Final Project 1

Faculty of Management
Midocean University

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
إدارة الاعمال / إدارة عامة

عنوان المشروع

أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي للعاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض

أسم الطالب

نورة محمد الشهري

رقم الجامعي

221001324

مشروع تخرج-2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة – الفصل الثالث – يونيو 2025م

جدول المحتويات

1.الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 3

1.1.المقدمة:..... 4

1.2.مشكلة الدراسة 5

1.2.1.فجوات على المستوى النظري..... 7

1.2.2.فجوات على المستوى التطبيقي 9

1.3.أهمية الدراسة..... 11

1.3.1.على المستوى النظري: 12

1.3.2.على المستوى التطبيقي:..... 12

1.4.أسئلة الدراسة 13

1.5.أهداف الدراسة..... 13

1.6.فرضيات الدراسة..... 14

1.7.نموذج الدراسة..... 18

1.8.منهجية الدراسة 19

1.9.الدراسة الميدانية 21

1.10.مخطط المشروع المقترح..... 21

2.الفصل الثاني: الدراسات السابقة 24

2.1.المقدمة:..... 25

2.2.المتغير المستقل 26

2.3.المتغير التابع..... 28

2.4.العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... 30

2.5.الخاتمة. 33

قائمة المراجع..... 35

الاستبيان 29

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعَدُّ الالتزام الوظيفي من أبرز القضايا التي تهم المؤسسات في مختلف القطاعات، لما له من دور محوري في تحقيق الفاعلية التنظيمية والاستقرار المؤسسي. ويُعبِّر الالتزام عن ارتباط الموظف العاطفي والمعنوي بالمنظمة، واستعداده لبذل الجهد من أجل نجاحها، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام. ويزداد الاهتمام بهذا المفهوم في المؤسسات الحكومية التي تواجه تحديات تتعلق بزيادة كفاءة الموظف، والحد من التسرب الوظيفي، ورفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الفعّالة وارتفاع درجات الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. فعلى سبيل المثال، وجد **الشمري (2021)** أن وجود ثقافة تشاركية وقيم تنظيمية مشتركة يعزز ولاء الموظفين في الإدارات الحكومية. كما أشار **Alvesson (2020)** إلى أن أسلوب القيادة التنظيمية وقواعد السلوك الداخلي تؤثر مباشرة في سلوكيات الالتزام المهني لدى العاملين. ومع ذلك، فقد لاحظ بعض الباحثين اختلاف أثر بعض أبعاد الثقافة التنظيمية باختلاف البيئات الثقافية والإدارية، ما يدل على ضرورة دراسة العلاقة في السياقات المحلية بشكل أعمق.

ورغم وجود عدد من الدراسات حول هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة بحثية تتمثل في **قلة الدراسات التطبيقية في البيئة الحكومية بمدينة الرياض**، حيث لم يُولِ الكثير من الباحثين اهتمامًا كافيًا لتحليل كيف تؤثر القيم التنظيمية والقيادة والدعم الإداري على مستوى الالتزام لدى العاملين في القطاع الحكومي. كما أن معظم الأدبيات تركز على

القطاعات الخاصة أو القطاعات التعليمية، بينما تفتقر الدراسات الميدانية التي تدمج بين المفهومين في البيئة السعودية الإدارية الحكومية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لمعالجة هذه الفجوة البحثية من خلال فحص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية في مدينة الرياض، في ظل التحولات التي تشهدها بيئة العمل الإداري في المملكة العربية السعودية، وسعيها لتحقيق رؤية 2030 التي تركز على التميز المؤسسي وتنمية رأس المال البشري. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بالرياض؟

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم من جهة في إثراء المحتوى العربي الإداري بمجال الثقافة التنظيمية، ومن جهة أخرى تساعد متخذي القرار في الجهات الحكومية على تطوير بيئة العمل بما يعزز ولاء الموظف واستقراره، ويزيد من الإنتاجية والكفاءة الإدارية في ظل المتغيرات التنموية المتسارعة.

1.2. مشكلة الدراسة

يُعَدُّ الالتزام الوظيفي من أبرز القضايا التي تهم المؤسسات في مختلف القطاعات، لما له من دور محوري في تحقيق الفاعلية التنظيمية والاستقرار المؤسسي. ويُعبِّر الالتزام

عن ارتباط الموظف العاطفي والمعنوي بالمنظمة، واستعداده لبذل الجهد من أجل نجاحها، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام. ويزداد الاهتمام بهذا المفهوم في المؤسسات الحكومية التي تواجه تحديات تتعلق بزيادة كفاءة الموظف، والحد من التسرب الوظيفي، ورفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الفعّالة وارتفاع درجات الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. فعلى سبيل المثال، وجد **الشمري (2021)** أن وجود ثقافة تشاركية وقيم تنظيمية مشتركة يعزز ولاء الموظفين في الإدارات الحكومية. كما أشار **Alvesson (2020)** إلى أن أسلوب القيادة التنظيمية وقواعد السلوك الداخلي تؤثر مباشرة في سلوكيات الالتزام المهني لدى العاملين. ومع ذلك، فقد لاحظ بعض الباحثين اختلاف أثر بعض أبعاد الثقافة التنظيمية باختلاف البيئات الثقافية والإدارية، ما يدل على ضرورة دراسة العلاقة في السياقات المحلية بشكل أعمق.

ورغم وجود عدد من الدراسات حول هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة بحثية تتمثل في **قلة الدراسات التطبيقية في البيئة الحكومية بمدينة الرياض**، حيث لم يُولِ الكثير من الباحثين اهتمامًا كافيًا لتحليل كيف تؤثر القيم التنظيمية والقيادة والدعم الإداري على مستوى الالتزام لدى العاملين في القطاع الحكومي. كما أن معظم الأدبيات تركز على القطاعات الخاصة أو القطاعات التعليمية، بينما تفتقر الدراسات الميدانية التي تدمج بين المفهومين في البيئة السعودية الإدارية الحكومية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لمعالجة هذه الفجوة البحثية من خلال فحص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية في مدينة الرياض، في ظل التحولات التي تشهدها بيئة العمل الإداري في المملكة العربية السعودية، وسعيها لتحقيق رؤية 2030 التي تركز على التميز المؤسسي وتنمية رأس المال البشري. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بالرياض؟

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم من جهة في إثراء المحتوى العربي الإداري بمجال الثقافة التنظيمية، ومن جهة أخرى تساعد متخذي القرار في الجهات الحكومية على تطوير بيئة العمل بما يعزز ولاء الموظف واستقراره، ويزيد من الإنتاجية والكفاءة الإدارية في ظل المتغيرات التنموية المتسارعة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يُعَدُّ الالتزام الوظيفي من أبرز القضايا التي تهم المؤسسات في مختلف القطاعات، لما له من دور محوري في تحقيق الفاعلية التنظيمية والاستقرار المؤسسي. ويُعبِّر الالتزام عن ارتباط الموظف العاطفي والمعنوي بالمنظمة، واستعداده لبذل الجهد من أجل نجاحها، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام. ويزداد الاهتمام بهذا المفهوم في المؤسسات الحكومية التي تواجه تحديات تتعلق بزيادة كفاءة الموظف، والحد من التسرب الوظيفي، ورفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الفعّالة وارتفاع درجات

الالتـــزام الـــوظيفي لـــدى المـــوظفين. فعلـــى ســـبيل المثـــال، وجـــد **الشـــمري (2021)** أن وجـــود ثقافـــة تشـــاركية وقـــيم تنظيميـــة مشـــتركة يعـــزز ولاء المـــوظفين فـــي الإدارات الحكوميـــة. كمـــا أشـــار **Alvesson (2020)** إلـــى أن أســـلوب القيـــادة التنظيميـــة وقواعـــد الســـلوك الـــداخلي تـــؤثر مباشـــرة فـــي ســـلوكيات الالتـــزام المهنـــي لـــدى العـــاملين. ومـــع ذلـــك، فقـــد لاحـــظ بعـــض البـــاحثين اخـــتلاف أثـــر بعـــض أبعـــاد الثقافـــة التنظيميـــة بـــاختلاف البيئـــات الثقافيـــة والإداريـــة، مـــا يدل على ضرورة دراسة العلاقة في السياقات المحلية بشكل أعمق.

ورغـــم وجـــود عـــدد مـــن الدراســـات حـــول هـــذا الموضـــوع، إلا أن هنـــاك فجـــوة بحثيـــة تتمثـــل فـــي **قلـــة الدراســـات التطبيقيـــة فـــي البيئـــة الحكوميـــة بمدينـــة الريـــاض**، حيـــث لـــم يُـــولِ الكثيـــر مـــن البـــاحثين اهتمامًـــا كافيًـــا لتحليـــل كيـــف تـــؤثر القـــيم التنظيميـــة والقيـــادة والـــدعم الإداري علـــى مســـتوى الالتـــزام لـــدى العـــاملين فـــي القطـــاع الحكـــومي. كمـــا أن معظـــم الأدبيـــات تركـــز علـــى القطاعـــات الخاصـــة أو القطاعـــات التعليميـــة، بينمـــا تفتقـــر الدراســـات الميدانيـــة التـــي تـــدمج بـــين المفهومين في البيئة السعودية الإدارية الحكومية.

ومـــن هـــذا المنطلـــق، جـــاءت هـــذه الدراســـة لمعالجـــة هـــذه الفجـــوة البحثيـــة مـــن خـــلال فحـــص العلاقـــة بـــين الثقافـــة التنظيميـــة والالتـــزام الـــوظيفي لـــدى مـــوظفي الجهـــات الحكوميـــة فـــي مدينـــة الريـــاض، فـــي ظـــل التحـــولات التـــي تشـــهدها بيئـــة العمـــل الإداري فـــي المملكـــة العربيـــة الســـعودية، وســـعيها لتحقيـــق رؤيـــة 2030 التـــي تركـــز علـــى التميـــز المؤسســـي وتنميـــة رأس المـــال البشـــري. وتســـعى الدراســـة إلـــى الإجابـــة عـــن الســـؤال الرئيســـي: مـــا أثـــر الثقافـــة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بالرياض؟

وتكمـــن أهميـــة هـــذه الدراســـة فـــي كونهـــا تســـاهم مـــن جهـــة فـــي إثـــراء المحتـــوى العربـــي الإداري بمجـــال الثقافـــة التنظيميـــة، ومـــن جهـــة أخـــرى تســـاعد متخـــذي القـــرار فـــي الجهـــات الحكوميـــة علـــى تطـــوير بيئـــة العمـــل بمـــا يعـــزز ولاء الموظـــف واســـتقراره، ويزيـــد مـــن الإنتاجيـــة والكفاءة الإدارية في ظل المتغيرات التنموية المتسارعة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

يُعَدُّ الالتزام الوظيفي من أبرز القضايا التي تهم المؤسسات في مختلف القطاعات، لما له من دور محوري في تحقيق الفاعلية التنظيمية والاستقرار المؤسسي. ويُعبِّر الالتزام عن ارتباط الموظف العاطفي والمعنوي بالمنظمة، واستعداده لبذل الجهد من أجل نجاحها، مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء العام. ويزداد الاهتمام بهذا المفهوم في المؤسسات الحكومية التي تواجه تحديات تتعلق بزيادة كفاءة الموظف، والحد من التسرب الوظيفي، ورفع مستوى الرضا والانتماء الوظيفي.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، وأشارت نتائجها إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الفعّالة وارتفاع درجات الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. فعلى سبيل المثال، وجد **الشمري (2021)** أن وجود ثقافة تشاركية وقيم تنظيمية مشتركة يعزز ولاء الموظفين في الإدارات الحكومية. كما أشار **Alvesson (2020)** إلى أن أسلوب القيادة التنظيمية وقواعد السلوك الداخلي تؤثر مباشرة في سلوكيات الالتزام المهني لدى العاملين. ومع ذلك، فقد لاحظ بعض الباحثين اختلاف أثر بعض أبعاد الثقافة التنظيمية باختلاف البيئات الثقافية والإدارية، ما يدل على ضرورة دراسة العلاقة في السياقات المحلية بشكل أعمق.

ورغم وجود عدد من الدراسات حول هذا الموضوع، إلا أن هناك فجوة بحثية تتمثل في **قلة الدراسات التطبيقية في البيئة الحكومية بمدينة الرياض**، حيث لم يُولِ الكثير من الباحثين اهتمامًا كافيًا لتحليل كيف تؤثر القيم التنظيمية والقيادة والدعم الإداري على مستوى الالتزام لدى العاملين في القطاع الحكومي. كما أن معظم الأدبيات تركز على القطاعات الخاصة أو القطاعات التعليمية، بينما تفتقر الدراسات الميدانية التي تدمج بين المفهومين في البيئة السعودية الإدارية الحكومية.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لمعالجة هذه الفجوة البحثية من خلال فحص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى موظفي الجهات الحكومية في مدينة الرياض، في ظل التحولات التي تشهدها بيئة العمل الإداري في المملكة العربية السعودية، وسعيها لتحقيق رؤية 2030 التي تركز على التميز المؤسسي وتنمية رأس المال البشري. وتسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بالرياض؟

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تساهم من جهة في إثراء المحتوى العربي الإداري بمجال الثقافة التنظيمية، ومن جهة أخرى تساعد متخذي القرار في الجهات الحكومية على تطوير بيئة العمل بما يعزز ولاء الموظف واستقراره، ويزيد من الإنتاجية والكفاءة الإدارية في ظل المتغيرات التنموية المتسارعة.

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من تزايد الحاجة إلى تطوير بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بما يحقق الكفاءة الوظيفية والاستقرار الإداري، خاصة في ظل التوجه الوطني نحو تحسين جودة الخدمات وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. فمع اتساع حجم العمل في القطاع الحكومي، أصبح من الضروري تعزيز الثقافة التنظيمية كأداة استراتيجية لبناء التزام وظيفي فعّال لدى العاملين.

وتتمثل **الأهمية النظرية** للدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية العربية حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، من خلال تقديم نموذج نظري يربط بين المفهومين، وتحليل أثر أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة على سلوك الموظفين، مثل القيادة التنظيمية، والدعم الإداري، والقيم المؤسسية. كما تُسهم في توضيح التباين في نتائج الدراسات السابقة من خلال دراسة هذه العلاقة في بيئة إدارية محلية جديدة.

أما **الأهمية التطبيقية** للدراسة فتبرز من خلال ما تقدمه من نتائج يمكن أن تُفيد القيادات الإدارية وصنّاع القرار في الجهات الحكومية بمدينة الرياض، في تطوير ممارسات إدارية تعزز من الولاء المؤسسي لدى الموظفين. كما يمكن الاستفادة من توصيات الدراسة في تحسين مناخ العمل، ووضع استراتيجيات تهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تنعكس على الأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي.

1.3.1. على المستوى النظري:

تنبع أهمية هذه الدراسة من تزايد الحاجة إلى تطوير بيئة العمل في المؤسسات الحكومية بما يحقق الكفاءة الوظيفية والاستقرار الإداري، خاصة في ظل التوجه الوطني نحو تحسين جودة الخدمات وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. فمع اتساع حجم العمل في القطاع الحكومي، أصبح من الضروري تعزيز الثقافة التنظيمية كأداة استراتيجية لبناء التزام وظيفي فعّال لدى العاملين.

وتتمثل **الأهمية النظرية** للدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية العربية حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، من خلال تقديم نموذج نظري يربط بين المفهومين، وتحليل أثر أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة على سلوك الموظفين، مثل القيادة التنظيمية، والدعم الإداري، والقيم المؤسسية. كما تُسهم في توضيح التباين في نتائج الدراسات السابقة من خلال دراسة هذه العلاقة في بيئة إدارية محلية جديدة.

أما **الأهمية التطبيقية** للدراسة فتبرز من خلال ما تقدمه من نتائج يمكن أن تُفيد القيادات الإدارية وصنّاع القرار في الجهات الحكومية بمدينة الرياض، في تطوير ممارسات إدارية تعزز من الولاء المؤسسي لدى الموظفين. كما يمكن الاستفادة من توصيات الدراسة في تحسين مناخ العمل، ووضع استراتيجيات تهدف إلى بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تنعكس على الأداء المؤسسي والاستقرار الوظيفي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم نتائج وتوصيات قابلة للتطبيق العملي داخل الجهات الحكومية بمدينة الرياض، من خلال تحليل واقع الثقافة التنظيمية السائدة، والكشف عن مدى تأثيرها في تعزيز أو ضعف الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. وتوفر الدراسة مؤشرات تساعد الإدارات العليا ومتخذي القرار في تصميم سياسات تنظيمية أكثر فاعلية، وتطوير برامج لتعزيز الولاء والانتماء الوظيفي. كما تساهم النتائج المتوقعة في توجيه الجهود نحو خلق بيئة عمل داعمة، تعتمد على قيم

واضـــحة، وتـــدعم القيـــادة التشـــاركية والممارســـات التحفيزيـــة، ممـــا يـــنعكس إيجابًـــا علـــى الأداء المؤسسي والاستقرار الإداري في القطاع الحكومي.

1.4. أسئلة الدراسة:

مـــا مســـتوى الثقافـــة التنظيميـــة الســـائد فـــي الجهـــات الحكوميـــة بمدينـــة الريـــاض مـــن وجهـــة نظر العاملين؟

ما مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين في تلك الجهات؟

ما أبعاد الثقافة التنظيمية الأكثر تأثيرًا على الالتزام الوظيفي؟

كيـــف تختلـــف درجـــة الالتـــزام الـــوظيفي بـــاختلاف الخصـــائص الديموغرافيـــة (النـــوع، المؤهل، سنوات الخبرة)؟

إلى أي مدى تسهم الممارسات القيادية والدعم التنظيمي في تعزيز الالتزام الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

استكشاف أثر الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

قياس مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل الحكومية بمدينة الرياض.

تحليل مستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية.

تحديد أثر أبعاد الثقافة التنظيمية (مثل: القيادة، القيم، نظم المكافآت) على الالتزام الوظيفي.

استكشاف الفروقات في الالتزام الوظيفي تبعًا للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة).

تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير بيئة العمل بما يعزز الالتزام الوظيفي لدى الموظفين الحكوميين.

1.6. فرضيات الدراسة

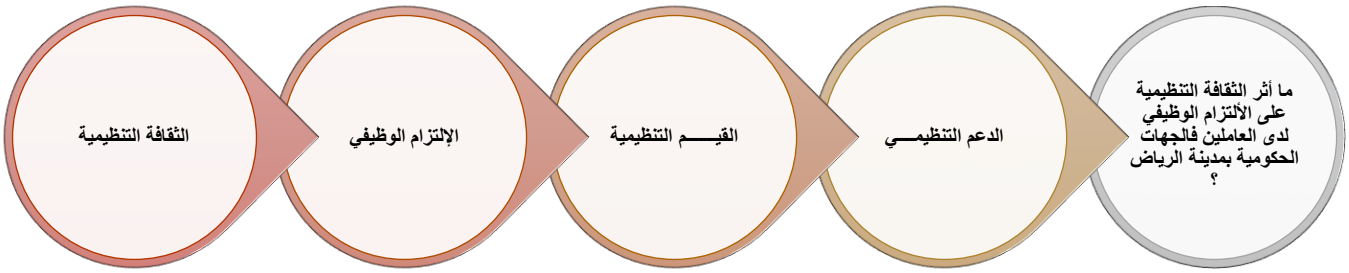
الفرضية الرئيسية(H1) :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

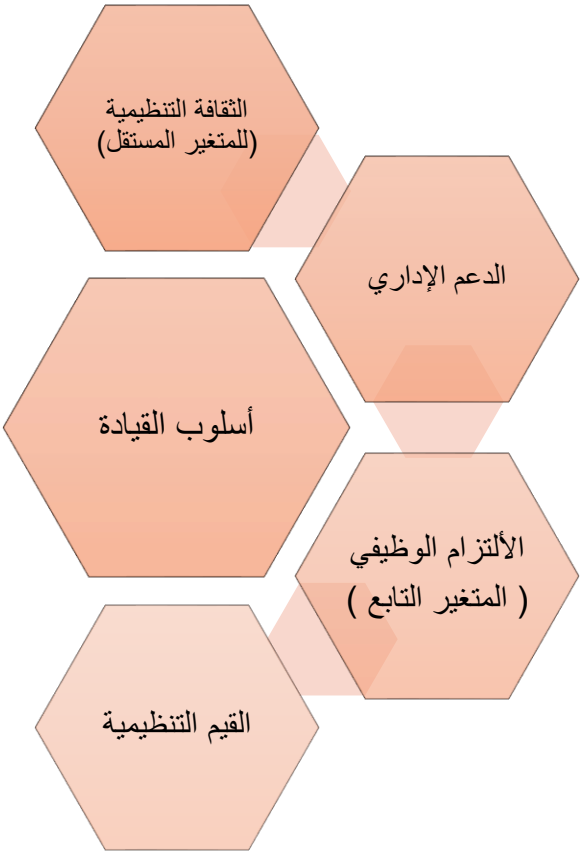
الفرضيات الفرعية:

- (Ha) : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيم التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي لدى العاملين.
- (Hb) : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أسلوب القيادة التنظيمية ومستوى الالتزام الوظيفي.
- (Hc) : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام الوظيفي.
- (Hd) : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام الوظيفي تُعزى إلى الخصائص الديموغرافية (مثل الجنس أو سنوات الخبرة أو المؤهل العلمي)

1.1. نموذج الدراسة:



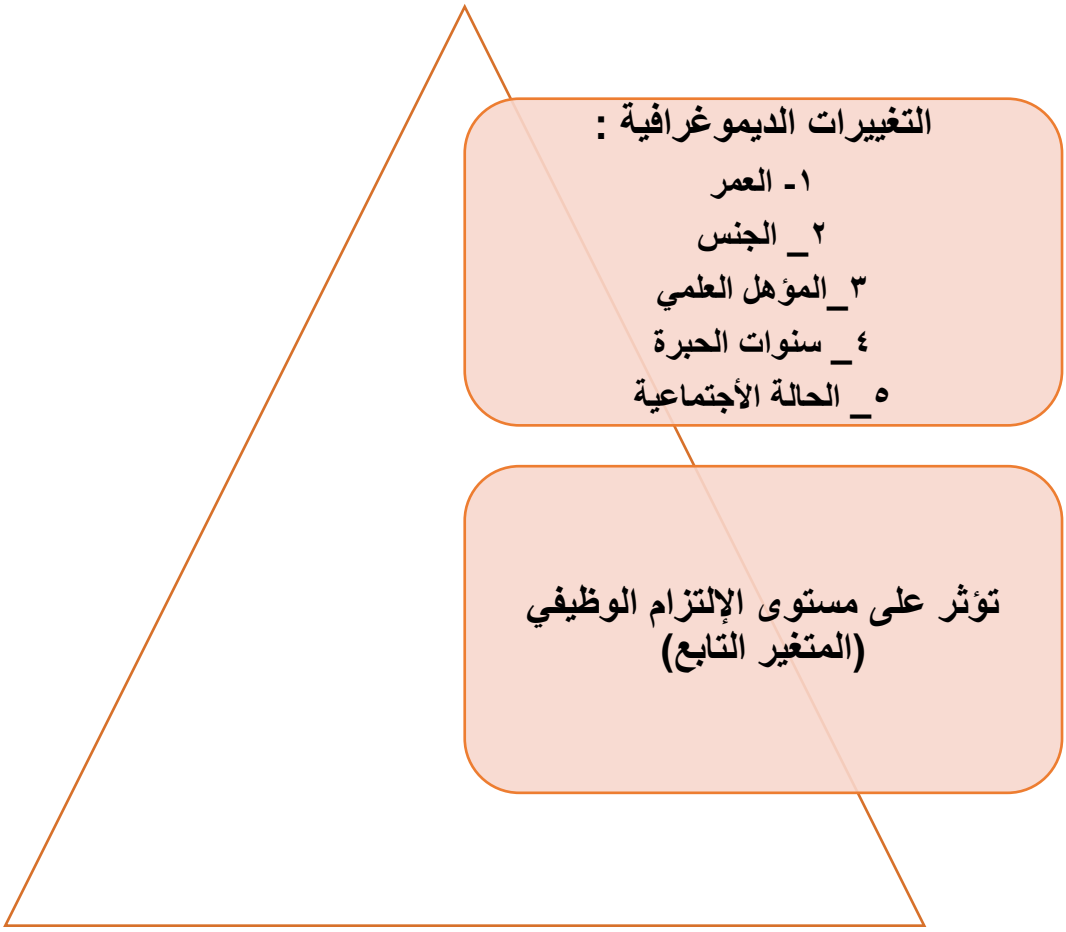
المخطط التوضيحي للمتغير المستقل :



المتغير التابع :

البعد	الوصف	المؤشرات الدالة
الالتزام العاطفي	**يعكس مدى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة وإيمانه بأهدافها وقيمها**	**- الرغبة في الاستمرار بالعمل داخل المنظمة.- الشعور بالانتماء والفخر بالمؤسسة.- الالتزام الطوعي بالأعمال والمسؤوليات**
الالتزام المستمر	**يشير إلى إدراك الموظف لصعوبة ترك المنظمة بسبب الفوائد والتكاليف المرتبطة بالانسحاب منها**	**- الخوف من فقدان الامتيازات الوظيفية.- الاعتماد على بيئة العمل الحالية.- الإحساس بعدم توفر بدائل وظيفية مناسبة**
الالتزام المعياري	**يعبر عن شعور الموظف بالواجب الأخلاقي تجاه البقاء في المنظمة نتيجة التقدير أو الدعم الذي حصل عليه**	**- الإحساس بالولاء للمؤسسة.- تقدير الدعم والتدريب الذي توفره المنظمة.- الشعور بالالتزام الأخلاقي تجاه زملاء العمل والإدارة**

المخطط التوضيحي للمتغيرات الديموغرافية :



1.2. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي التحليلي للوصول إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض. وتم اتباع منهجية منظمة وفق نموذج "بصلة البحث" على النحو التالي:

أولًا: فلسفة البحث Positivism – (الوضعية) :

تعتمد الدراسة على الفلسفة الوضعية التي تفترض أن الواقع الاجتماعي قابل للقياس والتحقق من خلال أدوات كمية، بعيدًا عن التفسيرات الذاتية، مما يسمح باختبار الفرضيات إحصائيًا.

ثانيًا: منهج البحث Deductive – (الاستنتاجي) :

يتم الانطلاق من نظريات ونماذج سابقة لاختبارها على الواقع الفعلي، حيث يتم بناء فرضيات الدراسة مسبقًا، ثم فحصها باستخدام البيانات الميدانية.

ثالثًا: استراتيجية البحث Survey – (المسحية) :

تعتمد الدراسة على الأسلوب المسحي من خلال استخدام **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة ممثلة للعاملين في الجهات الحكومية.

رابعًا: اختيار البحث Quantitative – (بحث كمي) :

تعتمد الدراسة على تحليل بيانات كمية باستخدام الإحصاء الوصفي والاستنتاجي، لقياس العلاقة بين المتغيرات.

خامسًا: الأفق الزمني Cross-sectional – (مقطعي) :

يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة، ولا تُتابع التغيرات طويلة الأمد.

سادسًا: تقنيات والإجراءات (الاستبيان والتحليل الاحصائي)

تم تصميم استبانة مكونة من محورين:

1. محور الثقافة التنظيمية (يُقاس بأبعاد: القيم، القيادة، الدعم التنظيمي)
2. محور الالتزام الوظيفي

وتُستخدم مقاييس ليكرت الخماسي لجمع استجابات أفراد العينة.

1.3. الدراسة الميدانية

1- تُجرى هذه الدراسة على **العاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض،** بصفتهم يمثلون مجتمع البحث الذي يُراد قياس أثر الثقافة التنظيمية على مستوى التزامهم الوظيفي. وتم اختيار الرياض نظرًا لأنها العاصمة الإدارية للمملكة وتضم عددًا كبيرًا من الوزارات والإدارات الحكومية ذات الهياكل التنظيمية المتنوعة.

2- وبالنظر إلى طبيعة الدراسة، سيتم **توزيع استبيان إلكتروني** لجمع البيانات بطريقة مرنة تتيح الوصول إلى عدد أكبر من الموظفين بشكل فعال وآمن. وستُراعى في تصميم الاستبيان بساطة اللغة ووضوح البنود، مع الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتحديد مستوى الاتفاق أو الاختلاف.

1.4. مخطط المشروع المقترح :

يتضمن هذا المخطط الخطوات الأساسية التي سيتبعها البحث لدراسة أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي للعاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض، وذلك على النحو التالي :

تحديد مشكلة الدراسة :

2. تتمثل المشكلة في انخفاض مستوى الالتزام الوظيفي في بعض الجهات الحكومية، ومدى ارتباط ذلك بطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة .

صياغة أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في الجهات الحكومية.

- قياس مستوى الالتزام الوظيفي لدى الموظفين.

- تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

- تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي.

صياغة أسئلة وفرضيات الدراسة:

وضع أسئلة رئيسية وفرعية وصياغة فرضيات قابلة للاختبار الإحصائي.

تصميم أداة الدراسة (الاستبيان):

- إعداد استبانة إلكترونية تشمل محا محاور الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي.

اختيار العينة المستهدفة:

- اختيار عينة عشوائية من موظفي الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

جمع البيانات:

توزيع الاستبيان إلكترونيًا على العينة وتحفيز المشاركين على الاستجابة.

مناقشة النتائج:

تفسير النتائج وربطها بالدراسات السابقة، وتحديد أوجه التشابه والاختلاف.

صياغة التوصيات:

اقتراح حلول عملية قابلة للتطبيق لتحسين ثقافة العمل ورفع الالتزام الوظيفي.

التقرير النهائي:

إعداد النسخة النهائية للبحث وفق المعايير الأكاديمية المعتمدة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة الركيزة الأساسية التي يستند إليها أي بحث علمي، فهي تمثل الخلفية النظرية والتطبيقية التي تعزز موضوع الدراسة وتوضح مكانها بين الجهود البحثية السابقة. كما تساهم في الكشف عن أوجه الاتفاق والاختلاف بين الباحثين، وتحدد مواطن القوة والقصور التي يمكن أن يبني عليها الباحث دراسته الحالية. وفي موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، فإن استعراض الأدبيات السابقة يُعد ضرورة علمية لفهم الإطار العام الذي يدور حوله البحث.

لقد تناولت العديد من الدراسات المحلية والعالمية مفهوم الثقافة التنظيمية باعتبارها أحد المحركات الرئيسة لسلوك العاملين داخل المؤسسات، حيث تشير إلى مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي تميز منظمة عن أخرى. ومن جهة أخرى، ركزت أبحاث متعددة على الالتزام الوظيفي بوصفه مؤشرًا جوهريًا لمدى ارتباط الموظف بالمنظمة وحرصه على تحقيق أهدافها. هذا التلاقي بين المفهومين دفع العديد من الباحثين إلى محاولة الكشف عن طبيعة العلاقة بينهما ودرجة التأثير المتبادل.

تباينت نتائج الدراسات في هذا المجال تبعًا لاختلاف البيئات التنظيمية والمستويات الإدارية، حيث أظهرت بعض البحوث أن وجود ثقافة تنظيمية قوية وواضحة يسهم في تعزيز مستويات الالتزام الوظيفي، بينما أشارت دراسات أخرى إلى أن تأثير الثقافة قد يكون محدودًا أو غير مباشر من خلال وسطاء مثل أسلوب القيادة أو نظم الحوافز. هذا التباين يعكس أهمية السياق الذي تُجرى فيه الدراسة، مما يجعل من الضروري تطبيق البحث في بيئة العمل الحكومية في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا بمدينة الرياض.

كما أن المراجعة النظرية للدراسات السابقة تساعد في إبراز الفجوات المعرفية التي لم تُعالج بشكل كافٍ، مثل محدودية النماذج الشاملة التي تجمع بين مختلف أبعاد الثقافة التنظيمية، أو قلة الدراسات التطبيقية التي تناولت الموضوع في القطاع الحكومي المحلي. لذلك فإن هذا الفصل يهدف إلى تقديم عرض تحليلي لأبرز الدراسات التي تناولت المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الالتزام الوظيفي)، بالإضافة إلى الدراسات التي ناقشت العلاقة بينهما، وذلك من أجل الاستفادة منها في بناء الإطار النظري الحالي وصياغة فرضيات البحث.

وبناءً عليه، فإن هذا الفصل سيُقسّم إلى ثلاثة محاور رئيسة: الأول يستعرض الدراسات المتعلقة بالثقافة التنظيمية، والثاني يتناول الدراسات التي ركزت على الالتزام الوظيفي، أما المحور الثالث فيعرض البحوث التي بحثت في العلاقة بينهما. وفي ختام الفصل سيتم إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين تلك الدراسات ومواضع الاستفادة منها لتوجيه الدراسة الحالية.

2.2. المتغير المستقل:

تُعد الثقافة التنظيمية أحد أهم المفاهيم المحورية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تشكل الإطار العام الذي يوجه سلوك الأفراد داخل المنظمة ويؤثر على أنماط تفاعلهم مع بيئة العمل. وقد عرّفها إدغار شاين (Schein, 2016) بأنها منظومة من القيم والمعتقدات الأساسية التي يتبناها أعضاء المنظمة وتُسهم في تشكيل هويتهم التنظيمية. كما تُعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً غير ملموس، لكنه ذو تأثير مباشر على الأداء الفردي والجماعي.

وتتجلى أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تُحدد الطريقة التي يُدار بها العمل، وتنعكس على مستوى التعاون بين الموظفين، كما توجه عملية اتخاذ القرارات داخل المنظمة. إذ تمثل المرجعية الداخلية التي تُرشد سلوك الأفراد وتضبطه بما يتماشى مع أهداف المؤسسة ورؤيتها المستقبلية. ومن هنا، فإن وجود ثقافة تنظيمية قوية وراسخة يُعزز من انتماء الموظفين ويزيد من مستوى التزامهم الوظيفي.

تشمل أبعاد الثقافة التنظيمية مجموعة من العناصر الأساسية مثل: القيم التنظيمية التي تحدد ما هو مرغوب أو مرفوض داخل بيئة العمل، وأسلوب القيادة الذي يعكس طبيعة التفاعل بين القادة والمرؤوسين، إضافة إلى نظم الحوافز والمكافآت التي تُحفز الموظفين وتدفعهم إلى الالتزام بمعايير الأداء. كذلك يُعد الدعم الإداري من بين العوامل الثقافية المؤثرة في تعزيز الثقة والولاء الوظيفي لدى العاملين.

وقد أكدت عدة دراسات (مثل Alvesson, 2020؛ الشمراني، 2021) على أن الثقافة التنظيمية تُسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تُمكّن العاملين من الإبداع وتحقيق مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي، بينما ضعف الثقافة أو غموضها يؤدي إلى انتشار الصراعات الداخلية وتراجع مستويات الالتزام. كما أظهرت البحوث أن الثقافة التنظيمية ليست ثابتة، بل هي متغيرة وقابلة للتطوير بما يتناسب مع متطلبات التغيير المؤسسي وأهداف رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية.

إلى جانب ذلك، فإن الثقافة التنظيمية تعكس هوية المنظمة أمام المجتمع وأصحاب المصلحة، فهي تميزها عن غيرها من المؤسسات، وتمنحها سمعة وقيمة اعتبارية تسهم في استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها. كما أنها تؤثر في آليات الاتصال الداخلي وفي طبيعة بيئة العمل، سواء كانت محفزة وداعمة أو معيقة ومنفرة.

وبناءً على ما سبق، فإن الثقافة التنظيمية تُعد متغيرًا مستقلًا في هذه الدراسة، لما لها من أثر مباشر وغير مباشر على مستوى الالتزام الوظيفي للعاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض. وسيتم تناولها من خلال أبعادها الرئيسة: القيم التنظيمية، أسلوب القيادة، ونظم الدعم الإداري، وذلك لقياس أثرها على سلوك الموظفين ودرجة التزامهم بأهداف المنظمة

2.3. المتغير التابع:

يُعتبر الالتزام الوظيفي من أهم المفاهيم في ميدان الإدارة والسلوك التنظيمي، إذ يعكس مستوى ارتباط الموظف بالمنظمة، ودرجة رغبته في البقاء فيها والمساهمة الفاعلة في تحقيق أهدافها. وقد تناول العديد من الباحثين هذا المفهوم بتعريفات متعددة، حيث أشار ماير وآلن (Meyer & Allen, 1997) إلى أن الالتزام الوظيفي هو حالة نفسية تعكس مدى قوة ارتباط الفرد بالمنظمة، وتنقسم إلى ثلاثة أبعاد أساسية: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري.

الالتزام العاطفي يشير إلى رغبة الموظف بالبقاء في المنظمة نتيجة تعلقه العاطفي بها وإيمانه بأهدافها وقيمها، وهو أقوى صور الالتزام وأكثرها استدامة. بينما يُقصد بـ الالتزام المستمر إدراك الموظف لصعوبة ترك المنظمة نتيجة التكاليف والخسائر المتوقعة في حال الانسحاب منها، مثل فقدان الاستقرار الوظيفي أو المزايا المالية. أما الالتزام المعياري فيرتبط بإحساس الموظف بالواجب الأخلاقي تجاه المنظمة، حيث يشعر بأنه مُلزم بالبقاء تقديرًا للدعم أو الفرص التي حصل عليها.

ويمثل الالتزام الوظيفي أحد المؤشرات المهمة التي تعتمد عليها المنظمات في تقييم أدائها الداخلي، لأنه ينعكس مباشرة على مستوى الإنتاجية، وجودة العمل، والاستقرار الوظيفي. فالموظف الملتزم عادة ما يُظهر سلوكيات إيجابية مثل الانضباط، المشاركة في حل المشكلات، والحرص على رضا العملاء الداخليين والخارجيين. وعلى النقيض من ذلك، فإن انخفاض مستوى الالتزام يؤدي إلى مشكلات تنظيمية مثل ارتفاع معدل دوران الموظفين، ضعف الروح المعنوية، وزيادة السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل.

وقد أظهرت الدراسات السابقة أن الالتزام الوظيفي يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية والبيئية، منها طبيعة القيادة، نظم الحوافز، الدعم الإداري، فرص النمو الوظيفي، ووضوح الثقافة التنظيمية. فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة يوسف (2000) أن الالتزام التنظيمي يُعد وسيطًا أساسيًا يربط بين سلوك القيادة ورضا الموظفين عن عملهم. كما أوضحت دراسات أخرى (لوك وكروفورد، 2004) أن ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي يُسهم في تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي.

وفي السياق السعودي، أظهرت بعض الأبحاث (مثل الشمراني، 2021) أن الالتزام الوظيفي في القطاع الحكومي يتأثر بمدى وضوح السياسات الإدارية وفعالية نظم الدعم والتطوير الوظيفي، حيث أن وضوح القيم التنظيمية وشفافية أنماط القيادة يُعتبر من أهم العوامل التي تُعزز ارتباط الموظف بمؤسسته.

إلى جانب ذلك، فإن الالتزام الوظيفي يرتبط ارتباطًا وثيقًا بقدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية، لاسيما في ظل توجه المملكة نحو تطبيق رؤية 2030 التي تركز على تحسين كفاءة القطاع الحكومي ورفع إنتاجيته. إذ يُعد الالتزام الوظيفي ركيزة رئيسة في بناء قوة عاملة قادرة على مواجهة التحديات وتبني التغيير المؤسسي.

ومن الجدير بالذكر أن الالتزام الوظيفي لا يقتصر على مجرد بقاء الموظف في المنظمة، بل يتجاوز ذلك ليشمل درجة ولائه واستعداده لبذل جهد إضافي، وحرصه على تمثيل المنظمة بصورة إيجابية أمام المجتمع. وبالتالي، فإن الالتزام الوظيفي يُعد متغيرًا تابعًا في هذه الدراسة لكونه النتيجة الطبيعية التي تتأثر بالثقافة التنظيمية السائدة في بيئة العمل الحكومية بمدينة الرياض.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

تُعد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي من الموضوعات المحورية في علم الإدارة، إذ أن الثقافة التنظيمية تمثل البيئة الداخلية التي ينغمس فيها الموظفون ويكتسبون من خلالها القيم والمعايير التي توجه سلوكهم، بينما يعكس الالتزام الوظيفي مدى استجابة الأفراد لهذه القيم وتمسكهم بالمنظمة ورغبتهم في الاستمرار بها. وبالتالي، فإن الثقافة التنظيمية تشكل الإطار المؤثر، والالتزام الوظيفي يعد أحد المخرجات الأساسية لهذه البيئة.

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن وجود ثقافة تنظيمية قوية وفعالة يخلق شعورًا بالانتماء لدى الموظفين، ويعزز ارتباطهم العاطفي بالمنظمة، وهو ما يُسهم بدوره في رفع مستويات الالتزام الوظيفي. فالقيم المشتركة بين العاملين والإدارة تساهم في خلق هوية تنظيمية واضحة، تجعل الموظف يشعر أنه جزء من كيان متماسك له أهداف محددة يسعى الجميع لتحقيقها. وهذا النوع من الارتباط لا ينتج إلا بوجود ثقافة إيجابية تقوم على العدالة، الشفافية، والتقدير المستمر للعاملين.

كما أن أسلوب القيادة يُعتبر أحد أهم عناصر الثقافة التنظيمية التي تؤثر مباشرة على الالتزام الوظيفي. فالقادة الذين يتبعون أسلوبًا تشاركيًا يعتمد على الاستماع للموظفين وتحفيزهم، ينجحون في بناء بيئة ثقة متبادلة تؤدي إلى التزام أعلى. بينما الأسلوب السلطوي أو المتعالي غالبًا ما يؤدي إلى ضعف الولاء وزيادة نية ترك العمل. وهذا ما أكدته دراسة لوك وكروفورد (2004) التي أوضحت أن الثقافة التنظيمية القائمة على القيادة الداعمة ترتبط إيجابيًا بالالتزام التنظيمي.

أيضًا، تُعد نظم الحوافز والمكافآت جزءًا لا يتجزأ من الثقافة التنظيمية، وهي تؤثر بدورها في الالتزام الوظيفي من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية وتقدير الجهود المبذولة. فكلما شعر الموظف بالعدالة والإنصاف في توزيع المكافآت، زاد شعوره بالانتماء، والعكس صحيح؛ إذ أن غياب العدالة في النظم التحفيزية قد يولّد شعورًا بالإحباط ويقلل من الرغبة في الاستمرار.

من ناحية أخرى، يلعب الدعم الإداري والتنظيمي دورًا رئيسيًا في تقوية العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي. فالموظفون الذين يحظون بدعم إدارتهم من حيث توفير بيئة عمل آمنة، وفرص تدريبية، وتقدير لجهودهم، يميلون إلى مستويات أعلى من الالتزام. وقد بيّنت دراسة يوسف (2000) أن الالتزام التنظيمي يُعد متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين الدعم القيادي ورضا الموظف، مما يؤكد على الدور المحوري للثقافة في تشكيل التزام الأفراد.

وتتضح هذه العلاقة بشكل خاص في القطاع الحكومي، حيث يواجه الموظفون تحديات متعددة مثل البيروقراطية أو محدودية الموارد. وهنا تصبح الثقافة التنظيمية عنصرًا حاسمًا في رفع الروح المعنوية والحفاظ على التوازن بين متطلبات الوظيفة وتوقعات الأفراد. فالثقافة التي تُركز على القيم الوطنية والالتزام برسالة الخدمة العامة تدفع الموظفين إلى رؤية عملهم كجزء من مسؤولية وطنية، مما يعزز التزامهم تجاه المنظمة.

كما أن نتائج الدراسات التطبيقية في البيئات العربية، ومنها السعودية، أوضحت أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا مضاعفًا في تعزيز الالتزام الوظيفي، نظرًا لأهمية القيم الدينية والاجتماعية في تشكيل سلوك الموظفين. فالموظف السعودي غالبًا ما ينظر إلى الالتزام بوظيفته باعتباره مسؤولية أخلاقية واجتماعية، وليس فقط عقدًا وظيفيًا، مما يجعل الثقافة التنظيمية ذات تأثير مباشر وأعمق مقارنة بغيرها من البيئات.

وقد أظهرت دراسة الشمراني (2021) أن الثقافة التنظيمية الإيجابية في الجهات الحكومية السعودية تسهم في رفع مستوى الالتزام الوظيفي بشكل ملحوظ، خصوصًا في الأبعاد العاطفية والمعيارية، حيث يرى الموظفون أن تمسكهم بالمنظمة نابع من ارتباطهم بالقيم المشتركة والشعور بواجب الخدمة العامة.

إضافة إلى ذلك، تُعتبر العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي علاقة تبادلية إلى حد ما. فبينما تؤثر الثقافة في الالتزام، فإن ارتفاع مستويات الالتزام يعزز بدوره من استقرار الثقافة التنظيمية ويجعلها أكثر تجذرًا. أي أن وجود موظفين ملتزمين يساهم في نشر القيم التنظيمية وترسيخها عبر الأجيال المتعاقبة من العاملين.

من جهة أخرى، أشارت بعض الدراسات إلى أن تأثير الثقافة على الالتزام قد يختلف باختلاف خصائص الأفراد الديموغرافية مثل العمر، الجنس، وسنوات الخبرة. فقد يكون الموظفون ذوو الخبرة الطويلة أكثر حساسية تجاه الثقافة التنظيمية وأكثر تأثرًا بها في تشكيل التزامهم، بينما قد ينظر الموظفون الجدد إلى الالتزام من زاوية المزايا الوظيفية المباشرة.

وبالرغم من التباين في نتائج الدراسات السابقة، إلا أن الغالبية تتفق على أن الثقافة التنظيمية تمثل العامل الأساسي الذي يُحدد درجة الالتزام الوظيفي لدى الموظفين. فالمنظمات التي تسعى إلى تعزيز التزام موظفيها، عليها أن تبدأ أولًا ببناء ثقافة تنظيمية قوية تقوم على العدالة، التقدير، الشفافية، والدعم المستمر.

وعليه، فإن هذه الدراسة تنطلق من فرضية رئيسية مؤداها أن الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة (القيم التنظيمية، أسلوب القيادة، والدعم الإداري) تُشكل متغيرًا مستقلًا له أثر مباشر على الالتزام الوظيفي للعاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض. ويُتوقع أن تُسهم نتائج الدراسة في تقديم إطار عملي يمكن أن تستفيد منه المؤسسات الحكومية في تعزيز مستوى التزام موظفيها، بما ينعكس إيجابيًا على تحقيق أهدافها الاستراتيجية ورؤية المملكة 2030.

2.5. الخاتمة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي، يتضح أن العلاقة بين المتغيرين علاقة وثيقة ومعقدة في الوقت ذاته. فقد أجمع العديد من الباحثين على أن الثقافة التنظيمية تمثل البيئة الحاضنة التي تُشكل سلوك الأفراد وتوجه قيمهم، وأنها تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على مستوى التزامهم الوظيفي. كما أن طبيعة الثقافة التنظيمية، سواء كانت قائمة على العدالة والدعم أو على البيروقراطية والجمود، تُحدد إلى حد كبير اتجاهات الموظفين نحو أعمالهم ودرجة ارتباطهم بالمؤسسة.

كما أوضحت الدراسات أن الالتزام الوظيفي لا يتشكل من بُعد واحد، بل يتضمن أبعادًا متعددة تشمل الالتزام العاطفي، المعياري، والمستمر، وكل بُعد منها يتأثر بالثقافة التنظيمية بطرق مختلفة. فالثقافة التي تدعم قيم المشاركة والشفافية تعزز الالتزام العاطفي، بينما النظم العادلة للحوافز والدعم المؤسسي تسهم في الالتزام المعياري، أما الالتزام المستمر فيرتبط غالبًا بالعوائد الوظيفية المتحققة من البقاء في المنظمة.

وعلى الرغم من وجود قدر من التوافق بين نتائج الدراسات، إلا أن هناك تباينًا في بعض النتائج يعود إلى اختلاف البيئات التنظيمية، والقطاعات التي أجريت فيها الأبحاث، بالإضافة إلى التباين في الخصائص الديموغرافية للعاملين. فبينما ركزت دراسات عالمية على قطاعات الأعمال الخاصة والصناعية، اتجهت دراسات أخرى في البيئات العربية إلى القطاع الحكومي، حيث تلعب القيم الاجتماعية والدينية دورًا مضاعفًا في تحديد الالتزام.

ويُلاحظ كذلك أن غالبية الدراسات السابقة تناولت أبعادًا محدودة للثقافة التنظيمية، مثل القيادة أو نظم المكافآت، دون تقديم نماذج شاملة تجمع بين مختلف المكونات الثقافية وتأثيرها على الالتزام. وهذا ما يبرز الفجوة البحثية التي تحاول هذه الدراسة معالجتها من خلال دمج أبعاد متعددة للثقافة التنظيمية (القيم

التنظيمية، أسلوب القيادة، الدعم الإداري) وقياس أثرها مجتمعة على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في الجهات الحكومية بمدينة الرياض.

كما تكشف الدراسات السابقة عن محدودية الأبحاث التطبيقية في البيئة السعودية، وخاصة في القطاع الحكومي، رغم أن هذا القطاع يُشكل أحد الركائز الأساسية لرؤية المملكة 2030. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في سد هذه الفجوة من خلال تقديم نموذج تطبيقي يساعد صناع القرار في بناء ثقافة تنظيمية أكثر فاعلية تعزز من التزام الموظفين.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الثقافة التنظيمية تمثل المتغير الأكثر تأثيرًا على الالتزام الوظيفي، وأن تطويرها بصورة إيجابية يسهم في رفع مستوى ارتباط الموظفين بالمنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وبالتالي، فإن النتائج المتوقعة لهذه الدراسة قد تُشكل إضافة نوعية على المستويين النظري والتطبيقي، كما قد تقدم توصيات عملية للجهات الحكومية في مدينة الرياض، بما يتماشى مع توجهات التنمية الإدارية الحديثة.

قائمة المراجع:

ألفيسون، ماتز. (2020). الثقافة التنظيمية والقيادة. دار ساج للنشر

شاين، إدغار هـ. (2016). الثقافة التنظيمية والقيادة (الطبعة الخامسة). دار وايلي للنشر.

ماير، جون بي.، وآلين، ناتالي ج. (1997). الالتزام في بيئة العمل: النظرية والبحث والتطبيق. دار ساج للنشر

رايشرز، أ. إي. (1985). مراجعة وإعادة تصور لمفهوم الالتزام التنظيمي. مجلة أكاديمية الإدارة – المراجعة، المجلد 10، العدد 3، الصفحات 465–476.

لوك، بيتر، وكروفورد، جون. (2004). أثر الثقافة التنظيمية وأسلوب القيادة على رضا الموظف والالتزام التنظيمي. مجلة تطوير الإدارة، المجلد 23، العدد 4، الصفحات 321–338.

يوسف، داود أحمد. (2000). الالتزام التنظيمي كوسيط للعلاقة بين سلوك القيادة ورضا الأداء الوظيفي في بيئة غير غربية. مجلة علم النفس الإداري، المجلد 15، العدد 1، الصفحات 6–24.

عبدالله الشمراني (2021). أثر الثقافة التنظيمية على الالتزام الوظيفي في القطاع الحكومي السعودي. مجلة الإدارة العامة، العدد 45

الإستبيان :

***الـجنس:**

ذكر
أنثى

:الفئة العمرية

*

سنة 25-35
سنة 36-45
أكثر من 45 سنة

***: المؤهل**

ثانوي
دبلوم
بكالوريوس
دراسات عليا

* **سنوات الخبرة**

أقل من 5 سنوات
من 5-10 سنوات
أكثر من 10 سنوات

الإدارة العليا تشجع على التواصل المفتوح وتبادل الآراء ؟
*
أوافق بشدة
أوافق
محايد
أعارض
لا أوافق بشدة
أخرى: .....

* **هناك وضوح في القيم والمبادئ التي تحكم العمل داخل الجهه؟**
أوافق بشدة
أوافق
أعارض
محايد

* **تتصف بيئة العمل بالشفافية والمصداقية في التعامل؟**
أوافق بشدة
أوافق
محايد
أعارض

* **يتم تشجيع التعاون بين الأقسام والإدارات المختلفة؟**
أوافق بشدة
أوافق
محايد
أعارض

*** أعتبر نجاح الجهه الحكومية جزءًا من نجاحي الشخصي؟**

أوافق بشدة
أوافق
محايد
أعارض

رابط الإستبيان :

https://forms.gle/1xjzvjkpMK2zae9B6