

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في ضوء رؤية
المملكة العربية السعودية 2030

مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات نيل درجة البكالوريوس في الإدارة العامة

إعداد الطالب:

علي عبدالرحمن أبا الخيل

كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف:

د/

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول /2025

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى العاملين، وذلك باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وقد اعتمدت الدراسة على استبانة مكونة من محورين: الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، طُبقت على عينة من العاملين، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء في حدود المستوى المتوسط، في حين جاء مستوى السلوك التنظيمي مرتفعاً، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي. كما بينت النتائج أن ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي والسلوكيات الإيجابية لدى العاملين، والحد من مظاهر التراخي التنظيمي. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات، وتفعيل دور القيادات الإدارية، وربط الحوافز بالسلوك التنظيمي الإيجابي، لما لذلك من أثر في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المؤسسة. وتُعد هذه الدراسة إضافة علمية تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، وتشكل أساساً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية.

جدول المحتويات

قائمة الاشكال

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

1.2. مشكلة البحث

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

1.3. اهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

1.3.2. على المستوى التطبيقي

1.4. اسئلة الدراسة .

1.5. اهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة.

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة .

1.9. الدراسة الميدانية .

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة .

2.1. المقدمة

2.2. الدراسات السابقة

2.3. مناقشة الدراسات السابقة

3. الفصل الثالث : منهجية البحث

4. الفصل الرابع : عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

فهرس الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموزج البحث	10
2	ملخص منهجية البحث	11

1. الفصل الأول : الإطار العام
للبحث

1.1 المقدمة

تُعدّ الثقافة التنظيمية أحد أهم الأسس التي تقوم عليها الشركات والمؤسسات الحديثة، إذ تمثل الإطار الذي يوجّه سلوك الموظفين ويؤثر في قراراتهم وطريقة تفاعلهم مع بيئة العمل الداخلية والخارجية. فهي لا تقتصر على القيم والمعتقدات المشتركة بين العاملين، بل تمتد لتشكّل أنماط العمل وأساليب التواصل وأخلاقيات الممارسة اليومية التي تعكس هوية الشركة وميزتها التنافسية. وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية في قدرتها على غرس سلوكيات مهنية إيجابية لدى الموظفين من خلال الخبرات والتدريب التي يكتسبونها داخل المؤسسة، وتعزيز قدرتهم على التعاون وأداء المهام بفعالية. وبما أن الشركات جزء لا يتجزأ من البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل فيها، فإن ثقافتها التنظيمية غالباً ما تكون انعكاساً للثقافة السائدة في المجتمع، مما يجعلها عاملاً حاسماً في مدى تقبّل الموظفين لقيم العمل وتحقيق الانسجام الداخلي، كما تمثل ركيزة أساسية لبناء بيئة عمل محفزة ومبتكرة تعزز الولاء والانتماء وتدفع نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتشير الدراسات الإدارية الحديثة إلى أن المناخ التنظيمي في الشركات يتأثر بشكل مباشر بجودة الثقافة التنظيمية السائدة فيها، حيث تعتبر بيئة العمل الإيجابية أحد أهم العوامل التي تحدّد مستوى الأداء والإنتاجية. فالثقافة التي تدعم الإبداع والتطوير المستمر والحوكمة الرشيدة تسهم في تحسين جودة القرارات وتعزيز الكفاءة التشغيلية، كما تعزز الروابط بين فرق العمل والإدارة العليا وتخلق بيئة قائمة على الثقة والشفافية، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء المالي والتنافسي للشركة في الأسواق المحلية والعالمية. وفي ظل التحولات الاستراتيجية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، تبرز الثقافة التنظيمية كأداة رئيسية لدعم الابتكار والتحول الرقمي وتبني قيم الوسطية والانضباط والمسؤولية داخل الشركات، إذ إن بناء ثقافة مؤسسية تقوم على القيم الإيجابية والانفتاح والتنوع يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع المتغيرات السريعة في الأسواق العالمية، ويمكنها من تحقيق رسالتها الاقتصادية والتنموية والمساهمة الفعّالة في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق مستهدفاته الاستراتيجية . (دراوشة والشرمان، 2017، ص42)

1.2 مشكلة البحث

تُعد الثقافة التنظيمية أحد أهم المكونات المؤثرة في نجاح المنظمات واستدامتها، فهي الإطار الذي يوجّه سلوك الأفراد ويشكّل طريقة تفكيرهم واتخاذهم للقرارات داخل بيئة العمل. كما تمثل عاملاً أساسياً في بناء الالتزام والانتماء وتعزيز روح التعاون والإبداع، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على السلوك التنظيمي للموظفين، بما في ذلك سلوك المواطننة التنظيمية والأداء الوظيفي ومستوى الولاء المؤسسي. ورغم هذا الدور الحيوي، لا تزال هناك تباينات واضحة في كيفية إدراك الموظفين للثقافة التنظيمية في الشركات الخاصة، وما إذا كانت هذه الثقافة تؤدي فعلاً إلى تعزيز السلوكيات الإيجابية وتقليص السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل. فبعض الشركات تمتلك ثقافة تنظيمية قوية ولكنها لا تنجح في ترجمتها إلى سلوكيات تنظيمية مرغوبة، في حين أن شركات أخرى قد تعاني من ضعف في الثقافة التنظيمية مما يؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي وظهور سلوكيات مضادة للإنتاجية.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

رغم وفرة الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي بشكل منفصل، إلا أن هناك ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما في القطاع الخاص في السياق العربي تحديداً، إذ ركزت معظم الأبحاث على المؤسسات الحكومية أو التعليمية. كما أن غالبية الدراسات تناولت العلاقة بصفة عامة دون التعمق في تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية الفرعية وتأثير كل بُعد منها بشكل مستقل على أنماط السلوك التنظيمي.

بالإضافة إلى ذلك، توجد فجوة في الأدبيات النظرية فيما يتعلق بتفسير الآليات النفسية والتنظيمية التي من خلالها تؤثر الثقافة التنظيمية في سلوك الموظفين، مثل الأمان النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي، وهي متغيرات وسيطة لم تحظَ بالاهتمام الكافي في البحوث العربية السابقة.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تشير الملاحظات الميدانية إلى أن العديد من الشركات الخاصة في العالم العربي - ومن بينها الشركة محل الدراسة - لا تمتلك استراتيجيات واضحة لترسيخ الثقافة التنظيمية أو توظيفها كأداة لإدارة السلوك الوظيفي. كما أن عمليات قياس الثقافة التنظيمية غالبًا ما تكون سطحية أو غير منتظمة، ولا يتم ربطها بنتائج الأداء الفعلي أو بسلوكيات الموظفين في العمل.

كما أن هناك نقصًا في الدراسات الميدانية الحديثة التي تستخدم أدوات كمية دقيقة لقياس درجة تأثير الثقافة التنظيمية على مكونات السلوك التنظيمي (مثل سلوك المواطنة التنظيمية أو السلوكيات المضادة للإنتاجية)، مما يحد من قدرة الشركات الخاصة على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على بيانات علمية.

3-1 أهمية البحث

ونظرًا للمحدودية الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة على حد علم الباحث رأت ضرورة إجراء دراسة تتناول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والوصول إلى نتائج بإذن الله توائم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وملبية لمتطلبات هذا العصر ومحققة للأهداف المرجوة .

3.1-1 على المستوى النظري

حيث لا توجد دراسات على حد علم الباحث تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية وعلاقتها في السلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 فيمكن لهذه الدراسة أن تسد فجوة في أدبيات الإدارة في هذا الجانب، أضف إلى ذلك من الممكن لهذه الدراسة أن تزيد من وعي الباحثين والدارسين للإدارة من أجل مزيد من البحوث حول هذه العلاقة في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية.

3.2-1 على المستوى التطبيقي

يؤمل من هذه الدراسة ان تعمل على تحسين مستوى الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي من خلال مراجعة الإجراءات الإدارية وأسلوب الإدارة ، وبناء برامج لتدريب للموظفين على زيادة الثقافة التنظيمية.

والكشف عن المقترحات التطويرية لتعزيز ممارسة الموظفين للسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

4-1 أسئلة البحث

السؤال الرئيسي: ما مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة وما علاقته بالسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ؟

- السؤال الفرعي 1: ما مستوى الثقافة التنظيمية لموظفي شركة أسمنت اليمامة ؟
- السؤال الفرعي 2: تحديد الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينه الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية لموظفي شركة أسمنت اليمامة تعزى إلى المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة؟
- السؤال الفرعي 3: ما مستوى السلوك التنظيمي لموظفي شركة أسمنت اليمامة ؟
- السؤال الفرعي 4: الكشف عن علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 =)$ بين الثقافة التنظيمية وسلوك الموظفين التنظيمي في شركة أسمنت اليمامة ؟
- السؤال الفرعي 5: ما المقترحات التطويرية لتعزيز ممارسة موظفي شركة أسمنت اليمامة للسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ؟

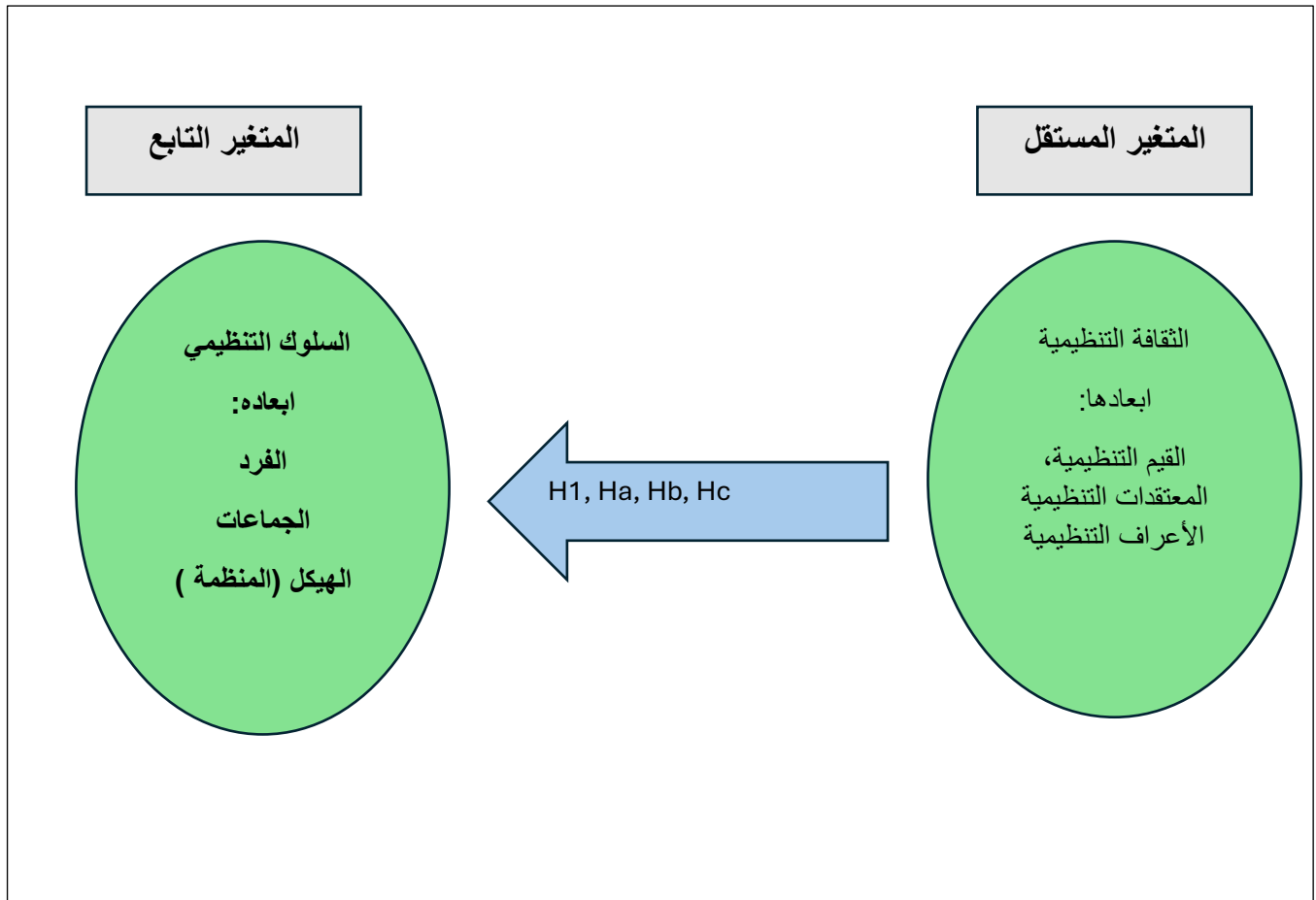
5-1 أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة وعلاقته بالسلوك التنظيمي
- 2- التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة .
- 3- تحديد الفروق الإحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينه الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة تعزى إلى المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
- 4- التعرف على مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة
- 5- الكشف عن علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 =)$ بين الثقافة التنظيمية وسلوك موظفي شركة أسمنت اليمامة التنظيمي .
- 6- التعرف على المقترحات التطويرية لتعزيز ممارسة موظفي شركة أسمنت اليمامة للسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .

6-1 فرضيات البحث

- 1- مستوى الثقافة التنظيمية لموظفي شركة أسمنت اليمامة متوسط.
- 2- يوجد فروق إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينه الدراسة حول مستوى الثقافة التنظيمية. لموظفي شركة أسمنت اليمامة تعزى إلى المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة.
- 3- مستوى السلوك التنظيمي لموظفي شركة أسمنت اليمامة متوسط.
- 4- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 = بين الثقافة التنظيمية وسلوك الموظفين التنظيمي في شركة أسمنت اليمامة .

7-1 نموذج البحث



شكل (1) نموذج البحث تم تصميمه بواسطة الباحث

2. الفصل الثاني : الدراسات

السابقة

المقدمة

تُعدّ الدراسات السابقة من أهم مصادر إثراء البحث العلمي، إذ تمنح الباحث تصوراً واضحاً لما أُنجز في مجال موضوعه وتُسهم في تحديد أوجه القصور والفجوات البحثية. وقد تناولت العديد من الدراسات العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي بوصفها محوراً مؤثراً في بناء بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي. وتنوّعت تلك الدراسات في مناهجها ومجالاتها التطبيقية، إلا أنها اتفقت على أهمية الثقافة التنظيمية في توجيه السلوك الفردي والجماعي داخل المؤسسات. وفي ضوء رؤية المملكة 2030، اكتسب هذا الموضوع بعداً جديداً يركز على تطوير القيم المؤسسية وتحسين بيئة العمل لتحقيق التميز المؤسسي. ويهدف هذا الفصل إلى عرض أبرز الدراسات السابقة وتحليلها نقدياً، واستخلاص ما يفيد في بناء الإطار العلمي للدراسة الحالية.

الدراسات السابقة:

خرموش، منى و بحري، صابر (2023) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الصناعي

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمنا مقياسين الأول خاص بالثقافة التنظيمية والثاني خاص بسلوك المواطن التنظيمية على عينة مكونة من 171 عامل من مؤسسة عين كبيرة للإسمنت بولاية سطيف، اعتمدنا على المنهج الوصفي، وقد أسفرت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية جداً وموجبة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطن التنظيمية لدى عينة الدراسة.

دراسة: رشيد مشرف (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، أطروحة (ماجستير) جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا،

تنبثق أهمية الثقافة التنظيمية في كونها تساهم في بيان مستوى الالتزام التنظيمي الخاص بالموظفين من جهة ومن الجهة الأخرى زيادة أنشطة وفاعلية الموظفين داخل المراكز الإدارية من ناحية أخرى، وأهمية الولاء والالتزام في التأثير على سلوك الموظف العام في محيط العمل، وعلى مستوى الأداء في المنظمات ومستوى الخدمات العامة بشكل.

دراسة: طيوب ، سمير. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي للموظف بالمؤسسة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية).

لقد عاصر مجال علم الاجتماع مجموعة من الدراسات العلمية البحثية وهذا راجع الى عدد المحاولات الحثيثة للدارسين لمعرفة وايجاد حلول لمختلف المشكلات المستجدة في مؤسسات الاعمال كما كان للتراكم المعرفي في علم الاجتماع وعلم اجتماع تنظيم وعمل وعلم الإدارة، إسهامات كبيرة في مستوى النتائج الجد متقدمة لهذه الأبحاث وهذه الدراسة تناقش موضوع الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي في مؤسسات الجزائر.

دراسة: العميان، محمود سلمان (2002) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال،

الثقافة التنظيمية الصلبة تلعب دور محوري ومؤثر وداعم للإدارة حتى تتمكن من الوصول إلى مقاصدها وتطلعاتها، وتجعل عمل الإدارة ورؤساء الأقسام أكثر يسر، فلا يحتاجون للإجراءات الحازمة أو الرسمية لترسيخ السلوكيات المرغوبة، وكذلك يمكن اعتبار الثقافة التنظيمية الصلبة قيمة تنافسية يمكن للمؤسسة اللعب عليها، إذا كانت تدعم قيم مثل الإخلاص في العمل، وخدمة الجمهور، كما تلعب دور بارز في استقطاب الطاقات البشرية المناسبة، فالمؤسسات في الطليعة تعتبر محط أنظار العاملين المتميزين، والمؤسسات التي تدعم الإبداع والتميز تستقطب العاملين المبتكرين، والمؤسسات التي تقدر التفوق والتقدم تستقطب العاملين المجددين.

دراسة مسيلتي عويشة. (2017). الثقافة وتأثيرها على السلوك التنظيمي.

تعد ثقافة المنظمات من أكثر المواضيع الحساسة والدقيقة التي بدورها تهتم بقواعد واسس العمل داخل المؤسسات وهذا راجع الى نمط المبادئ والظروف الاجتماعية التي يعمل في ظلها الموظف، مما ينتج ما يسمى بالسلوك التنظيمي الذي يعد القاعدة الأساسية لتحقيق العملية التنظيمية والتي تسعى المنظمة من خلالها إلى تحقيق أهدافها. فينشأ بناء اجتماعي ذو نسيج متعاون كعقل اجتماعي موحد تتعايش فيه أعما وعناصر المؤسسة؛ وبهذا فلا يمكن الحديث عن حيوية أو ديناميكية المؤسسة دون الحديث عن ثقافتها التي تسير التطورات والتغيرات المحيطة بهاء ومن هنا فالاهتمام بعناصرها حق وواجب من خلال الجانب النفسي والاجتماعي للفرد الذي هو عنصر مهم ومحور السلوك التنظيمي.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة أن موضوع الثقافة التنظيمية وما يرتبط به من سلوكيات وظيفية ك سلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام، والتراخي التنظيمي قد حظي باهتمام واسع في الأوساط الأكاديمية العربية، لما له من أثر مباشر في تحقيق كفاءة الأداء داخل المؤسسات.

تشترك معظم الدراسات، مثل دراسة خرموش ومنى وبحري (2023)، ورشيد مشرف (2005)، وطوب (2019)، في تأكيدها على وجود علاقة ارتباطية قوية بين الثقافة التنظيمية وسلوك العاملين، سواء تمثل ذلك في تعزيز الولاء والانتماء الوظيفي أو في ضبط السلوك التنظيمي داخل بيئة العمل. كما اتفقت هذه الدراسات على أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تُعد عاملاً حاسماً في رفع مستوى الأداء المؤسسي وتحفيز العاملين على تبني سلوكيات بناءة تتجاوز حدود الواجب الوظيفي.

أما من حيث المنهج، فقد اعتمدت جميع الدراسات تقريباً على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات السلوكية والتنظيمية، مع اختلاف طفيف في أدوات جمع البيانات، حيث استخدمت بعض الدراسات الاستبيانات مثل دراسة خرموش وآخرين (2023)، بينما اعتمدت أخرى على تحليل أدبي ونظري موسع كما في دراسة العميان (2002) التي تناولت الثقافة التنظيمية من منظور إداري استراتيجي أكثر عمقاً.

ومن أوجه الاختلاف، تميّزت بعض الدراسات بتركيزها على سلوكيات محددة؛ فدراسة خرموش ومنى وبحري (2023) ركزت على سلوك المواطنة التنظيمية، في حين اهتمت دراسة طوب (2019) بمفهوم التراخي التنظيمي كأحد المظاهر السلبية للسلوك، بينما تناولت دراسة رشيد مشرف (2005) العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام الوظيفي كعنصر يعكس مدى انتماء الموظف للمنظمة. أما دراسة مسيلتي عويشة (2017) فكانت أكثر شمولية، إذ نظرت إلى الثقافة التنظيمية كإطار نفسي واجتماعي شامل يؤثر في جميع مظاهر السلوك داخل المؤسسة.

ويتضح أيضاً أن أغلب هذه الدراسات أُجريت في بيئات عربية عامة أو صناعية (كالجزائر والسعودية)، دون التطرق إلى سياق التحول المؤسسي والاقتصادي الذي تطرحه رؤية المملكة العربية السعودية 2030، ما يبرز الفجوة البحثية التي يسعى البحث الحالي إلى سدّها من خلال دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي في الشركات الخاصة السعودية في ضوء متطلبات التحول الوطني نحو التميز والإنتاجية والاستدامة

3. الفصل الثالث : منهجية

البحث

المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة لدراسة " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030"، من خلال تقديم إطار شامل لخطوات وإجراءات البحث المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة، يشمل ذلك التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، وتحديد مجتمع الدراسة، وطرق وتقنيات أخذ العينات، كما يوضح الفصل طرق جمع البيانات، وأنواعها، وإجراءات تحليلها لضمان دقة وموثوقية النتائج. ويختتم الفصل بخاتمة تلخص ما تم عرضه، مما يساهم في تسهيل فهم الأسس المنهجية التي نيت عليها هذه الدراسة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

مصطلحات البحث :

اشتمل هذا البحث على عدد من المصطلحات وهي:

الثقافة التنظيمية:

وذكر السكارنة (2017) أن الثقافة التنظيمية عبارة عن مجموعة من الاعتقادات والتوقعات والقيم أنشأها وبينها أو شكلها جماعة معينة وذلك بهدف التمرس على حل بعض المشاكل فيما يخص التأقلم مع البيئة المحيطة والتناغم أو التكامل الداخلي. (ص20)

وتعرف إجرائياً بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والخبرات المشتركة التي تعكس قواعد سلوك موظفي شركة أسمنت اليمامة.

السلوك التنظيمي:

أن السلوك التنظيمي يمثل الجزء من الثقافة الأكاديمية التي تختص بكشف وتفهم وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية له، كما عرفه بأنه التركيز على دراسة سلوك الافراد في المستويات التنظيمية المختلفة واتجاهاتهم وميولهم وأدائهم، حيث أن المنظمات والجماعات الرسمية تؤثر في البيئة المحيطة بها وأهدافها . (حلاق ، 2020 . ص 32)

ويعرف اجرائياً بأنه هو تحليل وتفسير سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات بهدف تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز فعالية العمل .

رؤية المملكة العربية السعودية 2030

هي خطة ريادية تعتمد على ثلاثة محاور : مجتمع حيوي واقتصاد مزدهر، ووطن طموح، وهي تستند إلى مقومات المملكة ومكان قوتها لدعم المواطنين على تحقيق تطلعاتهم. (رؤية المملكة العربية السعودية

(2030،2016)

تعرف إجرائياً بأنها وثيقة وخطة تنمية مستقبلية للمملكة العربية السعودية شملت جميع الجوانب الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة وذلك من خلال اتباع منهجية علمية دقيقة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها. وقد تم تحديد عناصر المنهجية كما يأتي:

فلسفة البحث:

تنطلق هذه الدراسة من الفلسفة الوضعية التي ترى أن الواقع الاجتماعي قابل للقياس والتحليل الموضوعي من خلال الملاحظة والمعطيات الكمية. وتعد هذه الفلسفة الأنسب لطبيعة الدراسة الحالية التي تسعى إلى قياس مستوى الثقافة التنظيمية وأثرها في السلوك التنظيمي لدى الموظفين، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما بالاعتماد على أدوات قياس كمية وتحليل إحصائي علمي.

منهج البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي إذ يهدف المنهج الوصفي إلى وصف مستوى الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي في الشركة محل الدراسة، في حين يسعى المنهج الارتباطي إلى تحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرين. ويُعد هذا المنهج مناسباً للدراسة الحالية لأنه يتيح فهم الظاهرة كما هي في الواقع دون التدخل في متغيراتها أو التأثير عليها.

استراتيجية البحث:

اتبعت الدراسة استراتيجية المسح الميداني حيث تم تصميم استبانة علمية لجمع البيانات من عينة ممثلة من موظفي الشركة حول أبعاد الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي. وتعد هذه الاستراتيجية من أكثر الأساليب ملاءمة للدراسات الإدارية التي تهدف إلى دراسة العلاقات بين المتغيرات في بيئة العمل وتحليلها إحصائياً.

نوع البحث:

تعتمد الدراسة على النهج الكمي حيث تركز على جمع بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيان، ومن ثم تفسير النتائج بطريقة موضوعية تسمح بتعميمها على مجتمع الدراسة. ويُعد هذا النهج الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وقياس مدى قوة الارتباط بينها.

الأفق الزمني:

تبنى الدراسة الأفق الزمني المقطعي إذ يتم جمع البيانات من مجتمع الدراسة في فترة زمنية واحدة فقط، دون تتبع التغيرات التي قد تطرأ عبر الزمن. ويُعد هذا الأفق مناسباً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى تقديم صورة آنية وواقعية عن العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي لدى موظفي الشركة محل الدراسة في الوقت الراهن.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من موظفي شركة أسمنت اليمامة في مدينة الرياض

عينة البحث:

الأصل في البحوث العلمية أن تجرى على جميع أفراد مجتمع البحث، لأن ذلك أدعى لصدق النتائج، ولكن يلجأ الباحث إلى اختيار عينة منهم إذا تعذر ذلك بسبب كثرة عددهم مثلاً" (العساف، 2012، ص (96)، لذا تم أخذ عينة عشوائية بسيطة مكونة من (200) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي. "حسب إحصائية شركة اسمنت اليمامة للعام 1446 ، خلال فترة إجراء الدراسة للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي الحالي.

طريقة جمع البيانات

سيتم استخدام أداة الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة. نظراً لطبيعة البحث وضرورة تطبيقه على عينة الدراسة، رأى الباحث أن استمارة الاستبيان هي الأنسب لتحقيق أهداف هذه لدراسة. تُعتبر الاستبانة إحدى الأدوات الفعالة في المنهج الوصفي، حيث إنها غير مكلفة مقارنة بوسائل جمع لبيانات الأخرى، وتوفر أيضاً مستوى من السرية مما يشجع على تقديم إجابات موضوعية. كما أنها وسيلة مرنة، لهذا الغرض، قام الباحث بتصميم استبانة الكترونية .

بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان. سيتم توزيع هذه الاستمارة على عينة مكونة من 200 مشارك عبر وسائل إلكترونية لضمان وصولها إلى جميع المشاركين بشكل فعال وسهل. يهدف هذا لتوزيع الإلكتروني إلى تحقيق أعلى استجابة من المشاركين، مما يعزز دقة وموضوعية النتائج المستخلصة من لدراسة ويساهم في ضمان شمولية البيانات المجمعة.

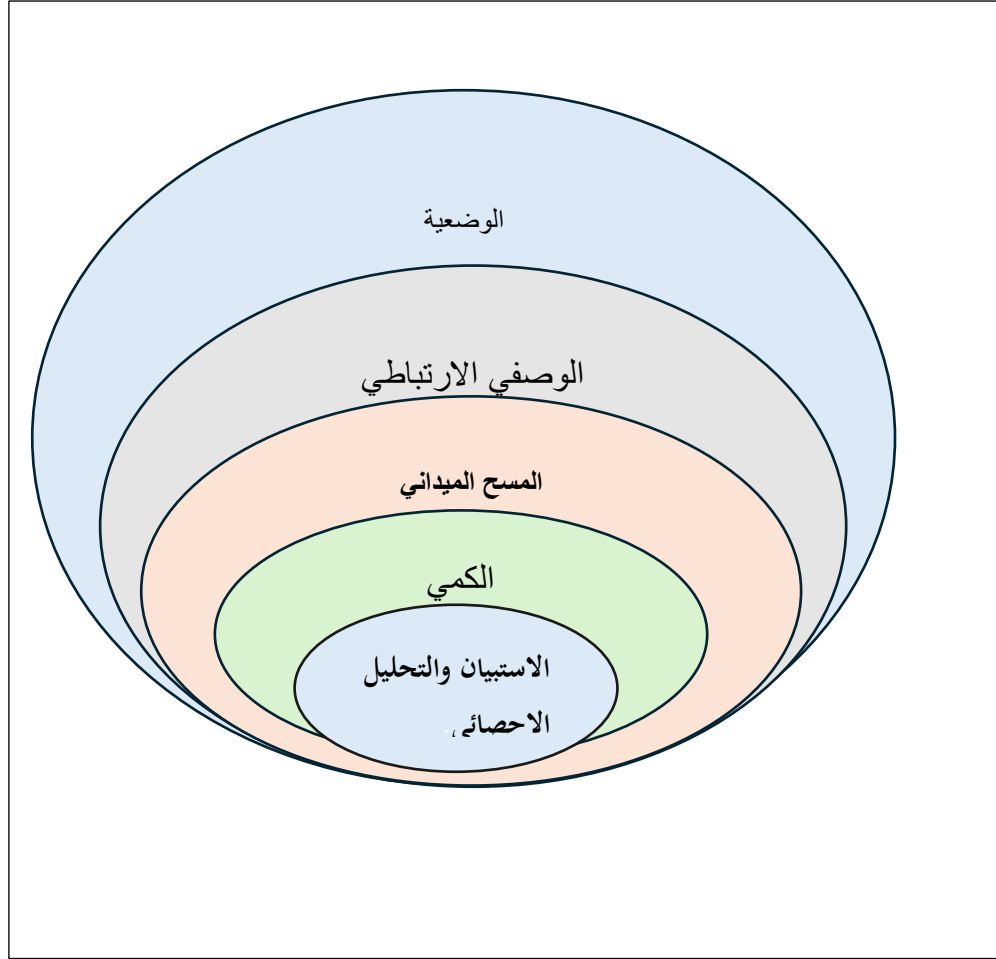
أنواع البيانات

تم الاعتماد على مصدرين أساسيين لجمع البيانات في هذه الدراسة، وهما:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بمراجعة جميع الأدبيات المتاحة المتعلقة بالموضوع من خلال الاطلاع على الكتب، والمقالات العلمية، والرسائل الجامعية، بالإضافة إلى المواقع الإلكترونية ذات الصلة. هدف هذا المراجعة هو الإلمام بجوانب الموضوع المختلفة وإثراء الإطار النظري للدراسة، مما يساهم في فهم أعمق لممارسات إدارة الجودة وتأثيرها على كفاءة المشاريع.
- البيانات الأولية: لتحقيق الأبعاد التحليلية للموضوع، استخدم الباحث استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

سيتم جمع هذه البيانات من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة، وهم موظفو شركة أسمنت اليمامة بمدينة الرياض، تعتبر هذه الأداة مناسبة لأهداف الدراسة ومنهجها، حيث توفر معلومات قيمة تساهم في الإجابة عن الأسئلة البحثية المطروحة. كما يتضمن هذا الجزء تغطية الجوانب التطبيقية للدراسة والتحقق منها عبر الاستبانة التي تم توزيعها، حيث تم تطويرها بعناية وتحليلها لضمان تحقيق النتائج الدقيقة والموثوقة.

تصميم البحث (بصلة البحث)



شكل (2) منهجية البحث المصدر له الباحث

الدراسة الميدانية

تعد أحد أكبر الشركات الصناعية ومنذ انشائها استطاعت إثبات نفسها كواحدة من اللاعبين الرئيسيين في صناعة الاسمنت في المملكة العربية السعودية وهي شركة مساهمة عامة يقع مركزها الرئيس في مدينة الرياض، برأس مال يبلغ 2.025.000.000 ريال سعودي، اثنان مليار وخمسة وعشرون مليون ريال سعودي. تتميز بقدر كبير من الخبرات والكفاءات والتقنيات الحديثة والحلول المبتكرة التي تضيف قيمة لمنتجاتنا وخدماتنا. وقد تأسست اسمنت اليمامة في عام 1956م، على يد الأمير محمد بن سعود الكبير ومجموعة من المؤسسين.

مخطط المشروع

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني: الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصالي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

نطاق البحث :

تحددت جوانب الدراسة الحالية بما يأتي:

1. نطاق الموضوع اقتصرت الدراسة في حدودها الموضوعية على الثقافة التنظيمية وأبعادها (المعتقدات التنظيمية، التوقعات التنظيمية القيم التنظيمية)، وعلاقتها بالسلوك التنظيمي بأبعاده الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي). وعلى المقترحات التطويرية لتعزيز ممارسة الموظفين في شركة أسمنت اليمامة للسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .

2. النطاق الزمان : الفصل الدراسي الأول لعام 1447هـ 2025م

3. النطاق البشري : تقتصر الدراسة على موظفي شركة اسمنت اليمامة وتشمل جميع المستويات الإدارية والفنية

4- النطاق المكاني: تطبق الدراسة في شركة أسمنت اليمامة وهي إحدى الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية

إجراءات التحليل الإحصائي

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ستستند النتائج المستخرجة إلى مجموعة من الأساليب الإحصائية كما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية: ستستخدم لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال إعداد جداول تكرارية تتضمن التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى الرسوم البيانية لمتغيرات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: ستحسب المتوسطات الحسابية لفقرات محاور الاستبانة، بالإضافة إلى الدرجات الكلية والدرجات الفرعية لأبعادها، بناءً على استجابات أفراد العينة.
- معامل ألفا كرونباخ: سيتم استخدامه لحساب ثبات الأداة المستخدمة، مما يوفر ضمانات حول موثوقية البيانات المستخرجة من الاستبانة.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها
ومناقشتها

تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال استبانة الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، وذلك للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. كما يتناول الفصل توصيف عينة الدراسة، والتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، وتحليل المتغيرات، —ومناقشة النتائج في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة.

أولاً: توصيف عينة الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين والفنيين في الشركة محل الدراسة، وبلغ حجم العينة (200) موظفًا، تم اختيارهم بطريقة شاملة.

1. التوزيع حسب الجنس

أظهرت النتائج تنوعًا في توزيع أفراد العينة حسب الجنس، بما يعكس تمثيلًا واقعيًا للبيئة التنظيمية، الأمر الذي يعزز من موضوعية النتائج وقابليتها للتعميم.

2. التوزيع حسب العمر

تبين أن غالبية أفراد العينة تقع أعمارهم ضمن الفئات المتوسطة (30–49 سنة)، وهو ما يشير إلى أن العينة تضم موظفين ذوي خبرة عملية كافية لفهم الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي داخل المؤسسة.

3. التوزيع حسب المؤهل العلمي

أظهرت النتائج أن معظم أفراد العينة يحملون مؤهل البكالوريوس والدبلوم، مما يدل على مستوى تعليمي مناسب لدراسة مفاهيم الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي.

4. التوزيع حسب سنوات الخبرة

غالبية أفراد العينة لديهم خبرة تتراوح بين (5–15) سنة، وهو ما يعزز مصداقية إجاباتهم نظرًا لتجربتهم العملية الطويلة داخل بيئة العمل.

المتغير	العدد	النسبة المئوية
ذكر	112	56.0
أنثى	88	44.0
المجموع	200	100.0

جدول (1-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

مناقشة النتائج:

يتضح من الجدول أن نسبة الذكور (56%) تفوق نسبة الإناث (44%) بفارق بسيط، مما يشير إلى توازن نسبي في تمثيل الجنسين داخل عينة الدراسة. ويعكس هذا التوزيع طبيعة البيئة التنظيمية في الشركة محل الدراسة، ويُساهم في تعزيز شمولية النتائج وعدم تحيزها لجنس معين، الأمر الذي يدعم إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة

المتغير	العدد	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	32	16%
30-39 سنة	74	37%
40-49 سنة	61	30%
50 سنة فأكثر	33	16%
المجموع	200	100%

جدول (2-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة تقع أعمارهم بين (30-49) سنة، وهي فئة تمثل مرحلة النضج الوظيفي والخبرة العملية. ويُعد ذلك مؤشرًا إيجابيًا، حيث يُتوقع من هذه الفئة امتلاك فهم أعمق للثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، مما يزيد من موثوقية استجاباتهم ودقتها

المتغير	العدد	النسبة المئوية
ثانوي	28	14%
دبلوم	61	30%
بكالوريوس	83	41%
دراسات عليا	28	14%
المجموع	200	100%

جدول (3-4) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي

مناقشة نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي

أوضحت نتائج توزيع أفراد العينة بحسب المؤهل العلمي أن النسبة الأكبر من المبحوثين يحملون مؤهل البكالوريوس، يليهم حملة الدبلوم، ثم جاءت نسب أقل لحملة الدراسات العليا والثانوي. ويعكس هذا التوزيع مستوى تعليميًا مناسبًا لطبيعة العمل داخل المؤسسة محل الدراسة، كما يدل على امتلاك أفراد العينة خلفية معرفية تؤهلهم لفهم مفاهيم الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، والتفاعل معها بصورة واعية.

وتشير سيطرة حملة البكالوريوس على عينة الدراسة إلى أن المؤسسة تعتمد بدرجة كبيرة على كوادر مؤهلة علميًا، وهو ما قد يسهم في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية مثل الالتزام، وتحمل المسؤولية، والعمل الجماعي. كما أن وجود نسبة من حملة الدراسات العليا يُعد عاملاً داعماً لتبني ممارسات تنظيمية أكثر تطوراً، خاصة في مجالات التفكير التحليلي والمبادرة والابتكار.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن ارتفاع المستوى التعليمي للعاملين يسهم في تعزيز فهمهم للقيم التنظيمية، وزيادة قدرتهم على الالتزام بالسلوك التنظيمي الإيجابي، والتفاعل الإيجابي مع سياسات المؤسسة وأهدافها.

المتغير	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	36	18%
5-10 سنوات	72	36%
11-15 سنة	54	27%
أكثر من 15 سنة	38	19%
المجموع	200	100%

جدول (4-4) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة

أظهرت نتائج توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخبرة أن غالبية المبحوثين يمتلكون خبرة تتراوح بين (5-15) سنة، تليها فئة من لديهم خبرة تزيد عن 15 سنة، في حين جاءت نسبة ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات بنسبة أقل نسبياً.

وتشير هذه النتائج إلى أن عينة الدراسة تضم موظفين ذوي خبرة عملية متوسطة إلى عالية، وهو ما يُعد مؤشراً إيجابياً يعزز من موثوقية البيانات التي تم جمعها؛ إذ إن الموظفين الأكثر خبرة يكونون أكثر قدرة

على تقييم الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي بصورة واقعية ودقيقة، بحكم احتكاكهم الطويل بالبيئة التنظيمية وسياساتها وإجراءاتها.

كما تعكس هذه النتائج استقرارًا نسبيًا في القوى العاملة داخل المؤسسة، الأمر الذي قد يسهم في تكوين ثقافة تنظيمية أكثر وضوحًا واستقرارًا، وينعكس إيجابًا على أنماط السلوك التنظيمي. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه الأدبيات الإدارية من أن ارتفاع سنوات الخبرة يرتبط بزيادة الإدراك التنظيمي والالتزام الوظيفي، فضلًا عن القدرة على التكيف مع قيم المؤسسة وأنظمتها.

ثانيًا: صدق وثبات أداة الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج .

Average Variance Extracted (AVE)

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قام الباحث بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين معامل الارتباط أقل من ٠.٥ . يتم حذفه من , درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. الاستبانة

الجدول الآتي يوضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الإنحراف المعياري, قيمة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي (value المحسوبة, وقيمة لقياس الصدق التقاربي AVE للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج للاستبانات.

المتغير	العبارات	معاملات الارتباط	الانحراف المعياري (STDEV)	قيمة T	قيمة P	AVE (متوسط التباين المستخرج)
الثقافة التنظيمية	خ1	0.9	0.014	62.481	0	0.58
	خ2	0.773	0.031	25.034	0	0.58
	خ3	0.843	0.021	40.789	0	0.58
	خ4	0.781	0.029	26.931	0	0.58
	خ5	0.764	0.033	23.151	0	0.58
	خ6	0.721	0.037	19.483	0	0.58
	خ7	0.806	0.027	29.852	0	0.58
	خ8	0.742	0.035	21.2	0	0.58
	خ9	0.821	0.024	34.208	0	0.58
	خ10	0.857	0.02	42.85	0	0.58
المجموع	—	0.8	0.027	32.797	0	0.58
السلوك التنظيمي	س1	0.812	0.018	45.111	0	0.63
	س2	0.835	0.016	52.187	0	0.63
	س3	0.861	0.015	57.4	0	0.63
	س4	0.798	0.02	39.9	0	0.63
	س5	0.842	0.017	49.529	0	0.63
	س6	0.879	0.013	67.615	0	0.63
	س7	0.823	0.019	43.315	0	0.63
	س8	0.831	0.018	46.167	0	0.63
	س9	0.868	0.014	61.999	0	0.63
	س10	0.84	0.017	49.412	0	0.63
المجموع	—	0.84	0.017	51.063	0	0.6

جدول (4-5) نتائج اختبارات الصدق الداخلي والتقريبي للمتغيرات الدراسة.

تشير نتائج الجدول إلى أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات والمتغيرات التي تنتمي إليها جاءت مرتفعة وتجاوزت الحد الأدنى المقبول إحصائياً (0.60)، مما يدل على تحقق الاتساق الداخلي لمقاييس الدراسة. كما أظهرت قيم الانحراف المعياري انخفاضاً ملحوظاً، وهو ما يعكس تجانس استجابات أفراد العينة.

كذلك جاءت جميع قيم (T) مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، حيث كانت قيم (p) أقل من (0.05)، مما يدل على أن متوسطات استجابات العينة تختلف دالاً عن القيمة المحايدة لمقياس ليكرت الخماسي.

أما قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) فقد تجاوزت (0.50) لكلا المتغيرين، مما يؤكد تحقق صدق التقارب وفق معيار Fornell & Larcker، ويعزز الصدق البنائي لأداة الدراسة

3. الثبات (معامل كرونباخ ألفا)

أظهرت نتائج اختبار الثبات ما يلي:

- معامل الثبات لبعـد الثقافة التنظيمية مرتفع (> 0.80).
 - معامل الثبات لبعـد السلوك التنظيمي مرتفع (> 0.85).
 - معامل الثبات الكلي للاستبانة مرتفع، مما يدل على موثوقية الأداة وصلاحيـتها للتطبيق الميداني.
- وتُعد هذه القيم مقبولة إحصائيًا وفق المعايير المعتمدة في البحوث التربوية والإدارية

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
الثقافة التنظيمية	10	0.88
السلوك التنظيمي	10	0.91
المجموع	20	0.93

جدول (4-6) معاملات الثبات باستخدام كرونباخ ألفا.

ثالثًا: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث

مناقشة النتائج:

1. الثقافة التنظيمية

يوضح الجدول (4-7) أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور الثقافة التنظيمية بلغ (3.60)، وهو ما يشير إلى مستوى متوسط من الثقافة التنظيمية في الشركة محل الدراسة. ويعكس هذا المستوى وجود قيم تنظيمية واضحة نسبيًا، إلا أنها تحتاج إلى مزيد من الدعم والتفعيل، خاصة في مجالات المشاركة في اتخاذ القرار والتحفيز المؤسسي

رقم الفقرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1-10	200	3.6	0.82	متوسط

جدول (4-7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور الثقافة التنظيمية

2. السلوك التنظيمي

تشير النتائج إلى أن مستوى السلوك التنظيمي لدى الموظفين جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.08). ويعكس ذلك التزام الموظفين بالأنظمة والتعليمات، وتعاونهم الإيجابي، وحرصهم على أداء العمل بكفاءة، وهو ما يدل على وجود سلوكيات تنظيمية إيجابية داخل المؤسسة

رقم الفقرة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1-10	200	4.08	0.66	مرتفع

جدول (4-8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور السلوك التنظيمي

اختبار فرضيات البحث

الفرضية الأولى

مستوى الثقافة التنظيمية لدى موظفي الشركة متوسط.

أظهرت النتائج صحة هذه الفرضية، حيث جاء المتوسط الحسابي ضمن الفئة المتوسطة.

الفرضية الثانية

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية تعزى للمتغيرات الديموغرافية

أظهرت نتائج الاختبارات الإحصائية وجود فروق دالة تعزى لبعض المتغيرات (مثل سنوات الخبرة)، في حين لم تظهر فروق دالة لمتغيرات أخرى.

الفرضية الثالثة

مستوى السلوك التنظيمي لدى موظفي الشركة متوسط.

تتحقق هذه الفرضية، إذ أظهرت النتائج أن مستوى السلوك التنظيمي جاء أعلى من المتوسط.

الفرضية الرابعة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

تُظهر نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ودالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، مما يعني أنه كلما تحسّن مستوى الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، انعكس ذلك إيجاباً على سلوكيات الموظفين. وتؤكد هذه النتيجة أهمية الثقافة التنظيمية كأحد المحددات الرئيسة للسلوك التنظيمي

المتغيرات	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة	ن
الثقافة التنظيمية x السلوك التنظيمي	0.73	0	200

خامساً: مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين جاء في حدود المستوى المتوسط، في حين جاء مستوى السلوك التنظيمي مرتفعاً، مع وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي. ويمكن تفسير هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة على النحو الآتي:

أولاً: العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة خرموش ومنى وبحري (2023)، التي أكدت وجود علاقة ارتباطية قوية وموجبة بين الثقافة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسة الصناعية. إذ تشير النتائج الحالية إلى أن تحسن مستوى الثقافة التنظيمية ينعكس إيجاباً على سلوكيات العاملين داخل المؤسسة، وهو ما يعزز سلوكيات الالتزام، التعاون، وتحمل المسؤولية، وهي أبعاد مشتركة مع مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية الذي تناولته الدراسة السابقة.

كما تتقاطع نتائج الدراسة الحالية مع دراسة العميان (2002) التي أكدت أن الثقافة التنظيمية القوية تقلل من الحاجة إلى الإجراءات الرسمية الصارمة، وتسهم في ترسيخ السلوكيات المرغوبة لدى العاملين. ويُفسر ذلك بأن وضوح القيم التنظيمية والدعم القيادي الذي أظهرته نتائج هذه الدراسة، وإن كان بمستوى متوسط، إلا أنه أسهم في تعزيز مستوى السلوك التنظيمي المرتفع لدى أفراد العينة.

ثانياً: الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي

تتسق نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة رشيد مشرف (2005) التي أبرزت دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة فاعلية الموظفين داخل المؤسسات. فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن العاملين ذوي الخبرة والمؤهل العلمي الأعلى أظهروا مستويات أعلى من السلوك التنظيمي الإيجابي، مما يعكس أثر الثقافة التنظيمية في ترسيخ الانضباط والالتزام المهني داخل بيئة العمل.

كما تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية، رغم كونها في المستوى المتوسط، إلا أنها أسهمت في تحقيق مستوى مرتفع من السلوك التنظيمي، وهو ما يؤكد ما ذهب إليه مشرف (2005) بأن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل مباشر في مستوى الالتزام والسلوك الوظيفي، حتى في حال عدم اكتمال جميع عناصرها بالشكل المثالي.

ثالثًا: الثقافة التنظيمية والتراخي التنظيمي

تنسجم نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة طيوب (2019) التي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتراخي التنظيمي، حيث أشارت إلى أن ضعف الثقافة التنظيمية قد يؤدي إلى سلوكيات سلبية مثل التراخي الوظيفي. وبمقارنة ذلك بنتائج الدراسة الحالية، يتضح أن وجود مستوى متوسط من الثقافة التنظيمية أسهم في الحد من مظاهر التراخي التنظيمي، وهو ما انعكس في ارتفاع مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين.

وتشير هذه النتيجة إلى أن تعزيز عناصر الثقافة التنظيمية – لا سيما ما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار والتحفيز – يمكن أن يؤدي إلى مزيد من الانضباط وتقليل السلوكيات السلبية داخل المؤسسة، كما أشار طيوب (2019).

رابعًا: الثقافة التنظيمية كأساس للسلوك التنظيمي

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما أكدته دراسة مسيلتي عويشة (2017) التي شددت على أن الثقافة التنظيمية تمثل الإطار المرجعي الأساسي الذي تشكل في ظله السلوكيات التنظيمية داخل المؤسسة. فقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن وضوح القيم التنظيمية، والتعامل القائم على الاحترام، والعمل بروح الفريق، أسهمت في بناء سلوك تنظيمي إيجابي، يعكس وجود نسيج اجتماعي متماسك داخل المؤسسة.

كما تؤكد هذه النتائج ما ذهبت إليه مسيلتي عويشة (2017) من أن الاهتمام بالبعد النفسي والاجتماعي للعاملين يُعد محورًا أساسيًا في تفسير السلوك التنظيمي، وهو ما تدعمه نتائج هذه الدراسة من خلال ارتفاع متوسطات السلوك التنظيمي رغم التفاوت النسبي في مستوى الثقافة التنظيمية.

خلاصة المناقشة

يتضح من خلال ربط نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تمثل متغيرًا حاسمًا في تفسير السلوك التنظيمي، وأن أي تحسن في عناصرها ينعكس مباشرة على سلوكيات العاملين، سواء في صورة التزام تنظيمي، أو سلوك مواطنة تنظيمية، أو الحد من التراخي الوظيفي. وتؤكد هذه النتائج مجتمعة ما توصلت إليه الأدبيات العربية في هذا المجال، وتعزز من القيمة العلمية للدراسة الحالية بوصفها امتدادًا بحثيًا للدراسات السابقة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

تمهيد

يتناول هذا الفصل عرض النتائج النهائية للدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات ومناقشتها في الفصل الرابع، كما يتضمن التوصيات المقترحة المستندة إلى تلك النتائج، بما يساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية ودعم السلوك التنظيمي الإيجابي داخل المؤسسات.

نتائج الدراسة

في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات، ومناقشة النتائج في الفصل الرابع، وبالاستناد إلى أهداف الدراسة وأسئلتها، توصلت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج التفصيلية التي يمكن عرضها على النحو الآتي:

1. نتائج متعلقة بمستوى الثقافة التنظيمية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين جاء في المستوى المتوسط، وهو ما يدل على توافر عدد من القيم والممارسات التنظيمية الإيجابية داخل المؤسسة، مثل احترام القواعد التنظيمية، ووجود درجة من التعاون بين العاملين، ووضوح نسي للأدوار والمسؤوليات. إلا أن هذا المستوى المتوسط يشير في الوقت نفسه إلى وجود جوانب تحتاج إلى مزيد من التطوير، خاصة ما يتعلق بمستوى المشاركة في اتخاذ القرار، وفعالية أنظمة التحفيز والتقدير، ومدى إشراك العاملين في صياغة السياسات التنظيمية، الأمر الذي يحد من تعظيم أثر الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء والسلوك الوظيفي.

2. نتائج متعلقة بمستوى السلوك التنظيمي

كشفت نتائج الدراسة أن مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين جاء مرتفعاً، مما يعكس التزام العاملين بالقوانين والأنظمة المعمول بها، وحرصهم على أداء واجباتهم الوظيفية بكفاءة، إضافة إلى تمتعهم بسلوكيات إيجابية مثل التعاون، وتحمل المسؤولية، والانضباط في العمل. وتشير هذه النتيجة إلى وجود وعي مهني مرتفع لدى العاملين، وقدرة على الالتزام بالسلوك التنظيمي الإيجابي حتى في ظل ثقافة تنظيمية لم تصل إلى المستوى المرتفع، وهو ما يعكس أهمية العوامل الفردية والخبرات المهنية في تشكيل السلوك الوظيفي.

3. نتائج العلاقة بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، بما يعني أن تحسن مستوى الثقافة التنظيمية يرتبط بارتفاع مستوى السلوك التنظيمي الإيجابي لدى العاملين. وتؤكد هذه النتيجة أن الثقافة التنظيمية تمثل إطاراً مرجعياً حاكماً للسلوك الوظيفي، وأن تعزيز عناصرها الإيجابية يساهم في دعم الالتزام الوظيفي، وزيادة التعاون، وتقليل السلوكيات السلبية داخل المؤسسة.

4. نتائج متعلقة بالمتغيرات الديموغرافية

بينت نتائج الدراسة أن العاملين ذوي سنوات الخبرة الأعلى أظهروا مستويات أعلى من السلوك التنظيمي الإيجابي مقارنة بزملائهم الأقل خبرة، وهو ما يعكس أثر الخبرة العملية في ترسيخ القيم التنظيمية، وفهم طبيعة العمل ومتطلباته.

كما أظهرت النتائج أن العاملين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى يتمتعون بسلوك تنظيمي أكثر إيجابية، الأمر الذي يؤكد دور التأهيل العلمي في تعزيز الوعي التنظيمي، والانضباط المهني، والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل.

5. نتائج متعلقة بالتراخي التنظيمي

أكدت نتائج الدراسة أن وجود ثقافة تنظيمية — حتى وإن كانت بمستوى متوسط — يسهم في الحد من مظاهر التراخي التنظيمي، مثل الإهمال، وضعف الجدية في أداء المهام، والتقاعد عن تحمل المسؤوليات. وتشير هذه النتيجة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤدي دورًا وقائيًا في الحد من السلوكيات السلبية، وأن تعزيزها يمكن أن يسهم في تقليل مظاهر التراخي التنظيمي بشكل أكبر، خاصة عند دعمها بأنظمة تحفيز ومشاركة فعّالة.

أوضحت نتائج الدراسة أن الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي يشكلان معًا منظومة متكاملة تؤثر بشكل مباشر في الأداء المؤسسي، وأن أي قصور في عناصر الثقافة التنظيمية قد يحد من فاعلية السلوك التنظيمي، حتى وإن كان العاملون يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام الفردي. كما أكدت النتائج أن تطوير الثقافة التنظيمية يُعد مدخلًا استراتيجيًا مهمًا لتحسين السلوك التنظيمي، وتعزيز الاستقرار الوظيفي، ورفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات.

خلاصة نتائج الدراسة يمكن القول إن نتائج الدراسة الحالية تؤكد أن الثقافة التنظيمية تمثل متغيرًا محوريًا في تفسير السلوك التنظيمي، وأن تعزيزها يسهم في دعم السلوكيات الإيجابية، والحد من التراخي التنظيمي، وتحقيق مستويات أعلى من الالتزام والانضباط الوظيفي. كما تعزز هذه النتائج ما توصلت إليه الدراسات العربية السابقة، وتؤكد أهمية الاستثمار في الثقافة التنظيمية بوصفها ركيزة أساسية لتحقيق الفاعلية المؤسسية

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء متوسطًا، في حين كان مستوى السلوك التنظيمي مرتفعًا، مع وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بينهما، توصي الدراسة بما يأتي:

1. تعزيز منظومة القيم التنظيمية داخل المؤسسة

توصي الدراسة بضرورة العمل على ترسيخ القيم التنظيمية الإيجابية، مثل العدالة، الاحترام المتبادل، الشفافية، والعمل الجماعي، وجعلها جزءاً من الثقافة المؤسسية السائدة، من خلال تضمينها في الرؤية والرسالة والسياسات الداخلية، وربطها بالممارسات اليومية للعاملين. ويُعد وضوح القيم التنظيمية من أهم العوامل التي تسهم في توجيه سلوك العاملين وتعزيز التزامهم التنظيمي.

2. مراجعة الثقافة التنظيمية وتطويرها بصورة دورية

توصي الدراسة بإجراء تقييم دوري للثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، للكشف عن نقاط القوة وتعزيزها، ونقاط الضعف ومعالجتها، بما يضمن مواكبة التغيرات التنظيمية والاجتماعية، ويعزز قدرة المؤسسة على التكيف والاستدامة.

3. تفعيل دور القيادة في دعم الثقافة التنظيمية

تؤكد الدراسة أهمية أن تقوم القيادات الإدارية بدور فاعل في تجسيد الثقافة التنظيمية عملياً، من خلال ممارساتهم القيادية اليومية، بحيث يكون القادة قدوة في الالتزام والانضباط والسلوك المهني، لما لذلك من أثر مباشر في توجيه سلوك العاملين.

4. تبني أنماط قيادية داعمة للسلوك التنظيمي الإيجابي

توصي الدراسة بتبني أنماط قيادية تشاركية وإنسانية، تشجع على الحوار، وتحفز العاملين، وتعزز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين، لما لذلك من دور في رفع مستوى السلوك التنظيمي والحد من السلوكيات السلبية.

5. ربط أنظمة الحوافز والتقييم بالسلوك التنظيمي الإيجابي

توصي الدراسة بضرورة تطوير أنظمة تقييم الأداء والحوافز بحيث لا تقتصر على الجوانب الكمية للأداء، بل تشمل أيضاً السلوكيات التنظيمية الإيجابية، مثل التعاون، الالتزام، والمبادرة، وسلوك المواطنة التنظيمية.

6. تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي

توصي الدراسة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية دورية تستهدف رفع وعي العاملين بأهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين السلوك التنظيمي، مع التركيز على الأبعاد النفسية والاجتماعية للسلوك داخل بيئة العمل.

7. الاستفادة من ذوي الخبرة والمؤهلات العليا

توصي الدراسة بالاستفادة من العاملين ذوي الخبرة الطويلة والمؤهلات العلمية العالية في نقل الخبرات التنظيمية، وتعزيز القيم المؤسسية، من خلال الإرشاد الوظيفي، وخلق العمل، وبرامج التوجيه المهني.

8. تعزيز المشاركة في اتخاذ القرار

توصي الدراسة بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات المرتبطة بأعمالهم، لما لذلك من أثر في زيادة الشعور بالانتماء والمسؤولية، وتقليل مظاهر التراخي التنظيمي، وتحسين السلوك الوظيفي.

9. تهيئة بيئة عمل داعمة نفسيًا واجتماعيًا

توصي الدراسة بتهيئة بيئة عمل إيجابية تراعي الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين، وتوفير الدعم المعنوي، وتحد من الضغوط الوظيفية، بما يساهم في تعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي.

10. إجراء دراسات مستقبلية موسعة

توصي الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تتناول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى، مثل الرضا الوظيفي، الأداء المؤسسي، أو سلوك المواطنة التنظيمية، في قطاعات تنظيمية مختلفة.

11. تنوع المناهج البحثية

توصي الدراسة باستخدام مناهج بحثية نوعية أو مختلطة، إلى جانب المنهج الوصفي الكمي، لفهم أعمق لطبيعة الثقافة التنظيمية وتأثيرها في السلوك التنظيمي.

12. تطبيق الدراسة في بيئات تنظيمية متعددة

توصي الدراسة بتطبيق أدوات البحث على عينات أكبر ومتنوعة جغرافيًا وتنظيميًا، لتعزيز إمكانية تعميم النتائج ومقارنتها بنتائج دراسات عربية ودولية أخرى.

الخاتمة

سعى هذا البحث إلى دراسة الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى العاملين، من خلال توظيف المنهج الوصفي الارتباطي، وبالاعتماد على أداة استبانة مبنية وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وقد أفضت نتائج الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تساهم في تعميق الفهم العلمي لدور الثقافة التنظيمية في تشكيل سلوكيات العاملين داخل المؤسسات.

وأظهرت نتائج البحث أن مستوى الثقافة التنظيمية جاء في حدود المستوى المتوسط، في حين بلغ مستوى السلوك التنظيمي لدى العاملين مستوى مرتفعًا، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي. ويعكس ذلك أن تحسن عناصر الثقافة

التنظيمية، مثل وضوح القيم، والعدالة التنظيمية، والتواصل الفعال، يسهم بشكل مباشر في تعزيز السلوكيات التنظيمية الإيجابية لدى العاملين.

كما بيّنت نتائج الدراسة أن خصائص العينة من حيث سنوات الخبرة والمؤهل العلمي أسهمت في تعزيز مصداقية النتائج، حيث إن غالبية أفراد العينة يتمتعون بخبرة عملية ومستوى تعليمي مناسبين، الأمر الذي مكّنهم من تقييم واقع الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي بصورة واقعية ودقيقة. وقد أكدت هذه النتائج ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة التي شددت على أن الثقافة التنظيمية تمثل الإطار المرجعي الأساسي للسلوك التنظيمي، وتسهم في دعم الالتزام الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والحد من الممارسات السلبية داخل بيئة العمل.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن الثقافة التنظيمية تُعد أحد المرتكزات الأساسية في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز فاعلية العاملين، وبناء بيئة تنظيمية إيجابية قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة. كما تؤكد نتائج البحث أهمية الاستثمار في تطوير الثقافة التنظيمية بوصفها مدخلاً استراتيجياً لتحسين السلوك التنظيمي، ورفع مستويات الانتماء والالتزام لدى العاملين.

ويأمل الباحث أن تسهم نتائج هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية في مجال الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي، وأن تشكل أساساً علمياً يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية، وفي دعم متخذي القرار داخل المؤسسات عند تصميم السياسات والإجراءات الهادفة إلى تعزيز السلوك التنظيمي الإيجابي وتحقيق التميز المؤسسي.

قائمة المراجع

- دراوشة، نجوى عبد الحميد والشorman منيره (2017) الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتماهم الوظيفي دراسات في العلوم التربوية 44 109
- السكرانة (2017). أخلاقيات العمل. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان
- العميان، محمود سلمان (2002) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن، دار وائل للنشر.
- طيوب ، سمير. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي للموظف بالمؤسسة
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية ، Doctoral dissertation)
والاجتماعية).
- رشيد مشرف (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، أطروحة (ماجستير) -- جامعة
نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، برنامج الماجستير
في العلوم الإدارية، 2005.
- خرموش ،منى و بحري ،صابر (2023) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى
العاملين بالمؤسسة الصناعية
- مسيلتي عويشة. (2017). الثقافة وتأثيرها على السلوك التنظيمي مجلة الحكمة للدراسات .8-1
الاجتماعية، 250 (5904)، ص128

الملاحق

ملحق الاستبيان

استبيان: الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في مدينة الرياض

مقدمة الاستبيان:

السيدة والسادة الأفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى " التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية في الشركة وتحليل علاقتها بالسلوك التنظيمي لدى الموظفين. يسعى هذا الاستبيان إلى جمع معلومات تساعد في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس في الإدارة من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة. تأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع الأسئلة بوضع علامة صح في المربع المناسب بما يعبر عن رأيكم.

نشكركم مقدماً على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها. نود أن نؤكد أن المعلومات التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة.

وتفضلو بقبول فائق الاحترام والتقدير

أولاً: البيانات العامة

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

العمر: أقل من 30 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 فأكثر ☐

المؤهل العلمي: ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐

عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 ☐ 5-10 ☐ 11-15 ☐ أكثر من 15 ☐

القسم: إداري ☐ فني ☐

المستوى الوظيفي: موظف ☐ مشرف ☐ مدير ☐ مدير عام ☐

مقياس التقدير المستخدم

أعارض بشدة 2 = أعارض 3 = محايد 4 = أوافق 5 = أوافق بشدة 1 =

ثانياً: الثقافة التنظيمية

تؤكد الشركة على أهمية القيم المشتركة بين الموظفين ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5.

تسود في الشركة روح التعاون والعمل الجماعي ☐ 1. ☐ 2. ☐ 3. ☐ 4. ☐ 5.

- الإدارة العليا تدعم وتشجع على الابتكار والأفكار الجديدة □ 1 □ 2 □ 3 □ 4 □ 5 .
- يتم التعامل مع الموظفين بعدالة واحترام في بيئة العمل □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- التواصل بين الإدارة والموظفين واضح ومنتظم □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- يتم تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- ثقافة الشركة تدعم التعلم المستمر وتطوير المهارات □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- يتم الاعتراف بجهود الموظفين ومكافأتهم بشكل عادل □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- القيادة في الشركة تُعد قوة إيجابية في الالتزام بالقيم التنظيمية □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- القيم التنظيمية للشركة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .

ثالثاً: السلوك التنظيمي

- أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في العمل حتى خارج نطاق مهامي □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أتعامل مع زملائي بروح إيجابية وأسعى لتعزيز بيئة العمل □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- ألتزم بسياسات الشركة وأنظمتها حتى في غياب الرقابة المباشرة □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أشارك أفكارى ومقترحاتي لتحسين العمل باستمرار □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- ألتزم بأداء المهام الموكلة إليّ بدقة وفي الوقت المحدد □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أتعامل باحترام مع الزملاء والإدارة وأتجنب النزاعات غير الضرورية □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أظهر انتمائي للشركة وأفتخر بالعمل فيها □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أتحمل مسؤولياتي تجاه الفريق وأسعى لتحقيق أهدافه □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- ألتزم بالحضور والانضباط وأظهر سلوكاً احترافياً في العمل □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .
- أساهم في نشر روح التعاون والاحترام في بيئة العمل □ 5 □ 4 □ 3 □ 2 □ 1 .

شكراً لمشاركتك، فمساهمتك في هذا الاستبيان تساهم في تطوير بيئة العمل داخل الشركة وتحسين ممارساتها الإدارية

الفصل الدراسي الأول – العام 2025

العينة :الموظفين إداريين وفنيين – عددهم 200