

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها

مادة: مشروع تخرج ٢

إعداد: ياسمين محمد القحطاني

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

الفصل الثالث

منهجية البحث

. مقدمة:

يهدف البحث الحالي تحديد مستوى الثقافة التنظيمية بأبعادها (القيم التنظيمية، والمعتقدات التنظيمية، والتوقعات التنظيمية، والأعراف التنظيمية) لدى الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها. وكذلك تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين مكونات الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها؛ ومن ثم حث منظمات الأعمال الخدمية والإنتاجية على حد سواء على الاهتمام بالثقافة التنظيمية وترسيخ القيم الثقافية التي تعمل على توجيه سلوك الموظفين باتجاه رفع مستوى أداء المنظمة.

. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

أ/ الثقافة التنظيمية:

يعتقد بعض الباحثين أن مفهوم الثقافة التنظيمية هو مفهوم مجازي، لأن مفهوم الثقافة يتصل أصلاً بالأفراد والشعوب، وعليه يذهب العديد من العلماء إلى أن الثقافة التنظيمية تشير بوجه عام إلى القيم السائدة في المجتمع، وتأثيرها على العملية الإدارية والسلوك العاملين في محيط العمل. (القريوتي، ٢٠٠٠: ١٤٨)

كما تعرف الثقافة التنظيمية على أنها: مجموع الإيديولوجيات والفلسفات والقيم والمعتقدات والافتراضات والاتجاهات المشتركة وأنماط التوقعات التي تميز الأفراد في تنظيم ما. (القاسم، ٢٠٠٦: ١٣)

والثقافة التنظيمية تشمل منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، والفلسفة التي تتحكم في سياستها تجاه الموظفين والعملاء؛ أي الطريقة التي يتم إنجاز المهام بها والافتراضات والمعتقدات التي تشارك في الإيمان بها والالتفاف حولها أعضاء التنظيم. (العميان، ٢٠٠٩: ٣١١)

كذلك هي القيم والمعايير وأنماط الفعل التي تميز العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم الرسمي. (الجوهري، ٢٠٠٩: ٢٩٨)

. التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة التنظيمية إجرائيًا في البحث الحالي بأنها: مجموعة من القيم والمبادئ والمفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين موظفي الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها، والتي قد تكون غير مكتوبة ولكن يتم الشعور بها ويشارك كل فرد في تكوينها، ويكون لها تأثير على سلوكهم وأدائهم ضمن مختلف نواحي الحياة التنظيمية.

ب/ أداء الموظفين:

يعرف أداء الموظفين بأنه: محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي تواجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة. (الرييق، ٢٠٠٤: ٥٨).

كما يمكن تعريفه بأنه: تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. (هلال، ٢٠٠٨: ١٠).

ويعرف أيضًا على أنه: نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين.

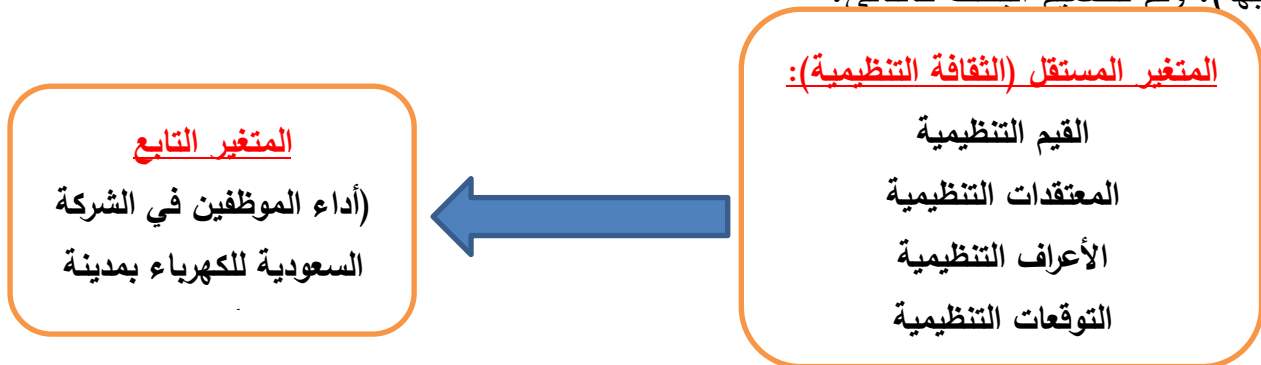
(بريد، ١٩٩٦: ٤٧).

. التعريف الإجرائي لأداء الموظفين:

يعرف أداء الموظفين إجرائيًا في البحث الحالي على أنه: تنفيذ الموظفين والعاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها للأعمال والمهام والمسؤوليات المنوطة به والمكلفين بها من قبل إدارة الشركة.

. تصميم البحث:

يقوم البحث على دراسة العلاقة بين متغيرين؛ الأول: المتغير المستقل وهو (الثقافة التنظيمية، والثاني: المتغير التابع وهو (أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها). وتم تصميم البحث كالتالي:



. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

تمثل مجتمع البحث الحالي في الموظفين العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية.

واشتملت العينة على مجموعة من هؤلاء الموظفين بالشركة السعودية للكهرباء، الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم عرض الاستبانة عليهم للإجابة على تساؤلاتها وبنودها.

. طريقة جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة استمارة الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة من أفراد العينة؛ وذلك لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية وفقا للخطوات التالية:

- جاءت الصياغة الأولية لعبارات الاستبانة حول كل موضوع فرعي للدراسة، بحيث تكون جميع هذه الأسئلة ضرورية وغير مكررة.

. تم تقسيم الاستبانة إلى محوين رئيسيين؛ هما:

المحور الأول: يتناول البيانات الأولية للمبحوث، وتشمل الخصائص الشخصية والاجتماعية.

المحور الثاني: يتناول أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها.

كما اعتمدت الدراسة على مصادر ثانوية تمثلت في الكتب والمؤلفات والدراسات والأبحاث العلمية، وذلك لمعالجة الإطار النظري في الدراسة.

. أنواع البيانات:

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات؛ هما:

أ/ البيانات النوعية، وذلك فيما يتعلق ببيانات وأخبار وصفات عينة الدراسة ومجتمعه.

ب/ البيانات الكمية، وذلك فيما يتعلق بأعداد عينة الدراسة، والأرقام المستخدمة في

التعريف بهم.

. إجراءات التحليل الإحصائي:

تم ترميز بيانات واستجابات عينة الدراسة على الاستبانة وتفرغها وإدخالها الحاسب

الآلي؛ ومن ثم تمت معالجة البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS).

كما تم الاعتماد على كل من: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل

الارتباط البسيط لـ (بيرسون)، ومعادلة (سبيرمان _ براون) .. وغيرها من الوسائل الإحصائية.

. الخاتمة:

من خلال ما سبق حاولت الدراسة التعرف بأكبر قدر من الدقة والصحة والحيادية

والموضوعية على أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء

بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية.



قائمة المراجع

١. القريوتي، محمد القاسم (٢٠٠٦): السلوك التنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.

٢. القاسم، جمال الدين محمد (٢٠٠٦): الثقافة التنظيمية والتغيير، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.

٣. العميان، محمد سلمان (٢٠٠٩): السلوك التنظيمي في المنظمات، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة.

٤. الجوهري، محمد محمود (٢٠٠٩): علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

٥. الربيق، محمد إبراهيم (٢٠٠٤): العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

٦. هلال، محمد عبد الغني (٢٠٠٨): مهارات إدارة الضغوط، قرطبة للنشر، الرياض.

٧. بريد، كامل (١٩٩٦): الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات، لبنان.