



إعداد :

تركي بشير العتيبي

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

المقدمة:

تشهد بيئات العمل تطوراً ملحوظاً نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما يجعل إدارة الثقافة التنظيمية عاملاً محورياً لتحقيق النجاح المؤسسي. تتنوع ثقافات العمل بين الدول، حيث تمتاز كل بيئة ثقافية بخصائصها التي تؤثر على أساليب الإدارة والتواصل داخل المؤسسات. في المملكة العربية السعودية، تشكل الثقافة المحلية المرتبطة بالقيم الإسلامية والتقاليد الاجتماعية عنصراً فريداً يجب مراعاته في صياغة السياسات الإدارية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف كيفية إدارة الثقافة في بيئة العمل وتأثيرها على الأداء المؤسسي، مع تسليط الضوء على الإدارة السعودية كنموذج للتحليل.

مشكلة الدراسة:

كيف يمكن لإدارة الثقافة في بيئة العمل أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي؟ وما دور الإدارة السعودية في تشكيل بيئة عمل منتجة مع مراعاة التنوع الثقافي المحلي والدولي؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

1. إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
2. تسليط الضوء على الخصائص الثقافية للإدارة السعودية وأثرها على بيئات العمل.

الأهمية العملية:

1. تقديم توصيات للمؤسسات لتحسين إدارة الثقافة داخل بيئات العمل السعودية.
2. مساعدة المؤسسات على تعزيز التعاون بين الثقافات المختلفة وتحقيق إنتاجية أعلى.

أهداف الدراسة:

1. فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي.
2. دراسة أهمية فهم الثقافات المختلفة لتحسين أساليب الإدارة.
3. تحليل الخصائص الفريدة للإدارة السعودية في بيئة العمل.
4. تقديم توصيات لتعزيز إدارة الثقافة التنظيمية في المملكة.

تساؤلات الدراسة:

1. ما هي العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي؟
2. كيف يمكن لإدارة الفروقات الثقافية أن تحسن بيئة العمل؟
3. ما دور الإدارة السعودية في تحقيق بيئة عمل منتجة في ظل التنوع الثقافي؟

فروض الدراسة:

1. هناك علاقة إيجابية بين إدارة الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي.
2. فهم الثقافات المختلفة يعزز من التعاون والإنتاجية في بيئات العمل.
3. الخصائص الثقافية للإدارة السعودية تؤثر بشكل كبير على أساليب العمل ونتائج الأداء.

الدراسات السابقة:

- التي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي (Smith, 2020) دراسة
- التي ركزت على القيم التنظيمية وأثرها على الالتزام الوظيفي في (Al-Qahtani, 2018) دراسة
- المؤسسات السعودية
- حول الفروقات الثقافية وتأثيرها على الإدارة Hofstede أبحاث

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. الثقافة التنظيمية:

تعرف بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تحدد طريقة عمل الأفراد داخل المؤسسة.

2. إدارة الفروقات الثقافية:

تشمل تصميم سياسات مرنة لفهم الثقافات المختلفة وتعزيز التعاون بينها.

3. الإدارة السعودية:

تمزج بين القيم الإسلامية والتقاليد المحلية مع الحاجة إلى التكيف مع المتطلبات العالمية.

المنهجية وطرق البحث:

- المنهج الوصفي التحليلي: **المنهج المستخدم**
- استبيانات، مقابلات مع موظفين ومدراء، وتحليل دراسات حالة: **أدوات البحث**
- موظفون ومدراء في قطاعات متنوعة داخل المملكة: **عينة الدراسة**

أدوات الدراسة:

1. استبيانات لقياس تأثير الثقافة على الأداء المؤسسي
2. مقابلات لفهم وجهات نظر المدراء حول الإدارة السعودية
3. تحليل وثائق ودراسات سابقة لدعم النتائج

حدود الدراسة:

- المملكة العربية السعودية: **الحدود الجغرافية**
- الفترة بين عامي 2023 و2024: **الحدود الزمنية**
- تركز الدراسة على إدارة الثقافة وتأثيرها على الأداء المؤسسي في بيئة العمل السعودية: **الحدود الموضوعية**

المراجع:

1. Smith, J. (2020). *Organizational Culture and Innovation*.
2. Al-Qahtani, A. (2018). *Organizational Values and Employee Commitment in Saudi Arabia*.
3. Hofstede, G. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*.