

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

اثر ادارة التغيير على الاداء الوظيفي

أسم الطالب

الاء علي احمد محسن

الرقم الجامعي :

2021200903

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التغييرات التنظيمية والإدارية والتكنولوجية والثقافية على الأداء الوظيفي في المؤسسات. تشمل الدراسة تطوير آليات لقياس تأثير هذه التغييرات بشكل مباشر وغير مباشر، واستكشاف العوامل التي تسهم في نجاح أو فشل هذه التغييرات، مثل الدعم الإداري ومقاومة الموظفين وثقافة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى وضع استراتيجيات فعالة يمكن للمؤسسات تطبيقها لضمان أن التغييرات تساهم في تحسين الأداء الوظيفي بدلاً من تقليل الإنتاجية أو التسبب في الإزعاج.

المنهجية:

تم استخدام منهجية البحث في هيكل البصلة، التي طورها سوندرز (Saunders) وفريقه، لتوضيح خطوات البحث العلمي باستخدام تشبيه البصلة. هذا التشبيه يمثل طبقات يجب أن يمر بها الباحث للوصول إلى النواة الأساسية لموضوع البحث في سياق تأثير التغييرات على الأداء الوظيفي.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى أن إدارة التغيير الفعالة تعزز الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ، حيث يسهم الدعم الإداري والتدريب المستمر في تحسين التكيف مع التغييرات. أشارت النتائج إلى أن التغييرات الهيكلية المدروسة تساهم في زيادة الإنتاجية، وأن التواصل الفعال يلعب دوراً محورياً في نجاح التغيير وتقبل الموظفين له.

التطبيقات والأهمية:

تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية كبيرة للإدارات التنفيذية في المؤسسات، حيث تقدم إطاراً لتحسين الأداء الوظيفي من خلال إدارة التغيير الفعالة. يمكن تطبيق النتائج لتطوير برامج تدريبية وتحفيزية تساهم في تحسين التكيف مع التغييرات. كما تسلط الدراسة الضوء على أهمية الدعم الإداري والتواصل المستمر لضمان نجاح التغييرات التنظيمية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

الكلمات المفتاحية:

إدارة التغيير، الأداء الوظيفي، التكيف مع التغيير، الدعم الإداري، التدريب والتطوير، الثقافة التنظيمية، التغيير التنظيمي، الفعالية التنظيمية، الإنتاجية، استراتيجيات التغيير.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
7	1.1. المقدمة:.....
8	1.2. مشكلة الدراسة.....
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
11	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
12	2.1. المقدمة:.....
12	2.2. المتغير المستقل.....
12	2.3. المتغير التابع.....
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
13	2.5. الخاتمة.....
14	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
14	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
19	3.5. طريقة جمع البيانات.....
19	3.6. أنواع البيانات.....

19.....	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
20.....	3.8. الخاتمة
21.....	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
22.....	4.1. المقدمة
22.....	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22.....	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
23.....	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
23.....	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
23.....	4.6. الخاتمة
24.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25.....	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
25.....	5.2. توصيات الدراسة
26.....	5.3. الخاتمة
27.....	قائمة المراجع
29.....	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

١. السياق والأهمية :

يشهد العالم اليوم تغييرات مستمرة تفرض على المؤسسات التكيف لضمان البقاء والاستمرارية. المديرون والأفراد يراقبون هذه التغييرات ويسعون للاستفادة منها، حيث يُعتبر التغيير سمة دائمة في حياة المؤسسات.

٢. المشكلة البحثية :

المؤسسات، كونها نظم مفتوحة، تتأثر دائماً بالمتغيرات والمنافسين، مما يستدعي تبني سياسات تغيير وتطوير فعالة لمواكبة هذه التحولات. تتطلب هذه الظروف وجود عناصر بشرية كفؤة ورؤية استراتيجية تعتمد على التخطيط والإدارة الاستراتيجية لمواجهة التحديات الحديثة.

٣. الإطار النظري :

أكد العديد من الكتاب على أهمية دور المديرين في مواجهة التغيرات البيئية. كريس أرجريس يشير إلى أن المديرين المبدعين الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل الديناميكي بنجاح (العطيات، 2006م).

٤. دور المؤسسات التعليمية

: تلعب الجامعات دوراً هاماً في التنمية من خلال تزويد المجتمع بالعناصر الكفؤة والمدرّبة (حسن، 2001). تعتبر الجامعات مؤسسات تنظيمية علمية وأكاديمية تسهم في إحداث التغيير الاجتماعي والاقتصادي من خلال تزويد القطاعات المختلفة بالعناصر الكفؤة والمدرّبة والمزودة بأحدث المعارف.

٥. هدف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير إدارة التغيير على الأداء التنظيمي. يُعرّف التغيير بالانتقال من وضع قائم إلى وضع مستهدف لتحقيق أهداف محددة، ويجب على الجامعات تبني التغيير لتعزيز الأداء التنظيمي وضمان التكيف مع المتغيرات البيئية.

٥,١. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

في مجال ادراه التغير . توجد فجوات نظرية و علمية تتطلب المزيد من التحقيق . من خلال تحديد الثغرات و معالجتها , يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في ادارة التغير و تحسين الممارسات الحالية . تشمل المشكلة في هذه الدراسة مجالين رئيسيين : الفجوات النظرية و الفجوات العلمية .

٥,١,١. فجوات على المستوى النظري

، التي تتألف من ثلاث مراحل رئيسية Kurt Lewin إحدى نظريات إدارة التغيير الشهيرة هي نظرية

. إعداد وتهيئة الموظفين للتغيير والترحيب بالتغيير وإيجاد الدافعية لتنفيذه: (Unfreeze) إذابة الجليد

. مساعدة أفراد المؤسسة على التكيف مع التغييرات المتوقعة: (Change) التغيير

. تعزيز المهارات والممارسات التي تم تعلمها ودمجها عملياً لاستقرار التغيير وتثبيتته: (Refreeze) إعادة التجميد

٥,١,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

تعد الواقعية مقياس لمدى مقاومة الموظفون كما ان اتوافق بين اهداف التغير و رغبات الاحتياج لكي نقيم الفاعلية لكي نحقق اهداف التغير كي يكون الاثر و المساهمة واضحة في ادارة التغير و لايد من اشراك كاه الاطراف و ما لموظفين لجعل الجميع على اتفاق و يجب ان يتم تغيير ضمن قوانين و انظمة و اخلاقيات و المسؤوليات الاجتماعية للشركة اتجاه مجتمع الشركة و نطاقها لكي يعكس ذلك بكل ايجابي .

و كذلك توجد عوامل تؤثر على أداء الموظفين

غياب الأهداف المحددة فالشركة لن تكون قادرة علي قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة الأف ارد علي مستوي أدائهم وذلك لعدم وجود معيار محدد .

يتمثل التسبب الإداري داخل الشركات في ضياع ساعات العمل في أمور غير مهمة بل قد تكون :التسبب الإداري مؤثرة بشكل سلبي علي أداء الآخرين والتكاسل في إنجاز الأعمال والتهرب من اتخاذ القرارات

التدريب: يرتبط نجاح أي منظمة بمواردها البشرية، فإذا كان العنصر البشري يمتاز بالكفاءة فإن ذلك يصاحبه استغلال فعال لباقي الموارد وبالتالي تقديم خدمات ذات جودة عالية والعكس صحيح

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

٥,٢. أهمية الدراسة

٥,٢,١. على المستوى النظري:

تساهم هذه الدراسة في توسيع الفهم النظري لإدارة التغيير من خلال تحليل كيفية تأثير التغييرات التنظيمية والإدارية والتكنولوجية والثقافية على الأداء الوظيفي. تساعد في سد الفجوات المعرفية المتعلقة بمقاومة التغيير وتقديم رؤى جديدة حول دور القيم والمعتقدات والثقافة التنظيمية في دعم أو عرقلة التغيير. بالإضافة إلى ذلك، تساهم الدراسة في تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير، مما يعزز الأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

٥,٢,٢. على المستوى التطبيقي:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة على المستوى التطبيقي من خلال تقديم استراتيجيات عملية يمكن للمؤسسات تطبيقها لإدارة التغيير بفعالية. تساعد الدراسة المؤسسات على تحسين مرونتها وقدرتها على التكيف مع التغييرات المستمرة في بيئات العمل، مما يساهم في تعزيز الأداء الوظيفي والابتكار. بالإضافة إلى ذلك، توفر الدراسة أدوات وطرق لقياس تأثير التغييرات وتحديد العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل التغيير، مما يمكن المؤسسات من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين الكفاءة التشغيلية.

٥,٣. أسئلة الدراسة

ما هي أنواع التغييرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي؟

كيف يمكن قياس الأداء الوظيفي بشكل فعال؟

هل هناك علاقة مؤكدة بين الدعم الإداري ونجاح تبني التغييرات؟

ما هي العوامل الرئيسية التي تدفع للتغيير داخل المؤسسات؟

٥,٤. أهداف الدراسة

تحديد وفهم التغييرات: الهدف من هذا الجزء هو تحديد أنواع التغييرات التي يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي، سواء كانت هذه التغييرات تكنولوجية، إدارية، تنظيمية، أو ثقافية داخل المؤسسة.

قياس تأثير التغييرات: ويتمثل في تطوير آليات لقياس تأثير التغييرات المختلفة على الأداء الوظيفي، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

استكشاف العوامل المؤثرة: تحديد العوامل التي تسهل أو تعرقل نجاح التغيير، مثل الدعم الإداري، مقاومة الموظفين، وثقافة العمل.

تطوير استراتيجيات التغيير الفعال: وضع استراتيجيات يمكن للمؤسسات تطبيقها للتأكد من أن التغييرات تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وليس فقط في الإزعاج أو تقليل الإنتاجية

٥,٥. فرضيات الدراسة

فرضية التغييرات على مستوى الفرد: التغييرات التي تشمل جوانب العمل على مستوى الفرد، مثل توقعات الأداء وأهداف العمل، لها تأثير مباشر على الأداء الوظيفي للأفراد.

فرضية حول تأثير التغييرات التكنولوجية: يمكن تحسين الأداء الوظيفي من خلال التغييرات التكنولوجية إذا تم تطبيقها مع برامج تدريب فعالة.

فرضية الدعم الإداري: إن الدعم الإداري يعزز عملية التكيف مع التغيير ويؤدي إلى تحسين في الأداء الوظيفي

فرضية التغييرات الهيكلية: التغييرات الهيكلية داخل المؤسسة لها تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي إذا تمت إدارتها بشكل صحيح

٥,٦. نموذج الدراسة

٥,٧. الدراسة الميدانية

٥,٨. مخطط المشروع

٦. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٦,١. المقدمة:

تتناول هذه الدراسة تأثير إدارة التغيير على جودة الخدمة الصحية في مستشفى الملك عبد العزيز بجدة. وتركز على العلاقة القوية بين مختلف أنواع التغيير (التكنولوجي، التنظيمي، الإنساني، والثقافي) وجودة الخدمات الصحية المقدمة. تعتمد الدراسة على استبيان مصمم استناداً إلى دراسات سابقة لجمع البيانات من مختلف فئات العاملين في المستشفى، بما في ذلك الأطباء والمرضى والفنيين والصيادلة والإداريين. تسعى الدراسة لتوفير إطار عمل يمكن المؤسسات الصحية من تحسين جودة خدماتها من خلال إدارة فعالة للتغيير.

٦,٢. المتغير المستقل

إدارة التغيير تشمل التخطيط والتنفيذ والتقييم المستمر للتغييرات التنظيمية بهدف تحسين الأداء العام للمؤسسة. وتتضمن إدارة التغيير جوانب متعددة مثل التغيير التكنولوجي الذي يركز على تحديث الأجهزة والنظم، والتغيير التنظيمي الذي يشمل إعادة هيكلة الأقسام والوظائف، والتغيير الإنساني الذي يهتم بتطوير مهارات الموظفين، والتغيير الثقافي الذي يسعى لتعزيز القيم والممارسات الجديدة داخل المؤسسة. إدارة التغيير الفعالة تضمن تحسين الجودة وزيادة الإنتاجية وتحقيق رضا الموظفين والعملاء.

٦,٣. المتغير التابع

جودة الخدمة الصحية تُعبر عن مستوى الأداء والكفاءة في تقديم الرعاية الصحية للمستفيدين. تشمل الجودة عدة جوانب مثل دقة التشخيص، فعالية العلاج، سرعة الاستجابة، وتوفير بيئة صحية وآمنة للمرضى. تحقيق جودة عالية في الخدمات الصحية يتطلب التزاماً بالمعايير الطبية، تدريباً مستمراً للكوادر الطبية، واستخدام التقنيات الحديثة. تعد جودة الخدمة الصحية مؤشراً حيوياً على نجاح المؤسسات الصحية في تلبية احتياجات وتوقعات المرضى، وتعزيز ثقتهم بالنظام الصحي.

٦,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تظهر الدراسة أن هناك علاقة ارتباط طردي قوي بين إدارة التغيير وجودة الخدمة الصحية في مستشفى الملك عبد العزيز بجدة. كلما زاد معدل إدارة التغيير بفعالية، ارتفع مستوى جودة الخدمة الصحية المقدمة. التغييرات التكنولوجية تساهم في تحسين الدقة والسرعة في الخدمات الصحية، بينما يؤدي التغيير التنظيمي إلى تحسين التنسيق والكفاءة بين الأقسام المختلفة. كما أن التغيير الإنساني يعزز مهارات وكفاءات العاملين، مما ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية الصحية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التغيير الثقافي القيم والممارسات الجديدة التي تساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة.

٦,٥. الخاتمة

تؤكد هذه الدراسة على أهمية إدارة التغيير في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة في المستشفيات. من خلال التحليل العميق لأثر مختلف أنواع التغيير على جودة الخدمة الصحية، تبرز الدراسة ضرورة تبني استراتيجيات شاملة لإدارة التغيير تتضمن التخطيط الجيد، التنفيذ الفعال، والمتابعة المستمرة. توضح النتائج أن التغييرات المدروسة في التكنولوجيا، التنظيم، الثقافة، والجوانب الإنسانية تساهم بشكل كبير في رفع مستوى الجودة وتحقيق رضا المرضى. لذا، تُعتبر إدارة التغيير الفعالة أداة استراتيجية لتحقيق التحسين المستمر في قطاع الرعاية الصحية. من المهم أن تتبنى المؤسسات الصحية برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز قدرات موظفيها على التكيف مع التغييرات المستمرة، بما يضمن تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية تلبي احتياجات المجتمع بشكل أفضل.

٧. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٧,١. المقدمة

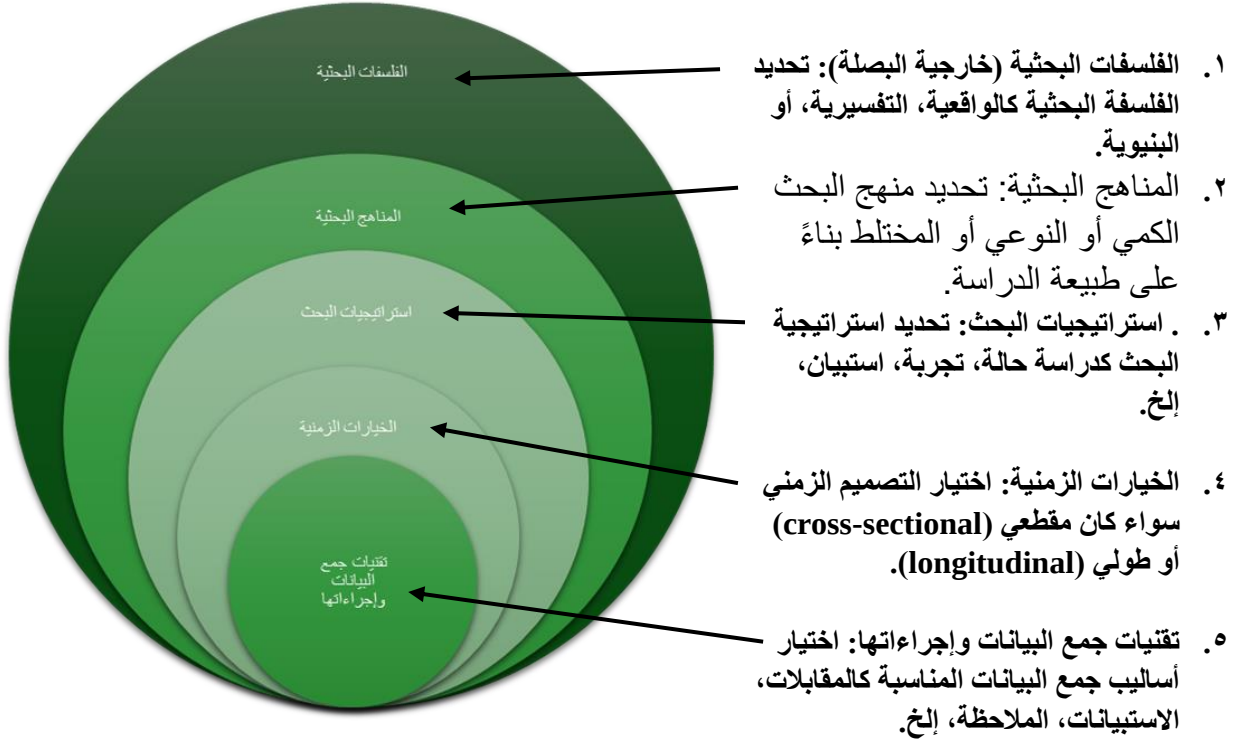
منهجية البحث في هيكل البصلة، التي طورها سوندرز (Saunders) وفريقه، تمثل أداة هامة لتوضيح خطوات البحث العلمي بطريقة تشبيهية تسهل فهم العملية البحثية. يشبه هذا النموذج البصلة في تركيبها الطبقي، حيث يتم التدرج من الطبقات الخارجية إلى النواة، مما يعكس الانتقال من الإطار العام إلى التفاصيل الدقيقة لموضوع البحث. في سياق دراسة تأثير التغيرات على الأداء الوظيفي، يمكن للباحث اتباع خطوات منهجية مستلهمة من هيكل البصلة لتحقيق دراسة شاملة ومتكاملة.

تبدأ العملية بتحديد الفلسفات البحثية (الخارجية للبصلة)، مثل الواقعية، التفسيرية، أو البنيوية، والتي توفر الأساس النظري للبحث. يلي ذلك اختيار المناهج البحثية المناسبة، سواء كانت كمية أو نوعية أو مختلطة، بما يتناسب مع طبيعة الدراسة وهدفها. ثم تأتي استراتيجيات البحث، حيث يقرر الباحث استخدام دراسة حالة، تجربة، استبيان، أو غيرها من الأساليب التي تدعم جمع البيانات بشكل فعال.

تشمل الخطوات التالية الخيارات الزمنية، مثل اختيار التصميم الزمني المقطعي (cross-sectional) أو الطولي (longitudinal)، والتي تحدد كيفية تتبع التغيرات عبر الزمن. يتم بعد ذلك تحديد تقنيات جمع البيانات وإجراءاتها، مثل المقابلات، الاستبيانات، أو الملاحظة، لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة.

بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية أو التفسيرية المناسبة للوصول إلى نتائج موثوقة. وأخيرًا، يتم كتابة وعرض النتائج بطريقة منهجية ومقنعة، توضح تأثير التغيرات على الأداء الوظيفي بوضوح. يعكس هذا النهج التدرج من العام إلى الخاص، متبعًا خطوات مرتبة ومنهجية للوصول إلى عمق موضوع البحث وتحقيق فهم شامل ومدرّس.

يمكن اتباع الخطوات التالية مستلهمة من هيكل البصلة:



٦. تحليل البيانات: تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية أو التفسيرية المناسبة.

٧. كتابة وعرض النتائج: تقديم النتائج بطريقة منهجية ومقنعة تظهر تأثير التغيرات على الأداء الوظيفي

٧,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

١. الفلسفات البحثية: تبدأ البحث بتحديد الفلسفة البحثية مثل الواقعية، التفسيرية، أو البنيوية، التي تحدد المنهج العام للدراسة.
 ٢. المناهج البحثية: يتم اختيار منهج البحث الكمي، النوعي، أو المختلط وفقاً لطبيعة الدراسة والأهداف المحددة.
 ٣. استراتيجيات البحث: تتضمن اختيار استراتيجية البحث مثل دراسة الحالة، التجربة، الاستبيان، إلخ، لتحقيق أهداف البحث.
 ٤. الخيارات الزمنية: يتم اختيار التصميم الزمني سواء كان مقطعيًا (cross-sectional) أو طوليًا (longitudinal) بناءً على الطبيعة الزمنية للدراسة.
 ٥. تقنيات جمع البيانات وإجراءاتها: يتم اختيار واستخدام أساليب جمع البيانات المناسبة مثل المقابلات، الاستبيانات، أو الملاحظة للحصول على البيانات الضرورية.
 ٦. تحليل البيانات: يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الإحصائية أو التفسيرية المناسبة لفهم وتفسير النتائج.
 ٧. كتابة وعرض النتائج: يتم كتابة النتائج بطريقة منهجية ومقنعة، توضح تأثير التغيرات على الأداء الوظيفي بشكل واضح ومنطقي.
- هذه الخطوات تعكس التدرج من العام إلى الخاص، مما يساعد الباحث على استكشاف وفهم موضوع البحث بطريقة متكاملة ومنظمة.

٧,٣ . تصميم البحث (بصلة البحثي)

٧,٤ . مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

استبيان :

- هل تؤثر أنواع التغييرات التنظيمية (مثل الهيكلية، الثقافية، التقنية) على أدائك الوظيفي بشكل إيجابي؟

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ لا أوافق
- ☐ محايد

- هل تستطيع قياس أدائك الوظيفي بشكل فعال قبل وبعد تنفيذ التغييرات التنظيمية؟

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ لا أوافق
- ☐ محايد

- هل يساهم التدريب والتطوير في تعزيز قدرتك على التكيف مع التغييرات التنظيمية؟

- ☐ أوافق بشدة
- ☐ أوافق
- ☐ لا أوافق
- ☐ محايد

• هل تشعر بأن إشراكك في عملية التغيير يساهم في تحقيق أهداف التغيير بشكل أفضل؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل يؤثر الدعم الإداري بشكل كبير على نجاح عملية التغيير في مؤسستك؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل تتبنى مؤسستك استراتيجيات التغيير بسبب العوامل الخارجية (مثل السوق، التكنولوجيا) أو الداخلية (مثل تحسين الكفاءة)؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل تواجه مؤسستك تحديات كبيرة أثناء تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل تؤدي استراتيجيات إدارة التغيير إلى تحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل يمكن تحسين الاتصال بين الإدارة والموظفين أثناء تنفيذ التغييرات التنظيمية؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

• هل يؤثر التقدم التكنولوجي على كفاءتك وإنتاجيتك في سياق التغيير التنظيمي؟

- ☒ أوافق بشدة
- ☒ أوافق
- ☒ لا أوافق
- ☒ محايد

٧,٥ . طريقة جمع البيانات

٧,٦ . أنواع البيانات

٧,٧ . إجراءات التحليل الإحصائي

٧,٨ . الخاتمة

٨. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٨,١ . المقدمة

٨,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٨,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٨,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٨,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٨,٦. الخاتمة

٩. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٩,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٩,٢. توصيات الدراسة:

٩,٣. الخاتمة:

يمكن التأكيد على أهمية هذا الموضوع في ظل المتغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

إدارة التغيير تعد أحد أهم الركائز الأساسية لضمان نجاح المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية. فمن خلال إدارة التغيير بشكل استراتيجي ومنظم، يمكن للمنظمات تحقيق العديد من الفوائد على صعيد الأداء الوظيفي للموظفين.

على سبيل المثال، يساهم إشراك الموظفين في عملية التغيير وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، في تعزيز الالتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية. كما أن توفير التدريب والدعم اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم، يساعد في تحسين جودة الأداء وتقليل معدلات الأخطاء.

إضافة إلى ذلك، تلعب القيادة دوراً محورياً في نجاح عملية إدارة التغيير، من خلال وضع رؤية واضحة للتغيير وتوفير الدعم اللازم لتنفيذها. كما أن التواصل الفعال مع الموظفين وإدارة توقعاتهم بشأن التغيير، يساهم في تقليل مقاومة التغيير وتعزيز قبول الموظفين له.

في المقابل، قد تواجه عملية إدارة التغيير بعض التحديات، كالخوف من المجهول والقلق بشأن الأدوار والمسؤوليات الجديدة. لذا يجب على القيادة التعامل مع هذه التحديات بحكمة وشفافية، للحفاظ على ثقة الموظفين وتعزيز تقبلهم للتغيير.

كما أن توفير البنية التحتية التقنية والتنظيمية اللازمة لدعم عملية التغيير، يعد أمراً ضرورياً لضمان نجاحها. فعلى سبيل المثال، قد تتطلب عملية التغيير تحديث أنظمة المعلومات أو إعادة هيكلة الوظائف، وهذا يتطلب استثمارات كبيرة في البنية التحتية.

في النهاية، إدارة التغيير الفعالة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال زيادة الإنتاجية والكفاءة، وتعزيز المرونة التنظيمية واستباق التحديات المستقبلية. وهذا يتطلب جهوداً مستمرة من القيادة والموظفين على حد سواء، للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة من عملية التغيير.

ومع ذلك، ينبغي على المنظمات أن لا تنظر إلى إدارة التغيير كحدث منفصل، بل كعملية مستمرة تتطلب التخطيط والتنفيذ والمتابعة المستمرة. فالتغيير هو السمة الأساسية للبيئة التنافسية المعاصرة، وعلى المنظمات أن تكون مستعدة للتكيف معه بشكل دائم لضمان نجاحها وتميزها.

قائمة المراجع :

تم ترتيب المصادر حسب السنين وإضافة سنة الإصدار للمراجع التي لا يوجد لها:

1. أبو الروس، سامي، وأبو ماضي، خالد. (2011). مدى اهتمام الجامعات الفلسطينية بمتطلبات رفع كفاءة عملية تقييم أداء العاملين دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة - فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية، للبحوث الإنسانية شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية - غزة - فلسطين مج 19، ع1، 1179-1212.
2. حسين، رحيم، وعلاوي عبد الفتاح (2013). أثر أبعاد التغيير التنظيمي على أداء العاملين دراسة حالة شركة سونلغاز وحدة الأغواط مجلة رؤى اقتصادية - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة الوادي الجزائر، عدد5، 109-120.
3. الطائي، يوسف (2011). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. دار صفاء للنشر، عمان.
4. شرف إبراهيم الهادي (2012) "إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي، اليمن: صنعاء، العدد الحادي عشر .
5. الصيرفي، محمد (2012). إدارة التغيير التنظيمي. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
6. الحسيني، فؤاد (2010). إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر، عمان.
7. عبد المنعم، محمد. (2017) . دور إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، دراسة تطبيقية على بلدية محافظة المجمعة بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية. جامعة المجمعة. المملكة العربية السعودية.
8. الحسيني، عامر محمد (2017) . إدارة التغيير .. أداة القادة. جريدة الاقتصادية.
9. عبدالله خليف ظاهر (2019) "أثر استراتيجية البرامج التدريبية علي أداء العاملين في الجمارك الأردنية"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية: جامعة آل البيت، الأردن .
10. مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي _ المجلد 5 العدد 2 الإصدار الخامس عشر (206 – 242) 2022 – أثر إدارة التغيير على الأداء التنظيمي بجامعة ببشة - الباحثة اميرة منيع المعاوي.
11. استراتيجيات إدارة التغيير وأثرها علي الأداء الوظيفي الجامعي- دراسة تطبيقية ————— د/ سيد هارون جمعة - مدرس إدارة الأعمال بالمعهد التكنو لوجي العالي بالعاشر من رمضان فرع مرسى مطروح.

12. تأثير التأثير التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسة – فعالية إدارة التطوير و فكرة التنظيم في تسيير المنظمة – تأليف الدكتورة سلمى جلال من جامعة البويرة في تونس.

13. العجمي، م. (2019). إدارة الموارد البشرية. دار الكتب العلمية.

14. البكري، س. (2020). السلوك التنظيمي. دار الجامعة الجديدة.

15. عبده، ح. (2018). إدارة الأداء. دار المعارف.

16. الشريف، ع. (2021). إدارة الموارد البشرية. دار النهضة العربية.

17. الحارثي، ن. (2022). التطوير التنظيمي. دار الفكر.

18. الجابري، م. (2020). إدارة الموظفين. دار الخليج.

19. "السلوك التنظيمي" لماهر أحمد حسن، "إدارة الموارد البشرية" لسهيلة محمد عباس.

20. "قيادة التغيير" لجون كوتر.

21. "إدارة الموارد البشرية" لماجدة أبو زيد، "السلوك التنظيمي" لراوية حسن.

22. "السلوك التنظيمي والأداء" لبلال خلف السكارنة، "إدارة الموارد البشرية" لآحمد ماهر.

23. "إدارة السلوك التنظيمي" لجمال الدين المرسي، "إدارة الموارد البشرية" لآحمد صقر عاشور.

24. "السلوك التنظيمي" لراوية حسن، "إدارة الموارد البشرية" لسعيد يس عامر.

25. Management and business book

