارات والتواصل داخل المنظمة.
6 البيئة المادية	تصميم المكتب أو الأثاث أو التجهيزات التي تعكس الثقافة.
7 الممارسات والسياسات	الإجراءات التي تتبعها المنظمة في مجالات مثل التوظيف والتقييم.
8 التنوع والشمول	كيفية تعامل المنظمة مع التنوع الثقافي والاجتماعي

جدول (1)
عناصر الثقافة التنظيمية

2.2.6 أبعاد الثقافة التنظيمية

من المؤلف أن تختلف ثقافة كل مؤسسة عن الأخرى وذلك استناداً إلى خصائصها وأبعادها والعوامل التي تؤثر فيها ومنها:



أبعاد الثقافة التنظيمية المصدر: الباحثة

1. الالتزام واحترام الوقت

الالتزام: هو إقناع الفرد وقبوله التام لأهداف المنظمة التي يعمل فيها وبقيمها وتنفيذ واجبه.

الوقت: هو عنصر أساسي في الإدارة حيث يلزم كل عمل تجاري وقتاً لتحقيق الأهداف المرجوة. يؤثر مدى حرية الفرد في تحديد كيفية إدارة وقته على أدائه في حل المشكلات حيث يؤدي استغلال الوقت بشكل فعال إلى تحسين الأداء الوظيفي.

كما أن الاستفادة الجيدة من الوقت تمكن الإدارة الحديثة من التركيز على الأنشطة التي تجعل المدير قائداً فعالاً، وتجعل الموظفين يؤدون الأعمال المطلوبة بكفاءة وإنتاجية عالية مما يساهم في تحقيق النجاح والازدهار للجميع.

2. تشجيع الإبداع والابتكار

الإبداع: هو إحضار شيء جديد سواء كانت فكرة أو خدمة أو عملية أو منتج يقدمه الشخص للمنظمة التي تشجع وتعزز الابتكار لأن الأفراد يميلون إلى التجريب خاصة الأشخاص الذين يتمتعون بكفاءة عالية.

الإبداع في الشركة يزيد من قدرتها على التصدي للتحديات الخارجية ويمكنها استغلال الفرص المتاحة لتحقيق تفوق تنافسي يميزها عن منافسيها مما يساهم في تحقيق الاستدامة والبقاء في السوق.

3. تشجيع اتخاذ القرار

المشاركة في عملية اتخاذ القرارات: هي تفاعل عدد كبير من أفراد المنظمة في صنع القرارات التي تعزز أداء العمل وتعزز قيادتهم الإدارية وتعزز شعورهم بالمسؤولية مما يؤدي إلى زيادة ولائهم وتعزيز قدراتهم على الإبداع والابتكار.

المشاركة في اتخاذ القرارات تمنح العاملين فرصة للتأثير على القرارات مما يزيدهم راحة ويعزز دورهم كرأس مال بشري.

تتضمن المشاركة جوانب مثل:

- التمثيل في اللجان وتصميم الهيكل التنظيمي.
- المشاركة في العمليات مثل أسلوب الإدارة والثقافة والتفاعل.
- المشاركة تعتبر انخراطاً عقلياً وعاطفياً في العمل مما يدفع الموظفين للمساهمة في تحقيق الأهداف الجماعية وتحمل المسؤولية.

بالتالي تشمل المشاركة الانغماس والمساهمة والتفاعل.

اتخاذ القرارات فيعتبر من أولويات أي منظمة حيث تكمن أهمية اتخاذ القرارات في كيفية تنفيذها من قبل المديرين وضرورة تعاونهم ومشاركة الموظفين في هذه القرارات لضمان جودتها.

4. تشجيع فرق العمل

إدارة المنظمة تهدف إلى تعزيز التعاون بين أفراد الفريق لتحقيق أداء ممتاز حيث تلعب الجماعة دوراً مهماً في تعزيز أداء الموظفين. المنظمات الحديثة تعتمد على فرق العمل لإنجاز وتحقيق أهدافها بنجاح.

فرق العمل: مجموعة من الأفراد الذين يتعاونون معاً لتحقيق الأهداف المحددة في مجال عمل معين.

وتتأثر أداء العمل الجماعي بعوامل مثل:

- **ضرورة المهمة:** وهي تعود إلى وضوح طبيعة المهمة وكيفية أدائها وقياسها بالإضافة إلى وضوح ظروف العمل.
- **الاعتمادية:** تشير إلى مدى التعاون والتنسيق بين أنشطة الاجتماعات لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- **أهداف الجماعة:** تعني وجود أهداف مشتركة تجعل الجماعات أكثر فعالية من الأفراد الذين لديهم مواهب فردية ولذلك تعتمد المنظمات الناجحة على قيمة الفرق العمل لتعويض نقاط الضعف الفردية بنقاط القوة لأعضاء الفريق مما يعزز الدافعية ويجذب انتباه الأعضاء ويساعد في تجنب الأخطاء.

كل هذا يحتاج إلى اختيار الأفضل لفرق العمل التي تتمتع بالرؤية والتركيز وتستغل الفرص لصالح المنظمة العامة مما يؤدي إلى تحقيق توازن بين المهارات الشخصية والمهنية والأنظمة.

2.2.7 نظريات الثقافة التنظيمية

نموذج شين للثقافة التنظيمية

يعتبر من أهم النماذج في دراسة الثقافة التنظيمية ويقسم الثقافة إلى ثلاث مستويات:

- **المظاهر الظاهرة:** وهي كل ما يمكن رؤيته أو سماعه أو الشعور به في المنظمة.
- **القيم المعلنة:** وتشمل الاستراتيجيات والأهداف والمعايير التي تعلنها المنظمة.
- **الافتراضات الأساسية:** وهي المعتقدات غير المكتوبة التي توجه سلوك أفراد المنظمة.

أبعاد هوفستد الثقافية

قدم نموذجاً لفهم الثقافة التنظيمية من خلال ستة أبعاد مختلفة وهي:



أبعاد هوفستد الثقافية المصدر: الباحثة

نموذج كاميرون وكوين للقيم المتناقضة

يعتمد على أربع ثقافات تنظيمية مختلفة:

- ثقافة العشيرة: تركيز على التعاون والمشاركة.
- ثقافة الأدهوكراسية: تركيز على الابتكار والمغامرة.
- ثقافة السوق: تركيز على التنافس والإنجاز.
- الثقافة الهرمية: تركيز على السيطرة والكفاءة.

نموذج دينيسون للثقافة التنظيمية

يركز على أربعة أبعاد رئيسية:



نموذج دينيسون للثقافة التنظيمية المصدر: الباحثة

2.3 أداء الموارد البشرية

2.3.1 مفهوم الموارد

المورد: هو القدرات التي يمكن للإدارة الاستفادة منها لتنفيذ المهام المطلوبة لتحقيق الأهداف. والمصدر الرئيسي للموارد هو البيئة المحيطة وتتطلب الحصول عليها من الإدارة بذل جهد وتحمل تكاليف محددة من أجل ذلك.

2.3.2 مفهوم أداء الموارد البشرية

الأداء هو مفهوم مهم جداً للباحثين والدارسين في مجال الموارد البشرية لأهميته على مستوى الفرد والمنظمة.

يعتبر المورد البشري العمود الفقري للمؤسسة ويمكن تعريف أداء الموارد البشرية كما يلي:

أداء الموارد البشرية برأي حسن بلوط هو "إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة".

بينما تصفها روان حسن بأنها "المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجود العمل المقدم من طرفه".

من ناحية أخرى، يعرف هاينز أداء الموارد البشرية بأنه "الناتج الذي يحققه الموظف عند القيام بأي عمل من الأعمال".

يركز تعبير توماس جيلبرت عن أداء الموارد البشرية على الفرق بين السلوك والإنجاز. حيث يعتبر السلوك هو ما يقوم به الفرد خلال عمله في المؤسسة بينما الإنجاز هو النتائج التي تبقى بعد انتهاء العمل. بالنسبة للأداء يمثل التفاعل بين السلوك والإنجاز حيث يعكس مجموع السلوك والنتائج التي تحققت.

في وجهة نظر روان حسن يتم تعريف أداء الموارد البشرية على أنه " درجة تحقيق الفرد أو فريق العمل وكيفية تحقيق الأهداف بفعالية ".

بشكل عام يعتبر أداء الموارد البشرية سلوكاً ينتج عن الجهد الجسدي و الذهني المبذول.

2.3.3 أهمية إدارة الموارد البشرية

- تعزيز الرضا الوظيفي

أداء الموارد البشرية الجيد يساهم في رضا الموظفين وزيادة ولائهم.

- تطوير المهارات والمعرفة

يساهم في تطوير مهارات الموظفين وتحسين مستوى المعرفة.

- تحقيق الأهداف الاستراتيجية

أداء فعال للموارد البشرية يساعد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

- إدارة التغيير بكفاءة

أداء الموارد البشرية الجيد يسهل عملية التغيير داخل المنظمة.

- تعزيز سمعة المنظمة

أداء الموارد البشرية الجيد يعزز سمعة المنظمة في سوق العمل.

2.3.4 تطور أداء الموارد البشرية

مجال الموارد البشرية تطور بشكل كبير عبر الزمن.

1. في بداية الثورة الصناعية كان التركيز على إدارة العمل والعمال وتنظيم ساعات العمل.
2. خلال أوائل القرن العشرين تم إدخال مبادئ الإدارة العلمية لتحسين الكفاءة والإنتاجية.
3. بعد الحرب العالمية الثانية زاد الاهتمام بحقوق العمال وتحسين ظروف العمل، وبدأت الشركات تنشئ أقسام متخصصة في الموارد البشرية.
4. في السبعينيات والثمانينيات ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية مع التركيز على تطوير الموظفين ورضاهم الوظيفي.

5. في التسعينيات زاد الاعتماد على تطوير مهارات الموظفين وتعزيز العمل الجماعي.

هذا التطور يظهر كيف أصبحت الموارد البشرية جزءاً استراتيجياً من أي مؤسسة تهدف إلى تحقيق توازن بين احتياجات العمل ورفاهية الموظفين.

2.3.5 نظريات أداء الموارد البشرية

النظرية	مفهومها
١ نظرية رأس المال البشري	تركز هذه النظرية على الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين لزيادة إنتاجيتهم وكفاءتهم.
٢ نظرية التوقعات	تفترض هذه النظرية أن الموظفين سيبدلون جهداً أكبر إذا كانوا يتوقعون أن جهودهم ستؤدي إلى أداء جيد ومكافآت مرغوبة.
٣ نظرية الدافعية-النظافة (نظرية العاملين)	تقترح هذه النظرية أن هناك عوامل تؤدي إلى الرضا الوظيفي (مُحفّزات) وأخرى تؤدي إلى عدم الرضا (عوامل النظافة).
٤ نظرية الأهداف	تؤكد هذه النظرية على أهمية تحديد أهداف واضحة ومحددة لتحفيز الأداء العالي.
٥ نظرية العدالة	تركز على شعور الموظفين بالعدالة في توزيع المكافآت والموارد، مما يؤثر على أدائهم ودافعيتهم.

جدول (2)

نظريات أداء الموارد البشرية

2.4 العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية

الأشخاص الذين يعملون في المنظمة والذين يتبنون ويطورون ثقافات معينة داخل المنظمة ومن ثم فإن أي تغيير مرغوب في ثقافة المنظمة يجب أن يتم من خلال الناس ومن خلال الناس (باي ولولر، 2000). الترابط الوثيق بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية يعد أمراً حاسماً في سير العمل داخل أي منظمة. فهم هذه العلاقة بشكل جيد يمكن أن يكون مفتاح النجاح أو الفشل للمؤسسة.

دراسة إلياس سالم وجدت تأثير كبير للثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المنظمة مثل احترام الوقت وسياسة الابتكار. الثقافة تؤثر على تصميم الهيكل التنظيمي وعلى كفاءة العمل الإداري وتساعد في تحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين.

تبدأ المنظمات في بناء الثقافات من خلال إجراءات المؤسس الذي يتبوأ دور القيادة ودور هؤلاء القادة يكمن في تزويد المجموعات الجديدة بالإرشادات الأولية حول كيفية العمل داخل وخارج المنظمة. المنظمة ذات الثقافة القوية تتمتع بأداء فعال حيث توجه سلوك أفرادها بدقة دون الحاجة للجدول والتعليمات إذ يكونون على دراية بما يجب فعله وهذه الثقافة تعمل كدليل لهم.

بينما في الثقافات الضعيفة الأفراد يسيرون في طرق مبهمه غير واضحة المعالم ويتلقون تعليمات متناقضة مما يؤدي إلى فشلهم في اتخاذ قرارات مناسبة.

إذا كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية لا تتوافق مع القيم التنظيمية التي يتقاسمها الموظفون فإن الموظفين سوف يفعلون ذلك يشعرون بعدم الرضا وعدم الارتياح وعدم الالتزام مما يؤدي إلى انخفاض الأداء بسبب قيمهم مختلفة عن توقعات الشركة (إيرل، 2002).

يمكن تلخيص دور ثقافة المنظمة على أداء الموارد البشرية في أربع وظائف رئيسية:

1. تمنح الأفراد هوية تنظيمية مشتركة مما يعزز الاتحاد وتطوير الإحساس بالغرض المشترك.
2. تعزز الالتزام الجماعي من خلال تحفيز الالتزام بالأهداف المشتركة.
3. تعزز استقرار النظام من خلال تشجيع التعاون والتنسيق بين أفراد المنظمة.
4. توجه السلوك عن طريق توفير معاني مشتركة تساعد الأفراد على فهم بينتهم المنظمة بشكل أفضل.

يظهر لنا بوضوح أن العديد من السمات السابقة قد تكون عامل دافع للأفراد والمنظمة بالإضافة إلى التأثير الواضح للثقافة التنظيمية على الممارسات الإدارية حيث تمنح المنظمة هوية خاصة تميزها عن غيرها وتوفر الشعور بالهوية المشتركة للعاملين مما يؤدي إلى الالتزام الجماعي وبالتالي استقرار النظام. عندما تحدث صراعات بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية تنشأ مسألة معقدة وحساسة حيث يمكن للثقافة التنظيمية أن تؤثر بشكل كبير على سلوك الموظفين مستوى رضاهم وإنتاجيتهم. تلك الصراعات قد تؤدي إلى تأثيرات سلبية على الأداء العام للمنظمة.

أبعاد الثقافة التنظيمية المؤثرة على أداء الموارد البشرية :

تشجيع العمل الجماعي	تشجيع اتخاذ القرارات	تشجيع الإبداع والابتكار	الالتزام واحترام الوقت
تحسين الإنتاجية تعزيز الإبداع والابتكار تحسين الاتصال زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز تحسين مهارات حل المشكلات تعزيز الثقة والتماسك بين الأعضاء تقليل معدل دوران الموظفين	تحسين الكفاءة والإنتاجية تحفيز الموظفين زيادة الرضا الوظيفي تعزيز الثقة والشفافية تطوير المهارات وتحسين الأداء تقليل معدل دوران الموظفين تعزيز الابتكار والإبداع	تحسين الإنتاجية تحفيز الموظفين زيادة الرضا الوظيفي تعزيز القدرة التنافسية والتنمية المستدامة تحسين التعاون والعمل الجماعي زيادة القدرة على حل المشكلات تحسين سمعة الشركة وجذب المواهب	زيادة الإنتاجية تحفيز الموظفين الثقة والاحترام بين الموظفين تحسين الثقافة التنظيمية تقليل الاجهاد والارهاق

جدول (3)

أبعاد الثقافة التنظيمية المؤثرة على أداء الموارد البشرية

1. التأثير على الالتزام واحترام الوقت:

الالتزام واحترام الوقت يؤثران بشكل كبير على أداء الموارد البشرية في أي منظمة. يمكن تقسيم هذا التأثير إلى عدة جوانب رئيسية مثل الإنتاجية والتحفيز والثقة بين الموظفين والثقافة التنظيمية.

- زيادة الإنتاجية

الالتزام بالمواعيد واحترام الوقت يسهمان في زيادة الإنتاجية داخل المنظمة. عندما يحترم الموظفون أوقات العمل ويسعون للالتزام بالمواعيد النهائية يتم إنجاز المهام بكفاءة أكبر.

- تحفيز الموظفين

احترام الوقت يعزز من تحفيز الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن وقتهم مقدر ومدار بفعالية فإن ذلك يعزز من رضاهم الوظيفي ويحفزهم للعمل بجدية أكبر.

- الثقة والاحترام بين الموظفين

الالتزام بالوقت يعزز الثقة بين أعضاء الفريق. عندما يكون الجميع ملتزمين بالمواعيد يتحقق الاحترام المتبادل ويصبح العمل الجماعي أكثر فعالية.

- تحسين الثقافة التنظيمية

مؤسسات تحترم الوقت وتلتزم به تطور ثقافة تنظيمية قوية. هذه الثقافة تكون جاذبة للموظفين وتساعد في الاحتفاظ بالكوادر المميزة.

- تقليل الإجهاد والإرهاق

إدارة الوقت بشكل فعال يقلل من الإجهاد والإرهاق بين الموظفين حيث يتمكنون من تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية.

2. التأثير على الإبداع والابتكار:

الإبداع والابتكار يعتبران عوامل حيوية تؤثر بشكل كبير على أداء الموارد البشرية في أي منظمة. هذه العوامل تسهم في تحسين الكفاءة وتحفيز الموظفين وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.

- تحسين الإنتاجية

الإبداع والابتكار يساهمان في تحسين الإنتاجية من خلال تقديم حلول جديدة وفعالة للمشاكل والتحديات. عندما يكون الموظفون مبدعين يمكنهم التفكير خارج الصندوق وتطوير طرق عمل أكثر كفاءة.

- تحفيز الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي

الإبداع والابتكار يساهمان في زيادة رضا الموظفين عن وظائفهم. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم الحرية لتقديم أفكار جديدة والمشاركة في الابتكار فإن ذلك يعزز من شعورهم بالإنجاز والتحفيز.

- تعزيز القدرة التنافسية والتنمية المستدامة

الإبداع والابتكار يمكنان المنظمة من التكيف مع التغيرات السريعة في السوق والبقاء في مقدمة المنافسة. من خلال تطوير منتجات وخدمات جديدة تستطيع الشركات تلبية احتياجات العملاء بشكل أفضل.

- تحسين التعاون والعمل الجماعي

البيئات التي تشجع على الإبداع غالبًا ما تساهم في تحسين التعاون بين الموظفين. عندما يكون الابتكار جزءاً من الثقافة التنظيمية يصبح التعاون بين الأفراد أكثر انسجاماً حيث يتشاركون الأفكار ويتعاونون في تطويرها.

- زيادة القدرة على حل المشكلات

الإبداع والابتكار يعززان قدرة الفرق على حل المشكلات بشكل فعال. من خلال التفكير الإبداعي يمكن للموظفين تطوير حلول غير تقليدية للتحديات التي تواجههم.

- تحسين سمعة الشركة وجذب المواهب

الشركات التي تشتهر بتشجيع الإبداع والابتكار غالباً ما تجذب أفضل المواهب في السوق. الموظفون المبدعون يبحثون عن بيئات عمل تشجع على التفكير الحر والابتكار وبالتالي فإن هذه الشركات تكون في وضع أفضل لجذب والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين.

3. التأثير على اتخاذ القرار:

اتخاذ القرارات يعتبر جزءاً حيوياً من إدارة الموارد البشرية وله تأثير مباشر على أداء الموظفين وأداء المنظمة ككل. يمكن تقسيم تأثير اتخاذ القرارات على أداء الموارد البشرية إلى عدة جوانب رئيسية مثل التحفيز الكفاءة الثقة والرضا الوظيفي.

- تحسين الكفاءة والإنتاجية

اتخاذ القرارات الفعال يساهم في تحسين كفاءة العمليات الإنتاجية حيث يمكن المديرين من توجيه الموارد البشرية بشكل أكثر فعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية. القرارات السريعة والمبنية على البيانات تساعد في تقليل الهدر وزيادة الإنتاجية.

- تحفيز الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي

القرارات التي تشرك الموظفين في عملية اتخاذ القرار تساهم في زيادة رضاهم الوظيفي وتحفيزهم. عندما يشعر الموظفون أنهم جزء من عملية صنع القرار يزيد ذلك من التزامهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف.

- تعزيز الثقة والشفافية

اتخاذ قرارات شفافة وعادلة يعزز من الثقة بين الموظفين والإدارة. عندما تكون القرارات واضحة ومدعومة بأسباب منطقية يشعر الموظفون بالثقة في قيادة المنظمة مما يقلل من التوترات الداخلية ويزيد من الاستقرار.

- تطوير المهارات وتحسين الأداء

عملية اتخاذ القرارات يمكن أن تكون وسيلة فعالة لتطوير مهارات الموظفين. عندما يشرك الموظفون في اتخاذ القرارات يتعلمون كيفية تحليل المشكلات واتخاذ الخيارات الصحيحة مما يحسن من أدائهم على المدى الطويل.

- تقليل معدل دوران الموظفين

القرارات التي تراعي احتياجات الموظفين وظروفهم تساهم في تقليل معدل دوران الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن قرارات الإدارة تأخذ في الاعتبار مصالحهم ورفاههم يكونون أكثر استعداداً للبقاء في المنظمة لفترة أطول.

- تعزيز الابتكار والإبداع

القرارات التي تشجع على المخاطرة المحسوبة وتقبل الأفكار الجديدة تعزز من الابتكار والإبداع داخل المنظمة. الموظفون الذين يشعرون بأن لديهم الحرية في اقتراح أفكار جديدة واتخاذ قرارات جريئة يساهمون بشكل أكبر في تطوير منتجات وخدمات جديدة.

4. التأثير على العمل الجماعي:

التعاون الجماعي يعد عاملاً حيوياً في تحسين أداء الموارد البشرية داخل أي منظمة. عندما يعمل الأفراد معاً بفعالية يمكنهم تحقيق نتائج أكبر من تلك التي يمكن أن يحققها كل فرد بمفرده. يتجلى تأثير العمل الجماعي على عدة مستويات بما في ذلك تحسين الإنتاجية وتعزيز الإبداع وتحسين الاتصال وزيادة الرضا الوظيفي.

- تحسين الإنتاجية

العمل الجماعي يعزز من إنتاجية الفرق بشكل كبير. عندما يتعاون الأفراد ويجمعون مهاراتهم وخبراتهم، يمكنهم حل المشكلات بشكل أسرع وأكثر فعالية مما لو كانوا يعملون بشكل فردي.

- تعزيز الإبداع والابتكار

العمل الجماعي يساهم في تعزيز الإبداع والابتكار من خلال دمج الأفكار المتنوعة والمختلفة. عندما يجتمع الأفراد من خلفيات متنوعة لمناقشة مشكلة معينة فإن احتمالية توليد أفكار جديدة ومبتكرة تزداد.

- تحسين الاتصال

العمل الجماعي يعزز من قنوات الاتصال بين الأفراد داخل المنظمة. التواصل الفعال بين أعضاء الفريق يساعد في توضيح الأهداف وتوزيع المهام وتقليل فرص سوء الفهم مما يقود إلى أداء أفضل.

- زيادة الرضا الوظيفي والتحفيز

العمل الجماعي يساهم في تحسين الرضا الوظيفي بين الموظفين. عندما يشعر الأفراد بأنهم جزء من فريق يدعم بعضه البعض فإن ذلك يزيد من تحفيزهم ويعزز التزامهم بأهداف الفريق.

- تحسين مهارات حل المشكلات

العمل الجماعي يعزز من قدرة الفرق على حل المشكلات بفعالية. عندما يتشارك الأفراد في تحليل المشكلة من زوايا مختلفة يمكنهم الوصول إلى حلول أكثر شمولية وفعالية.

- تعزيز الثقة والتماسك بين الأعضاء

العمل الجماعي يعزز من الثقة والتماسك بين أعضاء الفريق. عندما يعمل الأفراد معاً بشكل متكرر ويعتمدون على بعضهم البعض ينشأ بينهم شعور بالثقة والاحترام المتبادل مما يقوي الروابط داخل الفريق.

- تقليل معدل دوران الموظفين

العمل الجماعي الجيد يمكن أن يقلل من معدل دوران الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن لديهم دعماً من زملائهم وأنهم جزء من فريق متماسك، يصبحون أكثر ميلاً للبقاء في المنظمة.

2.5 الخاتمة

من خلال دراستنا هذه قمنا بالتطرق إلى أهمية الثقافة التنظيمية وعلاقتها بأداء الموارد البشرية. وقد توصلنا خلال بحثنا إلى أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء الموارد البشرية حيث تؤثر بشكل كبير على سلوكهم وأدائهم. ومن خلال النظرية التي درسناها سعينا لتحديد العناصر والأبعاد الرئيسية والعوامل التي تؤثر في الثقافة التنظيمية.

ثقافة المنظمة تعد المحرك الأساسي للطاقت والقدرات حيث تؤثر بشكل أساسي على الأداء وتحقيق الإنتاجية العالية. من الصعب فصل الأفراد عن ثقافة المنظمة إذ تقوم الثقافة بدور المرشد لهم توجه وتنظم وتضبط أفكارهم وجهودهم نحو تحقيق أهداف المنظمة ورسالتها. تساهم الثقافة أيضاً في تحقيق التماسك والانسجام بين العاملين من خلال منظومة مشتركة من القيم والمعتقدات. بشكل عام تصف ثقافة المنظمة بأنها الحجر الأساسي الذي يقوم عليه سلوك الفرد والجماعة والمنظمة.

وفي الأخير ما يمكن قوله أن النتائج المتحصل عليها تبقى نسبية تتحكم فيها العديد من المتغيرات. بالإضافة إلى أننا يمكن أن نستنتج أن العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية علاقة طردية بحيث:

- كلما زاد الالتزام بالثقافة داخل المنظمة كلما زاد أداء الموارد البشرية.

3 الفصل الثالث:

منهجية البحث

3.1 المقدمة

ساعرض في هذا الفصل منهجية الدراسة المستخدمة في البحث الذي يهدف إلى فهم "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية". وذلك باستخدام أسلوب البحث الوصفي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات توزع على عينة من موظفي شركة سابق. يهدف هذا الاستبيان إلى قياس تأثير الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل، بالإضافة إلى قياس أداء الموارد البشرية كمتغير تابع.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.2.1 الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تشكل البيئة الاجتماعية والنفسية الخاصة بمنظمة معينة. تعكس هذه الثقافة طريقة تفاعل الأفراد داخل المنظمة، وتؤثر في كيفية إدراكهم للأمور وأساليب تواصلهم مع بعضهم البعض ومع العملاء.

3.2.2 أداء الموارد البشرية

تشمل مجموعة الأنشطة والعمليات التي تهدف إلى تعزيز فعالية وكفاءة الأفراد داخل المنظمة. ويتضمن ذلك تخطيط وتنظيم وتوجيه أنشطة الموارد البشرية بما يتناسب مع أهداف المؤسسة. ويُعتبر أداء الموارد البشرية مسؤولية مدير الموارد البشرية، حيث يتطلب فهم احتياجات الموظفين وأهدافهم وتوافقها مع احتياجات وأهداف المنظمة.

3.3 تصميم البحث

1. فلسفة الدراسة: الوضعية

تركز على جمع البيانات القابلة للتحقق والملاحظة، وتستند إلى الحقائق والظواهر القابلة للقياس. تهدف هذه الدراسات إلى فهم الظواهر الاجتماعية أو الطبيعية من خلال الأساليب العلمية والتجريبية.

2. منهج الدراسة: استنتاجي

هو أسلوب بحثي يعتمد على استنتاجات منطقية تُستمد من مجموعة من المبادئ العامة أو الفرضيات للوصول إلى نتائج أو استنتاجات خاصة.

3. استراتيجية الدراسة: دراسة حالة

هي منهجية بحثية تُستخدم لفهم ظاهرة معينة أو موضوع ما من خلال تحليل عميق لحالة واحدة أو مجموعة من الحالات في سياقها الطبيعي.

4. نوع الدراسة: دراسة كمية

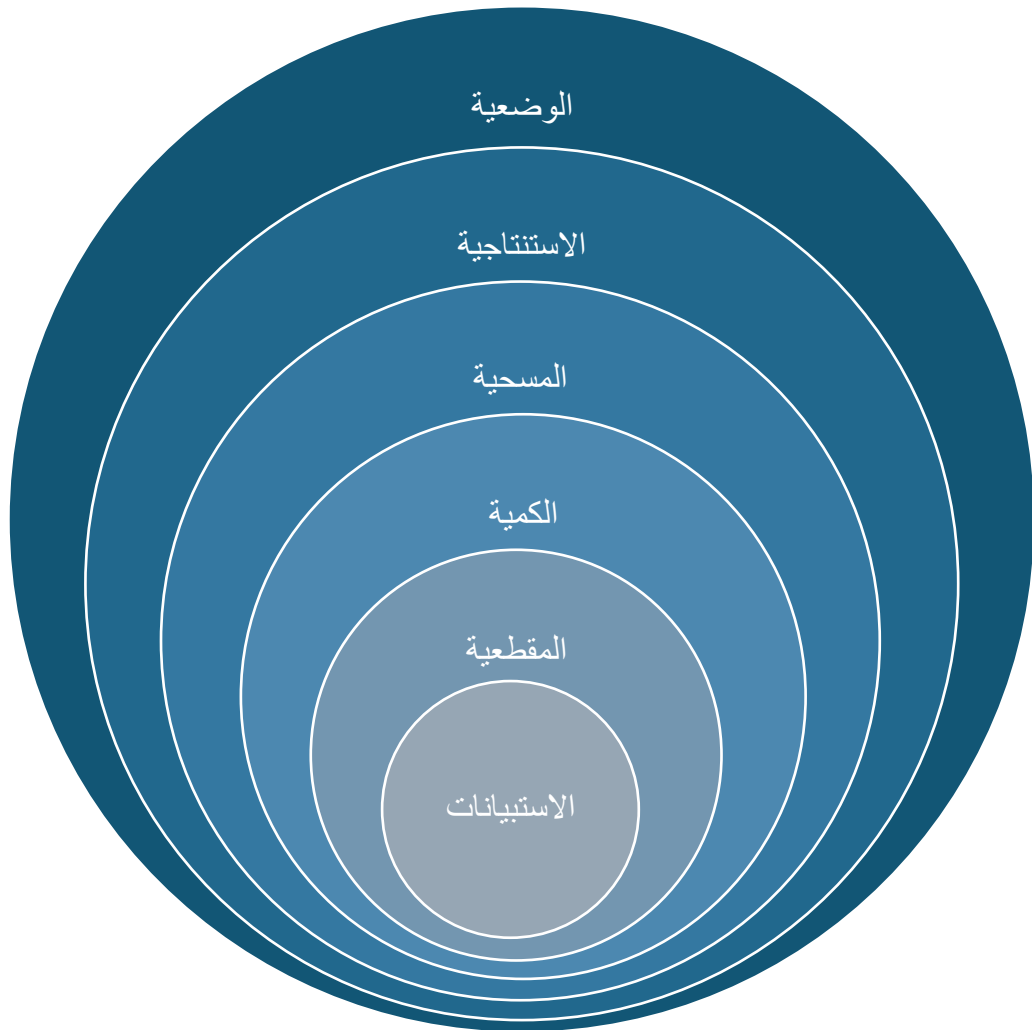
هي نوع من أنواع البحث العلمي الذي يعتمد على جمع وتحليل البيانات الرقمية. تهدف هذه الدراسات إلى فهم الظواهر من خلال الأرقام والإحصاءات، مما يسمح بالتحقق من الفرضيات وتقديم استنتاجات موضوعية وقابلة للتعميم.

5. الأفق الزمني: دراسة مقطعية

هي نوع من البحث العلمي يُستخدم لجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة أو خلال فترة زمنية قصيرة، مما يسمح للباحث بتحليل العلاقات بين المتغيرات وفهم الحالة الراهنة لموضوع البحث.

6. طرق جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات

هي أدوات بحثية تُستخدم لجمع البيانات والمعلومات من الأفراد أو المجموعات. تتكون الاستبيانات من مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع بيانات نوعية أو كمية حول موضوع معين.



بصلة البحث المصدر: الطالبة

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

3.4.1 مجتمع البحث

عدد الموظفين	التصنيفات	اسم الشركة
٦	الإدارة العليا	شركة سابك
٤٠	الموظفين	

جدول (4)

3.4.2 عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
مستهدف الموظفين في شركة سابك	٣٠ – ٤٠ شخص

جدول (5)

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة

طريقة اخذ العينات هي الاحتمالية، وتقنيات اخذ العينات العشوائية البسيطة.

3.5 طريقة جمع البيانات

3.5.1 المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)

اعتمدت الباحثة على استبانة صديقي (٢٠١٣). من أجل قياس المتغير (الثقافة التنظيمية) ، وذلك من حيث اربع أبعاد وهي: الالتزام واحترام الوقت، تشجيع الإبداع والابتكار، تشجيع اتخاذ القرارات، العمل الجماعي. مع الإجمالي ٢١ عناصر للمتغير بأكمله. حيث أن البعد 'الالتزام واحترام الوقت' يتكون من ٥ عناصر، وبعد 'تشجيع الإبداع والابتكار' يتكون من ٦ عناصر، وبعد 'تشجيع اتخاذ القرارات' يتكون من ٣ عناصر ويتكون بعد 'العمل الجماعي' من ٧ عناصر.

نوع الأداة ليكرت

موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
أمانة صديقي (2013) تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية	5	الالتزام واحترام الوقت	الثقافة التنظيمية
	6	تشجيع الإبداع والابتكار	
	3	تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات	
	7	تشجيع فرق العمل	
	21	العدد الكلي	

جدول (6)

3.5.2 المتغير التابع (أداء الموارد البشرية)

اعتمدت الباحثة على استبانة صديقي (٢٠١٣). من أجل قياس المتغير (أداء الموارد البشرية)، وذلك بقياسه ككل مع الإجمالي ٨ عناصر للمتغير.

نوع الأداة ليكرت

موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
أمانة صديقي (2013) تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية	8		أداء الموارد البشرية
	8	العدد الكلي	

جدول (7)

3.6 أنواع البيانات

3.6.1 البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة. وقد تم تصميمه بعناية ليشمل جميع جوانب موضوع البحث ويساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

3.6.2 البيانات الثانوية

تشمل هذه البيانات مصادر سابقة، مثل الأبحاث التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية، بالإضافة إلى الكتب والمقالات والرسائل العلمية المتعلقة بهذه المواضيع ومنها المصادر:

- العربية
- الأجنبية

3.7 طرق وأساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدًا 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8 الخاتمة

نختم هذا الفصل بقول انه بإمكاننا التأكيد على أهمية منهجية البحث كأداة رئيسية لتحقيق أهداف الدراسة المرجوة. لذا قمنا في هذا الفصل باستعراض متخلف الأساليب والتقنيات التي تستخدم في جمع البيانات وتحليلها، مما ساهم في تعزيز دقة النتائج ومصادقيتها.

4 الفصل الرابع:

التحليل الإحصائي

للنتائج للدراسة

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS V. 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

• تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً:

○ للجنس -الفئة العمرية -عدد سنوات الخبرة – المنصب الوظيفي – المستوى التعليمي.

• تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتشمل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل

○ النوع ويشمل (ذكر -أنثى).

○ الفئة العمرية (أقل من 5 سنوات، من 6-10 سنوات، من 11-15 سنة، أكثر من 15 سنة).

○ عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات، من 6-10 سنوات، من 11-15 سنوات، أكثر من 15 سنوات).

○ طبيعة العمل (موظف/ رئيس وحدة/ رئيس قسم/إداري).

○ المستوى التعليمي (أقل من الثاني/ ثانوي/ جامعي/ دراسات عليا).

توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة
الجنس	ذكر	20	62.5%
	انثى	12	37.5%
	الاجمالي	32	100%
الفئة العمرية	أقل من 25 سنوات	14	43.8%
	من 26-30 سنوات	7	21.9%
	من 31-40 سنوات	7	21.9%
	أكثر من 40 سنة	4	12.5%
	الاجمالي	32	100%
	أقل من 5 سنوات	23	71.9%
عدد سنوات الخبرة	من 6-10 سنوات	3	9.4%
	من 11-15 سنة	4	12.5%
	أكثر من 15 سنة	2	6.3%
	الاجمالي	32	100%
	أقل من 5 سنوات	23	71.9%

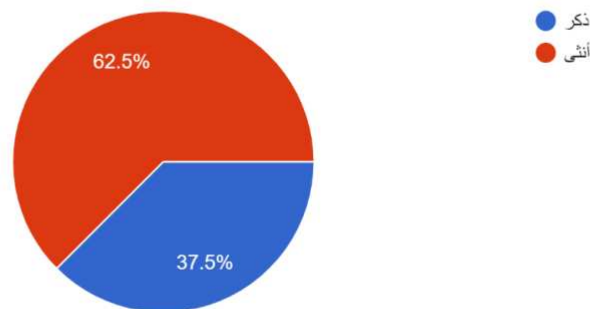
جدول (8)

من بيانات الجدول رقم (8) تم استخلاص النتائج الآتية

- بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الاحصائية ان على الرغم أن أغلبية المشاركين بالعينة من الإناث, حيث بلغت عدد الاناث 20 مفردة بنسبة 63.5% من إجمالي العينة, بينما بلغت عدد الذكور 12 مفردة بنسبة 37.5% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي

الجنس:

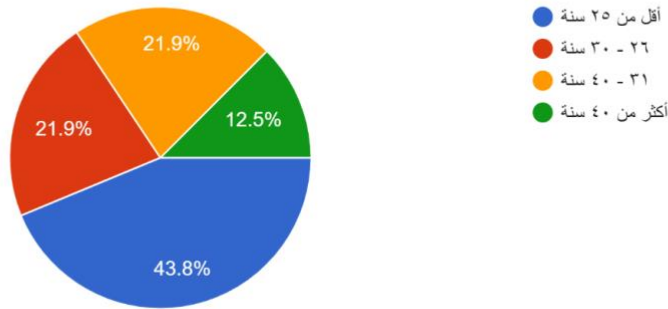
32 responses



- أما فيما يتعلق بالعمر: فإن 14 شخص أقل من ٢٥ سنة بنسبة 43.8% بينما الفئة العمرية من 26 إلى 30 جاء بها 7 أشخاص بنسبة 21.9% والفئة العمرية من 31 إلى 40 جاء بها 7 أشخاص بنسبة 21.9% بينما الفئة العمرية أكبر من 40 جاء بها 4 أشخاص بنسبة 12.5% الشكل التالي يوضح ذلك

العمر:

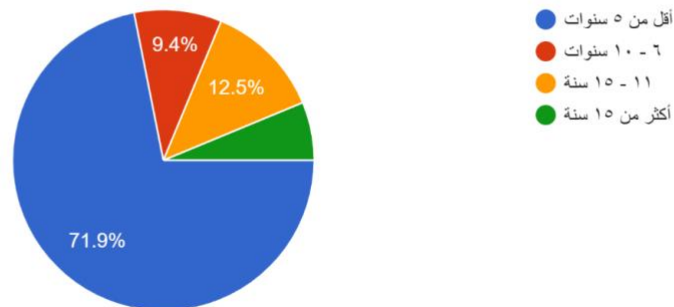
32 responses



- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن 23 شخص لديهم أقل من 5 سنوات خبرة بنسبة 71.9% بينما مستوى الخبرة من 6 إلى 10 سنوات جاء به 3 أشخاص بنسبة 9.4% بينما مستوى الخبرة من 11 إلى 15 سنوات جاء به 4 أشخاص بنسبة 12.5% بينما مستوى الخبرة أكثر من 15 سنوات جاء به مفردة 2 لنسبة 6.2% من إجمالي العينة . الشكل التالي يوضح ذلك.

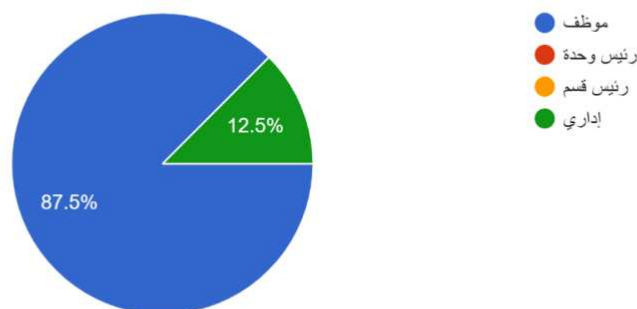
الخبرة المهنية:

32 responses



- فيما يتعلق بطبيعة العمل: فإن عدد المدراء بالعينة بلغ 4 أشخاص بنسبة 12.5% بينما عدد الموظفين بلغ 28 أشخاص بنسبة 87.5% من إجمالي العينة. الشكل التالي يوضح ذلك

: المنصب الوظيفي
32 responses



4.3 قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانة المخصصة لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE).

أما الثبات فقد تم قياسه باستخدام عدة معايير، منها قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) والثبات المركب (Composite Reliability) باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Model) مع قيمة rho-A. تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام برنامج Smart PLS للإحصاء، كما سيتم توضيح النتائج في الفقرات والجداول التالية.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

- تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted – AVE).
- **صدق الاتساق الداخلي:** يُشير إلى مدى اتساق كل عبارة في الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير. وفقاً لدراسة كايسر (1974)، يتم حذف أي عبارة يكون معامل ارتباطها أقل من 0.5.

- **الصدق التقاربي:** يتم قياسه من خلال احتساب متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس. يجب أن تكون قيمة AVE أكبر من 0.5 حسب ما ورد في دراسة (Hair et al. 2006).

توضح الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، والانحراف المعياري، وقيمة T المحسوبة، وقيمة p بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، وذلك بهدف قياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كما تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM-PLS).

متوسط التباين		P values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
193.81	7.680	0.00	.831	.723	.3.15	C1	الالتزام	الالتزام
	2.813	0.00	.309	.658		C2	واحترام	التنظيمي
	2320	0.00	.848	.783		C3	الوقت	
	1734	0.00	.909	.926		C4		
	1.423	0.00	.654	.684		C5		
	1.339	0.00	.700	.858		E1	تشجيع	
	.807	0.00	.965	.814		E2	الإبداع	
	.653	0.00	.856	.801		E3	والابتكار	
	.454	0.00	.629	.630		E4		
	.423	0.00	.588	.744		E5		
	.361	0.00	.845	.763		E6		
	.324	0.00	.846	.828		D1	المشاركة	
	.181	0.00	.653	.678		D2	في اتخاذ	
	.152	0.00	.779	.783		D3	القرارات	
	.132	0.00	.846	.535		T1	تشجيع فرق	
	.082	0.00	1.036	.596		T2	العمل	
	.054	0.00	.898	.669		T3		
	.034	0.00	.803	.872		T4		
	.021	0.00	1.012	.675		T5		
	.012	0.00	.983	.698		T6		
	.002	0.00	.790	.795		T7		
1.000	4.690	0.00	.839	.851	.659	H1	أداء الموارد	أداء الموارد
	1.204	0.00	.568	.877		H2	البشرية	البشرية
	.888	0.00	.755	.540		H3		

	.482	0.00	.854	.653		H4		
	.340	0.00	.762	.783		H5		
	.242	0.00	.763	.831		H6		
	.103	0.00	.944	.883		H7		
	.052	0.00	.873	.850		H8		

جدول (9)

يتضح من الجدول بالأعلى:

1. مقياس تطبيق الثقافة التنظيمية :

جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده)، عند قيم أكبر من.. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001/0. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، AVE، يتضح ان قيمته المتغير المتغير المستقل هو 193.81، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

2. مقياس تطبيق أداء الموارد البشرية :

جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير وأبعاده قيمتها أكبر من ٧/٠ بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير المتغير التابع ككل الذي يساوي ٠,٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج الأبعاد المتغير هي: ٠,٧٧٠,٠٠٧٥٨، على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28 وفقا لـ (Hair et al (2010)، يجب ان تكون القيمة أكبر من 0,7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

قياس الثبات لأداة الدراسة

Cronbach's alpha		العبارات	المتغير	
.900	.899	5	الالتزام واحترام الوقت	الثقافة التنظيمية
	.906			
	.897			
	.896			
	.894			
	.894	6	تشجيع الإبداع والابتكار	
	.896			
	.899			
	.894			
	.894			
	.898			
	.897	3	المشاركة في اتخاذ القرارات	
	.899			
	.896			
	.890	7	تشجيع فرق العمل	
	.891			
	.890			
	.903			
.891				
.891				
.896				
.894	.891	8	أداء الموارد البشرية	أداء الموارد البشرية
	.888			
	.884			
	.878			
	.872			
	.872			
	.886			
	.776			

جدول (10)

الثقافة التنظيمية وأبعادها أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.808،.816،.856،

،.856،.852)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0,7،

فقد تحقق ثبات المقياس. المتغير الثاني والأبعاد أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي

(.930،.931،.933،.932،.931،.931،.931،.934،.933،.935،.941)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى أقل من 1,80	غير موافق بشدة	من 20 إلى أقل من 36 %	منخفض جدا
من 1,80 إلى أقل من 2,60	غير موافق	من 36 إلى أقل من 52 %	منخفض
من 2,60 إلى أقل من 3,40	محايد	من 52 إلى أقل من 68 %	متوسط
من 3,40 إلى أقل من 4,20	موافق	من 68 إلى أقل من 84 %	مرتفع
من 4,20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى أقل من 100 %	مرتفع جدا

جدول (11)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

المتغير	الثقافة التنظيمية	أداء الموارد البشرية
الثقافة التنظيمية	Pearson Correlation	1
	Sig.(2-tailed)	.890
	N	31
أداء الموارد البشرية	Pearson Correlation	.890
	Sig.(2-tailed)	.001
	N	31

جدول (13)

اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

بناءً على الدور الذي تلعبه الفرضيات في توجيه البحث اعتمدت على فرضية رئيسية وهي:

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية إيجابية لأثر الثقافة التنظيمية في كفاءة أداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام واحترام الوقت كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع الإبداع والابتكار كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع اتخاذ القرار كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع فرق العمل كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية.

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) إلى أنه أقل من (2001)، مما يشير إلى معنوية

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة.....

تشير قيمة معامل الارتباط ($R=.820$) إلى وجود ارتباط موجب قوي الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية

يشير معامل التحديد المعدل (R) إلى أن 82% من التباين الحاصل في الثقافة التنظيمية يمكن تفسيره من خلال

التباين في أداء الموارد البشرية تشير قيمة (T) Value (T) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث إن مستوى

الدلالة المحسوب لاختبار (T) أقل من.....

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات

دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع

وفي النهاية تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد

البشرية .

هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه، حيث أثبتت تلك الدراسة أيضا وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الالتزام

واحترام الوقت وأداء الموارد البشرية .

نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأربعة للدراسة:

تنص هذه الفرضيات على انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد

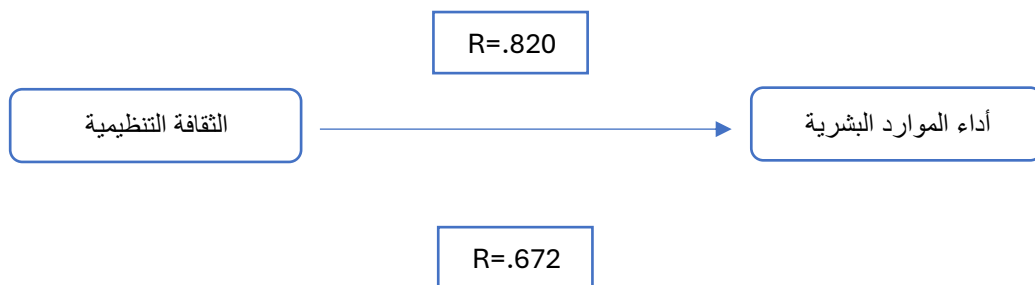
البشرية

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple Linear Regression

يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig. (F) إلى أنه أقل من (001)، مما يشير إلى معنوية

نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 1....

تشير قيمة معامل الارتباط ($R^2=.672$) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية .



المصدر: الباحثة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.661	.354
a. Predictors: (Constant), Commitmentandrespectfortime				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.450	1	7.450	59.425	<.001 ^b
	Residual	3.636	29	.125		
	Total	11.086	30			
a. Dependent Variable: Humanresources						
b. Predictors: (Constant), Commitmentandrespectfortime						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.917	.435		2.109	.044
	Commitmentandrespec tfortime	.819	.106	.820	7.709	<.001
a. Dependent Variable: Humanresources						

4.5 الخاتمة

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كلا من برنامجي SPSS28 و PLS-SEM.

- فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة.
- وفقا لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة.
- كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الأربع الفرعية.

5 الفصل الخامس:

مناقشة النتائج

والاستنتاجات

5.1 المقدمة

سوف نتناول في هذا الفصل التوصيات الممكنة استناداً على النتائج مما سيساعد في توجيه الأبحاث المستقبلية أو تحسين الممارسات الحالية.

5.2 التوصيات

- (1) يوصى بضرورة الالتزام بالثقافة لتحسين أداء الموارد البشرية.
- (2) من المهم إقامة اجتماعات لسماع آراء الموظفين مشاركتهم في عملية إتخاذ القرارات لضمان تحسين أداءهم وتعزيز انتمائهم.
- (3) ننصح بالتركيز على ثقافة الفريق في الأبحاث المستقبلية لتعميق الفهم حول العمل الجماعي.
- (4) يعتبر الالتزام بالوقت واحترامهم خطوة حيوية نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- (5) يجب على المدراء والمسؤولين النظر في طرق تقوية الفكر الإبداعي لدى الموظفين لدعم انتاجهم.

5.3 حدود الدراسة

• الحدود الموضوعية:

ركزت الدراسة على تأثير الثقافة التنظيمية وأبعادها الأربعة المختارة (الالتزام واحترام الوقت، تشجيع اتخاذ القرار، تشجيع الإبداع والابتكار، العمل الجماعي) على أداء الموارد البشرية

• الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة عن مجتمع البحث لموظفين وإداريي شركة سابك.

• الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لشركة سابك في مكة المكرمة.

• الحدود الزمنية:

تركز هذه الدراسة على الفترة الزمنية لعام 2024 وهي الفترة التي تم بها جمع البيانات.

5.4 الدراسات المستقبلية

بالاستناد إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والتي أوضحت العلاقة الوثيقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية، خاصة العلاقة القوية بين تعزيز الإبداع والابتكار كأحد عناصر الثقافة التنظيمية وأداء الموارد البشرية بشكل عام، توصي الباحثة بإجراء دراسات مستقبلية تركز على قطاع الموارد البشرية لتعزيز العلاقة بينهم.

5.5 الخاتمة

تعتبر خاتمة فصل النتائج والاستنتاجات من العناصر الأساسية في أي بحث علمي أو دراسة. في هذا الفصل، يتم تلخيص النتائج التي تم التوصل إليها، مع تقديم تحليل شامل لهذه النتائج وتأثيراتها. علاوة على ذلك تشير هذه النتائج إلى [تأثير ابعاد الثقافة التنظيمية. وهذا يفتح المجال لمزيد من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تتناول احد الأبعاد عامل رئيسي.

6 المراجع

المراجع العربية:

1. مصطفى، زهرة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
2. نجات قريشي. تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية.
3. محمد نور، & محمد الصادق عمر. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية علي بالقطاع المصرفي السوداني (Doctoral dissertation, ابراهيم فضل المولى البشير).
4. صديقي، & امينة. تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية-دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة (Doctoral dissertation, جمعة قاصدي مرباح ورقلة).
5. بابيه. أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية بمؤسسة رغوة الجنوب (Doctoral dissertation).
6. نصر علي. (2022). تأثير عملية اختيار الموارد البشرية على الثقافة التنظيمية في وزارة الصحة العراقية. Enterpreneuership Journal For Finance and Bussiness, 105-120.
7. د. بثينة الرشيد محمد البشير. (2023). أثر الثقافة التنظيمية ومشاركة الموارد البشرية في إطار التغيير التنظيمي على رضا العاملين. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية, 1(19).
8. بعيطيش رشا، & لعبيدي أشواق. (2022). علاقة الثقافة التنظيمية بتحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء والغاز سونلغاز برج بوعريريج (Doctoral dissertation, جامعة محمد البشير الإبراهيمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير).
9. بغني، حجرية، بن داود، هدايجي، & عبد الجليل/مؤطر. (2021). مساهمة الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-أدرار).
10. عمر شعبان أبو القاسم العوامة. (2020). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية. مجلة القرطاس للعلوم الإنسانية والتطبيقية, 11.
11. فولاني، طاهرة، طويل، & يونس. دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية" دراسة ميدانية بالمديرية الولائية للتجارة-ورقلة" (Doctoral dissertation).
12. <https://www.sabic.com/ar/about>

المراجع الأجنبية:

13. Barbars, L. D. A., & Dubkevics, L. (2010). The role of organizational culture in human resource management. Hum. Resour. Manag. Ergon, 4, 25-34.
14. Arifin, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and organization

commitment on employee performance. International Journal of Innovation, .Creativity and Change, 9(3), 105-129	
Aycan, Z., Kanungo, R. N., & Sinha, J. B. (1999). Organizational culture and human resource management practices: The model of culture fit. Journal .of cross-cultural psychology, 30(4), 501-526	.15
Schein, E. H. (2010). Organizational Culture and Leadership. Jossey- .Bass	.16
Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and .Organizations: Software of the Mind*. McGraw-Hill	.17
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey- .Bass	.18
Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational .Effectiveness*. Wiley	.19
Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical .Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press	.20
Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley	.21
Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation .to Work*. Wiley	.22
Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful .Theory of Goal Setting and Task Motivation*. American Psychologist	.23
Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. Advances in .Experimental Social Psychology	.24
Jerome, N. (2013). Empirical investigation of the impact of organizational culture on human resource management. International Journal of Business and .Social Science, 4(5)	.25
Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). Corporate Culture and .Performance	.26
.Harvard Business Review. (2016). Time Management in the Workplace	.27
.Gallup. (2017). State of the American Workplace	.28
.Stanford University. (2019). Team Dynamics and Trust in the Workplace	.29

McKinsey & Company. (2018). Organizational Culture and Employee	.30
.Retention	
American Psychological Association. (2017). Workplace Stress and	.31
.Wellbeing	
University of Illinois. (2018). Innovation and Productivity in the	.32
.Workplace	
.Gallup. (2019). Employee Engagement and Innovation	.33
MIT Sloan Management Review. (2016). Collaboration and Innovation in	.34
.Team	
Harvar Business Review. (2017). Problem Solving and Innovation in 5	.35
.Teams	
.Forbes. (2020). The Importance of Innovation In Attracting Talent	.36
McKinsey & Company. (2018). Decision-Making and Productivity In	.37
.Organizations	
.Gallup. (2019). Employee Engagement and Decision-making	.38
Harvard Business Review. (2020). Transparency and Trust In Decision-	.39
.making	
Stanford University. (2017). Employee Performance and Participation in	.40
.Decision-making	
.SHRM. (2019). Employee Retention and Decision-making	.41
MIT Sloan Management Review. (2018). Innovation and Decision-	.42
Making in Organizations	
.Stanford University. (2019). Teamwork and Productivity	.43
.McKinsey & Company. (2017). Diversity and Innovation in Teams	.44
.Harvard Business Review. (2018). Effective Communication In Teams	.45
.Gallup. (2019). Employee Satisfaction and Team Collaboration	.46
.MIT Sloan Management Review. (2016). Problem Solving in Teams	.47
.Harvard University. (2017). Trust and Cohesion In Teams	.48
.SHRM. (2018). Teamwork and Employee Retention	.49
Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership	.50

Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). Corporate Cultures: The Rites and	.51
Rituals of Corporate Life.	
Brown, A. D. (1998). "Narrative, Politics and Legitimacy in an Organizational	.52
.Field." Journal of Management Studies	
.Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior	.53
cCoy, J. M., & Evans, G. W. (2002). "Physical Environment and Stress in the	.54
.Workplace." Journal of Occupational Health Psychology	
.Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). The HR Value Proposition	.55
Cox, T. (1994). Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research &	.56
.Practice	
Schneider, B., & Barbera, K. (2014). The Oxford Handbook of Organizational	.57
.Climate and Culture	
.Amabile, T. M. (1996). Creativity in Context	.58
.Fombrun, C. J. (1996). Reputation: Realizing Value from the Corporate Image	.59
Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). "Desegregating HRM: A Review and	.60
Synthesis of Micro and Macro Human Resource Management Research."	
.Journal of Management	
Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard: Translating	.61
.Strategy into Action	
.Noe, R. A. (2010). Employee Training and Development	.62

7 الملاحق

الاستبيان

تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن اضع هذا الاستبيان بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية" ليكون أداة البحث المتممة لهذا البحث العلم والذي نهدف من خلاله معرفة رأيكم حول محوري البحث وهما:

• الثقافة التنظيمية

• أداء الموارد البشرية

من أجل هذا نرجو منكم الإجابة على الاستبيان شاكرين تعاونكم الكريم لاتمام هذا البحث.

يشرفني أن اضع هذا الاستبيان بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية" ليكون أداة البحث المتممة لهذا الدراسة العلمية والتي نهدف من خلالها إلى معرفة رأيكم حول محوري الدراسة وهما:

• الثقافة التنظيمية

• أداء الموارد البشرية

من أجل هذا نرجو منكم الإجابة على الاستبيان شاكرين تعاونكم الكريم لاتمام هذا البحث.

مع العلم ان الإجابات تستخدم لأغراض البحث فقط.

المعلومات الشخصية:

1. الجنس:

• ذكر

• أنثى

2. العمر:

• أقل من ٢٥ عام

• ٢٦-٣٠ عام

• ٣١-٤٠ عام

• أكبر من ٤٠ عام

3. المؤهل العلمي:

• أقل من الثانوي

• ثانوي

- جامعي
- دراسات عليا

4. المؤهل الوظيفي:

- موظف
- رئيس وحدة
- رئيس قسم
- إداري

5. الخبرة المهنية:

- أقل من ٥ سنوات
- من ٦ إلى ١٠ سنوات
- من ١١ إلى ١٥ سنة
- أكثر من ١٥ سنة

المتغير الأول: الثقافة التنظيمية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	
الالتزام واحترام الوقت					
					1 أشعر بأنني أقوم بتنظيم وإدارة وقتي بشكل جيد.
					2 لا أجد أي اعتبار للوقت العبرة في إنجاز العمل لموكل إلي.
					3 اعتمد على نفسي في تنفيذ العمل لإنجازه في الوقت المطلوب.
					4 التزم في موعد قديمي ومغادرتي في الوقت المحدد.
					5 استطيع التكيف مع الحالات الطارئة وذلك بتقليص أو تمديد وقت عملي.
تشجيع الإبداع والابتكار					
					1 تقترح أساليب جديدة لأداء العمل حتى وإن كان هناك احتمال لعدم نجاحها.

2	تفضل القيام بالأعمال الصعبة المعقدة.				
3	تمتلك رؤية دقيقة لمشكلات العمل.				
4	تحتاج إلى عمليات مفصلة عند تكليفك بأي عمل.				
5	تشجع المؤسسة المستويات الدنيا على تقديم أفكارهم ومقترحاتهم الإبداعية مناقشتها.				
6	تتعاون المؤسسة مع مؤسسات البحث العلمي والجامعات لتطوير أفكار إبداعية جديدة.				
المشاركة في اتخاذ القرارات					
1	تهتم الإدارة بأراء موظفيها من خلال مشاركتهم في عملية إتخاذ القرار.				
2	أحرص على مشاركة العمال عند اتخاذ قرارات متعلقة وظائفهم.				
3	تسود ثقافة مشتركة في الإدارة بأهمية المشاركة في اتخاذ القرار.				
تشجيع فرق العمل					
1	يضع الموظفون الأهداف بصورة جماعية ويعملون معاً لتحقيقها.				
2	يكلف الموظفون في وحدة معينة بالقيام بإنجاز أعمال تخص وحدات أخرى.				
3	تتلقى مساعدة معنوية أو مادية من فريق العمل في مواجهة الأزمات.				
4	يعتبر العمل بروح الجماعة سمة مميزة بين العمال داخل الإدارة.				
5	تركز الإدارة على أداء الفريق بدلاً من الأداء الفردي.				
6	تمنح الإدارة المسؤولية لجميع أعضاء الفريق لأداء أعمالهم بشكل متكامل.				
7	تسعى الإدارة إلى أن تكون الأنشطة فيها مترابطة فيما بينها موحدة متكاملة.				

المتغير الثاني: أداء الموارد البشرية:

		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
1	الالتزام واحترام قيمة الوقت يساهم في الرفع من مستوى الأداء.					
2	تقوم بالالتزام باللوائح والتعليمات والإجراءات عند تنفيذ لعملك.					
3	تقديم أفكار إبداعية تساعد في تطوير وتنظيم إجراءات العمل يساهم في الرفع من مستوى الأداء.					
4	تتوفر لديك المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية.					
5	هناك علاقة إيجابية بين التحفيز وتحسين مستوى الأداء الوظيفي.					
6	المشاركة في اتخاذ القرارات تساعد في تحسين الأداء.					
7	جماعية العمل تساهم في الرفع من مستوى الأداء.					
8	التنسيق مع الآخرين في إنجاز الأعمال يزيد ويحسن مستوى الأداء الوظيفي.					

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.315
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	625.326
	df	210
	Sig.	<.001

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.659
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	181.570
	df	28
	Sig.	<.001

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
E1	.858					
D3	.783					
D2	.678				-.347-	.442
T5	.675	.425			.363	
T3	.669	.463				
C4		.926				
C3		.914				
C5	.306	.684		.542		
E2			.814			
E3			.801			
C1			.732			
E4			.630	.476		
T2	.379	.308	.596			
T4				.872		
D1	.319			.828		
E6				.763		.378
T7	.325			.334	.795	
T6					.698	.482
T1		.466	.411		.535	.454
E5			.396			.744
C2	.366					.658
Extraction Method: Principal Component Analysis.						
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a						
a. Rotation converged in 12 iterations.						

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
H7	.883	
H8	.850	
H6	.831	.313
H4	.653	.474
H3	.540	.508
H2		.877
H1		.851
H5	.432	.783
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. ^a		
a. Rotation converged in 3 iterations.		

Descriptive Statistics				
	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
H1	4.35	.839	31	0
H2	4.45	.568	31	0
H3	4.35	.755	31	0
H4	4.06	.854	31	0
H5	4.23	.762	31	0
H6	4.13	.763	31	0
H7	4.10	.944	31	0
H8	4.19	.873	31	0

Descriptive Statistics				
	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
C1	4.10	.831	31	0
C2	3.23	1.309	31	0
C3	4.42	.848	31	0
C4	4.32	.909	31	0
C5	4.19	.654	31	0
E1	4.10	.700	31	0
E2	3.74	.965	31	0
E3	4.00	.856	31	0
E4	4.06	.629	31	0
E5	4.29	.588	31	0
E6	4.23	.845	31	0
D1	4.13	.846	31	0
D2	4.32	.653	31	0
D3	4.16	.779	31	0
T1	4.13	.846	31	0
T2	3.84	1.036	31	0
T3	3.84	.898	31	0
T4	4.39	.803	31	0
T5	3.90	1.012	31	0
T6	3.97	.983	31	0
T7	4.10	.790	31	0

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.680	36.571	36.571	7.680	36.571	36.571	3.486	16.599	16.599
2	2.813	13.394	49.966	2.813	13.394	49.966	3.352	15.962	32.560
3	2.320	11.047	61.013	2.320	11.047	61.013	3.319	15.805	48.366
4	1.734	8.258	69.271	1.734	8.258	69.271	2.943	14.014	62.379
5	1.423	6.774	76.045	1.423	6.774	76.045	2.184	10.402	72.781
6	1.339	6.376	82.421	1.339	6.376	82.421	2.024	9.640	82.421
7	.807	3.845	86.267						
8	.653	3.108	89.375						
9	.454	2.162	91.537						
10	.423	2.012	93.549						
11	.361	1.717	95.266						
12	.324	1.541	96.807						
13	.181	.860	97.667						
14	.152	.726	98.393						
15	.132	.630	99.023						
16	.082	.390	99.413						
17	.054	.255	99.668						
18	.034	.162	99.830						
19	.021	.101	99.931						
20	.012	.059	99.990						
21	.002	.010	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.690	58.631	58.631	4.690	58.631	58.631	3.150	39.374	39.374
2	1.204	15.046	73.676	1.204	15.046	73.676	2.744	34.303	73.676
3	.888	11.097	84.773						
4	.482	6.019	90.792						
5	.340	4.254	95.047						
6	.242	3.021	98.068						
7	.103	1.284	99.352						
8	.052	.648	100.000						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.10	.831	31
C2	3.23	1.309	31
C3	4.42	.848	31
C4	4.32	.909	31
C5	4.19	.654	31
E1	4.10	.700	31
E2	3.74	.965	31
E3	4.00	.856	31
E4	4.06	.629	31
E5	4.29	.588	31
E6	4.23	.845	31
D1	4.13	.846	31
D2	4.32	.653	31
D3	4.16	.779	31
T1	4.13	.846	31
T2	3.84	1.036	31
T3	3.84	.898	31
T4	4.39	.803	31
T5	3.90	1.012	31
T6	3.97	.983	31
T7	4.10	.790	31

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
H1	4.35	.839	31
H2	4.45	.568	31
H3	4.35	.755	31
H4	4.06	.854	31
H5	4.23	.762	31
H6	4.13	.763	31
H7	4.10	.944	31
H8	4.19	.873	31

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.900	.907	21

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.898	8

Correlations			
		Organization alculture	Teamwork
Organizationalculture	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	31	31
Teamwork	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	31	31
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			