

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

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 (٢٠٠٢) إدارة الموارد البشرية على أنها "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم المؤسسات". كما وعرف وسيلة حمدادي، (٢٠٠٤) 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 أدلة الموارد البشرية بشكل إيجابي بشكل خاص كما أشار براون (1998)، فإن "تعد الثقافة التنظيمية بيئة مناسبة للتطور الإيجابي أو السلبي للإمكانيات 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 مهماً. كما أشار أسامة خير، (٢٠١٤) 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 و القواعد الضمنية التي تحكم سلوك أعضائها بالداخل. تعمل الثقافة التنظيمية أيضاً كوسيلة رقابية تراقب طريقة أدلة 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 أدلة الموارد البشرية، وذلك محاولة لسد الفجوة التطبيقية في موضوع الثقافة التنظيمية من حيث عدم إيضاح طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأدلة 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 لان 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.

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 و التفاعل المباشر مع الزملاء، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأهداف بشكل فعال. وبالإضافة إلى ذلك، تأثير الثقافة التنظيمية يلعب دوراً كبيراً في أداء الموظفين.

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.

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 هذا النص.

سؤال البحث

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي:
" ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية؟ "

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 الأدلة بسلاسة وضمان النجاح في جميع مساعيها.

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 بأدلة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية ذو أهمية بالغة لأي منظمة، سواء كانت خدماتية أو إنتاجية، حيث تسعى دائماً للبقاء والتميز. من هنا، تعتبر دراستنا التي تسلط الضوء على تأثير الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة.

الأهمية التطبيقية

بما أن العاملين لا يؤديون 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 الأدلة ومنهجياتهم في حل المشكلات وتعزيز التكافؤ بينهم. لذا عندما يعمل الموظفون ضمن إطار تنظيمي، وهذا يمكن أن يكون مفيداً للموارد البشرية لاتخاذ القرارات بشكل أفضل.

1. Barbars, L. D. A., & Dubkevics, L. (2010). The role of organizational culture in human resource management. Hum. Resour. Manag. Ergon, 4, 25- 34
2. مصطفى، زهرة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
3. نجاة قريشي. تأثير الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية.
4. محمد نور, & محمد الصادق عمر. (2018). اثر الثقافة التنظيمية علي أدلة الموارد البشرية علي بـ القطاع المصرفي السوداني (Doctoral dissertation, ابراهيم فضل المولى البشير).
5. صديقي, & امينة. تأثير الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية - دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ولاية ورقلة (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
6. 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
7. مصطفى، زهرة. (2018). أثر الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية.
8. Barbars, L. D. A., & Dubkevics, L. (2010). The role of organizational culture in human resource management. Hum. Resour. Manag. Ergon, 4, 25- 34
9. بابه. أثر الثقافة التنظيمية على أدلة الموارد البشرية بمؤسسة رغوة الجنوب (Doctoral dissertation).