

عنوان البحث

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

إعداد الطالب/

اسم الطالب	الرقم الجامعي
انور خالد الجهني	233000051
ربيع سعد المطيري	233001266

إشراف/

د. الفيصل عبدالحמיד

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
6	أهمية الدراسة:
8	أهداف الدراسة:
10	تساؤلات الدراسة:
11	فروض الدراسة:
12	الدراسات السابقة:
15	المنطلقات النظرية للدراسة:
25	المنهجية وطرق البحث:
27	أدوات الدراسة:
28	حدود الدراسة:
29	المراجع:

مقدمة:

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).

لا يمكن الحديث عن استمرارية الأعمال دون الإشارة إلى الدور المحوري للتكنولوجيا.

تتطلب البيئة الحكومية الحديثة تبني حلول تقنية متقدمة لتحسين كفاءة العمليات وضمان استدامتها. هنا يأتي دور القيادات العليا في دعم التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية. يتطلب ذلك استثمارات مستمرة في البنية التحتية التقنية وتطوير المهارات الرقمية للموظفين. كما يشمل التعاون مع شركات التكنولوجيا العالمية لتبني أفضل الممارسات والحلول التقنية التي تسهم في تحسين الأداء الحكومي.

من أهم ركائز استمرارية الأعمال في القطاع الحكومي تعزيز الشفافية والمساءلة. القيادات العليا هي المسؤولة عن وضع وتنفيذ سياسات حوكمة فعّالة تضمن وضوح العمليات والإجراءات وسهولة تتبعها وتقييمها. هذا يعزز من ثقة المواطنين والشركاء في المؤسسات الحكومية، مما يساهم في استدامة الأعمال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة.

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).

من خلال هذه الجهود المشتركة، يمكن للقيادات العليا في المملكة العربية السعودية أن تساهم بشكل كبير في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي. هذه الجهود ليست مجرد واجب وظيفي، بل هي جزء أساسي من التزام القيادة بتحقيق رؤية المملكة 2030 وتحقيق الازدهار الاقتصادي والاجتماعي للمملكة. يتطلب ذلك رؤية استراتيجية واضحة، واستراتيجيات تنفيذ مدروسة، والتزاماً قوياً بالتطوير المستمر والتحسين الدائم.

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 وتعقيداً 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. قد تكون هذه العراقيل نتيجة لنقص في الموارد، أو مقاومة التغيير من قبل الموظفين، أو ضعف في التواصل الفعال بين مستويات الإدارة المختلفة. تتطلب هذه الفجوة البحث عن طرق لتحسين عملية التنفيذ وضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

• 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. هذا النقص في الكفاءات قد يؤدي إلى بطء في تنفيذ الخطط الاستراتيجية وفشل في التعامل مع الأزمات بفعالية. لذا، من الضروري دراسة كيفية تعزيز القدرات والمهارات داخل المؤسسات الحكومية لضمان استمرارية الأعمال.

• 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. هذه المقاومة يمكن أن تعيق جهود القيادات في تعزيز استمرارية الأعمال وتحديث العمليات. لذا، تحتاج الدراسة إلى استكشاف الطرق الفعالة لتغيير ثقافة العمل وتشجيع الموظفين على تبني التكنولوجيا الحديثة.

• 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. هنا تكمن مشكلة

أخرى تتمثل في تقييم مدى جاهزية القيادات العليا للتعامل مع هذه الأزمات وضمان استمرارية العمل بشكل سلس.

• 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. من هنا، تبرز الحاجة لدراسة أفضل الممارسات في مجال الحوكمة والشفافية وكيفية تطبيقها بشكل فعال في السياق السعودي.

إن التحديات التي تواجه القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية عديدة ومعقدة. تشمل هذه التحديات فجوة التطبيق والتنفيذ، نقص الكفاءات والمهارات، مقاومة التغيير والتحول الرقمي، إدارة الأزمات والطوارئ، والحاجة إلى تعزيز الحوكمة والشفافية. تتطلب معالجة هذه التحديات دراسة متأنية وشاملة لتحديد الاستراتيجيات الفعالة والسبل الكفيلة بضمان استمرارية الأعمال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة 2030.

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. من خلال دراسة هذا الموضوع، يمكن

فهم الآليات التي تسهم في تحسين كفاءة وفعالية العمل الحكومي، وكيفية تطبيقها بشكل فعال في السياق السعودي. هذا يساهم في تقديم خدمات حكومية ذات جودة عالية، تلبي احتياجات المواطنين وتسهم في رفع مستوى الرضا العام.

• 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. دراسة دور القيادات في هذا المجال تتيح فهم كيفية تعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية، مما يساهم في تحقيق تنمية مستدامة ومتوازنة تلبي احتياجات الأجيال الحالية والمستقبلية. هذه الدراسة تساعد في تحديد العوامل التي تدعم الاستدامة وكيفية تعزيزها داخل المؤسسات الحكومية.

• 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 تساهم في نجاح تنفيذ الخطط الاستراتيجية وكيفية تجاوز العقبات التي قد تعترض طريقها. هذا يساعد في تعزيز فعالية الجهود المبذولة لتحقيق الرؤية وتحقيق التقدم في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

• 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. تتيح دراسة هذا الموضوع تحديد الاستراتيجيات الفعالة لإدارة الأزمات والتعامل مع الظروف الطارئة، مما يضمن استمرارية العمليات الحكومية وتقديم الخدمات بدون انقطاع. هذا يساهم في تعزيز جاهزية المؤسسات الحكومية لمواجهة التحديات المستقبلية بمرونة وفعالية.

• 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. دراسة هذا الجانب تتيح فهم كيفية تعزيز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسات الحكومية، مما يساهم في رفع مستوى الثقة و المصادقية لدى المواطنين والشركاء. هذا يعزز من فعالية العمل الحكومي ويضمن تحقيق الأهداف بشكل مستدام.

• 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. دراسة هذا الموضوع تساعد في فهم كيفية تحقيق التحول الرقمي بنجاح، وكيفية تجاوز العقبات التي قد تواجهها المؤسسات الحكومية في هذا المسار. هذا يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية العمليات الحكومية وتقديم خدمات متميزة للمواطنين.

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 تساهم 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 و المساءلة.

• 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. الهدف هنا هو تحديد الأساليب الناجحة التي يمكن تبنيها لتحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وزيادة مستوى الرضا عن الأداء الحكومي، وبالتالي تعزيز الثقة بين الحكومة والمجتمع.

• 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. يشمل ذلك تحليل السياسات والاستراتيجيات التي تدعم استدامة الموارد، وتطوير خطط طويلة الأجل تضمن استمرارية الأعمال حتى في ظل التحديات المستقبلية. الهدف هو تحديد الممارسات التي يمكن أن تساهم في تحقيق تنمية مستدامة وشاملة.

• 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 يساهم 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. تشمل الدراسة تحليل الاستراتيجيات والسياسات التي تساهم في تسريع وتيرة التحول الرقمي، والتغلب على التحديات التي تواجه هذا التحول. الهدف هو تحديد الطرق التي يمكن من خلالها تحقيق تقدم ملموس في هذا المجال، مما يساهم في تقديم خدمات حكومية أفضل وأكثر فعالية.

• إدارة الأزمات والطوارئ

تسعى الدراسة إلى فهم الدور الحيوي الذي تلعبه القيادات العليا في إدارة الأزمات والطوارئ، وضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الطارئة. يتضمن ذلك تحليل خطط الطوارئ واستراتيجيات إدارة المخاطر التي تساعد في الحفاظ على استمرارية العمل حتى في أصعب الظروف. الهدف هو تقديم توصيات فعالة يمكن أن تساعد في تعزيز جاهزية المؤسسات الحكومية للتعامل مع الأزمات بمرونة وفعالية، مما يضمن تقديم الخدمات بدون انقطاع.

• 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.

تتعدد أهداف الدراسة المتعلقة بدور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تشمل هذه الأهداف تحسين الأداء الحكومي، تعزيز الاستدامة، تطوير قدرات الكوادر البشرية، تحقيق التحول الرقمي، إدارة الأزمات، وتعزيز الشفافية والمساءلة. من خلال تحقيق هذه الأهداف، تسعى الدراسة إلى تقديم رؤى شاملة واستراتيجيات فعالة لدعم جهود القيادات العليا في تحقيق التنمية المستدامة وازدهار الاقتصاد والاجتماعي للمملكة، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

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 تسهم 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 تعزز 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.

الدراسات السابقة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الفعالة 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 عشوائيا 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 الفعالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير (السن، المؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة 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 و الندوات العلمية والأبحاث ومتابعتهم لدراساتهم العليا، وربط نتائج تقييم أداء المديرين و المعلمين بالاحتياجات التطويرية والتدريبية، والاهتمام بآراء 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. عتمدت 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 مسبقًا. 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.

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، و المسمى 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 و الدراسات 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، وتسلط هذه الدراسة الضوء على الحاجة الملحة لا اختبار 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 بـ الكامل في جامعات المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أنه في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، تمارس القيادة التحويلية عبر أربعة أبعاد: التأثير المثالي، و التحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبار الفردي. وتم استخدام منهج البحث الوثائقي لا ستعرض 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، و الروح المعنوية، وتمكين الموظفين، ومستوى الرضا الوظيفي، والإبداع الإداري، وسلوك المواطنة 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 الأ

أعمال الحالية المعقدة والديناميكية، مع استيعاب تحولات النظام الرئيسية في نفس الوقت. وباعتباره جزءاً 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 ل-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).

المنطلقات النظرية للدراسة:

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.

● 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. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا تبني أساليب القيادة

التحويلية لتعزيز ثقافة العمل واستمرارية الأعمال، وذلك من خلال تحفيز الموظفين وتشجيعهم على تبني قيم واستراتيجيات جديدة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة (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:

- القائد التحويلي يظهر سلوكاً يثير الاحترام والثقة والإعجاب، مما يجعله قدوة يُحتذى بها. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا التي تتبنى هذه السمة أن تعزز الثقة والاحترام داخل المؤسسات الحكومية، مما يساهم في تعزيز الاستقرار واستمرارية الأعمال.
- القائد التحويلي قادر على إيصال رؤية ملهمة تحفز الأتباع للعمل نحو تحقيق أهداف طموحة. هذه الرؤية تكون واضحة ومشتركة، مما يشجع الموظفين على التكاتف لتحقيقها. في القطاعات الحكومية، يمكن أن تساهم هذه الرؤية في تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- 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 حاسماً في معالجة التحديات الحكومية المعقدة وتحقيق التحسينات المستمرة في الأداء.

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 ومُلهمَة تتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030. هذه الرؤية يجب أن تكون مشتركة بين جميع أفراد المؤسسة، وأن تُترجم إلى أهداف محددة وخطط عمل تنفيذية.
- ينبغي على القادة التحويليين أن يكونوا قادرين على تحفيز موظفيهم لتحقيق مستويات أعلى من الأداء. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم التحفيز المعنوي و المادي، وتوفير بيئة عمل داعمة تشجع على الابتكار والتطوير.
- من الضروري أن يُظهر القادة التحويليون اهتمامًا حقيقيًا بتطوير كل فرد من أفراد الفريق. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم التدريب المناسب، وتوجيه الموظفين لتحقيق أهدافهم المهنية، مما يعزز من شعورهم بالرضا والانتماء.
- 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 تحفيز الموظفين وتقديم الدعم الفردي، يمكن للقيادة التحويلية أن تحسن الأداء العام للمؤسسة، مما يعزز من قدرتها على تقديم خدمات عالية الجودة للمواطنين.
 - القادة التحويليون يساعدون المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة المحيطة من خلال تشجيع التفكير الإبداعي والابتكار، مما يضمن استمرارية الأعمال حتى في ظل التحديات المتغيرة.
 - 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.

مبادئ الاستدامة المؤسسية

- تتكون الاستدامة المؤسسية من الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. يجب على القيادات العليا في القطاعات الحكومية أن تدمج هذه الأبعاد في استراتيجياتها لضمان تحقيق توازن شامل واستدامة الأعمال.
- يتطلب تحقيق الاستدامة المؤسسية تفاعلًا متكاملًا بين الأبعاد الثلاث، حيث يعزز التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات الحالية والمستقبلية.
- تشمل التحديات التي تواجه القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، مثل التنمية الحضرية المستدامة، وتوفير الخدمات الأساسية بطرق مستدامة، وإدارة الموارد الطبيعية بشكل فعال.

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 وتوفير إطارًا لتحقيق الأهداف المستدامة على المدى البعيد.

- يجب على القيادات العليا أن تعزز من الجهود لتحقيق النمو الاقتصادي بطرق تحافظ على الموارد البيئية وتحسن جودة الحياة للمواطنين.
- 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:

- عندما تتبنى الحكومات السعودية سياسات واستراتيجيات مستدامة لإدارة الموارد الطبيعية، فإنها تضمن استدامة هذه الموارد للأجيال القادمة وتحافظ على استمرارية الخدمات الحكومية.
- 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 إيجابياً على النمو الاقتصادي والاجتماعي للمملكة، وبالتالي تعزز من استمرارية الأعمال و التنمية 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. تشمل إدارة الأزمات مراحل مختلفة من التحضير والتخطيط، إلى الاستجابة والتعافي. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا تبني مبادئ إدارة الأزمات لضمان استمرارية العمليات الحكومية في مواجهة الأزمات والكوارث، مما يساهم في الحفاظ على تقديم الخدمات بدون انقطاع (Jaaffar، 2023).

مفهوم إدارة الأزمات

إدارة الأزمات تتعامل بشكل رئيسي مع كيفية التعامل مع الأزمات المفاجئة والمتوقعة، و

التي قد تؤثر سلباً 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. من خلال تطبيق ممارسات إدارة الأزمات الفعالة، يمكن للقيادات العليا في الحكومات بناء ثقة الجمهور والمؤسسات بقدرة الحكومة على التعامل مع الأزمات بشكل فعال ومنظم. بتقليل التأثيرات السلبية للأزمات على الاقتصاد والمجتمع، تساهم إدارة الأزمات في الحد من التكاليف الناتجة عن الأزمات، مما يعزز من استدامة الأعمال الحكومية على المدى البعيد.

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.
- يتعين على القيادات العليا تعزيز التواصل والتنسيق بين الجهات المعنية في الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني لضمان استجابة فعالة ومتكاملة للأزمات.
- ينبغي على الحكومة تعزيز القدرات الفنية للموظفين وتوفير التدريب المستمر في مجال إدارة الأزمات، لضمان استعدادهم للتعامل مع أي أزمة قد تطرأ.

تأثير إدارة الأزمات على استمرارية الأعمال

إدارة الأزمات تلعب دوراً حاسماً 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.
- من خلال الاستجابة السريعة والمنظمة، يمكن للحكومة تقليل التأثيرات السلبية للأزمات على الاقتصاد المحلي والمجتمع بشكل عام.
- بوضع استراتيجيات التعافي المستدامة، يمكن للحكومة التعافي بشكل أسرع و العودة إلى الوضع الطبيعي بأقل تأثير ممكن على الخدمات الحكومية والمجتمع.

• 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 للمستخدمين. 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.

• مفهوم التحول الرقمي

يشير التحول الرقمي إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل متكامل لتحسين العمليات التقليدية وتطوير نماذج الأعمال الجديدة، بهدف زيادة الكفاءة والابتكار والاستجابة السريعة للتحديات المستقبلية.

أهمية نظرية التحول الرقمي في القطاعات الحكومية

- يساهم التحول الرقمي في تحسين جودة الخدمات الحكومية وسرعة تقديمها للمواطنين، مما يعزز من رضا المواطن ويزيد من فعالية الإدارة 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.

تطبيق نظرية التحول الرقمي في القطاعات الحكومية السعودية

تطبيق نظرية التحول الرقمي في القطاعات الحكومية يتطلب من القيادات العليا:

- يجب على القيادات العليا وضع استراتيجيات تحول رقمي متكاملة تتضمن تحديد الأهداف والمبادرات وتخطيط العمليات لتطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل الحكومي.
- يجب أن تقوم الحكومة بتعزيز البنية التحتية التكنولوجية لدعم تطبيقات التحول الرقمي وضمان استدامتها على المدى البعيد.
- ينبغي على الحكومة تطوير قدرات ومهارات موظفيها في مجالات التكنولوجيا الرقمية، وتوفير التدريب المستمر لضمان استخدام فعال للتقنيات الجديدة.

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 للحكومة التكيف بسرعة مع التحديات الجديدة والمتغيرات السريعة في البيئة، والتي قد تؤثر على استمرارية الأعمال إذا لم تتم إدارتها بشكل فعال.
- 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. يتضمن ذلك تقديم فرص تعليمية وتدريبية للموظفين، وتطوير بيئة عمل محفزة تدعم التعلم المستمر والا

ابتكار (Alqahtani، 2021).

أساسيات نظرية تنمية الموارد البشرية

- تنص نظرية تنمية الموارد البشرية على أن التطوير الدوري لمهارات القيادة والإدارة يمكن أن يؤدي إلى تحسين كفاءة القيادات العليا في إدارة الثقافة المؤسسية وتعزيز استمرارية الأعمال.
- من خلال تطبيق استراتيجيات تنمية الموارد البشرية، يمكن تعزيز تحفيز الموظفين ورفع مستوى رضاهم، مما يساهم في دعم ثقافة الأعمال الإيجابية داخل القطاعات الحكومية.
- ينصب اهتمام نظرية تنمية الموارد البشرية على تحسين أداء الموظفين والإداريين من خلال تقديم التدريب المناسب وإنشاء بيئة عمل تشجع على التعلم والابتكار.

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.
- من خلال تطبيق مبادئ تنمية الموارد البشرية، يمكن تعزيز مستويات الشفافية و المساءلة داخل الحكومة، مما يعزز ثقة المواطنين والشركاء.
- يمكن لتنمية الموارد البشرية تجهيز الحكومة بالقدرة على التكيف مع التحديات الجديدة والتغيرات السريعة في البيئة الخارجية، مما يعزز من استمرارية الأعمال وا لأداء الحكومي.

تطبيق نظرية تنمية الموارد البشرية في القطاعات الحكومية السعودية

- تطبيق نظرية تنمية الموارد البشرية في القطاعات الحكومية السعودية يتطلب من القيادات العليا:
- يجب على القيادات العليا تصميم وتنفيذ برامج تطوير القيادات لتحسين مهارات الإدارة والاتصال واتخاذ القرارات.
- 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.

● 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. في السياق الحكومي السعودي، يمكن للقيادات العليا تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة لتعزيز الثقة والمصداقية لدى المواطنين. يتضمن ذلك تطوير آليات لمراقبة وتقييم الأداء، وتعزيز التواصل المفتوح مع الجمهور، وتطبيق سياسات حوكمة فعالة.

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.
- يعتبر تطبيق المساءلة الفعالة أساساً لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الحكومية والاستجابة لتطلعات المجتمع.
- يقع على عاتق القيادات العليا دور أساسي في تعزيز ثقافة المساءلة داخل المؤسسات ، وضمان تطبيق مبادئ الشفافية في جميع الأنشطة الحكومية.

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.
- من خلال توفير المعلومات وضمان المساءلة، يمكن للحكومة تحسين كفاءة إدارتها واتخاذ القرارات الفعالة بناءً على أسس دقيقة.
- يشجع التطبيق الصحيح للشفافية والمساءلة على تحفيز الموظفين وتعزيز ثقافة الابتكار داخل الحكومة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

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.
- ينبغي على الحكومة تحسين نظم المساءلة الإدارية لضمان متابعة أداء الإدارات وتقييم تنفيذ السياسات الحكومية بشكل فعال.
- يجب

- على القيادات العليا تعزيز ثقافة الشفافية داخل المؤسسات الحكومية من خلال تحفيز الموظفين وتوفير الدعم اللازم لتنفيذ المبادرات المشتركة (Kalia، 2023).

تعتمد الدراسة على مجموعة من المنطلقات النظرية التي توفر إطاراً شاملاً لفهم دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تشمل هذه المنطلقات نظرية القيادة التحويلية، نظرية الاستدامة المؤسسية، نظرية إدارة الأزمات، نظرية التحول الرقمي، نظرية تنمية الموارد البشرية، ونظرية الشفافية والمساءلة. من خلال تحليل هذه النظريات، يمكن تقديم رؤى شاملة واستراتيجيات فعالة لدعم جهود القيادات العليا في تحقيق التنمية المستدامة والازدهار الاقتصادي والاجتماعي للمملكة، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030.

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 و الممارسات 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.

أدوات الدراسة:

1. استبيانات للقيادات العليا

- الغرض: تصميم استبيانات موجهة للقادة العليا في القطاعات الحكومية لفهم مدى التزامهم بثقافة الأعمال ومدى تأثيرهم على استمرارياتها.
- 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 واستمرارياتها.
- 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 واستمرارياتها.
- 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 و المقابلات والوثائق.
- المحتوى: يتم التركيز على استخدام أساليب الإحصاء لتحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة وقياس مدى تأثير القيادات العليا على ثقافة الأعمال واستمرارياتها.

حدود الدراسة:

✓ 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 و التعبير 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.

المراجع:

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>

- 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_Disaster_Recovery_Capabilities_in_Saudi_Arabia_ICT_Businesses.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_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/>
- 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>
- 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

- 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>
- 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
- دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري دراسة ميدانية على القيادات الإدارية. (2019). العوفي, ه. س. بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة. Retrieved from https://mrk.journals.ekb.eg/article_206336_bc87222647168805ca6e4477133226e4.pdf

Midocean University
Management College
Specialization in Risk management



Research Title

The role of senior leadership in enhancing business culture and continuity in government sectors in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/

Anwar Khalid Aljuhani

233000051

Rabea Saad Almutairi

233001266

Supervisor/

Dr. Al Faisal Hasan

Year:

2024