

تأثير الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي
بالتطبيق على مؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية في
مدينة الرياض

اسم الطالبة :

افنان محمد حمد

2021204432

مشروع تخرج 1-2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

أشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

الفصل الأول : الاطار العام للدراسة

جدول المحتويات :

2.....	1. الفصل الأول : الأطار الاعام للدارسة
4.....	المقدمة
8.....	مشكلة البحث
8.....	الفجوات النظرية
8.....	الفجوات العملية
9.....	أهمية البحث
9.....	الأهمية النظرية
9.....	الأهمية العملية
10.....	أسئلة البحث
10.....	اهداف البحث
11.....	فرضيات البحث
12.....	نموذج البحث
13.....	منهجية البحث
14	الدراسة الميدانية
15.....	مخطط البحث
.....	2. الفصل الثاني:الاطار النظري
.....	المقدمة
.....	المتغير الأول
.....	المتغير الثاني
.....	العلاقة بين المتغير الأول والثاني
.....	الخاتمة
16.....	المراجع
.....	الملاحق

المقدمة :

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوماً لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية من أجل تحقيق الأهداف، وتؤدي منظمات الأعمال المتقدمة اهتماماً بالغاً في تنمية وتطوير الأداء، من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو الاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة، حيث تُعتبر الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة، وتعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال، حيث تقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث، وتُعتبر عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي (القيوتي، 2000، ص150)، حيث لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها، وأن مجال الثقافة التنظيمية من المواضيع الحديثة التي دخلت في كتب العلوم الإدارية (العميان، 2002، ص311).

الأداء الوظيفي هو كيفية تنفيذ الموظف لمهامه ومسؤولياته وقدرته على تحقيق الأهداف وتلبية التوقعات. تلجأ المؤسسات لتقييم الأداء دورياً لتعزيز الإنتاجية وتحديد مجالات التحسين. يشمل الأداء أنواعاً عدة مثل الأداء الفردي، التعاوني، الاستراتيجي، الإبداعي، القيادي، التنظيمي، في العلاقات، في خدمة العملاء، والإنتاجي. تعتمد المؤسسات على تقييم الأداء لتحسين الإنتاجية، رفع الروح المعنوية، وتطوير مسار الموظفين الوظيفي.

وتعريف الأداء الوظيفي : هو الإنجاز الذي يتحقق نتيجة لما يبذله الفرد في عمله من مجهود ذهني وبدني وهو بالتالي انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته (سميع، 2010، ص 90).

والثقافة التنظيمية من حيث التعريف هي "إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة" (جرينبرج وبارون، 2004، ص627)، وتؤدي القيم التنظيمية دوراً هاماً في الحفاظ على هوية المنظمة ورسالتها

وعرف (حريم، 2004، ص327) الثقافة التنظيمية : هي مجموعة من الافتراضات والاعتقادات والقيم والقواعد والمعايير التي يشترك بها أفراد المنظمة .

وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري، حيث تُساهم في خلق المناخ التنظيمي الملائم، الذي يعمل على تحسين وتطوير الأداء بشكل ملائم وفعال، مما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية، وهذا من خلال تجسيد وتطوير القيم والاتجاهات والسلوك والمعايير الحديثة التي تعمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي.

تقوم منظمات الأعمال بالسعي دوم لتحقيق الكفاءة والفاعلية الإدارية، وتؤدي منظمات الأعمال المعاصرة اهتماماً بالغاً في تنمية وتطوير الأداء، من خلال إتباع أساليب الإدارة الحديثة، ومن الاتجاهات الحديثة لهذه المنظمات هو الاهتمام بالثقافة التنظيمية للمنظمة، حيث تعد الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة، و عنصراً هاماً في هامة تكوين منظمات الأعمال .

وتؤدي الثقافة التنظيمية دوراً رئيسياً على جميع المستويات والأنشطة داخل التنظيم الإداري، حيث تساهم في خلق المناخ التنظيمي الملائم الذي يعمل على تحسين وتطوير

الأداء بشكل ملائم وفعال، مما يساعد على تحقيق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية وهذا من خلال تجسيد و تطوير القيم والاتجاهات والسلوك والمعايير الحديثة التي تعمل على تنمية وتطوير الأداء الوظيفي .

تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) . 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.

واستهدفت دراسة (إسماعيل، 2016) التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة أعد الباحث استبانة لجمع البيانات اللازمة من مصادرها لتحقيق تلك الأهداف، وقد أعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود مستوى كبير من الالتزام التنظيمي بأبعاده لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. ووجود مستوى كبير من الأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة. وأيضاً وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي، والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة.

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 والتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

- لخصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على التزام الموظفين في كل من المنظمات العامة والخاصة، ولكن هناك بعض الاختلافات بين القطاعين. في القطاع العام، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين، بينما في القطاع الخاص، تم العثور على علاقة أقوى بين الثقافة التنظيمية والتزام الموظفين. كما وجدت الدراسة أن بعض أنواع الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة العشيرة والثقافة التكيفية، لها تأثير أقوى على التزام الموظفين من أنواع أخرى من الثقافة التنظيمية، مثل ثقافة البيروقراطية والثقافة السوقية. علاوة على ذلك، وجدت الدراسة أن بعض الخصائص الديموغرافية، مثل الجنس والتعليم وخبرة العمل، لها تأثير على التزام الموظفين. على سبيل المثال، وجدت الدراسة أن النساء أكثر التزاماً من الرجال، وأن الموظفين ذوي التعليم العالي والخبرة العملية الأكبر هم أكثر التزاماً من الموظفين ذوي التعليم المنخفض والخبرة العملية الأقل.

دراسة رؤوف (2021) بعنوان " تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية" أجريت هذه الدراسة بالجامعة التكنولوجية بالعراق كنموذج، وهدفت إلى التعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة بالجامعة ومدى تأثيرها على الأداء التنظيمي، واستخدمت المنهج الوصفي في ذلك. وخلصت إلى أنه ينبغي على الجامعة أن تعزز أداءها التنظيمي من خلال تبني ثقافة تنظيمية خاصة بها للوصول إلى أداء متميز بغرض تحقيق أهدافها، كما خلصت إلى أن

للتقافة التنظيمية أهمية بالغة في تطوير الأداء التنظيمي.

وأيضاً استهدفت دراسة (جعفر، 2021) التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة واداريين جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. توصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حسب أفراد عينة الدراسة، كما تبين أن لأبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثير كبير على أداء الموظف العمومي

دراسة ضاحي (2020) بعنوان " أثر الثقافة التنظيمية في تحقيق الريادة الاستراتيجية بكلية الصفوة الجامعة" : هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتشخيص مستوى الثقافة التنظيمية بمختلف أبعادها على الريادة الاستراتيجية، وأجريت على كلية الصفوة الجامعة من خلال المنهج الوصفي. وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل واضح في تعزيز الريادة الإستراتيجية، كما أن الثقافة التنظيمية تقدم للعاملين شعوراً بالهوية التنظيمية وتولد التزاما بالمعتقدات والقيم السائدة بالمنظمة.

دراسة النجم (2020) بعنوان " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بصياغة الاستراتيجية" دراسة تحليلية في عينة من الكليات الأهلية العراقية :

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بأهمية الثقافة التنظيمية بأبعادها الظاهرية والجوهرية وعلاقتها بصياغة الإستراتيجية على مستوى الكليات الأهلية العراقية، وقد استخدم الباحث خلالها المنهج الوصفي، وخلصت إلى أن هناك اهتمام نسبي في الكليات موضوع البحث بالثقافة التنظيمية وعدم إيلائها دوراً مهماً في صياغة الاستراتيجيات.

أجمع الكتاب والباحثين على أهمية الثقافة التنظيمية من حيث أثرها على الأداء الوظيفي للأفراد والأداء الكلي للمنظمات سواء المنظمات العامة أو الخاصة إلا أن هذا الإجماع لم يحظى بالقدر الكافي من الدراسات التي تقدم الدليل العلمي حول طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء، ومن خلال إطلاع الباحثان على عدة دراسات حول الثقافة التنظيمية وأثرها في الأداء الوظيفي والأداء الكلي للمنظمات أجريت في عدة دول وفي منظمات مختلفة مثل دراسة (تابعي، 2022) و دراسة (البوم، 2020) و دراسة (الجنابي، وسلمان، 2020) تبين أنه يوجد غموض في هذه العلاقة، حيث أن بعض الدراسات لم تتوصل بصورة واضحة إلى وجود تلك العلاقة من عدمه في بعض الجوانب ، كما أن المشكلة لدى معظم المنظمات هي افتقارها إلى ثقافة تنظيمية قادرة على خلق انسجام وتوافق وإيجاد قيم وأفكار مشتركة بين الأفراد العاملين فيها تسعى من خلالها إلى تحقيق الأداء المطلوب .

وبالرغم من أهمية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في مختلف المجالات إلا أنه لم يحظ هذا القطاع، على حد علم الباحثان، بدراسات كثيرة تسلط الضوء على واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها في الأداء الوظيفي .

لاتوجد دراسة عربية أو أجنبية على حد علم الباحثين تم تناول اثر الثقافة التنظيمية بأبعادها (التدريب والتطوير , والمكافأة والتقدير , والاتصال , والعمل الجماعي)

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.

تتبع أهمية البحث من أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العاملين , باعتبارها مكوناً أساسياً من مكونات البيئة الداخلية للمنظمات , وكذلك من أهمية الموضوع الذي تناوله , فالتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين يساعد في تطوير وتحسين أداء العاملين , كما تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الوصول الى مقترحات يمكن الاستفادة منها في دعم دور الثقافة التنظيمية , وذلك لما لها أثر على تحسين أداء العاملين

تمثل أهمية البحث في أن هذا الموضوع يعد موضوعاً حيوياً لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. تعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

مشكلة البحث :

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.

2.1. الفجوات النظرية

يتمثل في الفجوة البحثية في مجال الدراسة ، ولمعرفة هذه الفجوة قام الباحثين بالأطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة وتوصلوا الى وجود فجوة بحثية تتمثل في عدم وجود دراسة – في حدود علم الباحثين – تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة الثقافة التنظيمية بأبعادها (التدريب والتطوير ، المكافأة والتقدير ، التواصل التنظيمي ، العمل الجماعي) والأداء الوظيفي بأبعاده (أداء المهام ، الأداء السياقي ، السلوك السلبي في العمل)

2.2. الفجوات العلمية

وبالرغم من أهمية القطاع الصناعي في تسيير شؤون الدولة والمجتمع في مختلف المجالات إلا أنه لم يحظ هذا القطاع، على حد العلم ، بدراسات كثيرة تسلط الضوء على واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها في الأداء الوظيفي لذلك وقع الاختيار على وزارة (الصناعة) لأجراء الدراسة الحالية .

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

الى أي مدى يمكن ان تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية ؟

أهمية البحث :

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها كون موضوع الثقافة التنظيمية من أكثر

المواضيع التي لقيت اهتماماً كبيراً على اعتبار أنها تسهم في تطوير إحدى أهم الجوانب المتعلقة بالقطاعات المختلفة والمتمثل بالأداء الوظيفي على اعتبار أنه يمثل جوهر جناح المؤسسات. تتبع أهمية البحث من أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين أداء العاملين , باعتبارها مكوناً أساسياً من مكونات البيئة الداخلية للمنظمات , وكذلك من أهمية الموضوع الذي تتناوله , فالتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين يساعد في تطوير وتحسين أداء العاملين , كما تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الوصول إلى مقترحات يمكن الاستفادة منها في دعم دور الثقافة التنظيمية , وذلك لما لها أثر على تحسين أداء العاملين

3.1. أهمية نظرية

تتبع الأهمية العلمية للبحث من كونه يقدم محاولة لمعالجة الفجوة البحثية، وذلك من خلال الوقوف على تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

تمثل أهمية البحث في أن هذا الموضوع يعد موضوعاً حيوياً لتقديم إطار نظري لدعم أهمية الثقافة التنظيمية، وما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول علاقتها ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية.

3.1. الأهمية العلمية

إبراز جوانب القوة الناتجة عن التطبيق في الواقع العملي. فهذا البحث بمثابة دعوة للتفاعل بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بمؤسسات القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. تعود أهمية هذا البحث إلى طبيعة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي. مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد على تفعيل استراتيجياتها.

أسئلة البحث الفرعية:

- 1/ كيف يمكن تصنيف وتحليل أنماط الثقافة التنظيمية داخل المؤسسات ؟
- 2/ ماهو تأثير الثقافة التنظيمية على تحفيز الموظفين وإشباع احتياجاتهم الأساسية ؟
- 3/ ماهو تأثير الثقافة التنظيمية على التفاعلات بين الموظفين والمديرين وعلى علاقات العمل داخل المنظمة؟
- 4/ هل هناك تأثير للثقافة التنظيمية على مستويات الرضا والالتزام لدى الموظفين ؟
- 5/ كيف يمكن لأدارة التغيير أن تؤثر على تطوير الثقافة التنظيمية لتحسين الأداء الوظيفي ؟

الهدف العام هو :

استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية على الاداء الوظيفي ؟

الأهداف الفرعية؟

- 1/ تحديد طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي
- 2/ مقارنة مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي
- 3/ تقييم الأنماط السلوكية التي تسهم في تحسن في أداء الموظفين
- 4/ التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة بالمؤسسات السعودية؟

فرضيات البحث ستكون :

الفرضية الرئيسية H :

▪ يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الأنماط السلوكية السائدة وأداء العاملين في المؤسسات الصناعية

الفرضية الفرعية الأولى Ha :

▪ يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين الأنظمة والقوانين السائدة والأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية

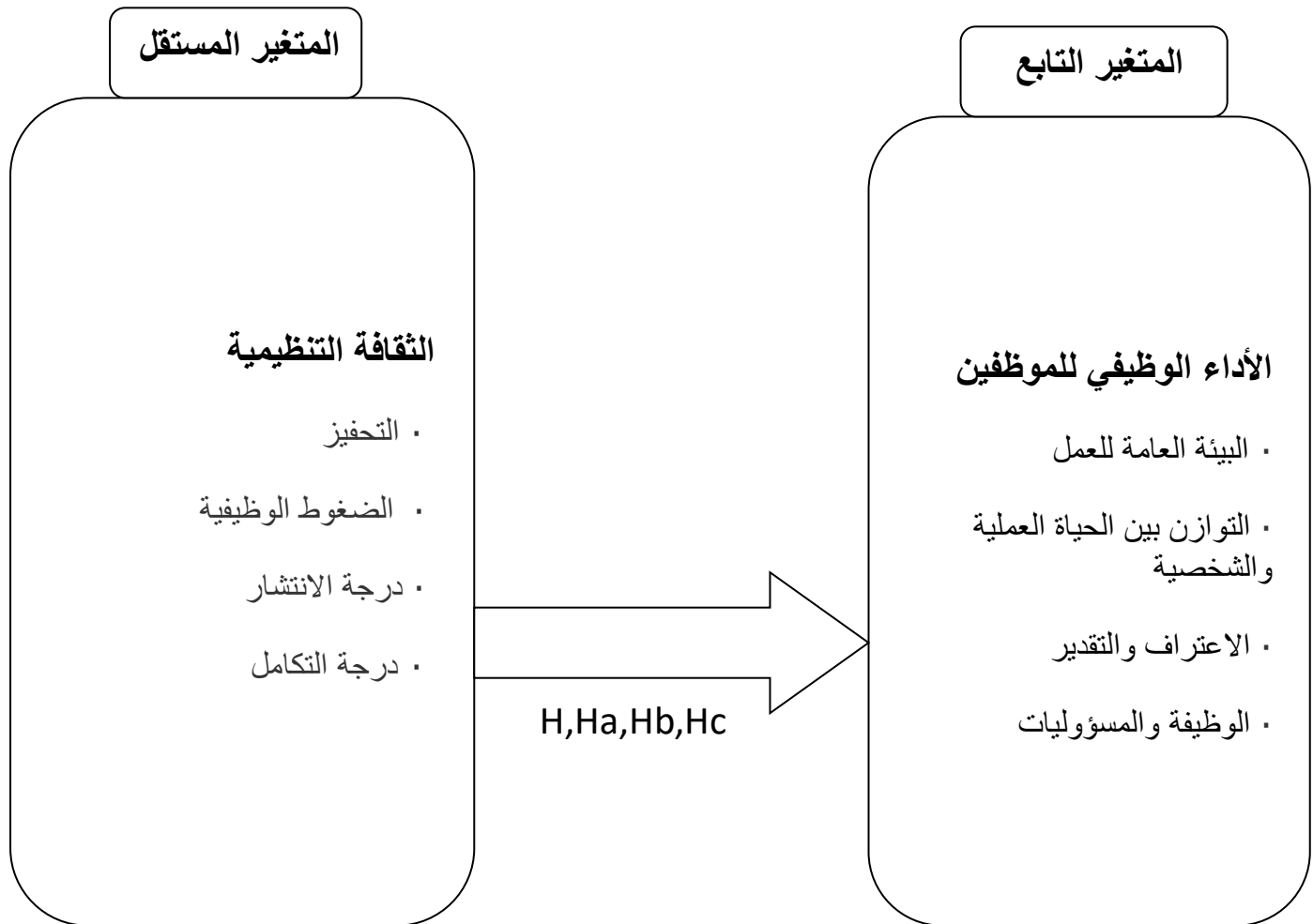
الفرضية الفرعية الثانية Hb :

▪ هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الثقافة التنظيمية الإيجابية والأداء الوظيفي للموظفين

الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

▪ هناك علاقة سببية بين الثقافة التنظيمية الإيجابية والأداء الوظيفي للموظفين

نموذج البحث :



تم تصميمها بواسطة الطالب

منهجية البحث:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث يعتمد على مجموعة من الإجراءات البحثية التي تقيس الثقافة التنظيمية (كمتغير مستقل) وتأثيرها على الأداء الوظيفي

(كمتغير تابع) وذلك لمناسبته لأهداف البحث، وهو "أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً" وسيتم معالجة البيانات الأولية التي تم جمعها باستخدام قائمة الاستقصاء ببعض الأساليب الإحصائية، وذلك بغرض تلخيص ووصف علاقة الارتباط والتأثيرات المختلفة بين متغيرات الدراسة.

• **فلسفة البحث : المنهج وضعي** positivism

• **اسلوب التحليل: استنتاجي** Deductive

• **استراتيجية البحث : دراسة مسحية** Survey study

• **أداة البحث : دراسة كمية** Mono method

• **الأفق الزمني : دراسة مقطعية** cross sectional

•

طرق جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات



الدراسة الميدانية:

نبذة تعريفية عن الوزارة

أنشئت وزارة الصناعة والثروة المعدنية بعد صدور الأمر الملكي الكريم رقم (أ/472) في تاريخ 29/12/1440 هـ الموافق 30/8/2019م، ونقلت الاختصاصات والمهام والمسؤوليات المتعلقة بقطاعي الصناعة والثروة المعدنية بشكل كامل إليها. حيث تسعى الوزارة إلى النهوض بقطاعي الصناعة والتعدين، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة؛ تماشياً مع رؤية المملكة 2030 التي حددت هذين القطاعين كخيارين استراتيجيين لتنويع الاقتصاد الوطني، واستهدفت رفع مساهمتهما في الناتج المحلي الإجمالي، وذلك عبر تنفيذ مبادرات برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية لتحويل المملكة إلى قوة صناعية وتعدينية رائدة، ومنصة عالمية للخدمات اللوجستية.

إنشاء وزارة الصناعة والثروة المعدنية

صدر الأمر الملكي الكريم رقم (أ/472) بتاريخ 29/12/1440 هـ، الموافق 30 أغسطس 2019 بإنشاء وزارة الصناعة والثروة المعدنية، ونقل الاختصاصات والمهام والمسؤوليات المتعلقة بقطاعي الصناعة والثروة المعدنية إليها، على أن تبدأ الوزارة مهامها اعتباراً من 2020/1/1م.

المدن الصناعية والبنية التحتية المتكاملة

حرصت الوزارة على تأسيس برنامج متكامل يستهدف تطوير وإدارة المدن الصناعية والمناطق التقنية المتميزة، بما يتماشى مع الأولويات الوطنية، وبالشراكة مع القطاعين العام والخاص، لذا قامت بتأسيس الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية ([مدن](#)).

اهتمت "مدن" بتطوير الأراضي الصناعية والبنية التحتية المتكاملة منذ تأسيسها عام 2001م، وها هي اليوم تشرف على 36 مدينة صناعية قائمة وتحت التطوير في مختلف أنحاء المملكة، بالإضافة إلى إشرافها على المجمعات والمدن الصناعية الخاصة. كما حققت إنجازات مرموقة في رفع مساحات الأراضي الصناعية المطورة لأكثر من 200 مليون م² حتى الآن، فيما تضم المدن الصناعية القائمة أكثر من 4 آلاف مصنع بين مُنتج وقائم وتحت الإنشاء والتأسيس، و6,587 عقداً صناعياً واستثمارياً وخدمياً ولوجستياً، يعمل فيها 517,242 موظف منهم 185,840 ألف موظف سعودي و16,825 ألف موظفة سعودية.

هيكل المشروع المقترح :

1. الفصل الأول : المقدمة
2. الفصل الثاني : الاطار النظري
3. الفصل الثالث :منهجية البحث
4. الفصل الرابع :التحليل الأحصائي
5. الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث :منهجية البحث

الفصل الرابع :التحليل الأحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع :

القريوتي، محمد قاسم. السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق، 2000. م
العميان، محمود، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر، 2002
جرينبرج، ج وبارون، ر. (2004). إدارة السلوك في المنظمات (رفاعي إسماعيل بسيوني مترجم)، الرياض: دار المريخ للنشر.
سلامة، محمود محمد. وإسماعيل، خالد محمد. وعبد، محمد أحمد. (2023) "تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية <https://www.iasj.net/iasj/article/154852>

عبد الحميد، وليد. وعبد، محمد أحمد. (2022) الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تحفيز الموظفين: مراجعة الأدبيات"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية <https://www.iasj.net/iasj/article/95588>

الجنابي، ثامر هادي. وسلمان، أحمد جاسم جبار. (2020). الثقافة التنظيمية الأمنية وتأثيرها في تحقيق الأداء المتميز. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية. 12(04)، 54 – 7.

(تابعي، بلقاسم 2022) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي – دراسة تطبيقية على مديري الموارد البشرية، وزارة الشؤون الخارجية،- الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية.
البوم، محمود أحمد (2022) أثر الثقافة التنظيمية في أداء العاملين، دراسة تطبيقية على مستشفى الزاوية التعليمي، كلية الاقتصاد، جامعة الزاوية.

جعفر ونورة (2022) أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي دراسة حالة جامعة المسيلة" مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة (الجزائر)

إسماعيل، محمد داود الجماسي (2016) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة"، رسالة اجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى (فلسطين)

علوي حافظ سالم الحداد (2023) قياس دور الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي دراسة ميدانية علي مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان

أفراح عبدالعزيز الجوبي (2023) "دراسة حالة ديوان عام وزارة الخدمة املدنية والتأمينات يف الجمهورية اليمنية- صنعاء"

د. عبد الهادي وأحمد (2020) دراسة ميدانية على كلية الهندسة التقنية جنزور جامعة الزيتونية ليبيا

سميع، زيد صالح. (2010). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في الجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير. جامعة حلوان، القاهرة

حريم، حسين. (2004) السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

بلقاسم تابعي (2023) دراسة تطبيقية على مديرية الموارد البشرية بوزارة الشؤون الخارجية – الجزائر

رؤوف، محمد عماد. (2020). تأثير الثقافة التنظيمية في الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية (الجامعة التكنولوجية نموذجا). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية 125 (27)، 390-402.

ضاحي، كريم جابر. (2020). أثر الثقافة التنظيمية في تحقيق الريادة الاستراتيجية (كلية الصفوة الجامعة). مجلة كلية الكوت الجامعة. (05).

الدراسة الميدانية موقع وزارة الصناعة في المملكة العربية السعودية

[/https://mim.gov.sa/mim](https://mim.gov.sa/mim)

الدراسة الميدانية موقع المنصة الوطنية

<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/industry>

الملاحق:

مقدمة الاستبيان :

أتوجه إليكم بالأحترام والتقدير متمنيا تعاونكم معنا لانجاح هذه الدراسة المعنية بموضوع حول
اثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصناعية وذلك استكمالا لمتطلبات نيل

شهادة البكالوريوس تخصص إدارة ونظرا لأهمية رأيك في هذا المجال فإننا نأمل منكم التكرم
بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة حيث أن نتائج الدراسة تعتمد بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم
لذلك نرجو أن تولوا هذه الاستبانة اهتمامكم فمشاركتكم ضرورية ورأيكم عامل أساسي من
عوامل نجاحها. ونضمن لكل موظف وعامل السرية في المعلومات والملاحظات في استخدامها
لأغراض البحث العلمي.

1/ الجنس :

- ذكر
- أنثى

2/ العمر:

- من 18 الى 25 سنة
- من 25 الى 35 سنة
- من 35 الى 50 سنة
- اكبر من خمسين سنة