

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

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. مفهوم الثقافة التنظيمية

2.3. مفهوم السلوك التنظيمي

2.4. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي

2.5. الخاتمة

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 للدراسة

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 تقبل 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 تحدد 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 الفعالة في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق مستهدفاته الاستراتيجية . (دراوشة والشرمان، 2017، ص42)

1.2 مشكلة الدراسة

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 الدراسة

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 الدراسة

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 ؟

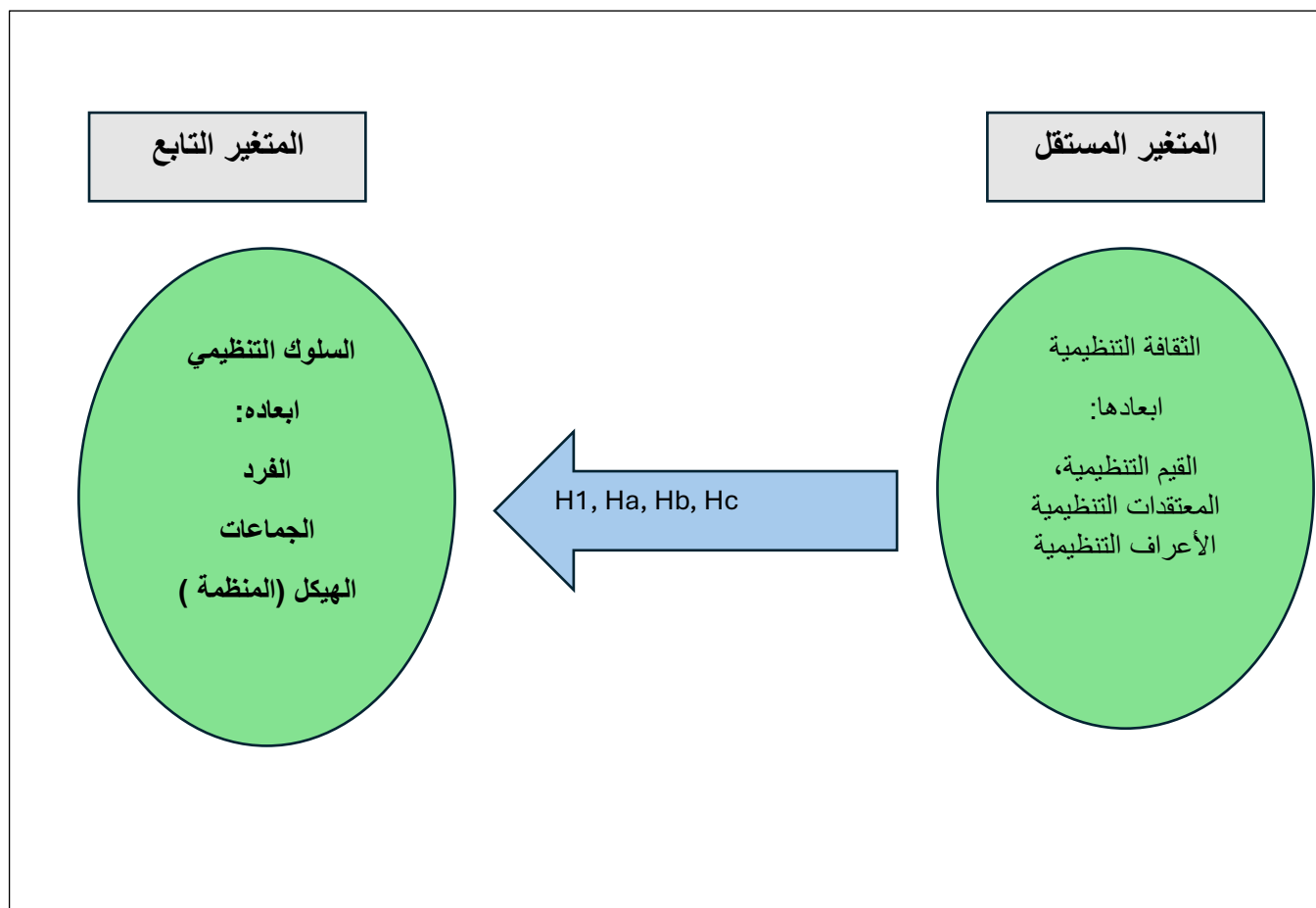
5-1 أهداف الدراسة:

- 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 الدراسة

- 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 الدراسة



شكل (1) نموذج الدراسة تم تصميمه بواسطة الباحث

8-1 منهجية الدراسة

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:

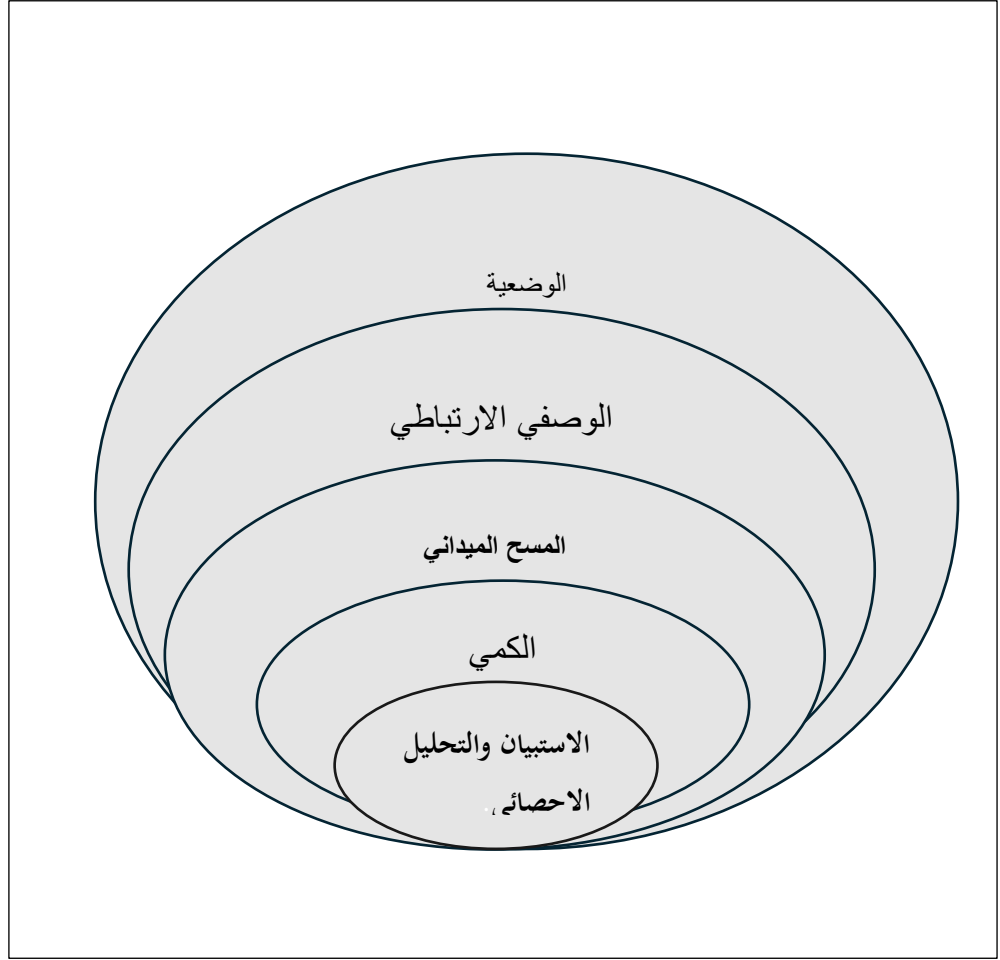
تعتمد الدراسة على النهج الكمي حيث تركز على جمع بيانات رقمية قابلة للقياس والتحليل الإحصائي باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيان، ومن ثم تفسير النتائج بطريقة موضوعية تسمح بتعميمها على مجتمع الدراسة. ويُعد هذا النهج الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات وقياس مدى قوة الارتباط بينها.

الأفق الزمني:

تتبنى 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.

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 الإحصائي. "حسب إحصائية شركة اسمنت اليمامة للعام 1446 ، خلال فترة إجراء الدراسة للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي الحالي. التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي.



شكل (2) منهجية البحث المصدر له الباحث

1.9 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 احدى الشركات الخاصة في المملكة

العربية السعودية

مصطلحات البحث :

اشتملت هذه الدراسة 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 إجرائيا 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 ومكامن 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.

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 الاجتماعي مجموعة من الدراسات العلمية البحثية وهذا راجع الى عدد المحاولات الحديثة 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.

قائمة المراجع

- دراوشة، نجوى عبد الحميد والشرومان منيره (2017) الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتماثلهم 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

ملحق الاستبيان

استبيان: الثقافة التنظيمية و علاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة خاصة 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 مقدما 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 □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

التواصل بين الإدارة والموظفين واضح ومنتظم □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

يتم تشجيع الموظفين على المشاركة في اتخاذ القرارات □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

ثقافة الشركة تدعم التعلم المستمر وتطوير المهارات □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

يتم الاعتراف بجهود الموظفين ومكافأتهم بشكل عادل □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

القيادة في الشركة تُعد قدوة إيجابية في الالتزام بالقيم التنظيمية □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

القيم التنظيمية للشركة واضحة ومفهومة لجميع الموظفين □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

ثالثاً: السلوك التنظيمي

أحرص على تقديم المساعدة لزملائي في العمل حتى خارج نطاق مهامي □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أتعامل مع زملائي بروح إيجابية وأسعى لتعزيز بيئة العمل □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

ألتزم بسياسات الشركة وأنظمتها حتى في غياب الرقابة المباشرة □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أشارك أفكارى ومقترحاتي لتحسين العمل باستمرار □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

ألتزم بأداء المهام الموكلة إليّ بدقة وفي الوقت المحدد □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أتعامل باحترام مع الزملاء والإدارة وأتجنب النزاعات غير الضرورية □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أظهر انتمائي للشركة وأفتخر بالعمل فيها □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أتحمل مسؤولياتي تجاه الفريق وأسعى لتحقيق أهدافه □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

ألتزم بالحضور والانضباط وأظهر سلوكاً احترافياً في العمل □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

أساهم في نشر روح التعاون والاحترام في بيئة العمل □ 1. 2 □ 3 □ 4 □ 5 .

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