

## بحث بعنوان

تحليل تأثير كاتب شؤون الموظفين على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية

منال تركي علي كلوب

كاتبه

كلييه / مالييه ومصرفيه

## الملخص

تحليل تأثير كاتب شؤون الموظفين على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية يكشف عن دور حيوي يلعبه في تشكيل هوية المؤسسة. كمحور أساسي لتوجيه سياسات الموارد البشرية، يسهم كاتب شؤون الموظفين في نموذج السلوك والقيم داخل المؤسسة، مما يؤثر بشكل عميق على تشكيل البيئة التنظيمية. يتطلب هذا التحليل فهماً لكيفية تحفيز وتحسين دور كاتب شؤون الموظفين لضمان تتاغم السياسات والممارسات مع رؤية المؤسسة، وبالتالي، يعتبر هذا التأثير جزءاً لا غنى عنه في بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية.

## Abstract

An analysis of the influence of a personnel writer on building and strengthening organizational culture reveals a vital role he plays in shaping an organization's identity. As the primary focus for guiding human resources policies, the personnel writer contributes to the model of behavior and values within an organization, which profoundly influences the shaping of the organizational environment. This analysis requires an understanding of how to motivate and improve the role of the personnel clerk to ensure that policies and practices are aligned with the organization's vision and, therefore, this influence is an indispensable part of building and strengthening organizational culture.

## المقدمة

تعتبر شؤون الموظفين من أبرز الجوانب التي تؤثر على نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها. يأخذ كاتب شؤون الموظفين دوراً حيوياً في توجيهه وتوجيه سياسات الموارد البشرية، مما يجعل تحليل تأثيره على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية أمراً حيوياً. من خلال دراسة هذا التأثير، يمكننا فهم كيف يلعب الكاتب دوراً رئيسياً في تشكيل القيم والاتجاهات التنظيمية. تتيح هذه المقدمة لنا استكشاف تفاعلاته مع مختلف جوانب الثقافة التنظيمية وتقدير كيف يمكن للتدخلات الفعالة في هذا المجال أن تسهم في تعزيز الأداء وتعزيز الرضا لدى الموظفين.

1. أهمية دور كاتب شؤون الموظفين: يتناول هذا البحث الدور البارز الذي يلعبه كاتب شؤون الموظفين في توجيهه وتشكيل سياسات الموارد البشرية، وكيف يمكن لتلك السياسات أن تكون الركيزة الأساسية لبناء الثقافة التنظيمية.

2. تأثير السياسات الرامية للموارد البشرية: يستعرض البحث كيف يمكن لتصميم وتنفيذ سياسات الموارد البشرية الرشيقة والمستدامة أن يسهم في تعزيز قيم وتطلعات تعزيز الثقافة التنظيمية بشكل إيجابي.

3. العلاقة بين ثقافة المؤسسة وأداء الموظفين: يتناول البحث الارتباط الوثيق بين الثقافة التنظيمية وأداء الموظفين، وكيف يستطيع كاتب شؤون الموظفين أن يكون عاملاً رئيسياً في تحسين هذه العلاقة.

4. تحليل التحديات والفرص: يقوم البحث بتحليل التحديات التي قد يواجهها كاتب شؤون الموظفين في تأثيره على الثقافة التنظيمية، وكذلك استكشاف الفرص التي يمكن استغلالها لتحقيق تحسين مستدام في هذا الجانب.

5. المساهمة في البحث الأكاديمي والعملي: يبرز البحث أهمية إسهامه في توفير رؤى علمية قائمة على الأدلة حول كيفية تحسين دور كاتب شؤون الموظفين لبناء وتعزيز الثقافة التنظيمية، مما يسهم في التطوير المستدام للمؤسسات وتحسين جودة حياة الموظفين.

## مشكلة البحث

تشكل المشكلة الأساسية في هذا البحث حاجة متزايدة لفهم عميق حول كيفية تأثير كاتب شؤون الموظفين على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية. تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرًا حيويًا للنجاح المؤسسي، ولذلك يعد فهم كيفية توجيهه وتوجيه سياسات الموارد البشرية من قبل كاتب شؤون الموظفين له تأثير كبير على هذه الثقافة. تتساءل هذه الدراسة عن التحديات والمتغيرات التي قد تعترض تأثير كاتب شؤون الموظفين على الثقافة التنظيمية، وكيف يمكن تحديد النقاط التي يمكن تحسينها لتحقيق تأثير إيجابي على الثقافة التنظيمية.

1. غموض التأثير الفعلي: تنشأ المشكلة من عدم وضوح كيف يؤثر دور كاتب شؤون الموظفين بشكل فعال على بناء وتشكيل الثقافة التنظيمية، حيث قد يكون هذا التأثير معقدًا وصعب القياس.

2. تنوع السياقات التنظيمية: يتسبب تفاوت السياقات التنظيمية في تعقيد تحليل تأثير كاتب شؤون الموظفين، حيث قد يكون له تأثيرات متفاوتة في المؤسسات المختلفة.

3. ضعف البحوث السابقة: يعتبر القليل من البحوث السابقة قد تناولت بشكل مفصل دور كاتب شؤون الموظفين في بناء الثقافة التنظيمية، مما يخلق حاجة للتوسع في هذا المجال.

4. تحديات التفاعل بين العوامل: تظهر مشكلة تحديد كيفية تفاعل دور كاتب شؤون الموظفين مع عوامل أخرى داخل المؤسسة، وكيف يمكن توظيف هذه التفاعلات لتحسين الثقافة التنظيمية.

5. تأثير التغيرات السريعة في البيئة: يُعقد التغير المستمر في البيئة العملية تحديًا إضافيًا في تحليل تأثير كاتب شؤون الموظفين، حيث يتعين عليه التكيف مع المتغيرات الخارجية وتحديات السوق بطرق تدعم بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية.

## أهداف البحث

1. توضيح الآثار الكونية لدور كاتب شؤون الموظفين: يهدف البحث إلى تحليل الآثار الكاملة والشاملة لدور كاتب شؤون الموظفين على بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية، وتوضيح كيفية تأثيره في مختلف جوانب العمل.
2. فهم التفاعلات والربط بين السياسات البشرية والثقافة التنظيمية: يهدف البحث إلى فحص الارتباط الوثيق بين سياسات الموارد البشرية التي يديرها كاتب شؤون الموظفين وبين عناصر الثقافة التنظيمية، وتوضيح كيف يمكن تحسين هذا التفاعل.
3. تحليل التحديات والفرص المحتملة: يسعى البحث إلى تحديد التحديات التي قد تواجه كاتب شؤون الموظفين في تأثيره على الثقافة التنظيمية، بالإضافة إلى استكشاف الفرص التي يمكن الاستفادة منها لتحسين هذا التأثير.
4. تحديد الممارسات الفعّالة: يهدف البحث إلى تحديد الممارسات الفعّالة التي يمكن تبنيها من قبل كاتب شؤون الموظفين لتحسين بناء الثقافة التنظيمية وتعزيزها.
5. تقديم إسهامات عميقة للسياسات التنظيمية: يشدد البحث على أهمية تقديم إسهامات قائمة على الأدلة لتطوير السياسات التنظيمية، مما يمكن المؤسسات من تحسين أدائها وتعزيز ثقافتها التنظيمية بشكل فعّال.

## أهمية البحث

1. تحديد الدور الرئيسي: يساهم البحث في تحديد وتوضيح الدور الرئيسي الذي يلعبه كاتب شؤون الموظفين في بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية، مما يساهم في فهم أعمق لمكانته وأهميته في سياق المؤسسة.
2. تعزيز الأداء المؤسسي: يساعد البحث في فهم كيف يمكن لتحسين دور كاتب شؤون الموظفين في بناء الثقافة التنظيمية أن يعزز الأداء العام للمؤسسة، سواءً من خلال رفع مستوى إشراك الموظفين أو تعزيز الرضا الوظيفي.
3. تطوير السياسات والممارسات: يشير البحث إلى أهمية تقديم توجيهات وتوصيات حول تحسين السياسات والممارسات المتعلقة بشؤون الموظفين، بهدف تعزيز البيئة التنظيمية وتحقيق التكامل مع الثقافة المؤسسية.
4. تحسين رضا الموظفين: يساهم البحث في تحديد كيف يمكن لكاتب شؤون الموظفين أن يلعب دوراً محورياً في تحسين رضا الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيزية.
5. تعزيز التنوع والشمول: يبرز البحث أهمية تحليل كيف يمكن لكاتب شؤون الموظفين أن يلعب دوراً في تعزيز التنوع والشمول داخل المؤسسة، مما يعزز التفاعل الإيجابي والتكامل في محيط العمل.

## أسئلة البحث

1. كيف يمكن قياس تأثير كاتب شؤون الموظفين على القيم والاتجاهات داخل المؤسسة لفهم تأثيره على بناء الثقافة التنظيمية؟

2. ما هي السياسات والتدابير التي يتخذها كاتب شؤون الموظفين لتعزيز التكامل والالتزام ضمن الثقافة

التنظيمية؟

3. هل تتأثر الثقافة التنظيمية بمهارات وكفاءات كاتب شؤون الموظفين؟ وكيف يمكن قياس هذا التأثير بشكل

فعال؟

4. كيف يمكن لكاتب شؤون الموظفين تحسين العلاقة بين القيادة والموظفين من خلال تأثيره على الثقافة

التنظيمية؟

5. ما هي التحديات التي قد يواجهها كاتب شؤون الموظفين في محاولته لتحسين الثقافة التنظيمية، وكيف

يمكن التغلب على هذه التحديات بشكل فعال؟

### الإطار النظري

في إطار النظرية، يُعتبر كاتب شؤون الموظفين عنصراً حيوياً في بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية للمؤسسة.

يعكس تأثيره البارز تداخلاً متكاملًا مع العديد من المفاهيم النظرية المتعلقة بالإدارة والسلوك التنظيمي. سنلقي

نظرة على بعض هذه المفاهيم:

أولاً، يتجلى تأثير كاتب شؤون الموظفين في إطار نظري يدور حول "إدارة الموارد البشرية"، حيث يعمل كوسيط

بين إدارة الموظفين وأهداف المؤسسة. يُعتبر كجسر يربط بين السياسات والممارسات الخاصة بالموظفين وبين

تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً، يمكن تحليل تأثيره في سياق "السلوك التنظيمي"، حيث يساهم في تشكيل قيم وتوجهات الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة. يتيح لنا فهم كيف يمكن أن يكون لتحفيز الموظفين تأثير على الثقافة التنظيمية.

ثالثاً، في إطار "القيادة التنظيمية"، يظهر كاتب شؤون الموظفين كعامل رئيسي في تحديد اتجاهات القيادة وتوجيهها نحو تحقيق أهداف الثقافة التنظيمية المرجوة. يمكن أن يكون لتوجيهه ورؤيته تأثير كبير على روح العمل والتكامل داخل المؤسسة.

وأخيراً، يتمحور التأثير في إطار "نظرية التغيير التنظيمي"، حيث يلعب كاتب شؤون الموظفين دوراً في تشجيع التغييرات التنظيمية التي تدعم بناء وتطوير الثقافة التنظيمية، سواء من خلال تحسين سياسات الموارد البشرية أو تعزيز مشاركة الموظفين.

باختصار، يظهر تحليل تأثير كاتب شؤون الموظفين في إطار نظري كخطوة أساسية نحو فهم الديناميات المعقدة لكيفية بناء وتعزيز الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة.

**1. نظرية القيادة والتأثير الشخصي:** يمكن فهم تأثير كاتب شؤون الموظفين في إطار نظري للقيادة، حيث يلعب دوراً فعالاً في تشكيل وتوجيه سياسات الموارد البشرية، مما يؤثر بشكل كبير على قيم وسلوكيات الموظفين وتكوين الثقافة التنظيمية.

نظرية القيادة تشكل جزءاً أساسياً في فهم كيفية إدارة وتوجيه الفرق والمؤسسات. تعتبر القادة المؤثرين هم الذين يمتلكون القدرة على توجيه وتحفيز الفريق نحو تحقيق الأهداف. يقول بعض الخبراء إن القيادة ليست مقتصره على المناصب الرسمية، بل يمكن لأي شخص أن يظهر القيادة من خلال التأثير الشخصي.

<https://jasps.com>

تأثير الشخصية يلعب دوراً هاماً في تحديد كيفية تأثير القائد على الآخرين. يعتمد التأثير الشخصي على الصفات الشخصية والقيم والأسلوب الشخصي الذي يتبناه القائد. يمكن للقادة الفعالين استخدام تأثيرهم الشخصي لبناء الثقة وتحفيز الفريق نحو تحقيق النجاح.

في سياق القيادة، تبرز نظريات مختلفة مثل نظرية الريادة الاستراتيجية ونظرية الريادة التحويلية. تشير نظرية الريادة الاستراتيجية إلى أهمية تحديد الرؤية ووضع استراتيجيات لتحقيقها، بينما تركز نظرية الريادة التحويلية على قدرة القائد على تحفيز وتحويل تفاعلات الفريق.

في الختام، يمكن القول إن القيادة والتأثير الشخصي تتعاملان مع جوانب مركبة ومتداخلة في سياق العلاقات الإنسانية. فهم هذه الجوانب وتطبيق المفاهيم القيادية بشكل فعال يسهم في تحقيق النجاح وتطوير الفرق والمؤسسات.

**2. نظرية إدارة الموارد البشرية:** يتمثل تأثير كاتب شؤون الموظفين في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية، حيث يُنظر إليه كوسيط بين السياسات الإدارية والممارسات الخاصة بالموظفين، وبذلك يشكل عاملاً رئيسياً في بناء الثقافة التنظيمية.

إدارة الموارد البشرية (HRM) تمثل جانباً أساسياً في إدارة المؤسسات، حيث تركز على تنظيم وإدارة الموظفين بشكل فعال. تعتبر نظرية إدارة الموارد البشرية مجموعة من المفاهيم والمبادئ التي تهدف إلى تحقيق توازن بين احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة.

تشمل مهام إدارة الموارد البشرية التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وتطوير الموظفين. يسعى مديرو الموارد البشرية إلى تعزيز رضا الموظفين وتحسين أدائهم من خلال توفير بيئة عمل إيجابية وداعمة.

تبرز نظريات إدارة الموارد البشرية أهمية توظيف واختيار الموظفين المناسبين لتحقيق التوافق بين مهاراتهم واحتياجات الوظيفة. كما تؤكد على أهمية توجيه جهود التدريب وتطوير الموظفين لتحسين كفاءاتهم وتعزيز تقدمهم المهني.

في هذا السياق، تظهر نظرية إدارة الموارد البشرية كآلية لتعزيز التفاعل بين الموظفين والمؤسسة، حيث يتم التركيز على تحقيق التوازن بين أهداف الأفراد وأهداف المؤسسة. تسعى هذه النظرية أيضاً إلى تعزيز التواصل والعدالة الاجتماعية داخل المنظمة.

في الختام، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حاسماً في تحقيق استدامة وتنمية المؤسسات، حيث تعتبر العنصر البشري الركيزة الأساسية لتحقيق التفوق والابتكار.

**3. نظرية السلوك التنظيمي:** يمكن فهم تأثير كاتب شؤون الموظفين ضمن سياق السلوك التنظيمي، حيث يسهم في تشكيل سلوك وتوجهات الموظفين داخل المؤسسة، وبالتالي يؤثر على الثقافة التنظيمية من خلال تفاعله مع هموم الموظفين.

نظرية السلوك التنظيمي تركز على دراسة سلوك الأفراد والمجموعات داخل المنظمات، وتسعى لفهم كيف يؤثر السلوك على الأداء والفعالية التنظيمية. يتمثل جوهر هذه النظرية في فهم دوافع وتحفيز الأفراد داخل السياق التنظيمي.

تشير نظرية السلوك التنظيمي إلى أن العوامل الداخلية والخارجية تؤثر على سلوك الأفراد في المنظمات. يشمل ذلك العوامل مثل الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، وأسلوب القيادة. تعتبر دراسة هذه العوامل أساسية لتحقيق فهم أعمق للديناميات الداخلية في المنظمات.

تُعزز نظرية السلوك التنظيمي من أهمية تحليل الاستجابة للتغيرات في البيئة الخارجية وكيفية تأثير هذه التغيرات على سلوك الموظفين. يساهم فهم هذا التفاعل في تحسين قدرة المنظمة على التكيف والابتكار. في سياق السلوك التنظيمي، يتعامل الباحثون مع مفاهيم مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، حيث يسعون إلى فهم كيف يمكن تعزيز هذه العناصر لتحسين أداء الموظفين وتحقيق أهداف المنظمة.

في الختام، تُعد نظرية السلوك التنظيمي أداة قوية للتفاهم العميق لعوامل تشكيل سلوك الأفراد في السياق التنظيمي، مما يمكن من تحسين تفاعل الموظفين وتعزيز فعالية العمل في المنظمات.

**4. نظرية القيادة التحويلية:** يمكن أن يُفهم تأثير كاتب شؤون الموظفين من خلال النظرية التحويلية للقيادة، حيث يعتبر محفزًا للتغييرات الإيجابية في السلوك والأداء من خلال تعزيز الرؤية والإلهام للموظفين باتباع قيم ومبادئ تؤثر في بناء الثقافة التنظيمية.

نظرية القيادة التحويلية تعتبر إحدى النظريات البارزة في مجال القيادة، حيث تركز على تحفيز وتحويل الموظفين من خلال الرؤية والإلهام. يقود القائد التحويلي بأسلوب يركز على تعزيز التحفيز الداخلي للفريق وتحقيق تغييرات إيجابية في سلوك الموظفين.

يعتمد القائد التحويلي على الإلهام وبناء علاقات إيجابية مع الموظفين. يسعى لتحفيزهم عبر تعزيز رؤيا مشتركة وتشجيعهم على تحقيق أهداف شاملة. يتميز هذا النوع من القيادة بالرغبة في تحفيز الأفراد لتجاوز توقعاتهم الشخصية من خلال تحقيق أهداف أكبر تفوقاً عند الفريق بأكمله.

تعتبر التأثيرات الإيجابية للقيادة التحويلية واضحة في تحسين الأداء وتعزيز التفاعل بين أفراد الفريق. يقود القائد التحويلي بروح التفاؤل والثقة، مما يسهم في تعزيز روح الفريق وإشراك الموظفين بشكل فعال في تحقيق رؤية المنظمة.

تبرز نظرية القيادة التحويلية أهمية القائد كمحفز ومثبت للتغيير، حيث يمكن للأفراد أن يطوروا مهاراتهم ويتجاوزوا تحدياتهم من خلال الإلهام والدعم. يعكس هذا النهج قوة القيادة في تحفيز التطور الشخصي وتعزيز الابتكار داخل المنظمة.

في الختام، تُعتبر القيادة التحويلية نموذجاً فعالاً لتعزيز التفاعل الإيجابي وتحفيز الفريق نحو تحقيق أهداف مشتركة، وهي تلعب دوراً هاماً في تحقيق التفوق التنظيمي وتطوير المهارات القيادية.

**5. نظرية التغيير التنظيمي:** يشكل كاتب شؤون الموظفين جزءاً من نظرية التغيير التنظيمي، حيث يمكن فحص كيف يمكن توجيه جهوده نحو تعزيز التغييرات الإيجابية في الثقافة التنظيمية من خلال تحسين سياسات الموارد البشرية ودعم الموظفين.

نظرية التغيير التنظيمي تشكل مجالاً هاماً في دراسة كيفية إدارة التحول داخل المنظمات. تعتبر التغييرات في بيئة الأعمال وتطلعات العملاء والتكنولوجيا الجديدة من بين العوامل التي تجعل التغيير ضرورياً للمنظمات لتحقيق التكيف والاستمرارية.

تشدد نظرية التغيير التنظيمي على أهمية تحليل العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على المنظمة، وكيف يمكن تحفيز التغيير بشكل فعال. يشمل ذلك تحديد الرؤية والأهداف المستقبلية، وتوفير الدعم القيادي اللازم لإجراء التغييرات.

تعتمد نظرية التغيير التنظيمي على فهم الديناميات السلوكية والثقافية داخل المنظمة. يتعين على القادة فهم المقاومة المحتملة للتغيير وتوجيه الجهود نحو تحقيق التأقلم والتبني.

يشمل نهج التغيير التنظيمي استخدام أدوات وتقنيات متنوعة مثل التواصل الفعال، وورش العمل، وتدريب الموظفين لتحسين قدراتهم على التعامل مع التغيير. تعتبر عمليات التقييم المستمر وجمع الملاحظات أموراً حيوية لقياس نجاح التغيير وإجراء التحسينات الضرورية.

## النتائج والتوصيات

النتائج:

1. تأثير الكاتب على الثقافة التنظيمية: يظهر من التحليل أن لكاتب شؤون الموظفين تأثيراً كبيراً على تشكيل القيم والمعتقدات داخل المؤسسة، وبالتالي يسهم بشكل أساسي في بناء الثقافة التنظيمية.

2. دور السياسات والممارسات: يبين البحث أن تصميم وتنفيذ سياسات الموارد البشرية الفعالة يعزز الثقافة التنظيمية الإيجابية، ويرتبط بشكل مباشر بالدور الفعال لكاتب شؤون الموظفين.

3. العلاقة بين رضا الموظفين والثقافة التنظيمية: تشير النتائج إلى أن رضا الموظفين يتأثر بشكل مباشر بكيفية تأثير كاتب شؤون الموظفين على الثقافة التنظيمية، مما يعزز الأداء ويقوي الالتزام التنظيمي.

#### التوصيات:

1. تعزيز تدريب كتّاب الشؤون العاملين: يُنصح بتعزيز تدريب كتّاب الشؤون الموظفين لتعزيز مهاراتهم في توجيه سياسات الموارد البشرية بطريقة تتناسب مع تحقيق أهداف وقيم المؤسسة.

2. تطوير سياسات تحفيزية: يجب على المؤسسات تطوير سياسات وبرامج تحفيزية لتعزيز التفاعل الإيجابي بين الموظفين وثقافة العمل التنظيمية المرغوبة.

3. إقامة آليات لقياس تأثير شؤون الموظفين: يُوصى بتطوير آليات ومقاييس لقياس التأثير الفعال لشؤون الموظفين على الثقافة التنظيمية، مما يمكن من تقييم الأداء وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

4. تشجيع على التواصل الفعال: يتعين تعزيز التواصل الفعال بين شؤون الموظفين والموظفين لضمان فهم جميع الأطراف للتطلعات والتحديات، وبناء جسور قوية بين القيادة والفريق.

5. الاستفادة من التجارب الناجحة: يفضل استكشاف واستيعاب التجارب الناجحة في مجال تأثير شؤون الموظفين على الثقافة التنظيمية من قبل مؤسسات أخرى، مما يمكن من تحسين الأداء وتعزيز الفعالية.

## المصادر والمراجع

العنزي، جزاع بن مسبل, & الطراوانة، تحسين أحمد مشرف. (2012). دور إدارة المعرفة في تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية بقيادة حرس الحدود بمنطقة تبوك. (Doctoral dissertation).

شاوش، بن لحرش, & صراح. (2021). أثر أنماط القيادة الإدارية على تعزيز الثقافة التنظيمية لدى العاملين.

قنوش, & خولة. (2018). دور الحوافر في تعزيز الثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية.

تمرابط إيمان, & عباس نبيلة. (2014). القيادة الإدارية كأداة لتدعيم وتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية بالمؤسسة.

معيش, & عبد الحكيم. اثر الثقافة التنظيمية على الالتزام التنظيمي.

دريد عمر, & امين. دورالحوافز في تعزيز الثقافة التنظيمية. (Doctoral dissertation, univ-ouargla).

يوسف علي أبو جربوع. (2022). أثر القيادة الملهمة في تعزيز الثقافة التنظيمية بوزارة الاقتصاد الوطني.

مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية, 6(13), 1-20.

بوشحطة, نعيم, خالد, سيف الدين, حديد, & مختار (مشرفا). (2022). -دور إدارة المعرفة في تعزيز الثقافة

التنظيمية: دراسة حالة مؤسسة الكاتمية للفلين-جيجل. (Doctoral dissertation).