

 **مفهوم الأداء:** تشير أغلب المراجع إلى أن استخدام مصطلح الأداء في مجال التسيير يمكن أن يعبر عن

ثلاثة جوانب أو أبعاد رئيسية:

- النتيجة .
- القيام بالفعل.
- النجاح.

 **مفهوم أداء الأفراد:** إن أداء الأفراد هو "تطبيق أو القيام بأمر أو مهمة أو إجراء معين أو وظيفة ما أُسندة لفرد أو لمجموعة من أجل انجازها".

وبالتالي يمكن اعتبار أداء الأفراد بأنه ذلك الجهد المبذول من طرف العامل في تنسيق عمله، لأداء ما يطلب منه من الواجبات الوظيفية وانجاز جميع المهام الموكلة إليه بدقة، في أقصر وقت، أقل جهد وبأقل تكلفة.

 **عناصر أداء الأفراد:** ان عناصر الوظيفة (العمل) مرتبطة بطبيعة وأنشطة الوظيفة، وبالعامل ومهاراته وطبيعة البيئة أو السياق التنظيمي للوظيفة ولقد حددها بعض المفكرين على النحو التالي:

- كفاية الموظف.
- متطلبات الوظيفة.
- بيئة التنظيم.

 **تأثير الثقافة التنظيمية على العاملين:** تؤثر الثقافة التنظيمية خصوصاً القوية على العاملين بالمنظمة على النحو التالي:

- تنمية روح الولاء والانتماء للمنظمة.
- تنمية الشعور بالأمن.
- الانضباط والالتزام.
- تحقيق التكامل الداخلي بين أفراد المنظمة.
- تحقيق التكيف بين المنظمة والبيئة الخارجية.
- تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الآمن.
- زـ تحفيز العاملين وخلق الدافعية على العمل.

 **أثر الثقافة التنظيمية على المنظمة:** يتمثل أثر الثقافة التنظيمية على المنظمة فيما يلي:

- تحديد النمط الإداري السائد في المنظمة.
- دعم التنسيق بين أجزاء المنظمة.
- التأثير على الإستراتيجيات التنظيمية.
- التأثير على الأداء.

- تحقيق الكفاءة والفعالية التنظيمية.
- دعم عمليات التغيير والتطوير التنظيمي.
- التأثير على العلاقات ونظم المعلومات والاتصالات.
- تأثير الثقافة التنظيمية على تطبيق بعض الممارسات الإدارية الحديثة.
- تساعد على تكوين هوية للمنظمة.
- توفير آليات للرقابة الاجتماعية.
- دعم المنظمة كنظام اجتماعي.