

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Course Syllabus

Dr.

Faculty of Management
Midocean University

تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامي في الرياض

بدر محمد الحربي

232002507

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف :

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث

2026

المحتويات

4.....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
5.....	المقدمة :
5.....	ثقافة المنظمة :
6.....	الرضا الوظيفي :
7.....	الاهمية العلمية :
7.....	الاهمية النظرية :
8.....	مشكلة الدراسة :
9.....	الفجوات على المستوى النظري :
10	الفجوات العلمية :
11	أهمية الدراسة :
12	الأهمية النظرية :
12	الاهمية العلمية :
13	سؤال البحث الرئيسي :
13	الأسئلة الفرعية :
13	اهداف البحث :
14	فرضيات البحث العامة :
14	فرضيات البحث الفرعية :
15	نموذج البحث :
15	الدراسة الميدانية (شركة الخزامى) :
16	منهجية البحث :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تُعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها والمحافظة على قدرتها التنافسية، حيث يرتبط نجاح المنظمة بدرجة كبيرة بمستوى رضا العاملين وانتمائهم لها. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، أصبحت ثقافة المنظمة من العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك الموظفين واتجاهاتهم وأدائهم داخل بيئة العمل.

وتشير ثقافة المنظمة إلى مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة التي تسود بين أفراد المنظمة وتوجه تصرفاتهم وتفاعلاتهم اليومية. وتسهم هذه الثقافة في تشكيل بيئة العمل، وتحديد طبيعة العلاقات بين الموظفين والإدارة، كما تؤثر في مستوى الدافعية والالتزام والرضا الوظيفي لدى العاملين.

ويُعد الرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية المهمة التي حظيت باهتمام الباحثين والممارسين؛ نظراً لارتباطه بالعديد من النتائج الإيجابية مثل زيادة الإنتاجية، وتحسين الأداء، وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل. ويتأثر الرضا الوظيفي بمجموعة من العوامل التنظيمية والشخصية، ومن أبرزها ثقافة المنظمة التي تساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة للعاملين.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية دراسة تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بمدينة الرياض، باعتبارها إحدى الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى إلى تعزيز كفاءة مواردها البشرية وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المؤسسي. وتأتي هذه الدراسة للتعرف على طبيعة الثقافة التنظيمية السائدة في الشركة، ومدى انعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، بما يساهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء التنظيمي.

ومن ثم، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض، والكشف عن مدى تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة على رضا الموظفين، بما يدعم جهود الإدارة في تعزيز بيئة عمل إيجابية وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.

ثقافة المنظمة :

تُعد ثقافة المنظمة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع من قبل الباحثين والممارسين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظراً لدورها المحوري في توجيه سلوك العاملين وتحديد طبيعة العلاقات داخل بيئة العمل. وتمثل ثقافة المنظمة مجموعة القيم

والمعتقدات والتوقعات والمعايير المشتركة التي يتبناها أفراد المنظمة، والتي تؤثر في طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم وأسلوب تعاملهم مع مختلف المواقف التنظيمية.

وتسهم الثقافة التنظيمية في بناء هوية مميزة للمنظمة تميزها عن غيرها من المنظمات، كما تساعد على تحقيق الانسجام بين العاملين وتعزيز شعورهم بالانتماء والالتزام تجاه المنظمة. وتنعكس قوة الثقافة التنظيمية على قدرة المنظمة في مواجهة التحديات والتكيف مع التغيرات البيئية، فضلاً عن تأثيرها في مستوى الأداء والإنتاجية والابتكار.

كما تُعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل المؤثرة في العديد من المتغيرات التنظيمية المهمة، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي ودافعية العاملين. فكلما اتسمت الثقافة التنظيمية بالوضوح والدعم والتقدير والمشاركة، زادت فرص تحقيق بيئة عمل إيجابية تسهم في رفع مستوى رضا الموظفين وتحسين أدائهم.

ونظراً لأهمية هذا المتغير، تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على مفهوم ثقافة المنظمة وأبعادها المختلفة، وبيان دورها في التأثير على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامي بمدينة الرياض، بما يسهم في فهم طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ودعم الجهود الرامية إلى تطوير بيئة العمل التنظيمية.

الرضا الوظيفي :

يُعد الرضا الوظيفي من أبرز المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من دور مهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي ورفع مستوى الأداء والإنتاجية داخل المنظمات. ويعبر الرضا الوظيفي عن المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الموظف تجاه عمله نتيجة تقييمه لمختلف الجوانب المرتبطة بالوظيفة، مثل طبيعة العمل، والأجور والمكافآت، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، وفرص النمو والتطوير المهني.

ويُنظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره مؤشراً مهماً على مدى توافق الموظف مع بيئة العمل وقدرته على تحقيق توقعاته المهنية والشخصية. فعندما يشعر العاملون بالرضا عن وظائفهم، ينعكس ذلك إيجاباً على مستوى التزامهم التنظيمي ودافعيتهم للعمل، كما يسهم في تقليل معدلات الغياب ودوران العمل وتعزيز جودة الأداء.

ومن جهة أخرى، فإن انخفاض مستوى الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ظهور العديد من المشكلات التنظيمية، مثل ضعف الإنتاجية وتراجع الروح المعنوية وزيادة الرغبة في ترك العمل. لذلك تسعى المنظمات الحديثة إلى توفير بيئة عمل محفزة تلبى احتياجات العاملين وتدعم شعورهم بالرضا والاستقرار الوظيفي.

وتبرز أهمية دراسة الرضا الوظيفي في كونه أحد المتغيرات المتأثرة بالعديد من العوامل التنظيمية، ومن أبرزها ثقافة المنظمة، التي تؤثر في إدراك الموظفين لبيئة العمل ومستوى الدعم والتقدير الذي يحصلون عليه. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بمدينة الرياض، وبيان مدى تأثيره بالثقافة التنظيمية السائدة في الشركة.

الاهمية العلمية :

- إثراء الأدب العلمي والمعرفي المتعلق بموضوع ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في مجال الإدارة والموارد البشرية.
- المساهمة في توضيح طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى العاملين.
- توفير إطار نظري يمكن للباحثين والدارسين الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ذات الصلة.
- دعم الجهود البحثية التي تتناول العوامل التنظيمية المؤثرة في سلوك العاملين واتجاهاتهم داخل بيئة العمل.
- إضافة معرفة علمية حول واقع الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي في بيئة الأعمال السعودية.
- تمثل الدراسة مرجعاً علمياً يمكن الاستناد إليه عند إجراء بحوث مشابهة في منظمات أو قطاعات أخرى.

الاهمية النظرية :

- تسهم الدراسة في تعزيز المعرفة النظرية المتعلقة بمفهوم ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي.
- توضيح الأطر والمفاهيم النظرية المرتبطة بالثقافة التنظيمية وأبعادها المختلفة.
- تسهم في تفسير العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي من منظور علمي ونظري.
- تثرى الأدبيات والدراسات السابقة في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي.

- توفر أساساً نظرياً يمكن الاستفادة منه في إجراء دراسات مستقبلية تتناول المتغيرات نفسها أو متغيرات ذات صلة.
- تساعد في توسيع الفهم العلمي للعوامل التنظيمية المؤثرة في اتجاهات وسلوك العاملين داخل المنظمات.
- تمثل مرجعاً علمياً للباحثين والمهتمين بمجال الإدارة والموارد البشرية في البيئة السعودية.

مشكلة الدراسة :

تُعد ثقافة المنظمة من العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك العاملين واتجاهاتهم داخل بيئة العمل، حيث تسهم في تشكيل القيم والمعتقدات والأنماط السلوكية التي تحكم العلاقات التنظيمية وتوجه أداء الموظفين. وقد أصبحت الثقافة التنظيمية في الوقت الحاضر من أهم المقومات التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها على التكيف مع المتغيرات والتحديات المختلفة.

ويُعد الرضا الوظيفي من المؤشرات المهمة التي تعكس مدى رضا العاملين عن وظائفهم وبيئة عملهم، لما له من تأثير مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية والالتزام التنظيمي. وتسعى المنظمات إلى تحقيق مستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي لما يترتب عليه من آثار إيجابية تتمثل في تحسين جودة العمل، وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وتعزيز الولاء والانتماء التنظيمي.

وفي ظل التغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال، تبرز الحاجة إلى توفير ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم العاملين وتلبي احتياجاتهم المهنية، الأمر الذي ينعكس على مستوى رضاهم الوظيفي. وعلى الرغم من أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في التأثير على العاملين، إلا أن درجة تأثيرها على الرضا الوظيفي قد تختلف من منظمة إلى أخرى وفقاً لطبيعة البيئة التنظيمية السائدة.

ومن هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة واقع الثقافة التنظيمية في شركة الخزامي بمدينة الرياض، والتعرف على مدى تأثيرها في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، بما يسهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء التنظيمي.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض، وبيان طبيعة العلاقة بينهما ومدى إسهام الثقافة التنظيمية في تعزيز رضا العاملين.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض؟

الفجوات على المستوى النظري :

تتمثل الفجوات النظرية المتعلقة بدراسة تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض فيما يلي:

1. غياب إطار نظري متكامل يوضح العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي كل على حدة، إلا أن الأدبيات العلمية لا تزال بحاجة إلى إطار نظري متكامل يفسر طبيعة العلاقة بينهما، ويوضح كيفية تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية المختلفة في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

2. محدودية الدراسات التي تناولت أبعاد الثقافة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي

ركزت العديد من الدراسات على الثقافة التنظيمية كمفهوم عام، بينما لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تتناول تأثير أبعادها المختلفة، مثل القيم التنظيمية، والاتصال، والعمل الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار، على الرضا الوظيفي للعاملين.

3. قصور الدراسات المتعلقة ببيئة العمل السعودية

لا تزال الأدبيات العلمية بحاجة إلى مزيد من الدراسات التي تبحث العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في المنظمات السعودية، نظراً لخصوصية البيئة الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر في طبيعة هذه العلاقة مقارنة ببيئات العمل الأخرى.

4. ندرة الدراسات التطبيقية في قطاع الأعمال بمدينة الرياض

على الرغم من وجود دراسات تناولت الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي في قطاعات مختلفة، إلا أن الدراسات التطبيقية التي تركز على الشركات العاملة في مدينة الرياض ما زالت محدودة، مما يستدعي إجراء المزيد من البحوث لفهم واقع الثقافة التنظيمية وتأثيرها على رضا العاملين في هذه البيئة.

الفجوات العلمية :

تتمثل الفجوات العلمية المتعلقة بدراسة تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض فيما يلي:

1. محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في البيئة السعودية

على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي، إلا أن الدراسات التي بحثت العلاقة المباشرة بينهما في البيئة السعودية لا تزال محدودة، مما يستدعي إجراء المزيد من البحوث في هذا المجال.

2. اختلاف نتائج الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة نتائج متباينة بشأن قوة واتجاه العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي، الأمر الذي يتطلب إجراء دراسات إضافية للتحقق من طبيعة هذه العلاقة في بيئات تنظيمية مختلفة.

3. ندرة الدراسات المطبقة على الشركات الخاصة

تركزت العديد من الدراسات السابقة على المؤسسات الحكومية أو التعليمية أو الصحية، في حين أن الدراسات التي تناولت الشركات الخاصة ما تزال أقل نسبياً، مما يبرز الحاجة إلى دراسة هذه العلاقة في شركة الخزامى بالرياض.

4. الحاجة إلى تحديث المعرفة العلمية في ظل المتغيرات التنظيمية الحديثة

تشهد المنظمات تغيرات مستمرة في أساليب الإدارة وبيئات العمل، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسات حديثة تساهم في تحديث المعرفة العلمية المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي.

5. قلة الدراسات التي تناولت أبعاد الثقافة التنظيمية بشكل تفصيلي

لا تزال هناك حاجة إلى دراسات علمية تتناول أثر الأبعاد المختلفة للثقافة التنظيمية بصورة أكثر تفصيلاً، وتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

أهمية الدراسة :

- تستمد الدراسة أهميتها من تناولها لموضوع ثقافة المنظمة وأثرها على الرضا الوظيفي، باعتبارهما من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والموارد البشرية.
- تساهم في توضيح طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى العاملين.
- تساعد في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.
- توفر معلومات ونتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل داخل شركة الخزامى بالرياض.
- تساهم في دعم متخذي القرار من خلال تقديم مؤشرات حول أثر الثقافة التنظيمية في مستوى رضا العاملين.
- تساعد في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي من خلال التعرف على الجوانب الثقافية المؤثرة في العاملين.
- يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في تحسين الأداء التنظيمي وزيادة كفاءة الموارد البشرية.
- تمثل مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي.

الأهمية النظرية :

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في مجال الإدارة والموارد البشرية.
- تساعد في توضيح طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال تقديم إطار علمي يربط بين المتغيرين.
- توفر مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في الدراسات والأبحاث المستقبلية ذات الصلة.
- تسهم في توسيع المعرفة العلمية بالعوامل التنظيمية المؤثرة في رضا العاملين داخل المنظمات.
- تدعم الجهود البحثية الرامية إلى فهم تأثير الثقافة التنظيمية في سلوك العاملين واتجاهاتهم الوظيفية.

الاهمية العلمية :

- تساعد إدارة شركة الخزامى في التعرف على واقع الثقافة التنظيمية السائدة داخل الشركة ومدى تأثيرها على رضا العاملين.
- تسهم في تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتحسين مستوى الرضا الوظيفي.
- تدعم متخذي القرار في وضع سياسات وإجراءات تنظيمية تعزز رضا الموظفين ورفع مستوى أدائهم.
- تساعد في تعزيز الولاء والانتماء التنظيمي لدى العاملين من خلال بناء ثقافة تنظيمية إيجابية.
- تسهم في تحسين كفاءة الموارد البشرية وتقليل المشكلات المرتبطة بانخفاض الرضا الوظيفي مثل الغياب ودوران العمل.
- يمكن أن تستفيد منها المنظمات الأخرى في تطوير ثقافتها التنظيمية وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

سؤال البحث الرئيسي :

" ما تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض؟ "

الأسئلة الفرعية :

- ❖ ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في شركة الخزامى بالرياض؟
- ❖ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض؟
- ❖ ما طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض؟
- ❖ ما مدى تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية في الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض؟
- ❖ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

اهداف البحث :

1. التعرف على تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
2. التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية السائدة في شركة الخزامى بالرياض.
3. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
4. دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
5. تحديد مدى تأثير أبعاد الثقافة التنظيمية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.
6. تقديم توصيات تساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين مستوى الرضا الوظيفي في شركة الخزامى بالرياض.

فرضيات البحث العامة :

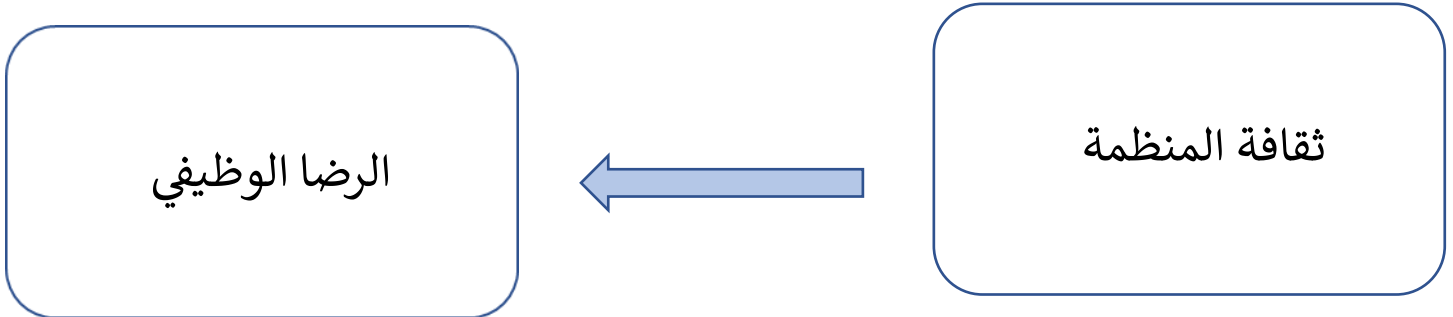
- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول ثقافة المنظمة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- ❖ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

فرضيات البحث الفرعية :

- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيم التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاتصال التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمشاركة في اتخاذ القرار على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.
- ❖ يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأسلوب القيادة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة الخزامى بالرياض.

نموذج البحث :

شكل -1- نموذج البحث



H1, Ha, Hb, Hc, Hd

الدراسة الميدانية (شركة الخزامى) :

<https://alkhozama.com/ar>

تُعد شركة الخزامى إحدى الشركات السعودية الرائدة في مجال إدارة وتطوير العقارات والضيافة، وقد تأسست عام 1995م في مدينة الرياض. وتتميز الشركة بخبرتها الواسعة في إدارة وتطوير المشاريع العقارية والفندقية والتجارية، حيث تمتلك وتدير مجموعة من الأصول والمشروعات البارزة في المملكة العربية السعودية.

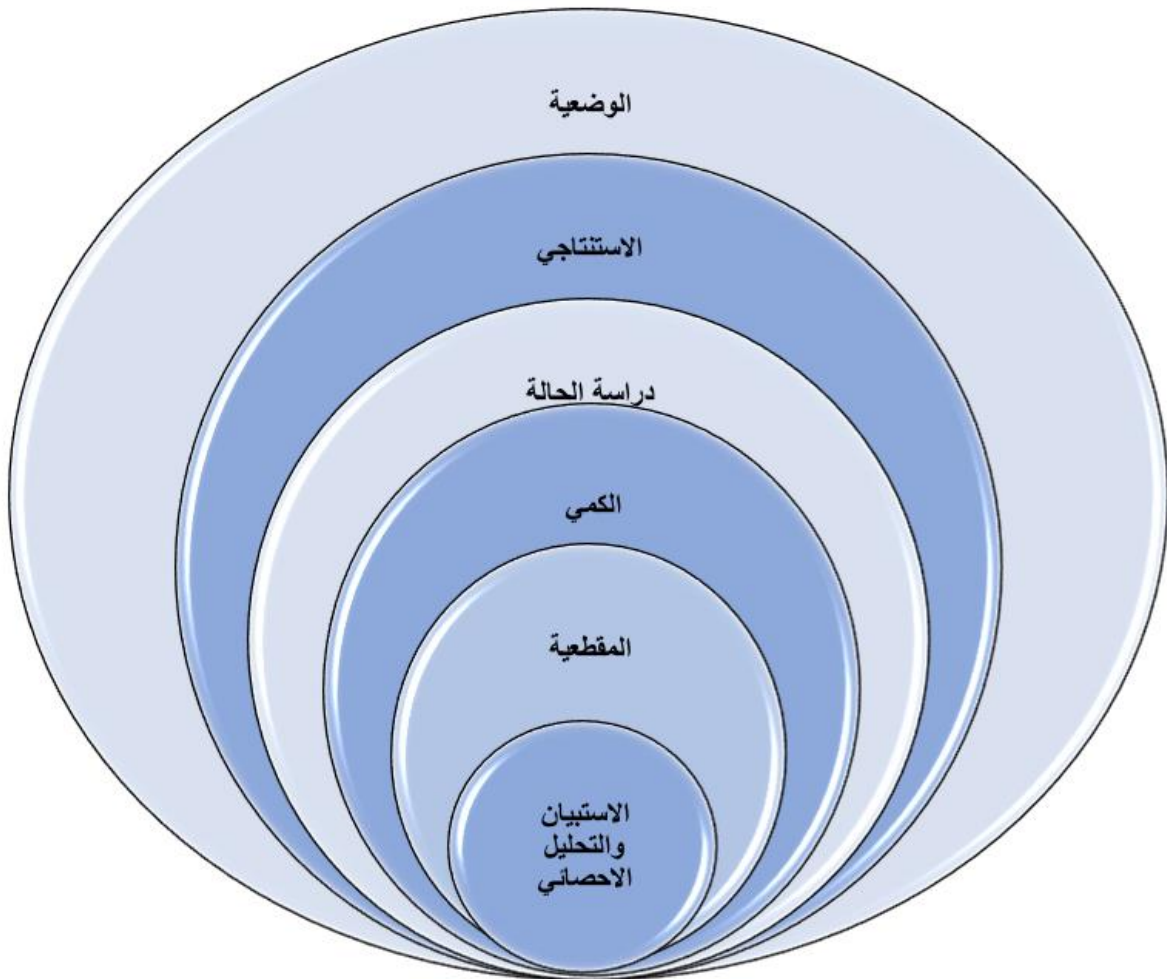
وتسعى شركة الخزامى إلى تقديم خدمات عالية الجودة وفق أفضل الممارسات الإدارية والتشغيلية، مع التركيز على الابتكار والتميز في إدارة الأصول العقارية ومرافق الضيافة. كما تتمتع الشركة بمكانة متميزة في السوق السعودي بفضل خبرتها الطويلة وقدرتها على تطوير وإدارة المشروعات في مواقع استراتيجية داخل المملكة.

وتولي الشركة اهتماماً كبيراً بمواردها البشرية باعتبارها أحد أهم عناصر نجاحها، حيث تعمل على توفير بيئة عمل داعمة تساهم في رفع كفاءة العاملين وتعزيز مستوى الرضا الوظيفي لديهم، بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء وتحقيق الأهداف التنظيمية. ومن هذا المنطلق تم اختيار شركة الخزامى ميداناً للدراسة الحالية للتعرف على تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.

منهجية البحث :

- فلسفة البحث : الوضعية .
- منهج البحث : استنتاجي.
- استراتيجية البحث : دراسة حالة.
- نوع البحث : الكمي .
- الأفق الزمني : المقطعية .
- التقنيات و الإجراءات : الاستبيان و التحليل الاحصائي .

الشكل -2- يوضح منهجية البحث



الشكل-3- هيكل المشروع

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

قائمة المراجع

- سلامة، محمود محمد. وإسماعيل، خالد محمد. وعبد، محمد أحمد. (2023). "تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين: دراسة مقارنة بين المنظمات العامة والخاصة"، مجلة

- عبد الحميد، وليد. وعبد، محمد أحمد. (2022). "الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تحفيز الموظفين: مراجعة الأدبيات"، مجلة العلوم الإدارية والدراسات التجارية

- أحمد، عارف عثمان، والمعمري، عبدالملك أحمد أحمد (2021). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، المجلد (27)، العدد (3)

- أسماء، بركان، ونور الدين، جليد (2017). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (2)، العدد (17).

- السحباني، حسام سالم 2016م، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الابداعي في الوزارات الفلسطينية بغزة، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الأقصى بفلسطين.

- المنهالي، ط. س.، و الادريسي، م. ت. (2021). أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي جامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل.

- النداوي، محمد صالح، الزهيري، & مصطفى محمد. (2020). دور تطوير ثقافة المنظمة في دعم التحول الرقمي.

- العزاوي، سفيان عبد الرزاق (2019). ثقافة المنظمة وأثرها في الإبداع الإداري. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، 15(60)، 1-25.