

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بجدة

أسم الطالب
رهام سليم الله مولوي نور البشر

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ ٢٤ فبراير ٢٠٢٦ - الفصل الدراسي الأول

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٥	١,٢. مشكلة الدراسة
٥	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٥	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٦	١,٣. أهمية الدراسة
٦	١,٣,١. على المستوى النظري:
٦	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٦	١,٤. أسئلة الدراسة
٦	١,٥. أهداف الدراسة
٧	١,٦. فرضيات الدراسة
٧	١,٧. نموذج الدراسة
٧	١,٨. منهجية الدراسة
٧	١,٩. الدراسة الميدانية
٧	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
٨	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
٩	٢,١. المقدمة:
٩	٢,٢. المتغير المستقل
٩	٢,٣. المتغير التابع
٩	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٠	٢,٥. الخاتمة
١٠	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التغيرات المتسارعة نتيجة التطورات التكنولوجية والاقتصادية والتنظيمية، مما يجعل التغيير التنظيمي من أهم الممارسات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التكيف والاستمرارية في بيئة العمل التنافسية. ويعد التغيير التنظيمي أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع كفاءة الموظفين من خلال تطوير السياسات والإجراءات وأساليب العمل داخل المنظمة، حيث تسعى المنظمات الحديثة إلى تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير بما يحقق أهدافها التنظيمية ويعزز قدرتها التنافسية (Robbins & Judge, 2017).

وتُعد إدارة التغيير التنظيمي من العمليات الإدارية المهمة التي تهدف إلى تخطيط وتنفيذ التغيير بطريقة منظمة تضمن تقبل الموظفين له وتقليل مقاومته، حيث تؤثر ممارسات إدارة التغيير بشكل مباشر في سلوك الموظفين وأدائهم الوظيفي داخل المنظمة. كما تسهم الإدارة الفعالة للتغيير في تحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة، إذ يؤكد (Kotter 1996) أن نجاح التغيير التنظيمي يعتمد على اتباع منهجية واضحة في إدارة التغيير بما يسهم في تحسين الأداء وتحقيق التطوير المؤسسي.

وعلى الرغم من أهمية إدارة التغيير التنظيمي، إلا أن بعض المنظمات قد تواجه تحديات في تطبيقه بالشكل المناسب، مما قد ينعكس سلباً على أداء الموظفين ويؤثر في مستوى إنجازهم الوظيفي. ويعد أداء الموظفين من أهم مؤشرات نجاح المنظمات، حيث يمثل قدرة العاملين على تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، ويتأثر بعدة عوامل تنظيمية من أبرزها ممارسات إدارة التغيير التنظيمي (Armstrong, 2020).

وتتمثل أهمية هذه الدراسة في التعرف على دور إدارة التغيير التنظيمي في تحسين أداء الموظفين، وتقديم نتائج تسهم في دعم صناع القرار في تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير داخل المنظمات، إضافة إلى إثراء الأدبيات العلمية في مجال الإدارة العامة، وتوفير إطار معرفي يسهم في فهم العلاقة بين التغيير التنظيمي وأداء الموظفين.

وبناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة، من خلال تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة التغيير التنظيمي ومستوى أداء الموظفين في المنظمة.

١,٢. مشكلة الدراسة

تسعى المنظمات الحديثة إلى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي لمواكبة التطورات المتسارعة في بيئة العمل وتحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي، حيث تشير الأدبيات الإدارية إلى أهمية إدارة التغيير التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الإنتاجية داخل المنظمات من خلال تطوير السياسات والإجراءات وأساليب العمل (Robbins & Judge, 2017). كما يؤكد Kotter (١٩٩٦) أن نجاح المنظمات في تطبيق التغيير التنظيمي يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة قدرة الموظفين على التكيف مع المتغيرات التنظيمية.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

ركزت العديد من الدراسات النظرية على مفهوم إدارة التغيير التنظيمي وأهميته العامة دون التركيز بشكل كافٍ على أثره المباشر في أداء الموظفين داخل المنظمات الكبرى، مما يشير إلى وجود فجوة نظرية تتعلق بتوضيح طبيعة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين في البيئات التنظيمية المختلفة. ويعد أداء الموظفين من أهم مؤشرات نجاح المنظمات، حيث يمثل قدرة العاملين على تنفيذ المهام وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية، ويتأثر بعدة عوامل تنظيمية من أبرزها ممارسات إدارة التغيير التنظيمي (Armstrong, 2020).

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

وعلى المستوى التطبيقي، تشير بعض الدراسات إلى أن ضعف التخطيط لإدارة التغيير أو مقاومة الموظفين له قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء والإنتاجية داخل المنظمة، مما يعكس أهمية دراسة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين بشكل أكثر عمقاً في السياقات التنظيمية المختلفة (Burnes, 2017). كما يؤكد Aguinis (2013) أن أداء الموظفين يتأثر بالبيئة التنظيمية والممارسات الإدارية المتبعة داخل المنظمة، مما يبرز الحاجة إلى دراسة أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة، للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة جدة؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من تناولها لموضوع إدارة التغيير التنظيمي بوصفه أحد الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة العامة، حيث يسهم في تطوير المفاهيم الإدارية المرتبطة بتحسين الأداء التنظيمي في ظل البيئات المتغيرة. كما تسعى الدراسة إلى تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين، وإبراز دور الممارسات الإدارية في التأثير على سلوك العاملين وكفاءتهم داخل المنظمة، الأمر الذي يسهم في دعم الأدبيات العلمية المتعلقة بالتطوير التنظيمي وتحسين الأداء المؤسسي (Cameron & Green, 2019). كذلك تؤكد الدراسات الحديثة أن فهم آليات التغيير التنظيمي يسهم في بناء نماذج تفسيرية أكثر دقة لرفع كفاءة الأداء داخل المؤسسات (Al-Haddad & Kotnour, 2015).

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في توفير نتائج عملية يمكن أن تساعد القيادات الإدارية في تطوير سياسات فعالة لإدارة التغيير بما يسهم في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الإنتاجية. كما تقدم الدراسة مؤشرات يمكن الاستفادة منها في تقييم ممارسات التغيير التنظيمي داخل المؤسسات الكبرى، مما يساعد على تقليل مقاومة التغيير وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى. وتشير الأدبيات التطبيقية إلى أن الإدارة الفعالة للتغيير ترتبط بتحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين (Hussain et al., 2018).

١,٤. أسئلة الدراسة

١,٥. أهداف الدراسة

١,٦. فرضيات الدراسة

١,٧. نموذج الدراسة

١,٨. منهجية الدراسة

١,٩. الدراسة الميدانية

١,١٠. مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business School Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of performance management. Kogan Page.

Burnes, B. (2017). Managing change (7th ed.). Pearson Education.

Aguinis, H. (2013). Performance management (3rd ed.). Pearson Education.

Al-Haddad, S., & Kotnour, T. (2015). Integrating the organizational change literature: A model for successful change. Journal of Organizational Change Management, 28(2), 234–262.

Cameron, E., & Green, M. (2019). Making sense of change management (5th ed.). Kogan Page.

Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123–127.