

التغيير التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية (دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفى الملك فهد للقوات المسلحة بجدة)

إعداد الطالب

سفر بن سعيد سفر الشهراني

إشراف

د. علاء الدين محمد خلف ابونقطة

المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى إيضاح الحاجة للتغيير التنظيمي في ظل الظروف الحالية بمستشفى الملك فهد للقوات المسلحة بجده مع التعرف على الآثار الناتجة عن تطبيق التغيير التنظيمي فيها وتأثيرها على رضا العاملين مع التوصل إلى نتائج تمكن الباحث من تقديم توصياته ومقترحاته. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واختار عينة الدراسة من العاملين بمستشفى الملك فهد للقوات المسلحة بجده ، شملت الإدارة العليا والوسطى والدنيا بلغ مجموعة العينة (٦٨) موظفا استخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل إجابات عينة الدراسة من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتطبيق معادلة " كرونباخ ألفا " توصل الباحث إلى نتائج الدراسة وكان أهمها : أن الإمكانات المادية تواكب حدوث التغيير بنسبة مرتفعة . يؤدي التغيير إلى تحديد أكثر دقة لمهام الوظيفة بنسبة مرتفعة . يؤدي التغيير إلى الخوف من فقدان العمل أو إضافة مسؤوليات جديدة للموظف بنسبة مرتفعة . لا يوجد شعور بعدم الأمن الوظيفي لدى الموظفين إذا حدث التغيير التنظيمي . تحتاج الهياكل التنظيمية الحالية إلى تغيير تنظيمي . تتوفر قيادات تنظيمية مؤهلة لأحداث التغيير التنظيمي . لا يحدث التغيير التنظيمي أي فرض لسلطات جديدة على الموظفين . ومن خلال هذه النتائج أصدر الباحث التوصيات الآتية : إعادة هيكلة التنظيمات الإدارية لاستيعاب درجة التغيير التنظيمي المطلوب فيها . منع تداخل السلطات القيادية وتوظيفها في خدمة أهداف التغيير التنظيمي . العمل على تحسين شروط خدمة الموظفين والضمان الاجتماعي وتحسين فرص الترقى كأحد أهم أهداف التغيير التنظيمي . العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير فرص عادلة للتدريب لرفع كفاءة الموظفين . تفعيل الدور الإشرافي لخدمة تنفيذ التغيير التنظيمي .

Organizational change and its impact on job satisfaction in government agencies

An empirical investigation on employees at the King Fahd

Armed Forces Hospital in Jeddah

Safar saeed safar Alshahrani

Dr. Aladdin Mohammed Abu Nuqtah

Abstract

This study aims at revealing the need to an organizational change currently at King Fahad hospital for armed forces in Jeddah, in addition to recognizing the effects resulting from the application of organization change and which extent employee are respond to this matter, rather than concluding results enabling the researcher to present his recommendations and suggestions: The researcher uses the analytical descriptive methodology, chooses his sample from the hospital employee including senior management, middle and lower level departments with a sample reaching (68) male employees (69.1%) and female employees (30.9%). The researcher uses SPSS to analyse the study sample responses through frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviation and applying alfa-cronbach equation The researcher suggests the following results: The financial potential come in line with the high-percentage change. Change is more determining the job tasks with high percentage .. Change leads to fear from losing the opportunity of work or adding new responsibility with high percentage. No one felt the job security if organizational change occurs. Organizational structures need organizational change. There are qualified organizational leaders to apply the said change. The organizational change does not put any new authorities govern the employees In accordance with the results, the researcher made the following suggestions: Restructuring the administrative organizations to receive the required level of organizational change Avoid overlapping of leadership authorities and utilizing the same in the organizational change objectives Improving the employee service conditions, social security , in addition to improving the promotion opportunity as one of the organizational change objectives Improving the work environment and providing just chances of training in order to raise the employee competency . Encouraging the supervisory role to serve the organizational change mechanisms. Through these results the researcher suggests the following recommendations: Restructuring the administrative organizations to receive the required level of organizational change Avoid overlapping of leadership authorities and utilizing the same in the organizational change objectives Improving the employee service conditions, social security , in addition to improving the promotion opportunity as one of the organizational change objectives Improving the work environment and providing just chances of training in order to raise the employee competency Encouraging the supervisory role to serve the organizational change mechanisms.