

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع
أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان
وزارة الصحة بمدينة الرياض
دراسة ميدانية

أسم الطالب
مهند بن علي أبوسبعة
243001064

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن
بكالوريوس إدارة المشاريع

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026\05\09م - الفصل الدراسي الثاني

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي بنعمته تتم الصالحات، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان للجامعة وأعضاء هيئة التدريس الكرام على ما قدموه من دعم وعلم نافع خلال مسيرتي الأكاديمية. كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إنجاح هذه الدراسة وتسهيل إجراءاتها الميدانية، وسهل لي السبل للوصول إلى هذه المخرجات العلمية.

الإهداء

إلى نبع الحنان والعطاء، من كانت دعواتها سندي ونور طريقي... أُمي الغالية.
إلى من علمني العزيمة والصبر وترك فيّ أثراً لا يزول... أبي الغالي.
إلى عائلتي وأصدقائي وكل من دعم خطاي وشجعني حتى إتمام هذا الجهد العلمي.
أهدي هذا العمل المتواضع.

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
10	1.3. أهمية الدراسة.....
10	1.3.1. على المستوى النظري:.....
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
11	1.5. أهداف الدراسة.....
11	1.6. فرضيات الدراسة.....
12	1.7. نموذج الدراسة.....
12	1.8. الدراسة الميدانية.....
12	1.9. مخطط المشروع.....
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15	2.1. المقدمة:.....
15	2.2. المتغير المستقل.....
17	2.3. المتغير التابع.....
17	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
18	2.5. الخاتمة.....
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
20	3.1. المقدمة.....
20	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
20	3.3. تصميم البحث.....
20	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
21	3.5. طريقة جمع البيانات.....
21	3.6. أنواع البيانات.....

3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
3.8	الخاتمة	21
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	22
4.1	المقدمة	23
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	23
4.3	اختبار ثبات أداة الدراسة	28
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	23
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	23
4.6	الخاتمة	23
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	24
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	25
5.2	توصيات الدراسة	25
5.3	الخاتمة	25
	قائمة المراجع	26
	الملاحق	26

رقم الجدول	عنوان الجدول
جدول (3-1)	أبعاد المتغير المستقل والتابع والمراجع المستند عليها
جدول (4-1)	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية
جدول (4-2)	نتائج اختبار الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا
جدول (4-3)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة
جدول (4-4)	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الدراسة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد المنظمات في الوقت الحاضر تغيرات متسارعة في بيئة العمل نتيجة التطورات التقنية والإدارية وتغير متطلبات المستفيدين، مما يدفعها إلى تطوير أنظمتها وإجراءاتها وأساليب العمل بصورة مستمرة. ويعد التغيير التنظيمي من الجوانب المهمة التي تساعد المنظمات على الاستجابة لهذه المتغيرات وتحسين قدرتها على تحقيق أهدافها.

وتبرز أهمية إدارة التغيير التنظيمي في كيفية التخطيط للتغيير وتنفيذه ومتابعته، مع الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره من أهم العوامل المؤثرة في نجاح عملية التغيير. فتنفيذ التغيير لا يقتصر على تطوير الأنظمة والإجراءات، وإنما يتطلب أيضًا وضوح التخطيط، وفعالية التواصل مع الموظفين، وتوفير الدعم المناسب من القيادة خلال مراحل التغيير.

ويعد أداء الموظفين من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمات، حيث يرتبط بقدرة الموظفين على إنجاز المهام بكفاءة وجودة والتكيف مع متطلبات العمل. ولذلك، فإن طريقة إدارة التغيير التنظيمي قد يكون لها دور في مستوى أداء الموظفين، خصوصًا عندما تتضمن عملية التغيير تعديلات في الإجراءات والأنظمة والمسؤوليات وأساليب العمل.

وفي القطاع الصحي، تزداد أهمية إدارة التغيير نظرًا لطبيعة الخدمات المقدمة والحاجة المستمرة إلى تطوير الأداء وتحسين كفاءة العمل. وتعد وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية من الجهات التي تشهد عمليات تطوير وتحول في أنظمتها وإجراءاتها، الأمر الذي يجعل دراسة إدارة التغيير التنظيمي وأثرها على أداء الموظفين موضوعًا ذا أهمية في البيئة التنظيمية للوزارة.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التغيير التنظيمي بأبعاده المتمثلة في التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة على أداء الموظفين في إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض، وذلك من خلال دراسة ميدانية تهدف إلى قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة والوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تقديم توصيات مرتبطة بموضوع الدراسة

1.2. مشكلة الدراسة

وزارة الصحة عددًا من التغييرات والتطورات في أنظمة وإجراءات العمل، وهو ما يتطلب من الموظفين التكيف مع أساليب ومتطلبات عمل جديدة. وتختلف استجابة الموظفين لهذه التغييرات حسب طريقة إدارتها ومدى وضوحها والدعم المقدم لهم أثناء تطبيقها.

وتظهر المشكلة عندما يتم تنفيذ التغيير دون تخطيط واضح أو تواصل كافٍ مع الموظفين، أو عندما يكون الدعم القيادي غير مناسب لاحتياجات مرحلة التغيير. فقد تؤثر هذه الجوانب على قدرة الموظف على التكيف مع التغيير وأداء المهام المطلوبة منه بالكفاءة المطلوبة.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى التعرف على مدى تأثير إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض، مع التركيز على ثلاثة أبعاد رئيسية لإدارة التغيير، وهي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة، ودراسة مدى تأثير هذه الأبعاد على أداء الموظفين.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من الاهتمام بموضوع إدارة التغيير التنظيمي وأثره على العاملين، فإن دراسة هذا الموضوع في بيئة العمل الحكومية السعودية تحتاج إلى مزيد من البحث، خاصة في القطاع الصحي الذي يشهد تغيرات مستمرة في الأنظمة وإجراءات العمل. ومن هنا تركز الدراسة الحالية على بحث أثر إدارة التغيير التنظيمي من خلال ثلاثة أبعاد هي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة، وعلاقتها بأداء الموظفين في إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تمثل الفجوة التطبيقية في الحاجة إلى التعرف بشكل ميداني على تجربة الموظفين مع إدارة التغيير التنظيمي في بيئة العمل، ومدى انعكاس ممارسات إدارة التغيير على أدائهم. وتأتي أهمية ذلك مع التغيرات التي تشهدها بيئة العمل في وزارة الصحة، والتي تتطلب من الموظفين التكيف مع الأنظمة والإجراءات وأساليب العمل المختلفة.

لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى قياس أثر ثلاثة جوانب رئيسية لإدارة التغيير، وهي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة، على أداء الموظفين في إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض، وذلك بالاعتماد على البيانات التي سيتم جمعها من أفراد عينة الدراسة.

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من ارتباطها بإدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين، حيث يمثل الموظفون عنصرًا أساسيًا في نجاح التغييرات التي تطبق داخل المنظمة. وتركز الدراسة على **موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض**، من خلال دراسة أثر التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة على أداء الموظفين.

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في توضيح العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين، من خلال التركيز على ثلاثة أبعاد لإدارة التغيير وهي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة. كما تسعى إلى تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في فهم هذه العلاقة في بيئة العمل الحكومية بالقطاع الصحي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في التعرف على الجوانب المرتبطة بإدارة التغيير من وجهة نظر الموظفين، وتحديد الجوانب التي قد تحتاج إلى تطوير. كما يمكن أن تساعد التوصيات الناتجة عن الدراسة في دعم التخطيط للتغيير، وتحسين التواصل مع الموظفين، وتعزيز دور القيادة أثناء تنفيذ التغييرات التنظيمية.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض؟

- 1- ما أثر التخطيط للتغيير على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض؟
- 2- ما أثر التواصل التنظيمي أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض؟
- 3- ما أثر دعم القيادة أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

التعرف على أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض .

يتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف التالية:

- 1- التعرف على أثر التخطيط للتغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.
- 2- التعرف على أثر التواصل التنظيمي أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.
- 3- التعرف على أثر دعم القيادة أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: (H1)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض

يتفرع منها الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: (H1a)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط للتغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

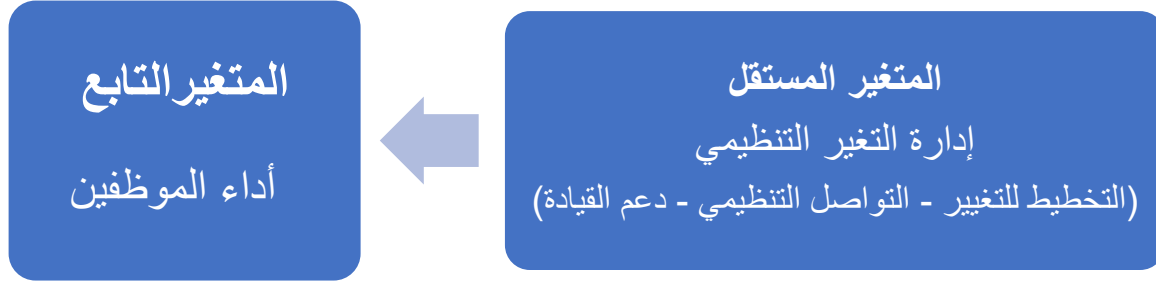
الفرضية الثانية: (H1b)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتواصل التنظيمي أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

الفرضية الثالثة: (H1c)

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدعم القيادة أثناء التغيير على أداء موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل (1-1): نموذج الدراسة

يوضح نموذج الدراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. ويتمثل المتغير المستقل في إدارة التغيير التنظيمي بأبعاده الثلاثة: التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة. بينما يتمثل المتغير التابع في أداء الموظفين. ويوضح الشكل (1-1) نموذج الدراسة المقترح.

1.8. الدراسة الميدانية

تطبق الدراسة الميدانية على موظفي إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض ، وتشمل الموظفين الإداريين والكوادر الفنية. وسيتم جمع البيانات اللازمة للدراسة باستخدام استبانة إلكترونية، بهدف التعرف على آراء أفراد العينة حول إدارة التغيير التنظيمي بأبعاده المتمثلة في التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة، وأثرها على أداء الموظفين.

1.9. مخطط المشروع

يتكون المشروع من خمسة فصول رئيسية، وهي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأسئلتها، وأهدافها، وفرضياتها، ونموذج الدراسة، بالإضافة إلى نطاق الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يتناول الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بإدارة التغيير التنظيمي وأبعاده، وأداء الموظفين، والعلاقة بين متغيرات الدراسة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

يوضح المنهجية المستخدمة في الدراسة، والتعريفات الإجرائية للمتغيرات، وتصميم البحث، ومجتمع الدراسة وعينتها، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات، وإجراءات التحليل الإحصائي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

يتناول توصيف عينة الدراسة، واختبارات صدق وثبات أداة الدراسة، والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات، ثم مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

الفصل الخامس: حدود الدراسة والتوصيات والاستنتاجات

يتناول حدود الدراسة، ومقترحات الدراسات المستقبلية، والتوصيات المبنية على نتائج الدراسة، ثم خاتمة الدراسة.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل الجانب النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين. ويهدف إلى توضيح المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة والاستفادة من الدراسات السابقة في فهم العلاقة بينها وبناء الأساس النظري للدراسة الحالية.

ويبدأ الفصل بعرض مفهوم إدارة التغيير التنظيمي باعتباره المتغير المستقل في الدراسة، ثم توضيح أبعاده المتمثلة في التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة. بعد ذلك يتم تناول أداء الموظفين باعتباره المتغير التابع، ثم عرض مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة ومناقشة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين.

2.2. إدارة التغيير التنظيمي (المتغير المستقل):

2.2.1 مفهوم إدارة التغيير التنظيمي:

تعد إدارة التغيير التنظيمي من الموضوعات المهمة في الإدارة، وذلك بسبب التغيرات المستمرة التي تواجهها المنظمات في بيئة العمل. وقد يكون التغيير مرتبطاً بالأنظمة أو الإجراءات أو التقنيات المستخدمة أو بطريقة تنظيم العمل، لذلك تحتاج المنظمة إلى إدارة هذه التغيرات بطريقة تساعد على الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف بشكل منظم.

ولا تقتصر إدارة التغيير على تطبيق أنظمة أو إجراءات جديدة فقط، بل تشمل أيضاً التعامل مع الموظفين المتأثرين بالتغيير، وتوضيح أهدافه ومتطلباته، وتوفير الدعم المناسب لهم خلال مراحل التنفيذ. ويعد العنصر البشري جانباً مهماً في عملية التغيير، لأن الموظفين هم من يتعاملون بشكل مباشر مع الأنظمة والإجراءات الجديدة داخل بيئة العمل.

وفي هذه الدراسة يتم تناول إدارة التغيير التنظيمي من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة. وتم اختيار هذه الأبعاد بما يتوافق مع نموذج الدراسة وأسئلتها وفرضياتها، بهدف دراسة أثرها على أداء الموظفين في إدارة الامن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.2.2 التخطيط للتغيير:

يعد التخطيط من المراحل المهمة في إدارة التغيير التنظيمي، حيث يساعد المنظمة على تحديد ما تريد الوصول إليه والخطوات المطلوبة لتنفيذ التغيير. كما يساهم التخطيط في توضيح الأهداف وتحديد المسؤوليات والموارد المطلوبة قبل البدء في تطبيق التغيير وقد تناول Rafferty and Griffin (2006) التخطيط للتغيير باعتباره أحد الجوانب المهمة في إدراك الموظفين للتغيير التنظيمي، إلى جانب تأثير التغيير وتكراره.

ويساعد وجود خطة واضحة للتغيير على تنظيم عملية التنفيذ وتقليل المشكلات التي قد تظهر أثناء الانتقال من أساليب العمل الحالية إلى الأساليب الجديدة. كما يسمح للمنظمة بمتابعة مراحل التغيير ومعرفة مدى التقدم في تحقيق الأهداف المحددة.

وفي هذه الدراسة يمثل التخطيط للتغيير أحد أبعاد إدارة التغيير التنظيمي، وسيتم قياسه من خلال مجموعة من العبارات في أداة الدراسة للتعرف على مدى وضوح التخطيط للتغييرات التنظيمية من وجهة نظر موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.2.3 التواصل التنظيمي:

يعد التواصل التنظيمي من الجوانب المهمة أثناء تنفيذ التغيير، حيث يحتاج الموظفون إلى معرفة طبيعة التغيير وأهدافه وما قد يترتب عليه من تعديلات في أساليب وإجراءات العمل. ويساعد التواصل الواضح على إيصال المعلومات المتعلقة بالتغيير إلى الموظفين في الوقت المناسب. ويشير Bouckennooghe et al. (2009) إلى أهمية جودة التواصل أثناء التغيير من حيث وضوح المعلومات وتوفرها ووصولها إلى الموظفين، باعتبار التواصل أحد الجوانب المرتبطة بعملية التغيير التنظيمي.

كما يتيح التواصل للموظفين فهم الأدوار والمتطلبات الجديدة، وطرح الاستفسارات والحصول على المعلومات التي تساعدهم على التعامل مع التغيير. لذلك فإن التواصل أثناء مرحلة التغيير لا يقتصر على نقل القرارات فقط، بل يشمل أيضاً توضيح أسباب التغيير ومراحله وما هو متوقع من الموظفين أثناء تطبيقه.

وفي هذه الدراسة يمثل التواصل التنظيمي البعد الثاني من أبعاد إدارة التغيير التنظيمي، وسيتم قياسه من خلال مجموعة من عبارات الاستبانة للتعرف على مستوى التواصل المتعلق بالتغيير من وجهة نظر الموظفين في إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.2.4 دعم القيادة:

يعد دعم القيادة من الجوانب المهمة في إدارة التغيير التنظيمي، حيث يكون للقيادة دور في توجيه الموظفين ومساعدتهم على فهم التغيير والتعامل مع متطلباته. كما يشمل دعم القيادة توفير التوجيه والموارد اللازمة ومتابعة عملية التغيير خلال مراحل التنفيذ. كما أوضح Bouckennooghe et al. (2009) أهمية دعم المشرفين أثناء التغيير، والذي يرتبط بمدى شعور الموظفين بالدعم والتفهم من المسؤول المباشر وقدرته على مساعدتهم خلال عملية التغيير.

ويمكن أن يظهر دعم القيادة من خلال الاهتمام باحتياجات الموظفين أثناء التغيير، والاستماع إلى الملاحظات والصعوبات التي تواجههم، والعمل على تقديم الحلول المناسبة. كما يساعد وجود قيادة

داعمة على توضيح الأولويات والمسؤوليات المرتبطة بالتغيير، مما يسهل على الموظفين التعامل مع متطلبات العمل الجديدة.

وفي هذه الدراسة يمثل دعم القيادة البعد الثالث من أبعاد إدارة التغيير التنظيمي، وسيتم قياسه من خلال مجموعة من عبارات الاستبانة للتعرف على مستوى الدعم الذي يتلقاه الموظفون أثناء التغييرات التنظيمية في إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.3. المتغير التابع

يعد أداء الموظفين من الجوانب المهمة في بيئة العمل، لأنه يرتبط بقدرة الموظف على تنفيذ المهام والمسؤوليات المطلوبة منه وتحقيق الأهداف المرتبطة بعمله. ويمكن ملاحظة مستوى الأداء من خلال طريقة إنجاز الموظف لمهامه، ومدى التزامه بمتطلبات العمل، وقدرته على التعامل مع المسؤوليات والتغيرات التي تحدث في بيئة العمل. وقد استخدم (Chen et al. (2002) الأداء الوظيفي لقياس مستوى أداء الموظف في تنفيذ مهامه، ومن الجوانب المرتبطة بقياس الأداء إنجاز المهام في الوقت المحدد ومدى توافق الأداء مع توقعات المسؤول المباشر.

وقد تتطلب التغييرات التنظيمية من الموظفين التعامل مع أنظمة أو إجراءات أو مسؤوليات جديدة، مما يجعل أداء الموظفين من المتغيرات المهمة عند دراسة إدارة التغيير. لذلك تهتم الدراسة الحالية بالتعرف على مستوى أداء الموظفين بالتزامن مع التغييرات التنظيمية التي تحدث في بيئة العمل.

ويمثل أداء الموظفين المتغير التابع في هذه الدراسة، وسيتم قياسه من خلال مجموعة من عبارات الاستبانة، ثم استخدام البيانات الناتجة في دراسة أثر أبعاد إدارة التغيير التنظيمي المتمثلة في التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة على أداء الموظفين في إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ترتبط إدارة التغيير التنظيمي بأداء الموظفين من خلال الطريقة التي يتم بها التخطيط للتغيير وتنفيذه والتواصل بشأنه داخل المنظمة. فعندما تكون أهداف التغيير واضحة للموظفين، ويتم توضيح متطلباته وتوفير الدعم المناسب أثناء تطبيقه، فإن ذلك يساعد الموظفين على التعامل مع التغيرات في الأنظمة والإجراءات وأساليب العمل.

وفي القطاع الصحي السعودي، تناولت بعض الدراسات العلاقة بين إدارة التغيير والجوانب المرتبطة بالأداء.

تناولت دراسة العماري وشمسي (2022) أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في مراكز الرعاية النهارية بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على المنهج

الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (91) موظفًا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى أداء العاملين، كما أشارت إلى أهمية تطبيق إدارة التغيير وأثرها الإيجابي على أداء العاملين، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتطبيق إدارة التغيير وتدريب العاملين عليها.

كما تناولت دراسة المطيري وآخرين (2022) أثر إدارة التغيير على جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت 143 موظفًا، وأظهرت النتائج وجود أثر لإدارة التغيير في جودة الخدمات الصحية.

تشير الدراسات السابقة إلى وجود علاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والجوانب المرتبطة بأداء العاملين وجودة العمل، حيث أظهرت النتائج أهمية إدارة التغيير في دعم كفاءة الأداء وتحسين قدرة الموظفين على التعامل مع متطلبات العمل والتغييرات التنظيمية. وبناءً على ذلك، تركز الدراسة الحالية بصورة أكثر تحديدًا على دراسة أثر ثلاثة أبعاد لإدارة التغيير التنظيمي، وهي التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة، على أداء موظفي إدارة الأمن والسلامة بديوان وزارة الصحة بمدينة الرياض.

2.5. الخاتمة

تناول هذا الفصل الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، حيث تم توضيح مفهوم إدارة التغيير التنظيمي باعتباره المتغير المستقل، مع التركيز على أبعاده المتمثلة في التخطيط للتغيير، والتواصل التنظيمي، ودعم القيادة. كما تم تناول أداء الموظفين باعتباره المتغير التابع في الدراسة.

كما تم توضيح العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين والاستفادة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة. ويوفر هذا الفصل أساسًا نظريًا يساعد على فهم متغيرات الدراسة والعلاقة بينها، تمهيدًا للانتقال إلى الفصل الثالث الذي يتناول منهجية الدراسة والإجراءات المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.2.1 إدارة التغير التنظيمي (المتغير المستقل)

3.2.2 أداء الموظفين (المتغير التابع)

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1مجتمع الدراسة:

3.4.2عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

3.4.3 طرق وتقنيات أخذ العينة:

3.5. طريقة جمع البيانات

3.5.1 المتغير المستقل: إدارة التغيير التنظيمي (X):

3.6. أنواع البيانات

3.7. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبار ثبات أداة الدراسة

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

قائمة المراجع أولاً: المراجع العربية

الملاحق