

عنوان البحث

دور رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية

إعداد الطالب:

علي عبدالباسط باسويد

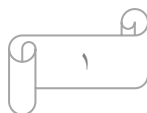
الرقم الجامعي:

٢٢١٠٠١٠٣١

إشراف:

العام الدراسي

٢٠٢٦



## قائمة المحتويات

|    |                                  |
|----|----------------------------------|
| ٣  | ..... مقدمة:                     |
| ٤  | ..... مشكلة الدراسة:             |
| ٥  | ..... أهمية الدراسة:             |
| ٦  | ..... اهداف الدراسة:             |
| ٧  | ..... تساؤلات الدراسة:           |
| ٨  | ..... فرضيات الدراسة:            |
| ٩  | ..... الدراسات السابقة:          |
| ١٦ | ..... المنطلقات النظرية للدراسة: |
| ١٩ | ..... المنهجية وطرق البحث:       |
| ٢٢ | ..... أدوات الدراسة:             |
| ٢٣ | ..... حدود الدراسة:              |
| ٢٥ | ..... المراجع                    |

## مقدمة:

شهدت المملكة العربية السعودية تحولاً استراتيجياً غير مسبوق في العديد من المجالات الإدارية والاجتماعية والاقتصادية مع إطلاق رؤية ٢٠٣٠. تمثل هذه الرؤية خارطة طريق وطنية لبناء اقتصاد مزدهر، ومجتمع حيوي، ووطن طموح. ويتحقق ذلك من خلال تنفيذ عدد من المشاريع والبرامج الرامية إلى تحسين أداء الحكومة، وتنويع مصادر الإيرادات، وزيادة الاستثمار، ورفع مستوى المعيشة، وإنشاء مؤسسات أكثر فعالية ومرونة وقدرة على التكيف، قادرة على مواكبة التغيرات الإقليمية والعالمية. وقد حظي تطوير القطاع الإداري، باعتباره ركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة، باهتمام بالغ في الرؤية. وتلعب فعالية المؤسسات، واستراتيجياتها الإدارية، وقدرتها على تخصيص الموارد - المادية والبشرية - بكفاءة وفعالية، دوراً محورياً في نجاح مبادرات التنمية. ونظراً للتطور السريع الذي تشهده التكنولوجيا والاتصالات والاقتصاد الرقمي عالمياً، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تستدعي إعادة تقييم الممارسات الإدارية التقليدية. لم تعد هذه المناهج، التي اعتمدت تقليدياً على المركزية والبيروقراطية والإجراءات المعقدة، كافية لمواكبة طبيعة بيئة العمل الحديثة سريعة التغير، والمنافسة الشديدة، والمتطلبات بشكل متزايد. ولتحسين جودة الخدمات، ورفع كفاءة العمليات، وتحقيق الاستدامة المؤسسية، بات من الضروري تبني أساليب إدارية معاصرة قائمة على التخطيط الاستراتيجي، والتحول الرقمي، وإدارة الأداء، والابتكار، والحوكمة، والقيادة الفعالة (Al-Kasasbeh, ٢٠٢٣).

ووفقاً لهذا المنظور، دخلت المؤسسات السعودية مرحلة جديدة من التطور الإداري نتيجةً لرؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد أُطلقت العديد من مبادرات التحول الوطني والإصلاح الإداري، التي ركزت على إعادة تنظيم الهيئات الحكومية، وتبسيط الإجراءات، وتعزيز كفاءة الإنفاق، وتحسين الشفافية والمساءلة، وتنمية الموارد البشرية، وتطوير بيئة العمل، وزيادة استخدام التقنيات الرقمية في مختلف العمليات الإدارية، وذلك لتحقيق هذه الغاية. ونتيجةً لذلك، تبنت العديد من المؤسسات أفكاراً إدارية معاصرة تهدف إلى تعزيز الإنتاجية، وتسريع عملية اتخاذ القرارات، وتحسين جودة الخدمات، وزيادة المرونة في مواجهة التغيرات المستقبلية.

بالإضافة إلى ذلك، عززت أنشطة رؤية ٢٠٣٠ مفهوم الإدارة القائمة على النتائج من خلال ربط الأداء بالمؤشرات الاستراتيجية، وإطلاق أنظمة قياس الأداء المؤسسي، وترسيخ ثقافة الابتكار والتحسين المستمر داخل المؤسسات. ولضمان تحقيق أهداف

الرؤية، تولي المؤسسات السعودية اهتماماً بالغاً بتطوير المهارات الرقمية، وتمكين المسؤولين الإداريين، والاستثمار في الموارد البشرية. وتماشياً مع أفضل الممارسات الدولية في الإدارة المعاصرة، ساهمت جهود الحكومة الرقمية والتحول الإلكتروني في تحسين بيئة العمل، وتقليل الوقت والجهد والتكاليف، ورفع مستوى الخدمات المقدمة للمستثمرين والمواطنين (دعجم، ٢٠٢٦).

وعلى الرغم من التقدم الملحوظ الذي أُحرز في إطار رؤية ٢٠٣٠، لا يزال التطوير الإداري يواجه تحديات عديدة، منها الحاجة إلى التطوير المستمر للأنظمة واللوائح الإدارية، وبناء قدرات الموارد البشرية لتلبية متطلبات الإدارة المعاصرة، ومقاومة التغيير داخل بعض المؤسسات، وتفاوت مستويات الاستعداد للتحويل الرقمي. كما يختلف مدى استفادة المؤسسات من مبادرات رؤية ٢٠٣٠ باختلاف حجمها ونوع عملياتها ومدى تبنيها لأساليب الإدارة المعاصرة. لتحديد الأثر الفعلي لرؤية ٢٠٣٠ على التطوير الإداري في المؤسسات السعودية، يلزم إجراء المزيد من البحوث العلمية.

تتناول هذه الدراسة تأثير رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، انطلاقاً من أهمية الإدارة كركيزة أساسية للنمو الوطني. وتبحث الدراسة في كيفية مساهمة مشاريع وبرامج الرؤية في تعزيز استخدام أساليب الإدارة الحديثة، ورفع مستوى الأداء المؤسسي، وتحسين إجراءات صنع القرار، وتنمية الموارد البشرية، ودعم الحوكمة، وتشجيع التحول الرقمي. ونتيجة لذلك، تصبح المؤسسات السعودية أكثر تنافسية محلياً وعالمياً، وتسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. إضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم إطار علمي يمكن لصناع القرار والمؤسسات استخدامه لدعم مبادرات التطوير الإداري، وتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بكفاءة وفعالية أكبر (Kramar, ٢٠٢٢).

#### مشكلة الدراسة:

في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين كفاءة المؤسسات العامة والخاصة، وتعزيز الحوكمة، وتنمية الموارد البشرية، وتسريع التحول الرقمي، والارتقاء بجودة الخدمات وفقاً لأفضل الممارسات الدولية، شهدت المملكة

تحوّلًا إداريًا وتنظيميًا كبيرًا في السنوات الأخيرة. ولتحسين الأداء المؤسسي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ساعدت مشاريع الرؤية العديد من المؤسسات على إعادة هيكلة وتحديث هياكلها الإدارية.

ورغم الجهود الكبيرة المبذولة لتحقيق هذه الأهداف، لا يزال تطبيق أساليب الإدارة الحديثة يواجه عددًا من التحديات في العديد من المؤسسات السعودية. ويتفاوت مدى تطبيق أساليب الإدارة الحديثة تبعًا لعمليات المؤسسة، ومدى جاهزية هيكلها التنظيمي، وكفاءة مواردها البشرية، وقدرتها على إدارة التغيير واستخدام التقنيات الحديثة. إضافةً إلى ذلك، لا تزال بعض المؤسسات تستخدم أساليب الإدارة التقليدية، مما قد يؤثر سلبًا على سرعة اتخاذ القرارات، والفعالية التشغيلية، والاستجابة السريعة لبيئة الأعمال المتغيرة باستمرار. يُعدّ توفر قيادة فعّالة، وتشجيع ثقافة الابتكار، وتنمية مهارات الموظفين، وتعزيز التقنيات الرقمية، وتطبيق مبادئ المساءلة والشفافية، عناصر أساسية لنجاح برامج التطوير الإداري. وتتأثر قدرة المؤسسات على تحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ سلبًا بأي قصور في هذه المجالات. لذا، من الضروري دراسة تأثير الرؤية على الممارسات الإدارية المتطورة في المؤسسات السعودية، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير والتحسين.

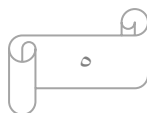
ولا تزال الدراسات التي تتناول تحديدًا دور رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية قليلة، على الرغم من تزايد عدد الدراسات التي تناقش تداعيات المبادرة الاقتصادية والتنموية. إضافةً إلى ذلك، تركز معظم الدراسات على مواضيع محددة كالحوكمة، والتحول الرقمي، وتنمية الموارد البشرية، دون تقديم ملخص شامل يوضح التأثير الكلي للرؤية على الممارسات الإدارية المتطورة (مردف، ٢٠٢٢).

وبناءً على ما سبق، فإن القضية البحثية الرئيسية التي تعكس المشكلة الأساسية لهذه الدراسة هي:

- إلى أي مدى أسهمت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية؟

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية



تستمد هذه الدراسة قيمتها البحثية من تناولها لقضية راهنة تتعلق برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، إحدى أبرز برامج المملكة الرامية إلى تعزيز فعالية الإدارة والأداء المؤسسي في قطاعات متعددة. ونظرًا لقلّة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بتفصيل دقيق، تُسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة حول تأثير الرؤية على تطوير أساليب الإدارة في المؤسسات السعودية. ويُعدّ ربط رؤية ٢٠٣٠ بمفاهيم الإدارة المعاصرة، كالتحوّل الرقمي والحوكمة وإدارة الأداء والقيادة وإدارة التغيير، جانبًا مهمًا آخر في هذه الدراسة. إذ يُسهم هذا الربط في توسيع المعرفة النظرية حول العلاقة بين خطط التحوّل الوطني وتطور الممارسات الإدارية. كما يُمكن الاستفادة من نتائج الدراسة كأساس علمي لإجراء مزيد من البحوث حول تطور الإدارة المؤسسية في المملكة العربية السعودية أو في بيئات أخرى تشهد مبادرات إصلاح إداري مماثلة (Nitish, ٢٠٢٣).

#### - الأهمية العملية

من خلال توضيح مدى إسهام رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في نتائجها التي يمكن أن تساعد القادة الإداريين وصناع القرار في المؤسسات السعودية. كما تساعد استنتاجات الدراسة المؤسسات في تحديد العناصر الأساسية التي تُسهم في نجاح التطوير الإداري والعقبات التي قد تحول دون تبني الإجراءات الإدارية الحديثة.

ومن المتوقع أن تدعم نتائج الدراسة مبادرات التخطيط الاستراتيجي، وتعزز التحوّل الرقمي، وتنمي الموارد البشرية، وتُحسّن بيئة العمل، مما سيؤدي إلى تحسين جودة الخدمات والإنتاجية، وزيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. إضافةً إلى ذلك، يمكن أن تساعد الدراسة القطاعين العام والخاص على وضع سياسات ومبادرات أكثر فعالية لتطوير الإدارة المؤسسية، مما يُعزز كفاءة الأداء والتنافسية والاستدامة على المدى الطويل (Al-Lehyani, ٢٠٢٥).

#### اهداف الدراسة:

#### - الهدف الرئيسي

تهدف هذه الدراسة بصورة رئيسية إلى التعرف على دور رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية، وقياس مدى إسهامها في تحسين كفاءة الأداء المؤسسي وتعزيز تطبيق الممارسات الإدارية الحديثة.

#### - الأهداف الفرعية

١. التعرف على مدى إسهام رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية.
٢. دراسة أثر التحول الرقمي الذي تبنته رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تحسين العمليات والإجراءات الإدارية داخل المؤسسات السعودية.
٣. تحليل دور مبادئ الحوكمة والشفافية والمساءلة التي أكدت عليها رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير الأداء الإداري.
٤. التعرف على أثر برامج تنمية الموارد البشرية وتمكين القيادات الإدارية في تحسين كفاءة الإدارة داخل المؤسسات السعودية.
٥. قياس أثر تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠ في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات.
٦. تحديد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في ظل مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠، واقتراح عدد من التوصيات التي تساهم في تعزيز نجاح عملية التطوير الإداري.

#### تساؤلات الدراسة:

#### - سؤال البحث الرئيسي

إلى أي مدى تساهم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية؟

#### - أسئلة فرعية

١. إلى أي مدى أسهمت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية؟

٢. ما أثر التحول الرقمي الذي تبنته رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تحسين العمليات والإجراءات الإدارية داخل المؤسسات السعودية؟

٣. ما دور مبادئ الحوكمة والشفافية والمساءلة في تطوير الأداء الإداري داخل المؤسسات السعودية؟

٤. إلى أي مدى أسهمت برامج تنمية الموارد البشرية وتمكين القيادات الإدارية في تحسين كفاءة الإدارة داخل المؤسسات السعودية؟

٥. ما أثر تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠ في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات؟

٦. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة بما يحقق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

#### فرضيات الدراسة:

##### - الفرضية الرئيسية

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية..

##### - الفرضيات الفرعية

١. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمبادرات التحول الرقمي ضمن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية.

٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية التي تدعمها رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحسين الأداء الإداري داخل المؤسسات السعودية.

٣. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج تنمية الموارد البشرية وتمكين القيادات الإدارية في تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية.

٤. يساهم تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة المرتبطة برؤية المملكة ٢٠٣٠ في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

٥. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تنفيذ برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ وقدرة المؤسسات السعودية على تبني

أساليب الإدارة الحديثة.

٦. تؤثر التحديات التنظيمية والإدارية في مستوى استفادة المؤسسات السعودية من مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠

المتعلقة بالتطوير الإداري.

#### الدراسات السابقة:

في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، سعت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين السياسات التعليمية والتحول الرقمي من وجهة نظر المعلمين في محافظة القنفذة. شملت عينة الدراسة جميع المعلمين في مدارس محافظة القنفذة، والبالغ عددهم ٣٥٤٤ معلمة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وتم توزيع استبيان على عينة عشوائية طبقية مكونة من ٣٨٠ معلمة كأداة بحثية. وفي ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ بشكل عام، أشارت النتائج إلى أهمية دور السياسات التعليمية في التحول الرقمي، حيث برز دورها في نشر ثقافة التحول الرقمي (المجال ١)، بينما جاء دورها في تمويل التحول الرقمي (المجال ٤) في المرتبة الأخيرة. بحسب متغير سنوات الخبرة، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني (دور السياسات التعليمية في تصميم البرامج التعليمية الرقمية)، والمجال الثالث (دور السياسات التعليمية في إعداد كوادر بشرية مؤهلة)، والمجال الرابع (دور السياسات التعليمية في تمويل التحول الرقمي)، حيث استفادت فئة "من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات". مع ذلك، لم يُظهر متغير سنوات الخبرة أي فروق في المجال الأول (أهمية السياسة التعليمية في نشر ثقافة التحول الرقمي). وينصح الباحث المؤسسات التعليمية في المملكة، الحكومية منها والخاصة، خلال عملية التحول الرقمي، بمراقبة وتقييم بيئتها الداخلية والخارجية عن كثب (العمرى، ٢٠٢٣).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر الإدارة الاستراتيجية على نمو الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٥. وتناولت الدراسة كيفية مساهمة تقنيات الإدارة الاستراتيجية، كتحليل الفرص والتهديدات، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، وتنفيذ الاستراتيجية، في تعزيز أداء الموارد البشرية. وقد انطلقت الدراسة من ضرورة تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية في بعض الجامعات الخاصة السعودية بشكل مستمر، وذلك لتلبية متطلبات

التنافسية المحلية والإقليمية والعالمية. وإلى جانب استخدام المنهج التاريخي ودراسة الحالة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع المعلومات من عينة عشوائية مكونة من ١٥٠ موظفًا من عدة جامعات خاصة سعودية. وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية بين عناصر تنمية الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية. كما بينت النتائج كيف يُسهم كل من تنفيذ الاستراتيجية، وتحليل الفرص والتهديدات، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، والتخطيط الاستراتيجي، في رفع كفاءة أداء الموارد البشرية. كما أبرزت الدراسة أهمية نظم معلومات الموارد البشرية، والتطبيق النزيه والعادل لأنظمة العمل، ومشاركة الموظفين في صنع القرار، والاختيار الدقيق للعمالة المؤهلة وفقًا لمعايير محددة. وتماشياً مع أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠، اقترحت الدراسة تعزيز دور الإدارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية، وتطبيق المعايير الدولية في الجودة والاعتماد الأكاديمي، وإقامة شراكات دولية، وتشجيع الابتكار وتطبيق الذكاء الاصطناعي (البشير، ٢٠٢٦).

في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تتناول هذه الدراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي على أداء المشاريع من خلال استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي. ويكمن جوهر التحدي البحثي في ضرورة تحديث العديد من الشركات الهندسية في القطاعين العام والخاص لأنظمة التخطيط والتشغيل لديها لمواكبة التغيرات الاقتصادية والتقنية. ولتفسير التباين النظري بين عمليات التخطيط الحالية ومتطلبات الرؤية الوطنية، تستخدم الدراسة منهجية وصفية مدعومة بمنهجية تحليلية تاريخية. وتُظهر النتائج الرئيسية ما يلي: (١) تتوافق أهداف ورسالة العديد من الشركات مع غايات رؤية ٢٠٣٠؛ (٢) تحدّ أوجه القصور في تحليل البيئة الداخلية والخارجية (تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات) لدى بعض الشركات من فعالية خططها؛ (٣) لا تُستغل تقنيات الذكاء الاصطناعي بالشكل الأمثل في التحليل الاستراتيجي وصياغة الخطط؛ (٤) يوجد نقص في الخبرات المتخصصة في التخطيط الاستراتيجي؛ (٥) يُستخدم مقياس أداء المشاريع بشكل محدود للمشاريع المنجزة. خلصت الدراسة إلى أن دمج حلول الذكاء الاصطناعي للتنبؤ بالمخاطر، وتخصيص الموارد، والجدولة، وإعداد التقارير التحليلية مع التخطيط الاستراتيجي القائم على البيانات، يُحسن الكفاءة والفعالية، ويعزز قدرة المشاريع على تحقيق أهدافها. وتوصي الدراسة بمواءمة رسالة الشركة ورؤيتها مع أهداف رؤية ٢٠٣٠، وإضفاء الطابع المؤسسي على مسح البيئة، ووضع أهداف استراتيجية رقمية قابلة للقياس، وزيادة مشاركة الموظفين في تطوير الخطط، وتوظيف خبراء تخطيط متخصصين،

وتطبيق أدوات الذكاء الاصطناعي طوال دورة حياة المشروع، وإنشاء نظام مؤشرات أداء لرصد التقدم والتحسين المستمر (حمزة، ٢٠٢٥).

سعت هذه الدراسة إلى تحديد الأسس الفلسفية لتعليم ريادة الأعمال، واستكشاف أبرز الاتجاهات العالمية الراهنة في هذا المجال، وتشخيص الوضع الحالي لتعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية الموهوبين في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمهم، وتحديد المتطلبات الأساسية لتعليم ريادة الأعمال لهؤلاء الطلاب من وجهة نظر الخبراء، ووضع نموذج مقترح لتعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية الموهوبين في ضوء الاتجاهات العالمية الراهنة. استخدم الباحث المنهجين الوصفيين: المسوحات الوصفية والأفلام الوثائقية الوصفية. وشكّل معلمو الطلاب المتفوقين في المدارس الثانوية الحكومية في مناطق المملكة الخمس - الرياض، والدمام، وجدة، وأبها، وحائل - مجتمع الدراسة الأول. وباستخدام أسلوب الاختيار العشوائي البسيط، وُزِعَ استبيان على ١٣٧ معلمًا من أصل ٢٣٠ معلمًا في هذه العينة. أما مجتمع الدراسة الثاني، فشمّل متخصصين تربويين، من بينهم أساتذة من جامعات سعودية وغيرها، بالإضافة إلى معلمين ذوي خبرة في تعليم الموهوبين. تم اختيار عينة هادفة من هذا المجتمع، ضمت ٣٩ متخصصًا. واستُخدمت تقنية دلفي واستبيان كأدوات للدراسة. وخلصت الدراسة، بمتوسط درجات بلغ ٢,٥٧، إلى أن المستوى الحالي لتعليم ريادة الأعمال للطلاب الموهوبين في المدارس الثانوية السعودية متوسط. ووفقًا للخبراء، فإن معايير المملكة العربية السعودية لتعليم ريادة الأعمال للطلاب الموهوبين في المدارس الثانوية تتشابه إلى حد كبير مع الاتجاهات العالمية الحالية. ومن بين هذه المتطلبات الأساسية: سنّ تشريعات تحمي حقوق الملكية الفكرية للطلاب الموهوبين عند تطبيق أفكارهم الريادية، وتوفير قيادة كفؤة تدعم فلسفة تعليم ريادة الأعمال لهؤلاء الطلاب، وتطبيق استراتيجية تعليم ريادة الأعمال بشكل لامركزي. وفي ضوء هذه الاتجاهات العالمية، تم في نهاية المطاف وضع إطار عمل لتعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية الموهوبين في المملكة العربية السعودية (القحطاني، ٢٠٢٣).

تكمن أهمية هذا البحث في الفرص الهائلة التي تتيحها التقنيات المتطورة، والتي تُسهّل جوانب عديدة من الحياة اليومية. وسعيًا لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة، تسعى الهيئة العامة للحكومة الرقمية إلى إطلاق برنامج التقنيات الناشئة. يهدف هذا البحث إلى تحديد دور الحكومة الرقمية وكيفية دعمها للمؤسسات الحكومية في تبني التقنيات الحديثة لبدء التحول الرقمي. ونظرًا لأن دراسة الحالة هي المنهجية الأنسب لهذا الموضوع، فقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. جمعت

الدراسة البيانات من خلال المقابلات، وتوصلت إلى عدة استنتاجات هامة: فقد رصدت الهيئة العامة للحكومة الرقمية عددًا من المؤسسات الناجحة التي تبنت أحدث التقنيات للابتكار والتطوير، مما ساهم في بناء حكومة المستقبل. وقد ساهم تشجيع تبني التقنيات المتطورة في تعزيز الخدمات التي تقدمها مختلف الجهات الحكومية بشكل كبير. إضافةً إلى ذلك، ومن خلال تقييم جاهزية التبني لتحديد مستويات الاستعداد الحالية، وتحديد الثغرات، واستكشاف فرص النمو، وتقديم استراتيجيات بناء القدرات المصممة خصيصًا لكل جهة حكومية، تُقدم الهيئة العامة للحكومة الرقمية رؤية مستقبلية ثاقبة. تُولي المديرية العامة للإدارة العامة للتقنية أهمية قصوى لدعم هذا المسعى من خلال تعزيز الأنشطة الرقمية لرفع مستوى الوعي التقني بأهمية تبني التقنيات الحديثة، وتوفير دليل جاهزية التبني على موقعها الإلكتروني. وقد قدمت الدراسة عددًا من التوصيات، أهمها ضرورة استخدام الشركات والجهات الأخرى لتقييم الجاهزية لتبني التقنيات الناشئة والالتزام بتعليمات وإرشادات المديرية العامة للإدارة العامة للتقنية. ويجب على جميع المؤسسات الحكومية تبني التقنيات الحديثة لدعم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، وإطلاق التحول الرقمي، والاستفادة من تجارب المملكة الناجحة (الرابعي، ٢٠٢٤).

هدفت هذه الدراسة إلى وضع إطار عمل مقترح للمتطلبات الأساسية لتأسيس الإدارة الذاتية للمدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف، استخدمت الدراسة منهجية دلفي، التي سيتم تطبيقها في أبحاث مستقبلية. تم اختيار عشرة متخصصين حاصلين على درجة الماجستير كحد أدنى، ولديهم خبرة لا تقل عن خمس سنوات في الإدارة المدرسية أو المتابعة التربوية. في الجولة الأولى، تم جمع آراء الخبراء باستخدام استبيان مفتوح، بينما استخدم استبيان مغلق في الجولتين الثانية والثالثة. وفي الجولة الثالثة، بلغت نسبة الاتفاق بين الخبراء أكثر من ٩٣٪.

وحددت نتائج الدراسة أبرز المعوقات التنظيمية أمام تطبيق الإدارة الذاتية، والتي شملت عجز وزارة التربية والتعليم عن تطبيقها، وتقييد الصلاحيات الإدارية الممنوحة لمديري المدارس وإدارات التعليم، وعدم كفاية الإطار التنظيمي الداعم للمركزية في النظام التعليمي. أما أبرز المعوقات المادية، فكانت عدم وجود مصادر تمويل بديلة للمدارس خارج نطاق التمويل الحكومي، بالإضافة إلى محدودية ميزانيات المدارس وعدم كفايتها. أخيرًا، تمثلت أكبر عقبة في مجال الموارد البشرية في افتقار مديري المدارس للمهارات اللازمة لدعم فكرة الإدارة الذاتية للمدارس. كما وجدت الدراسة أن تبني قيادة وزارة التربية والتعليم لمفهوم الإدارة الذاتية، وتطوير الهيكل التنظيمي للمدرسة بما يتماشى مع هذا المفهوم وتطبيقاته، يُعدّان من أهم المتطلبات

التنظيمية لتطبيق الإدارة الذاتية في المدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية. أما أهم متطلبات الموارد البشرية، فكانت تأهيل وتدريب أعضاء المجتمع المدرسي في الجوانب الإدارية (التخطيط، والتنظيم، وإدارة الميزانية، واتخاذ القرارات)، بينما تمثلت أهم المتطلبات المادية في زيادة الموارد المالية للمدرسة بما يتناسب مع استقلاليتها. وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة إطاراً مقترحاً لإدخال الإدارة الذاتية في المدارس الحكومية السعودية (العتيبي، ٢٠٢٣).

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد واقع التمكين الإداري لدى القيادات النسائية في جامعة الملك سعود في ضوء رؤية السعودية ٢٠٣٠، والكشف عن أبرز التحديات التي تعيق تحقيقه. شمل مجتمع الدراسة جميع القيادات الإدارية والأكاديمية في جامعة الملك سعود للعام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤، والبالغ عددهم ٣١٤. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من ١٧٣ مشاركة من هذا المجتمع. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات. أظهرت النتائج أن مستوى التمكين الإداري لدى القيادات النسائية كان مرتفعاً، حيث تصدر بُعد المشاركة في صنع القرار القائمة، يليه التواصل الفعال، ثم تفويض السلطة. كما كشفت النتائج عن تحديات متوسطة تواجه القيادات النسائية، منها عدم كفاية المؤهلات المهنية، والاعتماد على الدعم الأسري، وضعف قنوات التواصل المباشر مع المشرفين الذكور، ونقص البرامج المتخصصة لتطوير مهارات القيادة النسائية. في ضوء هذه النتائج، اقترحت الدراسة عدة توصيات، أبرزها: تعزيز برامج التدريب والتأهيل للقيادات النسائية، وتوسيع نطاق تفويض السلطة، وتحسين قنوات الاتصال الداخلية، واعتماد سياسات تدعم الأدوار القيادية للمرأة بما يتماشى مع أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ (المرشدي، ٢٠٢٦).

#### - أوجه التشابه بين الدراسات

وعلى الرغم من الاختلافات في مجالات تطبيقها والقطاعات التي تغطيها، فإن مراجعة البحوث السابقة تشير إلى وجود تركيز مشترك على دراسة الصعوبات الإدارية والتنظيمية ذات الصلة بتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. والرؤية هي إطار وطني شامل يهدف إلى تطوير المؤسسات السعودية، وزيادة كفاءة أدائها، وتحسين قدرتها على مواكبة المتغيرات الاقتصادية والفنية العالمية، وفقاً لجميع البحوث، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر. كما خلص البحث إلى أن تطوير

التقنيات الإدارية، وتحديث النظم التنظيمية، وتبني مبادئ الإدارة المعاصرة المبنية على التخطيط الاستراتيجي والابتكار والحوكمة والتحول الرقمي، هي عوامل حاسمة لنجاح مبادرات التحول الوطني.

بالإضافة إلى ذلك، أظهر البحث وجود اتفاق قوي على أهمية التحول الرقمي كعامل رئيسي في رفع كفاءة اتخاذ القرار، وتبسيط العمليات الإدارية، وتحسين الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات. أظهرت غالبية الأبحاث أنه من أجل تحقيق زيادة الكفاءة في الأداء المؤسسي، يتطلب التحول الرقمي تطويراً شاملاً للثقافة التنظيمية، وبناء القدرات البشرية، وإعادة تصميم الإجراءات الإدارية بالإضافة إلى استخدام التقنيات المعاصرة.

كما اتفق البحث على أن أحد العناصر الأساسية المؤثرة في نجاح التنمية الإدارية هو تنمية الموارد البشرية. ومن أجل مساعدة الشركات على تلبية متطلبات مكان العمل المعاصر، أكدوا على أهمية الاستثمار في تدريب الموظفين، وتنمية المهارات القيادية، وتحسين المهارات المهنية والرقمية. بالإضافة إلى ذلك، أظهروا أن الأداء الأفضل، وارتفاع الرضا عن العمل، وزيادة الإنتاجية، كلها ترتبط بتمكين الموظفين والمشاركة في صنع القرار.

وكان تركيز غالبية الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتبر الأفضل في بحث الظواهر الإدارية والتنظيمية، من القواسم المشتركة الأخرى. كما استخدمت الأغلبية الاستبيانات كوسيلة رئيسية لجمع البيانات، مع استخدام بعض الأبحاث للمقابلات أو تقنية دلفي. وأظهرت النتائج عادة وجود علاقة إيجابية بين استخدام التقنيات الإدارية المعاصرة والأداء التنظيمي المعزز، مما يسلط الضوء على أهمية مبادرات التطوير الإداري المستمرة لتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

#### - الاختلافات بين الدراسات

على الرغم من وجود توافق كبير بين الدراسات السابقة حول مواضيع مرتبطة برؤية السعودية ٢٠٣٠، إلا أن هناك اختلافات عديدة بينها، أبرزها اختلاف محاور التركيز. فبينما ركزت بعض الدراسات على الجامعات السعودية، أو المؤسسات الحكومية، أو الشركات الخاصة، أو القطاع الهندسي، تناولت دراسات أخرى السياسات التعليمية، أو الإدارة الذاتية للمدارس، أو تعليم ريادة الأعمال. وقد أدى هذا التباين، تبعاً للقطاع المعني، إلى استنتاجات وتوصيات مختلفة.

كما اختلفت المتغيرات التي تناولتها كل دراسة. فبينما بحثت بعضها في الإدارة الاستراتيجية، أو الذكاء الاصطناعي، أو التمكين الإداري، أو تنمية الموارد البشرية، أو القيادة، أو الإدارة الذاتية، أو السياسات التعليمية، ركزت دراسات أخرى على آثار التحول الرقمي. ويتجلى اهتمام الباحثين بدراسة جوانب مختلفة من رؤية ٢٠٣٠ في هذا التنوع. إلا أن هذا التنوع أدى أيضًا إلى نقص التركيز على العلاقة الشاملة بين الرؤية وتطور الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، فضلًا عن تشتت مبادرات البحث.

إضافةً إلى ذلك، اختلفت منهجية البحث المستخدمة في الدراسات. استخدمت بعض هذه الأبحاث دراسات الحالة، والمنهجيات التاريخية، وطريقة دلفي، أو المقابلات الشخصية، بينما اعتمدت غالبيتها على المنهج الوصفي التحليلي. إضافةً إلى ذلك، أدت اختلافات في الفئات المستهدفة، وأحجام العينات، وأساليب جمع البيانات إلى نتائج متباينة.

وكانت أهداف البحث مجازًا آخر للاختلاف. فبينما سعت بعض الدراسات إلى قياس أثر الإدارة الاستراتيجية على تنمية الموارد البشرية، ركزت دراسات أخرى على تطوير تعليم ريادة الأعمال، ودور الحكومة الرقمية، وتأثير الذكاء الاصطناعي على التخطيط الاستراتيجي، أو واقع التمكين الإداري للمرأة في المناصب القيادية. وهذا يُظهر كيف ركزت كل دراسة على جانب محدد من جوانب النمو الإداري بدلًا من تقديم نظرة شاملة على مختلف الممارسات الإدارية في المؤسسات السعودية.

## - الفجوة البحثية

تشير مراجعة الأبحاث السابقة إلى أنها ساهمت بشكل كبير في تعزيز فهمنا لعدد من القضايا المتعلقة برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. وقد أوضحت هذه الأبحاث دور التحول الرقمي، والإدارة الاستراتيجية، والتمكين الإداري، وتنمية الموارد البشرية، والقيادة، والذكاء الاصطناعي، وغيرها من العناصر في تحسين الأداء المؤسسي. مع ذلك، فقد تناولت معظم هذه الدراسات قطاعًا محددًا، كقطاع التعليم، أو الجامعات، أو الهيئات الحكومية، أو الشركات الخاصة، أو ركزت على سمة إدارية واحدة بمعزل عن غيرها. وهذا ما يجعل تعميم نتائجها على جميع المؤسسات السعودية أمرًا صعبًا، ويحصرها في ظروف معينة. إضافةً إلى ذلك، لم تذكر معظم الدراسات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ تحديدًا كعامل حاسم في تطوير أساليب الإدارة في المؤسسات السعودية. فبدلًا من ربط هذه الأبعاد ضمن إطار بحثي واحد يوضح تكاملها في تطوير الإدارة

المؤسسية، ركزت هذه الدراسات على تحليل آثار برامج أو مبادرات محددة من الرؤية، كالتحول الرقمي، والتخطيط الاستراتيجي، وتنمية الموارد البشرية. إضافةً إلى ذلك، لا توجد دراسات كثيرة تجمع بين القيادة المؤسسية، والتحول الرقمي، والحوكمة، والإدارة الاستراتيجية، والتمكين الإداري، وتنمية الموارد البشرية في نموذج تحليلي واحد يُقيّم مدى إسهام رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة وتعزيز الأداء المؤسسي. علاوةً على ذلك، ونظرًا للتنفيذ المستمر لبرامج الرؤية والتقدم السريع الذي تشهده المؤسسات السعودية، تبرز الحاجة إلى بحوث حديثة تستند إلى بيانات ميدانية.

تسعى هذه الدراسة، من خلال تقديم تحليل علمي شامل لمساهمة رؤية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية، إلى سدّ هذه الفجوة. وتدرس كيف ستعزز الرؤية القدرة التنافسية للمؤسسات، وتحسن جودة الخدمات، وترفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتشجع أساليب الإدارة الحديثة. سيستفيد الباحثون وصناع القرار في مجالات الإدارة والتطوير المؤسسي من هذه الدراسة، كما ستُثري الأدبيات العلمية في هذا المجال.

### المنطلقات النظرية للدراسة:

يهدف توضيح العلاقة بين رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وتطور أساليب الإدارة في المؤسسات السعودية، تستخدم هذه الدراسة عدداً من الأطر والنظريات الإدارية. توفر هذه النظريات أساساً علمياً لفهم كيفية تأثير أنشطة الرؤية على نمو الأداء الإداري، وتحسين كفاءة المؤسسات، وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل التطورات التقنية والاقتصادية المتسارعة. إضافةً إلى بناء إطار نظري يُساعد في تحليل النتائج وتفسيرها، تُسهم هذه المبادئ أيضاً في شرح طبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

### ١. نظرية الإدارة الحديثة (Modern Management Theory)

يرتكز أساس نظرية الإدارة المعاصرة على فكرة أن قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية، وتطبيق أساليب إدارية مرنة تعتمد على الإبداع والتعاون والتحسين المستمر، لا تقل أهمية عن التخطيط والتنظيم والرقابة لتحقيق

النجاح. وبناءً على هذه الفكرة، يتطلب تحقيق الكفاءة والفعالية في الإدارة الحديثة توظيف التقنيات الرقمية، وتنمية الموارد البشرية، وإصلاح الإجراءات.

وتنسجم هذه القيم مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي، وزيادة فعالية مؤسسات القطاعين العام والخاص، وتعزيز ثقافة الابتكار، ورفع مستوى جودة الخدمات. ولذا، تُفسر هذه الدراسة، بالاستناد إلى هذه النظرية، أثر هذه الرؤية على تطوير أساليب الإدارة في المؤسسات السعودية، من خلال تطبيق ممارسات إدارية معاصرة ترتقي بمستوى الأداء المؤسسي (Hemache، ٢٠١٥).

## ٢. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

وفقاً لنظرية القيادة التحويلية، تتجاوز مسؤوليات القائد الناجح إدارة الموارد والإشراف على تنفيذ المهام، لتشمل تحفيز الأفراد، وإحداث تغيير إيجابي داخل الشركة، وتنمية ثقافة مؤسسية مبتكرة وإبداعية وتعاونية. كما تُظهر هذه النظرية أن القيادة التحويلية تُسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحسين الأداء، وتعزيز الالتزام التنظيمي.

ويؤلي إطار رؤية السعودية ٢٠٣٠، الذي يُركز بشكل كبير على إعداد قادة وطنيين قادرين على قيادة التحول المؤسسي وإدارة التغيير بنجاح، أهمية بالغة لهذا المفهوم. ونتيجة لذلك، تستخدم هذه الدراسة هذه النظرية لتوضيح كيفية إسهام القادة الإداريين في أداء برامج تطوير الإدارة وتحقيق أهداف الرؤية في المؤسسات السعودية (عبيد، ٢٠٢٦).

## ٣. نظرية إدارة التغيير (Change Management Theory)

وفقاً لنظرية إدارة التغيير، فإن قدرة المنظمة على التعامل مع التغيير بشكل منهجي تحدد مدى نجاحها في تحقيق أهدافها التنموية. ويشمل ذلك تحفيز الموظفين، والحد من مقاومة التغيير، وتوفير التدريب، وخلق بيئة عمل محفزة. كما تؤكد النظرية على أن التواصل الفعال مع جميع الأطراف المعنية، والرؤية الواضحة، والقيادة الداعمة، عناصر أساسية لنجاح عمليات التغيير. وتنسجم هذه الأفكار مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تدعو إلى عدد من مبادرات الإصلاح الإداري والتحول المؤسسي. ونتيجة لذلك، تُسهم هذه النظرية في تفسير كيفية انتقال الشركات السعودية من أساليب الإدارة التقليدية إلى الأساليب المعاصرة، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في نجاح هذا التغيير (واينر، ٢٠٠٩).

#### ٤. نظرية الموارد (Resource-Based View - RBV)

تُعدّ نظرية قيمة الموارد (RBV) من أبرز نظريات الإدارة التي تُفسّر أسباب نجاح المؤسسات وقدرتها على اكتساب ميزة تنافسية طويلة الأمد. وتؤكد هذه النظرية على أن امتلاك موارد داخلية هامة يصعب استنساخها أو استبدالها، إلى جانب القدرة على استثمارها بحكمة، أمرٌ أساسي لنجاح أي مؤسسة. وتشمل هذه الموارد، التي تُعدّ بالغة الأهمية لتحقيق أداء متميز، الموارد البشرية، والخبرات التنظيمية، والمهارات القيادية، والتقنيات الحديثة، والثقافة التنظيمية، بالإضافة إلى الأصول المالية والمادية.

وقد أولت المملكة اهتمامًا بالغًا للاستثمار في تكنولوجيا المعلومات، وتحسين كفاءة المسؤولين الإداريين، وتنمية الموارد البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويسهم ذلك في تعزيز فعالية المؤسسات ورفع مستوى تنافسيها. ويتجلى هذا في العديد من المشاريع والبرامج التي أُطلقت بهدف تعزيز الإبداع التنظيمي، وتمكين القادة، وتحسين بيئة العمل، وبناء القدرات الوطنية.

تشكل هذه النظرية الأساس للدراسة الحالية، التي تشرح كيف تساعد رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير الموارد والقدرات المؤسسية وتحويلها إلى مكونات داعمة لإنشاء أساليب إدارية، وتعزيز جودة الأداء المؤسسي، وزيادة كفاءة الخدمة، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات السعودية (عبيد، ٢٠٢٦).

#### ٥. نظرية الحوكمة المؤسسية (Corporate Governance Theory)

تُعدّ نظرية حوكمة الشركات مجموعة من الأفكار التي تهدف إلى تحسين فعالية الإدارة، وتحقيق المسؤولية والشفافية والنزاهة، وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية بالشركة. ووفقًا لهذا المفهوم، فإن الشركات التي تُطبّق هيكل حوكمة فعالة تكون أكثر قدرة على إدارة الموارد بكفاءة، والحدّ من المخاطر، واتخاذ قرارات سليمة، وتحقيق الاستدامة. وتُشكّل الحوكمة عنصرًا أساسيًا في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، إذ تهدف إلى تحسين الخدمات الحكومية، وتعزيز المساءلة، ووضع الأنظمة واللوائح، ورفع مستوى الشفافية لتعزيز الأداء المؤسسي والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.

وانطلاقًا من هذا المنظور، تُطبّق هذه الدراسة نظرية حوكمة الشركات لتوضيح كيفية تأثير تطبيق مبادئ المساءلة والشفافية على تطوير الممارسات الإدارية داخل المؤسسات السعودية، فضلًا عن مدى إسهام هذه المبادئ في تحسين جودة القرارات

الإدارية، وتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتيسير تنفيذ مبادرات التطوير المؤسسي التي تهدف إلى تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

#### ٦. نظرية النظم (Systems Theory)

وفقاً لنظرية النظم، تُعدّ المنظمة نظاماً متكاملًا يتألف من إدارات ومكونات مترابطة، وأي تغيير في أحد هذه المكونات يؤثر على النظام ككل. ولضمان تحقيق الأهداف المشتركة، تُؤكد النظرية على أن بلوغ الكفاءة التنظيمية يستلزم التكامل والتنسيق بين جميع الوحدات الإدارية، فضلاً عن وجود قنوات اتصال فعّالة وتبادل مستمر للمعلومات.

وتتوافق هذه النظرية مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي تُشدد على تطوير الإجراءات الإدارية بشكل شامل بدلاً من التركيز على جوانب فردية، وتعزيز العمل المؤسسي التعاوني، وتكامل الجهود بين مختلف الجهات الحكومية والخاصة. ولتحسين جودة الأداء وتحقيق التنمية المستدامة، تُركز الرؤية أيضاً على إنشاء نظام إداري متكامل قائم على تكامل البيانات، والتحول الرقمي، ورفع كفاءة العمليات. وبناءً على هذه النظرية، تُؤكد الدراسة أن تكامل جميع الأنظمة الإدارية، وتنسيق الأدوار بين مختلف الوحدات التنظيمية، وتحسين التعاون وتبادل المعلومات، تُعدّ أكثر أهمية لنجاح تطوير أساليب الإدارة داخل المنظمات السعودية من إنشاء إدارة أو قسم مُحدد. وينتج عن ذلك تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (مردف، ٢٠٢٢).

#### المنهجية وطرق البحث:

تتناول هذه الدراسة، من خلال منهجية علمية دقيقة، تأثير رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على تطوير الممارسات الإدارية في المؤسسات السعودية. وتبحث الدراسة في كيفية ارتباط مبادرات الرؤية بأساليب الإدارة المعاصرة، وتقيّم أثرها في تحسين الأداء المؤسسي. ولضمان دقة النتائج التي يمكن الاستفادة منها في دعم التطوير الإداري وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠، تعتمد الدراسة على جمع البيانات وتحليلها بشكل منهجي باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.

## - منهج البحث

تُعدّ المنهجية الوصفية التحليلية المُستخدمة في هذه الدراسة من أفضل المناهج لدراسة وتقييم الظواهر الإدارية في سياقاتها الواقعية. تُتيح هذه المنهجية وصف كيفية استخدام أساليب الإدارة المعاصرة في المؤسسات السعودية، وتحليل مدى ارتباط مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠ بمستوى التطور الإداري، وتفسير النتائج في ضوء النظريات والدراسات ذات الصلة.

إضافةً إلى ذلك، تُسهّل المنهجية الوصفية التحليلية جمع البيانات من مجتمع الدراسة، والتحليل الإحصائي، واختبار الفرضيات، والتوصل إلى استنتاجات علمية موثوقة تُسهم في فهم تأثير رؤية المملكة ٢٠٣٠ على تطور الإدارة المؤسسية.

## - تصميم البحث

تعتمد الدراسة على التصميم البحثي المقطعي (Cross-Sectional Design)، حيث يتم جمع البيانات من أفراد العينة خلال فترة زمنية محددة، بهدف التعرف على آرائهم حول مدى إسهام رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية.

ويُعد هذا التصميم مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية، إذ يتيح تحليل الواقع الإداري في الوقت الحالي، وقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة دون التدخل في الظروف الطبيعية للمؤسسات محل الدراسة.

## - مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، ممن يشغلون وظائف إدارية أو إشرافية أو قيادية، ويشاركون بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تنفيذ السياسات الإدارية أو برامج التطوير المؤسسي. ويرجع اختيار هذه الفئة إلى كونها الأكثر ارتباطاً بتطبيق مبادرات رؤية المملكة ٢٠٣٠، والأقدر على تقييم مدى تأثيرها في تطوير أساليب الإدارة وتحسين الأداء المؤسسي داخل مؤسساتهم.

## - طريقة أخذ العينات وحجمها

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، بما يضمن إتاحة الفرصة لجميع أفراد المجتمع للدخول في العينة، ويعزز من إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة. وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً للمعايير الإحصائية المناسبة، بما يحقق مستوى مقبولاً من الثقة والدقة، ويضمن تمثيل مختلف المؤسسات والوظائف الإدارية داخل المجتمع المستهدف.

#### - مصادر جمع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات، هما:

##### ١. البيانات الأولية

سيتم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة يتم إعدادها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، وتتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس آراء أفراد العينة حول دور رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية.

##### ١. البيانات الثانوية

تعتمد الدراسة كذلك على البيانات الثانوية التي يتم الحصول عليها من الكتب العلمية، والأبحاث المحكمة، والرسائل الجامعية، والتقارير الرسمية، والمنشورات الصادرة عن الجهات الحكومية السعودية، بالإضافة إلى الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة ودعم تفسير النتائج.

#### - صدق وثبات أداة الدراسة

سيتم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والبحث العلمي، للتأكد من سلامة الصياغة ومدى ارتباط العبارات بأهداف الدراسة ومتغيراتها.

أما ثبات الأداة فسيتم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ويُعد الحصول على قيمة مرتفعة لمعامل الثبات مؤشراً على صلاحية الأداة للاستخدام في الدراسة الميدانية.

#### - أساليب تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات، سيتم إدخالها وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، مع الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة، ومن أهمها:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد العينة .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة .
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة .
- معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة .
- تحليل الانحدار الخطي لقياس أثر رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية .
- اختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لدراسة الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقًا للمتغيرات الديموغرافية عند الحاجة .

#### أدوات الدراسة:

##### ١. الاستبانة الهيكلية

تعتمد هذه الدراسة بشكل أساسي على استبيان مُهيكل، صُمم لقياس مدى تأثير رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ على تطوير أساليب الإدارة في المؤسسات السعودية. يستند تصميم الاستبيان إلى الأدبيات الأكاديمية والأبحاث السابقة ونظريات الإدارة ذات الصلة، مما يضمن تغطيته الشاملة لمختلف جوانب التطوير الإداري التي تتناولها الرؤية. يتضمن الاستبيان مجموعة من العبارات حول التغيير الإداري، والحوكمة، والتحول الرقمي، وتنمية الموارد البشرية، وتعزيز الأداء المؤسسي، ويستخدم مقياس ليكرت خماسي النقاط لقياس آراء المشاركين. ولتقييم فرضيات الدراسة والإجابة على أسئلتها البحثية، تُسهّم هذه الأداة في الحصول على بيانات كمية دقيقة قابلة للتحليل الإحصائي.

## ٢. استمارة البيانات الديموغرافية

تُجمع المعلومات الأساسية عن أفراد العينة، بما في ذلك الجنس والعمر والمؤهلات العلمية وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي ونوع المؤسسة والقطاع، باستخدام استمارة البيانات الديموغرافية. تُسهم هذه المعلومات في تفسير أدق للنتائج، وتُبين كيف يختلف تأثير رؤية المملكة ٢٠٣٠ باختلاف الخصائص الديموغرافية للمشاركين، وذلك من خلال وصف مجتمع الدراسة وتحليل التباينات في إجابات المستجيبين بناءً على خصائصهم الشخصية والمهنية.

## ٣. الوثائق والتقارير الرسمية

إضافةً إلى التوجيهات التنظيمية المتعلقة بالتطوير الإداري والتحول الرقمي، تستند هذه الدراسة إلى تحليل عدد من الوثائق والتقارير الرسمية الصادرة عن جهات حكومية سعودية، بما في ذلك وثيقة رؤية المملكة ٢٠٣٠، وتقارير برنامج تحقيق الرؤية، والتقارير السنوية للجهات الحكومية المعنية. وتُدعم هذه الوثائق الأساس النظري للدراسة، كما تُسهم في ربط نتائج الدراسة الميدانية بمبادرات وسياسات التطوير الإداري المؤسسي الفعلية في المملكة..

## ٤. برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)

سيتم تحليل المعلومات المجمعة من الاستبيان باستخدام برنامج SPSS. وتشمل الأساليب الإحصائية التي يُمكن تطبيقها باستخدام البرنامج، بحسب نوع الدراسة، الإحصاءات الوصفية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات الارتباط، وتحليل الانحدار، واختبارات التباين الإحصائي. إلى جانب استخراج النتائج وعرضها في جداول ورسوم بيانية تُسهّل فهمها، يُساعد البرنامج أيضًا في التحقق من صحة أداة البحث.

## حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية على مجموعة من الحدود التي تساعد في تحديد نطاقها العلمي، ويمكن توضيحها فيما يأتي:

## أولاً: الحدود الموضوعية

تتناول الدراسة دور رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تطوير أساليب الإدارة داخل المؤسسات السعودية، مع التركيز على عدد من المحاور الرئيسة، وهي: التحول الرقمي، والحوكمة، وتنمية الموارد البشرية، وتطوير الممارسات الإدارية، وتحسين الأداء المؤسسي.

#### ثانيًا: الحدود المكانية

تُطبق الدراسة على مجموعة من المؤسسات العاملة داخل المملكة العربية السعودية، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

#### ثالثًا: الحدود الزمنية

تُجرى الدراسة خلال العام ٢٠٢٦م، وتستند إلى واقع تطبيق مبادرات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ خلال فترة إجراء الدراسة.

#### رابعًا: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على العاملين في المؤسسات السعودية ممن يشغلون وظائف إدارية أو إشرافية أو قيادية، لارتباطهم المباشر بتطبيق الممارسات الإدارية وبرامج التطوير المؤسسي.

- Al-Kasasbeh, w. (2023). The role of smart applications in fostering the future of digital tourism in the smart city of NEOM from the perspective of Saudi citizens. Retrieved from [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_317121.html](https://mfes.journals.ekb.eg/article_317121.html)
- Al-Lehyani, B. S. (2025). Measuring the Alignment Gap Between Organizational Strategic Plans and Vision 2030 Goals: An Analytical Study in Saudi Arabia قياس فجوة المواءمة بين الخطط الاستراتيجية للمنظمات وأهداف رؤية ٢٠٣٠: دراسة تحليلية في المملكة العربية السعودية. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/394232417\\_Measuring\\_the\\_Alignment\\_Gap\\_Between\\_Organizational\\_Strategic\\_Plans\\_and\\_Vision\\_2030\\_Goals\\_An\\_Analytical\\_Study\\_in\\_Saudi\\_Arabia](https://www.researchgate.net/publication/394232417_Measuring_the_Alignment_Gap_Between_Organizational_Strategic_Plans_and_Vision_2030_Goals_An_Analytical_Study_in_Saudi_Arabia) qyas\_fjw\_t\_almwamt\_byn\_alkhtt\_alastratyjyt\_llmnzmat\_wahdaf\_rwyt\_2030\_drast\_th
- Hemache, S. (2015). الإدارة الحديثة لقيادة التغيير داخل المنظمة. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/335378107\\_aladart\\_alhdytht\\_lqyadt\\_altghyyr\\_dakhl\\_almnzm\\_t](https://www.researchgate.net/publication/335378107_aladart_alhdytht_lqyadt_altghyyr_dakhl_almnzm_t)
- Kramar, R. (2022). Sustainable human resource management: six defining characteristics. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/357798617\\_Sustainable\\_human\\_resource\\_management\\_six\\_defining\\_characteristics](https://www.researchgate.net/publication/357798617_Sustainable_human_resource_management_six_defining_characteristics)
- Nitish, K. (2023). Saudi Arabia's "Vision 2030": Structural Reforms and Their Challenges. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/372231567\\_Saudi\\_Arabia's\\_Vision\\_2030\\_Structural\\_Reforms\\_and\\_Their\\_Challenges](https://www.researchgate.net/publication/372231567_Saudi_Arabia's_Vision_2030_Structural_Reforms_and_Their_Challenges)
- (2020- دور الادارة الاستراتيجية في تنمية الموارد البشرية بالجامعات الاهلية بالمملكة العربية السعودية. (2026). البشير, أ. م ٢025). Retrieved from <https://www.hnjournal.net/en/7-5-16/>
- دور الحكومة الرقمية ودعمها للجهات الحكومية في تبني التقنيات الناشئة لتفعيل التحول الرقمي: دراسة حالة (2024). الرايحي, ر. ع. هيئة الحكومة الرقمية السعودية. Retrieved from <https://www.qscience.com/view/journals/jjst/2025/1/article-7.xml>
- تصور مقترح لتطبيق الإدارة الذاتية للمدرسة في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. (2023). العتيبي, ف. م. Retrieved from [https://journals.ekb.eg/article\\_297213\\_0.html](https://journals.ekb.eg/article_297213_0.html)
- دور سياسات التعليم في التحول الرقمي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر المعلمين. (2023). العمري, ف. ع. Retrieved from [https://mfes.journals.ekb.eg/article\\_297211.html?lang=ar](https://mfes.journals.ekb.eg/article_297211.html?lang=ar)
- تصور مقترح للتربية الريادية للطلبة الموهوبين في المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية في ضوء (2023). القحطاني, غ. ع. الاتجاهات العالمية المعاصرة. Retrieved from [https://journals.ekb.eg/article\\_295271\\_0.html](https://journals.ekb.eg/article_295271_0.html)
- واقع التمكين الإداري بين القيادات النسائية في جامعة الملك سعود في ضوء رؤية ٢٠٣٠. (2026). المرشدي, م. م. Retrieved from 2026
- أثر التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء المشروعات باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي في ضوء رؤية (2025). حمزة, ع. ا. المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. Retrieved from <https://www.hnjournal.net/ar/6-12-8/>

الإدارة الرقميّة كمدخل لتعزيز الشفافية الإداريّة للجامعات السعديّة في ضوء الرّؤية الوطنيّة. (2026). دعم, س. ب Retrieved from <https://www.hnjournal.net/ar/7-2-22/>

القيادة التحويلية – تحليل تأثيرها على أداء الفرق. (2026). عبيد, ا. ت Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/404102226\\_alqyadt\\_althwylyt\\_-\\_thlyl\\_tathyrha\\_ly\\_ada\\_alfrq](https://www.researchgate.net/publication/404102226_alqyadt_althwylyt_-_thlyl_tathyrha_ly_ada_alfrq)

دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعديّة ٢٠٣٠ في القطاع الصحي السعدي. (2022). مردف, ع. ا Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/363757477\\_dwr\\_almward\\_albshryt\\_fy\\_thqyq\\_rwy\\_almmkt\\_alrbyt\\_alswdyt\\_2030\\_fy\\_alqta\\_alshy\\_alswdy](https://www.researchgate.net/publication/363757477_dwr_almward_albshryt_fy_thqyq_rwy_almmkt_alrbyt_alswdyt_2030_fy_alqta_alshy_alswdy)

نظرية الاستعداد التنظيمي للتغيير. (2009). واينر, ب. ج Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/38021465\\_A\\_theory\\_of\\_organizational\\_readiness\\_to\\_change](https://www.researchgate.net/publication/38021465_A_theory_of_organizational_readiness_to_change)

**Midocean University**

**College of Management**

**Department/Major: Public Administration**



**Research Title:**

The Role of Saudi Vision ٢٠٣٠ in Developing Management Methods within Saudi Institutions

**Prepared by:**

Ali Abdulbasit Baswaid

**Supervised by:**

٢٢١٠٠١٠٣١

**Academic Year:**

٢٠٢٦