

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

التخصص في إدارة اعمال



عنوان البحث

أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد دراسة تطبيقية على شركة ارامس
للاستشارات

إعداد الطالب/ عبدالله محمد عبدالله الشهري

الرقم الجامعي/ 242000067

المشرف/

د. الفيصل عبدالحميد محمد

د. فايز علي جراد

السنة:

2025

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
9	مشكلة الدراسة:
11	أهمية الدراسة:
13	أهداف الدراسة:
14	تساؤلات الدراسة:
15	فروض الدراسة:
16	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
19	الفصل الثاني
19	الدراسات السابقة
20	المقدمة
21	متغيرات الدراسة
22	الدراسات السابقة
27	الإطار النظري
30	الفصل الثالث
30	منهجية الدراسة
31	المقدمة
32	المنهجية وطرق البحث
33	مجتمع البحث
34	حدود البحث
35	خطوات جمع البيانات
36	محددات حجم العينة
38	الفصل الرابع
38	نتائج الدراسة
38	المقدمة
40	تحليل البيانات

70	 التوصيات
71	 المراجع
72	 المراجع الأجنبية
75	 الملاحق
76	 الاستبانة
77	 Abstract

قائمة الجداول

جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات.....	42
جدول 2: الوصف الاحصائي للعمر	43
جدول 3: الوصف الاحصائي للجنس.....	44
جدول 4: الوصف الاحصائي للدرجة العلمية.....	45
جدول 5: الوصف الاحصائي لندعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.....	46
جدول 6: الوصف الاحصائي لتعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.....	47
جدول 7: الوصف الاحصائي لتتبنى الشركة قيماً واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.....	48
جدول 8: الوصف الاحصائي لتحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.....	49
جدول 9: الوصف الاحصائي لتولي الإدارة اهتماماً كبيراً بالشفافية والتواصل الداخلي.....	50
جدول 10: الوصف الاحصائي ليوحد تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.....	51
جدول 11: الوصف الاحصائي لتعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.....	52
جدول 12: الوصف الاحصائي لتوفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.....	53
جدول 13: الوصف الاحصائي ليتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.....	54
جدول 14: الوصف الاحصائي ليساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.....	55
جدول 15: الوصف الاحصائي ل تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.....	56
جدول 16: الوصف الاحصائي لتساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.....	57
جدول 17: الوصف الاحصائي لتتيح الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تقليل التكاليف التشغيلية.....	58
جدول 18: الوصف الاحصائي لتتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.....	59
جدول 19: الوصف الاحصائي لتسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.....	60
جدول 20: ملخص معالجة القضية.....	61
جدول 21: تحليل الموثوقية والمصادقية.....	61
جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في المشاركة في صنع القرار على شركة ارامس للاستثمارات.....	64
جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في تبادل المعلومات بين الاقسام في شركة ارامس للاستثمارات.....	66
جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في تكامل سلاسل التوريد على شركة ارامس للاستثمارات.....	68
جدول 25: تحليل التباين الأحادي.....	69
جدول 26: ملخص نموذج عامل بايزأ، ب.....	69

فهرس الأشكال

28	رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة
43	رسم توضيحي 2: التمثيل البياني للعمر
44	رسم توضيحي 3: التمثيل البياني للجنس
45	رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية
46	رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر
47	رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتعزيز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين
48	رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتتبني الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم
49	رسم توضيحي 8: الوصف الاحصائي لتحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار
50	رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لتولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي
51	رسم توضيحي 10: التمثيل البياني ليجود تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد
52	رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لتعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد
53	رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتوفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد
54	رسم توضيحي 13: التمثيل البياني ليتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد
55	رسم توضيحي 14: التمثيل البياني ليساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع
56	رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتحقيق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات
57	رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة
58	رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتتيح الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تقليل التكاليف التشغيلية
59	رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية
60	رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة
62	رسم توضيحي 20: متغيرات الدراسة
64	رسم توضيحي 21: دور الثقافة التنظيمية في المشاركة في صنع القرار على شركة ارامس للاستثمارات
66	رسم توضيحي 22: دور الثقافة التنظيمية في تبادل المعلومات بين الاقسام في شركة ارامس للاستثمارات
68	رسم توضيحي 23: دور الثقافة التنظيمية في تكامل سلاسل التوريد على شركة ارامس للاستثمارات

المستخلص

باستخدام شركة أرامس الاستشارية كدراسة حالة، يحاول البحث دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي والوظيفة الوسيطة لتكامل سلسلة التوريد. والهدف من الدراسة هو تسليط الضوء على مدى تأثير الثقافة التنظيمية على تحسين العملية التشغيلية وكيف تساهم في تحقيق تكامل أفضل عبر مراحل سلسلة التوريد. أكمل 151 مشاركاً، يمثلون القوى العاملة في الشركة، استبياناً يهدف إلى قياس آثار تكامل سلسلة التوريد والثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. ونتيجة لذلك، كانت الدراسة كمية بطبيعتها. من أجل تقييم فرضيات الدراسة وتحديد الارتباطات بين المتغيرات، تم تحليل البيانات باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية ضرورية لرفع الأداء التشغيلي لأنها تعزز بشكل مباشر فعالية الإجراءات التشغيلية من خلال تعزيز قيم تبادل المعلومات والمشاركة في صنع القرار وخلق جو عمل إيجابي. وأظهرت الدراسة أيضاً أن تكامل سلسلة التوريد يعمل كعامل وسيط يحسن العلاقة بين الأداء التشغيلي والثقافة التنظيمية، مما يؤكد على أهمية وضع خطط تسهل تكامل الأنشطة التنظيمية المتنوعة. وبناءً على هذه النتائج، تقترح الدراسة تنفيذ قواعد إدارية تعمل على تحسين قنوات الاتصال الداخلي، وتساعد في تكامل سلسلة التوريد، وتحسين استخدام التكنولوجيا المعاصرة في إدارة العمليات التشغيلية. كما توصي الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث في هذا المجال لتوسيع معرفتنا بكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الصناعات المختلفة.

الفصل الأول

المقدمة

تعد الثقافة التنظيمية أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها نجاحات المؤسسات في العصر الحديث. فهي مجموعة من القيم والمبادئ والسلوكيات التي تشكل الإطار الذي يتحرك ضمنه الأفراد داخل بيئة العمل. تتمثل الثقافة التنظيمية في العادات والتقاليد والتوجهات التي تساهم في توجيه سلوك الموظفين وتشكيل العلاقات بينهم، مما يؤثر في النهاية على الأداء التشغيلي للمؤسسة. فبغض النظر عن الهيكل الإداري والتقنيات المستخدمة، فإن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا محوريًا في تحديد مستوى الابتكار والكفاءة والفعالية.

إنَّ فهم الثقافة التنظيمية يتطلب دراسة العناصر المختلفة التي تُكوِّنها، والتي تشمل القيم الجوهرية، والتوجهات القيادية، وآليات الاتصال، ونمط العلاقات بين الأفراد. فالثقافة التنظيمية القوية تعزز روح التعاون والانتماء لدى الموظفين، مما يؤدي إلى تحفيزهم على تحسين أدائهم والتزامهم بأهداف المؤسسة. بالمقابل، فإن الثقافة السلبية قد تؤدي إلى إحباط الموظفين وتدني مستوى الأداء، مما ينعكس سلبيًا على النتائج النهائية للمؤسسة (Davies، 2018).

تُعتبر العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي موضوعًا حيويًا للبحث والدراسة، حيث تشير الأدبيات إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على كفاءة وفعالية العمليات التشغيلية. فعندما تتبنى المؤسسة ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار والمخاطرة المحسوبة، تصبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال. وفي الوقت نفسه، فإن المؤسسات التي تعاني من ثقافة سلبية أو مهذرة قد تجد صعوبة في التكيف مع هذه التغيرات، مما يؤثر سلبيًا على أدائها العام.

يُعد تكامل سلسلة التوريد عاملاً أساسيًا في تعزيز الأداء التشغيلي. يشير تكامل سلسلة التوريد إلى التنسيق والتعاون بين مختلف الوحدات داخل المؤسسة وكذلك بين المؤسسة والموردين والعملاء. إن التكامل الفعال يساهم في تحسين تدفق المعلومات والموارد، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة. ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذا التكامل وجود ثقافة تنظيمية قوية تدعم التعاون والانفتاح. فالمؤسسات التي تتمتع بثقافة تنظيمية إيجابية تكون أكثر قدرة على بناء علاقات قوية مع شركائها في سلسلة التوريد، مما يسهل عملية اتخاذ القرارات ويساعد على تحقيق أهداف مشتركة (Nneji، 2021).

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي، مع التركيز على الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. سوف تتناول الدراسة شركة أرامس للاستشارات كنموذج تطبيقي، حيث تعتبر هذه الشركة واحدة من

الشركات الرائدة في مجال الاستشارات. لقد نجحت أرامس في بناء ثقافة تنظيمية متميزة تسهم في تعزيز أدائها التشغيلي، مما يجعلها نموذجًا مثاليًا لفهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي.

عند دراسة أرامس، سنقوم بتحليل العوامل التي تُشكل ثقافتها التنظيمية وكيف تؤثر هذه الثقافة على أدائها. سيتم أيضًا دراسة كيفية تحقيق تكامل سلسلة التوريد داخل الشركة وكيف يُساهم هذا التكامل في تعزيز الأداء التشغيلي. ومن خلال تحليل هذه الجوانب، نهدف إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تحسين الأداء التشغيلي من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد (Zhang، 2023).

سُساهم هذه الدراسة في تقديم فهم شامل حول دور الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء التشغيلي، مما يوفر قاعدة معرفية قوية للممارسين والباحثين في هذا المجال. كما نسعى لتقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد المؤسسات على تعزيز ثقافتها التنظيمية وتحقيق تكامل فعال في سلسلة التوريد، مما يُساهم في تحقيق أهدافها واستدامتها في بيئة عمل تنافسية متزايدة (Lam، 2021).

مشكلة الدراسة:

تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسات، إلا أن العديد من الشركات تعاني من تحديات تؤثر سلباً على الأداء التشغيلي نتيجة لثقافة تنظيمية غير مناسبة أو غير متكاملة. في حالة شركة أرامس للاستشارات، فإن المشكلة الرئيسية التي تواجهها تتعلق بضعف التكامل بين مختلف وحدات الشركة نتيجة لاختلاف الثقافات التنظيمية داخل تلك الوحدات. إن هذا الاختلاف يمكن أن يخلق حواجز في التواصل ويؤثر على كفاءة العمليات التشغيلية، مما يؤدي إلى تدني الأداء العام للشركة.

تتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة في كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي لشركة أرامس، ومدى تأثير تكامل سلسلة التوريد كدور وسيط بين هذين العاملين. إن وجود ثقافات تنظيمية متعددة أو غير متجانسة داخل الشركة يؤدي إلى صعوبات في تحقيق الأهداف المشتركة، مما يؤثر على القدرة التنافسية والابتكار. على سبيل المثال، قد تركز إحدى الوحدات على تحقيق الكفاءة التشغيلية بينما تركز وحدة أخرى على الابتكار، مما يخلق صراعات في الأولويات ويعوق التنسيق بين الفرق.

■ تترتب على هذه المشكلة الرئيسية مجموعة من المشكلات الفرعية التي تتعلق بالأداء التشغيلي، والتي

تشمل:

1. ضعف التواصل والتنسيق:

إن عدم تجانس الثقافة التنظيمية بين الوحدات المختلفة يؤدي إلى ضعف التواصل وتدني مستوى التنسيق. عندما لا تشترك الفرق في نفس القيم والأهداف، يصبح من الصعب تحقيق تكامل فعال، مما ينتج عنه تأخيرات في المشاريع وارتفاع في تكاليف التشغيل. فعدم وضوح الأدوار والمهام بين الفرق المختلفة قد يؤدي إلى تداخل في العمليات أو حتى تفويت الفرص (Khan، 2023).

2. انخفاض مستويات الرضا والإنتاجية:

يؤثر اختلاف الثقافات التنظيمية سلبًا على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. إذا شعر الموظفون بأن ثقافة المؤسسة لا تعكس قيمهم الشخصية أو لا تدعم تطلعاتهم، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستويات الحماس والالتزام. هذا الانخفاض في الرضا قد ينعكس بدوره على الأداء، حيث يصبح الموظفون أقل استعدادًا لتقديم أفضل ما لديهم (Suleiman، 2022).

3. زيادة التكلفة وتعطيل العمليات:

قد يؤدي ضعف التكامل بين وحدات الأعمال إلى زيادة التكلفة التشغيلية نتيجة لتكرار الجهود وعدم الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة. على سبيل المثال، قد تقوم وحدتان منفصلتان بإعادة تنفيذ نفس العمليات دون تنسيق، مما يزيد من تكاليف التشغيل ويعوق كفاءة الأداء (Shakeri، 2020).

4. صعوبات في التكيف مع التغيرات:

مع تزايد التغيرات السريعة في بيئة الأعمال، يصبح من الضروري على الشركات أن تتكيف بشكل سريع. لكن وجود ثقافات تنظيمية غير متجانسة يمكن أن يقف عائقًا أمام هذا التكيف، حيث يتطلب التغيير تنسيقًا واستجابة جماعية من جميع الوحدات. إذا كانت الوحدات تعاني من ثقافات مختلفة، فإن ذلك قد يبطئ عملية اتخاذ القرار ويؤدي إلى مقاومة للتغيير (Nordby، 2019).

5. تأثير سلبي على الابتكار:

الثقافة التنظيمية تشكل بيئة العمل التي تشجع على الابتكار. إذا كانت بعض الوحدات تحافظ على ثقافة تقليدية ترفض المخاطرة، في حين أن وحدات أخرى تدعم الابتكار، فإن هذا الانقسام قد يقيد قدرة الشركة على تطوير حلول جديدة ومبتكرة. إن عدم وجود ثقافة تنظيمية متجانسة تعزز الابتكار والتعاون يمكن أن يؤدي إلى فقدان الفرص السوقية (Kozlowski، 2016).

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، وخاصة في سياق تكامل سلسلة التوريد. من خلال تحليل التحديات التي تواجه شركة أرامس، نهدف إلى تقديم توصيات عملية لتعزيز الثقافة التنظيمية وتحقيق تكامل فعال في سلسلة التوريد. إن فهم هذه المشكلة سيكون له تأثير كبير على القدرة التنافسية لشركة أرامس واستدامتها في السوق، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي: الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد" مهمة للغاية، حيث تساهم في فهم أعمق للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، مع التركيز على دور تكامل سلسلة التوريد. إن أهمية هذه الدراسة تتجلى في جوانبها العلمية والعملية، كما هو موضح في النقاط التالية:

- الأهمية العلمية

1. توسيع الفهم الأكاديمي

تسهم هذه الدراسة في توسيع نطاق الفهم الأكاديمي للعلاقة المعقدة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. حيث يُعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية في إدارة الأعمال، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء سيساعد الباحثين في تطوير نظريات أكثر شمولاً. وبذلك، يمكن للدراسة أن تفتح أفقاً جديداً من النقاشات والبحوث الأكاديمية حول الثقافة التنظيمية ودورها في تحسين الأداء.

2. إثراء الأدبيات السابقة

تعزز هذه الدراسة الأدبيات السابقة المتعلقة بالثقافة التنظيمية وسلسلة التوريد، حيث يتم تناول العلاقة بين هذين المفهومين بشكل متكامل. في الوقت الذي تتناول فيه العديد من الدراسات الثقافة التنظيمية أو الأداء التشغيلي بشكل منفصل، تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً يربط بين الثلاثة. لذا، يمكن أن تُعتبر الدراسة مرجعاً للباحثين الراغبين في فهم التفاعلات بين هذه العوامل في سياقات متنوعة.

3. تطوير نماذج نظرية

من خلال النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة، سيتمكن الباحثون من تطوير نماذج نظرية جديدة تفسر كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي من خلال تكامل سلسلة التوريد. ستساهم هذه النماذج في توجيه الأبحاث المستقبلية، وتعزيز الفهم النظري لكيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال فهم العوامل الثقافية والتنظيمية.

4. مساهمات في مجالات متعددة

تتجاوز أهمية هذه الدراسة نطاق إدارة الأعمال فقط، بل تمتد لتشمل مجالات متعددة مثل علم النفس التنظيمي، وعلم الاجتماع، والاقتصاد. من خلال استكشاف العلاقة بين الثقافة والأداء، توفر الدراسة إطاراً عاماً يمكن استخدامه في مجالات متعددة، مما يسهل فهم كيفية تأثير القيم والمعتقدات على النتائج المؤسسية (Zhang، 2023).

- الأهمية العملية

1. تحسين الأداء المؤسسي

من خلال فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، يمكن لصانعي القرار في شركة أرامس اتخاذ خطوات استراتيجية لتعزيز الثقافة التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. فعندما تكون الثقافة التنظيمية متسقة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ستتحسن كفاءة العمليات وتزداد القدرة على تحقيق الأهداف.

2. تعزيز تكامل سلسلة التوريد

تسلط الدراسة الضوء على أهمية تكامل سلسلة التوريد وكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على هذا التكامل. من خلال فهم هذه الديناميات، يمكن للشركات تعزيز التعاون والتنسيق بين وحداتها المختلفة، مما يؤدي إلى تحسين تدفق

المعلومات وتقليل التكاليف. سيتمكن ذلك المؤسسات من أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

3. تحفيز الابتكار

تؤكد الدراسة على دور الثقافة التنظيمية في تحفيز الابتكار، وهو أمر حيوي في بيئة الأعمال التنافسية الحالية. من خلال تعزيز ثقافة تشجع على المخاطرة المحسوبة والتعاون، يمكن أن تصبح المؤسسات أكثر ابتكارًا وقدرة على تقديم حلول جديدة تلبي احتياجات السوق. ستساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات على فهم كيفية خلق بيئة تنظيمية تدعم الابتكار.

4. توجيه استراتيجيات التدريب والتطوير

تقدم نتائج الدراسة رؤى قيمة يمكن أن تستخدم لتوجيه استراتيجيات التدريب والتطوير في المؤسسات. من خلال تحديد العناصر الثقافية التي تعزز الأداء، يمكن لصانعي القرار تطوير برامج تدريبية تركز على تعزيز القيم والسلوكيات التي تعزز الأداء. سيكون لهذا تأثير مباشر على تحسين المهارات والقدرات الوظيفية لدى الموظفين.

5. تحقيق الاستدامة

من خلال تحسين الثقافة التنظيمية وتعزيز الأداء التشغيلي، ستمتكن المؤسسات من تحقيق استدامة أفضل في ظل الظروف الاقتصادية المتغيرة. سيساعد فهم هذه الديناميات المؤسسات على التكيف مع التحديات المستقبلية واستغلال الفرص بشكل أكثر فعالية، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية في السوق (Acciarini، 2023).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي للدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات، مع التركيز على الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. من خلال هذا الهدف الرئيسي، تهدف الدراسة إلى فهم كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على فعالية الأداء التشغيلي من خلال تحسين تكامل سلسلة التوريد.

- الأهداف الفرعية:

1. تحديد مكونات الثقافة التنظيمية:

تهدف الدراسة إلى تحديد العناصر الأساسية التي تشكل الثقافة التنظيمية في شركة أرامس للاستشارات، مثل القيم، المعتقدات، والسلوكيات المشتركة بين الموظفين. سيساعد هذا الهدف في فهم كيفية تأثير هذه المكونات على الأداء التشغيلي.

2. تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي:

يهدف هذا الهدف إلى دراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفعالية الأداء التشغيلي، من خلال تحليل كيفية تأثير التوجهات الثقافية على جودة وفعالية العمليات التشغيلية في الشركة.

3. استكشاف دور تكامل سلسلة التوريد:

تهدف الدراسة إلى فحص كيف يساهم تكامل سلسلة التوريد في تعزيز العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. سيساهم هذا في فهم أهمية التنسيق والتعاون بين الأقسام المختلفة في تحسين الأداء العام.

4. تقييم تأثير العوامل الخارجية:

تسعى الدراسة إلى تقييم كيف تؤثر العوامل الخارجية، مثل البيئة الاقتصادية والتكنولوجية، على الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. يتطلب ذلك تحليل السياقات التي تعمل فيها شركة أرامس والاستجابة لتغييراتها.

5. تقديم توصيات عملية:

تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات قائمة على النتائج التي سيتم التوصل إليها، والتي يمكن أن تساعد شركة أرامس للاستشارات في تحسين ثقافتها التنظيمية وأدائها التشغيلي. ستساهم هذه التوصيات في تعزيز الفعالية والكفاءة في العمليات اليومية.

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي للدراسة:

✓ ما هو أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات، وما هو الدور الوسيط

لتكامل سلسلة التوريد في هذه العلاقة؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما هي مكونات الثقافة التنظيمية السائدة في شركة أرامس للاستشارات؟
2. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على فعالية الأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات؟
3. ما هو الدور الذي يلعبه تكامل سلسلة التوريد في تعزيز العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي؟
4. كيف تؤثر العوامل الخارجية على الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات؟
5. ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لشركة أرامس للاستشارات لتحسين ثقافتها التنظيمية وأدائها التشغيلي؟

فروض الدراسة:

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات، مع وجود دور وسيط لتكامل سلسلة التوريد في هذه العلاقة.

- الفرضيات الفرعية:

1. هناك تأثير إيجابي لمكونات الثقافة التنظيمية (مثل القيم، المعتقدات، والسلوكيات) على الأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات.
2. يساهم تكامل سلسلة التوريد في تحسين الأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات.
3. تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي على تكامل سلسلة التوريد في شركة أرامس للاستشارات.
4. يوجد دور وسيط لتكامل سلسلة التوريد في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات.
5. تؤثر العوامل الخارجية (مثل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية) على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي في شركة أرامس للاستشارات.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.

تستند دراسة "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي: الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد" إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تُبرز العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، مع التركيز على تكامل سلسلة التوريد. تتضمن هذه المنطلقات مجموعة من المفاهيم الأساسية التي تُعزز الفهم العميق للعوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات، مثل شركة أرامس للاستشارات.

- الثقافة التنظيمية

تعتبر الثقافة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تؤثر في الأداء العام للمؤسسة. فهي تمثل مجموعة من القيم والمعتقدات والممارسات التي تحدد كيفية تفكير الأفراد وتصرفاتهم داخل بيئة العمل. عندما تكون الثقافة التنظيمية إيجابية وتعزز من روح التعاون والانتماء، يمكن أن تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء التشغيلي. تُقسم الثقافة التنظيمية إلى عدة عناصر رئيسية تشمل القيم الأساسية، الرموز، والممارسات، فضلاً عن القصص والتاريخ المؤسسي. تعمل القيم الأساسية على توجيه سلوك الموظفين، حيث تشكل الإطار الذي يتبعه الأفراد في اتخاذ القرارات وحل المشكلات. فعلى سبيل المثال، إذا كانت الشركة تعزز من قيمة الابتكار، فإن ذلك يشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة والمخاطرة المحسوبة، مما يؤدي إلى تحسين العمليات وتعزيز الأداء. من ناحية أخرى، تعكس الرموز والممارسات اليومية كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم ومع رؤسائهم. يمكن أن تُعتبر الاجتماعات الدورية، والاحتفال بالإنجازات، والاتصال المفتوح من العناصر التي تعزز من الروح الجماعية (Radu، 2023).

- الأداء التشغيلي

يشير الأداء التشغيلي إلى مدى فعالية وكفاءة العمليات داخل المنظمة. يُعتبر الأداء التشغيلي مؤشراً حيوياً على نجاح المؤسسة، حيث يقيس قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة. يتأثر الأداء بعدة عوامل، منها الجودة، والسرعة، والابتكار، ورضا العملاء. عندما تكون الثقافة التنظيمية متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، فإن ذلك يُعزز من كفاءة العمليات التشغيلية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

تؤكد الأدبيات أن هناك علاقة وثيقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. المؤسسات التي تتمتع بثقافة قوية ومرنة تستطيع الاستجابة بشكل أفضل للتحديات والفرص، مما يسهل عليها تحقيق أهدافها. فعلى سبيل المثال، عندما يشعر

الموظفون بالتقدير والانتماء، فإنهم يكونون أكثر استعدادًا لتقديم أداء أفضل، مما ينعكس إيجابيًا على العمليات التشغيلية (Handoyo، 2023).

- تكامل سلسلة التوريد

يُعتبر تكامل سلسلة التوريد أحد العوامل الحاسمة في تعزيز الأداء التشغيلي. تشمل سلسلة التوريد جميع الخطوات التي تمر بها المنتجات والخدمات من الموردين إلى العملاء، ويتطلب تحقيق التكامل الفعال تنسيقًا مستمرًا بين مختلف الوحدات التنظيمية، بالإضافة إلى التعاون مع الموردين والعملاء. في ظل ظروف السوق المتغيرة، يصبح التكامل الفعال عنصرًا أساسيًا لتحقيق الاستجابة السريعة والفعالة لاحتياجات العملاء.

عندما يتم تعزيز تكامل سلسلة التوريد، يمكن للمؤسسات تحسين تدفق المعلومات والموارد، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة. هذا التكامل يعزز من قدرة المؤسسة على الابتكار وتحسين جودة الخدمات أو المنتجات المقدمة. على سبيل المثال، من خلال التعاون الفعال بين الفرق المختلفة، يمكن تقليل الفجوات بين الإنتاج والتسويق، مما يسهل تحقيق أهداف الشركة (Imam، 2023).

- التفاعل بين الثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد

تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة معقدة بين الثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد. الثقافة التنظيمية التي تدعم التعاون والابتكار تُعزز من تكامل سلسلة التوريد، حيث تشجع الموظفين على التواصل بشكل فعال والعمل معًا لتحقيق الأهداف المشتركة. المؤسسات التي تمتلك ثقافة تنظيمية إيجابية تستطيع بناء علاقات قوية مع الموردين والعملاء، مما يسهل عملية اتخاذ القرار ويساعد على تحقيق الأهداف المشتركة.

من خلال فهم هذا التفاعل، يمكن للمنظمات تحسين الأداء التشغيلي بشكل كبير. على سبيل المثال، إذا كانت الثقافة التنظيمية تدعم الانفتاح والشفافية، فإن ذلك سيساعد الفرق على مشاركة المعلومات بسهولة، مما يؤدي إلى تحسين عمليات التكامل بين سلسلة التوريد (Osei، 2023).

تعتبر هذه المنطلقات النظرية أساسية لفهم كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تؤثر على الأداء التشغيلي من خلال تكامل سلسلة التوريد. تساهم هذه المنطلقات في تقديم إطار عمل للباحثين وصانعي القرار لفهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات، وتقديم استراتيجيات فعالة لتعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء. من خلال هذه الدراسة، يسعى

الباحثون إلى تقديم رؤى معمقة حول كيفية تحسين أداء المؤسسات من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعمل هذا الفصل كأساس علمي للدراسة، حيث يحدد المتغيرات الأساسية التي سيفحصها التحقيق ويستعرض الأبحاث السابقة حول هذا الموضوع. ومن خلال التأكيد على الوظيفة الوسيطة لتكامل سلسلة التوريد في هذا الصدد، يسعى هذا الفصل إلى إنشاء قاعدة معرفية قوية تساعد في فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي. بالإضافة إلى ذلك، يساعد في تحديد الفجوات البحثية التي تهدف الدراسة إلى سدها، مما يعزز أهميتها من وجهة نظر علمية وعملية. يلخص القسم الأول من الفصل الأبحاث السابقة التي بحثت في العلاقة بين الأداء التشغيلي والثقافة التنظيمية وكذلك كيف يمكن لتكامل سلسلة التوريد تحسين كفاءة العمليات التشغيلية. يتم فحص منهجيات البحث في هذه الدراسات ونتائجها ودرجة الاتفاق أو الاختلاف مع الإطار النظري للدراسة. يسلط هذا التحليل الضوء على الإضافة العلمية التي يقدمها هذا العمل من خلال الإشارة إلى أوجه التشابه والتناقض بينه وبين الأبحاث السابقة. يتم تغطية العوامل الأساسية للدراسة في القسم الثاني. الثقافة التنظيمية هي مفهوم واسع يشمل القيم والمواقف والممارسات التي تؤثر على سلوك الموظفين ونجاح المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، تم تغطية فكرة الأداء التشغيلي، والذي يتم تقييمه باستخدام عدد من المقاييس مثل الإنتاجية، والجودة، وسعادة العملاء والكفاءة. وعلاوة على ذلك، تم التأكيد على تكامل سلسلة التوريد كعنصر وسيط يعزز الإجراءات التشغيلية من خلال تسهيل التنسيق الفعال بين أقسام المنظمة وشركائها الخارجيين. ويختتم الفصل بعرض الإطار النظري، الذي يشرح النظريات والنماذج التي تدعم الارتباط بين متغيرات البحث. يساعد هذا النموذج في تفسير العلاقة بين تكامل سلسلة التوريد والثقافة التنظيمية والنجاح التشغيلي. يتم إنشاء الأساس لتطوير فرضيات البحث التي سيتم التحقيق فيها في الفصول اللاحقة من خلال هذا الفحص النظري. لأنه يربط بين الأبحاث السابقة والإطار النظري لتقديم فهم شامل لتأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي في الشركة، فإن هذا الفصل يعمل كمورد أساسي لفهم أعمق للموضوع. وهذا يعزز البحث ويعزز مصداقيته العلمية.

متغيرات الدراسة

إن العنصر الرئيسي الذي يؤثر على عدد من الجوانب الوسيطة، مثل تكامل سلسلة التوريد، وتبادل المعلومات، والمشاركة في صنع القرار، هو الثقافة التنظيمية. والمتغير التابع، الذي ينقل التأثير النهائي لهذه التفاعلات، يعكس في نهاية المطاف هذه المعايير.

ولأنها تؤثر على الدرجة التي يشارك بها الموظفون في عمليات صنع القرار وتعزز تبادل المعلومات والخبرات بين الأفراد والأقسام، فإن الثقافة التنظيمية تشكل أهمية بالغة في تحديد بيئة العمل داخل الشركة. وتكون عملية صنع القرار أكثر فعالية عندما تشجع الثقافة المؤسسية التعاون والمشاركة، مما يحسن القدرة على التكيف مع التغيرات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وعلاوة على ذلك، فإن تدفق البيانات والمعلومات بين الأفراد والأقسام الأخرى يحسن التنسيق ونوعية الأحكام المتخذة، ولهذا السبب فإن تبادل المعلومات له تأثير كبير على تعزيز الأداء التنظيمي. إن الثقافة التنظيمية التي تعزز الانفتاح والشفافية تجعل من السهل على أعضاء الموظفين الحصول على المعلومات التي يحتاجون إليها، مما يحسن الفعالية التشغيلية.

إن الدرجة التي يتم بها تنسيق الأنشطة بين الوحدات التنظيمية المختلفة والشركاء الخارجيين تنعكس في تكامل سلسلة التوريد، وهو عنصر وسيط مهم. إن إدارة سلسلة التوريد بشكل أفضل تنجم عن ثقافة تنظيمية تقدر التعاون والشفافية، مما يساعد على الحد من التأخير وتعزيز الفعالية التشغيلية.

إن المتغير التابع، والذي قد يكون الأداء التشغيلي، أو الإنتاجية، أو أي مقياس آخر لفعالية العمل داخل الشركة، يعكس في النهاية تأثير هذه العناصر. يوضح هذا النموذج كيف تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في التأثير على الأداء العام للمنظمة بشكل غير مباشر من خلال عدد من المتغيرات الوسيطة التي تؤثر على مدى نجاح الإجراءات الإدارية والتشغيلية.

الدراسات السابقة

مع التركيز القليل على عملية التصنيع الهزيل، والمعلومات الهزيلة، وتكامل المعرفة الهزيلة كآلية تكامل سلسلة التوريد الهزيلة لتحسين رضا العملاء، وأداء التكلفة، وأداء الجودة في مشاريع الهندسة الإنشائية، قامت العديد من الدراسات بالتحقيق تجريبياً في دور نموذج تفكير تكامل سلسلة التوريد الهزيل والشقيق لتحسين سلاسل توريد البناء في المنبع والمصب. يتم فحص تحسين أداء البنيات المذكورة أعلاه في رفع فعالية وكفاءة المشاريع في سلاسل توريد الهندسة النهائية تجريبياً في هذه الدراسة في محاولة لسد هذه الفجوة. تم استخدام استبيان موحد لجمع المعلومات من 220 عاملاً في شركات البناء المسجلة في نيجيريا. تم تحليل البيانات باستخدام ارتباط تقنيات تقدير المربعات الصغرى العادية والأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. توضح النتائج أن الأداء التشغيلي المجزأ لشركات البناء يتأثر بشكل كبير وإيجابي بجوانب تكامل سلسلة التوريد الرشيقة (Mpuon, 2024).

من خلال الانتقال إلى التجارة الإلكترونية ونموها، ساعدت تحليلات البيانات الضخمة (BDA)، وهي أداة ابتكار جديدة، الشركات على البقاء والازدهار خلال الأزمات الكبرى والاضطرابات الهائلة مثل COVID-19. لذلك، كان الحصول على مراجعة ذات مغزى وشاملة لتحليلات البيانات الضخمة والابتكار في أبحاث التجارة الإلكترونية المنشورة في المجالات المفهومة بواسطة قاعدة بيانات Scopus هو الهدف الأساسي للدراسة الحالية. باستخدام أدوات مختلفة مثل VOS viewer و RStudio، تم تطبيق النهج الببليومتري لفحص 541 وثيقة من قاعدة بيانات Scopus الدولية من أجل توصيف تاريخ النشر (الاقتباس المشترك، والتأليف المشترك، والاقتران الببليوجرافي، وما إلى ذلك) والتحقيق فيه وتقييمه. تُظهر نتائج هذه الدراسة أن العديد من الباحثين في التجارة الإلكترونية ركزوا على حلول تحليل البيانات واستخدموها لمكافحة جائحة COVID-19 وتطوير تدابير وقائية ضدها بطرق إبداعية متنوعة. التكنولوجيا والأعمال والتجارة والتمويل وعلم الاجتماع والاقتصاد ليست سوى عدد قليل من مجالات البحث متعددة التخصصات التي يمكن استخدامها لفحص تحليلات البيانات الضخمة والابتكار في التجارة الإلكترونية. وعلاوة على ذلك، تشجع نتائج البحث هؤلاء المحللين والمبتكرين على إضافة المزيد إلى مجموعة الأدبيات من خلال إجراء دراسات عالية التأثير تركز على الصناعة والتي يمكن أن تسهل تبني تحليلات البيانات الضخمة والابتكار في الشركات. وأخيراً، يقترح هذا العمل جدول أعمال بحثية واتجاهات للتحقيق في المستقبل (Alsmadi, 2023).

إن مهارات إدارة المعرفة (KM) ضرورية للنمو الإبداعي للشركة في عالم الشركات الحديث القائم على المعلومات والافتراضي بشكل متزايد. ومع ذلك، هناك ندرة في الدراسات حول كيفية تأثير قدرة إدارة المعرفة على ابتكار نموذج الأعمال (BMI). وبالتالي، يتم فحص الدور من وجهة نظر نظرية القدرة الديناميكية (DCT) في هذا العمل. باستخدام التحليل المقارن النوعي للمجموعة الضبابية (fsQCA) وتحليل الانحدار الهرمي (HRA)، أجرينا فحصًا تجريبيًا لـ 115 شركة صينية مبتكرة من الدرجة الأولى. وفقًا لبيانات HRA، يتأثر BMI بشكل إيجابي بقدرات إدارة المعرفة الداخلية والخارجية؛ ومع ذلك، يختلف تأثير قدرات إدارة المعرفة على فئات BMI المختلفة. في التفاصيل، تعيق قدرة إدارة المعرفة BMI التي تركز على الكفاءة بينما تعزز BMI التي تركز على الجديد. علاوة على ذلك، من خلال تحديد الظروف السابقة لـ BMI عالي المستوى، تدعم نتائج fsQCA وتوسع الاستنتاجات المذكورة أعلاه. بالإضافة إلى توسيع القوة التفسيرية لـ DCT وإضافة تأثيرات إضافية لمديري الشركات لاستخدام BMI، تعمل الدراسة على تعزيز مجموعة الأدبيات حول إدارة المعرفة والابتكار (Chen, 2024).

تعمل الشركات على تغيير نماذج أعمالها التقليدية تدريجيًا إلى هياكل رقمية تعتمد على التكنولوجيا من أجل البقاء في السوق التنافسية. لقد أدركت الشركات بالفعل أنها بحاجة إلى بدء عملية التحول الرقمي إذا كانت تريد البقاء. ومع ذلك، هناك حاجة إلى كفاءات أساسية محددة للاستفادة الكاملة من هذا التحول النموذجي نحو التحول الرقمي. على مستوى الأساس الجزئي، تعد المهارات والقدرات الرقمية المحددة ضرورية للنجاح في عملية التحول الرقمي. يجب أن تتوافق الأسس النفسية للموظفين مع الرقمنة من أجل الحصول على ميزة تنافسية. البحث على المستوى الأساسي الجزئي للقدرات والكفاءات الشخصية نادر. ونظرًا لهذا، تهدف الدراسة إلى التحقيق في التأثيرات الأساسية الجزئية للرقمنة على القدرات الفردية، مثل القيادة، والقدرات التكنولوجية، مثل نظام إدارة علاقات العملاء المدعوم بالذكاء الاصطناعي. باستخدام بيانات من 341 مستجيبًا من مجموعة متنوعة من الصناعات، تم تطوير نموذج نظري بمساعدة نظرية القيمة القائمة على أساس التفضيل ونظرية تحيز الوضع الراهن. ثم تم التحقق من صحته باستخدام نهج SEM. ووجد الاستطلاع أن استعداد الناس لتبني عملية التحول الرقمي يتأثر بشكل كبير بكفاءاتهم ومهاراتهم (Chatterjee, 2022). فحص أسسه المنهجية والنظرية، وفوق كل شيء، نقدم رؤى لتوجيه البحوث المستقبلية حول هذه الظواهر لأن التفاعل بين التدويل والرقمنة (IDI) هو مجال بحثي جديد نسبيًا يشق طريقه إلى العديد من المجالات العلمية. نحن ندرس تنظيم توليد المعرفة ونرصد الاتجاهات الجديدة من خلال الجمع بين الأساليب النوعية والكمية لفحص 68 ورقة بحثية دولية في مجال الأعمال والإدارة تمت مراجعتها من قبل النظراء. يكشف بحثنا عن أربع مراحل رئيسية للمناقشة: (أ) كيف يؤثر

التفاعل بين التدويل والرقمنة على الجوانب بين المنظمات (1996-2004)؛ (ب) كيف تؤثر الرقمنة على توازن عملية التدويل بين المخاطر والعوائد المتصورة (2005-2009)؛ (ج) كيف يتأثر التفاعل بين التدويل والرقمنة بالتقدم الرقمي وبدائل قنوات التدويل المتاحة (2010-2014)؛ و(د) كيف يؤثر التفاعل بين التدويل والرقمنة على الجوانب داخل المنظمة (2015-2019). علاوة على ذلك، تُظهر بياناتنا تباينًا بمرور الوقت في موضوعات البحث والمنهجيات ووجهات النظر النظرية. وأخيرًا، نسرّد الصعوبات المنهجية والنظرية المرتبطة بأبحاث IDI (Bergamaschi, 2020).

تهدف دراسة (Chiu, 2023) إلى التحقيق، من وجهة نظر خصوصية الأصول، في كيفية إتقان شركات التصنيع لحبس العملاء من خلال توليد القيمة من خلال تقنيات ابتكار الخدمة. للعثور على تقنيات ابتكار الخدمة، يتم استخدام دراسة حالة متعددة بأسلوب التثليل. كانت العديد من شركات التصنيع المنتشرة في جميع أنحاء سلسلة القيمة موضوع التحقيق. يتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الاقتباس وتحليل المحتوى. لتحسين النتائج التحليلية بشكل أكبر، تم إجراء مقابلة شاملة وملاحظة تشاركية. تم العثور على أربعة مواقع محورية مميزة لعملية الخدمة من خلال هذا التحقيق. ضمان. التدفق، يقترح البحث أيضًا مصفوفة استراتيجية خدمة جديدة لحبس العملاء فيما يتعلق بالتكتيكات غير الجوهرية، والفكرية، والوجودية، والتواصلية. بالإضافة إلى ذلك، تم تطوير نموذج مفاهيمي لحبس العملاء الناجم عن ابتكار الخدمة من وجهة نظر خصوصية الأصول. يقترح أن الشركات قد تولد قيمة الخدمة من خلال مشاركة أو تخزين العمليات باستخدام الموارد الفعلية وغير الملموسة. من أجل إظهار خلق القيمة في الخدمات لخلق احتكار العملاء، تبني هذه الدراسة المنظور الجديد لخصوصية الأصول وتقترح نظريًا نموذجًا مفاهيميًا لتوسيع ابتكار الخدمات كأصل غير ملموس.

كان الغرض من دراسة (osman, 2023) الارتباطية الكمية هو تحديد العلاقات بين أنواع الثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد وأداء الشركة. تضمنت عملية الدراسة الحصول على بيانات من 150 من المتخصصين في سلسلة التوريد وقد تم التطبيق على مسؤولي المشتريات والمبيعات يعملون في شركات القطاع الخاص والاستثماري العاملة في قطاع الدواء في مصر 0 بيانات تكامل سلسلة التوريد والثقافة التنظيمية وأداء الشركة المستمدة من النتائج التي تم الحصول عليها من المشاركين الذين أكملوا مقياس ليكرت من 5 نقاط. كشفت النتائج عن وجود علاقة كبيرة بين تكامل سلسلة التوريد وأداء الشركة. جميع متغيرات التكامل الثلاثة، العميل، المورد، والداخلي لها علاقة إيجابية كبيرة مع التكامل التام وأداء الشركة. أشارت البيانات أيضًا إلى أن تكامل سلسلة التوريد زاد عندما كانت المرونة التنظيمية موجودة. كانت النتيجة غير المتوقعة هي وجود علاقة ارتباط كبيرة بين ثقافات العشيرة والتشعب وتكامل سلسلة التوريد وأداء الشركة. أجريت

هذه الدراسة وأضافت نتائج إلى الدراسات السابقة بتأثير الثقافة التنظيمية على أداء تكامل سلسلة التوريد. تثبت نتائج هذه الدراسة أن الهيكل التنظيمي المرن، كما هو موضح في ثقافات العشيرة والتشبع، يزيد من تكامل سلسلة التوريد وأداء الشركة. مع تكثيف القوى التنافسية، ستزداد حاجة الشركات إلى تطوير هيكل تنظيمي مرن للاستفادة من ممارسات تكامل سلسلة التوريد.

تتناول دراسة (حسن، 2023) بيان الدور الوسيط لنظم تخطيط موارد المنظمة (ERP) وتأثيره في العلاقة بين تكامل أداء سلاسل التوريد وتعزيز الأداء التشغيلي بالتطبيق على شركات إنتاج الأدوية الخاصة في محافظة الدقهلية، وكذلك تحديد أثر علاقة أداء سلاسل التوريد على نظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P)، وتحديد أثر علاقة أداء سلاسل التوريد على الأداء التشغيلي، وأيضاً تحديد أثر علاقة نظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P) على الأداء التشغيلي، كما هدفت إلى بيان الدور الوسيط لنظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P) في تأثير سلاسل التوريد على الأداء التشغيلي وذلك لدى العاملين بشركات إنتاج الأدوية الخاصة بمحافظة الدقهلية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، ويشتمل مجتمع هذه الدراسة على العاملين بشركات إنتاج الأدوية الخاصة بمحافظة الدقهلية، وكانت حجم العينة (287) مفردة. حيث بلغ عدد استمارات الاستقصاء الصالحة للتحليل (245) استمارة بما يمثل نسبة استجابة (85.4%) من إجمالي الاستمارات الموزعة، وذلك بعد استبعاد الاستمارات غير المستردة والاستمارات التي لم تستوف بالكامل. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لأداء سلاسل التوريد على نظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P)، كما يوجد تأثير معنوي لأداء سلاسل التوريد على الأداء التشغيلي، كما يوجد تأثير معنوي لنظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P) على الأداء التشغيلي، كما تتوسط نظم تخطيط موارد المنظمة (E.R.P) في تأثير أداء سلاسل التوريد على الأداء التشغيلي لدى العاملين بشركات إنتاج الأدوية الخاصة بمحافظة الدقهلية.

تهدف دراسة (Cao، 2015) إلى سد الفجوة في فهم تأثيرات الثقافة التنظيمية على تكامل سلسلة التوريد (SCI) من خلال فحص العلاقات بين الثقافات التنظيمية وSCI. تركز الدراسات الموجودة التي تحقق في مقدمات SCI بشكل أساسي على البيانات والعلاقات بين الشركات وعوامل أخرى على مستوى الشركة. تتجاهل هذه الدراسات عمومًا دور الثقافة التنظيمية. تظهر الدراسات القليلة التي تبحث في تأثيرات الثقافة التنظيمية على SCI نتائج غير متسقة. التصميم / المنهجية / النهج - من خلال وضع الثقافة التنظيمية داخل إطار القيمة المتنافسة (CVF)، تنشئ هذه الدراسة نموذجًا مفاهيميًا للعلاقات بين الثقافة التنظيمية وSCI. تستخدم الدراسة كل من نهج الطوارئ ونهج التكوين لفحص هذه العلاقات المقترحة باستخدام البيانات التي تم جمعها من 317 شركة مصنعة عبر عشر دول. النتائج - تشير نتائج

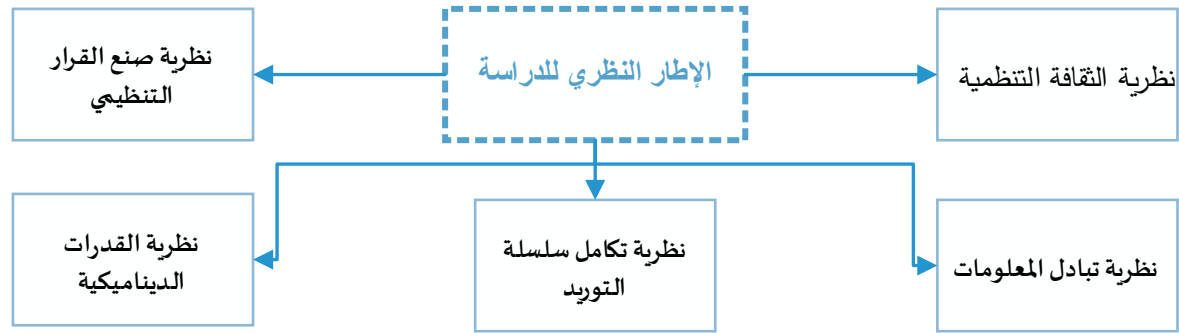
الطوارئ إلى أن كل من ثقافة التطوير وثقافة المجموعة مرتبطة بشكل إيجابي بجميع أبعاد SCI الثلاثة. ومع ذلك، ترتبط الثقافة العقلانية بشكل إيجابي فقط بالتكامل الداخلي، وترتبط الثقافة الهرمية سلباً بالتكامل الداخلي وتكامل العملاء. يحدد نهج التكوين أربعة أنماط للثقافة التنظيمية: النمط الهرمي، والنمط المرن، والنمط المسطح، والنمط الشامل. يُظهر نمط النمط المسطح أعلى مستويات التطوير وثقافات المجموعة والعقلانية وأدنى مستوى للثقافة الهرمية. كما يحقق نمط النمط المسطح أعلى مستويات التكامل الداخلي وتكامل العملاء والموردين. قيود البحث/التداعيات - تخضع هذه الدراسة لقيود عديدة. من الناحية النظرية، لا تحل هذه الدراسة جميع التناقضات في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وSCI. من حيث المنهجية، تستخدم هذه الدراسة بيانات مقطعية من الشركات المصنعة عالية الأداء. لا يمكن لهذه البيانات تقديم تفسيرات سببية قوية، بل نتائج عامة وواسعة النطاق فقط. التداعيات العملية - تذكر هذه الدراسة المديرين بالتفكير في الثقافة التنظيمية عند تنفيذهم لSCI. كما تقدم الدراسة أدلة لمساعدة المديرين في تقييم وتعديل الثقافة التنظيمية حسب الضرورة لSCI. الأصالة/القيمة - تقدم هذه الدراسة مساهمتين نظريتين. أولاً، من خلال فحص العلاقات بين الثقافة التنظيمية وSCI في سياق جديد، تقدم نتائج الدراسة أدلة إضافية للتوفيق بين النتائج غير المتسقة سابقاً حول هذا الموضوع. ثانياً، من خلال الابتعاد عن الممارسة السابقة المتمثلة في التحقيق في أبعاد معينة فقط من الثقافة التنظيمية، تبني هذه الدراسة نهجاً مشتركاً للطوارئ والتكوين لمعالجة التأثيرات الفردية والتأزيرية لجميع أبعاد الثقافة التنظيمية. هذا النهج الأكثر شمولاً يعمق فهمنا للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وSCI. تتعرض شركات التصنيع في الوقت الحاضر لضغوط مستمرة لتقديم منتجات عالية الجودة بأقل الأسعار الممكنة في أقصر وقت ممكن حتى في ظل أكثر الظروف الاقتصادية التي لا يمكن التنبؤ بها. إن تكامل سلسلة التوريد له تأثير حاسم على الأداء التشغيلي. ومع ذلك، لم يكن هذا التأثير متسقاً وأظهر نتائج مختلطة في جميع الأدبيات. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة التكنولوجيا من حيث تكامل سلسلة التوريد على الأداء التشغيلي. تم التحقق من صحة نموذج البحث تجريبياً باستخدام 317 استجابة مسح صالحة من صناعة الأغذية والمشروبات الأردنية، والتي خضعت لتصميم بحث كمي وتحليل الانحدار. أظهرت النتائج أن تكامل سلسلة التوريد كان له تأثير كبير مباشر على الأداء التشغيلي، وأن الأبعاد الثلاثة للنموذج النظري ساهمت بشكل كبير في الأداء التشغيلي. تشير هذه الدراسة إلى الحاجة الماسة إلى إنشاء وتنفيذ استراتيجيات وتقنيات تكامل سلسلة التوريد المناسبة، داخلياً وخارجياً، لتعزيز أدائها وميزتها التنافسية. علاوة على ذلك، تحتاج الأبحاث المستقبلية إلى توسيع هذا العمل ليشمل صناعات وثقافات ودول أخرى، مع التحقيق في

التأثيرات المعتدلة أو الوسيطة للمتغيرات الرئيسية الأخرى جنبًا إلى جنب مع استخدام استراتيجيات أخذ العينات البديلة.

أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والرقمية في الصناعة 4.0 (I4.0) إلى ظهور فرص وتحديات جديدة لتصميم وإدارة سلاسل التوريد الرشيقة. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في دور وتأثيرات تكنولوجيا المعلومات والرقمية في الصناعة 4.0 على استراتيجية سلسلة التوريد الرشيقة (ASC) من خلال مراجعة منهجية للأدبيات لـ 123 ورقة بحثية محددة. تم تصنيف الأدبيات إلى ثلاثة خطوط بحثية بناءً على دورة حياة التكنولوجيا: (1) تكنولوجيا المعلومات والرقمية الناضجة في الصناعة 4.0 و ASC؛ (2) تكنولوجيا المعلومات والرقمية الناشئة في الصناعة 4.0 و ASC، و (3) نهج عام لدور وتأثيرات تكنولوجيا المعلومات والرقمية في الصناعة 4.0 و ASC. يقدم هذا التصنيف تحليلًا متعمقًا للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والرقمية في الصناعة 4.0 وسلسلة التوريد الرشيقة ويساعد في توضيح الطريقة التي تطور بها البحث. من بين النتائج الأخرى، تُظهر النتائج وجود علاقة بارزة بين أنواع مختلفة من تكنولوجيا المعلومات والرقمية في الصناعة 4.0 و ASC. يمكن لهذه التقنيات دعم ASC من خلال تحسين القدرة على استشعار التغيرات في السوق ومتطلبات العملاء والاستجابة لها. كما تناقش الورقة البحثية الفجوات الموجودة في الأدبيات، وتقدم نموذج ASC 4.0 الذي تم تمكينه بواسطة IDT من I4.0، وتقتراح فرصًا جديدة للأبحاث المستقبلية (Oliveira-Dias، 2022).

قام الباحث (Oliveira، 2020) بتقييم الأبعاد التي تشكل تكامل سلسلة التوريد - SCI وتأثيرها على أداء العمليات التشغيلية للشركات. تم تقييم SCI بناءً على نظرية تنسيق الموارد، وتم قياس الأداء على مستوى العمليات التجارية لنموذج مرجع عمليات سلسلة التوريد (SCOR). تم استخدام نهج كمي، وتم تطبيق استبيان في الشركات البرازيلية من قطاعات مختلفة. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وأكدت النتائج فرضية أن SCI هو بناء متعدد الأبعاد يتكون من هياكل التخطيط المتزامن والشراكة الاستراتيجية والتنسيق التشغيلي وتكامل المعلومات، والتي لها علاقة تكاملية ومتراصة. علاوة على ذلك، فإن SCI لها تأثير كبير وملحوس على الأداء التشغيلي، مما يدعم الافتراض القائل بأنه يجب فحص هذا التأثير على مستوى العمليات التجارية، حيث يتم ملاحظة نتائج من الدرجة الأولى بشكل متكرر.

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

يهدف الإطار النظري إلى تقديم تفسير منهجي وعلمي لكيفية ارتباط المتغيرات قيد البحث ببعضها البعض. ومن خلال مجموعة متنوعة من العناصر الوسيطة، بما في ذلك تكامل سلسلة التوريد، وتبادل المعلومات، والمشاركة في صنع القرار، يربط الإطار النظري أيضاً بين الثقافة التنظيمية والفعالية التشغيلية. تقدم الدراسة أساساً علمياً لفهم كيفية تأثير القضايا التنظيمية على تعزيز فعالية العمليات داخل الشركات، وخاصة في شركة أرامس الاستشارية، من خلال الاعتماد على هذه النظريات الخمس. وتصف كيف يعمل تكامل سلسلة التوريد كوسيط بين ثقافة الشركة والأداء التشغيلي. ويستند هذا الإطار إلى مجموعة من الأفكار التنظيمية والإدارية التي توضح الروابط بين هذه العوامل وكيف تؤثر على قدرة المؤسسات على تحقيق الكفاءة التشغيلية. وفيما يلي خمس نظريات أساسية تدعم هذا البحث:

■ نظرية الثقافة التنظيمية

تركز هذه النظرية على تشكيل الثقافة التنظيمية في المؤسسات وكيف تؤثر على الأداء التشغيلي والسلوك الإداري. ووفقاً للمفهوم، تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من التوقعات والقيم والمعتقدات التي تؤثر على كيفية اتخاذ القرارات وكيفية تنفيذ العمليات. وفقاً لهذه الفرضية، تعمل الشركات ذات الثقافة التنظيمية القوية على تعزيز التواصل والمشاركة في صنع القرار، مما يعزز الأداء التشغيلي ويجعل تكامل سلسلة التوريد أسهل (Dewar, 2025).

■ نظرية صنع القرار التنظيمي

تتحدث هذه النظرية عن كيفية إنتاج القرارات في الشركات وكيف تؤثر العناصر التنظيمية والثقافية على العملية. تفترض النظرية أن الثقافة التنظيمية والعوامل البيئية تؤثر على صنع القرار التنظيمي، مما يؤثر بدوره على كفاءة العملية التشغيلية. وفي هذا الصدد، تؤكد الدراسة على كيفية عمل المشاركة في صنع القرار كعنصر وسيط يحسن تكامل سلسلة التوريد ويزيد من الأداء التشغيلي (Ketprapakorn, 2022).

■ نظرية تبادل المعلومات

تسلط هذه الفكرة الضوء على مدى أهمية تدفق المعلومات للشركات وكيف يؤثر على الفعالية التشغيلية. تنص هذه الفكرة على أن الشركات مجهزة بشكل أفضل للتكيف مع التغييرات وتعزيز الأداء عندما تخلق جوًا يعزز تبادل المعلومات بين أعضاء الموظفين والأقسام. يعد تبادل المعلومات متغيرًا وسيطًا في هذه الدراسة يساهم في تحسين تكامل سلسلة التوريد، مما يرفع من كفاءة الأداء التشغيلي (SEUN, 2023).

■ نظرية تكامل سلسلة التوريد

من أجل زيادة الكفاءة التشغيلية، تسلط هذه النظرية الضوء على مدى أهمية التنسيق والتكامل بين مختلف المشاركين في سلسلة التوريد. تنص هذه النظرية على أن الثقافة التنظيمية التي تشجع التعاون والمشاركة ضرورية لتحقيق تكامل سلسلة التوريد لأنها تعزز تدفق المعلومات والموارد بين مختلف الإدارات، مما يحسن بدوره الأداء التشغيلي (Wankmüller, 2019).

■ نظرية القدرات الديناميكية

فكرة مفادها أن الشركات ذات القدرات الديناميكية يمكنها تحسين أدائها من خلال تنمية مواردها الداخلية والتكيف مع التغييرات في البيئة. هذه النظرية ذات صلة بالدراسة لأنها تسلط الضوء على كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على قدرة المنظمة على التعامل مع التغيير وتحقيق تكامل سلس لسلسلة التوريد، وكلاهما يؤدي إلى تحسينات طويلة الأجل في الأداء التشغيلي (Zurina, 2019).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يُعد هذا الفصل ركيزة أساسية في الدراسة، حيث يتناول المنهجية وطرق البحث التي تم اتباعها لفحص العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، مع الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على شركة أرامس للاستشارات. يهدف هذا الفصل إلى تقديم إطار واضح للآليات والإجراءات التي تم استخدامها لضمان دقة وموضوعية البحث، مما يساهم في تعزيز موثوقية النتائج ويوفر أساسًا علميًا قويًا لدعم التوصيات المستخلصة.

يبدأ الفصل بتوضيح المنهج البحثي المتبع، حيث يشرح نوع الدراسة وتصميمها، وما إذا كانت تعتمد على المنهج الكمي أو النوعي أو المزيج بينهما. كما يستعرض مجتمع الدراسة الذي يشمل الأفراد أو الجهات المستهدفة في البحث، مع تحديد حجم العينة والأسلوب المستخدم لاختيارها، لضمان تمثيل مناسب يتيح تعميم النتائج.

بعد ذلك، يتناول الفصل أدوات جمع البيانات، مثل الاستبيانات أو المقابلات أو تحليل البيانات الثانوية، مع تبرير اختيار الأداة الأنسب وفقًا لطبيعة الدراسة. كما يتناول أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة، مثل تحليل الانحدار، والنمذجة الهيكلية، واختبارات الصدق والثبات، لضمان موثوقية ودقة النتائج.

كذلك، يستعرض الفصل الإجراءات المتبعة لاختبار الفرضيات، حيث يتم تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، مع دراسة تأثير تكامل سلسلة التوريد كمتغير وسيط. كما يتم تقديم المبررات العلمية لاختيار هذه المنهجية وربطها بالدراسات السابقة، مما يعزز من قوة الدراسة ويساعد في تقديم تفسيرات دقيقة للنتائج.

ختامًا، يوضح الفصل التحديات التي قد تؤثر على البحث، مثل حدود الدراسة والمحددات المنهجية، وكيفية التعامل معها لضمان الموضوعية والحيادية. وبذلك، يشكل هذا الفصل أساسًا علميًا ومنهجيًا للدراسة، ويمهد لفهم متكامل لموضوع البحث وأهدافه.

المنهجية وطرق البحث

تعتبر المنهجية جزءًا أساسيًا من أي دراسة علمية، حيث تحدد الأساليب والأدوات المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها، مما يساعد في تحقيق أهداف البحث بشكل منهجي ومنظم. في دراسة "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي: الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد" التي تركز على شركة أرامس للاستشارات، تم اعتماد منهجية كمية تهدف إلى فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي، مع التركيز على الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. يتمحور هذا القسم حول توضيح تصميم البحث، كيفية جمع البيانات، وتحليل النتائج.

- تصميم البحث

تم اختيار التصميم الكمي لدراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي بسبب قدرته على توفير بيانات قابلة للقياس والتحليل الإحصائي، مما يمنح الباحثين القدرة على تقييم العلاقات بين المتغيرات بطريقة موضوعية. في هذه الدراسة، تم تحديد الثقافة التنظيمية، الأداء التشغيلي، وتكامل سلسلة التوريد كمتغيرات رئيسية، حيث يسعى الباحثون لاستكشاف كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي عبر تكامل سلسلة التوريد. لجمع البيانات، تم إعداد استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس كل من المتغيرات المذكورة. استخدم الباحثون مقياس ليكرت، الذي يُعدّ من الأدوات الشائعة في الأبحاث الكمية، حيث يسمح للمشاركين بالتعبير عن آرائهم ومدى توافقيهم مع العبارات المقدمة. تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أقسام رئيسية تتعلق بالثقافة التنظيمية، الأداء التشغيلي، وتكامل سلسلة التوريد. يعكس هذا التصميم شمولية البحث، حيث يتمكن الباحثون من جمع معلومات دقيقة تعكس التصورات والآراء حول تأثير الثقافة على الأداء.

- عينة الدراسة

في مرحلة تحديد العينة، تم اختيار المشاركين بعناية لضمان تمثيل جيد لموظفي شركة أرامس للاستشارات. استخدم الباحثون أسلوب العينة العشوائية لاختيار المشاركين، مما يعزز من إمكانية تعميم النتائج على جميع موظفي الشركة. شملت العينة 150 موظفًا من مختلف المستويات الإدارية والأقسام داخل الشركة، مما يوفر تنوعًا في الآراء وجهات النظر. إن التنوع في العينة يساهم في تحقيق رؤية شاملة حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي من وجهات نظر مختلفة.

- أدوات جمع البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل النتائج. اعتمد الباحثون على مجموعة من الأساليب الإحصائية، بما في ذلك التحليل الوصفي والتحليل الانحداري. يُعتبر التحليل الوصفي أداة مهمة لفهم الخصائص الأساسية للعينة، حيث يقدم معلومات عن المتوسطات والانحرافات المعيارية، مما يساعد الباحثين على استنتاج الاتجاهات العامة في البيانات.

أما التحليل الانحداري، فقد تم استخدامه لتحديد العلاقات بين المتغيرات بشكل دقيق. يهدف هذا التحليل إلى تقييم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي، مع الأخذ في الاعتبار الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. يُعدّ هذا التحليل ضروريًا لفهم كيف يمكن أن تسهم الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء من خلال تعزيز تكامل سلسلة التوريد.

- الأخلاقيات والاعتبارات

تمت مراعاة الاعتبارات الأخلاقية في جميع مراحل البحث. فقد تم التأكيد على سرية المعلومات الشخصية للمشاركين، مع تقديم معلومات واضحة حول أهداف الدراسة، وضمان الحصول على موافقة المشاركين قبل ملء الاستبيان. يُعتبر الالتزام بالأخلاقيات أمرًا حيويًا لضمان نزاهة البحث وكسب ثقة المشاركين، مما يعزز من مصداقية النتائج المستخلصة. من خلال اتباع هذه المنهجية الكمية، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى موثوقة حول أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي، وتحديد الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. إن هذا النهج المنظم والمبني على أسس علمية يوفر للباحثين الأدوات اللازمة لتحليل البيانات بدقة، مما يساهم في تقديم توصيات مبنية على نتائج موثوقة وقابلة للتحليل. لذلك، فإن النتائج التي ستسفر عنها هذه الدراسة سيكون لها تأثير كبير في تحسين استراتيجيات العمل داخل المؤسسات مثل شركة أرامس للاستشارات، وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

مجتمع البحث

يتألف مجتمع البحث في هذه الدراسة من جميع موظفي شركة أرامس الاستشارية الذين تتأثر واجباتهم ومسؤولياتهم، إما بشكل مباشر أو غير مباشر، بالثقافة التنظيمية وتكامل سلسلة التوريد والأداء التشغيلي. ويغطي هذا مجموعة من المستويات الإدارية، من الإدارة العليا، التي تتولى وضع الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية، إلى المديرين المتوسطين

والمشرفين، الذين يشرفون على الإجراءات التشغيلية، وأخيرًا إلى الموظفين التنفيذيين والفنيين، الذين يساعدون في تنفيذ العمليات اليومية داخل الشركة.

يتألف مجتمع البحث من الأشخاص الذين لديهم المعرفة والدراية بهذه الجوانب، سواء من خلال الخبرة العملية أو التفاعل المباشر مع العمليات التشغيلية وسلاسل التوريد داخل الشركة، حيث تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي مع الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. لذلك، فإن اختيار هذه المجموعة يحسن من موثوقية الدراسة ودقة النتائج.

سيتم اختيار عينة تمثيلية باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية أو طريقة العينة العمدية لضمان تمثيل جميع فئات الوظائف ذات الصلة. وهذا من شأنه أن يسمح بالتوصل إلى استنتاجات دقيقة يمكن تعميمها على نطاق أوسع، حيث قد لا يكون من الممكن تضمين كل عضو من السكان في الدراسة بسبب حجم الشركة وطبيعة عملياتها.

حدود البحث

تعتبر حدود الدراسة من العناصر الأساسية التي تحدد نطاق البحث وتساعد في توضيح نطاقه ومجالات تطبيقه. في دراسة "أثر الثقافة التنظيمية في الأداء التشغيلي: الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد" التي تركز على شركة أرامس للاستشارات، تم تحديد حدود الدراسة وفقًا لمحددات بشرية وزمانية ومكانية، مما يسهل فهم النتائج ويعزز من مصداقيتها.

- الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية للدراسة في العينة المستهدفة من المشاركين، حيث اقتصر البحث على موظفي شركة أرامس للاستشارات. تم اختيار عينة تتكون من 150 موظفًا، تضم فئات مختلفة من الموظفين، بما في ذلك الإدارة العليا والإدارة الوسطى والموظفين. يهدف اختيار هذه العينة إلى تمثيل مختلف المستويات الوظيفية داخل الشركة، مما يساعد في تقديم صورة شاملة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي. مع ذلك، قد تقتصر النتائج على الموظفين العاملين في شركة أرامس، ولا تعكس بالضرورة آراء أو تجارب موظفين من شركات أخرى أو من قطاعات مختلفة. وهذا يعني أن النتائج قد تكون خاصة بالشركة المعنية ولا يمكن تعميمها على جميع المؤسسات دون أخذ الاختلافات الثقافية والتنظيمية في الاعتبار.

- الحدود الزمنية

تشمل الحدود الزمنية للدراسة الفترة التي تم خلالها جمع البيانات وتحليلها. تم إجراء البحث خلال فترة محددة، مما يعني أن النتائج تعكس حالة معينة من الزمن، وهي فترة قد لا تكون تمثل الأوضاع المستقبلية أو السابقة. يتطلب الوضع السريع والمتغير في بيئات العمل أن يتم تحديث النتائج بانتظام لتظل دقيقة وذات صلة. كما قد تؤثر الأحداث المتغيرة مثل الأزمات الاقتصادية، التغيرات التكنولوجية، أو التغيرات في سياسات العمل على الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي. وبالتالي، فإن النتائج التي تم الحصول عليها خلال فترة الدراسة قد تحتاج إلى إعادة تقييم في المستقبل، لضمان توافقها مع الظروف الجديدة.

- الحدود المكانية

تتمثل الحدود المكانية للدراسة في الموقع الجغرافي الذي تمت فيه الدراسة، وهو مقر شركة أرامس للاستشارات. حيث إن جميع البيانات تم جمعها من موظفي هذه الشركة في موقعها المحدد، فإن النتائج قد تعكس الخصائص الفريدة لهذه البيئة التنظيمية. تأثير الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي قد يختلف من مكان إلى آخر، لذا فإن النتائج التي تم الحصول عليها في سياق شركة أرامس قد لا تنطبق على الشركات الأخرى في نفس الصناعة أو حتى على الشركات في مجالات أخرى. كما أن العوامل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية في البيئة المحيطة يمكن أن تلعب دورًا كبيرًا في تشكيل الثقافة التنظيمية، مما يجعل من الضروري أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند تفسير النتائج.

خطوات جمع البيانات

إن تحديد المصادر الأولية والثانوية التي سيتم استخدامها في الدراسة هي الخطوة الأولى في إجراءات جمع البيانات. ونظرًا لأن المسوحات والمقابلات تقدم بيانات ميدانية حديثة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي ووظيفة تكامل سلسلة التوريد كعامل وسيط، فإن المصادر الأولية تشمل المعلومات التي تم الحصول عليها مباشرة من المشاركين في الدراسة. وتشمل المواد الثانوية، التي تدعم الإطار النظري وتحسن التحليل، التقارير الداخلية.

بعد تحديد المصدر، يتم تصميم أدوات جمع البيانات بدقة لضمان دقة النتائج. ومن أجل قياس درجة الاتفاق أو الاختلاف مع التأكيدات المقدمة، يتم إنشاء استبيان يتكون من سلسلة من الأسئلة لتقييم المتغيرات الأساسية في الدراسة باستخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط. ومن أجل اكتساب فهم أعمق لكيفية تأثير تكامل سلسلة التوريد

والثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي، يتم أيضاً ترتيب بعض المقابلات شبه المنظمة مع المديرين وصناع القرار داخل الشركة. من خلال دمج البيانات الكمية والنوعية، تسعى هذه الطريقة إلى تحسين المعرفة العميقة بالارتباطات بين المتغيرات.

من أجل ضمان صحة وموثوقية أدوات جمع البيانات، يتم تحكيم الاستبيان من قبل لجنة من خبراء الموضوع، الذين يقيمون وضوح الأسئلة وقدرتها على قياس المفاهيم المقصودة بدقة. ثم يتم إجراء دراسة تجريبية على عينة صغيرة من مجتمع البحث لتقييم مدى فهم الأسئلة ومدى سهولة الرد عليها. كما يتم قياس درجة الاتساق الداخلي، والتي تضمن موثوقية أداة البحث وقدرتها على تقديم نتائج دقيقة، من خلال معامل ألفا كرونباخ.

تبدأ مرحلة تنفيذ جمع البيانات بعد تأكيد صحة الأدوات. يتلقى المشاركون الاستبيانات عبر البريد الإلكتروني أو منصات الشركة الداخلية، مع خيار استلامها على الورق إذا لزم الأمر. يتلقى المشاركون ذكريات متابعة وتشجيعاً لإنهاء الاستبيانات في الوقت المحدد لضمان معدل استجابة مرتفع. ولضمان صحة الإجابات، يتم أيضاً تقديم تفسيرات لأي أسئلة قد يطرحها المشاركون أثناء استكمال الاستبيان.

يتم جمع البيانات وترتيبها بدقة في الخطوة الأخيرة لضمان إعدادها للتحليل الإحصائي. يتم فحص كل إجابة للتأكد من اكتمالها، ولا يتم تضمين أي استبيانات غير كاملة أو غير صالحة في التحليل. بعد ذلك، يتم ترميز البيانات ووضعها في تطبيق تحليل إحصائي مثل SPSS أو SmartPLS من أجل اختبارها بدقة لفرضيات البحث وتحليلها باستخدام التقنيات المناسبة. تساعد هذه الإجراءات المنهجية في ضمان جمع البيانات الجديرة بالثقة التي تدعم تحقيق أهداف الدراسة وتوليد نتائج دقيقة ومفهومة.

محددات حجم العينة

إن تحديد حجم العينة يعد من العناصر الأساسية في تصميم البحث، وذلك لأنه يؤثر بشكل مباشر على دقة النتائج ومدى إمكانية تطبيقها على مجتمع الدراسة. إن طبيعة مجتمع البحث، والذي يتكون من موظفي شركة أرامس الاستشارية بمجموعة من الأدوار ومستويات الوظائف، هو العامل الأكثر أهمية الذي يؤثر على حجم العينة في هذه الدراسة. ومن الضروري التأكد من تمثيل جميع الفئات ذات الصلة بشكل عادل وشامل. ونتيجة لذلك، فإن اختيار حجم العينة الذي يمكن أن يقدم ممثلاً عادلاً ودقيقاً للمجتمع المستهدف أمر ضروري.

إن التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات تؤثر أيضاً على تحديد حجم العينة. هناك حاجة إلى عينة أكبر لضمان صحة التحليل واختبار الارتباطات بين المتغيرات بشكل متسق، ويزداد هذا المطلب مع عدد المتغيرات التي تم فحصها وتعقيد نموذج البحث. يجب أن يكون حجم العينة كافياً لإجراء اختبارات إحصائية مناسبة، مثل تحليل الانحدار ونمذجة المعادلات الهيكلية، في هذه الدراسة، والتي تقيس تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي من خلال وظيفة تكامل سلسلة التوريد كعامل وسيط.

ويتأثر حجم العينة الأولي أيضاً بمعدل الاستجابة المتوقع. ويعد زيادة العدد الأولي للمشاركين أمراً بالغ الأهمية لضمان الحصول على الحد الأدنى من البيانات القابلة للتحليل، حيث قد لا يكمل بعض المشاركين الاستبيان أو يقدمون إجابات خاطئة. كما يتم أخذ إمكانية الوصول إلى المشاركين وتوافرهم في الاعتبار، حيث قد تواجه الدراسات التي تعتمد على موظفي الشركات صعوبات بسبب جداولهم المزدحمة أو إحجامهم عن تقديم المعلومات. ووفقاً لهذه القيود، يتم تحديد حجم العينة بحجم السكان والدرجة اللازمة من الدقة باستخدام الجداول القياسية أو المعادلات الإحصائية المناسبة. لتحديد حجم العينة المناسب بناءً على اختبارات الفرضيات المستخدمة. يضمن الالتزام بهذه التقنيات اختيار عينة تمثيلية تلبي أهداف الدراسة بدقة وتحسن موثوقية النتائج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

من خلال جمع وتحليل البيانات باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة، يسعى الفصل الرابع إلى تقديم وتحليل نتائج الدراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي من خلال الدور الوسيط لتكامل سلسلة التوريد. يقدم هذا

الفصل تفسيرات كمية ونوعية للروابط بين المتغيرات المختلفة ويمثل الدرجة التي يتم بها تحقيق فرضيات الدراسة المقترحة.

من أجل فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية ومتغيراتها الفرعية، مثل المشاركة في صنع القرار وتبادل المعلومات، وكذلك الدرجة التي تؤثر بها على تكامل سلسلة التوريد والأداء التشغيلي، سيتم تقديم وصف شامل للبيانات التي تم جمعها في هذا الفصل، جنباً إلى جنب مع التحليل باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. سننظر أيضاً في كيفية مساعدة تقنيات تكامل سلسلة التوريد لشركة على تحسين إجراءات التشغيل الخاصة بها.

سيتم تنظيم الفصل على طول عدد من المحاور الأساسية، مثل: فحص البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة؛ تقييم الاتساق الداخلي لأدوات القياس؛ تقييم الفرضيات باستخدام النماذج الإحصائية المناسبة؛ وسوف نناقش النتائج ونقارنها بنتائج دراسات أخرى. وسوف نتوصل من هذه النتائج إلى استنتاجات واضحة بشأن الدرجة التي تؤثر بها الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي، وهو ما سيساعد في تقديم اقتراحات مفيدة لرفع مستوى تكامل سلسلة التوريد والكفاءة التشغيلية في الشركات المماثلة.

تحليل البيانات

الوصف الإحصائي للبيانات

وبما أن الوصف الإحصائي للبيانات يساعد في توفير فهم شامل لطبيعة العينة وخصائصها المتنوعة، فإنه يشكل مرحلة حاسمة في تحليل نتائج الدراسة. وباستخدام مقاييس إحصائية وصفية مثل الترددات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. التي تساعد في تحديد الاتجاهات العامة للمتغيرات قيد الدراسة. يحاول هذا التحليل فحص البيانات التي تم جمعها من المشاركين. ومن أجل تأكيد تنوع العينة والدرجة التي تمثل بها مجتمع الدراسة، وهو ما ينعكس في دقة ومصداقية النتائج، يتم أولاً فحص الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة. والتي تشمل متغيرات مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة والوظيفة. ثم يتم فحص المتغيرات الأساسية للدراسة. الثقافة التنظيمية بكل مظاهرها، بما في ذلك اتخاذ القرار وتبادل المعلومات. إلى جانب وظيفة تكامل سلسلة التوريد كمتغير وسيط والدرجة التي تؤثر بها على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء التشغيلي، وهو المتغير التابع للدراسة. من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتي تعطي صورة واضحة لتوزيع الاستجابات واتجاهاتها، يتم توظيف تقنيات الإحصاء الوصفي في هذا القسم لفحص درجة الاتفاق بين أعضاء العينة فيما يتعلق بتأثير العوامل المختلفة. باستخدام معاملات الارتباط مثل بيرسون اعتماداً على نوع البيانات، يتم استخدام تحليل الارتباط لتقييم درجة الارتباط بين المتغيرات الأساسية للدراسة من أجل تأكيد العلاقة بينهما. بالإضافة إلى ذلك، يتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لفحص الوظيفة الوسيطة لآليات تكامل سلسلة التوريد وتحديد الدرجة التي تؤثر بها الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي. من أجل تقييم فرضيات الدراسة والدرجة التي تدعمها البيانات، يتم تفسير هذه النتائج وفقاً لمستويات الدلالة الإحصائية. من أجل تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين النتائج الحالية وتلك التي قدمتها الأبحاث السابقة، تتم مقارنة النتائج أخيراً بنتائج الدراسات السابقة في نفس المجال. من خلال توفير فهم أعمق لمدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء التشغيلي من خلال تكامل سلسلة التوريد، يساعد هذا التحليل المقارن في صياغة اقتراحات مفيدة يمكن تنفيذها في مكان العمل لتحسين الإنتاجية والكفاءة التشغيلية.

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.392	-0.195	0.197	0.740	1.100	151	العمر
0.392	-2.025	0.197	-0.040	0.502	151	الجنس
0.392	-1.448	0.197	-0.261	1.518	151	ما هي درجتك العلمية
0.392	-1.560	0.197	0.046	1.620	151	تدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.
0.392	-1.451	0.197	0.200	1.550	151	تعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.
0.392	-1.385	0.197	0.180	1.520	151	تتبنى الشركة قيماً واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.
0.392	-1.229	0.197	0.373	1.479	151	تحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.
0.392	-1.311	0.197	0.375	1.527	151	تولي الإدارة اهتماماً كبيراً بالشفافية والتواصل الداخلي.
0.392	-1.320	0.197	0.415	1.550	151	يوجد تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.
0.392	-1.281	0.197	0.441	1.542	151	تعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.
0.392	-1.507	0.197	0.118	1.574	151	توفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.
0.392	-1.372	0.197	0.414	1.580	151	يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.
0.392	-1.483	0.197	0.198	1.605	151	يساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.
0.392	-1.390	0.197	0.204	1.528	151	تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.
0.392	-1.451	0.197	0.183	1.560	151	تساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.
0.392	-1.448	0.197	0.190	1.554	151	تتيح الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تقليل التكاليف التشغيلية.
0.392	-1.430	0.197	0.068	1.514	151	تتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.

0.392	-1.337	0.197	0.310	1.520	151	تسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.
-------	--------	-------	-------	-------	-----	---

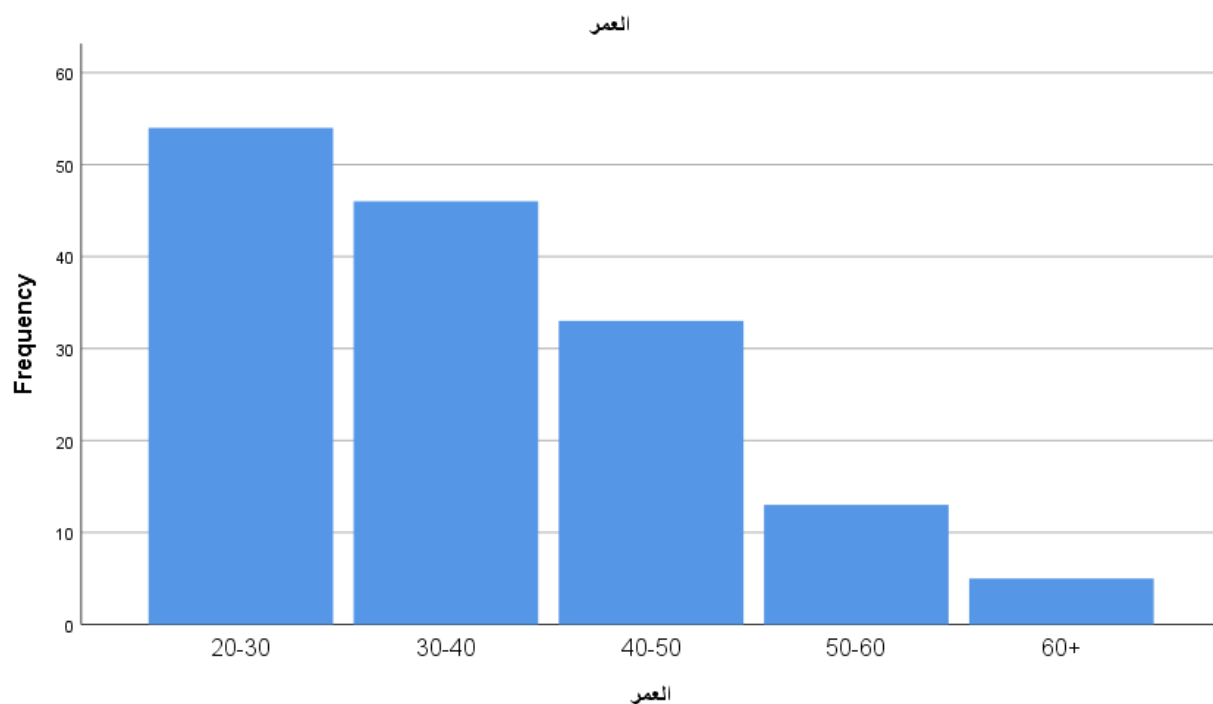
جدول 1: الوصف الإحصائي للبيانات

■ عمر المشاركين في التجربة

أكبر نسبة في الجدول هي 35.8%، وهي تمثل الفئة العمرية من 20-30 سنة، مما يدل على أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلاً بين المشاركين في التجربة. ويعني هذا أن نتائج التجربة قد تكون ذات صلة أكبر أو تعكس بشكل أفضل آراء أو سلوكيات الشباب والبالغين الصغار (20-30 سنة) مقارنة بالفئات العمرية الأخرى، وربما يشير إلى أن التجربة تستهدف هذه الفئة بشكل خاص أو أنهم كانوا الأكثر استجابة للمشاركة.

عمر المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	54	35.8	35.8	35.8
	30-40	46	30.5	30.5	66.2
	40-50	33	21.9	21.9	88.1
	50-60	13	8.6	8.6	96.7
	60+	5	3.3	3.3	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي للعمر .



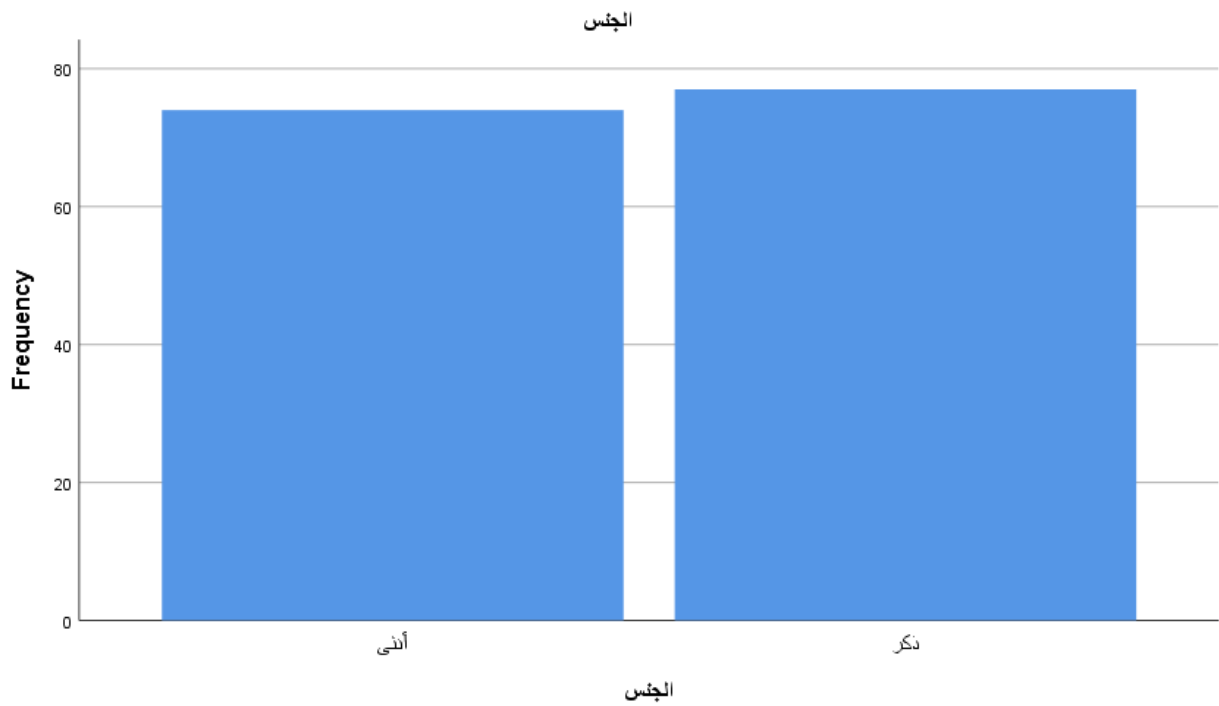
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني للعمر

■ جنس المشاركين في التجربة

من الواضح أن أكبر نسبة في هذا الجدول هي 51.0%، وتمثل المشاركين الذكور في التجربة. ويشير هذا إلى وجود أغلبية طفيفة للذكور بين المشاركين، إلا أن الفارق بسيط جدًا (2%)، مما يعني أن التجربة كانت متوازنة تقريبًا من حيث التوزيع الجنسي للمشاركين (49% إناث و51% ذكور).

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	74	49.0	49.0	49.0
	ذكر	77	51.0	51.0	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي للجنس.



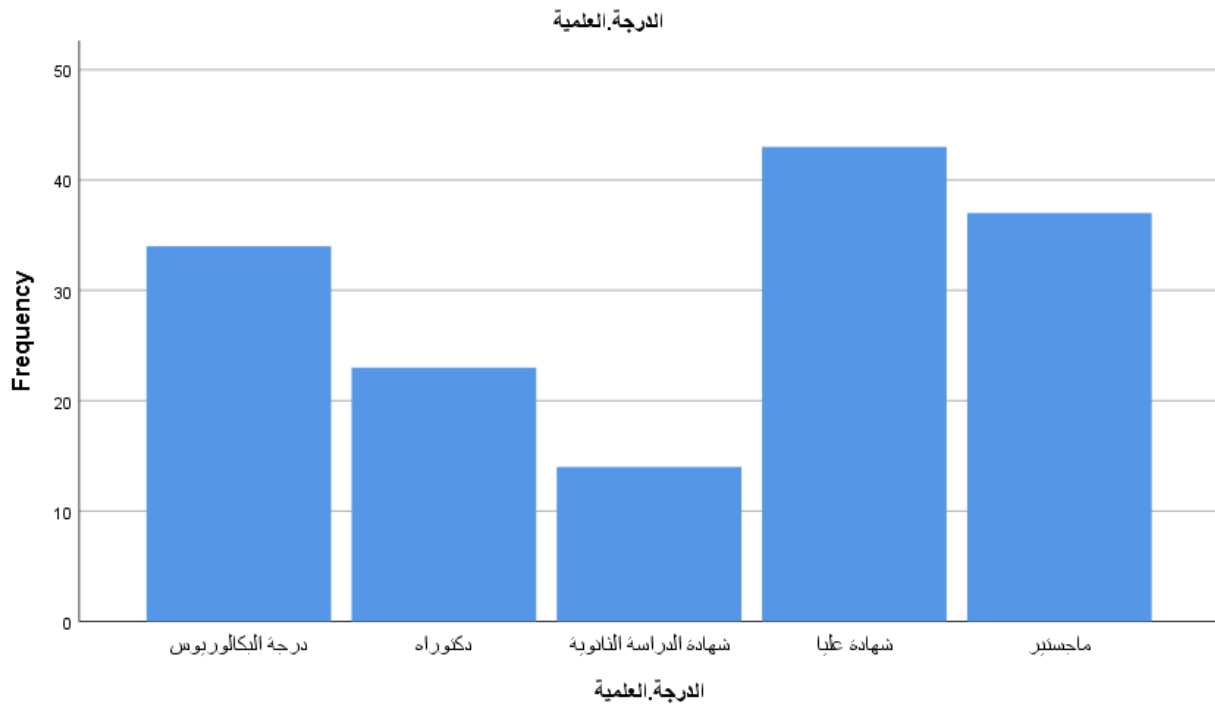
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني للجنس

■ الدرجة العلمي للمشاركين في التجربة

مما لا شك فيه أن أكبر نسبة في هي 28.5%، وتمثل المشاركون الحاصلين على شهادة عليا (بخلاف الماجستير). يدل هذا على أن هذه الفئة هي الأكثر تمثيلاً بين المشاركين من حيث المستوى التعليمي، مما قد يرجع أن التجربة تستهدف بشكل أكبر الأشخاص ذوي التعليم العالي، أو أن هذه الفئة كانت الأكثر استجابة. ويجب أخذ هذا في الاعتبار عند تحليل نتائج التجربة، حيث قد تكون النتائج معبرة بشكل أكبر عن هذه الفئة.

الدرجة العلمي للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	34	22.5	22.5	22.5
	دكتوراه	23	15.2	15.2	37.7
	شهادة الدراسة الثانوية	14	9.3	9.3	47.0
	شهادة عليا	43	28.5	28.5	75.5
	ماجستير	37	24.5	24.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 4: الوصف الاحصائي للدرجة العلمية



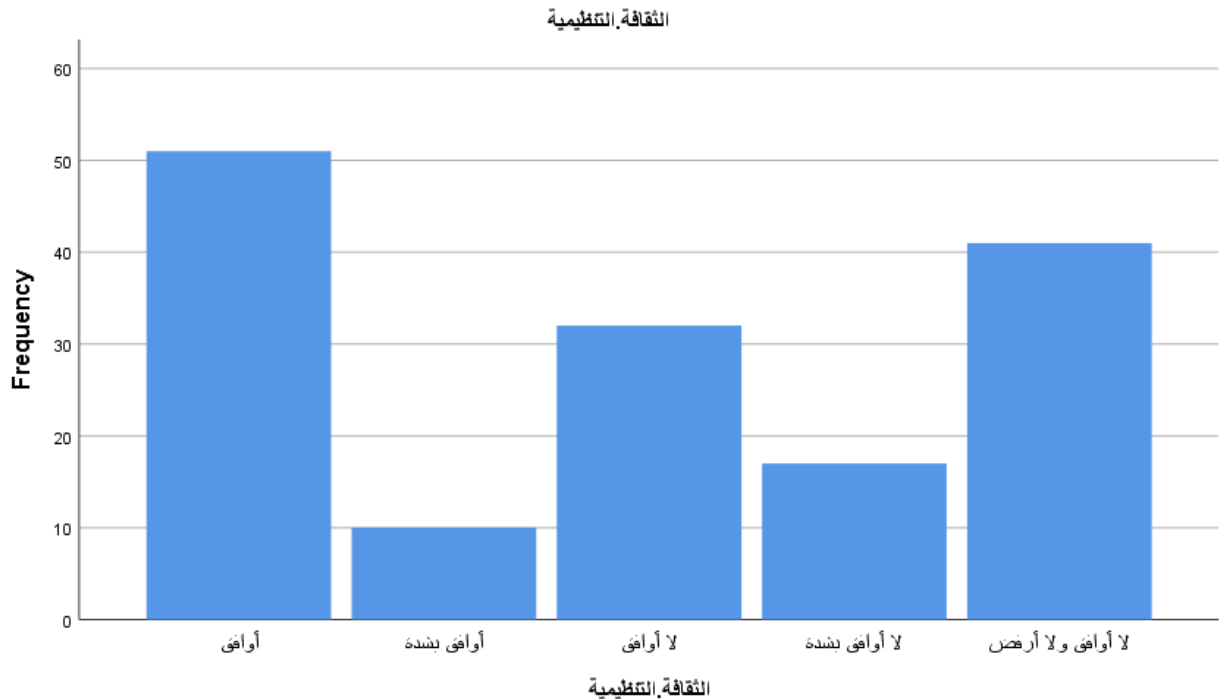
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية

▪ تدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.

من الواضح أنَّ أكبر نسبة في هي 33.8%، وهي تمثل المشاركين الذين "أوافق" على أن الثقافة التنظيمية في الشركة تدعم الابتكار والتطوير المستمر. يدل هذا على أنَّ هناك نسبة كبيرة، ولكن ليست أغلبية، من المشاركين يرون أنَّ الثقافة التنظيمية إيجابية ومشجعة للابتكار. ومع ذلك، يجدر الانتباه إلى أنَّ النسبة المتبقية (66.2%) تتوزع بين درجات متفاوتة من عدم الموافقة أو الحياد، مما يستدعي تحليلاً أعمق لمعرفة أسباب هذا التباين في الآراء.

تدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	51	33.8	33.8	33.8
	أوافق بشدة	10	6.6	6.6	40.4
	لا أوافق	32	21.2	21.2	61.6
	لا أوافق بشدة	17	11.3	11.3	72.8
	لا أوافق ولا أرفض	41	27.2	27.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لتدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.



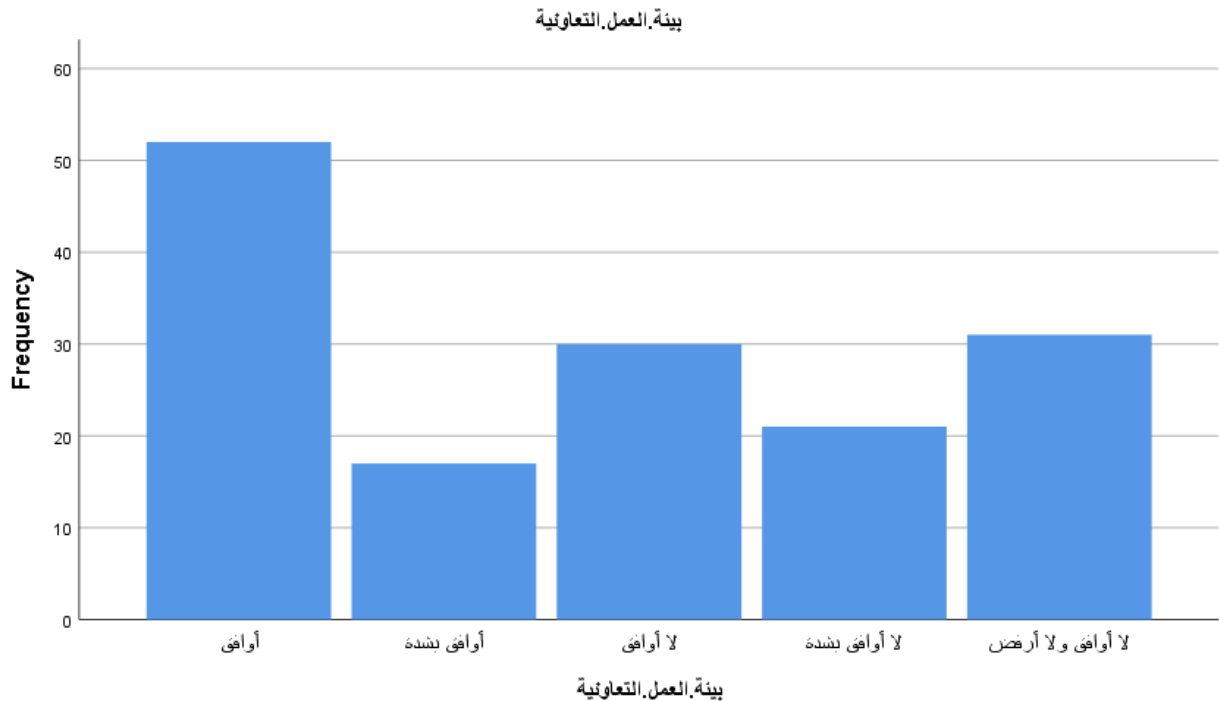
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر

▪ تعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.

يتضح أن النسبة الأعلى، 34.4%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن ثقافة الشركة تعزز بيئة عمل تعاونية بين الموظفين. يشير هذا إلى أن شريحة مهمة، ولكنها ليست الأغلبية، ترى أن بيئة العمل مشجعة على التعاون. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (65.6%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، الأمر الذي يستدعي إجراء تحليل أعمق لفهم مسببات هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

تعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	34.4	34.4	34.4
	أوافق بشدة	17	11.3	11.3	45.7
	لا أوافق	30	19.9	19.9	65.6
	لا أوافق بشدة	21	13.9	13.9	79.5
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.5	20.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لتعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.



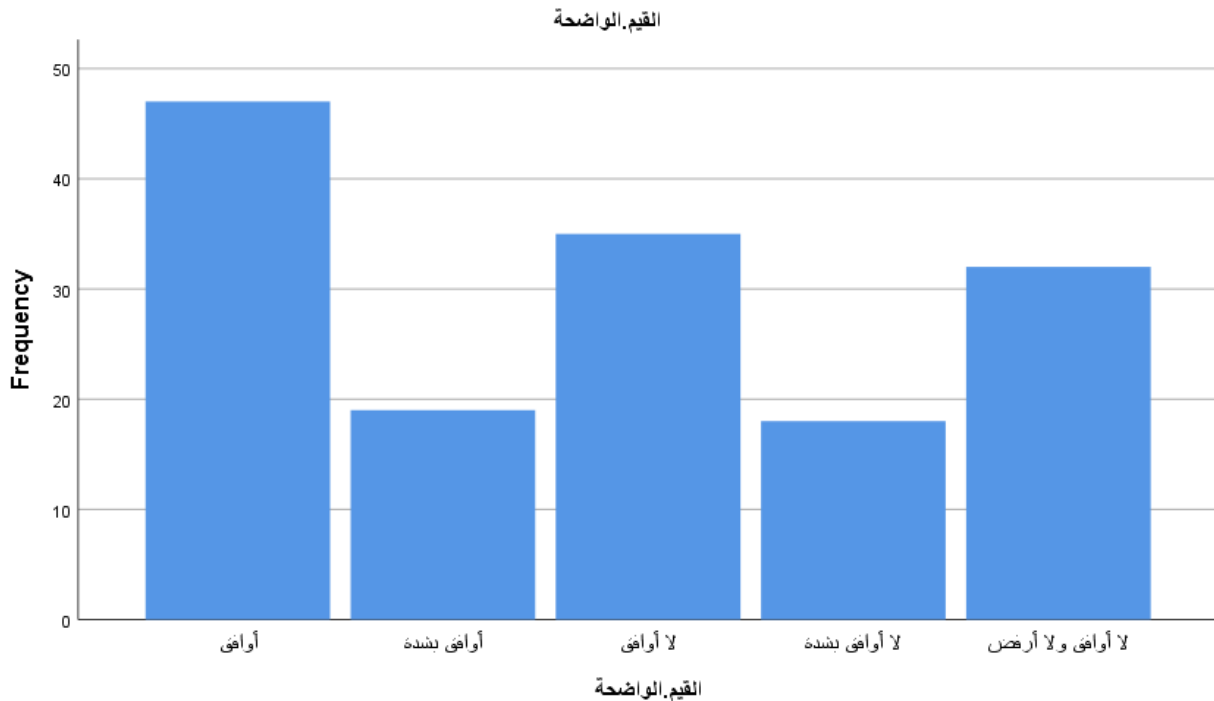
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين

▪ تتبنى الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.

كانت النسبة الأعلى (31.1%) تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن الشركة تتبنى قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم. يشير هذا إلى أن شريحة لا بأس بها، وإن كانت أقل من الثلث، ترى أن هناك قيمًا واضحة توجه سلوكيات الموظفين. ومع ذلك، فإن غالبية المشاركين (68.9%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي تحليلًا أعمق لفهم أسباب هذا التباين وتقصي العوامل الكامنة وراءه.

تتبنى الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	47	31.1	31.1	31.1
	أوافق بشدة	19	12.6	12.6	43.7
	لا أوافق	35	23.2	23.2	66.9
	لا أوافق بشدة	18	11.9	11.9	78.8
	لا أوافق ولا أرفض	32	21.2	21.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لتتبنى الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.



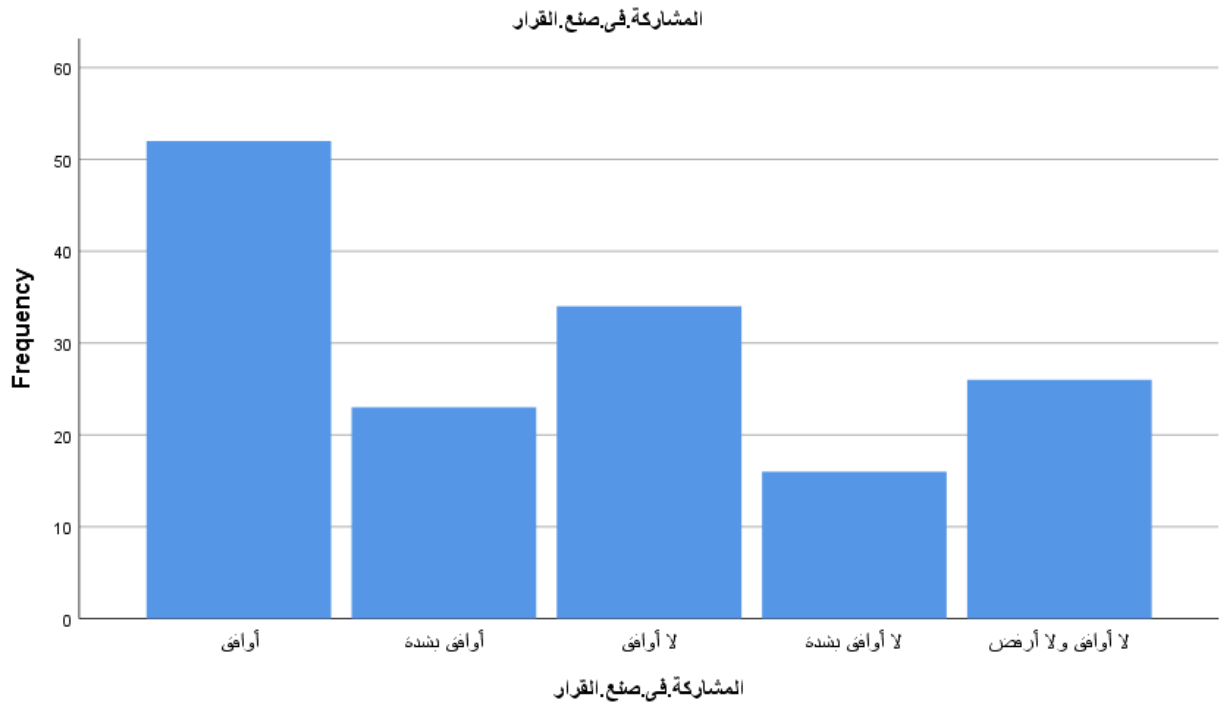
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتتبنى الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم

■ تحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.

يُظهر الجدول أن النسبة الأكبر، 34.4%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن ثقافة الشركة تحفز الموظفين على المشاركة في صنع القرار. هذا يشير إلى أن هناك شريحة مهمة، ولكنها ليست الأغلبية، ترى أن ثقافة الشركة تشجع على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (65.6%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي تحليلاً أعمق لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

تحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	52	34.4	34.4	34.4
	أوافق بشدة	23	15.2	15.2	49.7
	لا أوافق	34	22.5	22.5	72.2
	لا أوافق بشدة	16	10.6	10.6	82.8
	لا أوافق ولا أرفض	26	17.2	17.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لتحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.



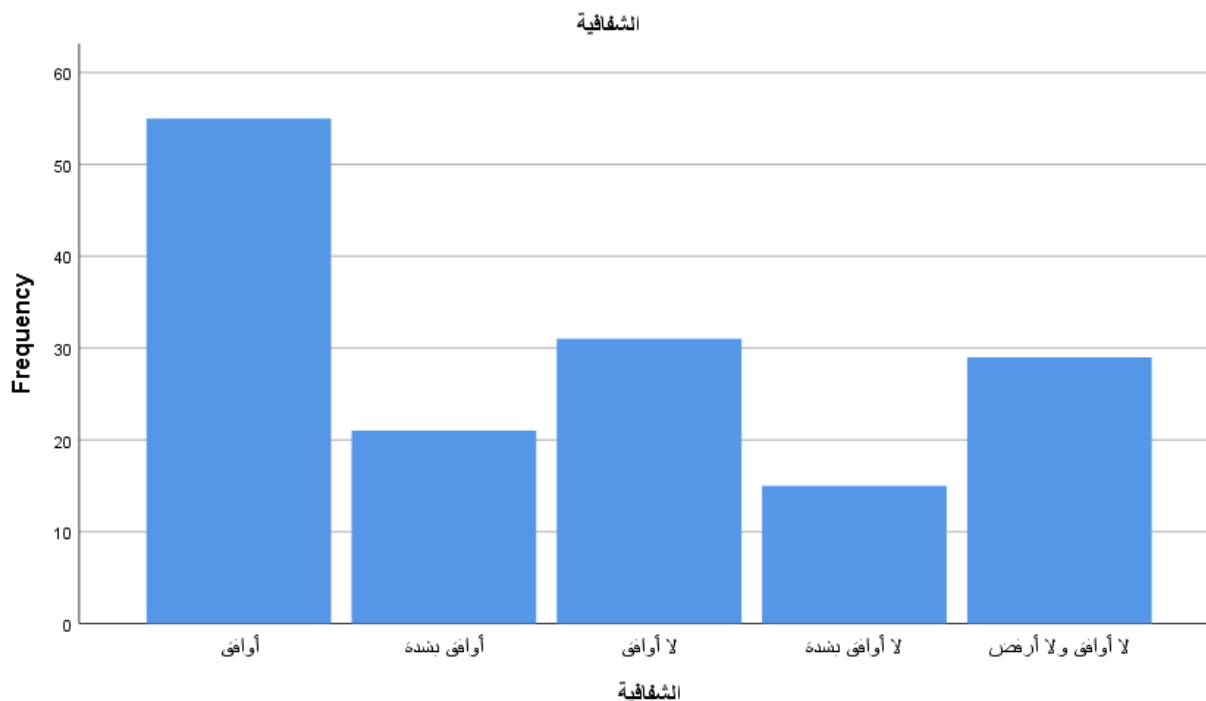
رسم توضيحي 8: الوصف الاحصائي لتحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار

■ تولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي.

يكتشف أن النسبة الأكبر، 36.4%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن الإدارة تولي اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي. يشير هذا إلى أن شريحة مهمة، تتجاوز الثلث بقليل، ترى أن هناك اهتمامًا من الإدارة بالشفافية والتواصل. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (63.6%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيدًا من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين وتقصي العوامل المؤثرة.

تولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	36.4	36.4	36.4
	أوافق بشدة	21	13.9	13.9	50.3
	لا أوافق	31	20.5	20.5	70.9
	لا أوافق بشدة	15	9.9	9.9	80.8
	لا أوافق ولا أرفض	29	19.2	19.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لتولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي.



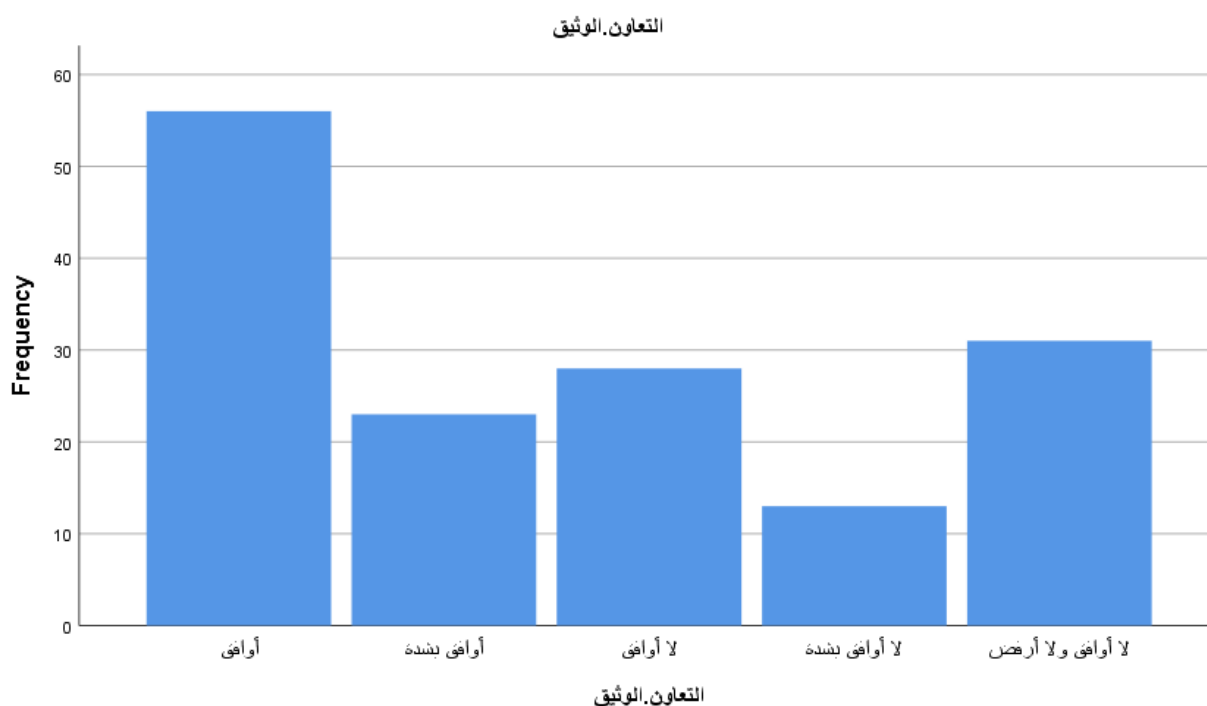
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لتولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي

■ يوجد تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.

يُظهر الجدول أن النسبة الأكبر، 37.1%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على وجود تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد. يشير هذا إلى أن شريحة مهمة، تقترب من أربعة أعشار المشاركين، ترى أن هناك تعاونًا جيدًا بين الأقسام. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (62.9%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيدًا من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين وتقصي العوامل المؤثرة.

يوجد تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	56	37.1	37.1	37.1
	أوافق بشدة	23	15.2	15.2	52.3
	لا أوافق	28	18.5	18.5	70.9
	لا أوافق بشدة	13	8.6	8.6	79.5
	لا أوافق ولا أرفض	31	20.5	20.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لوجود تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.



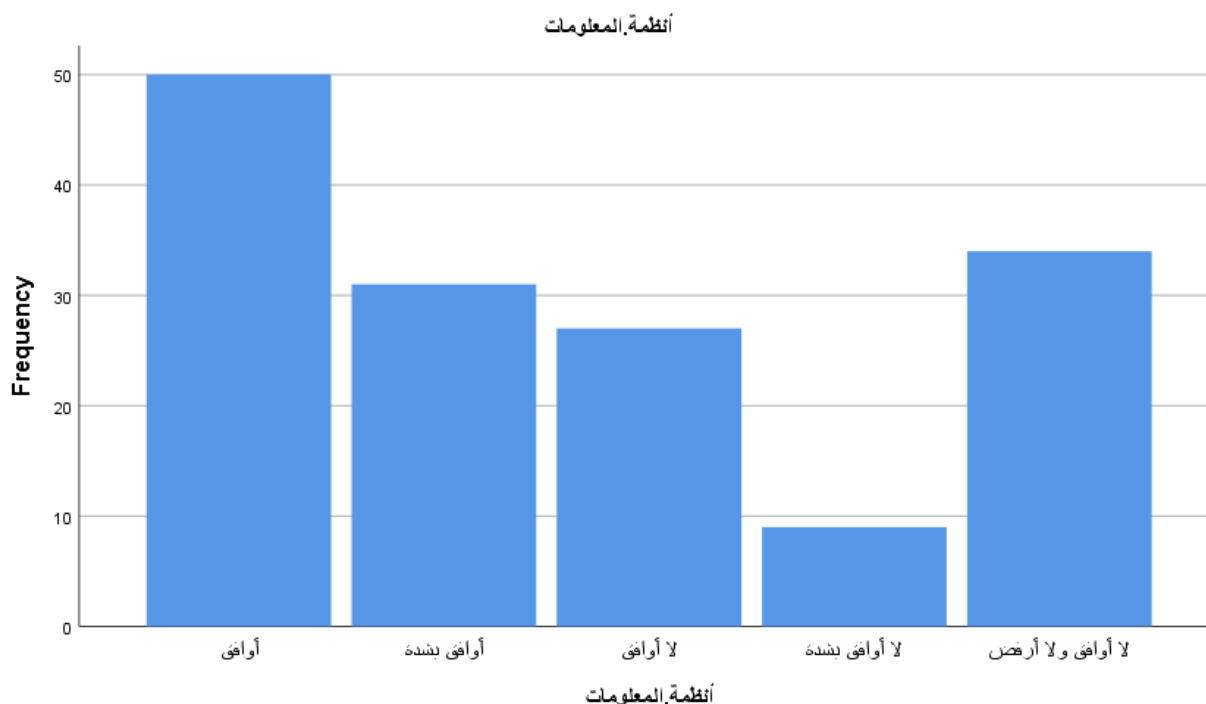
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لوجود تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.

■ تعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 33.1%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن الشركة تعتمد على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد. يشير هذا إلى أن ثلث المشاركين تقريبًا يرون أن الشركة تستخدم أنظمة معلومات متطورة. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (66.9%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيدًا من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة. ومن الجدير بالملاحظة أن 20.5% من المشاركين يوافقون بشدة، مما يعزز الحاجة لفهم أعمق لوجهات النظر المختلفة.

تعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	33.1	33.1	33.1
	أوافق بشدة	31	20.5	20.5	53.6
	لا أوافق	27	17.9	17.9	71.5
	لا أوافق بشدة	9	6.0	6.0	77.5
	لا أوافق ولا أرفض	34	22.5	22.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الإحصائي لآراء المشاركين على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.



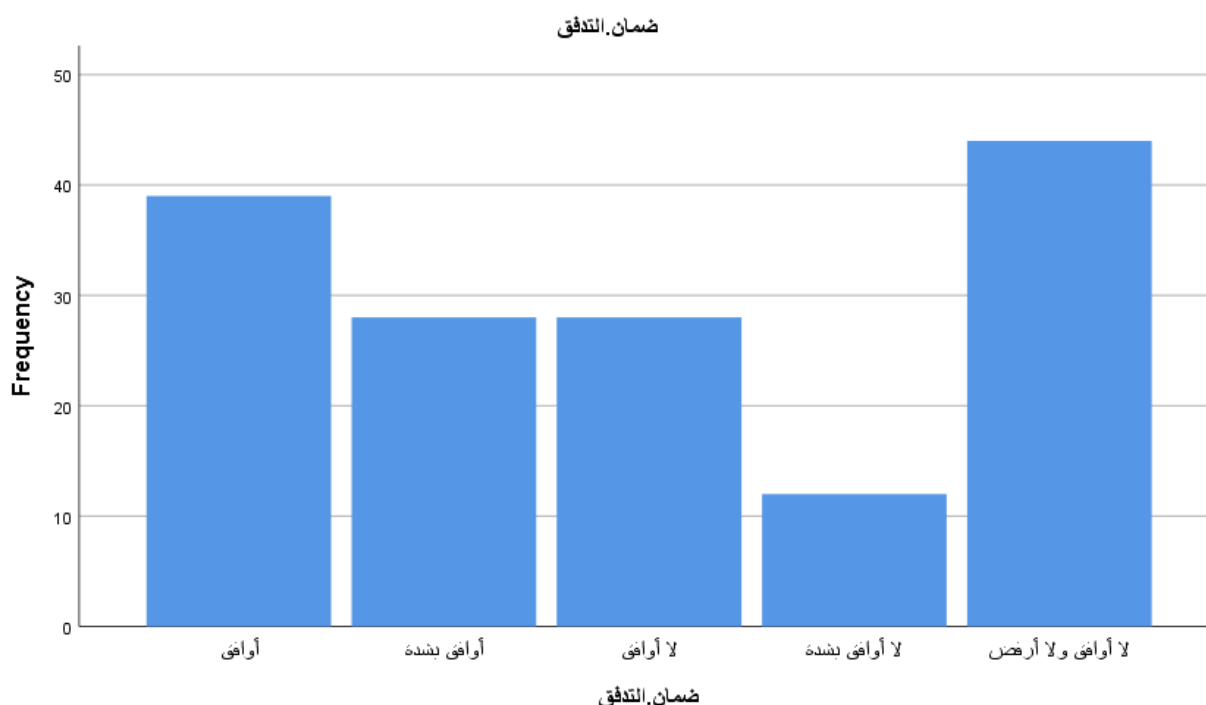
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لآراء المشاركين على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.

■ توفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.

يكشف الجدول أن النسبة الأكبر، 29.1%، تعود للمشاركين الذين لا يوافقون ولا يرفضون ما إذا كانت الشركة توفر قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد. يشير هذا إلى أن شريحة كبيرة، تقارب ثلاثة أعشار المشاركين، محايدة في رأيها حول فعالية قنوات الاتصال مع الموردين. بينما يوافق 25.8% على وجود قنوات اتصال فعالة، إلا أن 43% (18.5% + 7.9% + 29.1%) لا يوافقون بدرجات متفاوتة، مما يستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين ولاستكشاف العوامل المؤثرة.

توفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	39	25.8	25.8	25.8
	أوافق بشدة	28	18.5	18.5	44.4
	لا أوافق	28	18.5	18.5	62.9
	لا أوافق بشدة	12	7.9	7.9	70.9
	لا أوافق ولا أرفض	44	29.1	29.1	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لتوفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.



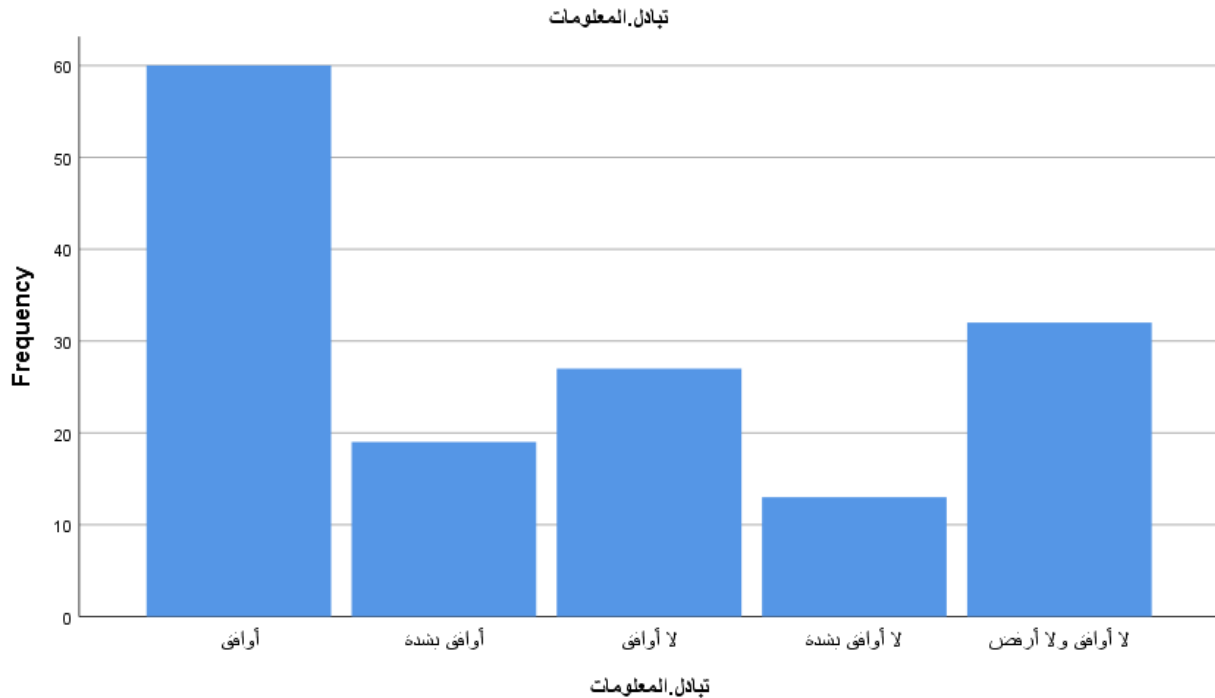
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتوفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد

■ يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.

مما لا شك فيه بعد أن النسبة الأكبر، 39.7%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أنه يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد. يشير هذا إلى أن شريحة مهمة، تقترب من أربعة أعشار المشاركين، ترى أن هناك تبادلًا منتظمًا للمعلومات. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (60.3%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيدًا من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	60	39.7	39.7	39.7
	أوافق بشدة	19	12.6	12.6	52.3
	لا أوافق	27	17.9	17.9	70.2
	لا أوافق بشدة	13	8.6	8.6	78.8
	لا أوافق ولا أرفض	32	21.2	21.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لـ يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.



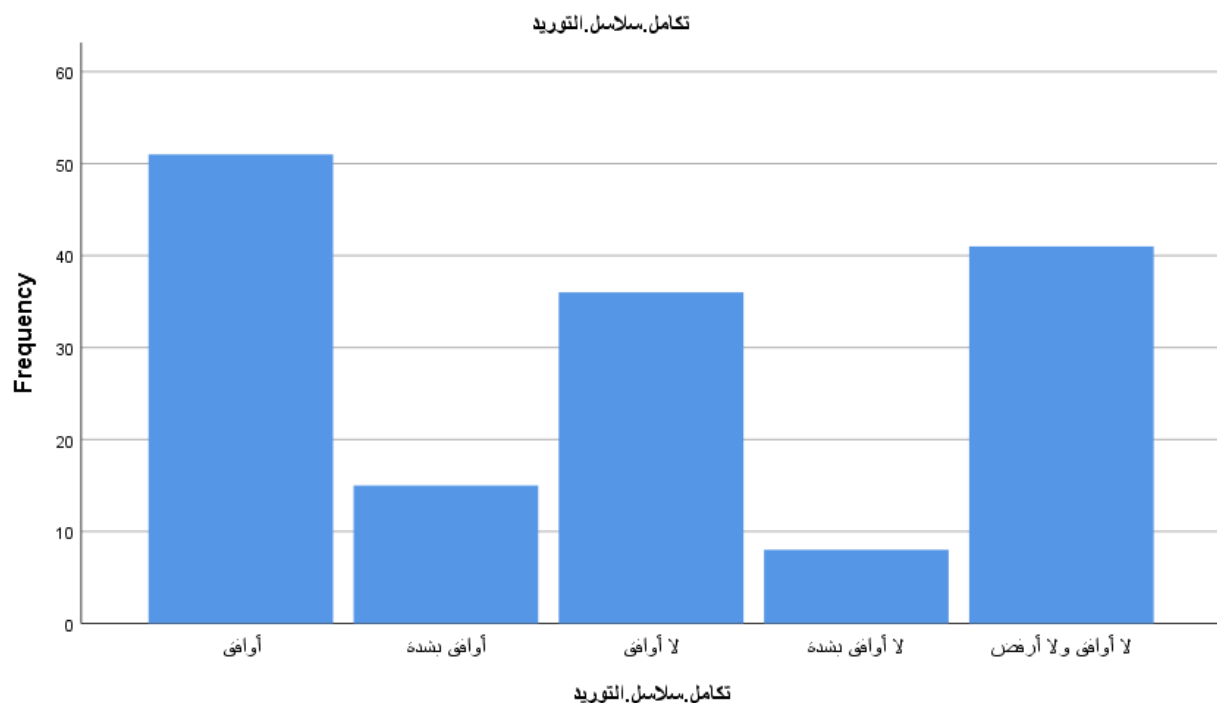
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لـ يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.

■ يساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 33.8%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن تكامل سلسلة التوريد يساعد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع. يشير هذا إلى أن ثلث المشاركين تقريباً يرون أن تكامل سلسلة التوريد له أثر إيجابي على سرعة الاستجابة للعملاء. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (66.2%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

يساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	51	33.8	33.8	33.8
	أوافق بشدة	15	9.9	9.9	43.7
	لا أوافق	36	23.8	23.8	67.5
	لا أوافق بشدة	8	5.3	5.3	72.8
	لا أوافق ولا أرفض	41	27.2	27.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الإحصائي ليساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.



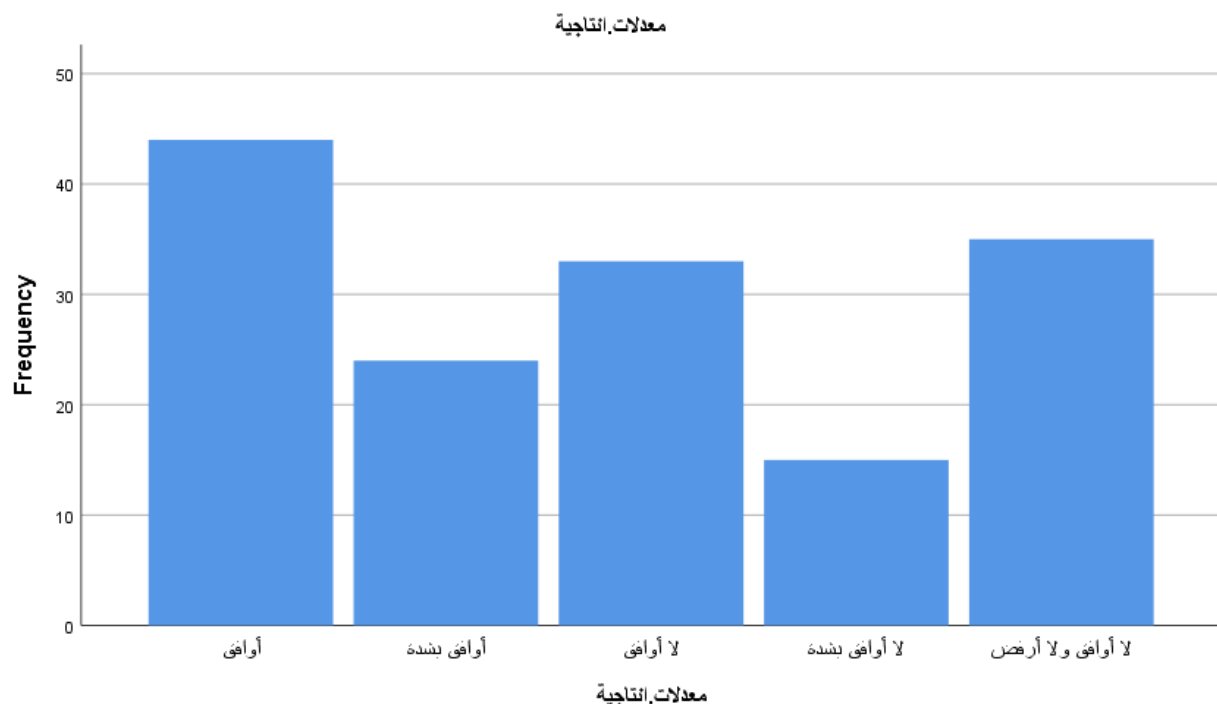
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني ليساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع

تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 29.1%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن الشركة تحقق معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات. يشير هذا إلى أن ما يقارب ثلاثة أعشار المشاركين يرون أن التكامل الفعال يؤدي إلى إنتاجية عالية. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (70.9%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة. ومن الجدير بالذكر أن 15.9% يوافقون بشدة على هذه النتيجة.

تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	44	29.1	29.1	29.1
	أوافق بشدة	24	15.9	15.9	45.0
	لا أوافق	33	21.9	21.9	66.9
	لا أوافق بشدة	15	9.9	9.9	76.8
	لا أوافق ولا أرفض	35	23.2	23.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الإحصائي ل تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.



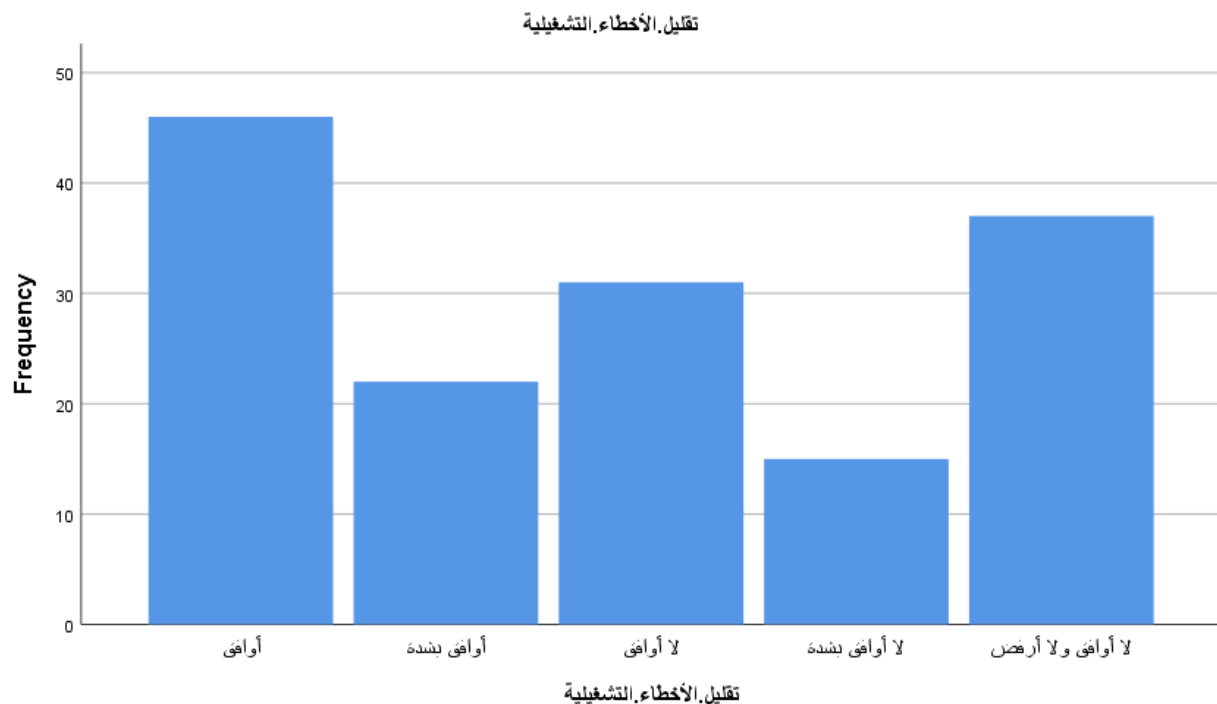
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتحقيق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات

■ تساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 30.5%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن الثقافة التنظيمية تساهم في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة. يشير هذا إلى أن ما يقارب ثلث المشاركين يرون أن الثقافة التنظيمية لها دور إيجابي في تقليل الأخطاء وتحسين الجودة. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (69.5%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

تساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	46	30.5	30.5	30.5
	أوافق بشدة	22	14.6	14.6	45.0
	لا أوافق	31	20.5	20.5	65.6
	لا أوافق بشدة	15	9.9	9.9	75.5
	لا أوافق ولا أرفض	37	24.5	24.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.



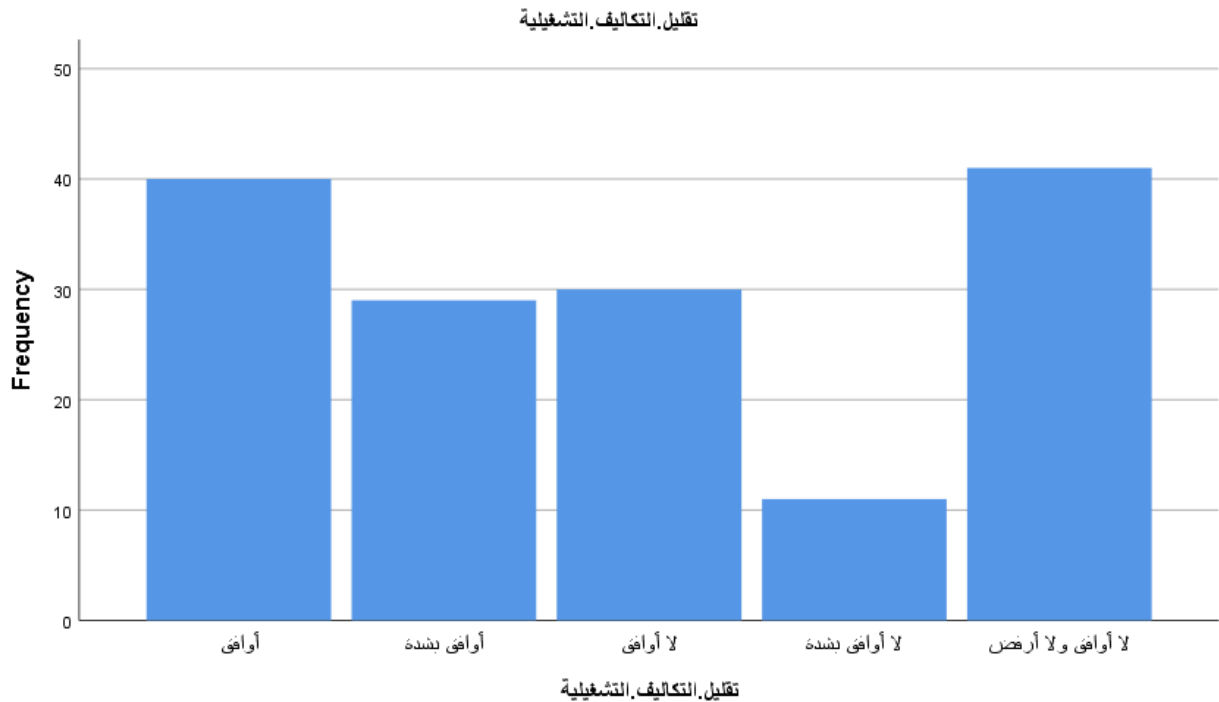
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة

■ تتيح الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تقليل التكاليف التشغيلية.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 27.2%، تعود للمشاركين الذين لا يوافقون ولا يرفضون ما إذا كانت الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تتيح تقليل التكاليف التشغيلية. يشير هذا إلى أن شريحة كبيرة، تزيد عن الربع بقليل، محايدة في رأيها حول تأثير الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد على التكاليف. بينما يوافق 26.5% على أن الإدارة الفعالة تقلل التكاليف، إلا أن 45.7% (19.2% + 7.3% + 27.2%) لا يوافقون بدرجات متفاوتة، مما يستدعي مزيداً من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين ولاستكشاف العوامل المؤثرة.

نتائج الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد لتقليل التكاليف التشغيلية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	40	26.5	26.5	26.5
	أوافق بشدة	29	19.2	19.2	45.7
	لا أوافق	30	19.9	19.9	65.6
	لا أوافق بشدة	11	7.3	7.3	72.8
	لا أوافق ولا أرفض	41	27.2	27.2	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لنتائج الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد لتقليل التكاليف التشغيلية.



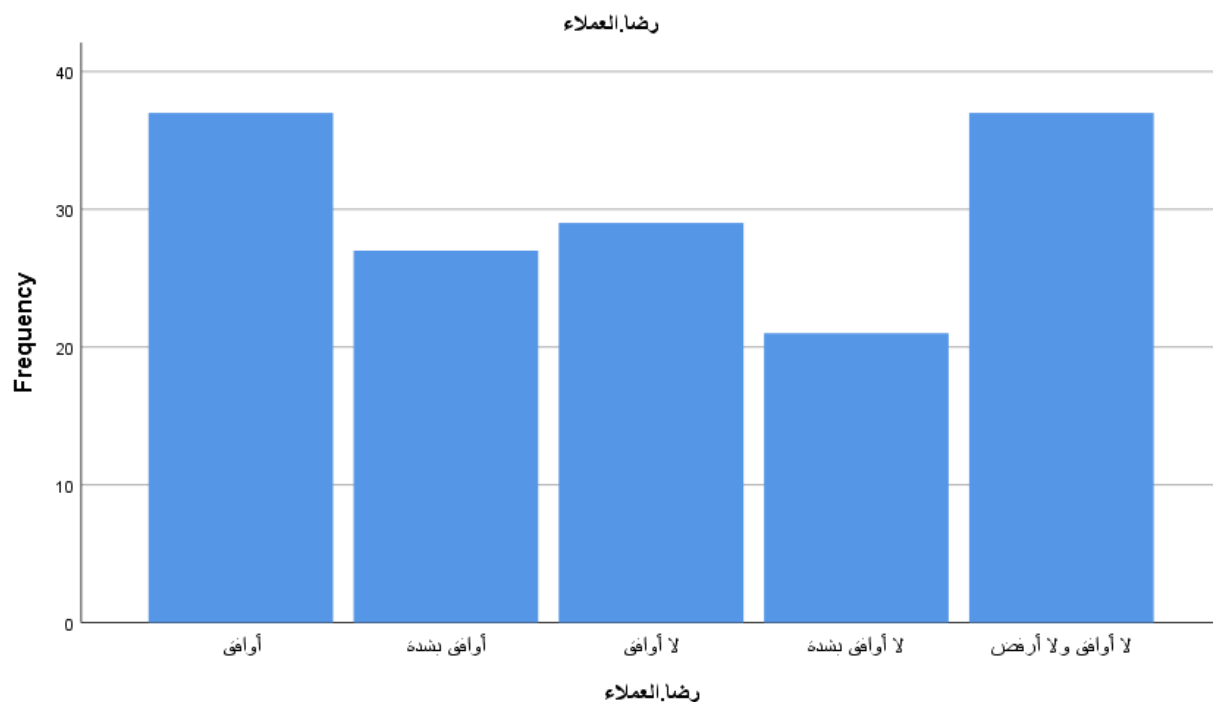
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لنتائج الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد لتقليل التكاليف التشغيلية

■ تتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.

نلاحظ أن النسبة الأكبر، 24.5%، تتوزع بالتساوي بين المشاركين الذين يوافقون على أن الشركة تتمتع بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية، وبين الذين لا يوافقون ولا يرفضون. يشير هذا التساوي إلى انقسام في الآراء حول مدى تأثير كفاءة العمليات على رضا العملاء. بينما يوافق 17.9% بشدة على وجود علاقة إيجابية.

تتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	37	24.5	24.5	24.5
	أوافق بشدة	27	17.9	17.9	42.4
	لا أوافق	29	19.2	19.2	61.6
	لا أوافق بشدة	21	13.9	13.9	75.5
	لا أوافق ولا أرفض	37	24.5	24.5	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.



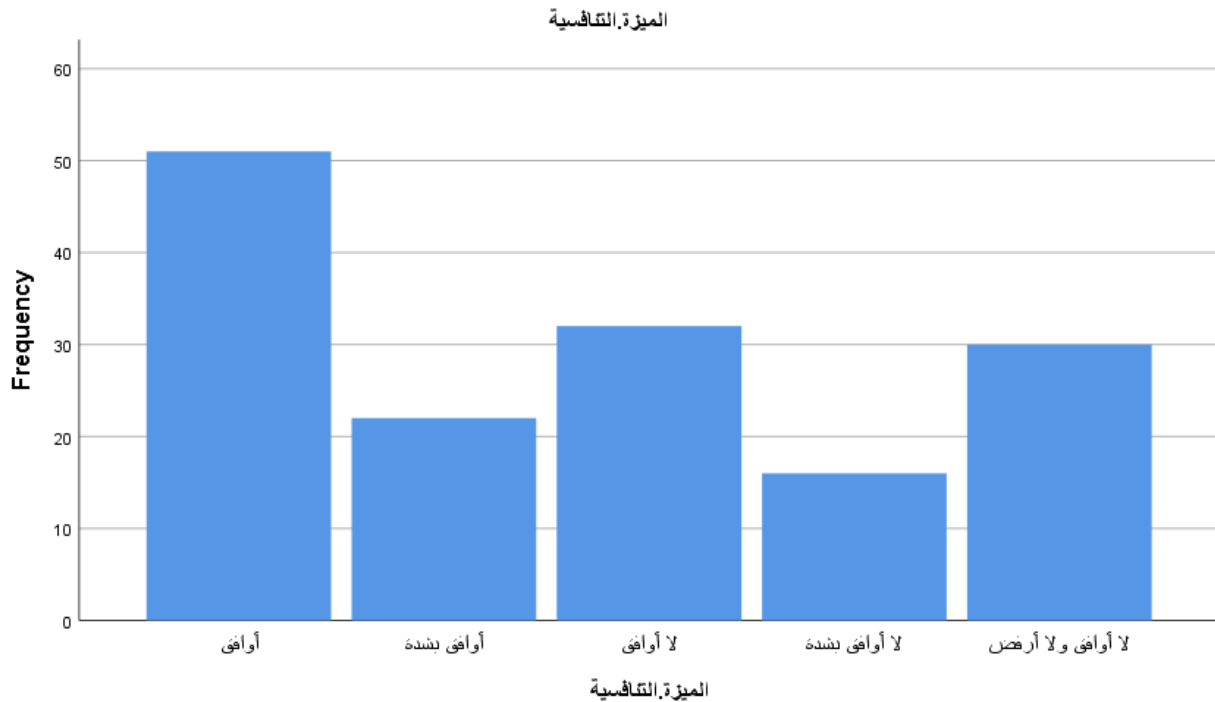
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية

■ تسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.

نكتشف أن النسبة الأكبر، 33.8%، تعود للمشاركين الذين يوافقون على أن ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة تسهم في تحقيق ميزة تنافسية للشركة. يشير هذا إلى أن ثلث المشاركين تقريبًا يرون أن تكامل سلسلة التوريد له أثر إيجابي على تنافسية الشركة. ومع ذلك، فإن النسبة الأكبر من المشاركين (66.2%) تتوزع آراؤهم بين عدم الموافقة بدرجات متفاوتة والحياد، مما يستدعي مزيدًا من البحث والتحليل لفهم أسباب هذا التباين واستكشاف العوامل المؤثرة.

تسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	51	33.8	33.8	33.8
	أوافق بشدة	22	14.6	14.6	48.3
	لا أوافق	32	21.2	21.2	69.5
	لا أوافق بشدة	16	10.6	10.6	80.1
	لا أوافق ولا أرفض	30	19.9	19.9	100.0
	Total	151	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.



رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتسهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة

■ تحليل الموثوقية والمصدقية

بالنظر إلى جدول "Case Processing Summary"، نجد أن عدد الحالات الصالحة (Valid) هو 151 بنسبة 100%، ولا توجد حالات مستبعدة (Excluded) أما في جدول "Reliability Statistics"، فنلاحظ أن قيمة معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) هي 0.736، وقيمة معامل كرونباخ ألفا القياسي (Standardized Cronbach's Alpha) هي 0.737، وذلك لـ 18 بنداً (N of Items). يشير هذا إلى أن المقياس المستخدم يتمتع بدرجة جيدة من الثبات والاتساق الداخلي، حيث إن قيمة ألفا تفوق 0.7، مما يعني أن البنود تقيس نفس المفهوم بشكل متسق.

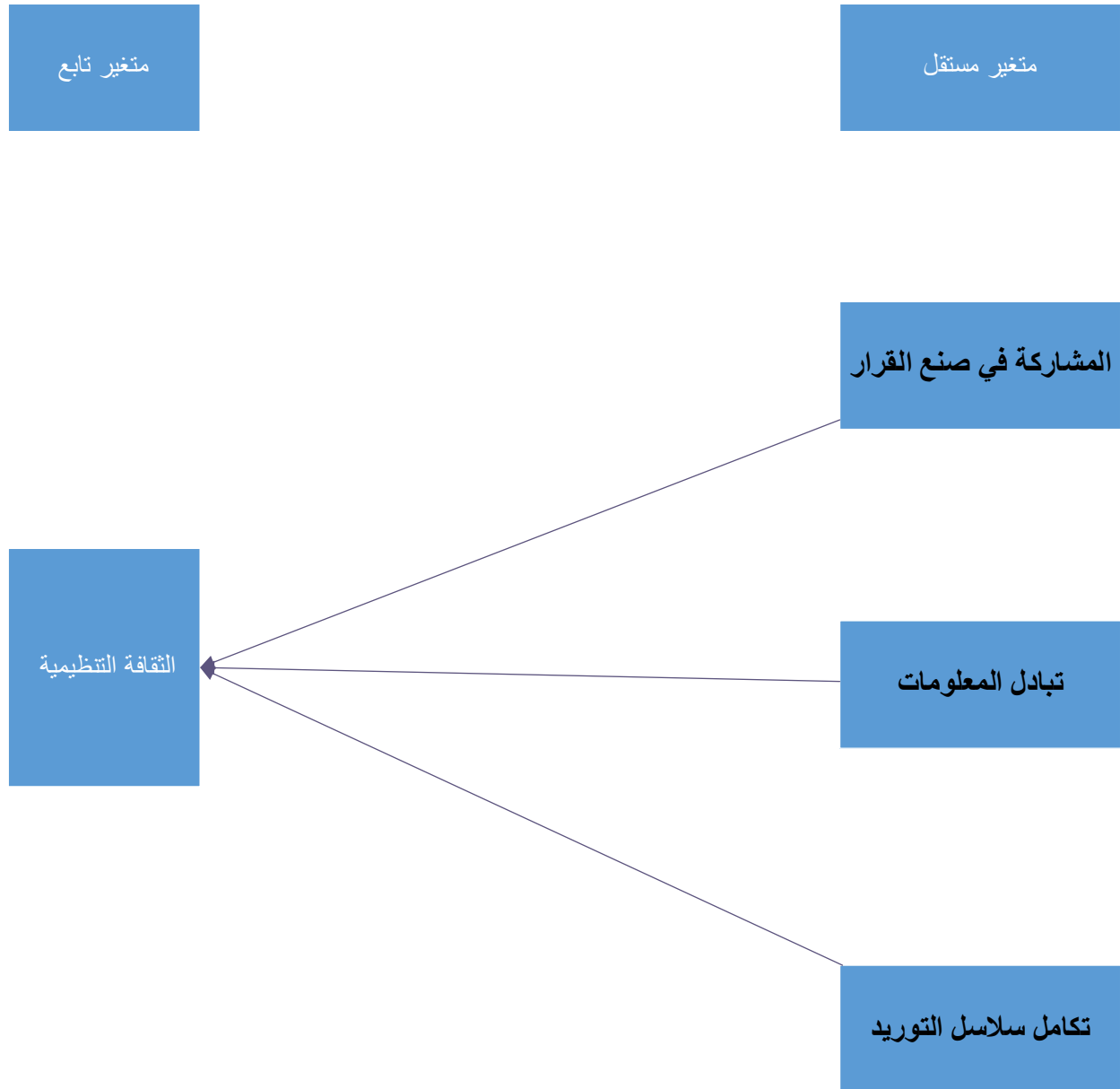
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	151	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	151	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 20: ملخص معالجة القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.737	18

جدول 21: تحليل الموثوقية والمصدقية

■ متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 20: متغيرات الدراسة

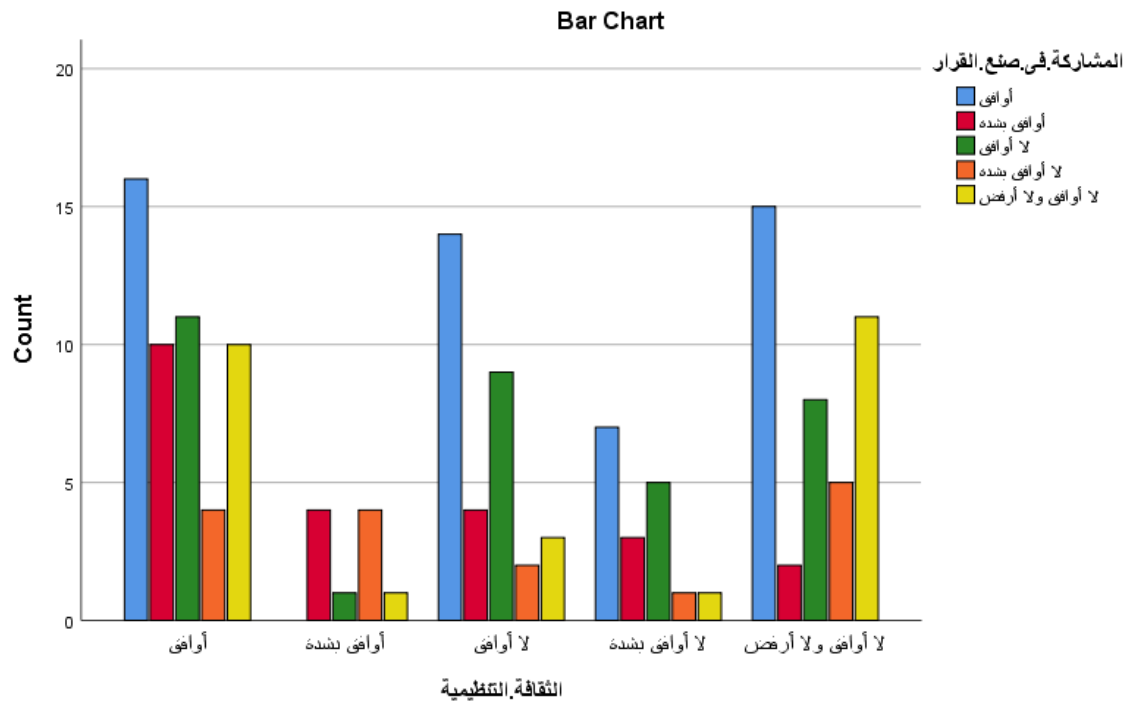
■ تحليل الجداول المتقاطعة بين المتغيرات

○ دور الثقافة التنظيمية في المشاركة في صنع القرار على شركة أرامس للاستثمارات

بالنظر إلى جدول اختبارات مربع كاي (Chi-Square Tests) ، نجد أن قيمة مربع كاي لبيرسون (Pearson Chi-Square) هي 28.764 بدرجات حرية (df) تساوي 4، ومستوى الدلالة (Asymptotic Significance (2-sided)) هو 0.026. وبما أن مستوى الدلالة (0.026) أقل من 0.05، فإننا نرفض فرضية العدم، ونستنتج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى ثقة 95%. درجة الحرية 4 تشير إلى أن العلاقة بين المتغيرين تتضمن مستويات متعددة، حيث يتم حساب درجة الحرية عادةً بضرب (عدد الصفوف - 1) في (عدد الأعمدة - 1) في جدول التوافق. ومن المهم ملاحظة أن 48% من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من 5.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	28.764 ^a	4	.026
Likelihood Ratio	29.184	4	.023
Linear-by-Linear Association	.028	1	.867
N of Valid Cases	151		
a. 12 cells (48.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.06.			

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في المشاركة في صنع القرار على شركة ارامس للاستثمارات



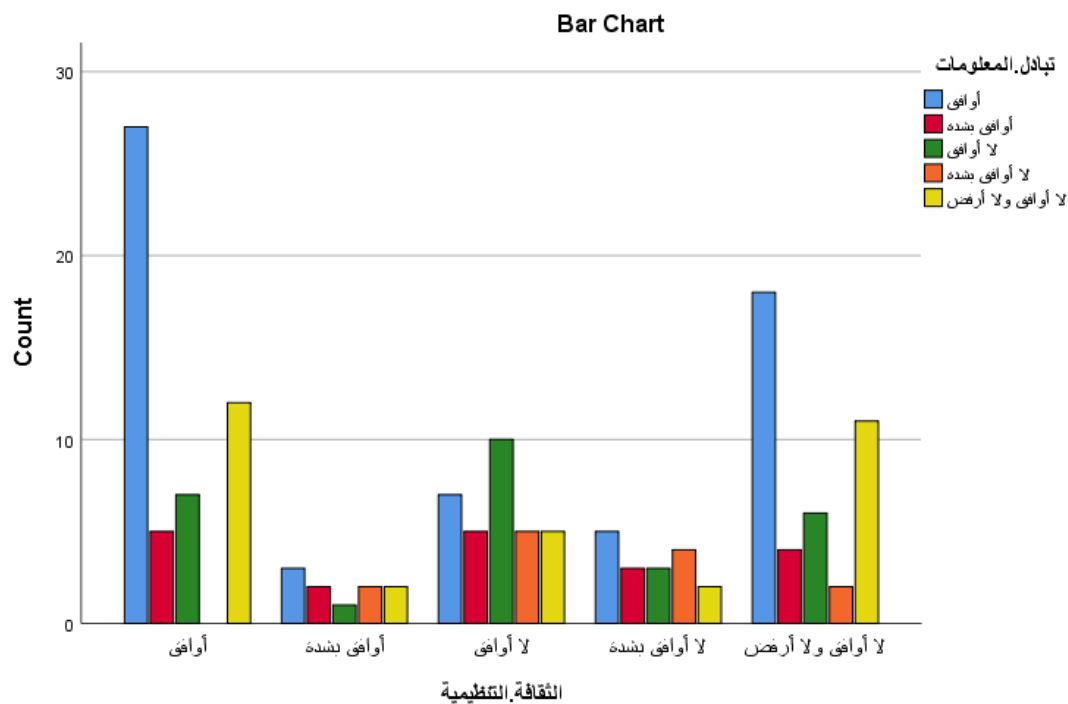
رسم توضيحي 21: دور الثقافة التنظيمية في المشاركة في صنع القرار على شركة ارامس للاستثمارات

○ دور الثقافة التنظيمية في تبادل المعلومات بين الاقسام في شركة ارامس للاستثمارات

بعد النظر الي اختبارات مربع كاي وجد أن قيمة مربع كاي لبيرسون (Pearson Chi-Square) هي 26.274 بدرجات حرية (df) تساوي 3، ومستوى الدلالة ((Asymptotic Significance (2-sided)) هو 0.050. وبما أن مستوى الدلالة (0.050) يساوي 0.05، فإننا لا نرفض فرضية العدم بشكل قاطع عند مستوى ثقة 95%، ولكن النتيجة تعتبر هامشية (marginally significant). هذا يعني أن هناك دليل ضعيف على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين. درجة الحرية 3 تشير إلى عدد مستويات العلاقة بين المتغيرين. ومن المهم ملاحظة أن 52.0% من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من 5، مما قد يؤثر على دقة اختبار مربع كاي. قيمة نسبة الأرجحية (Likelihood Ratio) ذات دلالة إحصائية (0.027)، مما يعزز احتمالية وجود علاقة، ولكن بحذر.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	26.274 ^a	3	.050
Likelihood Ratio	28.539	3	.027
Linear-by-Linear Association	.895	1	.344
N of Valid Cases	151		
a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .86.			

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في تبادل المعلومات بين الاقسام في شركة ارامس للاستثمارات



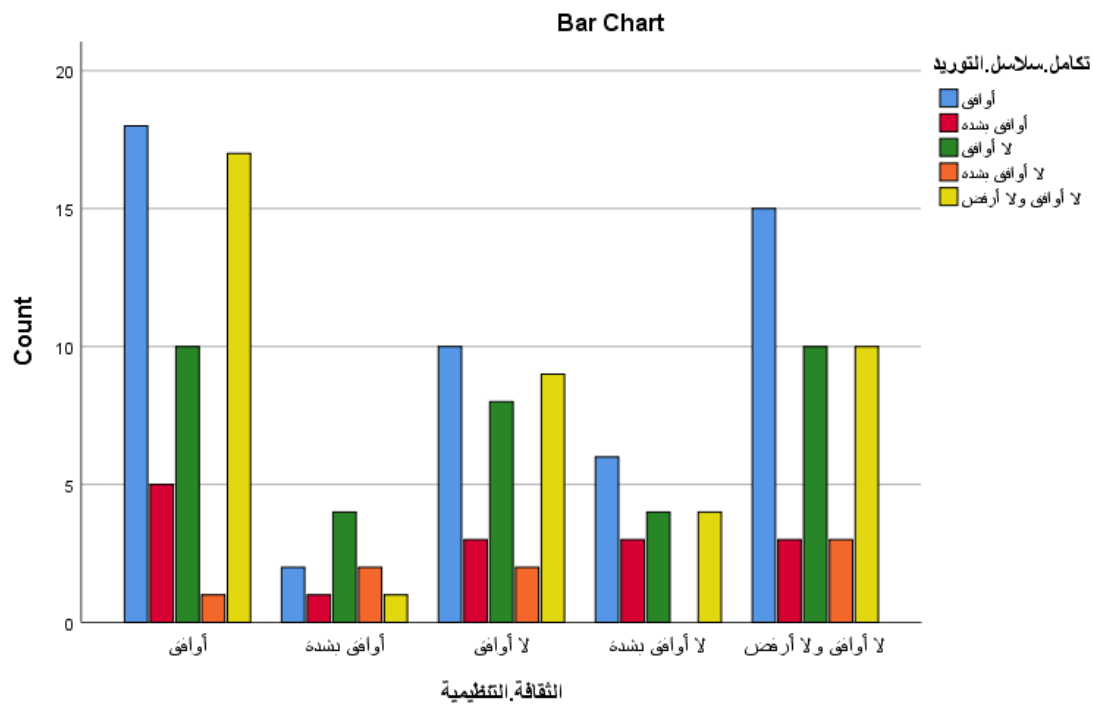
رسم توضيحي 22: دور الثقافة التنظيمية في تبادل المعلومات بين الاقسام في شركة ارامس للاستثمارات

○ دور الثقافة التنظيمية في تكامل سلاسل التوريد على شركة ارامس للاستثمارات

نجد أن قيمة درجة الحرية (df) تساوي 4، ومستوى الدلالة (Asymptotic Significance (2-sided)) هو 0.743. وبما أن مستوى الدلالة (0.743) أكبر بكثير من 0.05، فإننا لا نرفض فرضية العدم، ونستنتج عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين دور الثقافة التنظيمية وتكامل سلاسل التوريد في شركة أرامس للاستثمارات. درجة الحرية 4 تشير إلى عدد مستويات العلاقة بين المتغيرين. ومن المهم ملاحظة أن 56.0% من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من 5، مما قد يؤثر على دقة اختبار مربع كاي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.011 ^a	4	.743
Likelihood Ratio	11.589	4	.772
Linear-by-Linear Association	.263	1	.608
N of Valid Cases	151		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .53.			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور الثقافة التنظيمية في تكامل سلاسل التوريد على شركة ارامس للاستثمارات



رسم توضيحي 23: دور الثقافة التنظيمية في تكامل سلاسل التوريد على شركة ارامس للاستثمارات

■ تحليل التباين الأحادي

يشير تحليل التباين الأحادي (ANOVA) إلى عدم وجود تأثير دال إحصائيًا للمتغيرات المستقلة مجتمعةً (الثقافة التنظيمية، المشاركة في صنع القرار، تبادل المعلومات، وتكامل سلاسل التوريد) على المتغير التابع، حيث بلغت قيمة F 0.822 بمستوى دلالة 0.627، وهي أكبر من 0.05. ويدعم ذلك نتائج ملخص نموذج عامل بايز (Bayes Factor Model Summary)، حيث أظهرت قيم R Square و R Square المعدلة (0.067 و 0.014 على التوالي) أن النموذج يفسر نسبة ضئيلة جدًا من التباين في المتغير التابع، مما يشير إلى ضعف النموذج وقدرته التفسيرية. وقيمة معامل بايز (0.000) تعزز هذه النتيجة.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26.285	4	2.190	.822	.627
Residual	367.596	138	2.664		
Total	393.881	142			
a. Dependent Variable: الثقافة التنظيمية					
b. Model: (Intercept), المشاركة في صنع القرار, تبادل المعلومات, تكامل سلاسل التوريد					

جدول 25: تحليل التباين الأحادي

Bayes Factor Model Summary ^{a,b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.000	.258	.067	0.014	1.63
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), المشاركة في صنع القرار, تبادل المعلومات, تكامل سلاسل التوريد				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				

جدول 26: ملخص نموذج عامل بايز أ، ب

التوصيات

- وبما أن الدراسة أظهرت أن مشاركة الموظفين في صنع القرار تعمل على تحسين الفعالية التشغيلية، فمن المستحسن أن تعزز الشركات ثقافة المشاركة في صنع القرار. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء قنوات اتصال فعالة بين الإدارة والموظفين، ووضع دورات تدريبية لتحسين العمل الجماعي في صنع القرار، ووضع قواعد تنظيمية تشجع مشاركة الموظفين في تطوير الاستراتيجية التشغيلية.
- ونظرًا لأن هذا هو أحد الجوانب الأساسية للثقافة التنظيمية التي تؤثر على تكامل سلسلة التوريد، فيجب تحسين إجراءات تبادل المعلومات في المنظمة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ أنظمة إدارة المعرفة، وتعزيز البنية التحتية الرقمية لتسهيل انتقال المعلومات بين الإدارات، وتعزيز الانفتاح بين الفرق لضمان استجابة أسرع لمطالب العملاء وتحولات السوق.
- ويُنصح بتحسين تكامل سلسلة التوريد لأنه رابط حاسم بين النجاح التشغيلي والثقافة التنظيمية. وهذا يتطلب تشكيل تحالفات استراتيجية مع الموزعين والموردين بالإضافة إلى تنفيذ التكنولوجيا المتطورة مثل إنترنت الأشياء والذكاء الاصطناعي لتقييم البيانات التشغيلية وتعزيز إدارة سلسلة التوريد. ولضمان العمليات السلسة وتعزيز كفاءة سلسلة التوريد، يجب تشكيل فرق متخصصة للإشراف على تكامل الإدارات. ومن المستحسن إنشاء سياسات إدارية تسهل تنفيذ مفاهيم الثقافة التنظيمية المعاصرة من خلال إعادة تنظيم مكان العمل لتعزيز التعاون والإبداع والمرونة. واستنادًا إلى أنماط القيادة التحويلية.
- يجب على الإدارة إنشاء مكان عمل جذاب يعزز العمل الجماعي ويشجع مشاركة الموظفين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. ومن المستحسن أن توسع الدراسات المستقبلية تركيزها لتشمل صناعات إضافية، لأن هذا سيساعد في توفير معرفة أكثر شمولاً حول كيفية تعزيز الثقافة التنظيمية للفعالية التشغيلية في العديد من المجالات. يعد تحليل البيانات الضخمة أحد أكثر التقنيات التحليلية تطوراً والتي يمكن استخدامها لفهم كيفية تأثير ثقافة الشركات على الأداء بمرور الوقت.

المراجع

المراجع

- Adaptive organizational leadership style: Contextualizing .(2017) .Abdulfattah Yaghi
doi:10.1108/IJPL-01-2017-13(12).transformational leadership in a non-western country
0001
- .(1)3.The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development .(2024) .Afnan Alnajim
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- The Effect of Servant and Transformational Leadership Styles on .(2021) .Ahmet Cengiz Ucar
Employee Creative Behavior: The Moderating Role of Authentic Leadership
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/354402271_The_Effect_of_Servant_and_Transformational_Leadership_Styles_on_Employee_Creative_Behavior_The_Moderating_Role_of_Authentic_Leadership
- The effect of transactional leadership on employee performance .(2024) .Akbar Alif Utama
mediated by job satisfaction, job stress and trust
تم الاسترداد من
<https://www.verywellmind.com/what-is-transactional-leadership-2795317>
- Leadership for implementing knowledge management strategies in the Kingdom .(2020) .Al Nabt
of Saudi Arabia
تم الاسترداد من
<https://wlv.openrepository.com/handle/2436/623780>
- Complementarities between governance and human capital: A comprehensive .(2018) .Albakhiti
model of public employees' innovativeness based on evidence from Saudi Arabia
تم الاسترداد من
<https://bura.brunel.ac.uk/handle/2438/17499>
- Measuring manager leadership styles and employees jobsatisfaction in .(2019) .Ali Alkhasawneh
Eastern Province, KSA – General Study
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/profile/Raed-Alkhasawneh/publication/337170649_Measuring_manager_leadership_styles_and_employees_job_satisfaction_in_eastern_province_KSA-general_study/links/5dc9967c92851c8180469392/Measuring-manager-leadership-styles-and-emp
- Leadership Styles and Competitive Advantage: Does Employee Creativity Mediate .(2022) .Almheiri
The Relationship
تم الاسترداد من
https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagd%3A2%3A16639074/detailv2?sid=ebsco%3Aplink&link_origin=scholar.google.com&crl=c&id=ebsco%3Aagd%3A155919887&%3Ascholar
- Leadership Dynamics in Organizational Change: An In-Depth .(2024) .Anas Abdullah Alfazan
doi:10.54536/ajmri.v3i1.2393 .Exploration of Public and Private Sectors in Saudi Arabia
- How entrepreneurial competencies influence the leadership style: A .(2023) .Anis Ur Rehman
study of Saudi female entrepreneurs
تم الاسترداد من
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2202025#abstract>
- transactional leadership .(2024) .Ben Lutkevich
تم الاسترداد من
<https://www.techtarget.com/searchcio/definition/transactional-leadership>
- .Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility .(2023) .Catalina Radu
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/375844277_Fostering_a_Positive_Workplace_Culture_Impacts_on_Performance_and_Agility

Influence of Path-Goal Theory of Leadership Styles and the Moderating Role of Task Structure in Leadership on Teachers' Satisfaction, Motivation, and

Performance. (2023). Denward Pacia. تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/372771832_Influence_of_Path-Goal_Theory_of_Leadership_Styles_and_the_Moderating_Role_of_Task_Structure_in_Leadership_on_Teachers'_Satisfaction_Motivation_and_Performance

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A STYLE OF MOTIVATING EMPLOYEES. (2018). Donny Susilo. تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/328167090_TRANSFORMATIONAL_LEADERSHIP_A_STYLE_OF_MOTIVATING_EMPLOYEES

The Impact of Creative Leadership on Enhancing the Level of Organizational Culture (A Field Study on Non-profit Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia). (2025). Ebtisam Abdullah Aljubair. تم الاسترداد من [/https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/6](https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/6)

Effective Change Management Strategies: Exploring Dynamic Models for Organizational Transformation. (2023). Filiz Mizrak. doi:10.4018/978-1-6684-9814-9.ch009

Leadership and Creativity in Organizational Behavior. (2021). G. James Lemoine. تم الاسترداد من

<https://oxfordre.com/business/display/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-175?d=%2F10.1093%2Facrefore%2F9780190224851.001.0001%2Facrefore-p=emailAI0mhDZwnKyOw&9780190224851-e-175>

The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. (2021). Ghuzayyil Saad Alessa. تم الاسترداد من

<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.682092/full>

The Role of Leadership Style in Organisational Change Management: A Literature Review. (2019). Hassan Elsan Mansaray. doi:10.11648/j.jhrm.20190701.13

How Transformational Leadership Can Inspire Others. (2024). Kendra Cherry. تم الاسترداد من <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>

Leadership Development in Saudi Arabia's Private Sector: A Mixed context=dissertations&https://digital.sandiego.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1197

The Impact of Leadership Style on Improve Performance: A Comparative Approach. (2024). Mahmoud Alghizzawi. تم الاسترداد من https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-56586-1_97

Leadership style and employee readiness: Basic factors of leadership efficiency. (2021). Marijana Rodić. تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/351791108_Leadership_style_and_employee_readiness_Basic_factors_of_leadership_efficiency

Examining the Influence of Organizational Structure and Leadership .(2024) .Muhammad Asif Khan
on Innovation in Hybrid Work Settings: The Mediating Role of Organizational Culture in
Enhancing Team Collaboration and Innovation Outcomes . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/385970937_Examining_the_Influence_of_Organizational_Structure_and_Leadership_on_Innovation_in_Hybrid_Work_Settings_The_Mediating_Role_of_Organizational_Culture_in_Enhancing_Team_Collaboration_and_Innovation_Out

The Effects of Effective Communication on Organizational .(2021) .Mukelabai M. Musheke1
Performance Based on the Systems Theory . تم الاسترداد من
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=107818>

The Influence of Leadership Styles on Organizational Performance .(2024) .Nader Saeed Alkhater
to Small and Medium Telecom Enterprises . تم الاسترداد من
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-55911-2_46

Job satisfaction among physiotherapists in Saudi Arabia: does the .(2018) .Othman Y. Alkassabi
leadership style matter ? تم الاسترداد من
<https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3184-9>

The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work .(2023) .Saeid Karimi
Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital .(2)15 . تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/2/1267>

Transformational leadership on follower's creativity: an empirical study .(2019) .Saud Alarifi
تم الاسترداد من
<https://www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJKMS.2019.099128>

The Situational Leadership Model: How It Works .(2024) .Will Kenton
تم الاسترداد من
<https://www.investopedia.com/terms/h/hersey-and-blanchard-model.asp>

The Role of Inspirational Motivation of Transformational Leadership in .(2023) .Yasmine Hassan
Empowering the Employees in Egyptian Travel Agencies . تم الاسترداد من
https://mjthr.journals.ekb.eg/article_338033_929af94e7afcb3988811098df488717e.pdf

Setting the future of digital and social media marketing research: .(2021) .Yogesh K. Dwivedi
Perspectives and research propositions .59 . تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401220308082>

Impact of Leadership Style on Employee Commitment in King .(2021) .Yousef Omar Takrouni
Abdullah Medical City . تم الاسترداد من
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/65641967/E1001042251-response-content-&=libre.pdf?1612860960Exp&disposition=inline%3B+filename%3DImpact_of_Leadership_Style_on_Employee_C.pdfSignature=giJVXtBRGZEa0rQXMuWKtoCBJ38EaQ77K4~6AOppGxtUnPL1P&ires=1740231377
o

The role of leadership in collective creativity and innovation: Examining .(2022) .Zijian Huang
doi: 10.3389/fpsyg.2022.1060412 .academic research and development environments

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة
- العمر
- الجنس
- الدرجة
- أسئلة الاستبانة
- تدعم الثقافة التنظيمية في الشركة الابتكار والتطوير المستمر.
- تعزز ثقافة الشركة بيئة عمل تعاونية بين الموظفين.
- تتبنى الشركة قيمًا واضحة توجه سلوك الموظفين وتعاملاتهم.
- تحفز ثقافة الشركة الموظفين على المشاركة في صنع القرار.
- تولي الإدارة اهتمامًا كبيرًا بالشفافية والتواصل الداخلي.
- يوجد تعاون وثيق بين الأقسام المختلفة في الشركة لتحقيق تكامل سلسلة التوريد.
- تعتمد الشركة على أنظمة معلومات متقدمة لتسهيل عمليات سلسلة التوريد.
- توفر الشركة قنوات اتصال فعالة مع الموردين لضمان التدفق السلس للمواد.
- يتم تبادل المعلومات بانتظام بين الشركة وشركائها في سلسلة التوريد.
- يساعد تكامل سلسلة التوريد في تحسين الاستجابة لطلبات العملاء بشكل أسرع.
- تحقق الشركة معدلات إنتاجية عالية نتيجة التكامل الفعال في العمليات.
- تساهم الثقافة التنظيمية في تقليل الأخطاء التشغيلية وتحسين الجودة.
- تتيح الإدارة الفعالة لسلسلة التوريد تقليل التكاليف التشغيلية.
- تتمتع الشركة بمستوى عالٍ من رضا العملاء نتيجة كفاءة العمليات التشغيلية.
- تساهم ممارسات سلسلة التوريد المتكاملة في تحقيق ميزة تنافسية للشركة.
- <https://docs.google.com/forms/d/1L1eTvpiSmY1mQlXgAk2RA1Hr68mT3m4bDgDmzdCn8cE/edit>

Abstract

By using Aram's Consulting Company as a case study, this research attempts to examine how organizational culture affects operational performance and the mediating function of supply chain integration. The goal of the study is to shed light on how much organizational culture influences operational process improvement and how it contributes to better integration across supply chain stages. 151 participants, who represented the company's workforce, completed a questionnaire intended to gauge the effects of supply chain integration, organizational culture, and operational performance. As a result, the study was quantitative in nature. To evaluate the study hypotheses and determine the correlations between the variables, the data was analyzed using proper statistical techniques. The findings demonstrated that organizational culture is crucial to raising operational performance since it directly boosts the effectiveness of operational procedures by fostering the values of information sharing, decision-making participation, and creating a positive work atmosphere. The study also demonstrated that supply chain integration serves as a mediating factor that improves the connection between operational performance and organizational culture, underscoring the significance of creating plans that facilitate the integration of diverse organizational activities. Based on these findings, the study suggests implementing administrative rules that improve internal communication channels, assist supply chain integration, and improve the use of contemporary technology in operational process management. The study also recommends more research be done in this field to broaden our knowledge of how organizational culture affects different industries.

Mid-Ocean University
College of Management
Specialization in Business Administration



Title of the research

**The Impact of Organizational Culture on Operational Performance: The Mediating Role of Supply
Chain Integration: An Applied Study on Arams Consulting Company**

Prepared by students/

ID Number:

Supervisor/

Year:

2025