

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

تأثير إدارة التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي في شركة ايكيا السعودية "جدة"

أسم الطالب

شروق عبد الرحيم قايد

233000369

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2026- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة
4	1.2. مشكلة الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	تكتسب الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه إدارة التغيير في رفع كفاءة الأداء التنظيمي
6	1.3. أسئلة الدراسة
7	1.4. فرضيات الدراسة
7	1.5. نموذج الدراسة
7	1.6. منهجية الدراسة
7	1.7. الدراسة الميدانية
8	1.8. مخطط المشروع المقترح
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
9	2.1. المقدمة
9	2.2. المتغير المستقل
10	2.3. المتغير التابع
10	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
10	2.5. الخاتمة
10	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تشهد المؤسسات المعاصرة تغيرات متسارعة نتيجة التطورات التقنية والمنافسة العالمية، مما يفرض عليها تبني ممارسات فعالة لإدارة التغيير التنظيمي لضمان الاستمرارية وتحقيق الكفاءة، ويُعد سوء إدارة التغيير أحد العوامل التي قد تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي وظهور مقاومة لدى الموظفين، الأمر الذي يستدعي دراسة هذه الظاهرة في بيئة عمل حقيقية.

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن إدارة التغيير تُسهم في تحسين أداء العاملين وتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات، حيث يؤكد (Kotter, 1996) أن نجاح التغيير يعتمد على القيادة الفعالة والتواصل الواضح، بينما يوضح (Robbins & Judge, 2017) أن إشراك الموظفين في التغيير يرفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التطبيقية التي تركز على قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية، وخاصة في الشركات العالمية العاملة داخل السوق المحلي، مما يشير إلى وجود فجوة بحثية تستحق الدراسة.

تستهدف هذه الدراسة العاملين في شركة ايكيا السعودية بمدينة جدة، حيث تبرز أهمية البحث في مساعدة الإدارة على فهم أثر ممارسات إدارة التغيير في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز كفاءة العمليات.

وتهدف الدراسة إلى تحليل أثر إدارة التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي، وتقديم توصيات عملية تدعم تطوير بيئة العمل داخل الشركة.

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات تحديات عند تطبيق التغيير التنظيمي مثل مقاومة الموظفين وضعف التواصل، مما قد يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي. وفي شركة ايكيا السعودية، تبرز الحاجة إلى دراسة مدى تأثير ممارسات إدارة التغيير على أداء العاملين.

فجوات على المستوى النظري:

- محدودية الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة التغيير والأداء الوظيفي في قطاع التجزئة السعودي.
- الحاجة إلى توضيح الأبعاد النظرية التي تفسر تأثير التغيير على سلوك الموظفين (Burnes, 2017).

فجوات على المستوى التطبيقي:

- نقص البيانات الميدانية حول تطبيق إدارة التغيير داخل الشركة.
- الحاجة إلى توصيات عملية تساعد الإدارة على تحسين الأداء أثناء التغيير.

السؤال الرئيسي:

ما أثر إدارة التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الوظيفي في شركة ايكيا السعودية " جدة"؟

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه إدارة التغيير في رفع كفاءة الأداء التنظيمي.

• على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة العلمية من خلال توضيح العلاقة بين إدارة التغيير والأداء الوظيفي استناداً إلى نظريات التغيير التنظيمي (Kotter, . 1996)

• على المستوى التطبيقي:

تساعد نتائج الدراسة إدارة الشركة في تحسين ممارسات التغيير وتعزيز الأداء الوظيفي، بما يتوافق مع مبادئ السلوك التنظيمي (Robbins & Judge, . 2017)

أسئلة الدراسة:

- ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة التغيير داخل الشركة؟
- كيف يؤثر التواصل أثناء التغيير على الأداء؟
- ما دور دعم الإدارة العليا في تحسين الأداء؟
- كيف يؤثر تدريب الموظفين على التكيف مع التغيير؟
- ما أثر تقبل التغيير على الأداء الوظيفي؟

أهداف الدراسة:

- تحليل أثر إدارة التغيير التنظيمي على الأداء الوظيفي.
- قياس مستوى تطبيق التغيير داخل الشركة.
- دراسة دور القيادة والتواصل في نجاح التغيير.
- تقديم توصيات عملية.

فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية بين إدارة التغيير والأداء الوظيفي.
- يؤثر دعم الإدارة العليا إيجابياً على الأداء.
- يؤثر التواصل الفعال إيجابياً على الأداء.

نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: إدارة التغيير التنظيمي
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، وذلك لملاءمته لطبيعة البحث الذي يهدف إلى دراسة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء الوظيفي. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات وتحليلها بهدف تفسير الظاهرة محل الدراسة.

وسيتم جمع البيانات باستخدام **أداة الاستبانة**، حيث تُصمم استبانة موجهة إلى عينة من موظفي شركة ايكيا السعودية في مدينة جدة، وذلك لقياس آرائهم حول ممارسات إدارة التغيير التنظيمي وتأثيرها على أدائهم الوظيفي.

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة ايكيا في جدة، بينما سيتم اختيار عينة عشوائية منهم لضمان تمثيل المجتمع بشكل مناسب.

كما سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تحليل الارتباط لقياس العلاقة بين المتغيرات.

الدراسة الميدانية:

شركة ايكيا السعودية - جدة.

مخطط المشروع المقترح:

يتكون هذا البحث من أربعة فصول رئيسية، وهي كالتالي:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، ويتضمن المقدمة، مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهدافها، وأسئلتها.
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري، ويتناول المفاهيم المرتبطة بإدارة التغيير التنظيمي والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى عرض الدراسات السابقة.
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة، ويتضمن مجتمع وعينة الدراسة، أداة البحث، وأساليب التحليل الإحصائي.
- الفصل الرابع: النتائج والتوصيات، ويعرض نتائج الدراسة وتحليلها، بالإضافة إلى التوصيات والمقترحات المستقبلية.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- Kotter, J. P. (1996). Leading Change. — أساس نظري لنماذج إدارة التغيير.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. — العلاقة بين التغيير وسلوك وأداء الموظفين.
- Burnes, B. (2017). Managing Change. — استراتيجيات تطبيق التغيير التنظيمي.
- Al-Hariri, R. (2017). Change Management. — مفاهيم إدارة التغيير في المؤسسات.
- الطجم، عبد الله (2015). إدارة الموارد البشرية. — دور الموارد البشرية في تحسين الأداء.
- حريري، رافدة (2017). إدارة التغيير. — مرجع عربي في التغيير التنظيمي.

