

واقع التغيير التنظيمي في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر
Reality of organizational change in the specialized hospital institution for
mothers and children in the state of Mascara

بلال لبنة¹، دواره أحمد²، فاضل فايزة³

¹ جامعة معسكر، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الانسان والمجتمع في الجزائر (الجزائر)، belal.loubna@univ-mascara.dz

² جامعة تيارت (الجزائر)، ahmed.douara@univ-tiaret.dz

³ جامعة معسكر، مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية (الجزائر)، faiza.fadel@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2024-06-30

تاريخ القبول: 2024-06-21

تاريخ الاستلام: 2023-10-12

ملخص: هدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر، باتباع المنهج الوصفي بتطبيق استبيان يحتوي على 25 فقرة مقسمة في خمسة (05) أبعاد (الهيكل التنظيمي، التكنولوجي، الموارد البشرية، الاستراتيجية، المهام)، وذلك على عينة قدرت بـ: 89 موظفا بالمؤسسة الاستشفائية، وقد تم تحليل نتائج الدراسة باستخدام الأساليب الاحصائية الملائمة بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS . وخلصت الدراسة إلى أن مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر مرتفع، ولا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي حسب الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية، الفئة المهنية.

الكلمات المفتاحية: تغيير؛ تغيير تنظيمي؛ مؤسسة؛ مؤسسة عمومية المتخصصة الأم والطفل.

Abstract: This study aimed to find out the level of organizational change in the mother and child specialized hospital institution in the state of Mascara, where we conducted an exploratory study on a sample of employees that included 89 employees. Where we applied the questionnaire tool, which included 5 dimensions (organizational structure, technology, human resources, strategy, tasks), and the study concluded the following results: The level of organizational change in the specialized mother and child hospital institution in the state of Mascara is high, there are no statistically significant differences in the organizational change variable By gender, age, educational level, seniority, and occupational category

Keywords: Change; Organizational change; Institution; Mother and Child specialized public institution

* المؤلف المراسل

1- مقدمة

يشهد العصر الحالي تغيرات رهيبية في جميع المجالات السياسية، الاقتصادية، الصحية، وكذا الاجتماعية، وهذا بدوره يؤثر على المؤسسات وذلك بضرورة التماشي مع التغيرات الخارجية، لاستمرارية نشاطها خاصة في ضوء التنافس بين المؤسسات، وبهذا تلجا العديد من المؤسسات الى تفعيل التغيير التنظيمي في مختلف هياكلها، فيشمل إما الهيكل التنظيمي الخاص بها من خلال إعادة التصميم الوظيفي بإلغاء مناصب وإضافة مناصب أخرى، أو بالتغيير في الاستراتيجية بالدخول في أسواق وطرحها لمنتجات جديدة، كما يمكن أن يكون تغييرا تكنولوجيا كإدخال أجهزة متطورة تكمل التي كانت متواجدة سابقا، وتحسين الحواسيب وشبكة الانترنت لأداء أفضل، وهذا ما اكدت عليه دراسة "يوب وبودبزة" (2019) بوجود اثر للتغيير التنظيمي على نجاح التحول الرقمي بلديات سكيكدة لدى عينة من الموظفين بمختلف بلديات ولاية سكيكدة، أو يكون تغيير في الافراد كإخضاعهم لبرامج تدريب جديدة وكذا تشجيعهم على الابداع والابتكار، وتخصيص أنظمة حوافز للرفع من أداء افرادها .

كما أكدت دراسة كل من "يزيد وطلحة" (2021) بوجود أثر بين التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي لمؤسسة نفضال بولاية سعيدة استنادا على نموذج قام الباحثين ببنائه والذي يوضح علاقة التغيير التنظيمي والرضا الوظيفي حيث اعتمد النموذج على متغير مستقل واحد وهو التغيير في الافراد الذي فسر لوحده 53.4% من التغيير الحاصل في الرضا الوظيفي بمؤسسة نفضال بسعيدة.

كما أظهرت نتائج دراسة "بن لحرش والعمراوي" (2022) بأنه يوجد أثر بين التغيير التنظيمي وجودة

التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ووجود اثر في بعد التكنولوجيا والمدخل الإنساني مع متغير جودة التعليم العالي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة هذه الدراسة والتي هدفها معرفة واقع التغيير التنظيمي في المؤسسة

الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر، وذلك انطلاقا من طرح التساؤلات التالية :

- ما هو واقع التغيير التنظيمي بمؤسسة الاستشفائية المتخصصة والام والطفل لولاية معسكر؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى إلى: الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية، الفئة المهنية؟

2-فرضيات الدراسة:

انطلاقا من التساؤلات المطروحة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاستشفائية الام والطفل بولاية معسكر عال.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى لمتغير المستوى التعليمي.
- توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الأقدمية.

- توجد فروق دالة احصائيا من حيث وجهة نظر موظفي المؤسسة الاستشفائية الأم والطفل بولاية معسكر حول التغيير التنظيمي تعزى لمتغير الفئة المهنية.

3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في إبراز دور المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر في مواكبة التطورات الخارجية، ومعرفة اهم مجالات التغيير التنظيمي التي تهتم بها المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر، كما تتمثل أيضا في الإضافة العلمية التي تقدمها نتائج الدراسة في مجال البحث العلمي.

4-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى ما يلي:

-معرفة المفاهيم والابعاد المرتبطة بمتغير التغيير التنظيمي .

-معرفة مدى تطبيق المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل لولاية معسكر للتغيير التنظيمي.

-التعرف على اهم مجالات التغيير التنظيمي التي طبقتها المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر .

-معرفة ما ان كان هناك فروق في متغير التغيير التنظيمي حسب الخصائص الشخصية والمهنية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الاقدمية، الفئة المهنية) لدى موظفين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الأم والطفل بولاية معسكر .

5. الاطار النظري:

1.5. مفهوم التغيير:

يعرفه الدكتور "علي السلمي" على أنه: تحول من وضع معين عما كان عليه من قبل وقد يكون هذا التحول في الشكل او النوعية أو الحالة " (ورد في الحياي، 2015، 28)، كما عرفه 'فاروق السيد' بأنه التحول من نقطة التوازن الحالية الى نقطة التوازن المستهدفة، ويعني الانتقال من حالة الى أخرى في المكان والزمان (ورد في محمد، 2014، 17).

2.5 تعريف التغيير التنظيمي:

هو مجموعة الإجراءات والخطوات التي تقوم بها المنظمة لإحداث تطوير او تحويل في اهداف المنظمة او رسالتها او سياستها او استراتيجياتها او في أي عنصر اخر من عناصر التنظيم (معتز، 2013، 23).

وتعرف "دوباخ سعيدة (2018، 67) بأنه "أي عملية تبديل او تعديل او الغاء او إضافة مخطط لها في بعض اهداف وسياسات المؤسسات، او قيم واتجاهات الافراد والجماعات فيها، او في الإمكانيات والموارد المتاحة لها، او في أساليب وطرق العمل ووسائله، ويستجيب لها المديرون بأشكال وطرق مختلفة بغرض زيادة فعالية أداء هذه المؤسسات وتحقيق كفاءتها"

في حين عرفه " غولهان " A.Guilhan التغيير التنظيمي على انه ادخال تعديل في هياكل المؤسسة او سلوكيات الافراد داخلها، او كليهما معا من اجل مواكبة التغييرات الحاصلة على مستوى البيئة المحيطة بالمؤسسة" (ورد في لطرش، والعلواني، 2018، 733).

ومن خلال هذه التعاريف نستخلص بان التغيير التنظيمي هو عملية تغيير جزئي او كلي في مختلف المجالات اما هيكلي او تكنولوجي كما يمكن ان يكون في تغيير الافراد والاستراتيجية وكذا المهام، بغية مواكبة التطورات الخارجية واستمرارية المؤسسة.

3.5. أهداف التغيير:

للتغيير التنظيمي جملة من الأهداف يحددها "احمد يوسف دودين" فيما يلي:

- زيادة مقدرة المنظمة على التعامل والتكيف مع البيئة المحيطة لأجل البقاء والنمو.
- مساعدة المنظمة على حل مشاكلها وتوفير جو من الثقة بين العاملين.
- زيادة قدرة الافراد على الرقابة الذاتية وزيادة انتمائهم للمنظمة وأهدافها.
- زيادة قدرة المنظمة على التعاون بين مختلف المجموعات المتخصصة لإنجاز أهدافها.
- تمكين المدراء من اتباع أسلوب الإدارة بالأهداف بدلا من الأساليب التقليدية. (ورد في شويعل، وفارس، ص

(178)

4.5. مجالات التغيير:

تقوم المنظمة بإحداث التغيير التنظيمي في مجالات مختلفة وهي كالتالي:

- **التغيير التكنولوجي:** يتمثل في ادخال وسائل انتاج حديثة او تغيير طرق وخطوط الإنتاج. كما انه يتعدى وظيفة الإنتاج، حيث ان المنظمات حاليا تقوم بتطوير طرق ووسائل باقتناء وسائل وتقنيات الاتصال الجديدة، وابعد من ذلك، توصل التقدم التكنولوجي الى تطوير طرق المعاملات منها: طريقة تحويل الأموال والدفع بوسائل الالكترونية، وأيضا القيام بالصفقات التجارية عبر شبكة الانترنت. (دودين، 2020، ص42).
- **التغيير في الهيكل التنظيمي:** يرى غضبان ومرداسي ان التغيير يتجلى في هذا المجال من خلال ما يعرف بالتخصص الوظيفي والذي يعتبر أساس عملية التغيير في الهيكل التنظيمي، والذي نعني به تقسيم وتوزيع الأنشطة والمهام على مجموعة الاختصاصات الملائمة والمنسجمة معها من حيث الكفاءة ومتطلبات الإنجاز (هري، 2020، ص106). كذلك يكون التغيير هنا على إعادة تقسيم الوحدات الإدارية، احداث إدارات جديدة، او دمج إدارات مع إدارات أخرى (غضبان، مرداسي، 2018، ص174).
- **التغيير في الافراد:** نقصد به اما التغيير بالاستغناء عن العمال الحاليين واستبدالهم بعمال جدد، او تغيير نوعي للأفراد وذلك بتطوير قدراتهم وتنمية مهاراتهم وتعديل سلوكهم وذلك من خلال اخضاعهم لبرامج التدريب والتكوين في مجال عملهم إضافة الى تقديم الحوافز المادية والمعنوية (حداد، ججيق، 2020، ص102)، ويعتبر هذا التغيير ضروري بسبب التغييرات المستمرة في سوق القوى العاملة سواء كان من جانب العدد او نوعية الكفاءات (بن لحرش، والعمراوي، ص904).
- **التغيير في الاستراتيجية:** تغير المنظمة في استراتيجيتها وذلك للوصول الى الهدف المرجو للمنظمة، ويكون ذلك اما بتغيير جزئي في استراتيجيتها او تبني استراتيجية جديدة، وذلك بتغيير في التسويق، الإنتاج، التمويل، البحوث والتطوير (مارس، 2017، ص404_405).
- **التغيير في المهام:** تتمثل المهام في الطرق المستخدمة لتصميم الوظائف في المنظمة، ويجرى التغيير في الغالب لإعادة تصميم المهام والسلطات على أساس فرق العمل وذلك من اجل تحسين إدارة العمل واعطائهم صلاحية اتخاذ القرار (شويعل، فارس، ص181).

6. الاطار التطبيقي:

1.6 مجتمع وعينة البحث:

من اجل دراسة واقع التغيير التنظيمي في المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر، قمنا باختيار عينة من مجتمع البحث والتي تمثل عددها في 89 موظف، اختيرت بطريقة عرضية من مجتمع الدراسة، حيث احتوت على مختلف الرتب الوظيفية (عون تنفيذ، عون متحكم، اطار).

2.6 أداة الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا على أداة الاستبيان، والذي تم بنائه وتوزيعه على محكمين في التخصص، حيث يحتوي على 05 ابعاد (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، الموارد البشرية، الاستراتيجية، المهام)، وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة إجابات الموظفين على عبارات الاستبيان وهي كالاتي:

الجدول 1: يبين درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
درجة الموافقة	عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا

المصدر: من أعداد الباحثين

3.6 الأساليب الإحصائية المستعملة:

لقد تم الاعتماد على: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرومباخ Cronbach Alpha، اختبار "ت" للدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين، اختبار التحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين، فيما تمت معالجتها عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss.

4.6 موصفات عينة الدراسة:

الجدول 2: يبين توزيع عينة الدراسة

المجموع	النسب المئوية	التكرار	المتغيرات	
89	71.9 %	64	اناث	الجنس
	28.1 %	25	ذكور	
89	29.2 %	26	25 فأقل	السن
	62.9 %	56	من 26 الى 45 سنة	
	6.7 %	06	من 46 الى 55 سنة	
	1.1 %	01	56 سنة فأكثر	
89	6.7 %	06	ابتدائي	المستوى التعليمي
	09 %	08	متوسط	
	23.6 %	21	ثانوي	

المصدر: من أعداد الباحثين استنادا على مخرجات spss

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن توزيع الاناث بنسبة 71.9 %، اكبر من نسبة الذكور 28.1%، وهذا يبين ان العنصر الانثوي اكبر في المؤسسة، كما نلاحظ من خلال الجدول ان اكبر نسبة سجلت من حيث السن

هي فئة من 26 سنة الى 45 سنة بنسبة 62.9%، وهذا يعني ان المؤسسة تعتمد على فئة الشباب أكثر، أما بالنسبة للمستوى التعليمي نلاحظ ان اكبر نسبة سجلت هي المستوى الجامعي بنسبة 60.7 %، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة والذي يتطلب مستوى عال وكفاءات مهنية، اما بالنسبة للأقدمية نلاحظ بأن أكبر نسبة سجلت هي 61.8 %، وهي عائدة لفئة 5 سنوات فأقل وهذا يبين بأن المؤسسة تعتمد على عنصر الشباب أكثر وتقوم بعملية التوظيف باستمرار، وفي الأخير نلاحظ بأن نسبة 57.3 % سجلت في الفئة المهنية لصالح اعوان التنفيذ وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة التي يتطلب تواجد نسبة أكبر من أعوان التنفيذ.

5.6. الخصائص السيكومترية للاستبيان:

أ. الصدق: لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين، لمعرفة مدى صلاحية الاداة من حيث الصياغة اللغوية، وايضا على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لكل بعد.

ب . الثبات: لقد تم التأكد من ثبات اداة الدراسة عن طريق ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان كما هو موضح

في الجدول التالي:

الجدول3: يبين نتائج صدق وثبات الاستبيان

الثبات	الصدق ق	عدد العبارات	ابعاد التغيير التنظيمي
0.897	0.766	05	الهيكل التنظيمي
	0.773	05	التكنولوجي
	0.851	05	الموارد البشرية
	0.786	05	الاستراتيجية
	0.656	05	المهام

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول التالي ان نسبة ثبات الاستبيان بلغت ب 0.897، وهي نسبت ثبات عالية مما يدل على أن عبارات الاستبيان تتسم بالتناسق الداخلي وهذا ما يجعلها صالحة للدراسة والتحليل واستخلاص النتائج.

7. عرض وتحليل النتائج:

• عرض الفرضية التي تتطلب معرفة مستوى التغيير التنظيمي: وللتحقق من هذه الفرضية تم حساب

المتوسطات الحسابية ومقارنتها مع المتوسط الافتراضي للمتغير وأبعاده كالتالي:

الجدول4: يبين نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات لأبعاد التغيير التنظيمي

الانحراف المعياري	المتوسط الافتراضي	المتوسط الحسابي	ابعاد التغيير التنظيمي
3.249	15	17.94	الهيكل التنظيمي
4.293	15	17.10	التكنولوجي
4.361	15	17.02	الموارد البشرية
3.966	15	16.48	الاستراتيجية
4.460	15	16.53	المهام
15.559	75	85.08	المجموع الكلي

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد التغيير التنظيمي بناء على استجابات الموظفين أفراد عينة الدراسة، ومن خلال ذلك فإنه يتبين أن بعد الهيكل التنظيمي جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر: 17.94، وفي المرتبة الثانية نجد بعد التكنولوجيا بمتوسط الحسابي يقدر: 17.10، وبعد الموارد البشرية احتل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يقدر: 17.02، ونجد أن بعد المهام احتل المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر 16.53، فيما احتل بعد الاستراتيجية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي يقدر ب 16.48، بالإضافة الى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لتغيير التغيير التنظيمي ككل يبلغ: 85.08. وبذلك نجد ان المتوسطات الحسابية جاءت أكبر من المتوسطات الافتراضية ما يعني ان المستوى مرتفع، وبالتالي تم قبول الفرضية.

• عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا

لمتغير الجنس:

الجدول5: يبين الفرق بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
انثى	64	81.63	-3.567	87	0.276
ذكر	25	93.92			

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير الجنس، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي لدى الموظفين باختلاف الجنس، حيث نجد ان قيمة $SIG = 0.276$ ، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

• عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث التغيير

التنظيمي تبعا لمتغير السن:

الجدول6: يبين الفرق بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير السن

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	التغيير التنظيمي
غير دالة	3	4.082	894.159	2682.477	التباين بين المجموعات	
	85		219.059	18619.973	التباين داخل المجموعات	
	88			21302.449	التباين الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير السن، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي لدى العمال باختلاف السن، حيث نجد ان قيمة $SIG = 0.09$

المصاحبة لإحصائية ف = 4.082 وهي قيمة أكبر من مستوى دلالة 0.05، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين موظفي المؤسسة في متغير التغيير التنظيمي حسب السن، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

- عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي:

الجدول 7: يبين الفرق بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	3	2.737	625.587	1876.760	التباين بين المجموعات	التغيير التنظيمي
	85		228.538	19425.690	التباين داخل المجموعات	
	88			21302.449	التباين الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة موظفي المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير المستوى التعليمي، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي لدى العمال باختلاف السن، حيث نجد أنقيمة =SIG 0.048 المصاحبة لإحصائية ف = 2.737 وهي قيمة أكبر من 0.05، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير التغيير التنظيمي حسب المستوى التعليمي، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث

- عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الاقدمية:

الجدول 8: يبين الفرق بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير سنوات الاقدمية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة "ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
غير دالة	3	0.385	95.170	285.511	التباين بين المجموعات	التغيير التنظيمي
	85		247.258	21016.939	التباين داخل المجموعات	
	88			21302.449	التباين الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير المستوى التعليمي، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي لدى العمال باختلاف المستوى التعليمي، حيث نجد ان قيمة $SIG = 0.764$ المصاحبة لإحصائية ف = 0.385 وهي قيمة أكبر من مستوى 0.05 ، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير التغيير التنظيمي حسب الاقدمية. وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

- عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال احصائيا بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير الفئة المهنية:

الجدول 9: يبين الفرق بين الموظفين من حيث التغيير التنظيمي تبعا لمتغير الفئة المهنية

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ف"	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصادر التباين	
دالة	2	0.334	82.066	164.132	التباين بين المجموعات	التغير التنظيمي
	86		245.794	21138.318	التباين داخل المجموعات	
	88			21302.449	التباين الكلي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا على برنامج spss

يبين هذا الجدول الفروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة عمال المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر حسب متغير الفئة المهنية، وقد توصلنا من خلال النتائج الموضحة في الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا في متغير التغيير التنظيمي لدى العمال باختلاف الفئة المهنية، حيث نجد ان قيمة $SIG = 0.717$ المصاحبة لإحصائية ف = 0.334 وهي قيمة أكبر من 0.05 ، وبهذا يتبين عدم وجود فروق بين عمال المؤسسة في متغير التغيير التنظيمي حسب الفئة المهنية. وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث.

8- مناقشة النتائج:

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في جدول رقم بأن كل ابعاد التغيير التنظيمي جاءت متوسطاتها الحسابية أكبر من المتوسطات الافتراضية وهذا يدل على أن مستوى التغيير التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر مرتفع، وهذا يدل على أن المؤسسة قامت بتغييرات في مختلف المجالات استنادا على استجابات افراد العينة بمعنى ان التسيير داخل المؤسسة يعمل على احداث تغييرات في الهيكل التنظيمي وهو ما حاز على اكبر درجة موافقة من قبل افراد العينة، وذلك بإعادة التصميم الوظيفي وكذلك بإضافة اقسام جديدة وحذف اقسام أخرى التي يرون بانها لم تعد ضرورية في المؤسسة، وهذا لزيادة فعالية العمل، كما ان التغيير في المؤسسة مس أيضا الجانب التكنولوجي وبعد أمرا جيدا حيث ان المؤسسة تواكب التطورات التكنولوجية من خلال ادخال معدات وآلات متطورة لتسهيل المهام على العمال واختصار الجهد والوقت، اما فيما يخص الموارد البشرية فهي الأخرى قد مسها التغيير وذلك بإخضاع موظفين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر الى تكوينات وتدريبات لإدراك النفاص حسب الرتبة الوظيفية، اما من جانب الاستراتيجية

فقامت المؤسسة بتغييرات من خلال عقد اتفاقيات جديدة مع مؤسسات أخرى، بغرض تدارك النقص في الموارد البشرية المتخصصة، وزيادة الفعالية في العمل، إضافة الى التغيير في مهام الموظفين بما يتطلب الامر باعتبار ان المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر ذات نشاط خدماتي صحي، مما يفرض على موظفيها التغيير في نشاطاتهم ومهامهم وفق الظروف التي يتطلبها الموقف. انقفت نتائج دراستنا مع دراسة نتائج "دراسة امال يوب" و"اكرام، بودبزة" (2019) في مجال التغيير التكنولوجي حيث وافق افراد العينة بدرجة عالية على قيام البلديات محل الدراسة بالتغيير في المجال التكنولوجي فيما اختلفت نتائج في كل من مجال التغيير في الافراد والتغيير في الهيكل التنظيمي بدرجة متوسطة، كما اختلفت دراستنا مع دراسة قادة، يزيد وعبد القادر، طلحة (2021) حيث أظهرت نتائج دراستهم ان مدى تطبيق التغيير التنظيمي في مؤسسة نفضال بسعيدة بمختلف مجالاته (الهيكل التنظيمي، الافراد، التكنولوجي) مستوى متوسط، ان قرار المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر بالقيام بالتغيير التنظيمي بمختلف مجالاته قرار إيجابي بحيث يضمن للمؤسسة الاستمرارية وكذا التنافس خاصة وان في الوقت الراهن كثرت المؤسسات الخاصة في نفس المجال، كما اسفرت نتائج جداول رقم (5،6،7،8،9) بعدم وجود فروق في متغير التغيير التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى متغيرات الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية والفئة المهنية، وبهذا تؤكد بان هذه المتغيرات لا علاقة لها بارتفاع مستوى التغيير التنظيمي لدى موظفين المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر.

إن نتائج الدراسة الحالية من خلال الإجابة على الفرضيات المطروحة، ومن اهم النتائج التي توصلنا اليها بان مستوى التغيير التنظيمي لمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر مرتفع، وذلك من خلال مقارنة نتائج المتوسطات الحسابية مع المتوسطات الافتراضية وكذلك بانه لا توجد فروق في متغير التغيير التنظيمي تعزو متغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الفئة المهنية)، وبهذا نستنتج بان المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تقوم بتسيير جيد وذلك من خلال مجموعة التغييرات التنظيمية التي قامت بها في مختلف المجالات (الهيكل التنظيمي، التكنولوجي، الموارد البشرية، الاستراتيجية، المهام)، بهدف لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم الخارجي، ولضمان الاستمرارية في ظل المنافسة الحاصلة. أدخل نتائجك في هذا القسم بنفس التنسيق المعتمد (الخط، المقاس، البعد بين السطور)، ويجب عرض ملخص عن البيانات المجمع في صورة نسب أو مجاميع، ثم استعراض التحليل الذي تم إجراؤه على تلك البيانات المجمع باستخدام كل من النص والوسائل التوضيحية (الجداول والأشكال المشار إليها في الملحق (...)) وفقا للطريقة والأدوات المستعرضة أعلاه، وبعد عرض النتائج يمكن تقييم وتفسير مضامينها على ضوء الفرضيات، ومقارنة بما توصل له الآخرين في الدراسات السابقة.

9. خاتمة:

تعكس نتائج الدراسة الحالية من خلال الإجابة على الفرضيات المطروحة، ومن اهم النتائج التي توصلنا اليها بان مستوى التغيير التنظيمي لمؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر مرتفع، وذلك من خلال مقارنة نتائج المتوسطات الحسابية مع المتوسطات الافتراضية وكذلك بانه لا توجد فروق في متغير التغيير التنظيمي تعزو متغيرات (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الاقدمية، الفئة المهنية)، وبهذا نستنتج بان المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر تقوم بتسيير جيد وذلك من خلال مجموعة التغييرات التنظيمية التي قامت بها في مختلف المجالات (الهيكل التنظيمي، التكنولوجي، الموارد البشرية، الاستراتيجية، المهام)،

بهدف لمواكبة التطورات التي يشهدها العالم الخارجي، ولضمان الاستمرارية في ظل المنافسة الحاصلة، وعليه تم تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات على النحو التالي:

- يجب على المؤسسة الاستشفائية المتخصصة الام والطفل بولاية معسكر الاستمرار في التغييرات الإيجابية التي تخدم أهدافها.

- عملية التغيير التنظيمي من اهم العمليات التي يجب على كل منظمة اتباعها لكسر الروتين ومواكبة التطورات الخارجية.

- تدريب وتكوين الموظفين من اهم التغييرات التي يجب على المؤسسة ادراكها لأهميته البالغة.

- اقناع الموظفين بضرورة التغيير لتفادي المقاومة.

- ادخال التكنولوجيا المتطورة بهدف توفير الوقت والجهد وتسهيل القيام بالمهام.

الاحالات المراجع:

بن لحرش، صراح، والعمراوي، سليم (2020). اثر التغيير التنظيمي على جودة التعليم العالي "دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي". مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي. 02 (09). 901-922.

حداد، عفاف، وججيق، عبد المالك (2020). العلاقة التأثيرية بين أبعاد التغيير التنظيمي وتفعيل مبادئ إدارة الجودة الشاملة في مطاحن عمر بن عمر -قائمة-. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 02 (06). 96-120

الحيالي، انعام (2015). إدارة التغيير في منظمات الأعمال. مركز الكتاب الاكاديمي.

دوباخ، سعيدة. (2018). دور القيادة في إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة العمومية: دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة. أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم غير منشورة. جامعة محمد خيضر: بسكرة.

دودين، احمد يوسف (2020). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

شوبعل، يزيد، وفارس، علي. (2019). التغيير التنظيمي: قراءة في مفهوم. مجلة قيس للدراسات النفسية والاجتماعية، 04 (01). 174- 191.

غضبان، ليلي، ومرداسي، حمزة (2018). دور إدارة المعرفة في تحقيق التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية بمجمع صيدال. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية. معهد الحقوق والدراسات الاقتصادية، المركز الجامعي سي حواس البريكة، العدد الثاني. 168-188.

لطرش، صبرينة، والعلواني، عديلة (2018). التغيير التنظيمي واثره على أداء العاملين: دراسة استطلاعية على العاملين بالمؤسسة الاقتصادية سيجيكو (sijico) بسكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة ام البواقي، العدد 9.

مارس، هناء (2017). مؤشرات التغيير التنظيمي والفعالية التنظيمية وفق نظرية " كيرت لوين". مجلة أبحاث نفسية وتربوية، كلية علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة 2 . 10 (المجلد ب). 386- 415

محمد، جمال عبد الله (2014). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. عمان. دار المعتر للنشر والتوزيع.

معتر، سيد عبد الله (2013). إدارة التغيير التنظيمي: الأسس النظرية والمهارات والتطبيقات العملية. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.

هري، بلال. (2020). اثر المهارات القيادية في عملية التغيير التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم غير منشورة. جامعة محمد خيضر: بسكرة.

- يزيد، قادة، طلحة، عبد القادر (2021). التغيير التنظيمي واثره على الرضا الوظيفي بمؤسسة نفضال سعيدة. مجلة دراسات اقتصادية، 02 (21). 253-235.
- يوب، أمال. بودبزة، اكرام (2019). أثر التغيير التنظيمي في نجاح التحول الرقمي بالمؤسسات العمومية الجزائرية -دراسة استطلاعية لعينة من بلديات ولاية سكيكدة-. مجلة الاقتصاد الجديد، 03 (10). 60-44.