

عنوان البحث

تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق اهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠: دراسة تحليلية على المؤسسات
الحكومية السعودية

إعداد الطالب/عبدالله بن ناجي اليماني

٢٤١٠٠١٢٢٦

إشراف/ د. أسماء أبوعنزة

العام الدراسي:

٢٠٢٤

قائمة المحتويات:

٣	 مقدمة:
٤	 مشكلة الدراسة:
٦	 أهمية الدراسة:
١٠	 أهداف الدراسة:
١١	 تساؤلات الدراسة:
١٢	 فرضيات الدراسة:
١٣	 الدراسات السابقة:
١٦	 المنطلقات النظرية للدراسة:
١٩	 المنهجية وطرق البحث:
٢١	 أدوات الدراسة:
٢٣	 حدود الدراسة:
٢٥	 المراجع:

مقدمة:

تعد التنمية المستدامة أحد الأهداف الرئيسية التي تسعى إليها الحكومات والمؤسسات حول العالم، لما لها من تأثير بعيد المدى على النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، والبيئية. في هذا السياق، تأتي رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ كإطار استراتيجي طموح يهدف إلى تعزيز التنمية المستدامة من خلال تحسين الأداء الحكومي، وتبني نهج مبتكر لتحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والمحافظة على البيئة وتعزيز رفاهية المجتمع. ولتحقيق هذه الأهداف، تلعب استراتيجيات إدارة التغيير دوراً حاسماً في تمكين المؤسسات الحكومية من التكيف مع التحولات المستمرة، وتنفيذ خطط التنمية المستدامة بفعالية (Biermann، ٢٠٢٢).

إدارة التغيير هي العملية المنظمة التي تهدف إلى تمكين المؤسسات من الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستقبلي المرجو. يشمل ذلك تطوير استراتيجيات تنظيمية قادرة على مواجهة التحديات، تحسين الأداء، وتنفيذ سياسات جديدة بما يتماشى مع أهداف المؤسسة. في سياق المؤسسات الحكومية السعودية، تبرز أهمية إدارة التغيير مع التحديات المتزايدة التي يفرضها الانتقال إلى اقتصاد أكثر تنوعاً وأقل اعتماداً على النفط، مما يتطلب من المؤسسات الحكومية تطوير قدراتها واستراتيجياتها للتكيف مع هذا التغيير الجذري.

تظهر الأبحاث السابقة أهمية إدارة التغيير في دعم المؤسسات لتحقيق أهدافها، خاصة في سياق الاستراتيجيات الحكومية. على سبيل المثال، تشير الدراسات إلى أن التغيير المنظم والمدرّس في هياكل العمل، الثقافات التنظيمية، وإجراءات العمل يمكن أن يعزز من الكفاءة التشغيلية ويقلل من مقاومة التغيير بين العاملين. وقد أظهرت الدراسات كذلك أن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات شاملة لإدارة التغيير، بما في ذلك إشراك الموظفين وتوفير تدريب مستمر، تتمكن من تحقيق نجاحات أكبر في تنفيذ خططها الاستراتيجية (Stouten، ٢٠١٨).

في سياق التنمية المستدامة، تسعى رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تحقيق أهداف تنموية شاملة تعتمد على مبادئ الاستدامة، بما في ذلك التحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة، وتحسين جودة الحياة لجميع أفراد المجتمع. ومع ذلك، فإن الوصول إلى هذه الأهداف يتطلب تغييرات جذرية في البنية التحتية التنظيمية والإدارية للمؤسسات الحكومية. وهنا تأتي أهمية استراتيجيات إدارة التغيير كأداة أساسية لتمكين المؤسسات الحكومية من تحقيق هذه الأهداف. تعتبر الاستراتيجيات الناجحة في إدارة التغيير قادرة على تهيئة البيئة المناسبة لاحتضان السياسات والمبادرات المستدامة، وتطوير القدرات المؤسسية اللازمة لتنفيذ تلك المبادرات على أرض الواقع (Essa، ٢٠٢٢).

في ضوء ما تقدم، تهدف هذه الدراسة التحليلية إلى تقييم تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية. تسعى الدراسة إلى تسليط الضوء على الآليات التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية لإدارة التغيير، وكيف تساهم هذه الآليات في تحقيق الأهداف المحددة في رؤية ٢٠٣٠. ومن خلال تحليل الأمثلة العملية والتجارب السابقة في هذا المجال، تأمل الدراسة في تقديم إرشادات عملية لتحسين استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية السعودية، وبالتالي تعزيز قدرتها على تحقيق التنمية المستدامة.

إن التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية في السعودية اليوم لا تقتصر على المتطلبات الاقتصادية فقط، بل تشمل أيضاً العوامل البيئية والاجتماعية التي تعتبر جزءاً أساسياً من مفهوم التنمية المستدامة. يتطلب هذا التحول الشامل تبني استراتيجيات إدارة تغيير مبتكرة ومرنة، حيث يلعب القادة والمديرون دوراً محورياً في تسهيل عمليات التغيير من خلال تعزيز التواصل الفعال، إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار، وتوفير الدعم اللازم لتجاوز العقبات. من خلال تبني مثل هذه الاستراتيجيات، يمكن للمؤسسات الحكومية أن تحقق تحولاً ناجحاً يتماشى مع أهداف رؤية ٢٠٣٠ ويضمن استدامة هذه الجهود على المدى الطويل (Albassam، ٢٠٢١).

تعد هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال إدارة التغيير والتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية. من خلال تحليل الجوانب المختلفة لاستراتيجيات إدارة التغيير، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى جديدة حول كيفية تحسين فعالية هذه الاستراتيجيات ودعم الجهود الحكومية لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة:

تُعد استراتيجيات إدارة التغيير أحد المكونات الأساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية في ظل التحولات العالمية والمحلية المستمرة. في هذا السياق، يعتبر تحقيق أهداف التنمية المستدامة جزءاً أساسياً من رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، والتي تستلزم التحول في السياسات، الإجراءات، والهيكليات التنظيمية داخل المؤسسات الحكومية. إدارة التغيير تُعتبر محركاً رئيسياً لهذا التحول، ولكن تواجه هذه الاستراتيجيات تحديات متعددة تعيق تحقيق الفعالية المطلوبة.

- التحديات المؤسسية في إدارة التغيير

إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية السعودية تواجه العديد من التحديات المؤسسية، التي تشمل بيروقراطية العمل، التي تؤدي إلى تأخر في اتخاذ القرارات وتطبيقها. المؤسسات الحكومية بطبيعتها تميل إلى الثبات، حيث تسود مقاومة

التغيير نظراً للتخوف من المجهول أو من فقدان الامتيازات. تشير الأبحاث إلى أن غياب بيئة العمل الديناميكية يعيق تبني الاستراتيجيات الجديدة، مما يؤثر على الأداء العام للمؤسسات. هناك حاجة إلى توفير هياكل إدارية أكثر مرونة، قادرة على استيعاب التغييرات المتسارعة التي تتطلبها أهداف التنمية المستدامة.

- أهمية التواصل والتفاعل الفعّال في إدارة التغيير

يعتبر التواصل الفعّال بين الإدارة والموظفين من أكثر العوامل أهمية لنجاح استراتيجيات إدارة التغيير. التواصل يساعد في تقليل مقاومة التغيير، حيث يساهم في شرح أهمية التغيير ويوضح كيف سيؤثر بشكل إيجابي على مستقبل المؤسسة وموظفيها. الدراسات السابقة تشير إلى أن إشراك الموظفين في عملية التغيير وتوضيح الرؤية والاستراتيجية العامة يساهم في تسهيل الانتقال والتحول المؤسسي. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من الحل وليس فقط متلقين للتغيير، يصبح من السهل تحقيق التغييرات المستدامة.

- التركيز على بناء القدرات والمهارات

تتطلب استراتيجيات إدارة التغيير الناجحة بناء قدرات الموظفين وتطوير مهاراتهم، حتى يكونوا قادرين على التكيف مع التحولات المؤسسية. التدريب المستمر والتطوير المهني يعدان أساسيين في تمكين العاملين من استيعاب وتبني التغييرات الجديدة. في المؤسسات الحكومية السعودية، يُلاحظ وجود فجوة في توفير البرامج التدريبية الفعّالة التي تستهدف تحسين الكفاءة في تنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة. تمكين الموظفين من خلال التدريب يساهم في تحقيق نجاح أكبر على المدى الطويل، ويقلل من تأثير مقاومة التغيير.

- دور القيادة في توجيه إدارة التغيير

تلعب القيادة دوراً محورياً في توجيه المؤسسات الحكومية نحو تبني استراتيجيات إدارة التغيير بنجاح. القيادة الفعّالة قادرة على تعزيز بيئة عمل مشجعة على الابتكار والمرونة، وتحمل المسؤولية في تسهيل عمليات التغيير. وفقاً لدراسات متعددة، فإن القادة الذين يمتلكون رؤية استراتيجية ويطبّقون أساليب إدارة التغيير المبتكرة يساهمون بشكل مباشر في تحقيق الأهداف التنظيمية. في المملكة العربية السعودية، يجب أن تركز القيادات الحكومية على تعزيز دعم الموظفين وتوفير التوجيه اللازم خلال مراحل التغيير المختلفة، بما يساهم في تحقيق الأهداف الوطنية لرؤية ٢٠٣٠.

- التكامل بين استراتيجيات التغيير والتنمية المستدامة

التكامل بين استراتيجيات إدارة التغيير وأهداف التنمية المستدامة يتطلب وجود إطار عمل متكامل يأخذ في الاعتبار العوامل البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية. المؤسسات الحكومية السعودية تحتاج إلى تبني سياسات تركز على

الاستدامة كجزء لا يتجزأ من عملية التغيير. هذا التكامل يتطلب وضع مؤشرات أداء واضحة لقياس مدى تحقيق الأهداف المستدامة وتأثير التغيير على مختلف الجوانب المؤسسية.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة العلمية

تُعد دراسة تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية ذات أهمية بالغة في ضوء التحولات الاستراتيجية التي تمر بها المملكة. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير بشكل فعال في تحقيق هذه الأهداف الطموحة. التحليل العميق يتيح استكشاف العوامل المحورية التي تسهم في نجاح هذه الاستراتيجيات وتقديم حلول واقعية للتحديات القائمة.

- دور استراتيجيات إدارة التغيير في تحسين الأداء الحكومي

تأتي استراتيجيات إدارة التغيير في قلب الإصلاحات المؤسسية الضرورية لتحسين الأداء الحكومي في المملكة العربية السعودية. المؤسسات الحكومية تواجه ضغوطاً مستمرة للاستجابة لتطلعات المواطنين ومواكبة التطورات العالمية، وهو ما يجعل إدارة التغيير ضرورة حتمية لتحسين العمليات والخدمات. تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير يساعد في تحويل المؤسسات الحكومية إلى كيانات أكثر كفاءة ومرونة، قادرة على الاستجابة السريعة للتغيرات وتبني أفضل الممارسات. في هذا السياق، تستعرض الدراسة تجارب سابقة لمؤسسات حكومية في مختلف الدول وكيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات بنجاح، مما يقدم رؤى علمية يمكن الاستفادة منها في السياق السعودي (Zhiren، ٢٠١٦).

- تحديات تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية السعودية

على الرغم من أهمية استراتيجيات إدارة التغيير، إلا أن تطبيقها في المؤسسات الحكومية السعودية يواجه تحديات كبيرة. من أبرز هذه التحديات البيروقراطية، التي تعيق الابتكار وتبني التغيير. علاوة على ذلك، هناك مقاومة للتغيير من داخل المؤسسات، نتيجة للخوف من فقدان الاستقرار أو الامتيازات المكتسبة. هذه التحديات تجعل من الضروري وضع خطط واضحة لإدارة التغيير تتضمن إشراك الموظفين في جميع مراحل التغيير، مما يقلل من المقاومة ويعزز من

فرص نجاح الاستراتيجيات المطبقة. الدراسة تسعى لتقديم توصيات محددة للتغلب على هذه التحديات استناداً إلى تجارب سابقة وبيانات بحثية محلية.

- أهمية التدريب والتطوير في دعم استراتيجيات التغيير

التدريب والتطوير المهني يمثلان عنصراً حاسماً في دعم استراتيجيات إدارة التغيير داخل المؤسسات الحكومية. الموظفون بحاجة إلى تطوير مهاراتهم ومعرفتهم لتناسب مع المتطلبات الجديدة التي تفرضها أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. من خلال تقديم برامج تدريبية شاملة، يمكن تعزيز قدرة العاملين على التكيف مع التغيير، مما يقلل من المخاوف ويزيد من إنتاجيتهم وكفاءتهم. الدراسة تبرز أهمية التركيز على بناء القدرات داخل المؤسسات الحكومية لضمان أن تكون هذه المؤسسات جاهزة للتعامل مع التحديات المستقبلية بمرونة وفعالية.

- التكامل بين استراتيجيات التغيير وأهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠

أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ تتطلب تحولات جوهرية في كيفية عمل المؤسسات الحكومية. هذا التحول لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تكامل استراتيجيات إدارة التغيير مع الأهداف الاستراتيجية الكبرى للمملكة. المؤسسات الحكومية السعودية بحاجة إلى تطوير أطر عمل تتيح لها توجيه جهودها نحو تحقيق الأهداف البيئية والاقتصادية والاجتماعية بطريقة متكاملة. التكامل بين هذه الاستراتيجيات والأهداف يعزز من قدرة المملكة على تحقيق الاستدامة الشاملة، وضمان أن تكون مؤسساتها قادرة على المنافسة على الصعيدين الإقليمي والعالمي (AlArjani، ٢٠٢١).

- دور القيادة في توجيه التغيير المؤسسي لتحقيق التنمية المستدامة

تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في توجيه المؤسسات الحكومية نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال استراتيجيات إدارة التغيير. القيادة القوية قادرة على تحديد رؤية واضحة للتغيير، وإلهام الموظفين لتنفيذ هذه الرؤية بفعالية. من خلال دعم القيادة الحكيمة، يمكن للمؤسسات الحكومية تجاوز التحديات الداخلية وتبني استراتيجيات تتسم بالمرونة والقدرة على التكيف. تسلط الدراسة الضوء على أهمية تطوير مهارات القيادة في المؤسسات الحكومية لدفع التغيير المؤسسي، استناداً إلى نتائج دراسات علمية ومراجعة الأدبيات السابقة.

- الإطار النظري والعملي لاستراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية

يتم بناء الإطار النظري لاستراتيجيات إدارة التغيير في هذه الدراسة من خلال مراجعة الأدبيات العلمية التي تناولت هذا الموضوع في سياقات مختلفة. هذا الإطار يوفر الأسس العلمية لفهم كيفية تأثير هذه الاستراتيجيات على الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف المستدامة. أما الإطار العملي، فيستند إلى تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها من المؤسسات الحكومية السعودية، مما يسمح بتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في البيئة المحلية. هذا التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي يعزز من قيمة الدراسة، ويوفر رؤى يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الحكومية المستقبلية.

أهمية الدراسة العملية

تأتي أهمية الدراسة العملية المتعلقة بتأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية من قدرتها على تقديم رؤى واقعية وحلول عملية يمكن تنفيذها في السياق المحلي. تسعى هذه الدراسة إلى توجيه الجهود نحو تحسين الأداء الحكومي، وتعزيز المرونة والاستدامة في المؤسسات السعودية لمواجهة التحديات العالمية والإقليمية. التركيز على الأبعاد العملية يُمكن من الاستفادة المباشرة من نتائج الدراسة في تحسين العمليات وإدارة التغيير بشكل فعال.

- تعزيز القدرة على التكيف مع التحديات المستدامة

أحد الأبعاد العملية الأساسية لهذه الدراسة هو تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية على التكيف مع التحديات التي تواجه تحقيق أهداف التنمية المستدامة. المملكة العربية السعودية تواجه تحديات بيئية واجتماعية واقتصادية تتطلب حلولاً مبتكرة ومستدامة. من خلال تبني استراتيجيات إدارة التغيير، تستطيع المؤسسات التكيف مع هذه التحديات بطريقة تضمن تحقيق الأهداف البيئية مثل تقليل انبعاثات الكربون، وترشيد استهلاك الطاقة، وتحسين جودة الحياة للمواطنين. تُبرز هذه الدراسة الأهمية العملية لتبني آليات تغيير تُحسِّن الأداء البيئي للمؤسسات وتساهم في تعزيز استدامة الأنشطة الحكومية.

- تحسين الأداء المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة

تركز الدراسة العملية أيضاً على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية، حيث يُعد الأداء الفعال أحد العوامل الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة. تعتمد المؤسسات الحكومية على استراتيجيات إدارة التغيير لتحديث العمليات الداخلية وتحسين الكفاءة في استخدام الموارد. من خلال الدراسة، يتم تحليل مدى فعالية هذه

الاستراتيجيات في تحسين العمليات التشغيلية وتقليل الهدر وزيادة الإنتاجية. يُمكن تطبيق هذه النتائج على مستوى الإدارات المختلفة لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المطلوبة لتحقيق التنمية المستدامة (Almuqrin، ٢٠٢٣).

- تطوير القدرات القيادية وتعزيز الكفاءة الإدارية

جزء مهم من الدراسة العملية يتعلق بتطوير القدرات القيادية وتعزيز الكفاءة الإدارية في المؤسسات الحكومية. القيادة الفعالة هي عامل حاسم في تنفيذ استراتيجيات التغيير بنجاح، حيث تحتاج المؤسسات إلى قادة قادرين على توجيه فرق العمل وتطبيق استراتيجيات مبتكرة تحقق الأهداف الاستراتيجية. تبرز الدراسة كيفية تدريب وتطوير القادة الإداريين ليكونوا قادرين على مواجهة التحديات، وتحفيز العاملين، وضمان التزام المؤسسات بتحقيق أهداف التنمية المستدامة. الفائدة العملية من هذه النتائج تكمن في تحسين جودة القيادة الإدارية وتطوير مهاراتهم لإدارة التغيير بكفاءة.

- تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص

في السياق العملي، تُبرز الدراسة أهمية تعزيز التعاون بين القطاعين العام والخاص لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. تبني استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية لا يمكن أن يتم بشكل فعال بدون إشراك القطاع الخاص في هذه الجهود. تلعب الشراكات بين القطاعين دوراً محورياً في تبادل الخبرات والموارد، مما يعزز من القدرة على تنفيذ خطط التنمية المستدامة. تقدم الدراسة مقترحات عملية حول كيفية بناء جسور التعاون بين الجهات الحكومية والشركات الخاصة لضمان تطبيق استراتيجيات التغيير بشكل يحقق الأهداف المشتركة للطرفين.

- إدارة المخاطر وتخفيف التحديات البيئية والاجتماعية

تأتي الأهمية العملية أيضاً في تقديم حلول لإدارة المخاطر المرتبطة بالتحديات البيئية والاجتماعية التي تواجه المؤسسات الحكومية السعودية. الإدارة الفعالة للتغيير تساعد في تقليل هذه المخاطر وتعزيز القدرة على التكيف مع المتغيرات. تقوم الدراسة بتحليل كيفية تبني استراتيجيات التغيير لتقليل المخاطر المتعلقة بالتلوث، ندرة الموارد، والتحول الاجتماعي. من خلال نتائج الدراسة، يتم تقديم توصيات عملية حول كيفية إدارة المخاطر وتحقيق التنمية المستدامة بفعالية، مما يُمكن المؤسسات الحكومية من تحسين الاستجابة للتحديات وتحقيق الأهداف المنشودة.

- توجيه السياسات الحكومية نحو الاستدامة

من خلال تطبيق نتائج هذه الدراسة، يمكن توجيه السياسات الحكومية نحو تحقيق أهداف الاستدامة بشكل أكثر فعالية. تسلط الدراسة الضوء على أهمية تبني سياسات إدارية جديدة تركز على استراتيجيات التغيير المبتكرة، وتقديم إطاراً عملياً لتنفيذ هذه السياسات في المؤسسات الحكومية السعودية. تُمكن هذه النتائج المسؤولين وصانعي القرار من اعتماد سياسات تدعم التنمية المستدامة وتعزز من قدرة المملكة على تحقيق رؤيتها الطموحة بحلول ٢٠٣٠. (Mahardhani, ٢٠٢٣).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية. من خلال هذا التحليل، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى شاملة حول كيفية تأثير التحولات الإدارية والتنظيمية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة في مجالات التنمية البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية. ينطلق الهدف الرئيسي للدراسة من ضرورة فهم العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح أو فشل استراتيجيات إدارة التغيير، بهدف تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف المستدامة. يتفرع من هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تعكس الجوانب المختلفة لهذا الموضوع.

➤ الهدف الرئيسي للدراسة

الهدف الرئيسي للدراسة هو استكشاف وتحليل تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على قدرة المؤسسات الحكومية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. تسعى الدراسة إلى تحديد مدى فعالية هذه الاستراتيجيات في دعم وتحفيز التغيير الإيجابي داخل المؤسسات الحكومية، مع التركيز على الدور الذي تلعبه في تحقيق أهداف التنمية البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية. من خلال هذا الهدف، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية يمكن استخدامها لتوجيه السياسات الحكومية وتعزيز القدرة على تحقيق الرؤية الوطنية.

➤ الأهداف الفرعية

١. تحليل دور استراتيجيات إدارة التغيير في تحسين الأداء المؤسسي
٢. دراسة تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق الأهداف البيئية للتنمية المستدامة

٣. تقييم تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق الأهداف الاجتماعية للتنمية المستدامة
٤. تحديد التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية السعودية
٥. استكشاف دور القيادة في توجيه استراتيجيات إدارة التغيير لتحقيق أهداف التنمية المستدامة
٦. تقديم توصيات عملية لتحسين فعالية استراتيجيات إدارة التغيير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

✓ أهمية تحقيق هذه الأهداف

تحقيق هذه الأهداف يمثل خطوة حاسمة نحو تعزيز قدرة المؤسسات الحكومية على المساهمة الفعالة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. تسهم هذه الدراسة في توفير إطار علمي وعملي لدعم تطوير السياسات الحكومية، بما يسهم في تسريع تحقيق الأهداف المستدامة وتعزيز مكانة المملكة على الصعيدين المحلي والدولي.

تساؤلات الدراسة:

تتطلع هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لتأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية. لتحقيق هذا الهدف، يتم صياغة تساؤلات الدراسة لتوجيه البحث نحو فهم أعمق للتفاعلات بين استراتيجيات التغيير وأهداف التنمية المستدامة. ينقسم التساؤل الرئيسي إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تستهدف جوانب محددة من الموضوع، مما يتيح الحصول على رؤى مفصلة وشاملة.

➤ السؤال الرئيسي للدراسة

ما هو تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية؟

➤ الأسئلة الفرعية للدراسة

١. كيف تؤثر استراتيجيات إدارة التغيير على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية؟
٢. ما هو تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق الأهداف البيئية للتنمية المستدامة؟
٣. كيف تسهم استراتيجيات إدارة التغيير في تحقيق الأهداف الاجتماعية للتنمية المستدامة؟
٤. ما هي التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية السعودية؟
٥. كيف يمكن للقيادة تعزيز فعالية استراتيجيات إدارة التغيير لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
٦. ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها لتحسين فعالية استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات

الحكومية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

تُعد الفرضيات الأساسية في هذه الدراسة عن تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية أداة حيوية لتوجيه البحث وتحليل النتائج. يتم صياغة الفرضيات بناءً على الأدبيات الحالية والتوقعات العلمية التي تسعى إلى اختبار العلاقة بين استراتيجيات التغيير والأهداف المستدامة. الفرضيات الرئيسية والفرعية تستند إلى فرضية رئيسية تتناول التأثير العام، بالإضافة إلى مجموعة من الفرضيات الفرعية التي تستهدف جوانب محددة من التأثير.

➤ الفرضية الرئيسية للدراسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية.

➤ الفرضيات الفرعية للدراسة

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية السعودية.
٢. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق الأهداف البيئية للتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية.
٣. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق الأهداف الاجتماعية للتنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية.
٤. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير ونجاح تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية.
٥. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين فعالية القيادة في توجيه استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية.

٦. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين التعاون بين القطاعين العام والخاص في تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المؤسسات الحكومية السعودية.

الدراسات السابقة:

على مدى العقود الثلاثة الماضية، حظيت التنمية المستدامة (SD) في مؤسسات التعليم العالي (HEIs) باهتمام عالمي متزايد بناءً على الاعتراف بأدوارها الحيوية في تعزيز تدريس وممارسات الاستدامة في حرمها الجامعي والتأثير على المجتمع الأكبر لتبني السلوكيات المستدامة. وباعتباره أحد أبعاده الرئيسية، يعد الإطار المؤسسي خطوة أساسية ومؤشراً على الالتزام بتعزيز التنمية المستدامة في الجامعات. ومع ذلك، فإن بعض الجامعات، وخاصة في بلدان الجنوب العالمي، إما تفتقد هذا البعد أو لديها أطر مؤسسية غير فعالة بسبب الافتقار إلى الممارسات أو التوجيهات القياسية. تقيم هذه الدراسة مدى إنشاء إطار مؤسسي للتنمية المستدامة في جامعات المملكة العربية السعودية (العدد = ٤٤). تم الحصول على البيانات من دراسة مكتبية ومسح لمواقع الجامعة وتم تحليلها باستخدام تحليل المحتوى والإحصاء الوصفي. ووجدت الدراسة أن ٧٢,٧٪ من الجامعات أظهرت التزامًا باستدامة الحرم الجامعي من خلال وجود رؤى الاستدامة؛ ٥٢,٣٪ أنشأوا مكتباً مخصصاً لحوكمة التنمية المستدامة، و ٦٨,٢٪ يشاركون في التوعية المجتمعية، و ٦٣,٦٪ يتعاونون مع وكالات خارجية في جهود التنمية المستدامة. على الرغم من عدم وجود دليل على وجود خطط محددة لاستدامة الحرم الجامعي في الجامعات، فإن ٤٥,٥٪ منها لديها تغطية التنمية المستدامة في خطط تطوير الحرم الجامعي أو الخطط الاستراتيجية. ويفتقر عمومًا إلى تقييم الاستدامة وإعداد التقارير. يمكن للنتائج أن تحسن فهمنا لمدى التزام الجامعات بالتنمية المستدامة وكيفية توصيل جهود التنمية المستدامة من خلال مواقعها الإلكترونية، مما يمكن أن يعزز المشاركة في استدامة الحرم الجامعي. وخلصت الدراسة إلى أن وجود إطار مؤسسي سليم أمر حيوي لتنفيذ التنمية المستدامة في الجامعات (Abubakar, ٢٠٢٠).

كانت التنمية الاقتصادية والبشرية محورية في جميع الخطط الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية منذ عام ١٩٧٠، ومع ذلك لم تتمكن البلاد من تحقيق معدل تنمية مستدام. تحلل هذه الدراسة أهم الأبعاد الحكومية في التنمية الاقتصادية والبشرية في المملكة العربية السعودية. يركز هذا البحث على مساعدة صناع القرار على تحقيق واستدامة نتائج خطط التنمية المحددة للدولة (مثل رؤية ٢٠٣٠). تستخدم الدراسة البيانات التي تم جمعها في المملكة العربية السعودية من عامي ١٩٩٦ و ٢٠١٧ وتحليل الانحدار المكعب للإجابة على أسئلة البحث: هل هناك علاقة بين ممارسات

الحكم الرشيد والتنمية الاقتصادية (أي النمو الاقتصادي والتنمية البشرية) في المملكة العربية السعودية؟ ما هي عوامل الحكم الرشيد الأكثر أهمية للتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية؟ وتتفق النتائج مع الأدبيات الموجودة حول المملكة العربية السعودية وغيرها من البلدان النامية، والتي تشير إلى أن الحكومة السعودية بحاجة إلى زيادة فعالية الحكومة، والسيطرة على الفساد، وتعزيز مستويات المساءلة لإنشاء والحفاظ على نظام حكم فعال وفعال (Albassam، ٢٠٢١).

إن تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ هو طموح جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة. تعاني البلدان من توزيع غير متساو للموارد الطبيعية والقوة الاقتصادية وبناء القدرات. تقوم العديد من الدراسات بتحليل هذه الأهداف باستخدام نماذج مختلفة وتأخذ في الاعتبار الجوانب المختلفة لاقتصاد المملكة العربية السعودية. ومع ذلك، لم تقم أي من الدراسات بوضع نموذج للمؤشرات الرئيسية رياضياً لتحديد مستوى الإنجاز نحو رؤية ٢٠٣٠؛ وبالتالي يهدف إلى سد الفجوة الأدبية الموجودة في هذه الورقة، يتم النظر في أهداف التنمية المستدامة (SDGs) للمملكة العربية السعودية، ويتم صياغة نموذج رياضي في ضوء برمجة الأهداف الغامضة والمرجحة باستخدام دالة العضوية. ويتضمن النموذج ثلاثة أهداف تتعلق بالنتائج المحلي الإجمالي واستهلاك الطاقة المستدامة والقدرة على التوظيف في القطاعات المساهمة في الاقتصاد. عملية التسلسل الهرمي التحليلي المتكامل لحساب أوزان الأهداف باستخدام طريقة الوسط الهندسي الصفي. وحددت الدراسة مستوى الرضا عن الأهداف بنسبة ٥٧٪ من إجمالي تحقيق رؤية ٢٠٣٠. وعلى المستوى الفردي، يمكن تحقيق هدف النمو الاقتصادي بنسبة ٤٥٪. الهدف المتعلق باستهلاك الطاقة النظيفة قابل للتحقيق بنسبة ٦٧٪. يمكن تحقيق الهدف المتعلق بالتوظيف بنسبة ٧٨٪ ضمن الإطار الزمني لرؤية ٢٠٣٠. وتشير الدراسة إلى أن المملكة العربية السعودية تنوي تنويع قطاع الطاقة لديها من خلال تركيز واستثمار المزيد من الموارد في مصادر الطاقة البديلة، بما في ذلك الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح والكتلة الحيوية والطاقة. الطاقة النووية. وهناك حاجة أيضاً إلى إشراك الشباب الأكثر حيوية وموهبة في عملية صنع القرار الحاسمة. النموذج بسيط ويمكن تكراره في بلد مماثل مع تعديلات طفيفة (AlArjani، ٢٠٢١).

رؤية ٢٠٣٠ هي برنامج استراتيجي اجتماعي واقتصادي للمملكة العربية السعودية يهدف إلى تنويع اقتصاد البلاد وتحفيز العديد من التغييرات في قطاعاتها الاجتماعية والاقتصادية، بما في ذلك الرعاية الصحية. التنمية المستدامة 2030 (SD) هي اتفاق عالمي توافقي بين الدول القومية لبناء عالم مستدام ومرغوب فيه ومتربط بشكل تدريجي. وسلطت الحكومة السعودية الضوء على رؤية ٢٠٣٠ لتحسين صحة السكان، وأكدت المنظمة العالمية أن خطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠

ستسهم في "حياة صحية وتعزيز الرفاهية للجميع في جميع الأعمار". تحلل هذه المقالة قدرة الدولة على تنشيط نظام الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية في سياق رؤية ٢٠٣٠ والتنمية المستدامة ٢٠٣٠. وتم استخدام مراجعات النطاق وتقنيات تحليل البيانات المواضيعية كوسيلة لهذه الدراسة. يعد تحقيق رؤية ٢٠٣٠ أمرًا ضروريًا لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. وقد أعادت الحكومة مواءمة برامجها وخططها واستراتيجياتها الوطنية مع أهداف ومؤشرات وغايات التنمية العالمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويُنظر إلى تحقيق التنمية المستدامة ٢٠٣٠ على أنه العنصر الرئيسي للتنمية في مجال الصحة. وينبغي اتخاذ إصلاحات حكيمة لاستيعاب أهداف وغايات رؤية ٢٠٣٠ والتنمية المستدامة ٢٠٣٠. وستساعد هذه التدابير في تعزيز الحكم وقدرة الدولة من أجل تنشيط نظام الرعاية الصحية السعودي في نهاية المطاف وتحسين صحة السكان. تشجع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ الدولة على لعب دور متجدد في التنمية في ضوء إعلان الأمم المتحدة عن "الحق في التنمية". أثناء السعي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، يجب على الدولة تهيئة البيئة اللازمة للحفاظ على القدرات، والحاجة إلى تحسين تقديم الخدمات من خلال بناء التعاون والتنسيق بين مقدمي الخدمات والتفاعلات بين المجموعات لتحقيق الأدوار والوظائف البناءة في الحفاظ على شؤون الدولة، مما يعزز في نهاية المطاف قدرة الدولة على التنشيط. نظام الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية (Rahman، ٢٠٢١).

هدف الدراسة هو استكشاف وتمحيص دور الحوكمة في تحقيق ومعالجة وتعديل النمو الاقتصادي المستدام في المملكة العربية السعودية. كما يسلط الضوء على دور تدابير الحوكمة قبل وبعد رؤية ٢٠٣٠، باستخدام نهج ARDL ومحاكاة الاقتصاد القياسي الديناميكي ARDL. وعلى النقيض من الأدبيات الموجودة، فقد أشارت التقديرات التجريبية إلى التأثير السلبي لفعالية الإدارة على النمو الاقتصادي. علاوة على ذلك، فقد أكدت النتائج التأثير الكبير والإيجابي لصوت المساءلة وسيادة القانون ومكافحة الفساد. علاوة على ذلك، أظهرت نتائج ما بعد رؤية ٢٠٣٠ أن البعد المؤسسي للحوكمة له معاملات كبيرة وإيجابية، في حين يجب معالجة الاستقرار السياسي وفعالية الحكم لتحقيق نمو اقتصادي مستدام في المملكة العربية السعودية. وفي مقابل توصيات السياسة، تمكن هذه الدراسة الإدارة من مراقبة الاستراتيجيات الحالية وصنع القرار لاحقًا (Aziz، ٢٠٢٣).

وضعت المملكة العربية السعودية، مثل الدول الأخرى، العديد من الاستراتيجيات والمبادرات لدعم أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر. تعترف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ بالبعد التكنولوجي لأهداف التنمية المستدامة. علاوة على ذلك، تعد معاهد التعليم العالي عنصرًا أساسيًا في أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية،

وتحرص الحكومة على اعتماد تدابير الاستدامة في الجامعات في هذا الصدد. نفذت الجامعات السعودية مشاريع كبيرة للتعليم الإلكتروني والتحول الرقمي تهدف إلى التنمية طويلة المدى. خلال جائحة كوفيد-١٩، أوقفت الجامعات السعودية الفصول الدراسية التقليدية وجهًا لوجه لصالح التعلم عبر الإنترنت. لقد كان معدل استخدام التعليم عبر الإنترنت استثنائيًا وساحقًا. في ضوء هذه الخلفية، تهدف هذه الورقة إلى دراسة تأثير التعلم الرقمي على التنمية المستدامة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ما بعد كوفيد-١٩ من خلال تسليط الضوء على العمليات التعليمية المتبعة أثناء الجائحة. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بتحليل معوقات وقيم التعلم الرقمي في مؤسسات التعليم العالي السعودية. استخدمنا بيان PRISMA 2020 لإدراج واستبعاد السجلات وبرنامج VOS viewer لتصنيف الأدبيات. وحددت النتائج تدفقات البيانات الأساسية الثلاثة، التعليم العالي، التعلم الإلكتروني والتحول الرقمي بعد تزامن المصطلحات الهامة وتحليل المحتوى. وتشير النتائج إلى التغيرات الكبيرة التي أحدثها تفشي الوباء الأخير في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. تشير النتائج إلى أن برامج التعلم الإلكتروني قد اكتسبت الاعتراف بها باعتبارها وسائل تعليمية فعالة للتعليم العالي منذ أن اضطر التعليم التقليدي (وجهًا لوجه) فجأة إلى الانتقال عبر الإنترنت بسبب جائحة كوفيد-١٩. علاوة على ذلك، تظهر النتائج وجود علاقة جوهرية وإيجابية بين أداء التحول الرقمي ومؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، فضلاً عن إمكاناتها للتعلم الإلكتروني نحو التنمية المستدامة، وقدرتها على الارتجال، واستعدادها التنظيمي (Alotaibi, ٢٠٢٢).

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. مفهوم إدارة التغيير

إدارة التغيير هي مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات التي تستخدمها المؤسسات لتوجيه وتنفيذ التغيرات التنظيمية، بما في ذلك التعديلات في الهياكل، العمليات، أو الثقافة المؤسسية. تركز إدارة التغيير على كيفية تخطيط وتنفيذ ومراقبة التغيير لضمان تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة فعالة. تستند إدارة التغيير إلى نظريات متعددة، أبرزها نموذج كورت لوين لتغيير العمليات الذي يقسم التغيير إلى ثلاث مراحل رئيسية: الانصهار، والتغيير، وإعادة التجميد. هذا

النموذج يعكس كيف يجب على المؤسسات التخلص من الوضع الحالي، تنفيذ التغيير، ثم تثبيت الوضع الجديد لضمان استدامته (Harrison، ٢٠٢١).

٢. نظريات التغيير التنظيمي

تتضمن نظريات التغيير التنظيمي مجموعة من الفرضيات والتوجهات التي تركز على كيفية إدارة التغيير داخل المنظمات. من بين هذه النظريات، نجد نموذج "التحول المؤسسي" الذي يركز على تغيير الثقافة التنظيمية وتعزيز الاستجابة للتحديات البيئية. يشمل هذا النموذج تغيير القيم الأساسية والسلوكيات داخل المنظمة لتحقيق توافق أكبر مع أهداف التنمية المستدامة. كما أن نموذج "إدارة التغيير الموجه" يركز على تحقيق أهداف استراتيجية محددة من خلال تحسين الأداء التنظيمي والموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق الأهداف المستدامة بفعالية.

٣. أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠

تعتبر أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ إطارًا عالميًا يهدف إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية بطريقة متوازنة ومستدامة. تشمل الأهداف تعزيز التعليم الجيد، تحقيق المساواة بين الجنسين، تحسين جودة المياه والطاقة، ومكافحة الفقر والجوع. في سياق المؤسسات الحكومية السعودية، يتطلب تحقيق هذه الأهداف تبني استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير لضمان تكامل هذه الأهداف ضمن استراتيجيات العمل اليومية والعمليات التنظيمية. يتم تحقيق هذه الأهداف من خلال تحسين الأداء المؤسسي وتطبيق السياسات والاستراتيجيات التي تركز على التنمية المستدامة.

٤. نموذج إدارة التغيير في سياق التنمية المستدامة

عند تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، يجب أن تأخذ المؤسسات الحكومية في اعتبارها عدة جوانب أساسية. يشمل ذلك فهم الديناميات الداخلية والخارجية التي تؤثر على تنفيذ التغييرات، وتحديد العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل استراتيجيات التغيير. يتضمن ذلك تقييم تأثير التغيير على الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وضمان توافق التغييرات مع الأهداف الاستراتيجية للتنمية المستدامة.

٥. التكامل بين إدارة التغيير وأهداف التنمية المستدامة

الربط بين إدارة التغيير وأهداف التنمية المستدامة يتطلب تبني استراتيجيات متكاملة تعزز من تحقيق الأهداف المنشودة. يشمل ذلك تصميم برامج التغيير التي تعزز من قدرة المؤسسات على تحسين استدامتها البيئية، مثل تقليل بصمة الكربون وتعزيز استخدام الموارد المتجددة. كذلك، يتطلب تحقيق الأهداف الاجتماعية تنفيذ برامج تدعم

المساواة، التعليم، والصحة. في الوقت نفسه، يجب أن تركز استراتيجيات التغيير على تعزيز الكفاءة الاقتصادية، وزيادة الشفافية، وتعزيز الابتكار (Moallemi، ٢٠٢٠).

٦. التحديات والمعوقات في تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير

تواجه المؤسسات الحكومية تحديات متعددة عند تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير، مثل مقاومة التغيير، نقص الموارد، وعدم توافر المهارات اللازمة. يعد التغلب على هذه التحديات أمراً حيوياً لضمان نجاح التغيير وتحقيق الأهداف المستدامة. من الضروري أن يتم تطوير استراتيجيات لإدارة هذه التحديات، مثل تحسين التواصل الداخلي، تقديم التدريب المناسب، وتوفير الدعم القيادي. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تكون هناك آليات واضحة لتقييم تأثير التغيير وتحديد مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

٧. دور القيادة في إدارة التغيير

تلعب القيادة دوراً أساسياً في نجاح استراتيجيات إدارة التغيير. القيادة الفعالة تسهم في توجيه وتنسيق جهود التغيير، وتحفيز الموظفين على تبني التغييرات الجديدة. القيادة القوية تدعم رؤية واضحة وتوفير الدعم الضروري لمواجهة التحديات. تشمل مهام القيادة في هذا السياق تحديد أهداف التغيير بوضوح، التواصل الفعال مع جميع المعنيين، وتقديم الموارد اللازمة لضمان تحقيق الأهداف المستدامة.

٨. أهمية التقييم والمتابعة

تتطلب استراتيجيات إدارة التغيير المتكاملة مع أهداف التنمية المستدامة تنفيذ عمليات تقييم ومتابعة دقيقة لضمان تحقيق الأهداف المحددة. يتضمن ذلك جمع البيانات، تحليل النتائج، وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين استراتيجيات التغيير. يجب أن تكون هناك آليات فعالة لرصد التقدم وتحديد مجالات التحسين لضمان تحقيق الأهداف بفعالية وكفاءة (Nilashi، ٢٠٢٣).

تُعد المنطلقات النظرية للدراسة إطاراً أساسياً لفهم تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. من خلال التوسع في مفهوم إدارة التغيير، نظريات التغيير التنظيمي، أهداف التنمية المستدامة، ونماذج إدارة التغيير، يمكن تحقيق رؤى شاملة تساعد في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الاستدامة. تساهم هذه المنطلقات في توجيه الدراسة نحو فهم أعمق لتحديات وفرص تنفيذ التغيير بنجاح، وتقديم توصيات عملية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة.

المنهجية وطرق البحث:

- المنهجية الكمية في البحث

تُعد المنهجية الكمية أحد الأساليب البحثية الأساسية التي تركز على جمع وتحليل البيانات العددية لإيجاد استنتاجات دقيقة وقابلة للتكرار. تُعتمد هذه المنهجية بشكل خاص في الدراسات التي تتطلب قياس العلاقات والأثر بدقة، مثل دراسة تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية. من خلال استخدام أدوات إحصائية متقدمة، توفر المنهجية الكمية إطاراً موضوعياً لفهم كيف تؤثر استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتنمية المستدامة.

في هذه الدراسة، تهدف المنهجية الكمية إلى تقديم تحليل علمي دقيق للتأثيرات الناتجة عن تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير. تستند المنهجية إلى جمع بيانات كمية من خلال الاستبانة، وهي أداة قوية لجمع معلومات منظمة من عدد كبير من المشاركين. يوفر هذا النهج أساساً قوياً لتحليل الأثر الكمي واستنتاج العلاقات الإحصائية بين المتغيرات المختلفة.

- تصميم الدراسة وأدوات جمع البيانات

١. تصميم الدراسة:

يعتمد تصميم الدراسة على إعداد إطار منهجي يسمح بجمع وتحليل البيانات الكمية المتعلقة بتأثير استراتيجيات إدارة التغيير. يشمل التصميم تحديد العينة، اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات، وصياغة الأسئلة البحثية التي تعكس جوانب متعددة لاستراتيجيات التغيير وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. يتم بناء نموذج الدراسة بناءً على النظرية السابقة وأهداف البحث لضمان دقة النتائج وملاءمتها للإطار البحثي.

٢. أداة جمع البيانات - الاستبانة:

الاستبانة هي الأداة الرئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. يتم تصميم الاستبانة لتشمل مجموعة من الأسئلة الكمية التي تقيس تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. تتضمن الأسئلة خيارات مغلقة، حيث يطلب من المشاركين اختيار الإجابات من بين مجموعة محددة، مما يسهل جمع بيانات معيارية. تتيح الاستبانة جمع بيانات من عدد كبير من المشاركين بشكل منظم، مما يعزز من مصداقية النتائج وتحليلها الإحصائي.

- عينة الدراسة

تعتبر العينة عنصراً حيوياً في المنهجية الكمية، حيث يتم اختيار مجموعة تمثل المؤسسات الحكومية السعودية التي تشارك في تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير. يتم اختيار العينة بناءً على معايير إحصائية محددة لضمان تمثيل شامل ومناسب للمؤسسات المستهدفة. تشمل عملية اختيار العينة استخدام أساليب العينة العشوائية أو الطباقية لضمان الحصول على مجموعة تمثل الفئات المختلفة داخل المؤسسات الحكومية، مما يعزز من دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

- إجراءات جمع البيانات

١. تطوير الاستبانة:

يتم تطوير الاستبانة بعناية لضمان شموليتها وموضوعيتها. تتضمن الاستبانة أسئلة تقيس جوانب مختلفة من استراتيجيات إدارة التغيير وتأثيرها على الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية. يتم مراجعة الاستبانة من قبل خبراء في المجال لضمان دقتها وملاءمتها للأهداف البحثية. يشمل تطوير الاستبانة أيضاً اختبارها في مرحلة تجريبية للتأكد من فهم الأسئلة بشكل صحيح وتعديلها بناءً على الملاحظات.

٢. توزيع الاستبانة:

تُوزع الاستبانة على العينة المحددة باستخدام وسائل متعددة مثل البريد الإلكتروني، الاستبيانات الورقية، أو المنصات الإلكترونية. يتم توفير إرشادات واضحة للمشاركين حول كيفية ملء الاستبانة وضمان فهمهم الكامل للأسئلة. يهدف توزيع الاستبانة إلى جمع بيانات كافية من المشاركين، مما يساعد في الحصول على نتائج موثوقة وشاملة.

٣. جمع البيانات وتحليلها:

بعد جمع الاستبانات، يتم إدخال البيانات إلى برنامج إحصائي لتحليلها. يشمل التحليل الإحصائي استخدام تقنيات مثل التحليل الوصفي والتحليل الاستدلالي لتحديد العلاقات بين استراتيجيات إدارة التغيير وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. تُستخدم البرمجيات الإحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات وتفسير النتائج. تتيح هذه التحليلات تقديم استنتاجات حول مدى تأثير التغيير المؤسسي على تحقيق الأهداف المستدامة.

- تقييم موثوقية وصلاحية البيانات

تُعد موثوقية وصلاحية البيانات من الجوانب الأساسية في المنهجية الكمية. يتم تقييم موثوقية الاستبانة من خلال اختبار الاستقرار الداخلي باستخدام أدوات مثل اختبار ألفا كرونباخ. يتم فحص صلاحية الاستبانة من خلال التأكد من أن الأسئلة تقيس ما هو مقصود قياسه بدقة. تشمل عملية التقييم أيضاً إجراء اختبارات لجودة البيانات وضمان أنها صالحة للتحليل الإحصائي، مما يعزز من مصداقية النتائج وتفسيرها.

- نتائج الدراسة وتفسيرها

تتضمن عملية تفسير نتائج الدراسة تحليل البيانات الكمية بناءً على الفرضيات المطروحة. يشمل ذلك مقارنة النتائج مع الأهداف البحثية وتقديم استنتاجات حول تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. يتم تقديم التوصيات بناءً على النتائج لتوجيه السياسات والاستراتيجيات المستقبلية في المؤسسات الحكومية، مما يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز استدامة الأهداف الاستراتيجية.

تقدم المنهجية الكمية إطاراً قوياً لتحليل تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. من خلال جمع وتحليل البيانات العددية، توفر هذه المنهجية رؤية دقيقة وموضوعية تساعد في فهم كيفية تأثير التغييرات المؤسسية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يعزز هذا النهج من قدرة الدراسة على تقديم استنتاجات مدعومة بالأدلة الكمية وتوجيه السياسات المستقبلية بشكل فعال.

أدوات الدراسة:

➤ أداة جمع البيانات - الاستبانة

في دراسة تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية، تُعد الاستبانة الأداة الرئيسية لجمع البيانات. تُستخدم الاستبانة لكونها وسيلة فعالة في جمع المعلومات الكمية من عينة كبيرة من الأفراد بطريقة منظمة ودقيقة. الاستبانة توفر منهجية موحدة لجمع البيانات حول كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير ومدى تأثيرها على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، مما يسمح بتحليل النتائج بطريقة إحصائية موثوقة.

تصميم الاستبانة يتم بطريقة منهجية لضمان شموليتها وملاءمتها لأهداف الدراسة. تبدأ الاستبانة بجمع معلومات ديموغرافية أساسية مثل الجنس، العمر، والمستوى الوظيفي، وهذه البيانات تتيح فهمًا أعمق لسياق المشاركين. تليها أسئلة متعلقة باستراتيجيات إدارة التغيير، حيث يتم قياس مدى تبني هذه الاستراتيجيات داخل المؤسسات الحكومية ومدى فعاليتها. يشمل الجزء الثالث من الاستبانة أسئلة تتعلق بأهداف التنمية المستدامة وكيفية مساهمة الاستراتيجيات في تحقيق هذه الأهداف، سواء كانت بيئية أو اجتماعية أو اقتصادية. أخيراً، يتناول الجزء الأخير من الاستبانة التحديات والعقبات التي تواجهها المؤسسات أثناء تنفيذ استراتيجيات التغيير وتحقيق الأهداف المستدامة. الاستبانة تُجرى اختباراً تجريبياً لضمان وضوح الأسئلة وسهولة فهمها. يتم إجراء هذا الاختبار على مجموعة صغيرة من المشاركين قبل تنفيذ الاستبانة بشكل واسع. بناءً على ملاحظات الاختبار التجريبي، قد يتم تعديل الأسئلة لتحسين دقتها وفعاليتها، مما يساعد على ضمان أن البيانات التي يتم جمعها تعكس بشكل صحيح واقع تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية.

➤ مصادر جمع المعلومات

تتضمن مصادر جمع المعلومات نوعين رئيسيين: المصادر الأولية والثانوية، وكلاهما يلعب دوراً حيوياً في توفير بيانات شاملة لتحليل تأثير استراتيجيات إدارة التغيير. المصادر الأولية تشمل المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المشاركين عبر الاستبانة. هذه المعلومات تقدم رؤى حديثة ومباشرة حول تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية وكيفية تأثيرها على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. الاستبيانات، باعتبارها أداة رئيسية، تُستخدم لجمع بيانات كمية حول مدى فعالية الاستراتيجيات المعتمدة، والتحديات التي يواجهها المشاركون، ومدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يتم جمع هذه المعلومات من أفراد يعملون بشكل مباشر في المؤسسات الحكومية، مما يضمن أن تكون البيانات ذات صلة وملائمة للموضوع. بالإضافة إلى الاستبيانات، يمكن استخدام المقابلات الشخصية لجمع معلومات إضافية تعزز الفهم العميق للتطبيقات العملية لاستراتيجيات إدارة التغيير. هذه المقابلات مع قادة وممارسين في المؤسسات الحكومية تساعد على استكشاف الجوانب النوعية التي قد لا تكون مغطاة بالكامل من خلال الاستبيانات. يمكن أيضاً تضمين الملاحظات الميدانية إذا كان ذلك مناسباً، حيث تتيح الملاحظات المباشرة جمع بيانات عملية حول كيفية تنفيذ استراتيجيات التغيير والتحديات التي تواجهها المؤسسات في هذا السياق.

المصادر الثانوية تتضمن المعلومات التي تم جمعها من دراسات سابقة، تقارير منشورة، وأبحاث أكاديمية. هذه المصادر توفر سياقاً أوسع وتدعم التحليل الكمي بالاستفادة من نتائج الأبحاث السابقة والمعرفة المتاحة. الدراسات السابقة تقدم مراجعات شاملة حول كيفية تناول موضوعات مشابهة في أبحاث سابقة، مما يساعد في بناء إطار نظري وتحليل مقارنة. التقارير الرسمية الصادرة عن المؤسسات الحكومية أو المنظمات الدولية تعكس الأداء والتقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وتوفر بيانات حول مدى نجاح الاستراتيجيات المتبعة. الأبحاث الأكاديمية المنشورة في المجلات العلمية والكتب تقدم نظريات وأساليب بحثية تعزز من تحليل النتائج. المقالات الصحفية والتقارير الإعلامية تساهم في فهم كيف يتم عرض الموضوعات في السياق العام ومدى اهتمام المجتمع بها.

تجميع وتحليل المعلومات يتطلب دمج البيانات من المصادر الأولية والثانوية بشكل منظم. يتم إدخال البيانات إلى برامج تحليل إحصائي لتحديد الأنماط والاتجاهات، واستخدام تقنيات التحليل الوصفي والاستدلالي لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين المتغيرات. تقييم موثوقية وصلاحية البيانات يضمن دقتها، مما يعزز من مصداقية النتائج ويعطي الدراسة أساساً قوياً لتقديم التوصيات المبنية على الأدلة.

من خلال دمج المعلومات من المصادر الأولية والثانوية، تقدم الدراسة تقييماً شاملاً لتأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. يتيح هذا النهج المتكامل تقديم رؤى دقيقة ومستندة إلى بيانات موثوقة حول كيفية تحسين استراتيجيات التغيير لتحقيق الأهداف الاستراتيجية بفعالية.

حدود الدراسة:

➤ الحدود البشرية

تتمحور حدود الدراسة حول المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية التي تتبنى استراتيجيات إدارة التغيير بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. وبالتالي، فإن الدراسة تركز بشكل أساسي على الأفراد العاملين في هذه المؤسسات، بما في ذلك القادة، المديرين، والموظفين الذين يشاركون بشكل مباشر في تنفيذ ومتابعة استراتيجيات إدارة التغيير.

تشمل العينة المستهدفة في الدراسة مختلف المستويات الوظيفية داخل المؤسسات الحكومية، حيث يساهم كل مستوى في تنفيذ استراتيجيات التغيير بطرق متفاوتة. حيث يُتوقع من القيادات العليا تحديد الرؤية والسياسات، بينما يُفترض

بالمديرين والمشرفين ترجمة هذه السياسات إلى خطط عمل، ويساهم الموظفون في تطبيق هذه الخطط بشكل عملي. نظرًا لاختلاف الأدوار والوظائف، تتباين التجارب والآراء حول فعالية استراتيجيات إدارة التغيير ومدى تأثيرها على تحقيق الأهداف المستدامة. لذلك، تركز الدراسة على جمع بيانات من مجموعة متنوعة من الأفراد لضمان شمولية النتائج وتقديم رؤية متكاملة حول تأثير هذه الاستراتيجيات.

➤ الحدود الزمانية

الحدود الزمانية للدراسة تتناول فترة زمنية محددة تشمل الفترة التي تبدأ من تاريخ بدء الدراسة وحتى الانتهاء منها. يشمل نطاق الدراسة الفترة الزمنية الحالية التي تمثل تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في المؤسسات الحكومية، والتي تأثرت بشكل خاص بالجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠. تحديد الفترة الزمنية مهم لتقييم فعالية الاستراتيجيات ومقارنة التقدم المحرز في تحقيق الأهداف خلال فترة معينة.

أحد جوانب الحدود الزمانية هو التغيرات في السياسات والتوجهات الحكومية التي قد تؤثر على تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير. قد تتغير هذه السياسات بشكل متكرر بناءً على التحديات المستجدة والأولويات الوطنية، مما قد يؤثر على مدى تحقيق الأهداف المستدامة. لذلك، تركز الدراسة على فترة زمنية محددة لتقديم تقييم دقيق للفعالية والنتائج المرتبطة بتطبيق استراتيجيات التغيير.

➤ الحدود المكانية

من حيث الحدود المكانية، تركز الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية. يشمل هذا النطاق الجغرافي جميع المناطق والمحافظات داخل المملكة التي تتواجد فيها هذه المؤسسات. يتمثل الهدف في فهم كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في سياقات مختلفة ضمن المملكة، مع الأخذ في الاعتبار التنوع الجغرافي والثقافي والإداري بين المناطق.

المملكة العربية السعودية تمتاز بتنوع كبير من حيث التركيبة السكانية والتوزيع الجغرافي، مما يؤثر على كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة التغيير. تشمل الدراسة المؤسسات الحكومية في مختلف المدن والمناطق لتوفير رؤية شاملة حول كيفية تأثير هذا التنوع على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. من خلال هذه الحدود المكانية، تسعى الدراسة إلى تقديم تقييم مفصل حول مدى توافق استراتيجيات التغيير مع الأهداف المستدامة في سياقات جغرافية متنوعة.

تحديد هذه الحدود الجغرافية يسمح بتفهم كيف يمكن أن تختلف فعالية استراتيجيات إدارة التغيير بناءً على الموقع، ويقدم رؤى حول كيفية تحسين تطبيق هذه الاستراتيجيات لتلبية احتياجات المناطق المختلفة بشكل أكثر فعالية.

تُحدد حدود الدراسة البشرية والزمنية والمكانية نطاق البحث وتساعد في توجيه تحليل النتائج بشكل دقيق وملائم. من خلال فهم كيفية تأثير استراتيجيات إدارة التغيير على تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠ في المؤسسات الحكومية السعودية، تأمل الدراسة في تقديم رؤى قيمة لتحسين استراتيجيات التغيير وتقديم توصيات مبنية على بيانات واقعية. تحدد الحدود البشرية والفترة الزمنية والموقع الجغرافي نطاق الدراسة، مما يعزز من دقة التحليل وملاءمته للواقع الفعلي للتطبيقات الاستراتيجية في المملكة.

المراجع:

- Abubakar, I. R. (2020). Sustainable Development at Saudi Arabian Universities: An Overview of Institutional Frameworks. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/19/8008>
- AlArjani. (2021). A new framework for the sustainable development goals of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351754565_A_new_framework_for_the_sustainable_development_goals_of_Saudi_Arabia
- AlArjani, A. (2021). A new framework for the sustainable development goals of Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1018364721001385>
- Albassam. (2021). Achieving sustainable development by enhancing the quality of institutions in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/351697250_Achieving_sustainable_development_by_enhancing_the_quality_of_institutions_in_Saudi_Arabia
- Albassam, B. A. (2021). Achieving sustainable development by enhancing the quality of institutions in Saudi Arabia. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0268580921993327>
- Almuqrin, A. (2023). Information System Success for Organizational Sustainability: Exploring the Public Institutions in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/371357024_Information_System_Success_for_Organizational_Sustainability_Exploring_the_Public_Institutions_in_Saudi_Arabia
- Alotaibi, N. S. (2022). The Significance of Digital Learning for Sustainable Development in the Post-COVID19 World in Saudi Arabia's Higher Education Institutions. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/23/16219>
- Aziz, G. (2023). Revisit the role of governance indicators to achieve sustainable economic growth of Saudi Arabia – pre and post implementation of 2030 Vision. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0954349X23000541>

- Biermann, F. (2022). The Sustainable Development Goals as a Transformative Force? Retrieved from <https://www.cambridge.org/core/books/political-impact-of-the-sustainable-development-goals/sustainable-development-goals-as-a-transformative-force/284F3919F81EEAF4F3DAC476F22DA3D6>
- Essa, S. (2022). Education for Sustainable Development in Saudi Arabia: A Critical Discourse Analysis of Media and Government Policy Documents. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/357694905_Education_for_Sustainable_Development_in_Saudi_Arabia_A_Critical_Discourse_Analysis_of_Media_and_Government_Policy_Documents
- Harrison, R. (2021). Where Do Models for Change Management, Improvement and Implementation Meet? A Systematic Review of the Applications of Change Management Models in Healthcare. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7966357/>
- Mahardhani, A. J. (2023). The Role of Public Policy in Fostering Technological Innovation and Sustainability. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373104856_The_Role_of_Public_Policy_in_Fostering_Technological_Innovation_and_Sustainability
- Moallemi, E. A. (2020). Achieving the Sustainable Development Goals Requires Transdisciplinary Innovation at the Local Scale. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590332220304152>
- Nilashi, M. (2023). Critical Data Challenges in Measuring the Performance of Sustainable Development Goals: Solutions and the Role of Big-Data Analytics. Retrieved from <https://hdsr.mitpress.mit.edu/pub/9n4uzkg3/release/2>
- Rahman, R. (2021). Vision 2030 and Sustainable Development: State Capacity to Revitalize the Healthcare System in Saudi Arabia. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0046958020984682>
- Stouten, J. (2018). Successful Organizational Change: Integrating the Management Practice and Scholarly Literatures. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/324850641_Successful_Organizational_Change_Integrating_the_Management_Practice_and_Scholarly_Literatures
- Zhiren, Z. (2016). A Review of Institutional Reform over the Past 30 Years from the Perspective of Change Management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/295247163_A_Review_of_Institutional_Reform_over_the_Past_30_Years_from_the_Perspective_of_Change_Management



Midocean University

Management College

Specialization in Business Management

Research Title

The impact of change management strategies on achieving the 2030 sustainable development goals: an analytical study on Saudi government institutions

Student preparation/ Abdulelah Naji Alyamani

241001226

Supervisor/ D.Aasma Abuanzah

Year:

٢٠٢٤