

أثر المنظمات المتعلمة على تطبيق إستراتيجيات التغيير التنظيمي في المنظمات الحكومية

" دراسة ميدانية على وزارة الصناعة والثروة المعدنية - وكالة الوزارة للثروة المعدنية - "

إيمان بنت عبد الله باعجاجة

إشراف: أ.د. سوزان بنت محمد القرشي

قسم الإدارة العامة || كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المنظمة المتعلمة على تطبيق إستراتيجيات التغيير التنظيمي في وزارة الصناعة والثروة المعدنية - وكالة الوزارة للثروة المعدنية - من خلال أبعاد المنظمة المتعلمة المتمثلة في: (التعلم المستمر، الحوار والاستعلام، فرق العمل، مشاركة المعرفة والتعلم، تمكين الأفراد، ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، القيادة الإستراتيجية الداعمة للتعليم) وإستراتيجيات التغيير التنظيمي المتمثلة في: (الهيكل التنظيمي، التكنولوجيا، الأفراد)، كما هدفت لتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة، وتطبيق أبعاد إستراتيجيات التغيير التنظيمي في الوكالة التي تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي (وصفي ارتباطي)، وأستُخدمت الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وأُخذت (٢٠١) مفردة كعينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٤١٧) موظفاً وموظفة بين قياديين وإداريين وفنيين، وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصلت الدراسة للعديد من النتائج، أهمها: أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمة المتعلمة وإستراتيجيات التغيير التنظيمي في الوكالة كان بدرجة متوسطة بنسبة (٧٢,٨٧٪) و(٧٣٪) على التوالي، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة: (القيادة الإستراتيجية الداعمة للتعليم، تمكين الأفراد، ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، الحوار والاستعلام، مشاركة المعرفة والتعلم) على تطبيق إستراتيجيات التغيير التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)؛ حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٨٥٩) عند مستوى (٠,٠٠٠)، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد العينة حول تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة تعزى لمتغير الجنس، وفروق حول تطبيق أبعاد إستراتيجيات التغيير التنظيمي تعزى للمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وطبيعة الوظيفة، وفي ضوء هذه النتائج فإن أهم توصيات الدراسة: تعزيز أبعاد المنظمة المتعلمة بين العاملين من خلال إقامة المزيد من البرامج التدريبية وورش العمل، وتوفير فرص دعم التعلم الذاتي لتطوير العاملين، وتفعيل دور فرق العمل ومشاركة العاملين في وضع الخطط لتنفيذ الأهداف.

الكلمات المفتاحية: المنظمة المتعلمة، إستراتيجيات التغيير التنظيمي، وزارة الصناعة والثروة المعدنية،

وكالة الوزارة للثروة المعدنية، جدة.

The Impact of Learning Organizations on the Application of Organizational Change Strategies in the Government Organizations

"A Field Study on the Ministry of Industry and Mineral Resources
-The Vice Ministry of Mineral Resources-"

Eman bent Abdullah Bajajh

Under Supervision: Prof. Suzan bent Mohammed Al-Qurashi

**Department of Public Administration || Faculty of Economics and
Administration || King Abdulaziz University**

Abstract

This study aimed to identify the impact of the learning organization on the application of organizational change strategies in the Ministry of Industry and Mineral Resources -The Vice Ministry of Mineral Resources- through the dimensions of the learning organization that represented in: (Continuous learning, dialogue and inquiry, teams work, sharing knowledge and learning, empowering individuals, linking the organization to the external environment, strategic leadership supporting learning) and organizational change strategies that represented in: (Organizational structure, technology, individuals), it also aimed to define the statistically significant differences among the opinions of the sample's members on the application of the dimensions of the learning organization and the application of the dimensions of organizational change strategies in the agency that is attributable to the demographic and functional variables.

This study relied on the survey approach (descriptive and relational), and used questionnaire and interview as tools to collect data. (201) individuals of a stratified random sample were taken from the study's community of (417) female and male employees of leaders, administrators and technicians. After statistically processing the data, the study reached many results, the most important of which are: The level of achieving the dimensions of the learning organization and organizational change strategies in the agency was at an average degree of (72.87%) and (73%), respectively. There was a statistically significant impact of the learning organization: (Strategic leadership supporting learning, empowering individuals, linking the organization to the external environment, dialogue and inquiry, sharing knowledge and learning) on the application of organizational change strategies at a level of significance of ($\alpha \leq 0.05$); where the correlation coefficient reached (0,859) at the level of (0,000). As well as, there are statistically significant differences among the opinions of the sample's individuals on the application of the dimensions of the learning organization attributed to the gender variable. In addition to differences about the application of the dimensions of organizational change strategies attributed to the educational qualification, the number of years of experience and the nature of the job, in light of these results, the most important recommendations of the study are as follows: Enhance the dimensions of the learning organization among workers by providing more training programs and workshops. Provide opportunities for supporting self-learning in order to develop workers. Activate the role of work teams and employees' participation in developing plans in order to achieve goals.

Key Words: Learning Organization, Strategies for Organizational Change, Ministry of Industry and Mineral Resources, and the Vice Ministry of Mineral Resources, Jeddah.