تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية

The impact of administrative change on the organizational performance of Nupco Medical Company

إعداد الطالب

نايف فيصل السبيعي

رقم أكاديمي: 241001236

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير استراتيجية الرشد والتطبيق العملي في الأداء، تحديد تأثير استراتيجية

إعادة التعلم في الأداء التنظيمي، تحديد استراتيجية القوة والقهر في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية ليس من المبالغة القول إن Nupco مشارك رئيسي في صناعة الأدوية والأجهزة الطبية في المملكة العربية السعودية. تم تأسيس سمعة راسخة بين مكوناتها والقوى العاملة فيها. تم تطوير مجموعة من ممارسات الأفراد واعتمادها من قبل الشركة. تهدف هذه المقالة إلى التحقيق في تأثير التغيير التنفيذي الأخير لشركة Nupco وتحليله على صافي أرباح الشركة والإنتاجية الإجمالية. يتم وصف جميع أنواع تدخلات التعلم المختلفة التي يتم استخدامها

الآن بشكل متعمق. يتم شرح تخطيط التعاقب بالكامل وكذلك الروابط بين ابتكارات التعلم.

الكلمات المفتاحية التغيرات الإدارية، الأداء التنظيمي، التدخلات الإدارية.

Abstract

This study aims to determine the impact of the strategy of maturity and practical application on performance, and to determine the impact of the strategy

Relearning in Organizational Performance, Defining the Power and Conquer Strategy in Organizational Performance at Nupco Pharmaceuticals and Medical Devices Company It is no exaggeration to say that Nupco is a major participant in the pharmaceutical and medical devices industry in the Kingdom of Saudi Arabia. A solid reputation has been established among its components and workforce. A set of people practices has been developed and adopted by the company. This article aims to investigate and analyze the impact of Nupco's recent executive change on the company's bottom line and overall productivity. All the different types of learning interventions that are used are described

Now in depth. Succession planning is fully explained as are the links between learning innovations.

Keywords: administrative changes, organizational performance, administrative interventions.

المقدمة:

أدرك الفلاسفة منذ آلاف السنين أن " التغيير من الأشياء الثابتة في الحياة .... وقد أدركوا هذه الحقيقة مع بطء إيقاع الحركة آنذاك. لذا تبرز أهمية تبني مبادرات التغيير في المنظمات طوال مدة بقائها ... بل أن عدم التغيير سيؤدي إلى زوالها. يُنظر إلى التغيير على أنه فجوة كبيرة في أنماط السلوك والتوقعات الحالية للمؤسسة. فالتغير هو الثابت الوحيد الذي تتعامل معه التنظيمات في عصرنا الحديث، فلا شك أن الظروف البيئية الحديثة تميزت بدرجة عالية من التغير وتشوبها حالة من عدم التأكد، ولعل من أهم التغيرات التي تشهدها بيئة التنظيمات في الوقت الحالي هي التحول من عصر الصناعة إلى عصر المعرفة، هذا التحول يعني الكثير للتنظيمات الراغبة في تميز أدائها التنظيمي.

يعتبر التميز المحصلة الجماعية للطريقة التي يجب أن يفكر بها القائمين على التنظيمات أو يتصرفون بها حيال بعضهم البعض، وحيال متلقي الخدمة، والموردين وبالنسبة للمؤسسة وللمجتمع. يعتبر تطوير ثقافة تجسد التميز ضرورة أساسية لتعظيم قيمة التنظيم و أثرها الإيجابي على المستفيدين والشركاء. ويمكن التعبير عنها في مجموعة من القيم المشتركة التي تتبناها المؤسسة. كما أن استراتيجية منهجية للتعامل مع التغيير، سواء من منظور منظمة أو فرد . التغيير أمر لا مفر منه في بيئة اليوم سريعة الخطى والأكثر تعقيدا. التطورات التقنية السريعة والعولمة والقضايا الاقتصادية ليست سوى عدد قليل من القوى الدافعة للتغيير في عالم الشركات نتيجة لذلك، نمت الأعمال التجارية أكثر تركيزا على التكنولوجيا من أي وقت مضى، مما يستلزم أن تكون المنظمات منفتحة وجاهزة للتغيير. عندما تقرر شركة الخضوع لتحول جذري، يجب إنفاق قدر كبير من العمل لإدارتها. ترتبط المهارات الشخصية والخبرة والمعرفة بنمو الأداء التنظيمي في مكان عمل ديناميكي ومتغير باستمرار وسوق عالمي. [1]

[1] العبادي، سوسن. (2022) أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مجلس الأعيان الأردني. المجلة الأردنية. 16 (1 ، ص 682-712.

من ناحية أخرى، تعد القدرة على تطوير الأداء العالي والإنتاجية والحفاظ عليها في الشـــركات واحدة من أهم الصعوبات التي تواجه العديد من الشركات اليوم. تعمل الشركات التي تسعى جاهدة لتعزيز الإنتاجية من خلال أساليب مصممة بدقة على تمكين الأشخاص ذوي مهارات التفكير المتوازن لخلق نتائج تنظيمية أكثر كفاءة و ابتكارا.

يعتمد مفهوم الأداء التنظيمي على فكرة أن الشركة هي اتحاد أصول إنتاجية تتألف من موارد بشرية ومادية ورأسمالية بهدف تحقيق الأهداف المشتركة.

مع كون رأس المال البشـري في المنظمة موردا أسـاسـيًا يسـاهم في الفعالية أداء يجب تقييم الأداء على أساس التو افق الاستر اتيجي للموارد البشرية المتاحة استر اتيجيات إدارة التغيير لها تأثير مفيد على الأداء التنظيمي لأنها تسـاهم بشـكل كبير في الكفاءة التنظيمية والتي تعمل كحافز رائع لزيادة تعزيز الابتكار تربط الشركات تحسين الأداء بأساليب إدارة التغيير ونتيجة للمنافسة الشديدة وقصر دورة حياة المنتج وبيئات السوق فإن المؤسسات تبحث باستمرار عن أحدث مصادر للميزة التنافسية وأحد أهمها ممارسات إدارة التغيير التي لديها القدرة على تحسين وتحديد مصير المنظمة لذا سعت الدراسة الحالية إلى التحقيق في تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية.

المشكلة:

تواجه الشـركات الريادية مجموعة من التحديات غير المسـبوقة نتيجة التغيير والتطور في بيئة الأعمال خاصـة بعد أن أصـبح العديد منها عالميًا مما يؤثر على أدائها وعلى الرغم من وجود عدد من الابتكارات لا تزال هذه الشـركات تتطلع إلى الحصـول على الخدمات خدمات مبتكرة ومتنوعة ومختلفة ومنفصـلة عن الخدمات النموذجية من أجل تحسـين الأداء والسـماح للشـركات بتقديم خدمات جديدة ولكي تتمكن من ان تعمل في بيئة اليوم التي اصـبح اهم ما يميزها هو التعقيد فقد نحتت الشـركات منحنى مختلف بأنماط القيادة للتأثير على الاقسـام التي ترغب بتقديم الخدمات المبتكرة بحيث أصـبحت الشـركات الريادية تواجه تحديات من أهمها التي ترتبط بكفاءة وفاعلية الأداء والتحسين المستمر وعليه يصبح الحل امام الشركات اللجوء الى اثر التغير الإداري ودوره في تحسين الأداء.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية البحث في أهمية موضوع تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية في حد ذاته نتيجة توجه المنظمات نحو تبني استراتيجيات إدارة التغيير لأن هذا من شأنه أن يترجم إلى أداء وتحقيق للأهداف التنظيمية.

كما تتمثل الأهمية أيضاً في مساهمة الدراسة الحالية في تقديم إطار نظري مبسط وموسع عن استراتيجيات إدارة التغيير يمكن من خلاله التعامل مع هذه الاستراتيجيات بشكل عملي وتبنيها بالشكل الأفضل من قبل المؤسسات المختلفة.

كم تسهم نتائج البحث في فهم أوسع تأثير التغيير الإداري ومدى تبنيها من قبل شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية والتي يمكنها المساعدة في النهوض بو اقع الأداء التنظيمي في الشركة بما يعزز قدرتها على تقديم الخدمات المتنوعة.

سعت هذه الدراسة لدعم الجهود المبذولة من قبل متخذي شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية لمواجهة الأزمات والتحديات التي يواجها القطاع بأسلوب علمي في تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية وتتفرع منه الأهداف الفرعية الآتية:

1. تحديد تأثير استراتيجية الرشد والتطبيق العملي في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية.
2. تحديد تأثير استراتيجية إعادة التعلم في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية
3. تحديد استراتيجية القوة والقهر في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو للأدوية والأجهزة الطبية.

فرضيات البحث:

- الفرضـــية الرئيســـة: لا يوجد تأثير معنوي للتغير الإداري على اداء تنظيم شـــركة نوبكو الطبية. الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية الرشد والتطبيق العملي في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو الطبية.
- الفرضية الثانية : لا يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية إعادة التعلم في الأداء التنظيمي في شركة سانوفي للأدوية.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد تأثير معنوي لاستراتيجية القوة والقهر في الأداء التنظيمي في شركة نوبكو الطبية.

منهجية وطرق البحث:

- الجانب النظري: اعتمد فيه الباحث على المنهج الوصـــفي التحليلي لوصـــف المتغيرات وتحليل ودراســـة العلاقة بينها وجمع البيانات من المصـــادر الثانوية من خلال الكتب والدوريات والمراجع العربية والأجنبية والبيانات التي تم تجميعها ســـابقاً ذات الصـــلة بالبحث.
- الجانب العملي: اعتمد الباحث فيه على الدراســـات الســـابقة من أجل تطوير اســـتبانة لجمع البيانـات الأوليـة وتوزيعهـا على مفردات العينـة وتم اختبـار فرضـــيـات البحـث باســـتخدام الأســـاليب والبرامج الإحصـــائية المناســـبة اعتماداً على برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

أدوات الدراسة:

كشفت دراسة جور (Gure (2010 إلى معرفة إذا ما كان هناك أي علاقة بين محفزات العمل والرضا عن العمل وأداء الموظفين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى : أن التحفيز له أثر إيجابي قوي على أداء الموظفين بشكل أكبر من الرضا الوظيفي. وكشفت دراسة فليمنج (Fleming, 2010) عن تصورات أعضاء هيئة التدريس في مجموعة من الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية نحو الأداء الوظيفي لرؤساء الجامعات التي يعملون بها. وأشارت نتائج الدراسة أن توقعات أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة نحو الأداء. كما أن أداء رؤساء الجامعات يؤثر على أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، وأن الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مرتبط بتوقعاتهم نحو الحوافز التي يمكن حصول الموظف عليها إن كان أداءه الوظيفي جيد. وهدفت دراسة جنا وبابابي (Gana & Bababe 2011) إلى معرفة الآثار المترتبة على أداء العاملين في مطاحن الدقيق في نيجيريا بغية أثر التحفيز على أدائهم وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين الأداء الوظيفي والحافز وهدفت دراسة (مصطفى (2012) إلى دراسة العلاقة بين تطبيق استراتيجية الدمج وإعادة الهيكلة في مصلحة الضرائب المصرية وكل من مستوى الأداء التنظيمي ومستوى النتائج المحققة ومدى رضاء العاملين عن عمليات الدمج وإعادة الهيكلة التنظيمية. وقد توصلت الدراسة إلى: لم يؤدي تطبيق استراتيجية الدمج وإعادة الهيكلة التنظيمية إلى زيادة مستوى الأداء التنظيمي في مصلحة الضرائب المصرية زيادة مستوى رضا العاملين في مصلحة الضرائب المصرية). وهدفت دراسة أيمن, 2013) إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها المختلفة، وتحديد مفاهيم التميز في الأداء واستراتيجياته ونماذجه، وأيضا

تحليل اتجاهات هيئة التدريس والعاملين والطلاب بالجامعات نحو جودة الحياة الوظيفية ومستويات الأداء .

وهناك الكثير من النماذج والدراســات التي بنيت على مناهج إدارة التغيير المؤســـي، وذلك للتعرف على الأساليب والكفاءات المطلوبة في القيادة لإدارة التغيير المؤسسي بشكل فاعل .

- وضع رؤية مؤسسية واضحة.
- .تحفيز الموظفين إلى تحميق الرؤية.
- التواصل الفاعل مع الموظفين.
- ترسيخ ثقافة التغيير.

القياسات المتعلقة بتأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية:

غالبًا ما يتم قياس النجاح التنظيمي باستخدام مقاييس موضوعية ومحايدة مثل الربحية وعائد الاستثمار وعائد المبيعات وعائد الممتلكات ونمو المبيعات ونمو الصادرات ومقاييس أخرى قابلة للمقارنة. وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن قياسات الأداء التنظيمي تتأثر عادةً بكل من الفعالية مدى نجاح المنظمة في تحقيق استراتيجياتها وأهدافها وتوقعاتها، والتي لا يمكن تلبيتها إلا من خلال نمو الأعمال ورضا المساهمين) والكفاية (النسبة من مخرجات المدخلات، أي كلما ارتفع مستوى الموارد المستخدمة). كلما انخفض تحقيق المخرجات المحددة،

كانت كفاءة المنظمة وربحيتها أفضل. كما أنه يندرج تحت مقاييس الأداء التنظيمي في مجالين.

الأداء المالي:

يتم استخدامه لتقييم النجاح المالي للمؤسسة من حيث حجم المبيعات والربحية نتيجة لذلك ، لكي تكون الشركة ناجحة ، يجب أن تكتسب القدرة على إنشاء موارد مالية كافية الفرضية الأساسية هي أن موارد المنظمة يتم التعبير عنها عادةً في قدرة الأخيرة على إنتاج المنتجات والخدمات وتوفيرها وتقديمها ، وبعبارة أخرى البرامج التي تعود بالفائدة على المستهلكين والعملاء الذين يشترونها ويدفعون مقابلها مباشرة. وفقا لـ لوثاو وآخرون ، Luthaus et al. (2002)، المؤسسة القادرة على الاستثمار هي التي يمكن أن تنتج ثروة كافية داخليًا ومن مصادر خارجية من ناحية ، وتحافظ على أصحاب المصلحة الملتزمين بها والتواصل معها من خلال من جهة أخرى.

وفي هذا الصدد، أشار كل من جلبريت وشندل) (Galbraith & Shendal, 1983 إلى أن كل من

الربحية، مردود الاســتثمار، مردود المبيعات، ومردود الأملاك، تعد من بين القياســات الأكثر استعمالا في الأداء المالي.

الأداء غير المالي:

وهو يتجلى بدوره في قياســات خاصــة بالفاعلية تندرج أهميتها في عكس مدى نجاح المنظمة في تحقيق الأهداف من خلال كل من الرضــا الوظيفي، الولاء التنظيمي، وترك الخدمة. وفي هذا الصدد، و انطلاقا من تعريف الباحث لوك (Lock 1976 في الرضا الوظيفي والذي اعتبره بأنه " حالة انفعالية سارة ناجمة

عن تقويم الفرد لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيمه ، بينا هاكان وولدهام Hackman (Oldham &(1975) أن مثل هذا المفهوم عادة ما يترابط وخمســة أبعاد مركزية هي : تنوع المهارات وهو مقدار ما يتطلبه العمل من ممارســات متنوعة تؤدي بدورها إلى اســتعمال عدة مهارات وقابليات مختلفة، تعريف المهمة (وهو مقدار ما يتطلبه العمل من إتمام لكل أجزائه من البداية إلى النهاية لتحقيق نتائج ملموســة)، معنى المهمة وتعني مقدار ما يكون للعمل من تأثيرات قوية على معيشة الأفراد سوءا كان ذلك داخل المنظمة أو خارجها) ، الاستقلالية وهي مقدار ما يتضــمن العمل من الحرية واســتقلال ورزانة في برمجته وتحديد المناهج لإنجازه)، والتغذية الراجعة وهي مقدار ما يتحصل عليه الفرد من معلومات واضحة والخاصة بأدائه.)، تكمن أهميتها في جعل الأفراد العاملين يعايشــون الرضــا على العوامل الخارجية من حيث الإشــراف، الزملاء، الوظيفة ذاتها، الأجر، والترقية. وفي ضــوء ذلك، اكتشــافا الباحثان لولر وهال (Lawler & Hall) 1970 أن الدافعية الداخلية عادة ما تكون وظيفة إدراك الفرد العامل على أن الرضا على حاجة النمو والتطور الشخصي مترابط والرضا الوظيفي. تماشيا وهذا الاتجاه، أشــار الباحث زو 1998 (hou إلى أن الفرد المتحفز داخليا يتجه أن يكون أكثر مرونة من الناحية المعرفية وتفضــيل التعامل مع التعقيد والتجديد، وكذا البحث عن

المستويات العالية من التحدي والخبرة المؤهلة. وعليه، يحتمل أن تتو افر لدى هذا الأخير عدة بدائل لحل المشكلات واستخدام الإجراءات غير التقليدية وكذا إظهار الاستمرارية والمثابرة، وجميع هذه الدلائل تؤكد أن الفرد المتحفز داخليا يتميز بأكثر رضا وبأكثر قدرة للقيام بممارسات عمله وهذا بالمقارنة مع الفرد المتحفز خارجيا وبناء على ذلك، و انطلاقا من نظرية الباحث أدمس في العدالة الاجتماعية (1965) Adams فلكي يتمكن الفرد العامل من الشعور بالرضا الوظيفي، يجب أن تكون نسبة مدخلاته لمخرجاته متساوية ونسبة مدخلات المخرجات العمال الآخرين. ويتبين أن الرضا الوظيفي عامل مهم في الأداء التنظيمي غير المالي وهذا لما يؤديه من تأثيرات صحية نتيجة القلق والتوتر وكذا تنظيمية نتيجة تعديل كل من المخلات والمخرجات والاتجاه للتخريب وترك الخدمة.

النتائج والتوصيات:

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها فإننا نوصي بما يلي:

- شرط إدارة شركة نوبكو الطبية لإعطاء الموظفين على جميع المستويات مع الفهم المناسب لآداب التغيير من خلال تنفيذ الدورات التدريبية التي يدرسها المتخصصون في مجال (تأثير التغير الإداري على اداء تنظيم شركة نوبكو الطبية).
- سيعمل تعديل التشريعات المتعلقة بالتعويضات والحوافز لكل من العمال والمديرين على تعزيز الأداء التنظيمي.
- ضرورة التغلب على معارضة التغيير من خلال التواصل بين المستويات الإدارية وتوفير المعلومات المطلوبة حول فوائد التغيير.
- يجب أن يكون المتخصصون في مجال التخطيط الاستراتيجي متاحين طوال مراحل تطوير وتنفيذ الخطط الاستراتيجية. إجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية حول العلاقة بين أساليب إدارة التغيير والنجاح التنظيمي.

المراجع:

1. العبادي، سوسن. (2022) أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مجلس الأعيان الأردني. المجلة الأردنية. 16 (1 ، ص 682-712.
2. العمري، غسان. (2019). أبعاد منظمة التعلم و أثرها على الأداء التنظيمي في شركات الصناعة الدوائية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية. 28 (1) 1 – 19
3. جمعة، هارون (2019) استراتيجيات إدارة التغيير و أثرها على الأداء الوظيفي الجامعي دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة (1) 11، 551 -628
4. محمد هاني محمد 2014، السلوك التنظيمي الحديث دار المعتز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان (321 ردن 2014، ص)
5. ناصر جردات احمد المعاني، احمد عريقات إدارة التغيير والتطوير، اثراء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى، (217 عمان، الأردن، 2009، ص)