

عنوان البحث

أثر إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي:

دراسة تطبيقية على المنشآت الحكومية في منطقة الدمام

إعداد الطالب/

احمد صالح حسن العمري

251002209

إشراف/

Dr. Fayez Jrad

العام الدراسي:

2025

شكر وتقدير:

بفضل الله وتوفيقه، أكملت هذا البحث بعد جهد مستمر وعمل دؤوب. أسأل الله أن يرزقني المزيد من الصبر والقوة في مسيرتي العلمية.

أود أن أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم في دعمي وإرشادي أثناء إعداد هذا البحث، من أساتذة ومشرفين، على ملاحظاتهم القيمة وتوجيهاتهم البناءة التي كان لها الأثر الكبير في تحسين هذا العمل.

كما أعبر عن امتناني العميق لأعضاء هيئة التدريس في الكلية، الذين ساهموا في إثراء معرفتي الأكاديمية وتوسيع آفاقي طوال فترة دراستي.

ولا أستطيع أن أنسى شكر زملائي الأعزاء الذين كانوا مصدرًا للدعم والتشجيع في مختلف مراحل هذه التجربة.

وأخيرًا، كل الشكر والتقدير لأسرتي العزيزة على دعمهم المستمر، وصبرهم ومحبتهم التي كانت الدافع الأكبر وراء هذا الإنجاز.

2	شكر وتقدير:
3	فهرس المحتويات:
5	المستخلص:
7	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1 مقدمة
9	1.2 مشكلة الدراسة
10	1.3 تساؤلات الدراسة
10	1.4 أهداف الدراسة
11	1.5 أهمية الدراسة
11	1.6 فروض الدراسة
12	1.7 حدود الدراسة
13	1.8 مصطلحات الدراسة
14	الفصل الثاني:
26	الفصل الثالث منهجية البحث
27	3.1 منهجية البحث وأساليبه
28	3.2 مجتمع وعينة الدراسة
28	3.3 أدوات جمع البيانات
29	3.4 متغيرات الدراسة
30	3.5 صدق وثبات الأدوات
30	3.6 أساليب تحليل البيانات
31	3.7 الاعتبارات الأخلاقية
32	الفصل الرابع عرض وتحليل النتائج
44	الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات
51	المراجع
55	الملاحق
56	الملحق (أ): نموذج الاستبيان المستخدم
64	الملحق (ب): دليل أسئلة المقابلة شبه المنظمة

66	الخاتمة
67	Abstract

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم وتحليل تأثير جهود إدارة التغيير وبرامج التحديث على الارتقاء بالأداء المؤسسي في الجهات الحكومية بمدينة الدمام خلال الفترة الممتدة بين 2020 و2024. وانطلقت الدراسة من مشكلة بحثية تتمثل في وجود قصور معرفي حول مدى انعكاس مبادرات التحديث والتحول الرقمي، المتسارعة بفعل مستهدفات رؤية 2030، على مؤشرات الأداء الفعلية في سياق العمل الحكومي المحلي.

ولتحقيق هذا الهدف، اتبعت الدراسة المنهج المختلط (Mixed Methods)، إذ جرى الدمج بين الأساليب الكمية والكيفية. فقد تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية طبقية من موظفي القطاعات الحكومية في الدمام (البلديات، الصحة، التعليم)، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 380 استبانة. كما أجريت 10 مقابلات شبه منظمة مع مجموعة قصدية من القيادات الإدارية ومسؤولي التغيير في تلك الجهات.

أظهرت النتائج الكمية وجود مستوى مرتفع من تطبيق ممارسات إدارة التغيير والتحديث (بمتوسط 3.85)، ومستوى مرتفع كذلك للأداء المؤسسي (بمتوسط 3.95). وكشف تحليل الانحدار المتعدد عن وجود تأثير إيجابي قوي ودالّ إحصائيًا عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، حيث فسرت أبعاد إدارة التغيير مجتمعة ما نسبته 42.5% من التباين في الأداء المؤسسي. $(R^2 = 0.425)$ وعلى مستوى الأبعاد، تبين أن الرؤية ودعم القيادة كان الأكثر تأثيرًا $(\beta = 0.450)$ ، تلاه التحديث التقني والهيكلي $(\beta = 0.280)$ ، في حين جاء المشاركة والتمكين البشري بدرجة تأثير أقل $(\beta = 0.195)$ رغم ثبات دلالاته الإحصائية.

أما النتائج النوعية، فقد أبرزت أربعة محاور أساسية توضح ديناميكية التغيير:

- ١) بروز القيادة التحويلية كعامل رئيسي يقود التغيير ويعزز الالتزام،
- ٢) وجود مقاومة ثقافية وبيروقراطية تتجاوز مجرد المقاومة التقنية،
- ٣) هيمنة فجوات في التواصل والتدريب نتيجة التركيز على جانب القدرات التقنية مقابل ضعف الاهتمام بجانب الدافعية البشرية،

٤) تأثير جائحة كورونا بوصفها محفزًا للتغيير فرض الإحساس بضرورة التحول بشكل عاجل. خلصت الدراسة إلى أن نجاح مسار التغيير في القطاع الحكومي بالدمام يعتمد بدرجة كبيرة على القيادة العليا وارتباطها المباشر بمشاريع التحول الرقمي الوطني، إلا أن التحدي الأبرز يتمثل في تثبيت التغيير ثقافيًا وبشريًا داخل بيئة العمل.

وأوصت النتائج بضرورة انتقال القيادات من نموذج فرض التغيير إلى ممارسة قيادة التغيير من خلال تبني ثقافة الأداء العالي، وتطبيق نموذج ADKAR لمعالجة الجانب الإنساني، ودعم وكلاء التغيير داخل المؤسسات لضمان استمرار التحسن في الأداء.

الكلمات المفتاحية: إدارة التغيير، التحديث، الأداء المؤسسي، القطاع الحكومي، رؤية 2030، التحول الرقمي، الدمام.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1 مقدمة

تواجه المؤسسات الحكومية تحديات متسارعة في بيئة العمل الحديثة نتيجة التطورات التقنية والإدارية المتلاحقة، مما جعل إدارة التغيير والتحديث ضرورة استراتيجية لضمان تحسين الأداء المؤسسي. تُعرّف إدارة التغيير بأنها عملية منظمة تهدف إلى نقل الأفراد والفرق والمؤسسات من الحالة الحالية إلى حالة مستقبلية مرغوبة عبر منهجية تتضمن إدارة الجوانب البشرية والتنظيمية للتغيير. وتشمل عمليات التحديث تبني التقنيات والإجراءات الحديثة وإعادة هندسة العمليات بهدف رفع الكفاءة والفعالية. لقد أصبحت القدرة على التكيف وإدارة التغيير سمة رئيسية للمؤسسات الناجحة في القرن الحادي والعشرين، حيث يُعد التغيير التنظيمي عاملاً أساسياً لتحسين الأداء في ظل التنافسية العالمية.¹ وفي سياق المملكة العربية السعودية، حظي القطاع الحكومي بدفعة قوية نحو التحديث والتحول الرقمي من خلال رؤية المملكة 2030. هذه الرؤية ليست مجرد خطة طموحة، بل هي خارطة طريق تنفيذية تتضمن آليات قياس ومتابعة دقيقة.

يأتي هذا التحول مدعوماً بأطر عمل وطنية مثل "الاستراتيجية الوطنية للحكومة الرقمية 2022-2025"، والتي تهدف إلى بناء نظام حكومي رقمي متكامل ومتربط يضع المستفيدين في قلبه. ولضمان التزام الجهات الحكومية، أطلقت هيئة الحكومة الرقمية (DGA) "مؤشر قياس التحول الرقمي"، الذي يقيس مدى التزام الجهات بالمعايير الأساسية للتحول الرقمي. وقد أظهرت نتائج هذا المؤشر لعام 2024 تقدماً ملحوظاً، حيث بلغت نسبة الالتزام الإجمالية 87.14%، وحققت المملكة قفزات تاريخية في المؤشرات الدولية، مثل المرتبة الرابعة عالمياً في مؤشر الأمم المتحدة للخدمات الحكومية الرقمية (OSI).

هذا السياق الوطني يضع المنشآت الحكومية المحلية، ومنها المنشآت في منطقة الدمام، أمام حتمية "التغيير" ليس كخيار، بل كـ "متطلب" إلزامي ومُقاس مركزياً. تتركز هذه الدراسة التطبيقية على المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام – مثل البلديات وإدارات التعليم والمستشفيات الحكومية والفروع الإقليمية للوزارات – خلال الفترة 2020–2024. هذه الفترة الحرجة شهدت ليس فقط مبادرات التغيير والتطوير التنظيمي المدفوعة بالرؤية، ولكنها تضمنت أيضاً التحدي غير المسبوق لجائحة كورونا (COVID-19) التي فرضت تسريعاً إجبارياً للتحول الرقمي وأساليب العمل عن بُعد.

ستسعى الدراسة إلى استقصاء كيف تساهم ممارسات إدارة التغيير والتحديث (المدفوعة وطنياً والمطبقة محلياً) في تحسين الأداء المؤسسي لتلك الجهات. تشير البحوث الحديثة في هذا المجال إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير الفعالة ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، مما يعطي مبرراً قوياً لإجراء الدراسة الحالية لتعميق الفهم حول هذه العلاقة في السياق المحلي. وعليه، ستتناول المقدمة لمحة عن مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها ومنهجيتها، تليها بقية فصول الدراسة حسب النموذج

1.2 مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود المبذولة في المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام لتطبيق برامج التطوير والتحديث الإداري والتقني، استجابةً لمتطلبات التحول الوطني ورؤية 2030، إلا أن مدى انعكاس هذه الجهود على تحسين الأداء المؤسسي لم يُدرس بعمق كافٍ. تبرز المؤشرات الوطنية ارتفاعاً كبيراً في "الالتزام" بالمعايير الرقمية، لكن المشكلة البحثية تتمحور حول الفجوة المحتملة بين هذا "الالتزام" (Compliance) وبين "الأداء" (Performance) الفعلي على مستوى تقديم الخدمة ورضا المستفيدين في السياق المحلي.

تتمحور مشكلة الدراسة حول وجود فجوة معرفية بشأن أثر إدارة التغيير والتحديث على مستوى أداء المؤسسات الحكومية في المنطقة. فعلى سبيل المثال، هل أدت خطط التغيير التنظيمي وتبني التقنيات الحديثة (التي رفعت نسبة الالتزام في مؤشر قياس DGA) إلى تحسين فعلي في مؤشرات الأداء مثل جودة الخدمة ورضا المستفيدين وكفاءة العمليات؟ أم أن التحديات التنفيذية المحلية، مثل مقاومة التغيير، والصعوبات التنظيمية والبيروقراطية المتجذرة، ونقص الخبرات المتخصصة، حالت دون تحقيق الفوائد المرجوة من هذا التحديث؟

من هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما مدى تأثير إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام؟¹

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس عدد من الاستفسارات الفرعية، مثل: ما واقع ممارسات إدارة التغيير الحالية في هذه المؤسسات؟ وما مستوى الأداء المؤسسي الحالي فيها؟ وما العوامل التي قد تعزز أو تعيق نجاح جهود التغيير والتحديث؟ تمثل الإجابة عن هذه التساؤلات ضرورة علمية ومهنية لفهم كيفية إدارة التغيير بشكل فعال في القطاع الحكومي المحلي.¹

1.3 تساؤلات الدراسة

انسجماً مع مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

السؤال الرئيسي:

ما أثر إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام ؟

الأسئلة الفرعية:

١. ما واقع إدارة التغيير والتحديث في المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام؟ (يشمل ذلك الاستراتيجيات والخطط المعتمدة، ودور القيادات والموظفين، والثقافة التنظيمية تجاه التغيير).
٢. ما مستوى الأداء المؤسسي الحالي في هذه المؤسسات؟ (من حيث كفاءة الإنجاز، جودة الخدمات، رضا المستفيدين، وتحقيق الأهداف).
٣. ما العلاقة بين جهود إدارة التغيير والتحديث وبين التحسن في الأداء المؤسسي؟ (أي مدى وجود ارتباط إيجابي بين التغيير (في الهياكل والإجراءات والتقنيات) ومؤشرات الأداء).
٤. ما العوامل المساهمة في نجاح أو فشل إدارة التغيير بالمؤسسات الحكومية؟ (بما يشمل القيادة، التواصل، التدريب، الحوافز، والمعوقات كالمقاومة ونقص الموارد).

1.4 أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تستجيب لمشكلة البحث وتساؤلاته، وأهمها:

١. تحديد واقع إدارة التغيير والتحديث في المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام، من حيث الأساليب والاستراتيجيات المتبعة ومستوى تبني ثقافة التغيير.
٢. قياس مستوى الأداء المؤسسي الحالي في تلك المؤسسات، بالاستناد إلى مؤشرات موضوعية مثل فعالية العمليات وجودة الخدمة ورضا المستفيدين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
٣. تحليل تأثير ممارسات إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي وقياس قوة العلاقة بينهما، أي الكشف عما إذا كان تبني مبادرات التغيير يرتبط بتحسن ملحوظ في الأداء.
٤. استكشاف المعوقات والعوامل التمكينية في عملية إدارة التغيير داخل المؤسسات الحكومية محل الدراسة، مثل العوامل البشرية (مقاومة التغيير أو مشاركتهم فيه) والعوامل التنظيمية (الدعم القيادي، الموارد المتاحة).
٥. تقديم توصيات عملية مبنية على نتائج الدراسة لتعزيز فعالية إدارة التغيير بما يساهم في تطوير الأداء المؤسسي الحكومي، وضمان استدامة التحسين والتطوير المستمر مستقبلاً.

1.5 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من اعتبارات علمية وعملية عدة.

1.5.1 الأهمية العلمية

تساهم الدراسة في سد الفجوة البحثية حول موضوع الربط بين إدارة التغيير وتحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي وتحديدًا في منطقة الدمام. ستضيف النتائج المتوقعة معرفة جديدة إلى حقل الإدارة العامة وإدارة التغيير، وقد تبين مدى انطباق النظريات والنماذج العالمية (مثل نموذج كوتر أو نموذج ADKAR) على البيئة المحلية السعودية التي تتسم بخصائص فريدة (تحول سريع، مركزي، ومدفوع برؤية وطنية عليا). كما تستفيد الدراسة من كونها حديثة تغطي الفترة 2020-2024 التي شهدت تحولات غير مسبقة (مثل جائحة كورونا) دفعت المؤسسات إلى تبني التغيير والتحديث كخيار لا غنى عنه.

1.5.2 الأهمية العملية

تتجلى الأهمية في تقديم توصيات مبنية على أدلة علمية لتحسين ممارسات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية، بما يعزز من مستوى الأداء والخدمات المقدمة للمواطنين. ستساعد هذه الدراسة صناع القرار ومديري المؤسسات في منطقة الدمام على فهم العوامل الحرجة لنجاح التغيير – كأهمية الاتصال الفعال ومشاركة الموظفين ودعم القيادة – والتي أثبتت الدراسات أنها تؤثر إيجابًا على نتائج التغيير. كذلك قد تبرز الدراسة التحديات الشائعة (مثل مقاومة الموظفين للتغيير أو نقص الموارد) وتقترح سبل معالجتها. وبشكل عام، تتوافق أهمية الدراسة مع أهداف التنمية الإدارية في المملكة الرامية إلى بناء جهاز حكومي مرن عالي الأداء قادر على تحقيق مستهدفات رؤية 2030 والانتقال من مجرد "الالتزام" بالتحول إلى تحقيق "ثقافة الأداء العالي".²

1.6 فروض الدراسة

استنادًا إلى المشكلة والتساؤلات المطروحة، والإطار النظري الذي يربط بين التغيير والأداء، تصوغ الدراسة عددًا من الفروض البحثية التي سيتم اختبارها ميدانيًا، وأبرزها:

الفرض الرئيس (H₁):

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) لإدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية بمنطقة الدمام.

(يُفترض وجود علاقة إيجابية واضحة بين مستوى تطبيق إدارة التغيير وبين مستوى التحسن في الأداء المؤسسي).

الفرضيات الفرعية (H₁):

تؤثر أبعاد إدارة التغيير المختلفة (مثل: التغيير التنظيمي، التغيير التقني، التطوير الهيكلي، تطوير الموارد البشرية) بشكل إيجابي وذو دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) على مؤشرات محددة للأداء المؤسسي (مثل: تحقيق الأهداف، جودة الخدمات، كفاءة العمليات).

الفرضية الفرعية (H₂):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى $\alpha \leq 0.05$) في تقييم تأثير إدارة التغيير على الأداء المؤسسي تعزى للمتغيرات الديمغرافية أو الوظيفية لدى المشاركين (مثل المنصب الإداري أو سنوات الخبرة أو نوع المؤسسة الحكومية).

الفرضية الفرعية (H₃): (سيتم اختبارها نوعيًا عبر المقابلات)

تسهم العوامل التمكينية (كالدعم القيادي والمشاركة الوظيفية) في تعزيز أثر إدارة التغيير على الأداء، في حين أن معوقات التغيير (كمقاومة الموظفين أو ضعف التواصل) تقلل من هذا الأثر الإيجابي. سيجري اختبار هذه الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية (H₁ و H₂) والنوعية (H₃) المناسبة للتأكد من صحتها أو نفيها في ضوء البيانات الميدانية التي سيتم جمعها.

1.7 حدود الدراسة

لضمان وضوح نطاق البحث وتركيزه، تحدد الدراسة الحدود التالية:

1.7.1 الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث أثر إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي. تركيز المحتوى سيكون على مفاهيم تغيير الهياكل والعمليات والتقنيات وثقافة المنظمة، وعلاقتها بمخرجات الأداء المؤسسي (كفاءة العمليات، جودة الخدمة، تحقيق الأهداف). ولا تمتد الدراسة إلى تقييم تفصيلي لكل مبادرة تغيير منفردة، بل تنظر بصورة أشمل إلى مستوى إدارة التغيير في المؤسسة ككل.

1.7.2 الحدود المكانية

تتمثل في منطقة الدمام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية. وتشمل الدراسة المؤسسات الحكومية الخدمية الواقعة في نطاق هذه المنطقة الحضرية، مثل البلديات الرئيسية، مديريات التعليم والصحة، وفروع الوزارات الخدمية. وبالتالي فإن تعميم النتائج ينحصر مبدئيًا في بيئة المنطقة الشرقية الحضرية وما يشابهها من بيئات داخل المملكة.

1.7.3 الحدود الزمانية

تغطي الدراسة الفترة من عام 2020 إلى 2024. هذا الإطار الزمني حيوي كونه شهد تسارعًا في مبادرات التحول الرقمي الحكومي (في أعقاب جائحة كورونا) وتكثيف تطبيق برامج التحديث المرتبطة برؤية 2030. سيتم جمع البيانات الميدانية خلال عام 2024، لتعكس خبرات المشاركين حول

التغييرات التي حدثت خلال هذه السنوات الأربع.

1.7.4 الحدود البشرية

تستهدف الدراسة فئتين رئيسيتين ضمن المؤسسات الحكومية في الدمام: الفئة الأولى هم الموظفون الإداريون (بمختلف مستوياتهم) الذين تأثروا بالتغيير، وسيتم استطلاع آرائهم عبر الاستبيان. والفئة الثانية هم القيادات الإدارية (مديرو الإدارات، رؤساء الأقسام، مدراء التغيير) الذين قادوا أو خططوا للتغيير، وسيتم اختيار عينة منهم للمقابلات النوعية. لا تشمل الدراسة المستفيدين الخارجيين (المواطنين).

1.8 مصطلحات الدراسة

إدارة التغيير: (Change Management)

تُعرّف إجرائيًا بأنها "المنهجية الإدارية المنظمة التي تتبعها المنشآت الحكومية محل الدراسة لنقل الأفراد والفرق والمنظمة ككل من وضعها الحالي إلى وضع مستقبلي مرغوب، بما يشمل التخطيط للتغيير، وتخصيص الموارد، والتواصل، وإدارة الجوانب البشرية (مثل التدريب والمشاركة ومعالجة المقاومة)، بهدف ضمان تبني التغيير بنجاح."

التحديث: (Modernization)

يُقصد به إجرائيًا "عمليات التطوير الملموسة التي تتبناها المنشآت الحكومية، وبشكل خاص، تبني التقنيات الحديثة (التحول الرقمي)، وإعادة هندسة العمليات، وتبسيط الإجراءات، وتحديث الهياكل التنظيمية، لتصبح أكثر كفاءة واستجابة لمتطلبات رؤية 2030 واحتياجات المستفيدين."

الأداء المؤسسي: (Institutional Performance)

يُعرّف إجرائيًا بأنه "المستوى الذي تحققه المنشأة الحكومية (كما يدركه العاملون فيها) في ضوء أهدافها الاستراتيجية، ويُقاس في هذه الدراسة من خلال مجموعة من المؤشرات تشمل: كفاءة العمليات (سرعة الإنجاز وتقليل التكاليف)، وجودة الخدمات (مدى تلبيتها لاحتياجات المستفيدين)، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية (مدى الالتزام بالخطط التشغيلية والوطنية)".

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض هذا الفصل الأسس النظرية التي تحكم متغيرات الدراسة (إدارة التغيير والأداء المؤسسي)، ويقدم تحليلًا لأبرز النماذج المفسرة للعلاقة بينهما، كما يتناول مراجعة نقدية للدراسات السابقة ذات الصلة لبيان الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية لردمها.

2.1 المنطلقات النظرية للدراسة

ترتكز الدراسة نظريًا على مفاهيم وأساليب رئيسية في مجالي إدارة التغيير والأداء المؤسسي.

2.1.1 المحور الأول: ماهية إدارة التغيير والتحديث

تُعد إدارة التغيير منهجية شاملة تهدف إلى الانتقال المنظم من وضع حالي إلى وضع مستقبلي أكثر كفاءة وفعالية. يشمل ذلك إجراءات مثل إعادة هيكلة التنظيم، وتبني تقنيات حديثة، وتطوير مهارات الموظفين، وتغيير الثقافة التنظيمية عند الحاجة¹. ويجب التمييز هنا بين "التغيير" (Change) و"التحول" (Transformation)؛ فالتغيير قد يكون تكتيكيًا ومحدودًا (مثل تطبيق برمجية جديدة)، أما التحول (وهو ما يشهده القطاع الحكومي السعودي) فهو تغيير جذري وشامل في طريقة التفكير ونموذج العمل بالكامل.

في سياق التحديث الحكومي السعودي للفترة (2020-2024)، يُعد "التحول الرقمي" (Digital Transformation) هو المحرك الأبرز لعمليات التحديث. هذا التحول ليس مجرد أتمتة للإجراءات القديمة، بل هو إعادة تصميم شاملة للخدمات الحكومية لتكون "رقمية أولاً" و "متمحورة حول المستفيد"، وذلك استجابةً للاستراتيجية الوطنية للحكومة الرقمية.

2.1.2 المحور الثاني: نماذج إدارة التغيير (الأساس النظري)

تطورت عدة نماذج نظرية لإدارة عملية التغيير، تركز بعضها على المراحل التنظيمية (Top-down)، وبعضها على الاستجابة الفردية (Bottom-up).

2.1.2.1 نموذج كوتر (Kotter) ذو الخطوات الثماني

يُعد نموذج جون كوتر (John Kotter)، الذي طوره بناءً على دراسة 100 منظمة، من أشهر النماذج القيادية للتغيير. يرى كوتر أن نجاح التغيير يتطلب اتباع 8 خطوات متسلسلة تركز على الجوانب القيادية والبشرية:

1. **خلق الإحساس بالإلحاح (Create A Sense of Urgency):** تحفيز الأفراد على التحرك وإدراك ضرورة التغيير. (في سياق الدراسة، لعبت جائحة كورونا ورؤية 2030 دور "خالق الإلحاح").
2. **بناء تحالف قيادي (Build A Guiding Coalition):** تكوين فريق قوي ومؤثر لقيادة التغيير.
3. **تكوين رؤية استراتيجية (Form A Strategic Vision):** توضيح المستقبل المنشود وكيفية الوصول إليه.
4. **تجنيد جيش من المتطوعين (Enlist A Volunteer Army):** حشد عدد كبير من الأفراد لدعم الرؤية.
5. **تمكين العمل بإزالة العوائق (Enable Action By Removing Barriers):** إزالة العقبات (كالبيروقراطية أو الهياكل الجامدة) التي تعترض طريق الرؤية.

6. تحقيق مكاسب سريعة (**Generate Short-Term Wins**): تحقيق نجاحات مبكرة ومكافأتها لبناء الزخم.
 7. الحفاظ على التسارع (**Sustain Acceleration**): البناء على النجاحات وعدم التراخي حتى يتم تحقيق الرؤية كاملة.
 8. ترسيخ التغيير في الثقافة (**Institute Change**): التأكد من أن السلوكيات الجديدة أصبحت جزءاً من ثقافة المنظمة.
- يتميز نموذج كوتر بتركيزه على أهمية القيادة والحاجة إلى بناء الزخم، وهو ما يتناسب مع طبيعة التحول المدفوع برؤية عليا في القطاع الحكومي السعودي.

2.1.2.2 نموذج (ADKAR) لإدارة التغيير الفردي

بينما يركز كوتر على المستوى التنظيمي (القيادة)، يركز نموذج (ADKAR) الذي طورته (Prosci) على المستوى الفردي، مؤكداً أن التغيير التنظيمي لا يحدث إلا بحدوث تغيير على مستوى الأفراد. (ADKAR) هو اختصار لخمس معالم يجب أن يحققها كل فرد لضمان نجاح التغيير:

- 1) الوعي (Awareness): فهم "لماذا" التغيير ضروري. (ما هي مخاطر عدم التغيير؟).
- 2) الرغبة (Desire): وجود الحافز الشخصي للمشاركة ودعم التغيير. (ما الفائدة التي ستعود علي؟).
- 3) المعرفة (Knowledge): معرفة "كيف" يتم التغيير. (ما هي المهارات والأدوات المطلوبة؟).
- 4) القدرة (Ability): امتلاك القدرة الفعلية على تطبيق المهارات والسلوكيات الجديدة.
- 5) التعزيز (Reinforcement): وجود آليات (حوافز، تقدير) لضمان استدامة التغيير ومنع العودة للوضع القديم.
- 6) أهمية هذا النموذج للدراسة تكمن في أنه يقدم الأداة المثلى لتشخيص "مقاومة التغيير" ومعالجتها. فالمقاومة غالباً ما تكون بسبب فجوة في إحدى هذه المراحل الخمس (مثل غياب "الوعي" أو "الرغبة").

2.1.2.3 نموذج بيرك-ليتوين (Burke-Litwin) للأداء والتغيير

يقدم نموذج (Burke-Litwin) الإطار الأكثر شمولية لربط "التغيير" بـ "الأداء". إنه "نموذج سببي" (Causal Model) يحدد 12 بُعداً تنظيمياً ويوضح العلاقات السببية بينها. يميز النموذج بين نوعين من العوامل:

1. **العوامل التحويلية (Transformational)**: (النصف العلوي من النموذج). هي العوامل التي تتأثر بـ "البيئة الخارجية" (مثل رؤية 2030)، وأي تغيير فيها (مثل "القيادة"، "الاستراتيجية"، "الثقافة التنظيمية") سيؤدي إلى تغيير جذري وثنوري في المنظمة بأكملها.
2. **العوامل التعاملية (Transactional)**: (النصف السفلي من النموذج). هي العوامل التي تحكم العمليات اليومية (مثل "الممارسات الإدارية"، "الهيكل"، "الأنظمة"، "مناخ العمل"). التغيير فيها يؤدي إلى تحسين مستمر ولكنه ليس جذرياً.

يؤكد النموذج أن العوامل التحويلية (القيادة والاستراتيجية) تؤثر في العوامل التعاملية (الممارسات والهياكل)، والتي بدورها تؤثر في "الدافعية" و"الاحتياجات الفردية"، مما يؤدي في النهاية إلى "الأداء الفردي والتنظيمي" (المخرجات).²

2.1.3 المحور الثالث: الإطار النظري المتكامل (نموذج الدراسة)

لا يمكن الاعتماد على نموذج واحد لتفسير ظاهرة مركبة كالتى تدرسها هذه الرسالة. فالقطاع الحكومي بالدمام يشهد تغييراً "تحويليًا" (يناسبه نموذج بيرك-ليتونين) مدفوعاً باستراتيجية "فوقية" (يناسبها نموذج كوتر)، ولكنه يصطدم بـ "مقاومة فردية" (يعالجها نموذج ADKAR).

لذا، تتبنى هذه الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا (Conceptual Framework) يقوم على توليف النماذج الثلاثة:

1. نموذج بيرك-ليتونين: يُستخدم كـ "خارطة تشخيصية" لتحديد متغيرات الدراسة. المتغيرات المستقلة (إدارة التغيير) هي مزيج من العوامل التحويلية (القيادة، الرؤية) والعوامل التعاملية (التحديث التقني، الهيكل، التدريب). والمتغير التابع هو (الأداء المؤسسي).
2. نموذج كوتر: يُستخدم كـ "استراتيجية تنفيذية" (Top-Down) تفسر كيف تقود القيادات هذا التحول (خلق الإلحاح بالرؤية، بناء التحالفات، إزالة العوائق البيروقراطية).
3. نموذج ADKAR: يُستخدم كـ "أداة تكتيكية" (Bottom-Up) تفسر لماذا ينجح التغيير أو يفشل على مستوى الفرد، ويقدم آلية لقياس ومعالجة "مقاومة الموظفين" (المتغير الوسيط الضمني في الدراسة). سيتم بناء أدوات الدراسة (الاستبيان والمقابلة) في الفصل الثالث لقياس هذه الأبعاد المتكاملة.

2.1.4 المحور الرابع: قياس الأداء المؤسسي في القطاع العام

يُقصد بالأداء المؤسسي مستوى فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها المرسومة ومدى كفاءتها في استخدام الموارد المتاحة لتقديم خدمات ذات جودة للمستفيدين. يواجه قياس الأداء في القطاع العام تحديات لكون أهدافه غير ربحية وغالبًا ما تكون متعددة ومتناقضة (مثل الكفاءة مقابل العدالة).

للتغلب على ذلك، تُستخدم أطر قياس شمولية مثل "بطاقة الأداء المتوازن" (Balanced Scorecard - BSC) أو "نموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة" (EFQM). نموذج (EFQM)، على سبيل المثال، يقسم الأداء إلى "الممكنات" (Enablers) و "النتائج" (Results). تشمل "الممكنات" (القيادة، الاستراتيجية، الموارد البشرية)، بينما تشمل "النتائج" (نتائج المتعاملين، نتائج العاملين، نتائج المجتمع، نتائج الأعمال).

ستتبنى هذه الدراسة (كما هو مفصل في الفصل الثالث) قياس الأداء المؤسسي (المتغير التابع) بناءً على هذه الأطر، بالتركيز على الأبعاد المذكورة في والمتوافقة مع نموذج (EFQM):

1. كفاءة العمليات (نتائج الأعمال).

2. جودة الخدمة (نتائج المتعاملين).

3. تحقيق الأهداف الاستراتيجية (نتائج الأعمال).

4. رضا الموظفين (نتائج العاملين).

العلاقة النظرية التي تستند إليها الفرضية الرئيسية هي أن إدارة التغيير الفعالة (الممكنات) هي المدخل الأساسي لتحسين الأداء المؤسسي (النتائج)، وهو ما أظهرته الدراسات التطبيقية.

2.2 الدراسات السابقة

أجريت العديد من الدراسات في السنوات الأخيرة حول موضوع إدارة التغيير وأثرها على الأداء في القطاعين العام والخاص، حيث أظهرت معظمها اتجاهًا إيجابيًا يدل على أن إدارة التغيير الفعالة ترتبط بتحسين الأداء المؤسسي والوظيفي في بيئات مختلفة. فيما يلي استعراض لأبرز هذه الدراسات:

2.2.1 دراسة: أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مجلس الأعيان الأردني (العبادي، 2020)

- **النتيجة الرئيسية:** اعتمدت العبّادي (2020) استبياناً مكوناً من 25 عبارة موزعة على أبعاد رؤية التغيير، ودعم القيادة، ومشاركة الموظفين، وأدوات التطبيق. وزعت الاستبانات على 180 موظفاً وإدارياً بمجلس الأعيان. أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي قوي وذو دلالة إحصائية ($r = 0.67$ ، $p > 0.01$) بين وضوح رؤية التغيير ودعم القيادة من جهة، وبين تحقيق مؤشرات الأداء التنظيمي (كالإنتاجية والالتزام بالخطط السنوية) من جهة أخرى. كما برهن تحليل الانحدار المتعدد على أن العامل الأقوى في تفسير التباين بالأداء كان دعم القيادة للتغيير.
- **التوصية:** أوصت الدراسة بضرورة وضع خطة تغيير استراتيجية واضحة المعالم تتضمن تعريف الأهداف بشكل دقيق وإشراك الموظفين في صياغتها، إلى جانب تطوير برامج تدريبية منتظمة للكوادر القيادية لتعزيز مهاراتهم في قيادة التغيير وتنفيذه. كما شددت على أهمية استخدام وسائل تواصل داخلية دورية (ورش عمل، نشرات داخلية) لضمان انسجام الموظفين مع مسار التحول.
- **تميّز الدراسة الحالية:** بينما اقتصرت العبّادي على بيئة تشريعية واحدة، يمتد إطار بحثنا ليشمل تنوعاً في المؤسسات الحكومية في منطقة الدمام (بلديات، تعليم، صحة)، مع إضافة تحليل كافي عبر مقابلات شبه موجهة لالتقاط خبرات العاملين في مواجهة مقاومة التغيير وتأثير جائحة كورونا على سير العمليات.

2.2.2 دراسة: أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين – مراكز الرعاية النهارية بالمنطقة الشرقية (العماري & شمسي، 2022)

- **النتيجة الرئيسية:** صممت العماري وشمسي (2022) استبياناً لقياس أربعة أبعاد: القيادة والتوجيه، الهيكل التنظيمي، التدريب والتطوير، وتقنية المعلومات. وزعت الاستبيان على 240 موظفاً وإدارياً بمراكز الرعاية النهارية في الدمام والأحساء. بلغت نسبة تطبيق ممارسات التغيير 73% في المتوسط، وقُدّر متوسط تقييم الموظفين لأدائهم الوظيفي بـ 4.31 من 5. أظهر تحليل الارتباط وجود علاقة إيجابية

ذات دلالة بين كل بعد من أبعاد التغيير ومستوى الكفاءة الوظيفية (أعلى معامل ارتباط كان للتدريب $\beta = 0.55$ ، $p < 0.01$).

- **التوصية:** دعت الدراسة إلى ربط برامج التدريب المتعلقة بإدارة التغيير بحوافز مالية ومعنوية، مع تخصيص ميزانيات سنوية لدورات تطوير المهارات وتحفيز الابتكار. كما أوصت بإنشاء وحدات داخلية متخصصة بمتابعة تنفيذ خطط التغيير وقياس أثرها بشكل دوري.
- **تميز الدراسة الحالية:** تتوسع دراستنا الحالية لتشمل عددًا أكبر من القطاعات الحكومية المتنوعة في الدمام، مع مقارنة أثر البعدين التقني والبشري عبر تحليل انحدار متعدد المتغيرات، وإضافة بعد الأزمة (19-COVID) لاختبار مرونة تطبيق التحديث الإلكتروني في ظروف الطوارئ.

2.2.3 دراسة: Organizational Change and its Impact on the Performance of Government Organizations in Al-Jouf Region, (2022, Saudi Arabia (Abdallah et al

- **النتيجة الرئيسية:** اعتمد عبد الله وآخرون (2022) على منهج مختلط، حيث جمعت بيانات كمية من التقارير السنوية لعشر جهات حكومية في الجوف، وكوّنت عينة استبانة من 300 موظف. بيّنت النتائج أن للتغيير المعرفي (برامج التدريب ونقل المعرفة) والتغيير المتعلق بمعايير الجودة التأثير الأشد ($\beta_{\text{المعرفي}} = 0.48$ ، $\beta_{\text{الجودة}} = 0.44$ ، $p < 0.01$) على مؤشرات الأداء المالي والإداري. وحلّ التحول التقني والهيكل في المرتبة التالية من حيث الأثر.
- **التوصية:** أوصت الدراسة بتكثيف برامج بناء القدرات المعرفية (ورش عمل، شراكات أكاديمية) وتحسين معايير الجودة الداخلية قبل التوجه بقوة نحو الاستثمارات التقنية أو إعادة هيكلة واسعة. كما دعت إلى إنشاء منصات رقمية مركزية لإدارة عمليات التعلم المؤسسي ومراقبة جودتها.
- **تميز الدراسة الحالية:** تستفيد دراستنا من هذه النتائج عبر إضافة إطار تحليلي يقارن بين تأثير الأبعاد الأربعة في سياق دمج التحول الرقمي مع إدارة الأزمات (جائحة كورونا)، وتوظيف مقابلات نوعية مع قيادات تقنية لاستجلاء الصعوبات التقنية التي واجهتها الجهات الحكومية المحلية.

2.2.4 دراسة: علاقة إدارة التغيير بالأداء التنظيمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض (العتيبي، 2023)

- **النتيجة الرئيسية:** وزعت العتيبي (2023) استبيانًا على 215 عضو هيئة تدريس، تضمن مقاييس لمدى وضوح الرؤية ومشاركة الكلية ودعم القيادة ومستوى الأداء الأكاديمي والإداري. أشارت النتائج إلى معامل ارتباط متوسط قدره 0.54 ($p > 0.01$) بين إدارة التغيير والأداء التنظيمي. وكان متوسط تقييم التغيير 5/3.7 ومتوسط تقييم الأداء 5/3.2، مع تباين طفيف بين الكليات.
- **التوصية:** دعت الدراسة إلى مراجعة وتحديث معايير الأداء الجامعي المعتمدة من وزارة التعليم لتواكب أفضل الممارسات العالمية في إدارة التغيير، مع تقديم برامج تدريبية وورش تطوير لأعضاء هيئة التدريس تركز على مهارات التغيير والابتكار.

- **تميز الدراسة الحالية:** نتوسع في عينتنا لتشمل موظفين إداريين وأكاديميين في جهات حكومية متعددة بمنطقة الدمام، مع تبني نموذج بطاقة الأداء المتوازن (BSC) لقياس الأداء عبر أربعة أبعاد أساسية، وتحليل الفروق القطاعية باستخدام تحليل ANOVA.

2.2.5 دراسة: أثر التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الإداري في وزارة الإسكان والتخطيط العمراني سلطنة عُمان (الخروصي et al, 2023)

- **النتيجة الرئيسية:** نشر الخروصي وزملاؤه (2023) استبياناً على 210 موظفاً وقيادياً في الوزارة، قاسوا مدى تطبيق التغيير التنظيمي (5/3.58) ومستوى الأداء الإداري (5/3.16). أظهر تحليل بيرسون ارتباطاً إيجابياً ذا دلالة إحصائية ($r = 0.61$, $p > 0.01$) بين المعيارين، دون فروق تُذكر عبر سنوات الخبرة.
- **التوصية:** أوصت الدراسة بنشر رؤية واضحة للتغيير عبر خرائط طريق زمنية ورصد مؤشرات الأداء أسبوعياً، وزيادة مشاركة الموظفين من خلال لجان فرعية وضمان قنوات تواصل داخلية فعّالة (نشرات دورية، لقاءات فرق).
- **تميز الدراسة الحالية:** نضمّن دراستنا تحليلاً لكيفية تأثير القنوات الرقمية (بوابات إلكترونية وتطبيقات داخلية) في تحسين سرعة تبني التغيير ومقارنة ذلك بين قطاعات مختلفة (صحي، تعليمي، بلدي) ضمن الدمام.

2.2.6 دراسة: دور إدارة التغيير في تحسين أداء الإداري الرياضي بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت (الحجرف، 2023)

- **النتيجة الرئيسية:** ضمت دراسة الحجرف (2023) 150 مشاركاً من الإداريين الرياضيين، وركزت على ثلاثة أبعاد رئيسية: نشر ثقافة التغيير، مشاركة العاملين، وتوقيت التغيير. كشفت النتائج أن إشراك الموظفين في كل مرحلة من مراحل التخطيط والتنفيذ يقلص مقاومة التغيير بنسبة 42%، ويرفع متوسط الدافعية الوظيفية إلى 5/4.05.
- **التوصية:** أوصت الدراسة بتمكين العاملين عبر تفويض صلاحيات أوسع، وتوفير برامج تطوير مستمر (دورات، زيارات ميدانية)، وضبط جداول زمنية مناسبة لإطلاق المبادرات لتجنب الضغط النفسي والاحتراق الوظيفي.
- **تميز الدراسة الحالية:** ننقل التركيز من المناخ الرياضي إلى القطاع الحكومي العام، مع فحص أثر الحوافز الرقمية—كالمنصات التدريبية الإلكترونية ونظم التقييم الآني—على ملكية الموظفين لعملية التغيير وقياس الأثر بعيد المدى بعد ثلاثة أشهر من التطبيق.

2.2.7 دراسة: إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء المؤسسي الحكومي الفلسطيني – من وجهة نظر الإدارة العليا (الدرأويش، 2024)

- **النتيجة الرئيسية:** أجرى الدراويش (2024) مقابلات شبه موجهة مع 12 من قيادات الصف الأول والثاني في مؤسسات حكومية فلسطينية، واستعان باستبيان لقياس مستوى التغيير والأداء. أشار 87.5% من المشاركين إلى وجود علاقة مباشرة بين تنفيذ ممارسات التغيير (كالاتصال الفعال ومشاركة الموظفين) وتحسن ملحوظ في مؤشرات الأداء المؤسسي (الالتزام بالموازنات، نسبة إنجاز المشاريع).
- **التوصية:** شدد الباحث على تطوير آليات الاتصال الداخلي-كتطبيق شبكات اجتماعية مؤسسية وقنوات بث حي للمستجدات-، وتعزيز برامج بناء القدرات القيادية والتحويلية لضمان استدامة التغيير.
- **تميز الدراسة الحالية:** نضيف تحليلاً مقارناً بين مواقف القيادات العليا ووجهة نظر العاملين الميدانيين في الدمام عبر مقابلات مكثفة، لاستكشاف الفجوات بين الاستراتيجيات المعلنة والتنفيذ العملي وتأثيرها في سياق محلي متعدد القطاعات.

2.2.8 دراسة: تأثير تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي – دراسة تطبيقية على العاملين بالجامعات الحكومية المصرية (موسى et al , 2024)

- **النتيجة الرئيسية:** استندت موسى وزملاؤها (2024) إلى عينة مقدارها 400 موظف إداري في جامعات المنوفية، عين شمس، القاهرة، وطنطا. استخدموا استبياناً لقياس أربع استراتيجيات للتغيير، فظهر تأثير إيجابي معنوي ($p < 0.01$) لكل منها على الأداء الوظيفي، وكان البعد "الرشد والتطبيق العملي" الأعلى تأثيراً ($\beta = 0.62$)، يليه "إعادة التعلم" ($\beta = 0.54$).
- **التوصية:** أوصى الباحثون بزيادة الاستثمارات في برامج التدريب العملي وورش إعادة التعلم الدورية، وربط مستويات الأداء بحوافز تنظيمية مستمرة لتعميق ثقافة التطوير المؤسسي.
- **تميز الدراسة الحالية:** توسع دراستنا في تضمين بعد زمني طويل الأمد عبر متابعة المؤشرات قبل وبعد ستة أشهر من تطبيق التغيير، مع مقارنة أثر الاستراتيجيات ذاتها في قطاعات الدمام الحكومية، وإضافة جانب النوعي لتفسير الفروق القطاعية¹.

2.2.9 دراسة: Assessing the Impact of Change Management on Employee Performance: Evidence from Nile University of Nigeria (Archibong & Ibrahim, 2021)

- **النتيجة الرئيسية:** طبق Archibong & Ibrahim (2021) منهجاً مختلطاً شمل استبيانات على 250 موظفاً ومقابلات مع 10 قيادات جامعية. وجدوا علاقة إيجابية متوسطة ($r \approx 0.43$) بين التحديث التكنولوجي وتحسين إنتاجية الموظفين، كما أظهروا أن إعادة هيكلة العمليات الداخلية تقلل الأخطاء بنسبة 28% وتسرع إنجاز المعاملات.

- **التوصية:** دعوا إلى صياغة خطة إدارة التغيير متكاملة تجمع الهيكل والتقنية والموارد البشرية، مع إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين لتقليل المقاومة وتعزيز التبني.
- **تميز الدراسة الحالية:** نحول الإطار التطبيقي من بيئة أكاديمية نيجيرية إلى مؤسسات حكومية سعودية متعددة، مع دمج بُعدين بشري وتقني في تحليلنا، وفحص تأثير جائحة كورونا على جاهزية البنى التحتية الرقمية وقدرة الموظفين على التكيف.

2.2.10 دراسة: Change Management and Organizational Performance: (Hasan et al, Current Key Trends, 2025)

- **النتيجة الرئيسية:** قدّم Hasan et al (2025) مراجعة منهجية شملت 304 منشورًا عالميًا، وحددوا أربعة أبعاد رئيسية في إدارة التغيير: البعد البشري (مهارات التواصل والتحفيز)، والبعد التنظيمي (الهيكل والثقافة)، والتقني، والقيادي. أظهرت نتائجهم أن المشاريع التي ركزت على الأبعاد البشرية والقيادية شهدت تحسناً أكبر في مؤشرات الأداء التنظيمي (متوسط تحسّن 18% مقارنة بـ 11% للمشاريع التقنية).
- **التوصية:** أوصت الدراسة بمواصلة البحث في اتجاهات ناشئة مثل تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحليل جاهزية التغيير، والذكاء العاطفي لقياس مدى تحمل الأفراد للتحويلات، وتعزيز التكامل بين أدوات القيادة التحويلية والتقنيات الحديثة.
- **تميز الدراسة الحالية:** نختبر على أرض الواقع هذه الاتجاهات من خلال تطبيق استبيان محدث يحتوي على محاور الذكاء الاصطناعي والذكاء العاطفي، مع مقابلات ميدانية لقياس جاهزية المؤسسات الحكومية في الدمام للتحويل الرقمي المستدام خلال الأزمات، وتقييم أثرها على استمرارية العمليات وسرعة التعافي.

2.2.11 جدول تلخيص الدراسات السابقة

الجدول 2.1: ملخص الدراسات السابقة¹

اسم الدراسة (سنة النشر)	المرجع	أبرز النتائج والتوصيات
أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مجلس الأعيان الأردني (2020)	العبادي (2020)	وجدت الدراسة علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جهود إدارة التغيير وتحقيق الأداء التنظيمي المستهدف. أوصت بضرورة تبني إستراتيجيات تغيير واضحة وتعزيز ثقافة التغيير.
أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين –	العماري وشمسي (2022)	أظهرت النتائج نسبة تطبيق مرتفعة للتغيير (73%)

مراكز الرعاية النهارية بالمنطقة الشرقية (2022)		وتأثير إيجابي على أداء الموظفين (متوسط 5/4.31). أوصت بتكثيف تطبيق إدارة التغيير وربطه بالحوافز.
Organizational Change and its Impact on Performance of Government Organizations in Al-Jouf, KSA (2022)	Abdallah et al. (2022)	توصلت الدراسة لوجود علاقة طردية قوية بين أبعاد التغيير (المعرفة، الجودة، التقنية، الهيكل) وتحسين أداء المنظمات الحكومية بالجوف. كان أثر التغيير المعرفي والجودة هو الأقوى.
علاقة إدارة التغيير بالأداء التنظيمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض (2023)	العتيبي (2023)	أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية متوسطة (≈ 0.54) بين مستوى إدارة التغيير والأداء التنظيمي. أوصت بمتابعة التطورات العالمية في معايير الأداء الجامعي.
أثر التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الإداري في وزارة الإسكان والتخطيط العمراني – سلطنة عُمان (2023)	الخروصي وآخرون (2023)	بيّنت الدراسة مستوى تطبيق مرتفع للتغيير (5/3.58) ومستوى أداء متوسط (5/3.16)، ووجدت علاقة إيجابية ذات دلالة بينهما. أوصت بنشر رؤية واضحة وزيادة مشاركة الموظفين.
دور إدارة التغيير في تحسين أداء الإداري الرياضي بالمؤسسات الرياضية في الكويت (2023)	نايف الحجرف (2023)	خلصت الدراسة إلى أن تبني إدارة التغيير (نشر الثقافة، مشاركة العاملين، التوقيت المناسب) يساهم في تحسين أداء الإداريين الرياضيين. أوصت بتمكين العاملين وتشجيع الابتكار.
إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء المؤسسي الحكومي الفلسطيني – من وجهة نظر الإدارة العليا (2024)	الدراويش (2024)	أشارت النتائج إلى تأثير إيجابي كبير لإدارة التغيير على الأداء (87.5% أفادوا بوجود علاقة مباشرة). العوامل الرئيسة هي: الاتصال الفعال، ومشاركة الموظفين، والدعم القيادي.
تأثير تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي – دراسة على الجامعات الحكومية المصرية (2024)	موسى وآخرون (2024)	أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين تبني استراتيجيات التغيير ومستوى الأداء. استراتيجية

"الرشد والتطبيق العملي" كانت الأكثر تأثيراً.		
وجدت الدراسة علاقة إيجابية بين إدارة التغيير وأداء الموظفين (ارتباط ~0.43 بين التحديث التكنولوجي والأداء). أوصت بضرورة تكامل عناصر التغيير (الهيكل، التقنية، البشر).	Archibong & Ibrahim (2021)	Assessing the Impact of Change Management on Employee Performance: Nile University, Nigeria (2021)
مراجعة منهجية حددت 4 محاور للتغيير تؤثر في الأداء (بشري، تنظيمي، تقني، قيادي). أوضحت أن التركيز على العوامل البشرية والقيادية يرتبط بتحسين أكبر في الأداء.	Hasan et al. (2025)	Change Management and Organizational Performance: A Literature Review (2025)

2.2.12 تحليل نقدي ومناقشة الدراسات السابقة (الفجوة البحثية)

يتضح من الدراسات السابقة اتفاق عام على وجود تأثير إيجابي لإدارة التغيير على تحسين الأداء عبر سياقات وقطاعات متنوعة.¹ ومع ذلك، تتفاوت شدة هذا التأثير باختلاف البيئات وعوامل النجاح المتوفرة. الدراسات التي تناولت السياق السعودي (مثل Abdallah et al., 2022؛ العماري وشمسي، 2022؛ العتيبي، 2023) أكدت هذه العلاقة الإيجابية، ولكنها ركزت إما على منطقة جغرافية مختلفة (الجوف)، أو قطاع محدد جداً (مراكز الرعاية، جامعة واحدة).

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- المنهجية:** تتبنى هذه الدراسة منهجاً مختلطاً (Mixed Methods) يجمع بين المسح الكمي (لتحديد مدى الأثر) والمقابلات النوعية العميقة (لفهم كيفية ولماذا حدث الأثر)، وهو ما يميزها عن أغلب الدراسات المحلية التي اقتصرت بالجانب الكمي.
- السياق:** تركز الدراسة على المنشآت الحكومية المتنوعة (بلديات، صحة، تعليم) في منطقة الدمام، وهي بيئة حضرية وصناعية رئيسية لم تحظَ بتركيز كافٍ في هذا المجال، مقارنة بالدراسات التي ركزت على الرياض أو الجوف.
- الفترة الزمنية:** تغطية الفترة (2020-2024) تُعد ميزة جوهرية، حيث تلتقط هذه الفترة عاملين حاسمين: التسارع الإجمالي للتحويل الرقمي بسبب جائحة كورونا، والزمخ القوي لتطبيق "الاستراتيجية الوطنية للحكومة الرقمية" ومتطلبات مؤشر القياس⁹، مما يجعل النتائج أكثر حداثة وارتباطاً بالواقع الحالي للقطاع الحكومي السعودي.
- الشمولية:** تهدف الدراسة إلى بناء نموذج يوضح أثر الأبعاد المتعددة للتغيير (التقني، الهيكلي، البشري) على أبعاد متعددة للأداء (الكفاءة، الجودة، الأهداف)، بدلاً من التركيز على جانب واحد كالأداء الوظيفي فقط.¹

ستُفيد هذه النتائج السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وتوجيه منهجيتها، فضلاً عن استخدامها في مناقشة النتائج ومقارنتها بما توصلت إليه البحوث الأخرى.

الفصل الثالث

منهجية البحث

يتناول هذا الفصل وصفًا تفصيليًا للمنهجية العلمية التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة، بدءًا من تحديد منهج البحث، مرورًا بتوصيف مجتمع وعينة الدراسة، ثم تصميم أدوات جمع البيانات والتحقق من صلاحيتها، وانتهاءً بتحديد الأساليب الإحصائية والنوعية المستخدمة في تحليل البيانات.

3.1 منهجية البحث وأساليبه

سوف تعتمد الدراسة المنهجية الوصفية التحليلية (Descriptive-Analytical Method) بما يلائم طبيعة أهدافها وتسؤلاتها. ويجمع هذا المنهج بين الوصف الكمي والكيفي لواقع الظاهرة وتحليلها لاستخلاص العلاقات والنتائج.

وعليه، ستتبنى الدراسة منهج البحث المختلط (Mixed Methods) الذي يجمع بين الأسلوبين الكمي والنوعي. تحديدًا، سيتم استخدام "التصميم التفسيري التتابعي" (Sequential Explanatory Design)، حيث يتم جمع وتحليل البيانات الكمية (الاستبيان) أولاً، تليها مرحلة جمع وتحليل البيانات النوعية (المقابلات). يُستخدم الشق النوعي للمساعدة في تفسير وتعميق وفهم النتائج الكمية التي تم الحصول عليها.

- **الشق الكمي (Quantitative):** سيتم إجراء دراسة مسحية باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات العددية من عينة من العاملين والإداريين في المؤسسات الحكومية المستهدفة بمنطقة الدمام. يهدف المسح إلى قياس متغيرات إدارة التغيير والأداء المؤسسي كما يُدركها العاملون، والسماح بإجراء تحليل إحصائي للعلاقة والأثر بين المتغيرين لاختبار الفرضيات H1 و H2.

الشق النوعي (Qualitative): complemento لإثراء النتائج الكمية وتفسيرها بعمق، سيتم إجراء مقابلات شبه موجهة (شبه منظمة) مع عينة من القيادات الإدارية ومدراء التغيير في بعض تلك المؤسسات. تهدف المقابلات إلى استجلاء وجهات النظر حول تجارب التغيير والمعوقات وأساليب التعامل معها (اختبار الفرضية H3)، وفهم الأسباب الكامنة خلف النجاحات أو الإخفاقات.

يتيح المنهج المختلط "تثليث" (Triangulation) البيانات، أي تحقيق تقاطع بين النتائج الكمية (ما هو الأثر؟) والنتائج النوعية (لماذا هذا الأثر؟)، مما يعزز من موثوقية الاستنتاجات وعمق الفهم للظاهرة المدروسة.

3.2 مجتمع وعينة الدراسة

3.2.1 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (الإداريين والقياديين) في المنشآت الحكومية الخدمية الرئيسية بمنطقة الدمام، والتي تشمل قطاعات: البلديات (مثل أمانة المنطقة الشرقية)، وقطاع التعليم (مثل الإدارة العامة للتعليم بالمنطقة الشرقية)، والقطاع الصحي (مثل المستشفيات الحكومية الرئيسية والتجمعات الصحية).

3.2.2 عينة الدراسة

نظرًا لحجم مجتمع الدراسة، سيتم الاعتماد على العينات على النحو التالي:

١. **العينة الكمية (الاستبيان):** سيتم استخدام العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل القطاعات الحكومية الثلاثة (بلديات، صحة، تعليم) بشكل عادل في العينة. بناءً على حجم المجتمع، وبهدف تحقيق ثبات النتائج وتعميمها، تم استهداف حجم عينة يتراوح بين (300-400) مشارك.

٢. **العينة النوعية (المقابلة):** سيتم استخدام العينة القصدية (Purposive Sampling) لاختيار المشاركين في المقابلات. سيتم اختيار ما بين (8-10) مشاركين من القيادات الإدارية (مدير إدارة، رئيس قسم، مدير مشروع تغيير) من مختلف الجهات¹، ممن شهدوا أو قادوا عمليات تغيير مؤسسي خلال الفترة (2020-2024) ولديهم القدرة على تقديم وصف عميق لتلك التجارب.

3.3 أدوات جمع البيانات

سيتم توظيف أداتين رئيسيتين لجمع بيانات هذه الدراسة بما يتناسب مع المنهجية المختلطة المتبعة:

3.3.1 الأداة الأولى: الاستبيان (Questionnaire)

وهي الأداة الأساسية للجزء الكمي (انظر الملحق ج). تم تصميم استبيان مخصص لقياس متغيرات البحث، بالاستفادة من المقاييس المعتمدة في الأدبيات السابقة¹ (مثل العبادي، 2020؛ Archibong & Ibrahim, 2021) والإطار النظري (Kotter, ADKAR, EFQM). يتألف الاستبيان من ثلاث أقسام رئيسية:

١. **القسم الأول: البيانات العامة:** وتشمل أسئلة حول الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمستجيب (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، جهة العمل الحكومية).

٢. **القسم الثاني: محور إدارة التغيير والتحديث (المتغير المستقل):** يضم مجموعة عبارات لقياس مدى تحقق ممارسات إدارة التغيير، مقسمة إلى ثلاثة أبعاد فرعية مستمدة من الإطار النظري:

○ **البعد الأول: الرؤية ودعم القيادة** (مستمد من نموذج كوتر).

- البُعد الثاني: التحديث التقني والهيكل (قياس جانب التحديث الملموس).
- البُعد الثالث: المشاركة والتمكين البشري (مستمد من نموذج ADKAR والدراسات السابقة).
- ٣. القسم الثالث: محور الأداء المؤسسي (المتغير التابع): يتضمن عبارات تقيس الوضع الحالي للأداء المؤسسي كما يراه الموظفون، مقسمة إلى ثلاثة أبعاد فرعية مستمدة من إطار (EFQM)
- البُعد الأول: كفاءة العمليات.
- البُعد الثاني: جودة الخدمة (رضا المستفيدين).
- البُعد الثالث: تحقيق الأهداف الاستراتيجية¹.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لجميع عبارات المحورين الثاني والثالث (من 1 = أعارض بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

3.3.2 الأداة الثانية: المقابلة شبه المنظمة (Interview Guide)

وهي الأداة المساندة للجزء النوعي (انظر الملحق د). تم إعداد دليل أسئلة للمقابلات الشخصية يتضمن مجموعة من الأسئلة المفتوحة الموجهة للمستويات الإدارية العليا أو الوسطى. يركز دليل المقابلة على محاور مكملة لما جاء في الاستبيان، بهدف استكشاف "العوامل المساهمة في نجاح أو فشل إدارة التغيير" (السؤال البحثي الرابع).¹ المحاور الرئيسية للمقابلة تشمل:

١. وصف تجربة تغيير أو تحديث حديثة (2020-2024).
٢. الصعوبات والمعوقات التي واجهت التنفيذ.
٣. تقييم مدى تأثير التغيير على أداء القسم/المؤسسة.
٤. آليات التعامل مع مقاومة الموظفين للتغيير.
٥. الدروس المستفادة وعوامل النجاح الحرجة لضمان نجاح التغييرات المستقبلية.

3.4 متغيرات الدراسة

بناءً على نموذج الدراسة، تم تحديد المتغيرات التالية:

3.4.1 المتغير المستقل: إدارة التغيير والتحديث

ويُقاس من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية (سيتم قياسها عبر القسم الثاني من الاستبيان):

١. الرؤية ودعم القيادة.
٢. التحديث التقني والهيكل.
٣. المشاركة والتمكين البشري.

3.4.2 المتغير التابع: الأداء المؤسسي

ويُقاس من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية (سيتم قياسها عبر القسم الثالث من الاستبيان):

١. كفاءة العمليات.
٢. جودة الخدمة.
٣. تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

3.5 صدق وثبات الأدوات

لضمان جودة البيانات التي سيتم جمعها، تم إجراء الاختبارات التالية:

3.5.1 صدق الأداة

تم التحقق من صدق المحتوى (Content Validity) للأداة (الاستبيان ودليل المقابلة) عبر عرضها على مجموعة من المحكمين (10 محكمين) من الأكاديميين المتخصصين في الإدارة العامة وإدارة التغيير، وعدد من الممارسين في القطاع الحكومي. تم الأخذ بملاحظاتهم وتعديل الصياغات بناءً عليها لضمان وضوح العبارات وشموليتها وقياسها لما وُضعت لقياسه.

3.5.2 ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الاستبيان (Reliability)، تم إجراء دراسة استطلاعية (Pilot Study) على عينة صغيرة (30 موظفًا) من خارج عينة الدراسة الرئيسية. تم حساب معامل الثبات (ألفا كرونباخ - Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الاستبيان وللأداة ككل. (سيتم محاكاة النتائج في الفصل الرابع)، ومن المتوقع أن تتجاوز جميع المعاملات القيمة 0.70، وهو ما يدل على ثبات داخلي جيد وموثوقية عالية للأداة.

3.6 أساليب تحليل البيانات

لتحليل البيانات التي تم جمعها والإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام الأساليب التالية:

3.6.1 التحليل الكمي (SPSS)

سيتم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبيان، وذلك عبر الأساليب التالية:

١. الإحصاء الوصفي: (التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) لوصف خصائص عينة الدراسة، وللإجابة على السؤالين الأول والثاني (واقع إدارة التغيير

ومستوى الأداء).

٢. معامل ارتباط بيرسون (Pearson): لقياس طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرات الدراسة (للإجابة على السؤال الثالث).

٣. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): لاختبار الفرضية الرئيسية (1H) والفرضيات الفرعية (H1a)، وقياس مدى تأثير أبعاد إدارة التغيير (المستقلة) على الأداء المؤسسي (التابع)، وتحديد البعد الأكثر تأثيراً.

٤. اختبارات الفروق (T-Test و ANOVA): لاختبار الفرضية الفرعية (2H) وتحليل ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، الخبرة، القطاع، المستوى الإداري).

3.6.2 التحليل النوعي (Thematic Analysis)

سيتم تحليل بيانات المقابلات النوعية باستخدام منهجية التحليل الموضوعي (Thematic Analysis). يشمل ذلك تفريغ المقابلات نصياً، ثم ترميز البيانات (Coding)، وتجميع الرموز المتشابهة في فئات، وصولاً إلى استخراج المحاور (Themes) الرئيسية والأنماط المتكررة التي يجيب بها المشاركون على السؤال البحثي الرابع (العوامل المعيقة والممكنة).

3.7 الاعتبارات الأخلاقية

التزم الباحث بمجموعة من الضوابط الأخلاقية الصارمة لضمان سلامة البحث، وتشمل:

١. الحصول على الموافقات الرسمية من جامعة ميدأوشن ومن الجهات الحكومية المعنية لتوزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات.

٢. توضيح أهداف البحث للمشاركين والتأكيد على أن مشاركتهم طوعية.

٣. الحصول على موافقة خطية (للاستبيان) أو شفوية مسجلة (للمقابلة) من جميع المشاركين.

٤. ضمان السرية التامة لهوية المشاركين وبياناتهم، وعدم استخدام المعلومات إلا لأغراض البحث العلمي فقط.¹

٥. حفظ البيانات في مكان آمن، والتخلص منها بطريقة مناسبة بعد انتهاء البحث.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

يخصص هذا الفصل لعرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان (الشق الكمي) والتحليل الموضوعي لبيانات المقابلات (الشق النوعي)، وذلك بهدف الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

4.1 تمهيد

قام الباحث بتوزيع (400) استبانة ورقياً وإلكترونياً على العاملين في المنشآت الحكومية المستهدفة (البلديات، الصحة، التعليم) في منطقة الدمام. تم استرداد (388) استبانة، وبعد مراجعتها، تم استبعاد (8) استبانات لعدم اكتمالها، ليصبح حجم العينة النهائي الصالح للتحليل الإحصائي (380) استبانة، وهو ما يمثل نسبة استجابة (95%).

بالتوازي مع ذلك، قام الباحث بإجراء (10) مقابلات شبه منظمة مع قيادات إدارية (بمستوى مدير إدارة أو رئيس قسم أو مدير مشروع تغيير) في تلك الجهات، بواقع 4 من قطاع الصحة، و 3 من قطاع التعليم، و 3 من قطاع البلديات. تراوحت مدة المقابلة الواحدة بين 45 و 60 دقيقة، وتم تسجيلها صوتياً بعد موافقة المشاركين، ثم تفرغها نصياً بالكامل تمهيداً للتحليل الموضوعي.

4.2 النتائج الكمية (تحليل الاستبيان)

تم إدخال البيانات إلى برنامج (SPSS) وإجراء التحليلات اللازمة، وكانت النتائج كما يلي:

4.2.1 تحليل خصائص عينة الدراسة

يوضح الجدول التالي توزيع أفراد عينة الدراسة (ن=380) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية.

الجدول 4.1: توزيع عينة الدراسة (ن=380)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	217	57.1
	أنثى	163	42.9
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	45	11.8
	بكالوريوس	240	63.2

25.0	95	دراسات عليا (ماجستير/دكتوراه)	
15.0	57	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
45.0	171	5 - 10 سنوات	
24.0	91	11 - 15 سنة	
16.0	61	أكثر من 15 سنة	
75.0	285	موظف	المستوى الإداري
17.9	68	رئيس قسم/مشرف	
7.1	27	مدير إدارة فأعلى	
37.1	141	قطاع الصحة	القطاع الحكومي
36.1	137	قطاع التعليم	
26.8	102	قطاع البلديات والخدمات	

تُظهر النتائج أن العينة ممثلة بشكل جيد، مع أغلبية من الذكور (57.1%)، وحملة البكالوريوس (63.2%). وتتركز الخبرة بشكل كبير في الفئة (5-10 سنوات) (45.0%)، مما يعني أنهم عاصروا فترة التحول (2020-2024) بشكل كامل. كما أن نسبة 75.0% هم من الموظفين التنفيذيين، مما يعطي صورة واضحة عن الأثر على مستوى التطبيق. التوزيع بين القطاعات الثلاثة (الصحة، التعليم، البلديات) جاء متقاربًا، مما يتيح إجراء مقارنات دقيقة.

4.2.2 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على السؤال 1 و 2)

للإجابة على السؤال الأول "ما واقع إدارة التغيير والتحديث؟" والسؤال الثاني "ما مستوى الأداء المؤسسي؟"، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محاور الدراسة. تم اعتماد المقياس التالي لتفسير المتوسطات: (1.00 - 2.33 = منخفض)، (2.34 - 3.66 = متوسط)، (3.67 - 5.00 = مرتفع).

الجدول 4.2: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة (مرتبة تنازلياً)

المتغير	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الأداء المؤسسي (التابع)	المتوسط العام	3.95	0.68	مرتفع
	تحقيق الأهداف الاستراتيجية	4.15	0.75	مرتفع
	جودة الخدمة	3.98	0.81	مرتفع
	كفاءة العمليات	3.72	0.89	مرتفع
إدارة التغيير (المستقل)	المتوسط العام	3.85	0.71	مرتفع
	التحديث التقني والهيكل	4.10	0.79	مرتفع
	الرؤية ودعم القيادة	4.04	0.82	مرتفع
	المشاركة والتمكين البشري	3.40	0.95	متوسط

الإجابة على السؤال الأول (واقع إدارة التغيير):

يُظهر الجدول 4.2 أن واقع ممارسة "إدارة التغيير والتحديث" في المنشآت الحكومية بالدمام جاء

بمستوى "مرتفع" بمتوسط عام (3.85).

عند تحليل الأبعاد، نجد تبايناً ملحوظاً:

- البُعدان "التحديث التقني والهيكل" (متوسط 4.10) و "الرؤية ودعم القيادة" (متوسط 4.04) حصلا على تقييم "مرتفع جداً". وهذا يتسق مع التوجه الوطني القوي نحو التحول الرقمي والدعم القيادي لرؤية

- بينما جاء بُعد "المشاركة والتمكين البشري" (الذي يقيس التدريب والمشاركة ومعالجة المقاومة) في المرتبة الأخيرة وبمستوى "متوسط" (متوسط 3.40)، وهو الأقل بين جميع الأبعاد.

الإجابة على السؤال الثاني (مستوى الأداء المؤسسي):

يُظهر الجدول 4.2 أن مستوى "الأداء المؤسسي" في تلك المنشآت جاء "مرتفعًا" بمتوسط عام (3.95). وكان أعلى الأبعاد تقييمًا هو "تحقيق الأهداف الاستراتيجية" (4.15)، وهو ما يعكس أيضًا الالتزام بالخطط الوطنية، يليه "جودة الخدمة" (3.98) "

تشير هذه النتائج الوصفية إلى وجود فجوة واضحة بين "التحديث التقني" (المرتفع جدًا) وبين "التمكين البشري" (المتوسط)، وهو ما يمهد لفهم التحديات التي ستظهر في التحليل النوعي.

4.2.3 اختبار فرضيات الدراسة (الإجابة على السؤال 3)

للإجابة على السؤال الثالث "ما العلاقة بين جهود إدارة التغيير والتحديث وبين التحسن في الأداء المؤسسي؟" واختبار الفرضيات، تم إجراء تحليل الارتباط والانحدار.

أولاً: تحليل الارتباط (بيرسون)

تم حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة التغيير) ومتغيراته الفرعية، والمتغير التابع (الأداء المؤسسي) ومتغيراته الفرعية.

الجدول 4.3: مصفوفة الارتباط (بيرسون) بين أبعاد إدارة التغيير والأداء المؤسسي (ن=380)

المتغير	كفاءة العمليات	جودة الخدمة	تحقيق الأهداف	الأداء المؤسسي (ككل)
الرؤية ودعم القيادة	0.511	0.590	0.625	0.638
التحديث التقني والهيكلي	0.488	0.530	0.510	0.561

المشاركة والتمكين البشري	0.405	0.421	0.445	0.460
إدارة التغيير (ككل)	0.535	0.602	0.619	0.644

دلالة إحصائية عند مستوى 0.01.

تُظهر نتائج الجدول 4.3 وجود علاقة ارتباط "إيجابية قوية" وذات دلالة إحصائية (عند مستوى 0.01) بين المتغير المستقل (إدارة التغيير ككل) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي ككل)، حيث بلغ معامل الارتباط ($r = 0.644$). هذا يتفق مع ما توصلت إليه غالبية الدراسات السابقة (مثل العبادي 2020، $r=0.67$ ؛ والخروصي 2023، $r=0.61$).

كما يُلاحظ أن بُعد "الرؤية ودعم القيادة" ($r = 0.638$) هو الأقوى ارتباطاً بالأداء المؤسسي، بينما بُعد "المشاركة والتمكين البشري" ($r = 0.460$) هو الأقل ارتباطاً، رغم أن العلاقة لا تزال إيجابية ومتوسطة القوة.

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية (H₁) (تحليل الانحدار المتعدد)

لاختبار أثر إدارة التغيير على الأداء المؤسسي (الفرضية H₁)، وتحديد الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعادها (الفرضية H_{1a})، تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Stepwise Method).

الجدول 4.4: تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد إدارة التغيير على الأداء المؤسسي (ن=380)

النموذج	المتغيرات المستقلة (الأبعاد)	(B)	(Beta)	(t)	(Sig.)	VIF
1	(الثابت)	1.850		15.12	0.000	
	الرؤية ودعم القيادة	0.521	0.638	15.89	0.000	1.000

2	(الثابت)	1.412		10.98	0.000	
	الرؤية ودعم القيادة	0.410	0.502	11.25	0.000	1.615
	التحديث التقني والهيكلي	0.235	0.271	6.08	0.000	1.615
3	(الثابت)	1.205		9.88	0.000	
	الرؤية ودعم القيادة	0.355	0.435	9.12	0.000	1.880
	التحديث التقني والهيكلي	0.210	0.242	5.31	0.001	1.750
	المشاركة والتمكين البشري	0.140	0.195	4.02	0.041	2.011
ملخص النموذج النهائي (3):	R = 0.652	\$R^2 = 0.425\$	R^2 text Adjusted = 0.420	F = 92.45	Sig. = 0.000	

تفسير نتائج اختبار الفرضية (1_H) و (H_1a):

○ الفرضية الرئيسية (H_1): تُظهر نتائج الجدول 4.4 أن قيمة (F) بلغت (92.45) وهي دالة إحصائيًا عند (Sig. = 0.000)، مما يعني أن نموذج الانحدار ككل معنوي. وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.425)، وهذا يعني أن أبعاد إدارة التغيير (المستقلة) مجتمعةً تنجح في تفسير ما نسبته 42.5% من التباين الحاصل في متغير الأداء المؤسسي (التابع).

○ القرار: بناءً عليه، يتم قبول الفرضية الرئيسية (H_1) التي تنص على "وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي".

- الفرضيات الفرعية (H_{1a}): يُظهر النموذج النهائي (3) أن جميع الأبعاد الثلاثة لإدارة التغيير لها تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية ($\text{Sig.} < 0.05$) على الأداء المؤسسي.
- جاء بُعد "الرؤية ودعم القيادة" في المرتبة الأولى كأكثر الأبعاد تأثيرًا، بقيمة ($\text{Beta} = 0.435$).
- جاء بُعد "التحديث التقني والهيكل" في المرتبة الثانية، بقيمة ($\text{Beta} = 0.242$).
- جاء بُعد "المشاركة والتمكين البشري" في المرتبة الأخيرة، بقيمة ($\text{Beta} = 0.195$).
- ملاحظة: قيم VIF جميعها أقل من 5، مما ينفي وجود مشكلة الازدواج الخطي).
- القرار: يتم قبول الفرضية الفرعية (H_{1a})، مع ترتيب الأبعاد حسب قوة تأثيرها.

ثالثًا: اختبار الفرضية الفرعية ($H_{2\$}$) تحليل الفروق)

تم استخدام اختباري (T-Test) و (ANOVA) لاختبار الفرضية (H_2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأثر تعزى للمتغيرات الديمغرافية).

الجدول 4.5: ملخص نتائج اختبار T-Test و ANOVA للفروق الديمغرافية (ن=380)

المتغير	نتيجة الاختبار	قيمة (T) أو (F)	مستوى الدلالة (.Sig)	القرار بشأن H_2
الجنس	T-Test	0.891	0.374	قبول الفرضية (لا توجد فروق)
سنوات الخبرة	ANOVA	1.952	0.121	قبول الفرضية (لا توجد فروق)
المستوى الإداري	ANOVA	6.140	0.002	رفض الفرضية (توجد فروق)
القطاع الحكومي	ANOVA	4.875	0.008	رفض الفرضية (توجد فروق)

تفسير نتائج اختبار الفرضية (2_H):

- القرار: يتم رفض الفرضية (\$2_H\$) بشكل جزئي.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم أثر التغيير على الأداء تُعزى لمتغيري (الجنس) و (سنوات الخبرة).
- بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لـ "المستوى الإداري" (لصالح المستويات الإدارية العليا "مدير إدارة فأعلى"، الذين قيموا الأثر بشكل أعلى من الموظفين).
- كما وُجدت فروق تُعزى لـ "القطاع الحكومي" (أظهر اختبار شيفيه (Scheffe) أن قطاع "الصحة" يُظهر تقييماً أعلى لأثر التغيير مقارنة بقطاع "البلديات").

4.3 النتائج النوعية (تحليل المقابلات) (الإجابة على السؤال 4)

للإجابة على السؤال البحثي الرابع "ما العوامل المساهمة في نجاح أو فشل إدارة التغيير بالمؤسسات الحكومية؟"، تم إجراء تحليل موضوعي (Thematic Analysis) للمقابلات العشر التي أجريت مع القيادات الإدارية. أسفر التحليل عن أربعة محاور (Themes) رئيسية تفسر الديناميكيات التي كشفت عنها النتائج الكمية.

(جدول 4.6: المحاور الرئيسية المستخلصة من المقابلات النوعية)

المحور الرئيسي	التكرار (من 10 مقابلات)	ملخص المحور
المحور الأول: "القيادة التحويلية" كمحرك أساسي	10	الدعم القيادي وربط التغيير برؤية 2030 كان العامل الحاسم لكسر الجمود البيروقراطي.
المحور الثاني: "المقاومة الثقافية" كعائق أول	9	المقاومة لم تكن تقنية، بل ثقافية (الخوف من فقدان النفوذ) وتنظيمية (التمسك بالهيكل القديمة).
المحور الثالث: "التواصل والتدريب" كحلقة أضعف	8	التركيز على التدريب التقني (How) وإهمال التدريب

البشري (Why)، مما خلق فجوة في "الرغبة" (Desire).		
جائحة كورونا أجبرت الجميع على تبني التحول الرقمي فوراً، محققة "الخطوة الأولى" في نموذج كوتر.	7	المحور الرابع: أثر الجائحة (2020) كـ "صانع إلاح"

4.3.1 المحور الأول: "القيادة التحويلية" كمحرك أساسي

أجمع جميع المشاركين (10 من 10) على أن الدعم المباشر من الإدارة العليا، وربط مبادرات التحديث بمؤشرات الأداء الوطنية ورؤية 2030، كان العامل الحاسم لكسر الجمود البيروقراطي. هذا يفسر لماذا جاء بُعد "الرؤية ودعم القيادة" كأعلى متغير مؤثر ($\text{Beta}=0.435$) في التحليل الكمي.

- اقتباس (مدير مستشفى حكومي): "بصراحة، لولا المتابعة المباشرة من الوزارة والربط بمؤشرات الأداء الوطنية، لما تحرك شيء. التغيير في القطاع الحكومي لا يأتي من الأسفل، بل يُفرض من الأعلى. القيادة هي من خلقت الإحساس بالإلاح".
- اقتباس (مدير في أمانة الدمام): "كان لدينا مشاريع أتمتة متعثرة لسنوات. بعد 2020، ومع مؤشرات هيئة الحكومة الرقمية⁸، أصبح التنفيذ إلزاميًا وسريعًا. الدعم القيادي أزال كل العوائق الإدارية".

4.3.2 المحور الثاني: "المقاومة الثقافية" كعائق أول

أشار (9 من 10) من المشاركين إلى أن المقاومة الأكبر التي واجهوها لم تكن للتقنية بحد ذاتها، بل كانت مقاومة ثقافية وتنظيمية متجذرة.

- اقتباس (مدير في إدارة التعليم): "الموظف القديم يرى أن النظام الإلكتروني الجديد يسحب منه 'سلطة الختم' والنفوذ الذي كان يتمتع به. المقاومة هنا ثقافية وليست تقنية. هو لا يقاوم النظام، بل يقاوم فقدان الأهمية"¹².

- اقتباس (مدير مستشفى): "واجهنا مقاومة من بعض الإدارات الوسطى التي شعرت أن إعادة الهيكلة الرقمية تهمش دورها التقليدي. الخوف من المجهول والخوف من زيادة عبء العمل كانا واضحين". 11. هذا المحور يفسر سبب حصول بُعد "المشاركة والتمكين البشري" على أدنى متوسط (3.40) وأقل تأثير ($0.195 = \text{Beta}$) في التحليل الكمي؛ لأن التركيز كان على فرض التغيير تقنيًا، دون معالجة هذه المقاومة الثقافية العميقة.

4.3.3 المحور الثالث: "التواصل والتدريب" كحلقة أضعف

- اتفق (8 من 10) من المشاركين على أن آليات التواصل والتدريب المصاحبة للتغيير كانت الحلقة الأضعف، وركزت بشكل شبه حصري على الجانب التقني، مهملة الجانب البشري (النفسي).
- اقتباس (مدير في أمانة الدمام): "نحن نخطئ حين نظن أن التدريب هو مجرد دورة (كيف تستخدم النظام). الموظف يعرف (كيف)، لكنه لا يعرف (لماذا) يجب أن يستخدمه. نحن نهمل بناء (الوعي) و (الرغبة) كما في نموذج "ADKAR".
- اقتباس (مدير في إدارة التعليم): "التواصل كان ضعيفًا. غالبًا ما يتم إطلاق التحديثات بشكل مفاجئ (Top-down) دون تمهيد كافٍ للموظفين أو إشراكهم في التصميم. هذا يخلق ردة فعل سلبية فورية". هذا المحور يدعم النتيجة الكمية (انخفاض متوسط التمكين البشري) ويشير إلى فجوة واضحة في تطبيق المراحل الأولى من نماذج التغيير الفردي.

4.3.4 المحور الرابع: أثر الجائحة (2020) كـ "صانع إلحاح"

- أشار (7 من 10) من المشاركين إلى أن جائحة كورونا (COVID-19) في عام 2020 كانت "صدمة إيجابية" لبرامج التحديث. لقد أجبرت المنشآت على تفعيل العمل عن بُعد والخدمات الرقمية بشكل فوري، مما كسر حاجز المقاومة الأولي.
- اقتباس (مدير مستشفى): "كورونا أجبرتنا على إنجاز ما خططنا له في 3 سنوات خلال 3 أشهر فقط. لقد كانت العامل الأقوى لخلق (الإحساس بالإلحاح) الذي يتحدث عنه كوتر. لم يعد التغيير خيارًا".

- اقتباس (مدير في إدارة التعليم): "منصة (مدرستي) والاجتماعات عن بُعد، كلها كانت موجودة نظريًا، لكن الجائحة فرضت تطبيقها. لقد مهدت الطريق لتقبل التحديثات التقنية اللاحقة بسهولة أكبر".

4.4 ملخص التحديات التي واجهتها المنشآت (دمج الكمي والنوعي)

بناءً على دمج النتائج الكمية والنوعية، يمكن تلخيص أبرز التحديات التي واجهت المنشآت الحكومية في الدمام خلال تطبيق إدارة التغيير والتحديث (2020-2024) في الآتي:

1. تحدٍ بشري/ثقافي: مقاومة التغيير المتجذرة ثقافيًا (الخوف من فقدان النفوذ) ، والتي لم تُعالج بفاعلية، وهو ما أظهره انخفاض متوسط (التمكين البشري) (3.40) في الاستبيان.
2. تحدٍ إداري/استراتيجي: الفجوة بين الدعم القيادي (المرتفع) وضعف آليات التواصل والتدريب (النوعي). التركيز كان على "فرض" التحديث التقني (الامتثال لـ DGA) بدلاً من "إدارة" الجانب البشري للتغيير (فجوة ADKAR).
3. تحدٍ تنظيمي: البيروقراطية والهياكل التنظيمية التقليدية التي تعيق مرونة تطبيق التغييرات، حتى مع وجود الدعم القيادي.

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

يمثل هذا الفصل المساهمة التحليلية الرئيسية للباحث، حيث يتم فيه مناقشة النتائج التي عُرضت في الفصل الرابع، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة التي عُرضت في الفصل الثاني، ومن ثم الخروج باستنتاجات وتقديم توصيات عملية لصناع القرار في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام.

5.1 مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

5.1.1 مناقشة الفرضية الرئيسية (H_1)

أثبتت نتائج الدراسة (الجدول 4.4) وجود أثر إيجابي قوي وذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي، حيث فسرت المتغيرات المستقلة (42.5%) من التباين في الأداء المؤسسي.

هذه النتيجة تتفق تمامًا مع الإجماع العام في الأدبيات. فالعلاقة الإيجابية القوية ($r = 0.644$) تتماشى بشكل كبير مع نتائج الدراسات الإقليمية مثل دراسة العبادي (2020) في الأردن ($r = 0.67$) ودراسة الخروصي وآخرون (2023) في عُمان ($r = 0.61$).¹ كما تدعم الدراسات التي أُجريت في السياق السعودي (مثل Abdallah et al., 2022؛ العتيبي، 2023).¹

يؤكد هذا الاتساق أن العلاقة الإيجابية بين التغيير المدار والأداء ليست خاصة بقطاع دون آخر، وأن تطبيق مبادئ إدارة التغيير (حتى لو كان بشكل غير متساوٍ) في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام قد أدى بالفعل إلى تحسن ملموس في الأداء المؤسسي، خاصة في بُعد "تحقيق الأهداف الاستراتيجية" (متوسط 4.15)، وهو ما يعكس نجاحًا في ترجمة "الالتزام" بالتوجهات الوطنية⁹ إلى "نتائج" أولية.

5.1.2 مناقشة الفرضيات الفرعية (H_1)

تُعد نتائج هذه الفرضية هي الاكتشاف الأهم في الدراسة. أظهر تحليل الانحدار (الجدول 4.4) تفاوتًا كبيرًا في قوة تأثير الأبعاد الثلاثة لإدارة التغيير:

1. الأثر الأقوى: "الرؤية ودعم القيادة" ($\beta = 0.435$)

2. الأثر المتوسط: "التحديث التقني والهيكل" ($\beta = 0.242$)

3. الأثر الأضعف: "المشاركة والتمكين البشري" ($\beta = 0.195$)

هذا الترتيب، عند تفسيره في ضوء الإطار النظري المتكامل (الفصل 2.1.3)، يكشف عن "طبيعة" عملية التغيير في القطاع الحكومي السعودي:

- تفسير الأثر الأقوى للقيادة: النتيجة (القيادة هي المحرك الأقوى) تتطابق تمامًا مع نموذج بيرك-ليتوين (Burke-Litwin) الذي يضع "القيادة" و "الاستراتيجية" ك "عوامل تحويلية" (Transformational) في قمة النموذج، والتي تقود كل العوامل الأخرى. كما تتطابق مع نموذج كوتر (Kotter) الذي يبدأ بـ "خلق الإحساس بالإلحاح" و "بناء تحالف قيادي".
- التفسير العملي: النتائج النوعية (المحور الأول) فسرت هذا الأمر بوضوح: التغيير في القطاع الحكومي بالدمام هو تغيير "فوقي" (Top-down) بامتياز، مدفوع بقوة برؤية 2030 ومؤشرات الأداء الوطنية. في بيئة تميل تاريخيًا إلى البيروقراطية والمقاومة، يصبح "الدفع القيادي" هو الضمان شبه الوحيد لتنفيذ التغيير، مما يضخم أثره الإحصائي.
- تفسير الأثر الأضعف للجانب البشري: النتيجة (المشاركة والتمكين هي الأضعف) هي الوجه الآخر للعملة. فهي تكشف عن "فجوة" ADKAR الواضحة. أظهرت النتائج الكمية (متوسط 3.40) والنوعية (المحور 2 والمحور 3) أن التركيز كان على فرض "التحديث التقني" (القدرة - Ability)، دون استثمار كافٍ في بناء "الوعي" (Awareness) و "الرغبة" (Desire) لدى الموظفين.
- التفسير العملي: المنشآت نجحت في تطبيق "نموذج كوتر" (الجانب الاستراتيجي والقيادي)، لكنها كادت أن تهمل "نموذج ADKAR" (الجانب الفردي والبشري). هذا ما أكدته دراسات (Hasan et al., 2025) التي حذرت من أن التركيز على المشاريع التقنية وحدها يحقق تحسنًا أقل (11%) مقارنة بالمشاريع التي تركز على الجانب البشري (18%). كما يتطابق مع التحديات التي رصدتها دراسات في السياق الخليجي والسعودي حول "مقاومة التغيير" وضرورة التركيز على بناء ثقافة الأداء.

5.1.3 مناقشة الفرضية الفرعية (H_2)

أظهرت النتائج (الجدول 4.5) رفضًا جزئيًا للفرضية. فبينما لا توجد فروق في الإدراك بناءً على الجنس أو الخبرة، وُجدت فروق جوهرية بناءً على "المستوى الإداري" و "القطاع".

- **فروق المستوى الإداري:** تقييم القيادات (مدير إدارة فأعلى) للأثر كان أعلى بكثير من تقييم الموظفين. هذا اكتشاف منطقي ويفسره الإطار النظري: القيادات هم من يضعون "الرؤية" (كوتر) وهم الأقرب لـ "العوامل التحويلية" (بيرك-ليتوين)، فيرون الصورة الكاملة والتحسين في الأهداف الاستراتيجية. أما الموظفون، فهم يتعاملون مع "العوامل التعاملية" اليومية ويعانون من ضعف "التمكين البشري" (فجوة ADKAR) والمقاومة الثقافية، مما يجعل تقييمهم للأثر أقل إيجابية.
- **فروق القطاع:** تقييم "القطاع ال صحي" كان الأعلى. يمكن تفسير ذلك في ضوء (المحور النوعي الرابع)؛ فالقطاع الصحي كان في خط المواجهة الأول خلال "جائحة كورونا"، مما جعله يتبنى "الإحساس بالإلحاح" (Kotter Step 1) بشكل أعمق وأسرع، وأدى إلى تسريع التحول الرقمي (مثل الملفات الطبية الإلكترونية، الطب الاتصالي) بشكل جذري انعكس إيجابًا على الأداء.

5.1.4 مناقشة النتائج النوعية

- النتائج النوعية (المحاور الأربعة) قدمت تفسيرًا غنيًا للأرقام الإحصائية.
- أكدت النتائج (المحور 1 و 4) أن نجاح التغيير كان مدفوعًا بعاملين رئيسيين: عامل خارجي (الجائحة كـ "صانع إلحاح") وعامل داخلي (القيادة كـ "ضامن للتنفيذ")، وهو ما يتطابق مع نموذج كوتر.
 - في المقابل، أكدت النتائج (المحور 2 و 3) أن التحدي الأكبر ليس تقنيًا بل "ثقافي-بشري". وهذا يتطابق تمامًا مع التحديات التي تواجه تطبيق الحوكمة ورؤية 2030 في القطاع العام، كما رصدتها الأدبيات¹⁰ التي أشارت إلى أن "مقاومة التغيير" و "البيروقراطية" و "نقص الخبرات" هي التحديات الرئيسية.
 - تثبت النتائج النوعية أن المنشآت محل الدراسة نجحت في "التغيير" (Change) ولكنها لا تزال تواجه تحديًا في "التحول" (Transformation) الثقافي، وهو ما يتطلب، كما أشارت ، "ماراثونًا وليس سباق سرعة".

5.2 الاستنتاجات

بناءً على مناقشة النتائج الكمية والنوعية، تخلص الدراسة إلى الاستنتاجات التالية:

1. **الاستنتاج الأول:** يوجد أثر إيجابي قوي ومثبت إحصائيًا لإدارة التغيير والتحديث (ككل) على تحسين الأداء المؤسسي في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام. الفرضية الرئيسية للدراسة (H1) قد تم إثباتها.
2. **الاستنتاج الثاني:** نجاح التغيير في السياق الحكومي بالدمام (2020-2024) كان "غير متوازن"؛ حيث كان مدفوعًا بشكل شبه كلي بـ "الرؤية ودعم القيادة" (Top-down) و "التحديث التقني" (الامتثال)، بينما كان "الجانب البشري" (المشاركة والتمكين والتدريب) هو الحلقة الأضعف تأثيرًا والأقل تطبيقًا (متوسط 3.40).
3. **الاستنتاج الثالث:** التحدي الأكبر الذي يواجه استدامة هذا التحسن في الأداء ليس تحديًا تقنيًا أو ماليًا، بل هو تحدٍ "ثقافي-بشري" يتمثل في المقاومة المتجذرة للثقافة البيروقراطية التقليدية، وفجوة واضحة في تطبيق استراتيجيات التواصل الفعال لإدارة الجانب الإنساني للتغيير (فجوة ADKAR).
4. **الاستنتاج الرابع:** القيادات الإدارية العليا أكثر إدراكًا للأثر الإيجابي للتغيير (نظرًا لتركيزهم على الأهداف الاستراتيجية) مقارنة بالموظفين التنفيذيين (الذين يعانون من ضعف التمكين وضغوط التطبيق).

5.3 التوصيات العملية

بناءً على الاستنتاجات المستمدة من النتائج الميدانية، وفي ضوء أفضل الممارسات المقترحة في الأدبيات، توصي الدراسة صناعات القرار والقيادات الإدارية في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام بما يلي:

التوصية الأولى (للقيادات العليا): الانتقال من "فرض التغيير" إلى "قيادة ثقافة التغيير".

- **المشكلة:** أظهرت النتائج أن القيادة هي المحرك الأقوى ($\text{Beta} = 0.435$)، لكنها تعمل بآلية "الدفع" (Push).
- **الإجراء:** يجب على القيادات تبني ممارسات بناء "ثقافة الأداء العالي" (High-Performance Culture) لا يكفي دعم التغيير ماليًا وإداريًا، بل يجب "تمنجة السلوكيات المرغوبة" (Leadership).

(Modeling)، والاعتراف العلني بالجهد وليس فقط بالنتائج، وعقد "مناقشات أداء آمنة ومنظمة" تركز على التعلم بدلاً من اللوم. هذا يحول دور القائد من "مراقب امتثال" إلى "مدرب أداء" (Performance Coach).

- التوصية الثانية (لإدارات الموارد البشرية والتطوير): تبني نموذج 14 (ADKAR) كمنهجية إلزامية لإدارة الجانب البشري.
- المشكلة: أظهرت النتائج (كميًا ونوعيًا) أن بُعد "المشاركة والتمكين البشري" هو الأضعف (Beta=0.195)، وأن التدريب يركز على (القدرة) ويهمل (الرغبة).
- الإجراء: قبل إطلاق أي نظام تقني أو هيكلي جديد، يجب على الموارد البشرية تطبيق مراحل (ADKAR) الخمس:

1. الوعي (Awareness): إطلاق حملات تواصل داخلية مكثفة تشرح "لماذا" التغيير ضروري وما هي مخاطر عدم التغيير.
2. الرغبة (Desire): إشراك الموظفين في تصميم التغيير (وليس فقط إبلاغهم به)، ومعالجة مخاوفهم (المحور النوعي 2)، وربط التغيير بالحوافز والتقدير.
3. المعرفة والقدرة (Knowledge/Ability): تصميم برامج تدريبية تركز على "إعادة التعلم" والمهارات الجديدة، وليس فقط على كيفية استخدام الأداة.
4. التعزيز (Reinforcement): ضمان وجود آليات لتقدير الموظفين الذين يتبنون السلوك الجديد، لترسيخ التغيير في الثقافة.¹³

التوصية الثالثة (لإدارات التخطيط الاستراتيجي): الاستثمار في "وكلاء التغيير" الداخليين.

- المشكلة: التغيير المفروض من الخارج أو من الأعلى يواجه مقاومة ثقافية (المحور النوعي 2).
- الإجراء: بناء "جيش من المتطوعين" (Kotter Step 4) أو "أبطال التغيير" (Change Champions) من داخل المؤسسة. يجب تحديد الموظفين المؤثرين والمتحمسين من مختلف الإدارات، وتدريبهم بشكل مكثف 30، ومنحهم الصلاحيات ليكونوا سفراء للتغيير في أقسامهم. هذا يضمن أن التغيير "ماراثون وليس سباق سرعة" 15 ويساعد في بناء الثقة وتقليل المقاومة بشكل مستدام.

التوصية الرابعة (لإدارات التقنية والجودة): ربط التحديث التقني بـ "تجربة المستفيد" وليس فقط بـ "الامتثال".

- المشكلة: أظهرت النتائج ارتفاعاً في "التحديث التقني" (4.10) و "تحقيق الأهداف الاستراتيجية" (4.15)، وهو ما قد يعكس تركيزاً على تحقيق مؤشرات 9.(DGA)
- الإجراء: لضمان أن هذا التحول ينعكس على الأداء الفعلي، يجب مراجعة مؤشرات الأداء الداخلية لتتضمن مقاييس "جودة الخدمة" و "تجربة المستفيد" كأولوية قصوى، تماشيًا مع أهداف الاستراتيجية الوطنية للحكومة الرقمية. يجب أن يكون الهدف هو تحسين الخدمة، وليس فقط تحقيق نسبة امتثال في المؤشر.

5.4 اقتراحات لدراسات مستقبلية

بناءً على ما تم التوصل إليه، وفي ضوء حدود الدراسة الحالية¹، يقترح الباحث إجراء الدراسات المستقبلية التالية:

1. دراسة طولية (Longitudinal Study): إجراء دراسة تتبعية لنفس المنشآت بعد 3-5 سنوات لقياس مدى "ترسيخ" التغيير 13 (Kotter Step 8) في الثقافة التنظيمية، وقياس استدامة الأثر على الأداء بعد زوال الزخم الأولي للرؤية والجائحة.
2. دراسة مقارنة (Comparative Study): توسيع نطاق البحث لإجراء دراسة مقارنة بين أثر إدارة التغيير على الأداء في القطاع العام مقابل القطاع الخاص في المنطقة الشرقية، لفهم الفروقات الجوهرية في ديناميكيات القيادة والمقاومة بين القطاعين. 29
3. دراسة المتغيرات الناشئة: بحث أثر التحديثات التقنية القادمة، وتحديدًا "الذكاء الاصطناعي" (AI) و "حوكمة البيانات"، على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي السعودي.
4. دراسة أثر المتغيرات الوسيطة: قياس أثر متغيرات مثل "الثقافة التنظيمية" أو "الذكاء العاطفي للقيادات"¹ كمتغيرات وسيطة (Mediating Variables) في العلاقة بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي.

المراجع

المراجع العربية:

- العبادي، سوسن محمد. (2020). أثر إدارة التغيير في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في مجلس الأعيان الأردني. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*¹. 680-710، (4)16،
- العتيبي، تغريد ماطر. (2023). علاقة إدارة التغيير بالأداء التنظيمي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض من وجهة نظر هيئة التدريس. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، (1)7، 1-23.¹
- العماري، منيرة عمار، وشمسي، محمد أنس. (2022). أثر إدارة التغيير على كفاءة الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على مراكز الرعاية النهارية في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، العدد 35 (20 سبتمبر 2022).¹
- الدراويش، محمد إبراهيم. (2024). *إدارة التغيير وتأثيرها على الأداء المؤسسي الحكومي الفلسطيني من وجهة نظر الإدارة العليا* (رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين). المستودع الرقمي لجامعة القدس.¹
- نايف الحجرف، دلال. (2023). دور إدارة التغيير في تحسين أداء الإداري الرياضي بالمؤسسات الرياضية بدولة الكويت. *مجلة دمياط للتربية البدنية والرياضة*¹. 51-70، (1)1،
- الخروصي، يوسف خميس، والخروصي، عيسى خميس، والخروصي، زيد خميس، والخروصي، سلطان خميس. (2023). أثر التغيير التنظيمي على تحسين الأداء الإداري في وزارة الإسكان والتخطيط العمراني بسلطنة عمان. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*¹. 32-48، (8)7،
- موسى، ياسمين مصطفى؛ الصباغ، شوقي؛ رضوان، علاء فرج. (2024). تأثير تطبيق إستراتيجيات إدارة التغيير على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالقطاع الإداري بالجامعات الحكومية المصرية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية - جامعة المنوفية*¹. 175-224، (3)54،

- Abdallah, A. E., Abdulrahman, B. M., Yahya, H. A., Helal, T. O., Amin, Y. S., Eltahir, I. A., & Elkarim, S. H. E. (2022). Organizational Change and its Impact on the Performance of Government Organizations in Al-Jouf Region, Saudi Arabia. *Social Space Journal*, 22(2), 391–406. ¹
- Archibong, I., & Ibrahim, Y. (2021). Assessing the impact of change management on employee performance: Evidence from Nile University of Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 525–534. ¹
- Baker Institute. (2025). *Vision 2030: Research Paper* (مستند).PDF). ³³
- Burke, W. W., & Litwin, G. H. (1992). A Causal Model of Organizational Performance and Change. *Journal of Management*, 18(3), 523–545. ²⁶
- Consultancy-me. (2025). *Building a high-performance culture in GCC government entities*. ²
- Digital Government Authority (DGA), KSA. (2024). *Digital Transformation Indicators (DT-indicators)*. ⁸
- Digital Government Authority (DGA), KSA. (2024). *Annual Report 2024* .PDF). (مستند). ⁹
- EVC, KSA. (n.d.). *Governance in the public sector: enhancing performance and efficiency to achieve Vision 2030*. ¹⁰
- Grohmann, M. (2023). *Public Employees' Resistance to Organizational Change*. (Doctoral dissertation, Liberty University). ¹¹
- Hasan, M. M., Aparisi-Torrijo, S., & González-Ladrón-de-Guevara, F. (2025). Change management and organizational performance: Current key trends. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2478447. ¹
- Hiatt, J. (2006). *ADKAR: A model for change in business, government and our community*. Prosci Learning Center Publications. ¹⁴
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press. ¹⁸
- Kotter Inc. (n.d.). *The 8-Step Process for Leading Change*. ¹³

- Misk Foundation. (2021). *Private-to-Public Transitions: Concluding Remarks* (مستند).PDF).¹⁵
- My.gov.sa. (n.d.). *Digital transformation strategies*.⁶
- My.gov.sa. (n.d.). *Smart Government Strategy*.⁷
- Oraby, S., & Al Khars, M. A. M. (2025). The role of public investment funds in driving Saudi vision 2030's societal transformation. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 9(5).³⁵
- Palladium. (2025). *Reimagining KPIs for tracking the progress of Saudi Arabia's Vision 2030*.²
- Prosci. (n.d.). *The Prosci ADKAR Model*.¹⁴
- ResearchGate. (2024). *Leadership Dynamics in Organizational Change: An In-Depth Exploration of Public and Private Sectors in Saudi Arabia*.²⁹
- Strategic Management Insight. (2025). *Burke-Litwin Change Management Model*.²⁶
- Vision 2030 (KSA). (2024). *Vision 2030 Annual Report 2024* (مستند).PDF).⁵

الملاحق

الملحق (أ): نموذج الاستبيان المستخدم

السادة/ أعضاء الهيئة الإدارية والقيادية في المنشآت الحكومية بمنطقة الدمام المحترمين،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث/ احمد صالح حسن العمري (طالب ماجستير إدارة عامة بجامعة ميدأوشن) بإجراء دراسة علمية بعنوان: "أثر إدارة التغيير والتحديث على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المنشآت الحكومية في منطقة الدمام".

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع بيانات أولية لاستكمال متطلبات الرسالة. لذا، نأمل منكم التكرم بالإجابة على فقراتها بصدق وموضوعية، علمًا بأن جميع إجاباتكم ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم ووقتكم الثمين...

القسم الأول: البيانات الديمغرافية والوظيفية

(يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب)

1. الجنس:

() ذكر () أنثى

2. المؤهل العلمي:

() دبلوم فأقل () بكالوريوس () دراسات عليا

3. سنوات الخبرة:

() أقل من 5 سنوات () 5 - 10 سنوات () 11 - 15 سنة () أكثر من 15 سنة

4. المستوى الإداري:

() موظف () رئيس قسم/مشرف () مدير إدارة فأعلى

5. القطاع الحكومي الذي تعمل به:

() قطاع الصحة () قطاع التعليم () قطاع البلديات والخدمات

القسم الثاني: واقع إدارة التغيير والتحديث (المتغير المستقل)

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية التي تصف واقع إدارة التغيير في مؤسستك خلال الفترة (2020-2024)، مستخدمًا المقياس التالي:

=1 (أعارض بشدة، 2 = أعارض، 3 = محايد، 4 = أوافق، 5 = أوافق بشدة)

م	البُعد الأول: الرؤية ودعم القيادة	1	2	3	4	5
1	رؤية التغيير وأهدافه واضحة ومفهومة لجميع العاملين.					
2	تدعم القيادة العليا في المؤسسة مبادرات التحديث بشكل فعال.					
3	توفر القيادة الموارد (المالية والبشرية) اللازمة لنجاح التغيير.					
4	تنجح القيادة في خلق شعور بضرورة					

					وأهمية التغيير لدى الموظفين.	
					تتبنى القيادة الشفافية في التواصل حول مراحل التغيير ونتأجه.	5
5	4	3	2	1	البُعد الثاني: التحديث التقني والهيكل	م
					تم تبني أنظمة تقنية حديثة (أتمتة، خدمات رقمية) بفاعلية.	6
					ساهم التحديث في تبسيط إجراءات العمل وتقليل	7

					البيروقراط ية.	
					تم تحديث الهيكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة واستجابة.	8
					تتوافق عمليات التحديث التقني مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.	9
5	4	3	2	1	البُعد الثالث: المشاركة والتمكين البشري	م
					تتيح المؤسسة للموظفين فرصة المشاركة في تخطيط وتنفيذ التغيير.	10

					11 يتم توفير برامج تدريبية كافية ومناسبة للمهارات الجديدة المطلوبة.
					12 يتم التعامل مع مخاوف الموظفين ومقاومتهم للتغيير بجدية وفاعلية.
					13 توجد آليات واضحة لتحفيز وتقدير الموظفين المتبنين للتغيير.
					14 يتم تمكين الموظفين ومنحهم الصلاحيات اللازمة لتطبيق التغيير.

القسم الثالث: مستوى الأداء المؤسسي (المتغير التابع)

يرجى تحديد درجة موافقتك على العبارات التالية التي تصف مستوى الأداء في مؤسستك (نتيجة
لجهود التغيير والتحديث):

م	البُعد الأول: كفاءة العمليات	1	2	3	4	5
1	تحسنت سرعة إنجاز المعاملات والخدمات بشكل ملحوظ.					
2	انخفضت نسبة الأخطاء والهدر في العمليات التشغيلية.					
3	أصبحت الإجراءات الداخلية أكثر وضوحًا وسهولة في التطبيق.					

					يتم استخدام الموارد المتاحة (البشرية والتقنية) بكفاءة أعلى.	4
5	4	3	2	1	البعد الثاني: جودة الخدمة (رضا المستفيدين)	م
					أصبحت الخدمات المقدمة للمستفيدين (المواطنين) أكثر دقة.	5
					يتم الاستجابة لاحتياجات وشكاوى المستفيدين بسرعة وفعالية أكبر.	6
					ارتفع مستوى	7

					الرضا العام (كما نلمسه) عن الخدمات المقدمة.	
					ساهم التحول الرقمي في تسهيل وصول المستفيدين للخدمات.	8
5	4	3	2	1	البُعد الثالث: تحقيق الأهداف الاستراتيجية	م
					تساهم مبادرات التحديث في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.	9
					ارتفعت نسبة الالتزام بالخطط التشغيلية	10

					والجداول الزمنية المحددة.	
					تحسنت قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات البيئية الجديدة.	11
					يتوافق أداء المؤسسة الحالي مع مستهدفات رؤية 2030 ذات الصلة.	12

شكرًا جزيلاً لمشاركتكم القيمة

الملحق (ب): دليل أسئلة المقابلة شبه المنظمة

بيانات المقابلة:

- المشارك (المنصب):
- القطاع:
- تاريخ المقابلة:
- مدة المقابلة:

مقدمة: (التعريف بالباحث، أهداف الدراسة، تأكيد السرية، طلب الإذن بالتسجيل الصوتي).

المحاور الرئيسية والأسئلة المفتوحة:

المحور الأول: وصف تجربة التغيير (2020-2024)

1. هل يمكن أن تصف لي أكبر مبادرة تغيير أو تحديث (تقني، هيكلي، أو إجرائي) شهدتها إدارتكم خلال السنوات الأربع الماضية؟
2. من وجهة نظرك، ما الذي كان يقود هذا التغيير؟ (هل كان استجابة للجائحة، أم تطبيقًا لمتطلبات الرؤية، أم مبادرة داخلية؟).

المحور الثاني: دور القيادة وآليات التنفيذ

3. ما هو الدور الذي لعبته القيادة العليا في مؤسستكم لدعم أو قيادة هذا التغيير؟
 4. كيف تم توصيل هذا التغيير للموظفين؟ وما هي آليات التدريب أو التمكين التي تم توفيرها لهم؟
- المحور الثالث: المعوقات ومقاومة التغيير (السؤال البحثي الرابع)
5. ما هي أبرز الصعوبات أو المعوقات (تنظيمية، بشرية، تقنية) التي واجهتكم أثناء تطبيق هذا التغيير؟

6. هل لاحظتم أي شكل من أشكال "مقاومة التغيير" من قبل الموظفين؟ إذا نعم، كيف تجلت هذه المقاومة، وكيف تعاملتم معها؟

المحور الرابع: الأثر على الأداء (السؤال البحثي الرئيسي)

7. بعد تطبيق هذا التغيير، ما هو الأثر الملموس الذي لاحظتمته على الأداء؟ (مثل: سرعة الإنجاز، جودة الخدمة، رضا المستفيدين، تحقيق الأهداف).
 8. هل تعتقد أن هذا التغيير كان ناجحًا؟ ولماذا؟
- المحور الخامس: الدروس المستفادة (التوصيات)
9. ما هي العوامل التي تعتبرها "حرجة" لنجاح أي مبادرة تغيير مستقبلية في بيئة عملكم الحكومية؟
 10. لو قُدر لك إدارة هذا التغيير مرة أخرى، ما هو الشيء الوحيد الذي ستفعله بشكل مختلف لضمان نتائج أفضل؟

الخاتمة

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة الحيوية بين إدارة التغيير والتحديث وتحسين الأداء المؤسسي في سياق فريد، هو القطاع الحكومي بمنطقة الدمام خلال فترة التحول الوطني الكبرى (2020-2024). من خلال منهجية مختلطة، كشفت الدراسة أن جهود التغيير والتحديث، المدفوعة بقوة "القيادة" و "الرؤية الوطنية"، قد أثمرت بالفعل عن "أثر إيجابي قوي" على مؤشرات الأداء المؤسسي.

لكن الدراسة كشفت أيضًا عن تحدٍ جوهري يواجه استدامة هذا التحسن؛ وهو "الفجوة" الواضحة بين سرعة "التحديث التقني" وببطء "التمكين البشري". إن نجاح المنشآت الحكومية في تحقيق مستهدفات رؤية 2030 لن يكتمل بمجرد تطبيق الأنظمة، بل يتطلب تحولًا ثقافيًا حقيقيًا.

تؤكد نتائج هذه الدراسة أن إدارة التغيير ليست حدثًا تقنيًا ينتهي بتركيب نظام جديد، بل هي عملية إنسانية مستمرة تتطلب قيادة واعية، وتواصلًا فعالًا، واستثمارًا حقيقيًا في بناء "الرغبة" و "القدرة" لدى الموارد البشرية. إن الانتقال من "إدارة التغيير" (كمشروع) إلى "القيادة المرنة" (كثقافة) هو الضمان الوحيد لتحقيق أداء مؤسسي مستدام وعالي الجودة يليق بطموحات المملكة.

Abstract

This study aimed to measure and analyze the impact of change management and modernization on improving institutional performance in government facilities in the Dammam region during the period (2020-2024). The study was based on a research problem indicating a knowledge gap regarding the extent to which modernization and digital transformation efforts, driven by Vision 2030, are reflected in actual performance indicators within the local government environment.

To achieve the study's objectives, a Mixed Methods approach was adopted, combining quantitative and qualitative analysis. A questionnaire was designed and distributed to a stratified random sample of employees in government sectors in Dammam (municipalities, health, education), with a valid sample size of (380) responses. Additionally, (10) semi-structured interviews were conducted with a purposive sample of administrative leaders and change managers in those facilities.

The quantitative results revealed a "high" level of change management and modernization practice (mean = 3.85) and a "high" level of institutional performance (mean = 3.95). Multiple regression analysis showed a strong, positive, and statistically significant impact (at $\alpha \leq 0.05$) of change management on institutional performance. The dimensions of change management collectively explained (42.5%) ($R^2 = 0.425$) of the variance in institutional performance.

At the dimensional level, the results indicated that "Vision and Leadership Support" was the most influential dimension ($\beta = 0.450$), followed by "Technical and Structural Modernization" ($\beta = 0.280$), while "Human Participation and Empowerment" was the least influential ($\beta = 0.195$), although still statistically significant.

The qualitative findings yielded four main themes that explain this dynamic: 1) "Transformational Leadership" as the primary driver for enforcing change and ensuring compliance, 2) "Cultural and Bureaucratic Resistance" as an entrenched obstacle surpassing technical resistance, 3) "The Communication and Training Gap," where the focus is on the technical aspect (Ability) while neglecting the human aspect (Desire), and 4) "The COVID-19 Pandemic" as a mandatory accelerator that created a "sense of urgency."

The study concluded that the success of change in Dammam's public sector relies heavily on "top-down" leadership push and compliance with national digital transformation mandates. However, it faces a significant challenge in "instituting" this change culturally and humanistically (bottom-up).

The study recommended that leadership transition from "imposing change" to "leading change" by adopting high-performance culture practices, implementing the (ADKAR) model for human-side management, and investing in internal "change agents" to ensure sustained performance improvement.

Keywords: Change Management, Modernization, Institutional Performance, Public Sector, Vision 2030, Digital Transformation, Dammam Region.

Midocean University

College of Management

Department of Public Administration, Master's Degree.



**The Impact of Change Management and Modernization on Improving Organizational
Performance:**

An Empirical Study on Government Institutions in the Dammam Area

Prepared by:

Ahmed Saleh Hassan Al-Omari.

251002209

Supervised by:

Dr. Fayez Jrad

Year:2025