

تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي
بالتطبيق على شركة صلات في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض
(دراسة حالة)

اسم الطالبة

فاطمة يحيى غالب

2021204405

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1 المقدمة:
4	1.2 مشكلة الدراسة
4	1.2.1 فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
5	1.3 أهمية الدراسة
5	1.3.1 على المستوى النظري:
6	1.3.2 على المستوى التطبيقي:
6	1.4 أسئلة البحث
6	1.5 أهداف البحث
7	1.6 فرضيات البحث
7	1.7 نموذج البحث
8	1.8 منهجية البحث
8	1.9 الدراسة الميدانية
9	1.10 مخطط البحث
10	قائمة المراجع
11	الملاحق

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعَدُّ الثقافة التنظيمية من العناصر الأساسية التي تُشكِّل هوية شركة صلات وتؤثر على كافة جوانب عملها. تتضمن الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والتوقعات التي تسود في الشركة وتوجه سلوك العاملين فيها. هذه الثقافة لا تُشكِّل فقط إطاراً عاماً للسلوكيات، بل تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية. تُسهم الثقافة التنظيمية الفعالة في خلق بيئة عمل محفزة تُعزِّز الإنتاجية وتدعم الابتكار وتُحفِّز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. وفقاً لدراسة قام بها ديل وريتشارد (2008)، يُعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً أساسياً على فعالية الثقافة التنظيمية في المؤسسات. ويشير كوتا وكريتنر (2007) إلى أن الثقافة التنظيمية ليست مجرد مجموعة من القيم والمعتقدات، بل هي نظام معقد يتداخل مع جوانب عديدة من إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات العمل اليومية.

تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأشارت معظمها إلى أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تُساهم في تحسين الأداء الوظيفي. وجدت هذه الدراسات أن العناصر مثل القيادة الفعالة، والاتصال الداخلي الجيد، والاهتمام برفاهية الموظفين، تساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، وجدت دراسة قام بها كوتا وكريتنر (2007) أن الثقافة التنظيمية التي تركز على الابتكار والتعاون تعزز الأداء الوظيفي بشكل كبير. علاوة على ذلك، أكدت الأبحاث أن وجود ثقافة تنظيمية قوية يمكن أن يقلل من معدلات دوران الموظفين ويزيد من رضاهم الوظيفي والتزامهم المؤسسي (صادق وآخرون، 2014). تشير دراسة قام بها هاوس وسبيتزبرغ (2015) إلى أن التحفيز الذاتي والرضا الوظيفي يزدادان بشكل كبير في بيئات العمل التي تتميز بثقافة تنظيمية داعمة وتعاونية.

رغم كثرة الدراسات التي تناولت موضوع الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك فجوات بحثية لا تزال قائمة. تُعاني بعض الدراسات من نقص في التحليل العميق للتأثيرات المتبادلة بين مختلف عناصر الثقافة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي. على سبيل المثال، لم تتناول الكثير من الدراسات كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الصناعات الإبداعية أو التكنولوجيا المتقدمة. كما أن بعض الأبحاث تفتقر إلى الشمولية في تناول مختلف أنواع المؤسسات وظروف العمل المختلفة، مما يترك مجالاً لدراسات أوسع تشمل قطاعات متعددة وبيئات عمل متنوعة (ديفيس وآخرون، 2017). وأشار تقرير من مؤسسة ماكينزي (2019) إلى أن الدراسات السابقة غالباً ما تتجاهل تأثير التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتكنولوجية على الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين.

تُعتبر دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي ذات أهمية كبيرة، حيث يمكن أن تُسهم في تقديم رؤى جديدة تساعد المؤسسات على تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. من خلال فهم العناصر الثقافية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي، يمكن للمؤسسات تبني استراتيجيات فعالة لبناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية. كما أن هذه الدراسة قد تفتح آفاقاً جديدة للبحث في هذا المجال، مما يساهم في تطوير المعرفة الإدارية وتحسين الممارسات الإدارية في المؤسسات المختلفة. أكد بحث أجرته منظمة العمل الدولية (2020) على أهمية الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات. وأشارت دراسة قام بها بورت وآخرون (2021) إلى أن الاستثمارات في تطوير الثقافة التنظيمية تعود بفوائد طويلة الأمد تشمل تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا العملاء.

تكمن مشكلة البحث في محاولة فهم مدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة صلات. هل يمكن أن يُعزَّز الأداء الوظيفي من خلال تعزيز جوانب محددة من الثقافة التنظيمية؟ وما هي العناصر الثقافية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي؟ هذه الأسئلة تدفعنا لاستكشاف العلاقة المعقدة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشكل أكثر تفصيلاً، ومعرفة كيف يمكن للمؤسسات تحسين ثقافتها لتحقيق أداء وظيفي أفضل. وفقاً لدراسة قام بها مارتينيز (2016)، تبين أن بعض المؤسسات تعاني من انخفاض الأداء الوظيفي بسبب عدم توافق الثقافة التنظيمية مع أهدافها واستراتيجياتها. كما أشار جونسون وبراون (2018) إلى أن فهم تأثيرات التغيرات الثقافية يمكن أن يساعد المؤسسات في تحقيق أداء أعلى واستدامة أكبر.

الغرض من هذا البحث هو تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة صلات، وذلك من خلال دراسة العناصر المختلفة التي تشكل الثقافة التنظيمية وكيفية تأثيرها على سلوك وأداء الموظفين. ويتضمن الغرض الرئيسي من هذا البحث فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي من خلال تحليل كيفية تأثير القيم والمعتقدات والممارسات السائدة في الشركة على أداء الموظفين، واستكشاف ما إذا كانت هناك علاقة سببية بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين. وتحديد العناصر الأساسية للثقافة التنظيمية الفعالة من خلال تحديد المكونات الرئيسية للثقافة التنظيمية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي، مثل القيادة، والاتصال الداخلي، والتحفيز، والدعم المؤسسي. وستشمل هذه الدراسة استطلاع سيتم نشره وجمعه على مجموعة من العاملين في شركة صلات لحلول الأعمال من خلال التحليل الكمي والنوعي.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى توفير رؤى جديدة وفهم أعمق للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، مما يمكن المؤسسات من تبني استراتيجيات ثقافية فعالة تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزز من أداء موظفيها. هذا البحث يأتي استجابة للحاجة الملحة لفهم كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تكون أداة قوية لتحفيز الموظفين وتعزيز الإنتاجية في بيئات العمل المختلفة.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم الاهتمام الكبير الذي أولته الدراسات السابقة لموضوع الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الأداء الوظيفي، إلا أن هناك العديد من الجوانب التي لا تزال غير واضحة أو لم تتم معالجتها بالشكل الكافي. تتفاوت نتائج الدراسات وتفسيراتها بسبب الاختلافات في البيئات التنظيمية والعوامل الثقافية المتنوعة، مما يترك مجالاً واسعاً للاستكشاف والتعمق في هذه العلاقة. تعتبر الفجوات في الأدبيات الحالية دافعاً رئيسياً لإجراء هذا البحث، حيث تبرز الحاجة إلى فهم أعمق وأكثر دقة للتأثيرات المتبادلة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، سواء على المستوى النظري أو العملي.

ويمكن تقسيم مشكلة البحث إلى فجوات نظرية وفجوات تطبيقية كالتالي:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1. تحليل شامل للعناصر الثقافية: العديد من الدراسات ركزت على عناصر محددة من الثقافة التنظيمية مثل القيادة أو التواصل، ولكن هناك نقص في الأبحاث التي تحلل بشكل شامل كيف تتفاعل هذه

العناصر مع بعضها البعض لتؤثر على الأداء الوظيفي. يُعدُّ هذا التحليل الشامل ضروريًا لفهم الديناميكيات المعقدة التي تشكل بيئة العمل.

2. التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية: هناك نقص في الأبحاث التي تدرس تأثير التغيرات السريعة في الاقتصاد والتكنولوجيا على الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي. البيئة التنظيمية الحالية تتغير بشكل مستمر، مما يتطلب فهمًا أعمق لكيفية استجابة الثقافة التنظيمية لهذه التغيرات وتأثيرها على الأداء.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

1. تطبيق الاستراتيجيات الثقافية: رغم وجود العديد من التوصيات النظرية حول كيفية تحسين الثقافة التنظيمية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تتابع تطبيق هذه الاستراتيجيات على أرض الواقع وتقييم نتائجها الفعلية. هذه الفجوة تعيق المؤسسات من تبني ممارسات فعالة مبنية على الأدلة.

2. قياس الأداء الوظيفي: تفتقر الدراسات إلى استخدام أدوات موحدة ومقبولة عالميًا لقياس الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى نتائج متباينة وصعوبة في مقارنة البيانات عبر الأبحاث المختلفة. هذا النقص في أدوات القياس يعوق الوصول إلى استنتاجات دقيقة وشاملة.

3. تأثير العوامل الخارجية: هناك نقص في الأبحاث التي تأخذ في الاعتبار تأثير العوامل الخارجية مثل الثقافة الوطنية، والسياسات الحكومية، والوضع الاقتصادي العام على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي. فهم هذه العوامل يمكن أن يقدم رؤى أكثر شمولية ودقة.

بناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيسي لهذا البحث في:

"كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة صلات؟"

1.3. أهمية الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تقديم فهم أعمق وأكثر تفصيلاً للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، مما يساهم في سد الفجوات البحثية الموجودة وتقديم رؤى عملية يمكن تطبيقها في العالم الحقيقي. من خلال تناول الفجوات النظرية والعملية في الأدبيات الحالية، يسعى البحث إلى تحقيق تقدم ملموس في هذا المجال وتقديم مساهمات قيمة للأوساط الأكاديمية والممارسات الإدارية في المؤسسات.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في هذا البحث على المستوى النظري بالنقاط التالية:

1. حل مشكلة نظرية: يساهم البحث في حل المشكلات النظرية المتعلقة بكيفية تأثير عناصر الثقافة التنظيمية المختلفة على الأداء الوظيفي. سيقدم البحث نموذجًا شاملاً يتناول التفاعلات المعقدة بين القيم والمعتقدات والممارسات التنظيمية، مما يعزز الفهم النظري لهذه العلاقة.

2. معالجة فجوة في الأدبيات: يتناول البحث الفجوات المحددة في الأدبيات السابقة، مثل نقص التحليل الشامل للعناصر الثقافية وعدم مراعاة التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية. من خلال التركيز على هذه الجوانب، سيساهم البحث في توفير قاعدة معرفية أوسع وأكثر شمولية.

3. **بناءً على الأبحاث الموجودة:** يعتمد البحث على الدراسات السابقة ويقوم بتوسيعها من خلال تقديم رؤى جديدة وتفسير أكثر دقة للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي. سيساهم البحث في تطور الأدبيات الأكاديمية من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة تستند إلى أطر نظرية متينة.
4. **اقترح فهم جديد للموضوع:** سيقدم البحث فهماً جديداً لكيفية تفاعل العناصر الثقافية المختلفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي في بيئات عمل متنوعة. هذا الفهم الجديد سيتيح للباحثين تطوير نظريات أكثر تعقيداً ومرونة تتناسب مع التغيرات المستمرة في بيئات العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

وعلى الجانب التطبيقي، فإن أهمية هذا البحث تتمثل بالنقاط التالية:

1. **تقييم وتحسين الأداء الوظيفي:** سيقدم البحث توصيات يمكن لشركة صلات استخدامها لتقييم ثقافتها التنظيمية الحالية وتحديد نقاط القوة والضعف فيها. هذا التقييم سيمكن المؤسسات من اتخاذ إجراءات مستنيرة لتحسين الأداء الوظيفي.
2. **تقديم حلول عملية:** سيوفر البحث توصيات عملية لشركة صلات حول كيفية تحسين ثقافتها التنظيمية لتعزيز الأداء الوظيفي. ستكون هذه التوصيات مستندة إلى نتائج البحث، مما يجعلها قابلة للتطبيق وفعالة في تحسين بيئات العمل.
3. **تحفيز الابتكار والتطوير المؤسسي:** من خلال فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، يمكن للشركة تبني ممارسات تعزز الابتكار والتطوير المؤسسي. سيعزز البحث من قدرة الشركة على خلق بيئات عمل تحفز الإبداع والتميز.
4. **توفير قيمة عملية لشركة صلات:** سيساهم البحث في تقديم قيمة عملية مباشرة للشركة من خلال تحسين رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. كما سيمكن البحث الشركة من تبني استراتيجيات ثقافية تدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل.

1.4. أسئلة البحث

استناداً إلى السؤال الرئيسي "كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة صلات؟"، يمكن تقسيمه إلى أسئلة فرعية أكثر تحديداً تساعد في استكشاف مختلف جوانب الموضوع بشكل مفصل كما يلي:

1. ما هي العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية في شركة صلات؟
2. كيف تؤثر قيم ومعتقدات القيادة في شركة صلات على الأداء الوظيفي للموظفين؟
3. ما هو تأثير التواصل الداخلي في شركة صلات على أداء الموظفين؟
4. كيف يساهم الدعم المؤسسي والتحفيز في شركة صلات في تحسين الأداء الوظيفي؟

1.5. أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي من هذه الدراسة في "توضيح تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في شركة صلات"، ويندرج تحتها مجموعة من الأهداف الفرعية المتمثلة بالآتي:

1. تحديد العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية في شركة صلات مثل القيم والمعتقدات والسلوكيات.
2. تحليل تأثير قيم ومعتقدات القيادة على الأداء الوظيفي للموظفين في شركة صلات مثل النزاهة والابتكار على مستوى أداء الموظفين من خلال مقارنة أداء الموظفين في الأقسام ذات القيادة القوية مع الأقسام الأخرى.
3. تقييم تأثير التواصل الداخلي في شركة صلات على أداء الموظفين مثل الاجتماعات والبريد الإلكتروني وأثرها على أداء الموظفين من خلال قياس رضا الموظفين عن قنوات التواصل وتحليل نتائج الأداء.
4. تحليل تأثير الدعم المؤسسي وبرامج التحفيز في شركة صلات على أداء الموظفين مثل المكافآت والحوافز المالية والتقدير الرسمية.

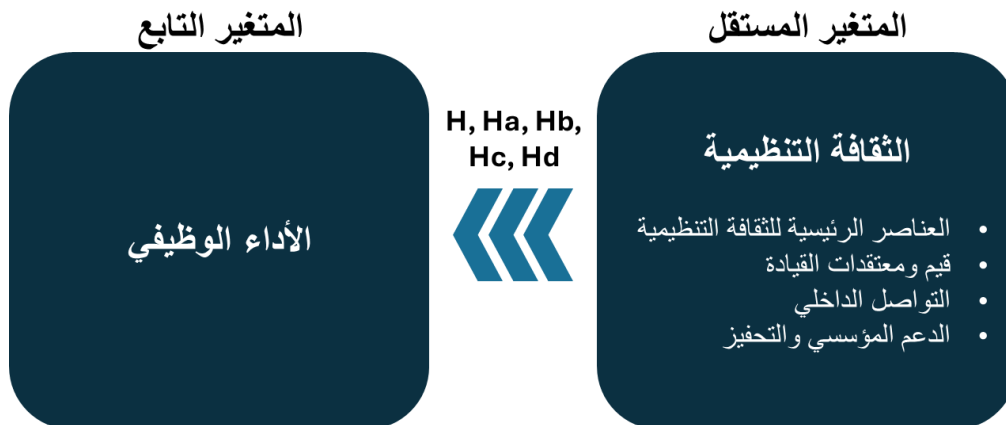
1.6. فرضيات البحث

تتمثل الفرضية الرئيسية (H) من هذه الدراسة في أن "العناصر الثقافية مثل القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة في شركة صلات تسهم في تشكيل سلوكيات الموظفين وأدائهم الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل محفزة ومتعاونة"، ومنها يمكن صياغة الفرضيات الفرعية كالآتي:

1. **Ha:** تسهم العناصر الثقافية مثل القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة في شركة صلات في تشكيل سلوكيات الموظفين وأدائهم الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل محفزة ومتعاونة.
2. **Hb:** تؤثر قيم ومعتقدات القيادة التحفيزية مثل النزاهة والابتكار والتقدير بشكل إيجابي على أداء الموظفين من خلال تعزيز روح الفريق والدافع لتحقيق الأهداف التنظيمية.
3. **Hc:** يسهم التواصل الداخلي الفعال والشفاف في شركة صلات في تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز الفهم الواضح للأهداف والتوقعات وتقليل التوتر وزيادة التفاعل بين الأفراد.
4. **Hd:** يساهم الدعم المؤسسي وبرامج التحفيز المختلفة مثل المكافآت والحوافز المالية والتقدير الرسمية في زيادة تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي بشكل ملحوظ.

1.7. نموذج البحث

في الشكل التالي نوضح العلاقة بين أهداف البحث ومتغيراته وفرضياته:

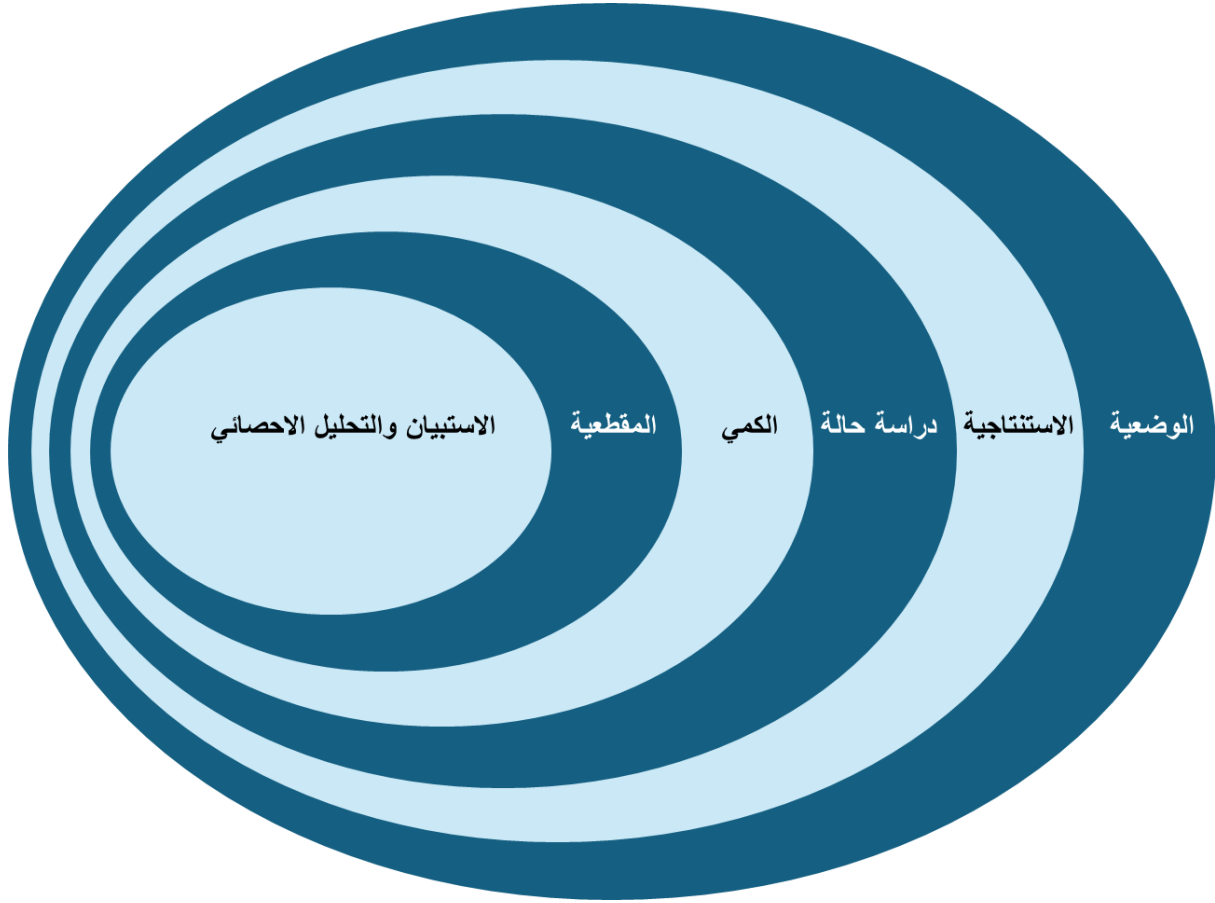


الشكل 1: نموذج العلاقة بين أهداف البحث ومتغيراته تم تصميمها بواسطة الباحث

1.8. منهجية البحث

ترتكز منهجية البحث على ستة أركان أساسية يتم من خلالها تنفيذ البحث واستنباط النتائج، وهذه الأركان هي:

1. فلسفة البحث: الوضعية
2. منهج البحث: الاستنتاجية
3. استراتيجيات البحث: دراسة حالة
4. نوع البحث: كمي
5. الأفق الزمني: مقطعية
6. التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



الشكل 2: نموذج بصلة البحث لمنهجية البحث تم تصميمها بواسطة الباحث

1.9. الدراسة الميدانية

تم إجراء هذا البحث على شركة صلات لحلول الأعمال في المملكة العربية السعودية في مدينة الرياض، وهي أول شركة وطنية مرخصة من مجلس الضمان الصحي لتقديم خدمات إدارة دورة الإيرادات للقطاع الصحي وخدمة مزودي الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية. تأسست شركة صلات في 1434 هـ، مستندة على أكثر من 30 عاماً من الخبرات المتراكمة في مجال أتمتة الخدمات الطبية، الاستشارات، وإدارة دورة الإيرادات، وأنشأت أكثر الأنظمة فاعلية لتطوير إدارة دورة الإيرادات.

ظهرت شركة صلات كمزود خدمة احترافية لتلبية المتطلبات المتزايدة للسوق الصحي لتوفير أفضل ممارسة لإدارة دورة الإيرادات لتسهيل عمليات سداد المستحقات في التعاملات مع الجهات الدافعة وتخفيف المخاطر وزيادة هامش الربح.

تتعامل شركة صلات مع تحديات هذا المجال من خلال تقديم خدمات إدارة دورة الإيرادات والتقنيات والأنظمة الإلكترونية الداعمة لها، والتي تم تصميمها لتحقيق زيادة الربحية، ولزيادة فاعلية عمليات الفوترة الطبية، ولتحسين وتطوير الترميز الطبي، ولرفع كفاءة عمليات التحصيل، ولتعظيم أداء دورة الإيرادات، وأخيراً لمواكبة تنظيمات وقرارات الجهات المشرفة في إدارة العلاقة التأمينية.

تقدم شركة صلات العديد من الخدمات التي تساعد في تنمية إيرادات مزودي الخدمات الصحية، ومن ذلك:

 Selat Costing مع ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية يواجه مقدمو الخدمات ضغطاً كبيراً يتمثل في تقديم خدمات المرضى بشكل أكثر فعالية وكفاءة، في ظل الانتقال المستمر نحو الدفع على أساس القيمة مع ضعف توافر أدوات تقدير التكلفة المناسبة لتقييم وقياس وتسجيل وفصل التكاليف الحقيقية للرعاية بدقة. تستخدم صلات تقنيات فعالة لإدارة التكاليف تملك القدرة على قياس الخدمة المقدمة بدقة مما يساعد في تحقيق التوازن بين تقدير تكلفة الخدمة والجودة المقدمة.	 Selat SIRS Intelligence Revenue Solutions تجمع تقنيتنا بين البيانات والخبرة لتطوير حلول برمجية تزيد من أداء الأعمال. إن منهجيتنا في استخدام التطبيقات والتكنولوجيا الحديثة تعتمد على تنفيذ الخدمات بشكل إلكتروني بالكامل، مع الحرص على توفير إمكانية الربط مع مختلف الأنظمة مثل أنظمة المستشفيات (HIS) والمنصة الوطنية لخدمات تبادل البيانات الصحية (NPHIES) وبرامج الترميز وترميز الحزم التشخيصية للمرضى المنومين (DRG) وغيرها من الأنظمة المساندة للمستشفيات وإدارة دورة الإيرادات	 Selat Coding يطلق الترميز الطبي على عملية تحويل التشخيصات والإجراءات والخدمات الطبية المقدمة للمريض إلى رموز (أبجدية / رقمية) طبية عالمية. وتتخذ هذه الرموز الخاصة بالتشخيصات والإجراءات من وثائق السجلات الطبية. ويندرج تحت الترميز الطبي تجميع وترميز الحزم التشخيصية (DRG)، الذي يتم عن طريق نظام آلي يعتمد على عدة مدخلات، وتغطي رموز هذه الحزم أسعار جميع الخدمات المقدمة للمرضى المنومين حاملي التأمين الصحي المناسب للمنشأة الصحية.	 Selat RCM هي مجموعة من الإجراءات والعمليات المالية التي تستخدم لإدارة الأنشطة والوظائف الإدارية والطبية المتعلقة بإدارة المطالبات المالية والمدفوعات وتوليد الإيرادات من مختلف أنواع الدافعين. تبدأ إدارة دورة إيرادات الرعاية الصحية عندما يقوم المريض بتحديد موعد لطلب الخدمات الطبية. وتنتهي العملية عندما يتم تحصيل جميع المطالبات ومدفوعات المرضى بشكل كامل.
---	--	--	---

1.10. مخطط البحث

الفصل الأول: المقدمة
الفصل الثاني: الإطار النظري
الفصل الثالث: منهجية البحث
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة المراجع

- ديل وريتشارد. (2008). "الثقافة التنظيمية والأداء: دراسة تحليلية". مجلة إدارة الأعمال الدولية، 15(3)، 263-245.
- كونا وكرينتر. (2007). "الثقافة التنظيمية والإبداع في العمل". مجلة إدارة الموارد البشرية، 22(2)، 198-210.
- صادق وآخرون. (2014). "الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي". مجلة الإدارة العامة، 35(1)، 140-123.
- هاوس وسبيتزبرغ. (2015). "الثقافة التنظيمية والتحفيز الذاتي: دراسة تجريبية". مجلة الإدارة السلوكية، 29(4)، 403-387.
- ديفيس وآخرون. (2017). "الفجوات البحثية في دراسات الثقافة التنظيمية". مجلة العلوم الإدارية، 19(4)، 343-327.
- مؤسسة ماكينزي. (2019). "الثقافة التنظيمية في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية". تقرير سنوي.
- مارتينيز. (2016). "تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في مؤسسات التكنولوجيا". مجلة التكنولوجيا والإدارة، 25(5)، 435-417.
- جونسون وبراون. (2018). "التغيرات الثقافية وأثرها على الأداء الوظيفي". مجلة القيادة الإدارية، 34(2)، 225-210.
- منظمة العمل الدولية. (2020). "دور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي". تقرير سنوي.
- بورت وآخرون. (2021). "استثمارات الثقافة التنظيمية والفوائد طويلة الأمد". مجلة الأعمال والتنمية المستدامة، 30(1)، 130-115.
- Al-Haddad, A. H. S. (2023). Measuring The Role of Organizational Culture on Job Performance-A Field Study on Industrial Sector Institutions in The Sultanate of Oman قياس دور الثقافة التنظيمية علي الأداء الوظيفي دراسة ميدانية علي مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان. Journal of the Advances in Agricultural Researches, 28(4), 852-863.

الملاحق

1. استبيان المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1	يعتبر تعزيز التعاون والفريق جزءاً من الثقافة التنظيمية داخل الشركة					
2	تؤثر الثقافة التنظيمية على تحفيز الموظفين وإشباع احتياجاتهم الأساسية					
3	تؤثر القيم والمعتقدات والعادات الثقافية على سلوك الموظفين والأداء الوظيفي					
4	هناك تأثير الثقافة التنظيمية على التفاعلات بين الموظفين والمديرين وعلى علاقات العمل داخل المنظمة					
5	هناك تأثير للثقافة التنظيمية على مستويات الرضا والالتزام لدى الموظفين					
6	يمكن لإدارة التغيير أن تؤثر على تطوير الثقافة التنظيمية لتحسين الأداء الوظيفي					
7	هناك قيم أو عقبات ثقافية قد تؤثر سلباً على الأداء والرضا في الشركة					
8	يتم تشجيع التفاعل الاجتماعي بين الموظفين خارج ساعات العمل					
9	هناك قواعد وتوجيهات واضحة للسلوك المهني داخل الشركة					
10	تعزز الشركة التواصل الداخلي بين مختلف الأقسام والمستويات					

2. استبيان المتغير التابع (الأداء الوظيفي)

م	العبارة	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
1	تقوم الشركة بتوضيح رؤيتها وأهدافها لموظفيها					
2	تعمل الشركة على تحديد الإجراءات الضرورية لأداء موظفيها من أجل تحقيق أهدافها					
3	تعمل الشركة على تدريب وتطوير مهارات موظفيها من أجل تحسين أدائهم					
4	تسعى الشركة إلى تطبيق التكنولوجيا المتطورة لتحسين أداء موظفيها					
5	تستطيع الشركة التحكم في العوامل المؤثرة في أدائها من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة					
6	ظروف العمل بالشركة محفزة ومساعدة على الأداء بشكل جيد					
7	يوجد نظام تقييم معين تعتمد عليه الشركة					
8	تستخدم الشركة مؤشرات الأداء الوظيفي لتطويره وتحسينه					
9	تتولى الشركة طرق مختلفة لتقييم الأداء مما يساعد في تطوير العمليات					
10	هناك علاقة بين تقييم الأداء وتحسين فعالية وكفاءة مستوى أداء موظفي الشركة					