

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في القطاع الخاص
دراسة ميدانية على الشركات المتوسطة في المملكة العربية السعودية

أسم الطالبة

ساره محمد التويجري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
7	1.3.1. على المستوى النظري:
7	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
9	1.5. أهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. مكان تطبيق الدراسة
10	1.9. منهجية الدراسة
10	1.10. الدراسة الميدانية
12	1.11. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة:
15	2.2. المتغير المستقل
15	2.3. المتغير التابع
16	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
17	2.5. الخاتمة
18	2. قائمة المراجع
19	3. الملاحق

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد الثقافة التنظيمية من أبرز العوامل غير الملموسة التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الأفراد داخل المنظمات. فهي تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والتصورات التي يشترك فيها أفراد المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتؤثر في طريقة تعاملهم مع بعضهم البعض ومع أصحاب المصلحة الخارجيين. في الوقت الراهن، ومع تزايد التنافس في بيئة الأعمال واشتداد الضغوطات المتعلقة بالإنتاجية والجودة والاستبقاء الوظيفي، أصبح من الضروري للمنظمات أن تولي اهتماماً كبيراً لبناء ثقافة تنظيمية قوية وفعالة تساهم في تحسين الأداء العام للموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة .

ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك فجوات معرفية لا تزال قائمة، خاصة فيما يتعلق بقياس أثر الثقافة التنظيمية في السياق السعودي، وتحديدًا داخل الشركات المتوسطة التي تشكل العمود الفقري للاقتصاد الوطني. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التي تربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة (مثل: الالتزام، الابتكار، التوجه نحو النتائج) وبين مستويات الأداء الفردي والمؤسسي، مما يستدعي إجراء دراسة ميدانية لسد هذه الفجوة .

1.2. مشكلة الدراسة :

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها سوق العمل، أصبح للثقافة التنظيمية دورٌ محوري في توجيه سلوك الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم داخل المؤسسات. فالمنظمات لم تعد تُقاس بكفاءتها التشغيلية فقط، بل أيضًا بمدى قدرتها على خلق بيئة عمل قائمة على قيم واضحة، وسلوكيات مشتركة، ومناخ إيجابي يدعم الأداء الفردي والجماعي.

وفي القطاع الخاص على وجه الخصوص، حيث تزداد حدة المنافسة وتتسارع وتيرة التغيير، تُعد الثقافة التنظيمية من العوامل الجوهرية التي يمكن أن تدفع المؤسسة نحو التميز، أو تُشكل عائقًا أمام تحقيق أهدافها. فوجود ثقافة تنظيمية قوية وواضحة قد يساهم في رفع مستوى الانتماء الوظيفي، ويعزز من دافعية الموظفين، ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، بينما غيابها أو ضعفها يؤدي إلى تفكك داخلي وسلوكيات غير منتجة.

ورغم إدراك الكثير من المؤسسات لأهمية الثقافة التنظيمية، إلا أن تأثيرها المباشر على أداء الموظفين ما زال موضوعًا يحتاج إلى المزيد من الدراسة، خاصة في السياق المحلي للقطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. إذ تُظهر الممارسة الإدارية في كثير من الشركات تفاوتًا في مدى استيعاب وتطبيق مفاهيم الثقافة التنظيمية، وهو ما يطرح تساؤلات عدة حول طبيعة العلاقة بين الثقافة السائدة داخل تلك المؤسسات، ومستوى الأداء الوظيفي لموظفيها.

من هنا، تنبع أهمية دراسة هذه المشكلة من أجل الكشف عن أبعاد الثقافة التنظيمية التي تؤثر فعليًا في أداء الموظفين، وفهم طبيعة تلك العلاقة، مما يتيح للمؤسسات اتخاذ قرارات إدارية أكثر فاعلية، مبنية على أسس علمية وتجريبية

1.2.1. فجوات على المستوى النظري :

رغم تعدد النماذج النظرية التي تناولت مفهوم الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء، إلا أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة بشأن طبيعة هذا التأثير، كما أن بعض النماذج لا تأخذ في الحسبان الخصوصية الثقافية والإدارية للمجتمعات الخليجية والعربية. يبرز هنا سؤال جوهري: ما هي طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين؟ وهل تختلف هذه العلاقة باختلاف أبعاد الثقافة التنظيمية؟

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي :

في بيئة الأعمال السعودية، تفتقر الشركات المتوسطة إلى سياسات واضحة لترسيخ ثقافة تنظيمية تعزز من الأداء. كما أن هناك نقصاً في المؤشرات المستخدمة لقياس الثقافة التنظيمية وأثرها على النتائج الوظيفية. ومن هنا تنبع المشكلة التطبيقية للبحث في السؤال التالي

إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركات المتوسطة داخل المملكة العربية السعودية؟

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

كيف تسهم ممارسات الثقافة التنظيمية في تحسين أو إضعاف أداء الموظفين في بيئة العمل في القطاع الخاص؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

يساهم البحث في تطوير المعرفة العلمية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين يعالج الفجوات البحثية الموجودة في الدراسات العربية، من خلال ربط أبعاد الثقافة التنظيمية بالسياق السعودي تحديدًا يقدم نموذجًا نظريًا يمكن أن يبنى عليه باحثون آخرون دراسات مماثلة في قطاعات مختلفة

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يساعد مديري الموارد البشرية في الشركات المتوسطة على فهم دور الثقافة التنظيمية كأداة لتحسين الأداء الوظيفي يمد صناع القرار بمعلومات دقيقة حول كيفية بناء ثقافة تنظيمية فعالة يوفر بيانات ميدانية تدعم تصميم برامج تطوير إداري مبنية على أساس علمي

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في الشركات المتوسطة في القطاع الخاص السعودي؟
2. إلى أي مدى تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين؟
3. ما هي أبعاد الثقافة التنظيمية الأكثر تأثيرًا في رفع أداء الموظف؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الثقافة التنظيمية على الأداء تبعًا للمتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل، سنوات الخبرة)؟
5. كيف يمكن تحسين الثقافة التنظيمية في القطاع الخاص السعودي لتعزيز الأداء؟

1.5. أهداف الدراسة

1.5.1. الهدف العام:

تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية.

1.5.2. الأهداف الفرعية:

1. التعرف على واقع الثقافة التنظيمية في الشركات المتوسطة السعودية.
2. قياس أثر مكونات الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.
3. تحديد الفروق في أثر الثقافة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية.
4. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل التنظيمية.

1.6. فرضيات الدراسة

1.6.1. الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركات المتوسطة في القطاع الخاص.

1.6.2. الفرضيات الفرعية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية تعزى للنوع.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء الموظفين تعزى للمؤهل العلمي.
3. توجد علاقة إيجابية بين الثقافة الابتكارية وارتفاع الأداء الفردي

1.7. نموذج الدراسة

يعتمد نموذج الدراسة على تحديد العلاقة بين المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (أداء الموظفين)، حيث تتضمن الثقافة التنظيمية عددًا من الأبعاد مثل: القيادة، التعاون، الالتزام، الابتكار، بينما يتجسد أداء الموظفين في الكفاءة والجودة والانضباط.

المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية (بأبعادها)

المتغير التابع: أداء الموظفين (بأبعاده)

1.8. مكان التطبيق المقترح للدراسة الميدانية

ستُجرى الدراسة الميدانية على عدد من الشركات المتوسطة والكبرى في القطاع الخاص داخل المملكة العربية السعودية، خصوصًا في المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، والدمام. تم اختيار هذه الشركات نظرًا لتنوعها القطاعي (مثل: الخدمات، الصناعات، التقنية)، مما يتيح فهمًا أعمق لتأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين ضمن بيئات تنظيمية مختلفة. ستُستخدم الاستبيانات كأداة أساسية لجمع البيانات من الموظفين الإداريين والفنيين

1.9. منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعد الأنسب لتحليل العلاقة بين المتغيرات قيد الدراسة. حيث يهدف المنهج الوصفي إلى وصف خصائص الظاهرة (الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين)، في حين يركز المنهج التحليلي على تفسير طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات، واستخلاص النتائج بناءً على البيانات الميدانية

1.10. الدراسة الميدانية

1. تُعد الدراسة الميدانية أحد الأساليب المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات والمعلومات من الواقع الفعلي، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة تعكس طبيعة الظاهرة المدروسة كما هي في البيئة العملية. وتعتمد الدراسة الميدانية على أدوات مباشرة مثل الاستبيانات والمقابلات والملاحظة المنظمة، ما يجعلها تختلف عن الدراسات النظرية التي تقتصر على تحليل الأدبيات والمصادر السابقة.

2. وفي سياق هذا البحث، تم اتباع المنهج الميداني من خلال توزيع استبيانات على عينة من الموظفين العاملين في شركات القطاع الخاص، وذلك لقياس أثر الثقافة التنظيمية السائدة داخل تلك المؤسسات على مستوى أدائهم الوظيفي. وتُعد هذه المقاربة الميدانية خطوة أساسية لفهم العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة بشكل تطبيقي وواقعي، مما يُعزز من مصداقية النتائج ويسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ

1.11. مخطط المشروع المقترح

1. العنوان
2. المقدمة
3. مشكلة البحث
4. أهداف البحث
5. أهمية البحث
6. أسئلة البحث
7. فرضيات البحث
8. الإطار النظري
- الثقافة التنظيمية (المفهوم – الأبعاد – النماذج)
- أداء الموظفين (المفهوم – المؤشرات)
- العلاقة بين المتغيرين
9. الدراسات السابقة
10. منهجية البحث:
- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات البحث (الاستبيان)
- أسلوب التحليل
11. التحليل الإحصائي للبيانات
12. النتائج والمناقشة
13. التوصيات والمقترحات
14. الخاتمة
15. قائمة المراجع
16. الملحق (نسخة من الاستبيان)

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

3.1. المقدمة:

3.2. المتغير المستقل

3.3. المتغير التابع

3.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

3.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- 1/ عبد الحميد، أحمد محمد. (2020). السلوك التنظيمي: مفاهيم وتطبيقات. القاهرة: دار الفكر العربي
- 2/ النجار، يوسف حسن. (2018). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع
- 3/ العساف، صالح بن حمد. (2007). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان
- 4/ الشامى، علي عبد الله. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء الوظيفي. مجلة العلوم الإدارية، 31(2)، 55-80.
- 5/ الزهراني، فهد بن سعد. (2021). أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على أداء العاملين في المنظمات الخدمية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 61(1)، 112-137
- 6/ الفهيد، ناصر بن سليمان. (2022). دور الثقافة التنظيمية في تحسين فعالية القيادة الإدارية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 44(3)، 89-101
- 7/ الخلفي، نوال بنت عبد الله. (2020). تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي. المؤتمر الخليجي الرابع للموارد البشرية، المنامة، البحرين

الملاحق