

جامعة الجميع الذكية
كلية الإدارة
ماجستير إدارة المشاريع

أثر إدارة التغيير على الأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض

The Impact of Change Management on the Organizational Performance of Private Sector in Riyadh

إعداد الطالب: متعب بن عايد العنزي

الرقم الجامعي: 221002346

اسم المشرف: د/ وليد سليمان

العام الدراسي: 1444 هـ / 2023 م

المقدمة:

تعد إدارة التغيير من العوامل الحاسمة للنجاح في أي منظمة، حيث تواجه المؤسسات اليوم تحديات مستمرة في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة. ومن أجل النجاح والإزدهار، يحتاج القطاع الخاص في الرياض إلى التكيف مع المتغيرات وإدارة التغيير على نحو فعال، مما يؤثر على الأداء التنظيمي لهذه المؤسسات.

يمكن وصف العصر الذي نعيش فيه بعصر التغيير، فهو يختلف تمامًا عما عاشه آباؤنا وأجدادنا، إذ أصبح عالمنا اليوم أكثر انتظامًا، واستجابة للعلوم الحديثة؛ ومما لا شك فيه أن موضوع التغيير يُعد من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد من جانب الباحثين على مستوى مختلف المنظمات رغبةً منها في تطوير كافة العمليات التي تتم بداخلها؛ من أجل تقديم جودة أفضل لعملائها، ومن ثم فقد بدأ العديد من الباحثين باستقصاء الإستراتيجيات المتنوعة التي يمكن الاعتماد عليها من أجل تطبيق عمليات التغيير التنظيمي على الوجه الأكمل. بنت محمد بن عبدالله الشيبانية، س. (2023).

وهو مصطلح اداري يقصد به إجراء تغيير في طريقة العمل أو إدارة المؤسسة، من خلال خطة واضحة المعالم، كما أن الهدف منه مواكبة التغييرات والتطورات الحديثة في محيط العمل لغرض الارتقاء بالإنتاجية وكفاءة العمل في المؤسسة والمنشأة. مهديد. (2023). إدارة التغيير

مشكلة الدراسة:

تتمثل المشكلة البحثية في دراسة العلاقة بين إدارة التغيير وأثره على لأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض.

لكل عملية تغيير نتائجها وأثارها المترتبة عليها، ومن أهم النتائج التي تسعى لها هو إحداث تغيير إيجابي في الأداء، وشركات القطاع الخاص الناجحة تقوم بهذا التغيير لرفع مستوى الأداء التنظيمي وتحقيق الإنجاز.

يحدث التغيير نتيجة عدد كبير من العوامل والمؤثرات الداخلية والخارجية بإعتبار أن المنظمة نظام مفتوح تؤثر وتتأثر بمحيطها، تعمل في ظل هذه التغيرات على ادخال تعديلات على أساليب العمل لديها والتقنيات التي تساعد على التصدي ومواجهة المنافسين في مختلف المجالات والميادين إلا أن هذه التعديلات يمكن أن تفرو عنها مشاكل معقدة ومتشابكة تؤثر بدورها على المنظمة، مما يحتم عليها ابتكار حلول ملائمة لمواجهة هذه المشاكل حتى تتمكن من مواكبة التطورات التي يفرضها هذا العصر. بو علاقة. (2021).

ومن خلال عمل الباحث في القطاع الخاص، قام بإعداد هذا البحث للتعرف على أثر إدارة التغيير ودوره في تحسين الأداء التنظيمي لدى منشآت القطاع الخاص بمدينة الرياض.

أسئلة الدراسة:

- ماهو أثر إدارة التغيير في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- ماهو مستوى الأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟
- هل يوجد علاقة بين إدارة التغيير وتحسين الأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض؟

حدود الدراسة:

- 1- الحدود الموضوعية: أثر إدارة التغيير على الأداء التنظيمي

- 2- الحدود المكانية: منشآت القطاع الخاص في مدينة الرياض
- 3- الحدود الزمانية: سيتم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة من 2023/07/23 وحتى 2023/08/31
- 4- الحدود البشرية: موظفي القطاع الخاص في مدينة الرياض^م

أهمية الدراسة:

وتتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- الأهمية النظرية:
 - اكتشاف علاقات جديدة وتقديم متغيرات جديدة لها دور في تطوير الأداء التنظيمي من خلال إدارة التغيير.
 - تحقيق إضافة علمية للمكتبة العربية وتزويدها بالمعرفة التي تضمنتها الدراسة، وتساهم في إثراء الجانب المعرفي في مجال إدارة التغيير.
 - يعتبر الموضوع من متطلبات العصر نظرا لدوره الفعال في المجتمع الحديث.
- الأهمية العملية:
 - إمداد المسؤولين في القطاع الخاص بتوصيات ومقترحات من هذه الدراسة، لتكون مرشد لهم في عمليات التغيير داخل منشآت القطاع الخاص، ومن ثم تحسين أداء الموظفين والأداء التنظيمي بشكل عام.
 - تقديم مجموعة من النصائح والإرشادات للمسؤولين في القطاع الخاص عن كيفية التغيير و دور إدارة التغيير في عملية تطوير الأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على أثر إدارة التغيير في القطاع الخاص بمدينة الرياض
- التعرف على مستوى الأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض
- معرفة مدى وجود علاقة بين إدارة التغيير والأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضية الدراسة على النحو التالي:

وجود علاقة إيجابية بين إدارة التغيير والأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض

الدراسات السابقة:

- أ- دراسات تعلقت بإدارة التغيير:
1. دراسة العتيبي (2023). هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لتحقيق أهداف البحث قامت الباحثة بإعداد الاستبانة كأداة جمع البيانات والمعلومات، تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية بلغت (96)

من الهيئة التدريسية بالجامعة، وتم استخدام برنامج (R) لتحليل البيانات. وبينت نتائج الدراسة حصول عموم الأداة على متوسط كلي (4.21 من 5) أي بدرجة (كبيرة)، وعلى متوسط المحورين؛ حصل التغيير التنظيمي على متوسط كلي بلغ (3.7 من 5) أي بدرجة (متوسطة) فيما حصل الأداء التنظيمي على متوسط كلي (3.2 من 5) أي بتقدير (متوسط). كما بينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين إدارة التغيير والأداء التنظيمي وبلغ معامل الارتباط 0.54 وتعكس قوة (متوسطة)، واستناداً للنتائج أوصت الباحثة بضرورة متابعة هيئة الاعتماد والجودة للتطورات العالمية الحاصلة في الأداء الجامعي، وإعادة تصميم معايير الأداء الجامعي بوزارة التعليم وفق المتطلبات الحديثة والاستفادة من التجارب الأجنبية لتحسين جودة ونوعية الأداء الجامعي مع تطبيق المعايير من قبل مؤسسات التعليم العالي، إضافة لمقترحات مكملة في الموضوع.

2. دراسة ناجي (2023). هدفت هذه الدراسة من أجل التعرف على العلاقة بين إدارة التغيير والأداء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد إذ قامت باستخدام مقياسين مختصة بقياس إدارة التغيير والأداء الوظيفي لإكمال إجراءات البحث وتحقيق هدفه، فقد تكون مجتمع البحث من المشرفين الفنيين العاملين في مديريات تربية الستة على جانبي (الكرخ – الرصافة) والبالغ عددهم الكلي (142) مشرفاً، إذ تم استخدام مجتمع الدراسة بأكمله كعينة للدراسة، وبعد بناء المقاييس وتوزيعها على عينة البحث قامت الباحثة بجمعها بعد الإجابة عليها من قبل المفحوصين، عينة تم إجراءات المعاملات الإحصائية عليها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وفي النهاية تم التوصل إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير والأداء الوظيفي لدى عينة البحث، وبعد أن استنتجت الباحثة عدة استنتاجات من الدراسة الحالية، أوصت كذلك بعدة توصيات أهمها- ضرورة بذل الجهود من قبل المديريات من أجل العمل على إدارة التغيير في كل مفاصلها وأقسامها لتحقيق النتائج المرجوة من العمل. اعتماد المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة وبما مقياس إدارة التغيير ومقياس الأداء الوظيفي في باقي الأقسام والشعب في المديريات لتعرف المستويات لديهم بهذه الظاهرتين.

3. دراسة الطراونة (2020). هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى إدارة التغيير ومستوى الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بينهما لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، تكونت عينة الدراسة من (103) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، استخدم الباحث استبيان مكون من (60) فقرة، أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لكل من متغير إدارة التغيير ومتغير الأداء الوظيفي لدى عمادات كليات التربية الرياضية، وأوصى الباحث بتأكيد استمرار عمل عمادات كليات التربية الرياضية بأسلوب إدارة التغيير لما له من أثر إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي.

ب- دراسات تعلقت بالأداء التنظيمي:

1. دراسة أحمد و نورية (2022). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي بشركة الإسمنت الليبية المساهمة في مدينة بنغازي من وجهة نظر العاملين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع منهج دراسة الحالة، وتم تجميع البيانات الأولية لأغراض هذه الدراسة باستخدام استبانة قام بتطويرها الباحثان بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بالشركة المشار إليها قوامها (168) عامل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد إجراء التحاليل الإحصائية المناسبة توصلت الدراسة إلى أن المستوى العام للثقافة التنظيمية لدى العاملين بالشركة قيد

الدراسة جاء مرتفعاً، كما بينت أن المستوى العام لإدارة التغيير التنظيمي جاء مرتفعاً أيضاً؛ كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي عند مستوى دلالة معنوية (1%)، كما توصلت إلى وجود أثر معنوي لكل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية (القيم، المعتقدات، الأعراف، والتوقعات) على إدارة التغيير التنظيمي.

2. دراسة الفضل (2020). هدفت الدراسة إلى معرفة دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة المتعلمة بالأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة متدربي معهد الإدارة العامة من الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية. تم توزيع عدد (500) استبانة على عينة عشوائية وتم استرجاع عدد (417) استبانة كانت كلها صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها- توفرت عناصر الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة بلغت (3.3) بالأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتوجد بينها علاقات ارتباط قوية. توفر أنظمة بناء الأنظمة المتعلمة بدرجة متوسطة بلغت (2.7) الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتوجد بينها علاقات ارتباط قوية.

3. دراسة العمري (2015). هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي، بالتطبيق على عينة تمثل الموظفين في القطاع الخاص السعودي بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (368) موظفاً، كما إن مشكلة الدراسة تتجسد بصورة رئيسة في الإجابة على السؤال الرئيس المتعلق بمتغيرات الدراسة وهو: ما أثر التغيير التنظيمي في تحقيق التميز التنظيمي في القطاع الخاص السعودي؟ واستندت الدراسة إلى منهجية البحث الوصفي التحليلي الذي يتضمن أسلوب المسح المكتبي والميداني لجمع البيانات بواسطة الاستبانة التي تمثل أداة الدراسة مصدر معلوماتها الأولى. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعوامل التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي باستثناء عامل (الهيكل التنظيمي). كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة الباحثين للدراسة حول طبيعة عوامل التغيير التنظيمي تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية (المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية). وأخيراً توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة الباحثين للدراسة حول طبيعة أبعاد التميز التنظيمي وفقاً للعوامل الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟ كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات من شأنها العمل على إيجاد بيئة تعمل على التغيير للوصول إلى التميز التنظيمي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على الأدبيات العلمية للدراسة من منهجية وإطار نظري ومنهجية بحث علمي، وسيكون وجه التشابه مع جميع الدراسة السابقة في المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، والأداة وهي الاستبانة، ولكن سيكون الاختلاف مع جميع الدراسات السابقة في مكان تطبيق الدراسة، حيث سيتم تطبيق الدراسة الحالية في القطاع الخاص بمدينة الرياض، وتتميز هذه الدراسة في أنها تهدف إلى التعرف على أثر إدارة التغيير على الأداء التنظيمي في القطاع الخاص بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

منهجية البحث:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سيقوم الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع الدراسة، حيث أنه لا يتوقف عند جمع المعلومات عن ظاهرة الدراسة فقط لاستقصاء مظاهرها

وعلاقتها المختلفة، بل سيمتد ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها حلول مشكلة الدراسة.

المصادر والمراجع:

- أ.م.د. رنا تركي ناجي. (2023). إدارة التغيير وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي لمديريات تربية بغداد *مجلة علوم الرياضة*. 238-258, (55)15 ,
- بنت محمد بن عبدالله الشيبانية, س. (2023). مبادرة إدارة التغيير (نموذج كوتر) وأثرها على الثقافة التنظيمية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان *مجلة كلية التربية*. جامعة طنطا 1135-1169, (1)89 ,
- بوعلاقة. (2021). دور إدارة التغيير في تميز أداء المنظمات-دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز لولاية المدية للفترة (2019-2021) (Doctoral dissertation)
- تغريد ماطر العتيبي. (2023). علاقة إدارة التغيير بالأداء التنظيمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض من وجهة نظر هيئة التدريس بالجامعة *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*-23, (1)7 ,
- 1
- د. أحمد سعد الشبيخي & د. نورية سعد الشبيخي. (2022). أثر الثقافة التنظيمية على إدارة التغيير التنظيمي دراسة تطبيقية على شركة الإسمنت الليبية المساهمة بمدينة بنغازي *مجلة الدراسات الاقتصادية*. 135-161, (3)5 ,
- العمرى, م. ب. س & محمد بن سعيد. (2017). أثر التغيير التنظيمي على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في القطاع الخاص السعودي *المجلة العربية للإدارة*. 113-148, (4)37 ,
- الفضل, ط. (2022). دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة المتعلمة: دراسة ميدانية من وجهة نظر العاملين بالأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية *المجلة العربية للإدارة*. 307-330, (3)42 ,
- مهديد. (2023). إدارة التغيير
- مؤيد عوض الطراونة. (2020). إدارة التغيير وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى عمادات كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.