

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
تأثير ثقافة المنظمة على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة
صدارة الجبيل

أسم الطالب
أحمد يحيى عبدالله المالكي
الرقم الجامعي

2021205751

مشروع تخرج - 1
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

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	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يميز أي منظمة عن غيرها حيث إنها القلب النابض الذي ينبض داخل هيكل المؤسسة، وتعكس قيمها ومعتقداتها وسلوكيات موظفيها. إنها عبارة عن البيئة الروحية التي تتشكل في أروقة المنظمة، والتي تحمل في طياتها توجهات وتوجهات تؤثر بشكل كبير على أداء الفرق العاملة فيها كما تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة حيث إنها تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز هويتها وتوجه أفرادها نحو تحقيق الأهداف المشتركة. في عالم الأعمال المعاصر، لا يمكن تجاهل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، حيث تلعب دوراً بارزاً في توجيه سلوك الموظفين وتشكيل بيئة العمل

إن فهم تأثير الثقافة التنظيمية يعد أمراً حاسماً للمدراء وقادة المؤسسات، حيث يمكن لهذا الفهم أن يكون مفتاحاً لتعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية. فالثقافة التنظيمية ليست مجرد عبارات وقوانين كتابية، بل هي الروح الحية للمنظمة، وتتجلى في تفضيلاتها وسلوك موظفيها. وتتضمن عناصر الثقافة التنظيمية مفاهيم مثل القيم، والمعتقدات، والعادات، والتقاليد، وأيضاً طريقة التفكير والتفاعلات بين أفراد المنظمة. هذه العناصر تشكل أساساً للتفاهم المشترك داخل المنظمة وتوجيه السلوك بشكل فعال. عندما يتم توجيه الثقافة التنظيمية نحو تعزيز القيم مثل التعاون، والاحترام، والابتكار، يمكن للمنظمة تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي. بالمقابل، إذا كانت الثقافة تروج للتنافس الشديد أو الانفصال بين موظفيها، فإنه يمكن أن يحدث تأثير سلبي على الأداء (عبد الحميد وعبد، 2022). ومن المهم أدراك أن الثقافة التنظيمية ليست شيئاً ثابتاً، بل هي قابلة للتطور والتغيير. يمكن للقادة والمديرون توجيه الجهود نحو تشكيل ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم الأداء الوظيفي المتميز. ويعد فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمراً بالغ الأهمية في سياق الأعمال الحديث. إذ تشكل الثقافة الأساس للقرارات والسلوكيات في المنظمة، وتحدد درجة الالتزام والإبداع والتفاعل بين موظفيها. كما وتتضمن الثقافة التنظيمية عناصر متعددة منها القيم والمعتقدات والتقاليد وأساليب التواصل الداخلي. إن تلك العناصر تكون أساساً للهوية التنظيمية وتوجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة. على سبيل المثال، إذا كانت الثقافة تشجع على التعاون والابتكار، يمكن أن تساهم في تحفيز الموظفين على الأداء بكفاءة عالية. وبالمقابل، إذا كانت الثقافة تسعى للتنافس الشديد أو تعامل مع الموظفين بشكل عقوبي، فإنها قد تعمل على تقليل الرغبة وتقليل الأداء (سلامة وآخرون، 2023).

دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بالمنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية، تم إجراء الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات العامة والخاصة في مصر. تم استخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والالتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم العثور على 15 دراسة تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين. يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث أنها تخلق بيئة عمل تدعم الشعور بالانتماء والمشاركة وتوفر فرصاً للنمو والتطوير.

الثقافة التنظيمية تعد واحدة من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في أي منظمة. ولكن، مع وجود تنوع كبير في الأنماط الثقافية التنظيمية بين المؤسسات، يمكن تسليط الضوء على مشكلة دراسة تحليلية لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات. حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ومن خلال التحليل والبحث في هذه المشكلة سيقدم رؤى قيمة لفهم كيفية تشكيل وتطوير الثقافة التنظيمية بما يلبي احتياجات وأهداف المنظمة، وبالتالي، يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

الأهمية العلمية:

تنبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يقدم محاولة لمعالجة الفجوة البحثية، وذلك من خلال الوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل .

تمثل أهمية البحث في أن هذا الموضوع يعد موضوعاً حيوياً لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيقه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل .

الأهمية العملية:

إبراز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي. فهذا البحث بمثابة دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل.

تعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

1.2. مشكلة الدراسة

الثقافة التنظيمية تعد واحدة من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في أي منظمة. ولكن، مع وجود تنوع كبير في الأنماط الثقافية التنظيمية بين المؤسسات، يمكن تسليط الضوء على مشكلة دراسة تحليلية لفهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات. حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

هناك نقص في التوضيح لاختلاف تأثيرات الثقافة التنظيمية بناءً على الأنماط الثقافية المختلفة، وعدم كفاية الدراسات حول كيفية تطور الثقافة التنظيمية بمرور الوقت وتأثيرها على الأداء الوظيفي. كما يوجد نقص في الفهم العميق للجوانب النفسية والعاطفية للثقافة التنظيمية وتأثيرها على الإبداع والابتكار، وعدم تناول كافٍ للعوامل الوسيطة التي قد تؤثر على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

يوجد نقص في الدراسات التي تركز على شركات في نفس الصناعة أو منطقة الجبيل لفهم الفروق السياقية، والحاجة لاستخدام منهجيات بحث متنوعة (نوعية وكمية) لزيادة موثوقية النتائج. بالإضافة إلى ذلك، لا يتم تناول كيفية تطبيق نتائج الدراسات في بيئات عمل متنوعة (الشركات الصغيرة مقابل الكبيرة، الخاصة مقابل العامة)، وهناك حاجة لتحديد معايير دقيقة لقياس الأداء الوظيفي وربطها بالعوامل الثقافية بطرق ملموسة.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي:

هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل

1.3. أهمية الدراسة

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالاتي:
تتبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يقدم محاولة لمعالجة الفجوة البحثية، وذلك من خلال الوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. ويمثل هذا الموضوع أهمية حيوية لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل.

أما من الناحية العملية، فإن البحث يبرز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي، حيث يمثل دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. وتعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتبع الأهمية النظرية لهذا البحث من كونه يساهم في معالجة الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. يهدف البحث إلى تقديم إطار نظري يدعم أهمية الثقافة التنظيمية ويوضح علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل. من خلال هذا الإطار، يمكن إثراء الأدب النظري والدراسات السابقة بمعلومات جديدة ومفيدة تسلط الضوء على الدور الحيوي للثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموظفين وتحفيزهم على الإبداع والابتكار.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يبرز البحث جوانب القوة الناتجة عن تطبيق النتائج في الواقع العملي. يمثل البحث دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشركة صدارة في الجبيل، ويسعى إلى تقديم توصيات عملية تساعد في تفعيل استراتيجيات لتحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي. ستسهم النتائج في تقديم رؤى قيمة للقادة والمديرين حول كيفية تشكيل وتطوير ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم أهداف الشركة وتحفز الموظفين على تحقيق مستويات عالية من الأداء والابتكار.

1.4. أسئلة الدراسة

لذا يمكن الإشارة إلى مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد تأثير للثقافة التنظيمية على الإبداع والابتكار لدى الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة في الجبيل ؟

ومن التساؤل الرئيسي تتفرع الأسئلة الفرعية التالية :

كيف يمكن تصنيف وتحليل أنماط الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات؟

ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على تحفيز الموظفين وإشباع احتياجاتهم الأساسية؟

كيف تؤثر القيم والمعتقدات والعادات الثقافية على سلوك الموظفين والأداء الوظيفي؟

ما هو تأثير الثقافة التنظيمية على التفاعلات بين الموظفين والمديرين وعلى علاقات العمل داخل المنظمة؟

هل هناك تأثير للثقافة التنظيمية على مستويات الرضا والالتزام لدى الموظفين؟

كيف يمكن لإدارة التغيير أن تؤثر على تطوير الثقافة التنظيمية لتحسين الأداء الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف العام :

"تحديد كيفية تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز أو تقييد الإبداع والابتكار لدى الموظفين، وفهم العناصر الثقافية التي تسهم في تحسين الأداء الابتكاري داخل بيئة العمل." هذا الهدف يهدف إلى دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة والإبداع والابتكار، وتحليل العوامل الثقافية التي تدعم أو تعيق القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة.

- التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- تقديم توصيات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية في المؤسسات.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

تؤثر ثقافة المنظمة في شركة صدارة الجيل بشكل إيجابي على مستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين.

الفرضيات الفرعية :

الفرضية الفرعية الأولى (Ha):

تؤثر أنماط الثقافة التنظيمية داخل شركة صدارة الجيل على تحفيز الموظفين وإشباع احتياجاتهم الأساسية، مما يعزز من الإبداع والابتكار لديهم.

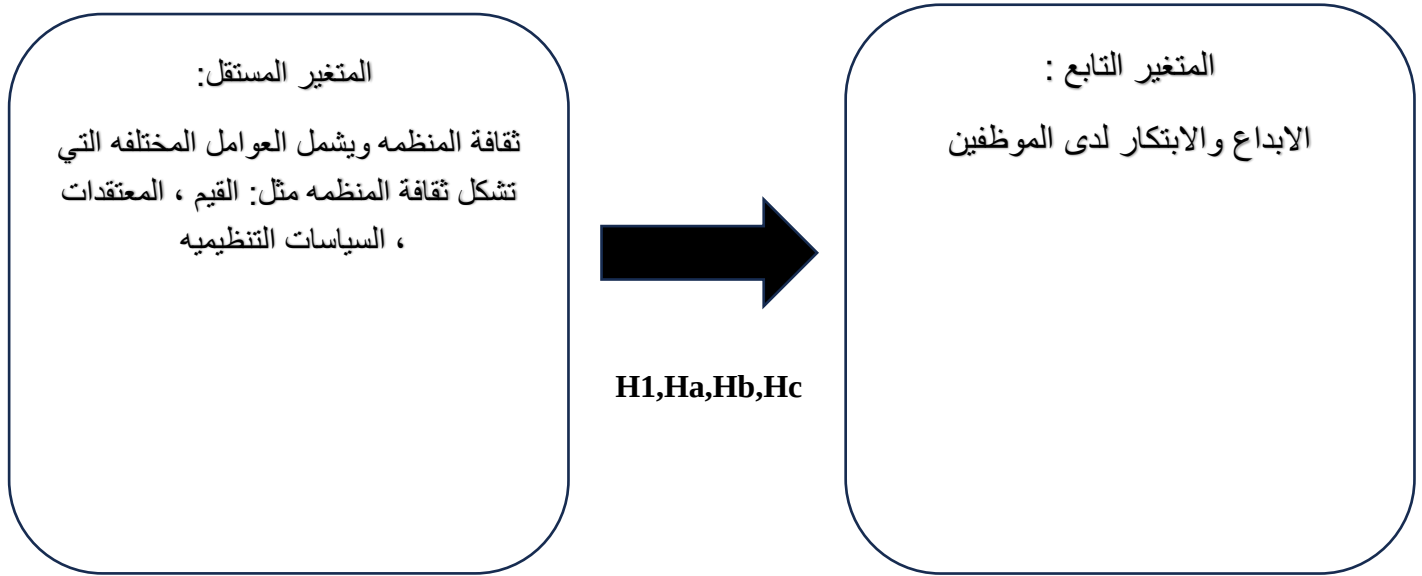
الفرضية الفرعية الثانية (Hb):

تؤثر القيم والمعتقدات والعادات الثقافية داخل شركة صدارة الجيل على سلوك الموظفين والأداء الوظيفي، وبالتالي على مستوى الإبداع والابتكار.

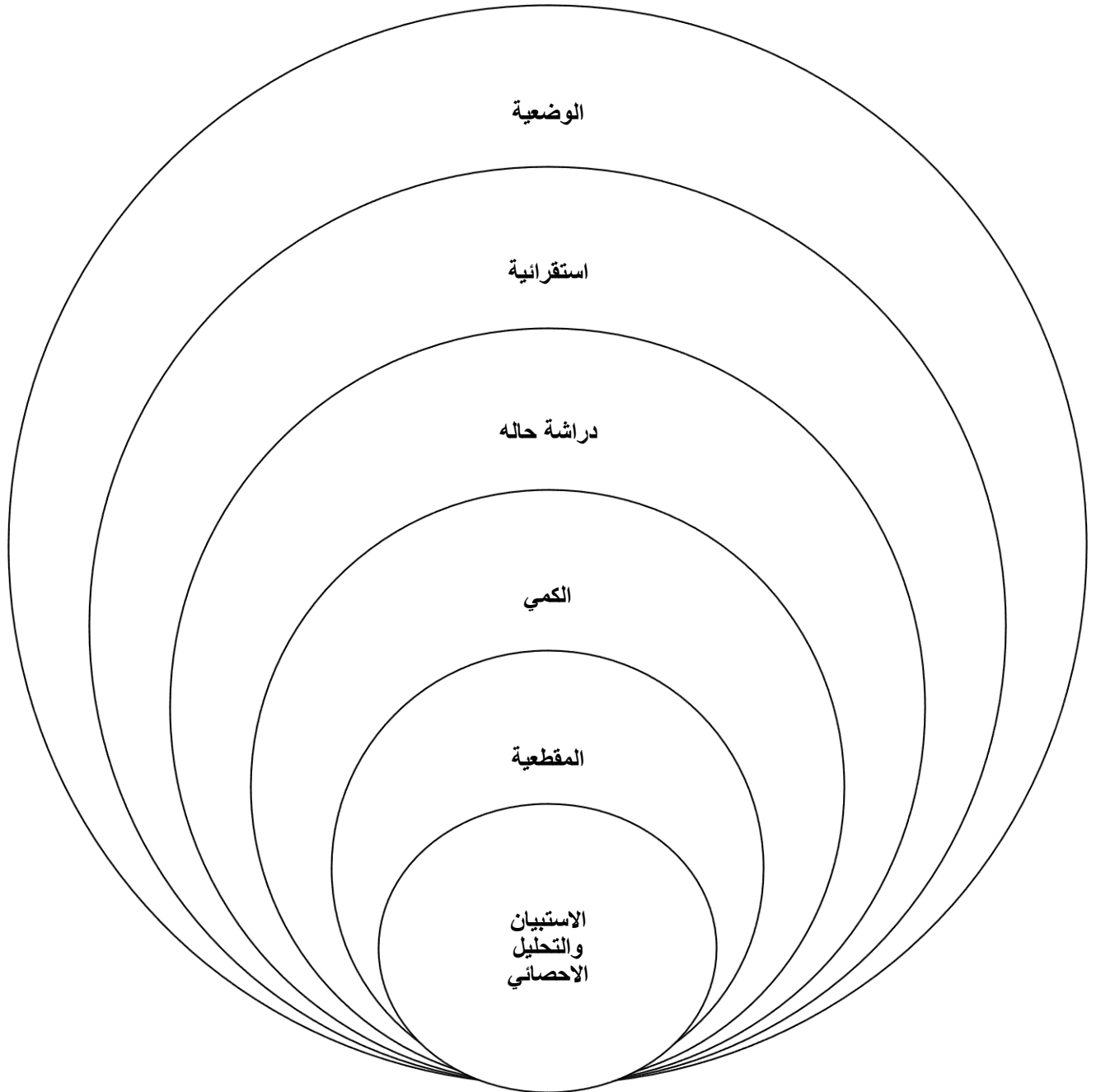
الفرضية الفرعية الثالثة (Hc):

تؤثر الثقافة التنظيمية على التفاعلات بين الموظفين والمديرين وعلى علاقات العمل داخل شركة صدارة الجيل، مما يؤثر بشكل غير مباشر على مستويات الإبداع والابتكار.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة



1.9. الدراسة الميدانية

شركة صدارة للكيميائيات، التي تقع في مدينة الجبيل الصناعية بالمملكة العربية السعودية، تُعد واحدة من أكبر المجمعات البتروكيماوية على مستوى العالم. تأسست صدارة كمشروع مشترك بين أرامكو السعودية وشركة داو كيميكال الأمريكية، وهي تتميز بقدرتها على إنتاج مجموعة واسعة من المنتجات الكيميائية المتقدمة، بما في ذلك البوليمرات والمركبات الكيميائية الأساسية. تُمثل صدارة جزءاً أساسياً من استراتيجية المملكة لتطوير قطاع البتروكيماويات وتعزيز التنوع الاقتصادي، حيث تسهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار والنمو الصناعي في المملكة. كما تلعب الشركة دوراً محورياً في تحقيق أهداف رؤية السعودية 2030، التي تسعى إلى تقليل الاعتماد على النفط الخام وتحفيز التنوع الاقتصادي من خلال تطوير الصناعات غير النفطية.

1.10. مخطط المشروع المقترح

المقدمة :

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يميز أي منظمة عن غيرها حيث إنها القلب النابض الذي ينبض داخل هيكل المؤسسة، وتعكس قيمها ومعتقداتها وسلوكيات موظفيها. إنها عبارة عن البيئة الروحية التي تتشكل في أروقة المنظمة، والتي تحمل في طياتها توجيهات وتوجهات تؤثر بشكل كبير على أداء الفرق العاملة فيها. كما تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة حيث إنها تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز هويتها وتوجه أفرادها نحو تحقيق الأهداف المشتركة. في عالم الأعمال المعاصر، لا يمكن تجاهل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، حيث تلعب دوراً بارزاً في توجيه سلوك الموظفين وتشكيل بيئة العمل.

الإطار النظري :

الثقافة التنظيمية هي: مجموعة من القيم والمعايير والتوقعات المشتركة التي تحكم سلوك الأفراد داخل المنظمة. وهي تؤثر على جميع جوانب العمل، بما في ذلك الأداء الوظيفي. وهي منظومة من القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها تجاه الأفراد والطرائق التي يتم إنجاز المهام وفقها والافتراضات والمعتقدات التي يشارك في الالتقاء حولها أعضاء التنظيم.

منهجية البحث :

الوضعية - استقرائية - دراسة حالة - الكمي - المقطعية - الاستبيان والتحليل الإحصائي

قائمة المراجع:

مجلة:

- سلامة، محمود محمد. وإسماعيل، خالد محمد. وعبد، محمد أحمد. (2023). "تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة"، مجلة
- عبد الحميد، وليد. وعبد، محمد أحمد. (2022). "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تحفيز الموظفين: مراجعة الأدبيات"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية

الشركات:

Samara Chemical Company. (n.d.). *Sahara Chemical Company*. Retrieved August 3, 2024, from <https://www.sadara.com>