

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
أثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين بالتطبيق على وزارة الصحة
في الرياض

أسم الطالب
مهند بن علي أبوسبعه
243001064

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة بكالوريوس إدارة المشاريع- جامعة ميدأوشن

إشراف
د.
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

وزارة الصحة حاليًا تمر بمرحلة تطوير كبيرة ضمن رؤية 2030 وبرنامج التحول الصحي. فيه تحديث للأنظمة، تطوير للإجراءات، وتحسين لطريقة العمل بشكل عام. الهدف من كل هذا هو رفع جودة الخدمات الصحية وتحسين تجربة المستفيدين.

لكن أي تغيير داخل جهة كبيرة مثل وزارة الصحة أكيد يآثر على الموظفين. ممكن يتغير نظام العمل، طريقة رفع الطلبات، أو حتى آلية التواصل بين الإدارات. وهنا يجي دور إدارة التغيير. إذا كان التغيير واضح، ومفهوم، وتم شرح أسبابه للموظفين، غالبًا يكون تأثيره إيجابي.

التغيير موبس عشان تحسين الخدمة، هو بعد يفيد الموظف نفسه. لأن التطوير يعني أنظمة أسهل، إجراءات أوضح، فرص تدريب أفضل، وتمكين أكبر. يعني في النهاية المفروض التغيير يخفف الضغط ويرفع مستوى الكفاءة.

عشان كذا هذا البحث يهدف يعرف هل إدارة التغيير التنظيمي داخل وزارة الصحة فعلاً تآثر على أداء الموظفين، وهل الطريقة اللي يدار فيها التغيير تنعكس بشكل إيجابي عليهم أو لا.

1.2. مشكلة الدراسة

رغم أن وزارة الصحة تطبق مبادرات تطوير متعددة ضمن التحول الصحي، إلا أنه لا يوجد وضوح كافٍ حول مدى تأثير أسلوب إدارة هذه التغييرات على أداء الموظفين. فنجاح التغيير لا يعتمد فقط على تطبيق الأنظمة الجديدة، بل على كيفية إدارة المرحلة الانتقالية ودعم الموظفين خلالها.

وفي حال لم تتم إدارة التغيير بطريقة فعالة، قد ينعكس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي. لذلك تبرز الحاجة لدراسة العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي وأداء الموظفين داخل وزارة الصحة. والمسؤوليات ومتطلبات الأداء. بعض الموظفين يتأقلم بسرعة، والبعض يحتاج دعم أو وقت أكثر للتكيف.

المشكلة مو في التغيير نفسه، بل في طريقة إدارته. إذا كان التغيير واضح ومخطط له ومصحوب بتواصل فعال، غالبًا ينعكس بشكل إيجابي على الأداء. أما إذا كان غير واضح أو مفاجئ، ممكن يسبب ضغط أو انخفاض في مستوى الأداء.

لذلك من المهم معرفة هل إدارة التغيير التنظيمي داخل وزارة الصحة فعلاً تؤثر على أداء الموظفين، خصوصاً في ظل مرحلة التحول الحالية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

أغلب الدراسات عن إدارة التغيير تركز على القطاع الخاص، بينما القطاع الحكومي له طبيعة مختلفة، خاصة في جهة كبيرة مثل وزارة الصحة. لذلك ما زال هناك حاجة لدراسة تأثير إدارة التغيير على أداء الموظفين في البيئة الحكومية السعودية.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على أرض الواقع، الوزارة تطبق تحديثات مستمرة، لكن ما فيه قياس واضح لمدى تأثير طريقة إدارة هذه التغييرات على أداء الموظفين. وهذا يبرز الحاجة لدراسة توضح العلاقة بشكل عملي.

إلى أي مدى تؤثر إدارة التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في وزارة الصحة بمدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

أهمية هذه الدراسة مرتبطة بالمرحلة الحالية التي تمر فيها وزارة الصحة ضمن رؤية 2030 والتحول الصحي. التغييرات التنظيمية مستمرة، ومن المهم نفهم كيف طريقة إدارة هذه التغييرات تؤثر على الموظفين وأدائهم.

1.3.1. على المستوى النظري:

لدراسة توضح العلاقة بين إدارة التغيير وأداء الموظفين في جهة حكومية مثل وزارة الصحة. أغلب الدراسات تكون على القطاع الخاص، لذلك هذا البحث يركز على بيئة حكومية سعودية.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

يمكن تساعد نتائج الدراسة المسؤولين في تحسين طريقة إدارة التغيير داخل الوزارة. وإذا تم تطبيق التغيير بشكل منظم وواضح، سيكون له أثر إيجابي على أداء الموظفين واستقرار بيئة العمل.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

Kotter, J. P. (2012). Leading Change. Harvard Business Review Press.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson.

وزارة الصحة. (2022). برنامج التحول الصحي.

<https://www.moh.gov.sa>

الهيئة السعودية للتخصصات الصحية. (2022). التقارير السنوية.

<https://www.scfhs.org.sa>