

تأثير الثقافه التنظيمية على أداء الشركات

(دراسة حالة شركة أكوا باور)

The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance

(A Case Study of ACWA Power)

إعداد الطالب

رأفت محمد عمر العامودي

الرقم الجامعي 242000194

إشراف

د. الفيصـل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا حاسمًا في نجاح الشركات الحديثة، حيث تُعدّ عاملاً أساسيًا يؤثر في كيفية أداء الموظفين وتفاعلهم مع أهداف المؤسسة وتوجهاتها. تُمثّل الثقافة التنظيمية نظامًا من القيم والمبادئ والتوقعات التي تؤثر على السلوك الجماعي للأفراد داخل المنظمة، وتحدد كيفية تعاملهم مع بعضهم البعض ومع المؤسسة ككل. مع تزايد أهمية بيئات العمل الديناميكية والتنافسية، بات من الضروري فهم الثقافة التنظيمية وتأثيراتها العميقة على مختلف جوانب الأداء المؤسسي. ولا يقتصر هذا التأثير على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل فقط، بل يمتد ليشمل تعزيز الالتزام الوظيفي، رفع مستويات الرضا الوظيفي، ودعم الابتكار الذي يتيح للشركات النمو في بيئة عمل تتسم بسرعة التغيرات.

في هذا السياق، تأتي دراسة تأثير الثقافة التنظيمية لشركة أكوا باور على أدائها العام كمحور أساسي، حيث تُعتبر هذه الشركة من المؤسسات الرائدة في مجالات الطاقة المتجددة وتحلية المياه، وتعمل في بيئة شديدة التنافسية والديناميكية تتطلب تكيّفًا مستمرًا وتطويرًا للعمليات والممارسات الداخلية. إن فهم الثقافة التنظيمية لشركة أكوا باور، وتحليل كيفية تأثيرها على أداء الشركة، يُعدّ أمرًا ذا أهمية قصوى من أجل تحديد نقاط القوة والضعف في هذه الثقافة وتوجيهها نحو تحسين الأداء وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

تُواجه أكوا باور تحديات متعددة تتعلق بمواكبة التطورات في قطاع الطاقة والمياه، بالإضافة إلى التفاعل مع قوى السوق والابتكارات التقنية. ويظهر هنا تأثير الثقافة التنظيمية في تعزيز قدرة الشركة على مواجهة هذه التحديات عبر بناء بيئة عمل تدعم الابتكار وتدفع الموظفين نحو تقديم أفضل ما لديهم. ومع ذلك، قد تواجه الشركة عوائق ترتبط بالثقافة التنظيمية إذا لم تكن مكوناتها متوافقة مع الأهداف الاستراتيجية أو إذا كانت تشجع على ممارسات تفتقر إلى التعاون أو تضعف الالتزام الوظيفي.

نُسهف هذه الدراسة في فهم كيفية تحقيق التوازن بين الحفاظ على ثقافة تنظيمية قوية وفي الوقت نفسه العمل على تكيف هذه الثقافة بما يتماشى مع تطلعات الشركة ومتطلبات السوق. سنُقدم الدراسة تقييمًا لمدى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء العام لشركة أكوا باور، من خلال تحليل كيفية تأثير القيم والممارسات والسياسات الداخلية على الموظفين ومستويات الإنتاجية والالتزام والابتكار. كما ستبحث الدراسة في مدى توافق الثقافة التنظيمية الحالية مع الأهداف الاستراتيجية للشركة، وهو عامل مهم لتحقيق النجاح في الأمد الطويل.

من هنا، تأتي أهمية الدراسة، حيث إنها لا توفر فقط بيانات كمية ونوعية حول تأثير الثقافة التنظيمية، بل تقدم رؤى عملية تُمكن أكوا باور من تعزيز بيئة العمل وزيادة مستوى التفاعل بين الموظفين والأهداف المؤسسية. إن النتائج المتوقعة لهذه الدراسة قد تسهم في تقديم توصيات تستند إلى أسس علمية يمكن للشركة اتباعها لتحسين ثقافتها التنظيمية وجعلها أكثر ملاءمة لبيئة عمل ديناميكية تنافسية، مما يسهم في تعزيز الأداء وتحقيق النمو المستدام للشركة.

تأتي هذه الدراسة أيضًا لتسدّ فجوة معرفية حول تأثير الثقافة التنظيمية في الشركات العاملة في مجالات الطاقة والمياه، خاصة في منطقة الشرق الأوسط التي تشهد تطورًا سريعًا في هذه الصناعات، حيث تتزايد الحاجة إلى تطبيق استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة. من خلال هذه الدراسة، تسعى أكوا باور ليس فقط إلى تحقيق أهدافها الخاصة بل إلى المساهمة في تطوير نماذج إدارية يمكن أن تستفيد منها شركات أخرى في المنطقة.

مشكلة الدراسة:

يُعد تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الشركات من المواضيع الحيوية التي تُسهم في فهم كيفية تفاعل العاملين مع بيئاتهم وتحقيق الأهداف التنظيمية. تتمحور مشكلة البحث حول دراسة كيفية تأثير الثقافة التنظيمية لشركة أكوا باور على أدائها العام، وما إذا كانت هذه الثقافة تساعد في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز مستوى الابتكار والإنتاجية، أم تُشكل عائقًا أمام تحقيق هذه الأهداف.

في شركة أكوا باور، التي تعمل في مجال تطوير وتشغيل مشاريع الطاقة والمياه، تعتبر الثقافة التنظيمية جزءاً أساسياً من بيئة العمل؛ فهي تشمل القيم والمبادئ والسياسات التي توجه سلوك العاملين وتُحدد توقعاتهم. تعكس مشكلة البحث هنا الصعوبات التي قد تواجه الشركة نتيجة لعدم توافق الثقافة التنظيمية مع الأهداف التشغيلية أو نتيجة لممارسات قد تؤدي إلى تآكل التزام العاملين وتحفيزهم.

يطرح البحث تساؤلات حول ما إذا كانت ثقافة أكوا باور التنظيمية تُشجع على التعاون والابتكار أم تُحافظ على هيكل جامد يحد من التغيير، وكيف يؤثر ذلك على الأداء الكلي للشركة.

وبالتالي تكمن مشكلة البحث الرئيسية في الاجابة عن السؤال الرئيسي الاتي:

ما هو تأثير الثقافه التنظيمية على اداء الشركات دراسة حالة شركة أكوا باور؟

أهمية الدراسة:

- يُساهم البحث في سد فجوة معرفية من خلال تقديم رؤى شاملة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي، حيث يبرز دور القيم والمبادئ والسياسات التنظيمية في تحسين جودة الأداء وزيادة الإنتاجية.
- يساعد البحث في توضيح كيف يمكن للثقافة التنظيمية أن تكون عاملاً محفزاً للإبداع داخل المؤسسة، وهو أمر بالغ الأهمية للشركات العاملة في مجالات تتطلب الابتكار المستمر مثل أكوا باور التي تعمل في مجالات الطاقة والمياه.
- يمكن أن تستفيد إدارة أكوا باور من نتائج هذا البحث في تحديد نقاط القوة والضعف في ثقافتها التنظيمية. توفر النتائج رؤى عملية قد تساعد في اتخاذ قرارات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء الوظيفي.
- يوضح البحث كيف تسهم الثقافة التنظيمية في زيادة مستوى التعاون والانتماء لدى الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجية العمل ورضا العاملين، وهو أمر ضروري لتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.
- يُمكن أن تُستخدم نتائج البحث في وضع استراتيجيات لتحسين الأداء في الشركات، ليس فقط في أكوا باور بل أيضاً في شركات أخرى تعمل في قطاعات مشابهة، مما يُعد إضافة قيّمة إلى الأدبيات العلمية في مجالات إدارة الأعمال والثقافة التنظيمية.
- تعد أكوا باور شركة رائدة في قطاع الطاقة، وبالتالي فإن استراتيجياتها ونتائج البحث عن ثقافتها التنظيمية يمكن أن تكون نموذجاً يمكن تطبيقه في شركات أخرى تسعى لتحقيق نتائج مشابهة في بيئات عمل ديناميكية.
- يساهم البحث في إثراء المعرفة الأكاديمية حول موضوع الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء، مما يوفر مرجعاً مهماً للباحثين والمهتمين بدراسة هذا المجال، ويساهم في تشجيع المزيد من الدراسات المستقبلية.

أهداف الدراسة:

- يهدف البحث إلى دراسة كيفية تأثير مكونات الثقافة التنظيمية على مؤشرات الأداء المختلفة لشركة أكوا باور، مثل الكفاءة الإنتاجية، رضا الموظفين، والالتزام بالمعايير والجودة.
- يسعى البحث إلى فهم كيف تؤثر العناصر الثقافية مثل القيم، السياسات، وأنماط القيادة في الشركة على مستوى الإبداع والابتكار بين العاملين ومدى مساهمة هذه العوامل في تطوير بيئة عمل محفزة.
- يهتم البحث بتحليل مدى انسجام الثقافة التنظيمية لأكوا باور مع أهدافها الاستراتيجية والتشغيلية، وقياس تأثير هذا التوافق أو عدمه على تحقيق هذه الأهداف بكفاءة.
- من خلال التحليل والتقييم، يسعى البحث إلى تقديم مقترحات عملية تهدف إلى تعزيز الثقافة التنظيمية في الشركة بحيث تدعم الأداء وتعزز الإنتاجية وتزيد من رضا الموظفين.
- يهدف البحث إلى استكشاف كيفية مساهمة الثقافة التنظيمية في تحفيز الموظفين على التعاون، الالتزام، والانتماء لمكان العمل، وبالتالي تحسين الأداء الفردي والجماعي.

تساؤلات الدراسة:

- ما هي مكونات الثقافة التنظيمية في شركة أكوا باور؟
- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء العام للشركة؟
- ما هو دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع والابتكار داخل الشركة؟
- هل هناك توافق بين الثقافة التنظيمية والأهداف الاستراتيجية لشركة أكوا باور؟
- كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على مستوى التعاون والالتزام الوظيفي بين الموظفين؟
- ما هي التحديات التي تواجهها أكوا باور في تعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الأداء والابتكار؟
- ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها لتحسين الثقافة التنظيمية في أكوا باور؟

فروض الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية في شركة أكوا باور ومستوى الإنتاجية العامة للعاملين.
- تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي على مستوى الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة أكوا باور.
- تساهم الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار في تحسين الأداء الإبداعي للموظفين في شركة أكوا باور.
- ترتبط الثقافة التنظيمية بشكل وثيق بمستوى رضا الموظفين في شركة أكوا باور.

الدراسات السابقة:

دراسة محمد، (2019) هدف الي بيان مدي تأثير الثقافة التنظيمية على اتخاذ القرارات بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية وذلك من وقد تم اخذ عينه من 369 عامل من المجتمع محل الدراسة البالغ 9388 عامل في خمسة بنوك تجارية، وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة ، وتم قياس الثقة التنظيمية من خلال الأبعاد ممارسات الإدارة - الثقة - العمل الجماعي وقد توصل البحث الي عده نتائج اهمها : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية واتخاذ القرارات، حيث يمكن التنبؤ بمستويات اتخاذ القرارات من خلال قياس أبعاد الثقافة التنظيمية وأكثر المتغيرات المستقلة تأتي على التوالي وهي ممارسات الإدارة ثم الثقة ثم العمل الجماعي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للعوامل الديموغرافية في العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية واتخاذ القرارات عدا الوظيفة حيث يوجد فروق ذات دلالة إحصائية للوظيفة في العلاقة بين أبعاد الثقافة التنظيمية واتخاذ القرارات.

دراسة (Agha Davood et al., 2021) هدفت إلى استكشاف تأثير نظام التدوير الوظيفي على دوافع العمل تمثل المجتمع الإحصائي للدراسة من 850 فردا مديرين وخبراء وموظفين بمنطقتين لنقل الغاز بإيران ، وتم استخدام اسلوب العينات العشوائية الطبقية، حيث تمثل حجم العينة من 285 شخصا. واعتمدت الدراسة على الاستبيان المكون من 20 فقرة ، من أجل وصف البيانات واختبار فرضيات البحث تم الاعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية مثل معامل ارتباط بيرسون والانحدار ، برنامج SPSS ورمج LISREL ، وتمثلت أبعاد التدوير الوظيفي في تنمية رأس المال البشري والتغيرات في رأس المال البشري تمثلت أهم نتائج الدراسة في أبعاد التدوير الوظيفي وهناك ارتباط وتأثير معنوي من تنمية رأس المال البشري والتغيرات في رأس المال البشري على الحماس والدافعية للعمل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية لهذه الدراسة تتناول الأطر المفاهيمية والنظريات التي تفسر العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء الشركات، إذ تعتبر هذه العلاقة محورية في فهم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي. تهدف هذه المنطلقات إلى تزويد الدراسة بأساس نظري متين يمكن من خلاله تحليل نتائج البحث وإيجاد تفسيرات منطقية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي لشركة أكوا باور. فيما يلي أبرز المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية الثقافة التنظيمية:

تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير التي تؤثر على سلوك الأفراد داخل المؤسسة. تتضمن الثقافة التنظيمية عدة عناصر تشمل القيم الأساسية، والتوقعات، والممارسات، والرموز، والتقاليد التنظيمية، وتلعب دورًا هامًا في توجيه تصرفات الأفراد وتحديد أسلوب التفاعل بينهم. وبناءً على نظرية الثقافة التنظيمية، يتم تحديد كيف تؤثر القيم والسلوكيات المشتركة داخل المنظمة على الأداء، والتزام الأفراد، ورضاهم الوظيفي.

2. نظرية القيم المشتركة:

تركز هذه النظرية على أهمية القيم المشتركة بين الأفراد في بيئة العمل، حيث تُعزز هذه القيم من التماسك الاجتماعي وتحفز الأفراد على تحقيق الأهداف المشتركة للمؤسسة. في شركة أكوا باور، من المهم فهم كيف تسهم القيم المشتركة في تحسين الالتزام الوظيفي وزيادة مستويات الإنتاجية، خاصةً في بيئة تعتمد على العمل الجماعي والتفاعل الفعال بين الموظفين.

3. نظرية الأداء التنظيمي:

توضح هذه النظرية العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي، حيث تؤكد أن الشركات ذات الثقافة التنظيمية القوية تكون غالبًا أكثر نجاحًا من الشركات ذات الثقافة الضعيفة. تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أداء شركة أكوا باور من خلال قياس عدة معايير تشمل الإنتاجية، الجودة، الابتكار، والرضا الوظيفي، وذلك بناءً على هذه النظرية لفهم التأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية على الأداء.

4. نموذج ديناميكية الثقافة:

يعتبر هذا النموذج أن الثقافة التنظيمية تتغير وتتطور باستمرار، حيث تتأثر بالتغيرات الداخلية والخارجية. في سياق شركة أكوا باور، يمكن أن يكون للتطورات التقنية ومتطلبات السوق والابتكارات تأثير على الثقافة التنظيمية وتوجهاتها. يساعد هذا النموذج في تحليل كيف يمكن أن تؤثر التحولات في البيئة التنظيمية على ثقافة الشركة وأدائها.

5. نظرية الموارد البشرية ورأس المال البشري:

تؤكد هذه النظرية أن الأفراد يمثلون رأس المال الحقيقي للمؤسسة وأن تطوير المهارات وتعزيز القيم التنظيمية من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح المؤسسي. يعتمد هذا المنطلق على أن وجود ثقافة تنظيمية إيجابية يعزز من قدرات الأفراد ويزيد من إنتاجيتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء الشركة.

6. نظرية الالتزام التنظيمي:

تتناول هذه النظرية مدى ارتباط الأفراد بالمؤسسة ورغبتهم في البقاء فيها، حيث تؤثر الثقافة التنظيمية على درجة الالتزام الوظيفي والولاء المؤسسي. تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير ثقافة شركة أكوا باور على الالتزام الوظيفي للعاملين، خاصة في ظل بيئة تنافسية تتطلب مستويات عالية من الولاء والتعاون.

7. نظرية التحفيز:

تشير هذه النظرية إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر على مستوى تحفيز الأفراد من خلال توفير بيئة عمل تدعم النمو الشخصي والمهني. في شركة أكوا باور، من المهم فهم دور الثقافة التنظيمية في تحفيز العاملين، خاصةً فيما يتعلق بتقدير جهودهم وتوفير الفرص للتطوير المهني، الأمر الذي يسهم في تحسين الأداء.

المنهجية وطرق البحث:

في هذه الدراسة حول تأثير الثقافة التنظيمية على أداء شركة أكوا باور، سيتم اتباع منهج بحثي دقيق يجمع بين الأساليب الكمية والنوعية للوصول إلى فهم شامل للموضوع وتحقيق أهداف البحث حيث سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لفهم أبعاد الثقافة التنظيمية في شركة أكوا باور وتحليل تأثيراتها المختلفة على أداء الشركة. يُعتبر هذا المنهج ملائمًا لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية كونه يسمح بوصف الوضع الحالي للثقافة التنظيمية وتحليل العلاقات بين عناصرها المختلفة.

أدوات الدراسة :

سيتم تصميم استبيان موجه للعاملين في شركة أكوا باور، يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة تهدف إلى قياس مستوى تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء، وتقييم مدى رضا الموظفين عن بيئة العمل ومستوى التعاون والابتكار. سيساعد الاستبيان في جمع بيانات كمية تُحلل إحصائيًا للوصول إلى نتائج قابلة

للقياس وبعد جمع بيانات الاستبيانات، سيتم تحليلها باستخدام برامج إحصائية لتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في أكوا باور. سيساعد التحليل الإحصائي في تحديد مدى تأثير مكونات الثقافة التنظيمية على الأداء وتقديم استنتاجات كمية.

وسيتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في شركة أكوا باور لتعبئة الاستبيان، بحيث تشمل فئات وظيفية ومستويات إدارية مختلفة لضمان شمولية النتائج وصدقها. ستضم العينة عددًا مناسبًا من الموظفين بما يسمح بإجراء التحليل الإحصائي، كما سيتم اختيار بعض المديرين والموظفين لإجراء المقابلات معهم.

وسيتم تقسيم فترة البحث إلى مراحل تتضمن تصميم الأدوات، جمع البيانات، التحليل، واستخلاص النتائج. يُراعى في كل مرحلة الدقة والتأكد من صدق وثبات أدوات البحث لتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة وباستخدام هذا المنهج المتكامل، يتوقع أن يقدم البحث نتائج دقيقة وموضوعية تُسهم في فهم مدى تأثير الثقافة التنظيمية على أداء شركة أكوا باور وتساعد في تقديم توصيات عملية لتحسين الثقافة التنظيمية بما يتماشى مع أهداف الشركة.

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي فقط، دون التطرق لعوامل أخرى قد تؤثر على أداء الشركة، مثل العوامل الاقتصادية أو التكنولوجية أو المنافسة الخارجية. الهدف هو فهم كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على أداء أكوا باور من حيث الإنتاجية، الابتكار، رضا الموظفين، والالتزام الوظيفي.

2. الحدود المكانية:

الدراسة محصورة في شركة أكوا باور، وهي شركة تعمل في مجالات الطاقة المتجددة وتحلية المياه في المملكة العربية السعودية وعدد من الدول الأخرى. وبالتالي، فإن النتائج قد تكون محدودة بتأثير الثقافة التنظيمية في هذه الشركة فقط وقد لا يمكن تعميمها على شركات أخرى خارج نطاق هذه الصناعة أو التي تعمل في بيئات جغرافية مختلفة.

3. الحدود الزمانية:

تُجرى الدراسة في إطار زمني محدد، مما يعني أن النتائج قد تكون مرتبطة بتلك الفترة الزمنية المحددة ولا تعكس تغيرات محتملة في الثقافة التنظيمية أو الأداء على مدى فترات زمنية أطول.

4. حدود العينة:

تعتمد الدراسة على عينة محددة من الموظفين والإداريين في شركة أكوا باور.

المراجع:

- أحمد عبدالله الصباب وآخرون، (2013) أساسيات الإدارة الحديثة، الرياض، خوارزم العلمية، ط 4.
- أبو هولي، منى عبد الرزاق عبد ربه. (2017) مشكلات التدوير الإداري لدى مديري المدارس الحكومي محافظات غزة وسبل التغلب عليها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.

- بدر، نضال (2016) التدوير الوظيفي ودوره في الكفاءة الانتاجية في الوزارات الفلسطينية)، رسالة ماجستير منشورة في تخصص القيادة والإدارة (أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى)، غزة ، فلسطين.
- حمزة بسيس (2019) أثر الثقافة التنظيمية على الأداء التنظيمي في المؤسسات الخاصة: دراسة ميدانية في مؤسسة تيسكوبا لنسيج الأغذية والقلاع بالقارة غرداية جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- البلوي، مرزوقة حمود. (2020) مدى توافر متطلبات التدوير الوظيفي في إدارة منطقة تبوك التعليمية، المجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث من مجلة العلوم التربوية ، 28- 1 : (54).
- خروب ناصر محمد ، (2016) أثر قدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي في قطاع التجزئة الأردني دراسة حالة "مجموعة سامح مول للإستثمار جامعة الشرق الأوسط".
- الدويك، محمد (2013) نموذج مقترح لربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي للعاملين بوزارة المالية، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الاسلامية
- علي نازر، محمد (2021) التدوير الوظيفي ودوره في تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة ازخو، اقليم كردستان - العراق.
- الشماع، خليل محمد حسن؛ وحمود، خضير كاظم (2007) نظرية المنظمة ، ط(3)، عمان دار المسيرة للنشر.
- الشنطي، محمود (2016) : أثر ممارسات أساليب القيادة التح ويلية في جودة الحياة الوظيفية : دراسة تطبيقية علي وزارة الصحة الفلسطينية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.
- المحاميد شفاء ساكت محمد ، (2020) ، التدوير الوظيفي وعلاقته بمستوى الكفاءة الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر العاملين ، جامعة الشرق الأوسط.
- محمد ، إبراهيم عبد القادر ، (2015) اثر عوامل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة في الميزة التنافسية دراسة حالة شركة أورانج الأردن ، جامعة الشرق الأوسط.
- المصول ماجد محمود، (2019) أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين دراسة ميدانية على بنك سورية.

- العدوان لما طلال (2019) أثر نظام إدارة المعرفة على الأداء التنظيمي في شركات الإتصالات الأردنية ، جامعة الشرق الأوسط.