

العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية

المقدمة:

لقد شهد العقد الماضي طفرة كبيرة في التطورات التقنية، الأمر الذي أحدث تحولاً جذرياً في ممارسات الموارد البشرية وأساليب الاتصال، فقد ساهمت تقنيات مثل الحوسبة السحابية، والتكنولوجيا المتنقلة، والبيانات الضخمة، والتعلم الآلي، وأجهزة الاستشعار، والتصنيع الذكي، والروبوتات المتقدمة، والطائرات بدون طيار، وتقنيات الطاقة النظيفة في تعزيز الجدارات المهنية والوظيفية مع وضعها الأساس للثورة الصناعية الجديدة (Odunayo, & Fagbemi, 2024).

وضمن هذا الإطار تسعى شركات الاتصالات جاهدة لتعزيز قاعدة عملائها والاحتفاظ بهم، بالإضافة إلى تقديم خدمات آليات لاكتشاف الأعطال وإصلاحها عن بُعد، وضمان التدفق السلس للبيانات التي تشهد زيادة مستمرة، مع التأكيد أنه لم يكن تحقيق هذه الأهداف في السابق ممكناً، لكن الابتكارات المدعومة بالذكاء الاصطناعي أحدثت تحولاً جذرياً في هذا القطاع (Khan, 2023).

وجدير بالذكر أن التحول الرقمي أصبح جزءاً أساسياً من عالم الأعمال في العصر الحديث، حيث يتطلب من المنظمات تبني التقنيات الرقمية للبقاء والتنافسية، وتعد القيادة الرقمية محورياً رئيسياً في إدارة التغيير وتعزيز أداء الموظفين ونجاح الأعمال، فهي تعتمد على استخدام التكنولوجيا لقيادة العمليات وتحفيز الابتكار والتعاون وسهولة الوصول إلى المعلومات، مما يرفع الكفاءة والإنتاجية في مكان العمل (Turyadi, et al., 2023).

وبشكل عام فإن مختلف المجالات الصناعية والأكاديمية تعترف بالقوة التحويلية لهذه التقنيات، الأمر الذي يدفع شركات الاتصالات إلى ضرورة فهم هذه التغيرات والتكيف معها لتجنب الآثار السلبية للاضطرابات المحتملة، كما ويبرز التكامل بين هذه التقنيات، مثل الحوسبة الشاملة التي تمزج أجهزة الاستشعار والأجهزة مع البيئة المادية، عالماً مترابطاً بشكل غير مسبوق ومشبعاً بالبيانات، مما يفتح آفاقاً جديدة للابتكار والنمو (Ola-Ade et al., 2022).

من هنا، فإن قطاع الاتصالات اليوم يشهد منافسة شرسة وتطوراً سريعاً، لذا يجب على هذا القطاع الاستفادة من التقدم التكنولوجي لتعزيز إدارة الموارد البشرية وتحسين تقديم الخدمات، الأمر الذي يعزز من الإنتاجية والأداء في نهاية المطاف (Pea-Assounga, & Sibassaha, 2024).

إذن، فقطاع الاتصالات يشهد تحولات جذرية، لتصبح المعرفة وبناء الجدارات هي العملة الأهم في ظل المنافسة الشديدة، وبناء الجدارات القوية هو العامل الحاسم في تحقيق الأداء المتميز، فالاستثمار في تطوير الكفاءات لم يعد مجرد خيار، بل أصبح ضرورة ملحة لضمان بقاء الشركات في هذا القطاع الديناميكي، فالشركات التي تستطيع بناء جدارات متخصصة ستتمكن من تطوير منتجات وخدمات مبتكرة وكذلك الاستجابة بسرعة للتغيرات في السوق، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Delima, 2016).

وأصبحت المنافسة السريعة في الأسواق الدولية تعتمد على بناء جدارات أساسية جديدة واكتساب مهارات تتيح تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، ولتحقيق ذلك، يتطلب الأمر تطوير قدرات المنظمة وتعزيز الابتكار من خلال التعلم المستمر لكل من الموظفين والمديرين (Fatorachian, & Kazemi, 2018).

وحول تعريف مفهوم الجدارة فإن تعريفاتها تتعدد وتتداخل، ولكنها تتفق جميعاً حول تركيزها على مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات التي تمكن الفرد من تحقيق أداء متميز في وظيفته، بالرغم من اختلاف التركيز بين المنظور الفردي والمنظومي، إلا أن الهدف النهائي هو بناء قوة عاملة قادرة على تحقيق أهداف المنظمة، فالجدارات ليست مجرد صفات شخصية، بل هي سلوكيات قابلة للقياس والتطوير، وهي ترتبط بشكل مباشر بنتائج الأداء (Delima, 2016).

تاريخياً، فقد بدأ استخدام مصطلح الجدارات في السبعينيات لتحسين استقطاب الكفاءات، وتوسعت الأبحاث في الثمانينيات، لتشمل دور الجدارات في إدارة رأس المال البشري، كما وتؤكد الأدبيات الحديثة على أهمية الجدارات في تحقيق مستويات أداء أعلى من خلال التركيز على سمات الأفراد المحورية (جهاد والضامن، 2011).

وكذلك الأمر فإدارة الجدارات تشمل مجموعة متكاملة من أنشطة الموارد البشرية التي تهدف إلى تطوير واستغلال كفاءات الموظفين لزيادة فعالية المنظمة، وهذا النهج يبدأ بتحديد كفاءات وأدوار الموظفين، وتقييم أدائهم وتحليل النتائج، ومن ثم استخدامها في تطوير الأفراد بناءً على كفاءاتهم الأساسية (Tripathi, & Agrawal, 2014).

وضمن نفس الإطار يشير تحسين أداء الموظفين إلى الجهود المبذولة لزيادة مستوى الإنتاجية والكفاءة وجودة العمل الذي يؤديه الموظفون في المنظمة، ويمكن تحقيق تحسين أداء الموظفين من خلال وسائل مختلفة، مثل تطوير المهارات، وتقديم ردود الفعل البناءة، وتوفير الموارد الكافية، وتقديم الحوافز أو المكافآت، ومراقبة الأداء بانتظام، ووضع أهداف واضحة (Turyadi et al., 2023).

وحول دور رأس المال البشري في بناء الجدارات، فنظرية رأس المال البشري تؤكد على أن الموظفين يُعتبرون استثمارًا طويل الأجل وليس تكلفة إضافية، من هنا فإن الاستثمار في تطوير مهارات الموظفين يعزز من الأداء التنظيمي ويحقق عوائد مربحة على المدى البعيد (Armstrong & Taylor, 2023).

كما وتلعب القيادة الفعالة دورًا محوريًا في تعزيز الجدارات داخل المنظمة، فالقادة الناجحون في العصر الرقمي هم الذين يتميزون باستباقيتهم في استكشاف الفرص الجديدة التي توفرها التكنولوجيا، واستعدادهم لتعديل النماذج التقليدية لتحقيق ميزة تنافسية، كما أنهم لا يترددون في المخاطرة وتجربة أفكار مبتكرة لتعزيز الابتكار داخل المنظمة، مما يجعل إتيقان التكنولوجيا عاملاً حاسماً للتنافسية في عصر الثورة الصناعية الرابعة (Fauzi et al., 2023).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن ثقافة المنظمة تؤثر بشكل كبير على تطوير الجدارات، حيث تعزز الثقافة الداعمة للتعليم المستمر والابتكار بيئة تشجع على تحمل المخاطر والتعلم من الفشل (Schein, 2010). وكذلك الأمر، فإن التحول الرقمي يحدث تحولاً جذرياً في طريقة عمل المؤسسات، وتبني التكنولوجيا يعزز من كفاءة الموظفين ويُمكّنهم من التعاون بسلاسة والوصول إلى المعلومات في الوقت الفعلي، مما يدفع الابتكار التنظيمي وبناء جدارات أساسية للنجاح في العصر الرقمي (Brynjolfsson, & McAfee, 2014).

وجدير بالذكر أن الدراسات السابقة في مجال الإدارة توضح أهمية البحث في هذا المجال الواسع، حيث اتجهت بعضها نحو فهم الجوانب الإدارية والتقنية من خلال استكشاف مدى توافر الجدارات الإدارية (الذاتية، والفنية، والإنسانية والفكرية) ودورها في تطوير رأس المال الاجتماعي (الدباس، 2014).

كما وتناولت دراسات أخرى قياس مستوى الجدارات الوظيفية للموظفين (Delima, 2016) وتحديد دور تطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز (خلفي، 2017). بالإضافة إلى ذلك، كشفت بعض الدراسات عن تأثير التدريب على الكفاءات المختلفة على الأداء الوظيفي وأبعاده (البليهشي وآخرون، 2018)؛ وقد تم أيضاً تحديد جدارات مسؤولي التعليم العالي في الأدوار الشخصية والمعلوماتية واتخاذ القرارات (Balyer & Özcan, 2017).

عموماً، فإن بناء الجدارات في قطاع الاتصالات يعد عملية متعددة الأوجه تستند إلى نهج استراتيجي يشمل القيادة، الثقافة التنظيمية، والتكنولوجيا الحديثة، ولعل الوقوف على هذه العوامل ومحاولة فهمها واستغلالها سيمكن قطاع الاتصالات السعودي من تعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار، مما يمثل أساساً لتحقيق النجاح في سوق العمل التنافسي اليوم، من هنا، جاءت هذه الدراسة لتسعى إلى فهم وتوضيح أهم العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بقطاع التكنولوجيا والاتصالات:

اسم الباحث Fatah, 2023

وسنة النشر

استكشاف طبيعة العلاقة بين القيادة الشمولية والاستقلالية الوظيفية، وذلك من خلال إجراء دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركات أهداف الدراسة الاتصالات في العراق

تم توزيع (429) استبانة على عينة من موظفي شركات الاتصالات العراقية

مجتمع

الدراسة

وعينتها

أهم النتائج

التي توصلت

إليها الدراسة

استقلالية جدولة العمل، استقلالية أسلوب العمل، استقلالية العمل عن بعد للعاملين في تلك الشركات والعكس، وبناء على ذلك اقترح الباحثون أن يعمل القادة بشكل مستمر على تشخيص الفرص في البيئات الداخلية والخارجية التي تساعد الموظفين على تحقيق الاستقلالية الوظيفية

اسم الباحث

وسنة النشر

عيسوي، وقمحاوي، ووفاء، 2022

فهم العلاقة بين استراتيجيات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) وبناء الجدارات الوظيفية (الجدارات الإنتاجية، الجدارات الفنية، الجدارات القيادية، الجدارات الشخصية) في شركات قطاع الإلكترونيات في مدينة العاشر من رمضان

شملت العينة 25 مديراً و244 عاملاً في شركات الإلكترونيات في مدينة

مجتمع

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين المديرين والعاملين فيما يتعلق بأبعاد استراتيجيات إدارة المواهب وبناء الجدارات الوظيفية، وأظهرت الدراسة أيضاً وجود علاقات إيجابية دالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة المواهب وبناء الجدارات الوظيفية، بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً لأبعاد استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية

تقديم مقياس متعدد الأوجه للجدارة الذاتية في العمل الإلكتروني، بحيث يدعم إطار جدارة المرونة الرقمية (DRCF) الذي تم تطويره مؤخرًا، ويقدم المهارات الإلكترونية، ويبني الثقة، ويعزز الرعاية الذاتية، ويوجه المهارات الاجتماعية عن بعد، ويستقرى المعتقدات العاطفية للجدارة الذاتية عن بعد جُرب المقياس على 670 موظفًا غير إداريين (54.0% منهم ذكور) في شركة اتصالات في جمهورية التشيك

حدد تحليل النتائج ثلاث مجموعات، وتميز كل منها بملفات تعريف مختلفة: المتكيفون جيدًا، والمتزيمون بشكل غير صحي، والحماية الذاتية غير الموثوقة. كما وأكدت النتائج على أهمية التركيز على جدارات المرونة الرقمية لتعزيز العمل عن بعد المستدام والمنتج وال جذاب والصحي، ويُعتبر مقياس الجدارة الذاتية للعمل الإلكتروني أداة تنظيمية عملية وفعالة يمكن للمديرين والموظفين الاستفادة منها لتقييم وبناء المرونة الرقمية، ويتماشى مع إطار جدارة المرونة الرقمية

التعرف على العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية - جوال طبقت الدراسة على عينة طبقية مكونة من (100) موظفًا وموظفة في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية - جوال

توصلت الدراسة إلى نتائج عديدة أهمها: أن العلاقة بين التمكين الإداري والإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية - جوال ، كانت مرتفعة، كما تبين أن واقع التمكين الإداري، وواقع الإبداع لدى شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية - جوال كان مرتفع أيضاً، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة موجبة بين التمكين الإداري بأبعاده (تفويض السلطة، التدريب، الاتصال الفعال بين العاملين، تحفيز العاملين) والإبداع لدى العاملين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية - جوال، كانت هذه العلاقة متوسطة عند مجالي تفويض السلطة والتدريب، وكانت منخفضة عند مجال الاتصال الفعال بين العاملين، ومرتفعة عند مجال تحفيز العاملين، كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة نحو التمكين الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الإبداع تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الإبداع لدى العاملين تعزى لمتغير العمر وسنوات الخبرة

فهم تأثير الاستراتيجيات التنافسية المتنوعة المبنية على الطلبات السائدة على أداء شركات الاتصالات في كينيا شمل مجتمع الدراسة ثلاث شركات رائدة في الاتصالات في كينيا، وجمعت البيانات من 120 موظفًا باستخدام استبيان

أظهرت النتائج أن شركات الاتصالات في كينيا تبنت استراتيجيات تنافسية تشمل قيادة التكلفة، والتركيز على السوق، والتمايز، ونمو الشركات، وقد شهد أداء هذه الشركات تحسناً ملحوظاً خلال السنوات الخمس الماضية. بناءً على تحليل الانحدار، اتضح أن أهمية استراتيجية قيادة التكلفة تأتي في المقدمة، تلتها استراتيجيات التمايز والتركيز على السوق ونمو الشركات بترتيب تنازلي

اسم الباحث
وسنة النشر

Suraj, & Ajiferuke, 2013

أهداف الدراسة فهم كيفية استخدام الشركات في قطاع الاتصالات النيجيرية للمعرفة لتحقيق الأداء التنظيمي والتفوق التنافسي

مجتمع الدراسة وعينتها تم اختيار 40 شركة من قطاع الاتصالات النيجيرية بشكل عشوائي من بين 150، حيث وافقت 29 منها على المشاركة، وتم توزيع استبيانات على 14 مديرًا تنفيذيًا في كل شركة، وتم استخدام 329 استبيانًا للتحليل

أظهرت الدراسة سوء إدارة لرأس المال البشري وافتقارًا للتواصل الفعال، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقات طويلة الأمد مع العملاء ووعي بإدارة المعرفة، كما تبين وجود اختلافات طفيفة بين المجموعات في إدارة الرأس المال الفكري، حيث كان مشغلو التبادل المحلي والناقل الوطني أكثر وأقل أداءً

اسم الباحث
وسنة النشر

العنزي والكبيسي، 2012

أهداف الدراسة التعرف على العلاقة بين أنماط الثقافة التنظيمية، وتحقيق التميز التنافسي بين شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية

مجتمع الدراسة وعينتها تكون مجتمع الدراسة من العاملين الذين يعملون في شركات الاتصالات العاملة في المملكة العربية السعودية: شركة الاتصالات السعودية، وشركة اتحاد الاتصالات (موبايلي) وشركة الاتصالات المتنقلة السعودية (زين).

أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية السائدة في شركة الاتصالات السعودية هي الجامدة. وأن الثقافة التنظيمية السائدة في شركتي موبايلي وزين هي المبدعة. وأن مصدر التميز التنافسي السائد في شركة الاتصالات السعودية أمن الخدمة. وكذلك فإن مصدر التميز التنافسي السائد في شركتي موبايلي وزين هو سرعة تسليم الخدمة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية بين أغلب أنماط الثقافة التنظيمية ومصادر التميز التنافسي

اسم الباحث
وسنة النشر

Huemann, 2010

أهداف الدراسة إعادة النظر في إدارة الموارد البشرية عند تطوير شركة موجهة نحو المشاريع: دراسة حالة لشركة اتصالات

مجتمع الدراسة وعينتها تناولت الدراسة دراسة حالة طويلة متعددة الأساليب لشركة تعمل في مجال صناعة الاتصالات، حيث تطورت الشركة لتصبح شركة موجهة نحو المشاريع خلال السنوات الـ 12 الماضية (1997-2009)

في هذه الدراسة تم تحليل التنمية وتنظيمها إلى مراحل، وانعكست حدود تخطيط وإدارة عمليات التغيير في الممارسة العملية، واتضح من الممارسة العملية أن هناك حدوداً في التخطيط وإدارة عمليات التغيير. كان تطوير الشركة نحو التوجه نحو المشروع ليس مخططاً بشكل كامل، بل كان مخصصاً إلى حد ما، وأشارت النتائج إلى ضرورة تغيير إدارة الموارد البشرية في الشركة الموجهة نحو المشاريع، حيث يجب أن تتحول من دور إداري إلى شراكة تجارية تدعم الإدارة الموجهة نحو المشاريع بشكل استباقي

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالقطاعات الأخرى:

اسم الباحث
وسنة النشر

العربي، وحسن، 2023

أهداف الدراسة تقديم إطار مقترح يصف التغير في هياكل الجدارات والمهارات المرتبطة بأداء الموارد البشرية في أجهزة الخدمة المدنية في جمهورية مصر العربية

والمملكة العربية السعودية، خاصة في ظل سياسات التحول الرقمي المعتمدة في البلدين

مجتمع الدراسة وعينتها سعت الدراسة إلى تحليل نقاط التغير الحاكمة لقيم الخدمات العامة وهياكل الجدارات، من خلال مراجعة الأدبيات، كما وقامت بمقارنة نتائجها مع آراء واستجابات الخبراء العرب ضمن نفس السياق

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة انتهت الدراسة بعرض عدد من الأنماط الأساسية للجدارات، مثل الجدارات القيادية، والجدارات العامة، والجدارات الفنية والوظيفية، والجدارات المعلوماتية الهندسية والفنية، وجدارات العمل عن بُعد. وقُدمت مجموعة من المجموعات الوظيفية المقترحة، مثل الوظائف القيادية، والإشرافية الوسطى، والهندسية والمعلوماتية، والإدارية العادية، والخدمات المعاونة، لتتماشى مع متطلبات التحول الرقمي في القطاع الحكومي، وتأثيرها على طبيعة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطن، خاصة في نطاق المحليات، التي تستوعب نصيباً كبيراً من الخدمات الحكومية وتضم أكبر عدد من المنتسبين للقطاع الحكومي من عناصر الموارد البشرية

العصامي، 2023

اسم الباحث
وسنة النشر

أهداف الدراسة فحص واقع الكفايات الرقمية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة الغربية، وتطوير تصور لتعزيز هذه الكفايات في ضوء التحول الرقمي

مجتمع الدراسة وعينتها شملت عينة الدراسة 423 معلماً تم توزيعهم بناءً على متغيرات مثل الجنس والدرجة الوظيفية وسنوات الخبرة

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة كشف تحليل البيانات عن وجود عدد من العوامل الإيجابية والسلبية التي تؤثر على مستوى الكفايات الرقمية لدى المعلمين، وتم تصنيف هذه الكفايات إلى عدة فئات تشمل التعامل مع التطبيقات التقنية الحديثة وتصميم المحتوى التعليمي باستخدام وسائط رقمية متعددة، واستخدام الإنترنت في العملية التعليمية

آل حمود والحازمي، 2022

اسم الباحث
وسنة النشر

أهداف الدراسة تحديد العوامل التي تؤثر في مستوى الجدارة الإدارية غير الإشرافية لدى موظفي جامعة جازان من وجهة نظر القادة الإداريين

مجتمع الدراسة وعينتها تم جمع البيانات باستخدام استمارة مقابلة مع تسعة من القادة الإداريين بطريقة متعمقة وموجهة

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أظهر تحليل البيانات النوعية لهذه الدراسة وجود عدد من العوامل الإيجابية والسلبية التي تؤثر على مستوى الجدارة الإدارية لدى موظفي جامعة جازان من وجهة نظر القادة الإداريين. وقد تم تصنيف هذه العوامل تحت ثلاث فئات رئيسية، وهي: الجودة الشخصية للموظف، وكفاءة الإدارة، ومقومات بيئة العمل

آل علي، 2022

اسم الباحث
وسنة النشر

أهداف الدراسة استكشاف أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب - مثل استقطاب المواهب، وتنمية المواهب، والاحتفاظ بالمواهب - على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية

مجتمع الدراسة وعينتها تمثلت عينة الدراسة في 638 فرداً من العاملين في هذا القطاع بالمملكة العربية السعودية

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب وأبعاد بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية، كما وكشفت الدراسة أيضاً عن وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب - مثل استقطاب المواهب، وتنمية المواهب، والاحتفاظ بالمواهب - على أبعاد بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية

استكشاف تأثير الجداريات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية، بالإضافة إلى فهم كيفية تأثير الجداريات القيادية بناءً أهداف الدراسة على مستوى الذكاء الروحي

شملت عينة الدراسة القادة الأكاديميين في هذه الجامعات، وبلغ عددهم 228 قائداً أكاديمياً

مجتمع
الدراسة
وعينتها

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

أظهرت نتائج الدراسة أن القادة الأكاديميين يمتلكون مستوى عال من ممارسة الجداريات القيادية والذكاء الروحي، وأن جودة الحياة الوظيفية تعتبر عالية بينهم أيضاً، كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير إيجابي مباشر للجداريات القيادية والذكاء الروحي على جودة الحياة الوظيفية في هذه الجامعات، بالإضافة إلى وجود تأثير إيجابي مباشر للجداريات القيادية على المستوى الذكاء الروحي، وعلاوة على ذلك، أشارت الدراسة إلى دور إيجابي للذكاء الروحي كوسيط بين الجداريات القيادية وجودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية الرسمية

استكشاف مدى توافر الجداريات القيادية، وفقاً لنموذج منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لدى رؤساء الأقسام في كلية التربية بالمزاحمية، وتحديد الآليات المقترحة لتطوير الجداريات القيادية لدى رؤساء الأقسام في تلك الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بكلية التربية في المزاحمية، نظراً لصغر حجم المجتمع، وقد تم الاكتفاء بتحليل (٨٥) استبانة؛ نظراً لابتعاث (٩) منهن للدراسة أثناء تطبيق الدراسة الميدانية

مجتمع
الدراسة
وعينتها

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

أظهرت النتائج أن درجة توافر الجداريات القيادية كانت عالية، وبمتوسط حسابي يبلغ 3.73 من 5.00. وجرى ترتيب أبعاد الجداريات القيادية تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية، حيث جاءت الجداريات الاجتماعية وبناء العلاقات في المرتبة الأولى، تلتها الجداريات المرتبطة بتحقيق النتائج، وأخيراً الجداريات الاستراتيجية. كما أظهرت النتائج أن مفردات الدراسة أبدت موافقة متوسطة على الآليات المقترحة لتطوير الجداريات القيادية

تحليل مفهوم نظم الجدارة وأهميتها في الميدان التربوي، بالإضافة إلى أهداف الدراسة استكشاف أهمية نظم الجدارة في مؤسسات التعليم العام تم اتباع منهجية مراجعة الأدب

مجتمع
الدراسة
وعينتها

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

خلصت نتائج الدراسة إلى ضرورة تغيير القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بمؤسسات التعليم العام، خاصة فيما يتعلق باختيار القيادات، من خلال إقرار قوانين جديدة تأخذ في الاعتبار معايير الجدارة عند اختيار الأشخاص للمناصب القيادية، ويمكن التغلب على هذه التحديات من خلال تطبيق مبادرات محددة، مثل إنشاء وحدات تضم خبراء في إدارة الموارد البشرية لإجراء البحوث والدراسات حول جداريات شغل الوظائف القيادية، ومراجعة دورية للجداريات الوظيفية، وتصميم أدوات لتقييم توافر الجداريات لدى المتقدمين للوظائف القيادية. كما ينبغي تعزيز الثقافة التنظيمية المؤيدة لاختيار القيادات بناءً على معايير الجدارة، حيث يعتمد معيار اختيار القائد، كرأس السلطة التنفيذية، على اعتقاده بأهمية معايير الجدارة في اختيار القيادات الأخرى

استكشاف واقع بناء وتطوير الجدارات الوظيفية في البنوك الإسلامية، حيث أهداف الدراسة
تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي
تم اختيار عينة عشوائية تضمنت 204 قيادي، مما يمثل 64% من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ 318 قيادياً

مجتمع
الدراسة
وعينتها

أظهرت نتائج الدراسة أن بناء الجدارات لم يصل إلى مستوى التميز، حيث تبين أن مستوى مخرجات التعليم متدن وأن الاهتمام بالتدريب غير كافٍ، كما كشفت الدراسة أن خبرة معظم الموظفين ما زالت في حدود المتوسط، وأن مستوى تطبيق مبادئ الجدارة يعتبر متواضعاً، كما وأشارت النتائج إلى وجود قصور في كل من منظومة القوة (القدرة، الرغبة، التمكين)، ومنظومة الأمانة والقيم، وهما المكونان الرئيسيان للجدارة

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

اسم الباحث
وسنة النشر

السميريات والسكرانة، 2018

تسليط الضوء على دور بناء الجدارات الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك التجارية في الأردن

مجتمع
الدراسة
وعينتها

شملت الدراسة جميع البنوك التجارية الأردنية البالغ عددها 12 بنكاً، حيث تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في الإدارات العليا والوسطى لهذه البنوك. تمثلت العينة في المديرين ونوابهم ومساعديهم ومديري القطاعات، وبلغ عددهم 211 فرداً

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي إحصائياً للجدارات الوظيفية (المعرفة، المهارات، والاتجاه) للعاملين في البنوك التجارية الأردنية في تحقيق الميزة التنافسية، كما كشفت الدراسة أيضاً عن تأثير معنوي إحصائي لجدارة الاتجاه للعاملين في هذه البنوك في تحقيق ميزة الجودة والإبداع، بنفس مستوى الدلالة

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

اسم الباحث
وسنة النشر

Badia, Garcia, & Meneses, 2017

استكشاف بناء الجدارات عبر الإنترنت وذلك عبر تفاعل المعلمين مع عملية التدريس عبر الإنترنت والعوامل التي تؤثر على أساليبهم الفردية في هذا المجال، ضمن سياق جامعة عبر الإنترنت بالكامل
تكونت عينة الدراسة من 965 مدرساً عبر الإنترنت من جامعة كاتالونيا المفتوحة

مجتمع
الدراسة
وعينتها

تم استخدام تحليلات الانحدار المتعددة لتحليل البيانات واختبار تأثير المتغيرات المستقلة، وأظهرت النتائج أن العمر والخلفية الأكاديمية والالتزام بالتدريس عبر الإنترنت، وخاصة دور المعلمين في هذه العملية، تمثل العوامل الرئيسية في اعتماد نهج معين للتدريس عبر الإنترنت

اسم الباحث
وسنة النشر

Abou-Shouk, Abdelhakim, & Hewedi, 2014

استكشاف دور كل جانب من جوانب العملية التعليمية في تطوير الجدارات المطلوبة لدى الخريجين في مجال السياحة والضيافة، كما ركزت على احتياجات أصحاب العمل في هذا القطاع

مجتمع
الدراسة
وعينتها

تم استخدام عينة ضمت 506 طالباً من طلاب السنة النهائية في سبع جامعات حكومية

أهم النتائج
التي توصلت
إليها الدراسة

أظهرت النتائج أن خمسة من ثمانية جوانب في العملية التعليمية تؤثر بشكل كبير على تطوير الجدارات المستهدفة، وعلى الجانب الآخر، يؤثر تطوير هذه الجدارات بشكل كبير على فرص الطلاب في الحصول على وظائف في سوق العمل السياحي والضيافة، كما وكشفت الدراسة أن هناك فجوة بين توقعات الطلاب والواقع فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس وطرق التدريس والمرافق المقدمة لدعم العملية التعليمية

مشكلة الدراسة:

مع التحولات المتسارعة في بيئة الأعمال العالمية، أصبحت الجدارات التنظيمية واحدة من الركائز الأساسية التي يعتمد عليها قطاع الاتصالات لتحقيق التفوق التنافسي، وفي المملكة

العربية السعودية، التي تسعى لترسيخ مكانتها كقوة اقتصادية وتقنية رائدة في المنطقة، يبرز قطاع الاتصالات كعنصر محوري في تحقيق رؤية المملكة (2030)، الأمر الذي يسهم بدعم للاقتصاد الرقمي وتوسيع نطاق الخدمات التقنية، ومع ذلك، فإن عملية بناء الجدارات في هذا القطاع تواجه تحديات متعددة ومعقدة، حيث تتداخل العوامل الاقتصادية، مثل التغيرات في حجم الاستثمارات والبنية التحتية، مع التطورات التقنية السريعة التي تفرض الحاجة إلى التكيف المستمر مع تقنيات مثل الجيل الخامس (5G)) والذكاء الاصطناعي، وكذلك تلعب العوامل الاجتماعية والثقافية دوراً حاسماً، حيث يتطلب بناء الجدارات مراعاة طبيعة الكفاءات الوطنية ومواكبة متطلبات سوق العمل، وعلاوة على ذلك، فإن العوامل التنظيمية والسياسات الإدارية داخل شركات الاتصالات تؤثر بشكل مباشر على فعالية استراتيجيات بناء الجدارات، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي، والتدريب، والاستفادة من المواهب البشرية.

وعلى الرغم من الأهمية الاستراتيجية لهذا القطاع، إلا أن الدراسات السابقة، رغم جهودها، لم تقدم رؤية متكاملة عن العوامل الأكثر تأثيراً على بناء الجدارات، فمن خلال مراجعة الدراسات السابقة، فقد لاحظت الباحثة ندرة في الدراسات التي تناولت بناء الجدارات في قطاع الاتصالات السعودي، ورغم وجود بعض الأبحاث، كدراسة آل علي (2022) ودراسة الجعبري (2018) ودراسة العنزي والكبيسي (2012)، إلا أنها لم تتفق على تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في بناء الجدارات ضمن هذا القطاع، كما وتبين من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة أن معظم الشركات تعتمد في بناء الجدارات للعاملين بشكل مستقل عن المعايير الضرورية، مما يؤدي إلى تشتت في تحقيق الأهداف المحددة ونقص في التركيز على نتائج التقييم والقياس المرتبطة بهذه المعايير.

وهنا تبرز مشكلة الدراسة الحالية من خلال تحليل وتقييم العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، حيث ستحاول الدراسة الحالية إلقاء الضوء على العوامل المحفزة والمعيقة لبناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات، وتقديم تحليل عميق وشامل لتلك العوامل بما يسهم في وضع استراتيجيات فعالة لتحسين أداء تلك الشركات وزيادة قدرتها على التنافس والاستمرارية في السوق، وبشكل أكثر دقة، تحاول الدراسة الحالية الإجابة على السؤال الرئيس التالي: ما العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية؟ والذي ينبثق منه مجموع الأسئلة الفرعية التالية:

تساؤلات الدراسة:

1. ما العوامل الاقتصادية التي تؤثر على بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟
2. ما العوامل التنظيمية التي تؤثر على بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟
3. ما العوامل التكنولوجية التي تؤثر على بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟
4. ما العوامل الاجتماعية التي تؤثر على بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟
5. ما هو تأثير العوامل الاقتصادية، التنظيمية، التكنولوجية، والاجتماعية مجتمعةً على بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية؟
6. هل يوجد تأثير معنوي عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للعوامل الاقتصادية والتنظيمية والتكنولوجية والاجتماعية على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع/ الدخل/ الخبرة/ مستوى التعليم)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

- تحديد وتحليل العوامل الاقتصادية والتنظيمية والتكنولوجية والاجتماعية التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة.
- استقصاء أدوار القيادة الفعالة في تعزيز بناء الجدارات داخل الشركات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز بناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية بناءً على النتائج والتحليلات المستفادة من الدراسة.

فرضيات الدراسة:

- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين العوامل الاقتصادية وبناء الجدارات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.

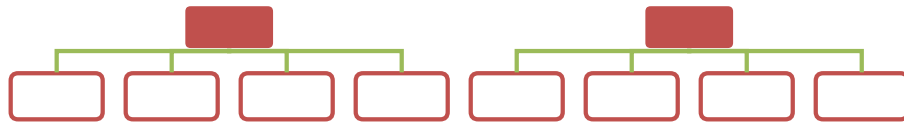
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين العوامل التنظيمية وبناء الجداريات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين العوامل التكنولوجية وبناء الجداريات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين العوامل الاجتماعية وبناء الجداريات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعوامل (الاقتصادية، التنظيمية، التكنولوجية، والاجتماعية) مجتمعة على بناء الجداريات في شركات قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعوامل المؤثرة على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغيرات (النوع/ الدخل/ الخبرة/ مستوى التعليم)؟

□

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: العوامل المؤثرة على بناء الجداريات بمستوياته المختلفة (الاقتصادية؛ والتنظيمية؛ والتكنولوجية؛ والاجتماعية) بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية: (النوع/ الدخل/ الخبرة/ مستوى التعليم)

المتغير التابع: بناء الجداريات في قطاع الاتصالات بمستوياته المختلفة: (التقنية؛ القيادية؛ الابتكارية؛ السلوكية)



1. كولوجيا
تدريب
ابتكار: والتطوير
تخدام المهني:
دوات البرامج
عديثة، التدريبية،
وجه نحو التعليم
حول المستمر.
قمي.

نموذج توضيحي يبين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

مكونات النموذج:

المتغير المستقل: العوامل المؤثرة على بناء الجداريات:
أبعاد المتغير المستقل:

1. التدريب والتطوير المهني: البرامج التدريبية، التعليم المستمر.
2. التكنولوجيا والابتكار: استخدام الأدوات الحديثة، التوجه نحو التحول الرقمي.
3. الثقافة التنظيمية: القيادة، القيم، التحفيز.
4. التخطيط الاستراتيجي: تحديد الاحتياجات المستقبلية للجداريات.

المتغير التابع: بناء الجداريات

أبعاد المتغير التابع:

1. الجداريات التقنية: المهارات التخصصية المرتبطة بالاتصالات.
2. الجداريات السلوكية: المهارات الناعمة مثل التواصل والعمل الجماعي.
3. الجداريات القيادية: اتخاذ القرارات وإدارة الأزمات.
4. الجداريات الابتكارية: التفكير الإبداعي وحل المشكلات.

أهمية الدراسة:
أولاً: الأهمية النظرية:

1. توسيع الفهم النظري: ستساهم الدراسة في تعميق المعرفة حول عملية بناء الجدران في قطاع الاتصالات، وتحليل العوامل المؤثرة عليها من النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، التنظيمية، والتكنولوجية.
2. المساهمة في المعرفة: نتائج الدراسة والتحليلات ستساعد في توسيع الفهم الحالي لعملية بناء الجدران في قطاع الاتصالات.
3. تطوير المناهج البحثية: قد تساهم الدراسة في تقديم نماذج أو أساليب بحثية جديدة يمكن استخدامها في دراسات مستقبلية تتعلق ببناء الجدران أو تأثير القيادة الفعالة عليها.
4. توجيه الأبحاث المستقبلية: تقدم الدراسة توجيهات للأبحاث المستقبلية ضمن هذا المجال، مما يفتح المجال لاستكشاف مواضيع جديدة أو تطبيق مناهج بحثية مختلفة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. تحسين إدارة قطاع الاتصالات: ستوفر نتائج الدراسة توجيهات عملية للإدارات في قطاع الاتصالات، مما سيساعد في تطوير سياسات واستراتيجيات تعزز بناء الجدران وتحسن الأداء.
2. دعم عملية اتخاذ القرار: يمكن أن تكون النتائج أداة قيمة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية داخل إدارات قطاع الاتصالات.
3. تعزيز الأداء التنظيمي: ستسهم الدراسة في تحسين بناء الجدران، مما يعزز الأداء التنظيمي للشركات وزيادة قدرتها على التنافسية والاستمرارية.
4. تقديم توجيهات عملية: ستوجه الدراسة القادة وصناع القرار في تطوير استراتيجيات وسياسات مستنيرة لتحسين بناء الجدران وأداء الجهات.
5. تعزيز المعرفة العملية: ستساعد الدراسة القادة والمديرين على فهم العوامل المؤثرة في بناء الجدران بشكل أفضل، مما يدعم اتخاذ قرارات أكثر فعالية في قطاع الاتصالات.

محددات الدراسة:

- تشمل محددات الدراسة ما يلي:
- أولاً: المحددات الموضوعية:** حيث تركز الدراسة على تحليل وبحث الجدران المطلوبة واللائمة في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المهارات والمعارف والقدرات التي تؤدي إلى تحسين الأداء.
- ثانياً: المحددات المكانية:** تقتصر الدراسة الحالية على قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية، بحيث تتناول الشركات العاملة في هذا القطاع بشكل حصري.
- ثالثاً: المحددات الزمانية:** تشمل الدراسة الفترة الزمنية المحددة لجمع البيانات وتحليلها، والتي ستكون خلال العام 2025م، بهدف تقييم الوضع الحالي للجدران ضمن هذا القطاع.
- رابعاً: المحددات البشرية:** تم التركيز على الموظفين والمديرين في قطاع الاتصالات بالمملكة العربي السعودية، وخاصة أولئك المسؤولين عن التدريب والتطوير وإدارة الموارد البشرية، كما وتشمل عينة المستجيبين مستويات وظيفية مختلفة، مما يعكس تنوعاً في الآراء والخبرات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

أولاً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع القادة أو المديرين العاملين في شركات قطاع الاتصالات بمدينة الرياض، وبناءً على التقرير السنوي لهيئة الاتصالات والفضاء والتقنية (2022)، يبلغ إجمالي العاملين في قطاع الاتصالات والمعلومات في السعودية (123331) موظفاً، منهم (76,714) سعودياً يشكلون 62.2% من إجمالي العاملين، بما في ذلك (27,750) امرأة سعودية، إلا أن إحصائيات هيئة الاتصالات والفضاء والتقنية لم تحدد أعداد القادة أو المديرين العاملين في شركات قطاع الاتصالات بمدينة الرياض، لذلك سيتم العمل على حصر مجتمع الدراسة في مدينة الرياض وذلك من خلال السجلات الرسمية لتلك الشركات، مما يضمن تحديداً دقيقاً لمجتمع الدراسة وشمولية لجميع القادة أو المديرين العاملين في القطاع.

ثانياً: عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من القادة العاملين في شركات قطاع الاتصالات بمدينة الرياض، حيث سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan) (1970) وذلك لضمان تحقيق درجة عالية من الدقة والتمثيل، والمعادلة على النحو التالي:

$$N = \frac{x^2 np(1-p)}{d^2(n-1) + x^2 p(1-p)}$$

حيث أن :

N = حجم العينة المطلوب

n = حجم مجتمع الدراسة

P = مؤشر السكان

d = نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر قيمة له (0.05)

x2 = قيمة كا 2 لدرجة حرية واحدة (3.841) عند مستوى ثقة (0.95) .

وبناءً على التقدير الأولي لمجتمع الدراسة والبالغ (123331) موظفاً بحسب الإحصاءات الرسمية، فسيتكون عينة الدراسة من (383) من القادة العاملين في شركات قطاع الاتصالات بمدينة الرياض في السعودية.

الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى توفير قاعدة معرفية تمهيدية لدراسة "العوامل المؤثرة على بناء الجدران في قطاع الاتصالات بالملكة العربية السعودية"، كما ويتمثل الهدف الرئيس منها فيما يلي:

1. التأكد من وضوح الاستبيان المستخدم، واختبار مدى فهم أفراد العينة لبنود الاستبيان المستخدم في الدراسة، وتحديد مدى ملاءمة البنود لقياس الأبعاد المختلفة للمتغيرات المستقلة والتابعة.
2. تحسين وضوح المفاهيم والمصطلحات الواردة في الاستبيان، وذلك من خلال التأكد من أن جميع المصطلحات المستخدمة في الدراسة واضحة وسهلة الفهم من قبل أفراد العينة المستهدفة.
3. اختبار فعالية تصميم الأداة، والكشف عن أي مشاكل في ترتيب الفقرات أو صياغتها.
4. التحقق من خصائص الاستبيان السيكومترية (ثبات وصدق الاستبيان)، فمن خلال تحليل نتائج الدراسة الاستطلاعية سيتم تقييم الاتساق الداخلي (الصدق) وثبات الأداة.

إجراءات تنفيذ الدراسة الاستطلاعية:

1. اختيار عينة استطلاعية (30 فرداً من القادة أو المديرين العاملين في شركات قطاع الاتصالات بمدينة الرياض) من خارج العينة الرئيسة.
2. توزيع الأداة عليهم لجمع البيانات الأولية.
3. تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية بسيطة لتقييم أداء الأداة وتحديد التحسينات اللازمة.
4. إدخال التعديلات الضرورية على أدوات الدراسة بناءً على الملاحظات ونتائج التحليل.

الفجوة البحثية للدراسة:

1. قلة الدراسات الماثلة في السياق المحلي: على الرغم من أهمية موضوع بناء الجدران في قطاع الاتصالات، إلا أن هناك ندرة واضحة في الدراسات التي تتناول هذا الموضوع تحديداً في السياق السعودي. معظم الأبحاث تركز على مجالات أخرى كإدارة الأداء أو التطوير المهني دون التعمق في مفهوم الجدران وتأثير العوامل المختلفة عليها.
2. غياب الأطر النظرية الشاملة: الدراسات السابقة التي تناولت بناء الجدران غالباً ما تقتصر إلى نموذج شامل يتضمن العوامل المؤثرة المختلفة (مثل التدريب، الثقافة التنظيمية، التكنولوجيا) وعلاقتها ببناء الجدران. هذا يترك فجوة في الربط بين الأبعاد النظرية والتطبيق العملي.
3. التغيرات السريعة في قطاع الاتصالات: قطاع الاتصالات يشهد تطورات تقنية وتنظيمية سريعة في المملكة العربية السعودية بفعل رؤية 2030، مما يجعل الأبحاث السابقة أقل مواكبة للمتغيرات الحالية. الحاجة ملحة لفهم كيف تؤثر هذه التغيرات على بناء الجدران المطلوبة للعاملين في القطاع.
4. التركيز المحدود على الجدران النوعية: معظم الأبحاث تركز على الجدران العامة (مثل المهارات القيادية أو المهارات التقنية) دون النظر إلى الجدران النوعية المطلوبة في قطاع الاتصالات، مثل الجدران المتعلقة بالتكنولوجيا الحديثة، الأمن السيبراني، أو الابتكار الرقمي.

5. ضعف تناول العلاقة بين الاستراتيجيات التنظيمية وبناء الجدران: قلة الدراسات التي تستكشف كيف تؤثر الاستراتيجيات التنظيمية مثل التخطيط الاستراتيجي أو سياسات الموارد البشرية على تطوير الجدران في بيئة ديناميكية مثل قطاع الاتصالات.

من خلال الدراسة الحالية، يمكن سد الفجوة البحثية وذلك من خلال:

- 1- تطوير نموذج يربط بين العوامل المؤثرة المختلفة وأبعاد بناء الجدران.
- 2- تقديم تحليل معمق يتناول تأثير التطورات التقنية والثقافة التنظيمية على الجدران النوعية المطلوبة.
- 3- توفير بيانات حديثة تعكس الواقع السعودي في ظل رؤية 2030.
- 4- سد النقص في الدراسات التي تستهدف قطاع الاتصالات بشكل خاص.

التعريفات الإجرائية:

1. **الجداريات (Competencies):** تعرف إجرائياً بأنها مجموعة المهارات والمعارف والقدرات التي يمتلكها الموظفون وتمكنهم من تحقيق أداء متميز في وظائفهم بقطاع الاتصالات، وتشمل هذه الجداريات الجوانب التقنية، الإدارية، والعلاقات الإنسانية الضرورية لمواكبة متطلبات السوق.
2. **بناء الجداريات (Competency Building):** تعرف إجرائياً بأنها العملية التي تقوم بها شركات الاتصالات في السعودية لتحديد وتطوير المهارات الأساسية اللازمة لموظفيها

بهدف تحسين أدائهم وتحقيق الأهداف التنظيمية، وتشمل هذه العملية التدريب، التطوير المستمر، وتقييم الأداء.

3. العوامل المؤثرة (Influencing Factors): تعرف إجرائياً بأنها المتغيرات التي تؤثر على فعالية بناء الجدارات، وتشمل العوامل التنظيمية (مثل الهيكل التنظيمي وثقافة الشركة)، والقيادية (مثل أساليب القيادة والتوجيه)، والتكنولوجية (مثل استخدام التقنيات الحديثة)، والبيئية (مثل التغيرات في السوق والسياسات الحكومية).

4. قطاع الاتصالات (Telecommunications Sector): يعرف إجرائياً بأنه جميع الشركات والمؤسسات العاملة في تقديم خدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك مزودي خدمات الإنترنت، وشبكات الهاتف المحمول، والشركات المتخصصة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. □

المراجع العربية:

آل حمود، حنان بنت علي إبراهيم، والحازمي، أحمد بن علي. (2022). العوامل المؤثرة في مستوى الجدارات الإدارية لدى موظفي جامعة جازان من وجهة نظر القادة الإداريين. مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، ع13، 919 - 957.

آل علي، وليد نايف سعود. (2022). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات. مجلة القراءة والمعرفة، ع246، 135 - 193.

البليهشي، محمد بن ماجد أحمد، البلوي، فيصل ناصر عيد، ومحمد، محمد مصطفى طه. (2018). أثر التدريب على الجدارات المختلفة في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس ولقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم. مجلة كلية التربية، مج15، ع80، 1 - 38.

الجعيري، مكرم عبد المجيد. (2018). التمكين الإداري وعلاقته بالإبداع في شركة الاتصالات الخلوية-جوال. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل: فلسطين. جهاد، دينا فاضل، والضامن، رولا علي عبدالله. (2011). أثر الجدارات الفردية على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في الأردن: دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان: الأردن.

خلفي، مريم حسناء. (2017). دور تنمية الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز في مؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم البواقي: الجزائر. الدباس، أكرم صابر. (2014). الجدارات الإدارية ودورها في تنمية رأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية على وزارة التعليم العالي في المحافظات الجنوبية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى: فلسطين.

الرقب، توفيق زايد محمد. (2022). الدور الوسيط للذكاء الروحي في تعزيز أثر الجدارات القيادية على جودة الحياة الوظيفية في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية من وجهة نظر القادة الأكاديميين. المجلة الدولية للأبحاث التربوية، مج46، ع3، 337 - 370. السميرات، سبأ موسى طعيمه، والسكارنة، بلال خلف. (2018). أثر بناء الجدارات الوظيفية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسراء الخاصة، عمان: الأردن. الشهري، نورة زايد عبد الرحمن. (2021). دور تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية: رؤية استشرافية. مجلة كلية التربية، مج37، ع6، 227 - 261.

العربي، محمد عوض علي، وحسن، محمد محمود عبدالعال. (2023). إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات من منظور سياسات التحول الرقمي: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مج24، ع1، 263 - 304.

العرفي، دلال بنت عبد الرحمن، البشر، نجلاء بنت محمد بن ناصر، والسحيم، هيفاء بنت عبدالله. (2022). تطوير الجدارات القيادية لدى رئيسات الأقسام في كلية التربية بالمزاحمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، ع33، 143 - 198.

العصامي، عبير فوزي عبد الفتاح. (2023). تصور مقترح لتطوير الكفايات الرقمية لمعلمي مرحلة التعليم الثانوي العام بمحافظة الغربية في ضوء التحول الرقمي. مجلة التربية، ع197، ج3، 351 - 402.

عقلان، حمود عبد الله صالح. (2021). العوامل المؤثرة على بناء وتطوير الجدارات الوظيفية في البنوك الإسلامية: دراسة تطبيقية على البنوك الإسلامية اليمنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج29، ع2، 90 - 113. العنزي، عمر بن عليان، الكبيسي، عامر خضير (2012). أنماط الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق التميز التنافسي بين شركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: المملكة العربية السعودية.

عيسوي، فاطمة فايز سعد حسن، قمحاوي، عماد محمد الصغير علي، ووفقا، هبة محمد حسن. (2022). العلاقة بين استراتيجيات إدارة المواهب في بناء الجدارات الوظيفية. المجلة

العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 13، ع 3، 625 - 648.
هيئة الاتصالات والفضاء الرقمي (2023) تحولات وتوجهات قطاعات هيئة الاتصالات والفضاء
والتقنية: 166 مليار ريال حجم سوق الاتصالات والتقنية في المملكة لعام 2023، متوفر
على

<https://www.cst.gov.sa/ar/mediacenter/pressreleases/Pages/2024042401.aspx>

هيئة الاتصالات والفضاء الرقمي (2022) التقرير السنوي 2022 (1443 هـ - 1444 هـ)، متوفر
على الرابط:

https://www.cst.gov.sa/ar/mediacenter/reports/Documents/PR_REP_018A.pdf

المراجع الأجنبية:

- Abou-Shouk, M. A., Abdelhakim, A. S., & Hewedi, M. M. (2014). Factors affecting the development of target competencies among final-year tourism and hospitality students in Egypt. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(4), 178-187.
- Badia, A., Garcia, C., & Meneses, J. (2017). Approaches to teaching online: Exploring factors influencing teachers in a fully online university. *British Journal of Educational Technology*, 48(6), 1193-1207.
- Balyer, A., & Özcan, K. (2017). Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(4).
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. WW Norton & Company.
- Delima, V. J. (2016). Influence of Employees' Functional Competencies on Employees' Job Performance: A Special Reference to Insurance Companies in Batticaloa District. *Journal for Studies in Management and Planning*, 2(6).
- Fatah, A. O. (2023). Inclusive Leadership and Its Impact on Retaining Talented Employees: An Analytical Study of The Opinions of A Sample of Employees of Telecommunications Companies in Iraq. *Koya University Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 192-209.
- Fatorachian, H., & Kazemi, H. (2018). A critical investigation of Industry 4.0 in manufacturing: theoretical operationalisation framework. *Production Planning & Control*, 29(8), 633-644.
- Fauzi, A. A., Kom, S., Kom, M., Budi Harto, S. E., Mm, P. I. A., Mulyanto, M. E., ... & Rindi Wulandari, S. (2023). *Pemanfaatan Teknologi Informasi di Berbagai Sektor Pada Masa Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Huemann, M. (2010). Considering Human Resource Management when developing a project-oriented company: Case study of a telecommunication company. *International Journal of Project Management*, 28(4), 361-369.
- Khan, M. K. (2023). AI-enabled transformations in telecommunications industry. *Telecommunication Systems*, 82(1), 1-2.
- Kyengo, J., Ombui, K., & Iravo, M. A. (2016). Influence of competitive strategies on the performance of telecommunication companies in Kenya. *International academic journal of human resource and business administration*, 2(1), 1-16.
- Odunayo, H., & Fagbemide, O. (2024). The Impact of Remote Work on Organizational Efficiency: Lessons from Nigerian Telecommunications Industry. *ICCCM Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 46-59.
- Ola-Ade, E. O., Onososen, A., Akinola, G., Zakariyyah, K. I., &

- Olorunda, O. (2022). Remote Working in the Face of the Pandemic: Current Issues, Technological Impacts and Future Implications. In FIG Congress.
- Pea-Assounga, J. B. B., & Sibassaha, J. L. B. (2024). Impact of technological change, employee competency, and law compliance on digital human resource practices: Evidence from congo telecom. *Sustainable Futures*, 7, 100195.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons
- Suraj, O. A., & Ajiferuke, I. (2013). Knowledge management practices in the Nigerian telecommunications industry. *Knowledge and Process Management*, 20(1), 30-39
- Tramontano, C., Grant, C., & Clarke, C. (2021). Development and validation of the e-Work Self-Efficacy Scale to assess digital competencies in remote working. *Computers in Human Behavior Reports*, 4, 100129.
- Turyadi, I., Zulkifli, Z., Tawil, M. R., Ali, H., & Sadikin, A. (2023). The role of digital leadership in organizations to improve employee performance and business success. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 1671-1677.