

تأثير الثقافة التنظيمية على غرس الشعور بالانتماء (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريين بميناء جده الإسلامي)

هناء بنت أحمد الخنبشي
قسم الإدارة العامة – كلية الاقتصاد والإدارة
سوزان بنت محمد القرشي
جامعة الملك عبد العزيز
المملكة العربية السعودية
٢٠١٧/هـ ١٤٣٨م

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية السائدة في ميناء جده الإسلامي على غرس الشعور بالانتماء لدى الموظفين الإداريين شاغلي المراتب الوسطى والدنيا والعليا، من خلال التعرف على درجة قوة الثقافة التنظيمية في الميناء، وماهي درجة الانتماء لدى الموظفين الإداريين بالميناء، وهل يوجد تأثير يعزى إلى متغير (العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة) على غرس الشعور بالانتماء وتتلخص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على غرس الشعور بالانتماء لدى الموظفين الإداريين بميناء جده الإسلامي؟، تم استخدام الاستبانة والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات، تضمنت الاستبانة في صورتها النهائية (٥٨) فقرة حيث تم توزيع (٢١٨) استبانة على الموظفين الإداريين بميناء جده الإسلامي، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (١٥٠)، تم عرضها على عدد من المحكمين والأخذ بمقترحاتهم ومن ثم اعتمادها كأداة رئيسية لهذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدم حزم البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لتحليل بيانات الاستبانة، وألفا كرو نباخ حيث حققت ثبات عالي جدا بنسبة (٠,٩٩%) ل فقرات الاستبانة وهو ما يشير إلى إمكانية الوثوق في النتائج التي تم الوصول إليها. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي وقوي على غرس الشعور بالانتماء لدى الموظفين الإداريين بميناء جده الإسلامي، شعور الانتماء عالي وقوي لدى الموظفين الإداريين بميناء جده الإسلامي، وجود تأثير إيجابي بين متغير العمر وغرس الشعور بالانتماء. وقد تضمنت الدراسة توصيات من أهمها: زيادة الاهتمام بقيم (إدارة البيئة، إدارة المهمة، إدارة العلاقات) لتأثيرها الإيجابي والقوي على غرس الشعور بالانتماء لدى الموظفين، إجراء مزيد من الدراسات حول الانتماء لبيئة العمل والتفريق بين الولاء والانتماء، الاهتمام بتصميم المباني وتوفير أماكن جيدة للتواصل بين الموظفين، الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية، الانتماء، الولاء.

Effect of organizational culture on organizational belonging

(Applied study on the Administrative Employees in Jeddah Islamic Port)

Hana bint Ahmed Al Khanbashi

Suzan bint Mohamed AlQurashi

1438H corresponding to 2017

Abstract

The study aimed to describe and identify the principal impact of organizational culture dominant in Jeddah Islamic Port to instill a sense of belonging among the staff, administrators, the middle and lower echelons. By identifying the degree of strength of the organizational culture at the port among the staff, administrators, the middle and lower echelons. Is there an effect attributable to the changes related to (age, qualification and years of experience) of belonging? The problem of the study summarized in the main question by asking: *What is the impact of organizational culture on organizational belonging among the administrative staff members in Jeddah Islamic Port?* Questionnaires and personal interviews were conducted as tools for data collections.

The final result of the questionnaires was as follows: (58) items were distributed (218) questionnaire was submitted for administrative staffs of Jeddah Islamic Port. The number of questionnaires answered and recovered was (150). Then the answers were presented to a number of arbitrators and take their comments and then adopt it as a key tool for this study. And in order to achieve the objectives of the study a descriptive and analytical approach and the use of statistical programs of social Sciences packs (spss) methods were used to analyze the questionnaire data also alpha Crow where it achieved a very high percent rate (99.0%) for the period covering the questionnaire of resolution, which refers to the possibility of trust in the results that have been accessed. The most important findings of the study is: That organizational culture has a positive and strong impact on instilling a sense of belonging among the administrative staff of Jeddah Islamic Port. The feeling of belonging is High and powerful with the administrative staffs of Jeddah Islamic Port, have a positive effect between the variable age and in instilling a sense of belonging. The study included main recommendations including the focus to the values of (environmental management, mission management, and relationship management) will have a positive and strong impact to instill a sense of belonging among the staff. To further studies on the affiliation to the work environment and to distinguish between loyalty and belonging, and the interest to design buildings and providing good places for communication among employees, Key Words: Organizational Culture, Belonging, Loyalty.