

عنوان البحث: التنظيم الإداري وأثره على أداء العاملين

"في مؤسسات القطاع الخاص- بالتطبيق على معهد الفوا المتقدم العالي للتدريب"

مقدمة

في هذه المهمة مهارات بحثية ٢ سنوضح خطوات البحث العلمي التي تم اتباعها لرسالة الماجستير وذلك على النحو التالي: يتناول هذا البحث دراسة أثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في مؤسسات القطاع الخاص، مع التركيز على معهد الفاو المتقدم في حفر الباطن كمثال تطبيقي.

مقدمة الدراسة:

يعرف التنظيم بأنه تجميع وتحديد النشاطات الأساسية للمنشأة والتي يعول عليها تحقيق وإنجاز المهام التي من أجلها أنشئت المنشأة وإسناد كل مهمة إلى فرد يوكل إليه تحقيق وإنجاز النشاط المعنى بعد منحه السلطات الكافية التي تعينه على تحقيق مهامه. وهو يعنى أيضاً، بتصميم الهياكل التنظيمية للمنشأة وتحديد الأدوار التي يلعبها كل فرد في المنشأة مما يحقق تهيئة وخلق مناخ صحي يمكن لمجموع الأفراد في المنشأة العمل بفاعلية واقتدار كمجموعة تعمل لتحقيق أهداف المنشأة. ومن مهام التنظيم أيضاً تقسيم نشاطات وأهداف المنشأة إلى وحدات صغيرة يوكل إلى كل منها القيام بدور محدد وذلك لتسهيل إنجاز أهداف المنشأة. وفقاً لدولاب العمل نحو تحقيق الأهداف الكلية للمنشأة.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في دراسة التغيرات التي طرأت على التنظيم الإداري في معهد الفاو والتأثير الناتج عن هذه التغيرات على أداء العاملين. وتسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

١. هل يؤثر التنظيم الإداري على أداء العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن ؟
٢. هل يؤثر التنظيم الإداري التخصصي على كفاءة العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن ؟
٣. هل تؤثر التنظيمات غير الرسمية على أداء العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن ؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى دراسة وتحليل عنصر واحد من عناصر العملية الإدارية هو "التنظيم" وسوف يتناول دوره وأثره على أداء مؤسسات القطاع الخاص (دراسة حالة معهد الفاو العالي للتدريب- بحفر الباطن، وذلك لتحقيق الأهداف التالية:

١. إبراز أهمية عنصر التنظيم ودوره في ترقية الأداء وإعطاء نظرة تحليلية عن دور التنظيم في بناء المنشآت الخاصة.
٢. التعرف على مفهوم التنظيم الإداري ومبادئه وأنواعه بالإضافة إلى معرفة تطور نظرية التنظيم.
٣. تحليل الهيكل التنظيمي الإداري للمعهد وذلك من خلال التخصصات والوظائف التي يمارسها المعهد.
٤. التعرف على طريقة اتخاذ القرارات ونظم الإجراءات التي يتبعها المعهد والوقوف على دور اللجان لمعرفة أثر ذلك على الأداء.

أهمية البحث:

يمكن القول أن أهمية البحث تتمثل في النقاط التالية:

١. تمثل هذه الدراسة أثر التنظيم الإداري على أداء معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن.

٢. تنتج أهمية هذه الدراسة في أنها توفر معلومات قد تفيد متخذي القرارات والسياسات في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن، كما أنها توفر معلومات تساعد الباحثين في هذا المجال مما يعني أن البحث قد يضيف شيئاً إلى المكتبة السعودية والعربية في هذا المجال.

فروض البحث:

يهدف هذا البحث إلى اختبار الفروض التالية:

١. يؤثر التنظيم الإداري على مستوى أداء العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن.
٢. يؤثر التنظيم الإداري التخصصي على كفاءة العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن.
٣. تؤثر التنظيمات غير الرسمية على أداء العاملين في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن.
٤. يؤثر تنظيم اللجان على اتخاذ القرارات في معهد الفاو للتدريب- بحفر الباطن.

منهج البحث:

المنهج الذي سيتبع منهجاً وصفيّاً تحليليّاً وذلك لوجود إشكالية تتطلب الحصول على بيانات ومعلومات يمكن تطبيقها على الإطار النظري للبحث والغرض من ذلك الوصول إلى المشاكل التي يحددها البحث ومعرفتها ومن ثم حلها والقيام بعرضها وتحليلها جزئياً وإبراز مدلولاتها وتوضيح علاقاتها مع بعضها البعض ومن ثم معرفة أسبابها وما إذا كانت تثبت الفروض الموضوعية للبحث ومن ثم استخلاص النتائج وصياغة المقترحات والتوصيات.

أدوات الدراسة:

تم استخدام نوعين من المصادر هما:

١. المصادر الأولية:

تتمثل في المقابلات الشخصية مع المسؤولين في الإدارة.

٢. المصادر الثانوية:

تتمثل في الكتب والتقارير والأوراق المنشورة.

إجراءات الدراسة الميدانية:

أداة جمع البيانات:

إن الأداة المستخدمة في جمع البيانات تتمثل في الاستبيان الذي ينقسم إلى جزئين، الجزء الأول منه يحتوي على البيانات الشخصية والمتمثلة في النوع، العمر، الحالة الاجتماعية ومستوى التعليم.

أما الجزء الثاني فيحتوي على مجموعة أسئلة تتعلق بالبيانات الأساسية للدراسة والتي تهدف إلى اختبار فروض الدراسة ومعرفة العلاقة بين متغيرات هذه الفروض.

طرق تحليل البيانات:

تم استخدام التحليل الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات الواردة في الاستبيان عن طريق النسب المئوية، وذلك للوقوف على مدى صحة هذه الفروض، أو عدم صحتها. كما أنه يهدف إلى معرفة هل هناك علاقة بين المتغيرات أم لا.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بمعهد الفاو العالي للتدريب والبالغ عددهم (١٥٠) وقد تم اختيار عينة من (٩٥) مفردة تم تحديدها وفقاً لمعادلة حجم العينة.

هيكل البحث:

يحتوي هيكل البحث على مقدمة وستة فصول وخاتمة.

تتناول المقدمة مشكلة البحث، أهداف البحث، أهمية البحث، فروض البحث، منهجية البحث، والمجال المكاني والزمني للبحث.

يناقش الفصل الأول التنظيم الإداري من حيث ظاهرة التنظيم، مفهوم التنظيم الإداري، أنواعه ومبادئه، الهيكل التنظيمي وأسس تجميع النشاط، النواحي التنظيمية والأداء في المنشآت الخاصة.

يتعرض الفصل الثاني إلى نظريات التنظيم الإداري من حيث النظرية التقليدية، مدرسة العلاقات الإنسانية، المدرسة السلوكية، مدرسة علم الإدارة، مدرسة النظم.

يتناول الفصل الثالث تصميم الهياكل التنظيمية من حيث تطور الفكر التنظيمي، الهيكل التنظيمي، مبادئ تصميم الهيكل التنظيمي، محددات نجاح تصميم هيكل التنظيم، أشكال الهياكل التنظيمية، الإجراءات التفصيلية لدراسة وتصميم الهيكل التنظيمي.

أما الفصل الرابع فيتناول تقويم أداء العاملين من حيث مفهوم وفوائد وأهداف تقويم الأداء، نظام إدارة الأداء، عناصر تقييم الأداء، معايير تقييم الأداء، طرق وأساليب تقويم الأداء، صعوبات ومشاكل تقويم الأداء وشروط نجاح تقويم الأداء.

يتعرض الفصل الخامس إلى معهد الفاو للتدريب وذلك بخلفية تاريخية عن خدمات التدريب التي يقدمها بالمملكة العربية السعودية، مدخل تاريخي لنشأة معهد الفاو المتقدم العالي للتدريب، مراحل عملية قبول الطالب وحتى تخرجه، منجزات المعهد في الفترة من ٢٠١٠م-٢٠١٨م.

يتناول الفصل السادس الدراسة الميدانية من حيث إجراءات الدراسة الميدانية، تحليل البيانات الشخصية، تحليل البيانات الأساسية، العلاقة بين التنظيم الإداري وأداء العاملين في المعهد، العلاقة بين التنظيم الإداري التخصصي وكفاءة العاملين، العلاقة بين التنظيمات غير الرسمية وأداء العاملين، العلاقة بين تنظيم اللجان وطريقة اتخاذ القرارات داخل المعهد.

الخاتمة: النتائج والتوصيات:

النتائج: تم الوصول إلى نتائج تشير إلى وجود تأثير قوي للتنظيم الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في معهد الفاو. كما تم إثبات أن التنظيم الإداري التخصصي والتنظيمات غير الرسمية تلعب دوراً مهماً في كفاءة الأداء. بناءً على هذه النتائج، تقدم الدراسة توصيات تهدف إلى تحسين الهيكل التنظيمي للمعهد وتعزيز نظام التقييم المستمر لأداء العاملين.

التوصيات:

- تحسين الهيكل التنظيمي: من خلال إعادة تقييم توزيع المهام بين الأقسام المختلفة.
- تدريب العاملين: توفير برامج تدريبية لتطوير المهارات التنظيمية والإدارية للعاملين.
- تعزيز دور التنظيمات غير الرسمية: من خلال فهم تأثيراتها على أداء العاملين داخل المعهد.