

عنوان المشروع

أثر نمط القيادة في مقاومة التغيير

أسم الطالبة

هيفاء ابراهيم معتوق

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2025 – الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

3.....	قائمة الأشكال
4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة:
6.....	1.2. مشكلة الدراسة.
6.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
6.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7.....	1.3. أهمية الدراسة.
7.....	1.3.1. على المستوى النظري:
7.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8.....	1.4. أسئلة الدراسة
8.....	1.5. أهداف الدراسة.
8.....	1.6. فرضيات الدراسة.
9.....	1.7. نموذج الدراسة.
9.....	1.8. مكان التطبيق المقترح للدراسة.
10.....	1.9. منهجية الدراسة.
11.....	2. قائمة المراجع.

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث (من اعداد الطالبة)	9

• الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال الحديث، تتعرض المؤسسات باستمرار لتغيرات سريعة ومعقدة، سواء كانت نتيجة للتقدم التكنولوجي المستمر، التغيرات في أسواق المنافسة، العولمة، أو إعادة هيكلة المؤسسات الداخلية. هذه التغيرات تشكل تحديات كبيرة أمام الإدارة، حيث يصبح التكيف مع التغيير شرطاً أساسياً لبقاء المؤسسة واستمراريتها. ومع ذلك، فإن مقاومة الموظفين للتغيير تعتبر واحدة من أبرز العقبات التي قد تعيق نجاح أي عملية تحول أو تطوير تنظيمي، فهي تؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للمؤسسة، الروح المعنوية للموظفين، ومستوى التزامهم بأهداف المنظمة.

تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في مواجهة هذه المقاومة وتحويلها إلى فرصة للنمو والتطوير. فالأسلوب القيادي الذي يتبناه المدير أو القائد يحدد الطريقة التي ينظر بها الموظفون إلى التغيير، سواء باعتباره تهديداً يستوجب مقاومته، أو فرصة للتطوير والابتكار. تشير الدراسات إلى أن أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية، القيادة المعاملية، أو القيادة الاستبدادية، تؤثر بدرجات متفاوتة على مستوى قبول الموظفين للتغيير وقدرتهم على التكيف مع المتغيرات الجديدة. فالقيادة التحويلية، على سبيل المثال، تعزز الإلهام والتحفيز وتمكن الموظفين من المشاركة الفاعلة في عملية التغيير، بينما قد تؤدي القيادة الاستبدادية إلى زيادة مقاومة الموظفين نتيجة شعورهم بالضغط وفقدان السيطرة على الموقف.

كما أن الثقافة التنظيمية وبيئة العمل تساهم في تحديد مدى فاعلية القيادة في إدارة التغيير. المؤسسات التي تشجع على الشفافية، التواصل المفتوح، والمشاركة في اتخاذ القرار، غالباً ما تواجه مقاومة أقل مقارنة بالمؤسسات التي تتسم بالبيروقراطية والصرامة في القرارات. ومن هنا، تظهر الحاجة لدراسة العلاقة بين أنماط القيادة ومستوى مقاومة التغيير بشكل علمي ومنهجي، لفهم العوامل التي تساعد على نجاح عمليات التحول المؤسسي.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير أنماط القيادة المختلفة على مقاومة الموظفين للتغيير، مع التركيز على الدور الذي يلعبه القائد في توجيه فريقه نحو التكيف والتقبل الإيجابي للتغيير. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية تساعد القادة والإدارات في تبني أساليب قيادية تقلل من مقاومة التغيير وتزيد من فرص نجاح الاستراتيجيات التنظيمية.

من خلال هذا البحث، سيتم تناول المفاهيم الأساسية للقيادة وأنماطها، التعريف بمفهوم مقاومة التغيير وأسبابها، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين القيادة وفعالية عمليات التغيير داخل المؤسسات. وستستند النتائج إلى مزيج من الدراسات النظرية والميدانية، بما يتيح تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي من خلال القيادة الفعالة أثناء فترات التحول والتغيير.

1.2. مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات كبيرة أثناء تطبيق برامج التغيير، حيث يظهر جزء من الموظفين مقاومة واضحة لهذه التغييرات، سواء بدافع الخوف من المجهول، أو فقدان الشعور بالأمان الوظيفي، أو نتيجة ضعف التواصل والقيادة داخل المؤسسة. وعلى الرغم من أن التغيير أصبح أمرًا ضروريًا لضمان بقاء المؤسسات واستمراريتها في بيئة تنافسية متقلبة، إلا أن الأسلوب القيادي المتبع يلعب دورًا أساسيًا في تحديد مدى نجاح أو فشل عملية التغيير. فالقائد القادر على بناء الثقة، وتحفيز موظفيه، وإشراكهم في اتخاذ القرار، يمكنه أن يقلل من حدة المقاومة، بينما يؤدي غياب هذا النوع من القيادة إلى تفاقمها.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري:

في المستوى النظري، على الرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت موضوع القيادة والتغيير التنظيمي، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين نمط القيادة ومقاومة التغيير، خصوصًا في البيئات العربية. ما زال هناك غموض في فهم الآليات التي من خلالها تؤثر القيادة على مواقف الموظفين تجاه التغيير، إضافة إلى قلة الأبحاث التي توضح كيف تختلف أنماط القيادة في تأثيرها حسب ثقافة المنظمة وطبيعة بيئة العمل.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:

أما من ناحية المستوى التطبيقي، تواجه المؤسسات صعوبة في تطبيق استراتيجيات تغيير فعالة بسبب سوء إدارة القادة لعملية التحول. كثير من المدراء يعتمدون أساليب قيادية تقليدية تفتقر إلى التحفيز والمشاركة، مما يؤدي إلى زيادة مقاومة الموظفين. ومن هنا، تظهر الحاجة إلى فهم أعمق لكيفية اختيار وتطبيق نمط القيادة المناسب خلال فترات التغيير، لضمان تجاوب الموظفين ونجاح العملية التنظيمية.

1.3. أهمية الدراسة:

يعد فهم العلاقة بين نمط القيادة ومقاومة التغيير من الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من تأثير مباشر على نجاح المؤسسات وقدرتها على التطور ومواكبة التغيرات المستمرة في بيئة العمل. فالقائد لا يُعتبر مجرد منفذ للسياسات، بل هو عنصر أساسي في توجيه الأفراد نحو الأهداف التنظيمية وتشكيل مواقفهم تجاه التغيير.

وتتبع أهمية هذا البحث من كونه يسعى إلى توضيح الدور الذي يلعبه نمط القيادة في الحد من مقاومة الموظفين للتغيير، الأمر الذي يساهم في رفع فعالية تطبيق برامج التحول داخل المؤسسات. ويمكن تناول أهمية هذا البحث من خلال جانبين رئيسيين:

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية في أن هذا البحث يسعى إلى إثراء المعرفة العلمية في مجال القيادة وإدارة التغيير، من خلال تحليل العلاقة بين أنماط القيادة المختلفة (كالقيادة التحويلية، المعاملية، والاستبدادية) ومستوى مقاومة الموظفين للتغيير. ويساهم البحث في سد الفجوة النظرية المتمثلة في قلة الدراسات العربية التي تناولت هذا الموضوع تحديداً، كما يقدم إطاراً فكرياً يساعد الباحثين في فهم العوامل النفسية والسلوكية التي تجعل الموظفين يقاومون التغيير، كما يمكن أن يشكل هذا البحث مرجعاً علمياً للباحثين وطلبة إدارة الأعمال والموارد البشرية المهتمين بدراسة ديناميكيات القيادة ودورها في عمليات التطوير المؤسسي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما من الناحية التطبيقية، فتتمثل أهمية البحث في كونه يقدم رؤى عملية وإرشادات للإدارات والقادة حول كيفية اختيار أسلوب القيادة الأنسب أثناء فترات التغيير التنظيمي. فمن خلال نتائج البحث، يمكن للمؤسسات تحديد الممارسات القيادية التي تقلل من مقاومة الموظفين وتزيد من تقبلهم للتغيير. ويتيح هذا البحث فهماً أعمق للعوامل التي تساعد القادة على خلق بيئة عمل داعمة للتجديد والتطوير، بما يساهم في تعزيز الأداء العام وتحسين الإنتاجية ويمكن أن تستفيد المؤسسات من النتائج في تطوير برامج تدريب وتأهيل للقادة والمديرين، تركز على مهارات التواصل، التحفيز،

وإدارة التغيير بفعالية وبالتالي، لا تقتصر أهمية هذا البحث على الإطار الأكاديمي فحسب، بل تمتد إلى الواقع العملي داخل المؤسسات، لتسهم في تحقيق استدامة التطوير ورفع مستوى الكفاءة التنظيمية.

1.4. أسئلة الدراسة:

• سؤال البحث الرئيسي: ما أثر نمط القيادة على مقاومة الموظفين للتغيير داخل المؤسسة؟

➤ السؤال الفرعي 1: ما العلاقة بين القيادة التحويلية ومقاومة التغيير؟

➤ السؤال الفرعي 2: ما دور التواصل الفعال بين القائد والموظفين في الحد من مقاومة التغيير؟

➤ السؤال الفرعي 3: هل يختلف تأثير نمط القيادة على مقاومة التغيير باختلاف ثقافة المؤسسة؟

1.5. أهداف الدراسة:

• الهدف الرئيسي: معرفة أثر نمط القيادة على مقاومة التغيير في المؤسسات.

➤ الهدف الفرعي 1: تحديد تأثير القيادة التحويلية على مستوى مقاومة التغيير.

➤ الهدف الفرعي 2: توضيح دور التواصل القيادي في خفض مقاومة الموظفين للتغيير.

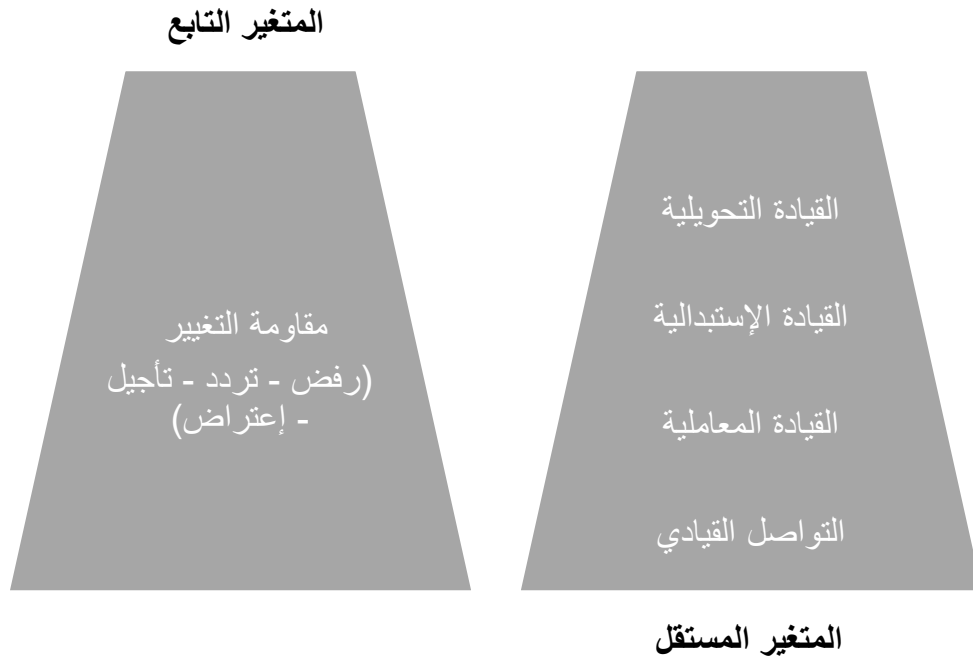
➤ الهدف الفرعي 3: دراسة اختلاف تأثير أنماط القيادة وفقاً لثقافة المؤسسة وبيئة العمل.

1.6. فرضيات الدراسة:

• الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنمط القيادة على مقاومة الموظفين للتغيير.

- الفرضية الفرعية 1: القيادة التحويلية تقلل من مقاومة الموظفين للتغيير.
- الفرضية الفرعية 2: التواصل القيادي الفعال يسهم في خفض مستوى مقاومة التغيير.
- الفرضية الفرعية 3: يختلف أثر نمط القيادة على مقاومة التغيير تبعًا لثقافة المؤسسة.

1.7. نموذج الدراسة:



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالبة)

1.8. مكان التطبيق المقترح للدراسة:

سيتم تطبيق هذه الدراسة بشكل ميداني داخل إحدى المؤسسات الخدمية أو الحكومية أو الخاصة، من خلال توزيع استبيانات على الموظفين والعاملين في المستويات الادارية المختلفة.

ويمكن اختيار مؤسسة تتبنى برامج التطوير أو تغيير إداري، مما يجعلها مناسبة لدراسة العلاقة بين نمط القيادة ومقاومة التغيير.

مثال على مكان مناسب:

مؤسسة خدمية في المملكة العربية السعودية (مثل مؤسسة حكومية، شركة خاصة، أو مؤسسة تعليمية).

1.9. منهجية الدراسة:

سيعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لدراسة العلاقات بين المتغيرات.

وسيتم جمع البيانات من خلال:

- استبيان يوزع على الموظفين.
- تحليل البيانات باستخدام طرق احصائية بسيطة مثل: التكرارات، المتوسطات، واختبار الفرضيات (مثل T-test أو ANOVA إن لزم).

المنهج الوصفي يساعد على وصف الظاهرة (مقاومة التغيير) ، بينما المنهج التحليلي يساعد في تحليل العلاقة بين القيادة والتغيير.

قائمة المراجع:

- الفارس، عبد الرحمن محمد. (2019). دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير وتقليل مقاومة الموظفين. مجلة الإدارة والاقتصاد، 41(2)، 223-250.
- الفارس، فهد بن عبد الرحمن. (2018). القيادة الإدارية الحديثة وأثرها في إدارة التغيير. الرياض: دار وائل للنشر.
- العمري، خالد. (2020). العلاقة بين أنماط القيادة ومقاومة التغيير في بيئة العمل: دراسة تطبيقية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 9(2)، 155-176.
- العمري، ناصر عبدالله. (2020). أثر أنماط القيادة الإدارية على مقاومة التغيير التنظيمي. مجلة العلوم الإدارية، 12(3)، 115-124.
- حجازي، سامر. (2019). إدارة السلوك التنظيمي. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- حجازي، محمود عبد الكريم. (2021). العوامل المؤثرة في مقاومة التغيير داخل المؤسسات ودور القيادة في معالجتها. مجلة البحوث الإدارية، 18(1)، 67-98.
- كوتر، جون. (2012). قيادة التغيير. مطبعة هارفارد للأعمال.
- نورثهاوس، بيتر ج. (2021). القيادة: النظرية والتطبيق (الطبعة التاسعة). دار ساج للنشر.
- يوكل، جاري. (2013). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). دار بيرسون للنشر.