

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء
دراسة ميدانية على شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام
في المنطقة الشرقية: مدينة القطيف

أسم الطالب
زكية أحمد حسن الشيخ
221001697

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

السنة الثالثة - الفصل الثالث
2025 م

جدول المحتويات

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1 المقدمة:
4	1.2 مشكلة الدراسة
5	1.2.1 فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3 أهمية الدراسة
7	1.3.1 على المستوى النظري:
7	1.3.2 على المستوى التطبيقي:
8	1.4 أسئلة الدراسة
9	1.5 أهداف الدراسة
9	1.6 فرضيات الدراسة
10	1.7 نموذج الدراسة
11	1.8 منهجية الدراسة
12	1.9 الدراسة الميدانية
12	1.10 مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1 المقدمة
14	2.2 المتغير المستقل
17	2.3 المتغير التابع
20	2.4 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
22	2.5 الخاتمة
23	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في بيئات العمل الحديثة والمتطورة لم يعد نجاح المؤسسات يعتمد على الموارد المالية أو التقنية فقط، بل أصبح العنصر البشري المحرك الأساسي لأي تطور واستدامة تنظيمية. ومن أبرز العوامل التي تؤثر في فاعلية هذا العنصر هي الثقافة التنظيمية، والتي تعكس القيم والسلوكيات والممارسات التي تسود داخل المؤسسة. وتؤثر هذه الثقافة بشكل مباشر على بيئة العمل، وعلى رفاهية الموظف، وانتمائه، وقدرته على الأداء بجودة عالية.

في المجال الإداري العام، حيث تعتمد المؤسسات على فرق العمل، والانضباط، والتواصل بين الأقسام، تبرز أهمية وجود ثقافة تنظيمية داعمة ومحفزة. ومع ذلك، تواجه العديد من الشركات في القطاع الخاص تحديات في بناء بيئة عمل متوازنة، مما يؤثر على رضا الموظفين وجودة أدائهم، لا سيما في ظل غياب مؤشرات واضحة لقياس رفاهية الموظف.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة أدائه، من خلال دراسة ميدانية في شركات القطاع الخاص العاملة في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف، سعياً لفهم الواقع وتقديم مقترحات عملية تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي.

1.2. مشكلة البحث

رغم التقدم الذي تشهده بيئات العمل في القطاع الخاص، إلا أن العديد من المؤسسات، خصوصًا العاملة في المجال الإداري العام، ما زالت تُعاني من صعوبات في تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء التنظيمي واحتياجات الموظفين النفسية والمهنية. وتُعد الثقافة التنظيمية أحد العوامل الأساسية التي تشكل هذا التوازن، حيث تؤثر بشكل مباشر على بيئة العمل ورفاهية الموظف وجودة أدائه، إلا أن بعض المؤسسات تُهمل هذا الجانب، مما يؤدي إلى تراجع مستويات الرضا والانتماء، ويؤثر سلبيًا على إنتاجية الموظفين واستقرارهم.

ومن هنا تنبع مشكلة هذه الدراسة، في محاولة فهم وتحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية من جهة، ورفاهية الموظف وجودة الأداء من جهة أخرى، ضمن بيئة شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم كثرة الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية من جوانب عديدة، إلا أن غالبية هذه الدراسات ركزت على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بشكل مباشر، دون التعمق الكافي في تحليل رفاهية الموظف كعامل وسيط بينهما. كما أن جزءاً كبيراً من الأدبيات تناول هذه المفاهيم في سياقات أجنبية أو قطاعات محددة، مثل التعليم أو الصحة أو القطاع الصناعي، مع قلة الدراسات التي ناقشت العلاقة في إطار بيانات العمل الإدارية العامة داخل الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. هذا النقص النظري يفتح مجالاً واسعاً للبحث في كيفية تأثير نمط الثقافة التنظيمية على البيئة النفسية والاجتماعية للموظف، وانعكاس ذلك على جودة أدائه، في ضوء الخصوصية الثقافية والمهنية للسياق المحلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تفتقر العديد من المؤسسات في القطاع الخاص، خصوصاً تلك العاملة في المجال الإداري العام، إلى مبادرات واضحة أو أدوات منهجية لقياس تأثير الثقافة التنظيمية على بيئة العمل ورفاهية الموظف. كما أن ممارسات الموارد البشرية غالباً ما تركز على الأداء والنتائج دون الاهتمام الكافي بالعوامل الثقافية الداخلية التي تؤثر على الصحة النفسية والمهنية للموظف. بالإضافة إلى ذلك، لا توجد جهود كافية لتطبيق سياسات تنظيمية تراعي الرفاهية، أو لربطها بمؤشرات أداء واضحة. هذه الفجوة تُشير إلى غياب نموذج تطبيقي فعال يساعد المؤسسات على الاستفادة من الثقافة التنظيمية في بناء بيئة محفزة ومستقرة. ومن هنا تبرز الحاجة لإجراء دراسة ميدانية تُمكن من فهم الواقع الحالي داخل الشركات الإدارية الخاصة في مدينة القطيف، وتقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ.

1.3. أهمية البحث

تتبع أهمية هذه الدراسة من تركيزها على أحد الجوانب الجوهرية في بيئة العمل المعاصرة، وهو دور الثقافة التنظيمية في دعم رفاهية الموظف وتعزيز جودة الأداء. وتزداد أهمية الموضوع في ظل التحديات التي تواجهها مؤسسات القطاع الخاص، خصوصًا في المجال الإداري العام، فيما يتعلق بالحفاظ على بيئة عمل مستقرة ومحفزة. كما أن الربط بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي يُعد توجهًا حديثًا نسبيًا في البحوث الإدارية، ويُسهم في توسيع الفهم العلمي لعوامل التأثير غير المباشرة على الأداء. ومن خلال الدراسة الميدانية في شركات واقعية بمدينة القطيف، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم نتائج قابلة للتطبيق العملي، بما يُسهم في تطوير بيئة العمل في المؤسسات الإدارية الخاصة بالمملكة .

1.3.1. على المستوى النظري:

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالثقافة التنظيمية من خلال تسليط الضوء على علاقتها المباشرة وغير المباشرة برفاهية الموظف وجودة الأداء. كما أنها تقدم منظورًا جديدًا من خلال تناول موضوع الرفاهية كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية والأداء، وهو جانب لم يحظَ بتركيز كافٍ في الدراسات السابقة، خصوصًا في السياق العربي والسعودي تحديدًا. وبذلك تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين مستقبلاً لتوسيع نطاق البحث في هذا المجال الحيوي .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، تقدم الدراسة تصورًا واضحًا لمدى تأثير الثقافة التنظيمية على الواقع الوظيفي داخل شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام، من خلال جمع بيانات ميدانية حقيقية وتحليلها. وتُمكن نتائج الدراسة القائمين على الإدارة من فهم أفضل لعوامل الرضا والرفاهية التي تؤثر على أداء الموظفين، وبالتالي تطوير سياسات داخلية تدعم بيئة العمل وتحفز الموظف، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

1.4. أسئلة البحث

تتمثل أسئلة هذه البحث في السؤال الرئيس الآتي

ما أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية؟

وينفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، وهي

ما مدى توفر مقومات الثقافة التنظيمية في بيئات العمل الإدارية؟

كيف تؤثر الثقافة التنظيمية على مستوى رفاهية الموظف النفسية والمهنية؟

ما العلاقة بين رفاهية الموظف وجودة أدائه؟

ما أهم التحديات التي تواجه المؤسسات في تفعيل الثقافة التنظيمية لدعم الرفاهية؟

ما المقترحات التي يمكن تقديمها لتعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين بيئة العمل؟

1.5. أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية . ويتفرع من هذا الهدف العام عدد من الأهداف الفرعية، من أبرزها:

تحديد مدى توفر مقومات الثقافة التنظيمية في بيئات العمل الإدارية .

قياس أثر الثقافة التنظيمية على مستوى رفاهية الموظف النفسية والمهنية .

تحليل العلاقة بين رفاهية الموظف وجودة أدائه .

التعرف على أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تفعيل الثقافة التنظيمية.

بالإضافة إلى تقديم مقترحات عملية تساعد في تحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء المؤسسي .

1.6. فرضيات البحث

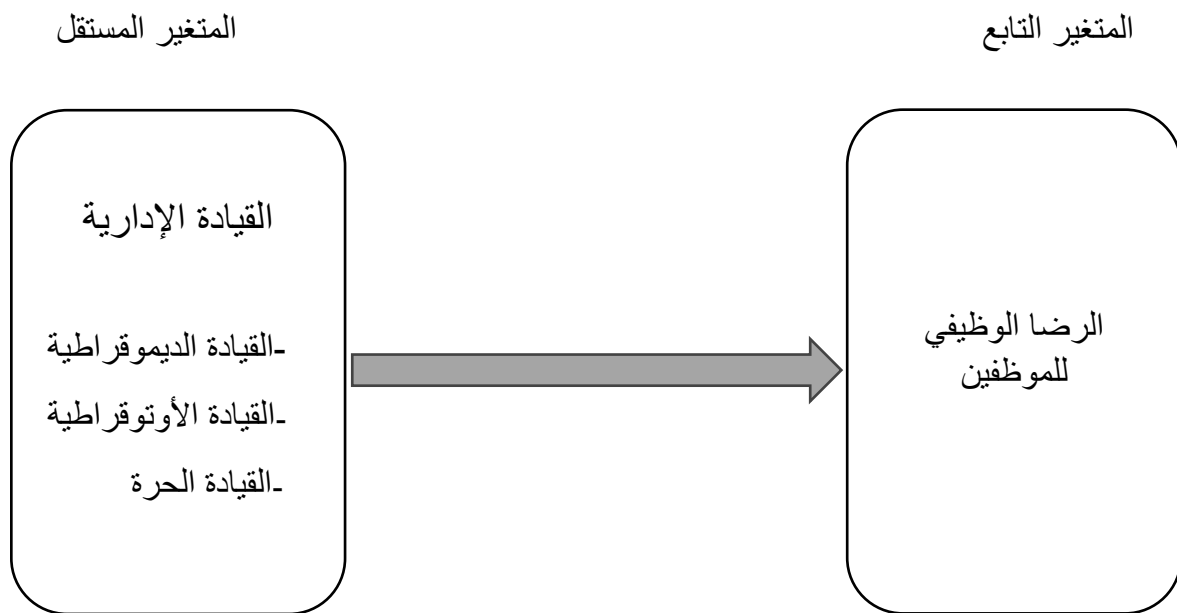
يفترض هذا البحث بوجود علاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة الأداء في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية.

كما أن الثقافة التنظيمية تسهم في رفع مستوى رفاهية الموظف وتعزيز جودة أدائه، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين رفاهية الموظف واستقرار الأداء الوظيفي، وأن تطبيق ممارسات تنظيمية فعالة يؤدي إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية.

1.7. نموذج البحث

أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء

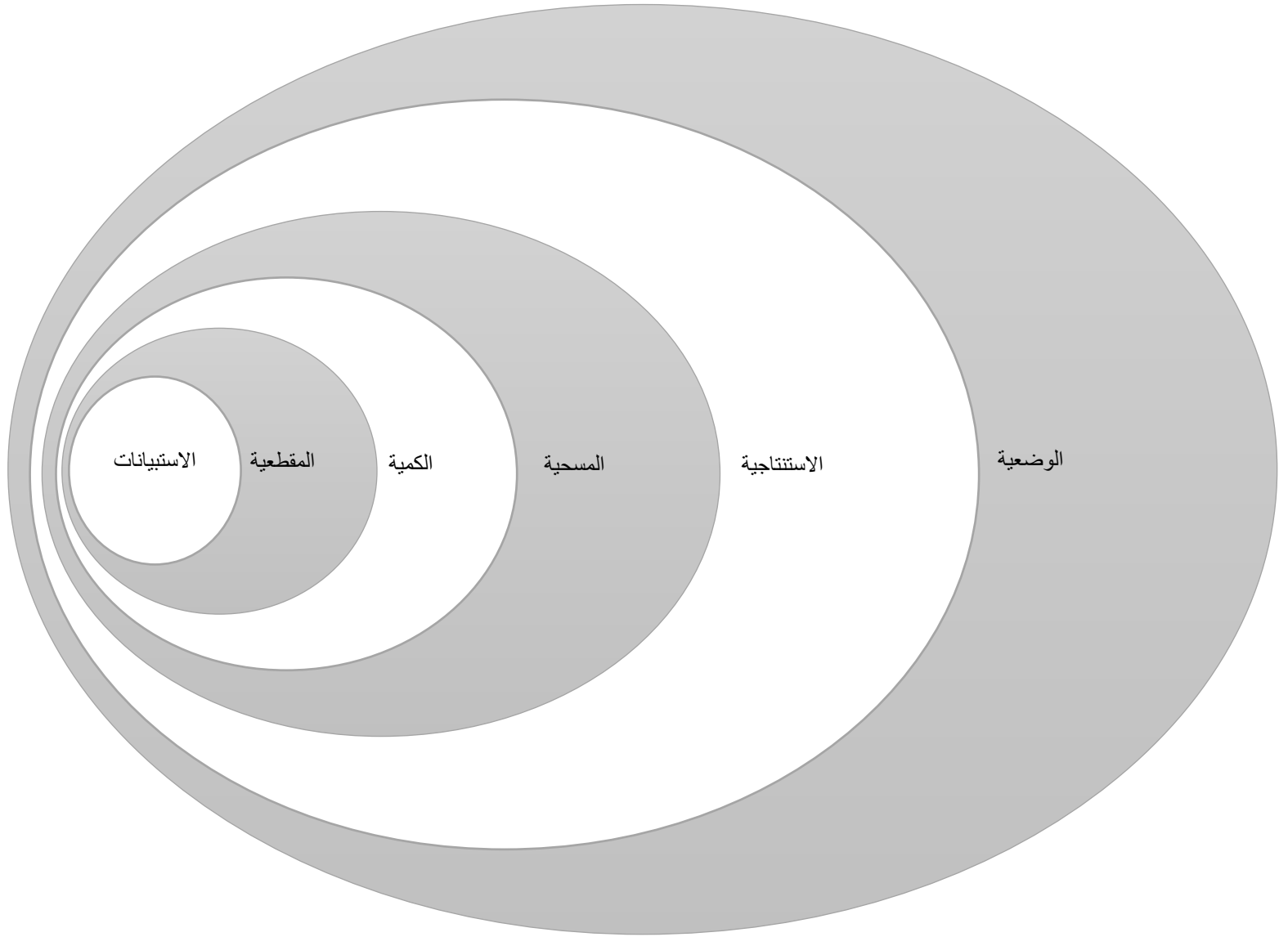
يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي :



تم تصميمها بواسطة الطالبة: زكية أحمد الشيخ

شكل 1

1.8. منهجية البحث



شكل 2

1.9. الدراسة الميدانية

تم اختيار مكان الدراسة بعناية وفقاً لمعايير ملائمة لموضوع البحث. حيث تم تصميم استبيان خاص لجمع البيانات من موظفي شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام في المنطقة الشرقية بمدينة القطيف، لضمان الصلة المباشرة بموضوع أثر الثقافة التنظيمية على رفاهية الموظف وجودة الأداء.

كما حرصت الباحثة على سهولة الوصول للمشاركين من خلال توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان تجاوب أكبر وسرعة جمع البيانات بدقة.

وتم مراعاة الجوانب الأخلاقية من خلال التأكيد على سرية المعلومات وحماية خصوصية المشاركين، وعدم استخدام بياناتهم إلا لغرض البحث الأكاديمي فقط.

وأخيراً، تم اختيار المشاركين بحيث يمثلون الفئة المستهدفة في شركات القطاع الخاص، لتحقيق التمثيل المناسب للظاهرة المدروسة وإمكانية تعميم النتائج.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يعد البحث العلمي أداة مهمة لفهم المشكلات وتحليلها واقتراح الحلول المناسبة لها، ويعتمد الباحثون في أبحاثهم على الدراسات السابقة لتوفير قاعدة معرفية تساهم في توجيههم وتعزيز جودة البحث الحالي. وتوضح الدراسات السابقة أهمية الاطلاع على ما توصل إليه الباحثون من نتائج ومفاهيم تساعد في توسيع الفهم وصل موضوع البحث من جوانبه المختلفة.

وفي هذا البحث، يتم التركيز على ثلاثة متغيرات رئيسية وهي:

الثقافة التنظيمية باعتبارها المتغير المستقل، ورفاهية الموظف وجودة الأداء كمتغيرين تابعين، وذلك بهدف فهم العلاقة بين هذه المتغيرات ومدى تأثير الثقافة التنظيمية على تحقيق رفاهية الموظفين وتحسين مستوى أدائهم في شركات القطاع الخاص في المجال الإداري العام بالمنطقة الشرقية.

2.2. المتغير المستقل

الثقافة التنظيمية

أولاً: تعريف الثقافة التنظيمية:

تُعد الثقافة التنظيمية من المفاهيم الإدارية المهمة التي توضح مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة بين أفراد المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتؤثر في أدائهم.

وقد عرّفها الكثير من الباحثين بتعريفات متعددة، حيث يرى البعض أنها مجموعة من المبادئ والقواعد غير المكتوبة التي تحكم تصرفات الأفراد داخل المنظمة.

بينما يرى آخرون أنها تمثل الأسلوب الذي تُدار به المنظمة وتحقق من خلاله أهدافها.

ثانياً: تطور مفهوم الثقافة التنظيمية:

بدأ الاهتمام بمفهوم الثقافة التنظيمية منذ منتصف القرن العشرين، حيث ظهر كأحد العوامل المؤثرة في نجاح المنظمات وقدرتها على التكيف مع التغيرات.

ومع تقدم الفكر الإداري، أصبح ينظر إلى الثقافة التنظيمية كعنصر أساسي لتحقيق التوازن الداخلي وضمان الانسجام بين الموظفين وتعزيز الولاء والرضا الوظيفي.

كما تطورت الدراسات لتوضح دور القيادة والإدارة في تشكيل هذه الثقافة وتعزيزها داخل بيئة العمل.

ثالثاً: أبعاد الثقافة التنظيمية

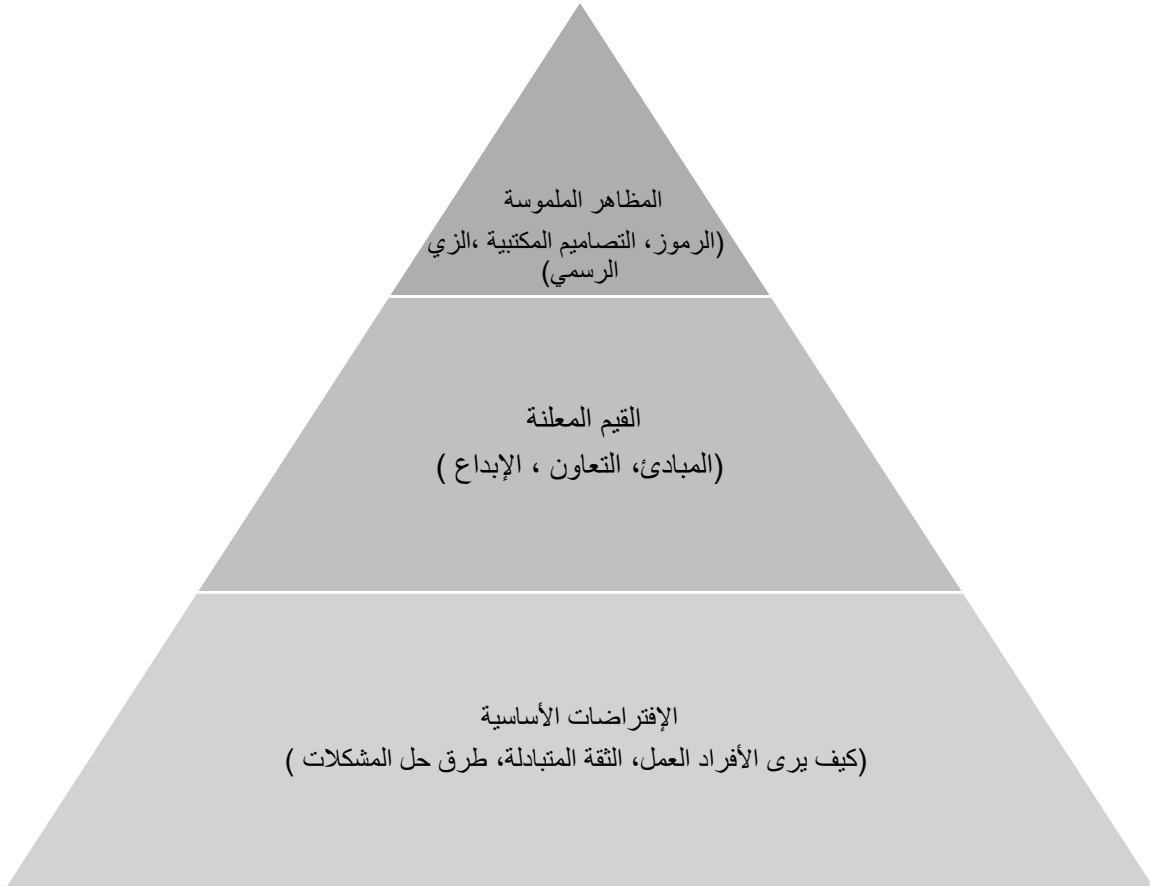
تتنوع أبعاد الثقافة التنظيمية وفقاً لآراء الباحثين، ومن أبرز هذه الأبعاد:

القيم التنظيمية: وتشمل المبادئ الأساسية التي تؤمن بها المنظمة وتوجّه تصرفات موظفيها.
المعتقدات والتصورات: وهي الأفكار المشتركة التي يحملها الأفراد حول بيئة العمل وكيفية التعامل مع المواقف المختلفة.
الرموز والشعارات: تشمل الشعارات والقصص والرموز التي تعبر عن هوية وشكل المنظمة.
الممارسات اليومية: مثل أساليب التواصل، وأنماط القيادة، وآليات اتخاذ القرار، التي تعكس الثقافة التنظيمية بشكل واضح وعملي.

رابعاً: النظريات المرتبطة بالثقافة التنظيمية:

توجد عدة نظريات ساهمت في توضيح مفهوم الثقافة التنظيمية، من أهمها
نظرية إدغار شاين: التي تعتبر من أشهر النظريات، حيث يرى شاين أن الثقافة
basic (القيم المعلنة)، و values (المظاهر الملموسة)، و artefacts: التنظيمية تتكون من ثلاث مستويات
(الافتراضات الأساسية) assumptions.
نظرية هوفستد: ركزت على الأبعاد الثقافية مثل تجنب الغموض، والمسافة بين السلطة، والفردية
مقابل الجماعية، وأثرها على ثقافة المنظمة
نظرية الصفات الثقافية: التي تركز على خصائص الثقافة مثل الابتكار، وتوجه النتائج، والاهتمام بالناس،
والاستقرار التنظيمي.

نموذج توضيحي عن الثقافة التنظيمية عند إدغار شاين



شكل 3

2.3. المتغير التابع

رفاهية الموظف وجودة الأداء

أولاً: تعريف رفاهية الموظف:

تُعد رفاهية الموظف من المفاهيم الحديثة في بيئة العمل، وتشير إلى الحالة التي يشعر فيها الموظف بالرضا النفسي والجسدي والاجتماعي داخل بيئة العمل وخارجها. وقد عرّفها عدد من الباحثين بأنها مستوى الصحة النفسية والجسدية والاجتماعية الذي تحقق للموظف القدرة على أداء مهامه بفعالية مع تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

ثانياً: تطور مفهوم رفاهية الموظف:

تطور الاهتمام بمفهوم رفاهية الموظف مع تطور مفاهيم الموارد البشرية وإدارة رأس المال البشري، حيث ركزت الدراسات الحديثة على أهمية الاهتمام بالعوامل التي تضمن صحة الموظف النفسية والجسدية، وتقدم العديد من المنظمات برامج متنوعة لدعم رفاهية الموظفين مثل توفير بيئة عمل صحية، ومراعاة ساعات العمل، وبرامج الدعم النفسي والاجتماعي.

ثالثاً: أبعاد رفاهية الموظف:

تتعدد أبعاد رفاهية الموظف وفقاً للدراسات، ومن أبرزها

البعد الصحي: ويتعلق بالصحة الجسدية والنفسية للموظف .

البعد الاجتماعي: ويشمل جودة العلاقات مع الزملاء والإدارة .

البعد المهني: ويتعلق برضا الموظف عن وظيفته ومهامه وفرص التطوير .

البعد الاقتصادي: ويشمل الأمان المالي والرواتب والمزايا .

رابعاً: النظريات المرتبطة برفاهية الموظف:

اهتمت عدة نظريات إدارية وسلوكية بشرح معنى رفاهية الموظف وتأثيره على أدائه ودافعيته، ومن أبرزها:

نظرية الحاجات الإنسانية (ما سلو):

والتي أوضحت أن رفاهية الفرد تتحقق من خلال إشباع حاجاته الأساسية والمتقدمة، بدءاً من الحاجات الفسيولوجية إلى حاجات الأمان، ثم الانتماء والتقدير وتحقيق الذات.

نظرية العوامل الثنائية (هيرزبرغ):

حيث فرّق هيرزبرغ بين عوامل التحفيز (مثل التقدير، فرص الإنجاز والتطوير) التي تزيد من رفاهية الموظف، والعوامل الوقائية (مثل بيئة العمل، الرواتب) التي إن لم تتوفر قد تؤدي إلى عدم الرضا.

نظرية العدالة التنظيمية:

والتي تربط بين شعور الموظف بالعدالة داخل بيئة العمل وارتفاع مستوى رفاهيته النفسية والمهنية، إذ يرى الموظفون أن العدالة في التقدير والمكافآت تسهم في تحسين رفاهيتهم ورضاهم.

نموذج توضيحي لأبعاد رفاة الموظف



شكل 4

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف وجودة الأداء

ترتبط الثقافة التنظيمية ارتباطاً مباشراً برفاهية الموظف وجودة أدائه داخل المنظمة، حيث تُعد الثقافة التنظيمية إطاراً موجّهاً للسلوكيات والقيم التي يتبناها الأفراد. ويمكن توضيح هذه العلاقة من خلال ثلاثة جوانب رئيسية:

أولاً: الأنماط

تؤثر الأنماط المختلفة للثقافة التنظيمية (مثل الثقافة التعاونية أو السلطوية أو الإبداعية) في مستوى رفاهية الموظف؛ فالثقافة التي تشجع على المشاركة والدعم والاحترام المتبادل تساهم في تحقيق رضا الموظف ورفع جودة أدائه، بينما تؤدي الأنماط السلطوية أو البيروقراطية الصارمة إلى ضعف روح التعاون وانخفاض مستوى الرضا.

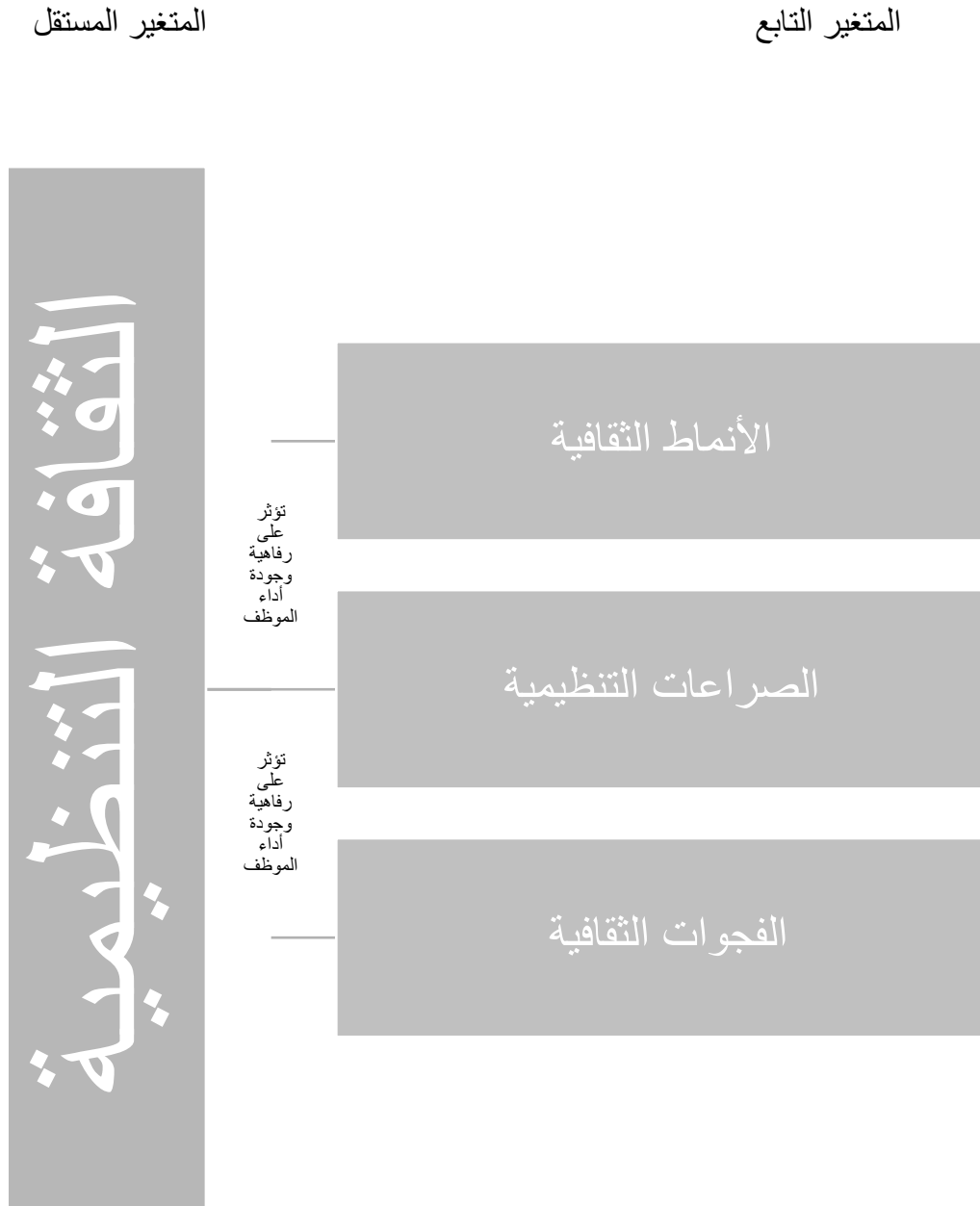
ثانياً: الصراعات

قد تنشأ الصراعات داخل بيئة العمل نتيجة اختلاف القيم والتوقعات بين الإدارة والموظفين أو بين الزملاء أنفسهم، خاصةً إذا لم تكن الثقافة التنظيمية واضحة أو داعمة. هذه الصراعات قد تؤثر سلباً على رفاهية الموظف وتسبب الضغوط النفسية، مما ينعكس بدوره على جودة الأداء.

ثالثاً: الفجوات

تظهر الفجوات عندما يكون هناك تباين بين الثقافة التنظيمية المعلنة وبين الممارسات الفعلية داخل بيئة العمل. مثلاً، قد تعلن المنظمة عن دعمها للابتكار ولكنها في الواقع لا تطبق سياسات تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة، ما يؤدي إلى فجوة تؤثر في شعور الموظف بالعدالة والرضا وبالتالي تقلل من جودة أدائه.

رسم توضيحي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية وجودة أداء الموظف



شكل رقم 5

2.5. الخاتمة

وفي الختام يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تُعدّ من أبرز العوامل المؤثرة في رفاهية الموظف وجودة أدائه داخل بيئة العمل، حيث أظهرت معظم الأدبيات أهمية الأنماط الإيجابية للثقافة التنظيمية في دعم الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين، بينما يؤدي غياب الوضوح أو وجود فجوات ثقافية إلى نشوء صراعات تنظيمية تؤثر سلبًا في مستوى الرفاهية والأداء.

كما توصي هذه الدراسات بأهمية زيادة الأبحاث المستقبلية التي توضح العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورفاهية الموظف في سياقات مختلفة وبيئات عمل متنوعة، بما في ذلك دراسة تأثير التحولات الحديثة في بيئة الأعمال مثل التحول الرقمي والتوسع في العمل عن بُعد.

ويُعدّ هذا البحث مساهمة علمية تسعى إلى سد فجوة معرفية من خلال الربط بين أبعاد الثقافة التنظيمية وقياس أثرها العملي على رفاهية الموظفين وجودة أدائهم في شركات القطاع الخاص بالمجال الإداري العام، مما يدعم الإدارات وصناع القرار في تطوير بيئة عمل أكثر توازنًا وتطويرًا وتحفيزًا واستدامة.

2.6. المراجع

علي، محمد عبد القادر. (2015). مدخل إلى السلوك التنظيمي. ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العنزي، بدر. (2017). "أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي في بيئة العمل".

المجلة العربية للعلوم الإدارية، 24(1)، 45-70 .

الشمري، نورة بنت عبدالعزيز. (2020). الرفاهية النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص.

رسالة الماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

الهاجري، فهد بن عبد الله. (2019). "أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظف الحكومي: دراسة ميدانية على موظفي الوزارات السعودية". مجلة العلوم الإدارية والمالية، 11(2)، 77-104 .

الزهراني، عبد الله. (2016). الثقافة التنظيمية وأثرها في تطوير بيئة العمل. الرياض: مكتبة الرشد.

الدوسري، ناصر بن عبد الله. (2021). الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية: مفاهيم وتطبيقات. ط2. الرياض: دار الزهراء للنشر.

القيوتي، عادل. (2019). إدارة الموارد البشرية: مدخل معاصر. عمان: دار وائل للنشر.

الفقيه، عبد الله. (2021). الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء المؤسسي. الرياض: مكتبة الرشد.

الدليمي، ياسر. (2022). إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المؤسسات. عمان: دار المسيرة للنشر.

السرْحاني، ناصر. (2020). رفاهية الموظف كمدخل لتعزيز الإنتاجية. مجلة دراسات إدارية، جامعة الملك سعود.

العتيبي، محمد. (2018). العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

عطا، نوال. (2021). إدارة التغيير وأثرها على الثقافة التنظيمية. القاهرة: دار الفجر للنشر.

الشريف، سمية. (2023). أبعاد رفاهية العاملين في بيئة العمل الحديثة. ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر التنمية الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز.

