

العنوان باللغة العربية

دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

أنور خالد الجبني

233000051

ربيع سعد المطيري

233001266

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علب جرّاد

العام الدراسي:

2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم. أولاً، نحمد الله عز وجل أن أعاننا، وزودنا بالقوة والقوة، ودعماً ورشدنا لإتمام هذه المهمة الحاسمة. ونحن نكرم ونصلي على نبينا محمد (صلى الله عليه وآله وصحبه). ونود أن نعرب عن خالص امتناننا لجميع الأهل والأصدقاء الذين ساعدونا في إنجاز هذا المشروع، وخاصة الدكتور (د. الفيصل عبد الحميد محمد) الذي أشرف على هذا المشروع، على عمله المميز معنا وتوجيهاته القيمة. والدعم غير المحدود الذي طلبناه طوال جميع مراحل إنجاز المشروع.

فهرس المحتويات

1	الشكر والتقدير
5	قائمة الجداول
7	فهرس الأشكال
9	المستخلص Abstract
10	الفصل الأول
11	المقدمة
12	مشكلة الدراسة
13	أهمية الدراسة
15	أهداف الدراسة
16	تساؤلات الدراسة
16	فروض الدراسة
17	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
20	الفصل الثاني
20	الدراسات السابقة
21	مقدمة
23	المتغير التابع والمستقل
25	الدراسات السابقة
28	الإطار النظري
36	الفصل الثالث
36	منهجية الدراسة
37	مقدمة
39	المنهجية وطرق البحث
40	مجتمع البحث
41	محددات حجم العينة

43.....	خطوات جمع البيانات
44.....	حدود البحث
46.....	الفصل الرابع
46.....	نتائج الدراسة
47.....	مقدمة
49.....	تحليل البيانات
52.....	النتائج
86.....	التوصيات
88.....	المراجع
89.....	المراجع العربية
89.....	المراجع الأجنبية
92.....	الملاحق
93.....	الاستبانة
95.....	الملخص Abstract

قائمة الجداول

- جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات. 51
- جدول 2: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة. 52
- جدول 3: الوصف الاحصائي لاعداد المشاركين في التجربة. 53
- جدول 4: الوصف الإحصائي لدرجة العلمية المشاركين في التجربة. 55
- جدول 5: الوصف الاحصائي لتأمين القيادة العليا بضروره تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي. 56
- جدول 6: الوصف الاحصائي لدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل. 57
- جدول 7: الوصف الاحصائي لتوفير القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال. 58
- جدول 8: الوصف الاحصائي لتعزيز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية. 60
- جدول 9: الوصف الاحصائي لحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين. 61
- جدول 10: الوصف البياني لتولية القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين. 62
- جدول 11: الوصف الاحصائي لالتزام القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال. 63
- جدول 12: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي. 65
- جدول 13: الوصف الاحصائي لتبنى القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين. 66
- جدول 14: الوصف الاحصائي لحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين. 67
- جدول 15: الوصف الإحصائي لدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي. 68
- جدول 16: الوصف الاحصائي لسعي القيادة العليا لتحقيق اهداف الاستدامة في العمليات الحكومية. 70
- جدول 17: الوصف الاحصائي لتأمين القيادة العليا باهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات. 71
- جدول 18: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي. 72
- جدول 19: الوصف الإحصائي لتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال. 73
- جدول 20: الوصف الاحصائي لتعزيز القيادة العليا لثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي. 75
- جدول 21: الوصف الإحصائي لالتزام القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين. 76

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	79
جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	81
جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	83
جدول 25: ملخص انجاز القضية.	84
جدول 26: إحصائيات موثوقية.	84
جدول 27: تحليل التباين الأحادي.	85
جدول 28: ملخص عامل بايز.	85

فهرس الأشكال

رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة	29
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة	52
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة	54
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية المشاركين في التجربة	55
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتأمين القيادة العليا بضروره تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي	56
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل	57
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفير القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال	59
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لتعزيز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية	60
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين	61
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتولية القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين	62
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لالتزام القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال	64
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتشجيع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي	65
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتبني القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين	66
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين	67
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي	69
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لسعي القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية	70
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتأمين القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات	71
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتشجيع القيادة العليا على التفاعل الفعّال مع المجتمع المحلي	72

- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال74
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال75
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني للالتزام القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين76
- رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة و المستقلة77
- رسم توضيحي 23: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية79
- رسم توضيحي 24: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية81
- رسم توضيحي 25: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية83

المستخلص Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. لتحقيق هذا الهدف، تم استخدام عينة من 205 مشارك يمثلون مختلف المستويات الإدارية في القطاع الحكومي. اتبعت الدراسة منهجية كمية تعتمد على استبيان لجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً كبيراً لدور القيادات العليا في تعزيز ثقافة الابتكار والشفافية، مما يسهم في استمرارية الأعمال وتحسين الأداء الحكومي. أظهرت النتائج أيضاً أن بيئة العمل المحفزة والتعلم المستمر يلعبان دوراً حيوياً في تحقيق هذه الأهداف، حيث أن درجة الحرية لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات بلغت 12، مما يدل على قوة الترابط العالية بين متغيرات الدراسة ودرجة تشتت منخفضة، مما يعزز الثقة في النتائج المستخلصة. من التوصيات الرئيسية للدراسة تعزيز برامج التدريب المستمر وتطوير الكفاءات داخل القطاعات الحكومية، بالإضافة إلى توفير بيئات عمل محفزة تشجع على الابتكار والتطوير المستمر. كما توصي الدراسة بزيادة الشفافية والمساءلة لتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة العليا، مما يساهم في تحسين الأداء الحكومي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة.

الفصل الأول

المقدمة

تلعب القيادات العليا دورًا حيويًا ومحوريًا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال داخل القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث تعتبر هذه المسؤولية جزءًا لا يتجزأ من رؤية المملكة 2030. هذه الرؤية الطموحة تسعى إلى تحويل المملكة إلى نموذج رائد في مجالات متعددة، بما في ذلك كفاءة وفعالية القطاع الحكومي. يتطلب هذا التحول تبني أفضل الممارسات العالمية في الإدارة والقيادة، وتعزيز الابتكار، والقدرة على الاستجابة السريعة للتغيرات والتحديات (Algarni، 2020).

يتجلى دور القيادات العليا في توجيه الفرق الحكومية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرسومة. هذا يتطلب منهم ليس فقط وضع هذه الأهداف، ولكن أيضًا التأكد من فهم الجميع للرؤية الشاملة وكيفية مساهمتهم الفردية في تحقيقها. يتطلب ذلك بناء فرق عمل متناغمة وفعالة تستطيع العمل بشكل جماعي لتحقيق نتائج ملموسة. وتعتبر مهارات التواصل الفعال والتوجيه المستمر من الأدوات الرئيسية التي تستخدمها القيادات العليا لضمان تنفيذ الخطط الاستراتيجية بكفاءة وفعالية.

تعتبر ثقافة الابتكار والاستجابة السريعة للتغيرات من العوامل الأساسية لضمان استمرارية الأعمال. وهنا يظهر دور القيادات العليا في خلق بيئة عمل تحفز على الابتكار والتجديد. يتطلب ذلك تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم الأفكار الجديدة، بالإضافة إلى توفير الدعم اللازم لتحويل هذه الأفكار إلى واقع ملموس. القيادات العليا هي المسؤولة عن خلق هذه البيئة من خلال تبني سياسات تشجع على التجريب وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم والتحسين المستمر (Alateeg، 2024).

يتضمن تعزيز استمرارية الأعمال تبني منهجيات فعالة لإدارة المخاطر وإعداد خطط طوارئ تضمن استمرار العمليات في حالات الأزمات. يتطلب ذلك من القيادات العليا القدرة على توقع المخاطر المحتملة وتقييم تأثيرها ووضع استراتيجيات للتعامل معها بشكل استباقي. تشمل هذه الاستراتيجيات إعداد خطط استمرارية الأعمال التي تحدد الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان استمرارية العمل في حالات الطوارئ، بالإضافة إلى تدريب الموظفين على كيفية التعامل مع هذه الحالات بفعالية (Hamed، 2016).

تتطلب التنمية المستدامة تضافر جهود القيادات العليا لتعزيز استمرارية الأعمال. يشمل ذلك تبني سياسات وإجراءات تدعم الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية. القيادات العليا هي المسؤولة عن دمج مبادئ الاستدامة

في جميع جوانب العمل الحكومي، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي، وتنفيذ المشاريع، وتطوير الكوادر البشرية (Ali)،
(2024).

مشكلة الدراسة

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي تشهدها المملكة العربية السعودية، أصبح دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال داخل القطاعات الحكومية أكثر أهمية وتعقيدًا من أي وقت مضى. تواجه هذه القيادات تحديات متعددة تتعلق بالتغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية، والتطورات التكنولوجية، والاحتياجات المتزايدة للمواطنين، إضافة إلى الأزمات الطارئة مثل جائحة كوفيد-19. هذه التحديات تستدعي دراسة متعمقة لتحديد مدى فعالية القيادات العليا في التعامل معها وضمان استمرارية الأعمال.

• فجوة التطبيق والتنفيذ

تتمثل إحدى المشاكل الرئيسية في الفجوة بين السياسات والاستراتيجيات الموضوعة من قبل القيادات العليا وبين التنفيذ الفعلي لهذه السياسات على أرض الواقع. رغم الجهود الكبيرة التي تبذلها القيادات في وضع خطط استراتيجية شاملة، إلا أن التطبيق العملي يواجه عراقيل متعددة.

• نقص الكفاءات والمهارات

تواجه القطاعات الحكومية في المملكة تحديًا كبيرًا يتمثل في نقص الكفاءات والمهارات اللازمة لضمان استمرارية الأعمال. تلعب القيادات العليا دورًا حيويًا في تطوير وتأهيل الكوادر البشرية، إلا أن هذا الدور يتطلب استراتيجيات واضحة ومستدامة للتدريب والتطوير المهني.

• مقاومة التغيير والتحول الرقمي

تواجه القيادات العليا أيضًا تحديات كبيرة تتعلق بمقاومة التغيير والتحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية. على الرغم من الفوائد الكبيرة للتحول الرقمي في تحسين كفاءة وفعالية العمل، إلا أن تطبيقه يواجه مقاومة من بعض الموظفين الذين يفضلون الأساليب التقليدية في العمل.

• إدارة الأزمات والطوارئ

إدارة الأزمات والطوارئ تمثل تحديًا آخر للقيادات العليا في ضمان استمرارية الأعمال. الأزمات مثل الكوارث الطبيعية، والأزمات الصحية، والتهديدات الأمنية يمكن أن تعطل العمليات الحكومية بشكل كبير. تتطلب إدارة هذه الأزمات استراتيجيات محكمة وخطط طوارئ فعالة، بالإضافة إلى قدرة على اتخاذ القرارات السريعة والصحيحة.

• الحوكمة والشفافية

الشفافية والحوكمة الرشيدة تعتبران من العناصر الأساسية لضمان استمرارية الأعمال، ومع ذلك، فإن تحقيق هذه العناصر في القطاعات الحكومية يمثل تحديًا كبيرًا. يمكن أن تكون هناك مقاومة للشفافية من بعض الجهات، أو نقص في الآليات التي تضمن المساءلة. هذه المشاكل قد تؤدي إلى تراجع الثقة بين المواطنين والحكومة، مما يعيق جهود القيادات العليا في تعزيز استمرارية الأعمال.

أهمية الدراسة

تكتسب دراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية أهمية كبيرة، نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه هذه القيادات في تحقيق رؤية المملكة 2030. تأتي هذه الأهمية من عدة جوانب رئيسية تتعلق بتطوير الأداء الحكومي، تعزيز الاستدامة، تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ومواجهة التحديات المستقبلية.

• تطوير الأداء الحكومي

تعتبر القيادات العليا القوة الدافعة وراء تحسين الأداء الحكومي من خلال تبني أفضل الممارسات الإدارية والتنظيمية. يتطلب ذلك بناء قدرات ومهارات فرق العمل، وتطوير بيئة عمل محفزة، وتعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر.

• تعزيز الاستدامة

تلعب القيادات العليا دوراً محورياً في ضمان استدامة الأعمال الحكومية على المدى الطويل. يشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي الفعال، إدارة الموارد بكفاءة، وتبني سياسات استدامة بيئية واقتصادية واجتماعية.

• تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030

تلعب القيادات العليا دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030، والتي تسعى إلى تحويل الاقتصاد السعودي وتعزيز التنمية المستدامة. من خلال دراسة دور هذه القيادات، يمكن تحديد العوامل التي تسهم في نجاح تنفيذ الخطط الاستراتيجية وكيفية تجاوز العقبات التي قد تعترض طريقها.

• مواجهة التحديات المستقبلية

يواجه العالم اليوم تحديات متزايدة تتعلق بالتغيرات التكنولوجية، الأزمات الصحية، والكوارث الطبيعية، مما يجعل دور القيادات العليا في تعزيز استمرارية الأعمال أكثر أهمية من أي وقت مضى.

• تعزيز الشفافية والمساءلة

الشفافية والمساءلة هما من الأسس الرئيسية لضمان استمرارية الأعمال وتحقيق الثقة بين الحكومة والمواطنين. تلعب القيادات العليا دوراً أساسياً في تعزيز هذه القيم من خلال تبني سياسات حوكمة فعالة وتطبيقها بشكل صارم.

• الابتكار والتحول الرقمي

في عصر التكنولوجيا الرقمية، يعد الابتكار والتحول الرقمي من العوامل الأساسية لضمان استمرارية الأعمال وتحسين الأداء الحكومي. تلعب القيادات العليا دوراً مهماً في تبني التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها بشكل فعال داخل المؤسسات الحكومية.

تتجلى أهمية دراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية في تأثيرها الكبير على تحسين الأداء الحكومي، تعزيز الاستدامة، تحقيق الأهداف الاستراتيجية، مواجهة التحديات المستقبلية، وتعزيز الشفافية والمساءلة. هذه الدراسة تسهم في توفير رؤى عميقة واستراتيجيات فعالة لدعم جهود القيادات العليا في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي والاجتماعي للمملكة. من خلال فهم أفضل لهذه العوامل، يمكن للمؤسسات الحكومية تحقيق تحسينات ملموسة في أدائها وضمان استمرارية أعمالها بشكل فعال ومستدام.

أهداف الدراسة

تتعدد أهداف الدراسة التي تتناول دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تهدف هذه الدراسة إلى تقديم فهم شامل وعميق لكيفية تأثير القيادات العليا في تحقيق استدامة وفعالية الأعمال الحكومية. تتضمن هذه الأهداف عدة جوانب رئيسية تشمل تحسين الأداء الحكومي، تعزيز الاستدامة، تطوير قدرات الكوادر البشرية، تحقيق التحول الرقمي، إدارة الأزمات، وتعزيز الشفافية والمساءلة.

✓ تحسين الأداء الحكومي

من الأهداف الأساسية لهذه الدراسة هو استكشاف الطرق التي يمكن من خلالها للقيادات العليا تحسين الأداء الحكومي. يتضمن ذلك تحليل استراتيجيات القيادة الفعالة التي تسهم في زيادة كفاءة العمليات والإجراءات داخل المؤسسات الحكومية.

✓ تعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية

يعد تعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية هدفاً رئيسياً لهذه الدراسة. تسعى الدراسة إلى فهم كيفية تبني القيادات العليا لممارسات مستدامة تسهم في تحقيق التوازن بين التطلعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

✓ تطوير قدرات الكوادر البشرية

تهدف الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه القيادات العليا في تطوير قدرات ومهارات الكوادر البشرية داخل القطاعات الحكومية. يتضمن ذلك تحليل البرامج التدريبية وخطط التطوير المهني التي تساعد في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم. الهدف هو فهم كيفية إنشاء بيئة عمل محفزة تدعم التعلم المستمر والابتكار، مما يسهم في تحقيق استمرارية الأعمال وزيادة الإنتاجية.

✓ تحقيق التحول الرقمي

من الأهداف المهمة لهذه الدراسة هو استكشاف كيفية دعم القيادات العليا للتحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية. يهدف التحول الرقمي إلى تحسين كفاءة وفعالية العمليات الحكومية من خلال تبني التكنولوجيا الحديثة.

✓ إدارة الأزمات والطوارئ

تسعى الدراسة إلى فهم الدور الحيوي الذي تلعبه القيادات العليا في إدارة الأزمات والطوارئ، وضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الطارئة.

✓ تعزيز الشفافية والمساءلة

تهدف الدراسة أيضًا إلى تحليل دور القيادات العليا في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل القطاعات الحكومية. يشمل ذلك استكشاف السياسات والإجراءات التي تضمن وضوح العمليات والإجراءات، وتسهيل تتبعها وتقييمها. الهدف هو فهم كيفية تعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة، مما يساهم في رفع مستوى الثقة بين الحكومة والمواطنين، وتحسين فعالية وكفاءة العمل الحكومي.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هو دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

- كيف تساهم استراتيجيات القيادة العليا في تحسين الأداء الحكومي؟
- ما هو تأثير القيادات العليا على تعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية؟
- كيف تُساهم القيادات العليا في تطوير قدرات ومهارات الكوادر البشرية داخل القطاعات الحكومية؟
- ما هو دور القيادات العليا في تحقيق التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية؟
- كيف تساهم القيادات العليا في إدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الطارئة؟
- كيف تُعزز القيادات العليا الشفافية والمساءلة داخل القطاعات الحكومية؟

فروض الدراسة

الفرض الرئيسي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا وتعزيز ثقافة

واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الفروض الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استراتيجيات القيادة العليا وتحسين الأداء الحكومي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا وتعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا في تطوير قدرات ومهارات الكوادر البشرية داخل القطاعات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا وتحقيق التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا وإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الطارئة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين دور القيادات العليا في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل القطاعات الحكومية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

في إطار دراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، تعد النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث عنصراً أساسياً في بناء الهيكل النظري والدعائم التي تركز عليها الدراسة. تمثل النظرية العلمية أساساً لفهم وتحليل الظواهر محل البحث وتوجيه منهجية البحث وأدواته، مما يساهم في تحقيق نتائج موثوقة وقابلة للتعميم. لذا، فإن شرح النظرية العلمية المتبعة في هذه الدراسة يتطلب تناول كيفية اختيار النظرية، وأسباب تبنيها، وكيفية تطبيقها في سياق البحث.

✓ اختيار النظرية العلمية:

النظرية العلمية التي تم تبنيها في هذه الدراسة تتمحور حول فهم العلاقة بين القيادات العليا وثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي. من بين النظريات المعتبرة، تم اختيار نظرية القيادة التحويلية كنظرية محورية في هذه الدراسة. تنص هذه النظرية على أن القادة الفعالين يمكنهم التأثير بشكل كبير على أداء المؤسسات من خلال إلهام وتحفيز موظفيهم، مما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز الاستمرارية والابتكار. تركز هذه النظرية على كيفية تحفيز القادة للموظفين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، مما ينعكس بشكل مباشر على الثقافة التنظيمية واستمرارية الأعمال.

✓ تطبيق النظرية العلمية في الدراسة:

في إطار الدراسة، يتم استخدام نظرية القيادة التحويلية كإطار نظري لتحليل كيف يمكن للقيادات العليا في القطاع الحكومي تعزيز ثقافة العمل واستمرارية الأعمال. تتناول النظرية العوامل التي تؤثر على كيفية تحقيق القادة لرؤيتهم، مثل القيادة بالقدوة، والتحفيز الملهم، والاهتمام الفردي. هذه العوامل تعتبر ضرورية في سياق القطاع الحكومي الذي غالباً ما يواجه تحديات في تحقيق الاستدامة والابتكار.

1. القيادة بالقدوة في هذه الدراسة، يُفترض أن القيادة بالقدوة تلعب دوراً مهماً في تعزيز ثقافة العمل. عندما يرى الموظفون القادة يتبنون السلوكيات والقيم المرغوبة، فإن ذلك يعزز من ثقافة العمل الإيجابية. القادة الذين يظهرون الالتزام بالأهداف الاستراتيجية والقيم التنظيمية يساهمون في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والاحترام المتبادل، مما يعزز من استمرارية الأعمال.
2. التحفيز الملهم: نظرية القيادة التحويلية تؤكد على أهمية التحفيز الملهم في تعزيز الأداء. في السياق الحكومي، يلعب التحفيز الملهم دوراً رئيسياً في تحفيز الموظفين نحو تحقيق أهداف استراتيجية. دراسة كيف يمكن للقيادات العليا استخدام استراتيجيات تحفيزية لإلهام موظفيهم تعتبر جزءاً أساسياً من التحليل.
3. الاهتمام الفردي: الاعتراف بأهمية الاحتياجات الفردية للموظفين وكيفية تلبيتها يُعتبر عنصراً محورياً في نظرية القيادة التحويلية. في القطاع الحكومي، يمكن للقادة تقديم الدعم الشخصي والتدريب لتحسين مهارات الموظفين وتطويرهم، مما يساهم في تعزيز استمرارية الأعمال.

أهمية النظرية العلمية في البحث:

تعتبر النظرية العلمية المحورية في هذه الدراسة أساسية لفهم ديناميات العلاقة بين القيادات العليا وثقافة واستمرارية الأعمال. من خلال تبني نظرية القيادة التحويلية، يُمكن للبحث تحليل كيفية تأثير القيادات العليا على

ثقافة العمل وتحقيق الاستمرارية في السياق الحكومي. توفر النظرية إطاراً لفهم سلوك القادة وكيفية تأثيره على بيئة العمل، مما يساعد في تحديد الاستراتيجيات التي يمكن أن تكون فعالة في تحسين الأداء المؤسسي.

تطبيق النظرية يمكن أن يُسهم في تقديم توصيات عملية قائمة على الفهم العميق لتأثير القيادة على الثقافة التنظيمية. كما أن النظرية تساعد في تفسير كيفية تأثير سلوكيات القيادة على الاستدامة والابتكار، وتحديد العوامل التي يمكن تعزيزها لتحسين الأداء المؤسسي.

تشكل النظرية العلمية المتبعة أساساً لفهم وتحليل تأثير القيادات العليا في القطاع الحكومي على ثقافة واستمرارية الأعمال. من خلال تبني نظرية القيادة التحويلية، يُمكن للدراسة تقديم رؤى معمقة حول كيفية تعزيز القيم التنظيمية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وضمان استمرارية الأعمال في القطاع الحكومي.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

مقدمة

في سياق دراسة بعنوان دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، يعتبر الفصل الثاني من الدراسة من أهم الأجزاء التي تشكل الأساس المنهجي والنظري للبحث. يتناول هذا الفصل عدة جوانب رئيسية تتعلق بالتحليل النظري والدراسات السابقة، ويأتي في شكل مدخل أساسي لتقديم الفهم العميق للموضوع محل الدراسة. يتناول الفصل الثاني بشكل رئيسي شرح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمتغيرات التابعة والمستقلة، ويستعرض الإطار النظري الذي يوجه البحث، ويقدم مراجعة مستفيضة للدراسات السابقة ذات الصلة. هذا التناول يتطلب أهمية كبيرة لفهم كيف يتم تكوين الإطار النظري والبحثي للدراسة، ولماذا تعتبر هذه العوامل أساسية في تقديم تحليل شامل ودقيق للموضوع.

في بداية الفصل، يتناول تحديد المتغيرات الرئيسية التي ستكون محور الدراسة. يعد تحديد المتغيرات التابعة والمستقلة خطوة أساسية لفهم الديناميات التي ستم دراستها. من خلال تحديد المتغيرات، يُمكن للبحث توضيح كيفية تأثير العوامل المختلفة على النتائج المستهدفة. على سبيل المثال، في دراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال، تحديد المتغيرات التي تُعنى بالقيادة العليا كعامل مستقل وتأثيرها على ثقافة واستمرارية الأعمال كمتغير تابع يوفر وضوحاً في كيفية دراسة العلاقة بين هذه العوامل.

يعتبر الإطار النظري في الفصل الثاني أحد أهم الأجزاء التي تساهم في فهم الأسس النظرية التي تستند إليها الدراسة. يتضمن هذا الإطار النظري تحليل النظريات والمفاهيم التي تشكل أساس البحث، مثل نظرية القيادة التحويلية وتأثيرها على ثقافة المنظمة واستمراريتها. من خلال تقديم الإطار النظري، يُمكن للبحث وضع الدراسة في سياقها الأكاديمي والتاريخي، مما يساعد في تفسير النتائج والبحث في كيفية تطبيق النظريات المعتمدة على الواقع الحكومي السعودي. تشمل هذه المراجعة دراسة الأعمال البحثية السابقة التي تناولت مواضيع مشابهة. تعتبر مراجعة الدراسات السابقة خطوة حيوية لفهم ما تم تحقيقه في هذا المجال من البحث، وما هي الفجوات التي قد لا تزال قائمة. من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن للدراسة تقديم سياق حول كيفية تطور البحث في هذا المجال، وكيفية تطبيق نتائج الدراسات السابقة في دراسة الحالة الحالية. كما تساعد مراجعة الدراسات السابقة في تحديد الأساليب التي تم استخدامها والتحديات التي تم مواجهتها، مما يوفر قاعدة بيانات قوية لدعم النتائج والتوصيات التي ستقدمها الدراسة.

توجهات الفصل الثاني تُشكل الأسس التي يبنى عليها البحث. من خلال تحديد المتغيرات الأساسية، وفهم الإطار النظري، ومراجعة الدراسات السابقة، يُمكن للبحث أن يحدد الأساليب المناسبة للتحليل ويطور فرضيات بحثية قوية. هذا التوجيه ضروري لضمان أن الدراسة تستند إلى أسس علمية دقيقة، مما يعزز من مصداقية النتائج ويساهم في تقديم توصيات عملية وفعالة.

فهم الفصل الثاني يتجاوز كونه مجرد تقديم للمفاهيم والنظريات، بل يعد عملية ضرورية لضمان أن الدراسة تتسم بالدقة والعمق. يُعزز هذا الفصل من قدرة الباحثين على تقديم تحليل متماسك وشامل للعلاقة بين القيادات العليا وثقافة واستمرارية الأعمال، مما يدعم تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة. كما يساعد في تحديد الأسس التي تُبنى عليها التوصيات العملية، ويُمكن من بناء قاعدة علمية صلبة لدراسات مستقبلية في هذا المجال.

يُعد الفصل الثاني من الدراسة جوهرياً في تقديم خلفية نظرية وشاملة حول الموضوع، ويُساهم في بناء فهم متكامل حول كيفية تأثير القيادات العليا على ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي. من خلال هذا الفصل، يتم تقديم الأسس التي تدعم التحليل والنتائج، مما يُعزز من فعالية الدراسة وتطبيقاتها العملية في سياق الواقع الحكومي السعودي.

المتغير التابع والمستقل

في سياق دراسة تركز على دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، تُعد دراسة المتغيرات التابعة والمستقلة من العناصر الأساسية التي تحدد كيفية تأثير العوامل المختلفة على الثقافة التنظيمية. في هذا الإطار، يأتي التركيز على متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة لتقديم فهم شامل عن كيفية تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي، وذلك من خلال استكشاف تأثير المتغيرات المستقلة مثل الإبداع والابتكار، بيئة العمل المحفزة، والتعلم المستمر وتطوير الكفاءات.

المتغير التابع:

✓ ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي

ثقافة العمل الجماعي تُعد متغيراً تابعاً في هذه الدراسة، حيث يُقاس مدى قوة وفعالية التعاون والتنسيق بين الأفراد في بيئة العمل الحكومية. تمثل ثقافة العمل الجماعي الأجواء والبيئة التي تشجع على العمل المشترك والتعاون بين الموظفين، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية وكفاءة. من خلال تحليل ثقافة العمل الجماعي، يمكن تحديد كيفية تأثير العوامل المختلفة على تعزيز أو تقويض التعاون بين الفرق، وكيفية انعكاس هذه الثقافة على أداء المؤسسات الحكومية. ثقافة العمل الجماعي تشمل القيم والمعتقدات والممارسات التي تعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتساعد في بناء بيئة عمل تشجع على تبادل المعرفة، ودعم الزملاء، وتحقيق الأهداف المشتركة.

المتغيرات المستقلة:

✓ الإبداع والابتكار:

الإبداع والابتكار يمثلان أحد المتغيرات المستقلة الرئيسية التي تؤثر على ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي. الإبداع والابتكار يشلمان القدرة على تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة للتحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية. تساهم القيادة العليا في تعزيز الإبداع من خلال تشجيع الموظفين على التفكير خارج الصندوق، وتوفير الموارد والوقت اللازم لتطوير الأفكار الجديدة. الابتكار في بيئة العمل يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة فعالية العمليات، مما يساهم في تعزيز ثقافة العمل الجماعي من خلال خلق فرص جديدة للتعاون والتنسيق بين الأفراد. من خلال تحليل تأثير الإبداع

والابتكار، يمكن قياس مدى قدرة المؤسسات على تحفيز موظفيها لتقديم أفكار مبتكرة، وكيفية تأثير ذلك على تعزيز ثقافة العمل الجماعي.

✓ بيئة عمل محفزة للموظفين:

بيئة العمل المحفزة تُعتبر متغيراً مستقلاً يؤثر بشكل كبير على ثقافة العمل الجماعي. البيئة المحفزة تشمل العوامل التي تساهم في خلق أجواء عمل إيجابية تدعم التحفيز والإنتاجية، مثل وجود سياسات داعمة، فرص للتقدم المهني، والتقدير المناسب للجهود. القيادة العليا تلعب دوراً مهماً في تشكيل هذه البيئة من خلال تصميم سياسات وتشجيع مبادرات تحفز الموظفين وتدعمهم في تحقيق أهدافهم. بيئة العمل المحفزة تساهم في تعزيز الروح الجماعية، مما يشجع الأفراد على التعاون والمشاركة في تحقيق الأهداف المشتركة، ويؤدي إلى تحسين التفاعل بين الفرق. تحليل تأثير بيئة العمل المحفزة يمكن أن يسلط الضوء على كيف تساهم هذه البيئة في تعزيز العمل الجماعي وزيادة فعالية الفريق.

✓ التعلم المستمر وتطوير الكفاءات:

التعلم المستمر وتطوير الكفاءات يمثلان متغيراً آخر يؤثر على ثقافة العمل الجماعي. يشمل التعلم المستمر توفير فرص تدريب وتعليم للموظفين لتطوير مهاراتهم ومعرفتهم في مجالات عملهم. تطوير الكفاءات يشمل تحسين المهارات الفنية والإدارية للأفراد، مما يساهم في تعزيز قدراتهم على التعاون والعمل بفاعلية ضمن الفرق. القيادة العليا تساهم في هذا الجانب من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل تدعم النمو المهني للموظفين. التعلم المستمر وتطوير الكفاءات يعززان من ثقافة العمل الجماعي من خلال تحسين مستوى الأداء والتنسيق بين الأفراد، ويؤديان إلى تعزيز التعاون والإبداع ضمن الفرق. دراسة تأثير هذا المتغير تساعد في فهم كيفية تحسين مستوى الكفاءات والمهارات، وكيفية تأثير ذلك على تعزيز ثقافة العمل الجماعي.

في هذه الدراسة، يُعتبر تحليل المتغيرات التابعة والمستقلة ضرورياً لفهم كيف تؤثر العوامل المختلفة على ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي. من خلال التركيز على تأثير الإبداع والابتكار، بيئة العمل المحفزة، والتعلم المستمر وتطوير الكفاءات، يمكن تقديم رؤية قيمة حول كيفية تحسين ثقافة العمل الجماعي وتعزيز فعالية الفرق في المؤسسات الحكومية. كما أن فهم العلاقة بين هذه المتغيرات يساعد في تحديد الاستراتيجيات التي يمكن للقيادات العليا اعتمادها لتعزيز التعاون والإبداع وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

الدراسات السابقة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الفعّالة في تحقيق جودة الأداء الإداري، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات بالمرحلة الابتدائية وعددهم (6279) معلمة بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة مقدارها (362) معلمة من (20) مدرسة ابتدائية تم اختيارها عشوائياً واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، وأظهرت نتائج الدراسة: أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة، يمارسون جداً المهارات القيادية الفعالة بدرجة مرتفعة، ويمارسون المتطلبات اللازمة للقيادة التعليمية الفعالة بدرجة مرتفعة، ويمارسون تقييم جودة الأداء بدرجة مرتفعة، كما يواجهون معوقات تحد من فعالية القيادة بدرجة مرتفعة، ويحققون جودة الأداء الإداري بدرجة مرتفعة، وتوجد عالقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري بقطاع التعليم بالمدينة المنورة بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعّالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير (السن، المؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعّالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير الخبرة؛ وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي: عقد مزيد من الدورات لمديري المدارس لتفعيل عملهم القيادي وتطويره مثل دورات في القيادة والتغيير، والإدارة المدرسية الحديثة، ومهارات التواصل مع المعلمين والطلبة والاهتمام بتنمية الصفات القيادية لديهم، وتشجيع المديرين على الاهتمام بالتقدم المهني الأكاديمي للمعلمين من خلال حثهم على الاشتراك بالمؤتمرات والندوات العلمية والأبحاث ومتابعتهم لدراساتهم العليا، وربط نتائج تقييم أداء المديرين والمعلمين بالاحتياجات التطويرية والتدريبية، والاهتمام بأداء المديرين حول تقييم الأداء، وأخذ وجهة نظرهم على محمل من الجدية، ومنح مديرو المناطق التعليمية صالحيات واسعة تمكنهم من أداء مهامهم بما يتناسب مع متطلبات مركزهم الوظيفي، ومنح مزيد من الثقة والشعور بالأمان لمديري المدارس والاستماع إلى الآراء الإيجابية لتعزيز العمل بروح الفريق، ونشر ثقافة الجودة في الأداء من خلال إقامة العديد من ورش العمل، وتشجيع المديرين على المشاركة (العوفي، 2019).

سعت دراسة (Abadi، 2023) إلى تحليل دور الثقافة في القيادة والحكم في المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة المنهج المكتبي. يشير البحث المكتبي إلى البيانات الثانوية أو تلك التي يمكن جمعها دون العمل الميداني. يشارك البحث

المكتبي بشكل أساسي في جمع البيانات من الموارد الموجودة، وبالتالي غالبًا ما يعتبر أسلوبًا منخفض التكلفة مقارنة بالبحث الميداني، حيث أن التكلفة الرئيسية تتعلق بوقت المدير التنفيذي ورسوم الهاتف والأدلة. ولذلك اعتمدت الدراسة على الدراسات والتقارير والإحصائيات المنشورة مسبقاً. تم الوصول بسهولة إلى هذه البيانات الثانوية من خلال المجلات والمكتبات عبر الإنترنت. أظهرت النتائج أن الثقافة لها تأثير عميق على الطرق التي يتم بها هيكلة الحكومات والقرارات التي يتم اتخاذها. فهو يؤثر على أنواع القادة الذين يتم اختيارهم، والقيم والأهداف التي تشكل نتائج السياسات، والسياق المؤسسي الذي يعمل فيه القادة. ويشير هذا إلى أن الثقافة عامل مهم يجب أخذه بعين الاعتبار في أي مناقشة حول الحكم والقيادة. يمكن استخدام نظرية المستوى الثقافي ونظرية النسبية الثقافية ونظرية السياق الثقافي لترسيخ الدراسات المستقبلية في قطاع القيادة والحكم. وستفيد نتائج الدراسة أيضًا أصحاب المصلحة الآخرين مثل صانعي السياسات وكذلك الباحثين والعلماء من مختلف أنحاء العالم. كما ستستخدم الإدارة العليا للشركات في الدولة نتائج الدراسة لتحسين الثقافة وضمان الأداء العالي والمستقر في جميع أنشطتها وبرامجها. وتوصي الدراسة بأن اعتماد سياسات ثقافية فعالة في قطاع القيادة والحوكمة سيساعد على تحسين الكفاءة في عملياتهم وأنشطتهم الرئيسية) سليمان، 2023).

هدفت دراسة (Aljubair، 2024) إلى التعرف على أثر القيادة الإبداعية في تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية داخل المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، التعرف على أثر أبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، المثابرة، المبادرة، الإبداع). على الثقافة التنظيمية في المنظمة، للكشف عن مدى الاختلاف في الآراء والتصورات أفاد المشاركون بأن القيادة الإبداعية ترجع إلى المتغيرات الديموغرافية مثل المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي. تنبع أهمية الدراسة من الاكتشاف المباشر للقيادة الإبداعية داخل مؤسسات القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية لتسخير قدراتها الإبداعية لتعزيز الثقافة التنظيمية للمنظمة. وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة ما يلي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بأبعاد القيادة الإبداعية على الثقافة التنظيمية في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية؛ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة حول القيادة الإبداعية تعزى للبيانات الشخصية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: أهمية إدراج مفهوم القطاع غير الربحي في مناهج التعليم الإداري، أهمية إنشاء مراكز مستقلة متخصصة في نشر

البحوث والدراسات العلمية حول القطاع غير الربحي السعودي. - القطاع الربحي في كافة المجالات وإنشاء مركز يهتم بتعظيم وقياس الأثر الاجتماعي.

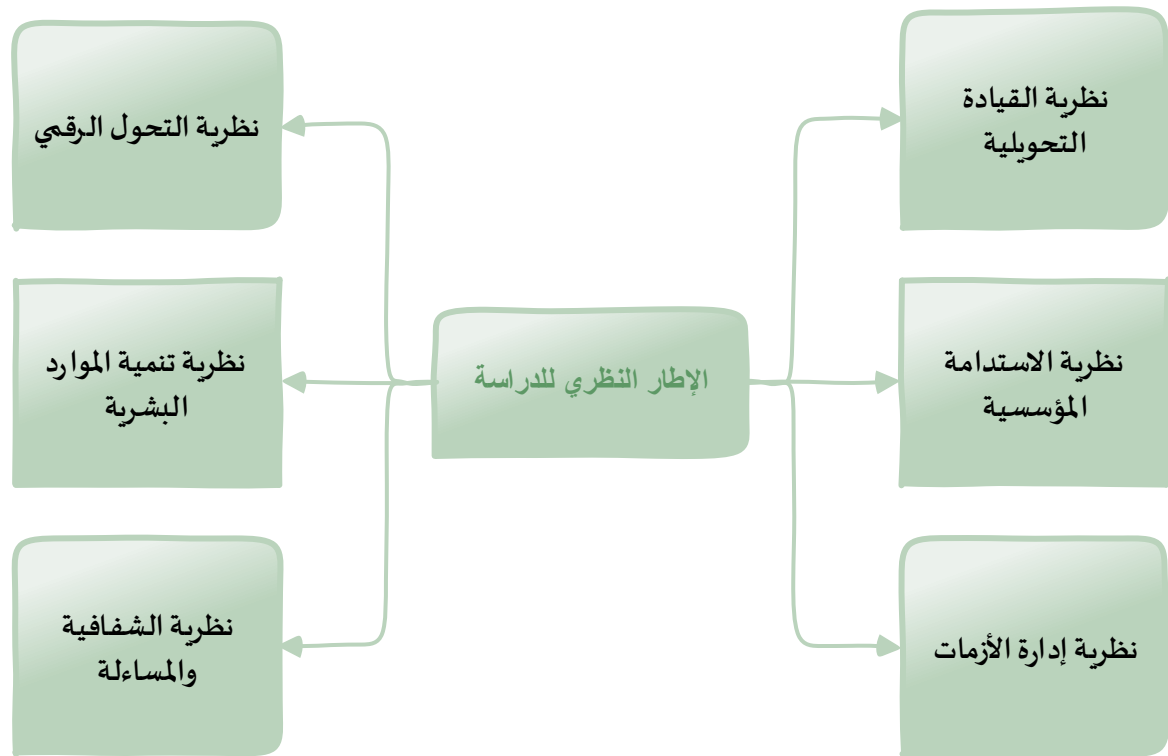
المنظمات هي كيانات ديناميكية، بحيث أنها تتطور وتتغير باستمرار. وعلى هذا النحو، تحتاج هذه الكيانات إلى قيادة قادرة على إدارة التحولات. القيادة التحويلية هي نموذج قيادي فعال يركز على التكيف مع الظروف البيئية القائمة سواء من خلال المعلومات الداخلية أو الموارد البشرية والنقدية أو المتغيرات الخارجية المختلفة. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على خصائص القيادة التحويلية وأثرها على الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بشكل خاص، وتسليط هذه الدراسة الضوء على الحاجة الملحة لاختبار النوايا السلوكية في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف، تم استخدام العديد من قواعد البيانات الرئيسية. تم تحديد فترة الدراسة من 2011 إلى 2020 حيث أن موضوع الدراسة هو القيادة التحويلية الحالية داخل الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. كان هناك ما مجموعه 47.400.000 دراسة حول القيادة التحويلية على جوجل، ومع ذلك، تمت مراجعة 22 دراسة فقط والتي أجريت بالكامل في جامعات المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أنه في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، تمارس القيادة التحويلية عبر أربعة أبعاد: التأثير المثالي، والتحفيز الملمم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. وتم استخدام منهج البحث الوثائقي لاستعراض أحدث جوانب الأدبيات الإدارية حول نظرية القيادة التحويلية ونتائجها التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام NVIVO 11 لإجراء تحليل موضوعي للروابط بين القيادة التحويلية والنتائج التنظيمية: الالتزام التنظيمي، وممارسات إدارة المعرفة، والروح المعنوية، وتمكين الموظفين، ومستوى الرضا الوظيفي، والإبداع الإداري، وسلوك المواطن التنظيمية، ومستوى التحول نحو الجودة والإثراء الوظيفي. ولذلك، فقد تمت دراسة الاتجاهات السلوكية مثل الالتزام التنظيمي، والتمكين، والرضا الوظيفي، وممارسات إدارة المعرفة بشكل أكثر إثارة للاهتمام وانتقادًا. علاوة على ذلك، تحتاج هذه الجوانب السلوكية إلى استكشاف أكثر في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية (Alessa, 2021).

تم تطوير خطة إدارة استمرارية الأعمال المستدامة (BCM) للتكيف والاستجابة لبيئة الأعمال الحالية المعقدة والديناميكية، مع استيعاب تحولات النظام الرئيسية في نفس الوقت. وباعتباره جزءًا لا يتجزأ من إدارة استمرارية الأعمال، فإن جاهزية الأعمال تقلل من تأثير التعطيل على الموظفين والإنتاجية والربحية. بالإضافة إلى ذلك، تساعد إدارة استمرارية الأعمال والتعافي من الكوارث مقدمي الخدمات وأصحاب البنية التحتية الحيوية، مثل شبكات

الاتصالات ومرافق الطاقة الرقمية، على استئناف التشغيل في أقصر وقت في حالة وقوع كارثة. الدافع الرئيسي لهذا البحث المكثف هو تطوير نموذج النضج لإدارة استمرارية الأعمال/الحد من الكوارث لقياس قدرة إدارة استمرارية الأعمال والتعافي من الكوارث لشركات المملكة العربية السعودية. تم اعتماد خطة بحث نوعية، تتميز بمقابلة مفتوحة لاستكشاف الجانب الأساسي لموضوع البحث. تم تطوير نموذج نضج مخصص لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل النموذج الحالي ومن ثم التحقق من صحة نموذج النضج المطور مقابل الأهداف المحددة مسبقاً. أظهر البحث أن إنشاء نموذج نضج موحد لـ BCM/DR كأداة لقدرة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يعد أمراً قيماً لمعالجة الفجوة في مؤسسات المملكة العربية السعودية أثناء تقييمها لكفاءات برامج أو عمليات BCM/DR الخاصة بها (Alenezi، 2016).

الإطار النظري

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تسهم في فهم الدور الحيوي للقيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية. تتناول المنطلقات النظرية مفاهيم القيادة، الاستدامة، إدارة الأزمات، التحول الرقمي، وتنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى الشفافية والمساءلة. تمثل هذه المنطلقات إطاراً شاملاً يمكن من خلاله تحليل دور القيادات العليا وتأثيرها على الأداء الحكومي.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

• نظرية القيادة التحويلية

تعد نظرية القيادة التحويلية من أبرز النظريات التي تفسر دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. تشير هذه النظرية إلى أن القادة التحويليين يمتلكون القدرة على تحفيز الموظفين، وإلهامهم لتحقيق أهداف أكبر، وتبني رؤية مشتركة للمستقبل. يتميز القادة التحويليون بقدرتهم على إحداث تغييرات جوهرية في المؤسسات من خلال تعزيز الابتكار والتطوير المستمر (Odeh، 2023).

مفهوم القيادة التحويلية

القيادة التحويلية تتضمن أربع مكونات رئيسية هي: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري. كل مكون يلعب دوراً حيوياً في تشكيل القائد التحويلي وتأثيره على المؤسسة:

- يهتم القائد التحويلي باحتياجات وتطلعات كل فرد من أفراد الفريق، ويعمل على تقديم الدعم والتوجيه اللازم لهم. هذا الاعتبار الفردي يساعد في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز رضاهم الوظيفي، مما يساهم في تحقيق استمرارية الأعمال.

- يشجع القائد التحويلي أتباعه على التفكير الإبداعي والابتكار، وتحليل المشاكل من زوايا مختلفة. هذا التحفيز الفكري يمكن أن يكون حاسمًا في معالجة التحديات الحكومية المعقدة وتحقيق التحسينات المستمرة في الأداء (خشان، 2022).

تطبيق القيادة التحويلية في القطاعات الحكومية السعودية

- تطبيق نظرية القيادة التحويلية في القطاعات الحكومية يتطلب من القيادات العليا تبني مجموعة من المبادئ والممارسات التي تعزز من فعالية الأداء الحكومي واستمرارية الأعمال. تتضمن هذه الممارسات:
- يجب على القيادات العليا العمل على صياغة رؤية استراتيجية واضحة ومُلهمّة تتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030. هذه الرؤية يجب أن تكون مشتركة بين جميع أفراد المؤسسة، وأن تُترجم إلى أهداف محددة وخطط عمل تنفيذية.
 - يجب على القادة التحويليين تشجيع موظفيهم على التفكير خارج الصندوق وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي تواجههم. يمكن تحقيق ذلك من خلال خلق بيئة عمل تقدر الإبداع وتكافئ الأفكار الجديدة.

تأثير القيادة التحويلية على استمرارية الأعمال

- تسهم القيادة التحويلية بشكل كبير في تعزيز استمرارية الأعمال من خلال عدة طرق:
- القادة التحويليون يخلقون بيئة عمل تلهم الالتزام والولاء من قبل الموظفين، مما يساهم في تقليل معدل دوران الموظفين وزيادة الاستقرار المؤسسي.
 - من خلال تبني ممارسات مستدامة وداعمة للبيئة، يمكن للقيادات التحويلية المساهمة في تحقيق استدامة الأعمال وضمان توازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

● نظرية الاستدامة المؤسسية

نظرية الاستدامة المؤسسية تمثل إطارًا نظريًا مهمًا لفهم كيفية تعزيز القيادات العليا ثقافة الاستمرارية والأعمال في القطاعات الحكومية. تعتمد هذه النظرية على فكرة أن المؤسسات يجب أن تكون قادرة على تحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لتضمن استمراريتهما على المدى الطويل.

مفهوم الاستدامة المؤسسية

الاستدامة المؤسسية تعني القدرة على تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال المستقبلية على تلبية احتياجاتها. في سياق القطاعات الحكومية في السعودية، تعتبر الاستدامة المؤسسية أساسية لتحقيق التنمية المستدامة وضمان استمرارية الخدمات العامة والبنية التحتية (Abubakar، 2016).

تطبيق الاستدامة المؤسسية في القطاعات الحكومية السعودية

تطبيق نظرية الاستدامة المؤسسية يتطلب من القيادات العليا في القطاعات الحكومية اعتماد مجموعة من الممارسات الرئيسية:

- ينبغي على القيادات العليا وضع استراتيجيات تنمية مستدامة تدمج الأبعاد الثلاث للاستدامة وتوفر إطاراً لتحقيق الأهداف المستدامة على المدى البعيد.
- من خلال تعزيز المشاركة المجتمعية واستشراف الرؤى المستقبلية مع مختلف أصحاب المصلحة، يمكن للقادة العليا أن يعززوا الدعم الشعبي للمبادرات المستدامة ويحققوا تأثيراً أكبر.

تأثير الاستدامة المؤسسية على استمرارية الأعمال

تسهم الاستدامة المؤسسية في تعزيز استمرارية الأعمال بعدة طرق مهمة:

- من خلال تكامل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، تعزز القيادات العليا الاستقرار المؤسسي وتحافظ على توازن العلاقات بين الحكومة والمجتمع.
- تسهم الاستراتيجيات المستدامة في تحقيق التنمية المستدامة التي تنعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي والاجتماعي للمملكة، وبالتالي تعزز من استمرارية الأعمال والتنمية المستدامة (Alenazi، 2017).

● نظرية إدارة الأزمات

تعتبر نظرية إدارة الأزمات من النظريات الهامة في فهم كيفية تعامل القيادات العليا مع الظروف الطارئة وضمان استمرارية الأعمال. تشير هذه النظرية إلى أهمية وجود خطط طوارئ واستراتيجيات محكمة لإدارة الأزمات والتعامل مع المخاطر. (Jaaffar، 2023).

مفهوم إدارة الأزمات

إدارة الأزمات تتعامل بشكل رئيسي مع كيفية التعامل مع الأزمات المفاجئة والمتوقعة، والتي قد تؤثر سلبًا على استمرارية الأعمال وتعرض الأمن الوطني والاقتصادي للخطر. تتضمن إدارة الأزمات تحليل المخاطر، ووضع استراتيجيات للتعامل مع الأزمات، وتنفيذ خطط الطوارئ للحد من الأضرار والمخاطر.

أهمية نظرية إدارة الأزمات في القطاعات الحكومية

تعزز نظرية إدارة الأزمات قدرة الحكومات على التنبؤ بالأزمات المحتملة والاستعداد لها، مما يحسن من استجابتها ويحد من تأثيراتها السلبية على الأعمال والخدمات الحكومية (Supriadi، 2017).

تطبيق نظرية إدارة الأزمات في القطاعات الحكومية السعودية

تطبيق نظرية إدارة الأزمات يتطلب من القيادات العليا في الحكومة:

- يجب أن تقوم القيادات العليا بوضع استراتيجيات لإدارة الأزمات تشمل التحليل المسبق للمخاطر وتطوير خطط الطوارئ المناسبة للتعامل مع مجموعة متنوعة من السيناريوهات المحتملة.
- ينبغي على الحكومة تعزيز القدرات الفنية للموظفين وتوفير التدريب المستمر في مجال إدارة الأزمات، لضمان استعدادهم للتعامل مع أي أزمة قد تطرأ (Mizrak، 2024).

تأثير إدارة الأزمات على استمرارية الأعمال

إدارة الأزمات تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز استمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية من خلال:

- بتطبيق خطط الطوارئ والاستجابة الفعالة، يمكن للحكومة الحفاظ على استمرارية الخدمات الأساسية وضمان تقديمها للمواطنين في جميع الظروف.
- بوضع استراتيجيات التعافي المستدامة، يمكن للحكومة التعافي بشكل أسرع والعودة إلى الوضع الطبيعي بأقل تأثير ممكن على الخدمات الحكومية والمجتمع (Margherita، 2021).

• نظرية التحول الرقمي

تسلط نظرية التحول الرقمي الضوء على أهمية تبني التكنولوجيا الحديثة لتحسين كفاءة وفعالية العمليات المؤسسية. يشمل التحول الرقمي تطوير البنية التحتية التكنولوجية، وتحسين العمليات الداخلية، وتقديم خدمات متميزة للمستفيدين. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا تطبيق مبادئ التحول الرقمي لتسريع وتيرة التقدم التكنولوجي وتحسين جودة الخدمات الحكومية. يتضمن ذلك تطوير سياسات تدعم الابتكار التكنولوجي، وتدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة، وتبني حلول رقمية متقدمة (Tratkowska، 2020).

أهمية نظرية التحول الرقمي في القطاعات الحكومية

- من خلال التحول الرقمي، يمكن للحكومات زيادة مستويات الشفافية والمساءلة عبر توفير البيانات والمعلومات بشكل أكثر سهولة الوصول ودقة.
- يمكن للتحول الرقمي تعزيز قدرة الحكومات على الابتكار والتنافسية عبر تطوير حلول رقمية مبتكرة تلبي احتياجات المواطنين والقطاعات الأخرى (Shenkoya، 2022).

تأثير التحول الرقمي على استمرارية الأعمال

- تسهم استراتيجيات التحول الرقمي في تحقيق استمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية من خلال:
- بتطبيق التقنيات الرقمية، يمكن للحكومة تحسين الكفاءة الإدارية والعملياتية، مما يقلل من التكاليف ويزيد من إنتاجية الموظفين.
 - يمكن للتحول الرقمي دعم رؤية الحكومة الذكية من خلال تقديم خدمات أفضل وأكثر فعالية للمواطنين، وتحقيق التنمية المستدامة على المدى البعيد (Jaafar، 2023).

● نظرية تنمية الموارد البشرية

تركز نظرية تنمية الموارد البشرية على أهمية تطوير قدرات ومهارات الموظفين لزيادة كفاءتهم وتحسين أدائهم. تشير هذه النظرية إلى ضرورة توفير برامج تدريبية وخطط تطوير مهني مستمرة للموظفين. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا تبني استراتيجيات تنمية الموارد البشرية لتحسين كفاءة العمل وتعزيز الإنتاجية (Alqahtani، 2021).

أهمية تطبيق نظرية تنمية الموارد البشرية في القطاعات الحكومية

- يمكن لتنمية الموارد البشرية أن تساهم في تعزيز كفاءة الإدارة الحكومية من خلال تحسين مهارات وقدرات القيادات العليا والموظفين.
- يمكن لتنمية الموارد البشرية تجهيز الحكومة بالقدرة على التكيف مع التحديات الجديدة والتغيرات السريعة في البيئة الخارجية، مما يعزز من استمرارية الأعمال والأداء الحكومي (Apascaritei، 2022).

تطبيق نظرية تنمية الموارد البشرية في القطاعات الحكومية السعودية

تطبيق نظرية تنمية الموارد البشرية في القطاعات الحكومية السعودية يتطلب من القيادات العليا:

- ينبغي على الحكومة تشجيع ثقافة التعلم المستمر بين موظفيها من خلال توفير الفرص التعليمية والتدريبية الملائمة.
- يمكن للحكومة تعزيز قدرات موظفيها عبر تطوير المهارات الفنية والإدارية المطلوبة لتحقيق أهداف الخدمة العامة بشكل أفضل (Othayman، 2022).

• نظرية الشفافية والمساءلة

تعد نظرية الشفافية والمساءلة من النظريات الأساسية التي تدعم تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الثقة بين الحكومة والمواطنين. تشير هذه النظرية إلى أهمية وجود سياسات وإجراءات تضمن وضوح العمليات وتسهيل تتبعها وتقييمها.

أساسيات نظرية الشفافية والمساءلة

- تنص نظرية الشفافية والمساءلة على أن تعزيز الشفافية في إدارة المؤسسات الحكومية يساهم في تحقيق النزاهة وتوفير المعلومات الضرورية للمواطنين والمسؤولين.
- يقع على عاتق القيادات العليا دور أساسي في تعزيز ثقافة المساءلة داخل المؤسسات، وضمان تطبيق مبادئ الشفافية في جميع الأنشطة الحكومية (Mabillard، 2016).

أهمية تطبيق نظرية الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

- يمكن لتعزيز الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية أن يساهم في بناء الثقة بين الحكومة والمواطنين والشركاء الاستراتيجيين.

- يشجع التطبيق الصحيح للشفافية والمساءلة على تحفيز الموظفين وتعزيز ثقافة الابتكار داخل الحكومة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام (Svärd، 2017).

تطبيق نظرية الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية السعودية

تطبيق نظرية الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية السعودية يتطلب:

- يجب على الحكومة تعزيز نظم الإفصاح العامة لتوفير المعلومات بشكل واف وشفاف، وضمان الوصول العادل لهذه المعلومات من قبل المواطنين.
- على القيادات العليا تعزيز ثقافة الشفافية داخل المؤسسات الحكومية من خلال تحفيز الموظفين وتوفير الدعم اللازم لتنفيذ المبادرات المشتركة (Kalia، 2023).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

مقدمة

في سياق دراسة بعنوان دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، يأتي الفصل الثالث كأحد الأجزاء الحيوية التي تحدد كيفية تنفيذ البحث وتحليل النتائج. يتناول هذا الفصل مجموعة من العناصر الأساسية التي تشكل الأساس العملي للدراسة، وهي المنهجية وطرق البحث، ومجتمع البحث، ومحددات حجم العينة، وخطوات جمع البيانات، وحدود البحث من الناحية البشرية والزمانية والمكانية. يعتبر هذا الفصل ضروريًا لفهم كيفية إجراء البحث بشكل منهجي ودقيق، ويشكل الأساس الذي تُبنى عليه التحليلات والنتائج.

فصل المنهجية وطرق البحث هو الركيزة التي تعتمد عليها الدراسة لتحقيق أهدافها بشكل منهجي وفعال. يُعنى هذا الجزء بتوضيح الأساليب والطرق التي سيتم استخدامها لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بدور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. يتضمن شرح الأساليب المستخدمة في البحث كيفية تحديد الأدوات المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، ويعطي تصورًا واضحًا حول كيفية تصميم البحث وتنفيذه. من خلال هذا الفصل، يمكن للقارئ فهم كيفية استخدام أساليب بحثية متنوعة لضمان دقة النتائج وموثوقيتها، مما يعزز من قيمة البحث ويساهم في تقديم توصيات مستندة إلى بيانات دقيقة.

يُعنى تحديد مجتمع البحث بتوضيح نطاق الدراسة والأفراد أو الجماعات المستهدفين في البحث. يشمل ذلك تحديد الجهة التي سيتم دراسة أفرادها أو تنظيماهم، مثل الجهات الحكومية أو المؤسسات داخل القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. فهم مجتمع البحث يساعد في تحديد الممارسات والسياسات التي تنطبق على عينة الدراسة، ويعزز من دقة التحليل والتفسير. يساهم في تقديم صورة واضحة عن السياق الذي تُجرى فيه الدراسة، مما يساعد على ضمان أن النتائج والتوصيات المستخلصة تنطبق على الواقع الحكومي وتُعالج قضايا محددة بشكل دقيق.

تعد محددات حجم العينة جزءًا مهمًا لفهم مدى تمثيل البيانات التي يتم جمعها. يهدف تحديد حجم العينة إلى ضمان أنها كافية لتمثيل مجتمع البحث بشكل صحيح، مما يساهم في تحقيق نتائج موثوقة. من خلال تحديد عدد المشاركين في الدراسة، يُمكن للبحث أن يقدم تحليلًا دقيقًا يمكن تعميمه على المجتمع الأكبر. هذا الجزء من الفصل يوضح كيفية اختيار حجم العينة بناءً على الأساليب الإحصائية والمعايير البحثية المناسبة، مما يعزز من قدرة الدراسة على تقديم نتائج ذات قيمة علمية وعملية.

يُعنى فصل خطوات جمع البيانات بوصف الإجراءات والطرق التي سيتم استخدامها لجمع المعلومات الضرورية لتحليل دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. يتضمن هذا الجزء شرحاً مفصلاً عن كيفية تنفيذ أدوات جمع البيانات، مثل الاستبيانات أو المقابلات، وتوضيح كيفية ضمان دقة وموثوقية البيانات المجمعة. يساهم هذا في توفير أسس متينة لتحليل النتائج والتوصل إلى استنتاجات تدعم الأهداف البحثية. التأكيد على خطوات جمع البيانات يُعزز من قدرة البحث على تقديم نتائج دقيقة وشاملة تستند إلى معلومات موثوقة.

تعتبر حدود البحث من الجوانب الأساسية التي توضح نطاق الدراسة وحدودها. يشمل ذلك تحديد القيود التي قد تؤثر على البحث من الناحية البشرية، مثل القيود المتعلقة بالمشاركين في الدراسة أو توزيعهم. كما يشمل القيود الزمنية التي قد تؤثر على جمع البيانات وتحليلها، وأيضاً القيود المكانية التي قد تتعلق بالموقع الجغرافي للدراسة. فهم هذه الحدود يساعد في تقديم تصور واضح عن مدى تطبيق النتائج وتعميمها، ويُسهل في تحديد نطاق البحث بشكل دقيق. توضيح هذه الحدود يساهم في تحديد مدى إمكانية استخدام النتائج في سياقات مختلفة، ويُعزز من فهم القارئ للقيود التي قد تؤثر على دقة النتائج وتطبيقاتها العملية.

فصل المنهجية وطرق البحث، ومجتمع البحث، ومحددات حجم العينة، وخطوات جمع البيانات، وحدود البحث يُعتبر الأساس الذي يُبنى عليه باقي الدراسة. من خلال هذا الفصل، يتم توفير تفاصيل دقيقة عن كيفية تنفيذ البحث وتحليل النتائج، مما يُساهم في ضمان دقة وموثوقية النتائج. كما يُساعد في توضيح كيفية تقديم التوصيات بناءً على البيانات المجمعة، ويعزز من قدرة البحث على تقديم نتائج علمية وعملية تُفيد في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي. يُعتبر الفصل الثالث عنصراً أساسياً في الدراسة، حيث يساهم في بناء الأسس العملية التي تعتمد عليها التحليلات والنتائج. من خلال تقديم شرح دقيق ومنهجي لهذه العناصر، يمكن للدراسة أن تحقق أهدافها بشكل فعال، وتقدم توصيات مستندة إلى بيانات دقيقة وموثوقة.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد هذه الدراسة على منهجية كمية لفهم تأثير القيادات العليا في تعزيز ثقافة الأعمال واستمراريتها في القطاعات الحكومية. تتضمن المنهجية الكمية استخدام الأدوات والتقنيات الإحصائية لتحليل البيانات واستقصاء العلاقات بين المتغيرات المختلفة.

خطوات المنهجية الكمية

- يبدأ البحث بتحديد المتغيرات المرتبطة بثقافة الأعمال واستمراريتها، مثل التزام القيادات العليا وتطبيق السياسات الإدارية.
- تصميم استبيانات موجهة للقادة العليا والموظفين لقياس مستوى الإدراك والممارسات المتبعة في القطاعات الحكومية.
- يتم جمع البيانات من عينة ممثلة من قادة القطاعات الحكومية ومنسوبيها، مع ضمان تعدد الجوانب المستقصاة للحصول على تصور شامل.
- باستخدام أساليب الإحصاء الكمي، يتم تحليل البيانات المجمعة لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات المختلفة وقياس مدى تأثير القيادات العليا على ثقافة واستمرارية الأعمال.
- يتم تفسير النتائج واستخلاص الاستنتاجات المتعلقة بدور القيادات العليا، وتقديم التوصيات العملية لتعزيز ثقافة الأعمال في القطاعات الحكومية.

تحديات المنهجية الكمية

- تحديد عينة ممثلة من القيادات العليا والموظفين يعد أمراً حاسماً لضمان صحة وموثوقية النتائج.
- ضرورة التأكد من دقة واكتمال البيانات المستخدمة في التحليل الإحصائي لتفادي الانحيازات والتشويش.
- يتطلب تحليل البيانات الكمية تفسيراً دقيقاً وموضوعياً للنتائج لتقديم رؤى معمقة ومستندة إلى الأدلة.

فوائد المنهجية الكمية

- توفر المنهجية الكمية الفرصة لتحليل عميق للعلاقات بين المتغيرات المختلفة وتحديد الأسباب والنتائج بشكل دقيق.

- تتيح المنهجية الكمية إمكانية التعميم على مستوى أوسع، مما يساهم في تطبيق النتائج والتوصيات على نطاق أوسع في القطاعات الحكومية.
- يتيح التحليل الكمي قياس مدى التقدم والتغيير في ثقافة الأعمال واستمراريتها بطريقة تفصيلية ومبنية على الأرقام.

مجتمع البحث

تحت عنوان الدراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، يُعد فهم مجتمع البحث أمراً أساسياً لضمان دقة وموثوقية النتائج التي ستستخلص من الدراسة. مجتمع البحث في هذه الدراسة يركز على فئة معينة من الأفراد والجهات التي تلعب دوراً محورياً في تشكيل وتوجيه الثقافة المؤسسية في القطاع الحكومي.

في إطار دراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال، يتكون مجتمع البحث من القيادات العليا والمسؤولين في المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية. هؤلاء الأفراد يشملون الوزراء، ونواب الوزراء، ومدراء الإدارات، والمسؤولين التنفيذيين، وكبار الموظفين الذين يحملون مسؤوليات استراتيجية ويتخذون قرارات تؤثر بشكل مباشر على الثقافة التنظيمية واستمرارية الأعمال في المؤسسات التي يديرونها.

تعد القيادات العليا في القطاع الحكومي بمثابة العمود الفقري الذي يدعم تنفيذ السياسات والاستراتيجيات الحكومية. فهم يضطلعون بمسؤوليات تحديد الرؤية، وضع الأهداف، تطوير الخطط الاستراتيجية، والإشراف على تنفيذ البرامج والمشاريع. لذلك، فإن دراسة تأثيرهم على الثقافة المؤسسية واستمرارية الأعمال تعد ذات أهمية بالغة لفهم كيفية تعزيز الكفاءة والفعالية في القطاع الحكومي.

يشمل مجتمع البحث أيضاً الموظفين الحكوميين من ذوي الخبرة والذين يتمتعون بفهم عميق للعمليات الداخلية والتحديات التي تواجهها المؤسسات الحكومية. هؤلاء الأفراد يقدمون رؤى قيمة حول كيفية تأثير السياسات القيادية على الأداء اليومي، والثقافة التنظيمية، وقدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات والتحديات المستقبلية.

تتطلب دراسة مجتمع البحث في هذا السياق جمع بيانات دقيقة ومفصلة حول آراء وممارسات وتجارب القيادات العليا والموظفين الحكوميين. يمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام أساليب بحث متنوعة مثل الاستبيانات، والمقابلات الشخصية، والمجموعات البؤرية، التي تتيح الحصول على معلومات غنية ومتنوعة حول كيفية تأثير القيادة على الثقافة المؤسسية.

دراسة مجتمع البحث تمكن الباحثين من تحديد العوامل المؤثرة على ثقافة العمل واستمرارية الأعمال من وجهة نظر أولئك الذين يتخذون القرارات الاستراتيجية. من خلال فهم كيفية تفاعل القيادات العليا مع الموظفين، وكيفية تأثير سياساتهم على الثقافة المؤسسية، يمكن تقديم توصيات ملموسة لتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الاستمرارية والابتكار.

توفر دراسة مجتمع البحث فرصة لتحديد الممارسات الناجحة التي يمكن تبنيها وتعميمها عبر المؤسسات الحكومية الأخرى. على سبيل المثال، يمكن تحليل التجارب الناجحة لبعض القيادات في تعزيز بيئة عمل إيجابية، وتحفيز الابتكار، ودعم التطوير المهني للموظفين، ومن ثم تقديمها كنماذج يحتذى بها لتعزيز الأداء الحكومي بشكل عام. يمثل مجتمع البحث جزءاً أساسياً من الدراسة حيث يوفر البيانات الأساسية التي تُبنى عليها الاستنتاجات والتوصيات. من خلال تحليل دقيق ومتعمق لمجتمع البحث، يمكن تحقيق فهم أعمق لتأثير القيادات العليا على الثقافة المؤسسية واستمرارية الأعمال، وبالتالي المساهمة في تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الحكومي وتحقيق الأهداف التنموية في المملكة العربية السعودية.

محددات حجم العينة

تحت عنوان الدراسة دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، تتطلب دراسة تأثير القيادات العليا على الثقافة التنظيمية واستمرارية الأعمال جمع بيانات من عينة تمثيلية تشمل مجموعة متنوعة من القيادات والموظفين في القطاع الحكومي. يعد تحديد حجم العينة المناسب وتوضيح محدداتها من الأمور الحاسمة لضمان دقة وموثوقية النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

تشمل محددات حجم العينة في هذه الدراسة عدة عوامل رئيسية تؤثر على كيفية تحديد العدد الأمثل للمشاركين لضمان تمثيل مناسب لمجتمع البحث. وفي هذه الدراسة، تمثلت العينة في 205 مشارك. هنا نوضح المحددات التي أثرت على تحديد هذا العدد:

1. حجم مجتمع البحث:

يعد حجم المجتمع الذي سيتم أخذ العينة منه من أهم العوامل التي تؤثر على تحديد حجم العينة. في القطاع الحكومي، يتميز المجتمع بوجود عدد كبير من القيادات والموظفين الذين يشغلون مناصب مختلفة ويؤثرون بطرق متنوعة على الثقافة التنظيمية واستمرارية الأعمال. لضمان تمثيل شامل وموثوق، يجب اختيار عينة تعكس تنوع الأدوار والمسؤوليات ضمن هذا المجتمع.

2. التنوع في الوظائف والمسؤوليات:

يجب أن تشمل العينة مجموعة متنوعة من الوظائف والمسؤوليات لضمان تغطية جميع جوانب القيادة والتأثير على الثقافة التنظيمية. يشمل ذلك كبار المسؤولين التنفيذيين، المديرين، ومديري الإدارات، والموظفين ذوي الخبرة الذين يشاركون في صنع القرارات الاستراتيجية وتطبيقها. هذا التنوع يضمن أن النتائج ستكون شاملة وتعكس الواقع الفعلي في المؤسسات الحكومية.

3. الدقة والثقة في النتائج:

تتطلب الأبحاث التي تهدف إلى تقديم توصيات ملموسة وقابلة للتنفيذ أن تكون النتائج دقيقة وموثوقة. لذلك، يتم تحديد حجم العينة بناءً على اعتبارات إحصائية تضمن تحقيق مستوى عالٍ من الثقة في النتائج. حجم العينة البالغ 205 مشارك يتيح تحقيق توازن بين الدقة المطلوبة والموارد المتاحة لإجراء البحث.

4. الموارد والإمكانات المتاحة:

تؤثر الموارد المتاحة لإجراء البحث، بما في ذلك الوقت والمال والجهد، على حجم العينة الممكنة. في حالة الأبحاث الحكومية، قد تكون هناك قيود تتعلق بميزانية البحث ومدة المشروع. لذلك، يتم تحديد حجم العينة بطريقة تضمن جمع بيانات كافية دون تجاوز الموارد المتاحة.

5. طبيعة البيانات المراد جمعها:

نوعية البيانات المراد جمعها وتأثيرها على تحديد حجم العينة. إذا كان البحث يتطلب جمع بيانات نوعية عبر مقابلات معمقة أو مجموعات بؤرية، فقد يكون من الضروري تقليل حجم العينة لضمان تحليل مفصل ودقيق. أما إذا كانت البيانات كمية وتجمع عبر استبيانات، يمكن زيادة حجم العينة لضمان تمثيل أكبر وتحقيق نتائج إحصائية موثوقة.

✓ أهمية تحديد حجم العينة:

تحديد حجم العينة بشكل صحيح له أهمية بالغة في الدراسات البحثية. يضمن حجم العينة الممثل لمجتمع البحث الحصول على نتائج دقيقة وقابلة للتعميم. في هذه الدراسة، حجم العينة البالغ 205 مشارك يعكس تنوع وتعدد الأدوار في القطاع الحكومي، مما يتيح فهماً أعمق لتأثير القيادات العليا على الثقافة التنظيمية واستمرارية الأعمال.

يساهم حجم العينة المناسب في تقليل التحيز وضمان شمولية النتائج. من خلال تضمين مجموعة متنوعة من القيادات والموظفين، يمكن التعرف على الأنماط والتحديات المشتركة والفروق التي قد تكون موجودة بين مختلف المستويات الإدارية. هذا يساهم في تقديم توصيات دقيقة ومبنية على أسس علمية لتحسين الأداء الحكومي وتعزيز ثقافة العمل الجماعي واستمرارية الأعمال.

يعد تحديد حجم العينة ومحدداتها خطوة أساسية لضمان نجاح البحث وتحقيق أهدافه. من خلال تحليل شامل لمحددات حجم العينة واختيار عدد مناسب من المشاركين، يمكن الوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق، تساهم في تعزيز فهم دور القيادات العليا في تطوير القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية.

خطوات جمع البيانات

. استبيانات للقيادات العليا

- الغرض: تصميم استبيانات موجهة للقادة العليا في القطاعات الحكومية لفهم مدى التزامهم بثقافة الأعمال ومدى تأثيرهم على استمراريته.

- المحتوى: يتضمن الاستبانة أسئلة حول اعتقاداتهم بأهمية ثقافة الأعمال، وممارساتهم في تعزيزها، والعوامل التي تعيق أو تعزز من جهودهم في هذا المجال.

2. مقابلات هيكلية

- الغرض: إجراء مقابلات هيكلية مع عدد محدود من القادة العليا للحصول على رؤى عميقة حول تجاربهم وتحدياتهم في تعزيز ثقافة الأعمال واستمراريتها.
- المحتوى: تتمحور المقابلات حول الممارسات الناجحة والتحديات والتوصيات لتحسين الأداء في هذا الجانب.

3. تحليل الوثائق والتقارير الرسمية

- الغرض: تحليل وثائق وتقارير حكومية ورسمية لفهم السياسات والاستراتيجيات المعتمدة لتعزيز ثقافة الأعمال واستمراريتها.
- المحتوى: يشمل تحليل السياسات الحالية والمبادرات التنفيذية والتقارير الإدارية المتعلقة بالقيادات العليا وأدائهم في هذا السياق.

4. تحليل البيانات الكمية

- الغرض: استخدام تقنيات الإحصاء الكمي لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات والوثائق.
- المحتوى: يتم التركيز على استخدام أساليب الإحصاء لتحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة وقياس مدى تأثير القيادات العليا على ثقافة الأعمال واستمراريتها.

حدود البحث

✓ الحدود البشرية:

المشاركون: الدراسة تستهدف القيادات العليا في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. يجب أن يكون المشاركون من ذوي الخبرة في الإدارة وتطوير السياسات العامة داخل هذه القطاعات.

العينة: يتم اختيار عينة ممثلة تشمل مختلف القطاعات الحكومية لضمان التمثيل الشامل والتعبير عن آراء وخبرات متنوعة، وتتراوح حجم العينة من 150 – 300.

✓ الحدود الزمانية:

الفترة الزمنية: الدراسة تستهدف الدراسة عام 2024 لجمع البيانات، وتحليلها، وتقديم النتائج النهائية. هذه الفترة تسمح بتقييم تأثيرات إستراتيجيات القيادات العليا على ثقافة الأعمال واستمراريتها.

✓ الحدود المكانية:

الموقع الجغرافي: تحديد المملكة العربية السعودية كمكان رئيسي للدراسة، وتحديد القطاعات الحكومية المحددة داخلها، مع التركيز على التفاصيل والخصائص الفريدة لكل قطاع.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة

في إطار دراسة بعنوان دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية، يأتي الفصل الرابع ليشكل القلب النابض الذي يجسد الدراسة ويحولها من مجرد بيانات إلى رؤى عملية وتوصيات قابلة للتنفيذ. هذا الفصل يُعتبر المرحلة النهائية التي تلي جمع وتحليل البيانات، حيث يُركّز على تقديم رؤى متعمقة وتوصيات قائمة على الأدلة التي تم جمعها خلال الدراسة.

يعتبر الفصل الرابع جزءًا حاسمًا في هيكل الدراسة، حيث يُعنى بتحويل البيانات المجمعة إلى رؤى ذات مغزى وتقديم توصيات تستند إلى النتائج المستخلصة. يهدف هذا الفصل إلى توفير فهم عميق لكيفية تأثير القيادات العليا على تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي، ويشكل المنصة التي تعرض فيها النتائج البحثية بطريقة منظمة ومقنعة.

تحليل البيانات هو العملية التي يتم من خلالها فحص وفهم المعلومات التي تم جمعها خلال الدراسة. يتضمن هذا التحليل فحص البيانات الكمية والنوعية لتحديد الأنماط والاتجاهات التي توفر رؤى حول كيفية تأثير القيادات العليا على ثقافة واستمرارية الأعمال. من خلال تحليل البيانات، يمكن التعرف على العلاقة بين العوامل المختلفة، مثل استراتيجيات القيادة والتأثيرات على استمرارية الأعمال، وتقديم تفسير دقيق لمدى فعالية المبادرات والسياسات المنفذة. يقدم هذا التحليل الأساس الذي يُبنى عليه الاستنتاجات والتوصيات، مما يساهم في تقديم رؤى مدعومة بالأدلة تساعد في تحسين ممارسات القيادة وتعزيز استمرارية الأعمال في القطاع الحكومي.

بعد تحليل البيانات، يُقدّم الفصل نتائج الدراسة التي توضح مدى تأثير القيادات العليا على ثقافة واستمرارية الأعمال. يُعنى هذا القسم بتقديم عرض مفصل لما تم التوصل إليه من بيانات، مع التركيز على النتائج الرئيسية التي تبرز كيف تسهم السياسات والممارسات القيادية في تعزيز أو تقويض ثقافة واستمرارية الأعمال. من خلال عرض النتائج، يتم تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والسلبية في القيادة الحكومية وكيفية تأثيرها على الأداء التنظيمي. هذه النتائج تُعتبر بمثابة دليل على فعالية الاستراتيجيات والسياسات المتبعة، وتوفر قاعدة قوية لبناء التوصيات الهادفة.

تُشكل التوصيات المرحلة النهائية في الفصل الرابع، حيث يُقدّم فيها مجموعة من النصائح العملية المستندة إلى النتائج التي تم الوصول إليها. تهدف التوصيات إلى تقديم إرشادات حول كيفية تحسين ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي بناءً على الأدلة المستخلصة من الدراسة. تشمل التوصيات اقتراحات حول استراتيجيات قيادية، سياسات

جديدة، أو تعديلات على الممارسات الحالية لضمان تحقيق أهداف الاستمرارية والتفوق في الأداء. من خلال تقديم توصيات محددة، يمكن للدراسة أن تقدم إرشادات عملية تساهم في تحسين الأداء القيادي وتعزيز استدامة الأعمال في القطاع الحكومي، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز الفعالية التنظيمية.

تعد نتائج الدراسة والتوصيات المستخلصة من تحليل البيانات ضرورية لتحويل المعرفة إلى ممارسة. تُمكن هذه العناصر من اتخاذ قرارات مستنيرة، وتقديم حلول عملية للتحديات التي تواجهها القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. من خلال تقديم توصيات مستندة إلى تحليل شامل للبيانات، يتم ضمان أن هذه التوصيات قابلة للتنفيذ وذات قيمة عملية، مما يعزز من فعالية السياسات والإجراءات المقترحة.

يُعتبر الفصل الرابع من الدراسة عنصرًا حيويًا يقدم تجسيدًا ملموسًا للأدلة التي تم جمعها وتحليلها. من خلال تقديم تحليل دقيق للبيانات، وعرض النتائج بوضوح، وتقديم توصيات قائمة على الأدلة، يساهم هذا الفصل في تحقيق أهداف الدراسة بشكل فعال. يُعزز من فهم كيفية تحسين ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي، ويوفر أساسًا قويًا للإجراءات والسياسات المستقبلية، مما يساهم في تعزيز الأداء الحكومي وضمان تحقيق الاستدامة والفعالية التنظيمية.

تحليل البيانات

• حصرو جمع البيانات

لقد تم عمل الاستبانة من خلال الاعتماد على جوجل فورم، ثم توزيع الاستبانة على الأعضاء المعنيين بالقطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. سيتم الاعتماد على برنامج SPSS ذو الحزمة الإحصائية في عملية تحليل البيانات والتوصل الى نتائج الدراسة.

• التحليل الإحصائي للبيانات

يتكون التحليل الإحصائي من عدة مراحل حاسمة، بما في ذلك:

- جمع البيانات هو عملية جمع بيانات مفيدة من مصادر مختلفة. ومن الأهمية بمكان التحقق من أن المعلومات التي تم الحصول عليها دقيقة ويمكن الاعتماد عليها.
- تنظيف البيانات: غالبًا ما تتضمن البيانات الأولية أخطاء وأرقامًا مفقودة وقيمًا متطرفة يجب حلها. يستلزم تنظيف البيانات إزالة هذه المشكلات أو إصلاحها بحيث تكون البيانات مناسبة للتحليل.
- الإحصاء الوصفي: تستلزم هذه المرحلة تلخيص وتوصيف الصفات الأساسية لمجموعة البيانات، مثل المتوسط والوسيط، والوضع والانحراف المعياري والمدى. توفر الإحصائيات الوصفية معلومات حول الميزات الأساسية للبيانات.
- يستلزم تحليل البيانات الاستكشافية (EDA) فحص البيانات بصريًا للكشف عن الأنماط والاتجاهات والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات. غالبًا ما يتم استخدام الأدوات الرسومية بما في ذلك الرسوم البيانية والمؤامرات المبعثرة والمؤامرات الصندوقية في EDA.
- اختبار الفرضيات هو تطوير فرضية وتطبيق الاختبارات الإحصائية لتحديد ما إذا كان هناك أدلة كافية لدعمها أو دحضها. تتضمن اختبارات الفرضيات الشائعة اختبارات t ، واختبارات مربع كاي (statisticssolutions, 2024).

	N	Std. Deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
	Valid					
الجنس	205	0.393	-1.590	0.170	0.533	0.338
العمر	205	1.079	0.144	0.170	-0.687	0.338
الدرجة العلمية	205	1.275	0.506	0.170	-0.721	0.338
تؤمن القيادة العليا بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي	205	0.590	0.815	0.170	2.664	0.338
تدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل	205	0.634	0.953	0.170	2.369	0.338
توفر القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال	205	0.740	1.363	0.170	2.450	0.338
تعزز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية	205	0.784	1.251	0.170	1.850	0.338
تحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين	205	1.116	1.728	0.170	2.497	0.338
تولي القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين	205	1.135	1.673	0.170	2.252	0.338
تلتزم القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال	205	1.148	1.745	0.170	2.420	0.338
تلتزم القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال	205	1.110	1.756	0.170	2.643	0.338

تشجع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي	205	1.210	1.527	0.170	1.482	0.338
تتبني القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين	205	1.215	1.537	0.170	1.486	0.338
تحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين	205	1.103	1.768	0.170	2.701	0.338
تدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي	205	1.026	2.051	0.170	4.215	0.338
تؤمن القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات	205	1.180	1.612	0.170	1.837	0.338
تشجع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي	205	1.133	1.717	0.170	2.414	0.338
تتبني القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال	205	1.042	2.022	0.170	4.003	0.338
تعزز القيادة العليا ثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي	205	1.152	1.716	0.170	2.297	0.338
تلتزم القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين	205	1.020	1.996	0.170	4.071	0.338

جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.

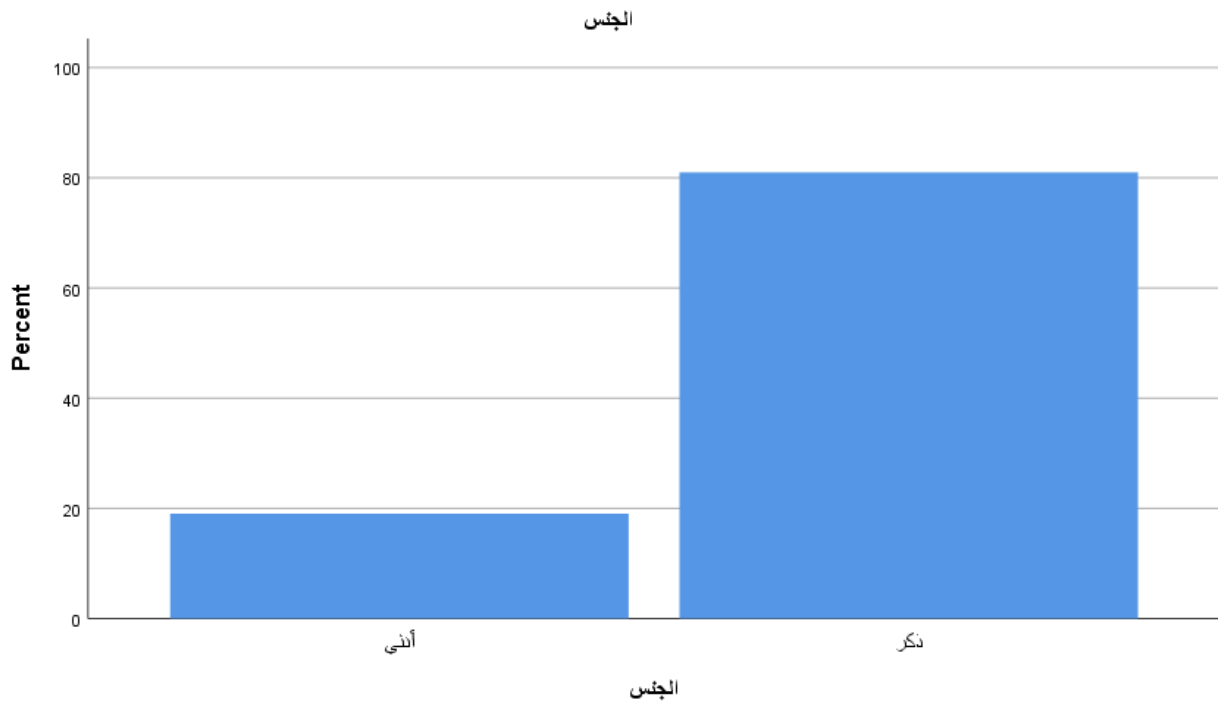
النتائج

• أجناس المشاركين في التجربة

يعد جنس المشاركين في التجربة أمراً بالغ الأهمية لتفسير وتعميم نتائج البحث، وتحديد نطاق الدراسة وعواقبها. الجنس، باعتباره خاصية ديموغرافية أساسية، يمكن أن يؤثر على الاستجابات السلوكية والمعرفية والعاطفية، مما يغير نتائج الدراسة التجريبية. وهذه التجربة، وضح أن نسبة الذكور هي الغالبة، حيث جاءت النسبة 81%.

أجناس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	39	19.0	19.0	19.0
	ذكر	166	81.0	81.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



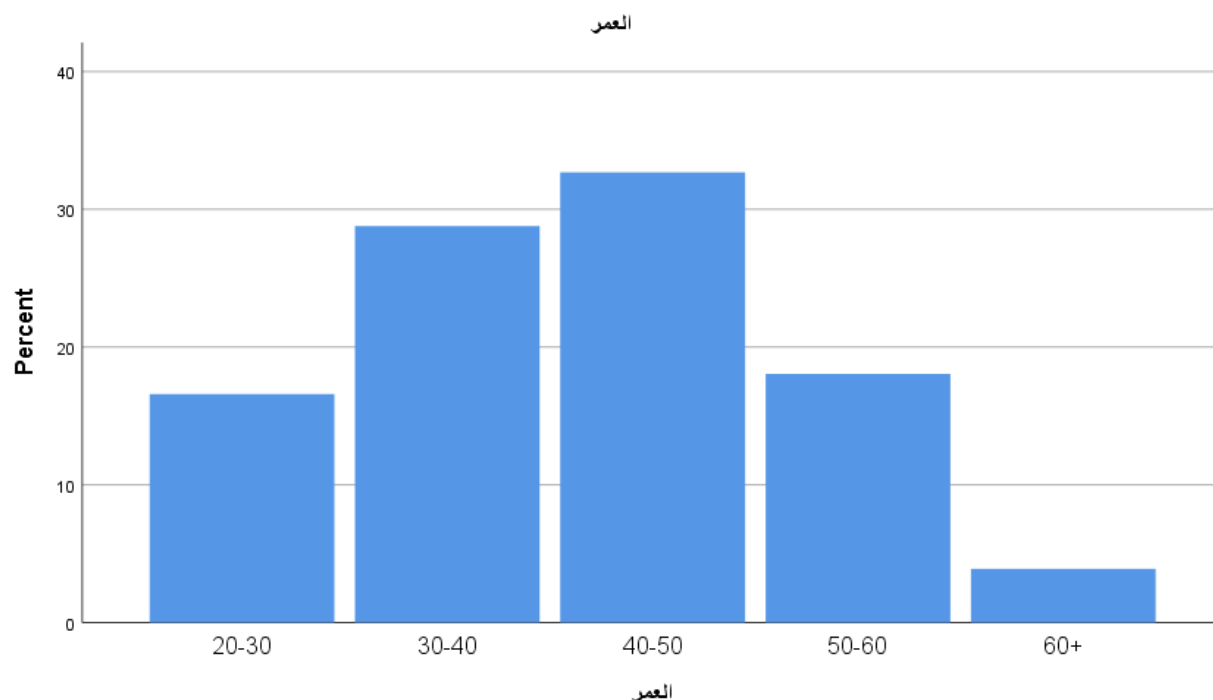
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

• أعمار المشاركين في التجربة

يعد التوزيع العمري للمشاركين أمراً بالغ الأهمية لوضع النتائج في سياقها وفهم أهميتها عبر مراحل الحياة المختلفة. ومن خلال التقييم الدقيق للفئة العمرية للمشاركين، يمكن للباحثين تخصيص فرضياتهم، وتطوير اختبارات تأخذ في الاعتبار الفوارق العمرية، وضمان تطابق النتائج مع خصائص السكان المستهدفين. وفي هذه التجربة وصلت النسبة الأعلى لعمر 40-50، بمعدل 32.7%.

أعمار المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	34	16.6	16.6	16.6
	30-40	59	28.8	28.8	45.4
	40-50	67	32.7	32.7	78.0
	50-60	37	18.0	18.0	96.1
	60+	8	3.9	3.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لأعمار المشاركين في التجربة.



رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لأعمار المشاركين في التجربة

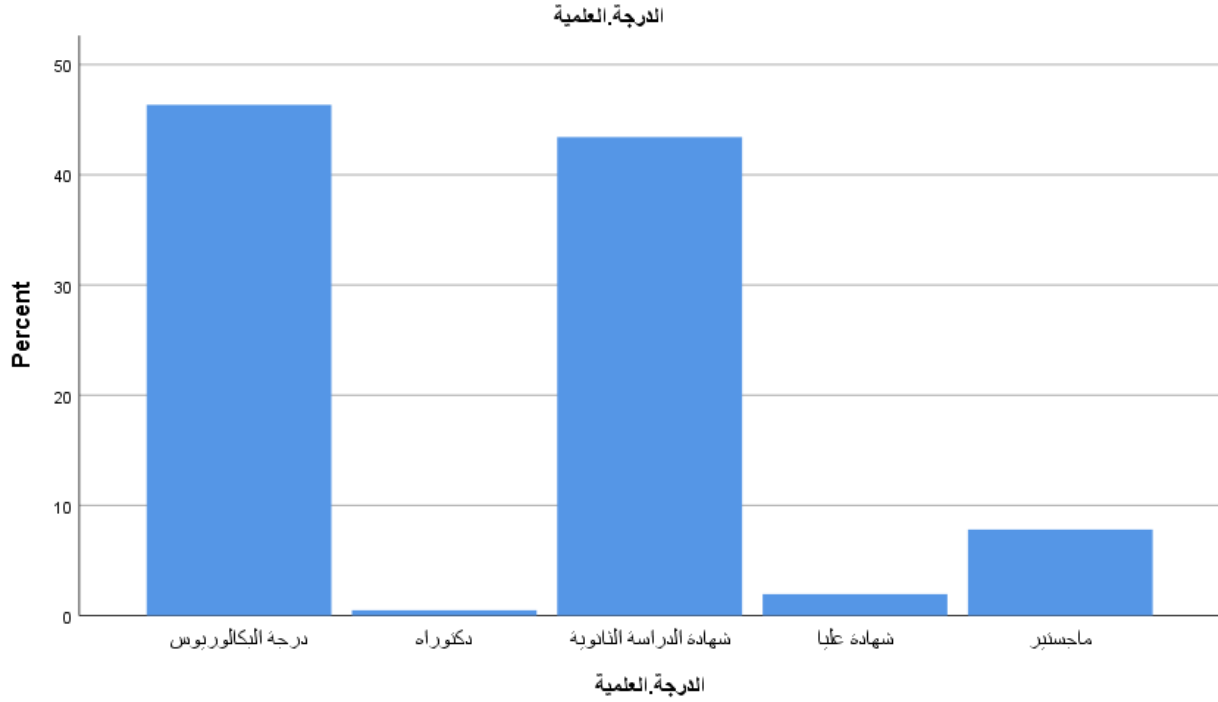
• الشهادة العلمية للمشاركين في التجربة

تؤثر الدرجة الأكاديمية للمشاركين في التجربة ونتائج الدراسة والتفسيرات اللاحقة. تسلط الدرجات العلمية المختلفة للمشاركين الضوء على القدرات الفكرية لهم، والمعرفة السابقة، والأساليب المعرفية، وكلها قد تؤثر على مشاركتهم في المهام والمحفزات التجريبية. وبنسبة تصل 46.3%، غلبت درجة البكالوريوس.

الشهادة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	95	46.3	46.3	46.3
	دكتوراه	1	.5	.5	46.8
	شهادة الدراسة الثانوية	89	43.4	43.4	90.2
	شهادة عليا	4	2.0	2.0	92.2
	ماجستير	16	7.8	7.8	100.0

	Total	205	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

جدول 4: الوصف الإحصائي لدرجة العلمية المشاركين في التجربة.



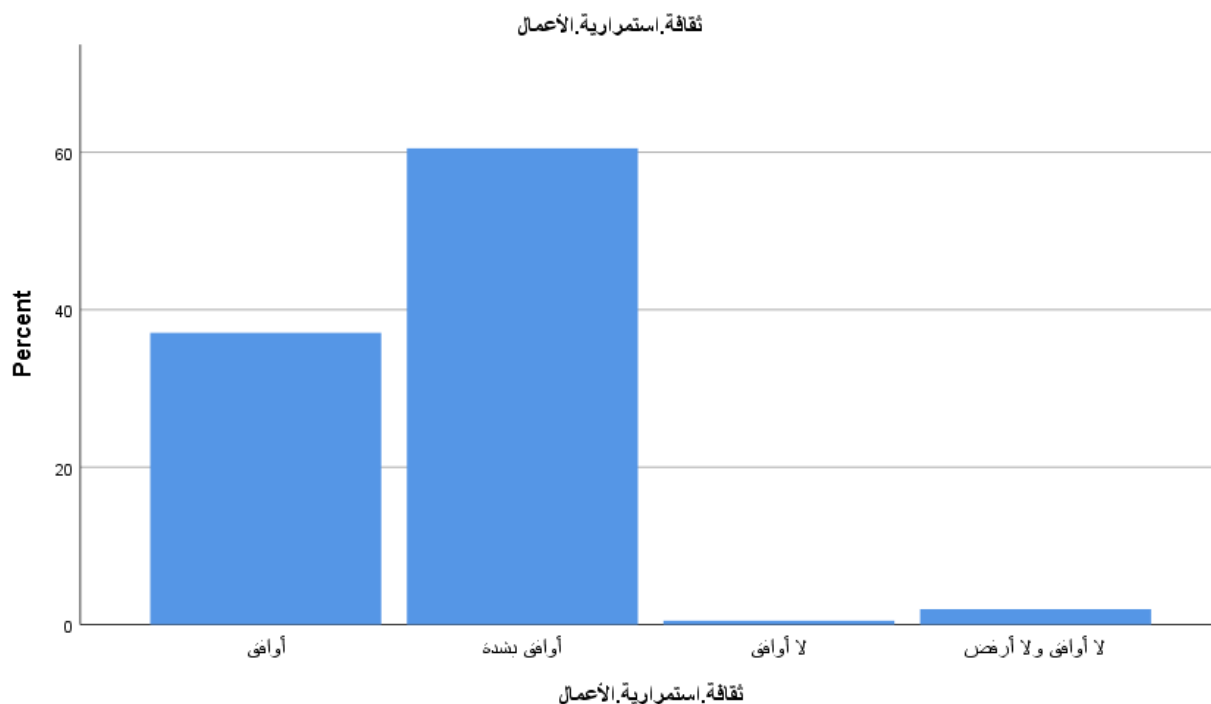
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني لدرجة العلمية المشاركين في التجربة

• تؤمن القيادة العليا بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي

يؤكد كبار المسؤولين الحكوميين على ضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي، معتبرين إياها أساساً لتحقيق التميز والفعالية التنظيمية، عن طريق نهج تقديمي للنمو التنظيمي، والذي يتمثل في تحسين الممارسات التعاونية من المتوقع أن يؤدي التحول الثقافي إلى تعزيز عمليات أكثر كفاءة، وتحسين الاتصالات، واستخدام وجهات نظر متنوعة، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تشجيع الابتكار وتقديم الخدمات في القطاع الحكومي. وتقدمت موافقة المشاركين بشدة على هذا بنسبة 60.5%.

تؤمن القيادة العليا بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	76	37.1	37.1	37.1
	أوافق بشدة	124	60.5	60.5	97.6
	لا أوافق	1	.5	.5	98.0
	لا أوافق ولا أرفض	4	2.0	2.0	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لتأمين القيادة العليا بضروره تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي.



رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتأمين القيادة العليا بضروره تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي

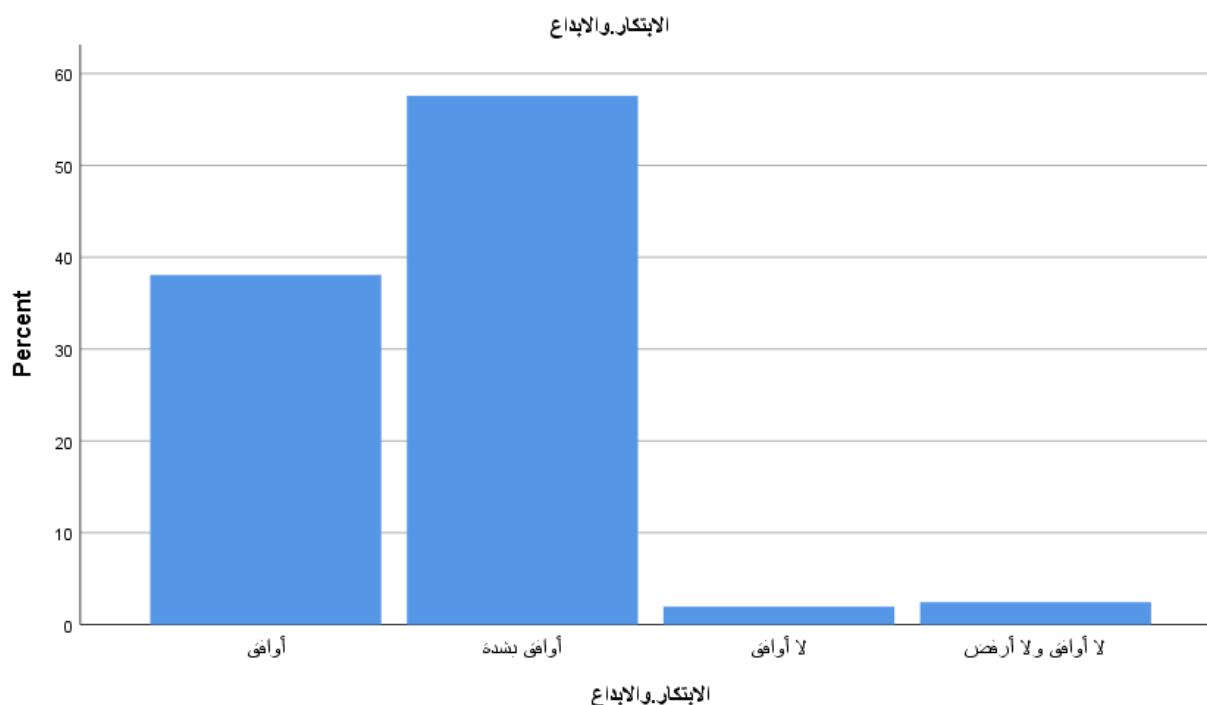
• تدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل

بمعدل 57.6% وافق بشدة المشاركون في الاستبيان على ضرورة دعم القيادة العليا للإبداع والابتكار. يختلف مستوى دعم القيادة العليا للابتكار من مكان لآخر، ولكن الشيء المشترك بينهم هو الاهتمام بتطوير ثقافة الشركة الديناميكية والمستقبلية، عن طريق ترويج المفاهيم لخلق ثقافة لا يتم فيها تشجيع الأفكار الفريدة والحلول المبتكرة فحسب، بل يتم

دمجها أيضًا في روح الشركة. ومن خلال التركيز على الابتكار والإبداع، تهدف القيادة العليا إلى تحسين سرعة الحركة والمرونة التنظيمية. يمكن هذا التركيز الاستراتيجي الأفراد من تجاوز الحدود التقليدية، وتجربة أساليب جديدة، وتعزيز التقدم المستمر.

تدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	78	38.0	38.0	38.0
	أوافق بشدة	118	57.6	57.6	95.6
	لا أوافق	4	2.0	2.0	97.6
	لا أوافق ولا أرفض	5	2.4	2.4	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل.



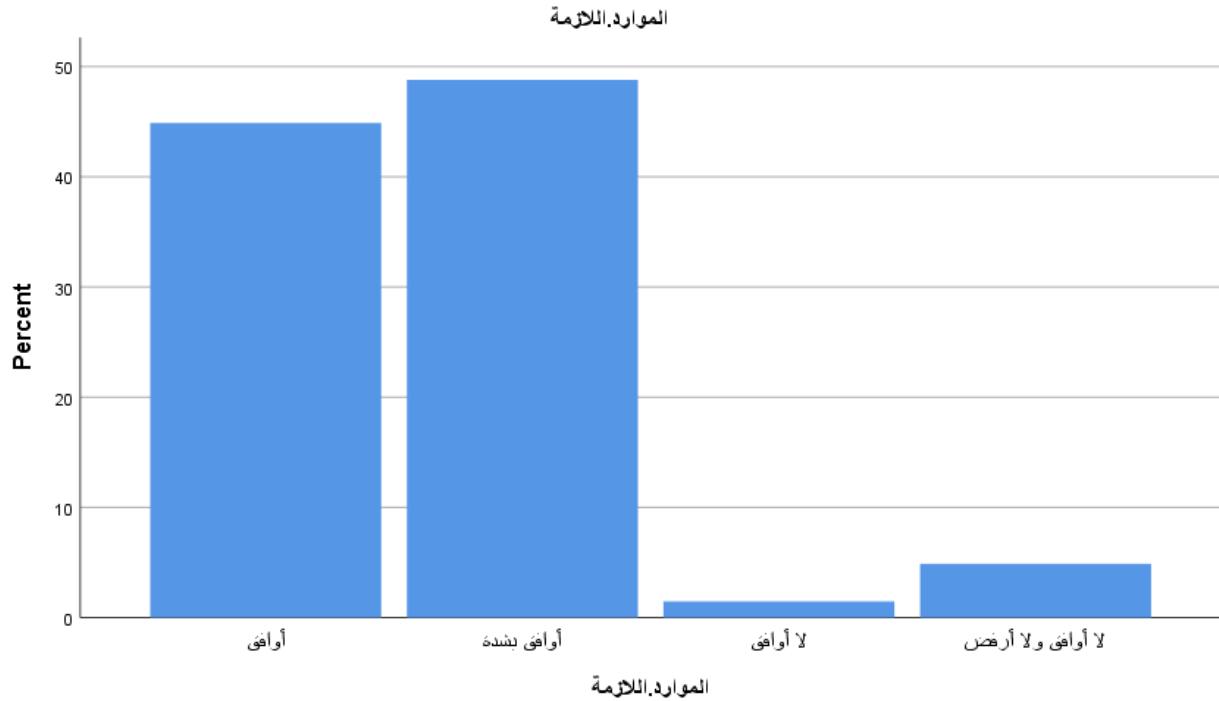
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل

• توفر القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال

تخصيص القيادة العليا للموارد الحيوية لاستمرارية الأعمال يدل على تفكير تقدمي وموقف مسؤول تجاه الحوكمة. تضمن القيادة العليا قدرة الشركة على الوفاء بواجباتها والحفاظ على سمعتها حتى في ظل المواقف الصعبة من خلال التركيز على تقديم الخدمة المستمرة والتميز التشغيلي. وبنسبة 93.7% اجتمعت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على أن القيادة العليا توفر الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال.

توفر القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	92	44.9	44.9	44.9
	أوافق بشدة	100	48.8	48.8	93.7
	لا أوافق	3	1.5	1.5	95.1
	لا أوافق ولا أرفض	10	4.9	4.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 7: الوصف الاحصائي لتوفير القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال.



رسم توضيحي 7: التمثيل البياني لتوفير القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال

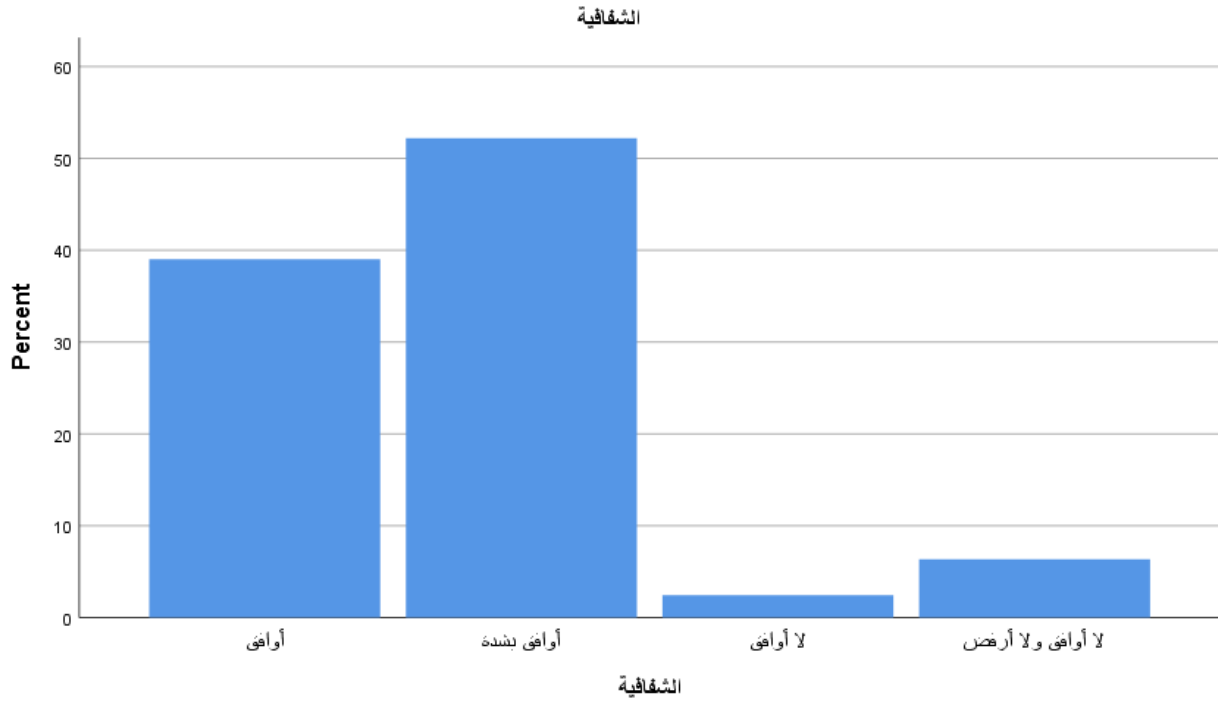
• تعزز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية

إن دعم القيادة العليا للانفتاح والنزاهة في جميع الأنشطة الحكومية يوضح التزامهم العميق بالحوكمة الأخلاقية وثقة الجمهور. حيث إن 52.2% أعلنوا موافقتهم بشدة وفقاً لدمج هذه المبادئ في النسيج التنظيمي. يؤسس القادة نموذجاً للسلوك الأخلاقي في جميع أنحاء العمل من خلال وضع معايير أخلاقية صارمة، وتنفيذ إجراءات الامتثال، وغرس ثقافة العمل التي تقدر الصدق قبل كل شيء. إن مثل هذا الالتزام بالحكم الأخلاقي يقلل من احتمالات الفساد، ويبني الثقة بين الأفراد، ويؤكد أن القرارات الحكومية تصب في المصلحة العامة.

تعزز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	80	39.0	39.0	39.0
	أوافق بشدة	107	52.2	52.2	91.2
	لا أوافق	5	2.4	2.4	93.7

	لا أوافق ولا أرفض	13	6.3	6.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لتعزيز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية.



رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لتعزيز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية

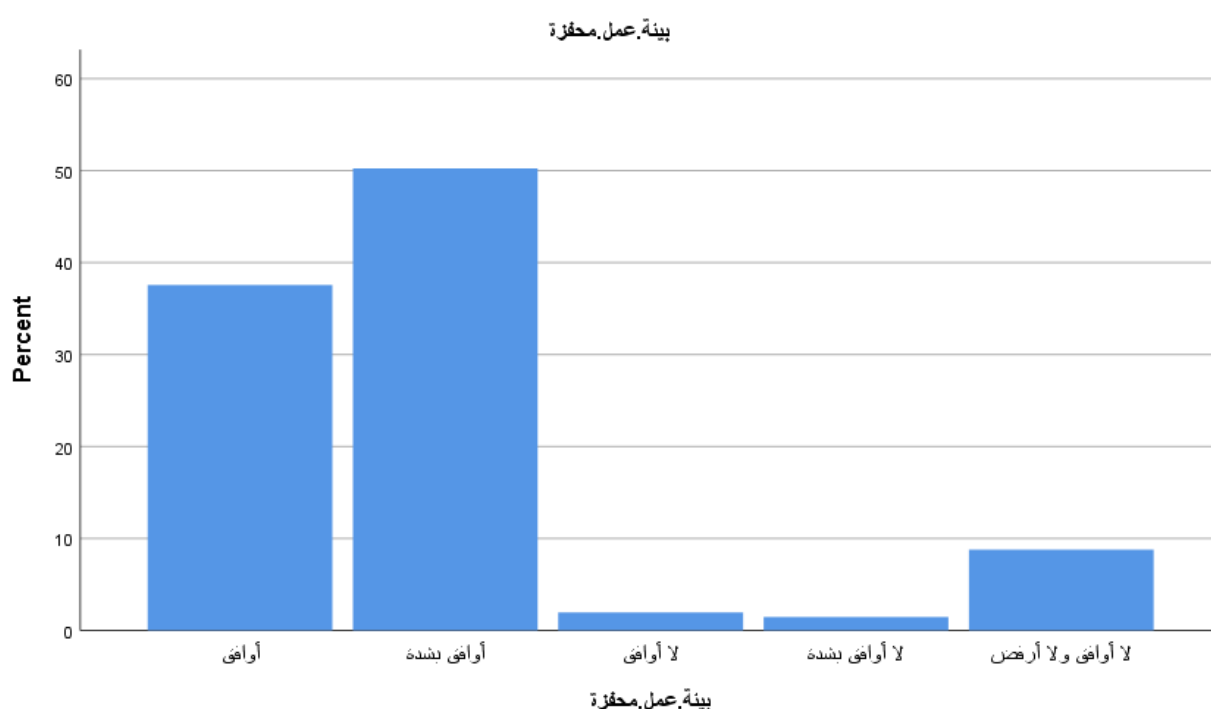
• تحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين

تدرك القيادة العليا أن بيئة العمل المحفزة لا تقتصر على مجرد الأماكن المادية والإمكانيات المهنية؛ ويشمل أيضاً الرفاهية العاطفية والنفسية للموظفين. يعمل القادة على تعزيز ثقافة التقدير والدعم والشمول، مما يؤدي إلى خلق مكان عمل يشعر فيه الأشخاص بالتقدير والتحفيز والتواصل. وهذا جعل 50.2% من الآراء يوافقون بشدة.

تحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	77	37.6	37.6	37.6

	أوافق بشدة	103	50.2	50.2	87.8
	لا أوافق	4	2.0	2.0	89.8
	لا أوافق بشدة	3	1.5	1.5	91.2
	لا أوافق ولا أرفض	18	8.8	8.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين.



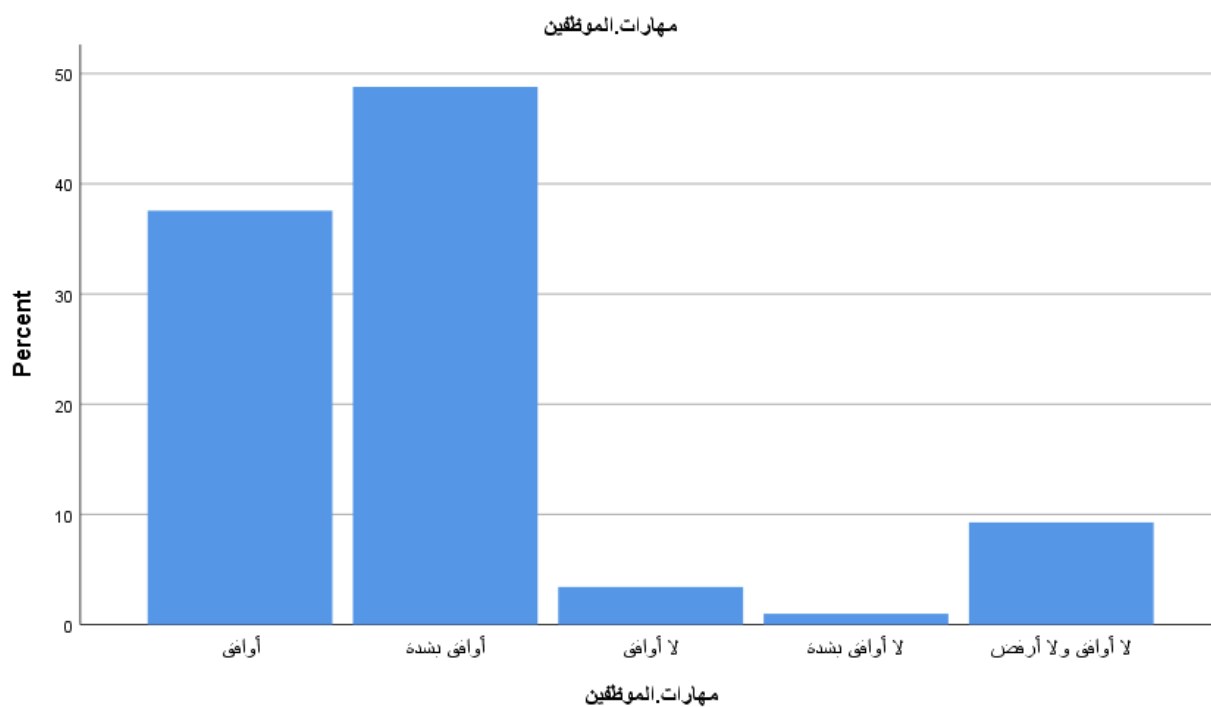
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين

• تولي القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين

جاءت نسبة الموافقة بشدة على تولي القيادة العليا الاهتمام الكبير بتطوير الموظفين بمعدل 48.8%. حيث إن تركيز القيادة العليا على بناء مهارات الموظفين يوضح نهج التفكير المستقبلي لإدارة الأفراد. تستثمر القيادة العليا في منصات التعلم المتطورة والندوات المتخصصة ودورات الشهادات التي تسمح للموظفين باكتساب مهارات جديدة وتوسيع خبراتهم الحالية. يقوم القادة بتعزيز التعلم المستمر لإبقاء موظفيهم أذكاء ومستجيبين لاتجاهات السوق المتطورة والتحسينات التكنولوجية.

تولي القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	77	37.6	37.6	37.6
	أوافق بشدة	100	48.8	48.8	86.3
	لا أوافق	7	3.4	3.4	89.8
	لا أوافق بشدة	2	1.0	1.0	90.7
	لا أوافق ولا أرفض	19	9.3	9.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف البياني لتولية القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين.



رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتولية القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين

• تلتزم القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال

إن محاولة التطور والاستمرار بالسير مع خطى العالم السريعة جعلت من القيادة العليا دائماً على استعداد لتطبيق

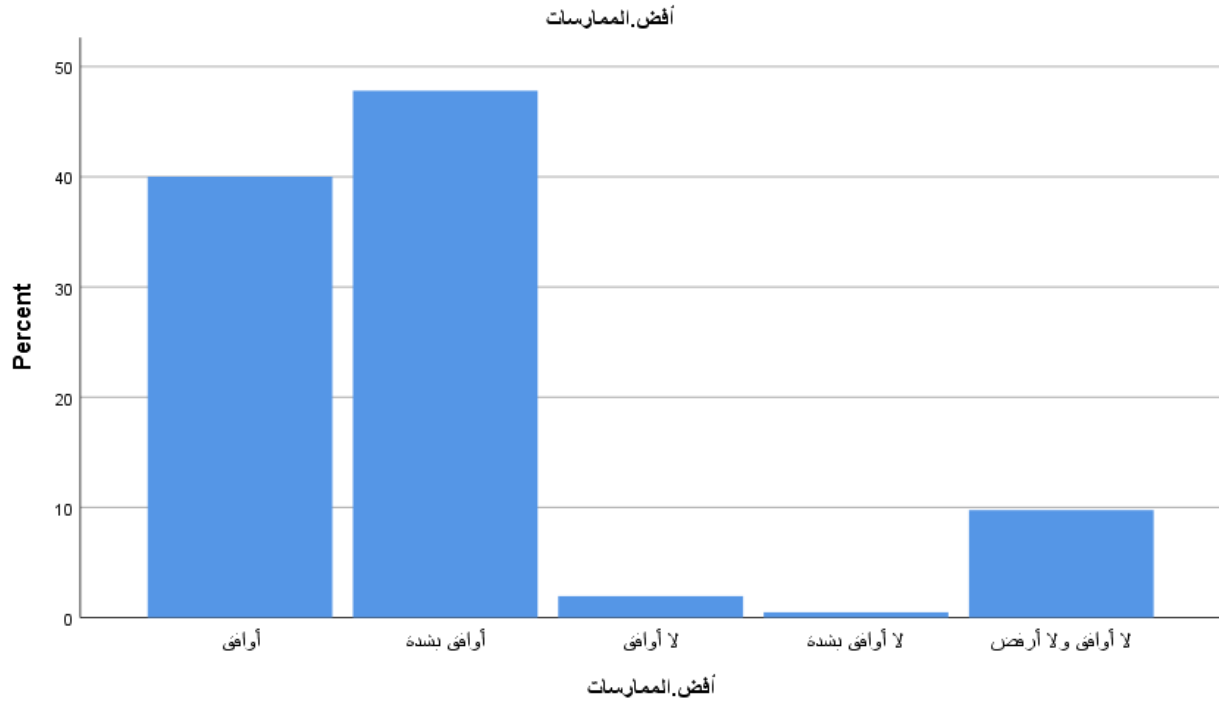
أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال، عن طريق تنفيذ أطر الإدارة المتطورة مثل تقنيات Lean و Six Sigma

و Agile المعروفة بفعاليتها في تحسين العمليات وتحسين الجودة وتشجيع الابتكار. ولذلك، ارتفعت نسبة الموافقة بشدة

التي وصلت 47.8% من آراء المشاركين.

تلتزم القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	82	40.0	40.0	40.0
	أوافق بشدة	98	47.8	47.8	87.8
	لا أوافق	4	2.0	2.0	89.8
	لا أوافق بشدة	1	.5	.5	90.2
	لا أوافق ولا أرفض	20	9.8	9.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي لالتزام القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال.



رسم توضيحي 11: التمثيل البياني لالتزام القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال

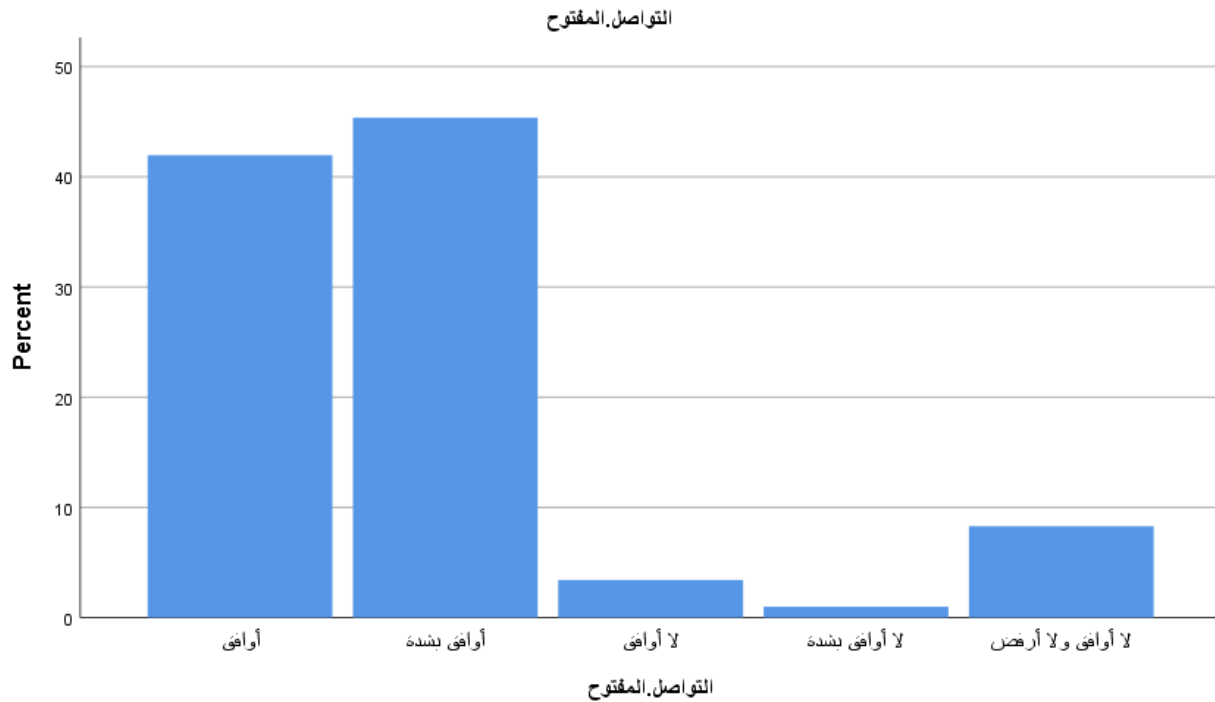
• تشجع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي

إن دعوة القيادة العليا للتواصل المفتوح على جميع مستويات الأعمال يدل على التزامهم بخلق بيئة عمل شفافة وشاملة وتعاونية. ومن خلال تشجيع قنوات الاتصال المفتوحة، توفر هذه البرامج الفرصة للعمال للتعبير عن أفكارهم، وتبادل الأفكار، والمشاركة في عمليات صنع القرار، وبالتالي تعزيز المشاركة وتعزيز الشعور بالملكية والمساءلة. وهذا شعور أشاد به 45.4% الذين أبدوا موافقتهم بشدة.

تشجع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	86	42.0	42.0	42.0
	أوافق بشدة	93	45.4	45.4	87.3
	لا أوافق	7	3.4	3.4	90.7
	لا أوافق بشدة	2	1.0	1.0	91.7

	لا أوافق ولا أرفض	17	8.3	8.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 12: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي.



رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتشجيع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي

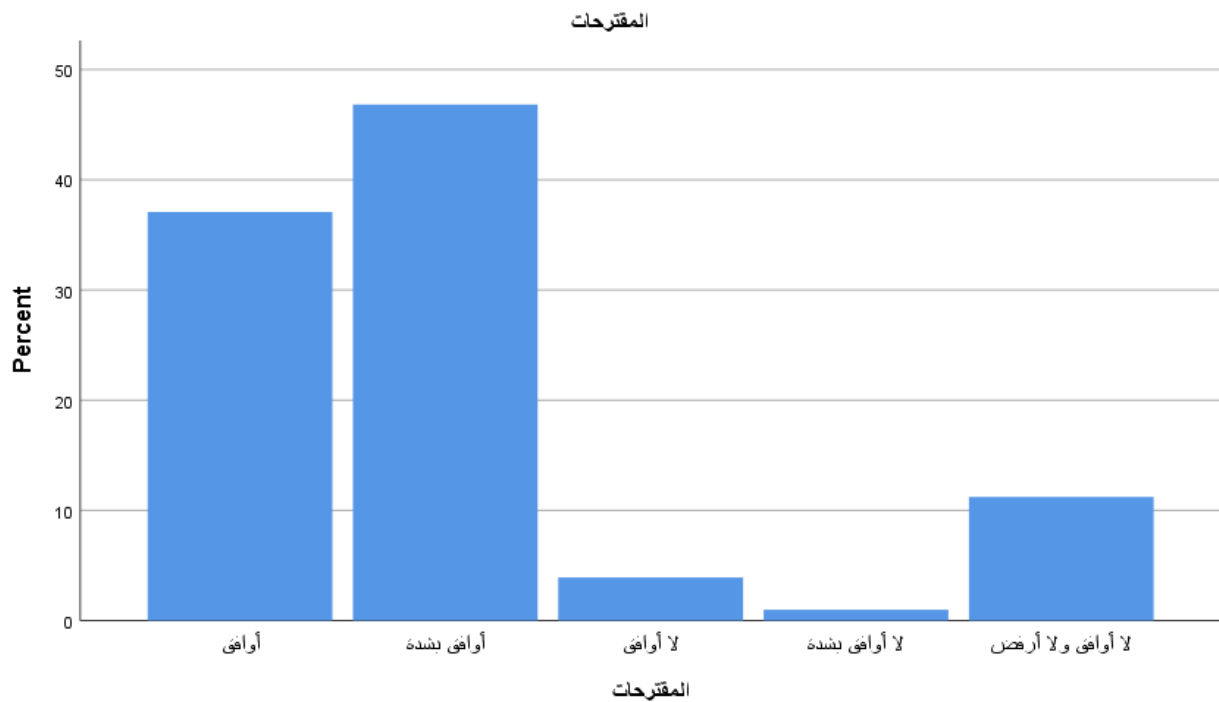
• تتبنى القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين

تُظهر سياسة الباب المفتوح للقيادة العليا أسلوبًا إداريًا حديثًا يتمحور حول الموظف. تشجع هذه الطريقة الموظفين على التعبير بسرعة عن أفكارهم واهتماماتهم، مما يسمح بالتسوية السريعة والفعالة للقضايا التي قد تؤدي إلى تفاقم وتدمير التماسك التنظيمي، مما يمكنهم من البقاء متناغمين مع نبض القوى العاملة وتحديد مجالات التحسين. هناك تباين في اختلاف معدلات الموافقة على هذا، لكن أكد 46.8% من المشاركين أنهم يوافقون بشدة على سياسة الباب المفتوح من القيادة العليا.

تتبنى القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	أوافق	76	37.1	37.1	37.1
	أوافق بشدة	96	46.8	46.8	83.9
	لا أوافق	8	3.9	3.9	87.8
	لا أوافق بشدة	2	1.0	1.0	88.8
	لا أوافق ولا أرفض	23	11.2	11.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي لتبني القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين.



رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لتبني القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين

• تحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين

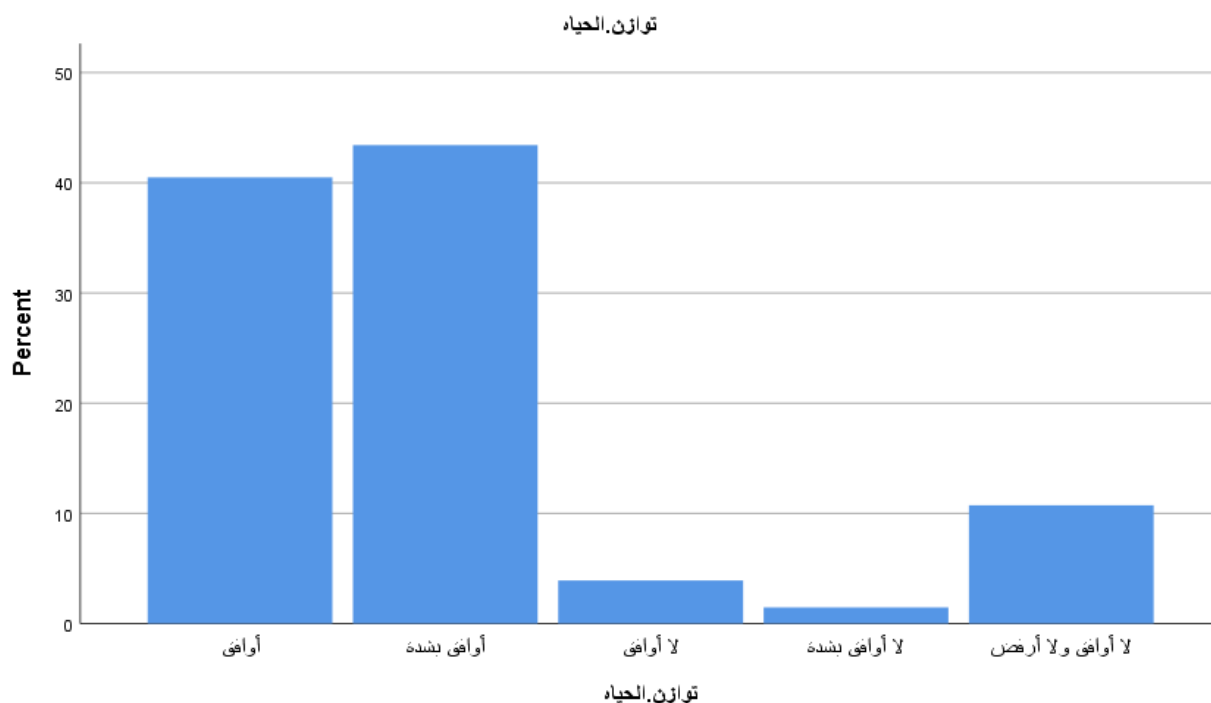
وافق بشدة 43.4% من المشاركين. ولذلك لأن التزام القيادة العليا بإيجاد توازن بين الحياة المهنية والشخصية للعاملين

يجسد النهج الشامل والمتعاطف لإدارة الموارد البشرية، والذي يتوافق مع الفهم الحالي لرفاهية الموظف، حيث يضع

وزناً متساوياً للصحة العقلية والعاطفية مثل الصحة البدنية. تضمن هذه الإستراتيجية الكاملة أن الموظفين على استعداد للعمل في ذروتهم بينما يعيشون أيضاً حياة شخصية صحية ومجزية.

تحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	83	40.5	40.5	40.5
	أوافق بشدة	89	43.4	43.4	83.9
	لا أوافق	8	3.9	3.9	87.8
	لا أوافق بشدة	3	1.5	1.5	89.3
	لا أوافق ولا أرفض	22	10.7	10.7	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.



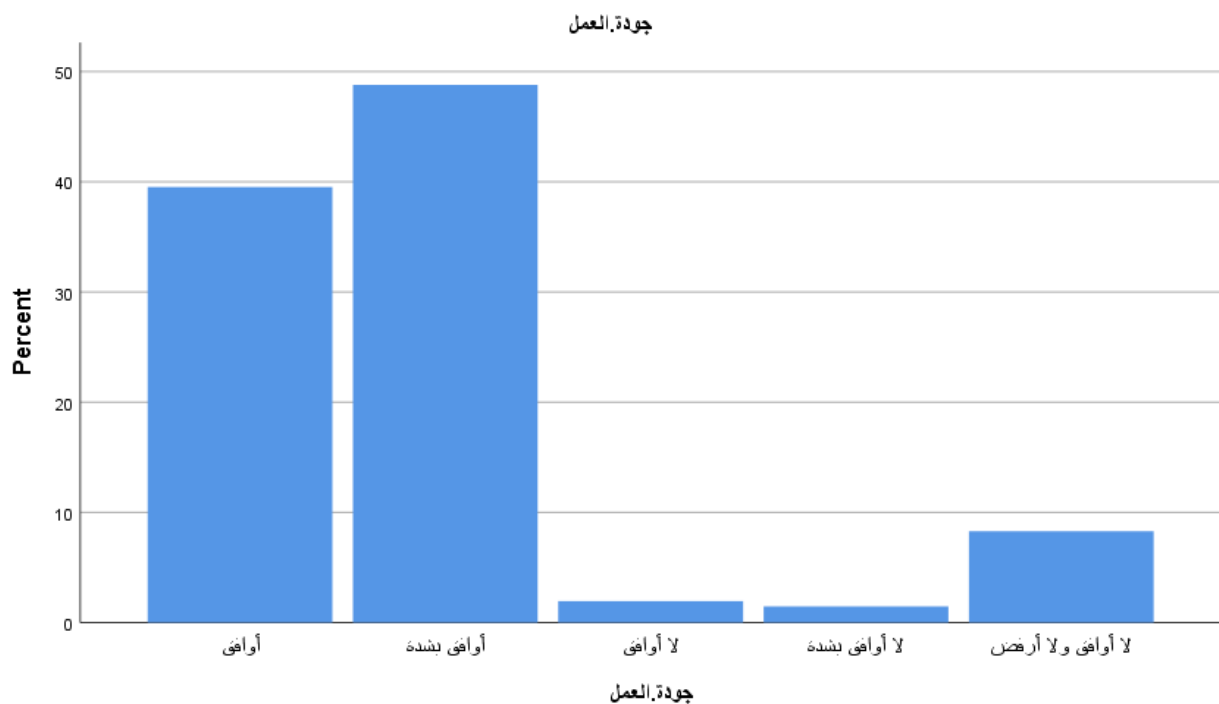
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين

• تدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي

دعم القيادة العليا لبرامج تحسين الجودة يظهر موقفًا مبتكرًا ومسؤولًا تجاه الإدارة العامة، فإنهم يريدون إنشاء حكومة أكثر فعالية وكفاءة وجديرة بالثقة تلبي احتياجات مواطنيها وتوقعاتهم باستمرار. لذلك تلتزم القيادة العليا بالاستثمار في التكنولوجيا الجديدة والتطوير المهني والمنصات التعاونية التي تعزز تبادل المعرفة والابتكار. ولذلك جاءت نسبة الموافقة بشدة 48.8%.

تدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	81	39.5	39.5	39.5
	أوافق بشدة	100	48.8	48.8	88.3
	لا أوافق	4	2.0	2.0	90.2
	لا أوافق بشدة	3	1.5	1.5	91.7
	لا أوافق ولا أرفض	17	8.3	8.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الإحصائي لدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي.



رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي

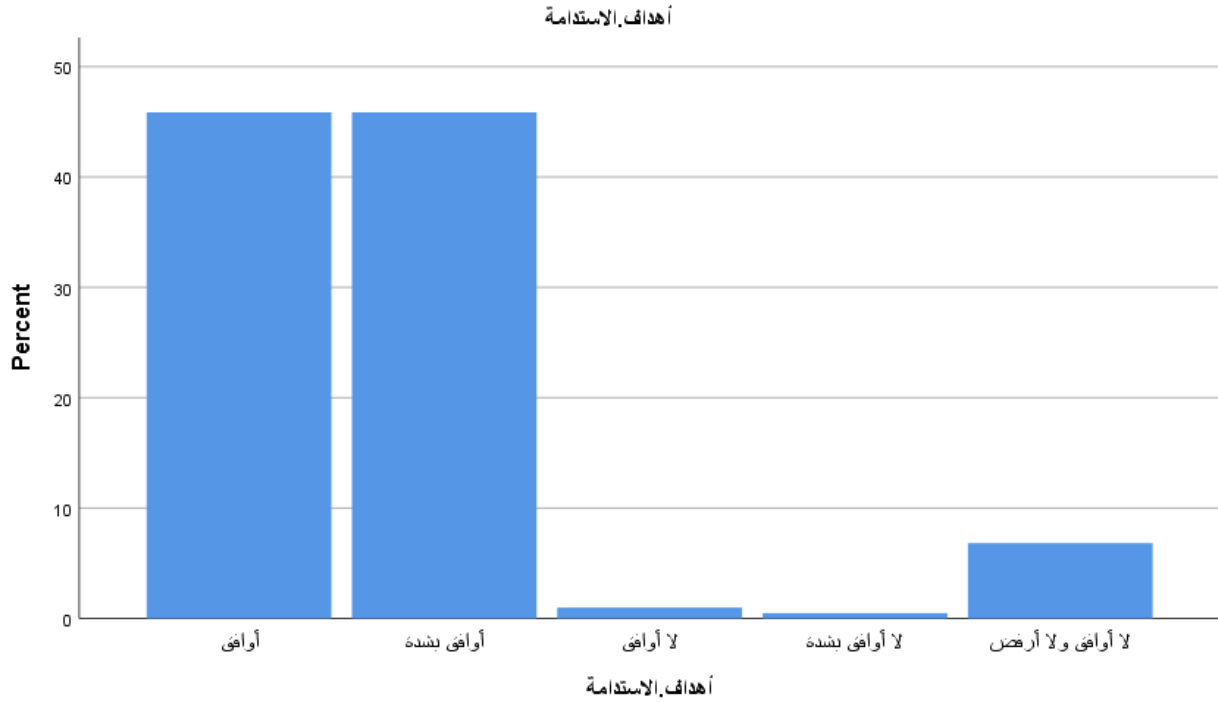
• تسعى القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية

تعاذلت نسبة الموافقة والموافقة بشدة على موقف القيادة العليا نحو الاستدامة، فكلاهما وصلت نسبته 45.9%. حيث تحاول القيادة العليا الالتزام بتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية، ويتجلى ذلك باعتماد خطط شاملة تتناول استخدام الطاقة وإدارة النفايات والحفاظ على الموارد. ومن خلال تعزيز الابتكار والتطوير المستمر في مبادرات الاستدامة، يضمن القادة أن العمليات الحكومية تتماشى مع المعايير البيئية العالمية وتساهم بشكل إيجابي في المعركة ضد تغير المناخ.

تسعى القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	94	45.9	45.9	45.9
	أوافق بشدة	94	45.9	45.9	91.7
	لا أوافق	2	1.0	1.0	92.7

	لا أوافق بشدة	1	.5	.5	93.2
	لا أوافق ولا أرفض	14	6.8	6.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لسعي القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية.



رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لسعي القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية

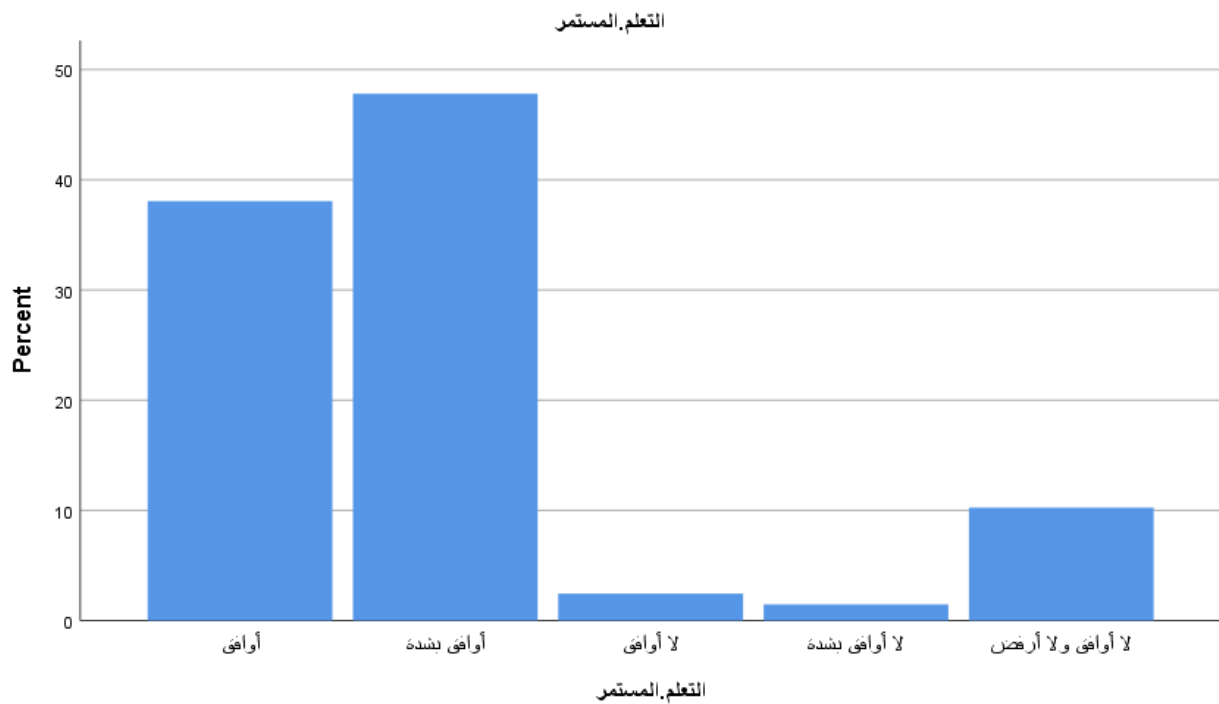
• تؤمن القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات

تركيز القيادة العليا على قيمة التعلم المستمر وتطوير الكفاءة يدل على الاعتراف بأن النجاح التنظيمي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنمو ومرونة القوى العاملة لديها. إنها تعزز ثقافة يتداخل فيها التعلم بسهولة مع العمليات اليومية، مما ينتج موظفين حيويين وماهرين ومجهزين جيداً للتعامل مع تحديات السوق اليوم وتحقيق النجاح على المدى الطويل. وجمع نسبة الموافقة والموافقة بشدة نجد أنها وصلت 85.8%، وهذا يعكس مدى دعم المشاركين لأهمية التعليم والتطوير.

تؤمن القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	78	38.0	38.0	38.0
	أوافق بشدة	98	47.8	47.8	85.9
	لا أوافق	5	2.4	2.4	88.3
	لا أوافق بشدة	3	1.5	1.5	89.8
	لا أوافق ولا أرفض	21	10.2	10.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي لتأمين القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات.



رسم توضيحي 17: التمثيل البياني لتأمين القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات

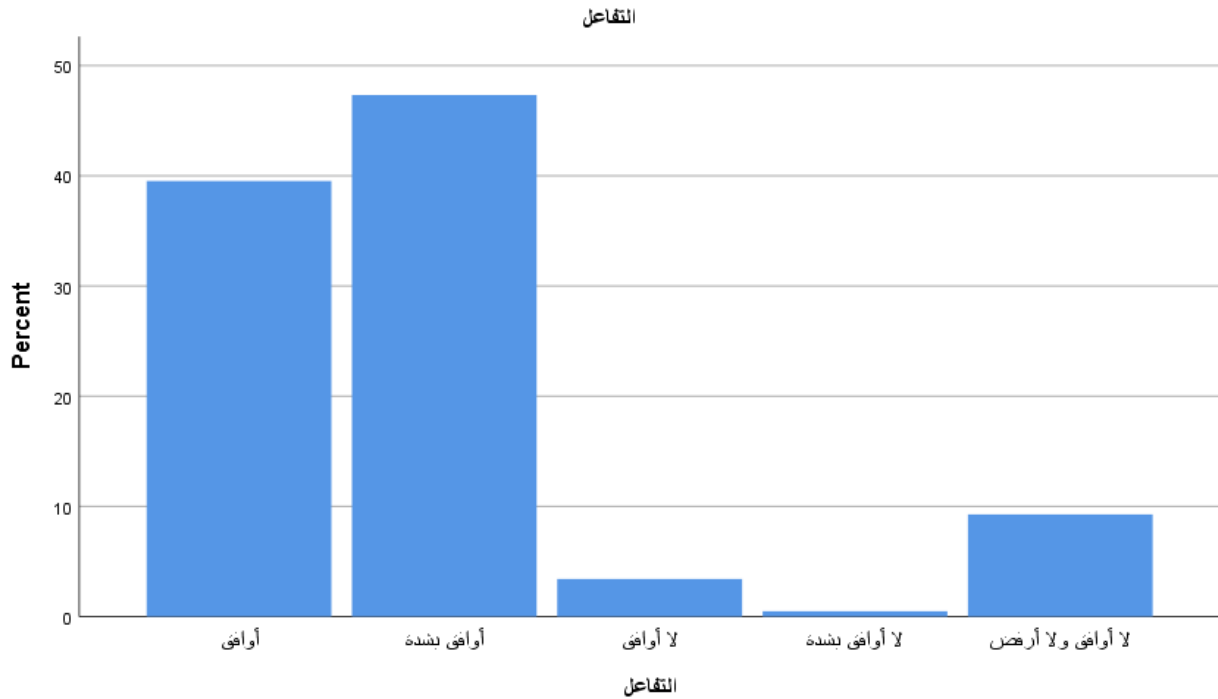
• تشجع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي

قد تبدو المشاركة النشطة في المجتمع المحلي ذات أهداف ذاتية لتعزيز سمعة المنظمة وإنتاج فرص التطوع والتعاون مع المجموعات المحلية والمنظمات غير الحكومية، لكن الجانب الآخر من هذه المشاركة هو تمكين العاملين من المساهمة في

تنمية المجتمع، وحل القضايا المحلية، ودعم القضايا الاجتماعية، يثمر عنه عامل كعضو مسؤول واستباقي في المجتمع. ولذلك وجد 47.3% من المشاركين أنهم موافقون بشدة على هذا.

تشجيع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	81	39.5	39.5	39.5
	أوافق بشدة	97	47.3	47.3	86.8
	لا أوافق	7	3.4	3.4	90.2
	لا أوافق بشدة	1	.5	.5	90.7
	لا أوافق ولا أرفض	19	9.3	9.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي لتشجيع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي.



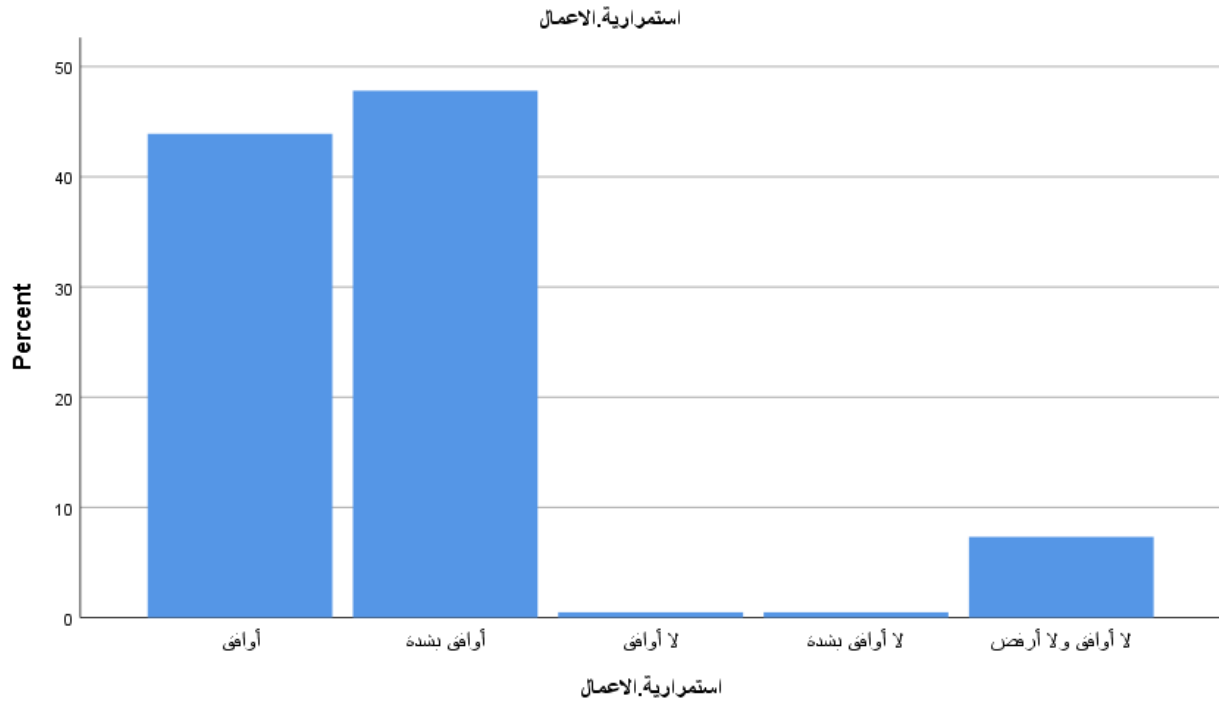
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني لتشجيع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي

• تتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال

وافق بشدة 47.8% من المشاركين. يعتمد الالتزام الاستباقي للقيادة العليا بإدارة الأزمات التغلب على الاضطرابات غير المتوقعة والحفاظ على الاستقرار التنظيمي. وينعكس هذا النهج الاستباقي في إنشاء وتنفيذ أطر شاملة لإدارة الأزمات وخطط استمرارية الأعمال. تشارك القيادة العليا في تقييم شامل للمخاطر، وتخطيط السيناريوهات، وأساليب بناء المرونة التي تسمح للشركة بالاستجابة السريعة للكوارث والتعافي منها.

تتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	90	43.9	43.9	43.9
	أوافق بشدة	98	47.8	47.8	91.7
	لا أوافق	1	.5	.5	92.2
	لا أوافق بشدة	1	.5	.5	92.7
	لا أوافق ولا أرفض	15	7.3	7.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الإحصائي لتتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال.



رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال

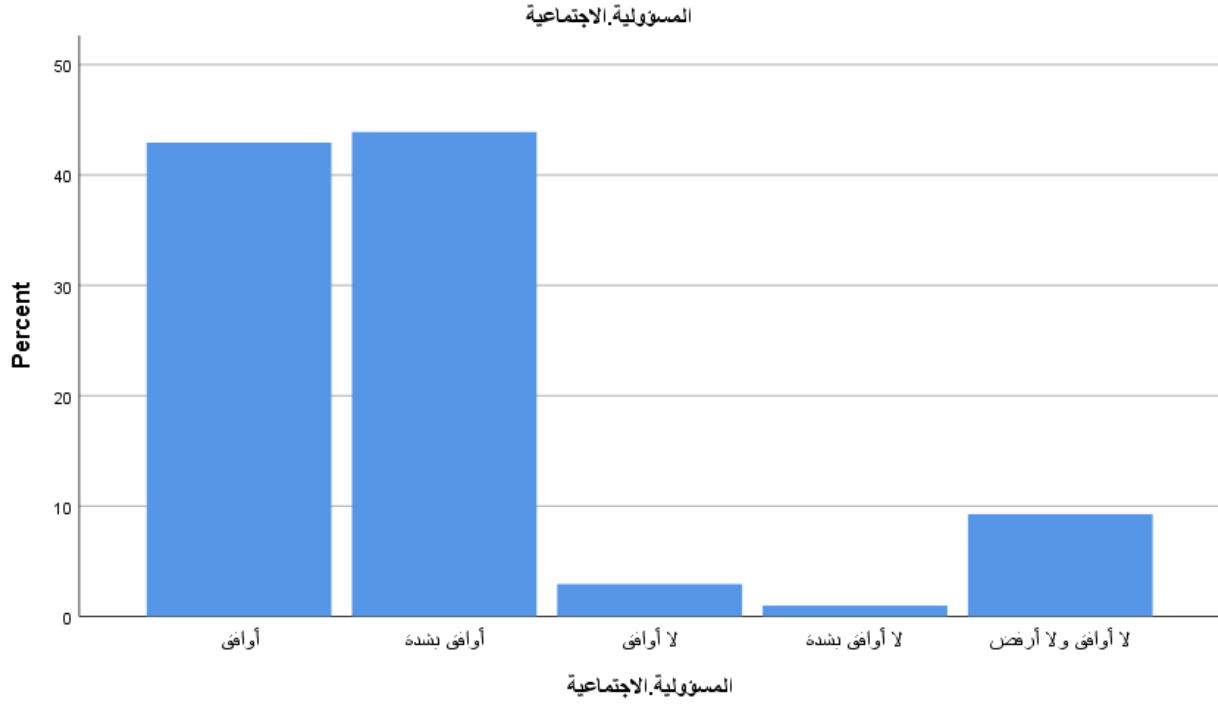
• تعزيز القيادة العليا ثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي

يظهر التزام القيادة العليا لثقافة المسؤولية الاجتماعية باستخدام تنفيذ السياسات والبرامج التي تركز على رفاهية المجتمع والبيئة، مثل الحد من الفقر، وحماية البيئة، والحوكمة الأخلاقية. ومن خلال تعزيز المسؤولية الاجتماعية، يأمل القادة في غرس مفاهيم المساواة والاستدامة والمشاركة المجتمعية في قلب عمليات القطاع العام، مما يضمن توافق الأنشطة الرسمية مع الصالح العام. وسجلت نسبة الموافقة 42.9%، والتي تقل بنسبة 1% فقط عن الموافقة بشدة.

تعزيز القيادة العليا ثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	88	42.9	42.9	42.9
	أوافق بشدة	90	43.9	43.9	86.8
	لا أوافق	6	2.9	2.9	89.8

	لا أوافق بشدة	2	1.0	1.0	90.7
	لا أوافق ولا أرفض	19	9.3	9.3	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لتعزيز القيادة العليا لثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي.



رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لتبنى القيادة العليا نهج استباقي لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال

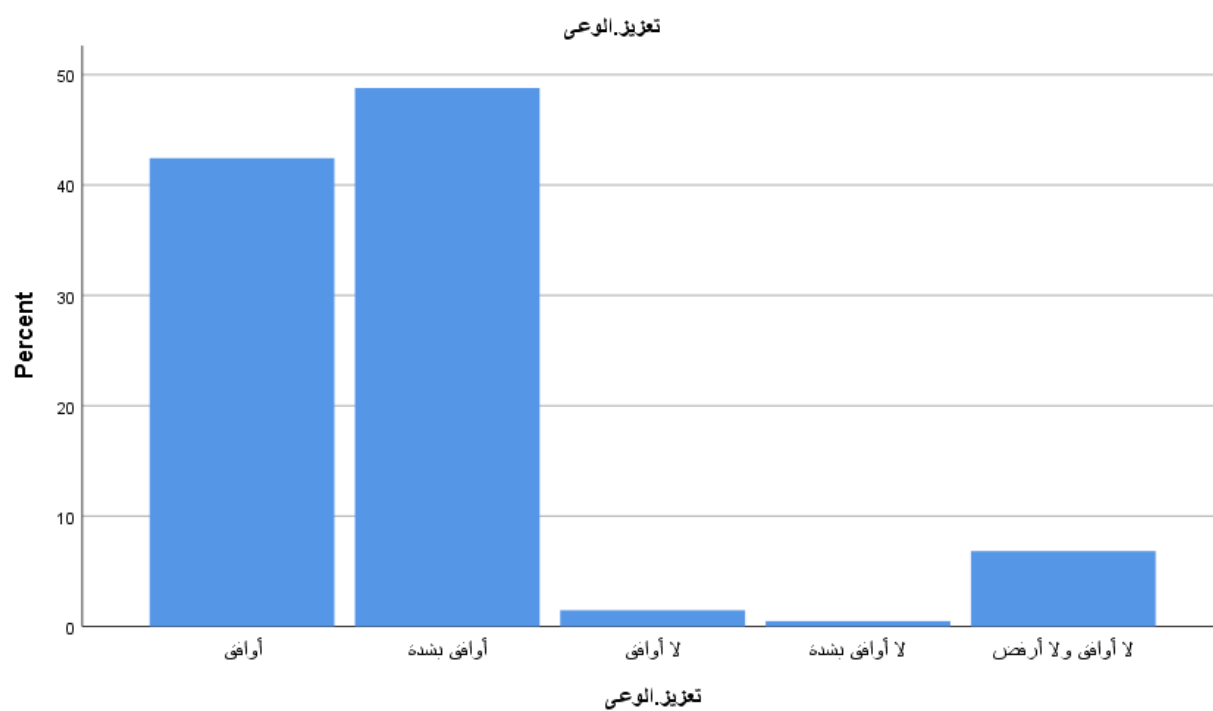
• تلتزم القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين

بمعدل يقترب من النصف، وتحديداً 48.8%، وافق بشدة المشاركون على أهمية دور القيادة العليا. فالتزام القيادة العليا برفع مستوى الوعي باستمرارية الأعمال بين العاملين يدل على نهج تفكير تقدمي لإدارة المخاطر، عن طريق تنفيذ البرامج التعليمية واسعة النطاق وأساليب الاتصال التي تؤكد على أهمية استمرارية الشركة. يضمن من خلالها القادة أن الموظفين لا يدركون واجباتهم في الحفاظ على الاستقرار التشغيلي فحسب، بل يشاركون أيضاً بنشاط في بناء ثقافة مؤسسية مرنة.

تلتزم القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين

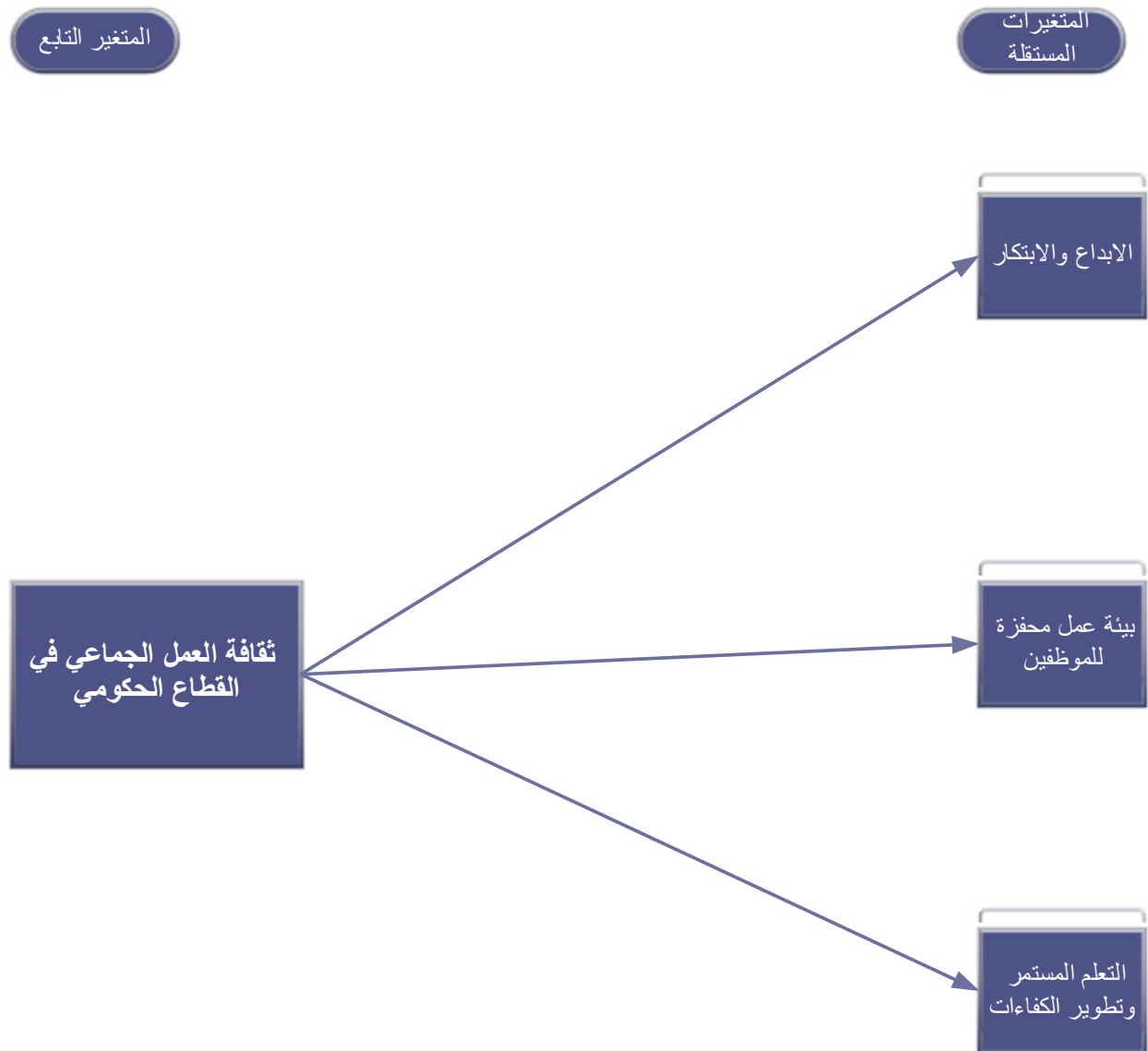
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	87	42.4	42.4	42.4
	أوافق بشدة	100	48.8	48.8	91.2
	لا أوافق	3	1.5	1.5	92.7
	لا أوافق بشدة	1	.5	.5	93.2
	لا أوافق ولا أرفض	14	6.8	6.8	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الإحصائي لالتزام القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين.



رسم توضيحي 21: التمثيل البياني لالتزام القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين

• العلاقات بين المتغيرات



رسم توضيحي 22: متغيرات الدراسة التابعة و المستقلة

• دور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية

السعودية

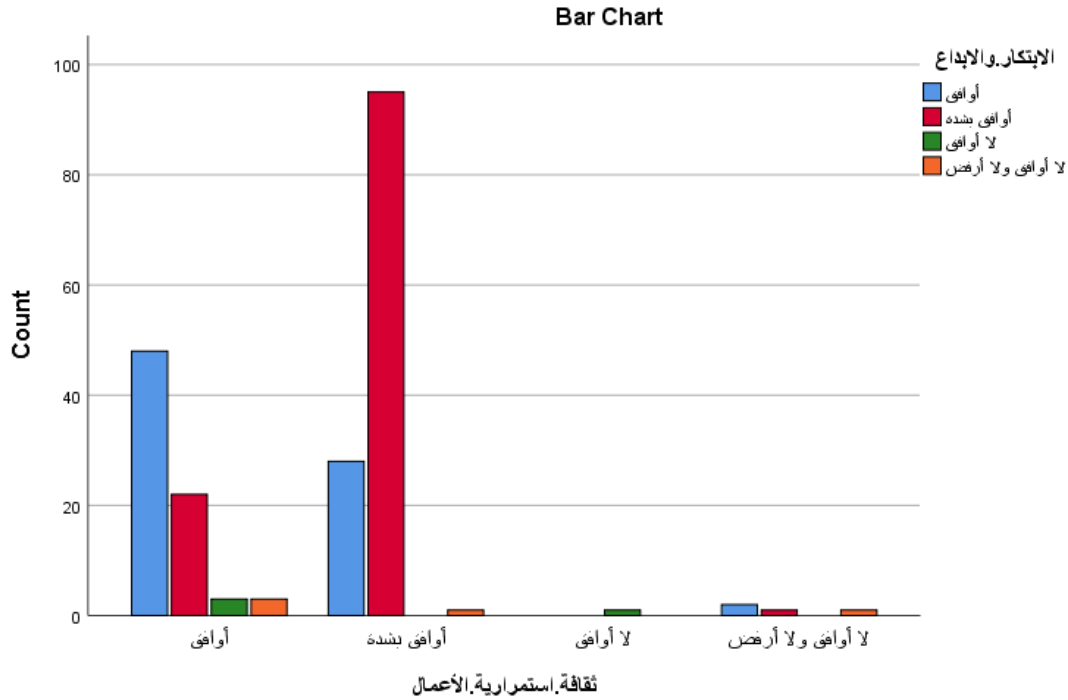
يعد الإبداع والابتكار أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز الثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ومن خلال خلق مناخ يدعم الأفكار والممارسات المبتكرة، يمكن للحكومة أن تزيد من كفاءتها واستجابتها وقدرتها على التكيف مع الظروف المتغيرة. وتحاول المملكة العربية السعودية جاهدة توظيف محركات الابتكار والحفاظ عليها مثل المواهب البشرية والدعم الحكومي والاستثمار، وكلها أمور ضرورية لبناء ثقافة الابتكار في القطاع العام. ويُنظر إلى القطاع الإبداعي، على وجه الخصوص، على أنه مساهمة كبيرة في المشهد الثقافي، مما يعزز ويوسع العروض المقدمة في البلاد. وتدرّك الحكومة قيمة هذا العمل وتعمل بنشاط على تعزيز توسعه (Iqbal, 2012).

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي 9، مما يشير إلى أن هناك علاقة قوية ومترابطة بين متغيرات الدراسة ودرجة تشتت معقولة في البيانات. هذا الرقم يعكس أن هناك تنوعاً كافياً في البيانات المستخدمة، مما يسمح بفحص دقيق للعلاقة بين الإبداع والابتكار من جهة، وتعزيز الاستمرارية وثقافة العمل في القطاع الحكومي من جهة أخرى. دور الإبداع والابتكار يتضح كعامل حيوي وأساسي، حيث يسهم في تطوير حلول جديدة للتحديات القائمة وتحسين العمليات الداخلية، ما يؤدي إلى تقديم خدمات أكثر فعالية وكفاءة. بفضل هذا التنوع في البيانات، يمكن القول بأن النتائج المستخلصة تمثل بشكل موثوق واقع القطاع الحكومي، مما يعزز من مصداقية الدراسة ويقلل من احتمالية التحيز. هذا يعني أن القيادة العليا التي تشجع على الابتكار والإبداع تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام وتعزيز القدرة على الاستجابة للتغيرات والتحديات، وبالتالي تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة والاستمرارية في تقديم الخدمات الحكومية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	104.618 ^a	9	.000
Likelihood Ratio	60.367	9	.000
Linear-by-Linear Association	12.739	1	.000

N of Valid Cases	205		
a. 12 cells (75.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .02.			

جدول 22: اختبار كاي اسكوير لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 23: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

- دور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

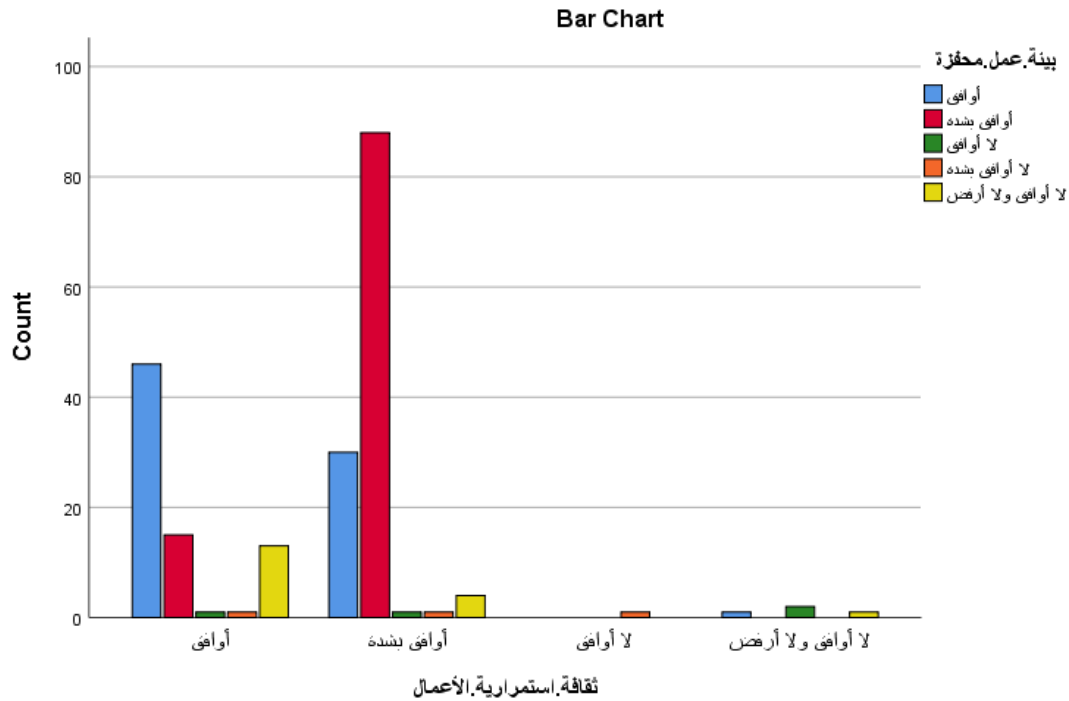
تعد بيئة العمل الديناميكية أمراً بالغ الأهمية لتحسين ثقافة الشركة وضمان الاستمرارية في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وفيما يلي بعض الجوانب الهامة التي يجب مراعاتها:

- مشاركة الموظفين: تعزز بيئة العمل الديناميكية مستويات عالية من مشاركة الموظفين، وهو أمر ضروري للإنتاجية والإبداع. من المرجح أن يكون الموظفون المنخرطون متحمسين ومخلصين ومتحمسين لعملهم، مما يؤدي إلى نتائج تنظيمية أكبر.

- **الإبداع والابتكار:** بيئة العمل المحفزة تشجع الإنسان على الإبداع والابتكار. عندما يشعر الناس بالإلهام والتحفيز في العمل، فمن المرجح أن يفكروا خارج الصندوق، ويولدوا أفكارًا جديدة، ويساهموا في النجاح الشامل للمنظمة.
 - **التعاون والتواصل:** تشجع بيئة العمل النابضة بالحياة الأشخاص على التعاون والتواصل بحرية. يعد العمل الجماعي وتبادل الأفكار أمرًا بالغ الأهمية لزراعة ثقافة التحسين المستمر وضمان استمرارية الأعمال، خاصة في القطاعات الحكومية حيث يكون التعاون بين الإدارات ضروريًا.
 - **التطوير المهني:** بيئة العمل الديناميكية تشجع الناس على النمو والتطور المهني. تعد برامج التدريب وفرص التوجيه ومسارات النمو الوظيفي أمرًا بالغ الأهمية لإبقاء الأشخاص متحمسين ومهتمين بوظائفهم.
 - **الرعاية والتوازن بين العمل والحياة:** تعطي بيئة العمل المحفزة الأولوية لرعاية الموظف وتشجع على التوازن الصحي بين العمل والحياة. الموظفون الذين يشعرون بالدعم والتقدير هم أكثر عرضة للبقاء مع الشركة والمساهمة بشكل إيجابي في ثقافتها واستمراريتها.
- تدرك حكومة المملكة العربية السعودية بسرعة ضرورة تعزيز بيئة العمل الجذابة في صناعاتها من أجل توظيف واستبقاء كبار الأشخاص، وتحفيز الابتكار، وضمان الاستمرارية الاقتصادية في مواجهة التحديات والتغيرات العالمية (Aljubair, 2024).
- أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي 12، مما يشير إلى وجود علاقة قوية وذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المحفزة وتعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية. هذا التحديد الإحصائي يعكس توازنًا جيدًا بين تنوع البيانات وقوة الترابط بين المتغيرات، حيث تعني درجة الحرية 12 أن هناك كمية كافية من المعلومات لدراسة تأثير بيئة العمل المحفزة بشكل دقيق دون وجود تشتت كبير في البيانات. بيئة العمل المحفزة تعتبر عاملاً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي والالتزام المؤسسي، إذ توفر للموظفين الدعم والإمكانات اللازمة للابتكار والتطور، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة وتعزيز الاستدامة المؤسسية. من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التحفيز والرضا الوظيفي، تستطيع القيادات العليا بناء ثقافة تنظيمية قوية ومستدامة، قادرة على التكيف مع التحديات والتغيرات المستمرة، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية أعلى.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	171.067 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	78.318	12	.000
Linear-by-Linear Association	1.073	1	.300
N of Valid Cases	205		
a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 23: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 24: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

- دور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

• يعد التعلم المستمر وتطوير الكفاءات عنصرين أساسيين في تطوير الثقافة وضمان استمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وإليك كيف يمكنهم المساعدة:

- القدرة على التكيف: من خلال الاستثمار في تطوير الكفاءات، قد تزيد القطاعات الحكومية السعودية من قدرتها على الاستجابة للتغيير. إن خلق قوة عاملة حريصة على التعلم واكتساب مهارات جديدة يسمح للصناعة بالتكيف بنجاح مع المشكلات واغتنام الإمكانات الجديدة.

- مشاركة الموظفين: إن خلق فرص للتعلم المستمر وتطوير الكفاءة قد يعزز مشاركة الموظفين ومعنوياتهم في القطاعات الحكومية. عندما يشعر العمال بالتشجيع في تطويرهم الشخصي والمهني، فمن المرجح أن يتم تحفيزهم وتكريسهم لوظائفهم.

- يعزز التعلم المستمر ثقافة الابتكار في جميع القطاعات الحكومية: يتعلم الموظفون معلومات وقدرات جديدة، مما يحسن قدرتهم على اكتشاف حلول مبتكرة للقضايا ودفع الابتكار في القطاع.

- استمرارية الأعمال: يضمن تطوير الكفاءات وجود إمدادات ثابتة من الأفراد الموهوبين الذين يمكنهم تولي أدوار قيادية ومناصب مهمة، مما يوفر استمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية. يعد التخطيط للخلافة وجهود تطوير الموظفين أمراً بالغ الأهمية لتحقيق النجاح على المدى الطويل (Rawindaran, 2023).

ومن خلال تعزيز التعلم المستمر وتطوير الكفاءات، قد تعزز القطاعات الحكومية السعودية ثقافة النمو والقدرة على التكيف والابتكار والمرونة، مما يؤدي إلى زيادة الفعالية والنجاح على المدى الطويل.

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي 12.

هذا يعكس ترابطاً قوياً بين متغيرات الدراسة، حيث يشير إلى أن التعلم المستمر وتطوير الكفاءات يلعبان دوراً محورياً

في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال داخل القطاعات الحكومية. درجة الحرية هذه تشير أيضاً إلى توازن جيد في

البيانات، مما يعني أن هناك كمية كافية من المعلومات المتاحة لتحليل العلاقة بشكل دقيق دون وجود تشتت كبير.

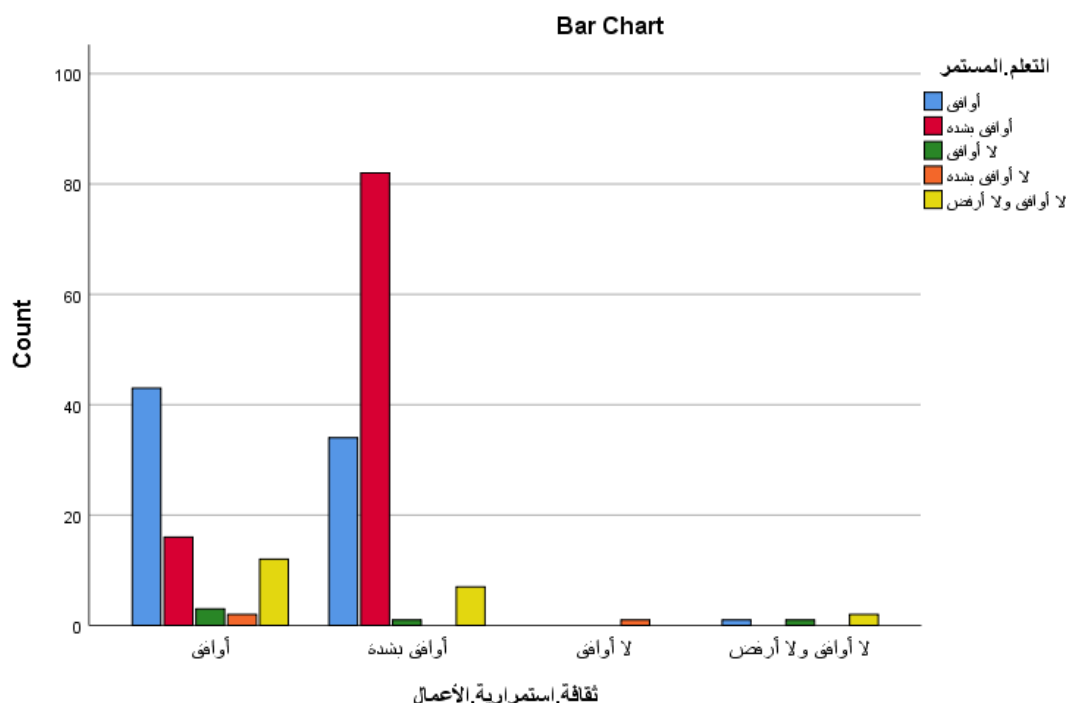
يشير هذا إلى أن الجهود المبذولة في تعزيز التعليم المستمر وتطوير مهارات الموظفين تساهم بشكل فعال في تحسين

الأداء المؤسسي وضمان استدامة العمليات والإجراءات داخل المؤسسات الحكومية. تعزز هذه الممارسات من قدرات

الموظفين على التكيف مع التغيرات، وتزيد من التزامهم بأهداف المؤسسة، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديناميكية وكفاءة. هذا الترابط القوي بين التعلم المستمر وتطوير الكفاءات وثقافة واستمرارية الأعمال يعكس أهمية الاستثمار في الموارد البشرية كعامل أساسي لتحقيق النجاح والاستدامة في القطاع الحكومي.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	124.059 ^a	12	.000
Likelihood Ratio	62.484	12	.000
Linear-by-Linear Association	1.628	1	.202
N of Valid Cases	205		
a. 14 cells (70.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .01.			

جدول 24: اختبار كاي اسكوير لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي 25: المقاييس المتمثلة في تحليل العلاقة لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

- موثوقية ومصداقية البيانات

من خلال الاعتماد على تحليل الفاكرونباخ سنجد إن البيانات التي حصلنا عليها، كلها صحيحة وقابلة للتحليل، مما يشير إلى صحة تحليل البيانات الذي سنصل إليه. إضافة إلى أن معامل الفاكرونباخ للبيانات يساوي 0.882، والذي يقترب بشدة من الواحد الصحيح مما يدل على مصداقية وموثوقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	205	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	205	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 25: ملخص انجاز القضية.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.879	20

جدول 26: إحصائيات موثوقية.

- تحليل التباين الأحادي

ANOVA ^{a, b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17.056	11	1.551	5.537	.000
Residual	54.046	193	.280		
Total	71.102	204			

a. Dependent Variable: ثقافة استمرارية الأعمال
b. Model: (Intercept): الابتكار والإبداع، بيئة عمل محفزة، التعلم المستمر

جدول 27: تحليل التباين الأحادي.

Bayes Factor Model Summary ^{a, b}				
Bayes Factor ^c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
138.652	.490	.240	.197	.53

جدول 28: ملخص عامل بايز.

التوصيات

- توصي الدراسة بضرورة تطوير استراتيجيات القيادة بحيث تكون مرنة ومتجاوبة مع التغيرات الديناميكية في بيئة العمل. يجب على القيادات العليا تبني نهج قيادي يدعم الابتكار والتجديد المستمر، مع التركيز على بناء قدرات القادة الجدد وتوفير برامج تدريبية متقدمة تساهم في تطوير مهاراتهم القيادية والإدارية.
- إن خلق بيئة عمل محفزة يعتبر عاملاً أساسياً في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. يجب على القيادات العليا التركيز على توفير بيئة عمل داعمة تحفز الموظفين على الإبداع والمشاركة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة. يتضمن ذلك تحسين ظروف العمل، وتوفير الموارد اللازمة، وتعزيز ثقافة التواصل المفتوح والشفاف بين جميع مستويات المنظمة.
- تشير النتائج إلى أهمية التعلم المستمر في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال. لذا، توصي الدراسة بضرورة تشجيع الموظفين على متابعة التعليم والتدريب المستمر، من خلال توفير فرص تعليمية وتدريبية متقدمة، ودعم المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، وتقديم حوافز تشجيعية للموظفين الذين يطورون مهاراتهم ومعارفهم.
- يجب على القيادات العليا العمل على تعزيز نظم الرقابة الداخلية وتطوير آليات الحوكمة لضمان تحقيق الشفافية والنزاهة في العمليات الإدارية. يتضمن ذلك وضع سياسات وإجراءات رقابية صارمة، وتطوير نظم تقييم الأداء بشكل دوري، وضمان الامتثال للمعايير القانونية والتنظيمية.
- توصي الدراسة بتطبيق منهجيات الإدارة التشاركية التي تعزز من مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات. يساهم ذلك في تحسين مستوى الالتزام والانتماء لدى الموظفين، ويعزز من فرص الابتكار والتطوير في بيئة العمل.
- يجب على القيادات العليا التركيز على تبني مبادئ الاستدامة في جميع جوانب العمل التنظيمي. يتضمن ذلك تطبيق ممارسات مستدامة في إدارة الموارد، وتقليل الهدر، وتعزيز الوعي البيئي بين الموظفين. كما ينبغي تطوير خطط طويلة الأجل تركز على استدامة الأعمال وتحقيق الفعالية التنظيمية.
- توصي الدراسة بضرورة تعزيز التواصل الفعال والتفاعل مع المجتمع المحلي والإقليمي. يساهم ذلك في بناء صورة إيجابية للمنظمة وتعزيز دورها كمساهم رئيسي في التنمية المستدامة. يتضمن ذلك تنظيم حملات

توعوية، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية، وتعزيز التعاون مع الجهات الحكومية والخاصة لتحقيق الأهداف المشتركة.

المراجع

المراجع العربية

- دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم. (2019). العوفي، ه. س. بمنطقة المدينة المنورة. Retrieved from https://mrk.journals.ekb.eg/article_206336_bc87222647168805ca6e4477133226e4.pdf
- الاستعداد الرقمي لدى مدراء المدارس بمديرية قصبة عمان وأثره في إدارة المهام الإدارية من وجهة. (2022). خشان، ب. م. نظر المعلمين 38(12), 440-467. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_287424_0.html
- 39(1). متطلبات هيكل التحالف الاستراتيجي لتعزيز التميز التنظيمي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي. (2023). سليمان، إ. ا. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_290141.html

المراجع الأجنبية

- Abadi, M. (2023). Role of Culture on Leadership and Governance in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.iprjb.org/journals/index.php/IJLG/article/view/1926>
- Abubakar, I. R. (2016). Students' Assessment of Campus Sustainability at the University of Dammam, Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/8/1/59>
- Alateeg, S. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Alenazi, F. (2017). Transformational Leaders in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318716781_Transformational_Leaders_in_Saudi_Arabia
- Alenezi, T. A. (2016). Business Continuity Management & Disaster Recovery Capabilities in Saudi Arabia ICT Businesses. 9(11). Retrieved from https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50725545/10-libre.pdf?1480955001=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBusiness_Continuity_Management_and_Disas.pdf&Expires=1719831332&Signature=MTSBV4BFbnzWQUdm8r6fdalTcwuMBFCut2Ejm9s9zDv8HTiSenYghzMJszL
- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.682092/full>
- Algarni, N. (2020). The Effects of Cultural Aspects and Leadership Practices on the Healthcare Organizations' Performance: The Case of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/347954431_The_Effects_of_Cultural_Aspects_and_Leadership_Practices_on_the_Healthcare_Organizations'_Performance_The_Case_of_Saudi_Arabia
- Ali, S. (2024). The Impact of Strategic Leadership and Its Role in Achieving Sustainable Development within Economic Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378475061_The_Impact_of_Strategic_Leadership

p_and_Its_Role_in_Achieving_Sustainable_Development_within_Economic_Institutions_in_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia

- Aljubair, E. A. (2024). The Impact of Creative Leadership on Enhancing the Level of Organizational Culture (A Field Study on Non-profit Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia). Retrieved from <https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/6/>
- Aljubair, E. A. (2024). The Impact of Creative Leadership on Enhancing the Level of Organizational Culture (A Field Study on Non-profit Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia). Retrieved from <https://www.ijrsp.com/volume/issue-34/6/>
- Alqahtani, M. (2021). The devolvement of HR practices in Saudi Arabian public universities: Exploring tensions and challenges. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313220300567>
- Apascaritei, P. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482221000577>
- Hamed, T. A. (2016). Business Continuity Management & Disaster Recovery Capabilities in Saudi Arabia ICT Businesses. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/312159452_Business_Continuity_Management_Disaster_Recovery_Capabilities_in_Saudi_Arabia_ICT_Businesses
- Iqbal, A. (2012). Creativity and innovation in Saudi Arabia: An overview. 13(3), 376-390. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/280266020_Creativity_and_innovation_in_Saudi_Arabia_An_overview
- Jaafar, A. H. (2023). Leadership and crisis management and their link to improvement of hotel performance: A study of the Jordanian hotel sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/372461433_Leadership_and_crisis_management_and_their_link_to_improvement_of_hotel_performance_A_study_of_the_Jordanian_hotel_sector
- Jaaffar, A. H. (2023). Leadership and crisis management and their link to improvement of hotel performance: A study of the Jordanian hotel sector. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023050478>
- Kalia, P. (2023). Human resource management practices and employee retention in the Indian textile industry. 73(11). Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-01-2022-0057/full/html>
- Mabillard, V. (2016). The complex relationship between transparency and accountability: A synthesis and contribution to existing frameworks. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304070388_The_complex_relationship_between_transparency_and_accountability_A_synthesis_and_contribution_to_existing_frameworks
- Margherita, A. (2021). Business continuity in the COVID-19 emergency: A framework of actions undertaken by world-leading companies. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7859707/>

- Mizrak, K. C. (2024). Crisis Management and Risk Mitigation: Strategies for Effective Response and Resilience. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378432533_Crisis_Management_and_Risk_Mitigation_Strategies_for_Effective_Response_and_Resilience
- Odeh, R. B. (2023). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353350959_The_transformational_leadership_role_in_achieving_organizational_resilience_through_adaptive_cultures_the_case_of_Dubai_service_sector
- Othayman, M. B. (2022). The challenges confronting the training needs assessment in Saudi Arabian higher education. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/18479790211049706?icid=int.sj-abstract.citing-articles.10>
- Rawindaran, N. (2023). Enhancing Cyber Security Governance and Policy for SMEs in Industry 5.0: A Comparative Study between Saudi Arabia and the United Kingdom. 200-231. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2673-6470/3/3/14>
- Shenkoya, T. (2022). Can digital transformation improve transparency and accountability of public governance in Nigeria? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/365184708_Can_digital_transformation_improve_transparency_and_accountability_of_public_governance_in_Nigeria
- statisticssolutions. (2024). Statistical Data Analysis. Retrieved from <https://www.statisticssolutions.com/statistical-data-analysis/>
- Supriadi, L. S. (2017). Business Continuity Management (BCM). Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7123772/>
- Svärd, P. (2017). Accountability, transparency, and the role of information management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/316909106_Accountability_transparency_and_the_role_of_information_management
- Tratkowska, K. (2020). Digital transformation: theoretical backgrounds of digital change. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/343272619_Digital_transformation_theoretical_backgrounds_of_digital_change

الملاحق

الاستبانة

● الاسئلة العامة

- العمر
- الجنس
- الدرجة

● أسئلة الاستبانة

- تؤمن القيادة العليا بضرورة تعزيز ثقافة العمل الجماعي في القطاع الحكومي.
- تدعم القيادة العليا الابتكار والإبداع في بيئة العمل.
- توفر القيادة العليا الموارد اللازمة لتحقيق استمرارية الأعمال.
- تعزز القيادة العليا الشفافية والنزاهة في جميع العمليات الحكومية.
- تحرص القيادة العليا على توفير بيئة عمل محفزة للموظفين.
- تولي القيادة العليا اهتماما كبيرا بتطوير مهارات الموظفين.
- تلتزم القيادة العليا بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في إدارة الأعمال.
- تشجع القيادة العليا على التواصل المفتوح بين جميع مستويات الهيكل التنظيمي.
- تتبنى القيادة العليا سياسة الباب المفتوح للتعامل مع شكاوى ومقترحات الموظفين.
- تحرص القيادة العليا على تحقيق توازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين.
- تدعم القيادة العليا المبادرات التي تهدف إلى تحسين جودة العمل الحكومي.
- تسعى القيادة العليا لتحقيق أهداف الاستدامة في العمليات الحكومية.
- تؤمن القيادة العليا بأهمية التعلم المستمر وتطوير الكفاءات.
- تشجع القيادة العليا على التفاعل الفعال مع المجتمع المحلي.
- تتبنى القيادة العليا نهجا استباقيا لإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال.
- تعزز القيادة العليا ثقافة المسؤولية الاجتماعية في القطاع الحكومي.
- تلتزم القيادة العليا بتعزيز الوعي بأهمية استمرارية الأعمال بين الموظفين.

- https://docs.google.com/forms/d/12vaf7aQD970HI4CGNypoJzx6DYR_eQslc3QUiG4Cp2k/edit

This study aims to analyze the role of senior leadership in promoting the culture and continuity of business in government sectors in the Kingdom of Saudi Arabia. To achieve this goal, a sample of 205 participants representing different administrative levels in the government sector was used. The study followed a quantitative methodology based on a questionnaire to collect and analyze data using appropriate statistical tools. The results showed that there is a significant impact of the role of senior leadership in promoting the culture of innovation and transparency, which contributes to business continuity and improving government performance. The results also showed that a stimulating work environment and continuous learning play a vital role in achieving these goals, as the degree of freedom for the role of continuous learning and competency development reached 12, indicating a high degree of correlation between the study variables and a low degree of dispersion, which enhances confidence in the results extracted. One of the main recommendations of the study is to enhance continuous training programs and competency development within government sectors, in addition to providing stimulating work environments that encourage innovation and sustainable development. The study also recommends increasing transparency and accountability to enhance trust between employees and senior management, which contributes to improving government performance and achieving the strategic goals of the Kingdom.

Midocean University

College of Management

Specialization in Risk management



Title in English

The role of regulatory and supervisory authorities in enhancing risk management in the construction sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation:

Anwar khaild Aljuhani

23000051

Rabea saad Almutairi

233001266

Supervised by:

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohammed

Dr.Fayez Ali Jrad

Year: 2024