

قضايا بحثية ٣

اسم الطالبة: نواف عبدالعزيز النعيم

الرقم الجامعي: 232001528

إشراف الدكتورة:

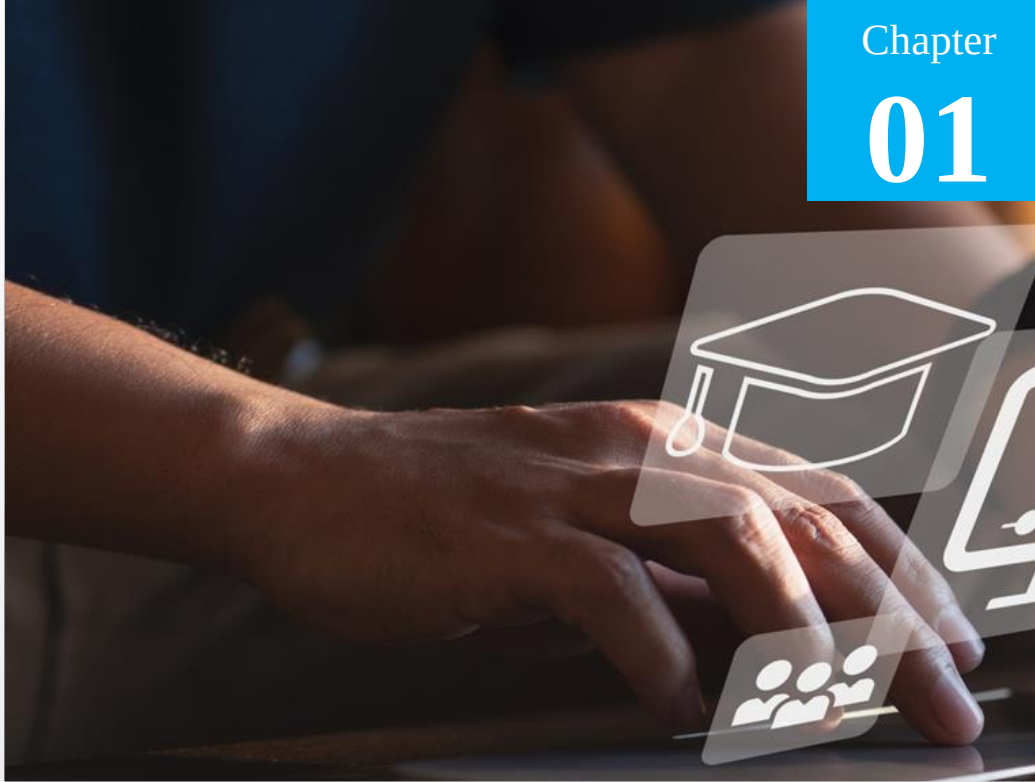
د. تمارة عادل



Chapter

01

المطلوب



- تحليل إحدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة.

معلومات عن الدراسة

معلومات عن الدراسة	
العنوان المقترح	أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين (دراسة تطبيقية على مراكز الرعاية النهارية في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية)
اعداد الباحثين الدكتور	منيرة عمار العماري - محمد أنس شمسي
تاريخ النشر	20 سبتمبر 2022 م
رابط الدراسة	https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.35.5

أولاً: طبيعة الدراسة

- نوع الدراسة: دراسة تطبيقية ميدانية ذات طابع وصفي تحليلي، تهدف إلى قياس العلاقة بين إدارة التغيير وكفاءة الأداء الوظيفي للعاملين في مراكز الرعاية النهارية.
- المجال الجغرافي: المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية.
- المجال البشري: موظفوا مراكز الرعاية النهارية (91 موظفًا وموظفة).

ثانيًا: منهجية الدراسة

- **المنهج المستخدم:** استخدمت الدراسة **المنهج الوصفي**، والذي يُعد مناسبًا لتحليل الظواهر الاجتماعية والإدارية، مثل إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء الوظيفي، من خلال وصف الوضع الراهن وتحليل العلاقات بين المتغيرات.
- **أداة الدراسة:** يُستنتج من الطرح أن الباحث استخدم **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة.
- **طريقة اختيار العينة:** تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين، وهو ما يعزز الحيادية في النتائج ويزيد من قابلية تعميمها ضمن حدود مجتمع الدراسة.
- **حجم العينة:** (91) موظفًا وموظفة، وهو حجم مناسب يعكس التوازن بين الدقة والإمكانات التطبيقية للدراسة في بيئة ميدانية محددة.

ثالثًا: الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري للدراسة:

- تم التحدث عن إدارة التغيير

ويعود مفهوم إدارة التغيير إلى أوائل القرن الـ 20 حين تم تطوير نموذج Kurt Lewin من ثلاث خطوات للتغيير في الأربعينيات . ثم نشر كتاب إي فريت روجرز بعنوان انتشار الابتكارات "عام 1962، وتم تطوير نموذج الجسر الانتقالي عام 1979 (الحسيني 2019).

ثالثًا: الإطار النظري والدراسات السابقة

- الإطار النظري للدراسة:
- تم التحدث عن نماذج ونظريات إدارة التغيير:

✓ نماذج إدارة التغيير

– نموذج افانوفيتش

– نموذج جون كوتر

✓ نظريات إدارة التغيير (عضيات 2020):

– نظرية: (Ralph Kilman)

– نظرية: (Jerry Porras)

الدراسات السابقة

- مدى أصالة الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة

اتساق مع الدراسات المحلية:

- عبد المنعم (2017): تناول أثر إدارة التغيير على التطوير التنظيمي، وأكد على التحديات المشابهة مثل مقاومة التغيير، وضعف وضوح الرؤية، وهو ما أشار إليه أيضاً الباحث في هذه الدراسة.
- الدحياني (2012): أكدت أيضاً على ممارسة إدارة التغيير من القيادات الأكاديمية، كما هو الحال مع مديري المراكز في الدراسة الحالية

الدراسات السابقة

- مدى أصالة الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة
- **اتساق مع الدراسات العربية والأجنبية:**
- **مرزوق وعرابة (2018):** أظهرت أهمية التغيير التقني والثقافي والهيكلية، وهو ما طابق نتائج هذه الدراسة.
- **Cunningham & Kempling (2009):** أكدوا على أهمية العوامل التنظيمية والسلوكية في نجاح التغيير، وتفعيل مشاركة العاملين، وهو ما نادى به هذه الدراسة ضمن توصياتها.
- **Dennis & Schraeder (2009)** بيّنوا أن ضعف الجاهزية للتغيير ومشاركة الموظفين يعوق النجاح، ما يُظهر أهمية التدريب والحوافز كما ورد في التوصيات.

رابعًا: أهم النتائج:

- أهمية إدارة التغيير:

أظهرت النتائج أن مراكز الرعاية النهارية قادرة بدرجة عالية (73.3%) على تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير.

- أبرز مجالات التغيير:

- التغيير في القيادة
- التغيير في الهيكل التنظيمي
- التغيير في الثقافة التنظيمية
- التغيير في التكنولوجيا (الأقل تطبيقًا)

رابعًا: أهم النتائج:

- مستوى الأداء الوظيفي:
جاء بمتوسط مرتفع (4.311 من 5)، مما يشير إلى أثر إيجابي واضح لإدارة التغيير على أداء العاملين.
- الفروق حسب المتغيرات الشخصية:
درست الفروق بناءً على (الجنس – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)، ولكن لم تُذكر تفاصيل النتائج في هذا الملخص.

خامسًا: التوصيات

- تعزيز تطبيق إدارة التغيير في مراكز الرعاية النهارية.
- تنظيم دورات تدريبية للعاملين حول مفاهيم واستراتيجيات إدارة التغيير.
- ربط نتائج تطبيق التغيير بنظام الحوافز لتحفيز العاملين ورفع أدائهم..

سادسًا: تقييم الدراسة

- استخدام عينة عشوائية يعزز من مصداقية النتائج.
- الربط بين التغيير التنظيمي والأداء الوظيفي موضوع حيوي وواقعي.
- وجود توصيات تطبيقية واضحة يمكن الاستفادة منها فعليًا.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

