

العنوان باللغة العربية

تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة قوت للمواد الغذائية

إعداد/

زينب علي هويدي

إشراف/

د/ الفیصل عبدالحمید

د/ فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

فهرس المحتويات

٥	قائمة الجداول
٦	فهرس الأشكال
٧	المستخلص
٨	الفصل الأول
٩	المقدمة
١٠	مشكلة الدراسة
١١	أهمية الدراسة
١٤	أهداف الدراسة
١٦	تساؤلات الدراسة
١٦	فروض الدراسة
١٧	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
٢١	الفصل الثاني
٢١	الدراسات السابقة
٢٢	المقدمة
٢٤	المتغير التابع والمستقل:
٢٥	الدراسات السابقة:
٢٧	الإطار النظري:
٣١	الفصل الثالث
٣١	منهجية الدراسة
٣٢	المقدمة
٣٥	المنهجية وطرق البحث
٣٨	مجتمع البحث
٤٠	محددات حجم العينة:
٤٢	خطوات جمع البيانات:
٤٦	حدود البحث
٤٨	الفصل الرابع
٤٨	نتائج الدراسة
٤٩	المقدمة

٥٢.....	تحليل البيانات:
٨٥.....	التوصيات
٨٦.....	المراجع
٩٠.....	الملاحق
٩٢.....	Abstract

قائمة الجداول

جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات.....	٥٥
جدول ٢: الوصف الإحصائي لجنس المشاركين في التجربة.....	٥٦
جدول ٣: الوصف الإحصائي عمر المشاركين في التجربة.....	٥٧
جدول ٤: الوصف الإحصائي الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.....	٥٨
جدول ٥: الوصف الإحصائي تطبيق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.....	٦٠
جدول ٦: الوصف الإحصائي تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.....	٦١
جدول ٧: الوصف الإحصائي يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.....	٦٢
جدول ٨: التمثيل البياني تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.....	٦٣
جدول ٩: الوصف الإحصائي يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.....	٦٤
جدول ١٠: الوصف الإحصائي القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.....	٦٥
جدول ١١: الوصف الإحصائي يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.....	٦٦
جدول ١٢: الوصف الإحصائي قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.....	٦٨
جدول ١٣: الوصف الإحصائي تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.....	٧٠
جدول ١٤: الوصف الإحصائي تساهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.....	٧٢
جدول ١٥: الوصف الإحصائي توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.....	٧٣
جدول ١٦: الوصف الإحصائي يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.....	٧٤
جدول ١٧: الوصف الإحصائي ليتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.....	٧٥
جدول ١٨: الوصف الإحصائي تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.....	٧٦
جدول ١٩: الوصف الإحصائي يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء.....	٧٧
جدول ٢٠: ملخص معالجة القضية.....	٧٨
جدول ٢١: تحليل الشفافية والمصادقية.....	٧٨
جدول ٢٢: دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية.....	٨٠
جدول ٢٣: دور أساليب الإدارة الحديثة تطوير عملية اتخاذ القرار.....	٨٢
جدول ٢٤: دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق.....	٨٣

فهرس الأشكال

٢٨.....	رسم توضيحي ١ الإطار النظري للدراسة.....
٥٦.....	رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة.....
٥٨.....	رسم توضيحي ٣ التمثيل البياني عمر المشاركين في التجربة.....
٥٩.....	رسم توضيحي ٤ التمثيل البياني الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.....
٦٠.....	رسم توضيحي ٥ التمثيل البياني لتطبيق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.....
٦١.....	رسم توضيحي ٦ التمثيل البياني تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.....
٦٣.....	رسم توضيحي ٧ التمثيل البياني يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.....
٦٤.....	رسم توضيحي ٨ الوصف الاحصائي تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.....
٦٥.....	رسم توضيحي ٩ التمثيل البياني يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.....
٦٦.....	رسم توضيحي ١٠ التمثيل البياني القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.....
٦٧.....	رسم توضيحي ١١ التمثيل البياني يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.....
٦٩.....	رسم توضيحي ١٢ التمثيل البياني قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.....
٧١.....	رسم توضيحي ١٣ التمثيل البياني تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.....
٧٢.....	رسم توضيحي ١٤ التمثيل البياني تساهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.....
٧٣.....	رسم توضيحي ١٥ التمثيل البياني توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.....
٧٤.....	رسم توضيحي ١٦ التمثيل البياني لوجود نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.....
٧٥.....	رسم توضيحي ١٧ التمثيل البياني ليتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.....
٧٦.....	رسم توضيحي ١٨ التمثيل البياني تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.....
٧٧.....	رسم توضيحي ١٩ التمثيل البياني ليتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء.....
٧٩.....	رسم توضيحي ٢٠ متغيرات الدراسة.....
٨١.....	رسم توضيحي ٢١ دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية.....
٨٢.....	رسم توضيحي ٢٢ دور أساليب الإدارة الحديثة تطوير عملية اتخاذ القرار.....
٨٤.....	رسم توضيحي ٢٣ دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق.....

المستخلص

تتناول هذه الدراسة أثر تطبيق أساليب الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي، متخذة من شركة "قوت" للمواد الغذائية في المملكة العربية السعودية نموذجاً للدراسة. وتهدف إلى الكشف عن ممارسات الإدارة الحديثة التي تُسهم بفعالية في تحسين كفاءة وإنتاجية المؤسسة، ورفع مستوى أدائها بشكل عام. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لبناء إطار نظري متكامل ويربط النتائج بالتطبيق العملي. وقد شارك فيها ٢٥٣ موظفًا من موظفي "قوت"، حيث جُمعت البيانات باستخدام استبيان مُصمم خصيصًا ليغطي جوانب الإدارة الحديثة وتأثيرها على الأداء المؤسسي. تم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان تمثيلها الشامل، ووُزِع الاستبيان إلكترونيًا وورقيًا لتيسير المشاركة. بعد جمع البيانات، خُللت باستخدام برنامج SPSS للحصول على نتائج دقيقة. وتوصي الدراسة بالتبني المستمر لممارسات الإدارة الحديثة وتعزيز ثقافة الابتكار الداخلي، مع التركيز على تدريب الموظفين للاستفادة الكاملة من هذه الممارسات والوصول إلى أداء مؤسسي متميز.

الفصل الأول

المقدمة

يعتبر الأداء المؤسسي الفعّال من أبرز العوامل التي تحدد نجاح أي مؤسسة أو شركة في السوق، إذ يعكس القدرة على التكيف مع التحديات البيئية، وتحقيق الأهداف المحددة بطرق أكثر كفاءة وفعالية. في عصرنا الحالي، لم تعد الشركات قادرة على الاستمرار في المنافسة والنمو باستخدام الأساليب التقليدية في الإدارة فقط، بل أصبح من الضروري تبني أساليب الإدارة الحديثة التي تتسم بالابتكار والمرونة وتكامل التكنولوجيا. ومن هنا تبرز أهمية دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي، باعتبارها إحدى المجالات الحيوية التي تساعد في تحسين الأداء العام للمؤسسة وتعزيز مكانتها في السوق (Garrido-Moreno، ٢٠٢٤).

تعد شركة "قوت للمواد الغذائية" واحدة من الشركات التي تعمل في قطاع المواد الغذائية وتواجه تحديات متزايدة في بيئة الأعمال. وبالتالي، تسعى الشركة إلى تبني مفاهيم الإدارة الحديثة لضمان تحقيق مستويات عالية من الأداء وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. فالإدارة الحديثة تتمثل في تبني تقنيات وأساليب مبتكرة تهدف إلى تحسين عمليات صنع القرار، وتطوير القدرات الإدارية، وتعزيز التعاون بين الأفراد داخل المؤسسة، إضافة إلى تطبيق التكنولوجيا الحديثة لتحسين الإنتاجية والكفاءة (D'Amato، ٢٠١٩).

تشمل الإدارة الحديثة عدة عناصر رئيسية مثل القيادة التحويلية، التنظيم المرن، استخدام الأدوات التكنولوجية في الإدارة، ورفع مستوى التواصل بين الأفراد، وتحقيق التنسيق بين مختلف الأقسام الوظيفية. كل هذه الجوانب تسهم في تشكيل بيئة عمل ملائمة تعزز من فعالية الأداء المؤسسي (Pawar، ٢٠٢٤).

وفي هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية"، من خلال تحليل الممارسات الإدارية التي تتبعها الشركة ومدى تأثيرها على الأداء العام في مختلف المجالات، سواء كان ذلك في عمليات الإنتاج، أو في تطوير المنتجات، أو في تحسين مستوى الخدمة المقدمة للعملاء. كما تهدف الدراسة إلى فهم العلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة مثل الإدارة بالأهداف (MBO) وإدارة الجودة الشاملة (TQM) وبين تحقيق الأهداف المؤسسية (Wamba-Taguimdje، ٢٠٢٠).

من خلال هذه الدراسة، سيتم تقديم تحليل نقدي لأساليب الإدارة الحديثة المتبعة في شركة "قوت"، مع التركيز على تحديد العوامل التي ساعدت في تحسين الأداء المؤسسي، وكذلك التحديات التي تواجهها الشركة في تطبيق هذه الأساليب.

كما سيتطرق البحث إلى اقتراح حلول لتطوير الأداء وزيادة فعالية الإدارة داخل الشركة بما يتماشى مع التوجهات العالمية والإقليمية في مجال إدارة الأعمال. الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو توفير رؤية شاملة حول كيفية تطبيق الإدارة الحديثة في الشركات الغذائية، ومدى تأثير ذلك على تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجهها شركة "قوت للمواد الغذائية" في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة وتأثير ذلك على فعالية الأداء المؤسسي. في ظل بيئة العمل المتغيرة التي تفرضها العولمة والتطور التكنولوجي السريع، تواجه الشركات في قطاع المواد الغذائية ضغوطاً متزايدة لتحسين أدائها المؤسسي من خلال تبني أساليب إدارية متقدمة ومرنة. ومع ذلك، فقد أظهرت بعض الدراسات أن العديد من الشركات، بما في ذلك شركة "قوت"، قد تواجه صعوبة في تحويل النظريات الإدارية الحديثة إلى ممارسات عملية تؤدي إلى نتائج ملموسة من حيث تحسين الإنتاجية والكفاءة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

إحدى التحديات الرئيسية التي تواجهها شركة "قوت" تكمن في صعوبة تكييف هيكلها الإداري التقليدي مع الأساليب الإدارية الحديثة التي تتطلب مرونة أكبر في اتخاذ القرارات، وتفعيل دور القيادة التحويلية، وتعزيز الابتكار داخل الأقسام المختلفة. كما أن هناك تحديات مرتبطة بتطبيق الأدوات التكنولوجية الحديثة في إدارة العمليات مثل استخدام نظم المعلومات المتقدمة، وكذلك استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة (TQM) التي تستدعي تغييراً ثقافياً في بيئة العمل. كما لا يمكن إغفال حقيقة أن الأداء المؤسسي في شركة "قوت" يعاني من بعض الفجوات في التنسيق بين الأقسام المختلفة، وضعف التواصل بين الموظفين على كافة المستويات. ما يزيد الأمر تعقيداً هو التحديات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في ظل تغيرات سوق العمل ومتطلبات تحسين المهارات ورفع الكفاءات. هذه الأمور مجتمعة تشكل عقبات تحول دون تحسين الأداء المؤسسي بشكل يتماشى مع معايير الإدارة الحديثة التي تركز على الكفاءة والابتكار والاستجابة السريعة للمتغيرات.

المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية:

١. تعتبر مشكلة ضعف التنسيق بين الأقسام المختلفة في الشركة من أبرز التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الحديثة. فغياب التنسيق الفعال يؤدي إلى تضارب الأهداف بين الأقسام ويقلل من فعالية التعاون الجماعي، مما يؤثر سلباً على الأداء العام للمؤسسة.
 ٢. تعد التكنولوجيا الحديثة إحدى ركائز الإدارة الحديثة، ومع ذلك قد تجد شركة "قوت" صعوبة في تطبيق التقنيات الحديثة بشكل كامل، مثل أنظمة المعلومات الإدارية المتقدمة أو أدوات التحليل البياني التي تسهم في تحسين عمليات اتخاذ القرار. هذا قد يؤدي إلى تراجع الأداء في جوانب معينة مثل التخطيط الاستراتيجي وإدارة العمليات الإنتاجية.
 ٣. من المشاكل المهمة التي تترتب على عدم تطبيق الإدارة الحديثة في الشركة هي ضعف برامج التدريب والتطوير التي تركز على المهارات القيادية والإدارية الحديثة. مما يعني أن الموظفين قد لا يمتلكون الأدوات والمهارات اللازمة للتعامل مع التحديات المستجدة، مما يعوق تحسين الأداء المؤسسي.
 ٤. من التحديات الأخرى المرتبطة بتطبيق أساليب الإدارة الحديثة هي مقاومة التغيير من قبل الموظفين والمديرين. حيث إن التغيير الثقافي داخل المؤسسة يتطلب وقتاً طويلاً ويحتاج إلى استراتيجية واضحة للتواصل والتمكين، وهو ما قد يواجه مقاومة من الأفراد الذين يفضلون الطرق التقليدية في العمل.
 ٥. تترتب على عدم تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة تحديات في القيادة، حيث قد يواجه القادة صعوبة في تحفيز الموظفين وتحقيق الانسجام بين الفرق المختلفة. القيادة الحديثة التي تتسم بالمرونة والابتكار ضرورية لضمان مستوى عالٍ من التفاعل بين الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة (Morrison-Smith، ٢٠٢٠).
- بناءً على ما سبق، يتمثل السؤال الرئيسي لهذه الدراسة في: كيف تؤثر تطبيقات الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة قوت للمواد الغذائية؟

أهمية الدراسة

تتسم الدراسة حول "تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي" بأهمية كبيرة سواء على الصعيد العلمي أو العملي، حيث تتناول موضوعاً حيوياً في مجال الإدارة، مرتبطاً بتطبيق الأساليب الحديثة التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الغذائية. وفيما يلي، سنعرض أهمية هذه الدراسة من جوانب علمية وعملية تفصيلية:

الأهمية العلمية:

١. إن دراسة تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي تسهم بشكل كبير في إثراء الأدبيات الأكاديمية في مجال الإدارة. فالبحث في كيفية تطبيق وتكييف الأساليب الإدارية الحديثة ضمن سياقات مختلفة، مثل قطاع المواد الغذائية، يعد إضافة قيمة للبحوث العلمية. من خلال هذه الدراسة، يمكن استكشاف المفاهيم الحديثة مثل القيادة التحويلية، وتنظيم الأعمال المرن، واستخدام التكنولوجيا في تحسين الإنتاجية، مما يساعد في توسيع نطاق الفهم العلمي لهذه الأساليب في سياق التطبيق العملي.

٢. من خلال هذه الدراسة، سيتم تقديم تحليل علمي للعلاقة بين الأساليب الإدارية الحديثة (مثل إدارة الجودة الشاملة، والإدارة بالأهداف، والتحفيز الفعال) وبين مستوى فعالية الأداء المؤسسي. هذا التحليل يتيح للباحثين والطلاب في مجال إدارة الأعمال فهم أعمق لكيفية تأثير الإدارة على النجاح المؤسسي. كما يسهم في بناء نماذج ومؤشرات يمكن استخدامها لدراسة الأداء المؤسسي في مؤسسات مشابهة.

٣. تستعرض الدراسة تطبيقات الإدارة الحديثة في إطار مختلف بيئات العمل، مما يسهم في تقديم فهم أوسع لتلك المفاهيم ونظرياتها. على سبيل المثال، من خلال دراسة شركة "قوت للمواد الغذائية"، يمكن استخلاص النتائج التي توضح كيفية تبني الشركات ذات الأحجام المتوسطة لتقنيات وأساليب إدارية حديثة دون التأثير على هيكلها أو مواردها المالية بشكل سلبي. وهذا سيوفر قاعدة بيانات علمية يمكن الاستفادة منها في دراسات مستقبلية.

٤. من خلال دراسة حالة محددة، يمكن مقارنة نتائج هذه الدراسة مع دراسات أخرى تناولت تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في قطاعات أخرى، مثل الصناعة أو التجارة. هذا يساعد في تحسين النظريات العلمية المتعلقة بكيفية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في بيئات متنوعة، ويعزز من دقة التفسيرات العلمية للظواهر المختلفة في عالم الأعمال (Okatta، ٢٠٢٤).

الأهمية العملية:

١. على الصعيد العملي، يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تحسين الأداء المؤسسي لشركة "قوت للمواد الغذائية". من خلال تحديد الأساليب الإدارية الحديثة التي تساهم في تعزيز الأداء وتقديم توصيات قابلة للتطبيق، يمكن

للشركة تحسين عملياتها الإدارية وتقليل الفجوات التي قد تواجهها في تنسيق الأعمال بين الأقسام أو في استخدام التكنولوجيا بشكل فعال. مما ينعكس إيجابياً على زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف.

٢. تواجه العديد من الشركات الغذائية تحديات مرتبطة بمواكبة التحولات السريعة في سوق العمل، سواء في مجالات التسويق أو الإنتاج أو إدارة الموارد البشرية. من خلال دراسة "قوت للمواد الغذائية"، سيتم تقديم حلول عملية ومباشرة لمشاكل محددة تواجهها الشركة في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة، مثل مقاومة التغيير أو نقص التنسيق بين الأقسام. هذه الحلول يمكن أن تساعد الشركة في تجاوز هذه التحديات وتنفيذ تغييرات استراتيجية لتحسين الأداء العام.

٣. ستعزز هذه الدراسة من فهم الشركات في القطاع الغذائي لكيفية الاستفادة من الإدارة الحديثة لتحسين أدائها المؤسسي. فإذا كانت شركة "قوت" قادرة على تطبيق تقنيات جديدة لتحسين الأداء، فإن هذه النتائج يمكن أن تكون نموذجاً يحتذى به في شركات أخرى تعمل في نفس القطاع أو القطاعات المماثلة. يمكن أن تساعد الدراسة الشركات الأخرى في اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر فاعلية، مثل تبني أنظمة تكنولوجيا معلومات متقدمة أو تحسين ممارسات الإدارة داخل فرق العمل.

٤. مع تزايد المنافسة في قطاع المواد الغذائية، تسهم هذه الدراسة في تحسين فعالية الأداء المؤسسي لدى الشركات الغذائية، مما يمنحها ميزة تنافسية. من خلال تبني أساليب الإدارة الحديثة، يمكن لشركات مثل "قوت" أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق وتلبية احتياجات العملاء بكفاءة. كما سيساهم ذلك في تحسين قدرة الشركة على الابتكار في المنتجات والخدمات التي تقدمها.

٥. ستساعد النتائج المستخلصة من الدراسة في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وزيادة معدلات الربحية لشركة "قوت" من خلال تطبيق استراتيجيات إدارية حديثة، مثل تقنيات تحسين الجودة وإدارة العمليات الإنتاجية بفعالية أكبر. كما يمكن أن تساهم في تقليل الأخطاء التشغيلية وتوفير الوقت والموارد، مما ينعكس في نهاية المطاف على ربحية الشركة وتنافسيتها في السوق.

٦. من خلال تطبيق أساليب الإدارة الحديثة مثل القيادة التحويلية، يمكن لهذه الدراسة أن تُحفّز القادة داخل شركة "قوت" على تبني أساليب قيادية أكثر إبداعاً ومرونة. هذا يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي داخل

الفرق المختلفة، مما يساهم في تحسين الإبداع داخل المؤسسة ورفع مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام (Nagy، ٢٠٢٣).

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف هذه الدراسة في تحليل تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية". حيث تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة في الشركة، ومدى تأثير هذه الأساليب على أداء الشركة بشكل عام. بناءً على ذلك، يمكن تلخيص الأهداف الرئيسية للدراسة في هدف رئيسي واحد، بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم في تحقيق الهدف الرئيسي من خلال التحليل والتقييم التفصيلي.

الهدف الرئيسي:

- تحليل تأثير تطبيق الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية"

الأهداف الفرعية:

١. تحليل تأثير القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي في شركة "قوت"

يركز هذا الهدف على دراسة دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء داخل الشركة. القيادة التحويلية هي أسلوب إداري يعتمد على التحفيز والإلهام للموظفين، ويعمل على خلق بيئة عمل تشجع على الإبداع والابتكار. من خلال هذا الهدف، سيتم تحليل كيف يمكن للقيادة في شركة "قوت" استخدام أساليب القيادة التحويلية لتعزيز الأداء المؤسسي، سواء كان ذلك من خلال تحفيز الموظفين، تعزيز التعاون بين الفرق المختلفة، أو تحسين استراتيجيات اتخاذ القرارات. سيتعين دراسة مدى قدرة القيادة على تحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف المؤسسية والعمل على تحسين الأداء العام.

٢. دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات على تحسين الأداء المؤسسي

يهدف هذا الهدف إلى تحليل كيف يمكن للتكنولوجيا الحديثة أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي لشركة "قوت". في عصرنا الحالي، أصبحت التكنولوجيا أحد العوامل الحاسمة في تحسين الكفاءة الإنتاجية،

والتسويق، وإدارة سلسلة الإمداد. سيتم دراسة كيفية استفادة شركة "قوت" من الأنظمة الرقمية مثل نظم تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) أو تكنولوجيا المعلومات لتحسين عملياتها الإدارية، مثل اتخاذ القرارات المبنية على البيانات، إدارة المخزون، وتحسين الجودة. كما سيتم تقييم دور هذه التكنولوجيا في تقليل التكاليف التشغيلية وزيادة الكفاءة.

٣. استكشاف دور التنظيم المرن في تحسين الأداء المؤسسي في الشركة

التنظيم المرن هو أحد جوانب الإدارة الحديثة التي تركز على تقليل البيروقراطية وزيادة سرعة الاستجابة لتغيرات السوق. يسعى هذا الهدف إلى دراسة كيف يمكن لشركة "قوت" تطبيق أسلوب التنظيم المرن لتحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة وتبسيط عمليات اتخاذ القرارات. سيتم تحليل كيف يمكن للمرونة التنظيمية أن تساعد الشركة في الاستجابة بشكل أسرع لمتطلبات السوق، وتوسيع نطاق الابتكار، وتقليل التأخيرات في تنفيذ المشاريع. كما سيتم التطرق إلى تأثير هذا التنظيم على تحسين التعاون بين فرق العمل الداخلية في الشركة.

٤. تحليل تأثير استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة على الأداء المؤسسي

يهدف هذا الهدف إلى دراسة دور استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة (TQM) في تحسين فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت". يشمل هذا تحليل كيفية تطبيق المبادئ الأساسية لجودة العمليات، مثل التحسين المستمر، والاهتمام بتوقعات العملاء، وتدريب الموظفين. سيتم التركيز على كيفية تأثير تطبيق الجودة الشاملة في رفع مستويات الإنتاجية وتحسين المنتجات والخدمات المقدمة من قبل الشركة. كما سيتم تقييم تأثير الجودة الشاملة على رضا العملاء وبالتالي على الربحية المستدامة للشركة.

٥. دراسة تأثير الثقافة التنظيمية الحديثة على تحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية

يهدف هذا الهدف إلى تحليل كيف تؤثر الثقافة التنظيمية في شركة "قوت" على تحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية. الثقافة التنظيمية تلعب دورًا كبيرًا في خلق بيئة عمل محفزة تشجع على الابتكار والتعاون، وتساهم في جذب الكفاءات والاحتفاظ بها. سيتم دراسة كيف يمكن تبني الثقافة التنظيمية الحديثة في "قوت" من خلال تشجيع التواصل المفتوح، تعزيز القيم المشتركة، وتمكين الموظفين من اتخاذ القرارات بشكل مستقل.

كما سيتم استكشاف كيف تؤثر هذه الثقافة على أداء الموظفين، وزيادة معدلات الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة.

تساؤلات الدراسة

تتناول هذه الدراسة تأثير تطبيق أساليب الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية". ومن أجل تحقيق الهدف الرئيسي للدراسة وتحليل تأثير هذه الأساليب بشكل شامل ودقيق، سيتم طرح مجموعة من التساؤلات التي تدور حول كيفية تطبيق الإدارة الحديثة في الشركة ومدى تأثيرها على أدائها المؤسسي. تشمل هذه التساؤلات سؤالاً رئيسياً يتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تسعى للإجابة عليها من خلال تحليل بيانات الشركة ودراسة الممارسات الإدارية المتبعة.

السؤال الرئيسي:

- ما هو تأثير تطبيق الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية"؟

الأسئلة الفرعية:

١. كيف يؤثر تطبيق القيادة التحويلية على الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية"؟
٢. ما هو تأثير استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات على تحسين الأداء المؤسسي لشركة "قوت"؟
٣. هل يساهم التنظيم المرن في تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة "قوت"؟
٤. كيف تؤثر استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة (TQM) على الأداء المؤسسي في شركة "قوت"؟
٥. ما هو تأثير الثقافة التنظيمية الحديثة في تحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية لشركة "قوت".

فروض الدراسة

تتمحور فرضيات هذه الدراسة حول تحليل تأثير تطبيق أساليب الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية". تهدف الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفرضيات التي يمكن من خلالها قياس العلاقة بين تطبيق هذه الأساليب ونتائج الأداء في مختلف المجالات داخل الشركة. سيتم تحليل تأثير القيادة التحويلية، واستخدام

التكنولوجيا، والتنظيم المرن، وإدارة الجودة الشاملة، وكذلك الثقافة التنظيمية الحديثة، على الأداء المؤسسي بشكل شامل ودقيق.

الفرضية الرئيسية:

- تؤثر تطبيقات الإدارة الحديثة بشكل إيجابي على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية".

الفرضيات الفرعية:

١. القيادة التحويلية تؤثر إيجابيًا على الأداء المؤسسي في شركة "قوت".
 ٢. استخدام التكنولوجيا في إدارة العمليات يساهم في تحسين الأداء المؤسسي لشركة "قوت".
 ٣. التنظيم المرن في الشركة يؤدي إلى تحسين التنسيق بين الأقسام وزيادة فعالية الأداء المؤسسي.
 ٤. إدارة الجودة الشاملة (TQM) تؤثر بشكل إيجابي على تحسين الأداء المؤسسي لشركة "قوت".
- الثقافة التنظيمية الحديثة تساهم في تحفيز الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية في شركة "قوت".

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تستند الدراسة المعنونة بـ "تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة قوت للمواد الغذائية" إلى مجموعة من النظريات والأطر العلمية التي تهدف إلى تحليل دور الإدارة الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي في الشركات. لتوضيح هذا التأثير، يُركّز البحث على مجموعة من المفاهيم التي تُمكن من فهم العلاقة بين أساليب الإدارة المعتمدة في المؤسسات وفعالية الأداء، من خلال النظر في الأدوات والنظريات العلمية التي تشرح وتدعم هذا التأثير. هذه النظريات تتضمن جوانب متعددة مثل تحسين التنظيم، تطوير القيادة، وقياس الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات متعددة.

١. نظرية الإدارة الحديثة وأبعادها

تعتبر الإدارة الحديثة من أبرز النظريات التي يتم تناولها في هذا البحث، حيث تشكل الأساس لفهم كيفية تحسين أداء المؤسسات باستخدام أدوات وتقنيات إدارية متطورة. تمثل الإدارة الحديثة تطورًا في طريقة التفكير الإداري، حيث تركز على المرونة، الابتكار، والفعالية في اتخاذ القرارات داخل المنظمة. هذه الإدارة تعتمد على مفاهيم مثل القيادة التشاركية،

والتنظيم المسطح، والابتكار في العمليات، مما يعزز من فعالية الأداء المؤسسي. في شركة "قوت" للمواد الغذائية، يُتوقع أن تساهم هذه الإدارة في تحسين أداء الشركة من خلال تبني أساليب مرنة تهدف إلى تقليل البيروقراطية وتسهيل عملية اتخاذ القرارات.

تعتمد الإدارة الحديثة أيضًا على التخطيط الاستراتيجي الذي يركز على تحديد الأهداف بعيدة المدى ورصد تقدم المؤسسة نحو تحقيق هذه الأهداف، مما يضمن تحقيق فعالية الأداء المؤسسي. في هذا السياق، تشجع الإدارة الحديثة على تبني ثقافة التغيير المستمر، وهو أمر حيوي في مواجهة التحديات البيئية والتكنولوجية المتغيرة التي تواجهها الشركات مثل "قوت". لذا، تعتمد هذه الدراسة على تحليل تأثير الإدارة الحديثة على تطوير الخطط الاستراتيجية في شركة "قوت" بما يعزز كفاءتها ويزيد من قدرتها على التكيف مع التغيرات (Korherr، ٢٠٢٢).

٢. نظرية القيادة التحويلية في الإدارة الحديثة

تعتبر نظرية القيادة التحويلية أحد الأبعاد الأساسية للإدارة الحديثة، وهي تركز على دور القائد في تحفيز وتحفيز الموظفين لتجاوز الحدود التقليدية والتفكير بشكل إبداعي. القيادة التحويلية لا تقتصر على القيادة التقليدية التي تتعامل مع الإشراف فقط، بل تشمل القدرة على تحفيز الآخرين لإحداث تغييرات إيجابية داخل المنظمة. بالنسبة لشركة "قوت"، يتجسد تأثير القيادة التحويلية في كيفية إدارة القيادة العليا في الشركة للموارد البشرية وكيفية تحفيز الموظفين للعمل نحو أهداف مشتركة.

في هذا البحث، يتم تسليط الضوء على كيفية تأثير القيادة التحويلية في رفع الأداء المؤسسي عن طريق تعزيز ثقافة التعاون، والابتكار، والمشاركة في اتخاذ القرارات. حيث إن القائد التحويلي يلعب دورًا رئيسيًا في بناء بيئة عمل مرنة تُشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة، مما يساعد في تحسين العمليات وتعزيز فعالية الأداء في الإنتاج والخدمات المقدمة. إذ يتوقع أن يكون هذا التحفيز وراء زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات في شركة "قوت"، وبالتالي تحسين أدائها المؤسسي (Ilyas، ٢٠٢١).

٣. نظرية التنظيم المسطح وتأثيرها على الأداء المؤسسي

تعتبر نظرية التنظيم المسطح جزءًا مهمًا من الإدارة الحديثة، حيث تركز على تقليل المستويات الإدارية داخل المؤسسة بهدف تسريع عملية اتخاذ القرارات وتقليل الحواجز بين الأقسام المختلفة. تعتمد هذه النظرية على تقليل الطبقات

الإدارية غير الضرورية، مما يعزز من سرعة الاستجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية ويساهم في تعزيز فعالية الأداء. في شركات مثل "قوت"، يمكن أن يؤدي تطبيق هذه النظرية إلى تحسين التنسيق بين الفرق المختلفة وتقليل التأخير في تنفيذ المهام.

عندما تقل طبقات الإدارة، يتمكن الموظفون من التعامل بشكل مباشر مع المسؤولين وصانعي القرار، مما يعزز من مشاركة الجميع في العملية الإدارية ويزيد من الرضا الوظيفي. هذا التنظيم يعزز من مرونة العمليات الداخلية و يتيح للشركة التفاعل بشكل أسرع مع التغيرات في السوق أو مع متطلبات العملاء. في إطار شركة "قوت"، يمكن أن يساهم هذا الهيكل التنظيمي المسطح في تعزيز الإنتاجية وتحسين أداء الأقسام المختلفة مثل الإنتاج والتوزيع (Lee، ٢٠١٧).

٤. نظرية الأداء المؤسسي ومؤشرات قياس الأداء

تعتبر نظرية الأداء المؤسسي من الأسس التي يعتمد عليها هذا البحث، حيث تركز على تقييم فعالية الأداء داخل المؤسسة باستخدام مجموعة من المؤشرات القياسية. تهدف هذه المؤشرات إلى قياس مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها على المستويين المالي وغير المالي. وتُعد هذه المؤشرات أدوات حيوية لفهم كيف تؤثر الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت". من بين أهم المؤشرات التي يتم استخدامها لتقييم الأداء المؤسسي هي الإنتاجية، الربحية، مؤشرات رضا العملاء، وجودة المنتجات.

في دراسة حالة شركة "قوت"، سيتم التركيز على رصد هذه المؤشرات وتحليل تأثير الإدارة الحديثة في تحسينها. على سبيل المثال، قد يُلاحظ أن تحسين هيكل الإدارة وتبني أساليب مبتكرة في القيادة والعمليات أدى إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، مما يساهم في تحسين الأرباح. في نفس الوقت، يمكن أن تؤدي الاستراتيجيات التي تعتمد على الإبداع والابتكار إلى تحسين جودة المنتجات التي تقدمها الشركة، وبالتالي زيادة رضا العملاء. علاوة على ذلك، يتم تحليل مدى تأثير هذه المؤشرات على تعزيز التنافسية في السوق وتحقيق الاستدامة على المدى الطويل (Youssef، ٢٠٢٢).

٥. أساليب البحث العلمي المتبعة في الدراسة

يتبع البحث أسلوبًا علميًا مختلطًا بين الأساليب الكمية والنوعية، حيث يتم جمع البيانات باستخدام أدوات مثل الاستبيانات والمقابلات مع الموظفين والإدارة في شركة "قوت". يتم تحليل البيانات الكمية باستخدام الأساليب الإحصائية التي تساعد على قياس متغيرات مثل الإنتاجية والأرباح، بينما يتم استخدام التحليل النوعي لفهم تأثير الإدارة الحديثة

على ثقافة العمل، العلاقة بين الموظفين والإدارة، والتغيرات في العمليات الداخلية. يجمع هذا النهج بين الأرقام الدقيقة والتفاصيل الدقيقة حول تأثير الإدارة الحديثة، مما يوفر فهماً شاملاً للموضوع (Tenny، ٢٠٢٢).

٦. تطبيق النظريات في سياق شركة "قوت" للمواد الغذائية

يتم تطبيق هذه النظريات في دراسة حالة شركة "قوت" للمواد الغذائية لتقييم مدى تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي. سيتم تحليل كيف أن تطبيق استراتيجيات الإدارة الحديثة في مجالات مثل القيادة، التنظيم، والتخطيط الاستراتيجي قد ساهم في تحسين الأداء العام للشركة. من خلال هذه الدراسة، سيتم التوصل إلى نتائج تعكس العلاقة بين أساليب الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي، سواء على المستوى المالي أو غير المالي، وبالتالي توفير رؤية دقيقة حول كيفية تعزيز فعالية الأداء المؤسسي في الشركات الغذائية مثل "قوت" (Greger، ٢٠٢٤).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يعد الفصل الثاني من الدراسة أحد الفصول الأساسية التي ستتناول المفاهيم والنظريات والبيانات اللازمة لفهم وتحليل تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت" للمواد الغذائية. يتضمن هذا الفصل ثلاث محاور رئيسية تتعلق بكل من المتغيرات التابعة والمستقلة، الدراسات السابقة في هذا المجال، والإطار النظري الذي سيوفر الخلفية العلمية لفهم العلاقة بين هذه المتغيرات. يعكس هذا الفصل أهمية كبيرة لأنه يساهم في بناء الأساس النظري الذي سيتم عليه تفسير النتائج وتحليلها، مما يتيح للباحث فهماً شاملاً للموضوع ويعزز من صحة وموثوقية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

يتمثل الجزء الأول من الفصل الثاني في تحديد وشرح المتغيرات التابعة والمستقلة التي ستُستخدم في الدراسة. المتغيرات المستقلة هي العوامل أو الظواهر التي يُتوقع أن تؤثر في المتغيرات التابعة، والتي تمثل النتائج أو التأثيرات التي يرغب الباحث في قياسها. في هذا السياق، سيتم توضيح كيفية تأثير الإدارة الحديثة باعتبارها المتغير المستقل على فعالية الأداء المؤسسي كمتغير تابع. يشمل ذلك دراسة كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة مثل القيادة التحولية، التنظيم المسطح، والتخطيط الاستراتيجي على مكونات الأداء المؤسسي مثل الإنتاجية، الجودة، الربحية، ورضا العملاء.

تتمثل أهمية هذا الجزء من الفصل في تحديد العلاقات بين هذه المتغيرات بوضوح، مما يساعد على فهم كيفية تأثير الإجراءات الإدارية الحديثة على تحسين أداء المؤسسات. من خلال شرح المتغيرات المستقلة والتابعة، سيتمكن الباحث من توضيح كيفية إجراء التحليل الكمي والنوعي للأثر الذي يمكن أن تتركه هذه المتغيرات في الشركات الغذائية مثل "قوت".

يتناول الجزء الثاني من الفصل الثاني الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة الحديثة وأثرها على الأداء المؤسسي. يتضمن هذا الجزء استعراضاً موسعاً للأبحاث والدراسات التي تناولت المتغيرات المتشابهة وأسلوب التحليل المستخدم فيها. هذا العرض سيساعد في تحديد الفجوات المعرفية التي لا تزال موجودة في هذا المجال، بالإضافة إلى الاستفادة من النتائج والتوجهات التي توصل إليها الباحثون الآخرون في دراساتهم.

سيشمل هذا التحليل مقارنة النتائج المستخلصة من دراسات سابقة قد تكون ركزت على صناعات مختلفة أو بيئات إدارية متنوعة، بالإضافة إلى دراسة الأدوات والأساليب التي تم استخدامها لتحديد العلاقة بين الإدارة الحديثة وفعالية

الأداء. تكمن أهمية هذا الجزء في أن الدراسات السابقة توفر سياقاً علمياً يساعد الباحث في تحديد كيفية بناء فرضيات الدراسة ومنهجية البحث، كما تساهم في تعزيز موثوقية نتائج الدراسة الحالية.

أما الجزء الثالث من الفصل الثاني فيتعلق ب الإطار النظري، والذي يشمل شرحاً مفصلاً للنظريات والمفاهيم التي تركز عليها الدراسة. في هذا الجزء، سيتم عرض مجموعة من النظريات العلمية المرتبطة بالإدارة الحديثة مثل نظرية القيادة التحولية، نظرية الإدارة بالهدف، ونظرية التنظيم المسطح، بالإضافة إلى شرح تأثيراتها على الأداء المؤسسي. سيتم أيضاً عرض الأسس النظرية المتعلقة بمفاهيم مثل قياس الأداء المؤسسي (مثل الإنتاجية، الربحية، جودة المنتجات) وكيفية تأثير هذه النظريات على تحسين أداء المؤسسات.

تكمن أهمية الإطار النظري في أنه يوفر للباحث الأساس الذي يُستند إليه في تفسير وتحليل المتغيرات التي تم تحديدها في الدراسة. يساهم الإطار النظري في بناء الفرضيات، ويقدم إطاراً منطقياً لتحليل البيانات التي سيتم جمعها في الدراسة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الإطار النظري في تحديد أفق البحث وتوجيهه نحو الجوانب الأكثر أهمية في تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي.

يعد الفصل الثاني من الدراسة حجر الزاوية الذي يبني عليه الباحث الأساس العلمي لدراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت". من خلال شرح المتغيرات التابعة والمستقلة، يمكن تحديد العلاقة الدقيقة بين الأساليب الإدارية والأداء المؤسسي، مما يعزز من دقة النتائج المستخلصة. في ذات الوقت، توفر الدراسات السابقة إطاراً علمياً يستند إليه الباحث في إجراء الدراسة، بالإضافة إلى أنها تسلط الضوء على ما تم تحقيقه في هذا المجال من قبل الباحثين السابقين. أما الإطار النظري، فيُعد الموجه الذي يساعد في تفسير نتائج الدراسة بناءً على النظريات والمفاهيم العلمية المعترف بها.

المتغير التابع والمستقل:

المتغير التابعة (Dependent Variables) :

- تطبيق الإدارة الحديثة: يشمل هذا استخدام أساليب وتقنيات إدارية متطورة مثل التخطيط الاستراتيجي، الابتكار التنظيمي، التحول الرقمي، وغيرها. هذا المتغير هو ما يتم التلاعب به أو تغييره لدراسة تأثيره.

المتغيرات المستقل (Independent Variable):

- تحقيق الأهداف المؤسسية: مدى نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها المحددة.
- النضج المالي: قدرة المؤسسة على إدارة مواردها المالية بكفاءة وتحقيق الاستدامة.
- النضج المعرفي: مستوى المعرفة والخبرة المتوفرة داخل المؤسسة.
- الالتزام الفعال: مدى التزام الموظفين بتطبيق الاستراتيجيات والخطط الموضوعة.
- روح الفريق: مستوى التعاون والعمل الجماعي بين أفراد المؤسسة.

العلاقة بين المتغيرات:

الفرضية هي أن تطبيق الإدارة الحديثة (المتغير المستقل) يؤثر إيجابياً على المتغيرات التابعة. بمعنى آخر، كلما تم تطبيق الإدارة الحديثة بشكل أفضل، كلما زاد تحقيق الأهداف المؤسسية، وتحسن النضج المالي والمعرفي، وارتفع مستوى الالتزام الفعال وروح الفريق.

الدراسات السابقة:

الجودة هي الجانب الأكثر أهمية فيما يتعلق برضا العملاء. في القطاع التعليمي، يكون لإدارة الجودة الشاملة وإدارة المعرفة تأثير ديناميكي على أداء المؤسسة وميزتها التنافسية. كان الغرض من دراسة (Arqawi، ٢٠٢٠) هو التحقيق في تأثير إدارة الجودة الشاملة على أداء المؤسسة مع التأثير الوسيط لإدارة المعرفة في التعليم العالي الفلسطيني. تم جمع البيانات من ثمانية عشر جامعة مختلفة في فلسطين. كان هذا بحثاً كمياً واستخدمت العينة الملائمة كأسلوب أخذ عينات لهذا البحث. تم توزيع الاستبيانات على ٢١٩ عضو هيئة تدريس يعملون في مختلف المؤسسات التعليمية (فلسطين). تم استخدام برنامج SPSS 24 لتحليل البيانات. كانت النتائج الرئيسية للبحث هي أن ممارسات إدارة الجودة الشاملة لها تأثير قوي ومباشر على الأداء المؤسسي. لذلك، كان الارتباط بين إدارة الجودة الشاملة وإدارة المعرفة والأداء المؤسسي إيجابياً. يساهم هذا البحث في إدارة المعرفة لأول مرة في سياق التعليم العالي الفلسطيني بين إدارة الجودة الشاملة والأداء المؤسسي والتي لم تستخدم حتى الآن.

إن الحاجة إلى ممارسات مستدامة في سلسلة توريد الأغذية، وخاصة في مجال خفض الطاقة، أصبحت ملحة. ويتعين على صناعة الأغذية حالياً أن تواجه ضغوطاً متنافسة متعددة إلى جانب التحديات الجديدة المتمثلة في الإنتاج المستدام. وقد طبقنا النظرية المؤسسية لاستكشاف الدور الذي تلعبه محلات السوبر ماركت في تطوير ممارسات مستدامة مشروعة عبر سلاسل توريد الألبان. وتركز دراسة (Glover، ٢٠١٤) على منظمات سلسلة توريد الألبان واستهلاكها للطاقة. وقد أجرينا ٧٠ مقابلة هاتفية شبه منظمة مع مختلف أصحاب المصلحة عبر سلسلة التوريد. وكشفت النتائج أن غالبية الجهات الفاعلة في سلسلة التوريد حددت محلات السوبر ماركت باعتبارها اللاعب المهيمن، وأن محلات السوبر ماركت تمارس ضغوطاً على المنظمات الأصغر الأخرى عبر سلسلة التوريد. ورغم أن بعض المنظمات كانت ترغب في متابعة برنامج مستدامة من خلال دمج قواعد جديدة وممارسات مشروعة داخل منظماتها الخاصة، إلا أن المنطق السائد بدا وكأنه واحد من خفض التكاليف وتعظيم الأرباح. وكان هناك أيضاً أدلة على أن محلات السوبر ماركت والمنظمات الكبيرة الأخرى تحاول تكرار المعلومات المتاحة للجمهور حول النجاحات الخضراء لأغراض الصورة. ونستنتج أن المنطق السائد لخفض التكاليف راسخ إلى الحد الذي قد يثبت معه تحدي المنطق السائد صعوبة بالغة. وبالتالي فإن التحدي يكمن في استكمال المنطق السائد بممارسات مستدامة عبر سلسلة التوريد بأكملها، وهو الدور الذي يتعين على

الحكومة أن تلعبه. وسوف يتطلب هذا نهجاً أكثر شمولاً ومنهجية لتشجيع الممارسات المستدامة بما في ذلك ممارسات الاستثمار والتمويل، حتى يتسنى لجميع أعضاء سلسلة توريد الألبان التعاون والمساهمة في خفض استهلاك الطاقة.

تهدف دراسة (Ramanathan، ٢٠١٧) البحثية إلى دراسة العلاقات بين اللوائح البيئية وابتكار الشركات وفوائد الاستدامة الخاصة باستخدام تسع دراسات حالة لشركات في المملكة المتحدة والصين. وتهدف إلى كشف الآليات التي يتأثر بها السلوك البيئي للشركة في تحسين فوائدها الخاصة للاستدامة بعلاقتها بالحكومة، التي تضع في المقام الأول اللوائح لتعزيز فوائد الاستدامة العامة لصالح المجتمع ككل. وتستمد الورقة البحثية إشارات من فرضية بورتر لوضع بعض الافتراضات الأولية الواسعة النطاق لإبلاغ تصميم البحث. وقد تم تطوير إطار مفاهيمي من خلال دراسات حالة استقرائية باستخدام تحليل القوالب. وتُظهر النتائج أنه اعتماداً على موارد الشركات وقدراتها، فإن الشركات التي تتبنى نهجاً أكثر ديناميكية للاستجابة للوائح البيئية بشكل مبتكر وتتخذ نهجاً استباقياً لإدارة أدائها البيئي تكون عمومًا أكثر قدرة على جني الفوائد الخاصة للاستدامة.

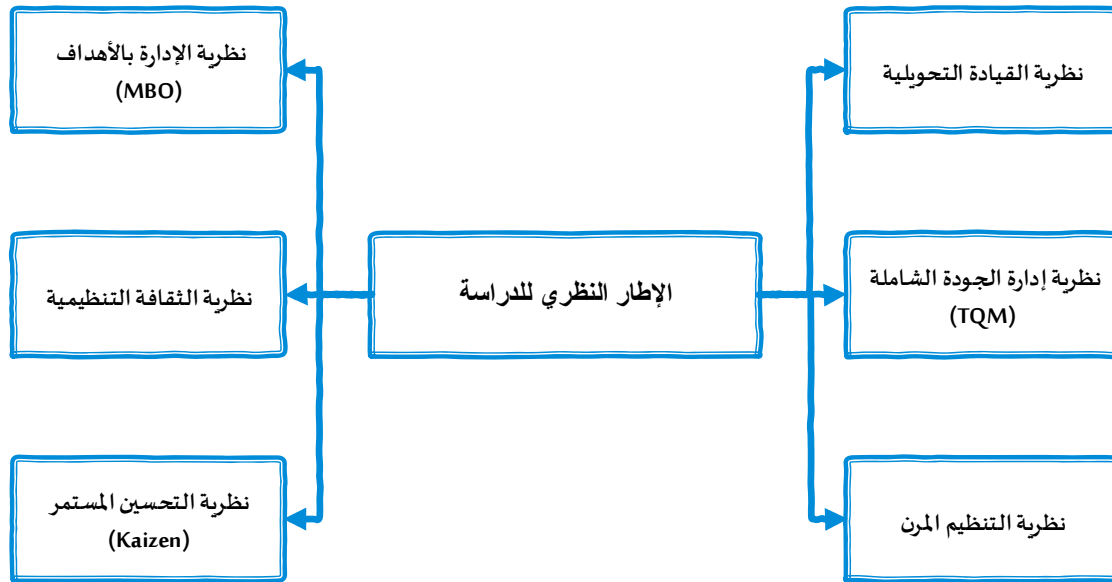
ستلعب الشركات دوراً رئيسياً في المساعدة في الانتقال نحو استدامة أكبر. ولتعزيز أداء الاستدامة التجارية، يجب دمج خصائص الاستدامة على مستوى نموذج الأعمال، وإنشاء نماذج أعمال للاستدامة. ومن المرجح أن يكون إنشاء نموذج أعمال للاستدامة، أو الانتقال من نموذج أعمال تقليدي، عملية معقدة وتحدياً. وقد حددت الأبحاث السابقة مجموعة من الحواجز، مثل المكافأة المالية المنخفضة أو الدعم التشريعي القليل. يهدف دراسة (Long، ٢٠١٨) إلى استكشاف وتحديد عوامل النجاح الحاسمة والحواجز للانتقال من نماذج الأعمال التقليدية إلى نماذج الأعمال للاستدامة. تقدم الأبحاث السابقة مؤشرات حول الحواجز التي تواجهها عند محاولة تطوير نماذج أعمال للاستدامة، ولكنها تفعل ذلك باستخدام عدسات مفاهيمية تؤكد على التأثيرات والعوامل الخارجية. نسعى إلى استكشاف عملية ابتكار نموذج الأعمال للاستدامة من منظور يولي اهتماماً أكبر للعمليات الداخلية ومن منظور إداري، بناءً على مفاهيم إدارة التغيير التنظيمي. يركز البحث على الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم في صناعة الأغذية والمشروبات الهولندية. وهذا سياق تجريبي مثير للاهتمام، حيث أن هذا قطاع ديناميكي ذو أهمية اقتصادية في هولندا، ويتعرض لضغوط لتحسين أدائه البيئي. يتم جمع البيانات من ١٤ حالة، باستخدام مقابلات شبه منظمة، ثم يتم تحليلها لتحديد مجموعة من عوامل النجاح والحواجز الحاسمة. نجد أن التعاون، والسرد الواضح والرؤية، والابتكار المستمر، والأساس المستدام، والربحية، والأحداث الخارجية العرضية هي كلها عوامل نجاح حاسمة للانتقال إلى نماذج الأعمال للاستدامة. تشمل

الحواجز الأحداث الخارجية، وقضايا المبدأ والوكيل بالإضافة إلى الافتقار إلى الدعم من الجهات الفاعلة والأنظمة الأوسع. تسلط النتائج الضوء على أن الشركات التي ترغب في تطوير نموذج أعمال للاستدامة يجب أن تجعل الاستدامة المبدأ الأساسي الذي تقوم عليه الشركة. مطلوب التطوير والتحسين المستمر بالإضافة إلى دعم مجموعة من الجهات الفاعلة المختلفة خارج الشركة، مثل الموردين والعملاء والحكومة.

تعزز دراسة (Mellahi، ٢٠١٨) فهمنا لإدارة الموارد البشرية داخل الشركات متعددة الجنسيات في الأسواق الناشئة من خلال فحص مدى وآليات توحيد الشركات متعددة الجنسيات البرازيلية لسياسات وممارسات إدارة الأداء الخاصة بها، والعوامل التي تؤثر على تصميمها وتنفيذها. لقد استكشفنا هذه القضايا من خلال دراسات حالة نوعية لثلاث شركات متعددة الجنسيات برازيلية. يكشف تحليل بيانات المقابلات عن وجود ميل قوي للشركات متعددة الجنسيات البرازيلية لمركزية وتوحيد سياسات وممارسات إدارة الأداء الخاصة بها. النتيجة الرئيسية لهذه الورقة هي أن ممارسات إدارة الأداء داخل الشركات متعددة الجنسيات البرازيلية لا تستند إلى الممارسات البرازيلية الأصلية، بل تتأثر بشدة بأفضل الممارسات العالمية. تتعارض النتائج مع الأبحاث السابقة، والتي تشير إلى أن الشركات متعددة الجنسيات في الأسواق الناشئة تطبق ممارسات مختلفة للموارد البشرية في الشركات التابعة في البلدان المتقدمة والشركات التابعة في البلدان النامية. أيضًا، على عكس التوقعات، تشير نتائجنا إلى أن المسافة المؤسسية ليس لها تأثير كبير على تكييف ممارسات إدارة الأداء على مستوى الشركات التابعة.

الإطار النظري:

تتمثل المنطلقات النظرية لهذه الدراسة في الأسس التي تستند إليها في تفسير وتحليل تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي. حيث سيتم الاعتماد على مجموعة من النظريات والمفاهيم الأساسية في علم الإدارة والتي تسلط الضوء على كيفية تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على تحسين الأداء المؤسسي داخل الشركات، وفي هذه الحالة، في شركة "قوت للمواد الغذائية". ستساهم هذه المنطلقات النظرية في توفير إطار تحليلي يمكن من خلاله فحص العلاقة بين تطبيق الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي في الشركة المدروسة.



رسم توضيحي ١ الإطار النظري للدراسة

١. نظرية القيادة التحويلية:

تعتبر نظرية القيادة التحويلية من أبرز النظريات التي تفسر كيفية تأثير القيادة على الأداء المؤسسي. وفقًا لهذه النظرية، يُتوقع أن القادة الذين يمتلكون خصائص القيادة التحويلية يمكنهم إلهام وتحفيز الموظفين للوصول إلى مستويات أداء أعلى من خلال تبني رؤى مستقبلية ملهمة وتحفيز الفرق للعمل بروح الفريق. القيادة التحويلية تركز على أربع سمات رئيسية: التأثير المثالي (أي أن القائد يكون نموذجًا يحتذى به)، والإلهام التحفيزي (تشجيع الموظفين على تحقيق أفضل أداء)، والتحدي الفكري (تحفيز الابتكار وحل المشكلات بطريقة جديدة)، والاهتمام الفردي (توفير الدعم والرعاية لكل فرد في الفريق).

في سياق شركة "قوت للمواد الغذائية"، تتيح القيادة التحويلية للقادة في الشركة توجيه فرق العمل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية عبر التحفيز والإلهام، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي. تُعد هذه النظرية حجر الزاوية لفهم كيف يمكن للقادة في "قوت" تعزيز فعالية الأداء المؤسسي من خلال القيادة التي تركز على تطوير الأفراد وتشجيع الإبداع (Khan، ٢٠٢٠).

٢. نظرية إدارة الجودة الشاملة: (TQM)

إدارة الجودة الشاملة (TQM) هي نهج إداري يهدف إلى تحسين الجودة في جميع العمليات داخل المؤسسة. تقوم هذه النظرية على افتراض أن تحسين الجودة المستمر في جميع أقسام الشركة يؤدي إلى تحسين الأداء العام. تعتمد TQM على مجموعة من المبادئ مثل التحسين المستمر، وإشراك جميع الموظفين في عملية التحسين، والتركيز على رضا العملاء، والقيادة الفعالة.

في شركة "قوت"، يمكن تطبيق هذه النظرية لتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام. من خلال اعتماد TQM، يمكن للشركة تحسين العمليات التشغيلية وتقليل الأخطاء، مما يعزز من الإنتاجية ويزيد من رضا العملاء. وبذلك، تعتبر TQM أداة فعالة لرفع جودة المنتجات التي تقدمها الشركة، مما يساهم في تحسين قدرتها التنافسية في السوق (Ugwu، ٢٠٢٣).

٣. نظرية التنظيم المرن:

تركز نظرية التنظيم المرن على إنشاء بيئات عمل قادرة على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق أو البيئة الخارجية. يعتمد هذا الأسلوب الإداري على تقليل البيروقراطية وزيادة سرعة الاستجابة للتغيرات. يركز التنظيم المرن على استخدام فرق العمل المتعددة التخصصات، وتفويض السلطات، وإعطاء الموظفين مرونة أكبر في اتخاذ القرارات.

في شركة "قوت"، يمكن أن يساهم التنظيم المرن في تحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة وزيادة كفاءة العمليات. سيعزز هذا من قدرة الشركة على التكيف مع متطلبات السوق المتغيرة بسرعة، ويتيح لها الاستجابة بشكل أسرع لتحديات الأعمال أو احتياجات العملاء. كما يساعد في تقليل الوقت المستغرق في اتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية (Cubillos، ٢٠٢٤).

٤. نظرية الإدارة بالأهداف: (MBO)

تعتبر نظرية الإدارة بالأهداف (MBO) من الأدوات الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس على مستوى المنظمة، ومن ثم ربط هذه الأهداف بأداء الموظفين. تنطوي هذه النظرية على عملية تحديد الأهداف بالتعاون بين الإدارة العليا والموظفين، مما يعزز من التزام الموظفين تجاه تحقيق هذه الأهداف.

في شركة "قوت"، يمكن تطبيق هذه النظرية من خلال تحديد أهداف استراتيجية قابلة للقياس لكل قسم داخل الشركة، ثم تحفيز الموظفين لتحقيق هذه الأهداف من خلال توفير حوافز ومكافآت. يؤدي هذا إلى تحسين التنسيق بين الأقسام وتعزيز روح التعاون داخل الشركة، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف العامة للمؤسسة بشكل أكثر فاعلية (Kassar، ٢٠٢٤).

٥. نظرية الثقافة التنظيمية:

تركز هذه النظرية على تأثير الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء المؤسسي داخل الشركات. الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات التي تشترك فيها مجموعة من الأفراد داخل المؤسسة، وتشكل البيئة التي يعملون فيها. تساهم الثقافة التنظيمية في تحديد سلوكيات الموظفين وتوجهاتهم، مما يؤثر بشكل مباشر في فعالية الأداء المؤسسي. في شركة "قوت"، من المتوقع أن يكون لثقافة الشركة دور كبير في تحفيز الموظفين على العمل الجماعي، وتعزيز الإبداع، والالتزام بأهداف المؤسسة. من خلال تعزيز ثقافة تحفز على الابتكار والمشاركة الفعالة، يمكن لشركة "قوت" تحسين أدائها المؤسسي ورفع مستوى الإنتاجية بشكل مستدام. كما أن الثقافة التنظيمية تساهم في بناء بيئة عمل مرنة ومستقرة، مما يعزز من رضا الموظفين وزيادة ولائهم (Gavric، ٢٠١٦).

٦. نظرية التحسين المستمر: (Kaizen)

التحسين المستمر هو فلسفة إدراكية تركز على تحسين العمليات والأنظمة بشكل تدريجي ومستمر من خلال إحداث تغييرات صغيرة، ولكن مستمرة. تعتمد هذه النظرية على المراقبة الدائمة للعمليات، واكتشاف فرص التحسين، وتطبيق هذه التحسينات في الوقت المناسب.

تطبيق فلسفة التحسين المستمر في شركة "قوت" يمكن أن يساهم في تحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل. من خلال تشجيع الموظفين على الابتكار في كل مرحلة من مراحل الإنتاج، ومراجعة العمليات بشكل دوري، يمكن تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الجودة. وهذا سيساعد الشركة على تقليل التكاليف، وزيادة رضا العملاء، وبالتالي تعزيز قدرتها التنافسية في السوق (Singh، ٢٠١٥).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يعد الفصل الثالث من الدراسة جزءًا حيويًا من البحث، حيث يتناول المنهجية وطرق البحث التي ستُستخدم في دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت" للمواد الغذائية. يتضمن هذا الفصل شرحًا مفصلاً لكيفية تنفيذ البحث، بالإضافة إلى وصف الأدوات والأساليب التي سيتم اتباعها للحصول على البيانات وتحليلها. كما يتناول الفصل أيضًا مجتمع البحث، محددات حجم العينة، خطوات جمع البيانات، وحدود الدراسة. يهدف هذا الفصل إلى تحديد الأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها بهدف تحقيق الأهداف البحثية وتوفير إجابات دقيقة وموثوقة للأسئلة المطروحة.

من خلال هذا الفصل، سيُوضَّح كيفية تصميم البحث بشكل منظم ومدرّس لضمان تحقيق نتائج دقيقة، وسيتم استعراض أهمية كل خطوة في عملية البحث ودورها في دعم منهجية البحث المتبعة. إن شرح هذه التفاصيل يمثل جزءًا أساسيًا لضمان مصداقية البحث وجودة نتائجه، فضلاً عن ضمان أن النتائج ستكون قابلة للتطبيق في سياق شركة "قوت" والقطاع الصناعي بشكل عام.

سيتم استعراض المنهجية المتبعة في الدراسة، والتي تم اختيارها بناءً على طبيعة الموضوع البحثي وأهدافه. يتبنى البحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الواقع الحالي لشركة "قوت" في ضوء تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي. يتمثل هذا المنهج في جمع وتحليل البيانات لتقديم صورة واضحة عن العلاقات بين المتغيرات المستقلة (مثل أساليب الإدارة الحديثة) والمتغيرات التابعة (مثل فعالية الأداء المؤسسي).

كما سيتم اعتماد أسلوب البحث الكمي باستخدام الاستبيانات التي سيتم توزيعها على مجموعة من الموظفين في الشركة، إضافة إلى أسلوب البحث النوعي من خلال المقابلات الشخصية مع الإدارة العليا والمشرفين الرئيسيين. هذه المنهجية المختلطة تسمح بالحصول على بيانات دقيقة من جهة وتحليل آراء وتجارب الأفراد داخل المنظمة من جهة أخرى. تعد هذه المنهجية مناسبة لدراسة تأثير الإدارة الحديثة بشكل شامل على مختلف جوانب الأداء المؤسسي في شركة "قوت"، حيث تتيح فهم العلاقات بين العوامل المختلفة بشكل دقيق.

مجتمع البحث في هذه الدراسة يشمل جميع الأفراد الذين ينتمون إلى شركة "قوت" للمواد الغذائية، وهي مؤسسة تعمل في قطاع المواد الغذائية. سيتم تحديد المجتمع المستهدف بناءً على الأقسام التي يمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على فعالية الأداء المؤسسي، مثل الأقسام الإدارية، الإنتاج، والتسويق.

سيكون المجتمع من الموظفين في مختلف المستويات الوظيفية، بالإضافة إلى كبار المديرين التنفيذيين الذين يتخذون القرارات الاستراتيجية. يشمل المجتمع العاملين في الوظائف الإدارية والذين لديهم علاقة مباشرة بتطبيق أساليب الإدارة الحديثة مثل القيادة الاستراتيجية، التنظيم الهيكلي، وتخطيط العمليات. في هذا السياق، يعتبر المجتمع مكوناً من الأفراد الذين يمكنهم تقديم رؤى شاملة حول مدى تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في المؤسسة.

تكمن أهمية تحديد المجتمع بدقة في أنه سيساهم في تقديم نتائج موثوقة وشاملة تكون ذات دلالة بالنسبة لتطبيقات الإدارة الحديثة في القطاع الغذائي. كما أن دراسة آراء وتوجهات العاملين في مختلف الأقسام توفر معلومات غنية حول تأثيرات هذه الأساليب على العمل الجماعي والإنتاجية في الشركة.

سيتم تحديد حجم العينة اللازمة لدراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي. يتم اختيار حجم العينة بناءً على مكونات المجتمع وحجم الشركة، بالإضافة إلى المعايير الإحصائية التي تضمن دقة النتائج. بما أن الدراسة تركز على شركة "قوت" المحددة، فإن حجم العينة سيكون مناسباً لتمثيل الأقسام المختلفة في الشركة.

من خلال استخدام الطريقة العشوائية لاختيار العينة، سيتم اختيار عينة تمثل بشكل عادل الموظفين في الأقسام الإدارية، الإنتاجية، والمالية، مما يضمن أن النتائج ستكون شاملة ويمكن تعميمها على جميع مستويات الشركة. يعتمد الباحث في تحديد حجم العينة على إحصائيات موثوقة تضمن وجود مستوى ثقة ودرجة خطأ منخفضة في النتائج المستخلصة. أهمية تحديد حجم العينة تتمثل في ضمان تمثيل عادل لجميع فئات الموظفين في الشركة، بحيث يتم الحصول على رؤية شاملة حول كيفية تأثير الإدارة الحديثة على جميع جوانب الأداء المؤسسي.

ستشمل خطوات جمع البيانات في هذا البحث استخدام أدوات متنوعة لضمان جمع معلومات دقيقة وشاملة. في البداية، سيتم تطوير استبيانات موجهة للعاملين في الشركة، بحيث تحتوي على أسئلة مصممة لقياس آثار الإدارة الحديثة على مختلف جوانب الأداء المؤسسي مثل القيادة، التنظيم، والإنتاجية. سيتم توزيع هذه الاستبيانات على الموظفين في الأقسام المختلفة لجمع بيانات كمية حول تأثير الإدارة الحديثة على فعاليتهم اليومية.

إضافة إلى ذلك، سيتم إجراء مقابلات شخصية مع الإدارة العليا والمشرفين الرئيسيين لجمع بيانات نوعية تتعلق بتطبيقات أساليب الإدارة الحديثة داخل الشركة. ستسمح هذه المقابلات بفهم أعمق للقرارات الاستراتيجية وتوجهات القيادة وكيفية تأثيرها على الأداء العام للشركة. أهمية جمع البيانات بهذه الطريقة تكمن في أنه يتيح للباحث الحصول على معلومات شاملة ومتعددة الأبعاد، مما يعزز من مصداقية البحث ويضمن الوصول إلى نتائج دقيقة يمكن استخدامها لتوجيه القرارات الاستراتيجية في الشركة.

تتناول حدود الدراسة نطاق البحث الذي سيُركز على شركة "قوت" للمواد الغذائية فقط، مما يعني أن نتائج الدراسة ستكون متعلقة بتطبيقات الإدارة الحديثة في هذا السياق الصناعي تحديداً. ومن المهم أن يتم تحديد هذه الحدود بوضوح حتى يتمكن القارئ من فهم أن النتائج المستخلصة تتعلق بهذه البيئة المحددة وقد لا تكون قابلة للتعميم بشكل كامل على شركات أخرى في مجالات صناعية مختلفة.

كما تشمل حدود الدراسة فترة زمنية معينة قد تمتد من بداية جمع البيانات حتى تحليل النتائج، مما يعني أن التغيرات التي قد تحدث في المستقبل لن تُدرس في هذه المرحلة. من المهم أيضاً أن يتم تحديد أن الباحث يركز على أساليب الإدارة الحديثة بشكل خاص، مما يعني أن بعض العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الأداء المؤسسي سيتم استبعادها من الدراسة.

إن الفصل الثالث مهم جداً في الدراسة لأنه يوضح كيف سيتم جمع البيانات وتحليلها، وبالتالي هو حجر الزاوية في تنفيذ البحث بشكل منهجي. من خلال تحديد المنهجية وطرق البحث بشكل دقيق، يتمكن الباحث من ضمان أن النتائج ستكون موثوقة وقابلة للتحليل. كما أن مجتمع البحث، حجم العينة، وخطوات جمع البيانات تُسهم في ضمان أن الدراسة ستحقق أهدافها بطريقة علمية وسليمة.

المنهجية وطرق البحث

تعتبر المنهجية التي يتم اتباعها في دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت للمواد الغذائية" أساسية في تحديد كيفية جمع وتحليل البيانات المطلوبة للإجابة على التساؤلات المطروحة. في هذه الدراسة، سيتم استخدام المنهجية الكمية كأسلوب رئيسي للبحث، حيث يتم الاعتماد على جمع البيانات الرقمية وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية التي تساعد في اختبار الفرضيات وتحقيق نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. سيتضح من خلال هذا الفصل كيفية تطبيق المنهجية الكمية في الدراسة، وكيفية تنفيذ طرق البحث بشكل منظم وممنهج.

أولاً: المنهجية الكمية:

تعد المنهجية الكمية من أبرز الأساليب البحثية المستخدمة في الدراسات التي تتعلق بتحليل العلاقات بين المتغيرات بشكل دقيق ومقنن. في هذا النوع من البحث، يتم استخدام البيانات العددية والمعايير الإحصائية للوصول إلى استنتاجات موضوعية وقابلة للقياس. يعتمد هذا النوع من البحث على مجموعة من الأدوات والأساليب التي تتيح تحليل البيانات بشكل علمي من خلال قياس المتغيرات وتحديد العلاقة بينها. وتتميز المنهجية الكمية بالدقة والموضوعية، حيث يمكن التحقق من النتائج باستخدام الأدوات الإحصائية واختبار الفرضيات المقررة مسبقاً.

في دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي، ستستخدم المنهجية الكمية لتحليل كيفية تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي لشركة "قوت للمواد الغذائية". سيتم تحليل البيانات التي سيتم جمعها بشكل منظم باستخدام الاستبيانات والاختبارات الإحصائية المناسبة لاستخلاص نتائج دقيقة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي داخل الشركة.

ثانياً: طرق البحث المستخدمة:

١. تصميم الاستبيان:

من أبرز أدوات البحث في المنهجية الكمية هو الاستبيان، حيث يعد أداة فعالة لجمع البيانات من عينة من الأفراد. في هذه الدراسة، سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة معيارية ومقاييس قابلة للتحليل الكمي، والتي ستركز على عدة جوانب مهمة تتعلق بالإدارة الحديثة في شركة "قوت" مثل القيادة التحويلية، استخدام التكنولوجيا، التنظيم المرن، إدارة الجودة الشاملة، والثقافة التنظيمية. سيتم تقسيم الاستبيان إلى عدة أجزاء رئيسية:

- الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الديموغرافية للمستجيبين مثل العمر، الوظيفة، مدة الخدمة، والمستوى التعليمي.
- الجزء الثاني: يتضمن أسئلة موجهة حول تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في الشركة، مثل القيادة التحولية، استخدام التكنولوجيا، وتطبيق نظم إدارة الجودة.
- الجزء الثالث: يتعامل مع مدى تأثير هذه الأساليب على الأداء المؤسسي مثل تحسين الإنتاجية، زيادة الابتكار، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. سيتم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) الذي يعتمد على درجة الموافقة أو الرفض للأسئلة المطروحة (مثل: "موافق جدًا"، "موافق"، "محايد"، "غير موافق"، "غير موافق جدًا"). سيسمح هذا المقياس بتقييم آراء الموظفين بشكل دقيق وتحويل هذه الآراء إلى بيانات قابلة للتحليل الكمي.

٢. تحديد العينة:

تعتبر عملية تحديد العينة من الخطوات المهمة في المنهجية الكمية، حيث يتم تحديد مجموعة من الأفراد الذين سيتم أخذ آرائهم في الدراسة. سيتم تحديد العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية لضمان تمثيل مختلف الأقسام والأدوار داخل شركة "قوت". سيعتمد حجم العينة على مقياس الثقة الذي يتم تحديده في البحث، وبالنسبة لهذه الدراسة سيتم اختيار عدد كافٍ من الموظفين في مختلف المناصب لتوفير بيانات تمثل جميع جوانب الشركة.

سيتم اختيار العينة بناءً على معايير محددة مثل:

- الموظفون الذين يعملون في مجالات تتعلق بالإدارة الحديثة مثل تكنولوجيا المعلومات، الموارد البشرية، والإنتاج.
- الموظفون من مختلف المستويات الوظيفية لضمان تمثيل آراء كافة الفئات داخل الشركة.
- الموظفون الذين لديهم خبرة عملية في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة داخل الشركة.

٣. جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على العينة المحددة، إما بشكل ورقي أو إلكتروني عبر البريد الإلكتروني أو منصات إلكترونية مخصصة. سيتم إعطاء المشاركين الوقت الكافي لتعبئة الاستبيانات، مع التأكد من سرية

وخصوصية البيانات التي يتم جمعها. سيتولى الباحثون متابعة عملية جمع البيانات لضمان استجابة عالية من المشاركين وتحقيق التوازن في تمثيل الآراء من جميع الأقسام.

٤. تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات من المشاركين في الدراسة، سيتم تحليل هذه البيانات باستخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS أو Excel، والتي تسمح بتحليل البيانات بشكل دقيق ومنظم. سيتم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية مثل:

- التحليل الوصفي: للحصول على معلومات أساسية عن التوزيع العمري، الفئات الوظيفية، وخصائص العينة.
- التحليل التكراري لفحص توزيع الاستجابات وتحليل الأنماط التي تظهر في البيانات.
- اختبار الفرضيات مثل اختبار "t" (اختبار المتوسطات) أو التحليل الانحداري لفحص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل القيادة التحويلية، استخدام التكنولوجيا) والمتغيرات التابعة (مثل الأداء المؤسسي).
- التحليل العامل: لفحص الروابط بين مجموعة من المتغيرات وتقليل البيانات إلى مجموعة من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء المؤسسي.

سيساعد هذا التحليل في تحديد ما إذا كانت الأساليب الإدارية الحديثة لها تأثير ملموس على الأداء المؤسسي، وسيتم التحقق من صحة الفرضيات الفرعية بناءً على النتائج المستخلصة من تحليل البيانات.

٥. التفسير والعرض:

بناءً على التحليل الإحصائي، سيتم تقديم التفسير الكامل للنتائج واستخلاص الاستنتاجات التي تتعلق بتأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت". سيتضمن ذلك مناقشة العلاقة بين استخدام الإدارة الحديثة في "قوت" والتحسينات في الإنتاجية، والجودة، والابتكار. كما سيتم مقارنة النتائج مع الأدبيات الحالية حول هذا الموضوع لمقارنة نتائج الدراسة مع دراسات أخرى في مجال الإدارة الحديثة.

ثالثاً: اختبارات الفرضيات:

من خلال المنهجية الكمية، سيتم اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تم طرحها في الدراسة. على سبيل المثال، سيتم اختبار الفرضية القائلة بأن "تطبيق الإدارة الحديثة يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي"، من خلال مقارنة بيانات الأداء المؤسسي قبل وبعد تطبيق هذه الأساليب، أو بين فرق العمل التي تطبق الإدارة الحديثة وتلك التي لا تطبقها. سيتم

استخدام اختبارات إحصائية لقياس العلاقة بين المتغيرات، مثل اختبار "ت" لاختبار الفروق بين المتوسطات، أو التحليل الانحداري لفحص قوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الإدارة الحديثة) والمتغيرات التابعة (الأداء المؤسسي).

رابعاً: أخلاقيات البحث:

من المهم أن تلتزم الدراسة بأعلى المعايير الأخلاقية في جمع وتحليل البيانات. سيتم إبلاغ المشاركين في الاستبيانات عن هدف الدراسة واستخدام البيانات بشكل سري. كما سيتم التأكد من أن مشاركتهم في الدراسة ستكون طوعية وأنهم يستطيعون الانسحاب في أي مرحلة من مراحل الدراسة دون أي تأثير على وظائفهم أو وضعهم في الشركة.

مجتمع البحث

في إطار دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي، يُعتبر مجتمع البحث العنصر الأساسي الذي يوفر فهماً شاملاً للتطبيقات الإدارية في شركة قوت للمواد الغذائية. يتكون هذا المجتمع من مجموعة متنوعة من الأفراد والكيانات داخل الشركة وخارجها، حيث يساهم كل منهم بشكل أو بآخر في عمليات الإدارة، أداء المنظمة، وتحقيق أهدافها المؤسسية. يتوزع مجتمع البحث بين العناصر الداخلية مثل الموظفين والإدارة العليا، والعناصر الخارجية مثل الموردين والعملاء، ما يتيح إمكانية تقييم مدى تأثير الأنظمة الإدارية الحديثة في مختلف المستويات.

- العناصر الداخلية في مجتمع البحث

يشمل المجتمع الداخلي في شركة قوت جميع الأفراد الذين يشغلون أدواراً إدارية أو عملياتية داخل الشركة. يعد هذا المجتمع هو الأكثر ارتباطاً بتطبيق الإدارة الحديثة على أرض الواقع، حيث يتم تطبيق الأساليب والاستراتيجيات الحديثة في مختلف أقسام الشركة.

أحد العناصر الرئيسية في هذا المجتمع هو الإدارة العليا، حيث تلعب الإدارة العليا دوراً محورياً في تحديد رؤية الشركة، استراتيجياتها، والخطط التشغيلية على المدى الطويل. يتخذ كبار المسؤولين التنفيذيين قرارات هامة تتعلق بتوجيه الشركة نحو استخدام الأساليب الحديثة في الإدارة، بدءاً من تطوير الأنظمة المحاسبية والإدارية وصولاً إلى توظيف التكنولوجيا في تحسين العمليات. إن التغييرات التي يحدثها هؤلاء المسؤولون في الأنظمة والسياسات الإدارية تؤثر بشكل مباشر على الأداء المؤسسي بشكل عام.

أما الموظفون العاملون في الأقسام المختلفة فيتمتعون بدور أساسي في تطبيق سياسات الإدارة الحديثة على المستوى التنفيذي اليومي. يتواجد هؤلاء الموظفون في أقسام متنوعة مثل الموارد البشرية، الإنتاج، التسويق، واللوجستيات، ويتعاملون مع الأدوات الإدارية والأنظمة التقنية التي فرضتها الإدارة العليا. يمكن القول أن فعالية الأداء المؤسسي تتأثر بشكل كبير بكيفية تطبيق هؤلاء الموظفين للمفاهيم الإدارية الحديثة في عملهم اليومي، سواء كان ذلك من خلال العمل ضمن فرق، تنفيذ استراتيجيات جديدة، أو التعامل مع نظم إدارة الموارد البشرية المحدثة.

أما الموظفون الإداريون مثل رؤساء الأقسام ومديري الفرق فيعتبرون حلقة وصل بين الإدارة العليا والموظفين. يقومون بدور قيادي إشرافي، ويعملون على توجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف المقررة. هؤلاء الموظفون يشرفون على تطبيق أنظمة الإدارة الحديثة داخل الفرق، ويعتمدون على استراتيجيات التحسين المستمر لتطوير الأداء وضمان الكفاءة في العمليات. لذا فهم عنصر حاسم في تطبيق التغيير الإداري والتحقق من فعاليته.

- العناصر الخارجية في مجتمع البحث

لا يقتصر تأثير الإدارة الحديثة في شركة قوت على العاملين داخل الشركة فقط، بل يمتد ليشمل أيضًا بعض الأطراف الخارجية التي تتعامل مع الشركة بشكل دوري. من أبرز هذه الأطراف العملاء والمستهلكين الذين يعتبرون جزءًا مهمًا في عملية تقييم فعالية الأداء المؤسسي. فهم الذين يتفاعلون مباشرة مع منتجات الشركة وخدماتها، وبالتالي فإن رضاهم أو عدمه عن المنتجات يعد مؤشرًا رئيسيًا على مدى نجاح الشركة في تطبيق استراتيجيات الإدارة الحديثة. يمكن أن تؤثر أساليب التسويق الحديثة، تحسين الجودة، والابتكار في الخدمة على رضا العملاء، ما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

من جهة أخرى، الموردون والشركاء التجاريون يشكلون أيضًا جزءًا مهمًا من المجتمع الخارجي. يتمثل دورهم في توفير المواد الخام، البضائع، والخدمات التي تعتمد عليها الشركة في عملياتها اليومية. علاقة الشركة بالموردين والشركاء التجاريين تتأثر بشكل كبير بتطبيق سياسات الإدارة الحديثة التي تهدف إلى تحسين سلسلة العمليات اللوجستية والإمداد، فضلًا عن تعزيز الشفافية والكفاءة في سلاسل التوريد. إن وجود استراتيجيات إدارة حديثة تمكن الشركة من تحسين هذه العلاقة، يمكن أن يساهم في رفع مستويات الأداء وتخفيض التكاليف.

- التفاعل بين العناصر الداخلية والخارجية

من خلال هذا التوزيع للعناصر المختلفة داخل المجتمع، يظهر بوضوح كيف أن التفاعل بين الأفراد داخل الشركة وبين الأطراف الخارجية يؤثر بشكل عميق على فعالية الأداء المؤسسي في شركة قوت للمواد الغذائية. فعالية الإدارة الحديثة تتجسد في تحقيق التناغم بين هذه العناصر المختلفة، حيث تساهم الإدارة العليا في وضع الأسس الاستراتيجية التي يتم تنفيذها من قبل الموظفين الإداريين والعاملين في الأقسام المختلفة، بينما يعكس تفاعل الشركة مع عملائها ومورديها مدى تطبيق الإدارة الحديثة في تعزيز الأداء المؤسسي في بيئة العمل التنافسية.

محددات حجم العينة:

يعد تحديد حجم العينة في أي دراسة بحثية من العوامل الأساسية التي تؤثر على مدى دقة وموثوقية النتائج المستخلصة منها. في هذه الدراسة التي تتناول تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة قوت للمواد الغذائية، يشكل حجم العينة أحد العناصر الحاسمة لضمان أن تكون النتائج التي سيتم التوصل إليها قابلة للتعميم ولها علاقة حقيقية بالمجتمع المستهدف في البحث. يتطلب تحديد حجم العينة الأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل منها حجم المجتمع الأصلي في الشركة، الهدف من الدراسة، الموارد المتاحة، وخصائص البيانات التي سيتم جمعها.

- حجم المجتمع الأصلي في شركة قوت للمواد الغذائية

أول العوامل التي تؤثر بشكل مباشر في تحديد حجم العينة هو حجم المجتمع الأصلي داخل شركة قوت للمواد الغذائية. يتضمن هذا المجتمع كافة الأفراد العاملين في الشركة من مختلف الأقسام الإدارية والتشغيلية، مثل المديرين التنفيذيين، الموظفين في الأقسام المختلفة، إضافة إلى الموظفين الذين يعملون في المستوى الإشرافي أو على مستوى فرق العمل. يشمل المجتمع كذلك الأطراف الخارجية التي تتعامل مع الشركة مثل الموردين والعملاء. نظراً إلى التنوع الكبير في الأدوار والمسؤوليات داخل هذه الفئات، يتعين على الباحث تحديد عينة تمثيلية لهذه الفئات جميعها لضمان أن تكون النتائج التي سيتم الوصول إليها شاملة وتمثل كافة جوانب تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي.

- نوع البيانات التي سيتم جمعها

العامل الثاني الذي يساهم في تحديد حجم العينة هو نوعية البيانات التي سيتم جمعها في الدراسة. إذا كانت البيانات التي سيتم جمعها تنقسم بالكمية، مثل الأداء المؤسسي في شكل أرقام أو مؤشرات قابلة للقياس، فإن حجم العينة قد

يكون أكبر لضمان أن النتائج التي سيتم التوصل إليها ستكون دقيقة وقابلة للتعميم. على الجانب الآخر، إذا كانت البيانات تتسم بالطابع النوعي، مثل الآراء والملاحظات التي يبدونها الأفراد حول تطبيق أساليب الإدارة الحديثة، فقد لا يكون من الضروري زيادة حجم العينة بشكل كبير. يعتمد الأمر على مدى الحاجة إلى التمثيل الشامل للآراء المتنوعة حول الموضوع المدروس.

- درجة الثقة والدقة المطلوبة في النتائج

من العوامل الأساسية في تحديد حجم العينة أيضًا هو مستوى الثقة والدقة الذي يسعى الباحث إلى تحقيقه في نتائج الدراسة. في الدراسات التي تهدف إلى الحصول على نتائج دقيقة وموثوقة، فإن ذلك يتطلب اختيار حجم عينة أكبر. على سبيل المثال، إذا كانت الدراسة تهدف إلى قياس العلاقة بين تطبيق الإدارة الحديثة وزيادة فعالية الأداء المؤسسي بشكل دقيق، فإنه يجب أن يكون حجم العينة كافيًا لتوفير بيانات موثوقة تساهم في بناء استنتاجات سليمة. بمعنى آخر، من خلال زيادة حجم العينة، يمكن تقليل احتمالية الخطأ في التقديرات الإحصائية وزيادة موثوقية النتائج.

- الموارد المتاحة والوقت المحدد لإجراء الدراسة

العوامل العملية مثل الموارد المالية والبشرية المتاحة لإجراء الدراسة تلعب أيضًا دورًا مهمًا في تحديد حجم العينة. في حال كانت الموارد المحدودة هي السائدة، فقد يتعين على الباحث تقليص حجم العينة بشكل يتناسب مع تلك الموارد. هذا قد يؤثر على نطاق الدراسة وطبيعة العينة التي سيتم اختيارها. على سبيل المثال، إذا كانت الميزانية محدودة أو كان الوقت المتاح لإجراء الدراسة ضيقًا، فقد تكون العينة أصغر في الحجم مع التركيز على فئات معينة من المجتمع المدروس، مثل الموظفين في الإدارة العليا أو بعض فرق العمل المتخصصة. أما إذا كانت الموارد غير محدودة وكان الوقت المتاح كافيًا، فقد يقرر الباحث توسيع نطاق العينة للحصول على صورة شاملة من المجتمع الأصلي للشركة.

- التنوع في العينة لتحقيق تمثيل شامل

من العوامل المهمة التي يتم أخذها في الحسبان عند تحديد حجم العينة هو تحقيق التنوع داخل العينة بما يتناسب مع تنوع مجتمع البحث. في حالة شركة قوت للمواد الغذائية، يتمثل التنوع في أن الشركة تحتوي على فئات وظيفية متعددة تتراوح بين الإدارة العليا، الموظفين في الأقسام التنفيذية، وكذلك الأطراف الخارجية مثل الموردين والعملاء. لضمان أن تكون العينة ممثلة لهذه الفئات بشكل عادل، يتم أخذ عينة من كل فئة من هذه الفئات بما يتناسب مع عددها في

المجتمع الأصلي. هذا التنوع يساهم في ضمان أن تكون البيانات التي يتم جمعها شاملة وتعكس مختلف الآراء والخبرات، مما يعزز من دقة التحليل وموثوقية النتائج.

- تحديد الحد الأدنى لحجم العينة وفقاً للمعايير الإحصائية

يتم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية تستخدم لحساب الحد الأدنى لحجم العينة المناسب لدراسة بحثية. يعتمد هذا على مستوى الثقة المطلوب في النتائج وحجم الخطأ المقبول. في حالة الدراسة الحالية، قد يكون من الضروري حساب الحجم المثالي للعينة باستخدام معادلات إحصائية تضمن مستوى دقة معيناً في النتائج، وذلك لضمان أن العينة المختارة قادرة على تقديم معلومات تمثل المجتمع الأصلي بشكل دقيق. على سبيل المثال، إذا كان الباحث يسعى لتحقيق مستوى ثقة ٩٥٪ مع هامش خطأ ٥٪، سيتم حساب الحد الأدنى لحجم العينة وفقاً لهذه المعايير.

- التوازن بين العينة الكمية والنوعية

من المهم في هذه الدراسة أن يتم الحفاظ على توازن بين العينة الكمية والعينة النوعية. حيث تتيح العينة الكمية جمع بيانات رقمية مثل الأداء المؤسسي باستخدام مؤشرات قابلة للقياس، في حين تتيح العينة النوعية جمع معلومات تتعلق بآراء الأفراد وتجاربهم الشخصية. يعمل هذا التوازن على تعزيز الشمولية والموثوقية في جمع البيانات وتحليلها، إذ تساعد البيانات النوعية في تفسير وتحليل البيانات الكمية وتوفير رؤى أعمق حول تأثير الإدارة الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي.

خطوات جمع البيانات:

تعد أدوات البحث من العناصر الأساسية التي يعتمد عليها الباحث في جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج المرجوة. في دراسة "تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة قوت للمواد الغذائية"، سيتم استخدام مجموعة من الأدوات التي تتيح جمع البيانات الكمية التي تساهم في اختبار الفرضيات والإجابة على التساؤلات المطروحة. تكمن أهمية هذه الأدوات في ضمان موثوقية البيانات ودقتها، وبالتالي تمكين الباحث من الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة.

١. الاستبيان:

يعتبر الاستبيان الأداة الأساسية التي سيتم استخدامها في هذه الدراسة لجمع البيانات من العينة المختارة. يتميز الاستبيان بكونه أداة عملية وفعّالة في جمع المعلومات الكمية التي يمكن تحليلها إحصائيًا. سيتم تصميم الاستبيان بحيث يحقق أهداف الدراسة ويغطي جميع الجوانب التي تتعلق بتأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت".

محتويات الاستبيان:

يتكون الاستبيان من عدة أقسام رئيسية تشمل:

- الجزء الأول: المعلومات الديموغرافية

هذا الجزء يتضمن أسئلة تخص الخصائص الشخصية للمشاركين مثل العمر، والجنس، والوظيفة، ومدة العمل في الشركة، والمستوى التعليمي. يساعد هذا القسم في تصنيف المشاركين وتحليل البيانات بحسب هذه الفئات.

- الجزء الثاني: أساليب الإدارة الحديثة في الشركة

يتناول هذا الجزء الأساليب الإدارية التي تم تطبيقها في شركة "قوت"، مثل القيادة التحويلية، استخدام التكنولوجيا، التنظيم المرن، وإدارة الجودة الشاملة. سيتم طرح أسئلة تسلط الضوء على مدى تطبيق هذه الأساليب من قبل الإدارة ومدى تأثيرها على سير العمل داخل الشركة.

- الجزء الثالث: قياس فعالية الأداء المؤسسي

يشمل هذا الجزء مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بالأداء المؤسسي داخل شركة "قوت". سيتناول هذا القسم مواضيع مثل الإنتاجية، الكفاءة، جودة المنتجات، مستوى الابتكار، رضا العملاء، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ستساعد هذه الأسئلة في قياس أثر الإدارة الحديثة على هذه العوامل وتحليل الفروقات في الأداء بين الأقسام أو الفرق المختلفة.

مقياس ليكرت:

سيتم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) لجمع البيانات المتعلقة بآراء المشاركين. سيتكون المقياس من خمس درجات تبدأ من "موافق جدًا" إلى "غير موافق جدًا". هذا المقياس يتيح جمع معلومات دقيقة عن مدى موافقة المشاركين على الأسئلة المطروحة، مما يساعد في قياس تأثير الأساليب الإدارية الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي.

٢. المقابلات الشخصية:

إلى جانب الاستبيان، سيتم استخدام المقابلات الشخصية كأداة إضافية لتوفير عمق أكبر في فهم كيفية تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي. سيقوم الباحث بإجراء مقابلات مع مجموعة من المديرين التنفيذيين، وقادة الفرق، وبعض الموظفين من مختلف المستويات الوظيفية داخل شركة "قوت". تهدف المقابلات إلى الحصول على رؤى أكثر تفصيلاً حول تجربتهم الشخصية مع أساليب الإدارة الحديثة، وكيف يرون تأثير هذه الأساليب على أدائهم الفردي والجماعي.

أهداف المقابلات:

- فهم تجربة الإدارة في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة مثل القيادة التحويلية وتنظيم العمل المرن.
- استكشاف الفوائد أو التحديات التي تواجهها الشركة في تطبيق هذه الأساليب.
- تقييم مدى تأثير هذه الأساليب على تحسين الإنتاجية والابتكار وجودة المنتجات.
- معرفة الآراء الشخصية حول ممارسات الإدارة الحديثة ومدى تأثيرها على بيئة العمل بشكل عام.

منهجية المقابلات:

ستتم المقابلات بشكل شخصي أو عبر الإنترنت، وستتم تحت إشراف الباحث لضمان أن المشاركين يشعرون بالراحة والشفافية عند الإجابة. سيتم استخدام أسئلة شبه موجهة تتيح للباحثين جمع إجابات مفتوحة يمكن أن تساعد في بناء فهم أعمق حول تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي. ستدعم المقابلات تحليل البيانات الكمية التي سيتم جمعها من الاستبيانات.

٣. الملاحظات المباشرة:

الملاحظة المباشرة هي أداة أخرى سيتم استخدامها بشكل مكمل لجمع البيانات في بيئة العمل داخل شركة "قوت". يقوم الباحث بمراقبة الأنشطة اليومية داخل الشركة لفهم كيفية تأثير أساليب الإدارة الحديثة على العمليات اليومية، التفاعل بين الموظفين، واتخاذ القرارات داخل الفرق. سيتم تحديد نقاط محددة في سير العمل لدراسة كيفية تطبيق أساليب مثل القيادة التحويلية، إدارة الجودة الشاملة، واستخدام التكنولوجيا في تحسين الأداء.

أهداف الملاحظة:

- مراقبة تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في بيئة العمل الحقيقية.
- تحديد مدى تأثير القيادة والتحفيز على فريق العمل.

- دراسة استخدام التكنولوجيا في تسريع العمليات واتخاذ القرارات.
- فحص كيف يتم إدارة الجودة في كل مرحلة من مراحل الإنتاج وتوزيع المواد الغذائية.

٤. تحليل البيانات الثانوية:

إلى جانب جمع البيانات الأولية من الاستبيانات والمقابلات، سيتم الاعتماد على تحليل البيانات الثانوية المتوفرة في شركة "قوت"، مثل تقارير الأداء السنوية، سجلات الإنتاج، تقارير الجودة، وتقارير رضا العملاء. هذه البيانات توفر معلومات قابلة للقياس عن كيفية تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في الماضي.

أهداف تحليل البيانات الثانوية:

- دراسة التغيرات في الأداء المؤسسي لشركة "قوت" على مر الزمن.
- مقارنة الأداء قبل وبعد تطبيق أساليب الإدارة الحديثة.
- تحليل البيانات المتاحة لتحديد المؤشرات الرئيسية للأداء مثل الإنتاجية وجودة المنتجات.

٥. اختبارات الفرضيات باستخدام أدوات إحصائية:

من الأدوات البحثية الأساسية في هذه الدراسة هي الأدوات الإحصائية التي ستستخدم لاختبار الفرضيات. بعد جمع البيانات من الاستبيانات والمقابلات، سيتم استخدام برامج مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات وتحويلها إلى معلومات كمية قابلة للاستخدام. ستشمل الأدوات الإحصائية المستخدمة:

- التحليل الوصفي للحصول على مؤشرات إحصائية مثل المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والأنماط العامة في الاستجابات.
- التحليل الانحداري لفحص العلاقات بين الأساليب الإدارية الحديثة وفعالية الأداء المؤسسي.
- اختبارات الفروق: مثل اختبار t لقياس الفروق بين الأقسام أو الفرق التي تطبق أساليب الإدارة الحديثة وتلك التي لا تطبقها.
- التحليل العاملي لدراسة مدى تأثير مجموعة من العوامل مثل القيادة والتحفيز، وتكنولوجيا المعلومات، وإدارة الجودة على الأداء المؤسسي.

حدود البحث

تُعد الحدود المكانية، الزمانية، والبشرية من العناصر الأساسية التي تحدد نطاق الدراسة وتساهم في توجيه البحث نحو تحقيق أهدافه بشكل دقيق. في هذه الدراسة حول "تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة قوت للمواد الغذائية"، تم تحديد هذه الحدود بشكل واضح لضمان تركيز البحث على الجوانب الأكثر صلة بالموضوع المدروس.

١. الحدود البشرية للدراسة

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في اختيار العينة من موظفي شركة "قوت للمواد الغذائية" من مختلف المستويات الوظيفية. سيتم تضمين الإدارة العليا التي تتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتوجيه تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في الشركة، بالإضافة إلى المديرين المتوسطين الذين يتعاملون مع التنفيذ الفعلي لتلك السياسات داخل الأقسام المختلفة. كما سيُشمل البحث أيضًا الموظفين التنفيذيين في الأقسام التشغيلية، مثل الإنتاج والمبيعات، الذين يتعاملون بشكل مباشر مع التأثيرات اليومية لهذه السياسات الإدارية. بالتالي، يساهم تنوع العينة البشرية في الحصول على بيانات شاملة من كافة المستويات في الشركة، مما يعزز دقة وشمولية نتائج البحث.

٢. الحدود الزمانية للدراسة

تحدد هذه الدراسة إطارًا زمنيًا يمتد بين عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥. سيتضمن هذا الإطار الزمني جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة. تبدأ الدراسة بجمع البيانات في النصف الأول من عام ٢٠٢٤ من خلال الاستبيانات والمقابلات مع المشاركين من مختلف الأقسام في الشركة، تلها مرحلة التحليل التي تمتد حتى بداية عام ٢٠٢٥. هذه الفترة الزمنية ستسمح للباحثين بدراسة تأثير الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في وقت معين، مما يساعد في فهم التغيرات التي طرأت على أداء الشركة في فترة محددة، وبالتالي يمكن مقارنة الأداء قبل وبعد تطبيق هذه الأساليب الإدارية.

٣. الحدود المكانية للدراسة

تقتصر الحدود المكانية لهذه الدراسة على شركة "قوت للمواد الغذائية" في بيئتها العملية الداخلية. سيتم دراسة التأثيرات المترتبة على تطبيق أساليب الإدارة الحديثة داخل مقر الشركة، مع التركيز على الأقسام المختلفة التي تشكل

الهيكل المؤسسي لها مثل الإنتاج، التسويق، والمبيعات. ستكون جميع البيانات المستخلصة من المقر الرئيسي وفروع الشركة المختلفة، ما يسمح بتقييم أثر هذه الأساليب بشكل شامل على الأداء المؤسسي في جميع أقسام الشركة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يعد الفصل الرابع من الدراسة بمثابة المرحلة العملية التي يتم فيها تحويل البيانات التي تم جمعها إلى معلومات ذات قيمة تحليلية تدعم الإجابات على أسئلة البحث وتساهم في تحقيق أهداف الدراسة. في هذا الفصل، سيتم تناول عملية تحليل البيانات المستخلصة من الأدوات البحثية المختلفة، مثل الاستبيانات والمقابلات، التي تم جمعها من العاملين في شركة "قوت" للمواد الغذائية. يتضمن هذا الفصل أيضًا عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذا التحليل، بالإضافة إلى التوصيات التي سيقدمها الباحث بناءً على النتائج المستخلصة من الدراسة.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة دقيقة وموضوعية عن كيفية تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت"، من خلال تحليل البيانات بشكل دقيق ومنهجي. كما يعد هذا الفصل مهمًا للغاية لأنه يوفر الأساس لاتخاذ القرارات المستندة إلى بيانات حقيقية، مما يساعد الشركة على تحسين أساليبها الإدارية وتطوير أدائها. من خلال النتائج، سيتمكن القارئ من معرفة مدى فاعلية الإدارة الحديثة في تحسين أداء الشركة، بينما ستساعد التوصيات في تقديم حلول عملية يمكن تطبيقها لتحسين هذا الأداء بشكل مستدام.

سيتم تقديم شرح مفصل لعملية تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الأدوات البحثية التي تم استخدامها في الدراسة، مثل الاستبيانات والمقابلات. الهدف من هذه العملية هو تحويل البيانات الأولية إلى معلومات قابلة للفهم، وبالتالي استخلاص الأنماط والاتجاهات التي تساهم في الإجابة على أسئلة البحث وتوضيح العلاقة بين الإدارة الحديثة وفعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت".

سيتم تطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. تتضمن هذه الأساليب حسابات التكرار والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستخلاص الاتجاهات الرئيسية التي تشير إلى مدى تأثير الممارسات الإدارية الحديثة على جوانب مثل الإنتاجية، الكفاءة، ورضا الموظفين. كما سيتم استخدام الأساليب التحليلية مثل التحليل الموضوعي والتصنيف لتحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من خلال المقابلات. هذا النوع من التحليل يساعد على استخلاص الآراء والتجارب التي يعبر عنها المشاركون في الدراسة بشأن الإدارة الحديثة وأثرها على الأداء المؤسسي.

من خلال هذه العملية، سيتمكن الباحث من تحديد مدى العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل تطبيق الإدارة الحديثة) والمتغيرات التابعة (مثل فعالية الأداء المؤسسي) داخل شركة "قوت". كما سيتم فحص مدى تأثير العوامل الداخلية المختلفة على نجاح هذه الإدارة في تحسين الأداء العام للشركة. وتعد هذه المرحلة حاسمة في الدراسة لأنها تتيح استخلاص استنتاجات مبنية على بيانات موثوقة، مما يعزز من مصداقية النتائج.

بعد تحليل البيانات، يتم عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الكمي والنوعي. تتضمن هذه النتائج الإجابة على الأسئلة البحثية الرئيسة وتوضيح التأثيرات الفعلية للإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت". سيتم توضيح ما إذا كانت تطبيقات أساليب الإدارة الحديثة قد أسهمت بالفعل في تحسين الإنتاجية، وزيادة الربحية، وتحقيق رضا العملاء، وكذلك تعزيز جودة المنتجات والخدمات.

سيتم تقديم النتائج بشكل منظم وواضح، مع ربط كل نتيجة بالمتغيرات التي تم فحصها. على سبيل المثال، قد تشير النتائج إلى أن تطبيق القيادة التحويلية كان له تأثير إيجابي في تحفيز الموظفين ورفع مستوى الابتكار في العمل، أو أن التنظيم المسطح قد أسهم في تسريع اتخاذ القرارات وتحسين التنسيق بين الأقسام المختلفة. من خلال هذه النتائج، سيتم تحديد أبعاد الإدارة الحديثة التي كان لها أكبر تأثير على فعالية الأداء المؤسسي في الشركة، وكذلك تحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

تعد النتائج من أبرز الأجزاء في الفصل الرابع، حيث تعكس التوجهات الرئيسية التي تم التوصل إليها عبر البيانات، وبالتالي تمثل الأساس الذي يبنى عليه الباحث توصياته في المرحلة التالية. كما أن هذه النتائج تعد مرجعاً مهماً للمسؤولين في شركة "قوت" لفهم مدى فعالية استراتيجيات الإدارة الحديثة في تحسين الأداء، وبالتالي توجيه التعديلات المستقبلية. بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تحسين فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت" من خلال تطبيق الإدارة الحديثة. ستضمن هذه التوصيات استراتيجيات وأدوات إدارية يمكن أن تساعد في تعزيز الأداء وزيادة الإنتاجية في الشركة.

على سبيل المثال، إذا أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية قد ساهمت بشكل كبير في تحسين الروح المعنوية للموظفين، فإن التوصية قد تكون بتوسيع نطاق تطبيق هذه الأسلوب في جميع مستويات القيادة. كما قد تتضمن التوصيات

تحسين أساليب التخطيط الاستراتيجي داخل الشركة، إذا تبين أن التخطيط الطويل المدى كان له تأثير إيجابي في تحقيق أهداف الشركة.

قد تشمل التوصيات تخصيص مزيد من الاهتمام لتطوير ثقافة الابتكار داخل الشركة، من خلال تشجيع الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومكافأتهم على ذلك، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية وتحقيق نمو مستدام. علاوة على ذلك، قد تشمل التوصيات تعزيز التواصل الداخلي بين الفرق المختلفة داخل الشركة، حيث يمكن أن يؤدي تحسين قنوات التواصل إلى تسريع اتخاذ القرارات وتقليل الفجوات بين الأقسام، مما يساهم في تحسين الأداء الكلي.

أهمية التوصيات تكمن في أنها تمثل الخطوات العملية التي يمكن لشركة "قوت" تنفيذها لتحسين الأداء المؤسسي بناءً على النتائج المستخلصة من الدراسة. كما أنها تساهم في إرشاد الإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة وتوجيه السياسات المستقبلية التي تضمن استدامة التحسينات التي تم تحقيقها في الأداء.

يمثل الفصل الرابع أهمية كبرى في الدراسة، حيث إنه يتضمن عملية تحليل البيانات التي تحول المعلومات الأولية إلى نتائج قابلة للاستخدام. من خلال النتائج التي يتم التوصل إليها، يمكن تقييم مدى تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت" بشكل دقيق وموضوعي. وبناءً على هذه النتائج، تأتي التوصيات التي تقدم حلولاً عملية لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز كفاءة العمليات داخل الشركة.

تحليل البيانات:

تم تحليل البيانات التي جُمعت من خلال الاستبيانات والمقابلات في دراسة تأثير الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت" للمواد الغذائية باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. بالنسبة للبيانات الكمية المُستمدّة من الاستبيانات، تم استخدام الإحصاءات الوصفية لتحديد خصائص العينة وتلخيص البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام الإحصاءات الاستدلالية، مثل اختبارات t وتحليل التباين ANOVA ومعامل الارتباط بيرسون، لاختبار فرضيات الدراسة وتحديد العلاقة بين تطبيق أساليب الإدارة الحديثة ومؤشرات فعالية الأداء المؤسسي. أما البيانات النوعية التي تم جمعها من خلال المقابلات، فقد تم تحليلها باستخدام المنهج الموضوعي، حيث تم تحديد المواضيع والأنماط الرئيسية المتعلقة بتأثير الإدارة الحديثة على الأداء بناءً على محتوى المقابلات. تم ربط نتائج التحليل الكمي والنوعي لتوفير صورة شاملة ومتكاملة لظاهرة الدراسة وإثراء تفسير النتائج.

- الوصف الإحصائي للبيانات

✓ يوفر الوصف الإحصائي للبيانات في هذه الدراسة لمحة عامة عن خصائص العينة والمتغيرات المدروسة، مما يُمهّد الطريق لفهم أعمق للعلاقة بين الإدارة الحديثة وفعالية الأداء المؤسسي في شركة "قوت". تم استخدام مجموعة من المقاييس الوصفية لتلخيص وتفسير البيانات الكمية المُجمّعة من الاستبيانات، وتشمل هذه المقاييس:

- ✓ مقاييس النزعة المركزية: مثل المتوسط الحسابي، والوسيط، والمنوال، لتحديد القيمة الأكثر تمثيلاً لكل متغير من متغيرات الدراسة. مثلاً، يمكن حساب متوسط درجات الموظفين على مقياس تطبيق الإدارة الحديثة لتحديد مستوى التطبيق بشكل عام.
- ✓ مقاييس التشتت: مثل الانحراف المعياري، والمدى، والتباين، لتوضيح مدى تباعد أو تقارب البيانات حول المتوسط. فانحراف معياري كبير يشير إلى تباين أكبر في الآراء أو التجارب بين أفراد العينة.
- ✓ التوزيعات التكرارية والنسب المئوية: لتحديد عدد المرات التي تكررت فيها كل قيمة من قيم المتغيرات، ونسبة هذه التكرارات إلى إجمالي العينة. يمكن مثلاً استخدام النسب المئوية لتحديد نسبة الموظفين الذين يوافقون بشدة على فعالية تطبيق نظام مُعين من أنظمة الإدارة الحديثة.
- ✓ الجداول والأشكال البيانية: لتقديم البيانات بشكل مرئي يسهل فهمه وتفسيره. يمكن استخدام الأعمدة البيانية لتوضيح متوسطات المتغيرات، بينما يمكن استخدام الدوائر البيانية لتوضيح النسب المئوية.

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.305	3.136	0.153	-2.261	0.333	253	الجنس
0.305	3.889	0.153	1.782	0.622	253	العمر
0.305	4.411	0.153	2.361	0.987	253	الدرجة العلمية
0.305	5.023	0.153	-2.345	0.860	253	تطبيق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.
0.305	6.781	0.153	-2.545	0.748	253	تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.
0.305	3.522	0.153	-2.207	1.118	253	يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.
0.305	6.150	0.153	-2.405	0.741	253	تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.
0.305	3.632	0.153	-2.255	1.153	253	يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.
0.305	7.072	0.153	-2.459	0.728	253	القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.
0.305	3.613	0.153	-2.140	0.869	253	يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.
0.305	3.210	0.153	-2.128	1.136	253	قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.
0.305	6.176	0.153	-2.404	0.749	253	تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.
0.305	4.539	0.153	-2.409	1.034	253	تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.
0.305	5.004	0.153	-2.313	0.826	253	توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.
0.305	5.703	0.153	-2.428	0.756	253	يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.

0.305	4.882	0.153	-2.509	1.091	253	يتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.
0.305	5.765	0.153	-2.401	0.799	253	تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.
0.305	5.253	0.153	-2.283	0.821	253	يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء

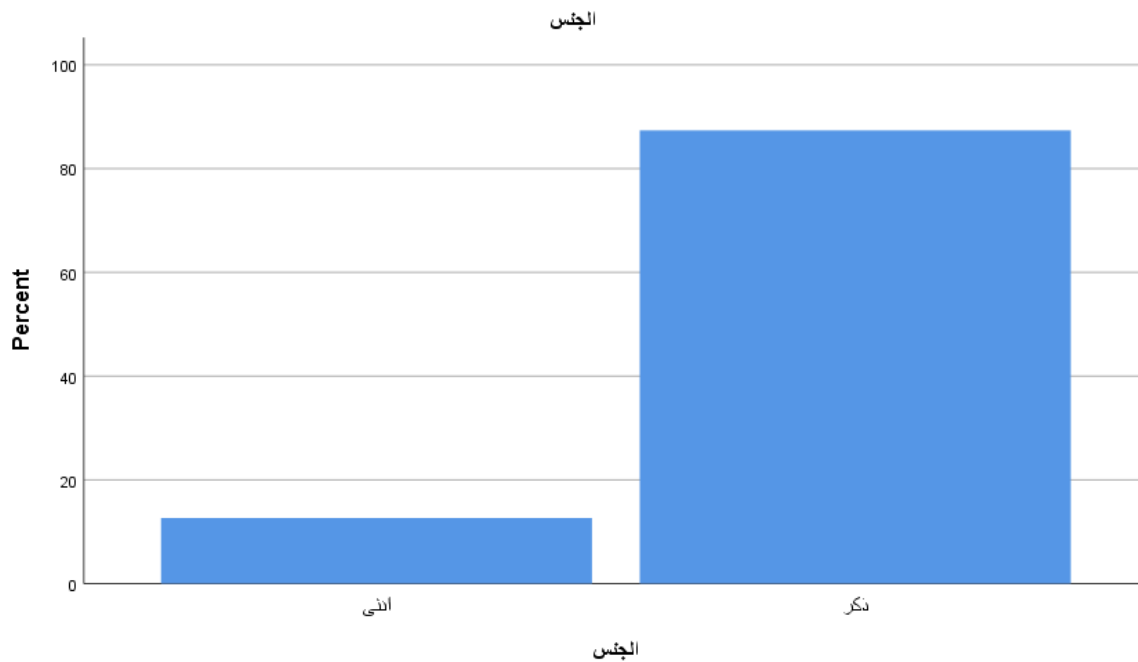
جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات

✓ جنس المشاركين في التجربة

من الواضح ان اكبر نسبة من المشاركين كانت الذكور حيث كانت النسبة لهم تقارب ٨٧٪ مما يدل علي وصول التجربة بشكل اكبر الي الذكور.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	انثى	32	12.6	12.6	12.6
	ذكر	221	87.4	87.4	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٢ الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة



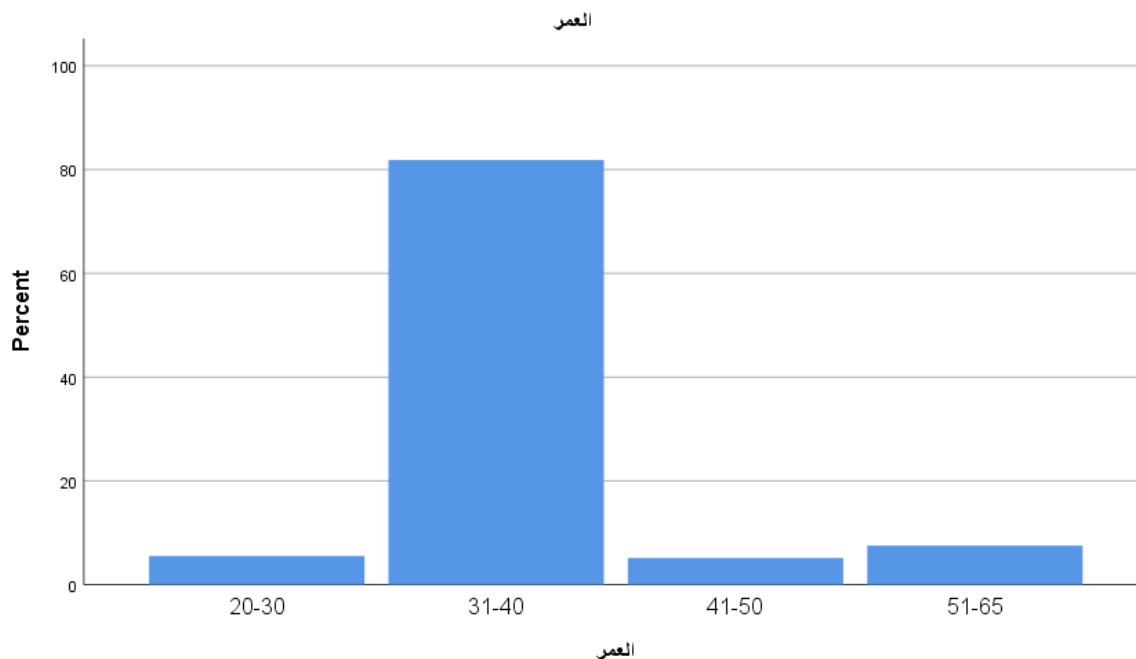
رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

✓ عمر المشاركون في التجربة

نلاحظ ان اكبر فئة عمرية كانت بين ٣٠-٤٠ عام حيث كانت تقترب من ٨٢٪.

عمر المشاركون في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	14	5.5	5.5	5.5
	31-40	207	81.8	81.8	87.4
	41-50	13	5.1	5.1	92.5
	51-65	19	7.5	7.5	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٣: الوصف الاحصائي عمر المشاركون في التجربة



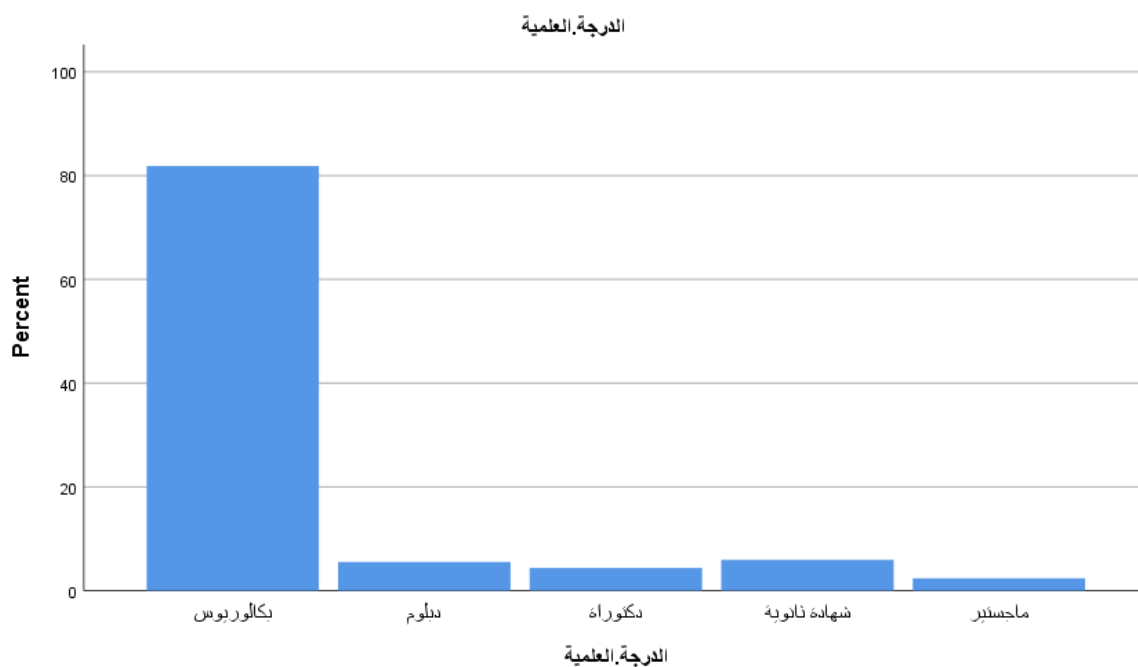
رسم توضيحي ٣ التمثيل البياني عمر المشاركين في التجربة

✓ الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

نلاحظ أن أكبر نسبة كانت لحملة درجة البكالوريوس حيث بلغت ٨١.٨٪. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين في الدراسة/التجربة هم من خريجي الجامعات حاملي درجة البكالوريوس.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	207	81.8	81.8	81.8
	دبلوم	14	5.5	5.5	87.4
	دكتورة	11	4.3	4.3	91.7
	شهادة ثانوية	15	5.9	5.9	97.6
	ماجستير	6	2.4	2.4	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٤: الوصف الاحصائي الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة



رسم توضيحي ٤ التمثيل البياني الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

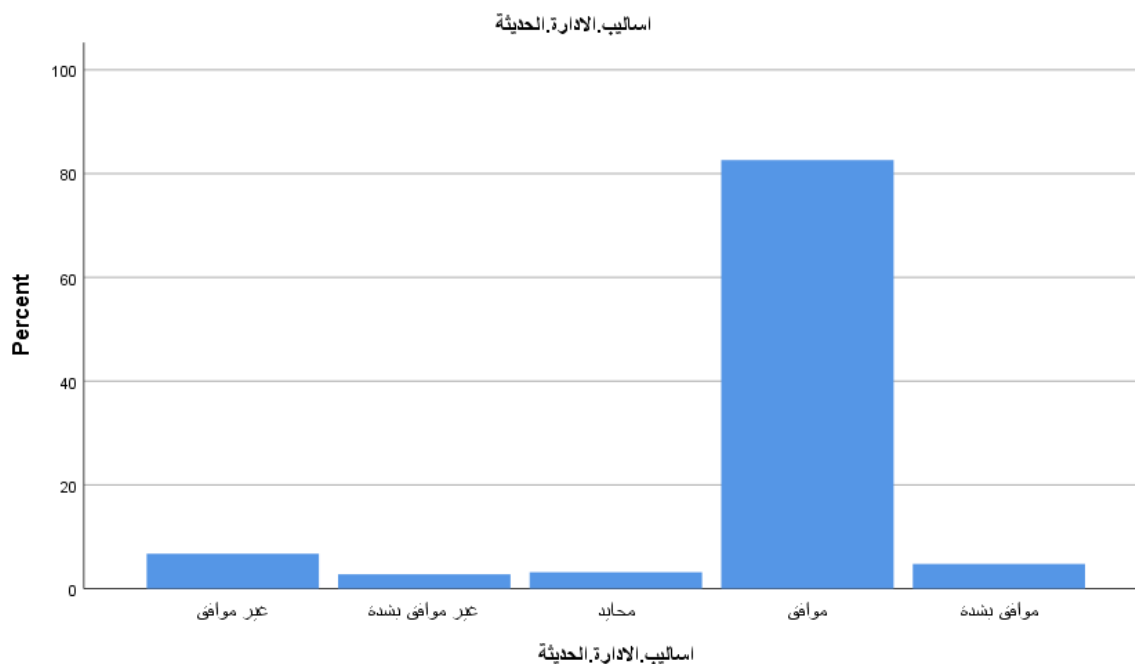
✓ تطبق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.

نلاحظ أن أكبر نسبة كانت للموظفين حيث بلغت نسبتهم ٨٢.٦٪. وهذا يدل على أن أغلب العاملين في شركة "قوت" ضمن نطاق هذه الخبرة الوظيفية. قد يشير هذا إلى اعتماد الشركة على توظيف حديثي التخرج أو أصحاب الخبرات المتوسطة، أو قد يعكس طبيعة قطاع الأغذية وسوق العمل بشكل عام. يجب التحليل المزيد لفهم أسباب هذه النتيجة وتأثيرها على فعالية الأداء المؤسسي.

تطبيق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	17	6.7	6.7	6.7
	غير موافق بشدة	7	2.8	2.8	9.5
	محايد	8	3.2	3.2	12.6

	موافق	209	82.6	82.6	95.3
	موافق بشدة	12	4.7	4.7	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٥: الوصف الإحصائي تطبق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.



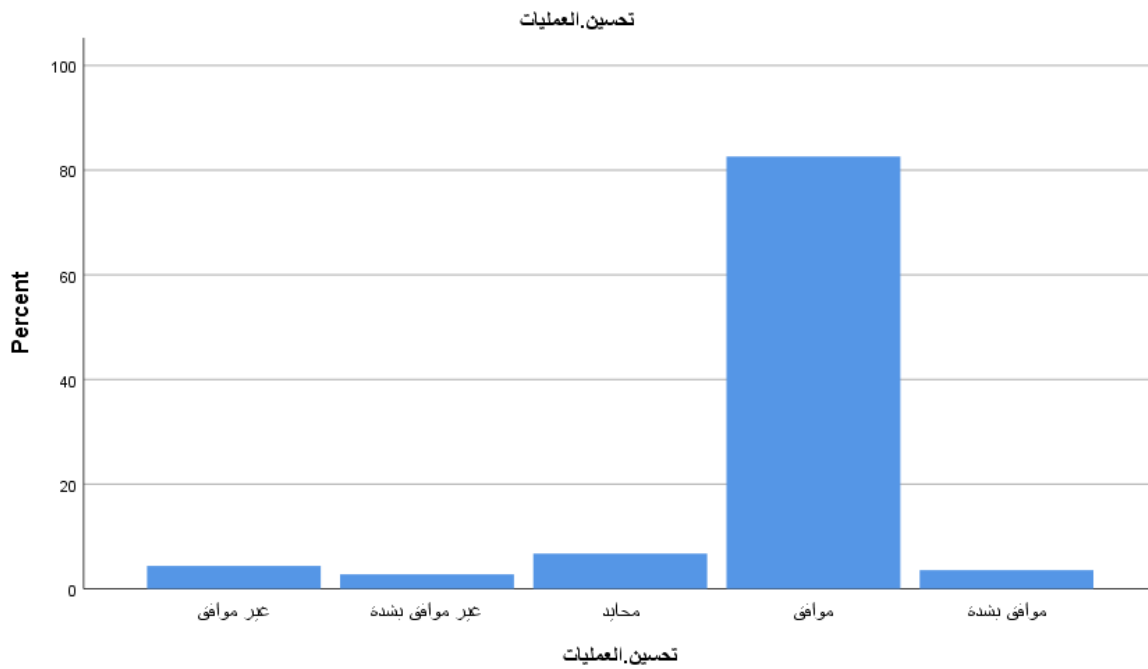
رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني لتطبيق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.

✓ تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.

يُظهر الجدول توزيع المشاركين في الدراسة بناءً على عدد الدورات التدريبية التي حصلوا عليها في مجال الإدارة الحديثة. نلاحظ أن النسبة الأكبر، والتي بلغت ٨٢.٦٪، كانت لمن حصلوا على دورة إلى أقل من ٣ دورات تدريبية. هذا يشير إلى أن غالبية المشاركين لديهم مستوى متوسط من التدريب في مجال الإدارة الحديثة. بينما نسبة قليلة (٣.٦٪) حصلوا على أكثر من ٥ دورات، مما يعكس قلة التركيز على التطوير المستمر في هذا المجال لبعض المشاركين. هذه النتائج تُثير التساؤل حول مدى كفاية برامج التدريب المقدمة للموظفين في شركة "قوت" وأهمية الاستثمار في برامج تدريبية أكثر شمولية لتعزيز مهارات الإدارة الحديثة.

تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	11	4.3	4.3	4.3
	غير موافق بشدة	7	2.8	2.8	7.1
	محايد	17	6.7	6.7	13.8
	موافق	209	82.6	82.6	96.4
	موافق بشدة	9	3.6	3.6	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٦ الوصف الاحصائي تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.



رسم توضيحي ٦ التمثيل البياني تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.

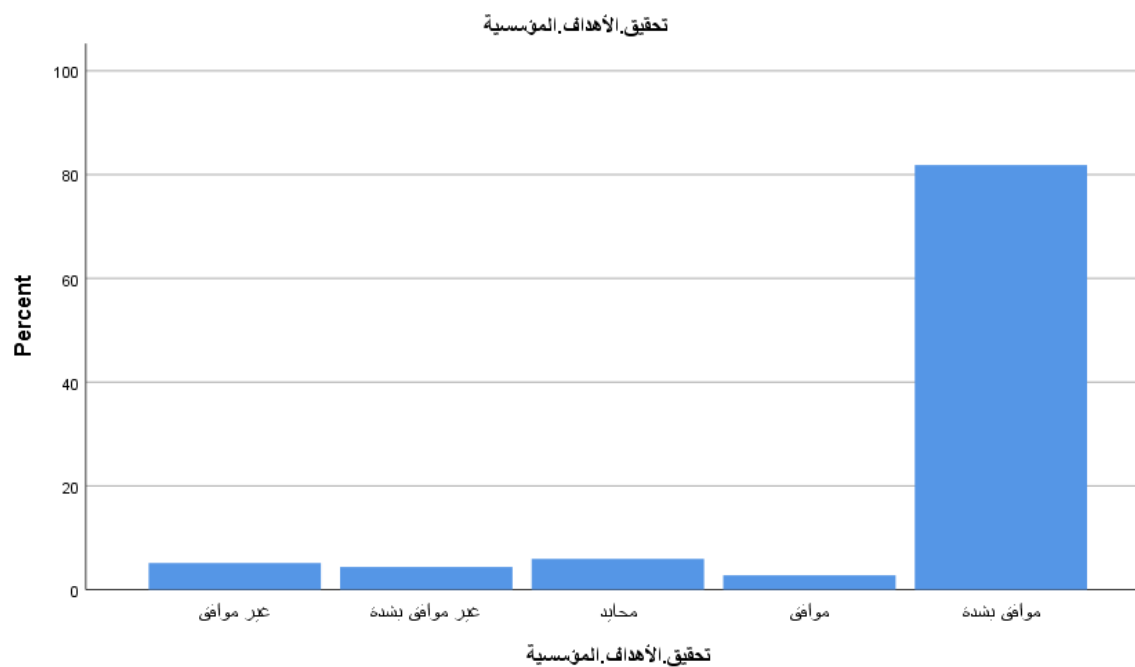
✓ يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.

يُظهر الجدول نتائج استطلاع حول وجود نظام واضح وصريح لدراسة وتطبيق الإدارة الحديثة في شركة "قوت". نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨١.٨٪) أجابت بـ "موافق بشدة"، مما يشير إلى وجود إدراك واسع بين المشاركين بوجود نظام مُخصص لهذا الغرض. هذه النتيجة إيجابية وتدلل على أهمية التخطيط والتنظيم في تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة داخل الشركة.

ومع ذلك، يجب دراسة تفاصيل هذا النظام وفعاليتها على أرض الواقع لتأكيد هذه الإجابات والتأكد من أنه يُساهم فعلياً في تحسين الأداء المؤسسي.

يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	13	5.1	5.1	5.1
	غير موافق بشدة	11	4.3	4.3	9.5
	محايد	15	5.9	5.9	15.4
	موافق	7	2.8	2.8	18.2
	موافق بشدة	207	81.8	81.8	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٧ الوصف الاحصائي يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.

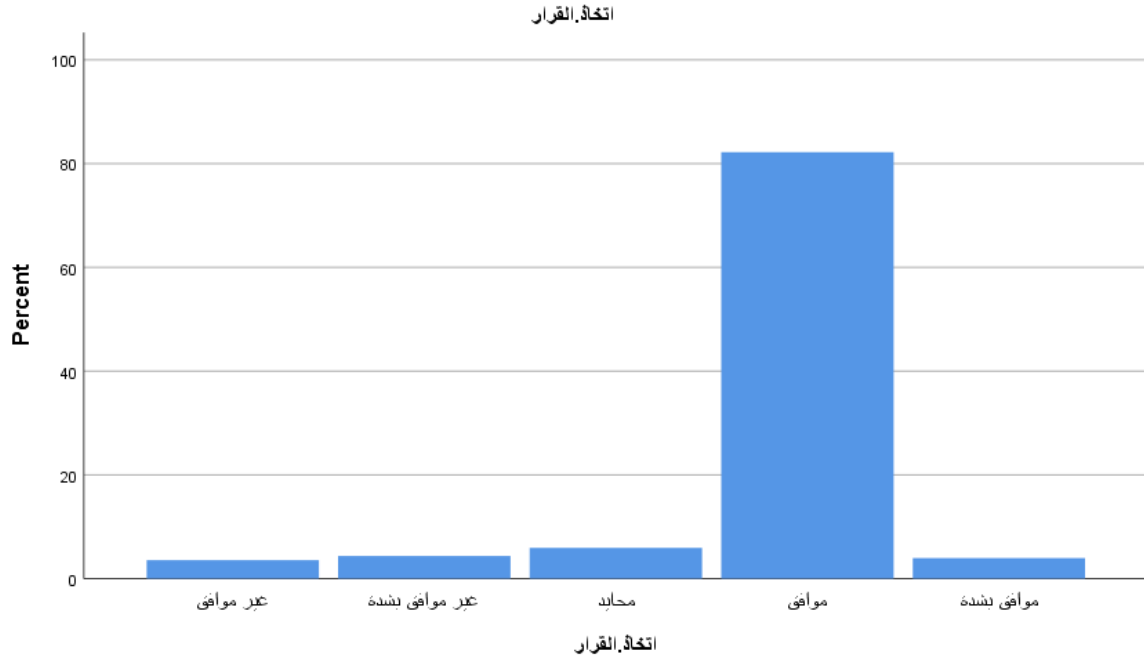


✓ تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول تساهم الإلهام في تحسين الاداء وتنمية المواهب في تحسين الاداء وتشجيع وتبادل الخبرات في تحسين الأداء. حيث حصل الخيار "موافق بشدة" على النسبة الأعلى (٨٢.٢٪)، مما يعكس اعتقاد أغلبية المشاركين بأهمية هذه العوامل في تحسين الأداء. تشير هذه النتيجة إلى إدراك الموظفين لأهمية بيئة العمل الإيجابية والتشاركية في تحقيق أفضل النتائج. ومع ذلك، فإن النسبة القليلة (٤٪) التي اختارت "موافق بشدة" قد تشير لوجود تحديات تواجه تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل كامل.

تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	3.6	3.6	3.6
	غير موافق بشدة	11	4.3	4.3	7.9
	محايد	15	5.9	5.9	13.8
	موافق	208	82.2	82.2	96.0
	موافق بشدة	10	4.0	4.0	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٨ التمثيل البياني تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.



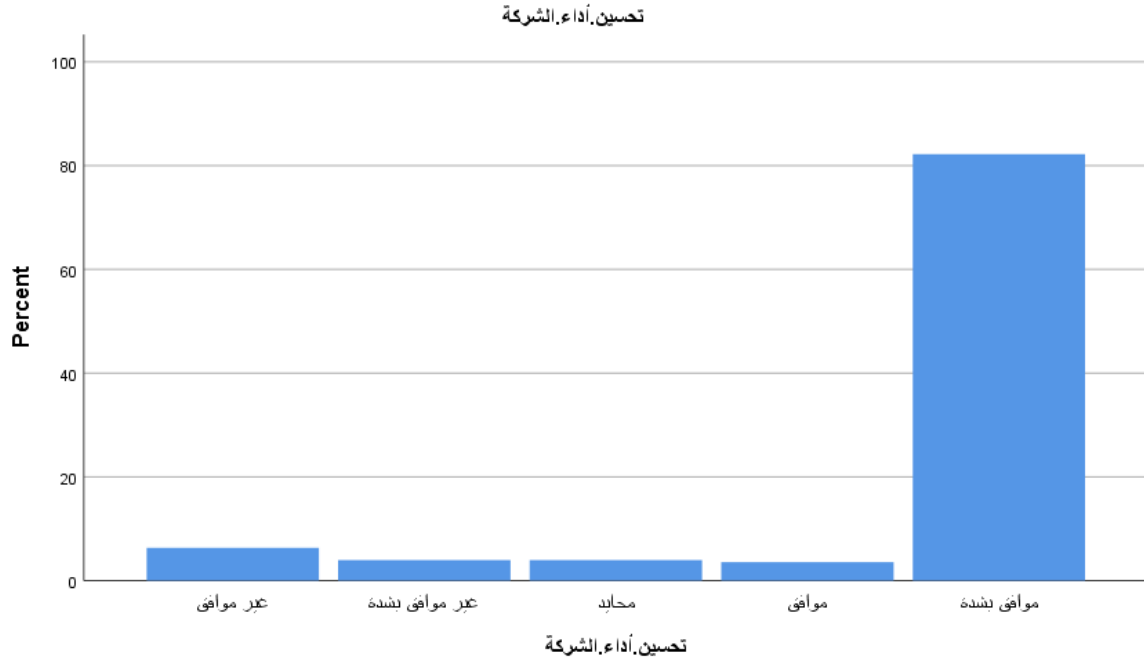
رسم توضيحي ٨ الوصف الاحصائي تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات

✓ يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.

نلاحظ ان حول مدى استخدام أسلوب الإبداع والابتكار وتحسين أداء الشركة. نلاحظ أن الغالبية العظمى من المشاركين (٨٢.٢٪) أجابوا بـ "موافق بشدة"، مما يُشير إلى وجود قناعة راسخة بأهمية الإبداع والابتكار في تحسين أداء شركة "قوت". هذه النتيجة إيجابية وتُعزز من أهمية تشجيع ثقافة الإبداع داخل الشركة. في مقابل ذلك، العدد القليل من الإجابات "غير موافق" أو "غير موافق بشدة" قد يعكس وجود بعض التحديات أو المعوقات التي تُعيق عملية الإبداع والابتكار ويتطلب التحقيق فيها بشكل أعمق.

يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	16	6.3	6.3	6.3
	غير موافق بشدة	10	4.0	4.0	10.3
	محايد	10	4.0	4.0	14.2
	موافق	9	3.6	3.6	17.8
	موافق بشدة	208	82.2	82.2	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ٩ الوصف الاحصائي يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.



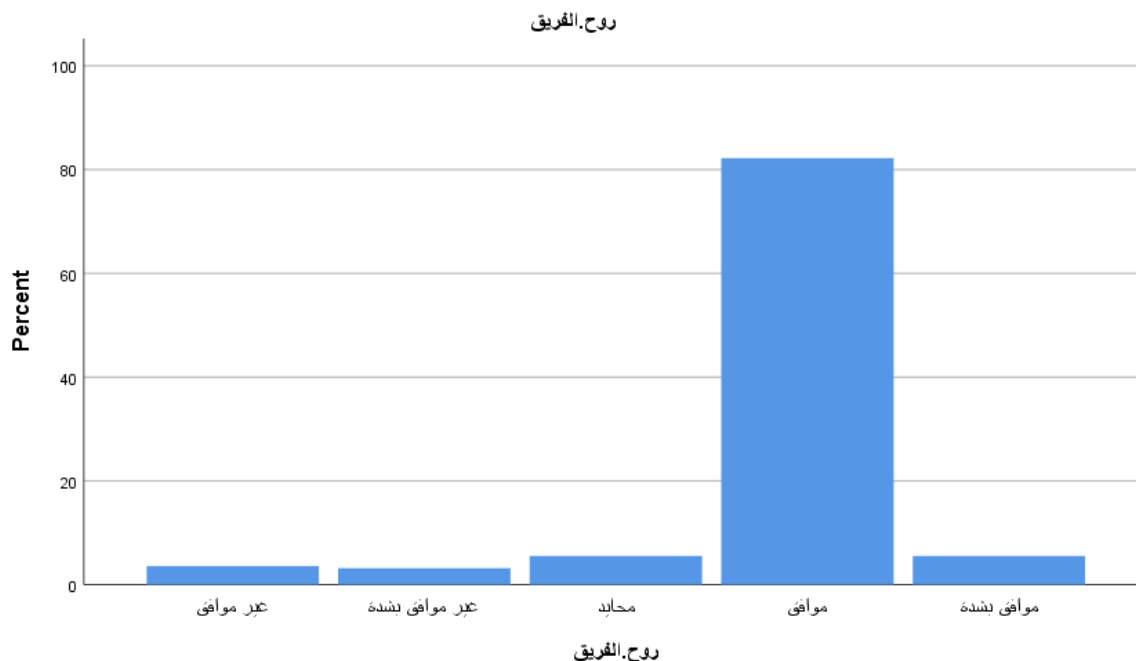
رسم توضيحي ٩ التمثيل البياني يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة

✓ القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.

من الواضح ان إجابات المشاركين حول مدى تشجيع القيادة في الشركة على روح العمل الجماعي. يُلاحظ أن النسبة الأكبر (٨٢.٢٪) اختارت "موافق بشدة"، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يشعرون بتشجيع إيجابي من القيادة تجاه العمل الجماعي. هذا يُعزز من أهمية دور القيادة في بناء فرق عمل متماسكة وتشجيع التعاون بين الموظفين. ومع ذلك، فإن النسب المنخفضة للخيارات الأخرى تُشير إلى وجود هامش لتحسين وتعزيز روح العمل الجماعي بشكل أكبر داخل الشركة.

القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	3.6	3.6	3.6
	غير موافق بشدة	8	3.2	3.2	6.7
	محايد	14	5.5	5.5	12.3
	موافق	208	82.2	82.2	94.5
	موافق بشدة	14	5.5	5.5	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٠ الوصف الاحصائي للقيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.



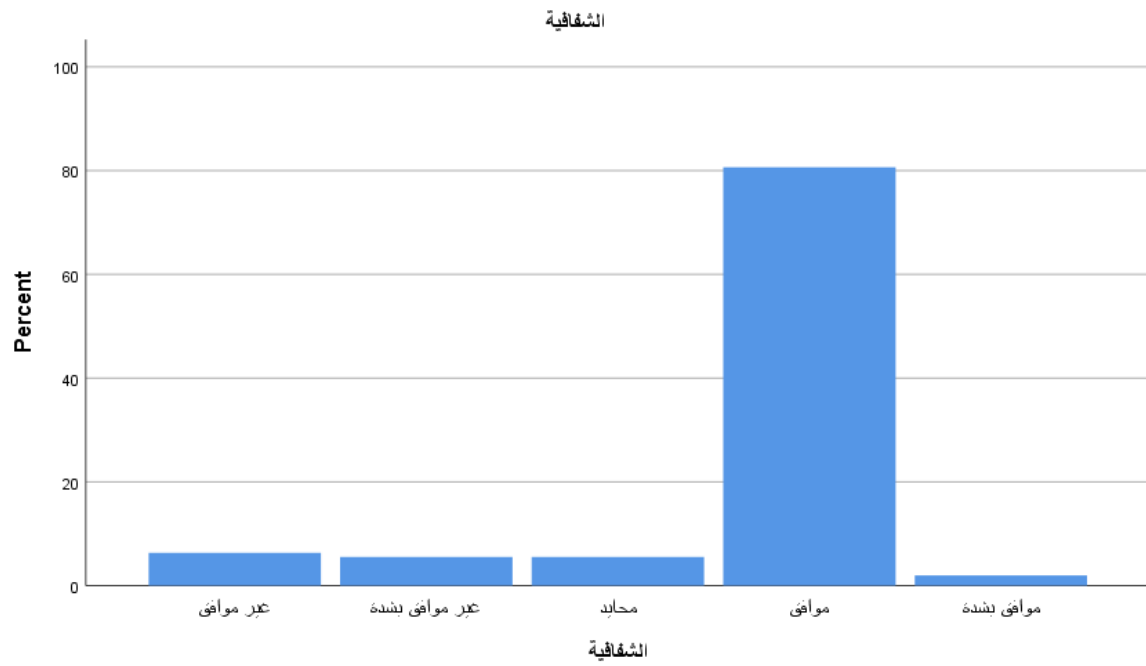
رسم توضيحي ١٠ التمثيل البياني القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق

✓ يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.

مما لا شك فيه ان نتائج استطلاع رأي حول مدى تشجيع قيادة الشركة للتواصل مع الموظفين. نلاحظ أن الغالبية العظمى من المشاركين، بنسبة ٨٠.٦٪، أجابوا بـ "موافق"، مما يعكس شعورهم بأن القيادة تُشجع فعلاً التواصل في محيط العمل. هذا يُعتبر مؤشراً إيجابياً على وجود بيئة عمل تُشجع الحوار وانفتاح القنوات التواصلية بين الموظفين والقيادة. مع ذلك، تبقى نسبة ١٧.٤٪ لم يُعربوا عن موافقتهم بشدة، مما يستدعي التفكير في كيفية تعزيز هذا التواصل بشكل أكبر وتحسين فعاليته.

يُتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	16	6.3	6.3	6.3
	غير موافق بشدة	14	5.5	5.5	11.9
	محايد	14	5.5	5.5	17.4
	موافق	204	80.6	80.6	98.0
	موافق بشدة	5	2.0	2.0	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١١ الوصف الاحصائي يُتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.



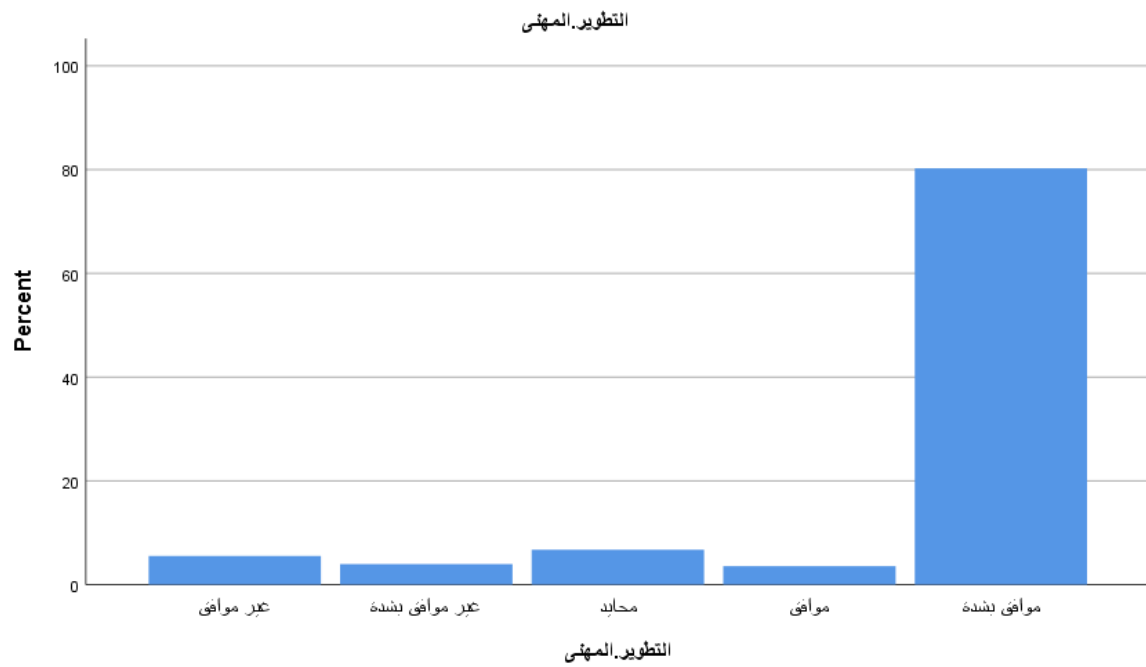
رسم توضيحي ١١ التمثيل البياني يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.

✓ قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول مدى تشجيع قيادة الشركة على تحفيز الموظفين على التطوير. نلاحظ أن النسبة الأكبر هي ٨٠.٢٪ والتي تتوافق مع الإجابة "موافق"، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يرون أن قيادة الشركة تشجع على التطوير. هذه نتيجة إيجابية وتعكس أهمية التطوير المهني والشخصي للموظفين في نظرة القيادة. لكن، من الهام ملاحظة أن نسبة ١٩.٨٪ من المشاركين لم يُعربوا عن موافقتهم بشدة، مما قد يطرح تساؤلات حول فعالية وسائل التحفيز المستخدمة أو مدى وضوح استراتيجيات التطوير المهني داخل الشركة.

قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	14	5.5	5.5	5.5
	غير موافق بشدة	10	4.0	4.0	9.5
	محايد	17	6.7	6.7	16.2
	موافق	9	3.6	3.6	19.8
	موافق بشدة	203	80.2	80.2	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٢ الوصف الاحصائي قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.



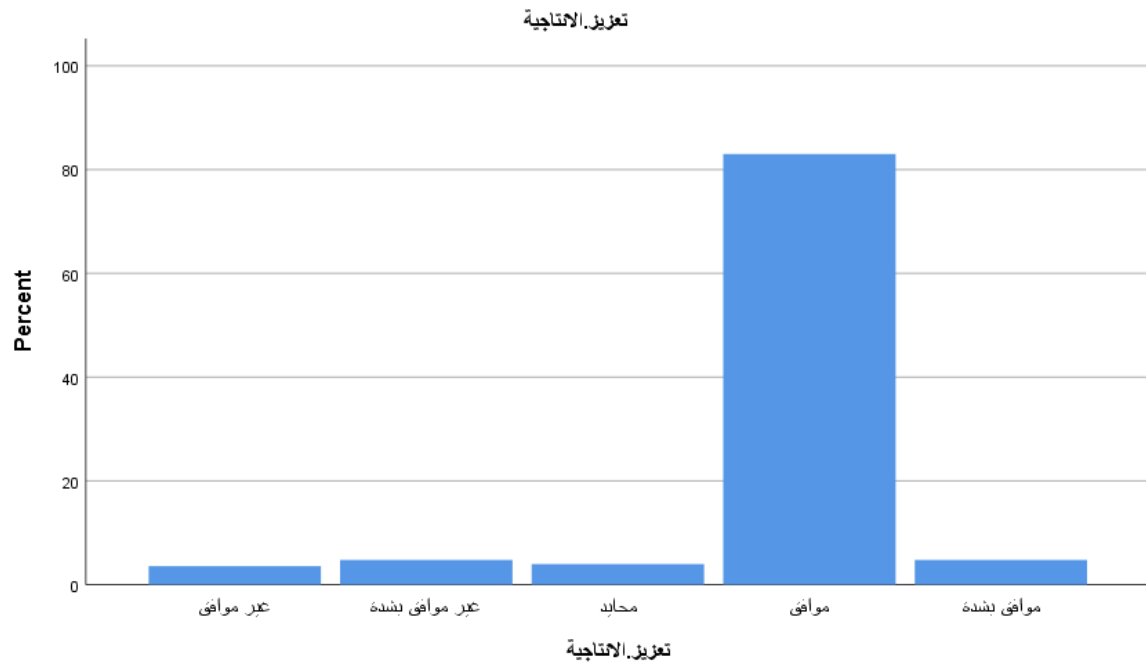
رسم توضيحي ١٢ التمثيل البياني قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين

✓ تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول مدى تساهم أهم أساسيات القيادة في تحقيق الإنتاجية داخل الشركة. نلاحظ أن النسبة الأكبر كانت ٨٣٪ للإجابة "موافق"، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يعتقدون بأهمية أساسيات القيادة في تحسين الإنتاجية. هذه النتيجة تؤكد على الدور المحوري للقيادة الفعالة في تحقيق أهداف الشركة. ومع ذلك، فإن النسبة المتبقية التي لم تُجب بـ "موافق" تستدعي التحليل لفهم أسبابها وما إذا كانت هناك عوامل أخرى تؤثر على الإنتاجية بصورة أكبر.

تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	3.6	3.6	3.6
	غير موافق بشدة	12	4.7	4.7	8.3
	محايد	10	4.0	4.0	12.3
	موافق	210	83.0	83.0	95.3
	موافق بشدة	12	4.7	4.7	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٣ الوصف الاحصائي تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.



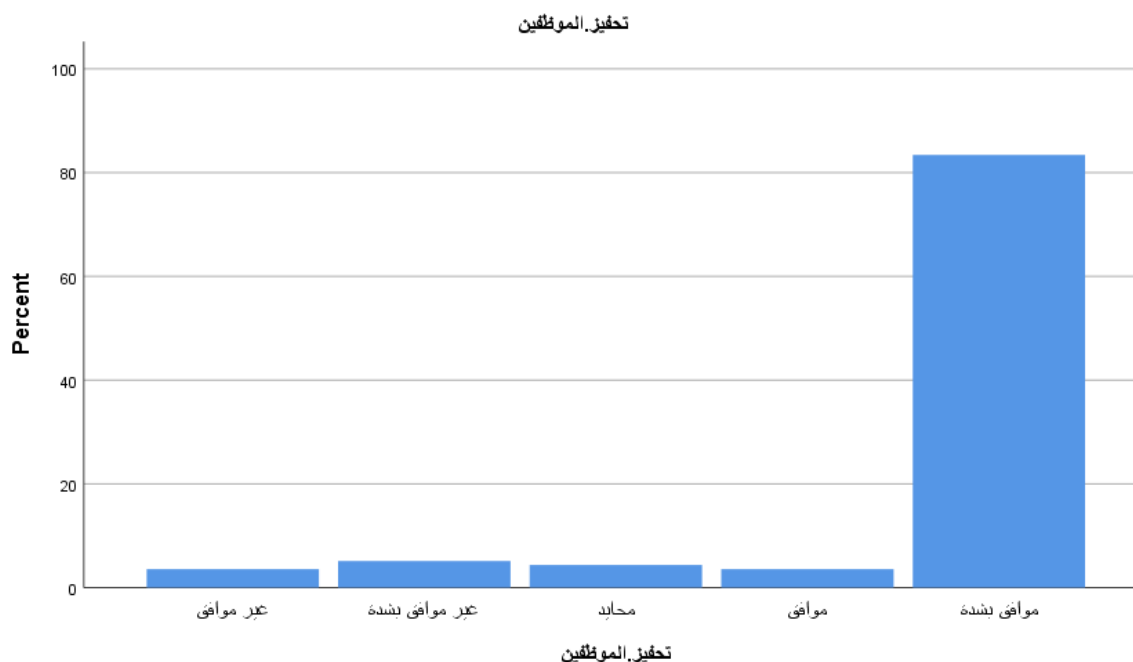
رسم توضيحي ١٣ التمثيل البياني تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة

✓ تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول تساهم تشجيع القيادة في تحفيز الموظفين على تحقيق أهداف الشركة. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨٣.٤٪) اختارت "موافق بشدة"، مما يعكس إيمان أغلبية المشاركين بقدرة القيادة على تحفيزهم نحو تحقيق الأهداف. هذا يدل على أهمية دور القيادة في خلق بيئة عمل مشجعة ومحفزة للإنجاز. في المقابل، تُشير النسبة الباقية (١٦.٦٪) إلى وجود فئة من الموظفين قد لا يستجيبون لنفس درجة التحفيز من القيادة، مما يُحتمل على الشركة دراسة أسباب ذلك وتوفير وسائل تحفيز أكثر فعالية ومُتنوعة.

تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	3.6	3.6	3.6
	غير موافق بشدة	13	5.1	5.1	8.7
	محايد	11	4.3	4.3	13.0
	موافق	9	3.6	3.6	16.6
	موافق بشدة	211	83.4	83.4	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٤ الوصف الاحصائي تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.



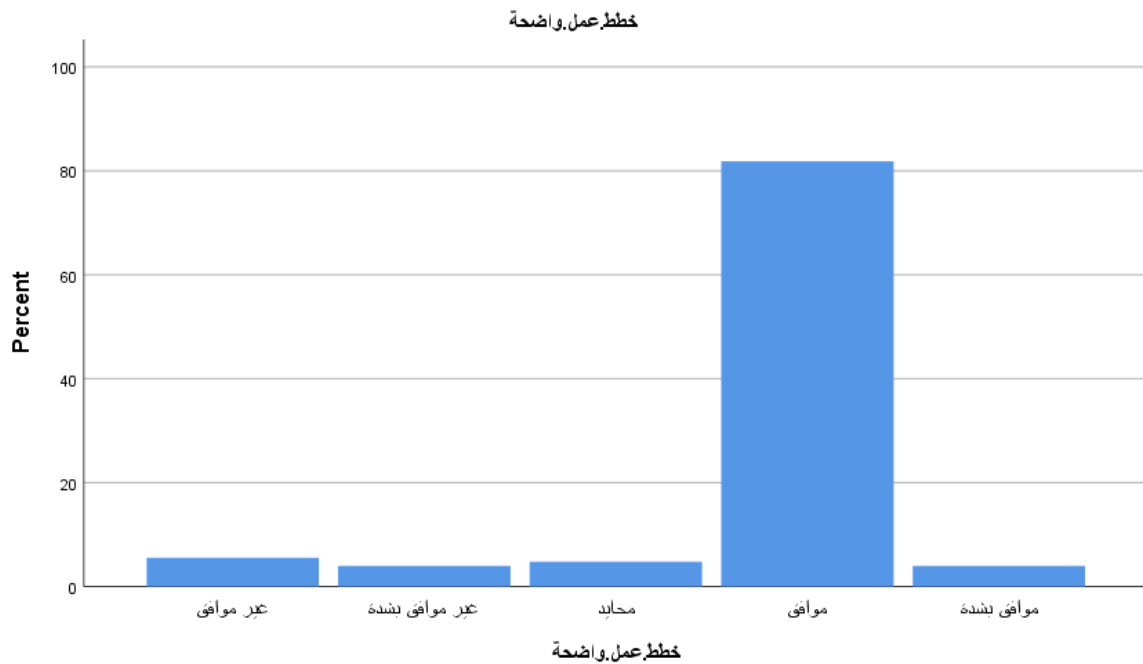
رسم توضيحي ١٤ التمثيل البياني تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة

✓ توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول مدى تساهم توفير الشركة خطة عمل واضحة ومحددة في تحقيق أهدافها. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨١.٨٪) اختارت "موافق"، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يُدركون وجود خطة عمل تساعد في تحقيق الأهداف. هذا يُعتبر عاملاً إيجابياً يدل على التنظيم والوضوح في عمل الشركة. ومع ذلك، فإن النسبة المتبقية (١٨.٢٪) تُشير إلى أهمية مراجعة خطة العمل والتأكد من وضوحها وفهمها من قبل جميع الموظفين لتحقيق أقصى استفادة منها.

توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	14	5.5	5.5	5.5
	غير موافق بشدة	10	4.0	4.0	9.5
	محايد	12	4.7	4.7	14.2
	موافق	207	81.8	81.8	96.0
	موافق بشدة	10	4.0	4.0	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٥ الوصف الإحصائي لتوفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.



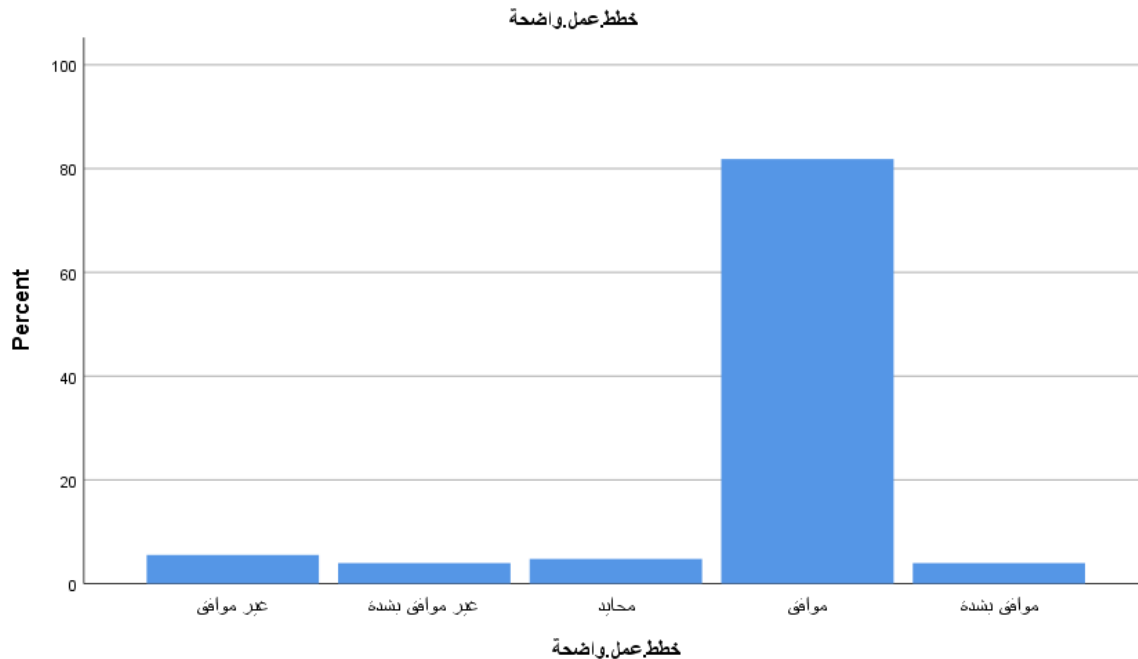
رسم توضيحي ١٥ التمثيل البياني لتوفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.

✓ يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.

يُظهر التجربة أن توزيع إجابات المشاركين حول وجود نظام لتقييم أداء العمل يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨٤.٢٪) اختارت "موافق"، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يرون أن هناك نظاماً لتقييم الأداء يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف. هذه النتيجة إيجابية وتُشير إلى وجود آليات لتقييم الأداء وتحسينه. مع ذلك، فإن النسبة المتبقية (١٥.٨٪) تُحتم على الشركة مراجعة نظام تقييم الأداء والتأكد من فعاليته وشموليته وعدالته في تقييم جميع الموظفين وتحديد احتياجاتهم التطويرية.

يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	9	3.6	3.6	3.6
	غير موافق بشدة	15	5.9	5.9	9.5
	محايد	8	3.2	3.2	12.6
	موافق	213	84.2	84.2	96.8
	موافق بشدة	8	3.2	3.2	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٦ الوصف الإحصائي يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.



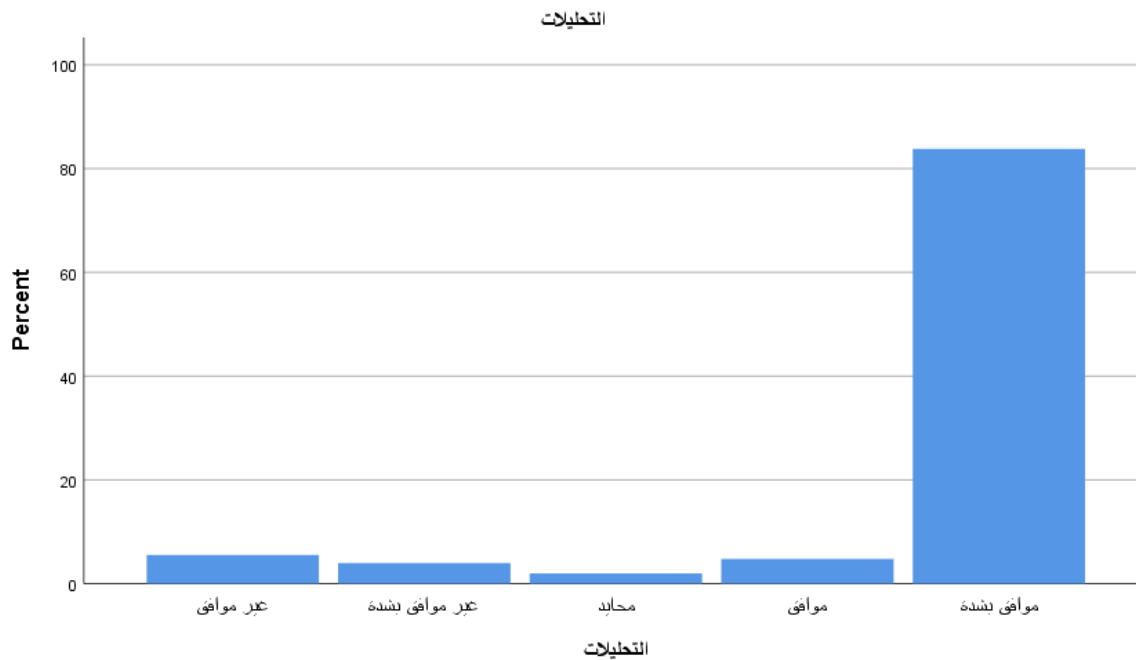
رسم توضيحي ١٦ التمثيل البياني ليوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف

✓ يتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.

يوضح الجدول مدى استخدام القيادة والمعلومات والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨٣.٨٪) من المشاركين اختاروا "موافق"، مما يشير إلى أن شركة "قوت" تستخدم البيانات والمعلومات والتحليلات الإدارية بشكل جيد لتحسين الأداء. هذا يعكس اعتماد الشركة على الأساليب الحديثة والمدرسة في اتخاذ القرارات وتطوير الأداء. ومع ذلك، فإن ١٦.٢٪ من المشاركين لم يوافقوا بشدة، مما قد يُشير إلى وجود فرص لتحسين استخدام البيانات والمعلومات وتحليلها بشكل أكثر فعالية في بعض الأقسام أو المجالات.

يتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	14	5.5	5.5	5.5
	غير موافق بشدة	10	4.0	4.0	9.5
	محايد	5	2.0	2.0	11.5
	موافق	12	4.7	4.7	16.2
	موافق بشدة	212	83.8	83.8	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٧ الوصف الإحصائي ليتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.



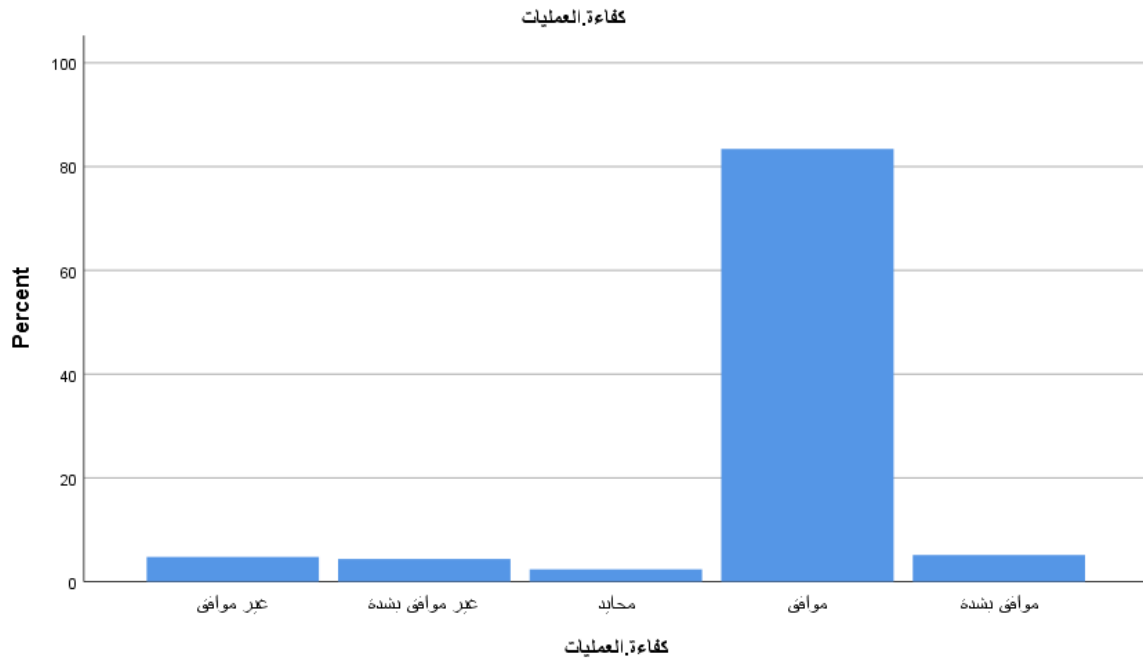
رسم توضيحي ١٧ التمثيل البياني ليتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر

✓ تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول مدى تحفيز الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كافة العمليات. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨٣.٤٪) من المشاركين اختاروا "موافق"، مما يشير إلى أن شركة "قوت" تُركز على مقاييس الأداء الواضحة لتحقيق كفاءة العمليات. هذا يعكس حرص الشركة على قياس الأداء وتحسينه باستمرار. ومع ذلك، فإن نسبة ١٦.٦٪ من المشاركين لم يوافقوا بشدة مما يستدعي التحقق من مدى فعالية هذه المقاييس في جميع الأقسام وإمكانية تطويرها لتحقيق نتائج أفضل.

تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	12	4.7	4.7	4.7
	غير موافق بشدة	11	4.3	4.3	9.1
	محايد	6	2.4	2.4	11.5
	موافق	211	83.4	83.4	94.9
	موافق بشدة	13	5.1	5.1	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٨ الوصف الإحصائي تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.



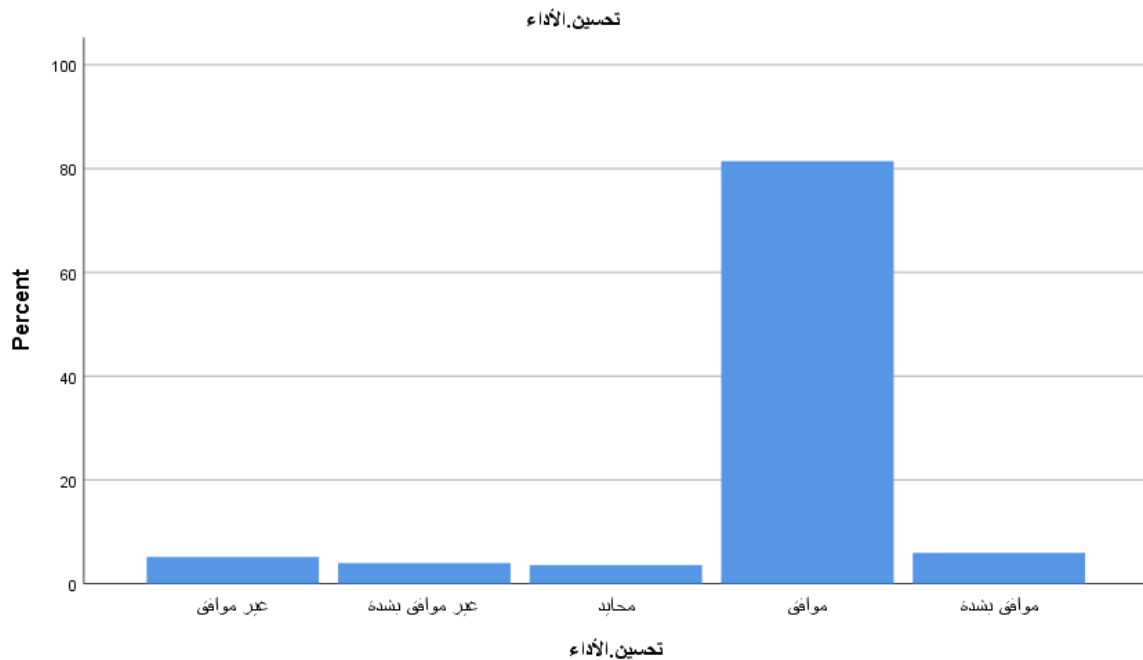
رسم توضيحي ١٨ التمثيل البياني تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات

✓ يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء.

يُظهر الجدول توزيع إجابات المشاركين حول تساهم تقديم المعلومات في تحقيق وتحسين أداء الإنتاجية. نلاحظ أن النسبة الأكبر (٨١.٤٪) من المشاركين اختاروا "موافق"، مما يُشير إلى أن تقديم المعلومات بشكل واضح ودقيق يُساهم في تحسين أداء الإنتاجية في شركة "قوت". هذا يؤكد على أهمية شفافية المعلومات وتوفيرها للموظفين ليتمكنوا من أداء مهامهم بكفاءة. في المقابل، يُشير ١٨.٦٪ من المشاركين إلى وجود فرص لتحسين كيفية تقديم المعلومات وضمان وصولها إلى جميع الموظفين بشكل فعال.

يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	غير موافق	13	5.1	5.1	5.1
	غير موافق بشدة	10	4.0	4.0	9.1
	محايد	9	3.6	3.6	12.6
	موافق	206	81.4	81.4	94.1
	موافق بشدة	15	5.9	5.9	100.0
	Total	253	100.0	100.0	

جدول ١٩ الوصف الاحصائي يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء



رسم توضيحي ١٩ التمثيل البياني لنتائج إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء

✓ تحليل الشفافية والمصدقية

يوضح جدول ملخص معالجة الحالات، حيث يبين أن جميع الحالات البالغ عددها ٢٥٣ حالة صالحة للتحليل، ولم يتم استبعاد أي حالة. أما الجدول الثاني فيعرض إحصائيات الموثوقية، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ ٠.٨٥٠، وهو قيمة مرتفعة تدل على موثوقية عالية للاستبيان وأسئلته الثمانية عشر المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بتحليل الشفاعة والصياغة. هذا يؤكد جودة البيانات المجمعة وصلاحيتهما للاستخدام في التحليل الإحصائي والوصول إلى نتائج دقيقة.

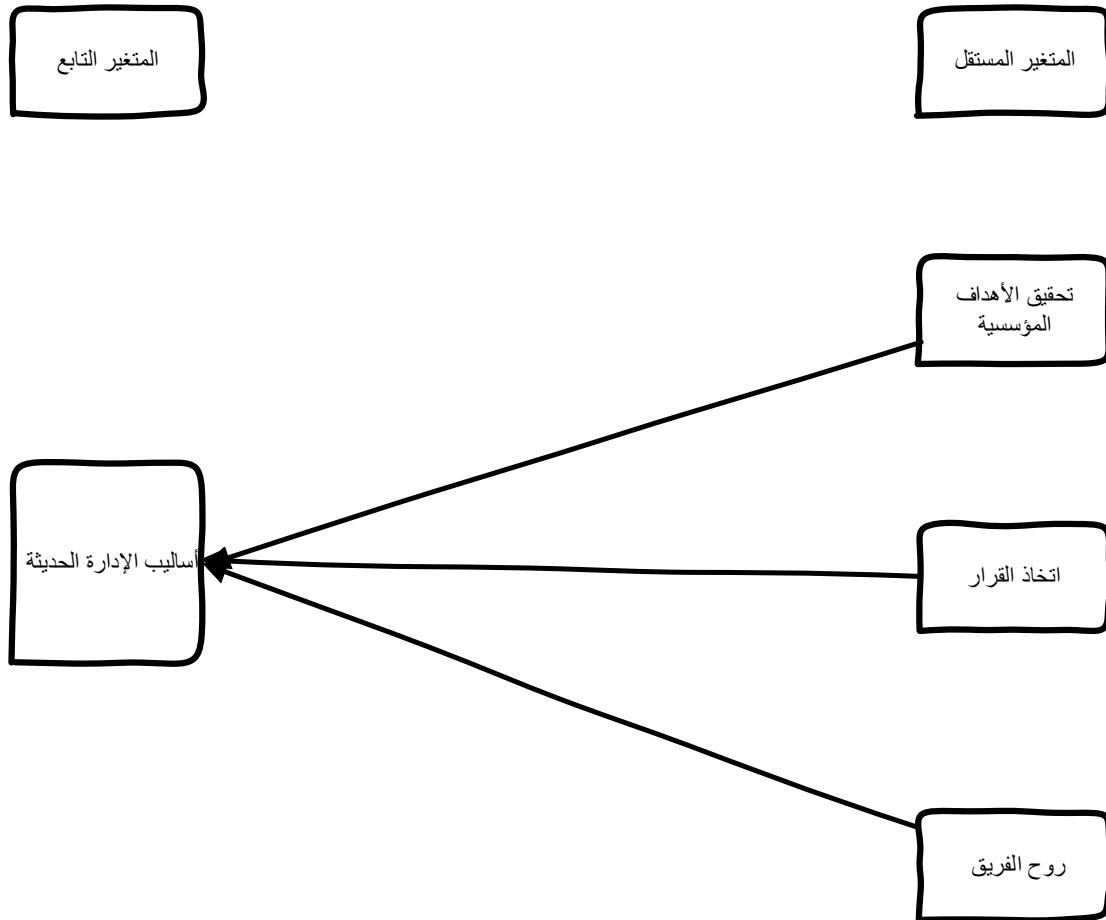
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	253	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	253	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول ٢٠ ملخص معالجة القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.848	18

جدول ٢١ تحليل الشفافية والمصدقية

✓ متغيرات الدراسة



رسم توضيحي ٢٠ متغيرات الدراسة

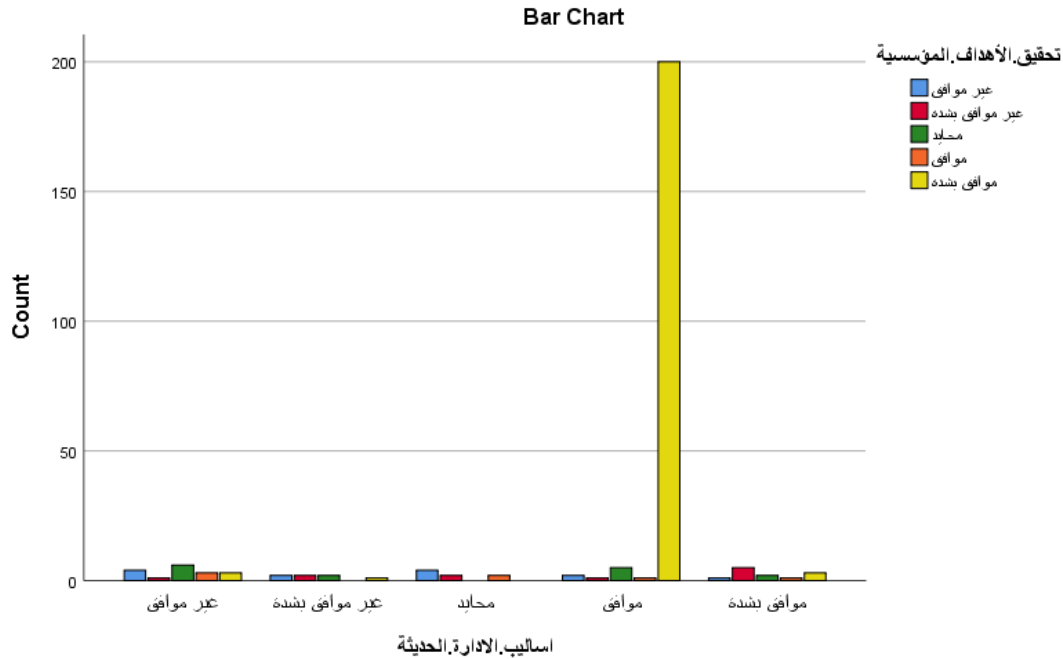
• تحليل الجداول المتقاطعة بين المتغيرات

دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية

يعرض هذا الجدول نتائج اختبار كاي-مربع (Chi-Square) الذي تم إجراؤه لدراسة العلاقة بين دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية. تشير القيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) البالغة .000 والتي تقل عن مستوى الدلالة .005 إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. بمعنى آخر، هناك علاقة بين أساليب الإدارة الحديثة وتحقيق الأهداف المؤسسية في الشركة المدروسة. قيمة كاي-مربع (Pearson Chi-Square) البالغة ٢٢٠.٤٢٠ تُشير إلى قوة هذه العلاقة. مع ذلك، يجب ملاحظة أن ٦٤٪ من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من ٥، مما قد يؤثر على دقة النتائج ويُفضل استخدام اختبارات أخرى في هذه الحالة للتحقق من النتائج.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	220.420 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	149.027	4	.000
Linear-by-Linear Association	50.606	1	.000
N of Valid Cases	253		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .19.			

جدول ٢٢: دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية



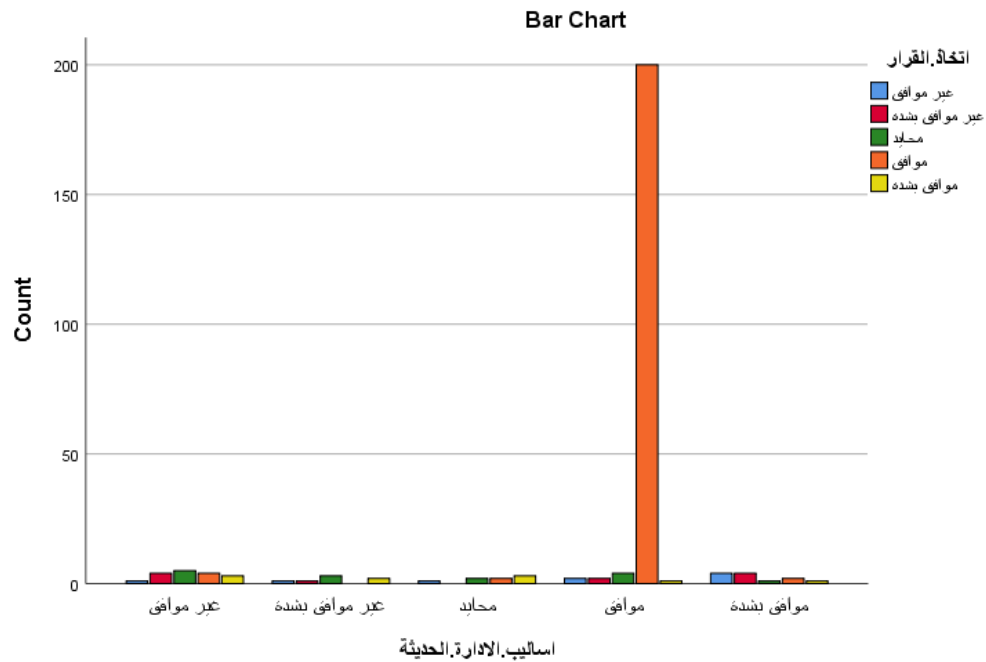
رسم توضيحي ٢١ دور أساليب الإدارة الحديثة في تحقيق الأهداف المؤسسية

✓ دور أساليب الإدارة الحديثة تطوير عملية اتخاذ القرار

يعرض هذا الجدول نتائج اختبار كاي-مربع (Chi-Square) الذي تم إجراؤه لدراسة العلاقة بين دور أساليب الإدارة الحديثة في تطوير عملية اتخاذ القرار. تشير القيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) البالغة ٠٠٠٠٠، والتي تقل عن مستوى الدلالة ٠٠٠٠٥، إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين فيما يخص Pearson Chi-Square و Likelihood Ratio. بمعنى آخر، هناك علاقة بين أساليب الإدارة الحديثة وعملية اتخاذ القرار في الشركة. بينما قيمة Linear-by-Linear Association لها دلالة إحصائية ٠٠٠٤٨ وهي أعلى من ٠٠٠٥ مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. يجب ملاحظة أن ٦٤٪ من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من ٥، مما قد يؤثر على دقة النتائج.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	201.357 ^a	5	.000
Likelihood Ratio	137.589	3	.000
Linear-by-Linear Association	3.900	1	.048
N of Valid Cases	253		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .25.			

جدول ٢٣: دور أساليب الإدارة الحديثة تطوير عملية اتخاذ القرار



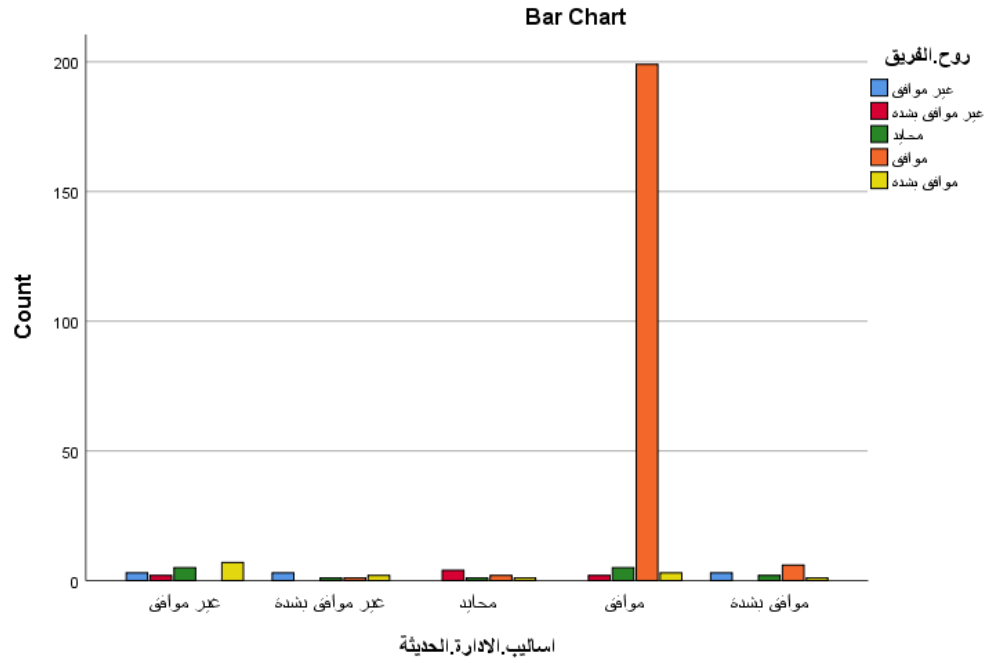
رسم توضيحي ٢٢: دور أساليب الإدارة الحديثة تطوير عملية اتخاذ القرار

✓ دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق

يعرض هذا الجدول نتائج اختبار كاي-مربع (Chi-Square) الذي تم إجراؤه لدراسة العلاقة بين دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق. تشير القيمة الاحتمالية (Asymptotic Significance) البالغة ٠.٠٠٠، والتي تقل عن مستوى الدلالة ٠.٠٥، إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات. بمعنى آخر، هناك علاقة بين أساليب الإدارة الحديثة وروح الفريق في الشركة المدروسة. قيمة كاي-مربع (Pearson Chi-Square) البالغة ٢٣١.٨٦٧ تشير إلى قوة هذه العلاقة. ومع ذلك، يجب ملاحظة أن ٦٤٪ من الخلايا لديها عدد متوقع أقل من ٥، مما قد يؤثر على دقة النتائج.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	231.867 _a	5	.000
Likelihood Ratio	148.282	4	.000
Linear-by-Linear Association	13.578	1	.000
N of Valid Cases	253		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .22.			

جدول ٣٤ دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق



رسم توضيحي ٢٣: دور أساليب الإدارة الحديثة في تحفيز روح الفريق

التوصيات

أولاً: تعزيز جوانب القوة:

- الاستمرار في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة: نظراً لتأكيد الدراسة على وجود علاقة إيجابية بين تطبيق هذه الأساليب وفعالية الأداء، يجب على شركة "قوت" الاستمرار في تبنيها وتطويرها.
- الحفاظ على نظام واضح لدراسة وتطبيق الإدارة الحديثة: يُنصح بالحفاظ على النظام الحالي وتطويره بشكل مستمر لمواكبة أحدث التطورات في مجال الإدارة.
- تعزيز ثقافة الإبداع والابتكار: يجب تشجيع الموظفين على اقتراح أفكار جديدة وإيجاد حلول مُبتكرة لتحسين العمليات والخدمات.
- الاستمرار في تشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين: يجب الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة ودائمة لتعزيز الثقة والتعاون.

ثانياً: معالجة جوانب الضعف:

- زيادة الاستثمار في تدريب الموظفين على أساليب الإدارة الحديثة: نظراً لوجود فجوة في مستوى التدريب لدى بعض الموظفين، يجب توفير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهاراتهم في هذا المجال.
- مراجعة وتطوير نظام تقييم الأداء: يجب التأكد من أن النظام عادل وشامل ويغطي جميع جوانب الأداء المطلوبة.
- تحسين استخدام البيانات والمعلومات في اتخاذ القرارات: يُنصح بتطوير أنظمة جمع وتحليل البيانات لتوفير معلومات دقيقة وفورية لصناع القرار.

المراجع

- The key role of innovation and organizational resilience in .(٢٠٢٤) .Aurora Garrido-Moreno
improving business performance: A mixed-methods approach
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401224000252>
- ENHANCING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH .(٢٠٢٤) .Chinenye Gbemisola Okatta
DIVERSITY AND INCLUSION INITIATIVES: A META-ANALYSIS
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380115625_ENHANCING_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_THROUGH_DIVERSITY_AND_INCLUSION_INITIATIVES_A_META-ANALYSIS
- Circular, Green, and Bio Economy: How Do Companies in Land-Use Intensive .(٢٠١٩) .D. D'Amato
Sectors Align with Sustainability Concepts?
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800918306414>
- Transitioning to Agile Organizational Structures: A .(٢٠٢٤) .Darley biviana Pacheco Cubillos
Contingency Theory Approach in the Financial Sector
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380015550_Transitioning_to_Agile_Organizational_Structures_A_Contingency_Theory_Approach_in_the_Financial_Sector
- An Overview of Data Analysis and Interpretations in Research .(٢٠٢٠) .Dawit Dibekulu
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/365668845_An_Overview_of_Data_Analysis_and_Interpretations_in_Research
- The Benefits of Performance Management: Driving Productivity and .(٢٠٢٤) .Florentina Greger
Engagement
تم الاسترداد من
<https://mirro.io/blog/benefits-performance-management>
- Is Management by Objectives (MBO) still relevant .(٢٠٢٤) .George Kassab
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/382011148_Is_Management_by_Objectives_MBO_still_relevant
- The impact of organizational culture on the ultimate performance of a .(٢٠١٦) .Gordana Gavric
company
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/312355427_The_impact_of_organizational_culture_on_the_ultimate_performance_of_a_company
- Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social .(٢٠٢٠) .Hira Khan
loafing: a mediation model
تم الاسترداد من
<https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-020-00043-8>
- An Institutional Theory perspective on sustainable practices across the dairy .(٢٠١٤) .J.L. Glover
supply chain
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527313005860>
- Continuous improvement philosophy – literature review and directions .(٢٠١٥) .Jagdeep Singh
الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/271712469_Continuous_improvement_philosophy_-_literature_review_and_directions
- Saudi Aramco: A Blend between Profit and Politics .(٢٠١٦) .Jashim Uddin Ahmed
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/336236354_Saudi_Aramco_A_Blend_between_Profit_and_Politics

- Performance management practices within emerging market multinational .Kamel Mellahi (٢٠١٨). enterprises: the case of Brazilian multinationals
تم الاسترداد من
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1042900>
- Aligning Total Quality Management, Continuous Improvement for Process .Kelechi Ugwu (٢٠٢٣). Performance: A Review Approach
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/375860587_Aligning_Total_Quality_Management_Continuous_Improvement_for_Process_Performance_A_Review_Approach
- Evaluating the Institutional Performance, Contemporary Directions .Khalid Yehia Youssef (٢٠٢٢).
الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/359862247_Evaluating_the_Institutional_Performance_Contemporary_Directions
- Self-managing organizations: Exploring the limits of less-hierarchical .Michael Y. Lee (٢٠١٧). organizing
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/319550780_Self-managing_organizations_Exploring_the_limits_of_less-hierarchical_organizing
- From intuitive to data-driven decision-making in digital transformation: A .Philipp Korherr (٢٠٢٢). framework of prevalent managerial archetypes
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666954422000254>
- Environmental regulations, innovation and firm performance: .Ramakrishnan Ramanathan (٢٠١٧). A revisit of the Porter hypothesis
تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652616312641>
- Descriptive Statistics for Summarising Data .Ray W Cooksey (٢٠٢٠).
تم الاسترداد من
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7221239>
- Training Effectiveness and Commitment to Organizational Change: Saudi Arabian .Saeed (٢٠١٦). ARAMCO
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/305209372_Training_Effectiveness_and_Commitment_to_Organizational_Change_Saudi_Arabian_ARAMCO
- The impact of Total Quality Management on the Institution Performance .Samer Arqawi (٢٠٢٠). mediating role of Knowledge Management
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/342349076_The_impact_of_Total_Quality_Management_on_the_Institution_Performance_mediating_role_of_Knowledge_Management
- Challenges and barriers in virtual teams: a literature review .Sarah Morrison-Smith (٢٠٢٠).
الاسترداد من
<https://link.springer.com/article/10.1007/s42452-020-2801-5>
- Status Quos Are Made to be Broken: The Roles of Transformational .Sehrish Ilyas (٢٠٢١). Leadership, Job Satisfaction, Psychological Empowerment, and Voice Behavior
تم الاسترداد من
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/21582440211006734>
- Influence of Artificial Intelligence (AI) on Firm .Serge-Lopez Wamba-Taguimdje (٢٠٢٠). Performance: The Business Value of AI-based Transformation Projects
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/340210939_Influence_of_Artificial_Intelligence_AI_on_Firm_Performance_The_Business_Value_of_AI-based_Transformation_Projects

Steven Tenny .(٢٠٢٢). Qualitative Study . تم الاسترداد من
/https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK470395

.Subhash Pawar .(٢٠٢٤). The role of technology in transforming leadership management practices . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/378252577_The_role_of_technology_in_transfo
rming_leadership_management_practices

Szabolcs Nagy .(٢٠٢٣). Talents in the workplace & The improvement of Skills . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/369661218_The_improvement_of_Skills_Talent
s_in_the_workplace

Thomas B. Long .(٢٠١٨). Critical success factors for the transition to business models for sustainability in the food and beverage industry in the Netherlands . تم الاسترداد من
https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652617327257

Usamah Aldehaim .(٢٠٢٥). THE IMPACT OF EFFECTIVE TRAINING PROGRAMS ON ORGANIZA-
TIONAL PERFORMANCE IN THE DUBAI'S PUBLIC SECTOR . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/387693354_THE_IMPACT_OF_EFFECTIVE_TRAIN
ING_PROGRAMS_ON_ORGANA-
TIONAL_PERFORMANCE_IN_THE_DUBAI'S_PUBLIC_SECTOR

Zulfiqar Ali .(٢٠١٦). Basic statistical tools in research and data analysis . تم الاسترداد من
/https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5037948

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة التعليمية

- أسئلة الاستبانة

- تطبق شركة قوت أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال.
- تعتمد الإدارة في الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتحسين العمليات.
- يوجد نظام واضح لإدارة الأداء يعزز تحقيق الأهداف المؤسسية.
- تساهم الاجتماعات الدورية وتبادل الآراء في تحسين اتخاذ القرارات.
- يتم استخدام أساليب الابتكار والإبداع لتحسين أداء الشركة.
- القيادة في الشركة تشجع على العمل بروح الفريق.
- يتمتع قادة الشركة بالشفافية والوضوح في التعامل مع الموظفين.
- قادة الشركة يدعمون التطوير المهني للموظفين.
- تساهم أساليب القيادة الحديثة في تعزيز الإنتاجية داخل الشركة.
- تسهم القيادة في تحفيز الموظفين لتحقيق أهداف الشركة.
- توفر الشركة خطط عمل واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها.
- يوجد نظام تقييم أداء فعال يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف.
- يتم استخدام التقارير والتحليلات لتحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر.
- تعتمد الشركة على مقاييس أداء واضحة لتحقيق كفاءة العمليات.
- يتم إشراك الموظفين في تطوير وتحسين استراتيجيات الأداء

- <https://docs.google.com/forms/d/1DFtmCWYPT8asWEQ0lVIGly92UNI8YJu5vH23bbarDBU/edit>

Abstract

This study addresses the impact of applying modern management methods on the effectiveness of institutional performance, taking Out Foodstuff Company in the Kingdom of Saudi Arabia as a model for the study. It aims to reveal modern management practices that effectively contribute to improving the efficiency and productivity of the institution and raising its overall performance level. The study adopted the descriptive analytical approach to build an integrated theoretical framework that links the results to practical application. 253 Qout employees participated in it, where data was collected using a questionnaire specifically designed to cover aspects of modern management and its impact on institutional performance. The sample was randomly selected to ensure its comprehensive representation, and the questionnaire was distributed electronically and on paper to facilitate participation. After collecting the data, it was analyzed using SPSS to obtain accurate results. The study recommends the continuous adoption of modern management practices and promoting a culture of internal innovation, with a focus on training employees to take full advantage of these practices and achieve outstanding institutional performance.

Midocean University

College of Management

Specialization in business management



Title in English

The impact of modern management on the effectiveness of institutional performance. A case study of Qout Foodstuff Company.

Prepared by:

Zainab Ali Huwaidi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year: 2025