

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في ضوء رؤية
المملكة العربية السعودية 2030

مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات نيل درجة البكالوريوس في الإدارة العامة

إعداد الطالب:

علي عبدالرحمن أبا الخيل

كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

إشراف:

د/

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول /2025

جدول المحتويات

قائمة الاشكال

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

1.2. مشكلة البحث

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

1.3. اهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري

1.3.2. على المستوى التطبيقي

1.4. اسئلة الدراسة .

1.5. اهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة.

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة .

1.9. الدراسة الميدانية .

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة .

2.1. المقدمة

2.2. مفهوم الثقافة التنظيمية

2.3. مفهوم السلوك التنظيمي

2.4. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

فهرس الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموزج البحث	10
2	ملخص منهجية البحث	11

1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تُعدّ الثقافة التنظيمية أحد أهم الأسس التي تقوم عليها الشركات والمؤسسات الحديثة، إذ تمثل الإطار الذي يوجّه سلوك الموظفين ويؤثر في قراراتهم وطريقة تفاعلهم مع بيئة العمل الداخلية والخارجية. فهي لا تقتصر على القيم والمعتقدات المشتركة بين العاملين، بل تمتد لتشكّل أنماط العمل وأساليب التواصل وأخلاقيات الممارسة اليومية التي تعكس هوية الشركة وميزتها التنافسية. وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية في قدرتها على غرس سلوكيات مهنية إيجابية لدى الموظفين من خلال الخبرات والتدريب التي يكتسبونها داخل المؤسسة، وتعزيز قدرتهم على التعاون وأداء المهام بفعالية. وبما أن الشركات جزء لا يتجزأ من البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي تعمل فيها، فإن ثقافتها التنظيمية غالباً ما تكون انعكاساً للثقافة السائدة في المجتمع، مما يجعلها عاملاً حاسماً في مدى تقبّل الموظفين لقيم العمل وتحقيق الانسجام الداخلي، كما تمثل ركيزة أساسية لبناء بيئة عمل محفزة ومبتكرة تعزز الولاء والانتماء وتدفع نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتشير الدراسات الإدارية الحديثة إلى أن المناخ التنظيمي في الشركات يتأثر بشكل مباشر بجودة الثقافة التنظيمية السائدة فيها، حيث تعتبر بيئة العمل الإيجابية أحد أهم العوامل التي تحدّد مستوى الأداء والإنتاجية. فالثقافة التي تدعم الإبداع والتطوير المستمر والحوكمة الرشيدة تسهم في تحسين جودة القرارات وتعزيز الكفاءة التشغيلية، كما تعزز الروابط بين فرق العمل والإدارة العليا وتخلق بيئة قائمة على الثقة والشفافية، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء المالي والتنافسي للشركة في الأسواق المحلية والعالمية. وفي ظل التحولات الاستراتيجية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، تبرز الثقافة التنظيمية كأداة رئيسية لدعم الابتكار والتحول الرقمي وتبني قيم الوسطية والانضباط والمسؤولية داخل الشركات، إذ إن بناء ثقافة مؤسسية تقوم على القيم الإيجابية والانفتاح والتنوع يعزز من قدرة الشركات على التكيف مع المتغيرات السريعة في الأسواق العالمية، ويمكنها من تحقيق رسالتها الاقتصادية والتنموية والمساهمة الفعّالة في دعم الاقتصاد الوطني وتحقيق مستهدفاته الاستراتيجية . (دراوشة والشرمان، 2017، ص42)

1.2 مشكلة البحث

تُعد الثقافة التنظيمية أحد أهم المكونات المؤثرة في نجاح المنظمات واستدامتها، فهي الإطار الذي يوجّه سلوك الأفراد ويشكّل طريقة تفكيرهم واتخاذهم للقرارات داخل بيئة العمل. كما تمثل عاملاً أساسياً في بناء الالتزام والانتماء وتعزيز روح التعاون والإبداع، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على السلوك التنظيمي للموظفين، بما في ذلك سلوك المواطننة التنظيمية والأداء الوظيفي ومستوى الولاء المؤسسي. ورغم هذا الدور الحيوي، لا تزال هناك تباينات واضحة في كيفية إدراك الموظفين للثقافة التنظيمية في الشركات الخاصة، وما إذا كانت هذه الثقافة تؤدي فعلاً إلى تعزيز السلوكيات الإيجابية وتقليص السلوكيات السلبية داخل بيئة العمل. فبعض الشركات تمتلك ثقافة تنظيمية قوية ولكنها لا تنجح في ترجمتها إلى سلوكيات تنظيمية مرغوبة، في حين أن شركات أخرى قد تعاني من ضعف في الثقافة التنظيمية مما يؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي وظهور سلوكيات مضادة للإنتاجية.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

رغم وفرة الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي بشكل منفصل، إلا أن هناك ندرة نسبية في الدراسات التي تناولت العلاقة بينهما في القطاع الخاص في السياق العربي تحديداً، إذ ركزت معظم الأبحاث على المؤسسات الحكومية أو التعليمية. كما أن غالبية الدراسات تناولت العلاقة بصفة عامة دون التعمق في تحليل أبعاد الثقافة التنظيمية الفرعية وتأثير كل بُعد منها بشكل مستقل على أنماط السلوك التنظيمي.

بالإضافة إلى ذلك، توجد فجوة في الأدبيات النظرية فيما يتعلق بتفسير الآليات النفسية والتنظيمية التي من خلالها تؤثر الثقافة التنظيمية في سلوك الموظفين، مثل الأمان النفسي، والدعم التنظيمي المدرك، والرضا الوظيفي، وهي متغيرات وسيطة لم تحظَ بالاهتمام الكافي في البحوث العربية السابقة.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تشير الملاحظات الميدانية إلى أن العديد من الشركات الخاصة في العالم العربي - ومن بينها الشركة محل الدراسة - لا تمتلك استراتيجيات واضحة لترسيخ الثقافة التنظيمية أو توظيفها كأداة لإدارة السلوك الوظيفي. كما أن عمليات قياس الثقافة التنظيمية غالبًا ما تكون سطحية أو غير منتظمة، ولا يتم ربطها بنتائج الأداء الفعلي أو بسلوكيات الموظفين في العمل.

كما أن هناك نقصًا في الدراسات الميدانية الحديثة التي تستخدم أدوات كمية دقيقة لقياس درجة تأثير الثقافة التنظيمية على مكونات السلوك التنظيمي (مثل سلوك المواطنة التنظيمية أو السلوكيات المضادة للإنتاجية)، مما يحد من قدرة الشركات الخاصة على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على بيانات علمية.

3-1 أهمية البحث

ونظرًا للمحدودية الدراسات التي تناولت الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة على حد علم الباحث رأت ضرورة إجراء دراسة تتناول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في لدى موظفي شركة أسمنت اليمامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والوصول إلى نتائج بإذن الله توائم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وملبية لمتطلبات هذا العصر ومحققة للأهداف المرجوة .

3.1-1 على المستوى النظري

حيث لا توجد دراسات على حد علم الباحث تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية وعلاقتها في السلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 فيمكن لهذه الدراسة أن تسد فجوة في أدبيات الإدارة في هذا الجانب، أضف إلى ذلك من الممكن لهذه الدراسة أن تزيد من وعي الباحثين والدارسين للإدارة من أجل مزيد من البحوث حول هذه العلاقة في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية.

3.2-1 على المستوى التطبيقي

يؤمل من هذه الدراسة ان تعمل على تحسين مستوى الثقافة التنظيمية والسلوك التنظيمي من خلال مراجعة الإجراءات الإدارية وأسلوب الإدارة ، وبناء برامج لتدريب للموظفين على زيادة الثقافة التنظيمية.

والكشف عن المقترحات التطويرية لتعزيز ممارسة الموظفين للسلوك التنظيمي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

قائمة المراجع

دراوشة، نجوى عبد الحميد والشرمان منيره (2017) الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بانتمائهم الوظيفي دراسات في العلوم التربوية 44 109 السكارنة (2017). أخلاقيات العمل. دار المسيرة للنشر والتوزيع. عمان

العميان، محمود سلمان (2002) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط1، الأردن، دار وائل للنشر.

طيوب ، سمير. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتراخي التنظيمي للموظف بالمؤسسة
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية ، Doctoral dissertation،
والاجتماعية).

رشيد مشرف (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، أطروحة (ماجستير) -- جامعة
نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، برنامج الماجستير
في العلوم الإدارية، 2005.

خرموش ،منى و بحري ،صابر (2023) الثقافة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى
العاملين بالمؤسسة الصناعية

مسيلتي عويشة. (2017). الثقافة وتأثيرها على السلوك التنظيمي مجلة الحكمة للدراسات . 8-1
الاجتماعية، 250 (5904)، ص128

