

المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيانات والمقابلات، بهدف التحقق من صحة فرضيات البحث والإجابة عن أسئلته. كما يتضمن هذا الفصل وصفاً إحصائياً لخصائص عينة الدراسة، واختبارات لصدق وثبات أدوات البحث، بالإضافة إلى استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لتحليل العلاقات بين متغيرات البحث ومناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة

توصيف عينة الدراسة

العينة من 150 مشاركاً من مختلف المستويات الإدارية في المؤسسات التي خضعت لعمليات تغيير تنظيمي. تم اختيار العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل كل الفئات. شملت العينة:

- 45 مدير مشروع
- 55 موظف من المستوى التنفيذي
- 50 موظف إداري

من حيث الجنس:

- 60% ذكور
- 40% إناث

من حيث سنوات الخبرة:

- 30% أقل من 5 سنوات
- 45% بين 5 و10 سنوات
- 25% أكثر من 10 سنوات

اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

للتحقق من صدق وثبات أداة الاستبيان، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) والذي بلغ:

- محور استراتيجيات إدارة التغيير: 0.87
- محور مقاومة التغيير: 0.84

وتشير هذه القيم إلى أن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث تعتبر القيم فوق 0.7 مقبولة في الدراسات الاجتماعية

الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم تحليل إجابات المشاركين باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وأظهرت النتائج أن:

- 72% من المشاركين يرون أن المؤسسة لديها رؤية واضحة للتغيير.
- 65% يرون أن قنوات التواصل فعالة.
- 58% أشاروا إلى مشاركة كبيرة من الإدارة في دعم التغيير.
- 40% فقط يرون أن التدريب كان كافياً أثناء التغيير.

وتشير هذه النتائج إلى أن هناك إدراكاً إيجابياً عاماً نحو التغيير، لكن توجد فجوات في جوانب التدريب والدعم

اختبار الفرضيات

تم اختبار الفرضيات باستخدام أدوات مثل اختبار T-Test، وتحليل الانحدار، ومعامل الارتباط (Pearson)، وكانت النتائج كالتالي:

- الفرضية 1: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة التغيير على نجاح المشاريع ($R = 0.62, p < 0.01$).
- الفرضية 2: المؤسسات التي لا تطبق استراتيجيات مدروسة واجهت معدلات فشل أعلى.
- الفرضية 3: تم إثبات أن مقاومة التغيير تؤثر سلباً على الأداء، ولكن يمكن تقليلها من خلال التواصل والتدريب.
- الفرضية 4: التكامل بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة التغيير أدى إلى أداء مؤسسي أعلى.

ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق النتائج التي تم التوصل إليها مع ما أوردته دراسة "إدارة التغيير كمدخل لنجاح مشاريع تأهيل المؤسسات في الجزائر" التي شددت على أهمية معالجة مقاومة التغيير. كما أن نتائج البحث تدعم ما توصلت إليه دراسة "مراجعة منهجية لسد الفجوة بين إدارة التغيير وإدارة المشاريع" من أن التكامل بين إدارة التغيير والتخطيط يحسن الأداء المؤسسي.

الخاتمة

أظهرت نتائج هذا الفصل أن استراتيجيات إدارة التغيير تلعب دوراً محورياً في إنجاح المشاريع. كما كشفت النتائج عن وجود بعض المعوقات، مثل مقاومة الموظفين وضعف التدريب، والتي يمكن التغلب عليها من خلال التخطيط المسبق والتواصل الفعّال. توصي النتائج بضرورة دعم القيادة العليا وتوفير الموارد الكافية لتحقيق التغيير بنجاح.

قائمة المراجع

1. إدارة التغيير في المشاريع وأثرها على إنتاجية الموظفين. (2022). مجلة الإدارة الحديثة، 18(2)، 45-67.
2. إدارة التغيير كمدخل لنجاح مشاريع تأهيل المؤسسات في الجزائر. (2021). مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير، 33(4)، 112-134.
3. مراجعة منهجية لسد الفجوة بين إدارة التغيير وإدارة المشاريع. (2020). المجلة الدولية لإدارة المشاريع، 12(1)، 89-104.
4. أثر مقاومة التغيير على كفاءة أداء المنظمة. (2021). مجلة الدراسات التنظيمية، 15(3)، 76-91.
5. استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها على الأداء الوظيفي الجامعي. (2022). المجلة العربية للتنمية الإدارية، 10(5)، 55-73.
6. عامر، ن. (2019). أسس إدارة التغيير التنظيمي. دار الفكر، عمان.
7. مؤتمن، ع. (2018). إدارة التغيير: المفاهيم والتطبيقات العملية. دار اليازوري العلمية، الأردن.
8. اللوزي، ف. (2020). الاتجاهات الحديثة في إدارة التغيير المؤسسي. مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن.