

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	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	قائمة المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تُعد ثقافة المنظمة أحد العوامل الجوهرية التي تسهم في نجاح المؤسسات واستدامتها، إذ تمثل الإطار القيمي والسلوكي الذي يوجه تصرفات العاملين ويحدد أسلوب تعاملهم مع زملائهم ومع بيئة العمل بشكل عام. ومع تزايد المنافسة في بيئة الأعمال الحديثة، أصبحت ثقافة المنظمة أداة استراتيجية لتعزيز الولاء الوظيفي، ورفع مستويات الرضا، وتحفيز الإبداع والإنتاجية بين الموظفين.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من تركيزها على شركة صدارة للكيميائيات في الجبيل، باعتبارها من أبرز الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى الشركة إلى تحقيق التميز التشغيلي من خلال تطوير بيئة عمل إيجابية قائمة على القيم المشتركة والانتماء المؤسسي.

يهدف هذا البحث إلى تحليل أثر ثقافة المنظمة على إنتاجية الموظفين في شركة صدارة، من خلال دراسة مدى تأثير القيم التنظيمية، وأساليب القيادة، وأنماط التواصل الداخلي، والتحفيز، على أداء العاملين ومستوى إنتاجيتهم. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تعزيز الثقافة الإيجابية داخل الشركة بما ينعكس على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ثقافة المنظمة :

تُعد ثقافة المنظمة من أهم العناصر التي تميز كل منظمة عن غيرها، فهي تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والعادات والسلوكيات التي يشترك فيها العاملون داخل بيئة العمل. وتنعكس هذه الثقافة في طريقة تفكير الموظفين، وأسلوب تواصلهم، وطريقة تعاملهم مع التحديات والفرص.

تلعب ثقافة المنظمة دوراً محورياً في توجيه سلوك الأفراد وتحديد مستوى التفاعل بينهم وبين الإدارة، كما تؤثر بشكل مباشر في الرضا الوظيفي، والانتماء، والإنتاجية. فكلما كانت الثقافة إيجابية، شجعت الموظفين على التعاون والإبداع والعمل بروح الفريق الواحد.

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.

تعزير الإنتاجية :

تُعَدّ 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 تعزير 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 تعزير 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 تعزير 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 تعزير 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 انتاجية الموظفين بالتطبيق على شركة صدارة الجبيل تتعلق بالجوانب التطبيقية التي قد لا تكون مُعالجة بالشكل الكافي، وتحتاج إلى دراسة وتفصيل أكثر لتقديم حلول فعّالة. 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 كالآتي:

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، الالتزام 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، 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.
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 بالجبل.
- 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 بالجبل. 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 بالجبل.

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 للكيميائيات 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.

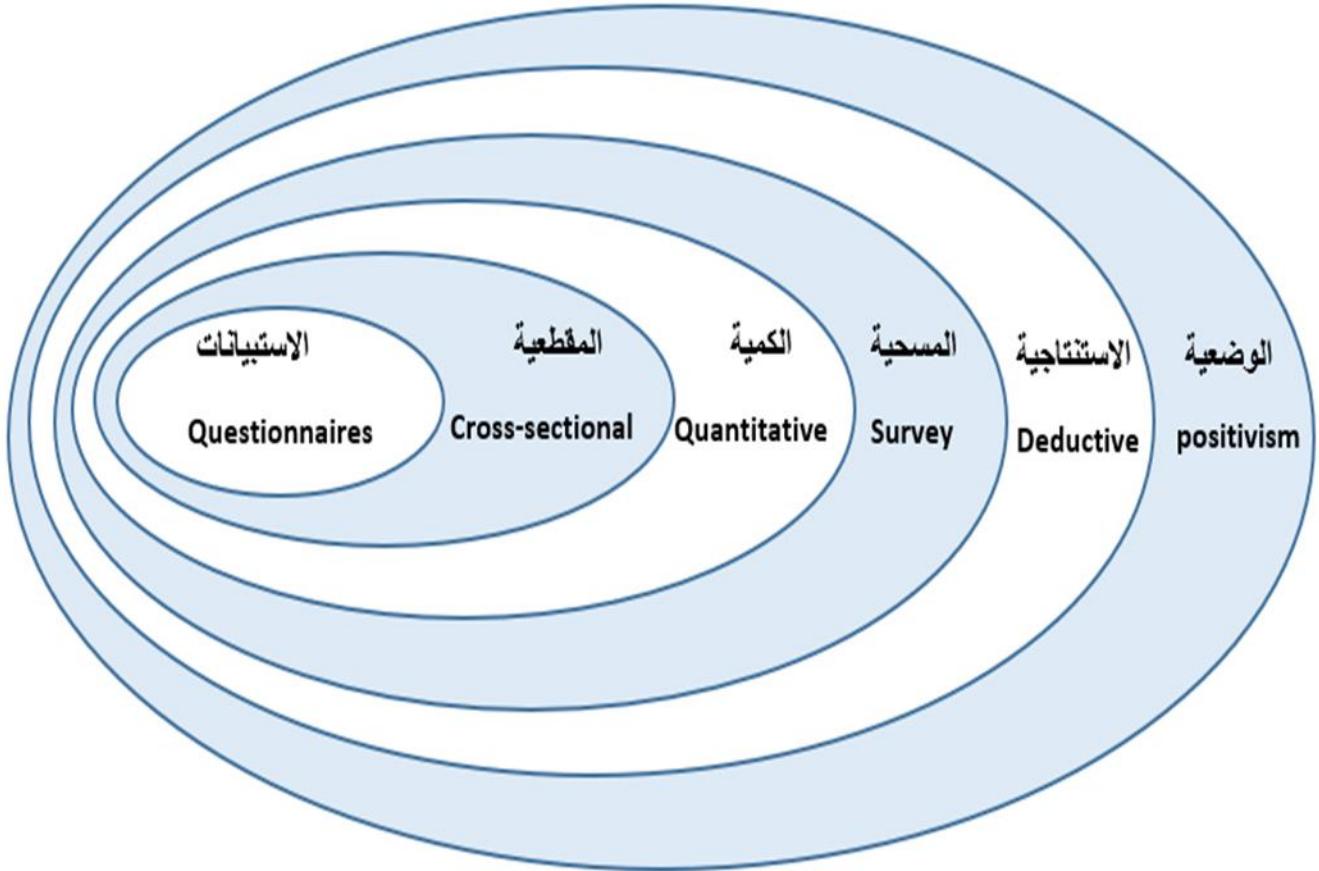
استراتيجية البحث : دراسة الحالة.

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) :



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، 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 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.
- 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.
- 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.