



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

Journal of University Studies for Inclusive Research

Vol.14, Issue 32 (2024), 14339- 14366

USRIJ Pvt. Ltd

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

إعداد/

أنور خالد الجهني

Anwar khaild Aljuhani

ربيع سعد المطيري

Rabea saad Almutairi

جامعة ميد أوشن، كلية الإدارة، تخصص إدارة مخاطر

طالب ماجستير

الايمل/

nt.600@hotmail.com

raabe22@hotmail.com

إشراف

د.الفيصل عبد الحميد محمد

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohamed

د.فايز علي جراد

Dr.Fayez Ali Jrad

م٢٠٢٤/٥١٤٤٦

المخلص:

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 ٢٠٥ 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 يساهم 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 ١٢، 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.

الكلمات المفتاحية: القيادات العليا - ثقافة الأعمال - استمرارية الأعمال - القطاع الحكومي -

المملكة العربية السعودية - الإدارة العامة - التغيير الثقافي.

Abstract:

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 a 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. The main recommendations of the study include enhancing continuous training programs and developing competencies 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.

Keywords: Senior leadership - Business culture - Business continuity - Government sector - Saudi Arabia - Public administration - Cultural change.

١. 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 ٢٠٣٠. 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، ٢٠٢٠).

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، ٢٠٢٤).

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، ٢٠١٦).

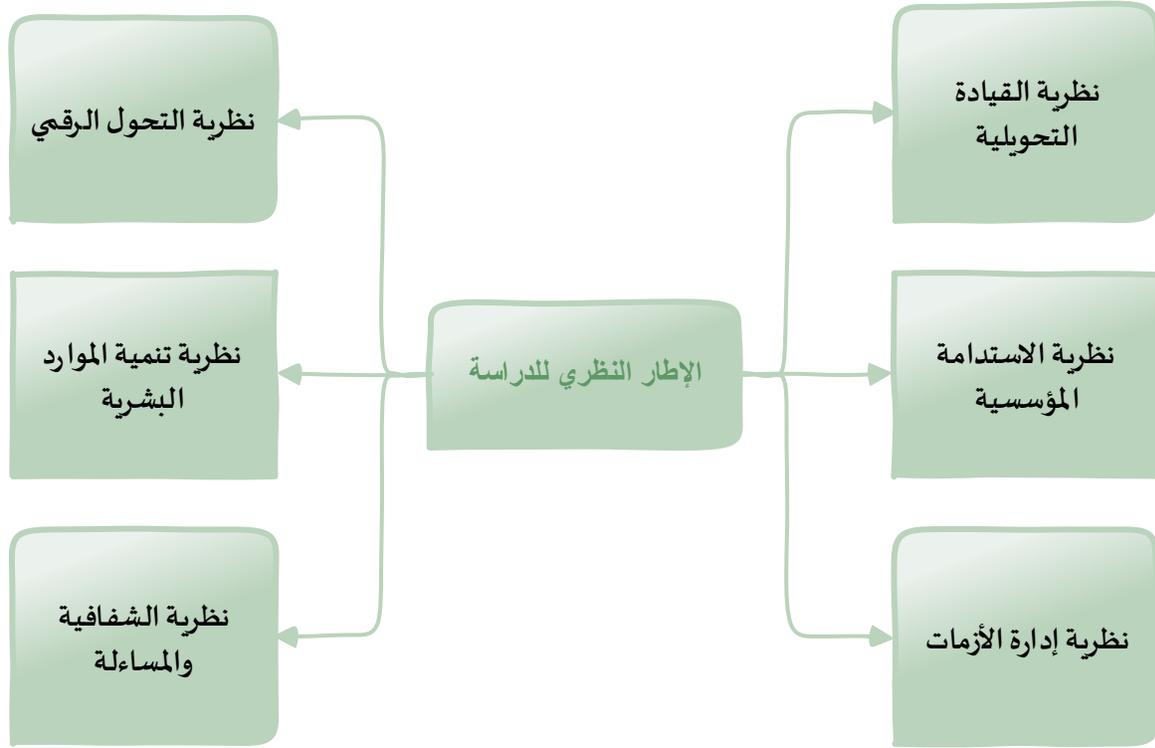


تتطلب التنمية المستدامة تضافر جهود القيادات العليا لتعزيز استمرارية الأعمال. يشمل ذلك تبني سياسات وإجراءات تدعم الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية. القيادات العليا هي المسؤولة عن دمج مبادئ الاستدامة في جميع جوانب العمل الحكومي، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي، وتنفيذ المشاريع، وتطوير الكوادر البشرية (Ali، ٢٠٢٤).

٢. المحتوي النظري:

١،٢. 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 ١: الإطار النظري للدراسة

2.2. 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 ٢٠٣٠. 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 ٢٠٣٠

تلعب القيادات العليا دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة ٢٠٣٠، 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.

• 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 فعّالة وتطبيقها بشكل صارم.

٣, ٢. أهداف الدراسة:

✓ 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.

٢، ٤. أسئلة 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 تُسهم 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؟

٥,٢ . فرضيات الدراسة:

الفرض الرئيسي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ 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 ٠,٠٥ بين استراتيجيات القيادة العليا وتحسين الأداء الحكومي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دور القيادات العليا وتعزيز الاستدامة في العمليات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دور القيادات العليا في تطوير قدرات ومهارات الكوادر البشرية داخل القطاعات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دور القيادات العليا وتحقيق التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دور القيادات العليا وإدارة الأزمات وضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الطارئة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين دور القيادات العليا في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل القطاعات الحكومية.

٦,٢. أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتاسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة. تعتبر المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من العناصر الأساسية التي تعزز فهم دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. إذ تشمل هذه المتغيرات عوامل مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وكلها تلعب دورا محوريا في تشكيل آراء وتوقعات الأفراد حول فهم دور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية.

- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

٧,٢. 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 والتعبير عن

آراء وخبرات متنوعة، وتتراوح حجم العينة من ١٥٠ - ٣٠٠.

✓ الحدود الزمانية:

الفترة الزمنية: الدراسة تستهدف الدراسة عام ٢٠٢٤ 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.

٢، ٨. الدراسات السابقة:

سعت دراسة (Abadi، ٢٠٢٣) 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) سليمان, ٢٠٢٣).

هدفت دراسة (Aljubair, ٢٠٢٤) 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.

٩,٢. المنهجية:

تعتمد هذه الدراسة على المنهجية الكمية لتحقيق أهدافها المتعلقة بدور القيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. تهدف المنهجية الكمية إلى جمع بيانات قابلة للقياس وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

١٠,٢. الأساليب الإحصائية المتبعة:

لغرض معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة تم إجراء العديد من التحليلات الوصفية والاستدلالية وذلك بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Statistical package of social.

٣. النتائج

١,٣. التحليل الإحصائي للبيانات

- حصر وجمع 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 (statisticsolutions, 2024).

statistics						
	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
تتبنى 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 الفعّال مع المجتمع المحلي	205	1.133	1.717	0.170	2.414	0.338
تتبنى 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 ١: الوصف الاحصائي للبيانات.

٢,٣. تحليل متغيرات الدراسة

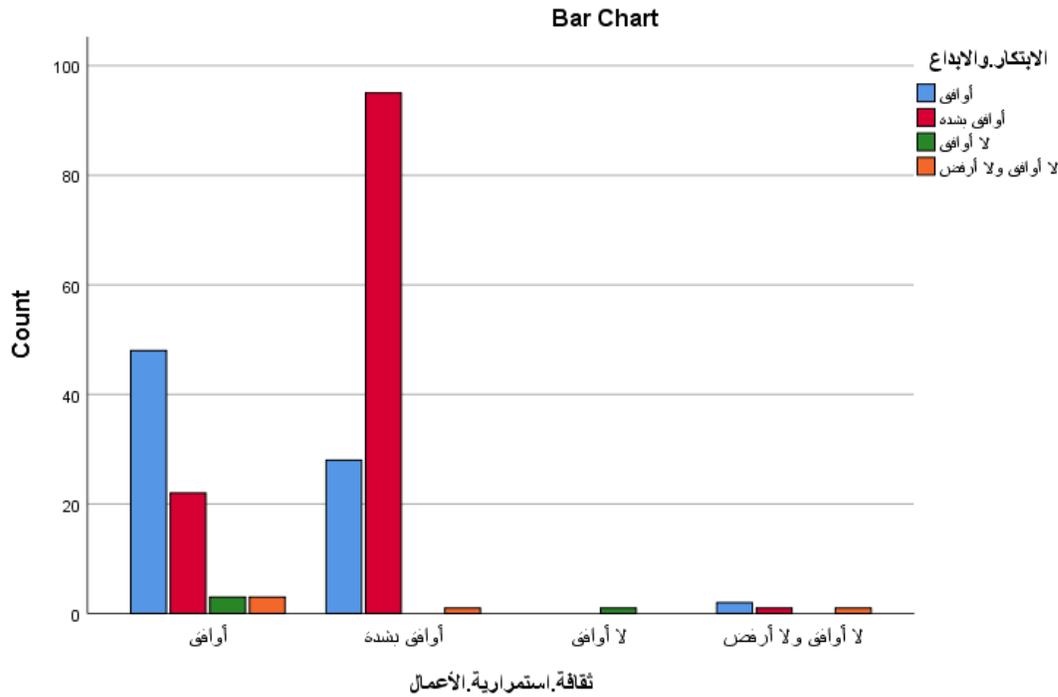
• دور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي ٩، 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		.000
N of Valid Cases	205		

جدول ٢: اختبار كاي اسكوير لدور الإبداع والابتكار في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢: 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

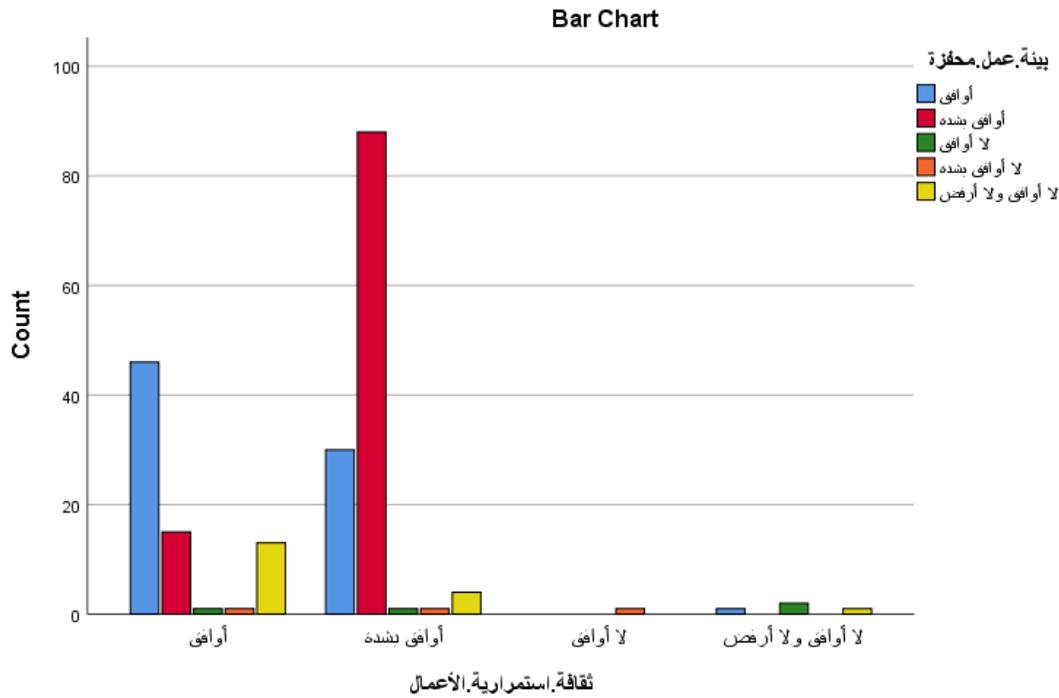
أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي

١٢، 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 ١٢ 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		

جدول ٣: اختبار كاي اسكوير لدور بيئة العمل المحفزة في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٣: المقاييس المتماثلة 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

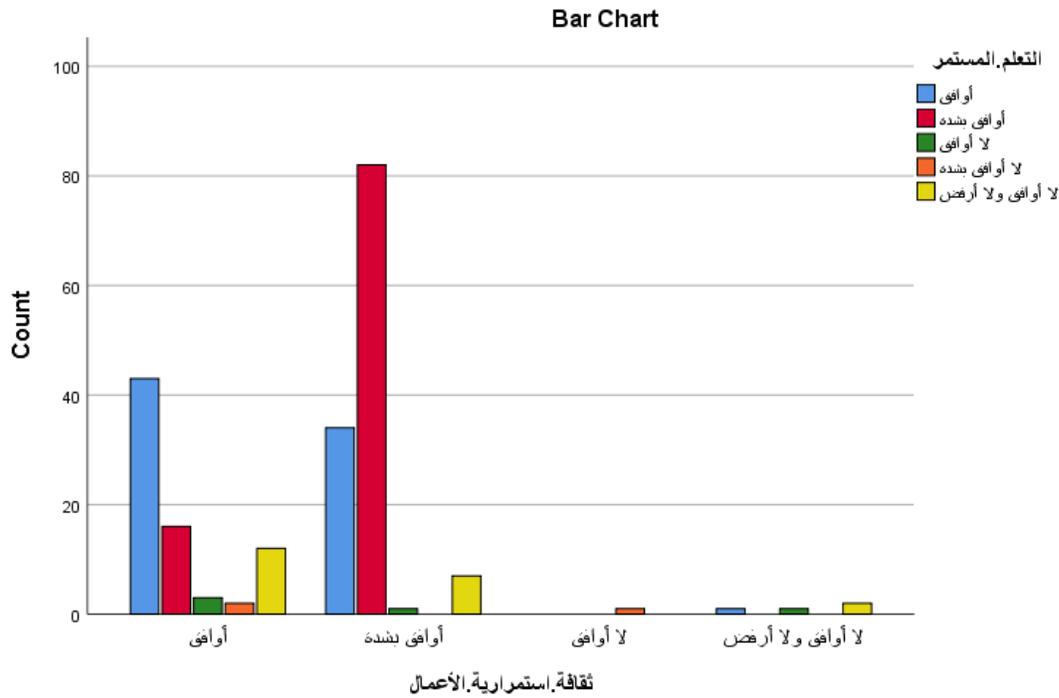
المملكة العربية السعودية

أظهرت النتائج أن درجة الحرية لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال تساوي ١٢. 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		

جدول ٤: اختبار كاي اسكوير لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٤: المقاييس المتماثلة في تحليل العلاقة لدور التعلم المستمر وتطوير الكفاءات في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

٣,٣. مصداقية وموثوقية البيانات

من خلال الاعتماد على تحليل الفاكرونباخ سجد 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 يقترن بشدة من الواحد الصحيح مما يدل على مصداقية وموثوقية البيانات.

Case Processing Summary			
		N	%
	Valid	205	100.0

Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	205	100.0

جدول ٥: ملخص انحاز القضية.

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

جدول ٦: إحصائيات موثوقية.

٤. الاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات المهمة التي تسلط الضوء على الدور الحيوي للقيادات العليا في تعزيز ثقافة واستمرارية الأعمال في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج أن للثقافة تأثيراً عميقاً على الطريقة التي تهيك بها الحكومات، والقرارات التي تتخذ داخلها، حيث تؤثر على نوعية القادة المختارين والقيم والأهداف التي تُشكل مخرجات السياسات، بالإضافة إلى السياق المؤسسي الذي يعمل فيه القادة. يُعتبر هذا مؤشراً على أن الثقافة تُعد عاملاً محورياً ينبغي أخذه بعين الاعتبار في أي مناقشة تتعلق بالحكم والقيادة. تشير النتائج إلى أن القيادة الفعّالة تساهم بشكل كبير في تعزيز استمرارية الأعمال من خلال الاستراتيجيات الواضحة والسياسات الداعمة التي تعزز من قدرة المؤسسات الحكومية على التكيف مع التغيرات السريعة والظروف الطارئة. علاوة على ذلك، أظهرت الدراسة أن الشفافية والمساءلة، التي تُعززها القيادات

العليا، تُعتبر عناصر أساسية في بناء الثقة بين الحكومة والمواطنين وتحسين فعالية العمل الحكومي. كما أشارت الدراسة إلى أهمية القيادة في التحول الرقمي داخل المؤسسات الحكومية، حيث تلعب القيادات العليا دوراً محورياً في تبني التقنيات الحديثة وتوجيه الكوادر البشرية نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يساهم في تحقيق الاستدامة والكفاءة في الأداء الحكومي. بالإضافة إلى ذلك، تعزز النتائج أهمية القيادة في إدارة الأزمات والطوارئ، حيث إن التخطيط المسبق والاستجابة السريعة تُعدان من العوامل الرئيسية لضمان استمرارية الأعمال في ظل الظروف الصعبة. توصي الدراسة بأهمية التركيز على تطوير مهارات القيادة لدى القادة في القطاع الحكومي وتوفير البرامج التدريبية والتطويرية التي تساهم في بناء قيادات قادرة على تحقيق الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمملكة.

٥. 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.



٦. 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
- 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/>
- 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/>
- 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



Journal of University Studies for inclusive Research (USRIJ)
مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

ISSN: 2707-7675

- 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
- 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>
- statisticssolutions. (2024). Statistical Data Analysis. Retrieved from <https://www.statisticssolutions.com/statistical-data-analysis/>
- 39(1). متطلبات هيكله التحالف الاستراتيجي لتعزيز التميز التنظيمي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي. سليمان, إ. أ. Retrieved from https://journals.ekb.eg/article_290141.html