

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Course Syllabus

Dr.

Faculty of Management
Midocean University

تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابق بمدينة الجبيل

احمد ابراهيم علي

233002035

مشروع التخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثامن – 2026

المحتويات

4.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	المقدمة :
5	ثقافة المنظمة :
6	الرضا الوظيفي :
6	الأهمية العلمية :
7	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 :
25	قائمة المراجع:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة :

تُعد ثقافة المنظمة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام كبير من قبل الباحثين والإداريين، لما لها من دور مؤثر في توجيه سلوك الموظفين، وتعزيز قيم العمل، وتحقيق التوافق بين أهداف المنظمة وتطلعات العاملين فيها. فثقافة المنظمة تمثل مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي تسود بيئة العمل، وتنعكس بشكل مباشر على أساليب القيادة، وأنماط التواصل، ومستوى التعاون بين الموظفين.

ومن جهة أخرى، يُعد الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل التي تسهم في استقرار الموظفين ورفع معنوياتهم، حيث يؤثر بشكل مباشر على مستوى أدائهم، والتزامهم التنظيمي، وولائهم للمنظمة. كما أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي ينعكس إيجاباً على بيئة العمل من خلال تقليل معدلات الغياب ودوران العمل، وزيادة روح الانتماء والمسؤولية لدى الموظفين.

وتُعد شركة سابك من كبرى الشركات الصناعية في المملكة العربية السعودية، وتتميز بتنوع كوادرها البشرية وبيئة عملها التنظيمية، مما يجعلها ميداناً مناسباً لدراسة أثر ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى موظفيها، خاصة في مدينة الجبيل التي تُعد من أهم المراكز الصناعية في المملكة.

وانطلاقاً من أهمية المورد البشري في تحقيق النجاح والاستدامة التنظيمية، تأتي هذه الدراسة بهدف التعرف على تأثير ثقافة المنظمة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، وذلك من خلال تحليل أبعاد ثقافة المنظمة، وقياس مستوى الرضا الوظيفي، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، بما يسهم في تقديم نتائج وتوصيات قد تساعد متخذي القرار في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

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، وأيضًا طريقة التفكير والتفاعلات بين أفراد المنظمة. هذه العناصر تشكل أساسًا للتفاهم المشترك داخل المنظمة وتوجيه السلوك بشكل فعال.

الرضا الوظيفي :

يُعد الرضا الوظيفي من المفاهيم الأساسية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من أثر بالغ في تحقيق كفاءة الأداء واستقرار الموارد البشرية داخل المنظمات. ويُشير الرضا الوظيفي إلى الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الموظف نتيجة تقييمه لعمله وما يوفره من إشباع لحاجاته وتوقعاته المهنية والمادية والاجتماعية.

ويهتم الرضا الوظيفي بعدة جوانب متعلقة بالوظيفة، مثل طبيعة العمل، والأجور والحوافز، وفرص الترقية، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، وبيئة العمل التنظيمية. وكلما زادت قدرة المنظمة على تلبية هذه الجوانب بما يتوافق مع تطلعات الموظفين، ارتفع مستوى رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على سلوكهم وأدائهم داخل المنظمة.

كما يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطًا وثيقًا بعدد من المتغيرات التنظيمية المهمة، مثل الالتزام التنظيمي، والدافعية للعمل، والإنتاجية، حيث يؤدي ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي إلى تعزيز روح الانتماء وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، في حين أن انخفاضه قد يؤدي إلى ضعف الأداء وظهور مشكلات تنظيمية مختلفة.

وانطلاقًا من أهمية الرضا الوظيفي في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات العاملين، تحرص المنظمات الحديثة على دراسة العوامل المؤثرة فيه والعمل على تحسينه، باعتباره أحد المؤشرات الأساسية لنجاح السياسات الإدارية وتحقيق الاستدامة التنظيمية.

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

الأهمية العلمية :

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من تناولها لمتغيرين أساسيين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، وهما ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي، لما لهما من تأثير مباشر على سلوك الموظفين وأدائهم داخل المنظمات.

وتسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بثقافة المنظمة من خلال توضيح دورها في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين في بيئة صناعية سعودية.

كما تكمن الأهمية العلمية للدراسة في ربطها بين الجوانب النظرية والتطبيقية، من خلال اختبار العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي ميدانيًا، مما يتيح الفرصة للتحقق من مدى توافق النتائج النظرية مع الواقع العملي داخل المنظمات الصناعية الكبرى.

وتُعد هذه الدراسة إضافة علمية من حيث تطبيقها على شركة سابك بمدينة الجبيل، إذ تُعد من المؤسسات الصناعية الرائدة في المملكة العربية السعودية، الأمر الذي يساهم في توفير نتائج بحثية يمكن الاستفادة منها في دراسات مستقبلية مشابهة داخل القطاع الصناعي السعودي.

كما يمكن أن تشكل نتائج هذه الدراسة مرجعًا علميًا للباحثين والدارسين في مجالات الإدارة وإدارة الموارد البشرية، وتفتح المجال أمام إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول متغيرات تنظيمية أخرى مرتبطة بثقافة المنظمة وأثرها على سلوك الموظفين ورضاهم الوظيفي.

الأهمية العملية (التطبيقية) :

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها من قبل القيادات الإدارية في شركة سابك بمدينة الجبيل، من خلال التعرف على مستوى ثقافة المنظمة السائدة وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الموظفين، مما يساعد في اتخاذ قرارات إدارية مبنية على أسس علمية.

كما تساهم نتائج الدراسة في مساعدة إدارة الموارد البشرية على تحديد الجوانب الإيجابية في ثقافة المنظمة وتعزيزها، وكذلك الكشف عن الجوانب التي قد تؤثر سلبًا على رضا الموظفين والعمل على تحسينها، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على بيئة العمل والاستقرار الوظيفي.

وتوفر هذه الدراسة مؤشرات عملية يمكن الاستفادة منها في تصميم البرامج التدريبية، وتطوير أساليب القيادة، وتحسين نظم الحوافز والتواصل التنظيمي، بما يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وزيادة انتمائهم للمنظمة.

كما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في منظمات صناعية أخرى داخل المملكة العربية السعودية، من خلال تطبيق التوصيات التي تخرج بها الدراسة بما يتناسب مع طبيعة كل منظمة، مما يعزز من كفاءة الأداء المؤسسي ويساهم في تحقيق أهداف التنمية الإدارية.

مشكلة الدراسة :

على الرغم من الاهتمام المتزايد الذي توليه المنظمات الحديثة بثقافة المنظمة ودورها في تحسين بيئة العمل، إلا أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين قد يختلف من منظمة إلى أخرى، بل ومن قسم إلى آخر داخل المنظمة نفسها، نتيجة لاختلاف القيم التنظيمية وأساليب القيادة وأنماط التواصل السائدة.

وتُعد شركة سابك بمدينة الجبيل من الشركات الصناعية الكبرى التي تضم عددًا كبيرًا من الموظفين من خلفيات مهنية وثقافية متنوعة، الأمر الذي يجعل ثقافة المنظمة عاملاً مؤثرًا في تشكيل اتجاهات الموظفين وشعورهم بالرضا الوظيفي. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الشركة في تطوير بيئة العمل، إلا أن مدى تأثير ثقافة المنظمة السائدة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين لا يزال بحاجة إلى دراسة علمية ميدانية توضح طبيعة هذه العلاقة.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس حول:

ما مدى تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟

وذلك في ظل الحاجة إلى التعرف على أبعاد ثقافة المنظمة السائدة، ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، والعلاقة بينهما، بما يساهم في تقديم نتائج وتوصيات يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

فجوات على المستوى النظري :

تُعرّف الفجوات على المستوى النظري بأنها أوجه القصور أو النقص في الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع معين، سواء من حيث المفاهيم المستخدمة، أو النماذج والنظريات المفسرة للعلاقات بين المتغيرات، أو اختلاف النتائج وتباينها، أو عدم شمولية تناول النظري للموضوع محل الدراسة.

على الرغم من تعدد الدراسات النظرية التي تناولت مفهوم ثقافة المنظمة وأثرها على سلوك الموظفين، إلا أن الأدبيات العلمية ما زالت تعاني من عدد من الفجوات النظرية التي تستدعي المزيد من البحث والدراسة. ومن أبرز هذه الفجوات محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي بشكل متكامل، حيث ركزت بعض الدراسات على ثقافة المنظمة بمعزل عن الرضا الوظيفي، بينما ركزت دراسات أخرى على الرضا الوظيفي دون الربط المنهجي بين المتغيرين.

كما تُظهر الأدبيات تباينًا في تحديد أبعاد ثقافة المنظمة المستخدمة في الدراسات السابقة، واختلافًا في نماذج قياس الرضا الوظيفي، مما أدى إلى تباين النتائج وصعوبة تعميمها. ويشير ذلك إلى الحاجة لتطبيق نماذج نظرية واضحة ومتكاملة توضح طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، فإن غالبية الدراسات السابقة تناولت هذا الموضوع في بيئات تنظيمية غير صناعية أو في سياقات ثقافية خارج البيئة العربية، الأمر الذي يحد من إمكانية الاستفادة النظرية منها في تفسير العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في المنظمات الصناعية العربية.

وانطلاقاً من هذه الفجوات، تسعى الدراسة الحالية إلى الإسهام في سد النقص في الأدبيات النظرية من خلال تقديم إطار نظري يوضح تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي، بما يتناسب مع طبيعة البيئة التنظيمية في الشركات الصناعية الكبرى داخل المملكة العربية السعودية.

فجوات على المستوى التطبيقي :

تتمثل الفجوات على المستوى التطبيقي في محدودية الدراسات الميدانية التي تناولت تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي داخل المنظمات الصناعية الكبرى في المملكة العربية السعودية، حيث تركز معظم الدراسات التطبيقية السابقة على قطاعات خدمية أو تعليمية، مع قلة الأبحاث التي طبّقت هذا الموضوع في بيئات صناعية متقدمة.

كما تظهر فجوة تطبيقية في ندرة الدراسات التي تناولت شركة سابك بمدينة الجبيل بوصفها ميداناً للدراسة، رغم أهميتها الاقتصادية ودورها المحوري في القطاع الصناعي، مما يقلل من توفر بيانات ميدانية تعكس واقع ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفيها.

إضافة إلى ذلك، تعاني بعض الدراسات التطبيقية من الاعتماد على أدوات قياس تقليدية أو غير محدثة، أو تطبيقها على عينات محدودة، الأمر الذي قد يؤثر على دقة النتائج وقابليتها للتعميم. كما أن قلة الدراسات التي تربط بين أبعاد ثقافة المنظمة ومستويات الرضا الوظيفي بصورة تحليلية واضحة تمثل فجوة تطبيقية تستدعي المعالجة.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول علاقة حيوية بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى الموظفين في بيئة صناعية رائدة داخل المملكة العربية السعودية، ممثلة بشركة سابك بمدينة الجبيل. وتمثل هذه العلاقة عاملاً مؤثراً في تحسين بيئة العمل، وتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، وزيادة الالتزام الوظيفي، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة واستدامة نجاحها.

وتمثل أهمية الدراسة من عدة جوانب:

الأهمية النظرية :

- تساعد نتائج الدراسة الإدارة العليا في شركة سابك على التعرف على الجوانب الإيجابية والثغرات في ثقافة المنظمة، واتخاذ القرارات المناسبة لتحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.
- تسهم الدراسة في تطوير برامج تدريبية، وأساليب قيادة، ونظم تحفيز، بما يرفع مستوى الانتماء الوظيفي ويزيد من كفاءة الأداء المؤسسي.
- يمكن تطبيق توصيات الدراسة على شركات صناعية أخرى بالمملكة العربية السعودية، بما يدعم تطوير بيئة العمل بشكل عام.

الأهمية العملية (التطبيقية) :

- تسعى الدراسة إلى إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بثقافة المنظمة والرضا الوظيفي، من خلال توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتحديد أبعاد كل منهما في السياق الصناعي السعودي.
- توفر الدراسة إطارًا نظريًا متكاملًا يمكن أن يكون مرجعًا للباحثين المقبلين على دراسة موضوعات مشابهة في البيئة التنظيمية والصناعية.

سؤال البحث الرئيسي :

" ما مدى تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل؟ "

يهدف سؤال البحث الرئيسي إلى معرفة مدى تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين مكونات ثقافة المنظمة ومستويات الرضا الوظيفي. ويسعى هذا السؤال إلى توضيح كيف تؤثر القيم والممارسات والسلوكيات التنظيمية على شعور الموظفين بالرضا والانتماء، بما يتيح للإدارة فهم العوامل المؤثرة في بيئة العمل واتخاذ قرارات علمية لتحسين الأداء وزيادة فعالية الموارد البشرية.

الأسئلة الفرعية :

1. ما هي أبعاد ثقافة المنظمة السائدة في شركة سابك بمدينة الجبيل؟
2. ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الشركة؟
3. هل هناك علاقة تأثيرية بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى الموظفين؟
4. ما هي العناصر الإيجابية في ثقافة المنظمة التي تعزز الرضا الوظيفي؟
5. ما هي العوائق في ثقافة المنظمة التي قد تحد من رضا الموظفين؟

اهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، وذلك من خلال دراسة أبعاد ثقافة المنظمة السائدة داخل الشركة وتحليل مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين. كما تسعى الدراسة إلى توضيح طبيعة العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي، وفهم كيفية تأثير القيم والممارسات التنظيمية على شعور الموظفين بالرضا والانتماء. ومن خلال ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية وعلمية تساعد الإدارة في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، بما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

هدف البحث العام :

يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى تأثير ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، من خلال دراسة القيم والممارسات التنظيمية السائدة وكيفية انعكاسها على شعور الموظفين بالرضا والانتماء الوظيفي.

الأهداف الفرعية :

- التعرف على أبعاد ثقافة المنظمة السائدة في شركة سابك بمدينة الجبيل.
- قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في الشركة.

- تحليل العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي لدى الموظفين.
- تحديد العناصر الإيجابية في ثقافة المنظمة التي تعزز الرضا الوظيفي.
- الكشف عن العوائق في ثقافة المنظمة التي قد تحد من رضا الموظفين.

فرضيات البحث:

تفترض هذه الدراسة أن هناك تأثيرًا إيجابيًا لثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، بحيث تساهم القيم والممارسات التنظيمية السائدة في تعزيز شعور الموظفين بالرضا والانتماء الوظيفي. كما تفترض الدراسة أن أبعاد ثقافة المنظمة المختلفة، مثل أسلوب القيادة، وأنماط التواصل، والبيئة التنظيمية، ترتبط بشكل مباشر بمستوى الرضا الوظيفي، وأن التعرف على هذه العلاقة يساعد في تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.

الفرضية العامة :

تفترض الدراسة أن ثقافة المنظمة تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك بمدينة الجبيل، بحيث تساهم القيم والممارسات التنظيمية السائدة في تعزيز شعور الموظفين بالرضا والانتماء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية :

1. هناك علاقة إيجابية بين أسلوب القيادة في ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة سابك.
2. هناك علاقة إيجابية بين أنماط التواصل التنظيمي في ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
3. هناك علاقة إيجابية بين البيئة التنظيمية والقيم السائدة في ثقافة المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
4. أبعاد ثقافة المنظمة المختلفة تساهم بشكل متكامل في تعزيز رضا الموظفين وانتمائهم الوظيفي.

نموذج البحث :

الشكل 1- نموذج البحث



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

الدراسة الميدانية :

<https://www.sabic.com/en>

شركة سابك (SABIC) هي الشركة السعودية للصناعات الأساسية، تأسست عام 1976 ومقرها الرئيسي في الرياض، وتعد واحدة من أكبر الشركات الصناعية في المملكة والعالم. تعمل سابك في مجالات البتروكيماويات، المعادن، المواد البلاستيكية، والأسمدة، وتنتج منتجات تدخل في الصناعات التحويلية مثل السيارات، الإلكترونيات، مواد البناء، والتغليف.

تتميز الشركة بتنوع كواردها البشرية وبيئة العمل المنظمة، مما يجعلها مناسبة لإجراء الدراسات الميدانية المتعلقة بسلوك الموظفين والرضا الوظيفي.

منهجية البحث :

فلسفة البحث : الوضعية.

منهج البحث : الاستنتاجي.

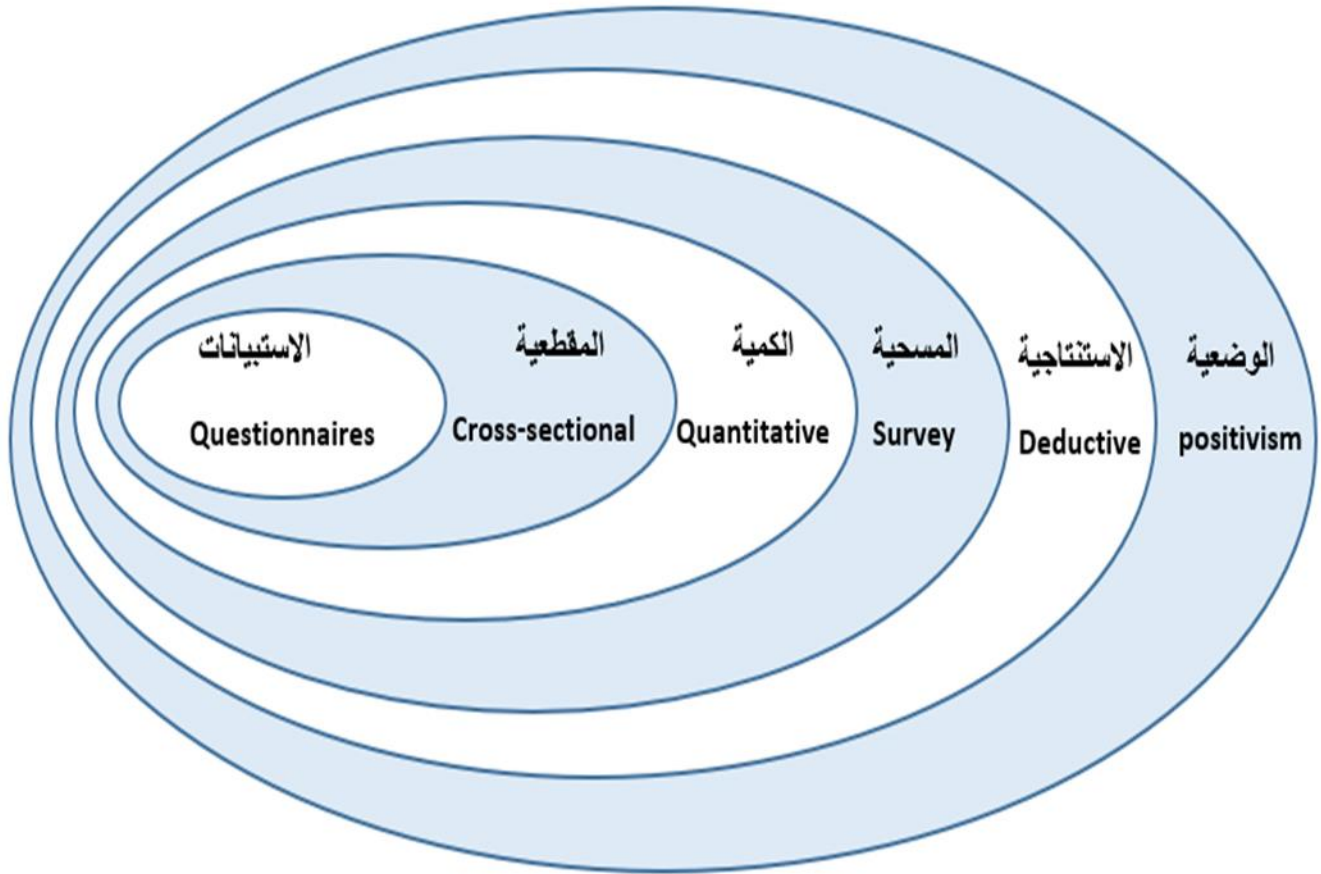
استراتيجية البحث : دراسة الحالة.

نوع البحث : الكمي.

الأفق الزمني : المقطعية.

التقنيات والإجراءات : الاستبيان والتحليل 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) :

الشكل -3- يوضح هيكل المشروع



الفصل الثاني : الدراسات السابقة

مقدمة :

تُعد الدراسات السابقة مصدرًا أساسيًا لفهم السياق النظري والعملي لأي بحث علمي، حيث تساهم في بناء الإطار المفاهيمي للبحث وتدعم صياغة الأهداف والفرضيات بصورة علمية دقيقة. كما تساعد في التعرف على الجهود البحثية التي تناولت موضوع الدراسة، والنتائج التي توصلت إليها، وأوجه الاتفاق والاختلاف بينها، بما يعزز من وضوح مشكلة البحث ويحدد اتجاهاته.

وفي هذا الفصل، سيتم استعراض الدراسات التي تناولت ثقافة المنظمة بشكل مستقل، والدراسات التي بحثت الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين معًا، مع التركيز على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات وأثرها في تفسير السلوك التنظيمي داخل بيئة العمل.

كما سيتم تحليل أوجه القصور والفجوات البحثية في الأدبيات السابقة، سواء على المستوى النظري أو التطبيقي، وذلك لتوضيح الإضافة العلمية التي تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها، وبيان أهميتها في البيئة التنظيمية الصناعية داخل المملكة العربية السعودية.

وتلعب الدراسات السابقة دورًا محوريًا في إثراء البحث العلمي، إذ تُمكن الباحث من الوقوف على ما تم إنجازه علميًا في مجال الدراسة، والتعرف على الفجوات البحثية، وتحديد المنهجية المناسبة التي يمكن من خلالها معالجة مشكلة البحث الحالية بصورة منهجية دقيقة.

(القحطاني، 2018).

تناولت إحدى الدراسات العلاقة بين ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي في عدد من المؤسسات الخدمية، واعتمدت على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وأشارت النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية الداعمة التي تقوم على التعاون والمشاركة تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل الضغوط المهنية. كما أكدت الدراسة أهمية دور الإدارة في ترسيخ ثقافة تنظيمية إيجابية لتحسين الأداء المؤسسي.

(Al-Omari & Okasheh, 2017)

هدفت دراسة أخرى إلى قياس تأثير أبعاد ثقافة المنظمة على الرضا الوظيفي في قطاع الصناعات البتروكيمياوية، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وأظهرت النتائج وجود تأثير مباشر لأبعاد ثقافة المنظمة، مثل العدالة التنظيمية والدعم الإداري، على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وأوصت بضرورة تعزيز الشفافية والثقة داخل بيئة العمل.

(حسين، 2021)

أهمية الدراسة :

هدفت إحدى الدراسات إلى بيان أهمية ثقافة المنظمة في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين داخل المؤسسات الحكومية، حيث اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة من الموظفين. وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية القائمة على الدعم والمشاركة تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب ودوران العمل، مما يعزز الاستقرار التنظيمي. وأكدت الدراسة أن الاهتمام بثقافة المنظمة يعد من العوامل الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي.

(الفحطاني، 2018)

تناولت إحدى الدراسات أهمية الرضا الوظيفي كأحد المؤشرات الرئيسية لنجاح المنظمات، وهدفت إلى تحليل العوامل التنظيمية المؤثرة فيه، وعلى رأسها ثقافة المنظمة. واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين وضوح القيم التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي، وأن تعزيز بيئة عمل إيجابية ينعكس بشكل مباشر على أداء الموظفين وانتمائهم للمنظمة.

(Al-Sarayrah, 2019)

سعت دراسة أخرى إلى توضيح أهمية التكامل بين ثقافة المنظمة وإدارة الموارد البشرية في تحقيق رضا الموظفين في القطاع الصناعي، حيث استخدمت المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن المنظمات التي تتبنى ثقافة تنظيمية قائمة على العدالة والشفافية والتواصل الفعال تحقق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي مقارنة بغيرها، مما يسهم في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية.

(حسين، 2020)

هدفت إحدى الدراسات إلى استكشاف أهمية ثقافة المنظمة في تعزيز الاستقرار الوظيفي والرضا المهني في بيئات العمل متعددة الثقافات، واعتمدت على تحليل البيانات الميدانية من خلال استبانة إلكترونية. وأكدت النتائج أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تمثل عنصرًا جوهريًا في بناء الثقة بين الإدارة والموظفين، وأنها تؤثر بصورة مباشرة في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقوية الالتزام التنظيمي.

(Mohammed & Al-Harbi, 2021)

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 التحوّل 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 التميّز 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 :

➤ أسلوب القيادة :

ويشير إلى الطريقة التي يتبعها القادة في توجيه الموظفين واتخاذ القرارات، ومدى دعمهم وتحفيزهم للعاملين داخل المنظمة. ويُعد أسلوب القيادة من أهم العوامل المؤثرة في تشكيل الثقافة التنظيمية.

➤ التواصل التنظيمي :

ويقصد به مدى وضوح وفعالية قنوات الاتصال داخل المنظمة، سواء بين الإدارة والموظفين أو بين الزملاء، وأثر ذلك في تعزيز الشفافية وبناء الثقة داخل بيئة العمل.

➤ القيم والمعايير التنظيمية :

وتشمل المبادئ والمعتقدات التي تحكم سلوك العاملين داخل المنظمة، مثل العدالة، الالتزام، التعاون، والانضباط، والتي توجه الأداء والسلوك الوظيفي.

➤ بيئة العمل التنظيمية :

وتشير إلى المناخ العام داخل المنظمة، بما يتضمنه من علاقات عمل، ودعم إداري، وشعور بالأمان الوظيفي، ومدى توفير بيئة تساعد على الإنجاز.

شكل -4- يوضح ابعاد ثقافة المنظمة



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.
- 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.