

عنوان البحث

"تأثير الثقافة السعودية على نجاح تبني نموذج OKR (Objectives & Key Results) في المؤسسات الحكومية:

دراسة مقارنة مع تجارب عالمية رائدة"

إعداد الطالب/

عبد الله فواز العنزي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

بالطبع، إليك نسخة موسّعة قليلاً من مقدمة البحث، مع الحفاظ على نفس المعنى والمحتوى، وإثرائها بأسلوب أكاديمي متماسك:

تشهد المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة تحولاً جذرياً في نماذج العمل والإدارة، وذلك في إطار تنفيذ مستهدفات رؤية 2030 التي تسعى إلى رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتعزيز ممارسات الحوكمة، وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والشفافية. ومن أبرز ملامح هذا التحول هو توجه العديد من المؤسسات الحكومية إلى تبني أدوات وأساليب إدارية حديثة تهدف إلى تحسين الأداء وتحقيق النتائج بشكل أكثر فاعلية، ومن بين هذه الأدوات يبرز نموذج OKR (الأهداف والنتائج الرئيسية) كإحدى المنهجيات الرائدة في إدارة الأداء الاستراتيجي.

ورغم ما يقدمه هذا النموذج من مزايا في توجيه الجهود نحو تحقيق أهداف واضحة وقابلة للقياس، إلا أن نجاح تطبيقه لا يعتمد فقط على كفاءته التقنية، بل يتأثر بدرجة كبيرة بالسياق الثقافي والتنظيمي السائد في بيئة العمل. فالثقافة الوطنية، بما تحمله من قيم ومعتقدات وتصورات إدارية، تلعب دوراً جوهرياً في مدى تقبل الأفراد والمنظمات لمثل هذه النماذج الحديثة.

من هذا المنطلق، يسعى هذا البحث إلى تحليل مدى تأثير الثقافة السعودية على نجاح تبني نموذج OKR داخل المؤسسات الحكومية، من خلال استكشاف التحديات والفرص التي تفرضها البيئة المحلية. كما يهدف إلى مقارنة التجربة السعودية بتجارب عالمية ناجحة في تطبيق هذا النموذج، مثل شركة Google في الولايات المتحدة وشركة Siemens في ألمانيا، وذلك بغرض استخلاص أفضل الممارسات العالمية وتقييم مدى إمكانية تكييفها بما يتناسب مع السياق الثقافي والتنظيمي في المملكة.

مشكلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة حول التساؤل بشأن مدى تأثير الخصائص الثقافية المرتبطة بالبيئة السعودية على فاعلية تبني وتطبيق نظام OKR (الأهداف والنتائج الرئيسية) داخل المؤسسات الحكومية، وذلك في ضوء التوجه المتزايد نحو اعتماد هذا النموذج كأداة استراتيجية لتحسين الأداء وتحقيق نتائج قابلة للقياس. كما تسعى الدراسة إلى استكشاف أوجه التشابه والاختلاف بين التجربة السعودية وتجارب دولية ناجحة في تطبيق هذا النموذج، مثل الولايات المتحدة وألمانيا، بهدف فهم مدى توافق الثقافة التنظيمية السعودية مع متطلبات تطبيق OKR، والوقوف على التحديات والعوامل الثقافية التي قد تعزز أو تعيق نجاحه في السياق المحلي.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في سعيها إلى سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بالعلاقة بين الخصائص الثقافية الوطنية وتبني أدوات الإدارة الحديثة ذات الطابع العالمي، مثل نموذج OKR (الأهداف والنتائج الرئيسية). فمع أن هذا النموذج أثبت نجاحه في بيئات عمل مختلفة على المستوى الدولي، إلا أن الأبحاث التي تناولت مدى توافقه مع السياقات الثقافية غير الغربية، وخاصة في دول الخليج والمنطقة العربية، ما تزال محدودة. ومن هنا، تسهم هذه الدراسة في توسيع الفهم النظري لمدى تأثير الثقافة السعودية على فعالية تطبيق نماذج الإدارة العالمية، مما يعزز من التكامل بين النظرية والممارسة في مجال إدارة الأداء المؤسسي.

الأهمية العملية:

أما من الناحية العملية، فتنبع أهمية الدراسة من كونها تقدم إطارًا تحليليًا يساعد صناع القرار في المؤسسات الحكومية السعودية على فهم مدى ملاءمة نموذج OKR للبيئة المحلية، وعلى تحديد العوامل الثقافية التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تطبيق هذا النموذج. كما تسهم الدراسة في تقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ تساعد الجهات الحكومية على تكييف نموذج OKR بما يتماشى مع الخصوصية التنظيمية والثقافية للمملكة، الأمر الذي قد يسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق نتائج استراتيجية متوافقة مع أهداف رؤية السعودية 2030.

أهداف الدراسة:

- 1 تحديد مدى توافق الثقافة السعودية مع متطلبات OKR.
- 2 تحليل عوامل النجاح في تجارب عالمية مثل Google و Siemens.
- 3 تقديم توصيات لتطبيق OKR بما يتلاءم مع السياق المحلي السعودي.

تساؤلات الدراسة

- 1 ما السمات الثقافية السعودية المؤثرة على تطبيق OKR؟
- 2 كيف تختلف هذه السمات عن الثقافات التنظيمية في بيئات عالمية؟
- 3 ما الدروس المستفادة من التجارب العالمية لتطبيق OKR في السعودية؟

فروض الدراسة:

- 1 H1: تؤثر الثقافة المؤسسية السعودية بشكل دال على فعالية OKR.
- 2 H2: يختلف تطبيق OKR في السعودية عن تجارب الدول الرائدة نتيجة لاختلاف السياق الثقافي.

الدراسات السابقة:

- 1 دراسات سعودية تناولت الثقافة المؤسسية.
- 2 دراسات عالمية تناولت تطبيق OKR.
- 3 نظرية Hofstede للأبعاد الثقافية كإطار تحليلي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- 1 نظرية إدارة الأهداف.
- 2 نموذج Hofstede للأبعاد الثقافية.
- 3 نموذج OKR وأسس تطبيقه في المؤسسات.

المنهجية وطرق البحث:

- 1 نوع الدراسة: مقارنة تطبيقية.
- 2 مجتمع الدراسة: موظفو الإدارات الحكومية السعودية.
- 3 أدوات البحث: استبانة، مقابلات، تحليل وثائق.

أدوات الدراسة:

1 استبانة تقيس أبعاد الثقافة التنظيمية ومستوى تبني OKR.

2 مقابلات مع قيادات في جهات حكومية.

حدود الدراسة:

- 1 جغرافية: المملكة العربية السعودية.
- 2 موضوعية: العلاقة بين الثقافة وOKR.
- 3 زمنية: عام 2025.

المراجع:

1. Hofstede, G. (2011). Culture's Consequences
2. Doerr, J. (2018). Measure What Matters
3. دراسات منشورة في مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية.
4. وثائق وتقارير حكومية سعودية حديثة.