

تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء
السعودية بمدينة جدة

أسم الطالبة:

حلى زياد عبو

233000926

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٦/٦/١١ – الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
7	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
11	1.3. أهمية الدراسة
12	1.3.1. على المستوى النظري:
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
15	1.4. أسئلة الدراسة
16	1.5. أهداف الدراسة
17	1.6. فرضيات الدراسة
18	1.7. نموذج الدراسة
20	1.8. منهجية الدراسة
22	1.9. الدراسة الميدانية
23	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
2	

6

27	2.1. المقدمة:
28	2.2. المتغير المستقل
28	2.3. المتغير التابع
29	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
30	2.5. الخاتمة
32	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والتقنية والإدارية، الأمر الذي يفرض على المؤسسات ضرورة التكيف المستمر مع هذه المتغيرات للحفاظ على قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي ظل هذه البيئة المتغيرة، أصبحت إدارة التغيير التنظيمي من أهم الممارسات الإدارية الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات لتطوير أنظمتها وهياكلها وإجرائاتها بما يتوافق مع متطلبات العصر والتحديات المتجددة.

وتُعرف إدارة التغيير التنظيمي بأنها عملية مخططة تهدف إلى نقل المؤسسة من وضعها الحالي إلى وضع أكثر كفاءة وفاعلية من خلال إحداث تغييرات في السياسات أو الهياكل التنظيمية أو أساليب العمل أو التقنيات المستخدمة، مع مراعاة الجوانب الإنسانية المرتبطة بالعاملين داخل المنظمة. كما تسعى إدارة التغيير إلى تقليل مقاومة التغيير وتعزيز مشاركة الموظفين لضمان نجاح عملية التطوير وتحقيق النتائج المرجوة.

وتعد كفاءة الموظفين من أهم العوامل التي تسهم في نجاح المؤسسات واستمراريتها، حيث ترتبط بقدرة الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الأهداف المطلوبة بأفضل استخدام للموارد المتاحة. وتزداد أهمية كفاءة الموظفين في المؤسسات الخدمية الكبرى التي تعتمد بشكل كبير على العنصر البشري في تقديم خدماتها والمحافظة على جودة أدائها.

ومن هذا المنطلق، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، إذ إن نجاح برامج التغيير قد يسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتنمية المهارات، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز القدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات المختلفة. كما أن تطبيق استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير يساعد الموظفين على فهم أهداف التغيير وتقبله والمشاركة فيه، مما ينعكس إيجاباً على مستوى كفاءتهم وإنتاجيتهم.

وتُعد شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة إحدى المؤسسات الحيوية التي تعمل في قطاع استراتيجي مهم يرتبط بتقديم خدمات أساسية للمجتمع، حيث تواجه الشركة العديد من التحديات الناتجة عن التطورات التقنية والتحول التنظيمية ومتطلبات التحول الرقمي، مما يجعل إدارة التغيير التنظيمي من الركائز الأساسية

لضمان استمرارية التطوير وتحسين الأداء المؤسسي. ويستلزم ذلك الاهتمام بتهيئة الموظفين للتكيف مع التغييرات المختلفة وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لمواكبة التطورات الحديثة.

لذلك تأتي هذه الدراسة بعنوان: “تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة”، بهدف التعرف على مدى تأثير ممارسات إدارة التغيير التنظيمي في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي، وإبراز أهمية تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير تسهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز قدرة المؤسسة على مواجهة التحديات المستقبلية. كما تسعى الدراسة إلى تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تفيد صناع القرار في تطوير السياسات الإدارية وتحسين بيئة العمل بما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين وكفاءة المؤسسة بشكل عام

وتزداد أهمية إدارة التغيير التنظيمي في الوقت الحالي نتيجة للتطورات المتسارعة في التكنولوجيا والاتصالات، والتي فرضت على المؤسسات إعادة النظر في أساليب عملها التقليدية وتبني ممارسات إدارية حديثة تسهم في تحسين الكفاءة والفعالية. كما أن التغيرات الاقتصادية العالمية والمنافسة المتزايدة بين المؤسسات تتطلب وجود أنظمة إدارية مرنة قادرة على الاستجابة السريعة للمتغيرات والمحافظة على استمرارية الأداء المتميز.

ويُعد العنصر البشري الركيزة الأساسية لنجاح أي عملية تغيير تنظيمي، إذ يعتمد نجاح التغيير بدرجة كبيرة على مدى تقبل الموظفين له واستعدادهم للمشاركة في تنفيذه. لذلك تحرص المؤسسات الناجحة على توفير برامج تدريبية وتأهيلية تساعد العاملين على اكتساب المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع المتغيرات الجديدة، بالإضافة إلى تعزيز التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين لتوضيح أهداف التغيير وفوائده المتوقعة.

كما أن إدارة التغيير التنظيمي لا تقتصر على إدخال تقنيات أو أنظمة جديدة فحسب، بل تشمل أيضاً تطوير الثقافة التنظيمية وتحسين بيئة العمل وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الموظفين. ويسهم ذلك في رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء والكفاءة والإنتاجية.

وتسعى المؤسسات الحديثة إلى تحقيق التوازن بين متطلبات التغيير والمحافظة على استقرار بيئة العمل، وذلك من خلال التخطيط السليم للتغيير ومتابعة مراحل تنفيذه وتقييم نتائجه بصورة مستمرة. ويؤدي هذا

النهج إلى تقليل المشكلات التي قد تنشأ أثناء تطبيق التغيير، كما يساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة بكفاءة أكبر.

وفي قطاع الطاقة والكهرباء على وجه الخصوص، تبرز أهمية إدارة التغيير التنظيمي بشكل واضح نظراً لما يشهده القطاع من تطورات تقنية ومشروعات تطويرية كبيرة تهدف إلى تحسين جودة الخدمات ورفع كفاءة العمليات التشغيلية. ويستلزم ذلك وجود موظفين يتمتعون بمستويات عالية من الكفاءة والقدرة على التكيف مع التغيرات المختلفة، بما يضمن تقديم خدمات موثوقة تلبي احتياجات المستفيدين وتحقق تطلعات المؤسسة.

ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، من خلال محاولة فهم طبيعة العلاقة بينهما، وبيان مدى إسهام ممارسات التغيير التنظيمي في تطوير قدرات العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي. كما يُتوقع أن تسهم نتائج الدراسة في إثراء الجانب العلمي المتعلق بإدارة التغيير، وتقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في دعم جهود التطوير المؤسسي وتحقيق التميز التنظيمي.

وقد أثبتت العديد من الدراسات الإدارية أن المؤسسات التي تمتلك قدرة عالية على إدارة التغيير تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية مقارنة بالمؤسسات التي تفتقر إلى التخطيط السليم للتغيير. فالتغيير لم يعد خياراً يمكن للمؤسسات الأخذ به أو تجاهله، بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها المتغيرات البيئية والتقنية والاقتصادية المتسارعة. ومن ثم فإن نجاح المؤسسة في إدارة التغيير يعد مؤشراً مهماً على قدرتها على الاستمرار والنمو في بيئة عمل تتسم بالتنافسية العالية.

وتتأثر كفاءة الموظفين بعدد من العوامل التنظيمية والإدارية، من أبرزها أسلوب القيادة، وبيئة العمل، وفرص التدريب والتطوير، ونظم الحوافز، بالإضافة إلى طبيعة التغيرات التي تطرأ داخل المؤسسة. وعندما يتم تطبيق التغيير التنظيمي بطريقة مدروسة ومنظمة، فإنه يسهم في تنمية مهارات العاملين وتطوير قدراتهم المهنية، مما يساعدهم على أداء مهامهم بصورة أكثر كفاءة وفاعلية.

كما أن مشاركة الموظفين في مراحل التغيير المختلفة تعد من العوامل المهمة التي تساعد على نجاح عملية التغيير التنظيمي. فكلما شعر الموظفون بأنهم جزء من عملية التطوير وأن آراءهم ومقترحاتهم محل اهتمام من الإدارة، زادت درجة تقبلهم للتغيير وارتفعت مستويات الالتزام لديهم. وينعكس ذلك بشكل مباشر على جودة الأداء الوظيفي وقدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة أعلى.

وفي ظل التوجهات الحديثة نحو التحول الرقمي وتبني التقنيات المتقدمة، تواجه المؤسسات تحديات جديدة تتطلب تطوير أنظمتها الإدارية وأساليب عملها بصورة مستمرة. ويستلزم ذلك الاستثمار في تنمية الموارد البشرية باعتبارها المحرك الأساسي للتطوير والتغيير. فالموظفون المؤهلون والقادرون على التكيف مع المستجدات يمثلون عاملاً رئيسياً في نجاح الخطط التطويرية وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

وتأتي شركة الكهرباء السعودية ضمن المؤسسات التي تسعى إلى تطوير خدماتها وتحسين أدائها من خلال تبني العديد من المبادرات والمشروعات التطويرية التي تهدف إلى رفع مستوى الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف وجود بيئة تنظيمية داعمة للتغيير، إضافة إلى موظفين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة للتعامل مع المتغيرات والتحديات المستقبلية.

وعليه، فإن دراسة تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين تعد من الموضوعات المهمة التي تحظى باهتمام الباحثين والإداريين على حد سواء، لما لها من دور في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الميزة التنافسية. ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق للعلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، بما يساعد في دعم القرارات الإدارية ووضع استراتيجيات أكثر فاعلية لتطوير الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل.

1.2. مشكلة الدراسة

يشهد العالم في الوقت الحاضر تغيرات متسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والتقنية والإدارية، الأمر الذي أدى إلى زيادة اهتمام المؤسسات بمفهوم إدارة التغيير التنظيمي باعتباره أحد الأدوات الإدارية المهمة التي تساعد على مواكبة التطورات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بكفاءة وفعالية. ولم تعد المؤسسات قادرة على الاستمرار والنجاح بالاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة، بل أصبحت مطالبة بتطوير هياكلها التنظيمية وأنظمتها الإدارية وعملياتها التشغيلية بصورة مستمرة لمواجهة التحديات المتزايدة وتحقيق التميز المؤسسي.

وتعد الموارد البشرية من أهم الأصول التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ خططها وتحقيق أهدافها، حيث ترتبط كفاءة الموظفين بشكل مباشر بمستوى الأداء والإنتاجية وجودة الخدمات المقدمة. ولذلك فإن أي عملية تغيير تنظيمي داخل المؤسسة لا بد أن يكون لها تأثير على الموظفين، سواء من حيث مستوى أدائهم أو قدرتهم على التكيف مع المتغيرات الجديدة أو مدى تقبلهم للتغيير. ويعتمد نجاح برامج التغيير التنظيمي بدرجة كبيرة على قدرة المؤسسة على إشراك العاملين في عملية التغيير وتوفير بيئة عمل تساعدهم على التكيف مع المتطلبات الجديدة.

وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة التي يحظى بها موضوع إدارة التغيير التنظيمي، إلا أن العديد من المؤسسات قد تواجه صعوبات في تطبيق برامج التغيير نتيجة مقاومة بعض العاملين للتغيير أو ضعف التواصل التنظيمي أو عدم وضوح أهداف التغيير وآثاره المتوقعة. وقد يؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى التفاعل الإيجابي مع برامج التطوير، مما يؤثر على كفاءة الموظفين وأدائهم الوظيفي ويحد من قدرة المؤسسة على تحقيق النتائج المرجوة من عملية التغيير ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة الحالية من الحاجة إلى فهم طبيعة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، والتعرف على مدى تأثير ممارسات إدارة التغيير في رفع كفاءة العاملين داخل شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة. كما تسعى الدراسة إلى تحديد ما إذا كانت ممارسات التغيير التنظيمي المطبقة تسهم بالفعل في تطوير أداء الموظفين وتحسين مهاراتهم وزيادة قدرتهم

على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والتقنية المختلفة. وبناءً على ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على الرغم من توافر العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة التغيير التنظيمي وأهميته في تطوير المؤسسات وتحسين أدائها، إلا أن مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة تشير إلى وجود تفاوت في نتائج الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين. فقد ركزت بعض الدراسات على أثر إدارة التغيير في الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي أو الأداء المؤسسي، بينما اهتمت دراسات أخرى بدراسة كفاءة الموظفين والعوامل المؤثرة فيها بصورة مستقلة، دون التركيز بشكل كافٍ على العلاقة المباشرة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين.

كما أن معظم الدراسات السابقة تناولت إدارة التغيير من زوايا مختلفة وفي قطاعات متنوعة، الأمر الذي أوجد حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تربط بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين ضمن نموذج بحثي واضح يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرين. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاختلاف في البيئات التنظيمية والثقافات المؤسسية قد يؤدي إلى اختلاف نتائج الدراسات من مؤسسة إلى أخرى، مما يستدعي إجراء المزيد من البحوث التي تسهم في إثراء الجانب النظري وتقديم فهم أعمق للعلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين.

وبناءً على ذلك تتمثل الفجوة النظرية في الحاجة إلى توسيع المعرفة العلمية المتعلقة بتأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين، وتقديم إطار نظري أكثر شمولاً يوضح طبيعة هذه العلاقة والعوامل المرتبطة بها داخل المؤسسات الحديثة

إضافة إلى ذلك، تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود تباين في النماذج والنظريات المستخدمة في تفسير إدارة التغيير التنظيمي وآليات تطبيقها داخل المؤسسات. فقد اعتمدت بعض الدراسات على نماذج تركز على الجوانب الهيكلية والتنظيمية للتغيير، بينما ركزت دراسات أخرى على الجوانب السلوكية والإنسانية المرتبطة باستجابة الموظفين للتغيير. وقد أدى هذا التباين إلى عدم وجود اتفاق واضح حول أكثر الأبعاد تأثيراً في

تحسين كفاءة الموظفين، الأمر الذي يستدعي المزيد من الدراسات التي تسهم في توضيح هذه العلاقة وتفسيرها بصورة أكثر دقة.

كما أن مفهوم كفاءة الموظفين يعد من المفاهيم متعددة الأبعاد، حيث يشمل مستوى الأداء الوظيفي، والقدرة على إنجاز المهام، والمهارات المهنية، والقدرة على التكيف مع التغيرات، والالتزام بتحقيق أهداف المؤسسة. وقد تناولت العديد من الدراسات هذه الأبعاد بشكل منفصل، في حين ما زالت الحاجة قائمة إلى دراسات تربط بين ممارسات إدارة التغيير التنظيمي ومختلف أبعاد كفاءة الموظفين ضمن إطار علمي متكامل.

ومن الملاحظ أيضاً أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على بيئات تنظيمية مختلفة من حيث طبيعة النشاط والثقافة التنظيمية والحجم الإداري، مما يجعل نتائجها غير قابلة للتعميم بصورة كاملة على جميع المؤسسات. لذلك تبرز الحاجة إلى إجراء دراسات جديدة في بيئات تنظيمية متنوعة للتحقق من مدى اتساق النتائج السابقة أو اختلافها وفقاً لطبيعة المؤسسة وخصائص العاملين فيها.

كذلك فإن التطورات الحديثة المرتبطة بالتحول الرقمي واستخدام التقنيات الذكية في بيئات العمل أوجدت متغيرات جديدة قد تؤثر في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، وهو ما لم يحظَ بالاهتمام الكافي في العديد من الدراسات السابقة. لذلك تبرز الحاجة إلى إثراء الجانب النظري من خلال دراسة هذه العلاقة في ظل المتغيرات الحديثة التي تشهدها المؤسسات المعاصرة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتمثل الفجوة التطبيقية في محدودية الدراسات الميدانية التي تناولت تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في قطاع الكهرباء بالمملكة العربية السعودية بشكل عام، وفي شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة بشكل خاص. فعلى الرغم من أهمية هذا القطاع ودوره الحيوي في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إلا أن الدراسات التطبيقية التي تناولت أثر ممارسات إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة العاملين فيه ما تزال محدودة مقارنة بقطاعات أخرى.

كما أن قطاع الكهرباء يشهد في السنوات الأخيرة العديد من التحولات والتطورات التقنية والتنظيمية المرتبطة بالتحول الرقمي وتحسين الخدمات ورفع الكفاءة التشغيلية، الأمر الذي يجعل دراسة واقع إدارة التغيير التنظيمي داخل هذا القطاع من الموضوعات المهمة التي تستحق البحث والتحليل. وتبرز الحاجة إلى توفير بيانات ميدانية حديثة تساعد في فهم واقع إدارة التغيير التنظيمي ومدى انعكاسه على كفاءة الموظفين العاملين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

لذلك تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة التطبيقية من خلال إجراء دراسة ميدانية تسهم في قياس مستوى إدارة التغيير التنظيمي داخل الشركة، والتعرف على أثره في كفاءة الموظفين، والخروج بنتائج وتوصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية وتحسين برامج التغيير التنظيمي بما يسهم في رفع كفاءة العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية أكثر .

1.3. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تتناوله والمتمثل في إدارة التغيير التنظيمي، والذي يعد من أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في السنوات الأخيرة نتيجة للتغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئات الأعمال والمؤسسات المختلفة. فقد أصبحت المؤسسات في الوقت الحالي تواجه العديد من التحديات المرتبطة بالتطورات التكنولوجية والتحولات الاقتصادية والتغيرات التنظيمية، مما يتطلب منها تبني أساليب إدارية فعالة تمكنها من التكيف مع هذه المتغيرات والمحافظة على قدرتها التنافسية واستمراريتها في تحقيق أهدافها.

وتبرز أهمية إدارة التغيير التنظيمي باعتبارها عملية تهدف إلى تطوير المؤسسة وتحسين أدائها من خلال إحداث تغييرات مخططة في الأنظمة والهياكل والإجراءات والثقافة التنظيمية بما يتوافق مع المتطلبات الحالية والمستقبلية. كما أن نجاح هذه العملية يعتمد بدرجة كبيرة على العنصر البشري الذي يمثل المحرك الأساسي لتنفيذ التغيير وتحقيق أهدافه. ومن هنا تأتي أهمية دراسة كفاءة الموظفين باعتبارها أحد المؤشرات المهمة التي تعكس قدرة المؤسسة على الاستفادة من مواردها البشرية وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء والإنتاجية.

كما تكتسب الدراسة أهميتها من أهمية قطاع الكهرباء الذي يعد من القطاعات الحيوية والاستراتيجية التي تؤثر بصورة مباشرة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويشهد هذا القطاع تطورات مستمرة تستوجب تطبيق العديد من برامج التطوير والتحديث والتحول الرقمي، الأمر الذي يجعل إدارة التغيير التنظيمي ضرورة أساسية لضمان نجاح هذه البرامج وتحقيق أهدافها. ومن هذا المنطلق فإن دراسة تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين وتوضيح مدى تأثير ممارسات التغيير التنظيمي على أداء العاملين وكفاءتهم.

وتزداد أهمية هذه الدراسة في ظل التوجهات الحديثة التي تؤكد على ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها المصدر الحقيقي للتميز المؤسسي. فكلما كانت المؤسسة قادرة على إدارة التغيير بصورة فعالة وتوفير بيئة عمل داعمة للتطوير والتعلم المستمر، انعكس ذلك إيجابياً على مستوى كفاءة الموظفين وقدرتهم

على تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية. كما أن نتائج هذه الدراسة قد تسهم في دعم الجهود الرامية إلى تطوير السياسات الإدارية وتحسين أساليب إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات المختلفة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، حيث تعد هاتان القضيتان من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة والموارد البشرية. وتسعى الدراسة إلى تقديم إطار معرفي يساعد على توضيح طبيعة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، الأمر الذي يسهم في تعزيز الفهم العلمي لهذا الموضوع وإضافة معرفة جديدة يمكن الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

كما تسهم الدراسة في توسيع قاعدة المعرفة المتعلقة بآثار إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسات المعاصرة، خاصة في ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئات الأعمال. وتساعد نتائج الدراسة في تفسير الكيفية التي يمكن من خلالها لممارسات التغيير التنظيمي أن تؤثر على كفاءة الموظفين، سواء من خلال تطوير المهارات أو تعزيز القدرة على التكيف أو تحسين الأداء الوظيفي.

ومن الجوانب النظرية المهمة أيضاً أن الدراسة تجمع بين متغيرين مهمين هما إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين ضمن إطار بحثي واحد، وهو ما يسهم في سد جانب من الفجوة العلمية الموجودة في بعض الدراسات السابقة التي تناولت كل متغير بصورة مستقلة. كما توفر الدراسة أساساً علمياً يمكن للباحثين الاستناد إليه عند إجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوعات مشابهة أو متغيرات مرتبطة بإدارة التغيير والموارد البشرية.

وتساعد الدراسة كذلك في دعم الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري التي تؤكد أهمية العنصر البشري في نجاح عمليات التغيير التنظيمي. كما يمكن أن تشكل نتائجها مرجعاً علمياً للباحثين وطلاب الدراسات العليا والمهتمين بمجالات الإدارة والتنظيم والموارد البشرية، الأمر الذي يعزز قيمتها العلمية ويزيد من أهميتها النظرية.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة تساهم في إثراء المكتبة العربية بدراسة حديثة تتناول موضوعاً مهماً في مجال الإدارة، حيث ما تزال الحاجة قائمة إلى المزيد من البحوث العربية التي تركز على العلاقة بين إدارة التغيير

التنظيمي وكفاءة الموظفين داخل المؤسسات السعودية. وبالتالي فإن هذه الدراسة تمثل إضافة علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير المعرفة الإدارية على المستويين المحلي والعربي .

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من كونها تسلط الضوء على أحد الموضوعات الإدارية المعاصرة التي أصبحت محور اهتمام العديد من الباحثين والمؤسسات في مختلف دول العالم، وهو موضوع إدارة التغيير التنظيمي. فمع تزايد التحديات التي تواجه المؤسسات وارتفاع مستوى المنافسة، برزت الحاجة إلى تطوير الأطر النظرية التي تفسر كيفية إدارة التغيير بصورة فعالة، والعوامل التي تؤثر في نجاحه أو فشله، خاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية التي تعد العنصر الأكثر تأثراً بعمليات التغيير التنظيمي.

وتسهم الدراسة في توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بإدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، وتحديد أبعاد كل منهما والعلاقة المتبادلة بينهما. كما تساعد في بناء تصور علمي أكثر وضوحاً حول الدور الذي يمكن أن تؤديه إدارة التغيير في تحسين قدرات العاملين ورفع مستوى كفاءتهم المهنية والوظيفية، الأمر الذي يعزز من القيمة العلمية للدراسة ويجعلها مرجعاً مهماً للباحثين والمهتمين بهذا المجال.

كذلك تقدم الدراسة دعماً للاتجاهات النظرية الحديثة التي تؤكد أن نجاح المؤسسات لا يعتمد فقط على الموارد المادية أو التقنية، وإنما يعتمد بصورة كبيرة على قدرة المؤسسة على إدارة العنصر البشري أثناء فترات التغيير والتطوير. ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة تسهم في تعزيز الفهم النظري لأهمية التوافق بين أهداف التغيير التنظيمي واحتياجات الموظفين، بما يحقق التوازن بين التطوير المؤسسي وتحسين الأداء الفردي.

كما يمكن أن تمثل نتائج هذه الدراسة منطلقاً علمياً لإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بإدارة التغيير التنظيمي، مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والابتكار، وجودة الحياة الوظيفية، والتمكين الإداري، وغيرها من المتغيرات التي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بأداء الموظفين داخل المؤسسات. وبذلك تساهم الدراسة في فتح آفاق بحثية جديدة أمام الباحثين في مجالات الإدارة والتنظيم والموارد البشرية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها في تحسين الممارسات الإدارية داخل شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، من خلال التعرف على مدى تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تطوير أو تعزيز بما يحقق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية.

كما تساعد نتائج الدراسة الإدارة العليا وصناع القرار في فهم أهمية تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير التنظيمي، والعمل على تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للتغيير تسهم في زيادة تقبل الموظفين للبرامج التطويرية وتعزيز مشاركتهم فيها. ويؤدي ذلك إلى رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين وتحسين قدرتهم على التعامل مع التحديات والمتغيرات المختلفة.

وتوفر الدراسة معلومات وبيانات يمكن الاستفادة منها عند تصميم برامج التدريب والتطوير المهني للموظفين، حيث تساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية المرتبطة بعمليات التغيير التنظيمي، وتوجيه الجهود نحو تنمية المهارات والقدرات التي يحتاجها الموظفون لمواكبة التطورات الحديثة داخل المؤسسة.

كما يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم خطط التحول الرقمي والتطوير المؤسسي التي تسعى شركة الكهرباء السعودية إلى تحقيقها، وذلك من خلال تعزيز فهم الإدارة للعوامل التي تساعد على نجاح التغيير التنظيمي وتقليل مقاومته بين العاملين. ويساعد ذلك في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

وتتجاوز الفائدة التطبيقية لهذه الدراسة حدود شركة الكهرباء السعودية لتشمل مؤسسات أخرى تعمل في قطاعات مختلفة، حيث يمكن الاستفادة من نتائجها وتوصياتها عند تطبيق برامج التغيير التنظيمي أو تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية. كما يمكن أن تساعد نتائج الدراسة المؤسسات على بناء بيئات عمل أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع التغيرات المستقبلية، بما يسهم في تحقيق الاستدامة المؤسسية والتميز في الأداء.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، وذلك من خلال الإجابة عن مجموعة من الأسئلة البحثية التي تساعد في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة، والوصول إلى نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين كفاءة الموارد البشرية. وقد تمثلت أسئلة الدراسة فيما يلي:

السؤال الرئيسي

ما تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟

وينبثق من السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية، وهي:

1. ما واقع تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
2. ما مستوى كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
3. ما مدى تأثير التخطيط لبرامج إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
4. ما مدى تأثير مشاركة الموظفين في تنفيذ التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
5. ما مدى تأثير التواصل الفعال أثناء تنفيذ التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
6. ما مدى تأثير الدعم الإداري والقيادي في نجاح إدارة التغيير التنظيمي ورفع كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
7. ما مدى تأثير برامج التدريب والتطوير المصاحبة لإدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟
8. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة؟

ومن خلال الإجابة عن هذه الأسئلة، تسعى الدراسة إلى تقديم تصور علمي واضح حول طبيعة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، بما يساهم في تقديم توصيات عملية تساعد الشركة على تعزيز كفاءة العاملين وتحقيق أهدافها الاستراتيجية

1.5. أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث بصورة رئيسة إلى دراسة تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، والتعرف على طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، بما يسهم في دعم جهود التطوير المؤسسي وتحسين أداء الموارد البشرية داخل الشركة.

وينبثق عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، وهي:

الهدف الرئيسي

التعرف على تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

الأهداف الفرعية

1. التعرف على واقع إدارة التغيير التنظيمي في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.
2. قياس مستوى كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.
3. التعرف على أثر التخطيط لبرامج التغيير التنظيمي في رفع كفاءة الموظفين.
4. دراسة أثر مشاركة الموظفين في تنفيذ برامج التغيير التنظيمي على مستوى كفاءتهم الوظيفية.
5. التعرف على دور التواصل الإداري والقيادي أثناء تنفيذ التغيير التنظيمي في تحسين كفاءة الموظفين.
6. بيان أثر الدعم الإداري والقيادي في نجاح برامج إدارة التغيير التنظيمي ورفع كفاءة العاملين.
7. التعرف على دور التدريب والتطوير في تعزيز كفاءة الموظفين أثناء تطبيق التغيير التنظيمي.
8. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تساعد شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة على تطوير ممارسات إدارة التغيير التنظيمي بما يسهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين الأداء المؤسسي.
- 9.

وتسعى هذه الأهداف إلى توفير معلومات علمية وعملية تساعد متخذي القرار في الشركة على تطوير السياسات الإدارية المتعلقة بإدارة التغيير، والاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل، وزيادة إنتاجية العاملين، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والتقنية التي يشهدها قطاع الكهرباء

1.6. فرضيات الدراسة

تُعد فرضيات البحث من الركائز الأساسية في الدراسات العلمية، حيث تمثل توقعات علمية أولية حول طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ويتم التحقق من صحتها من خلال الدراسة الميدانية وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. وانطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، فقد تمت صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة عند مستوى الدلالة .

ولغرض الاختبار الإحصائي:

الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

الفرضيات الفرعية

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط لبرامج إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمشاركة الموظفين في تنفيذ التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتواصل الفعال أثناء تنفيذ التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

4. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للدعم الإداري والقيادي على نجاح إدارة التغيير التنظيمي ورفع كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

5. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المصاحب لبرامج إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة.

وتنطلق هذه الفرضيات من افتراض أن نجاح إدارة التغيير التنظيمي يعتمد على مجموعة من الممارسات الإدارية التي تشمل التخطيط الفعال، والتواصل، والمشاركة، والدعم القيادي، والتدريب المستمر، وأن هذه الممارسات تسهم في تحسين كفاءة الموظفين ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، بما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المؤسسة.

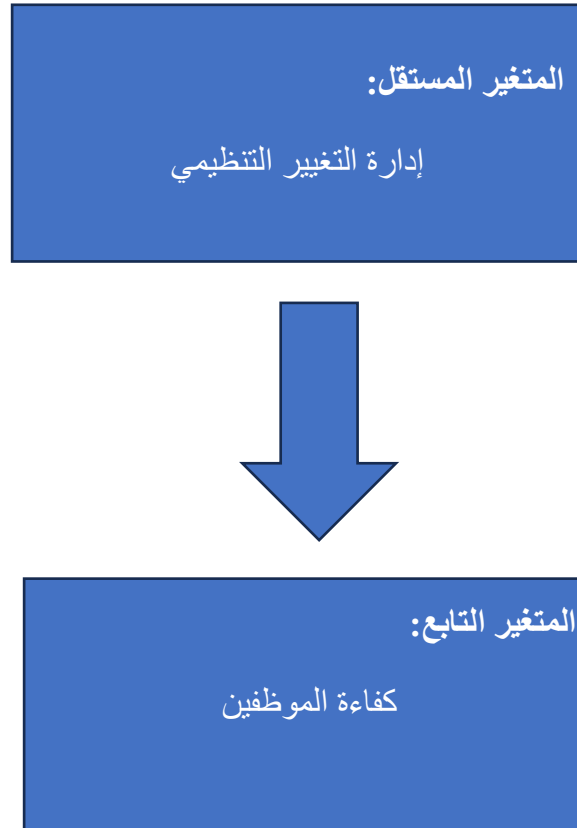
1.7. نموذج الدراسة

يعتمد البحث الحالي على نموذج بحثي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، حيث يتضمن متغيراً مستقلاً ومتغيراً تابعاً. ويُعد نموذج البحث أحد العناصر الأساسية في الدراسات العلمية، لأنه يوضح الإطار الذي يستند إليه الباحث في تفسير العلاقة بين المتغيرات واختبار الفرضيات وتحقيق أهداف الدراسة.

في هذه الدراسة يمثل إدارة التغيير التنظيمي المتغير المستقل، وهو المتغير الذي يفترض أن يؤثر في المتغير الآخر، بينما تمثل كفاءة الموظفين المتغير التابع الذي يتوقع أن يتأثر بدرجة تطبيق ممارسات إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة.

ويقوم النموذج على افتراض أن تطبيق ممارسات إدارة التغيير التنظيمي بصورة فعالة يسهم في رفع كفاءة الموظفين من خلال تحسين قدرتهم على التكيف مع التغيرات، وتنمية مهاراتهم، وتعزيز أدائهم الوظيفي، وزيادة إنتاجيتهم، وتحسين جودة العمل الذي يقدمونه. كما يفترض النموذج أن نجاح إدارة التغيير يعتمد على مجموعة من الممارسات الإدارية، مثل التخطيط الجيد للتغيير، والتواصل الفعال، وإشراك الموظفين في عملية التغيير، وتقديم الدعم الإداري والقيادي، وتوفير برامج التدريب والتطوير المستمرة.

وبناءً على ذلك، يمكن توضيح النموذج المفاهيمي للدراسة كما يلي:



ويمكن توضيح النموذج بصورة أكثر تفصيلاً كما يأتي:

التخطيط للتغيير التنظيمي + التواصل الفعال + مشاركة الموظفين + الدعم القيادي + التدريب والتطوير

إدارة التغيير التنظيمي:

كفاءة الموظفين

ويتوقع البحث أن وجود ممارسات فعالة لإدارة التغيير التنظيمي داخل شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة سيؤدي إلى تحسين كفاءة الموظفين، وزيادة قدرتهم على أداء المهام بكفاءة وفاعلية، وتحسين مستوى الإنجاز

والإنتاجية، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع المتغيرات التنظيمية والتقنية التي تشهدها الشركة في ظل التطورات الحديثة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخدامًا في البحوث الإدارية والإنسانية، لما يتميز به من قدرة على وصف الظواهر وتحليلها بصورة علمية ومنهجية، وربط المتغيرات بعضها ببعض للوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الاستفادة منها في تفسير الواقع واقتراح الحلول المناسبة. ولا يقتصر المنهج الوصفي التحليلي على مجرد جمع المعلومات والبيانات، وإنما يتجاوز ذلك إلى تحليلها وتفسيرها، والكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات، واستخلاص النتائج التي تسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

ويُعد اختيار المنهج الوصفي التحليلي مناسبًا للدراسة الحالية؛ لأنها تهدف إلى التعرف على تأثير إدارة **التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة**، من خلال دراسة الواقع الفعلي لممارسات إدارة التغيير التنظيمي داخل الشركة، وتحليل مدى انعكاسها على مستوى كفاءة الموظفين. كما يتيح هذا المنهج للباحث قياس آراء أفراد مجتمع الدراسة حول متغيرات البحث وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يساعد على التحقق من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج موضوعية يمكن الاعتماد عليها.

وتعتمد الدراسة على جمع البيانات من مصدرين رئيسيين، هما **البيانات الأولية والبيانات الثانوية**. وتشمل البيانات الأولية المعلومات التي يتم الحصول عليها مباشرة من أفراد مجتمع الدراسة عن طريق أداة الاستبانة، والتي سيتم تصميمها في ضوء أهداف الدراسة، وأسئلتها، وفرضياتها، بحيث تتضمن مجموعة من الفقرات التي تقيس أبعاد إدارة التغيير التنظيمي ومستوى كفاءة الموظفين. وسيتم توزيع الاستبانة على عينة من موظفي شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، ثم جمعها وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة لاستخراج النتائج واختبار الفرضيات.

أما البيانات الثانوية، فسُجِّع من الكتب العلمية العربية والأجنبية، والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، ورسائل الماجستير والدكتوراه، والمؤتمرات العلمية، إضافة إلى التقارير والوثائق الرسمية ذات

العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة، والتعرف على المفاهيم الأساسية، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في دعم الجانب العلمي للدراسة الحالية.

ويتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، حيث إنهم يمثلون العنصر البشري الذي يتأثر بممارسات إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسة. أما عينة الدراسة، فسيتم اختيارها باستخدام أسلوب معاينة مناسب، مثل العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية داخل الشركة، ويزيد من دقة النتائج وإمكانية تعميمها على مجتمع الدراسة.

وستستخدم الدراسة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، نظراً لملاءمتها للدراسات الوصفية التي تهدف إلى قياس اتجاهات وآراء الأفراد. وستقسم الاستبانة إلى جزأين؛ يتضمن الجزء الأول البيانات الديموغرافية للمشاركين، مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي، بينما يتضمن الجزء الثاني عبارات تقيس متغيرات الدراسة، وهي إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يسمح بقياس درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المطروحة.

وللتأكد من جودة أداة الدراسة، سيتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة وإدارة الموارد البشرية ومناهج البحث العلمي، للتأكد من مناسبة العبارات ووضوحها وارتباطها بأهداف الدراسة. كما سيتم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، للتأكد من اتساق فقرات الاستبانة وقدرتها على قياس متغيرات الدراسة بدرجة عالية من الموثوقية، وبعد الانتهاء من جمع البيانات، سيتم إدخالها إلى أحد البرامج الإحصائية المناسبة، مثل SPSS، لإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، والتي تشمل الإحصاءات الوصفية مثل التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى الإحصاءات الاستدلالية، مثل معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي، واختبار (T)، وتحليل التباين إذا اقتضت طبيعة البيانات ذلك، وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة وقياس أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين، وتلتزم الدراسة بالضوابط العلمية والأخلاقية في جميع مراحل تنفيذها، حيث سيتم الحفاظ على سرية المعلومات التي يقدمها أفراد العينة، واستخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط، مع ضمان عدم الإفصاح عن أي معلومات شخصية أو وظيفية للمشاركين. كما سيتم الالتزام بالحياد والموضوعية عند جمع البيانات وتحليلها وتفسير النتائج، بما يعزز من مصداقية الدراسة ودقتها العلمية.

1.9. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة الميدانية المقترحة في شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، وذلك لكونها إحدى أكبر المؤسسات الوطنية التي تقدم خدمات حيوية وأساسية في المملكة العربية السعودية، كما أنها تمثل أحد القطاعات الاستراتيجية التي تشهد تطورات مستمرة في الجوانب الإدارية والتقنية والتنظيمية، مما يجعلها بيئة مناسبة لإجراء الدراسة الحالية.

وقد وقع اختيار الباحث على شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة لأنها تطبق العديد من برامج التطوير والتحول المؤسسي والتحول الرقمي، وتسعى بصورة مستمرة إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، ورفع كفاءة العمليات التشغيلية، وتطوير الموارد البشرية، وهو ما يجعل موضوع إدارة التغيير التنظيمي من الموضوعات المرتبطة بشكل مباشر بطبيعة عمل الشركة وأهدافها المستقبلية.

كما تتميز الشركة بوجود عدد كبير من الموظفين الذين يعملون في إدارات وأقسام مختلفة، الأمر الذي يوفر بيئة مناسبة لدراسة أثر إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين، وإمكانية الحصول على بيانات ميدانية متنوعة تعكس واقع تطبيق إدارة التغيير داخل الشركة.

وسيكون مجتمع الدراسة متمثلاً في موظفي شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة بمختلف مستوياتهم الإدارية، سواء كانوا من القيادات الإدارية أو المشرفين أو الموظفين التنفيذيين، وذلك بهدف الحصول على رؤية شاملة حول واقع إدارة التغيير التنظيمي داخل الشركة، ومدى تأثيرها في كفاءة العاملين.

أما عينة الدراسة فسيتم اختيارها باستخدام إحدى أساليب المعاينة المناسبة، مثل العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية، بما يضمن تمثيل مختلف الإدارات والأقسام داخل الشركة، ويساعد في الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

وسيتم جمع البيانات من خلال استبانة علمية يتم إعدادها اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بإدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، بحيث تتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس آراء أفراد العينة حول ممارسات إدارة التغيير التنظيمي ومستوى كفاءة الموظفين داخل الشركة. وبعد جمع البيانات سيتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف اختبار فرضيات الدراسة والإجابة عن أسئلة البحث وتحقيق أهدافه.

ويُتوقع أن تسهم نتائج الدراسة الميدانية في تقديم صورة واقعية عن مستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي داخل شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة، ومدى انعكاس ذلك على كفاءة الموظفين، كما ستوفر مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن يستفيد منها متخذو القرار في تطوير السياسات الإدارية، وتحسين برامج التغيير التنظيمي، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية، بما ينسجم مع توجهات الشركة في تحقيق التميز المؤسسي ودعم مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030

1.10. مخطط المشروع المقترح

يعد المخطط المقترح للمشروع من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، إذ يوضح التسلسل المنطقي لمكونات البحث، ويساعد الباحث على تنظيم مراحل الدراسة بصورة منهجية، بدءًا من تحديد المشكلة البحثية وحتى الوصول إلى النتائج والتوصيات. كما يسهم هذا المخطط في ضمان ترابط جميع أجزاء البحث، بحيث يخدم كل فصل أهداف الدراسة ويجيب عن أسئلتها ويختبر فرضياتها، مما يعزز من جودة البحث ودقته العلمية.

ويستند المخطط المقترح لهذه الدراسة إلى المنهج العلمي المتبع في إعداد البحوث الإدارية، حيث تم تقسيم الدراسة إلى عدد من الفصول والمباحث التي تتناول الجوانب النظرية والتطبيقية لموضوع البحث. وقد روعي في إعداد هذا المخطط أن يكون متسلسلاً ومنظماً، بحيث ينتقل القارئ من المفاهيم العامة إلى النتائج التطبيقية بصورة واضحة ومتراصة.

ويبدأ البحث بالفصل الأول، والذي يتضمن الإطار العام للدراسة، ويشتمل على مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأسئلة البحث، وأهدافه، وفرضياته، وأهمية الدراسة، وحدودها، ومنهجية الدراسة، والتعريف بالمصطلحات الرئيسية، بالإضافة إلى عرض موجز لمتغيرات الدراسة والعلاقة بينها.

أما الفصل الثاني فيتناول الإطار النظري والدراسات السابقة، حيث يتم استعراض المفاهيم المتعلقة بإدارة التغيير التنظيمي، وأهميتها، وأهدافها، ومراحلها، ونماذجها، والعوامل المؤثرة في نجاحها، بالإضافة إلى

تتناول مفهوم كفاءة الموظفين، وأبعادها، ومؤشرات قياسها، والعوامل المؤثرة فيها. كما يتضمن هذا الفصل مراجعة وتحليل الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع البحث، مع بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، وتوضيح الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.

ويختص الفصل الثالث بالإجراءات المنهجية للدراسة، حيث يتناول منهج البحث، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة جمع البيانات، وإجراءات التحقق من صدق الأداة وثباتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، بالإضافة إلى الخطوات التي سيتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة الميدانية.

أما الفصل الرابع فيتضمن عرض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها وتفسيرها، وذلك من خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها من أفراد العينة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ثم مناقشة النتائج في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها، وربطها بنتائج الدراسات السابقة والأدبيات العلمية ذات العلاقة.

ويختتم البحث بالفصل الخامس، والذي يتضمن ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ثم عرضاً لأبرز التوصيات التي يمكن أن تستفيد منها شركة الكهرباء السعودية بمدينة جدة في تطوير ممارسات إدارة التغيير التنظيمي وتحسين كفاءة الموظفين، بالإضافة إلى تقديم عدد من المقترحات لإجراء دراسات مستقبلية تتناول موضوعات مرتبطة بإدارة التغيير التنظيمي والموارد البشرية في قطاعات مختلفة.

ويعكس هذا المخطط التنظيم المنهجي للدراسة، ويسهم في تحقيق التكامل بين الجانبين النظري والتطبيقي، بما يساعد على الوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير المعرفة العلمية، ودعم متخذي القرار في المؤسسات، وخاصة في قطاع الكهرباء، من خلال تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة الموارد البشرية.

الشكل المقترح لمخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أسئلة الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- حدود الدراسة.
- منهجية الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.

- إدارة التغيير التنظيمي.
- كفاءة الموظفين.
- الدراسات السابقة.
- الفجوة البحثية.

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية.

- منهج الدراسة.
- مجتمع وعينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- الصدق والثبات.
- الأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الخامس: النتائج، التوصيات، والمقترحات.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أصبحت إدارة التغيير التنظيمي من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة الحديثة، نتيجة للتغيرات المتسارعة التي تواجهها المنظمات في بيئة الأعمال، سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتكنولوجيا، أو الهياكل التنظيمية، أو أساليب العمل، أو متطلبات العملاء والسوق. ولا يقتصر نجاح التغيير التنظيمي على وضع الخطط والاستراتيجيات الجديدة، وإنما يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة المنظمة على إدارة عملية التغيير بطريقة تساعد الموظفين على فهم التغيير والتكيف معه وتطبيقه في بيئة العمل. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن التواصل الفعال، ومشاركة الموظفين، والتدريب، ودعم القيادة تمثل عوامل أساسية في نجاح التغيير وتحسين اتجاهات الموظفين و أدائهم.

وتزداد أهمية إدارة التغيير في المملكة العربية السعودية نتيجة التحولات الاقتصادية والتنظيمية والتكنولوجية المتسارعة المرتبطة برؤية المملكة 2030، والتي انعكست على مختلف القطاعات والمؤسسات. وقد أوضحت دراسة حديثة أجريت على عدد من المؤسسات الصناعية في المملكة العربية السعودية أن ممارسات إدارة التغيير، وخاصة القيادة والتواصل الشفاف ومشاركة الموظفين والتدريب، ترتبط بتحسين مشاركة الموظفين وأدائهم، كما أكدت الدراسة أهمية مراعاة الخصائص الثقافية والتنظيمية عند تطبيق التغيير داخل المؤسسات السعودية.

ومن هذا المنطلق، تأتي أهمية دراسة تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جدة، باعتبار أن قطاع الكهرباء من القطاعات الحيوية التي تتطلب التطوير المستمر في الأنظمة والتقنيات والإجراءات وأساليب تقديم الخدمات. ولذلك فإن نجاح أي تغيير تنظيمي داخل الشركة لا يعتمد فقط على الجوانب الفنية، وإنما يعتمد أيضاً على قدرة الموظفين على استيعاب التغيير والتكيف معه وتحويله إلى ممارسات فعلية تؤدي إلى تحسين كفاءتهم في أداء أعمالهم .

2.2. المتغير المستقل

يمثل إدارة التغيير التنظيمي المتغير المستقل في الدراسة الحالية، ويقصد به مجموعة السياسات والأساليب والإجراءات التي تستخدمها المنظمة للانتقال من الوضع التنظيمي الحالي إلى وضع جديد أكثر ملائمة لأهدافها ومتطلبات بيئة العمل. ولا تقتصر إدارة التغيير على إدخال أنظمة أو تقنيات جديدة، وإنما تشمل أيضاً التغييرات المتعلقة بالهيكل التنظيمي، والإجراءات، والمهام، وأساليب العمل، وثقافة المنظمة، إضافة إلى تهيئة الموظفين نفسياً ومهنيًا للتعامل مع التغيير. وتشير الأدبيات إلى أن إدارة التغيير تتطلب عملية منظمة تساعد الأفراد والفرق والمنظمة ككل على الانتقال من الحالة الحالية إلى الحالة المستهدفة.

ويمكن تناول إدارة التغيير التنظيمي من خلال مجموعة من الأبعاد، ومن أبرزها التواصل، ومشاركة الموظفين، والتدريب، والقيادة. فالتواصل يساعد الموظفين على فهم أسباب التغيير وأهدافه، بينما تساهم مشاركتهم في القرارات المتعلقة بالتغيير في زيادة تقبلهم له. كما يساعد التدريب على تزويد الموظفين بالمعارف والمهارات اللازمة للتعامل مع الأنظمة والإجراءات الجديدة، في حين تؤدي القيادة دوراً مهماً في توجيه الموظفين ودعمهم أثناء مراحل التغيير. وقد أكدت دراسة حديثة في المؤسسات السعودية أهمية هذه الأبعاد في دعم مشاركة الموظفين وأدائها خلال عمليات التحول التنظيمي.

2.3. المتغير التابع

تمثل كفاءة الموظفين المتغير التابع في الدراسة الحالية، وهي تشير إلى قدرة الموظف على أداء المهام والمسؤوليات الموكلة إليه بصورة فعالة، وباستخدام مناسب للوقت والموارد والمهارات المتاحة، مع تحقيق مستوى مناسب من جودة العمل والالتزام بالمهام. وترتبط كفاءة الموظفين بصورة وثيقة بمستوى الأداء، إذ إن الموظف الأكثر قدرة على استخدام مهاراته ومعارفه وتطبيق الإجراءات بصورة صحيحة يكون أكثر قدرة على إنجاز أعماله وتحقيق الأهداف المطلوبة.

وتتأثر كفاءة الموظفين بالعديد من العوامل التنظيمية، ومن بينها بيئة العمل، والقيادة، والتدريب، والتكنولوجيا، ووضوح الأدوار، إضافة إلى قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات التي تحدث داخل المنظمة. وقد أظهرت دراسة أجريت على الشركة السعودية للكهرباء أن التغيرات التكنولوجية والهيكلية كانت مرتبطة بأداء الموارد البشرية، حيث ظهر للتغيير التكنولوجي تأثير إحصائي أكبر، إلى جانب وجود تأثير للتغيير في الهيكل التنظيمي على أداء العاملين.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تتمثل العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين في أن الطريقة التي تدير بها المنظمة التغيير يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في قدرة الموظفين على أداء أعمالهم. فعندما يتم التخطيط للتغيير بصورة واضحة، ويتم التواصل مع الموظفين حول أسبابه وأهدافه، ويتم إشراكهم في العملية وتوفير التدريب والدعم اللازم لهم، يصبح من الأسهل عليهم فهم المتطلبات الجديدة والتكيف معها، الأمر الذي قد ينعكس إيجابياً على مستوى كفاءتهم وأدائهم. وقد دعمت دراسة أجريت في المؤسسات الصناعية السعودية هذه العلاقة، حيث وجدت أن التواصل ومشاركة الموظفين والتدريب والقيادة ترتبط بتحسين مشاركة الموظفين وأدائهم أثناء التغيير.

وتدعم الدراسات المتعلقة بالشركة السعودية للكهرباء هذه العلاقة بصورة أكثر تحديداً؛ فقد توصلت دراسة Aljudhei and Salindo إلى أهمية التواصل ومشاركة الموظفين والتدريب وإدارة الضغوط عند تطبيق التغيير التنظيمي في الشركة، مع تناول أداء الموظفين ضمن مؤشرات فاعلية إدارة التغيير. كما وجدت دراسة Allaoui and Al-Najrani أن التغيير التكنولوجي والتغيير في الهيكل التنظيمي كان لهما تأثير ذو دلالة إحصائية على أداء الموارد البشرية في الشركة السعودية للكهرباء. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن نجاح إدارة التغيير داخل الشركة قد يكون عاملاً مهماً في تعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع المتطلبات الجديدة وتحسين كفاءتهم في أداء أعمالهم.

كما أن العلاقة بين المتغيرين لا تعني بالضرورة أن كل تغيير تنظيمي يؤدي تلقائياً إلى ارتفاع كفاءة الموظفين؛ فطريقة تنفيذ التغيير تمثل عنصراً حاسماً في تحديد نتائجه. فقد يؤدي التغيير غير المخطط أو الذي لا يصاحبه تواصل وتدريب كافٍ إلى زيادة مقاومة الموظفين أو صعوبة التكيف مع المتطلبات الجديدة، بينما يمكن أن تساعد الإدارة الفعالة للتغيير على تقليل هذه الصعوبات وتعزيز تقبل الموظفين للتغيير. وتؤكد الدراسة السعودية الحديثة أن الثقافة التنظيمية وطريقة ممارسة القيادة والتواصل والمشاركة يمكن أن تؤثر في نتائج التغيير، وهو ما يبرز أهمية إدارة التغيير بصورة تتناسب مع طبيعة المنظمة وبيئتها، وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة العلاقة المفترضة في الدراسة الحالية على النحو الآتي:

إدارة التغيير التنظيمي ← كفاءة الموظفين

أي أن ارتفاع مستوى فعالية إدارة التغيير التنظيمي، من خلال التواصل الفعال، ومشاركة الموظفين، والتدريب، ودعم القيادة، من المتوقع أن يرتبط بارتفاع مستوى كفاءة الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جدة.

2.5. الخاتمة

في ضوء ما تم استعراضه من الدراسات السابقة، يتضح أن إدارة التغيير التنظيمي أصبحت من المتطلبات الأساسية التي تحتاج إليها المنظمات المعاصرة لضمان قدرتها على الاستمرار والتكيف مع المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال. كما أظهرت الدراسات أن نجاح التغيير لا يعتمد فقط على القرارات الإدارية أو إدخال الأنظمة والتقنيات الجديدة، وإنما يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدرة المنظمة على تهيئة موظفيها وإشراكهم في عملية التغيير، وتوفير التدريب والدعم والتواصل المناسب لهم. ومن ثم، فإن الإدارة الفعالة للتغيير يمكن أن تسهم في تحسين قدرة الموظفين على التكيف مع المتطلبات الجديدة، الأمر الذي ينعكس بصورة إيجابية على مستوى أدائهم وكفاءتهم في العمل.

كما أوضحت الدراسات السابقة في البيئة السعودية أن التغيرات التنظيمية والتكنولوجية أصبحت ذات أهمية خاصة في ظل التحولات التي تشهدها المملكة العربية السعودية، وأن المؤسسات تحتاج إلى إدارة هذه التغيرات بطريقة منظمة تضمن تحقيق أهدافها دون التأثير سلباً على الموظفين. وتؤكد الدراسات التي تناولت الشركة السعودية للكهرباء تحديداً أن التغيير التكنولوجي والهيكل يترتب بأداء الموارد البشرية، مما يعكس أهمية العنصر البشري في نجاح عمليات التحول والتطوير داخل الشركة.

وبناءً على ذلك، فإن العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين تعد علاقة جديرة بالدراسة، إذ يمكن أن تؤدي الإدارة الجيدة للتغيير إلى زيادة قدرة الموظفين على فهم المهام الجديدة، واكتساب المهارات اللازمة، والتكيف مع الأنظمة والإجراءات المستحدثة، وتحسين طريقة إنجاز الأعمال. وفي المقابل، فإن ضعف التخطيط للتغيير أو عدم وضوح أهدافه أو عدم توفير التدريب والتواصل الكافي قد يحد من قدرة الموظفين على التكيف ويؤثر في مستوى كفاءتهم. ولذلك فإن نجاح التغيير التنظيمي يتطلب الاهتمام بالجانب الإنساني إلى جانب الجانب الإداري والتقني.

ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية التي تركز على تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جدة، حيث تسعى إلى التعرف على مدى تأثير ممارسات إدارة التغيير في مستوى كفاءة الموظفين، وفهم الجوانب التي يمكن أن تساعد الإدارة على تحقيق نتائج أفضل

عند تطبيق التغييرات التنظيمية. كما يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم تصور أوضح حول أهمية التواصل مع الموظفين، وإشراكهم في عمليات التغيير، وتوفير التدريب المناسب لهم، ودعمهم خلال مراحل التحول التنظيمي.

وبشكل عام، يمكن القول إن الاستثمار في الموظفين يمثل أحد أهم عوامل نجاح التغيير التنظيمي، لأن الموظف هو العنصر الذي يقوم بتطبيق التغيير وتحويل الخطط والاستراتيجيات إلى ممارسات فعلية داخل المنظمة. ولذلك فإن توفير بيئة تنظيمية داعمة للتغيير، وتطوير مهارات الموظفين، وتعزيز مشاركتهم، والاستماع إلى آرائهم وملاحظاتهم، يمكن أن يساعد المنظمة على تحقيق أهداف التغيير بصورة أكثر فعالية واستدامة. وعليه، فإن دراسة هذه العلاقة في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جدة قد تساعد في إثراء الجانب العلمي للموضوع، إلى جانب تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة التغيير ورفع كفاءة الموظفين .

قائمة المراجع

- أبو النصر، مدحت محمد. (2017). *إدارة التغيير التنظيمي*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- السلمي، علي. (2016). *إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية*. القاهرة: دار غريب.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organization Development and Change* (11th ed.). Cengage Learning.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students* (9th ed.). Pearson.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business Research Methods* (6th ed.). Oxford University Press.
- Kumar, R. (2023). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners* (6th ed.). SAGE Publications.
- Aljudhei, A., & Salindo, R. V. N. (2018). *Organizational Change and Change Readiness: Employees' Attitudes during Times of Saudi Electric Organizational Shift*. International Journal of Engineering and Management Research.
- Allaoui, A., & Al-Najrani, A. S. (2025). *The Impact of Structural and Technological Change According to Saudi Vision 2030 on the Performance of Human Resources: A Case Study of the Saudi Electricity Company*. Journal of North African Economies, 20(34), 33–56.
- *Organizational Change on Employee Performance*. Procedia of Social Sciences and Humanities, 3.
- Rouissi, C. M. (2025). *Navigating Change: The Role of Change Management Strategies and Cultural Factors in Saudi Arabian Organizations*. Frontiers in Psychology, 16.

قائمة الملاحق:

مقدمة الاستبيان

يسعدني أن أقدم لكم هذا الاستبيان، الذي يُعد جزءًا من مشروع تخرجي بعنوان: «تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بمدينة جدة».

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين، والتعرف على مدى مساهمة عمليات التغيير والتطوير داخل المنظمة في تحسين قدرة الموظفين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية. كما يسعى البحث إلى التعرف على مدى قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية والإدارية، ومدى انعكاس ذلك على مستوى أدائهم في بيئة العمل.

ومن خلال هذا الاستبيان، أهدف إلى جمع آراء الموظفين حول مدى فعالية ممارسات إدارة التغيير التنظيمي داخل الشركة، ومدى وضوح أهداف التغيير وطرق التواصل بشأنه، بالإضافة إلى التعرف على دور التدريب والدعم الإداري ومشاركة الموظفين في تسهيل عملية التغيير وتحسين كفاءتهم في أداء مهامهم اليومية.

وتساهم مشاركتكم في هذا الاستبيان في توفير بيانات مهمة تساعد على فهم العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وكفاءة الموظفين، كما يمكن أن تسهم نتائج البحث في تقديم توصيات تساعد على تطوير أساليب إدارة التغيير، وتعزيز قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات، وتحسين مستوى الكفاءة والأداء داخل الشركة. أؤكد أن جميع المعلومات والآراء المقدمة من خلال هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

أشكركم جزيل الشكر على وقتكم وتعاونكم ومشاركتكم القيمة في هذا البحث، وأقدر لكم مساهمتكم في إنجاح هذه الدراسة.

البيانات الشخصية:

١. الجنس:

- ذكر
- أنثى

٢. الفئة العمرية:

- أقل من ٢٠ سنة
- ٢١ إلى ٢٦
- ٢٧ إلى ٣٢
- ٣٣ إلى ٣٨
- أكبر من ٣٩

٣. المستوى التعليمي:

- ثانوي
- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

٤. عدد سنوات العمل في شركة الكهرباء:

- أقل من سنة
- من سنة إلى ٣ سنوات
- من ٤ سنوات إلى ٥ سنوات
- أكثر من ٦ سنوات

٥. المسمى الوظيفي:

- مشرف
- موظف دعم فني
- عامل
- مهندس كهرباء
- مدير قسم
- أخرى (يرجى التحديد) —————

الأستبيان الأول:

تأثير إدارة التغيير التنظيمي على كفاءة الموظفين

السؤال	أوافق	لا أوافق
١- توضح الشركة للموظفين أسباب التغييرات التنظيمية التي يتم تطبيقها.		
٢- تساهم إدارة الشركة في تسهيل تقبل الموظفين للتغييرات التنظيمية الجديدة.		
٣- تحرص الشركة على إشراك الموظفين في التغييرات التي تؤثر على طبيعة عملهم.		
٤- توفر الشركة التدريب المناسب لمساعدة الموظفين على التكيف مع التغييرات الجديدة.		
٥- توفر الإدارة الدعم اللازم للموظفين أثناء تطبيق التغييرات التنظيمية.		
٦- تساعد وسائل التواصل داخل الشركة الموظفين على فهم التغييرات التنظيمية بشكل واضح.		
٧- تراعي الشركة آراء وملاحظات الموظفين عند تطبيق التغييرات التنظيمية.		
٨- تساعد التغييرات التنظيمية في تحسين أساليب وطرق العمل داخل الشركة.		
٩- تساعد القيادة الإدارية الموظفين على التكيف مع الأنظمة والإجراءات الجديدة.		
١٠- يتم تطبيق التغييرات التنظيمية في الشركة بطريقة منظمة وواضحة للموظفين.		

الإستبيان الثاني:

كفاءة الموظفين

السؤال	أوافق	لا أوافق
١- أستطيع إنجاز المهام المطلوبة مني بكفاءة وفي الوقت المحدد.		
٢- أحرص على إنجاز مهامي الوظيفية بجودة عالية.		
٣- أستطيع التكيف مع التغييرات التي تطرأ على مهام عملي.		
٤- أتمكن من استخدام الأنظمة والإجراءات الجديدة التي يتم تطبيقها في العمل.		
٥- أستطيع حل المشكلات التي تواجهني أثناء أداء مهامي الوظيفية بفعالية.		
٦- أستطيع إنجاز مهامي دون الحاجة إلى متابعة مستمرة من الإدارة.		
٧- أستطيع استخدام وقت العمل والموارد المتاحة بطريقة فعالة.		
٨- أتمكن من التعامل مع متطلبات العمل الجديدة بسرعة وكفاءة.		
٩- تساعدني مهاراتي وخبرتي على تحسين مستوى أدائي الوظيفي.		
١٠- أرى أن كفاءتي في أداء عملي تحسنت مع التغييرات التنظيمية في الشركة.		