

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز انتاجية الموظفين على شركة صدارة في الجبيل

عبدالسلام سعيد الغامدي

232001556

مشروع التخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث – 2025

المحتويات

4	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	المقدمة :
5	ثقافة المنظمة :
6	تعزيز الإنتاجية :
6	الدراسات السابقة :
7	الأهمية العلمية :
8	الأهمية العملية (التطبيقية) :
8	مشكلة الدراسة :
8	فجوات على المستوى النظري :
9	فجوات على المستوى التطبيقي :
9	أهمية الدراسة
10	الأهمية النظرية :
10	الأهمية العملية (التطبيقية) :
10	سؤال البحث الرئيسي :
11	الأسئلة الفرعية :
11	اهداف البحث :
11	هدف البحث العام :
11	الأهداف الفرعية :
12	فرضيات البحث:
12	الفرضية العامة :
12	الفرضيات الفرعية :
13	نموذج البحث :
13	الدراسة الميدانية :
13	منهجية البحث :
14	هيكل المشروع (مكتوب) :

15	هيكل المشروع (مرسوم) :
16	الفصل الثاني : الدراسات السابقة ..
17	مقدمة :
18	أهمية الدراسة :
19	المبحث الأول (ثقافة المنظمة) :
19	مفهوم (ثقافة المنظمة) :
20	أهمية ثقافة المنظمة :
21	أهداف ثقافة المنظمة :
22	أبعاد ثقافة المنظمة :
23	المبحث الثاني (تعزيز الانتاجية) :
23	مفهوم تعزيز الإنتاجية :
24	أهمية تعزيز الانتاجية :
25	(الشمري، 2023، مجلة التنمية الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود).أهداف الابداع و الابتكار :
25	اهداف تعزيز الإنتاجية :
25	ابعاد تعزيز الانتاجية :
26	العلاقة بين ثقافة المنظمة و تعزيز الانتاجية :
27	الخاتمة :
29	قائمة المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تواجه المؤسسات في العصر الحديث تحديات متزايدة نتيجة للتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، مما يجعل الابتكار والإبداع عنصرين أساسيين لبقائها واستمراريتها في الأسواق التنافسية. ويُعدّ رأس المال البشري أحد أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، حيث تُسهم ثقافة المنظمة بدور محوري في توجيه سلوك الأفراد، وتحفيز قدراتهم الابتكارية، وتعزيز بيئة عمل محفزة على التجديد والإبداع.

تُعرف ثقافة المنظمة بأنها مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي يتبناها العاملون داخل المؤسسة، والتي تنعكس في أساليب العمل، والتواصل، واتخاذ القرار. وتؤثر هذه الثقافة بشكل مباشر على مستوى الرضا الوظيفي، والدافعية، والاستعداد للمبادرة، وكلها عوامل تُمثّل بيئة خصبة لنمو الابتكار وتطوره.

وفي هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين ثقافة المنظمة ومستوى الإبداع والابتكار لدى الموظفين، بالتطبيق على شركة "صدارة للكيميائيات" في مدينة الجبيل الصناعية، باعتبارها واحدة من أبرز الشركات الرائدة في قطاع البتروكيميائيات بالمملكة العربية السعودية. تهدف الدراسة إلى تحليل مدى دعم ثقافة الشركة لمبادرات الابتكار، ومدى شعور الموظفين بوجود بيئة داعمة لأفكارهم الإبداعية، كما تسعى لتقديم توصيات عملية لتعزيز هذه الثقافة بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للشركة.

ثقافة المنظمة :

تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً يميز أي منظمة عن غيرها حيث إنها القلب النابض الذي ينبض داخل هيكل المؤسسة، وتعكس قيمها ومعتقداتها وسلوكيات موظفيها. إنها عبارة عن البيئة الروحية التي تتشكل في أروقة المنظمة، والتي تحمل في طياتها توجهات وتوجهات تؤثر بشكل كبير على أداء الفرق العاملة فيها.

كما تعتبر الثقافة التنظيمية أحد الجوانب الحيوية في أي منظمة حيث إنها تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة التي تميز هويتها وتوجه أفرادها نحو تحقيق الأهداف المشتركة. في عالم الأعمال المعاصر، لا يمكن تجاهل تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، حيث تلعب دوراً بارزاً في توجيه سلوك الموظفين وتشكيل بيئة العمل.

إن فهم تأثير الثقافة التنظيمية يعد أمراً حاسماً للمدراء وقادة المؤسسات، حيث يمكن لهذا الفهم أن يكون مفتاحاً لتعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية. فالثقافة التنظيمية ليست مجرد عبارات وقوانين كتابية، بل هي الروح الحية للمنظمة، وتتجلى في تفضيلاتها وسلوك موظفيها.

وتتضمن عناصر الثقافة التنظيمية مفاهيم مثل القيم، والمعتقدات، والعادات، والتقاليد، وأيضاً طريقة التفكير والتفاعلات بين أفراد المنظمة. هذه العناصر تشكل أساساً للتفاهم المشترك داخل المنظمة وتوجيه السلوك بشكل فعال.

تعزيز الإنتاجية :

تُعدّ إنتاجية الموظفين من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق التميز والتنافسية المستدامة في بيئة الأعمال الحديثة. فهي تمثل مدى كفاءة وفعالية الأفراد في تحويل الموارد المتاحة إلى مخرجات ملموسة تدعم أهداف المنظمة. ويُنظر إلى تعزيز الإنتاجية بوصفه عملية مستمرة تهدف إلى رفع مستوى الأداء وتحسين جودة العمل من خلال تطوير مهارات العاملين، وتحفيزهم، وتوفير بيئة عمل داعمة تمكنهم من استثمار قدراتهم بأفضل صورة ممكنة.

في السياق التنظيمي، لا يقتصر مفهوم تعزيز الإنتاجية على زيادة كمية المخرجات فحسب، بل يمتد ليشمل تحسين نوعية الأداء، وتبسيط الإجراءات، ورفع درجة الالتزام والانتماء التنظيمي. إذ تشير الدراسات الحديثة إلى أن المنظمات التي تركز على تمكين موظفيها وتقدير جهودهم، وتوفر مناخاً تنظيمياً إيجابياً، تحقق معدلات إنتاجية أعلى من نظيراتها.

وبالنسبة لشركة صدارة للكيميائيات في الجبيل، التي تعمل في بيئة صناعية تنافسية وتكنولوجية متقدمة، فإن تعزيز إنتاجية الموظفين يُعدّ محوراً استراتيجياً لضمان الكفاءة التشغيلية والاستدامة. فالموارد البشرية المؤهلة والمحفزة تمثل الأساس في تحقيق أهداف الشركة التشغيلية والابتكارية، مما يجعل دراسة العوامل المؤثرة في إنتاجيتهم – ومن ضمنها ثقافة المنظمة – ضرورة لفهم آليات التحسين والتطوير المستمر داخل بيئة العمل.

الدراسات السابقة :

أشارت دراسة (الشمري، 2021) إلى أن وجود ثقافة تنظيمية قوية قائمة على العدالة التنظيمية والمشاركة في اتخاذ القرار يسهم بشكل مباشر في تحسين أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم، خاصة في المؤسسات الصناعية التي تعتمد على العمل الجماعي والتنسيق الدقيق.

بينت دراسة (Alharbi, 2020) أن ثقافة المنظمة التي تدعم التواصل الفعال وتمكين الموظفين تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على معدلات الإنتاجية الفردية والجماعية داخل الشركات السعودية.

أوضحت دراسة (يوسف، 2019) أن تعزيز الإنتاجية يتطلب بيئة عمل محفزة، تشمل نظام مكافآت عادل، وتدريب مستمر، وفرص تطوير مهني، مؤكدة أن الاهتمام بالعامل البشري هو المحرك الأساسي للإنتاجية في المنظمات الحديثة.

كما وتتضمن الثقافة التنظيمية عناصر متعددة منها القيم والمعتقدات والتقاليد وأساليب التواصل الداخلي. إن تلك العناصر تكون أساساً للهوية التنظيمية وتوجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة.

أكدت دراسة (Nguyen et al., 2016) أن الاستثمار في ثقافة تنظيمية إيجابية يخلق بيئة عمل داعمة تقلل من معدل دوران العمالة وتزيد من مستويات الإنتاج والالتزام الوظيفي.

دراسة (سلامة وآخرون، 2023) هدفت إلى التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية على التزام الموظفين بالمنظمات العامة والخاصة بجمهورية مصر العربية، تم إجراء الدراسة على عينة من 200 موظف من المنظمات العامة والخاصة في مصر. تم استخدام استبيان لقياس ثقافة المنظمة والتزام الموظفين. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

دراسة (عبد الحميد وعبد، 2022) تم إجراء الدراسة على مراجعة الأدبيات حول العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم العثور على 15 دراسة تدعم العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين. تم تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية للثقافة التنظيمية (القيم، الممارسات، والنتائج). تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية عامل مهم يؤثر على تحفيز الموظفين. يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة لإنشاء ثقافة تنظيمية إيجابية تدعم تحفيز الموظفين وتحسن أداء المنظمة. وقد خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية لها تأثير إيجابي على تحفيز الموظفين، حيث أنها تخلق بيئة عمل تدعم الشعور بالانتماء والمشاركة وتوفر فرصاً للنمو والتطوير.

توصلت دراسة (Khan & Ahmad, 2018) إلى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية المرنة القائمة على قيم الابتكار والثقة، وبين رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة الأداء في مؤسسات القطاع الصناعي.

وتعد الثقافة التنظيمية من أهم العوامل التي تؤثر على نجاح المنظمة. لذلك، فإن فهم تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي أمر مهم للمنظمات. حيث يمكن للمنظمات من خلال فهم هذا التأثير اتخاذ خطوات لتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف التنظيمية.

ومن خلال التحليل والبحث في هذه المشكلة سيقدم رؤى قيمة لفهم كيفية تشكيل وتطوير الثقافة التنظيمية بما يلبي احتياجات وأهداف المنظمة، وبالتالي، يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الأهداف المؤسسية بشكل أفضل.

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالآتي:

الأهمية العلمية :

تنبع الأهمية العلمية لهذا البحث من كونه يساهم في إثراء المعرفة النظرية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، من خلال توضيح العلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين، وهما من المفاهيم المحورية في علم الإدارة الحديثة. إذ يهدف البحث إلى توضيح كيف تؤثر القيم والمعتقدات والسلوكيات السائدة داخل بيئة العمل على أداء الأفراد ومستوى إنتاجهم. كما يقدم هذا البحث إطاراً علمياً يمكن للباحثين والدارسين الاستناد إليه في دراسات مستقبلية تتناول تأثير الثقافة التنظيمية في متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو

الالتزام التنظيمي. وبذلك، فإنه يساهم في توسيع الفهم العلمي للعوامل غير المادية التي تؤثر في كفاءة الموارد البشرية داخل المنظمات الصناعية في المملكة العربية السعودية

الأهمية العملية (التطبيقية) :

أما من الناحية التطبيقية، فإن هذا البحث يكتسب أهميته من كونه يقدم رؤى عملية وإرشادات إدارية يمكن أن تساعد شركة صدارة في الجبيل وغيرها من الشركات الصناعية على تحسين بيئة العمل وتعزيز إنتاجية موظفيها. ففهم طبيعة ثقافة المنظمة وتأثيرها على الأداء يمكن أن يساعد الإدارة العليا في تبني ممارسات تنظيمية فعّالة مثل تطوير القيم المؤسسية، وتحسين التواصل الداخلي، وتحفيز روح الفريق، مما ينعكس إيجاباً على الإنتاجية والكفاءة التشغيلية. كما يمكن أن يساهم البحث في دعم صانعي القرار في وضع سياسات للموارد البشرية تركز على بناء ثقافة إيجابية تُعزز الانتماء وتدفع الموظفين نحو الأداء المتميز.

مشكلة الدراسة :

تُعد ثقافة المنظمة أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في سلوك الأفراد وأدائهم داخل بيئة العمل، إذ تشكل الإطار الذي يوجه تعاملات الموظفين ويحدد مستوى التفاعل والالتزام بينهم وبين الإدارة. وفي ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال الصناعية، تواجه الشركات تحديات متزايدة في الحفاظ على مستويات عالية من الإنتاجية، خصوصاً عندما تكون الثقافة التنظيمية غير محفزة أو لا تتماشى مع قيم العمل الجماعي والإبداع والتحسين المستمر.

وتبرز المشكلة بوضوح في أن بعض المنظمات قد تمتلك موارد بشرية وتقنية متقدمة، لكنها لا تحقق الإنتاجية المطلوبة بسبب ضعف الثقافة التنظيمية أو غياب رؤية مشتركة بين العاملين. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبيل، من خلال التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة ومدى انعكاسها على أداء العاملين ومستوى كفاءتهم وإنتاجهم

فجوات على المستوى النظري :

الفجوات النظرية هي النقاط غير المكتملة أو غير المدروسة بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة حول موضوع البحث. فيما يخص دراسة تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين على شركة صدارة الجبيل ، يمكن تحديد الفجوات النظرية التالية:

على الرغم من كثرة الدراسات التي تناولت موضوعي ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين، إلا أن هناك فجوات واضحة على المستويين النظري والعلمي تستدعي مزيداً من البحث والتحليل.

فعلى المستوى النظري، ما تزال العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإنتاجية بحاجة إلى مزيد من التعمق في بيانات العمل الصناعية السعودية، خصوصاً في ظل اختلاف طبيعة العمل والهيكل التنظيمي والثقافة المحلية مقارنة بالدول الأخرى التي أجريت فيها معظم الدراسات السابقة. كما أن الكثير من النماذج النظرية ركزت على تأثير الثقافة بشكل عام في الأداء دون تحليل الأبعاد المحددة للثقافة التنظيمية (مثل قيم التعاون، والالتزام، والابتكار) وتأثير كل منها على الإنتاجية بشكل منفصل.

فجوات على المستوى التطبيقي :

الفجوات العملية لدراسة تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل تتعلق بالجوانب التطبيقية التي قد لا تكون مُعالجة بالشكل الكافي، وتحتاج إلى دراسة وتفصيل أكثر لتقديم حلول فعالة. وفيما يلي أبرز الفجوات العملية التي يمكن أن تتناولها الدراسة :

تُلاحظ ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع داخل القطاع الصناعي في مدينة الجبيل، ولا سيما في شركات كبرى مثل شركة صدارة للكيميائيات، التي تتميز ببيئة عمل تقنية معقدة وتنوع ثقافي بين العاملين. هذا يبرز الحاجة إلى إجراء دراسة تطبيقية حديثة تساهم في سد الفجوة البحثية من خلال تقديم بيانات واقعية توضح كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في إنتاجية الموظفين داخل هذا السياق المحلي، بما يدعم اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية ويثري الأدبيات الإدارية في البيئة السعودية.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية البحث الحالية بما قد يقدمه من إضافات من الناحية العلمية والعملية كالاتي:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة النظرية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، من خلال دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين في بيئة صناعية محلية. كما توفر الدراسة إطاراً يمكن للباحثين الآخرين الاعتماد عليه في دراسات مستقبلية حول تأثير الثقافة التنظيمية على متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، أو الابتكار.

توفر الدراسة رؤى عملية وإرشادات إدارية لشركة صدارة في الجبيل وغيرها من الشركات الصناعية، تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز إنتاجية الموظفين. كما يمكن أن تدعم صانعي القرار في وضع سياسات تنظيمية وإنسانية تعتمد على قيم التعاون، والتحفيز، وتمكين الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على الأداء العام والكفاءة التشغيلية للشركة.

الأهمية النظرية :

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في توسيع الفهم العلمي للعلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين، خاصة في السياق الصناعي السعودي. فهي تسعى إلى تقديم إطار مفاهيمي يوضح كيف تؤثر القيم والمعتقدات والسلوكيات التنظيمية في أداء الأفراد وكفاءتهم الإنتاجية. كما تساهم الدراسة في سد الفجوة النظرية المتعلقة بدراسة هذه العلاقة داخل بيئات العمل الصناعية المعقدة، وتوفر قاعدة علمية للباحثين المستقبليين لتطوير نماذج وأدوات قياس أكثر دقة للعوامل النفسية والسلوكية المؤثرة في الإنتاجية داخل المنظمات.

الأهمية العملية (التطبيقية) :

تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في كونها توفر إرشادات واضحة لصناع القرار والإدارة العليا في شركة صدارة بالجبيل، تساعد على تحسين بيئة العمل وتعزيز إنتاجية الموظفين. إذ تمكنهم من التعرف على أبعاد الثقافة التنظيمية المؤثرة في الأداء، مثل قيم التعاون، والالتزام، والابتكار، والعمل على تطوير سياسات وبرامج تدعم هذه القيم. كما تساعد النتائج العملية للدراسة في اتخاذ قرارات استراتيجية ترتبط بتوظيف الموارد البشرية بكفاءة، وتحفيز الموظفين، وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية ترفع من مستوى الإنتاجية والكفاءة التشغيلية، بما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

سؤال البحث الرئيسي :

" ما مدى تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبيل؟ "

يهدف سؤال البحث الرئيسي إلى تحديد وفهم طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبيل. كما يسعى إلى تحليل تأثير القيم والممارسات التنظيمية السائدة على مستوى أداء الموظفين وكفاءتهم الإنتاجية، بما يساعد على التعرف على العوامل الإيجابية والسلبية داخل بيئة العمل التي تؤثر في تحقيق أهداف الشركة. ويُمكن هذا التحليل الإدارة من اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لتعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل بشكل فعال ومستدام.

الأسئلة الفرعية :

1. ما هي أبعاد ثقافة المنظمة السائدة في شركة صدارة بالجبل؟
2. ما مدى تأثير قيم التعاون والالتزام والابتكار على إنتاجية الموظفين؟
3. كيف تؤثر الممارسات الإدارية وسلوكيات القادة في تعزيز إنتاجية العاملين؟
4. ما العلاقة بين بيئة العمل الداعمة والتحفيز الوظيفي وبين مستوى الإنتاجية لدى الموظفين؟
5. ما العقبات أو العوامل السلبية في الثقافة التنظيمية التي قد تؤثر على إنتاجية الموظفين؟

اهداف البحث :

يهدف البحث إلى دراسة العلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبل، وتسليط الضوء على كيفية تأثير القيم والممارسات التنظيمية على مستوى أداء العاملين وكفاءتهم الإنتاجية. كما يسعى البحث إلى تقديم معلومات علمية وعملية تساعد الإدارة على فهم العوامل المؤثرة في تعزيز الإنتاجية، وتحديد نقاط القوة والضعف في بيئة العمل التنظيمية، بما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية لتحسين الأداء العام للشركة.

هدف البحث العام :

يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى تأثير ثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبل، من خلال دراسة القيم والممارسات التنظيمية السائدة وكيفية انعكاسها على أداء العاملين وكفاءتهم الإنتاجية.

الأهداف الفرعية :

- تحديد أبعاد ثقافة المنظمة السائدة في شركة صدارة بالجبيل.
- دراسة تأثير قيم التعاون، والالتزام، والابتكار على إنتاجية الموظفين.
- تحليل دور سلوكيات القادة والممارسات الإدارية في تعزيز الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- استكشاف مدى إدراك الموظفين لدور الإدارة في دعم ثقافة الابتكار داخل بيئة العمل.
- التعرف على علاقة بيئة العمل الداعمة والتحفيز الوظيفي بمستوى إنتاجية الموظفين.
- تحديد العوامل الإيجابية والسلبية في الثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإنتاجية.

فرضيات البحث:

تستند فرضيات هذا البحث إلى سؤال البحث الرئيسي والأهداف المحددة، حيث يسعى البحث إلى اختبار العلاقة بين ثقافة المنظمة وإنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبيل. وتهدف هذه الفرضيات إلى تقديم توقعات مبنية على الدراسات السابقة والنظريات الإدارية حول كيفية تأثير القيم والممارسات التنظيمية على أداء الموظفين وكفاءتهم الإنتاجية، مع التركيز على أبعاد الثقافة الإيجابية والسلبية وارتباطها بمستوى الإنتاجية داخل بيئة العمل.

الفرضية العامة :

هناك تأثير إيجابي لثقافة المنظمة على تعزيز إنتاجية الموظفين في شركة صدارة بالجبيل.

الفرضيات الفرعية :

1. هناك علاقة إيجابية بين قيم التعاون في ثقافة المنظمة وتعزيز إنتاجية الموظفين.
2. هناك علاقة إيجابية بين قيم الالتزام في ثقافة المنظمة ومستوى إنتاجية الموظفين.
3. هناك علاقة إيجابية بين قيم الابتكار في ثقافة المنظمة وتعزيز أداء وكفاءة الموظفين.
4. تلعب سلوكيات القادة والممارسات الإدارية دوراً إيجابياً في تحسين الإنتاجية.

5. تؤثر بيئة العمل الداعمة ونظم التحفيز الوظيفي إيجابياً على مستوى إنتاجية الموظفين.
6. وجود عناصر سلبية في الثقافة التنظيمية، مثل التنافس المفرط أو ضعف التواصل، يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية.

نموذج البحث :

الشكل 1- نموذج البحث



H1 . Ha . Hb . Hc . Hd . He . Hf . Hg . Hh

الدراسة الميدانية :

<https://www.sadara.com/ar>

شركة صدارة للكيماويات هي إحدى أكبر الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، تقع في مدينة الجبيل الصناعية. تأسست كمشروع مشترك بين أرامكو السعودية وشركة داو كيميكال الأمريكية، وتهدف إلى إنتاج مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية والمنتجات الصناعية. تُعد صدارة من أبرز المشاريع في مجال الصناعات التحويلية، وتلعب دورًا مهمًا في دعم الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل، مع التركيز على الابتكار والتقنيات الحديثة.

منهجية البحث :

فلسفة البحث : الوضعية.

منهج البحث : الاستنتاجي.

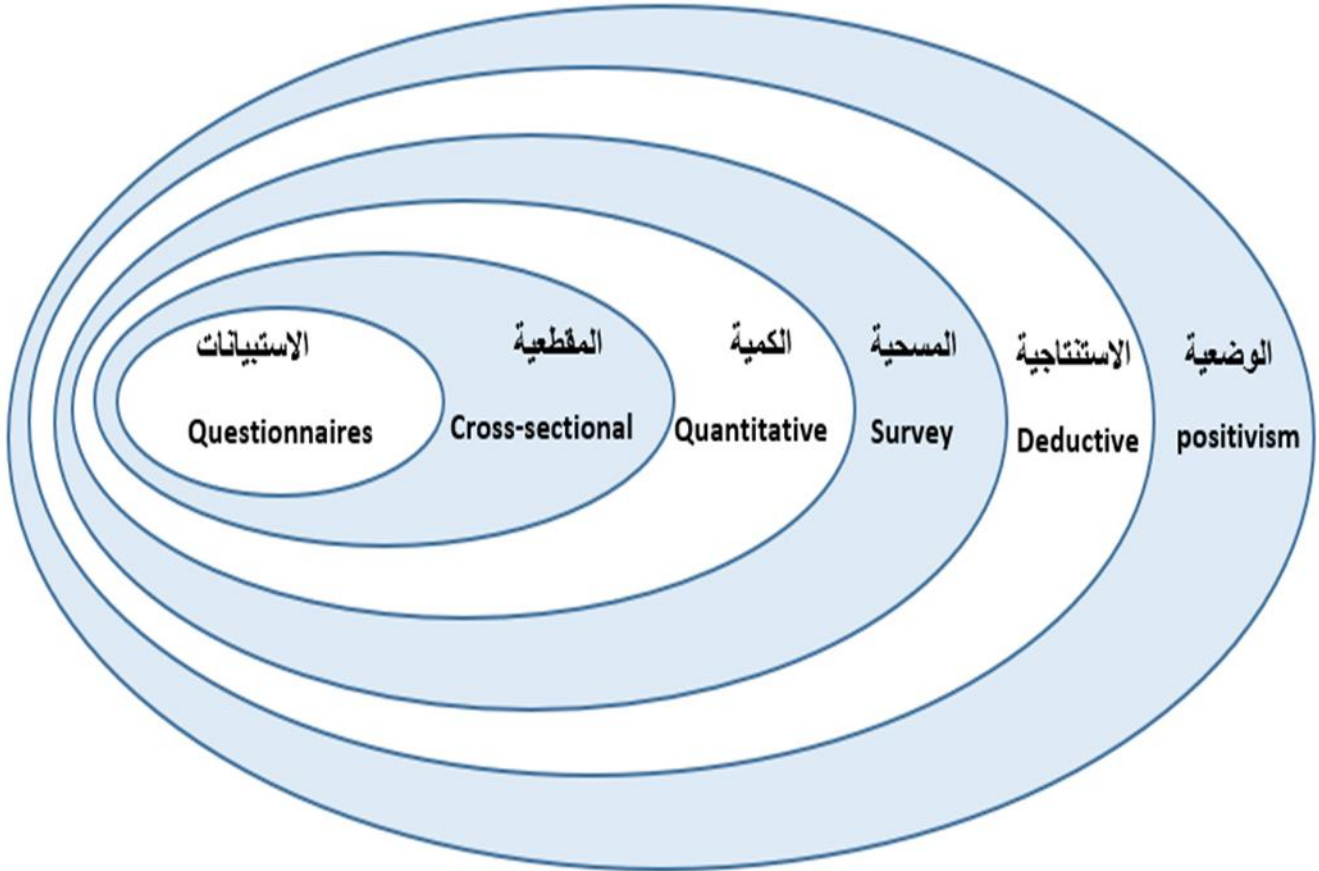
استراتيجية البحث : دراسة الحالة.

نوع البحث : الكمي.

الأفق الزمني : المقطعية.

التقنيات و الإجراءات : الاستبيان و التحليل الإحصائي.

شكل -2- يوضح منهجية البحث



هيكل المشروع (مكتوب) :

• الفصل الأول : المقدمة

- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

هيكل المشروع (مرسوم) :



الفصل الثاني : الدراسات السابقة

مقدمة :

تعد الدراسات السابقة مصدرًا أساسيًا لفهم السياق النظري والعملي لأي بحث علمي، حيث توفر أدلة ومراجع تدعم صياغة الفرضيات والأهداف. في هذا الفصل، سيتم استعراض الدراسات التي تناولت ثقافة المنظمة بشكل منفصل، وإنتاجية الموظفين، إضافة إلى الدراسات التي بحثت العلاقة بين المتغيرين معًا، مع التركيز على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات وأثرها على الأداء التنظيمي. كما سيتم تحليل الفجوات البحثية التي لم تغطيها الدراسات السابقة، لتوضيح أهمية الدراسة الحالية وإسهاماتها العلمية والتطبيقية. تلعب الدراسات السابقة دورًا محوريًا في إثراء البحوث العلمية، فهي تُمكن الباحث من الوقوف على ما تم إنجازه علميًا في مجال الدراسة، والتعرّف على الفجوات البحثية، وتحديد المنهجية المناسبة التي يمكن من خلالها معالجة مشكلة البحث الحالية.

(أحمد علي القحطاني، 2018)

أظهرت دراسة أن توجيه الثقافة التنظيمية نحو تعزيز القيم مثل التعاون، والاحترام، والابتكار، يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية الموظفين، بينما الثقافة التي تشجع التنافسية المفرطة أو الانعزال بين العاملين تؤدي إلى نتائج عكسية.

(عبد الحميد وعبد، 2022)

بينت دراسة أن الثقافة التنظيمية القائمة على المشاركة والعدالة التنظيمية تعزز رضا الموظفين، وتؤدي إلى رفع كفاءتهم الإنتاجية، خصوصًا في الشركات الصناعية التي تعتمد على العمل الجماعي.

(الشمري، 2021)

تعد الدراسات السابقة بمثابة جسر معرفي يربط الباحث بما توصل إليه غيره من الباحثين في ذات المجال، مما يمنحه رؤية شمولية تساعد في بناء تصور علمي متكامل حول موضوع الدراسة لا يمكن لأي دراسة أن تستقل بذاتها عن الجهود العلمية التي سبقتها، فكل بحث هو امتداد وتراكم لما أنتجه العقل البشري من معرفة، والدراسات السابقة تمثل هذا الامتداد الفكري والمنهجي من خلال الاطلاع على الأدبيات السابقة، يستطيع الباحث استكشاف النظريات التي تناولت المتغيرات محل الدراسة، وتحديد الاتجاهات التي ركزت عليها البحوث الحديثة في هذا المجال.

(بي خالد العسيري، 2022)

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسات التنظيمية التي تتناول ثقافة المنظمة في كونها تساعد على فهم السلوك المؤسسي، ودورها في تشكيل بيئة العمل وتوجيه الأداء الوظيفي نحو تحقيق الأهداف المؤسسية تكمن أهمية البحث في موضوع الإبداع والابتكار داخل المؤسسات في كونه أحد المحركات الرئيسة للتطور المؤسسي والاستجابة السريعة للتغيرات التكنولوجية والسوقية .

(مشاعل ناصر الدوسري، 2020)

أشارت دراسة إلى أن المنظمات التي تتبنى ثقافة تشجع التعاون والعمل الجماعي تحقق نتائج أفضل في الكفاءة التشغيلية والإنتاجية مقارنة بالمنظمات ذات الثقافة الفردية أو البيروقراطية.

(العتيبي، 2017)

بينت دراسة أن تمكين الموظفين وتوفير بيئة عمل داعمة ترتبط إيجابياً بمستوى الإنتاجية والانتماء الوظيفي، حيث أن الاهتمام بالعامل البشري وتقدير جهوده يمثل المحرك الأساسي لرفع الأداء الفردي والجماعي في المنظمات الحديثة.

(Alharbi, 2020)

تبرز أهمية مثل هذه الدراسات من خلال تقديمها توصيات عملية لإدارات الموارد البشرية وأصحاب القرار، تساهم في تطوير سياسات تنظيمية محفزة على الابتكار والتفوق المؤسسي.

(أحمد يوسف الحربي، 2020)

كما أوضحت دراسة أخرى أن تعزيز الإنتاجية يتطلب بيئة عمل محفزة تشمل التدريب المستمر ونظم المكافآت العادلة وفرص التطوير المهني، مما يؤكد أن التركيز على الثقافة التنظيمية الإيجابية ينعكس مباشرة على كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسة.

(يوسف، 2019)

المبحث الأول (ثقافة المنظمة) :

تُعد ثقافة المنظمة من المفاهيم الجوهرية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تعكس القيم والمعتقدات والافتراضات المشتركة بين أعضاء المؤسسة، وتُعد الإطار غير الرسمي الذي يوجّه السلوك الفردي والجماعي داخل المنظمة. وتتشكل هذه الثقافة من خلال تجارب سابقة، وتاريخ المؤسسة، ورؤية القيادة العليا، وتُسهم بشكل فعال في تحديد كيفية تفاعل العاملين مع بعضهم البعض ومع بيئة العمل المحيطة. ولذا فإن فهم ثقافة المنظمة يُعد مدخلاً أساسياً لتحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز الالتزام، وتحفيز الإبداع.

(مها عبد الرحمن العجمي، 2021)

ثقافة المنظمة لا تقتصر على كونها مجموعة من الشعارات أو القيم المعلنة، بل هي سلوك عملي يُمارس يوميًا في مختلف المستويات الوظيفية، وتنعكس من خلال القرارات التنظيمية، أسلوب القيادة، طبيعة العلاقات، وآليات المكافأة والتحفيز. وعندما تكون الثقافة متجانسة، ومبنية على الشفافية والتقدير، فإنها تخلق بيئة إيجابية تُحفّز الموظفين على العمل بروح الفريق، وتزيد من مستوى الرضا والانتماء، ما ينعكس مباشرة على معدلات الأداء والإبداع.

(خالد عبد الله الحربي، 2020)

يرى العديد من الباحثين أن الثقافة التنظيمية تمثل العمود الفقري لأي مؤسسة ناجحة، إذ تؤثر في طريقة تفكير الموظفين، ودرجة تفاعلهم مع التغيير، واستعدادهم لتحمل المسؤوليات والمخاطرة. وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الثقافة القوية والواضحة تُعد محقّقًا رئيسيًا للتميز المؤسسي، بينما يؤدي ضعف الثقافة إلى اضطراب داخلي، وظهور سلوكيات سلبية تُعيق التقدم وتؤثر على الفاعلية التنظيمية.

(تهاني محمد البقي، 2019)

مفهوم (ثقافة المنظمة) :

ثقافة المنظمة هي ذلك النظام المتكامل من القيم والمعتقدات والمعايير والرموز والسلوكيات التي يطورها أعضاء المنظمة بمرور الزمن، والتي تعمل كإطار توجيهي لسلوكهم داخل المؤسسة. وتُعبّر الثقافة التنظيمية عن شخصية المنظمة، فهي تتجلى في طريقة اتخاذ القرارات، وأسلوب التعامل بين الموظفين، ومستوى الالتزام والانضباط، كما تسهم في تحديد الطريقة التي تنقذ بها المهام وتُدار بها التفاعلات اليومية.

(نوال عبد الله القحطاني، 2020)

تُعرف ثقافة المنظمة بأنها مجموع القيم المشتركة، والمفاهيم الأساسية، والتقاليد، والافتراضات التي يطورها العاملون، والتي تؤثر في سلوكهم وأدائهم. وتُعد الثقافة هي الرابط غير الرسمي الذي يجمع الموظفين ويمنحهم هوية مهنية مشتركة، كما أنها تمثل الأساس الذي تُبنى عليه العلاقات التنظيمية، وأساليب حل المشكلات، والتفاعل مع التحديات.

(سلطان فهد الشهري، 2019)

يرى البعض أن ثقافة المنظمة تمثل الإطار العام الذي يوجّه سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث تؤثر هذه الثقافة على طريقة التفكير، ومستوى المبادرة، ونمط التواصل، وقابلية التغيير، مما يجعلها عنصراً حاسماً في تحقيق الفاعلية المؤسسية. وتكون الثقافة فاعلة عندما تكون واضحة، ومتسقة، وتدعم الأهداف العامة للمنظمة.

(علياء حسن الزهراني، 2021)

أهمية ثقافة المنظمة :

تكمّن أهمية ثقافة المنظمة في كونها القوة الخفية التي تؤثر في السلوك التنظيمي وتوجّه الأداء العام. فهي تُعتبر الإطار المرجعي الذي يحدد كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض، ومع الإدارة، ومع بيئة العمل ككل. وعندما تكون الثقافة واضحة ومتسقة، فإنها تخلق شعوراً بالهوية والانتماء، وتساهم في تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي، كما تعزز من القدرة على اتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

(سلمان عبد الله النفيعي، 2021)

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تشكيل مناخ العمل داخل المؤسسة، فهي تؤثر في مدى التزام الموظفين بالقيم المؤسسية، وفي استعدادهم للتعاون والانضباط والمبادرة. وكلما كانت الثقافة إيجابية ومحفزة، ساعدت في استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، وأسهمت في تحسين جودة الخدمات وزيادة ولاء العملاء.

(تهاني فهد المطيري، 2020)

تُعد ثقافة المنظمة أداة استراتيجية فعالة تُسهم في توحيد الرؤية بين العاملين، وتساعد في خلق بيئة عمل متوازنة، تقوم على الشفافية والثقة. وتبرز أهميتها بشكل خاص في أوقات التغيير المؤسسي أو التوسع، إذ يمكن للثقافة أن تُسهم في تقليل مقاومة التغيير وتعزيز التكيف، مما يؤدي إلى تسهيل عمليات التحول والتطوير التنظيمي.

(خالد صالح الزيد، 2018)

تشير العديد من الدراسات إلى أن ثقافة المنظمة تُعد أحد العوامل الجوهرية التي تؤثر في فعالية القيادة، وتحقيق الأداء العالي، وبناء فرق العمل الناجحة. فالثقافة القوية تُعزز من التماسك الداخلي، وتحفز على الإبداع، وتمنح الموظفين دافعًا ذاتيًا لتحقيق الأهداف المؤسسية، بينما تؤدي الثقافة السلبية إلى ارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وضعف الانتماء، وتراجع مستوى الإنتاجية.

(ريما عبد الرحمن الخالدي، 2019)

لا يمكن الحديث عن استراتيجيات تطوير الأداء دون التطرق إلى ثقافة المنظمة، فهي تُعد المكوّن الأساسي الذي يدعم أو يُعيق تنفيذ الخطط الإدارية. فالمؤسسات التي تنجح في ترسيخ ثقافة تقوم على المبادرة والمسؤولية والمرونة، تجد نفسها أكثر قدرة على التفاعل مع المتغيرات، وتحقيق التميز والاستدامة في بيئات تتسم بالتعقيد والمنافسة.

(عبد العزيز محمد الفوزان، 2022)

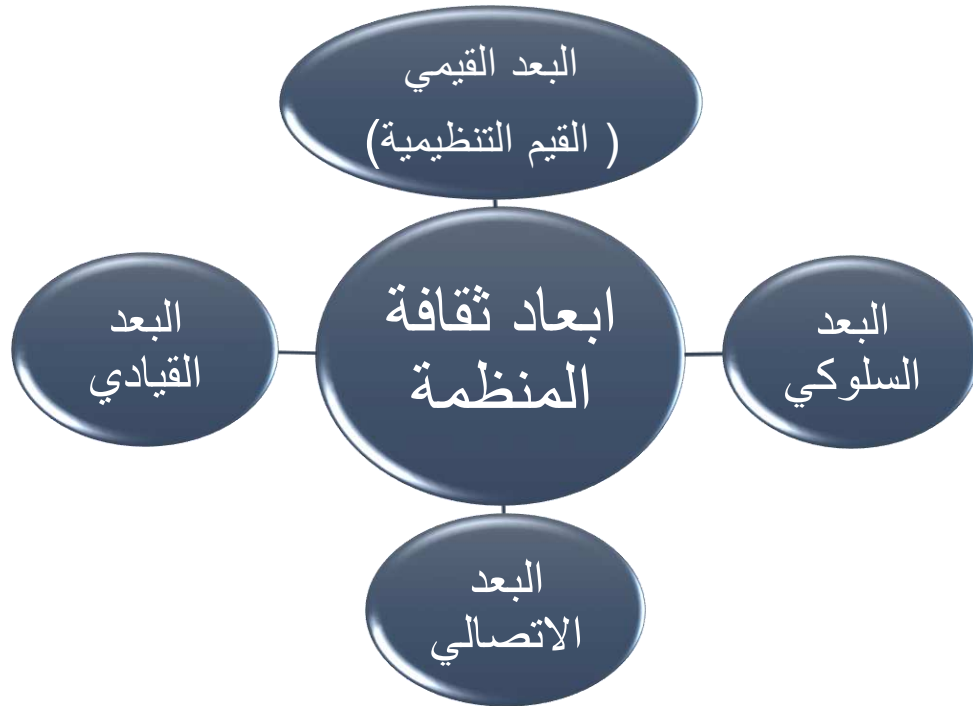
أهداف ثقافة المنظمة :

1. تعزيز الانتماء والولاء لدى الموظفين تجاه المنظمة.
2. توجيه سلوك الأفراد بما يتماشى مع رؤية وأهداف المؤسسة.
3. خلق بيئة عمل إيجابية تحفّز التعاون والتفاعل بين العاملين.
4. دعم عمليات اتخاذ القرار وتحسين التواصل الداخلي.
5. زيادة القدرة على التكيف مع التغيير والتطوير المستمر.
6. تحفيز الإبداع والابتكار بين الموظفين.
7. تعزيز الالتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية داخل المنظمة.

أبعاد ثقافة المنظمة :

- القيم والمعتقدات الأساسية: المبادئ التي يؤمن بها أعضاء المنظمة وتوجه سلوكهم.
- العادات والتقاليد: الأنماط المتكررة للسلوك والممارسات المتبعة داخل المنظمة.
- الرموز والشعارات: العلامات والرموز التي تعبر عن هوية المنظمة وقيمها.
- اللغة والتواصل: المصطلحات والأساليب التي يستخدمها الموظفون داخل المنظمة.

شكل -2- يوضح ابعاد ثقافة المنظمة



المبحث الثاني (تعزيز الانتاجية) :

تكمّن أهمية الحوافز المادية والمعنوية في أنها تعمل كمحرك مباشر لسلوك الموظف؛ فتوفر الحوافز الملائمة تقديرًا لجهود الموظفين ويزيد التزامهم وأدائهم، ما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية الوظيفية. أشارت دراسات متعددة إلى أن تعديل نظم الحوافز ومزجها بين المادي والمعنوي يؤدي إلى تحسّن ملحوظ في مستوى الإنتاجية.

(Muthuswamy, 2022)

يشير التحليل في بيئات العمل إلى أن بيئة العمل المادية والنفسية — مثل توافر أدوات العمل، التصميم الوظيفي، ووجود مناخ دعم تنظيمي — تؤثر بشكل مباشر على أداء المهام والتزام الموظفين، إذ تعمل بيئة العمل الجيدة كوسيط يزيد من مستوى الإنجاز والإنتاجية.

(Zhenjing, 2022)

أظهرت أبحاث في السياق الإداري أن الثقة التنظيمية والقيادة التشاركية تعمل كعوامل وسيطة تُعظّم أثر ممارسات الإدارة والثقافة على أداء الموظفين؛ أي أن إثراء ثقافة الثقة والقيادة الداعمة يعزّز قدرة التدخلات الإدارية على رفع الإنتاجية.

(شريف، 2024)

مفهوم تعزيز الإنتاجية :

يُقصد بتعزيز الإنتاجية مجموعة الجهود والإجراءات التي تتخذها المنظمة لرفع كفاءة أداء الموظفين وتحسين مخرجات العمل من حيث الكم والنوع في إطار الموارد المتاحة. فالإنتاجية لا تقتصر على زيادة حجم الإنجاز فقط، بل تشمل تحسين جودة الأداء، وتقليل الهدر، ورفع مستوى الفاعلية التنظيمية. ويُعدّ تعزيز الإنتاجية عملية مستمرة تتطلب تطوير مهارات العاملين، وتوفير بيئة عمل محفزة، واستخدام أساليب إدارية وتقنية فعّالة تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى كفاءة ممكنة.

ويرى بعض الباحثين أن تعزيز الإنتاجية يرتبط ارتباطًا وثيقًا بعوامل داخلية مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، نظم الحوافز، التدريب، والتواصل الفعّال، وعوامل خارجية مثل الاستقرار الاقتصادي والتطور التقني. إذ إن

تحسين الإنتاجية لا يتحقق إلا عبر تفاعل هذه العوامل بشكل متكامل يوفّر مناحًا إداريًا واجتماعيًا يشجع الموظفين على الإبداع والتميز في الأداء.

(النفيعي، 2021).

الجهود المنظّمة التي تبذلها الإدارة والعاملون لزيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة وتحقيق أفضل مخرجات ممكنة من حيث الكمية والنوعية، من خلال تطوير القدرات البشرية وتحسين بيئة العمل.

(محمد عبد الرحمن البقمي، 2020)

أهمية تعزيز الانتاجية :

1. أشارت الدراسة إلى أن تعزيز الإنتاجية يُعد من أهم عناصر الاستدامة التنظيمية، إذ يساهم في تحقيق الكفاءة التشغيلية وتقليل الفاقد في الموارد. وأكدت أن المنظمات التي تضع سياسات واضحة لتحفيز الأداء وتحسين بيئة العمل تحقق معدلات إنتاج أعلى بنسبة ملحوظة مقارنة بغيرها.
(الهاجري، 2020، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الملك فيصل)
2. تناولت العلاقة بين تعزيز الإنتاجية وجودة الأداء في المؤسسات الخدمية، وخلصت إلى أن تطبيق برامج تدريب وتطوير مستمرة للموظفين يساهم في رفع الإنتاجية بنسبة تتراوح بين 25-40٪. كما أوضحت أن الحوافز المعنوية كانت أكثر تأثيرًا على استدامة الإنتاجية من الحوافز المادية.
(Al-Zoubi, 2021, Journal of Business Management Studies)
3. بيّنت أن تعزيز الإنتاجية لا يقتصر على زيادة كمية الإنتاج، بل يمتد إلى تحسين نوعية الخدمات والمنتجات. وأشارت إلى أن وجود ثقافة تنظيمية داعمة للتعاون والابتكار يُعدّ من أقوى محددات الإنتاجية العالية داخل المنظمات الصناعية في المملكة.
(عبد الله النمر، 2019، مجلة الإدارة والاقتصاد العربية).
4. أكدت أن تعزيز الإنتاجية يُعتبر مؤشرًا رئيسيًا على فاعلية القيادة التنظيمية. فكلما زاد تمكين الموظفين والمشاركة في اتخاذ القرار، زادت إنتاجيتهم بشكل واضح. كما ربطت الدراسة بين الإنتاجية العالية ومستوى الرضا الوظيفي والدافعية الذاتية.
(Kaur & Gupta, 2022, International Journal of Organizational Behavior)

5. أوضحت أن الاستثمار في العنصر البشري من خلال برامج التدريب والتطوير الوظيفي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة، حيث أشارت النتائج إلى أن تعزيز الإنتاجية يؤدي إلى تحسين الأداء المالي والإداري على حد سواء.

(الشمري، 2023، مجلة التنمية الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود). أهداف الابداع والابتكار:

1. تطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات السوق والعملاء.
2. تحسين العمليات الداخلية وزيادة كفاءة الأداء.
3. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في الأسواق المحلية والعالمية.
4. تحفيز روح المبادرة والتفكير النقدي بين الموظفين.
5. دعم النمو المستدام والتنمية المؤسسية.
6. تقليل التكاليف من خلال ابتكار حلول فعالة واقتصادية.

اهداف تعزيز الإنتاجية :

1. رفع كفاءة استخدام الموارد المتاحة وتقليل الهدر في الوقت والجهد.
2. تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة للمتعاملين.
3. زيادة القدرة التنافسية للمنظمة في الأسواق المحلية والعالمية.
4. دعم استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة.
5. تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم نحو الإبداع والابتكار.

ابعاد تعزيز الانتاجية :

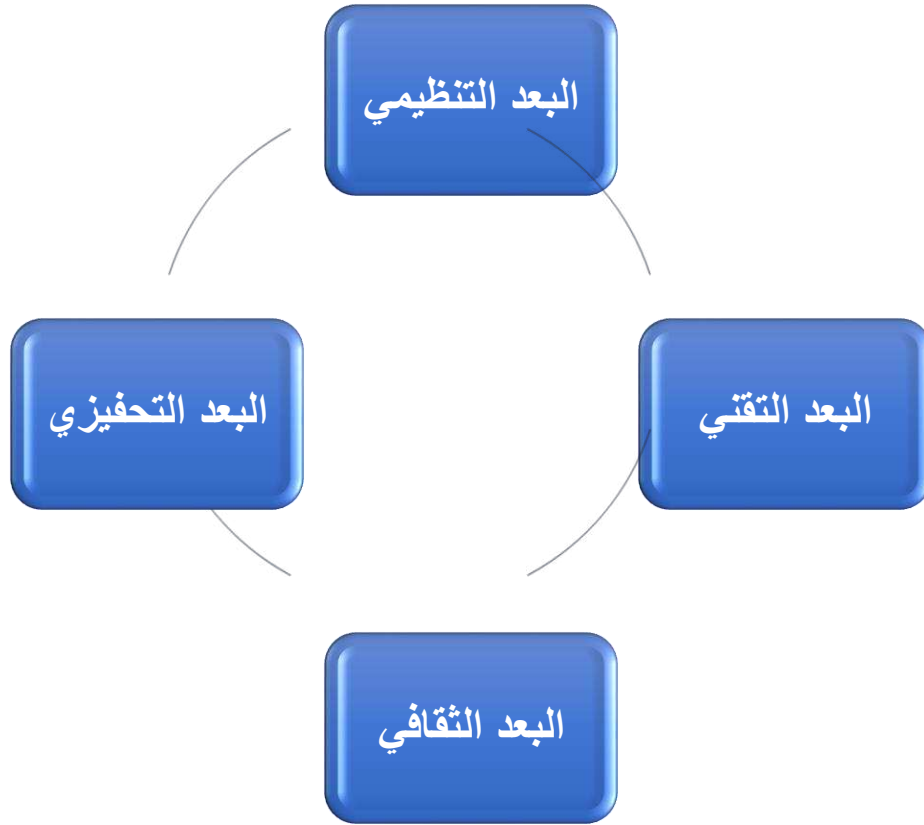
➤ **البعد التنظيمي:** يشمل أساليب الإدارة، ووضوح الأهداف، وفعالية نظم المتابعة والتقييم، وهيكلة السلطة والمسؤوليات داخل المنظمة.

➤ **البعد التقني:** يركز على استخدام التكنولوجيا الحديثة، وتطوير أنظمة العمل الآلية، وتحسين بيئة العمل المادية بما يدعم سرعة الإنجاز وجودة الأداء.

➤ **البعد الثقافي :** يتصل بالقيم والمعتقدات السائدة في بيئة العمل، مثل التعاون، والجودة، والانضباط، وهي التي تشكّل ثقافة داعمة للإنتاجية.

➤ **البعد التحفيزي :** يرتبط بنظم الحوافز المادية والمعنوية، والاعتراف بالإنجازات، والتقدير المستمر لأداء الموظفين.

الشكل -3- يوضح ابعاد تعزيز الانتاجية



العلاقة بين ثقافة المنظمة و تعزيز الانتاجية :

تُعدّ ثقافة المنظمة من العوامل الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في إنتاجية الموظفين. فهي تمثّل الإطار القيمي والسلوكي الذي يوجّه تصرفات الأفراد داخل بيئة العمل، ويحدّد الطريقة التي يتفاعلون بها مع الإدارة وزملائهم ومع متطلبات المهام.

فكلما كانت الثقافة التنظيمية إيجابية، قائمة على الانفتاح، والاحترام، والعمل الجماعي، والعدالة، والتحفيز، انعكس ذلك على سلوك العاملين من خلال زيادة دافعيتهم، ورفع مستوى التزامهم وانتمائهم المؤسسي، مما يؤدي إلى تحسّن الأداء وزيادة الإنتاجية

تعمل الثقافة التنظيمية أيضًا كعامل محفّز للابتكار والتطوير، إذ تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتحمل المسؤولية بثقة، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى. في المقابل، فإن الثقافات التنظيمية السلبية — التي يسودها الغموض الإداري أو ضعف التواصل — قد تُضعف روح المبادرة وتؤدي إلى تراجع الإنتاجية.

كما تُعتبر الثقافة التنظيمية بيئة حاضنة لتنمية القيم الإنتاجية مثل الانضباط، والإتقان، والمساءلة، والعمل بروح الفريق، وهي قيم أساسية في أي استراتيجية تهدف إلى تعزيز الإنتاجية. لذلك، فإن بناء ثقافة تنظيمية إيجابية يُعدّ مدخلًا استراتيجيًا لرفع كفاءة الأفراد وتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستدام

الخاتمة :

من خلال استعراض الأدبيات والدراسات السابقة، يتضح أن ثقافة المنظمة تمثل ركيزة أساسية في بناء بيئة عمل فعّالة تساهم في رفع إنتاجية الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة. فقد أجمعت معظم الدراسات على أن الثقافة التنظيمية الإيجابية — القائمة على القيم المشتركة، والاحترام المتبادل، والتحفيز، والعدالة — تُساهم في تعزيز دافعية العاملين، وتنمية روح الانتماء، وتشجيع الإبداع والابتكار، وهو ما ينعكس مباشرة على تحسين الأداء والإنتاجية.

كما أظهرت الأدبيات أن تعزيز الإنتاجية لا يتحقق فقط عبر الوسائل المادية أو التقنية، بل يتطلب منظومة متكاملة من القيم والسلوكيات التنظيمية التي تدعم الأداء المتميز وتكافئ الجهود الفردية والجماعية. ومن هنا، يتضح أن العلاقة بين ثقافة المنظمة والإنتاجية علاقة تكاملية وتفاعلية، إذ تمثل الثقافة البيئة الحاضنة التي تنمو فيها قيم الكفاءة والجودة، بينما تشكل الإنتاجية المخرج العملي لتلك الثقافة في الواقع المؤسسي.

وبناءً على ذلك، يمكن القول إن نجاح المنظمات — مثل شركة صدارة في الجبيل — في تعزيز إنتاجية موظفيها يرتبط بمدى قدرتها على غرس ثقافة تنظيمية إيجابية تتبنّى قيم العمل الجماعي، والشفافية، والتميز، بما يساهم في تحقيق استدامة الأداء والتفوق التنافسي في بيئة الأعمال الحديثة.

المراجع

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، جليل (2017). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري. مجلة الاقتصاد الجديد، المجلد (2)، العدد (17).
- السحباني، حسام سالم 2016م، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على تنمية السلوك الإبداعي 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.
- الندوي، 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.
- الطائي، أحمد عبد المجيد (2021). أثر ثقافة المنظمة على الإبداع التنظيمي. مجلة تنمية الموارد البشرية، 8(2)، 45-67.
- الزهراني، محمد. (2020). الإبداع والابتكار في بيئة العمل: دراسة تطبيقية على شركات صناعية سعودية. جامعة الملك عبد العزيز – رسالة ماجستير.
- البلوشي، مي عبد الرحمن. (2019). أثر الثقافة التنظيمية على دعم الإبداع في المؤسسات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية، 17(3)، 102-117.

- الدوسري، فهد محمد. (2020). دور بيئة العمل الإبداعية في تحسين أداء العاملين. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 28(2)، 88-104.
- الزهراني، نورة عبد الله. (2021). العلاقة بين الإبداع المؤسسي والأداء التنظيمي في القطاع الحكومي. المجلة التربوية والنفسية، 35(1)، 53-72.
- الشهري، سارة ناصر. (2022). الابتكار التنظيمي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. مجلة التنمية الإدارية، 9(2)، 145-163.
- الشهري، نورة علي. (2019). أثر الابتكار في تحسين جودة الخدمات التعليمية. مجلة أبحاث الجودة، 14(1)، 77-91.
- الشميلي، عائشة يوسف. (2017). أثر الإدارة الاستراتيجية في تحقيق أهداف المنظمة. مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية، 31(1)، 35-49.
- السليمان، عائشة يوسف. (2018). تحليل العلاقة بين الإبداع والتحفيز في بيئة العمل. المجلة العربية للبحوث الإدارية، 26(3)، 120-135.
- الشامسي، محمد عبد الله. (2019). وظائف الإبداع والابتكار في المنظمات المعاصرة. مجلة الإدارة الحديثة، 13(4)، 56-74.
- العنزي، سالم محمد. (2020). أثر الثقافة التنظيمية على تطوير القدرات الابتكارية في المؤسسات الصناعية. مجلة دراسات إدارية، 22(1)، 89-106.
- الغامدي، عبد الرحمن فيصل. (2018). أثر الابتكار المؤسسي على الأداء في بيئة العمل السعودية. المجلة السعودية للإدارة، 19(2)، 112-128.
- الحربي، سلمان سعيد. (2019). أثر مناخ العمل الإبداعي في دعم الابتكار لدى الموظفين. مجلة الاقتصاد والإدارة، 27(4)، 76-92.