

عنوان البحث

أثر التغيير في الأنظمة على أداء الموظفين في المؤسسات السعودية

إعداد الطالب/ حسن علي هوساوي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت المؤسسات بحاجة ملحة إلى التكيف مع المستجدات في بيئة العمل، وتحديث أنظمتها الإدارية والتنظيمية بشكل مستمر لضمان البقاء والمنافسة. يمثل التغيير التنظيمي إحدى الركائز الأساسية لتعزيز فعالية الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويعد وسيلة هامة لتحقيق الابتكار وتحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات. كما تُعتبر الأنظمة الفعالة عاملاً جوهرياً في دعم الأداء المؤسسي وتوجيه العمليات بطرق تضمن كفاءة تنفيذ المهام وتقليل المعوقات (معيزي، 2011).

تشير الدراسات الحديثة إلى أن التغيير في الأنظمة يؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث يساعد التغيير المدروس في الأنظمة على تحسين مستوى الإنتاجية وزيادة رضا الموظفين عن بيئة العمل. وتوضح الأبحاث أن التأثيرات الناتجة عن التغيير التنظيمي تشمل رفع الكفاءة المؤسسية وتحقيق التوازن بين الاستقرار والتكيف مع التحولات في بيئة العمل، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة على المدى البعيد. ومع ذلك، قد يواجه التغيير مقاومة من بعض الموظفين نتيجة مخاوفهم من التأثيرات السلبية المحتملة على استقرارهم الوظيفي أو أسلوب العمل المعتاد. وقد أوضحت الدراسات أن هذه المقاومة قد تتضاءل من خلال تفعيل قنوات التواصل مع الموظفين وشرح أهداف التغيير لهم بشكل واضح، مما يعزز من دعمهم وتفاعلهم مع العمليات الجديدة (أبو شينه، 2022).

في السياق السعودي، ومع تبني رؤية 2030 التي تهدف إلى تحقيق التطور المستدام وتعزيز كفاءة المؤسسات، يظهر أهمية دراسة تأثير التغيير في الأنظمة على أداء الموظفين في المؤسسات السعودية. إن هذا البحث يسعى إلى تقديم فهم أعمق حول آليات تأثير التغيير التنظيمي على الأداء، ويسلط الضوء على العوامل المؤثرة التي يمكن أن تساعد في إدارة التغيير بشكل فعال وبما يتماشى مع التطورات العالمية. كما يهدف البحث إلى توفير بيانات تدعم صنع القرار في المؤسسات السعودية لفهم تحديات التغيير واستثمار الفرص المتاحة لتعزيز بيئة العمل وتحقيق كفاءة الأداء المطلوبة لضمان تطور مستدام يخدم أهداف المملكة.

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات متعددة تتطلب منها القدرة على التكيف السريع مع المتغيرات لضمان استمرارية نجاحها. يعتبر التغيير في الأنظمة التنظيمية أحد الاستراتيجيات الأساسية لتحقيق هذا التكيف، ويطرح تساؤلات حول مدى تأثير هذه التغيرات على أداء الموظفين داخل المؤسسات. ومن هنا، تتحدد مشكلة الدراسة الأساسية في السؤال التالي: كيف يؤثر التغيير في الأنظمة على أداء الموظفين في المؤسسات السعودية؟

تكمن أهمية هذه المشكلة في تأثيرها المباشر على فعالية المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها في بيئة تنافسية. فالتغيير المدروس في الأنظمة يساهم في تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من جودة الخدمات المقدمة ويرفع مستوى الرضا لدى الموظفين والعملاء على حد سواء. المؤسسات التي تتبنى التغيير التنظيمي بشكل استراتيجي تكون أكثر قدرة على التفاعل مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ما يعزز من مكانتها في السوق ويؤمن بقاءها وتطورها المستدام (لطرش و العلواني، 2018). علاوةً على ذلك، فإن تكييف الأنظمة التنظيمية يمكن أن يقلل من مقاومة الموظفين للتغيير ويحفزهم نحو أداء أعلى من خلال توفير بيئة عمل تتماشى مع تطلعاتهم وتدعم الابتكار والتطوير (معيزي، 2011).

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال مساهمتها في تقديم فهم عميق حول تأثير التغيير التنظيمي على أداء الموظفين، والذي يعد من العناصر الحيوية لنجاح المؤسسات واستدامتها في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية. يُعدّ التغيير في الأنظمة التنظيمية أداة استراتيجية يمكن أن تساهم في تعزيز كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على جودة الخدمات المقدمة وفعالية الأداء العام للمؤسسة. إن الفهم العميق لتأثير التغيير التنظيمي يمكن صنّاع القرار من وضع استراتيجيات فعالة لتطبيق التغيرات بشكل يحقق أفضل النتائج ويقلل من مقاومة الموظفين لهذه التغيرات، وبالتالي تحسين البيئة الداخلية للمؤسسة ورفع مستوى الرضا الوظيفي (رحومة، 2023).

كما تساعد هذه الدراسة في توفير إرشادات لصناع القرار حول كيفية إدارة التغيير بفعالية، حيث يساهم الفهم الدقيق لآثار التغيير على الأداء الوظيفي في وضع استراتيجيات تخفف من التحديات المرتبطة بمقاومة التغيير. تعد هذه الإرشادات مهمة في سياق المؤسسات السعودية التي تسعى للتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في ضوء رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تحقيق تنمية مستدامة وشاملة. من خلال هذا البحث، يمكن للمؤسسات تحسين تكيفها مع التغيرات المحيطة وتعزيز أدائها العام، ما يساهم في خلق بيئة عمل ملائمة تدعم الابتكار والإبداع لدى الموظفين (أبو نوار، 2022)

أهداف الدراسة:

1. فهم تأثير التغيير في الأنظمة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات السعودية، وذلك من خلال تحليل كيفية استجابة الموظفين للتغييرات التنظيمية.
2. تحديد العوامل التي تساعد على تعزيز التكيف مع التغيير، بما يساهم في تقليل مقاومة الموظفين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي لتحسين كفاءة الأداء المؤسسي.
3. اقتراح استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير في المؤسسات السعودية، بما يحقق التوازن بين التكيف مع التغييرات والحفاظ على استقرار الأداء.

تساؤلات الدراسة

1. كيف يؤثر التغيير في الأنظمة على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات السعودية؟
2. ما هي العوامل التي تساهم في تعزيز تكيف الموظفين مع التغييرات التنظيمية داخل المؤسسات؟
3. ما هي الاستراتيجيات الأكثر فعالية في إدارة التغيير لضمان تحسين الأداء المؤسسي وتقليل مقاومة الموظفين؟

فروض الدراسة:

1. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتغيير في الأنظمة على الأداء الوظيفي للموظفين، حيث يرتبط تطبيق التغيير بزيادة كفاءة الموظفين وإنتاجيتهم.

2. يوجد ارتباط إيجابي بين التكيف مع التغييرات التنظيمية ومستوى رضا الموظفين، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي.

3. تلعب استراتيجيات إدارة التغيير دوراً في تقليل مقاومة الموظفين للتغيير، مما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

اسم الدراسة: "فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب المقبل على سوق العمل بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم فعالية برنامج إرشادي مصمم لتعزيز وعي الشباب المقبلين على دخول سوق العمل، مع التركيز على إدارة التغيير وتنمية مهارات التنظيم الذاتي التي تعتبر ضرورية في بيئات العمل المتغيرة. يركز البرنامج على تطوير رأس المال النفسي، والذي يشمل السمات النفسية الإيجابية مثل التفاؤل والمرونة والثقة بالنفس، بما يعزز من جاهزية المشاركين لمواجهة تحديات العمل.

تم تطبيق البرنامج على عينة من الشباب باستخدام اختبارات قبلية وبعدية، وشمل البرنامج جلسات تدريبية متخصصة على إدارة التغيير والتنظيم الذاتي. وأظهرت النتائج تحسناً كبيراً لدى المشاركين في مستوى التفاؤل وقدرتهم على التكيف مع التغيير، مما يشير إلى دور البرنامج في تعزيز الجاهزية النفسية للشباب في بيئات العمل الحديثة، وزيادة فرص نجاحهم وتكيفهم الوظيفي بشكل مستدام.

الدراسة الثانية:

اسم الدراسة: "تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع القيادة الموزعة لدى القيادات الإدارية في الجامعات السعودية وتحديد المتطلبات اللازمة لتطوير أدائها. اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي المسحي، حيث تم توزيع استبانات على عينة من القيادات الإدارية والموظفين الإداريين في ثلاث جامعات سعودية. تمحورت الدراسة حول استكشاف مستويات ممارسة القيادة الموزعة، وأبرز الصعوبات التي تواجه تطبيقها، إلى جانب تحديد المتطلبات التي تساهم في تحسين أدائها.

أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الموزعة في الجامعات السعودية كان متواضعاً، حيث تبين أن بعض القيادات الإدارية تميل إلى المركزية مما يحد من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. وأشارت الدراسة إلى الحاجة إلى توفير برامج تدريبية تدعم تطوير المهارات القيادية، وتحديث الهياكل التنظيمية لتعزيز التعاون بين القيادات الإدارية والموظفين. كما أوصى الباحثان بتطبيق أساليب مرنة في توزيع الأدوار القيادية لضمان تفاعل أكبر من جميع أفراد المؤسسة.

الدراسة الثالثة:

اسم الدراسة: "أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين: دراسة ميدانية على مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين". تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين في مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين. استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي واستعانوا باستبانات وزعت على عينة عشوائية من الموظفين، حيث تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS لقياس مستوى تأثير ضغوط العمل على أداء الموظفين.

أظهرت النتائج أن ضغوط العمل تؤثر بشكل ملحوظ على الأداء الوظيفي، حيث تؤدي إلى انخفاض مستوى الدقة والإنجاز، وتؤثر سلباً على قدرة الموظفين على حل المشكلات واتخاذ المبادرات. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج لدعم الموظفين وزيادة قدرتهم على التكيف مع الضغوط، من خلال تعزيز بيئة عمل ملائمة وتوفير التدريب اللازم لمواجهة تحديات العمل.

الدراسة الرابعة:

اسم الدراسة: "نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة".

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي في مؤسسة البريد السعودي. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتوزيع استبانات على عينة من الموظفين لجمع البيانات حول مستويات الاحتراق الوظيفي، والتي تمثلت في أبعاد مثل الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية، ومدى ارتباط هذه الأبعاد بالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي وأداء الموظفين، حيث يؤدي ارتفاع مستويات الإجهاد وعدم الإنسانية إلى تدهور الأداء وانخفاض درجة الرضا الوظيفي. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل وتقديم دعم نفسي واجتماعي للموظفين لتقليل مستويات الاحتراق، ما يساعد في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

الدراسة الخامسة:

اسم الدراسة: "أثر إعادة هندسة العمليات على تطوير الأداء الإداري داخل الهيئة العامة للشباب والرياضة في الكويت" تستهدف هذه الدراسة توضيح دور إعادة هندسة العمليات في تحسين الأداء الإداري وتطوير الكفاءة الوظيفية للموظفين في الهيئة العامة للشباب والرياضة في الكويت. تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة تأثير التغييرات الإدارية الهيكلية على مرونة المؤسسة وقدرتها على التكيف مع البيئة التنافسية المعاصرة. تشمل عمليات إعادة الهندسة التي تناولتها الدراسة مجالات مثل استخدام التكنولوجيا، وتحديث الإجراءات الإدارية، وإعادة تصميم الأدوار الوظيفية.

أظهرت النتائج أن إعادة هندسة العمليات تسهم بشكل ملحوظ في تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية، كما تعزز من الجودة الكلية للخدمات المقدمة. وتوصل الباحث إلى أن المؤسسات التي تتبنى إعادة هندسة العمليات تصبح أكثر قدرة على تلبية احتياجات السوق ودعم أهدافها الاستراتيجية. وأوصت الدراسة بتطوير إطار عمل لتوزيع الموظفين بشكل يتناسب مع خطط المؤسسة الاستراتيجية، بالإضافة إلى تحسين قنوات الاتصال وتحديث الإجراءات لتسهيل تدفق المعلومات بين الإدارات المختلفة.

الدراسة السادسة:

اسم الدراسة":مدى تمكّن مديري المدارس بمدينة الرياض من مهارات إدارة التغيير"

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى تمكّن مديري المدارس في مدينة الرياض من مهارات إدارة التغيير، بالإضافة إلى التعرف على المعوقات التي قد تواجههم في تطبيق هذه المهارات من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق الدراسة على عينة من مشرفي الإدارة المدرسية، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبانة متخصصة.

أظهرت النتائج أن مستوى تمكّن مديري المدارس من مهارات إدارة التغيير جاء بدرجة "متوسطة" بشكل عام، كما تبين أن مديري المدارس يواجهون تحديات عديدة، من أبرزها الأعباء الإدارية الزائدة وكثرة اللوائح التي قد تعرقل تطبيق التغيير. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لتوعية مديري المدارس بأهمية تبني أساليب التغيير الحديثة وتطوير معايير واضحة لتقييم الأداء، بالإضافة إلى تقديم الدعم المالي والإداري لتسهيل عملية إدارة التغيير.

الدراسة السابعة:

اسم الدراسة":الفن الشعبي كموروث ثقافي في البيئة العربية وتأثيره على الفن التشكيلي في الصباغة اليدوية"

تستعرض هذه الدراسة دور الفن الشعبي كجزء من التراث الثقافي العربي وتأثيره الكبير على الفن التشكيلي، وخاصة في مجال الصباغة اليدوية. يُعتبر الفن الشعبي من الفنون التي تعبر عن الهوية الثقافية المتراكمة لمجتمع معين، وهو فن يرتبط بمشاعر وأفكار الأمة ككل وليس الأفراد فقط. يناقش الباحث كيف يسهم الفن الشعبي في تعزيز الروابط بين الأفراد وجذورهم الثقافية، ويبرز أهمية هذا الفن في تطوير الصباغة اليدوية واستخدام الرموز والأشكال التراثية التي توارثتها الأجيال.

تركز الدراسة على الصباغة اليدوية كباتيك، والتي تعد من أبرز أساليب الفن الشعبي التي تعكس البيئة والمجتمع العربيين. يتناول الباحث كذلك استخدام الرموز والدلالات التقليدية التي تحمل معاني ثقافية متجذرة، ويؤكد على دور الفن الشعبي في تعزيز التراث والحفاظ على الهوية الثقافية.

الدراسة الثامنة:

اسم الدراسة: "تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية"

تهدف هذه الدراسة إلى استعراض وتحليل واقع برامج التنمية المهنية لقادة المدارس في المملكة العربية السعودية، وذلك بالنظر إلى الاتجاهات العالمية الحديثة في تطوير القيادات التعليمية. يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتقييم فاعلية البرامج التدريبية الحالية وقياس مدى تأثيرها على تحسين المهارات القيادية والإدارية لقادة المدارس. كما تسلط الدراسة الضوء على الفجوات التي تعيق تحقيق التنمية الشاملة للقيادات التعليمية وتقديم توصيات لإثراء البرامج التدريبية بما يتماشى مع التطورات العالمية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك حاجة ملحة لتطوير برامج تدريبية متخصصة تتناول مهارات إدارة التغيير واتخاذ القرار، وتحديث محتوى البرامج بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية للقيادات المدرسية. وأوصى الباحث بأهمية تكثيف فرص التدريب العملي وتطبيق أساليب تقييم مبتكرة لضمان تعزيز الكفاءات القيادية والإدارية لقادة المدارس السعوديين، مما يساهم في الارتقاء بجودة التعليم وتحقيق أهداف التعليم الوطني.

الدراسة التاسعة:

اسم الدراسة: "دور الحراك الثقافي في التغيير الاجتماعي وحماية الأمن الفكري"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الحراك الثقافي على التغيير الاجتماعي ودوره في حماية الأمن الفكري في المجتمع السعودي. يستعرض الباحث مفهوم الحراك الثقافي باعتباره عملية متصلة بالتغيرات الثقافية والاجتماعية التي تؤثر على الفكر الجماعي وتدفع الأفراد نحو تبني أفكار جديدة قد تتعارض أحياناً مع القيم والمبادئ التقليدية. كما يسلط الضوء على العلاقة بين الحراك الثقافي والأمن الفكري، وكيفية تأثير التطورات في وسائل الإعلام والتكنولوجيا في نشر الأفكار التي قد تساهم في تعزيز أو تهديد الأمن الفكري.

أظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين الحراك الثقافي وتطور المفاهيم الاجتماعية، حيث أن التغيير الاجتماعي الناتج عن هذا الحراك يمكن أن يدعم الأمن الفكري إذا تم توجيهه بشكل إيجابي، أو يمكن أن يشكل تهديداً إذا حملت الأفكار

الجديدة جوانب متطرفة. وأوصى الباحث بأهمية تعزيز الوعي الثقافي لدى الأفراد وتشجيع الانفتاح المنضبط على الأفكار العالمية للحفاظ على الهوية الوطنية وحماية الأمن الفكري من التأثيرات السلبية.

الدراسة العاشرة:

اسم الدراسة: "الإدارة المرئية مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية"

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل فعالية الإدارة المرئية كمدخل لتحسين أداء القيادات الإدارية في الجامعات، مع التركيز على جامعة أسيوط. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث شملت جمع البيانات من عينة من القيادات الجامعية والإدارية. تناولت الدراسة أربعة أبعاد أساسية للإدارة المرئية: المتطلبات الإدارية، المتطلبات المادية، المتطلبات الفنية، والمتطلبات التكنولوجية، وأجرت قياساً لمستوى توافر كل منها ومدى تأثيره على تطوير الأداء الإداري.

أظهرت النتائج أن الإدارة المرئية تلعب دوراً ملحوظاً في تحسين الأداء الإداري للقيادات الجامعية، حيث تساهم المتطلبات المادية والفنية في تعزيز كفاءة العمل وتطوير أداء الموظفين. وخلصت الدراسة إلى توصيات لتفعيل دور الإدارة المرئية، بما يشمل توفير الدعم المادي والتكنولوجي، وتطوير قنوات التواصل لتعزيز المشاركة والتفاعل بين القيادات والموظفين.

الدراسة الحادية عشرة:

اسم الدراسة: "أثر التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الإداري في وزارة الإسكان والتخطيط العمراني بسلطنة عمان"

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين التغيير التنظيمي ومستوى الأداء الإداري في وزارة الإسكان والتخطيط العمراني بسلطنة عمان. اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي الارتباطي، مستخدمين استبانة وزعت على 245 من موظفي الوزارة لتحديد مستويات التغيير التنظيمي وأثرها على الأداء الإداري. أوضحت النتائج أن التغيير التنظيمي يسهم بشكل ملحوظ في تحسين الأداء الإداري، حيث أظهر الموظفون تقبلاً إيجابياً للتغييرات عندما تم إشراكهم في عملية التغيير وتم تقديم توضيحات حول رؤية وأهداف التغيير.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مشاركة الموظفين في عمليات التغيير ونشر ثقافة التغيير الإيجابي، بما يتماشى مع الأهداف الإستراتيجية للوزارة، لتعزيز الأداء الإداري وتجنب مقاومة الموظفين للتغيير.

الدراسة الثانية عشرة:

اسم الدراسة: "تأثير سياسة الابتكار البيئي على سمعة المنظمة: أدلة من الفنادق ووكالات السفر"

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تبني سياسات الابتكار البيئي على سمعة المنظمات، مع التركيز على قطاع الفنادق ووكالات السفر في مصر. تعتبر الدراسة أن الابتكار البيئي، الذي يتضمن استخدام التكنولوجيا الخضراء والإدارة البيئية، يساهم في تحسين سمعة المؤسسات السياحية من خلال تقليل الأثر البيئي وزيادة رضا العملاء. اعتمدت الدراسة على توزيع استبيان على عينة مكونة من 400 مشارك من مديري وموظفي الفنادق ووكالات السفر، وتم استخدام مقياس ليكرت لتحليل الإجابات.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين الابتكار البيئي وسمعة المنظمة، حيث أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات ابتكارية بيئية تتمتع بسمعة أفضل في السوق. كما تبين أن العملاء يميلون إلى تفضيل المؤسسات التي تظهر التزامًا بيئيًا، مما يعزز من مكانتها التنافسية. أوصت الدراسة بضرورة تكثيف الجهود نحو الابتكار البيئي كوسيلة لتعزيز السمعة المؤسسية وضمان استدامة الأعمال.

المنطلقات النظرية للدراسة

النظريات الأساسية الداعمة:

1. نظرية إدارة التغيير: تستند هذه النظرية إلى كيفية تأثير التحولات التنظيمية على الأداء الوظيفي، حيث يتم التركيز على ضرورة إشراك الموظفين وتوفير الدعم المناسب لهم لزيادة تقبلهم للتغييرات التنظيمية. يشير نموذج بيرك وليتوين (Burke-Litwin) إلى أن عوامل التحول والتعامل معها، مثل القيادة والثقافة التنظيمية، تؤثر بشكل كبير على الأداء عبر تحفيز التغيير في سلوك الموظفين. (Burke & Litwin, 1992)

2. نظرية الدعم التنظيمي المدرك (Organizational Support Theory) تشير هذه النظرية إلى أن الموظفين

يكونون تصورات عامة حول مدى تقدير المؤسسة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم، مما يؤثر على أدائهم. تعتمد

هذه النظرية على فرضية التبادل الاجتماعي، حيث يلتزم الموظفون بأداء أفضل استجابةً لدعم المؤسسة

وتقديرها لهم (Kurtessis et al., 2017).

3. نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory) تعتمد على فكرة أن الموظفين يستجيبون إيجاباً عند

تلقيهم "مكافآت اجتماعية"، مثل التقدير والاهتمام، من المؤسسة. يؤدي هذا الشعور المتبادل إلى تحسين الأداء

الوظيفي، حيث يسعى الموظفون إلى رد الجميل للمؤسسة التي تقدم لهم الدعم (Muse & Stamper, 2007).

المصطلحات الأساسية وتوضيحها:

- التغيير التنظيمي: يشير إلى التحولات في الأنظمة أو العمليات داخل المؤسسة بهدف تحسين الأداء والتكيف مع المتغيرات البيئية.

- الأداء الوظيفي: قدرة الموظفين على تحقيق المهام الوظيفية بكفاءة وفعالية.

- الدعم التنظيمي المدرك: تصورات الموظفين لمدى تقدير المؤسسة لمساهماتهم واهتمامها برفاهيتهم، مما يعزز شعورهم بالالتزام والولاء للمؤسسة.

تقدم هذه النظريات والمفاهيم إطاراً لدراسة تأثير التغيير التنظيمي على الأداء الوظيفي وكيفية إدارة التغيير لتعزيز فعالية الأداء المؤسسي.

المنهجية وطرق البحث

1. نوع المنهجية:

- تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يسعى إلى وصف الظاهرة موضوع البحث وتحليلها من خلال جمع البيانات وتفسيرها بطريقة تهدف إلى الوصول إلى استنتاجات دقيقة حول تأثير التغيير التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين.

2. المجتمع والعينة المستهدفة للدراسة:

○ يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في المؤسسات السعودية التي تخضع لعمليات تغيير في أنظمتها التنظيمية.

○ العينة المستهدفة ستكون عينة عشوائية من هؤلاء الموظفين، تتنوع من حيث العمر والجنس والمستوى الوظيفي، لضمان تمثيل شامل لأفراد المجتمع المستهدف.

3. كيفية جمع البيانات وتحليلها:

- سيتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني يُرسل إلى عينة الدراسة. يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة تهدف إلى قياس استجابات الموظفين للتغييرات التنظيمية وتأثير هذه التغييرات على أدائهم الوظيفي.
- تحليل البيانات سيتم باستخدام برنامج إحصائي، مثل SPSS، حيث ستُجرى التحليلات الإحصائية اللازمة، مثل المتوسطات والانحراف المعياري واختبارات الارتباط، للوصول إلى نتائج تدعم فرضيات الدراسة.

أدوات الدراسة

1. الاستبيان الإلكتروني:

○ يعد الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. سيتم تصميم الاستبيان ليتضمن مجموعة من الأسئلة المقسمة إلى محاور متعددة تغطي مختلف جوانب التغيير التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي للموظفين.

○ يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة لقياس درجة الموافقة أو الرفض (مثلاً، على مقياس ليكرت من 1 إلى 5)، إضافة إلى أسئلة مفتوحة تتيح للمشاركين التعبير عن آرائهم الشخصية حول تجاربهم مع التغيير التنظيمي.

2. المراجعة الأدبية:

○ سيتم الاستعانة بالمراجعة الأدبية كأداة داعمة لجمع وتحليل الدراسات السابقة، وتوظيفها في بناء الإطار النظري للدراسة. يساعد هذا التحليل في التعرف على الاتجاهات الحديثة والمعوقات التي يواجهها الموظفون والمؤسسات في سياق التغيير التنظيمي.

3. برنامج التحليل الإحصائي: (SPSS)

- يستخدم برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيان، حيث سيتم إجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة (مثل تحليل المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين) للتأكد من صحة الفرضيات والوصول إلى نتائج دقيقة.

حدود الدراسة

1. الحدود الزمانية:

- تمتد الدراسة خلال عام 2025، حيث سيتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذا العام لتقديم فهم شامل حول تأثير التغيير التنظيمي على أداء الموظفين في المؤسسات السعودية في هذه الفترة.

2. الحدود المكانية:

- تركز الدراسة على المؤسسات السعودية فقط، وتشمل مختلف القطاعات التي تخضع لعمليات تغيير في أنظمتها التنظيمية داخل المملكة العربية السعودية.

3. الحدود الموضوعية:

- تقتصر الدراسة على دراسة تأثير التغيير التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين، دون التطرق إلى تأثير التغيير على الجوانب الأخرى مثل رضا العملاء أو الكفاءة المالية للمؤسسات.
- تركيز الدراسة ينصب على استجابة الموظفين للتغييرات التنظيمية ومدى تأثير هذه التغييرات على كفاءتهم وإنتاجيتهم، إضافةً إلى العوامل التي تساهم في تسهيل أو تعيق تكيفهم مع التغيير.

الخاتمة:

في ختام هذه الخطة البحثية، نأمل أن تساهم هذه الدراسة في تقديم رؤى جديدة حول تأثير التغيير التنظيمي على الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات السعودية، وذلك من خلال تسليط الضوء على العوامل التي تؤثر على تقبل الموظفين للتغيير وتكيفهم معه. تعتمد الدراسة على منهجية وصفية تحليلية تهدف إلى تحقيق فهم عميق للمشكلات والتحديات التي تواجه المؤسسات في هذا السياق، مستفيدة من استبيان إلكتروني لاستقصاء آراء وتجارب الموظفين.

بفضل التركيز على البيئة السعودية، ستساعد نتائج هذه الدراسة صناع القرار في المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير، ما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة فعالية وكفاءة الموظفين. كما توفر هذه الدراسة إطاراً علمياً يمكن الاعتماد عليه في الأبحاث المستقبلية حول موضوعات التغيير التنظيمي والأداء الوظيفي.

المراجع:

1. أبو شينه، المبروك مفتاح. (2022). الإدارة التنظيمية وتأثيرها على مقاومة التغيير لدى عمال المصالح الإدارية: دراسة ميدانية على بعض العاملين في عينة من شركات العام في مالي - السنغال - موريتانيا. مجلة أكاديمية شمال أوروبا المحكمة للدراسات والبحوث، مج3، ع16، 67 - 88. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1290985>
2. أبو نوار، حمزة عواد محمد. (2022). مدخل دور إدارة الموارد البشرية وأثره في إدارة التغيير التنظيمي. المجلة العربية للنشر العلمي، ع50، 1112 - 1122. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1437439>
3. بابا، إ. ع. (2015). أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين: دراسة ميدانية على مديريات التربية والتعليم العالي في فلسطين. مجلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد السادس، ملحق العدد الثاني، 158-178.
4. الخلف، ف. م. (2024). درجة تمكُّن مديري المدارس بمدينة الرياض من مهارات إدارة التغيير. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، 6(3)، 26-65.
5. رحومة، إبراهيم علي سليمان. (2023). التقييم أثر القيادة الاستراتيجية على نجاح المؤسسات: شركة المدار الجديد ليبيا. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، مج3، ع13، 3743 - 3805. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1424334>
6. الشمالي، ع. م. ع. (2007). أثر إعادة هندسة العمليات الإدارية على تطوير الأداء الوظيفي داخل الهيئة العامة للشباب والرياضة.
7. الشمري، م. ض. م. (2016). تطوير برامج التنمية المهنية لقادة المدارس بالمملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية: دراسة تحليلية. المجلة العلمية، كلية التربية، جامعة أسيوط، 32(3)، جزء ثاني، 1-30.
8. الطويل، إ. س.، والفايز، ف. ع. (2022). تطوير أداء القيادات الإدارية في الجامعات السعودية في ضوء مدخل القيادة الموزعة. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، 33(2)، 88-135.

9. عبد السلام، وشعيب. (2024). فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز وعي الشباب المقبل على سوق العمل بإدارة التغيير ومهارات التنظيم الذاتي في تنمية رأس المال النفسي الإيجابي. مجلة الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، المجلد 34 (العدد الثاني)، الصفحات من 115-167.
10. العقيل، ص. ع. (2011). دور الحراك الثقافي في التغير الاجتماعي وحماية الأمن الفكري. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، (21)، 20-1.
11. علي، أمل غازي، و محمد، نسرين جاسم. (2022). القيادة التكيفية وتأثيرها في مقدرات الموارد البشرية: بحث ميداني في مستشفيات دائرة مدينة الطب. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج 14، ع 3، 78 - 102. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1329351>
12. لطرش، صبرينة، و العلواني، عديلة. (2018). التغيير التنظيمي وأثره على أداء العاملين: دراسة استطلاعية على العاملين بالمؤسسة الاقتصادية سيجيكو (sijico) بسكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية، ع 9، 730 - 744. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/937534>
13. محمد، ش. م. إ. (2012). الفن الشعبي كموروث ثقافي في البيئة العربية وتأثيره على الفن التشكيلي في الصناعة اليدوية. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، (25)، 20-1.
14. محمد، م. م.، ثابت، ث. ح.، و حسين، س. ح. (2022). الإدارة المرنة مدخل لتحسين أداء القيادات الجامعية في الإدارة. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، 4(4)، 30-1.
15. معيزي، قويدر. (2011). مفاهيم أساسية عن التغيير التنظيمي، إدارة التغيير، مقاومة التغيير. أعمال الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة: دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، ج 2، البليدة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - جامعة سعد دحلب البليدة، 703 - 711. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/647135>
16. نيمور، عبد القادر. (2014). استخدام معايير جودة الأداء في المكتبات و مراكز المعلومات واقع و تحديات الجودة في المكتبات الرئيسية للمطالعة العمومية بالغرب الجزائري: المحور الأول : أهمية و مبادئ و فلسفة جودة الأداء و مؤشرات القياس و استخدامها. المؤتمر الخامس والعشرون: جودة الأداء في المكتبات ومراكز المعلومات والأرشيف، تونس: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (أعلم) و دار الكتب الوطنية، 54 - 76. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/651712>
17. Burke, W., & Litwin, G. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Journal of Management*, 18, 523 - 545. <https://doi.org/10.1177/014920639201800306>.
18. Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43, 1854 - 1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
19. Muse, L., & Stamper, C. (2007). Perceived organizational support: Evidence for a mediated association with work performance. *Journal of Managerial Issues*, 19, 517-535.