

عنوان المشروع

تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل : دراسة تطبيقية على
شركة المحمل لخدمات المرافق في جدة

The impact of organizational culture on the
dynamics of work teams: an applied study on Al
Mahmal Facilities Services Company in Jeddah

أسم الطالب

بكر أحمد هوساوي

الرقم الجامعي : 2021206049

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ 2024 الفصل الدراسي

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعتبر الثقافة التنظيمية من أهم ملامح الإدارة الحديثة وتعتبر عنصراً هاماً في تكوين منظمات الأعمال كونها تقوم بدور حيوي في تجسيد وتطوير الفكر الإداري الحديث، كما أنها عنصراً مهماً في التأثير على السلوك التنظيمي، حيث لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها. في العصر الحالي، تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في تحديد نجاح أي منظمة. عادة ما تكون الثقافة التنظيمية هي العامل الذي يميز المنظمات الناجحة عن غيرها. يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل في شركة المحمل بجدة، وهي شركة تمثل نموذجاً مهماً للدراسة في هذا السياق خماسية. (2020).

تعتبر إدارة المشاريع من التخصصات الحيوية التي تساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسات بكفاءة وفعالية. أحد العناصر الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على نجاح المشاريع هو "الثقافة التنظيمية"، إذ تتمحور حول القيم والمعتقدات والممارسات التي تتبناها المؤسسة. الثقافة التنظيمية تؤثر على ديناميكية فرق العمل، مما يعني أنها يمكن أن تعزز أو تعيق التعاون والإنتاجية والابتكار (Hofstede, & Schein, 2010).

يشهد العالم اليوم زيادة كبيرة في التواصل الثقافي نتيجة العولمة وانتشار الأعمال دولياً في الشركات العالمية، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الجوانب الثقافية على ديناميكية هذه الفرق لفهم الظروف التي تعزز الأداء والابتكار، وكيف يمكن تقبل التنوع الثقافي في العديد من البيئات المختلفة، مثل بيئة العمل؛ والتي عادة ما تتواجد بها فرق متعددة اللغات، وعمل مجموعة متنوعة من الأعمار معاً، مع وضع سياسات ضد التمييز بينهم، في أي صرح مؤسسي؛ ويتمثل بوجود عاملين وموظفين من مناطق مختلفة من العالم، وقبول جميع الممارسات والتقاليد الدينية الخاصة بهم، ودعمهم لمشاركة ثقافتهم مع بعضهم. ويشير التنوع إلى كيفية استخدام القيم المكتسبة للتواصل فيما بينهم كاحترام الآخرين فيما بينهم، وتشمل هذه السمات العوامل الديموغرافية مثل (العرق والجنس والعمر) وكذلك القيم والمعايير الثقافية. (روبرتو بلانكارث بيمنتل وآخرون 2010. ص. 340)

كما تركز ديناميكية الجماعة على تحقيق التماسك بين أفراد جماعة العمل الواحدة داخل المنظمة وزيادة التفاعل بين أفرادها، كما يشمل خلق جو يركز على العلاقات الإنسانية المهنية بين أفراد جماعة العمل، ويتحقق ذلك عن طريق الاهتمام بقيم ومعايير الجماعة على إختلاف قيم وإتجاهات أفرادها، تطوير أهدافها، تطوير نظم الإتصال وتبادل المعلومات، ومن ثم توثيق الصلة بين أفراد الجماعة تفاهم متبادل، هناك دراسات عديدة تناولت تأثيرات الثقافة التنظيمية على مختلف جوانب العمل التنظيمي. على سبيل المثال، توصلت دراسة أجراها (Denison 1996) أن للثقافة التنظيمية الجماعية تأثير إيجابي على الأداء العام للمؤسسة. بينما أظهرت نتائج دراسة أخرى أن ثقافة المؤسسات التي تركز على الابتكار والتطوير المستدام تحقق معدلات نجاح أعلى في المشاريع (Cameron & Quinn, 2006)

فالسلك الإنساني الموجود داخل العمل يعكس استجابات التي تصدر عن الفرد نتيجة احتكاكه بغيره من الأفراد و اتصاله ببيئة عمله فيتحقق تنمية للمهارات من خلال عملية التفاعل والتبادل، و بذلك السلوك الإنساني يمثل أحد المحددات الأساسية لكفاءة المنظمة وفعاليتها وفي مجال العمل يحتاج الرؤساء والزعماء و المرؤوسين إلى فهم بعضهم البعض وذلك لأن هذا الفهم يؤثر على نواتج العمل الاقتصادية وكلما زاد الفهم كلما ارتفع أداء الأفراد في المنظمة. (رواينية صفوة، 2016)

1.2. مشكلة الدراسة

تقدم هذه الدراسة نظرة شاملة حول تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل، مع التركيز على شركة المحمل لخدمات المرافق. تم اختيار هذه الشركة نظراً لأهمية خدماتها في القطاع ولتكوينها فرق عمل متخصصة وتعددية. يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تسهم في تطوير استراتيجيات مكافحة التحديات المرتبطة بإدارة فرق العمل وتحسين مستويات الأداء وتنقسم الى فجوات نظرية وفجوات تطبيقية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

ندرة النظريات المتخصصة نقص البيانات الميدانية التطبيقية العديد من الدراسات تركز على الجانب النظري بدون دعم بواسطة بيانات ميدانية تسهم في تأكيد أو نفي الفرضيات. هذا البحث يسعى لجمع بيانات من داخل شركة المحمل لتحليلها واستنباط النتائج. التطبيق المحلي : غالبية الدراسات المشابهة تمت في سياقات ثقافية واجتماعية مختلفة. هذا البحث يركز على السياق المحلي لشركة المحمل بجدة، مما يوفر توجهات وممارسات قد تكون أكثر فعالية في البيئة السعودية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

التفاعل بين المتغيرات: هناك نقص البيانات الميدانية التطبيقية :العديد من الدراسات تركز على الجانب النظري بدون دعم بواسطة بيانات ميدانية تسهم في تأكيد أو نفي الفرضيات هذه الدراسة تسعى لجمع بيانات من داخل شركة المحمل لتحليلها واستنباط النتائج.

التطبيق المحلي : غالبية الدراسات المشابهة تمت في سياقات ثقافية واجتماعية مختلفة. هذا البحث يركز على السياق المحلي لشركة المحمل بجدة، مما يوفر توجهات وممارسات قد تكون أكثر فعالية في البيئة السعودية.

السؤال الرئيسي :

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي: كيف تؤثر الثقافة التنظيمية لشركة المحمل لخدمات المرافق بجدة على ديناميكية فرق العمل فيها ؟

هذا السؤال سيساعد في توجيه البحث لاستكشاف الروابط والتأثيرات بين الثقافة التنظيمية والأداء الجماعي للفرق داخل الشركة، بالإضافة إلى تحديد التحديات والفرص للتحسين.

1.3. أهمية الدراسة

تعتبر الثقافة التنظيمية عاملاً مؤثراً في ديناميكية فرق العمل داخل المنظمات. شركة المحمل بجدة تعد واحدة من الشركات الرائدة في المنطقة، وتحليل تأثير الثقافة التنظيمية فيها يمكن أن يقدم نتائج جوهريّة تسهم في تحسين أداء فرق العمل. سبب اختيار هذا الموضوع يعود إلى الحاجة لفهم أعمق على تأثير الثقافة التنظيمية على تفاعل الأفراد، والتعاون فيها بينهم واتخاذ القرار. هذا الفهم يمكن أن يدعم المدراء وأصحاب القرار في تصميم بيئة عمل أكثر فعالية وإنتاجية.

1.3.1. على المستوى النظري:

نقص الدراسات المحلية والبحوث التي تركز على تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل في السياق السعودي أو المحلي، خاصة في مدينة جدة وشركة المحمل.

الاختلاف الثقافي: الحاجة إلى فهم كيفية اختلاف تأثير الثقافة التنظيمية على فرق العمل في بيئات متنوعة وضمن مختلف الثقافات الفرعية، الحاجة إلى تطوير نماذج واقعية وتطبيقية تساعد في توجيه الشركات لتحسين ثقافتها التنظيمية وأثرها على فرق العمل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

ضعف التواصل الفعال: قد يكون هناك نقص في قنوات التواصل أو عدم فعالية في الاستخدام الأمثل لها بين الأفراد في فرق العمل بسبب تأثيرات الثقافة التنظيمية.

مقاومة التغيير: أيضاً قد تكون هناك مقاومة من الأفراد لإدخال تغييرات جديدة ناتجة عن ثقافة تقليدية أو غير مرنة، مما يؤثر على التكيف والابتكار.

تفاوت الالتزام: قد يؤثر تباين التزام الأفراد بالمبادئ والقيم التنظيمية على الأداء العام للفرق والإنتاجية.

1.4. أسئلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في تحديد الكيفية التي تؤثر بها الثقافة التنظيمية لشركة المحمل على ديناميكية فرق العمل فيها ، وتتمحور حول الأسئلة التالية:

1. ما هي الجوانب المختلفة للثقافة التنظيمية في شركة المحمل ؟
2. كيف تؤثر هذه الجوانب على ديناميكية فرق العمل ؟
3. ما هي التحديات التي تواجه فرق العمل نتيجة هذه الثقافة ؟

1.5. أهداف الدراسة

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية في ديناميكية فرق العمل بشركة المحمل لخدمات المرافق في جدة ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل في شركة المحمل.
2. تحديد العوامل الثقافية التي تؤثر بشكل إيجابي وسلبي على تفاعل فرق العمل.
3. تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية.

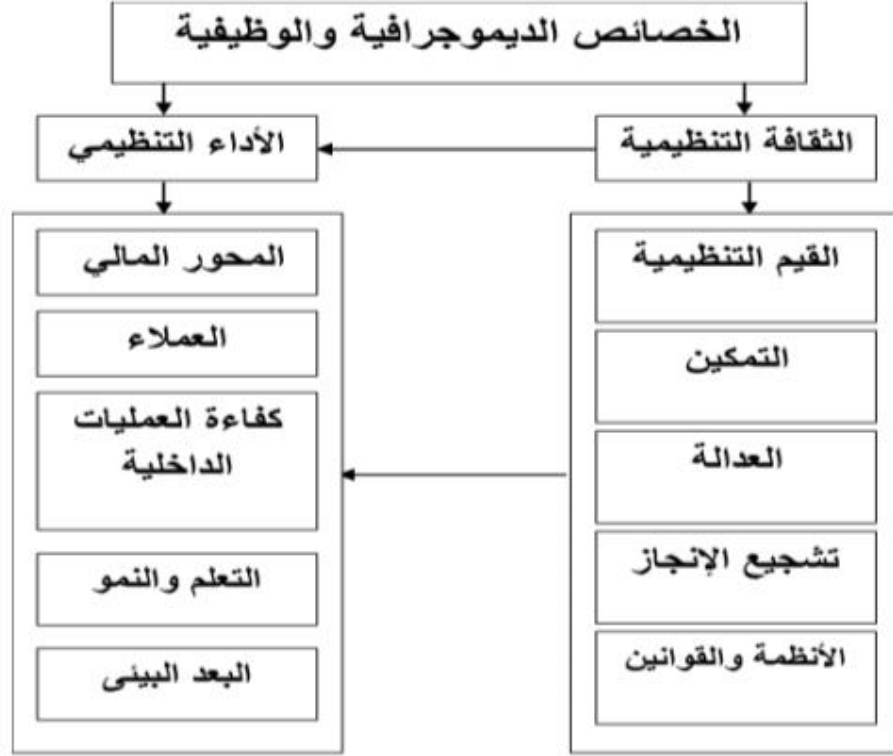
1.6. فرضيات الدراسة

1. الفرضية الرئيسية : تؤثر الثقافة التنظيمية لشركة المحمل على ديناميكية فرق العمل فيها.

2. الفرضيات الفرعية :

- التغيرات في الثقافة التنظيمية تؤدي إلى تغييرات مباشرة في أداء الفرق .
- تعزيز القيم التنظيمية يؤدي إلى تحسين التنسيق والتفاعل بين أعضاء فرق العمل.
- تقبل الاختلافات الثقافية يؤدي إلى انسجام إيجابي لفريق العمل

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

تختلف المناهج باختلاف المواضيع ولكل منهج وظيفة وخصائص يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه ،وبما أن هدف الدراسة يتمثل في الكشف عن مدى تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية فرق العمل في شركة المحمل لخدمات المرافق ، فإن المنهج الأنسب في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه يعتبر عاملاً مشتركاً بين كل المناهج إذ لا يمكن أن يستغني عنه أي باحث في دراسته كون المنهج الوصفي مرن جداً في تحليل الظواهر العلمية المختلفة وتعد المعلومات التي يقدمها دقيقة للغاية كما يقدم تفسيراً واقعياً للعوامل المتعلقة بموضوع الدراسة.

المنهج الوصفي التحليلي:

الوصف: وصف الحالة الحالية للثقافة التنظيمية وديناميكية فرق العمل.

التحليل: تحليل البيانات المستخلصة لتحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية وديناميكية فرق العمل.

المنهج الكمي:

1.9. الدراسة الميدانية

تؤدي الدراسة الميدانية دورا كبيرا في تدعيم الجانب النظري، كون الجانب النظري وحده لا يكفي لإكتشاف أدق المعلومات حول موضوع الدراسة، وللوقوف على مدى تحقيق فرضيات الدراسة قام الباحث باختبار شركة المحمل لخدمات المرافق ، والتي يقع مقرها في المملكة العربية السعودية بمدينة جدة، والتي تقدم عدة خدمات مختلفة للمرافق والمنشآت والتي تضم عدد كبير من الموظفين من مختلف أنحاء العالم. ويرجع السبب لإختيار شركة المحمل لخدمات المرافق كميدان للدراسة بسبب وجود عدة اقسام وعدد العاملين متعددي الثقافات والتدرج في وظائف العاملين وتكامل أدوارهم يساعد على زيادة قوة التفاعل بينهم، حيث أن طبيعة وظائفهم تفرض عليهم العمل الجماعي والتعاون فيما بينهم، وبالتالي لا يمكن لأي عامل أن يقوم بوظيفته بمعزل عن زمالنه في العمل، وهذا يتطلب التماسك بين الأفراد العاملين في الشركة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

المراجع العربية

- حاسي مسعود، ورقلة. (2016). التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات ودوره في ديناميكية جماعة العمل.
- خماسية. (2020). تأثير الثقافة التنظيمية على ديناميكية جماعة العمل.
- رواينية، صفوة، & قنيفة. (2017). أساليب القيادة وأثرها على ديناميكية الجماعة.
- مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. (2022). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية: أ. د. جمال درهم أحمد زيد د. محمود عبده حسن محمد العريزي. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 9(61)، 61-61.
- <http://andalusuniv.net/journ/index.php/AJHSS/article/view/45>
- محمد سعد فهد المشوط. (2011). أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري.
- عبد المجيد قدي، أسس منهجية البحث العلمي في العلوم الاقتصادية مكتبة الشركة الجزائرية ، ط1، 2011
- عمار بوحوش ومحمد محمود الزنيبات، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 1999.

المراجع الاجنبية

- Blancarte Pimentel, R. Religion, culture and sustainable development. (No Title).
- Dani, S. S., Burns, N. D., Backhouse, C. J., & Kochhar , A. K. (2006). The implications of organizational culture and trust in the working of virtual teams. Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture, 220(6), 951-960.
- <http://dx.doi.org/10.1243/09544054JEM415>
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of management review, 21(3), 619-654.
- <https://doi.org/10.2307/258997>
- Brown, A. (1992). Organizational Culture: The Key to Effective Leadership and Organizational Development. Leadership & Organization Development Journal, 13(2), 3-6.
- Baek, P., Chang, J., & Kim, T. (2019). Organizational culture now and going forward. Journal of Organizational Change Management, 32(6), 650-668.

- **Denison, D. R. (2000). Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. The international handbook of organizational culture and climate, 18(4), 347-72.**
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). Essentials of organizational behavior. Pearson Education (us)
- **Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.**