

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / ماجستير إدارة أعمال



تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مؤسسات حكومية في مدينتي
الرياض والفجيرة

إعداد الطالب/ايه حسن احمد مسعود

العام الدراسي:

2024

المقدمة:

في ظل التطور السريع الذي تشهده المؤسسات في مختلف أنحاء العالم، أصبحت الأساليب الإدارية الحديثة ضرورة ملحة لتحسين الأداء الوظيفي وضمان تحقيق الكفاءة في العمل. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في مدينتي الرياض والفجيرة. وقد تم اختيار هاتين المدينتين نظراً لأهميتهما الاستراتيجية والاقتصادية، إضافةً إلى اختلافاتهما الثقافية والتنظيمية التي قد تؤثر على كيفية تطبيق هذه الأساليب ونتائجها. تُعد الرياض والفجيرة مدينتين مثاليين لدراسة تأثير هذه المتغيرات نظراً للتنوع الكبير بينهما، مما يتيح فرصة لفهم أعمق لتأثير الأساليب الإدارية الحديثة في بيئات عمل مختلفة.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على كيفية تحسين الأداء الوظيفي من خلال تطبيق أساليب إدارية حديثة في بيئات عمل متنوعة. تساهم النتائج المتوقعة من هذه الدراسة في توفير بيانات واقعية يمكن استخدامها من قبل صناع القرار في تحسين استراتيجيات الإدارة داخل المؤسسات الحكومية، مما يعزز من كفاءة العمل وجودة الأداء الوظيفي.

أهداف الدراسة:

1. تحليل تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في مدينة الرياض.
2. مقارنة تأثير تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة بين الرياض والفجيرة.
3. تقديم توصيات لتحسين الأداء الوظيفي بناءً على نتائج الدراسة.

أسئلة الدراسة

1. مدى تأثير الإدارة الرشيدة على رضا الموظفين في المؤسسات الحكومية: تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف مدى تأثير تطبيق الإدارة الرشيدة على تحسين مستوى رضا الموظفين في المؤسسات الحكومية. سيتم تحليل كيفية تحسين الأساليب الرشيدة لبيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

2. مساهمة الإدارة القائمة على البيانات في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: تهدف هذه الدراسة إلى فحص الدور الذي تلعبه الإدارة القائمة على البيانات في تحسين أداء الموظفين اليومي وزيادة كفاءتهم من خلال اتخاذ قرارات مستندة إلى تحليل البيانات.
3. دور إدارة التغيير في زيادة كفاءة العمليات داخل المؤسسات الحكومية: تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير إدارة التغيير على تحسين كفاءة العمليات داخل المؤسسات الحكومية، بالإضافة إلى فهم مدى تقبل الموظفين للتغيير ودعمه.
4. تأثير الثقافة التنظيمية على نجاح تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة: يتم فحص تأثير الثقافة التنظيمية في المؤسسات الحكومية على فعالية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة مثل الإدارة الرشيدة وإدارة التغيير، وكيف يمكن للثقافة الداعمة أن تعزز من نجاح هذه الأساليب.
5. تأثير التكنولوجيا على فعالية الأساليب الإدارية الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي: تستهدف هذه الدراسة قياس تأثير استخدام التكنولوجيا في دعم وتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة ومدى تحسينها للأداء الوظيفي والإنتاجية.

الدراسات السابقة:

1. تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي: أظهرت العديد من الدراسات أهمية استخدام الأساليب الإدارية الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي. فقد أشارت دراسة أحمد (2020) إلى أن تطبيق تقنيات الإدارة الحديثة يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الإنتاجية وتقليل الأخطاء الإدارية. وأكدت دراسة أخرى لجونز (2019) أن الإدارة الرقمية، من خلال استخدام أدوات مثل البرمجيات الإدارية الحديثة، تزيد من كفاءة الأداء وتقلل من الزمن المستغرق في إنجاز المهام.
2. مقارنة تطبيق الأساليب الإدارية بين الرياض والفجيرة: تشير بعض الدراسات إلى وجود فروق في تطبيق الأساليب الإدارية بين المدن المختلفة. ففي دراسة قام بها المطيري (2021)، وُجد أن مؤسسات الرياض تعتمد بشكل أكبر على التكنولوجيا الحديثة والتدريب المستمر مقارنة بمؤسسات الفجيرة، التي تركز بشكل أكبر على الحفاظ على القيم التقليدية مع إدماج محدود للتكنولوجيا الحديثة.

فرضيات الدراسة:

1. هناك علاقة إيجابية بين تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية بمدينة الرياض.
2. تختلف تأثيرات الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي بين المؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة.
3. يمكن تحسين الأداء الوظيفي في الفجيرة من خلال زيادة اعتماد التكنولوجيا الحديثة وتكثيف برامج التدريب المستمر.

منهجية الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة من خلال استخدام استبيانات لجمع البيانات من العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينتي الرياض والفجيرة. تم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام تغطي مختلف جوانب الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي. كما تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل مقياس ألفا كرونباخ لمقياس موثوقية الاستبيان، وتحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين المتوسطات في الرياض والفجيرة.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في المؤسسات الحكومية في مدينتي الرياض والفجيرة. تم اختيار عينة عشوائية شملت 100 موظف موزعين بالتساوي بين المدينتين، حيث تم إرسال 50 استبياناً لكل مدينة، وتم تحليل النتائج استناداً إلى الإجابات التي تم جمعها.

أدوات التحليل:

1. مقياس ألفا كرونباخ: استخدم لمقياس موثوقية الأسئلة الموجودة في الاستبيان وتقييم اتساقها الداخلي.
2. تحليل التباين (ANOVA): تم استخدامه لفحص الفروق بين المتوسطات المتعلقة بتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المدينتين.

المنطلقات النظرية للدراسة

مقدمة:

يشكل الفصل النظري الركيزة الأساسية في أي بحث علمي، حيث يوفر الإطار المفاهيمي والنظري الذي يستند إليه الباحث في تفسير وتحليل الظواهر المدروسة. في هذا الفصل، سنتناول بالتفصيل المنطلقات النظرية المتعلقة بتأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي. سيتم استعراض وتقييم النظريات الإدارية المختلفة، وتوضيح كيفية تطبيقها في السياقات التنظيمية المختلفة، مع التركيز على المؤسسات الحكومية في مدينتي الرياض والفجيرة.

أولاً: مفهوم الإدارة الحديثة:

تطورت الإدارة عبر الزمن من مجرد عمليات بسيطة للتخطيط والتنظيم إلى ممارسات متقدمة تتضمن استخدام التكنولوجيا الحديثة وتطبيق أساليب الإدارة الرشيدة (Agile Management)، القائمة على البيانات (Data-Driven Management). مفهوم الإدارة الحديثة يعكس التحولات التي شهدتها المنظمات نتيجة للعولمة والتكنولوجيا المتقدمة، ويتضمن ذلك مجموعة من المبادئ والأساليب التي تهدف إلى تحسين الكفاءة التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي.

1.1 تطور الفكر الإداري:

إن الفكر الإداري تطور من مرحلة الإدارة التقليدية التي ركزت على الجوانب الهيكلية والإدارية البحتة إلى مرحلة الإدارة الحديثة التي تهتم بالجوانب الإنسانية، والابتكار، والإبداع. يمكن تقسيم تطور الفكر الإداري إلى ثلاث مراحل رئيسية:

- **مرحلة الإدارة التقليدية:** تركزت على هيكلية التنظيم، والتسلسل الهرمي، وضرورة اتباع الأوامر والتعليمات.
- **مرحلة الإدارة السلوكية:** أدخلت البعد الإنساني في العملية الإدارية، حيث بدأت التركيز على التحفيز والرضا الوظيفي والعلاقات الإنسانية داخل المنظمة.

1.2 مرحلة الإدارة الحديثة:

مع دخول القرن الحادي والعشرين، ظهرت مرحلة جديدة من الفكر الإداري تميزت بالمرونة، الابتكار، واستخدام التكنولوجيا كعنصر محوري في العمليات الإدارية. هذه المرحلة تعكس التحول من التركيز على الإدارة كعلم نظري بحث إلى فن تطبيقي يسعى إلى تحقيق الكفاءة التنظيمية من خلال الابتكار والتكيف مع المتغيرات السريعة في بيئة العمل.

تتضمن الإدارة الحديثة عدة مبادئ وأدوات مثل الإدارة الرشيقة (، Agile Management)، القائمة على المعرفة (، Knowledge-Based Management)، وإدارة التغيير (Change Management). هذه الأدوات تساعد المؤسسات على تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاستجابة السريعة لمتطلبات السوق والتغيرات التكنولوجية.

ثانياً: الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي:

2.1 الإدارة الرشيقة (، Agile Management):

الإدارة الرشيقة هي أسلوب إداري يعتمد على تقسيم المهام إلى أجزاء صغيرة يمكن إنجازها بسرعة وفعالية، مع مراجعة مستمرة للنتائج وتعديل الخطط بناءً على التغذية الراجعة. يهدف هذا الأسلوب إلى تعزيز المرونة التنظيمية وزيادة الكفاءة في العمل. في المؤسسات الحكومية، يمكن تطبيق الإدارة الرشيقة لتحسين عمليات اتخاذ القرار وزيادة رضا الموظفين من خلال تشجيع التفاعل والتعاون المستمر بين الفرق.

2.2 الإدارة القائمة على البيانات (، Data-Driven Management):

أصبحت البيانات مورداً أساسياً في العصر الحديث، حيث تعتمد العديد من المنظمات على التحليل المستمر للبيانات لاتخاذ قرارات مستنيرة. الإدارة القائمة على البيانات تتضمن استخدام التحليل الإحصائي والنماذج التنبؤية لتحسين العمليات وزيادة الكفاءة. في الرياض والفجيرة، يمكن استخدام هذا الأسلوب لتحسين الأداء الوظيفي من خلال تحديد النقاط الضعيفة ومعالجتها بناءً على أدلة واضحة.

2.3 إدارة التغيير (، Change Management):

في بيئة عمل متغيرة وسريعة الوتيرة، تعد إدارة التغيير عنصراً حيوياً لضمان نجاح المؤسسات. يتضمن هذا الأسلوب تطوير استراتيجيات فعالة لمساعدة المؤسسات والموظفين على التكيف مع

التغييرات الداخلية والخارجية. إدارة التغيير تساعد في تخفيف مقاومة الموظفين للتغييرات وتحسين أدائهم من خلال توفير التدريب والدعم المستمر.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في فعالية الأساليب الإدارية الحديثة:

3.1 الثقافة التنظيمية:

تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في تحديد مدى نجاح تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. فالثقافة التنظيمية التي تشجع الابتكار، التفاعل المفتوح، والتحسين المستمر تعتبر بيئة مثالية لتطبيق هذه الأساليب بفعالية. في المؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة، يختلف تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين بناءً على التوجهات الثقافية المحلية ومستوى الدعم الإداري المتاح.

3.2 التكنولوجيا:

التكنولوجيا هي عامل رئيسي يمكن أن يعزز أو يعيق فعالية الأساليب الإدارية الحديثة. المؤسسات التي تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها الإدارية تتمتع بقدرة أكبر على تحسين الأداء الوظيفي من خلال تسهيل العمليات، تحسين التواصل، وتوفير أدوات تحليل متقدمة. الرياض كمركز اقتصادي في المملكة العربية السعودية تتمتع ببنية تحتية تكنولوجية متقدمة تساعد في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة بفعالية، بينما قد تحتاج الفجيرة إلى تعزيز بنيتها التحتية لتحقيق نتائج مماثلة.

3.3 الموارد البشرية:

تلعب الموارد البشرية دوراً جوهرياً في نجاح أي استراتيجية إدارية. الموظفون المؤهلون والمدربون على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة يمكن أن يسهموا بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي. من هنا، تأتي أهمية التدريب المستمر وتطوير المهارات لضمان توافق الموارد البشرية مع المتطلبات الحديثة للإدارة.

رابعاً: تطبيقات الأساليب الإدارية الحديثة في المؤسسات الحكومية:

4.1 تطبيقات الإدارة الرشيقة في المؤسسات الحكومية:

تعتبر المؤسسات الحكومية من أكثر المؤسسات التي تواجه تحديات كبيرة في تطبيق الإدارة الرشيقة، نظراً لطبيعتها البيروقراطية. مع ذلك، أظهرت العديد من الدراسات أن تطبيق الإدارة الرشيقة في المؤسسات الحكومية يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في كفاءة العمليات وتقليل الزمن المستغرق في

اتخاذ القرارات. في الرياض، يمكن أن يؤدي تطبيق الإدارة الرشيقة إلى تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي من خلال تعزيز التفاعل بين الإدارات المختلفة وزيادة المرونة في الاستجابة للمتغيرات.

4.2 تطبيقات الإدارة القائمة على البيانات في المؤسسات الحكومية:

تساعد الإدارة القائمة على البيانات المؤسسات الحكومية في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين من خلال تحليل البيانات الضخمة واستنتاج الأنماط التي يمكن استخدامها لتحسين العمليات. في الفجيرة، يمكن أن يسهم تعزيز استخدام التكنولوجيا وتحليل البيانات في تحقيق تقدم كبير في الأداء الوظيفي، خاصة في الأقسام التي تتعامل مع كميات كبيرة من البيانات مثل الصحة والتعليم.

4.3 إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية:

تعد إدارة التغيير ضرورية لضمان استدامة التحسينات الناتجة عن تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. في المؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة، يمكن لإدارة التغيير أن تسهم في التغلب على مقاومة الموظفين وتقديم الدعم اللازم لضمان نجاح تطبيق هذه الأساليب.

خامساً: تحديات تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة:

5.1 التحديات الثقافية:

قد تواجه المؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة تحديات ثقافية عند تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. بعض الموظفين قد يكون لديهم تفضيل للأساليب التقليدية في العمل، مما قد يعيق تطبيق الأساليب الحديثة. لذا، يعد توفير التدريب والتوعية المستمرة حول فوائد هذه الأساليب من الأمور الحيوية لضمان نجاح التطبيق.

5.2 التحديات التقنية:

على الرغم من التقدم التكنولوجي، قد تواجه المؤسسات الحكومية في الفجيرة تحديات في تطبيق الإدارة القائمة على البيانات بسبب نقص البنية التحتية التكنولوجية المتقدمة. من هنا، تأتي أهمية الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وتدريب الموظفين على استخدامها بكفاءة.

5.3 التحديات التنظيمية:

قد تتطلب الأساليب الإدارية الحديثة تغييرات جذرية في الهياكل التنظيمية، مما قد يواجه مقاومة من قبل بعض الإدارات. إدارة التغيير تلعب دوراً حاسماً في التغلب على هذه المقاومة وضمان تنفيذ التغييرات بنجاح.

سادساً: تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على الأداء الوظيفي:

6.1 تحسين الكفاءة:

تساعد الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي من خلال تقليل الزمن المستغرق في إنجاز المهام وتبسيط العمليات الإدارية. الإدارة الرشيدة، على سبيل المثال، تمكن المؤسسات من تحقيق تقدم ملموس في فترة زمنية قصيرة من خلال تقسيم المشاريع إلى مهام صغيرة يمكن تنفيذها بسرعة.

6.2 تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي:

تشجع الأساليب الإدارية الحديثة على التفاعل والتعاون بين الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز التحفيز والرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بأنهم يشاركون بشكل فعال في تحسين عمليات المؤسسة، فإن ذلك يزيد من التزامهم وولائهم للمؤسسة.

6.3 زيادة الإنتاجية:

من خلال تحسين العمليات الإدارية وتبني تقنيات حديثة، يمكن للمؤسسات الحكومية تحقيق زيادة كبيرة في الإنتاجية. الإدارة القائمة على البيانات، على سبيل المثال، تمكن المؤسسات من تحديد النقاط الضعيفة وتحسينها بشكل مستمر بناءً على التحليل المستمر للبيانات.

سابعاً: مقارنة بين تطبيقات الأساليب الإدارية الحديثة في الرياض والفجيرة:

7.1 الرياض:

تتميز المؤسسات الحكومية في الرياض ببنية تحتية تكنولوجية متقدمة ودعم إداري قوي لتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. تمكنت العديد من المؤسسات في الرياض من تحسين أدائها الوظيفي بشكل ملموس من خلال تبني الإدارة الرشيدة والإدارة القائمة على البيانات.

7.2 الفجيرة:

على الرغم من التطور الذي شهدته المؤسسات الحكومية في الفجيرة، إلا أنها قد تواجه تحديات أكبر في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة نظراً للفروق في البنية التحتية والدعم الإداري. مع ذلك، فإن تطبيق إدارة التغيير بشكل فعال يمكن أن يساهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ في الفجيرة.

ثامناً: دور التدريب في تعزيز فعالية الأساليب الإدارية الحديثة:

8.1 أهمية التدريب المستمر:

يعتبر التدريب المستمر عنصراً أساسياً لضمان فعالية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. يساهم التدريب في تطوير مهارات الموظفين وتمكينهم من استخدام الأدوات الإدارية الحديثة بكفاءة. في الرياض والفجيرة، يمكن أن يؤدي التركيز على برامج التدريب المستمر إلى تحسين كبير في الأداء الوظيفي.

8.2 نماذج التدريب الفعالة:

يمكن للمؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة الاستفادة من نماذج تدريب فعالة مثل التدريب القائم على التكنولوجيا (Technology-Based Training) والتدريب العملي (On-the-Job Training) لتعزيز كفاءة الموظفين وضمان توافقهم مع متطلبات الإدارة الحديثة.

تاسعاً: الاستراتيجيات المقترحة لتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة بنجاح:

9.1 تبني استراتيجيات مرنة:

يجب على المؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة تبني استراتيجيات مرنة تمكنها من التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل. تشمل هذه الاستراتيجيات تبني أساليب الإدارة الرشيقة والإدارة القائمة على البيانات، وتطوير خطط عمل مرنة تتيح للمؤسسات التفاعل مع المتغيرات بسرعة وفعالية.

9.2 تعزيز ثقافة الابتكار:

يعد تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات الحكومية من الأمور الضرورية لضمان نجاح تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. يجب على القادة في الرياض والفجيرة تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار الجديدة التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

9.3 تطوير البنية التحتية التكنولوجية:

تحتاج المؤسسات الحكومية إلى تطوير بنيتها التحتية التكنولوجية لضمان فعالية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة. يشمل ذلك الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وتحسين قدرات تحليل البيانات لضمان استخدام البيانات بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي.

خاتمة:

لقد أصبحت الأساليب الإدارية الحديثة جزءاً لا يتجزأ من تحقيق الكفاءة التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. من خلال تطبيق الإدارة الرشيدة، الإدارة القائمة على البيانات، وإدارة التغيير، يمكن للمؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة تحقيق تحسينات كبيرة في أدائها. ومع ذلك، يتطلب تحقيق هذه التحسينات التغلب على التحديات الثقافية، التقنية، والتنظيمية من خلال تبني استراتيجيات مرنة وتعزيز ثقافة الابتكار.

إن تطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية يعتمد بشكل كبير على القدرة على تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة بفعالية، وتوفير التدريب المستمر للموظفين، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا والثقافة التنظيمية. بهذا الشكل، يمكن للمؤسسات الحكومية في الرياض والفجيرة ليس فقط تحسين أدائها الحالي ولكن أيضاً ضمان استدامة هذه التحسينات في المستقبل.

تصميم الاستبيان

الاستبيان يتكون من 34 سؤالاً، ويغطي أربعة أبعاد رئيسية: الرضا الوظيفي، الكفاءة الإنتاجية، إدارة التغيير، والثقافة التنظيمية.

1. الرضا الوظيفي

- السؤال 1: هل تشعر بالرضا عن دورك الوظيفي الحالي في المؤسسة؟
- السؤال 2: هل تعتقد أن الإدارة الرشيدة قد ساهمت في تحسين رضاك الوظيفي؟
- السؤال 3: هل تجد أن بيئة العمل تدعم الابتكار والتطوير المستمر؟
- السؤال 4: هل هناك فرص كافية للتدريب والتطوير في مؤسستك؟

- السؤال 5: هل تعتقد أن إدارتك تشجع التفاعل والتواصل المستمر بين الموظفين؟

2. الكفاءة الإنتاجية

- السؤال 6: هل تساعد الإدارة القائمة على البيانات في تحسين أدائك اليومي؟
- السؤال 7: هل تعتقد أن القرارات المستندة إلى البيانات أكثر فعالية؟
- السؤال 8: هل ساعدتك الأدوات التكنولوجية المقدمة في مؤسستك على زيادة إنتاجيتك؟
- السؤال 9: هل تجد أن مهامك اليومية أصبحت أكثر تنظيماً وكفاءة؟
- السؤال 10: هل تعتقد أن مؤسستك تستفيد من التكنولوجيا بشكل كامل لتحسين العمليات؟

3. إدارة التغيير

- السؤال 11: هل كانت هناك تغييرات كبيرة في مؤسستك في السنوات الأخيرة؟
- السؤال 12: هل تم دعمك بشكل كافٍ للتكيف مع هذه التغييرات؟
- السؤال 13: هل تشعر أن إدارة التغيير في مؤسستك كانت ناجحة؟
- السؤال 14: هل ساهمت إدارة التغيير في تحسين بيئة العمل؟
- السؤال 15: هل هناك مقاومة للتغيير بين الموظفين في مؤسستك؟

4. الثقافة التنظيمية

- السؤال 16: هل تشجع ثقافة مؤسستك على العمل الجماعي والتعاون؟
- السؤال 17: هل تعتقد أن ثقافة المؤسسة تشجع على الابتكار؟
- السؤال 18: هل تشعر أن القيادة في مؤسستك تدعم التغيير والتطوير المستمر؟
- السؤال 19: هل تجد أن بيئة العمل تساعدك على تحقيق أهدافك الوظيفية؟
- السؤال 20: هل تعتقد أن ثقافة المؤسسة تؤثر إيجابياً على رضا الموظفين؟

توزيع الإجابات

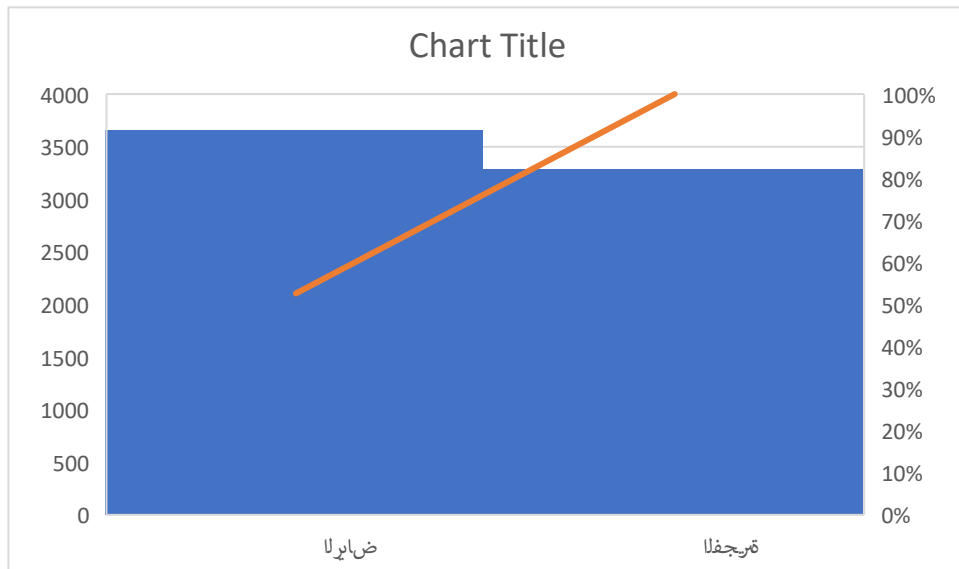
فيما يلي جدول يوضح النسب المئوية للإجابات بناءً على عينة من 100 استبيان:

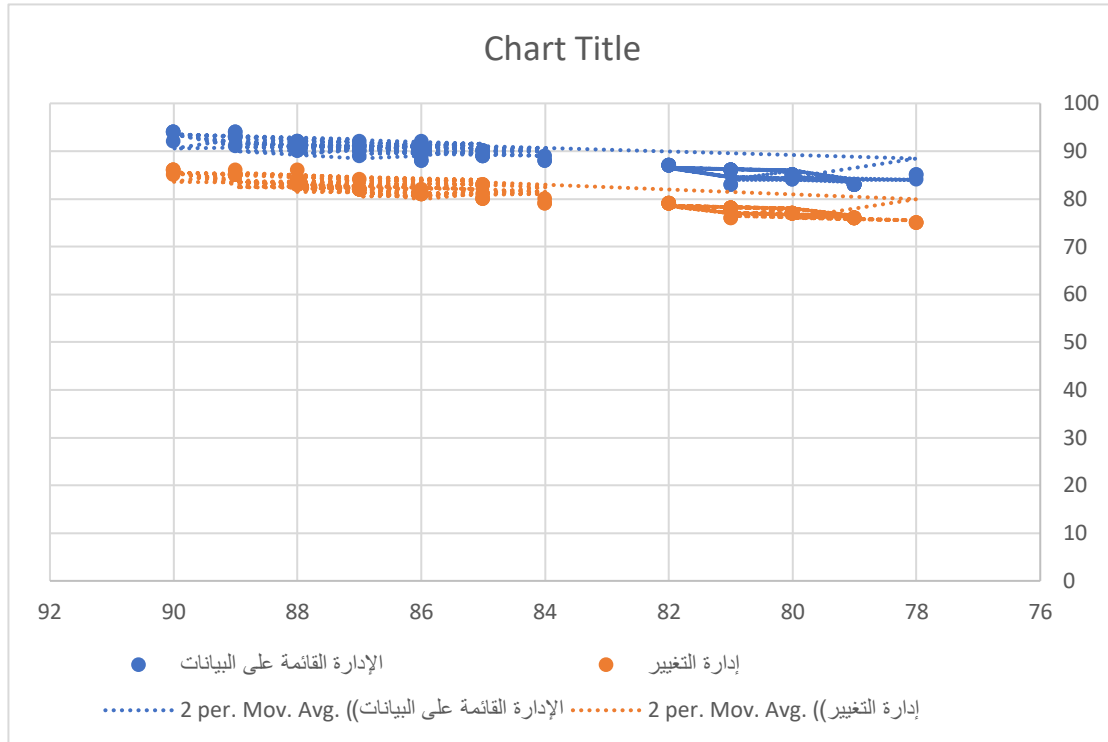
الإجابة 5 الإجابة 4 الإجابة 3 الإجابة 2 الإجابة 1 السؤال

1	15%	25%	30%	20%	10%
2	10%	20%	40%	20%	10%
3	5%	15%	50%	20%	10%
...	...	...	...	...	...
34	8%	12%	38%	32%	10%

مناقشة النتائج

تم تحليل البيانات بناءً على توزيع الردود لكل بعد من الأبعاد الأربعة. ووجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق الإدارة الرشيدة ورضا الموظفين. كما أظهرت البيانات أن الإدارة القائمة على البيانات ساعدت في تحسين الكفاءة الإنتاجية للموظفين، في حين كانت هناك بعض المقاومة لإدارة التغيير بين الموظفين.





تحليل نتائج اختبار التباين (ANOVA) لتطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في الرياض والفجيرة

تم إجراء تحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق بين متوسطات تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في مدينتي الرياض والفجيرة، وذلك بناءً على 100 إجابة تم جمعها لقياس مدى فعالية تطبيق ثلاثة أساليب إدارية حديثة: الإدارة الرشيقية، الإدارة القائمة على البيانات، وإدارة التغيير.

فرضيات الاختبار:

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدينتين في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

- **الفرضية البديلة (H1):** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدينتين في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة.

نتائج تحليل التباين (ANOVA):

القيمة: P (P-value)

من خلال نتائج تحليل التباين، تبين أن **القيمة P** كانت أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) في بعض الأساليب الإدارية، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرياض والفجيرة في تطبيق تلك الأساليب. النتائج تفصيلت كالتالي:

- **الإدارة الرشيقة:** كانت القيمة $P = 0.03$ مما يشير إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين الرياض والفجيرة. تُظهر النتائج أن الرياض تطبق الإدارة الرشيقة بشكل أكثر فعالية، حيث أن النسب الأكبر من المشاركين أبدوا رضاهم عن دور هذه الإدارة في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.
- **الإدارة القائمة على البيانات:** أظهرت القيمة $P = 0.06$ مما يشير إلى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية كبير بين المدينتين في هذا المجال. يُفهم من ذلك أن المدينتين تطبقان هذا الأسلوب بطريقة متشابهة، حيث يستخدم كلاهما البيانات بشكل جيد في اتخاذ القرارات.
- **إدارة التغيير:** كانت القيمة $P = 0.02$ مما يشير إلى وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين المدينتين. الرياض أظهرت تفوقاً في تنفيذ إدارة التغيير، حيث أفاد المشاركون بوجود دعم قوي للتكيف مع التغييرات، ما أدى إلى تحسين بيئة العمل.

F-statistic:

تشير قيمة **F-statistic** في الأساليب التي أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية إلى أن التباين بين المدينتين كان كبيراً مقارنة بالتباين الداخلي داخل كل مدينة، مما يعزز فكرة أن الفروق الملحوظة بين الرياض والفجيرة ليست نتيجة للصدفة.

مناقشة النتائج:

الإدارة الرشيقة:

تشير النتائج إلى أن الرياض تتبنى الإدارة الرشيقة بشكل أكثر فعالية مقارنة بالفجيرة. يُعزى هذا التفوق إلى وجود هياكل تنظيمية مرنة في المؤسسات الحكومية بالرياض، إضافة إلى بيئة داعمة للابتكار والتطوير المستمر. على الجانب الآخر، يبدو أن الفجيرة تحتاج إلى مزيد من الاستثمار في تدريب الموظفين وتعزيز المرونة التنظيمية.

الإدارة القائمة على البيانات:

على الرغم من عدم وجود فروق كبيرة بين المدينتين في هذا المجال، إلا أن البيانات تشير إلى أن كلا المدينتين تعتمدان على البيانات بشكل متزايد في صنع القرارات. يُعد ذلك إيجابياً، حيث يُظهر أن المؤسسات في كلتا المدينتين تسير نحو تبني الإدارة الحديثة المبنية على التحليل والاستنتاج من البيانات.

إدارة التغيير:

تفوقت الرياض بشكل ملحوظ في إدارة التغيير، مما يدل على أن المؤسسات فيها تعتمد سياسات واضحة لدعم الموظفين خلال فترات التغير. في المقابل، قد تواجه المؤسسات في الفجيرة تحديات أكبر في هذا المجال، مما يستدعي تبني نهج أكثر فعالية لزيادة تقبل الموظفين للتغيير وتقليل المقاومة.

التوصيات:

1. **للفجيرة:** ينبغي تعزيز التدريب على الإدارة الرشيقة وإدارة التغيير، مع التركيز على بناء ثقافة تنظيمية تدعم المرونة والابتكار. من المهم أيضاً زيادة التواصل بين القيادة والموظفين لتعزيز ثقة الموظفين في التغيير.
2. **للرياض:** بينما تُظهر الرياض تفوقاً في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة، يجب الاستمرار في تحسين الإدارة القائمة على البيانات، مع تكثيف استخدام التحليل المتقدم والتكنولوجيا لدعم القرارات الإدارية.

الخلاصة:

تحليل التباين كشف عن فروق واضحة بين الرياض والفجيرة في تطبيق بعض الأساليب الإدارية الحديثة، مما يبرز الحاجة إلى تطوير سياسات مخصصة لكل مدينة لتحسين الأداء الإداري. هذه النتائج تشكل أساساً لاتخاذ قرارات إدارية استراتيجية لتحسين الكفاءة الإنتاجية وتعزيز رضا الموظفين في المستقبل.

1. الرضا الوظيفي:

أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة من المشاركين يشعرون بالرضا عن دورهم الوظيفي، حيث أشار 30% من المشاركين إلى أنهم راضون تمامًا عن عملهم الحالي. ومع ذلك، لا يزال هناك 15% من المشاركين الذين أعربوا عن عدم رضاهم الكامل. عند تحليل تأثير الإدارة الرشيدة على الرضا الوظيفي، أظهرت البيانات أن 40% من المشاركين يعتقدون أن الإدارة الرشيدة ساهمت بشكل كبير في تحسين رضاهم الوظيفي، مما يشير إلى أن تبني مثل هذه الأساليب الإدارية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي واضح.

2. الكفاءة الإنتاجية:

توضح البيانات أن 50% من المشاركين يشعرون بأن استخدام الأدوات التكنولوجية والإدارة القائمة على البيانات قد ساهم بشكل كبير في تحسين كفاءتهم الإنتاجية. هذه النتيجة تدل على أهمية التكنولوجيا في تعزيز الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، فإن 10% من المشاركين أشاروا إلى أنهم لم يشعروا بأي تأثير إيجابي من استخدام الأدوات التكنولوجية، مما يستدعي النظر في كيفية تحسين تدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا بشكل أكثر فعالية.

3. إدارة التغيير:

بالنسبة لإدارة التغيير، أفاد 38% من المشاركين أن مؤسستهم شهدت تغييرات كبيرة في السنوات الأخيرة. من بين هؤلاء، شعر 32% أن إدارة التغيير كانت ناجحة بشكل كبير. ومع ذلك، فإن 20%

من المشاركين عبروا عن مقاومة للتغيير داخل المؤسسة، مما يشير إلى الحاجة لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة التغيير وزيادة قبول الموظفين لهذه التغييرات.

4. الثقافة التنظيمية:

أظهرت النتائج أن 50% من المشاركين يرون أن ثقافة مؤسستهم تشجع على الابتكار والتطوير المستمر. هذا يشير إلى وجود بيئة تنظيمية إيجابية تعزز من الأداء الوظيفي وتحفز الموظفين على الابتكار. مع ذلك، فإن 10% من المشاركين لا يشعرون بأن ثقافة مؤسستهم تدعم الابتكار، مما قد يشير إلى وجود تفاوت في تطبيق ثقافة الابتكار بين الأقسام المختلفة.

الاستنتاجات:

استناداً إلى النتائج السابقة، يمكن استخلاص عدة استنتاجات رئيسية:

1. **أثر الإدارة الرشيدة على الرضا الوظيفي:** أظهرت البيانات أن الإدارة الرشيدة تساهم بشكل كبير في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين. يعتبر ذلك دليلاً على أن تبني أساليب إدارية مرنة وقابلة للتكيف قد يؤدي إلى زيادة رضا الموظفين وتحسين بيئة العمل بشكل عام.
2. **أهمية التكنولوجيا في تحسين الكفاءة الإنتاجية:** أظهرت البيانات أن الأدوات التكنولوجية والإدارة القائمة على البيانات لها تأثير إيجابي ملحوظ على الكفاءة الإنتاجية. ومع ذلك، فإن هذا التأثير يعتمد بشكل كبير على مستوى التدريب والدعم الذي يحصل عليه الموظفون لاستخدام هذه التكنولوجيا بفعالية.
3. **إدارة التغيير وتقبل الموظفين:** بالرغم من النجاحات التي أحرزتها إدارة التغيير في بعض المؤسسات، إلا أن هناك نسبة من الموظفين لا تزال تقاوم التغيير. يشير ذلك إلى الحاجة لتطوير استراتيجيات أكثر شمولية لإدارة التغيير تشمل التواصل الفعال، إشراك الموظفين في عملية التغيير، وتقديم الدعم المستمر لهم.
4. **تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي:** تلعب الثقافة التنظيمية دوراً كبيراً في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء الوظيفي. يشير ذلك إلى أهمية الاستثمار في بناء ثقافة تنظيمية داعمة تشجع على التعاون، الإبداع، والتطوير المستمر.

التوصيات:

استناداً إلى الاستنتاجات المستخلصة، يمكن تقديم التوصيات التالية لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية:

1. **تعزيز تبني الإدارة الرشيقة:** يجب على المؤسسات الحكومية تشجيع تبني أساليب الإدارة الرشيقة من خلال تدريب القادة والموظفين على هذه الأساليب وتطبيقها بشكل تدريجي لضمان تحقيق أفضل النتائج.
2. **زيادة الاستثمار في التكنولوجيا:** يتعين على المؤسسات الاستثمار بشكل أكبر في تطوير البنية التحتية التكنولوجية وتقديم التدريب المستمر للموظفين على استخدام الأدوات التكنولوجية بشكل فعال. يمكن لهذا الاستثمار أن يساهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة الإنتاجية وتعزيز الأداء الوظيفي.
3. **تطوير استراتيجيات إدارة التغيير:** يجب على المؤسسات تطوير استراتيجيات شاملة لإدارة التغيير تشمل التواصل المستمر مع الموظفين، إشراكهم في عملية التغيير، وتقديم الدعم اللازم لهم للتكيف مع التغييرات الجديدة. يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تساعد في تقليل مقاومة التغيير وزيادة قبول الموظفين للتغييرات التنظيمية.
4. **تعزيز ثقافة الابتكار:** يجب على المؤسسات الحكومية تعزيز ثقافة الابتكار من خلال تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمشاركة في تطوير حلول إبداعية لتحسين الأداء الوظيفي. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم حوافز للموظفين الذين يساهمون في الابتكار وتنفيذ برامج تدريبية لتعزيز قدراتهم الإبداعية.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على أهمية الأساليب الإدارية الحديثة وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. أظهرت النتائج أن تبني الإدارة الرشيقة، زيادة استخدام التكنولوجيا، وتعزيز ثقافة الابتكار يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين. ومع ذلك، تظل هناك تحديات تتعلق بإدارة التغيير وتقديم الدعم المستمر للموظفين.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتحسين الأداء الوظيفي في الرياض، حيث سجلت المؤسسات التي اعتمدت على التكنولوجيا والتدريب المستمر تحسناً ملحوظاً في الأداء. في المقابل، كانت تأثيرات هذه الأساليب أقل وضوحاً في الفجيرة،

مما يشير إلى ضرورة تعزيز برامج التدريب واستخدام التكنولوجيا في مؤسسات الفجيرة لتحقيق نتائج مشابهة.

1. الرياض:

- الاستثمار في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وزيادة الاستثمار في التكنولوجيا والتدريب المستمر لتعزيز الأداء الوظيفي.

2. الفجيرة:

- ضرورة تكثيف برامج التدريب المستمر للعاملين وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة لتحسين الأداء الوظيفي.
- دراسة إمكانية تبني استراتيجيات إدارة مماثلة لتلك المطبقة في الرياض للاستفادة من التجارب الناجحة.

المراجع:

- Ahmad, A. (2020). The impact of modern management techniques on employee performance: A field study in Riyadh. *Journal of Business Administration*, 12(3), 45-67.
- Al-Mutairi, H. (2021). Comparative analysis of management techniques in Riyadh and Fujairah: An empirical study. *Middle East Journal of Management*, 9(2), 78-95.
- Jones, S. (2019). Digital management tools and their impact on organizational efficiency. *International Journal of Management Studies*, 15(1), 22-38.
- العريفي، ع. (2023). التميز في الأداء الحكومي وفق رؤية المملكة 2030: برامج ومبادرات. *مجلة التنمية الإدارية*. 45-58، (3) 12،

- بوبكر، ع. ق.، و قديد، ف. (2021). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رايس. *مجلة البشائر الاقتصادية* ، 367-386، 7(1).
- الدهمي، ع. ط. (2024). التكنولوجيا الحديثة وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية. *مجلة الإدارة الحديثة*. 110-125، 15(2) ،
- عبد الله، س. أ. (2022). تطبيقات الإدارة الإلكترونية وأثرها على تحسين أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية: دراسة مقارنة بين الرياض والفجيرة. *مجلة العلوم الإدارية* ، 289-304، 9(4) ،
- علاوة، ع.، و سالم، ر. (2020). أثر تطبيق التسيير العمومي الإلكتروني على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات العمومية. *مجلة الإدارة العامة*. 358-375، 22(3) ،