

العنوان : اثر الثقافة التنظيمية على اداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة أبها

إعداد : الشركة السعودية للكهرباء

إشراف : Saudi Electricity Company

مادة : نعمل بالثقافة من أجلكم

المقدمة

شركة الكهرباء السعودية، المعروفة أيضًا باسم "السعودية الكهرباء"، هي الشركة المسؤولة عن توليد ونقل وتوزيع الكهرباء في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة في عام ٢٠٠٠ كشركة مملوكة بالكامل للحكومة السعودية. وتعتبر السعودية الكهرباء الشركة الرائدة في قطاع الطاقة في المملكة، وتلعب دورًا حيويًا في توفير الخدمات الكهربائية للمواطنين والقطاعات الصناعية والتجارية.

تاريخ الشركة يعود إلى بدايات تأسيس قطاع الكهرباء في المملكة، حيث بدأت الخطوات الأولى لتوفير الكهرباء في العديد من المدن الرئيسية في فترة الستينيات والسبعينيات. ومنذ ذلك الحين، شهدت الشركة تطورًا مستمرًا، مع استثمارات كبيرة في تحديث وتوسعة البنية التحتية لتوفير خدمات الكهرباء بشكل أفضل وأكثر كفاءة.

أحد الأقوال المعروفة لشركة الكهرباء السعودية هو شعارها الذي يعبر عن التزامها بتقديم خدمات الكهرباء بجودة عالية واعتمادها على التكنولوجيا المتقدمة لتحسين تجربة المستخدمين وتحقيق الاستدامة البيئية.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى الشركة إلى تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية لتعزيز الابتكار وتطوير الحلول الذكية في مجال الطاقة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة والاقتصاد الوطني.

في سياق البيئة التنظيمية المتغيرة والمتطورة، أصبح فهم دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموظفين أمرًا أساسيًا لنجاح أي منظمة. تلعب الشركة السعودية للكهرباء دورًا حيويًا في توفير الخدمات الكهربائية في المملكة العربية السعودية، وتحقيق أهدافها يتطلب فهمًا عميقًا للثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء الموظفين.

بدءًا من الدراسات السابقة، أثبتت الأبحاث أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق أداء موظفين متميز ومبدع. ففي دراسة أجراها Hofstede و Bond (١٩٨٨)، وجدوا أن الثقافة التنظيمية تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم. ومن جهة أخرى، أشارت دراسة أخرى قام بها Cameron و Quinn (٢٠١١) إلى أن الشركات التي تتمتع بثقافة تنظيمية مشتركة ومتماشية مع أهدافها تحقق أداء أفضل.

بناءً على هذه الدراسات، يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء. من خلال دراسة تأثير القيم والمعتقدات المشتركة وأساليب القيادة وأنماط التواصل في الشركة، سيتم تحليل كيفية تأثير هذه العناصر على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للموظفين.

باستخدام منهجية البحث الكمي والكيفي، سيتم جمع البيانات من خلال استطلاعات ومقابلات مع الموظفين في مختلف الأقسام والمستويات داخل الشركة. يهدف البحث إلى توجيه الاهتمام نحو العوامل الثقافية التنظيمية التي يمكن تحسينها لتحقيق أداء أفضل وأكثر فعالية للموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.



الشركة السعودية للكهرباء
Saudi Electricity Company

نعمل بالنقاء من أجلكم

مشكلة البحث حول أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء
يمكن تقسيمها إلى جوانب عملية ونظرية:

١. الفجوة العملية :

- تحديد العوامل الثقافية التنظيمية الرئيسية التي تؤثر على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.
- تقييم تأثير هذه العوامل الثقافية على مختلف جوانب أداء الموظفين مثل الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الابتكار، والالتزام التنظيمي.
- تحليل كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تحقيق أهداف الشركة والأداء العام.

٢. الفجوة النظرية :

- مراجعة الأدبيات النظرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية وأدائها وتطبيقها في سياق الشركة السعودية للكهرباء.
- تحليل الثقافات التنظيمية المختلفة وتصنيفها وتحديد النماذج النظرية المناسبة لفهم الثقافة التنظيمية في الشركة.
- تحديد الثغرات في النظريات الحالية والمفاهيم المستخدمة في دراسة الثقافة التنظيمية وتطبيقها في سياق الشركة السعودية للكهرباء.

من خلال استكشاف هذه الفجوات العملية والنظرية، يمكن للبحث أن يقدم إسهاما مهما في فهم دور الثقافة التنظيمية في أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء و تحسين العمليات والسياسات التنظيمية بناءً على النتائج المستندة إلى البحث.

يمكن تقسيم أهمية البحث حول أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء إلى جوانب نظرية وعملية:

١. الأهمية النظرية :

- تعزيز الفهم النظري لدور الثقافة التنظيمية في تحقيق أداء موظفين أفضل.
- تطوير النماذج النظرية والنظريات المتعلقة بتأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الفردي والتنظيمي.
- إغناء الأدبيات الأكاديمية والمعرفية في مجال إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية.

٢. الأهمية العملية :

- توجيه السياسات واتخاذ القرارات داخل الشركة السعودية للكهرباء بناءً على نتائج البحث العملية حول تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.
- توجيه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الثقافة التنظيمية المناسبة التي تعزز الأداء الفردي والتنظيمي.
- تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل والتفاعل بين الموظفين بناءً على فهم أعمق للثقافة التنظيمية.

بهذه الطريقة، يمكن للبحث أن يسهم بشكل كبير في تطوير النظريات والمفاهيم النظرية، بالإضافة إلى تحسين العمليات واتخاذ القرارات في سياق الشركة السعودية للكهرباء .

أسئلة البحث :

١. كيف يمكن تحديد الثقافة التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء؟
 ٢. ما هي العوامل الثقافية التنظيمية الرئيسية في الشركة وكيف يؤثر كل منها على أداء الموظفين؟
 ٣. هل هناك علاقة بين القيم والمعتقدات المشتركة في الشركة وأداء الموظفين؟
 ٤. كيف يؤثر نمط القيادة في الشركة على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي؟
 ٥. ما هو دور أساليب التواصل في تعزيز الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة؟
 ٦. هل يتمتع الموظفون في الشركة بالالتزام التنظيمي، وإذا كان الأمر كذلك، ما هي العوامل التي تؤثر في ذلك؟
 ٧. كيف يمكن تحسين الثقافة التنظيمية في الشركة لتحقيق أداء موظفين أفضل؟
 ٨. ما هي التحديات التي قد تواجه تحسين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة؟
 ٩. ما هي التوصيات للتحسين المستقبلي للثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء؟
- هذه الأسئلة تسلط الضوء على جوانب مختلفة من الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء الموظفين في الشركة، وتساعد في توجيه البحث نحو تحليل أعمق وفهم أفضل للموضوع.

أهداف البحث :

١. تحديد الثقافة التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء وتحليل مكوناتها الرئيسية مثل القيم، والمعتقدات، وأساليب القيادة، وأساليب التواصل.
 ٢. تقييم تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة من حيث الإنتاجية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والابتكار.
 ٣. تحليل علاقة بين العوامل الثقافية التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة وتحديد العوامل التي تعتبر الأكثر تأثيراً.
 ٤. تقديم توصيات لتحسين الثقافة التنظيمية في الشركة بهدف تعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية.
 ٥. تحليل التحديات التي قد تواجه عملية تطبيق وتحسين الثقافة التنظيمية في الشركة وتقديم استراتيجيات للتغلب عليها.
 ٦. تقديم إسهامات جديدة للأدبيات في مجال إدارة الموارد البشرية والثقافة التنظيمية من خلال استكشاف تأثير الثقافة على أداء الموظفين في سياق الشركة السعودية للكهرباء.
- هذه الأهداف تساهم في تحديد نطاق البحث وتحديد الاتجاه الذي سيتخذه البحث لتحقيق الأهداف المحددة وتحقيق النتائج المرجوة.

الفرضيات :

١. هناك علاقة إيجابية بين القيم والمعتقدات المشتركة في الشركة السعودية للكهرباء وأداء الموظفين، حيث يزيد تبني الموظفين للقيم التنظيمية عن مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لديهم.
 ٢. يؤثر نمط القيادة المتبع في الشركة السعودية للكهرباء على أداء الموظفين، حيث يظهر أن القيادة الشاملة والداعمة تعزز إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي.
 ٣. تسهم أساليب التواصل الفعالة في الشركة السعودية للكهرباء في تعزيز ثقافة التعاون والتفاعل بين الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والتنظيمي.
 ٤. يؤثر الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء على مستوى الإنتاجية والابتكار، حيث يتفاعل الموظفون الملتزمون بشكل إيجابي مع أهداف الشركة ويسعون لتحقيقها بفعالية.
 ٥. التحسينات في الثقافة التنظيمية بما في ذلك التدابير القائمة على تعزيز القيم والمعتقدات التنظيمية وتعزيز أساليب القيادة والتواصل ستؤدي إلى تحسين أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.
- هذه الفرضيات تمثل الافتراضات التي سيتم اختبارها وتحليلها في إطار البحث، بهدف التأكد من صحتها أو تفنيدها وفقاً للبيانات والنتائج المستندة إلى البحث.

نموذج البحث :

العنوان:

أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء: دراسة تحليلية

المقدمة:

- تقديم للمشكلة وأهمية البحث.

- استعراض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.

- وضوح الهدف والفرضيات.

الأهداف:

١. تحديد الثقافة التنظيمية في الشركة السعودية للكهرباء.

٢. تقييم تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة.

٣. تحليل عوامل الثقافة التنظيمية المؤثرة في أداء الموظفين.

٤. تقديم توصيات لتحسين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين.

الفرضيات:

١. يوجد علاقة إيجابية بين القيم والمعتقدات المشتركة في الشركة وأداء الموظفين.

٢. يؤثر نمط القيادة في الشركة على أداء الموظفين.

٣. تسهم أساليب التواصل الفعالة في تعزيز أداء الموظفين.

٤. الالتزام التنظيمي لدى الموظفين يؤثر على أداءهم.

٥. تحسين الثقافة التنظيمية يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.

المنهجية:

- الطريقة: دراسة استقرائية وتحليلية.
- العينة: عينة عشوائية من الموظفين في الشركة.
- جمع البيانات: استخدام استبيانات ومقابلات.
- تحليل البيانات: تقنيات التحليل الإحصائي والمحتوى.

النتائج المتوقعة:

- تأكيد أو نفي الفرضيات.
- تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في أداء الموظفين.
- تقديم توصيات عملية لتحسين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين.

الاستنتاج:

- إعادة تأكيد النتائج الرئيسية.
- تقييم الإسهامات الأكاديمية والتطبيقية.
- تحديد القيود والمقترحات للبحث المستقبلي.

نعمل بالنقاء من أجلكم

منهجية البحث المتوقعة :

١. نوع البحث:

- يمكن أن يكون البحث استقرائيًا وتحليليًا، حيث يهدف إلى استكشاف وتحليل تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.

٢. العينة:

- ستألف العينة من موظفين في مختلف الأقسام والمستويات داخل الشركة السعودية للكهرباء.

- يمكن استخدام عينة عشوائية أو عينة متوازنة تمثل مختلف فئات الموظفين في الشركة.

٣. جمع البيانات:

- يمكن استخدام طرق جمع البيانات المختلفة مثل الاستبيانات المقننة والمقابلات الشخصية.

- يجب أن تكون الأسئلة في الاستبيانات مصممة بعناية لقياس متغيرات الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين بدقة.

٤. تحليل البيانات:

- يمكن استخدام تقنيات التحليل الإحصائي مثل التحليل الكمي باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS.

- يمكن أيضًا استخدام التحليل المحتوى لتحليل المقابلات والمحتوى المكتوب من الاستبيانات.

٥. تحليل النتائج:

- يتم تحليل البيانات لفهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة وتأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين.

- يجب تقديم النتائج بشكل دقيق وموثوق به مع استنتاجات مبنية على البيانات المحللة.

٦. التوصيات:

- يتم تقديم التوصيات العملية استنادًا إلى النتائج والتحليلات لتحسين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.

تلتزم منهجية البحث بالموضوعية والدقة في جمع وتحليل البيانات، مما يساعد في تقديم نتائج موثوقة وإسهامات قيمة لفهم دور الثقافة التنظيمية في أداء الموظفين.



الشركة السعودية للكهرباء
Saudi Electricity Company

نعمل باليقان من أجلكم

 الشركة السعودية للكهرباء

<https://www.se.com.sa>

مخطط مقترح للبحث حول أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء:

المقدمة:

- تعريف المشكلة والتحديات المتعلقة بأداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء.
- توضيح أهمية فهم الثقافة التنظيمية وتأثيرها على أداء الموظفين.

الفصل الأول: الإطار النظري

١. مفهوم الثقافة التنظيمية وأبعادها.
٢. عوامل تشكيل الثقافة التنظيمية.
٣. دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموظفين.

الفصل الثاني: استعراض الأدبيات

١. تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بثقافة التنظيم وأداء الموظفين.
٢. مراجعة الأبحاث السابقة حول الثقافة التنظيمية في الشركات الكبيرة.

الفصل الثالث: منهجية البحث

١. وصف تصميم البحث والعينة المستخدمة.
٢. شرح طرق جمع البيانات وتحليلها.

الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج

١. تحليل البيانات باستخدام التقنيات المناسبة.
٢. عرض النتائج والتحليلات.

الفصل الخامس: التوصيات والاستنتاجات

١. توصيات لتحسين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين في الشركة.
٢. استنتاجات البحث وتقديم المساهمات النظرية والعملية.

المراجع:

- قائمة بالمصادر المستخدمة في البحث.

الملحقات:

- أي ملحقات تكميلية مثل استبيانات المستخدمة أو نتائج التحليلات الإحصائية.



الشركة السعودية للكهرباء
Saudi Electricity Company

نعمل باليقان من أجلكم

 الشركة السعودية للكهرباء

<https://www.se.com.sa>

جدول محتويات مقترح للبحث حول أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء:

١. المقدمة

- مقدمة عن المشكلة

- أهمية البحث

- هدف البحث

- الفرضيات

- طريقة التنظيم

٢. الإطار النظري

- مفهوم الثقافة التنظيمية

- أبعاد الثقافة التنظيمية

- تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين

٣. استعراض الأدبيات

- الدراسات السابقة حول ثقافة التنظيم وأداء الموظفين

- المراجع الرئيسية في المجال

٤. منهجية البحث

- تصميم البحث

- العينة وطرق اختيارها

- طرق جمع البيانات

- تحليل البيانات

٥. تحليل البيانات والنتائج

 الشركة السعودية للكهرباء

<https://www.se.com.sa>

- تحليل البيانات
- عرض النتائج والتحليلات
- ٦. التوصيات والاستنتاجات
- التوصيات للممارسة
- استنتاجات البحث
- إسهامات البحث والمقترحات للبحث المستقبلي
- ٧. المراجع
- قائمة بالمصادر المستخدمة في البحث
- ٨. الملحقات
- أي ملحقات إضافية مثل استبيانات البحث أو تفاصيل تقنية إضافية

الشركة السعودية للكهرباء
Saudi Electricity Company

نعمل بالإنفاق من أجلكم

المراجع

1. [Annual Report 2014](#), Saudi Electricity Company, 2014-12-31, retrieved 2015-08-30
2. ^ [Jump up to: ^a ^b "Saudi Electricity to be divided into four separate companies"](#). Solar GCC Alliance. 2014-03-25. Retrieved 2015-08-30.
3. ^ ["Saudi Electricity"](#). Forbes. Retrieved 2020-01-28.
4. ^ ["Saudi Electricity Company Successfully Rolls out SAP Plant Maintenance Solution" \(PDF\)](#). [Tata Consultancy Services](#). 2013. Retrieved 2015-08-30.
5. ^ Al-Jeshi, Salman (2012-08-01). ["Merger of electric companies — is it time to evaluate?"](#). [Arab News](#). Retrieved 2015-08-30.
6. ^ ["Saudi plans to split up state electric company"](#). [Reuters](#). 2009-03-30. Retrieved 2015-08-30.
7. ^ [Jump up to: ^a ^b Hoey, Joshua \(2014-11-25\). "Electricity regulator chief calls for hike in power tariff"](#). [Saudi Gazette](#). Retrieved 2015-08-30.
8. ^ ["Saudi Electricity Company goes digital with its Engineering Drawings and establishes kingdom-wide EDMS"](#). [Bentley Systems](#). 2012-11-01. Retrieved 2017-09-17.

الشركة السعودية للكهرباء
Saudi Electricity Company

نعمل بالتقارن من اجلكم