



جامعة ميد أوشين

كلية الإدارة

بكالوريوس إدارة مشاريع

اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء بمدينة الرياض

اسم الطالبه; مروي فؤاد ابو غانم

الرقم الجامعي: 221000828

مشروع التخرج -1

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس -كلية الإدارة- جامعة ميدأوشين

الفصل الدراسي الثاني -2025

الشكر و التقدير

أود أن أوجه أسمى آيات الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث، بدءًا من أساتذتي الكرام في قسم إدارة المشاريع في كلية الإدارة، و اقدم الشكر و الامتنان لمشرفي الأكاديمي

(د.عبدالرحيم نادر) على دهمه و توجيهه المستمر .

جدول المحتويات

الفصل الأول: مقدمة البحث

- 1..... مقدمة البحث
- 2..... صياغة مشكلة البحث
- 3..... أهمية البحث
- 4..... فجوات البحث
- 5..... مراجع الفصل الأول

الفصل الثاني: مراجعة الأدبيات

- 1..... تعريف الثقافة التنظيمية
- 2..... تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي
- 3..... دراسات سابقة
- 4..... مراجع الفصل الثاني

الفصل الثالث: المنهجية

- 1..... المنهج البحثي
- 2..... عينة البحث
- 3..... أداة جمع البيانات
- 4..... طريقة تحليل البيانات
- 5..... مراجع الفصل الثالث

مقدمة البحث

تُعد الثقافة التنظيمية جزءاً أساسياً من بنية المؤسسات الناجحة، حيث تحدد السلوكيات والممارسات اليومية للعاملين. تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات المختلفة. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء في الرياض، واختبار العلاقة بين بيئة العمل والثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

صياغة مشكلة البحث

على الرغم من أن العديد من الدراسات السابقة قد ركزت على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك فجوات بحثية لم يتم تناولها بشكل كافٍ، مثل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء في المؤسسات السعودية الكبرى، وخاصة في بيئة مثل الشركة السعودية للكهرباء بالرياض

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الشركات الوطنية الكبرى في السعودية، وكذلك توفير أداة عملية لمساعدة الشركات الكبرى في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز ثقافتها التنظيمية بما يساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

فجوات البحث

أولاً: على المستوى التطبيقي: قلة الدراسات الميدانية التي أُجريت داخل الشركات الوطنية الكبرى في السعودية، مثل الشركة السعودية للكهرباء، خصوصاً في مدينة الرياض. كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت مؤسسات تعليمية أو خدمية، وتغافلت عن المؤسسات الصناعية ذات البُعد الاستراتيجي. أيضاً، هناك نقص واضح في الدراسات الحديثة التي تواكب التغيرات التنظيمية الناتجة عن رؤية المملكة 2030، مما يستدعي بحثاً حديثاً يدرس هذه البيئة المتغيرة من الداخل

ثانياً: على المستوى الوظيفي: تركز معظم الدراسات السابقة على الثقافة التنظيمية بشكل عام، دون تحليل دقيق لتأثير عناصرها المختلفة (مثل القيادة، القيم التنظيمية، أسلوب التواصل...) على الأداء الوظيفي بأبعاده المتعددة مثل الكفاءة، الإنتاجية، الالتزام، والرضا الوظيفي. كما تغيب الدراسات التي تعتمد على تقييم الموظفين أنفسهم لأثر الثقافة التنظيمية على أدائهم، وهو ما يمثل فجوة مهمة تستحق الدراسة لسد هذا النقص المعرفي

الفصل الثاني

2.1

تعريف الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي يتبناها الأفراد داخل المنظمة، وتؤثر على سلوكهم في مكان العمل

2.2

تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي

الدراسات أظهرت أن ثقافة المؤسسة تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث تساهم الثقافة الإيجابية في زيادة الإنتاجية وتحسين الرضا الوظيفي

2.3

دراسات سابقة

دراسات متعددة تناولت تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في بيئات مختلفة، ولكن معظمها ركزت على بيئات العمل الأجنبية أو الشركات الصغيرة

الفصل الثالث

3.1

المنهجية البحثية

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها باستخدام استبانة موجهة للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض

3.2

عينة البحث

العينة المستهدفة هي 100 موظف من مختلف الأقسام في الشركة السعودية للكهرباء.

3.3

أداة جمع البيانات

سيتم جمع البيانات من خلال استبانة تحتوي على أسئلة لقياس الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

3.4

طريقة تحليل البيانات

سيتم استخدام التحليل الإحصائي لتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي

مراجع الفصل الاول

- .دينيسون، د. ر. (1990). الثقافة المؤسسية وفعالية المنظمات. وايلي للنشر .
- .شاين، إ. هـ. (2010). الثقافة التنظيمية والقيادة (الطبعة الرابعة). جوسي-باس
- روبينز، س. ب.، و جادج، ت. أ. (2021). السلوك التنظيمي (الطبعة الثامنة عشرة). بيرسون
- الحربي، م. (2018). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع العام السعودي. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 13(9)، 1-10

مراجع الفصل الثاني

- الشمري، أ. (2017). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. مجلة أبحاث الأعمال.
- جونز، أ.، و سميث، ب. (2019). الثقافة التنظيمية وإنتاجية الموظفين. المجلة الدولية للأعمال والإدارة، 12(2)، 56-70

مراجع الفصل الثالث

- سكاران، أ.، و بوجي، ر. (2016). طرق البحث في الأعمال: منهج لبناء المهارات. دار وايلي للنشر
- زيكموند، و. ج. (2010). أساليب البحث في الأعمال. سينغ ليرنينغ للنشر

الفصل الثاني

جامعة ميد أوشين

كلية الاداره

بكالوريوس ادارة مشاريع

اثر الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي للعاملين
دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء بمدينة الرياض

اسم الطالبه; مروي فؤاد ابو غانم

الرقم الجامعي: 221000828

مشروع التخرج -1

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس -كلية الإدارة- جامعة ميدأوشين

الفصل الدراسي الثاني -2025

الشكر و التقدير

أود أن أوجه أسمى آيات الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث، بدءًا من أساتذتي الكرام في قسم إدارة المشاريع في كلية الإدارة، و اقدم الشكر و الامتنان لمشرفي الأكاديمي

(د. عبدالرحيم نادر) على دهمه و توجيهه المستمر .

المقدمة

أسئلة الدراسة.....	5
أهداف الدراسة.....	6
فرضيات الدراسة.....	7
نموذج الدراسة.....	8
منهجية الدراسة.....	9
الدراسة الميدانية.....	10
مخطط المشروع المقترح.....	11
قائمة المراجع.....	11

5. أسئلة الدراسة

1. ما مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض؟
2. ما هي العلاقة بين عناصر الثقافة التنظيمية (مثل القيادة، القيم، أسلوب التواصل) وبين الالتزام والكفاءة والإنتاجية؟
3. هل تختلف استجابات الموظفين بحسب القسم أو سنوات الخبرة؟

6. أهداف الدراسة

1. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائد في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
2. تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين.
3. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل بناءً على النتائج.

7. فرضية الدراسة

• الفرضية الرئيسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء.

• الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة بين القيادة التنظيمية والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة بين القيم التنظيمية ورضا الموظفين.
- توجد علاقة بين أسلوب التواصل داخل المنظمة ومستوى الالتزام الوظيفي.

8. نموذج الدراسة

النموذج يتكون من:

- المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (القيادة، القيم، التواصل).
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي (الإنتاجية، الالتزام، الرضا).
- عينة الدراسة: موظفو الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

(يمكن عرض النموذج في شكل رسم توضيحي إن لزم لاحقاً)

9. منهجية الدراسة

- نوع المنهج: وصفي تحليلي.
- أداة الدراسة: استبانة.
- مجتمع الدراسة: العاملون في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
- العينة: 100 موظف من مختلف الأقسام.
- أسلوب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات.

10. الدراسة الميدانية

تم توزيع استبانات على 100 موظف في الشركة السعودية للكهرباء. جمعت البيانات وتم تحليلها لتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الثقافة التنظيمية (خاصة القيادة والتواصل) والأداء

11. المراجع

مراجع عربية:

1. الحربي، م. (2018). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع العام السعودي. *المجلة الدولية للأعمال والإدارة*.
2. الشمري، أ. (2017). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في المملكة العربية السعودية. *مجلة أبحاث الأعمال*.

مراجع أجنبية:

1. Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. Wiley.
2. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
3. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
4. Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
5. Zikmund, W. G. (2010). *Business Research Methods*. Cengage Learning.