

مشروع التخرج -1-
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

عنوان المشروع
دور القائد الإداري في إدارة التغيير التنظيمي في السعودية

إسم الطالبة :
غدي ابراهيم المحويتي

إشراف :
د . عبد الرحيم نادر
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة -
جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثالث - 2025

جدول المحتويات

1.	الإطار العام للدراسة	3
1.2	المقدمة	4
1.3	مشكلة البحث	5
1.3.1	الفجوة التطبيقية	5
1.3.2	الفجوة النظرية	6
1.4	أهمية البحث	7
1.4.1	الأهمية التطبيقية	8
1.4.2	الأهمية النظرية	9
2	قائمة المراجع	10

1. الفصل الأول :الإطار العام للدراسة

1.2 المقدمة :

يشهد القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية مرحلة تحوّل تنظيمي عميق مدفوعاً برؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى إعادة هيكلة أساليب العمل، ورفع كفاءة الأجهزة الحكومية، وتنمية التنافسية والمرونة في القطاع الخاص.

هذه التحولات لا تقتصر على تعديل الهياكل والإجراءات، بل تمتد إلى تغيير الثقافة التنظيمية وأنماط القيادة وأساليب اتخاذ القرار.

ولهذا، أصبح القائد الإداري عنصرًا حاسمًا في نجاح أو فشل إدارة التغيير داخل المنظمة، لأنه الوسيط الذي يترجم التوجهات الوطنية العليا إلى ممارسات وسلوكيات يومية داخل بيئة العمل

وقد تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور القائد الإداري في إدارة التغيير التنظيمي داخل بيئات العمل السعودية، بوصفه عاملاً مباشرًا في إنجاح خطط التحول المؤسسي المرتبطة برؤية المملكة 2030،

هذه الأهمية ليست فقط نظرية، بل مرتبطة بواقع عملي تعيشه المؤسسات السعودية اليوم، حيث أصبحت القدرة على قيادة التغيير معيارًا أساسيًا لتقييم كفاءة الإدارة وفاعلية المنظمة في مواكبة التحول الوطني الناجح .

3.1 مشكلة البحث :

على الرغم من البُعد الاستراتيجي لـ رؤية السعودية 2030 وتحول المؤسسات السعودية نحو مرونة تنظيمية أكبر، إلا أن العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في تحقيق التغيير التنظيمي بسبب ضعف قدرة القائد الإداري في توظيف أدوات القيادة المناسبة.

وبالتالي، فإن مشكلة البحث تكمن في: عدم وضوح كيف ولماذا يواجه القائد الإداري في المؤسسات السعودية تحديات في إدارة التغيير التنظيمي

1.3.1 الفجوة التطبيقية :

على الرغم من أن الدراسات النظرية تناولت موضوع القيادة الإدارية وإدارة التغيير التنظيمي من زوايا متعددة، إلا أن الواقع يشير إلى وجود فجوة واضحة بين الإطار النظري والتطبيق العملي في السياق السعودي.

فالقادة الإداريون غالباً ما يواجهون صعوبات في تطبيق مفاهيم القيادة الحديثة وأساليب التغيير الفعالة داخل بيئات العمل المحلية، نتيجة لعوامل تنظيمية وثقافية وهيكلية تحدّ من قدرتهم على تحويل النظرية إلى ممارسة عملية.

وقد أثبت في دراسة الحداد وآخرون في(2021) أن هناك “قلة في الدراسات التي تتناول التغيير التنظيمي في العالم العربي، وما هو موجود منها يفتقر إلى العمق ولا يُعطي اهتماماً كافياً لأدوار القادة أثناء التغيير”، مما يعكس بوضوح وجود فجوة تطبيقية في فهم وتفعيل دور القائد الإداري في إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسات السعودية

1.3.2 الفجوة النظرية :

رغم وجود الكثير من الأدبيات التي تشير إلى قضايا القيادة الإدارية وإدارة التغيير التنظيمي، إلا أن معظم هذه الدراسات تركز على بيئات غربية في ثقافتها الإدارية والتنظيمية المختلفة عن البيئة السعودية.

و تشير الدراسات الحديثة إلى وجود فجوة نظرية واضحة تتمثل في نقص النماذج المفاهيمية التي تشرح كيفية ممارسة القائد الإداري لدوره في قيادة التغيير في ضوء الخصوصية الثقافية والتنظيمية للمملكة، وفي غياب أسس علمية محلية تدمج بين الفكر الإداري الحديث ومتطلبات التحول المؤسسي الذي تسعى إليه رؤية السعودية 2030.

وقد أكد الفوزان (2024) في دراسته “ديناميكيات القيادة في التغيير التنظيمي: دراسة معمقة للقطاعين العام والخاص في السعودية” وجود نقص في الأدبيات النظرية السعودية حول موضوع القيادة والتغيير،

مشيرًا إلى أن معظم النماذج المتداولة (مستوردة من بيئات إدارية أجنبية) ولا تراعي السياق المحلي للمؤسسات السعودية.

4.1 أهمية البحث :

أهمية هذا البحث هو أن يُسلّط الضوء على الدور المحوري الذي يؤديه القائد الإداري في نجاح التغيير التنظيمي داخل المؤسسات السعودية، خصوصاً في ظل التحولات الاستراتيجية التي تشهدها المملكة ضمن رؤية السعودية 2030

فالقائد الإداري هو العنصر القادر على ترجمة خطط التغيير إلى واقع عملي من خلال توجيه العاملين، وتحفيزهم، والتقليل في مقاومة التغيير، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية

كما يكمن أهمية البحث في مساهمته في سدّ الفجوة المعرفية في الأدبيات المحلية المتعلقة بالقيادة وإدارة التغيير.

1.4.1 الأهمية التطبيقية :

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذا البحث في كونه يقدم إطارًا عمليًا يمكن تطبيقه داخل المؤسسات السعودية لتطوير قدرات القائد الإداري في قيادة التغيير التنظيمي بفعالية.

فالقيادة الإدارية تمثل عاملاً رئيسيًا في مواجهة التحديات التي تصاحب عمليات التغيير، كضعف التواصل الداخلي ومقاومة الموظفين للتغيير وقد بيّنت دراسة رويس (2025) أن القيادة التي تراعي الثقافة التنظيمية المحلية وتستخدم استراتيجيات تغيير تتناسب مع قيم العاملين ترفع من كفاءة التغيير وتقلل من مقاومته.

ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساعد القادة وصناع القرار في تبني أساليب قيادية حديثة تدعم التحول المؤسسي وتعزز نجاح خطط التطوير الإداري في القطاعين العام والخاص.

1.4.2 الأهمية النظرية :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية من كونها تتناول موضوعاً حديثاً يرتبط بدور القائد الإداري في إدارة التغيير التنظيمي داخل المؤسسات السعودية، في ظل التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة في إطار رؤية السعودية 2030.

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت القيادة بوجه عام، إلا أن معظمها ركّز على النماذج الغربية دون مراعاة خصوصية البيئة الإدارية والثقافية في المملكة.

ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى سدّ فجوة معرفية أشار إليها الفوزان (2024)، الذي أوضح أن الأدبيات الإدارية المحلية ما زالت بحاجة إلى نماذج نظرية توضح كيفية ممارسة القائد الإداري لدوره في ظل بيئة تنظيمية تتجه نحو التحول والإصلاح المؤسسي.

وبذلك تسهم الدراسة في إثراء الإطار النظري للقيادة الإدارية من خلال بناء تصور علمي يربط بين خصائص القائد الإداري ومتطلبات إدارة التغيير التنظيمي في السياق السعودي.

2. قائمة المراجع

- برنامج تحقيق رؤية المملكة 2030، التقارير السنوية للتحويل الوطني، 2024-2025، المملكة العربية السعودية.
- الفوزان، أنس عبد الله. (2024). ديناميكيات القيادة في التغيير التنظيمي: دراسة معمقة للقطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية. مجلة أبحاث الإدارة والابتكار
- KINGDOM OF SAUDI ARABIA. (2016). SAUDI VISION 2030 (PDF). RETRIEVED FROM
- A.R. AL-HADDAD & N. KOTNOUR, "CHALLENGES FACING SAUDI PUBLIC SECTOR LEADERS DURING CHANGE," INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC & ADMINISTRATIVE STUDIES, 2021
- الناملة، أروى علي، ونيسار أحمد نالبند. (2024). دراسة حول دور القادة في تحقيق التنافسية المستدامة أثناء التغيير التنظيمي في المملكة العربية السعودية
- رويس، شيراز محمد. (2025). إدارة التغيير والعوامل الثقافية في المنظمات السعودية.