

تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار

في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية

**The Impact of the Internal Environment on Transforming Ideas into Viable Products
and Promoting Innovation within the Framework of Vision 2030 in Saudi
Organizations**

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ريادة الأعمال

إعداد الباحثة:

نوف علي عمر باطرفي

(233000915)

إشراف:

أ.د. أحمد راجح إسماعيل

العام الدراسي 2024-2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

(وَأَخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)

مَضَى مَا كَانَ صَعْباً بِلُطْفِ اللَّهِ.. فَمَا كُنْتُ لِأَفْعَلْ لَوْلَا أَنَّكَ يَا رَبِّي مَكَّنْتَنِي وَكُنْتُ الْعَوْنُ لِي

أهدي رسالتي:

لِكُلِّ طَرِيقٍ وَقَفْتُ عَلَى أَرْضِ صَفْتِهِ لِأَدْرُسَ حَرْفاً فَاحْتَضَنْتَ نَعْيِي.. لِكُلِّ لَيْلٍ سَهَرْتَهُ فَصَبَّرَ مَعِيَ حَتَّى أَتَارَتْ شَمْسُهُ
لِكْفِي عِنْدَمَا يَشْتَدُّ بِهَا أَلْمِي فَأَطْبِطِبْ عَلَيَّهَا بِالْأُخْرَى.. لِطَرِيقِي الطَوِيلِ الَّذِي قَضَيْتَهُ أَفْكَرَ فِي حُلْمِي فَرَسَمَ بِسَمْتِي
لِأَلْمِي الَّذِي يَشْتَدُّ فَأَسْكِنَهُ بِصَبْرِهِ.. وَدَمَعْتِي عِنْدَمَا تَقْتَرِبُ فَأَرَى بِهَا فَرَحَتِي أَقْرَبَ
أُهْدِيهِ لِمَنْ صَافَحَتْ كَفَّهَا بِكَفِّهَا الْآخَرَى لِتَصْفَقَ لِنِائِهَا.. وَلِمَنْ اتَّكَأَتْ عَلَى قَدَمَيْهَا لِتَسْنَدَ كَتِفَهَا

أهديه لك.. نوف..

يَا مَنْ رَسَمْتَنِي مِنْ اسْمِكَ رَمْزاً لَصَبْرِكَ.. فَلَمْ تَرْضَ إِلَّا بِالْأَدْرَابِ الطَوِيلَةِ..

وَمَا زَانَا فِي عَيْنَيْكَ إِلَّا وَصُولَ الْقِمَةِ بِعِلْمٍ تَطْلُبِيْنَهُ وَهَمَّهُ..

فَالشُّكْرُ لِنَفْسِي .. لَصَبْرِي لِتَحْقِيقِ حُلْمِي..

فَأُهْدِيهَا هَذَا الْجُهْدَ وَأَعْلَمُ أَنَّهَا سَتَطْلُبُ بَعْدَهُ الْمَزِيدَ..

.. فَلَهَا مَا طَلَبْتَ ..

شُكر وعِرفان

الشُّكر لله على أن يَسرَّ لَنَا سبيل العلم وطُرقه.. والشُّكر له على جَزِيل عَطَاياه ونِعَمه..

و الحمدُ لله على أن سَخَّرَ لَنَا دروب العلم ومن فيها..

وجعل منازل العلم أحبُّ منازلنا.. وأهل العلم أحبُّ الناس لنا..

فالحمد لله حمداً يليقُ به.. فالحمد لله حتى ترضى وإذا رضيتُ وبعد الرضا..

حمداً يليقُ بجلالك..

ثم الشُّكر لكل طاقم جامعتي الموقرة

عميدة الكلية

الدكتورة: شيرين كدواني

على ما قدمت وأنارت وكانت معنا حاضرةً فأثرت وآثرت..

ثم لمُشر في الدكتور: أحمد راجح

على نهر علمه.. وجُل صبره.. وسِعة صدره..

والشُّكرُ موصول لكل الدكاترة الأفاضل الذين كانوا في مسيرتنا نوراً.. فلهم الشُّكرُ عطراً ومنتوراً

الدكتورة: آية محمد الدكتورة: أماني رمضان الدكتورة: بثينة محمود

الدكتور: إبراهيم سيام الدكتور: محمد سليمان الدكتورة: ساره شاهين الدكتورة: ناهد أحمد

والشُّكرُ لكل من كان لسؤال العلم مُجيباً ومُرحباً وكريمًا.. وفي طريقه هادياً ومرشداً

والشُّكرُ لكل من قَابَلني بابتسامةٍ ودعاء..

فالحمد لله حمداً نشكُّه عليه أن يسرَّ لَنَا الطريق وسخرَ لنا عباده الصالحين..

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير البيئة الداخلية للمؤسسات السعودية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ، مع التركيز على الابتكار التنظيمي ودعم رؤية المملكة 2030. تمثل البيئة الداخلية في هذه الدراسة الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، وبرامج التدريب والتطوير. استخدمت الدراسة منهجًا مختلطًا يجمع بين التحليل الكمي والنوعي، حيث تم توزيع استبيانات على مجموعة مختارة من المؤسسات وتحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر البيئة الداخلية وقدرتها على تعزيز الابتكار وتحويل الأفكار إلى منتجات. وكانت الثقافة التنظيمية والتحول الرقمي من أكثر العوامل تأثيرًا، بينما أظهرت القيادة الداعمة حاجة إلى تحسين استراتيجيات إدارة المخاطر لدعم الابتكار بشكل أكثر فعالية. كما أظهرت النتائج دور رؤية 2030 كعامل وسيط يعزز من قدرة المؤسسات على الابتكار من خلال تطوير البنية التحتية الرقمية وتشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية للمؤسسات، بما في ذلك تحسين القيادة الداعمة، وتعزيز ثقافة الابتكار، والاستثمار في البنية التحتية الرقمية وبرامج التدريب. كما أوصت الباحثين المستقبليين بالتركيز على دراسة الأنماط القيادية المختلفة وتأثيرها على الابتكار، بالإضافة إلى توسيع نطاق الدراسات لتشمل قطاعات ومناطق أكثر تنوعًا.

تسهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية تتعلق بدور البيئة الداخلية في تعزيز الابتكار المؤسسي في السياق السعودي، مما يدعم تحقيق أهداف رؤية 2030 ويعزز مكانة المملكة كمركز إقليمي ودولي للابتكار.

الكلمات المفتاحية : الابتكار، رؤية ٢٠٣٠، الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير، نضج الابتكار

Abstract:

This study aimed to explore the impact of the internal environment of Saudi organizations on transforming ideas into executable products, with a specific focus on organizational innovation and its alignment with Saudi Vision 2030. The internal environment in this study encompasses organizational culture, supportive leadership, infrastructure, digital transformation, and training and development programs. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative and qualitative analyses, with questionnaires distributed to selected organizations and data analyzed using advanced statistical tools.

The results revealed a strong positive relationship between internal environmental factors and their ability to foster innovation and transform ideas into products. Organizational culture and digital transformation emerged as the most influential factors, while supportive leadership demonstrated a need for improved risk management strategies to more effectively support innovation. Additionally, the findings highlighted the role of Vision 2030 as a mediating factor, enhancing organizations' innovation capacity through the development of digital infrastructure and the promotion of public-private partnerships.

The study provided practical recommendations for organizations, including improving supportive leadership, fostering an innovation-driven culture, investing in digital infrastructure, and implementing advanced training programs. It also suggested future researchers focus on studying different leadership styles and their effects on innovation while expanding the scope of studies to include more diverse sectors and regions.

This study bridges a knowledge gap regarding the role of the internal environment in fostering organizational innovation in the Saudi context, supporting the achievement of Vision 2030 goals and enhancing Saudi Arabia's position as a regional and global innovation hub.

Keywords: Innovation, Vision 2030, Organizational Culture, Organizational Leadership, Infrastructure, Digital Transformation, Training and Development, Innovation Maturity

الفهرس:

3.....	الإهداء
4.....	شُكر وعِرفان
5.....	ملخص الدراسة :
6.....	ABSTRACT:
8.....	الفهرس:
13.....	قائمة الجداول والأشكال:
16.....	قائمة الملاحق:
16.....	تطبيقات و اقية للمكونات الداخلية لتعزيز الابتكار
17.....	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
17.....	المقدمة:
18.....	مشكلة الدراسة :
19.....	أهمية الدراسة :
22.....	أهداف الدراسة:
23.....	أسئلة الدراسة:
23.....	متغيرات الدراسة:
24.....	فرضيات الدراسة:
25.....	مصطلحات الدراسة:
28.....	ملخص الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

29.....	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
29.....	الإطار النظري للدراسة:
29.....	مفهوم نضج الابتكار وأهميته في الدراسة:
30.....	نظريات الدراسة:
31.....	أهمية النظريات في البحث:
31.....	الدراسات السابقة:
31.....	1. الثقافة التنظيمية وأثرها على الابتكار:
32.....	أهمية الثقافة التنظيمية في الابتكار:
32.....	الدراسات السابقة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار:
35.....	التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في الثقافة التنظيمية:
37.....	2. القيادة الداعمة وأثرها على الابتكار:
37.....	أهمية القيادة الداعمة في الابتكار:
38.....	الدراسات السابقة حول تأثير القيادة الداعمة على الابتكار:
40.....	التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في القيادة التنظيمية:
42.....	4. البنية التحتية وأثرها على الابتكار:
43.....	أهمية البنية التحتية في الابتكار:
43.....	الدراسات السابقة حول تأثير البنية التحتية على الابتكار:
47.....	التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في البنية التحتية:
49.....	5. التحول الرقمي وأثره على الابتكار:
49.....	أهمية التحول الرقمي في الابتكار:
50.....	الدراسات السابقة حول تأثير التحول الرقمي على الابتكار:
52.....	التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في التحول الرقمي:

54.....	التدريب والتطوير وأثره على الابتكار:	6.
55.....	أهمية التدريب والتطوير في الابتكار:	
55.....	الدراسات السابقة حول تأثير التدريب والتطوير على الابتكار:	
59.....	التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في التدريب والتطوير:	
62.....	٦. رؤية 2023 وأثرها على الابتكار:	
62.....	تأثير رؤية 2030 على الابتكار كمتغير وسيط:	
62.....	الدراسات السابقة حول تأثير رؤية 2023 على الابتكار:	
64.....	ربط المكونات مع الدراسات السابقة ودور رؤية 2030 كمتغير وسيط:	
67.....	التكامل بين مكونات البيئة الداخلية ورؤية 2030:	
75.....	ملخص الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:	
77.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث.....	
77.....	منهج الدراسة:	
77.....	مجتمع وعينة الدراسة:	
79.....	أداة الدراسة:	
81.....	دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة:	
84.....	ثبات أداة الدراسة:	
85.....	تحليل البيانات النوعية (المقابلات):	
86.....	إجراءات الدراسة:	
86.....	متغيرات الدراسة:	
87.....	الصعوبات والقيود:	
87.....	المعالجة الإحصائية:	

88.....	ملخص الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث
88.....	الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها
89.....	القسم الأول: وصف البيانات الديموغرافية
91.....	القسم الثاني: تحليل النتائج الكمية
97.....	٢. المتغير الوسيط رؤية 2030:
98.....	٣. المتغير التابع الابتكار التنظيمي:
100.....	القسم الثالث: الاختبارات الإحصائية
107.....	القسم الرابع: الفروق الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية
107.....	أولاً: الفروق على حسب الجنس
108.....	ثانياً: الفروق على حسب العمر:
110.....	ثالثاً: الفروق على حسب قطاع المؤسسة
112.....	رابعاً: الفروق على حسب نوع القطاع:
113.....	خامساً: الفروق على حسب عدد سنوات الخبرة:
115.....	القسم الرابع: تحليل البيانات النوعية
121.....	تفسير نتائج المقابلات:
123.....	ملخص الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها:
124.....	النتائج الكمية:
124.....	العلاقات الإحصائية:
124.....	النتائج النوعية:
126.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج وملخص الدراسة والتوصيات
126.....	مناقشة النتائج:
131.....	ملخص الربط بين الفرضيات والنتائج:
131.....	النتائج الإحصائية الرئيسية:

132.....	اقترح حلول للعوائق التي تواجه الابتكار التنظيمي :
134.....	تحديات الدراسة:
135.....	مساهمة الدراسة:
136.....	توصيات للباحثين:
138.....	التوصيات العامة:
141.....	ملخص الفصل الخامس : مناقشة النتائج وملخص الدراسة والتوصيات
144.....	المراجع العربية :
144.....	المراجع الأجنبية:
151.....	الملاحق :
151.....	ملحق (أ) نموذج طلب تحكيم استبانة
	ملحق (ب) استبانة تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في سياق رؤية 2030 في
161.....	المؤسسات السعودية
169.....	ملحق (ج) أسئلة المقابلة
170.....	ملحق (د) تطبيقات واقعية للمكونات الداخلية لتعزيز الابتكار:.....

قائمة الجداول والأشكال:

رقم الصفحة	اسم الجدول	م
78	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها لعينة الدراسة	شكل (١)
68	ملخص للدراسات السابقة يوضح موضوع الدراسة مع النتائج والفجوات	1
80	المقاييس المستخدمة في تطوير مقياس البيئة الداخلية	2
82	قيم معاملات ارتباط الفقرة مع المجال و المحور الكلي	3
84	قيم معاملات ثبات أداة الدراسة	4
89	توزيع عينات الدراسة بحسب متغيراتها الديموغرافية	5
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات البيئة الداخلية مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	6
92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الثقة التنظيمية مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	7
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات القيادة الداعمة مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	8
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات البنية التحتية مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	9

95	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التحول الرقمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	10
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التدريب والتطور مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	11
97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات رؤية 2030 مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	12
99	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الابتكار التنظيمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية	13
100	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة	14
101	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع	15
102	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع	16
104	تحليل الانحدار لأثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار على الابتكار التنظيمي	17
105	تحليل الانحدار لأثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي والدور الوسيط لرؤية 2030	18
107	اختبارات الثنائي حول مستوى مجالات أداة الدراسة الرئيسية حسب الجنس (ذكر، أنثى)	19
108	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجاور أداة الدراسة على حسب متغير العمر	20
109	تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر العمر على مجاور أداة الدراسة الرئيسية	21

110	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور أداة الدراسة على حسب متغير قطاع المؤسسة	22
111	تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر قطاع المؤسسة على محاور أداة الدراسة الرئيسة	23
112	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور أداة الدراسة على حسب متغير نوع قطاع المؤسسة	24
111	تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر نوع قطاع المؤسسة على محاور أداة الدراسة الرئيسة	25
112	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور أداة الدراسة على حسب متغير عدد سنوات الخبرة	26
113	تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر عدد سنوات الخبرة على محاور أداة الدراسة الرئيسة	27

قائمة الملاحق:

رقم الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
151	نموذج طلب تحكيم استبانة	ملحق (أ)
160	استبانة تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية	ملحق (ب)
170	أسئلة المقابلة	ملحق (ج)
171	تطبيقات واقعية للمكونات الداخلية لتعزيز الابتكار	ملحق (د)

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

المقدمة:

على الرغم من التطورات العالمية في مجال الابتكار، تشير الدراسات إلى أن 70% من الأفكار الابتكارية لا تصل إلى مرحلة التنفيذ كمنتجات ناجحة. (Cooper, 2001) هذا التحدي يبرز بشكل ملحوظ في المملكة العربية السعودية، حيث تلعب رؤية 2030 دورًا محوريًا في تنويع الاقتصاد وتعزيز الابتكار في القطاعات المختلفة. لتحقيق هذه الرؤية الطموحة، أصبحت الحاجة ملحة لبناء بيئات داخلية داعمة قادرة على تحويل الأفكار المبتكرة إلى منتجات وخدمات تُحدث تأثيرًا ملموسًا.

مع ذلك، تواجه المؤسسات السعودية العديد من التحديات التي تعيق تحقيق هذا الهدف، مثل نقص القيادة الداعمة، غياب ثقافة تنظيمية تعزز التعاون والإبداع، وضعف برامج التدريب المستمر. إضافة إلى ذلك، يظهر تفاوت في الاستفادة من البنية التحتية الحديثة والتحول الرقمي، مما يؤثر على قدرة المؤسسات على تحويل الأفكار إلى نتائج ملموسة.

تستكشف هذه الدراسة تأثير البيئة الداخلية، المتمثلة في الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي والتدريب والتطوير، على عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. كما تُبرز الدراسة الدور المحوري الذي تلعبه رؤية 2030 في تحفيز الابتكار وتعزيز قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات وتحقيق التنمية المستدامة.

من خلال هذه الدراسة، يتم تقديم إطار علمي وتحليلي يساهم في سد الفجوة بين الابتكار النظري والتطبيق العملي داخل المؤسسات السعودية.

ينقسم البحث إلى عدة فصول مترابطة لتحقيق أهداف الدراسة. **الفصل الأول** يعرض مقدمة ومشكلة الدراسة وأهميتها. **الفصل الثاني** يستعرض الإطار النظري والدراسات السابقة التي تدعم الإطار العلمي للبحث. **الفصل الثالث** يوضح منهجية البحث وأدوات جمع البيانات. و **الفصل الرابع** يركز على تحليل البيانات وعرض النتائج الكمية والنوعية والتفسيرات النهائية للنتائج. **الفصل الخامس** يربط النتائج بأسئلة الدراسة والفرضيات ويناقش النتائج

النهائية، مع تقديم توصيات عملية ومقترحات بحثية مستقبلية لدعم المؤسسات في تحسين بيئاتها الداخلية وتعزيز الابتكار، بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030.

مشكلة الدراسة :

في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030، تواجه العديد من المؤسسات تحديات جوهرية تتعلق بتحويل الأفكار إلى منتجات مبتكرة. هذه التحديات تؤثر سلباً على قدرتها التنافسية وعلى تحقيق أهداف النمو الاقتصادي المنشود. على الرغم من أن رؤية 2030 تمثل فرصة استراتيجية لتعزيز الابتكار في مختلف القطاعات، إلا أن الفجوة بين مستوى الابتكار داخل المؤسسات وقدرتها على تطبيق الأفكار عملياً ما زالت قائمة، مما يتطلب بيئة داخلية داعمة ومشجعة للابتكار.

تشير التقارير الدولية إلى أن نقص الدعم الإداري والموارد يعد من أبرز المعوقات التي تواجه المؤسسات في تحقيق الابتكار. فعلى سبيل المثال، يُظهر تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2015) أن غياب البيئة الداعمة يقلل من فرص المؤسسات في تحقيق نتائج ابتكارية ملموسة. بالإضافة إلى ذلك، أفاد التقرير العالمي للابتكار 1000 (PwC, 2020) بأن 62% من المؤسسات تعاني من صعوبات في خلق بيئة تشجع الابتكار، مما يعيق قدرتها على مواجهة تحديات السوق.

تتمثل المكونات الأساسية التي تدعم الابتكار في:

الثقافة التنظيمية: تُعتبر الثقافة التنظيمية الداعمة أحد العناصر الأساسية في تحفيز الابتكار، إلا أن الثقافة التقليدية السائدة في بعض المؤسسات قد تعيق تطبيق الأفكار المبتكرة (Ecer & Aycin, 2023).

القيادة التنظيمية: القيادة الفعالة تمثل عاملاً رئيسياً في توفير البيئة الداعمة للابتكار من خلال توجيه الموارد وتشجيع الإبداع (Ullah & Azizian, 2024).

البنية التحتية: افتقار المؤسسات إلى البنية التحتية الملائمة يحد من قدرتها على تسريع العمليات الابتكارية ودعم الأفكار المبتكرة (Klooker & Hölzle, 2023).

التحول الرقمي: يلعب التحول الرقمي دورًا محوريًا في تحسين العمليات وتوفير أدوات مبتكرة تساهم في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ (Alateeg & Alhammadi, 2024).

التدريب والتطوير: الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يعزز من قدرتهم على الابتكار والمساهمة الفعالة في تحويل الأفكار إلى تطبيقات عملية (Alateeg & Alhammadi, 2024).

بناءً على ما سبق، تركز هذه الدراسة على تأثير البيئة الداخلية الداعمة، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، القيادة، التحول الرقمي، البنية التحتية، وبرامج التدريب والتطوير، في تحسين القدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. وسيتم التركيز على دراسة هذا التأثير في قطاعات محددة تشمل التعليم، الصناعة، والخدمات في المملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة :

تعد دراسة تأثير البيئة الداخلية الداعمة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ في المؤسسات السعودية ذات أهمية كبيرة في سياق رؤية المملكة 2030. حيث تعتبر الرؤية محركًا رئيسيًا لدعم الابتكار في المملكة بهدف تحقيق التنمية المستدامة وتحفيز القطاعات الاقتصادية المختلفة. في هذا السياق، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية عبر استكشاف تأثير المتغيرات الداخلية مثل الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير، والبنية التحتية على نضج الابتكار المؤسسي.

● الثقافة التنظيمية وأثرها في الابتكار:

تعد الثقافة التنظيمية من العوامل الأساسية التي تُساهم في دعم الابتكار داخل المؤسسات، حيث تلعب دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتشجيعهم على المخاطرة المدروسة (Ecer & Aycin, 2023). تشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تعتمد ثقافة تنظيمية إيجابية تشجع على التعاون والمشاركة بين الموظفين تجد نفسها في موقع أفضل لدعم الابتكار (Alateeg & Alhammadi, 2024).

في القطاع التعليمي، تُساهم الثقافة التنظيمية في تحفيز المعلمين على استخدام أساليب تدريس مبتكرة، مما يساهم في تطوير جودة التعليم. بالمقابل، في القطاع الصناعي، تعمل الثقافة التنظيمية الداعمة على تعزيز الابتكار التكنولوجي وتحسين العمليات الإنتاجية، مما يُساهم في زيادة القدرة التنافسية. وعلى الرغم من الفوائد العديدة للثقافة التنظيمية، يمكن أن تؤدي الثقافات التقليدية إلى مقاومة التغيير، مما قد يُعيق عملية تطبيق الأفكار المبتكرة في المؤسسات (Ecer & Aycin, 2023).

● القيادة التنظيمية وأثرها في تحفيز الابتكار:

القيادة الداعمة تُعد من العوامل الحاسمة في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات (Ullah & Azizian, 2024). القيادة الفعالة تعمل على توفير البيئة المناسبة لدعم الابتكار من خلال تحفيز الموظفين وتوفير الموارد الضرورية. تشير الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تحفيز الإبداع والابتكار، إذ تخلق بيئة عمل تشجع الموظفين على تقديم أفكار جديدة وتحفزهم على المخاطرة المدروسة (Ullah & Azizian, 2024).

في قطاع الخدمات، تتطلب القيادة الداعمة أن يكون المدبرون مستعدين لتقديم التوجيه المستمر ودعم المبادرات الابتكارية داخل المؤسسة. في المقابل، يمكن أن يؤدي غياب القيادة الفعالة إلى إعاقة الابتكار، حيث يُصبح من الصعب تنفيذ الأفكار الجديدة داخل المؤسسة (Ullah & Azizian, 2024).

● البنية التحتية وأثرها في تسريع الابتكار:

البنية التحتية المؤسسية تُعد من العوامل الأساسية التي تساهم في دعم الابتكار بشكل عملي وفعال. البنية التحتية التي تشمل الأدوات التقنية مثل الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة توفر الأساس الضروري لتطبيق الأفكار وتحويلها إلى منتجات قابلة للتنفيذ. في بعض المؤسسات التي تفتقر إلى بنية تحتية متطورة، تجد صعوبة في تنفيذ الأفكار المبتكرة وتحقيق الكفاءة في العمليات (Klooker & Hölzle, 2023).

في القطاع الصناعي، البنية التحتية المتطورة تمكّن المؤسسات من تطبيق تقنيات متقدمة لتحسين الإنتاج وزيادة معدلات الابتكار. في القطاع التعليمي، تُمكن البنية التحتية التقنية المؤسسات التعليمية من توظيف أدوات تكنولوجية مبتكرة تعزز من أساليب التدريس وتحسين النتائج الأكاديمية.

• التحول الرقمي وأثره في تسريع الابتكار:

يعد التحول الرقمي من العوامل الحيوية التي تساهم في تحفيز الابتكار داخل المؤسسات. يوفر التحول الرقمي الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء وتحقيق الكفاءة في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. كما يساهم التحول الرقمي في تبسيط العمليات وتوفير تقنيات متطورة يمكن أن تساعد المؤسسات على تحقيق الابتكار بسرعة أكبر (Alateeg & Alhammadi,2024)

من خلال تطبيق التحول الرقمي، يمكن للمؤسسات تحسين الكفاءة التشغيلية وتوسيع نطاق الابتكار في القطاع الصناعي والخدمات. في القطاع التعليمي، يُعد التحول الرقمي جزءًا أساسيًا في تطوير أساليب التدريس وتحسين الأدوات التعليمية.

• التدريب والتطوير وأثرهما على تعزيز الابتكار:

التدريب والتطوير يمثلان جزءًا أساسيًا من تمكين الموظفين وتعزيز قدرتهم على الابتكار. من خلال التدريب المستمر، تُتاح الفرصة للمؤسسات لتمكين موظفيها من تطوير مهاراتهم وتعزيز إبداعهم (Alateeg & Alhammadi,2024). كما يساهم التدريب في تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة التي تمكنهم من تحويل الأفكار إلى حلول مبتكرة. ففي المقابل نقص التدريب قد يؤدي إلى تدهور الأداء ويقلل من إسهام الموظفين في الابتكار.

في القطاع الصناعي، يُعتبر التدريب المستمر أحد العوامل التي تعزز إنتاجية العاملين ومعدلات الابتكار. في القطاع التعليمي، يُساعد التدريب على استخدام التقنيات الحديثة على تحسين كفاءة التعليم وزيادة التفاعل بين المعلمين والطلاب.

- دور هذه الدراسة في دعم رؤية ٢٠٣٠:

تتوجه المملكة العربية السعودية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030 التي تسعى إلى تعزيز الابتكار في مختلف القطاعات. من خلال دراسة تأثير البيئة الداخلية، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم حلول عملية تساهم في بناء بيئات داعمة للابتكار داخل المؤسسات. ومن خلال تعزيز الثقافة التنظيمية والقيادة الداعمة والبنية التحتية والتحول الرقمي و التدريب والتطوير، تساهم الدراسة في بناء استراتيجيات فعالة لتحسين قدرة المؤسسات على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

بالإضافة إلى ذلك، ستساهم هذه الدراسة في سد الفجوات البحثية المتعلقة بكيفية تمكين المؤسسات من تحويل الأفكار إلى منتجات مبتكرة، وبالتالي ستعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات السعودية وتساهم في تحقيق النمو الاقتصادي ودعم الابتكار ضمن رؤية 2030.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

استكشاف أثر البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ كعامل من العوامل الدالة على تطور الابتكار.

الأهداف الفرعية:

- تحديد المكونات الأساسية التي تشكل بيئة داخلية داعمة للابتكار.
- اقتراح حلول للعوائق التي تواجه تحويل الأفكار.
- تقييم كيف يمكن لرؤية 2030 أن تكون محفزاً لتعزيز الابتكار وتحفيز تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

أسئلة الدراسة:

1. ما هي المكونات التي تشكل بيئة داخلية داعمة لتحويل الأفكار؟

يساعد هذا السؤال في تحديد الأسس التي يجب على المؤسسات تبنيها لتكون بيئة ابتكارية داعمة، ويرتبط بالهدف الأول والثاني.

2. كيف تساهم العوامل الداخلية في تحسين تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ؟

يتعمق هذا السؤال في دور كل مكون داخلي، ويدعم الهدف الأول والثالث.

3. كيف تؤثر رؤية 2030 على تطوير بيئات العمل الداعمة للابتكار؟

يوضح كيف يمكن لسياسات الرؤية أن تكون عاملاً وسيطاً بين المكونات الداخلية والابتكار، ويرتبط بالهدف الثالث.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل:

يشمل البيئة الداخلية (الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير)

المتغير التابع:

الابتكار التنظيمي ويقاس بنسبة الأفكار المبتكرة التي تحولت إلى منتجات قابلة للتنفيذ

المتغير الوسيط:

رؤية 2030 كعامل داعم يؤثر على العلاقة بين البيئة الداخلية والابتكار.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية الداعمة (الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) ومعدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ في المؤسسات السعودية.

تشير هذه الفرضية إلى أن البيئة الداخلية في المؤسسات التي تشمل مكونات مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التدريب والتطوير، والتحول الرقمي، تلعب دورًا رئيسيًا في تسريع وتحسين عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. حيث تساهم هذه المكونات في توفير بيئة داعمة للابتكار.

● الفرضيات الفرعية:

- الثقافة التنظيمية: توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الداعمة وتعزيز معدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

الثقافة التنظيمية التي تشجع التعاون والمخاطرة المدروسة تساهم في خلق بيئة حاضنة للأفكار الجديدة، مما يساهم في تحويل هذه الأفكار إلى حلول قابلة للتنفيذ.

- القيادة الداعمة: تؤثر القيادة الداعمة بشكل إيجابي على قدرة المؤسسات على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

القيادة الداعمة تساعد في توفير الموارد المناسبة والتوجيه المستمر للموظفين، مما يعزز قدرة المنظمة على تحويل الأفكار إلى منتجات. القيادة الفعالة تشجع الموظفين على التفكير المبدع وتنفيذ الأفكار، مما يعزز من نجاح الابتكار.

- البنية التحتية: تدعم البنية التحتية المتطورة تسريع عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

البنية التحتية للمؤسسات، سواء كانت مادية أو رقمية، تلعب دورًا حيويًا في دعم الابتكار. توفر الأدوات والتقنيات الحديثة والبيانات الضخمة تساهم بشكل كبير في تسريع عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

- التحول الرقمي: يساهم التحول الرقمي في تحسين الكفاءة وتسريع الابتكار داخل المؤسسات.

التحول الرقمي يشمل استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الرقمية التي تساهم في تحسين الكفاءة والابتكار داخل المؤسسات. من خلال توفير بيئات رقمية مرنة، يُمكن للمؤسسات تسريع التحولات وابتكار حلول جديدة، مما يعزز من تحويل الأفكار إلى منتجات واقعية.

○ التدريب والتطوير: يعزز التدريب والتطوير المستمر من قدرة الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وتحويلها إلى تطبيقات عملية.

التدريب والتطوير يساهمان بشكل مباشر في تطوير المهارات اللازمة لتحويل الأفكار إلى حلول مبتكرة. كما يساعد التدريب المستمر في تمكين الموظفين من التعامل مع التحديات الجديدة وابتكار حلول عملية.

● رؤية 2030 كعامل وسيط: تعزز رؤية 2030 من تأثير البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي من خلال توفير بيئة داخلية داعمة.

رؤية 2030 تساهم بشكل كبير في تعزيز البيئة الداخلية لدعم الابتكار. من خلال تبني سياسات داعمة للتحول الرقمي، وتوفير استراتيجيات تشجع على الابتكار عبر القطاعات المختلفة، يُمكن أن تصبح رؤية 2030 محفزاً رئيسياً لزيادة فعالية البيئة الداخلية في المؤسسات السعودية، مما يساهم في تحسين القدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

مصطلحات الدراسة:

رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هي خطة طموحة أطلقتها المملكة العربية السعودية بهدف التحول الشامل لمجتمعها واقتصادها، تركز على تحقيق ثلاث مرتكزات رئيسية: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. تعتمد الرؤية على تنويع الاقتصاد بعيداً عن النفط، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز الاستثمارات، وتوفير فرص العمل، مع الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة للمواطنين، وفقاً لـ (وثيقة رؤية 2023، 2016).

الابتكار: يُعرف الابتكار بأنه عملية تطوير أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات تضيف قيمة. وفقاً لـ (OECD، 2015)، يشمل الابتكار تطبيق حلول جديدة أو محسنة لتلبية احتياجات السوق أو تحسين الأداء.

الابتكار التنظيمي: هو العملية التي يتم من خلالها تحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات أو خدمات أو إجراءات قابلة للتطبيق داخل المؤسسة، بما يساهم في تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية. كما أشارت الدراسات السابقة مثل (Ecer & Aycin, 2023) و (Alateeg & Alhammadi, 2024) التي ركزت على أهمية الابتكار التنظيمي كعنصر أساسي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

نضج الابتكار: يُعرف بأنه قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بفعالية لتعزيز إمكاناتها الابتكارية وزيادة إنتاج حلول مبتكرة، مما يعزز مستوى النضج الابتكاري فيها. يشير نضج الابتكار إلى مرحلة يتم فيها دمج الابتكار كعنصر أساسي في عمليات المؤسسة وتطويرها لضمان النجاح في السوق والاستدامة (Inków, 2024).

البيئة الداخلية: تشير البيئة الداخلية إلى العوامل والموارد المتاحة داخل المؤسسة والتي تؤثر على أدائها وعملياتها. تتضمن هذه العوامل الثقافة التنظيمية، الهياكل الإدارية، والموارد البشرية. وقد أوضحت دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) أن البيئة الداخلية تلعب دوراً حاسماً في تشكيل سلوك الابتكار داخل المؤسسات.

الثقافة التنظيمية: تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز بيئة العمل داخل المؤسسة. وفقاً لـ (Aljlayel, 2024)، تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل كبير على كيفية استجابة الأفراد للأفكار الجديدة ومدى استعدادهم لتبني التغييرات.

القيادة التحويلية: تشير القيادة التحويلية إلى أسلوب قيادة يهدف إلى تحفيز الأفراد وتحويلهم لتحقيق أهداف مشتركة. ووفقاً لـ (Ullah & Azizian, 2024)، تُعتبر القيادة التحويلية ضرورية لخلق بيئة عمل داعمة تعزز الابتكار.

التعلم التنظيمي: يُشير التعلم التنظيمي إلى العمليات التي تتبناها المؤسسات لتعزيز المعرفة والمهارات بهدف تحسين الأداء والابتكار. ويعتبر التعلم التنظيمي عاملاً محورياً في تعزيز القدرات الابتكارية، وفقاً لدراسة (Alsaied & Alkhoraif, 2024).

الريادة: تُشير الريادة إلى قدرة المؤسسة على تبني ثقافة المخاطرة وتشجيع التفكير الريادي بين موظفيها، مما يُعزز تطوير الأفكار الجديدة واختبار الحلول المبتكرة داخل بيئة العمل (Caruso & Arquilla, 2024)

الموارد: تمثل الموارد المتاحة في المؤسسة، سواء كانت مالية أو بشرية أو تكنولوجية، والتي تدعم الابتكار وتساهم في تحويل الأفكار إلى منتجات ناجحة. وفقاً لـ (OECD, 2015)، تُعد الموارد عنصراً حاسماً في دعم الابتكار.

التعاون: يُعرف التعاون بأنه العمل الجماعي داخل المؤسسة وأيضاً مع الشركاء الخارجيين، ويشمل تبادل الأفكار والخبرات لدعم الابتكار. يُظهر التعاون دوراً مهماً في تحسين الحلول المبتكرة (Dassler et al., 2024).

الدافعية: تعبر الدافعية من الأنظمة التحفيزية التي تشجع الموظفين على تقديم أفكار ومبادرات ابتكارية. أظهرت دراسة (Febrian & Solihin, 2024) أن نظم التحفيز تساهم في رفع الدافعية لدى الأفراد للمشاركة في الابتكار.

البنية التحتية: تشير البنية التحتية إلى الهياكل التقنية والموارد المادية التي تدعم العمليات الابتكارية وتساهم في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ (Augsten & Harles, 2024)

التحول الرقمي: يشير إلى العملية التي تتبناها المؤسسات من أجل دمج التقنيات الرقمية في جميع جوانب عملها. هذه العملية لا تقتصر على تحديث الأنظمة التكنولوجية فحسب، بل تشمل أيضاً تغيير الطريقة التي يتم بها تقديم الخدمات، تحسين العمليات الداخلية، وتقديم منتجات مبتكرة تواكب التحديات الاقتصادية والتكنولوجية المعاصرة. ووفقاً لدراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024)، يُنظر إلى التحول الرقمي على أنه آلية أساسية لتحقيق الابتكار المؤسسي وزيادة الكفاءة من خلال تطوير الأنظمة التكنولوجية وتبني الأدوات الرقمية التي تدعم اتخاذ القرارات وإدارة الأعمال بشكل أكثر فعالية

الاستراتيجية: تمثل الاستراتيجية الخطط طويلة المدى التي تعتمد عليها المؤسسة لتوجيه الابتكار وتحقيق الأهداف التنافسية. وتُعد استراتيجية الابتكار عنصراً مهماً في توجيه الجهود نحو الابتكار (Alateeg & Alhammadi, 2024).

ملخص الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تناول هذا الفصل الإطار العام للدراسة من خلال تقديم خلفية تفصيلية حول موضوع البحث وأهميته في سياق رؤية المملكة العربية السعودية 2030. بدأت الدراسة بعرض المقدمة التي تُبرز أهمية الابتكار كأداة حيوية لتحفيز التنمية الاقتصادية وتعزيز القدرة التنافسية، مع التركيز على البيئة الداخلية للمؤسسات السعودية كعامل رئيسي لتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

تطرق الفصل إلى مشكلة الدراسة، التي تكمن في الفجوة بين مستوى الابتكار في المؤسسات السعودية وقدرتها على تحقيق تحويل الأفكار إلى تطبيقات عملية، مشيرًا إلى التحديات التي تواجه المؤسسات مثل نقص القيادة الداعمة، غياب الثقافة التنظيمية المناسبة، وضعف البنية التحتية، إضافة إلى نقص التدريب والتحول الرقمي. كما استعرض أهمية الدراسة، حيث تسعى إلى تقديم فهم معمق لدور البيئة الداخلية كعامل محفز لتحقيق الابتكار، مع تحديد أبرز المتغيرات المؤثرة مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب والتطوير.

وتناول الفصل أهداف الدراسة المتمثلة في استكشاف أثر البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ، وتقديم حلول للعوائق التي تواجه هذه العملية، بالإضافة إلى تقييم دور رؤية 2030 في تعزيز هذه الجهود. فيما يتعلق بأسئلة الدراسة، ركزت على استفسارات حول المكونات الأساسية لبيئة داخلية داعمة، تأثير العوامل الداخلية على تحويل الأفكار، ودور رؤية 2030 كعامل محفز.

شمل الفصل أيضًا تعريفًا واضحًا للمتغيرات المستقلة (البيئة الداخلية)، المتغير التابع (معدل تحويل الأفكار إلى منتجات)، والمتغير الوسيط (رؤية 2030)، بالإضافة إلى الفرضيات الرئيسية والفرعية التي تمثل الأساس لتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات.

وأخيرًا، تم تعريف مصطلحات الدراسة مثل الابتكار، الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، التحول الرقمي، والبنية التحتية، مما يساعد على فهم الإطار المفاهيمي للدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري للدراسة:

تُعد البيئة الداخلية للمؤسسات من العوامل المؤثرة بشكل مباشر على تعزيز الابتكار وتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. تُعرّف البيئة الداخلية بأنها الإطار الذي يحدد كيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وتشمل عناصر أساسية مثل الثقافة التنظيمية، أساليب القيادة، البنية التشغيلية والموارد المتاحة. كما أن التحول الرقمي أصبح جزءاً أساسياً من البيئة الداخلية، حيث يُساعد في تحسين العمليات وتسريع الابتكار.

مفهوم نضج الابتكار وأهميته في الدراسة:

يعد نضج الابتكار مفهوماً أساسياً لفهم مستوى جاهزية المؤسسة وقدرتها على دمج الابتكار كجزء من عملياتها وأنشطتها الروتينية. يشير نضج الابتكار إلى مدى تقدم المؤسسة في بناء بيئة داخلية تدعم الابتكار وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات قابلة للتنفيذ - بشكل مستمر - (Ecer & Aycin, 2023). ففي هذه الدراسة، يُعتبر نضج الابتكار معياراً محورياً لتقييم فعالية البيئة الداخلية في تعزيز الابتكار التنظيمي، مع التركيز على أهمية التحول الرقمي في تحسين القدرة على تطبيق الأفكار المبتكرة.

للتفريق بين الابتكار التنظيمي ونضج الابتكار، يشير الابتكار التنظيمي إلى العمليات الداخلية التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال تطوير الأفكار داخل المؤسسة، بينما يعتبر نضج الابتكار هدفاً تسعى إليه المؤسسة للوصول إلى مستوى من الابتكار المستدام (Wang & Arnett, 2016). ويعكس نضج الابتكار نجاح العناصر الداخلية - مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب والتطوير - في تمكين المؤسسة من الوصول إلى مستوى متقدم من الابتكار التنظيمي، بما يدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

سيشكل هذا الإطار النظري أساساً لفرضيات الدراسة، حيث سنعرض مجموعة من النظريات ذات الصلة، لتوضيح كيفية تأثير هذه الجوانب على المؤسسات السعودية في سياق تحقيق أهداف رؤية 2030.

نظريات الدراسة:

نظرية الابتكار المفتوح (Caruso & Arquilla, 2024):

تُظهر هذه النظرية كيفية انتفاع المؤسسات من الأفكار الخارجية والمشاركة الجماعية لتعزيز الابتكار، مع التركيز على أهمية فعاليات الهاكاثونات في تشجيع التعاون بين الفرق متعددة الاختصاصات.

نظرية الثقافة التنظيمية (Alateeg & Alhammadi, 2024):

تُركز هذه النظرية على أسلوب تأثير الثقافة التنظيمية على سير الابتكار داخل المؤسسات، حيث تؤكد على أهمية موازنة القيادة في تعزيز ثقافة الابتكار.

نظرية القيادة التحويلية (Ullah & Azizian, 2024):

تُبرز هذه النظرية أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار من خلال تحفيز الموظفين وخلق بيئة عمل تشجع الإبداع.

نظرية التعلم التنظيمي (Alsaied & Alkhoraif, 2024):

تشير هذه النظرية إلى كيفية تعزيز التعلم التنظيمي للابتكار داخل المؤسسات، مما يساهم في تطوير القدرة على الابتكار المزدوج.

نظرية الأداء الوظيفي (Zakaria & Arshad, Arshad, 2023):

تصل هذه النظرية بين العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومحصلات الابتكار، دالة على أهمية الصحة النفسية في تحسين الأداء.

نظرية النظام (Klooker & Hölzle, 2023):

توضح هذه النظرية كيفية تفاعل عناصر مختلفة داخل النظام لزيادة الابتكار، مع التأكيد على أهمية تصميم بيئات العمل التعاونية.

أهمية النظريات في البحث:

تعتبر النظريات المذكورة قاعدة قوية لفهم العوامل المؤثرة على الابتكار داخل المؤسسات، حيث توفر إطارًا يساعد في تحليل البيانات وتوضيح النتائج. على سبيل المثال، تُسلط نظرية الابتكار المفتوح الضوء على أهمية التعاون والمشاركة الجماعية في تعزيز الابتكار، مما يساند فرضية بحثنا حول ضرورة تحسين البيئة الداخلية. كما تبرز نظرية الثقافة التنظيمية دور الثقافة في تعزيز سلوك الابتكار، مما يتماشى مع الفجوة المحددة في الدراسات السابقة حول نقص الفهم لكيفية تأثير الثقافة على النتائج الابتكارية. وتؤكد نظرية القيادة التحويلية على تأثير القيادة الفعالة في تحفيز الموظفين، وهو ما يعكس الحاجة إلى استراتيجيات قيادية مبتكرة تتماشى مع رؤية 2030. كذلك، تدعم نظرية التعلم التنظيمي فهمنا لضرورة تعزيز التعلم والتطوير كعوامل مساعدة على الابتكار.

الدراسات السابقة:

1. الثقافة التنظيمية وأثرها على الابتكار:

الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والأنماط السلوكية التي تحدد كيفية تفاعل الأفراد داخل المؤسسة. تلعب الثقافة التنظيمية دورًا محوريًا في تحفيز الابتكار من خلال تشجيع التعاون والمخاطرة المدروسة، مما يساهم في خلق بيئة تتيح للأفكار الجديدة أن تنمو وتنفذ بشكل فعال. في هذا السياق، الثقافة التنظيمية تعتبر عنصرًا أساسيًا لتشجيع الابتكار داخل المؤسسات (Ecer & Aycin, 2023).

أهمية الثقافة التنظيمية في الابتكار:

أظهرت الدراسات السابقة أن الثقافة التنظيمية تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. على سبيل المثال، أكدت دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) أن الثقافة التنظيمية تساهم في دعم الابتكار من خلال تشجيع المخاطرة وتعزيز المشاركة بين الموظفين. كما بيّنوا أن القيادة الاستراتيجية تساهم في توفير الموارد وتهيئة بيئة مناسبة لتعزيز الابتكار داخل المؤسسات.

الدراسات السابقة حول تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار:

- دراسة: (N, Aljlayel, 2023)

جاءت بعنوان:

The role of organizational culture in business process management adoption :A case study

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تبني إدارة العمليات التجارية داخل المنظمات السعودية، مع التركيز على فهم القيم الثقافية التي تؤثر إيجابًا على تبني هذه الممارسات. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، حيث أُجريت مقابلات شبه منظمة مع 20 محترفًا في مجال العمليات التجارية من منظمات سعودية مختلفة، تم اختيارهم بناءً على معرفتهم وتجاربهم في هذا المجال. أظهرت النتائج أن هناك ست قيم ثقافية تنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على تبني إدارة العمليات التجارية، وهي: الالتزام من الإدارة العليا والفريق العامل، التركيز على التحسين المستمر للعمليات، العمل الجماعي عبر الأقسام المختلفة، التركيز على احتياجات العملاء، الابتكار المستمر، وامتلاك العمليات من قبل أفراد معينين. أكدت الدراسة على أن هذه القيم تساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية إدارة العمليات التجارية داخل المنظمات السعودية.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول دور الثقافة التنظيمية في تبني ممارسات مثل إدارة العمليات التجارية وتعزيز الابتكار في المؤسسات. مع ذلك، تفتقر الدراسة إلى شمولية لتطبيق النتائج في قطاعات أوسع أو معايير صناعية متنوعة.

• دراسة: (Alateeg & Alhammadi, 2024)

جاءت بعنوان :

The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with Mediation Role of Strategic Leadership in Saudi Arabia

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي، مع التركيز على الدور الوسيط الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في المنظمات السعودية. استخدمت الدراسة المنهج الكمي وجمعت بيانات من 289 مشاركًا في منظمات سعودية. أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا للثقافة التنظيمية على الابتكار التنظيمي، كما أن القيادة الاستراتيجية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الابتكار من خلال تأثيرها الإيجابي على الثقافة التنظيمية. وأكدت الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تعمل كوسيط بين الثقافة التنظيمية والابتكار التنظيمي، مما يعزز من تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار. هذه النتائج تشير إلى أهمية وجود ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار، وكذلك الحاجة إلى قيادة استراتيجية فعالة لتحقيق نتائج ابتكارية ناجحة في المنظمات.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال التأكيد على أهمية الثقافة التنظيمية والقيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار داخل المنظمات. ومع ذلك، تفتقر إلى التعمق في تطبيق هذه النتائج في بيئات عمل متنوعة.

• دراسة: (Ali et al., 2024)

جاءت بعنوان:

The Role of Organizational Culture in Driving Innovation and Competitive Advantage

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تحفيز الابتكار وتعزيز الميزة التنافسية داخل المنظمات. تستعرض الدراسة الأبعاد الثقافية التي تؤثر على الابتكار وكيفية مساهمتها في الحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة الأدبية، حيث تم جمع وتحليل الأدبيات الحالية التي تناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية، والابتكار، والميزة التنافسية على مدار العشرين عامًا الماضية. أظهرت النتائج أن الخصائص الثقافية مثل التشجيع على المخاطرة، التعاون، والقدرة على التكيف مع التغيرات، تعد عوامل رئيسية تدعم الابتكار داخل المنظمات. كما أكدت الدراسة على أهمية القيادة الفعالة في ترسيخ ثقافة الابتكار، حيث تساهم في تعزيز سلوكيات محفزة

للمخاطرة وتوفير بيئة تتيح التجربة والتعلم من الفشل. كما تم تحديد الآليات التي من خلالها تؤثر الثقافة التنظيمية على الابتكار، مثل تقديم الحوافز للابتكار وتوفير المساحات المخصصة للتجربة. وأخيراً أشارت الدراسة إلى أن المنظمات التي تمتلك ثقافة تنظيمية موجهة نحو الابتكار قادرة على الحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة من خلال التكيف المستمر مع التغيرات في السوق واحتياجات العملاء.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية بتقديم أدلة على أن الثقافة التنظيمية هي عامل رئيسي في تحفيز الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. مع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التعمق في التحديات التطبيقية والتنوع الثقافي في المنظمات.

• الدراسة: (Alsaied & Alkhoraif, 2024)

جاءت بعنوان:

The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية الابتكارية في تحقيق الابتكار المزدوج داخل المنظمات، مع التركيز على كيفية تحقيق التوازن بين الابتكار الاستكشافي والاستغلالي. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات باستخدام استبيانات من شركات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية الابتكارية لهما تأثير إيجابي على قدرة المنظمات على تحقيق الابتكار المزدوج، حيث ساعدت أساليب مثل إدارة المشاريع المرنة وإدارة المعرفة المرنة في تعزيز هذه القدرة. كما تبين أن وجود "عقلية النمو" يعزز من قدرة المنظمات على التكيف وتحقيق الابتكار المزدوج. وأكدت الدراسة أن الابتكار المزدوج يساهم في تعزيز قدرة المنظمات على التكيف مع بيئات الأعمال المتغيرة، مما يساهم في الحفاظ على الميزة التنافسية. تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول تأثير التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار داخل المنظمات. ومع ذلك، تفتقر إلى الشمولية في تضمين التحديات الثقافية وتفاصيل أعمق حول تطبيق هذه المفاهيم في سياقات عملية متنوعة.

التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في الثقافة التنظيمية:

1. قطاع التعليم:

دراسة: (Ali & Brown, 2024)

تسلط هذه الدراسة الضوء على دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات التعليمية، حيث تم التركيز على أهمية التعليم المستمر في تعزيز الابتكار. في قطاع التعليم، تساهم الثقافة التنظيمية في بناء بيئة تشجع على التعاون بين المعلمين والطلاب وتعزيز التفكير النقدي والإبداع.

الربط مع الصناعة والخدمات: يمكن استخدام الثقافة التنظيمية لتعزيز التعاون بين الأكاديميين والصناعيين لتحفيز الابتكار التطبيقي، بالإضافة إلى تطبيق المبادئ التعليمية في تحسين أداء الخدمات.

2. قطاع الصناعة:

دراسة: (Aljlayel, 2023)

تركز الدراسة على تطبيق الثقافة التنظيمية في القطاع الصناعي، حيث أظهرت أن البيئة التي تشجع على الابتكار والتجربة يمكن أن تحسن العمليات الإنتاجية وتزيد من الكفاءة. الثقافة التنظيمية في الصناعة تساهم في تعزيز التنسيق بين الفرق المختلفة وتعزز من القدرة على التكيف مع التغيرات.

الربط مع التعليم والخدمات: من خلال الثقافة التنظيمية، يمكن تحسين التعاون بين المؤسسات الصناعية والجامعات لتطوير تقنيات جديدة، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم الصناعي وتطوير الخدمات المساندة في القطاع الصناعي.

3. قطاع الخدمات:

دراسة: (Alateeg & Alhammadi, 2024)

أكدت الدراسة على أهمية الثقافة التنظيمية في تحسين تجربة العملاء، حيث تلعب الثقافة دورًا مهمًا في تعزيز التفاعل مع العملاء، وتحفيز الموظفين على تقديم خدمات مبتكرة. هذه الثقافة التنظيمية تساعد في تطوير بيئة عمل مرنة وداعمة للابتكار في تقديم الخدمات.

الربط مع التعليم والصناعة: يمكن لمؤسسات الخدمات الاستفادة من ثقافة الابتكار داخل التعليم لرفع مستوى تقديم الخدمات، وكذلك التعاون مع القطاع الصناعي لاستخدام تقنيات جديدة لتحسين الخدمات المقدمة للعملاء.

يظهر التكامل بين التعليم، الصناعة، والخدمات من خلال تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار عبر القطاعات المختلفة. في التعليم، تشجع الثقافة على التعاون والتعلم المستمر. في الصناعة، تساهم الثقافة التنظيمية في تحسين العمليات الإنتاجية وتعزيز الابتكار. أما في الخدمات، فهي تساهم في تحسين تجربة العملاء من خلال الابتكار المستمر. هذا التكامل بين القطاعات يبرز كيفية استفادة كل قطاع من الثقافة التنظيمية لتطوير الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت أهمية الثقافة التنظيمية في دعم الابتكار إلا أنها:

- لم تركز على العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورؤية 2030 كإطار استراتيجي لتحفيز الابتكار.
- لم تتناول بالتفصيل كيفية تكامل الثقافة التنظيمية مع مكونات البيئة الداخلية الأخرى (مثل القيادة أو التحول الرقمي) لتحقيق الابتكار.
- افتقرت إلى تسليط الضوء على التحديات التطبيقية المرتبطة بتطبيق الثقافة التنظيمية في سياقات متنوعة.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. تحليل دور الثقافة التنظيمية في سياق بيئة العمل السعودية، وتحديداً في ضوء رؤية 2030.

2. توضيح التكامل بين الثقافة التنظيمية والعوامل الأخرى، مثل القيادة الداعمة والتحول الرقمي، لتحفيز الابتكار.

3. معالجة التحديات التطبيقية والثقافية التي تواجه المؤسسات في تعزيز الابتكار داخل المملكة العربية السعودية.

2. القيادة الداعمة وأثرها على الابتكار:

القيادة الداعمة هي أسلوب القيادة الذي يركز على توفير الدعم والتوجيه المستمر للموظفين، مما يعزز القدرة على الابتكار داخل المؤسسات. تلعب القيادة الداعمة دورًا محوريًا في تحفيز الأفراد على الابتكار من خلال خلق بيئة تشجع التعاون والمخاطرة المدروسة. القيادة الداعمة تهدف إلى ضمان توفر الموارد اللازمة، وتحفيز الموظفين، وتقديم التوجيه المستمر، مما يعزز القدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. كما أظهرت دراسة (Soputan & Wuryaningrat, 2024) أن القيادة الداعمة تُساهم في تحفيز الإبداع بين الموظفين من خلال تقديم الدعم المستمر والتوجيه، مما يعزز قدرة الموظفين على تنفيذ أفكار مبتكرة.

أهمية القيادة الداعمة في الابتكار:

أظهرت الدراسات السابقة أن القيادة الداعمة تلعب دورًا رئيسيًا في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. على سبيل المثال، أكدت دراسة (Soputan & Wuryaningrat, 2024) أن القيادة الداعمة تُساهم في تحفيز الإبداع بين الموظفين من خلال تقديم الدعم المستمر والتوجيه، مما يعزز قدرة الموظفين على تنفيذ أفكار مبتكرة. هذه القيادة تلعب دورًا حيويًا في توفير بيئة تشجع المشاركة بين الفرق وتعزز من التعاون داخل المؤسسة.

تُظهر دراسة أخرى (Ullah & Azizian, 2024) أن القيادة التحويلية تُساهم في تعزيز الابتكار في بيئات العمل المختلفة من خلال تحسين التواصل الداخلي بين الفرق وتحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة. وبالتالي، القيادة الداعمة تُعتبر من العوامل الحاسمة في دعم الابتكار داخل المنظمات.

الدراسات السابقة حول تأثير القيادة الداعمة على الابتكار:

- دراسة: (Soputan & Wuryaningrat, 2024)

جاءت بعنوان:

The Role Of Supportive Leader And Entrepreneurial Motivation In Fostering Entrepreneurial Spirit

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين سلوك القيادة الداعمة والدافعية الريادية في تعزيز روح ريادة الأعمال لدى موظفي التعليم في جامعة منادو الحكومية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام استبيانات لجمع البيانات من 92 مشاركًا من العاملين في مجال التعليم العالي. أظهرت النتائج أن القيادة الداعمة لها تأثير إيجابي كبير في تعزيز روح ريادة الأعمال بين الموظفين، حيث أن القيادة التي تشجع الابتكار والمبادرة تساهم في تعزيز الإبداع. كما تبين أن الدوافع الريادية، سواء كانت داخلية أو خارجية، تلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين على الابتكار والمبادرة بأفكار جديدة. وأكدت الدراسة أن القيادة الداعمة والدوافع الريادية تؤثر بشكل ملحوظ على القدرة على الابتكار، مما يعزز روح ريادة الأعمال داخل المؤسسات التعليمية ويساهم في تطوير أساليب تعلم مبتكرة.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على دور القيادة والدوافع الريادية في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات التعليمية. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التنوع في العينة والتعمق في الجوانب الثقافية والتنفيذية.

- دراسة: (Ullah & Azizian, 2024)

جاءت بعنوان:

Assessing the Role of Leadership Styles in promoting Innovation in Renewable energy Project Management

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم تأثير أنماط القيادة المختلفة على تعزيز الابتكار في إدارة مشاريع الطاقة المتجددة، مع التركيز على القيادة التحويلية، وقيادة الخدمة. استخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال جمع البيانات عبر استبيانات من 199 مشاركاً في مشاريع الطاقة المتجددة. أظهرت النتائج أن جميع أنماط القيادة لم تؤثر بشكل كبير على الابتكار في مشاريع الطاقة المتجددة وهذا يشير إلى أن القيادة وحدها قد لا تكون كافية لتعزيز الابتكار في هذه المشاريع. ومع ذلك، أكدت الدراسة على أهمية تبني نهج تكاملي يشمل عوامل متعددة وأنماط قيادة هجينة، بالإضافة إلى تخصيص الموارد المناسبة وتدريب القادة لضمان بيئة داعمة للابتكار.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة وأنماطها المختلفة والابتكار، لكنها تفتقر إلى تقديم نتائج قوية حول التأثير الفعلي لهذه الأنماط في بيئات العمل المعقدة مثل مشاريع الطاقة المتجددة.

• دراسة: (Sharif, 2024)

جاءت بعنوان :

Refining Individualized Consideration: Distinguishing Developmental Leadership And Supportive Leadership

تهدف هذه الدراسة إلى التمييز بين أسلوبَي القيادة التنموية والقيادة الداعمة، مع التركيز على تأثيرهما في تحسين الأداء والإنتاجية في بيئات العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي واستخدمت دراسة حالة لجمع البيانات من خلال المقابلات شبه المنظمة مع قادة من قطاعات مختلفة في بنغلاديش. أظهرت النتائج أن القيادة التنموية تساهم في تعزيز التفاعل الإيجابي مع الموظفين، مما يحسن من الإنتاجية ورضا الموظفين. من جهة أخرى، فإن القيادة الداعمة تركز على توفير بيئة من التفاعل العاطفي والاحترام المتبادل بين الموظفين، مما يعزز التعاون ويساعد في تقليل ضغوط العمل. أكدت الدراسة على أهمية دمج كلا الأسلوبين لتحقيق بيئة عمل مبتكرة وداعمة في آن واحد، كما أظهرت أهمية القيادة في توفير فرص التطوير الشخصي والمستمر للموظفين لتحسين الأداء العام للأفراد والفرق.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تأكيد دور القيادة في تحسين الأداء وتعزيز الابتكار داخل المنظمات. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى تعميم النتائج على سياقات ثقافية متنوعة ولم تشمل آراء الموظفين بشكل كامل.

• دراسة: (Rosing et al,2024)

جاءت بعنوان:

Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship :Ambidextrous leadership

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة المعقدة بين القيادة والابتكار، مع التركيز على "القيادة المتوازنة"، التي تشير إلى ضرورة أن يكون القادة قادرين على التبديل بين سلوكيات القيادة التي تشجع على الاستكشاف والاستغلال وفقًا لاحتياجات الابتكار المتغيرة. اعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات واستخدام أدوات تحليل لدمج الدراسات السابقة حول العلاقة بين القيادة والابتكار. أظهرت النتائج تباينًا كبيرًا في العلاقة بين القيادة والابتكار، حيث تتراوح العلاقات من إيجابية إلى سلبية بناءً على متغيرات مثل نوع الابتكار، ومستوى التحليل (الفردى، الجماعى، أو التنظيمى)، والبيئة التنظيمية. كما تم التأكيد على أن القيادة التحولية لها تأثير إيجابى على الابتكار فى السياقات التنظيمية، ولكن بتفاوت واسع فى النتائج استنادًا إلى السياق. وأوضحت الدراسة أن القيادة المتوازنة، التي تجمع بين سلوكيات القيادة التي تدعم الاستكشاف والاستغلال، هي الأكثر فعالية في تحفيز الابتكار، حيث يتعين على القادة التبديل بين هذه السلوكيات استنادًا إلى احتياجات عملية الابتكار.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال توضيح دور القيادة في تحفيز الابتكار داخل المنظمات وتقديم مفهوم القيادة المتوازنة. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى البيانات الميدانية والتفاصيل حول كيفية التعامل مع التباين في نتائج القيادة في بيئات العمل المختلفة.

التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في القيادة التنظيمية

1. قطاع التعليم:

دراسة: (Soputan & Wuryaningrat,2024)

في قطاع التعليم تلعب القيادة التنظيمية دورًا محوريًا في تعزيز الابتكار من خلال خلق بيئة تشجع المخاطرة وتجربة الأفكار الجديدة. والقيادة الداعمة، كما تشير الدراسة تساهم بشكل كبير في تحفيز الإبداع وريادة الأعمال داخل

المؤسسات التعليمية من خلال تشجيع المبادرة وتحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة. كما تتفق الدراسة مع أهمية التعاون بين الفرق والتواصل الفعال بين الأعضاء لتعزيز الابتكار في بيئات العمل.

الربط مع الصناعة والخدمات: يمكن نقل هذه المبادئ إلى القطاعين الصناعي والخدمي من خلال بناء بيئات تشجع على الابتكار واستكشاف تقنيات جديدة في المنتجات والخدمات.

2. قطاع الصناعة :

دراسة: (Ullah & Azizian,2024)

- في قطاع الصناعة ، القيادة التحويلية تساهم في تعزيز الابتكار من خلال تحسين التواصل الداخلي، مما يعكس أهمية التعاون بين الفرق كما هو مذكور في قطاع التعليم.
- الربط مع التعليم والخدمات: يمكن للقيادة في الصناعة أن تستفيد من تقنيات القيادة التعليمية التي تعزز التعلم المستمر، كما يمكن تبني أساليب القيادة الداعمة لتحسين تجربة العملاء في الخدمات.

3. قطاع الخدمات :

دراسة : (Sharif,2024)

في قطاع الخدمات تؤكد الدراسة على أهمية القيادة الداعمة في تحسين التعاون بين الأقسام وتحفيز الابتكار. كما هناك ارتباط قوي بين التعاون الداخلي وابتكار الأفكار.

الربط مع التعليم والصناعة: يمكن تطبيق هذه المبادئ في التعليم من خلال تحسين العلاقة بين المعلمين والطلاب، وفي الصناعة من خلال تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستهلكين.

يظهر التكامل بين التعليم، الصناعة، والخدمات من خلال تأثير القيادة التنظيمية على الابتكار عبر القطاعات المختلفة. في التعليم، تركز القيادة على التعاون والتعلم المستمر. في الصناعة، تدعم القيادة التحويلية تحسين العمليات وتعزيز الابتكار. أما في الخدمات، فتساهم القيادة الداعمة في تحسين تجربة العملاء من خلال الابتكار المستمر. هذا التكامل يعكس كيفية استفادة كل قطاع من القيادة التنظيمية لتحقيق التنمية المستدامة والابتكار.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت أهمية القيادة التنظيمية في دعم الابتكار إلا أنها:

- تفتقر الدراسات إلى تناول القيادة الداعمة ضمن سياقات ثقافية متنوعة مثل بيئات العمل السعودية.
- لم تُدمج الدراسات السابقة رؤية المملكة 2030 كإطار استراتيجي لتوضيح كيف يمكن للقيادة الداعمة أن تسهم في تحقيق أهداف الرؤية من خلال تعزيز الابتكار.
- لم تُفصل الدراسات العلاقة بين القيادة الداعمة والعوامل الأخرى مثل التحول الرقمي والثقافة التنظيمية.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. تحليل دور القيادة الداعمة في سياق بيئات العمل السعودية مع ربطها برؤية 2030 كإطار شامل لتحفيز الابتكار.
2. توضيح التكامل بين القيادة الداعمة والعوامل الأخرى مثل الثقافة التنظيمية والتحول الرقمي لتحقيق الابتكار.
3. معالجة التحديات العملية المرتبطة بتطبيق القيادة الداعمة في المؤسسات السعودية، وتقديم حلول لتعزيز دورها في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

4. البنية التحتية وأثرها على الابتكار:

تعد البنية التحتية من العناصر الأساسية التي تساهم في تسريع عملية الابتكار داخل المؤسسات. فالبنية التحتية لا تقتصر على الأدوات والتقنيات فحسب، بل تشمل أيضاً البيئة المادية والرقمية التي توفر الأساس الضروري لتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. من خلال توفير بيئة تتيح التواصل الفعال وتبادل المعرفة بين الأفراد داخل المؤسسة، تُسهم البنية التحتية في تعزيز قدرة المؤسسة على الابتكار بشكل فعال (Klooker & Hölzle, 2023).

أهمية البنية التحتية في الابتكار:

أظهرت الدراسات أن البنية التحتية القوية تساهم بشكل كبير في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Mayer et al., 2024) أن تطبيق أدوات التفكير التصميمي في بيئات العمل التي تدمج بنية تحتية متطورة يعزز من التعاون بين الفرق ويحفز الابتكار. كما أشارت دراسة (Dassler et al., 2024) إلى أن مختبرات الابتكار التي تمتلك بنية تحتية جيدة تساهم في تسريع تطوير الحلول المبتكرة في القطاع العام. وتشير هذه الدراسات إلى أن تحسين البيئة المادية والرقمية داخل المؤسسات يُسهم في تعزيز عملية الابتكار وتنفيذ الأفكار بشكل أكثر فعالية.

الدراسات السابقة حول تأثير البنية التحتية على الابتكار:

- دراسة : (Mayer et al., 2024)

جاءت بعنوان :

The impact of design thinking and its underlying theoretical mechanisms :A review of the literature

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مراجعة شاملة للأدبيات حول تأثير التفكير التصميمي وآلياته النظرية الكامنة، مع التركيز على كيفية تأثيره في مجالات الابتكار والأداء التنظيمي. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية للأدبيات حيث تم فحص 1035 مقالاً، تم تلخيصهم إلى 69 مقالاً شملتهم المراجعة. تم تحليل المقالات وفقاً للآليات النظرية التي تفسر تأثير التفكير التصميمي مثل التكامل، إعادة الإطار، التمكين، والمشاركة التعاونية. أظهرت النتائج أن التفكير التصميمي يؤثر على الأفراد والفرق والمنظمات والمجتمع عبر تعزيز التعاون، تحسين الأداء، وتوليد حلول مبتكرة. على مستوى الأفراد، يساعد التفكير التصميمي في زيادة الثقة الإبداعية وتحفيز الذات، بينما يعزز التعاون الجماعي على مستوى الفرق. أما على مستوى المنظمات، فإن التفكير التصميمي يساهم في تحسين الابتكار وتعزيز الثقافة التنظيمية. وبالنسبة للمجتمع، يعزز التفكير التصميمي المشاركة العامة ويخلق قيمة اجتماعية.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول تأثير التفكير التصميمي على الابتكار داخل المنظمات. لكنها تفتقر إلى التجارب العملية أو الميدانية، مما يجعلها أكثر نظرية من تطبيقية.

• دراسة: (Dassler et al., 2024)

جاءت بعنوان :

Innovating public services: Drivers and challenges of innovation labs in the co-production of

e-government services

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور "المختبرات الابتكارية" في قطاع الحكومة الإلكترونية، مع التركيز على كيفية مشاركة المواطنين في تطوير الخدمات العامة الرقمية. اعتمدت الدراسة على منهجية دراسة الحالة من خلال جمع البيانات من 17 مقابلة مع خبراء في المختبرات الابتكارية التابعة للقطاع العام، واستخدام أسلوب المقابلات شبه المنظمة. أظهرت النتائج أن محركات مشاركة المواطنين تتضمن استخدام قنوات رقمية وتقليدية لجذب المشاركين، بالإضافة إلى اختيار موضوعات تهم المجتمع بشكل مباشر. تم تحديد أربع مراحل رئيسية للتعاون في الابتكار: تحديد المشكلات، توليد الأفكار، تطوير النماذج الأولية، وتنفيذ الحلول، مع التركيز على المشاركة المبكرة للمواطنين. كما تم تسليط الضوء على التحديات التي تواجه هذه المختبرات مثل محدودية الموارد، والتحديات السياسية. تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول دور المختبرات الابتكارية في تعزيز الابتكار داخل الحكومة الإلكترونية، مع التركيز على التعاون بين المواطنين والإدارة. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التنوع في العينة والدراسات الميدانية التفصيلية.

• دراسة: (Yati, 2024)

جاءت بعنوان:

Facilitating innovation through lab projects :cases from experience-based tourism

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تسهيل عملية الابتكار في قطاع السياحة من خلال مشاريع مختبرات الابتكار في السياحة المستندة إلى التجارب. اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة المتعدد، حيث تم اختيار أربع مشاريع مختبرات ابتكارية في النرويج، وركزت على فهم دور القيادة التحويلية والتعلم الجماعي في تحفيز الابتكار. جمعت البيانات من خلال الملاحظات والمقابلات شبه المنظمة مع المشاركين والميسرين في المختبرات، أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تلعب دورًا محوريًا في تسهيل التعلم الجماعي في المختبرات الابتكارية، حيث تم تحديد عشرة أبعاد فرعية جديدة ضمن الأبعاد الرئيسية للقيادة التحويلية. كما أكدت الدراسة على أن التعلم الجماعي، بقيادة الميسرين باستخدام أساليب القيادة التحويلية، يساهم بشكل كبير في تحفيز الابتكار.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول أهمية القيادة التحويلية والتعلم الجماعي في تحفيز الابتكار داخل الفرق. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التنوع في العينة والاستراتيجيات الميدانية للتطبيق.

• دراسة: (Augsten et al., 2024)

جاءت بعنوان:

Fostering Design Research Labs for Public Sector Innovation Fostering Design Research Labs for Public Sector Innovation

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور مختبرات البحث في التصميم (DRLs - Design Research Labs) في تعزيز الابتكار في القطاع العام. تركز الدراسة على كيفية مساهمة هذه المختبرات في معالجة التحديات المجتمعية والبيئية من خلال منهجيات التصميم، مثل التصميم الاجتماعي وتصميم الخدمات، وكيفية تحفيز التحول في القطاع العام. اعتمدت الدراسة على منهج التحليل النوعي المزدوج، حيث تم جمع وتحليل 115 مشروعًا تم تمويله من المؤسسات العامة في الجامعات الألمانية الناطقة بالألمانية. تم اختيار خمس مختبرات كدراسات حالة لتسليط الضوء على المبادئ

التي تساهم في تحسين فعالية المختبرات في القطاع العام. أظهرت النتائج أن المختبرات تساهم في خلق ابتكارات واقعية، تعزز المسؤولية الاجتماعية، وتستكشف المستقبل من خلال التصميم الاستكشافية. كما تبين أن المختبرات تركز على تعددية المعرفة من خلال التعاون بين مختلف الأطراف المعنية. وقد أثبتت الدراسة أن هذه المختبرات تشكل منصات للابتكار التشاركي، مما يعزز قدرة القطاع العام على الاستجابة للتحديات المعقدة. تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم نموذج للمختبرات الابتكارية التي تساهم في تعزيز الابتكار في القطاع العام. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى شمولية في التنوع الجغرافي أو القطاعي وقدرتها على قياس التأثير الفعلي لهذه المختبرات.

• دراسة: (Caruso & Arquilla, 2024)

جاءت بعنوان:

From concepts to open products :The experience of a design hackathon for inclusive open-source products

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الهاكثون في مشروع Open Cometa، الذي يهدف إلى تقديم حلول مفتوحة المصدر لصالح مجتمع التوحد. تركز الدراسة على كيفية تحويل الأفكار الأولية إلى منتجات قابلة للتصنيع باستخدام تقنيات التصنيع الرقمي، وتعزيز التعاون بين الطلاب من خلفيات أكاديمية متنوعة مع أصحاب المصلحة في مجال التوحد. اعتمدت الدراسة على تحليل فعالية الهاكثون، الذي تم تنظيمه على ثلاثة مراحل: قبل الحدث، خلاله، وبعده. شارك 30 طالبًا من تخصصات مختلفة في الحدث، وتمكنوا من تحويل ستة مشاريع إلى منتجات قابلة للتطبيق، تشمل أدوات تكنولوجية وأدوات لتحسين التواصل والأداء الحسي للمستخدمين. أظهرت النتائج أن الهاكثون ساعد في تعزيز التعاون بين التخصصات المختلفة، مما أسهم في تطوير حلول مبتكرة. كما أفاد المشاركون بتطوير مهارات تقنية ولينة، مثل التصنيع الرقمي والعمل الجماعي وحل المشكلات، مما أضاف قيمة تعليمية كبيرة للمشاركين.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على كيفية استخدام الهاكثون لتحفيز الابتكار وتطوير حلول مبتكرة في فترة زمنية قصيرة، وكذلك تعزيز التعاون بين التخصصات المختلفة. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التعمق في تحليل تأثير المنتجات على المدى الطويل وعلى المستفيدين النهائيين.

التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في البنية التحتية:

1. قطاع التعليم:

دراسة: (Caruso & Arquilla,2024)

الدراسة تركز على كيفية استخدام الهاكثون لتعزيز الابتكار في قطاع التعليم من خلال دمج الطلاب من مختلف التخصصات. يتم تشجيع الطلاب على تصميم حلول مفتوحة المصدر في مجالات مختلفة مثل التوحد. من خلال هذا التعاون بين تخصصات متنوعة، يتم تحسين البنية التحتية الأكاديمية الرقمية وتحقيق فوائد تعليمية، من خلال الاستفادة من التقنيات الحديثة مثل التصنيع الرقمي.

الربط مع الصناعة والخدمات: تقنيات التصنيع الرقمي التي يتم استكشافها في التعليم يمكن أن تساهم في تحسين الإنتاجية في القطاع الصناعي، وتطوير أدوات جديدة لتحسين تقديم الخدمات في قطاع الرعاية الصحية (مثل أدوات التواصل للأشخاص المصابين بالتوحد).

2. قطاع الصناعة:

الدراسة : (Augsten & Harles,2024)

الدراسة تبرز كيف يمكن للمختبرات الابتكارية في القطاع العام أن تعزز الابتكار عبر استخدام تقنيات التصنيع الرقمي والخدمات الذكية في القطاعات المختلفة. من خلال هذه المختبرات، يتم تحسين البنية التحتية الرقمية التي تدعم تطور الابتكار الصناعي.

الربط مع التعليم والخدمات: من خلال التعاون بين المؤسسات التعليمية والصناعية، يمكن توفير تقنيات التصنيع المفتوحة التي تدعم التعليم الرقمي، كما يمكن أن يساهم في تحسين تجربة الخدمات العامة عن طريق تنفيذ حلول مبتكرة في الحكومة الإلكترونية.

3. قطاع الخدمات:

الدراسة: (Mayer & Schwemmler, 2024)

تركز الدراسة على كيفية تأثير التفكير التصميمي في تحسين خدمات القطاع العام، وتدعم تطوير بنية تحتية ذكية في الخدمات الاجتماعية. من خلال التفكير التصميمي، يمكن تحسين الخدمات العامة مثل التعليم والخدمات الصحية عن طريق تحسين تجربة المستخدم.

الربط مع التعليم والصناعة: يمكن أن يعزز التفكير التصميمي من البنية التحتية الرقمية في التعليم من خلال تطوير أدوات مبتكرة في الفصول الدراسية، وكذلك في الصناعة عن طريق تحسين العمليات وتحفيز الابتكار في تقديم الخدمات.

يظهر التكامل بين التعليم، الصناعة، والخدمات من خلال تأثير البنية التحتية على الابتكار في هذه القطاعات. في التعليم، يتم تحسين البنية التحتية الأكاديمية الرقمية باستخدام التصنيع الرقمي والتقنيات الحديثة. في الصناعة، تعزز المختبرات الابتكارية البنية الرقمية لدعم الإنتاجية والابتكار. أما في الخدمات، فتساهم البنية التحتية الذكية، مثل التفكير التصميمي، في تحسين تجربة المستخدم وتطوير الخدمات العامة. هذا التكامل يعزز التعاون بين القطاعات لتحقيق تنمية مستدامة وتحفيز الابتكار.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت أهمية البنية التحتية في دعم الابتكار إلا أنها:

- تفتقر الدراسات إلى تحليل التأثير المستدام للبنية التحتية المبتكرة على الابتكار في السياقات المختلفة.
- لم توضح الدراسات العلاقة بين تطوير البنية التحتية وأهداف رؤية المملكة 2030 كإطار استراتيجي لتعزيز الابتكار.
- لم تتناول الدراسات كيف يمكن للبنية التحتية أن تساهم في تحسين التعاون بين التعليم، الصناعة، والخدمات.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. دراسة دور البنية التحتية في بيئات العمل السعودية وربطها بأهداف رؤية 2030 لتعزيز الابتكار.

2. تقديم منظور شامل يوضح كيفية تكامل البنية التحتية مع القيادة، الثقافة التنظيمية، والتحول الرقمي لتحقيق الابتكار.

3. تقديم نموذج عملي ومستدام يوضح كيفية استخدام البنية التحتية لتعزيز الابتكار وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يتماشى مع رؤية 2030.

5. التحول الرقمي وأثره على الابتكار:

يُعتبر التحول الرقمي أحد العوامل الحيوية التي تُساهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. يشمل التحول الرقمي تبني التقنيات الرقمية في كافة جوانب العمل المؤسسي، مما يساهم في تحسين العمليات وتعزيز الكفاءة. يمكن للتحول الرقمي أن يعزز من القدرة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ عن طريق تبسيط الإجراءات، تحسين الأداء، وتوفير الأدوات والتقنيات التي تدعم الابتكار. كما يمكنه تسريع الابتكار من خلال تيسير التعاون بين الفرق واستخدام البيانات الضخمة والتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية. تشير الأدبيات إلى أن التحول الرقمي يلعب دورًا محوريًا في تسريع تطبيق الأفكار وتحقيق الابتكار داخل المؤسسات (Alateeg & Alhammadi, 2024).

أهمية التحول الرقمي في الابتكار:

أظهرت الدراسات السابقة أن التحول الرقمي يساهم بشكل مباشر في تحسين عملية الابتكار داخل المؤسسات. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) أن المؤسسات التي تبنت التحول الرقمي بشكل كامل نجحت في تطوير منتجات وخدمات مبتكرة بسرعة أكبر مقارنة بتلك التي لم تتبنَّ التقنيات الحديثة. كما أكدت دراسة (Klooker & Hölzle, 2023) أن استخدام البيانات الضخمة والتحليلات الرقمية يُحسن من القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالابتكار، مما يعزز كفاءة العمليات الابتكارية ويُسرّع من تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

الدراسات السابقة حول تأثير التحول الرقمي على الابتكار:

• دراسة: (عادل الشيش، 2024)

جاءت بعنوان عنوان: (نموذج مقترح لتطبيق التحول الرقمي للعاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية)

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور التحول الرقمي في تعزيز الأداء التنظيمي للأندية الرياضية من خلال تحليل تأثير التكنولوجيا الرقمية على العمليات الإدارية والتواصل الداخلي والخارجي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيانات ومقابلات مع إداريين وموظفين في الأندية الرياضية. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي أسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز التواصل بين الإدارات والجمهور، مما أدى إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام. ومع ذلك، واجهت الأندية تحديات تشمل ضعف البنية التحتية الرقمية ونقص التدريب على استخدام التكنولوجيا الحديثة. من ناحية أخرى، أشارت الدراسة إلى أن التحول الرقمي يوفر فرصًا كبيرة لتطوير خدمات مبتكرة مثل التطبيقات الذكية لتعزيز تجربة المشجعين وأعضاء النادي.

تدعم الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول دور التحول الرقمي في تحسين الأداء التنظيمي، لكنها تفتقر إلى تحليل شامل للجوانب المالية والثقافية والإبداعية.

2. دراسة: (إبراهيم الياسري، وآخرين، 2024)

جاءت بعنوان: التحول الرقمي ودوره في تنشيط تقنيات صناعة الطاقة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التحول الرقمي في تعزيز القدرة التنافسية للشركات في قطاع الطاقة، من خلال تحسين كفاءة استخدام الموارد الطبيعية وتعظيم الإنتاجية باستخدام تقنيات رقمية متقدمة مثل الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل التطورات في التحول الرقمي وتطبيقاته في الطاقة التقليدية والمتجددة، واستعراض بيانات صناعية مرتبطة بهذا القطاع. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي أسهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة التشغيلية للشركات، خاصة من خلال الأتمتة والتحليل الذي للبيانات، كما ساعد في دعم إنتاج الطاقة المتجددة مثل الهيدروجين الأخضر والطاقة الشمسية وطاقة الرياح، مما ساعد على تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة. وأبرزت الدراسة أهمية التحول الرقمي في تطوير تقنيات الصيانة الذكية

لتقليل الأعطال وزيادة عمر المعدات. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى تحديات تشمل الحاجة إلى بنية تحتية رقمية متطورة وكوادر بشرية مدربة، بجانب التكاليف المرتفعة لتطبيق هذه التقنيات. واختتمت الدراسة بالإشارة إلى فرص التحول الرقمي في تحقيق الاستدامة البيئية من خلال استغلال الموارد الطبيعية بفعالية.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية بتقديم رؤى حول أهمية التحول الرقمي في تعزيز الكفاءة والاستدامة، لكنها تفتقر إلى شمولية تغطي الجوانب الاجتماعية والمالية والتطبيقات العملية في قطاعات أخرى.

3.دراسة: (الأحمدي وطلال حمد فوزي2024).

جاءت بعنوان: مهارات التحول الرقمي لدى طلاب كليات التربية وآداب الجامعات السعودية ومدى تمكنهم منها تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور التحول الرقمي في تحسين مهارات الطلاب في كليات التربية، مع التركيز على تأثير هذه المهارات على تمكين الطلاب من مواكبة المتطلبات الأكاديمية الحديثة. كما تسعى الدراسة إلى تطوير المهارات الرقمية اللازمة للطلاب لتمكينهم من التفاعل بكفاءة مع محتوى التعليم الرقمي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام استبيانات لقياس مهارات التحول الرقمي لدى الطلاب في كليات التربية. تم توزيع الاستبيانات على عينة من الطلاب في كليات التربية والآداب، وجمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية. أظهرت النتائج أن مهارات التحول الرقمي لدى الطلاب كانت غير مكتملة في بعض الأحيان، مما يعيق استفادتهم الكاملة من التقنيات التعليمية الحديثة. كما أوصت الدراسة بضرورة إدخال مقررات تعلم التحول الرقمي ضمن المناهج الأكاديمية وتوفير برامج تدريبية لتمكين الطلاب من المهارات التقنية الحديثة في التعليم.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول كيفية تأثير التحول الرقمي على تطوير المهارات وضرورة دمج التكنولوجيا في المناهج الأكاديمية، لكنها تفتقر إلى شمولية التطبيق في القطاعات الأخرى وتحديد التحديات الاجتماعية التي قد تواجه تنفيذ هذه المهارات.

• دراسة: (Edwin Juma Omol, 2024)

جاءت بعنوان:

Organizational digital transformation :from evolution to future trends

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تطور التحول الرقمي داخل المنظمات في ظل التقدم التكنولوجي السريع، مع التركيز على القوى الدافعة، الاستراتيجيات، التحديات، والتداعيات الأوسع للتحول الرقمي. كما تسعى إلى تحليل دور القيادة، الثقافة التنظيمية، والعوامل التكنولوجية المساعدة كعوامل محورية في التحول الرقمي وتحفيز الابتكار والقدرة التنافسية داخل المنظمات. اعتمدت الدراسة على منهجية المراجعة الشاملة، حيث تم تحليل الأدبيات والدراسات الحالية المتعلقة بالتحول الرقمي من 2014 إلى 2023. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يعد محركاً رئيسياً للابتكار والتنافسية في المنظمات، حيث تلعب القيادة والثقافة التنظيمية دوراً محورياً في تنفيذه بنجاح. كما تم تحديد القضايا الأخلاقية المتعلقة بالتحول الرقمي، مثل خصوصية البيانات والأخلاقيات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، باعتبارها عوامل مهمة يجب معالجتها. من ناحية أخرى، أبرزت الدراسة الاتجاهات المستقبلية مثل تأثير الذكاء الاصطناعي والحوسبة الكمومية في تشكيل مستقبل التحول الرقمي.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على العوامل التي تدفع التحول الرقمي وتؤثر في الابتكار داخل المؤسسات. ومع ذلك، تفتقر إلى التحليل التفصيلي للتطبيقات العملية والتحديات في قطاعات أخرى..

التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في التحول الرقمي :

1. قطاع التعليم:

دراسة: (الأحمدي وطلال حمد فوزي, 2024) :

أظهرت أهمية مهارات التحول الرقمي لدى طلاب كليات التربية في الجامعات السعودية. التركيز في هذه الدراسة كان على تحسين مهارات الطلاب بما يعزز قدرتهم على التفاعل مع التعليم الرقمي. هذه المهارات تُمكن الطلاب من استخدام التقنيات الحديثة في التعليم وبالتالي تساهم في تطوير الابتكار داخل المؤسسات التعليمية. الدراسة أكدت ضرورة دمج

التحول الرقمي في المناهج الأكاديمية وتوفير برامج تدريبية لتعزيز المهارات الرقمية للطلاب، مما يعزز قدرتهم على مواكبة الابتكارات الرقمية في المستقبل.

الربط بين الصناعة والخدمات: يُظهر التكامل بين التعليم وقطاع الخدمات والصناعة من خلال تطوير المهارات الرقمية للطلاب في التعليم، مما يمكنهم من الاستفادة الكاملة من التقنيات الرقمية التي يتم استخدامها في القطاع الخدمي والصناعي.

2. قطاع الخدمات:

دراسة: (عادل الشيش, 2024) :

أظهرت تأثير التحول الرقمي في تحسين الأداء التنظيمي في الأندية الرياضية في السعودية من خلال تطوير التطبيقات الذكية التي تعزز تجربة الجمهور، مما يزيد من الابتكار في تقديم الخدمات.

الربط بين التعليم والصناعة: يعد التحول الرقمي في القطاع الخدمي خطوة ضرورية لتعزيز الأداء و الابتكار، ويمكن ربطه مباشرة بتدريب طلاب التعليم على تقنيات التحول الرقمي التي تساعد في تطوير خدمات مبتكرة في القطاع الصناعي و الخدمات

3. قطاع الصناعة:

دراسة: (إبراهيم الياسري وآخرين, 2024)

أظهرت دور التحول الرقمي في تعزيز القدرة التنافسية في قطاع الطاقة من خلال تحسين الكفاءة التشغيلية باستخدام تقنيات مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية. هذه التقنيات تسهم في تعزيز الابتكار داخل القطاع الصناعي من خلال تحسين الإنتاجية وتطبيق تقنيات جديدة على العمليات الصناعية.

الربط بين التعليم والخدمات: من خلال التعليم، يمكن للطلاب التخرج مزودين بالمهارات الرقمية اللازمة لمواكبة متطلبات التحول الرقمي في القطاع الخدمي. يمكن ربط برامج التعليم الرقمي في الجامعات مع قطاع الصناعة بحيث يستفيد الطلاب من المعارف الحديثة حول الذكاء الاصطناعي والتقنيات الأخرى التي تدعم الابتكار في القطاع الصناعي. يبرز التكامل بين التعليم، الصناعة، والخدمات في دور التحول الرقمي في دعم الابتكار وتحسين الأداء عبر القطاعات. في التعليم، يُساهم التحول الرقمي في تطوير مهارات الطلاب لتلبية متطلبات سوق العمل الرقمي. في الخدمات، تُستخدم

التقنيات الرقمية لتحسين تجربة المستفيدين وزيادة كفاءة العمليات. أما في الصناعة، فتُسهم التقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية في تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية. هذا التكامل يعكس أهمية التحول الرقمي كأداة استراتيجية لتحفيز الابتكار والتنمية المستدامة.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت أهمية التحول الرقمي في دعم الابتكار إلا أنها:

- ركزت معظم الدراسات على الجانب النظري دون تقديم نماذج تطبيقية واضحة في السياقات المختلفة.
- لم تركز الدراسات على كيفية دعم التحول الرقمي لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بالابتكار والتنمية المستدامة.
- ركزت الدراسات على قطاعات محدودة مثل الطاقة والتعليم، بينما لم تشمل قطاعات أخرى حيوية.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. دراسة كيفية دعم التحول الرقمي للابتكار في بيئات العمل السعودية بما يتماشى مع رؤية 2030.
2. التركيز على تأثير التحول الرقمي عند دمج مع القيادة، الثقافة التنظيمية، والبنية التحتية.
3. تقديم نموذج شامل يوضح كيف يمكن للتحول الرقمي أن يساهم في تحقيق أهداف الابتكار والتنمية المستدامة في المملكة.

6. التدريب والتطوير وأثره على الابتكار:

يُعتبر التدريب والتطوير جزءاً أساسياً من تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. يشمل التدريب توفير المهارات والمعرفة التي تمكن الموظفين من تطوير أفكار جديدة وتنفيذها. كما يساهم التدريب في تعزيز القدرة على التعلم المستمر وتحسين الأداء، مما يخلق بيئة عمل تدعم الابتكار وتسمح بتحويل الأفكار إلى حلول ملموسة. تشير الأدبيات إلى أن الاستثمار في التدريب يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والإبداع ويُساهم بشكل كبير في تحقيق التميز التنظيمي (Acosta-Prado et al., 2022).

أهمية التدريب والتطوير في الابتكار:

تُظهر الدراسات أن برامج التدريب والتطوير تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز القدرة على الابتكار داخل المؤسسات. على سبيل المثال، أشارت دراسة (Nwokeocha, 2024) إلى أن التدريب يساهم في بناء قدرات الموظفين وتحفيز الإبداع داخل بيئات العمل. وأكدت دراسة (Compagnucci et al., 2024) على أن بيئات العمل التي تدعم نقل المعرفة وتعزز الثقافة المؤسسية تساهم في تحفيز الموظفين على الابتكار وتبادل الأفكار، مما يعزز القدرة على تطبيق الأفكار المبتكرة في بيئات العمل.

الدراسات السابقة حول تأثير التدريب والتطوير على الابتكار:

- دراسة: (Compagnucci et al., 2024)

جاءت هذه الدراسة بعنوان

Improving knowledge transfer and innovation services: A roadmap for Knowledge Transfer Offices

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح إطار مفاهيمي لتحسين خدمات مكاتب نقل المعرفة، وذلك من خلال التركيز على أربعة أبعاد مترابطة: الأفراد، الثقافة، الحوكمة، والتعاون. كما سعت إلى إجراء تحليل متعدد الدول لمكاتب نقل المعرفة شمل تسع جامعات أوروبية لفهم التحديات التي تواجهها والممارسات الجيدة التي تطبقها.

اتبعت الدراسة منهجًا استكشافيًا استند إلى جمع البيانات النوعية والكمية. تم تصميم استبيان مكون من 17 ووزع على ممثلي مكاتب نقل المعرفة في الجامعات المشاركة. كما عقدت أربع مجموعات تركيز ضمت 30 مشاركًا لتحليل الأبعاد الأربعة للإطار المفاهيمي.

وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك تحديات تواجه مكاتب نقل المعرفة، منها نقص المهارات الأساسية لدى الموظفين مثل الحماية الفكرية والتفاوض وإدارة الأعمال، بالإضافة إلى غياب العقلية الريادية بين الطلاب والباحثين، وعدم توافق الهيكل التنظيمي مع أهداف الجامعات، وصعوبة بناء علاقات تعاون طويلة الأمد مع أصحاب المصلحة الخارجيين.

وأوصت الدراسة بتوفير برامج تدريبية مكثفة للموظفين، وتعزيز الثقافة الريادية من خلال ورش عمل ومبادرات تستهدف الطلاب والباحثين، وتطوير نظام حوكمة فعال يدمج مكاتب نقل المعرفة في الخطط الاستراتيجية للجامعات، فضلاً عن استخدام المنصات الرقمية وتنظيم الفعاليات لتعزيز التعاون مع القطاع الصناعي والمستثمرين. قدمت الدراسة خارطة طريق لتحسين أداء هذه المكاتب من خلال بناء القدرات البشرية، تعزيز الحوكمة، توسيع شبكات التعاون، وتطوير أنظمة لتقييم الأداء.

وتدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم إطار مفاهيمي يعتمد على أبعاد رئيسية تشمل الأفراد، الثقافة، الحوكمة، والتعاون، وهي عناصر أساسية لتحليل بيئة الابتكار ودورها في تحويل الأفكار إلى منتجات.

ومع ذلك، تفتقر الدراسة من حيث تركيزها على جامعات أوروبية فقط، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على السياقات المختلفة.

• دراسة: (Nwokeocha, 2024)

جاءت بعنوان:

Is Staff Development :Rationalizing Training And Development In Corporate Organisation

Worth It?

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أهمية برامج التدريب والتطوير في المؤسسات وتأثيرها على النجاح المؤسسي، بالإضافة إلى الإجابة عن السؤال: "هل تطوير الموظفين يستحق الاستثمار؟".

وتسلط الدراسة الضوء على العوائد الملموسة وغير الملموسة لهذه البرامج، مثل تحسين الأداء المؤسسي، تعزيز ولاء الموظفين، ورفع مستوى الإنتاجية. واتبعت الدراسة المنهج التحليلي الذي يستند إلى مراجعة الأدبيات السابقة والتقارير المرتبطة بأداء المؤسسات التي تطبق برامج التدريب والتطوير، مع التركيز على تحليل العلاقة بين استثمار التدريب وتنمية الموظفين من جهة، ونتائج الأداء المؤسسي من جهة أخرى. وتوصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب والتطوير

تلعب دورًا محوريًا في سد فجوات المهارات وتعزيز أداء الموظفين، مما يؤدي إلى تقليل معدلات الدوران الوظيفي وزيادة مرونة المؤسسات. ورغم التحديات المتعلقة بمقاومة الموظفين للتغيير والتكاليف الأولية المرتفعة، فإن العوائد طويلة المدى لهذه البرامج تفوق التكاليف، إذ تسهم في خلق ثقافة تعلم مستدامة وتعزز تنافسية المؤسسات في سوق العمل. وبذلك، تُعد برامج التدريب والتطوير استثمارًا استراتيجيًا ضروريًا لتحقيق النجاح المؤسسي على المدى البعيد.

وتدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم رؤى حول أهمية برامج التدريب والتطوير في سد فجوات المهارات وتعزيز أداء الموظفين، وهو ما يتماشى مع هدف الدراسة الحالية في فهم دور البيئة الداخلية الداعمة في تحسين الابتكار. مع ذلك، تفتقر الدراسة إلى التطرق بعمق إلى تأثير السياسات التنظيمية والثقافة المؤسسية على فعالية التدريب والتطوير.

• دراسة: (Acosta-Prado et al., 2022)

جاءت بعنوان:

The mediating role of knowledge generation between training and development of human talent and innovative performance

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين التدريب وتطوير المواهب البشرية التدريب والتطوير والأداء الابتكاري، مع تسليط الضوء على دور توليد المعرفة كعامل وسيط في هذه العلاقة. اعتمدت الدراسة على تصميم تفسيري باستخدام نموذج المتغيرات الكامنة، واستُخدمت بيانات مأخوذة من استبيان حول التطوير التكنولوجي والابتكار في قطاع التصنيع الكولومبي.

توصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب التي تستهدف تطوير المواهب البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الابتكاري للشركات من خلال دور توليد المعرفة كوسيط أساسي. كما أكدت النتائج أهمية تعزيز بيئة عمل تشجع على خلق ونقل المعرفة، مما يعزز من قدرة الشركات على الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية. بناءً على ذلك، أوصت الدراسة بضرورة تصميم استراتيجيات تدريبية تدعم الابتكار وتوليد المعرفة لتعزيز الأداء التنظيمي والابتكاري.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تقديم إطار نظري يوضح العلاقة بين التدريب وتطوير المواهب البشرية والأداء الابتكاري عبر دور توليد المعرفة كعامل وسيط. وتسلط الضوء على أهمية تصميم برامج تدريبية تعزز المهارات الابتكارية للموظفين. ومع ذلك، تفتقر الدراسة لتوسعها الجغرافي بسبب تركيزها المحدود على قطاع التصنيع الكولومبي.

• دراسة (Haidegger et al., 2024)

جاءت بعنوان:

Strategies and Outcomes of Building a Successful University Research and Innovation Ecosystem

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض وتحليل استراتيجية جامعة Óbuda في إنشاء منظومة ابتكار وبحث فريدة تدعم البحث والتطوير والابتكار، مع التركيز على دور مركز البحوث والابتكار الجامعي (EKIK) في تعزيز التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية وتطوير استراتيجية الابتكار. اعتمدت الدراسة على منهج وصفي وتحليل استراتيجي لتوضيح الأنشطة البحثية والتنموية، بالإضافة إلى دراسة حالات لمشاريع تطبيقية مثل مختبرات الابتكار وشركات نقل التكنولوجيا. توصلت الدراسة إلى نجاح منظومة الجامعة الابتكارية في تحسين العلاقة بين الأوساط الأكاديمية والصناعية عبر مشروعات تطبيقية واستثمارية مثل Initium Venture Labs، مع إبراز دور EKIK كحجر زاوية في دعم البحث التطبيقي وإنشاء الشركات الناشئة. كما سلطت الضوء على نموذج الجامعة المتكامل لإدارة الملكية الفكرية من التوليد إلى التطبيق، مما أدى إلى تحسين استثمار الموارد البحثية، وأكدت على أهمية الابتكار في التعليم لتعزيز قدرات الطلاب البحثية والعملية.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية بتقديم نموذج شامل لإنشاء منظومة ابتكار جامعية وتوضيح أهمية التعاون بين الأوساط الأكاديمية والصناعية، ومع ذلك تفتقر إلى معالجة السياقات الثقافية والتحول الرقمي والعوامل الاقتصادية والاجتماعية بشكل كافٍ. يمكنك استخدام نقاط القوة لتعزيز إطار بحثك مع معالجة الثغرات لتقديم نموذج يناسب السياق المحلي لرؤية 2030.

جاءت بعنوان:

Analysis of Improving Organizational Culture Through Employee Engagement ,Talent Management ,Training and Development Human Resources)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير ثلاثة عناصر أساسية على تحسين الثقافة التنظيمية، وهي: مشاركة الموظفين، إدارة المواهب، وتدريب وتطوير الموارد البشرية. اعتمدت الدراسة على منهج مراجعة الأدبيات المنهجية والتحليل الوصفي من خلال جمع بيانات من مصادر أكاديمية متعددة. أظهرت النتائج أن زيادة مشاركة الموظفين تسهم بشكل كبير في تحسين الثقافة التنظيمية عبر تقليل معدل دوران الموظفين، تعزيز الرضا الوظيفي، وتشجيع التعاون والإبداع. كما بينت الدراسة أن إدارة المواهب تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال احترام القيم الأخلاقية وتمكين الموظفين مهنيًا، مما يعزز الابتكار داخل المنظمة. وأكدت النتائج أيضًا على أهمية تدريب وتطوير الموارد البشرية في تعزيز مهارات الموظفين وتحسين الأداء الفردي والجماعي، مما يدعم بناء ثقافة تنظيمية تتسم بالإبداع والتعاون. واختتمت الدراسة بتقديم إطار مفاهيمي يوضح العلاقة بين هذه العناصر وتأثيرها على تحسين الثقافة التنظيمية. تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية بتقديم رؤى واضحة حول دور المشاركة، التدريب، وإدارة المواهب في تحسين الثقافة التنظيمية، ومع ذلك تفتقر إلى معالجة عناصر التحول الرقمي والعائد الاقتصادي بشكل كافٍ.

التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) في التدريب والتطوير:

1. قطاع التعليم:

دراسة: (Haidegger et al., 2024)

أظهرت الدراسة أن التعليم يلعب دوراً محورياً في تعزيز الابتكار من خلال مراكز الأبحاث والابتكار الجامعية (مثل EKI-K) التي تدعم الأبحاث التطبيقية وتُشجع الطلاب والباحثين على تطوير حلول مبتكرة بالتعاون مع الصناعة. وأكدت على أهمية دمج الابتكار وريادة الأعمال في المناهج التعليمية عبر منصات مثل مختبرات الابتكار ومبادرات المشاريع الطلابية. الربط بين الصناعة والخدمات: يمكن أن يساهم التعليم المستمر في القطاع الصناعي عن طريق توفير برامج تدريبية متخصصة تساهم في تحسين مهارات الموظفين وتعزيز أدائهم الابتكاري وكما تساهم برامج التدريب المستمر في تطوير المهارات الإبداعية لدى الموظفين، من خلال برامج تدريبية تطور مهارات حل المشكلات وتعزز التعاون بين الفرق في قطاع الخدمات.

2. قطاع الصناعة:

دراسة: (Nwokeocha, 2024)

أظهرت أهمية ربط التدريب المؤسسي بتحقيق الابتكار في العمليات الصناعية، مع التركيز على كيفية تحويل المعرفة المكتسبة إلى تطبيقات عملية.

الربط بين الخدمات والتعليم: من خلال التدريب المؤسسي يساهم بشكل كبير في تحقيق الابتكار. حيث يعمل على تحويل المعرفة النظرية إلى تطبيقات عملية في القطاعين التعليمي والخدمي.

3. قطاع الخدمات:

دراسة: (Compagnucci et al., 2024)

أوضحت أهمية الاستثمار في تدريب العاملين بقطاع الخدمات لتحسين الأداء والجودة، مع التركيز على إنشاء بيئة تعلم مستمرة تدعم الابتكار.

الربط بين الصناعة والتعليم: الاستثمار في تدريب العاملين في قطاع الخدمات يعد أمراً حاسماً لتحسين الأداء والجودة يتطلب ذلك إنشاء بيئة تعلم مستمرة تشجع على الابتكار وتعزيز مهارات التفكير الإبداعي.

التكامل بين التعليم، الصناعة، والخدمات يظهر جلياً في دور التدريب والتطوير في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء. في التعليم، تُسهم برامج التدريب في تنمية قدرات الطلاب لتلبية متطلبات السوق. في الصناعة، يدعم التدريب المؤسسي تحويل المعرفة إلى تطبيقات عملية تُعزز الإنتاجية. أما في الخدمات، فيُعزز التدريب بيئة تعلم مستمرة تدعم الجودة والابتكار. هذا التكامل يبرز أهمية التدريب كركيزة أساسية لتحقيق التنمية المستدامة والابتكار الشامل عبر القطاعات.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت أهمية التدريب والتطوير في دعم الابتكار إلا أنها:

- ركزت على الأطر النظرية ولم تركز على التطبيقات العملية مع غياب أمثلة عملية واضحة.
- اقتصرَت الدراسات على مناطق محددة مثل أوروبا وكولومبيا دون النظر إلى السياقات الأخرى، خاصة في العالم العربي.

- لم تعالج الدراسات دور التدريب والتطوير في تحقيق أهداف رؤية 2030 المتعلقة بالابتكار.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. تقديم إطار تحليلي لدور التدريب والتطوير في تعزيز الابتكار داخل بيئات العمل السعودية بما يتماشى مع رؤية 2030.

2. توسيع الإطار التطبيقي والتركيز على دمج التدريب مع التحول الرقمي والقيادة والثقافة التنظيمية.

3. تقديم حلول لتحسين التدريب والتطوير في المؤسسات السعودية لتحقيق الابتكار المستدام.

٦. رؤية 2023 وأثرها على الابتكار:

رؤية 2030 هي خطة استراتيجية تهدف إلى تعزيز قدرة المملكة العربية السعودية على التحول إلى اقتصاد غير نفطي قائم على المعرفة والابتكار. تمثل هذه الرؤية إطاراً يحدد الأهداف والأولويات التنموية، بما في ذلك تعزيز الابتكار في مختلف القطاعات، تسعى المملكة إلى تطوير بيئة حاضنة للابتكار من خلال التحول الرقمي، وتحديث البنية التحتية، وتعزيز القدرات البشرية، وهو ما يتماشى مع أهداف الرؤية في تحقيق التنمية المستدامة وتطوير الاقتصاد الوطني. في هذا السياق، تُعتبر رؤية 2030 متغيراً وسيطاً رئيسياً يساهم في تعزيز الابتكار داخل المملكة من خلال ربط مختلف العوامل مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، التحول الرقمي، البنية التحتية، والتدريب. بعبارة أخرى، تؤثر الرؤية على هذه العوامل لتسهم في خلق بيئة داعمة للابتكار، مما يعزز الأداء في القطاعات المختلفة.

تأثير رؤية 2030 على الابتكار كمتغير وسيط:

في سياق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، يُعتبر التحول الرقمي أحد المحركات الأساسية لتحقيق أهداف الابتكار والتنمية المستدامة في المملكة. على الرغم من الجهود المبذولة في هذا المجال، إلا أن هناك فجوة في الأدبيات حول كيفية تأثير رؤية 2030 على تمكين بيئات العمل الداعمة للابتكار في القطاعات المختلفة، مثل التعليم، الصناعة، والخدمات. تركز هذه الدراسة على دور رؤية 2030 كمتغير وسيط يعزز الابتكار من خلال تمكين الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، والتحول الرقمي، مما يؤدي إلى تسريع عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

الدراسات السابقة حول تأثير رؤية 2023 على الابتكار:

- دراسة: (Al-Makki et al., 2024)

جاءت بعنوان:

The role of digital transformation in improving student skills and competencies in Saudi universities and achieving Vision 2030

تهدف هذه الدراسة إلى التحقيق في دور التحول الرقمي في تحسين مهارات وكفاءات الطلاب في الجامعات السعودية، مع التركيز على جامعة الملك خالد. تركز الدراسة على فهم كيفية مساهمة التحول الرقمي في تحسين مخرجات التعلم بما يتماشى مع أهداف رؤية 2030، وزيادة قدرة الطلاب على تلبية احتياجات سوق العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من 55 عضوًا من أعضاء هيئة التدريس باستخدام استبيان مخصص. أظهرت النتائج وجود علاقة بين التحول الرقمي وتعزيز المهارات المعرفية والعلمية للطلاب، بالإضافة إلى زيادة كفاءتهم بشكل عام. أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي يساعد في تحسين مستوى التفكير النقدي واتخاذ القرارات، مما يعزز قدرة الطلاب على التفاعل بفعالية مع تحديات سوق العمل في ظل التحولات التقنية السريعة.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية في سياق رؤية 2030 من خلال تسليط الضوء على أهمية التحول الرقمي في تحسين المهارات الأكاديمية والعملية للطلاب بما يتماشى مع أهداف الرؤية في تطوير التعليم وتحسين مخرجاته. ومع ذلك، تفتقر الدراسة لتوسيع نطاق الدراسة لتشمل جميع الجامعات السعودية وأخذ التحديات في البنية التحتية في الحسبان، مما سيساعد في تحقيق التحول الرقمي على مستوى أكبر وفقًا لخطة رؤية 2030.

• دراسة: (Alhamad et al., 2024)

جاءت بعنوان:

The Effect of Implementing the Economic and Technological Dimensions of Vision 2030 on Enhancing Competitive Advantage

تهدف هذه الدراسة إلى فحص تأثير تطبيق الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030 على تحقيق الميزة التنافسية في منطقة حائل. تركز الدراسة على كيفية تفعيل الاستراتيجيات الاقتصادية والتكنولوجية لتحفيز النمو المستدام في قطاع الطاقة في المنطقة. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، حيث تم توزيع استبيان على 60 من أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، أظهرت النتائج أن الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية 2030 لها تأثير إيجابي واضح في تحسين كفاءة إدارة مشاريع الطاقة في منطقة حائل، حيث تراوحت النتائج بين 68% و84%، مما يدل على تأثير كبير للتحول الرقمي والابتكارات الاقتصادية في تعزيز الاستدامة والابتكار في قطاع الطاقة.

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال توضيح كيفية تأثير الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية 2030 على تعزيز الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة في قطاع الطاقة في منطقة حائل. ومع ذلك، تفتقر الدراسة إلى تناول التحديات العملية أو التأثيرات الاجتماعية والبيئية المحتملة.

• دراسة: (Khan, 2020)

جاءت بعنوان: Research, Innovation, and Entrepreneurship in Saudi Arabia

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تأثير رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تحويل الاقتصاد من الاعتماد على النفط إلى اقتصاد قائم على المعرفة، مع التركيز على تعزيز الابتكار وريادة الأعمال. تعتمد الدراسة على منهجية تحليله ودراسات حالة، حيث يتم تقييم تطبيقات رؤية 2030 في القطاعات المختلفة، بما في ذلك التعليم، الصناعة، والقطاع العام، باستخدام التحليل المقارن مع دول أخرى في مجلس التعاون الخليجي. أظهرت النتائج تقدماً ملحوظاً في خلق بيئة داعمة للابتكار، حيث زادت المبادرات في مجال ريادة الأعمال، وخصوصاً في القطاعات غير النفطية، مما يساهم في تقليل الاعتماد على النفط. ومع ذلك، أكدت الدراسة وجود تحديات كبيرة مثل التوظيف والبطالة، بالإضافة إلى الحاجة إلى مزيد من الإصلاحات في نظام التعليم والتدريب المهني لتحقيق أهداف رؤية 2030 بشكل كامل

تدعم هذه الدراسة دراستنا الحالية من خلال تسليط الضوء على كيفية تطبيق رؤية 2030 في تعزيز الابتكار والاقتصاد غير النفطي، بالإضافة إلى تحسين التعليم. ولكنها تفتقر إلى تناول الشامل للتحديات التي قد تواجه تنفيذ رؤية 2030 في قطاعات مثل النفط والتوظيف، كما أنها لا تشمل تقييمات طويلة المدى حول تأثير هذه المبادرات.

ربط المكونات مع الدراسات السابقة ودور رؤية 2030 كمتغير وسيط:

1. الثقافة التنظيمية ورؤية 2030:

• دراسة: (Caruso & Arquilla, 2024)

أكدت الدراسة على أهمية الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار داخل المختبرات الابتكارية، وخاصة في سياق التعليم، حيث كانت هذه الثقافة تمثل ركيزة أساسية للتحويل الرقمي.

في سياق رؤية 2030، تعزز هذه الثقافة من التفاعل بين الأفراد والمجتمع، وتدعم الابتكار في القطاعات التعليمية والصناعية والخدمية.

• دعم الثقافة التنظيمية وفق رؤية 2030:

رؤية 2030 تسعى إلى إعادة هيكلة الثقافة التنظيمية في المؤسسات المختلفة، بحيث تعزز من الابتكار والمرونة والقدرة على التكيف مع التحديات المستقبلية. الثقافة التي تشجع على التحول الرقمي والتعلم المستمر تساهم في دعم هذا الهدف، كما تظهر الدراسات كيف أن الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار في المؤسسات التعليمية والصناعية تساهم في تحقيق أهداف رؤية 2030 في مجالات الاقتصاد المعرفي.

2. القيادة التنظيمية ورؤية 2030:

• دراسة: (Mayer & Schwemmle, 2024)

قدمت هذه الدراسة رؤية حول كيفية تأثير القيادة التحولية في تحسين الأداء الابتكاري داخل المؤسسات. القيادة التحولية التي تدعم التفكير النقدي والتحفيز الفكري كانت أحد العوامل الأساسية في تحقيق التحول الرقمي وتحسين الابتكار في مختلف المجالات.

• دعم القيادة التنظيمية وفق رؤية 2030:

في رؤية 2030، القيادة التنظيمية تشجع على تطوير مهارات القيادة التحولية التي تدعم الابتكار وتتكامل مع التغيير الرقمي في المؤسسات التعليمية والصناعية والخدمية. القيادة التي تدير التحول الرقمي بنجاح تساهم في تحفيز الابتكار داخل الفرق، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تلبية احتياجات السوق والعملاء.

3. البنية التحتية ورؤية 2030:

• دراسة: (Rosing et al., 2024)

استعرضت الدراسة كيف يمكن للبنية التحتية التكنولوجية المتطورة أن تدعم الابتكار داخل المختبرات الابتكارية وتساهم في تسريع التقدم في مجالات مثل التعليم والطاقة والصحة. توفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق التكنولوجيا الحديثة تمكّن المؤسسات من أن تكون أكثر قدرة على التكيف مع المتغيرات في السوق.

- دعم البنية التحتية وفق رؤية 2030:

تدعم رؤية 2030 تطوير البنية التحتية الرقمية لتعزيز الابتكار في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم والصناعة والخدمات. البنية التحتية الرقمية، مثل الإنترنت عالي السرعة والمنصات التعليمية الذكية، تساهم في تعزيز الكفاءة وتحقيق التقدم في تحقيق أهداف الرؤية.

4. التحول الرقمي ورؤية 2030:

- دراسة: (Dassler et al., 2024)

أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي يمكن أن يكون عاملاً محورياً في تعزيز الابتكار في القطاعات العامة والخاصة، خاصة في مجالات مثل الحكومة الإلكترونية والصناعة الذكية. ساعد التحول الرقمي في تحسين طرق تقديم الخدمات وتحقيق الكفاءة في القطاعات المختلفة.

- دعم التحول الرقمي وفق رؤية 2030:

التحول الرقمي هو أحد الركائز الأساسية لرؤية 2030. من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، يتم تحسين جودة التعليم، وتعزيز كفاءة القطاع الصناعي، وتطوير حلول مبتكرة لتقديم الخدمات في القطاعات المختلفة. رؤية 2030 تؤكد على أهمية استخدام التحول الرقمي لتسريع التقدم وتعزيز القدرة التنافسية في السوق العالمي.

5. التدريب والتطوير ورؤية 2030:

- دراسة: (Augsten & Harles, 2024)

أبرزت الدراسة أهمية التدريب والتطوير المهني في تعزيز الابتكار داخل المختبرات الابتكارية، حيث كان التدريب على تقنيات جديدة جزءًا مهمًا من استراتيجية الابتكار. دعم المهارات الرقمية كان جزءًا أساسيًا من البرامج التدريبية التي تم توفيرها للمشاركين.

• دعم التدريب والتطوير وفق رؤية 2030:

في إطار رؤية 2030، يُعد تدريب وتطوير المهارات الرقمية جزءًا أساسيًا من استراتيجية المملكة لتطوير القوة العاملة وتلبية احتياجات السوق المستقبلية. من خلال التركيز على التعليم الرقمي وبرامج التدريب المستمرة، تهدف المملكة إلى تمكين الأفراد من التفاعل مع التحديات المستقبلية في مجالات متعددة مثل التكنولوجيا والابتكار.

التكامل بين مكونات البيئة الداخلية ورؤية 2030:

رؤية 2030 تعمل كمتغير وسيط يربط بين جميع هذه المكونات لتحقيق الابتكار في القطاعات المختلفة (التعليم، الصناعة، والخدمات). جميع هذه المكونات - الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب - تعمل معًا لتحفيز الابتكار وتحقيق أهداف رؤية 2030. من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار، القيادة التي تشجع التغيير الرقمي، البنية التحتية التقنية المتطورة، والتحول الرقمي، والتدريب المستمر، سيتم تحسين الابتكار في التعليم والصناعة والخدمات.

ويظهر التكامل بين الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب أهمية كل مكون في تحقيق الابتكار في القطاعات المختلفة، بما يتماشى مع رؤية 2030. من خلال تعزيز هذه المكونات، يتم تعزيز قدرة المملكة على تلبية احتياجات المستقبل وتحقيق التنوع الاقتصادي المستدام.

الفجوات البحثية:

رغم أن الدراسات السابقة أوضحت دور رؤية 2023 في دعم الابتكار إلا أنها:

- لم تقدم استراتيجيات عملية واضحة لتحقيق الابتكار في جميع القطاعات.

- اقتصرت الدراسات على مناطق أو قطاعات معينة داخل المملكة، مما يجعل النتائج غير شاملة.
- لم تقدم تحليلات مستفيضة لتأثيرات رؤية 2030 على الابتكار على المدى الطويل، خاصة في القطاعات مثل الطاقة والتعليم.

مساهمة الدراسة الحالية:

تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. تحليل دور رؤية 2030 في بيئات العمل المختلفة، بما في ذلك تأثيرها على القطاعات الصناعية، التعليمية، والخدمية.
2. تقديم استراتيجيات تطبيقية لتحقيق أهداف الرؤية في تعزيز الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة.
3. تقييم التأثيرات طويلة المدى لمبادرات رؤية 2030 على الابتكار والاقتصاد غير النفطي.

جدول (1) ملخص للدراسات السابقة يوضح موضوع الدراسة مع النتائج والفجوات

عنوان الدراسة	المؤلف وتاريخها	موضوع الدراسة	النتائج	الفجوات
الثقافة التنظيمية				
The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with Mediation Role of Strategic Leadership in Saudi Arabia	Alateeg& Alhammadi, 2024	ناولت العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي، مع التركيز على دور القيادة الاستراتيجية كعامل وسيط	أكدت أهمية الثقافة الإيجابية في تحقيق معدلات أعلى للابتكار.	تفتقر للدراسة التطبيقية في القطاعات المختلفة.
The Role of Organizational Culture in Driving Innovation and Competitive Advantage	Ali et al. 2024	ركزت على تعزيز الميزة التنافسية من خلال الثقافة التنظيمية.	خصائص ثقافية مثل التعاون والمخاطرة المدروسة تدعم الابتكار.	لم تتناول التفاصيل الكافية عن التحديات الثقافية والتنوع الصناعي.

تفتقر الدراسة إلى شمولية لتطبيق النتائج في قطاعات أوسع أو معايير صناعية متنوعة.	حددت ست قيم ثقافية تنظيمية تؤثر بشكل إيجابي على تبني إدارة العمليات التجارية، مثل الالتزام من الإدارة العليا، التركيز على التحسين المستمر، والعمل الجماعي.	استكشاف دور الثقافة التنظيمية في تبني إدارة العمليات التجارية داخل المنظمات السعودية.	Aljlayel, 2023	The role of organizational culture in business process management adoption: A case study.
تفتقر إلى الشمولية في تضمين التحديات الثقافية وتطبيق هذه المفاهيم في سياقات عملية متنوعة.	أظهرت أن التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية الابتكارية يساهمان في تحقيق الابتكار المزدوج عبر تعزيز المرونة والتكيف مع بيئات الأعمال المتغيرة	بحث دور التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية الابتكارية في تحقيق الابتكار المزدوج.	Alsaied & Alkhoraif, 2024	The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation
القيادة الداعمة				
لم تقدم نتائج قوية حول التأثير في بيئات العمل المعقدة.	القيادة التحولية كانت الأكثر تأثيراً.	بحث دور أنماط القيادة المختلفة في تحفيز الابتكار بمشاريع الطاقة المتجددة.	Ullah & Azizian 2024	Assessing the Role of Leadership Styles in promoting Innovation in Renewable energy Project Management
لم تُعمَم النتائج على سياقات ثقافية متنوعة.	كلا النمطين يساهمان في تعزيز الابتكار بطرق مختلفة.	تناولت الفرق بين القيادة الداعمة والتنموية وأثرهما على الابتكار.	Sharif 2024	REFINING INDIVIDUALIZED CONSIDERATION: DISTINGUISHING DEVELOPMENTAL LEADERSHIP AND SUPPORTIVE LEADERSHIP

اقتصرت الدراسة على التعليم العالي.	القيادة الداعمة عززت روح ريادة الأعمال والابتكار.	استكشفت العلاقة بين القيادة الداعمة والدافعية الريادية في الجامعات.	Soputan & Wuryaningrat 2024	The Role Of Supportive Leader And Entrepreneurial Motivation In Fostering Entrepreneurial Spirit
تفتقر إلى البيانات الميدانية والتفاصيل حول التعامل مع التباين في نتائج القيادة في بيئات العمل المختلفة.	أوضحت الدراسة أن القيادة المتوازنة هي الأكثر فعالية في تحفيز الابتكار، حيث يجب على القادة التبدل بين السلوكيات بناءً على احتياجات الابتكار. النتائج أظهرت أيضًا تباينًا كبيرًا في تأثير القيادة على الابتكار وفقًا للسياق ونوع الابتكار.	استكشف العلاقة بين القيادة والابتكار، مع التركيز على "القيادة المتوازنة" التي تجمع بين سلوكيات الاستكشاف والاستغلال.	.Rosing et al 2024	Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership
البنية التحتية				
لم تتناول التحديات التي تواجه البنية التحتية في المؤسسات الصغيرة.	وجود بيئة عمل داعمة يعزز تطبيق الأفكار بشكل فعال.	استعرضت أثر التفكير التصميمي والبنية التحتية على الابتكار.	دراسة Mayer et al. 2024	The impact of design thinking and its underlying theoretical mechanisms: A review of the literature
اقتصرت على القطاع العام دون تغطية القطاعات الأخرى.	البنية التحتية القوية تُسرّع تطوير الحلول المبتكرة.	ركزت على دور مختبرات الابتكار والبنية التحتية في القطاع العام.	Dassler et al. 2024	Innovating public services: Drivers and challenges of innovation labs in the co-production of e-government services

أظهرت أن القيادة التحولية تسهم في تسهيل التعلم الجماعي داخل مختبرات الابتكار، مما يعزز تطوير الأفكار الابتكارية.	تتناولت كيفية تسهيل الابتكار في قطاع السياحة من خلال مختبرات الابتكار المستندة إلى التجارب.	Yati, 2024	Facilitating innovation through lab projects: cases from experience-based tourism
المختبرات تساهم في معالجة التحديات المجتمعية والبيئية من خلال تصميم خدمات ومنتجات مبتكرة، وتعزز الابتكار التشاركي.	استكشفت دور مختبرات البحث في التصميم (DRLs) في تعزيز الابتكار في القطاع العام.	دراسة Augsten et al., 2024	Fostering Design Research Labs for Public Sector Innovation Fostering Design Research Labs for Public Sector Innovation
أظهرت الدراسة أن الهاكاثونات تعزز التعاون بين التخصصات المختلفة، وتساعد في تحويل الأفكار الابتكارية إلى منتجات قابلة للتنفيذ في وقت قصير.	استعرضت دور الهاكاثون في تحويل المفاهيم إلى منتجات مفتوحة المصدر لصالح مجتمع التوحد.	دراسة Caruso & Arquilla, 2024	From concepts to open products: The experience of a design hackathon for inclusive open-source products
التحول الرقمي			

أسهم التحول الرقمي في تحسين كفاءة العمليات الإدارية، وتعزيز التواصل الداخلي والخارجي، وتطوير خدمات مبتكرة مثل التطبيقات الذكية.	تفتقر الدراسة إلى تحليل شامل للجوانب المالية والثقافية والإبداعية.
أسهم التحول الرقمي في تحسين الكفاءة التشغيلية، دعم إنتاج الطاقة المتجددة، وتطوير تقنيات الصيانة الذكية.	تفتقر إلى شمولية تغطي الجوانب الاجتماعية والمالية والتطبيقات العملية في قطاعات أخرى.
أشارت الدراسة إلى عدم اكتمال المهارات الرقمية لدى الطلاب وأوصت بإدخال مقررات تعليم التحول الرقمي ضمن المناهج الأكاديمية.	تفتقر إلى التطبيق العملي في القطاعات الأخرى وتحديد التحديات الاجتماعية المرتبطة بتنفيذ هذه المهارات.
التحول الرقمي هو محرك رئيسي للابتكار والتنافسية، ويلعب كل من القيادة والثقافة	تفتقر إلى التحليل التفصيلي للتطبيقات العملية والتحولات في قطاعات أخرى.

	التنظيمية دوراً محورياً في نجاحه. كما أبرزت القضايا الأخلاقية مثل خصوصية البيانات وتأثير الذكاء الاصطناعي.			
التدريب والتطوير				
اقتصرت على جامعات أوروبية، مما يحد من تعميم النتائج على سياقات مختلفة.	أكدت الدراسة أهمية بناء القدرات البشرية من خلال التدريب وتعزيز الثقافة الريادية. أوصت بتطوير أنظمة لتقييم الأداء، وتعزيز التعاون مع القطاع الصناعي والمستثمرين.	تحسين نقل المعرفة وخدمات الابتكار من خلال مكاتب نقل المعرفة.	Compagnucci et al., 2024	Improving Knowledge Transfer And innovationservices:Aroadmapfor KnowledgeTransferOffices
تفتقر إلى تحليل عميق لتأثير السياسات التنظيمية والثقافة المؤسسية على فعالية التدريب.	أظهرت أن هذه البرامج تساهم في تحسين الأداء وتقليل معدلات الدوران الوظيفي وخلق ثقافة تعلم مستدامة.	تقييم أهمية برامج التدريب والتطوير وتأثيرها على الأداء المؤسسي.	Nwokeocha, 2024	Rationalizing Training And Development In Corporate Organisation: Is Staff Development ?Worth It
ركزت فقط على قطاع التصنيع الكولومبي، مما	أكدت الدراسة أهمية تصميم برامج تدريبية تدعم توليد المعرفة،	الدور الوسيط لتوليد المعرفة بين التدريب وتطوير المواهب البشرية والأداء الابتكاري.	Acosta-Prado et al., 2022	The mediating role of knowledge generation between training and

يحد من إمكانية التعميم.	مما يعزز الأداء الابتكاري			development of human talent and innovative performance
لم تتناول السياقات الثقافية والتحول الرقمي بشكل كافٍ.	أكدت أهمية مختبرات الابتكار وشركات نقل التكنولوجيا في تعزيز التعاون البحثي والابتكار المؤسسي.	استراتيجيات بناء نظام بيئي مبتكر في الجامعات من خلال التعاون الأكاديمي والصناعي.	Haidegger et al., 2024	Strategies and Outcomes of Building a Successful University Research and Innovation Ecosystem
لم تتطرق بشكل كافٍ لعناصر التحول الرقمي والعائد الاقتصادي.	أظهرت أن التدريب يساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية والإبداع، مما يعزز التعاون والإنتاجية.	تحسين الثقافة التنظيمية من خلال التدريب، إدارة المواهب، ومشاركة الموظفين.	Febrian & Solihin) 2024	Analysis of Improving Organizational Culture Through Employee Engagement, Talent Management, Training and Development Human (Resources
رؤية 2030				
اقتصرت الدراسة على جامعة واحدة ولم تتناول التحديات المتعلقة بالبنية التحتية الرقمية أو شمولية تطبيق التحول الرقمي في جامعات أخرى.	أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي يعزز التفكير النقدي، اتخاذ القرار، وزيادة التفاعل مع تحديات سوق العمل، مما يحسن الكفاءات العلمية للطلاب.	دور التحول الرقمي في تحسين المهارات والكفاءات الطلابية في الجامعات السعودية لتحقيق أهداف رؤية 2030.	Al-Makki et al., 2024	The role of digital transformation in "improving student skills and competencies in Saudi universities and "achieving Vision 2030
لم تتناول التحديات العملية أو التأثيرات	التحول الرقمي والابتكارات الاقتصادية	تأثير الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية 2030 على	Alhamad et al., 2024	The Effect of Implementing the Economic and Technological

الاجتماعية والبيئية المرتبطة بتطبيق الرؤية في القطاعات الأخرى.	أسهمت بشكل كبير في تعزيز كفاءة مشاريع الطاقة والاستدامة والابتكار.	تعزيز الميزة التنافسية في منطقة حائل.		Dimensions of Vision 2030 on Enhancing Competitive Advantage
لم تُفصّل الدراسة في التحديات طويلة المدى المتعلقة بالتوظيف ونظام التعليم والتدريب المهني، ولم تشمل تأثير الرؤية في قطاعات مثل النفط.	تقدم ملحوظ في دعم الابتكار وريادة الأعمال في القطاعات غير النفطية، مع زيادة المبادرات الداعمة وتقليل الاعتماد على النفط.	تأثير رؤية 2030 في تحويل الاقتصاد السعودي من الاعتماد على النفط إلى اقتصاد قائم على المعرفة.	Khan, 2020	Research, Innovation, and Entrepreneurship in Saudi Arabia

ملخص الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

استعرض هذا الفصل الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث الذي يركز على تأثير البيئة الداخلية الداعمة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. يهدف الإطار النظري إلى توضيح المفاهيم الرئيسية مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب والتطوير. كما يُبرز نضج الابتكار كمعيار محوري لتقييم جاهزية المؤسسات لتحقيق الابتكار المستدام.

تم توظيف مجموعة من النظريات الداعمة مثل نظرية الابتكار المفتوح، نظرية الثقافة التنظيمية، ونظرية القيادة التحويلية لتوضيح العلاقة بين العوامل المدروسة وقدرتها على تعزيز الابتكار. تُظهر هذه النظريات أهمية التعاون، القيادة، وتحفيز الإبداع كعناصر أساسية لدعم الابتكار.

تُستعرض في هذا الفصل مجموعة واسعة من الدراسات السابقة التي توضح التأثيرات المختلفة للثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب على تعزيز الابتكار في المؤسسات. كما يُظهر التحليل النقدي

للدراست أهمية رؤية المملكة 2030 كعامل وسيط يدعم تطبيق هذه العوامل بشكل متكامل لتحقيق التنمية المستدامة.

أخيرًا، يبرز التكامل بين القطاعات (التعليم، الصناعة، والخدمات) كعنصر أساسي في دعم الابتكار من خلال الربط بين الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب. يعزز هذا التكامل من قدرة المملكة على تحقيق أهداف رؤية 2030 عبر تحسين مخرجات الابتكار في القطاعات المختلفة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث

يتناول هذا الفصل المنهجية المتبعة في الدراسة لتحقيق أهدافها، متضمنًا تصميم البحث، أدوات جمع البيانات، وصف مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى طرق التحليل الإحصائي والتحليل النوعي. كما يسلط الضوء على الصعوبات التي واجهتها الدراسة والقيود التي قد تؤثر على نتائجها.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهجية مزدوجة لتحقيق فهم شامل للمشكلة البحثية، حيث جمعت بين:

1. المنهج الوصفي التحليلي والكمي:

- استخدم لتحليل العلاقة بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي.
- تم جمع البيانات الكمية باستخدام استبيانات إلكترونية.

2. المنهج النوعي:

- استخدم لتقديم رؤى أعمق حول التحديات والفرص المرتبطة بتحفيز الابتكار، من خلال مقابلات شبه منظمة.

أتاحت هذه المنهجية المزدوجة تحقيق توازن بين تحليل الاتجاهات العامة التي توضحها البيانات الكمية، وفهم السياقات والتفاصيل الدقيقة التي تسلط عليها البيانات النوعية الضوء، مما يوفر تحليلًا شاملاً ومتكاملاً للمشكلة البحثية

مجتمع وعينة الدراسة:

1. مجتمع الدراسة:

- يشمل العاملين في المؤسسات السعودية بمختلف المستويات الوظيفية (موظفون، مشرفون، ومدراء) خلال العام المالي (2024-2025) في مدينة الرياض.

2. عينة الدراسة:

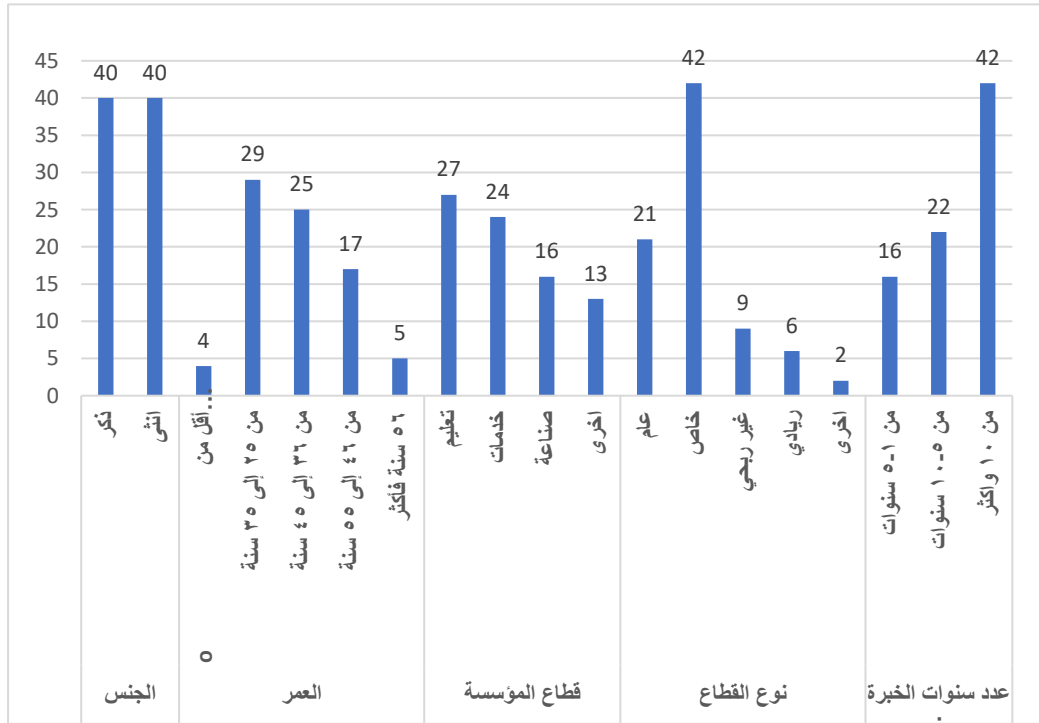
- تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 400 شخص من العاملين في المؤسسات السعودية في مدينة الرياض ، واستُلمت استجابات من 80 مشاركًا.

3. خصائص العينة:

- الجنس: توزيع متساوٍ بين الذكور والإناث (50% لكل منهما).
- العمر: الفئة الأكثر تمثيلًا (25-35 سنة) بنسبة (36.3%).
- القطاعات: تشمل التعليم (33.8%)، الخدمات (30.0%)، الصناعة (20.0%)، وقطاعات أخرى.
- النطاق الزمني: استغرقت فترة تجميع البيانات ١٠ أيام من ٢٢ نوفمبر ٢٠٢٤ وحتى ١ ديسمبر ٢٠٢٤.

ويبين الشكل (١) توزيع عينة الدراسة حسب عدت متغيرات ديموغرافية

الشكل (١): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها لعينة الدراسة



يوضح الشكل (١) توزيع العينة وفقًا لعدة متغيرات ديموغرافية. يتوزع الجنس بالتساوي بين الذكور والإناث

بنسبة (50.0%) لكل منهما.

أما الفئة العمرية، فإن الفئة الأكثر تمثيلاً هي من (25 إلى 35 سنة) بنسبة (36.3%)، تليها الفئة من (36 إلى 45 سنة) بنسبة (31.3%).

بالنسبة لقطاع المؤسسة، يهيمن قطاع التعليم بنسبة (33.8%)، يليه قطاع الخدمات بنسبة (30.0%). ثم قطاع الصناعة بنسبة (20.0%).

من حيث نوع القطاع، يمثل القطاع الخاص النسبة الأكبر بـ (52.5%)، بينما القطاعات غير الربحية والريادية تشكل نسباً أقل.

وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة، فإن غالبية المشاركين لديهم خبرة تزيد عن (10 سنوات) بنسبة (52.5%)، بينما تشكل الفئات الأقل خبرة نسباً أصغر. تعكس هذه التوزيعات تنوعاً في خصائص العينة بما يعزز شمولية الدراسة.

أداة الدراسة :

تم استخدام أداة تشمل ثلاث محاور لقياس المتغيرات وقد تشكلت الأداة من (٣٥) فقرة توزعت على ثلاث محاور رئيسية هي: المتغيرات المستقلة (البيئة الداخلية) و المتغير التابع (الابتكار التنظيمي) المتغير الوسيط (رؤية 2030، كما تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تتراوح الإجابات من:

(1) لا أوافق بشدة" إلى (5) "أوافق بشدة". وفيما يلي عرض للمحاور الثلاث لأداة الدراسة.

1. المحور الأول: المتغيرات المستقلة البيئة الداخلية

• تضم خمس مجالات: الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي،

التدريب والتطوير. حيث اشتملت الأداة على (25) فقرة توزعت على خمس مجالات.

• تم إعداد أداة الدراسة من قبل الباحثة استناداً على الدراسات السابقة وبعض المقاييس

المستخدمة في بعض الدراسات الموضحة في جدول (٢) المستخدمة في تطوير مقياس البيئة الداخلية

الجدول (٢): المقاييس المستخدمة في تطوير مقياس البيئة الداخلية

اسم النموذج	المؤلفون والسنة	الوصف	المحاور التي يقيسها النموذج
Innovation Audit Tool	Tidd & Bessant (2009)	أداة تدقيق لقياس كيفية إدارة الابتكار في المؤسسة، من خلال تحليل استراتيجيات الابتكار.	- الاستراتيجية - العمليات - التنظيم - التعاون مع الشركاء - التعلم
Assessment of Innovation Climate Tool	Tidd & Bessant (2009)	أداة لتقييم مناخ الابتكار في المؤسسة عبر النظر في الثقافة التنظيمية، العمليات، والموارد.	- استراتيجية الابتكار - العمليات - التنظيم - التدريب والتطوير - الشبكات
Creative Climate Questionnaire (CCQ)	Isaksen et al (2001)	أداة لقياس المناخ الإبداعي داخل المؤسسات ومدى دعمها للإبداع والابتكار في بيئة العمل.	- الدعم التنظيمي للإبداع - التعاون بين الموظفين - الموارد والدعم - نظام المكافآت والاعتراف
Organization Innovativeness	Wang, Arnett, & Hou (2016)	مقياس يقيّم قدرة المنظمة على ابتكار منتجات وخدمات جديدة ومرونة استراتيجياتها الابتكارية.	-الابتكار في المنتجات -الابتكار في العمليات -مرونة الاستراتيجيات
ISO 56000: Innovation management	International Organization for Standardization (ISO) (2020)	معايير الابتكار لإدارة الابتكار في المؤسسات عبر توفير مفاهيم وتعريف أساسية	-التأسيس والإدارة -المصطلحات الأساسية -قياس الابتكار وتقييمه

Digital Transformation Indicators	Digital Government Authority (n.d.)	مؤشرات للتحويل الرقمي في القطاعات المختلفة لتحسين مستوى الخدمات الحكومية.	-التحول الرقمي -الابتكار في الخدمات -استخدام التكنولوجيا الحديثة
-----------------------------------	-------------------------------------	---	--

2. المحور الثاني : المتغير الوسيط رؤية 2030

- تم إعداد أداة الدراسة من قبل الباحثة بناءً على مراجعة الإطار النظري والدراسات المتعلقة برؤية 2030. حيث اشتملت الأداة على (5) فقرات تعكس دور رؤية ٢٠٢٠.

3. المحور الثالث: المتغير التابع الابتكار التنظيمي

- تم إعداد أداة الدراسة من قبل الباحثة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وبعض المقاييس المستخدمة في بعض الدراسات كدراسة (Wang, L., Arnett, D. B., & Hou, X. (2016)) حيث اشتملت الأداة على (5) فقرات تعكس الابتكار التنظيمي .

دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

أولاً: صدق الأداء:

استخدمت نوعان من الصدق، وكما يلي:

1. الصدق الظاهري (Face validity)

للتحقق من الصدق الظاهري، عرض المقياس بصورته الأولية على مجموعة من المحكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه وخبراء في الابتكار كما هو موضح في الملحق (أ)، وقد تشكلت الأداة من (35) فقرة توزعت على ثلاثة محاور رئيسية، وبناءً على ملاحظات وآراء المحكمين أجريت التعديلات المقترحة، واستناداً إلى ملاحظات المحكمين فقد عدلت صياغة بعض الفقرات، لتصبح الأداة بصورتها النهائية كما هو مبين في الملحق (ب).

٢. صدق البناء (Construct Validity)

يهدف التحقق من مؤشرات صدق البناء لأداة الدراسة تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لاستخراج قيم معاملات ارتباط الفقرات بالمجال الذي تنتمي إليه، كما هو مبين في الجدول (4):

الجدول (٣): يوضح قيم معاملات ارتباط الفقرة مع المجال والمحور الكلي

المحور	الفقرة	معامل الارتباط	
		مع	مع
البيئة الداخلية	1. تعزز الثقافة التنظيمية في مؤسستنا التفكير الإبداعي لدى الموظفين	.428**	.459**
	2. تشجع ثقافة العمل في مؤسستنا الموظفين على تجربة أساليب جديدة.	.670**	.557**
	3. تدعم مؤسستنا التعاون بين الأقسام لتطوير الابتكار	.459**	.405**
	4. تعتمد الثقافة التنظيمية في مؤسستنا على مشاركة النجاحات والدروس المستفادة	.552**	.489**
	5. تشجع مؤسستنا على تبني قيم تدعم الابتكار والتحسين المستمر	.687**	.402**
	6. توفر القيادة في مؤسستنا رؤية واضحة لدعم الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية	.447**	.599**
	7. تشجع القيادة الموظفين على المساهمة في المبادرات الابتكارية	.588**	.540**
	8. توفر القيادة في مؤسستنا بيئة عمل تحفز التعاون بين الفرق لتعزيز الابتكار	.591**	.520**
	9. تلتزم القيادة بتحفيز الأفكار الجديدة وتطبيقها داخل المؤسسة	.505**	.428**
	10. تدعم القيادة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالابتكار	.761**	.608**
	11. توفر البنية التحتية في مؤسستنا بيئة ملائمة لدعم الابتكار	.886**	.761**
	12. تساعد الموارد المتاحة في مؤسستنا على تنفيذ الأفكار المبتكرة	.755**	.886**
	13. تتيح مؤسستنا استخدام مساحات عمل مرنة لتطوير الابتكار	.767**	.547**

14.	توفر مؤسستنا أدوات تقنية تدعم تنفيذ الحلول الابتكارية	.699**	.452*
15.	تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لدعم الأنشطة الابتكارية	.905**	.761**
16.	تدعم البنية التحتية الرقمية في مؤسستنا الابتكار بشكل فعال	.699**	.886**
17.	يتفاعل العملاء بشكل إيجابي مع الخدمات الرقمية التي نقدمها	.905**	.761**
18.	توفر مؤسستنا الدعم الفعال لتنفيذ مشاريع التحول الرقمي	.905**	.886**
19.	تساهم الأنظمة الرقمية في تسريع تقديم الخدمات للعملاء.	.766**	.462*
20.	توفر المؤسسة تدريبًا مستمرًا للموظفين لتبني الأدوات الرقمية الجديدة.	.892**	.766**
21.	توفر مؤسستنا برامج تدريبية لتعزيز القدرات الابتكارية للموظفين	.740**	.892**
22.	تشجع مؤسستنا الموظفين على حضور ورش عمل متخصصة في الابتكار	.686**	.766**
23.	تستثمر مؤسستنا في تطوير المهارات الإبداعية للفرق	*.541	.892**
24.	تساعد البرامج التدريبية على تحسين القدرات في حل المشكلات بطرق مبتكرة	.766**	.892**
25.	تسهم الموارد التدريبية المتوفرة في تحويل الأفكار إلى تطبيقات فعلية	.892**	.766**
26.	تؤثر رؤية 2030 على تعزيز الابتكار داخل مؤسستنا	.655**	.892**
27.	تساهم رؤية 2030 في تحسين البيئة الداخلية لمؤسستنا (مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) لدعم الابتكار	.766**	.489**
28.	تدعم رؤية 2030 تطوير الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء الابتكاري في مؤسستنا	.699**	.766**
29.	تساهم رؤية 2030 في تعزيز بيئة العمل الابتكارية داخل مؤسستنا	.889**	.892**

30.	تشجع رؤية 2030 على تطوير قدرات الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتطويرية لدعم الابتكار	.566**	.516**
31.	تسعى مؤسستنا لتجربة أفكار جديدة	.758**	.766**
32.	تسعى مؤسستنا للبحث عن طرق جديدة لأداء المهام.	.889**	.892**
33.	تتمتع مؤسستنا بالإبداع في طرق العمل التي نتبعها.	.889**	.892**
34.	تتحول الأفكار الجديدة في مؤسستنا إلى منتجات قابلة للتنفيذ بشكل فعال	.758**	.766**
35.	تساهم مؤسستنا في تحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول عملية قابلة للتطبيق في	.889**	.892**

الابتكار
التنظيمي

يظهر الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين فقرات المحور والمحور الكلي، كانت مناسبة، حيث كانت جميع الارتباطات أكبر من (0.20)، وهي ملائمة لأغراض تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة استخدم معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) على بيانات التطبيق والجدول (٤) يوضح معاملات ثبات الاتساق الداخلي، ومجالاته:

الجدول (٤): يوضح قيم معاملات ثبات أداة الدراسة

المجال	كرونباخ ألفا
الثقافة التنظيمية	0.848
القيادة الداعمة	0.896
البنية التحتية	0.881
التحول الرقمي	0.878
التدريب والتطوير	0.888
البيئة الداخلية	0.923
رؤية 2030	0.891
الابتكار التنظيمي	0.901

يتضح من الجدول (٤) أن قيم معاملات ثبات كرونباخ ألفا لمجالات أداة المحاور كانت جميعها أعلى من (0.80)، وتعتبر هذه القيم مناسبة وتجعل من الأداة قابلة للتطبيق على العينة الأصلية.

تحليل البيانات النوعية (المقابلات):

تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع موظفين ومديرين في المؤسسات السعودية بهدف استكشاف أعمق للموضوعات المتعلقة بتأثير البيئة الداخلية ورؤية 2030 على الابتكار التنظيمي، مع تسليط الضوء على التحديات والفرص المحيطة به. ركزت هذه المقابلات على مجموعة من الأسئلة المحورية التي تم تصميمها لفهم التجارب والتصورات المتعلقة بالابتكار، مثل: الفرص التي وفرتها رؤية 2030 لدعم الابتكار، والعوامل التي تعيق أو تعزز الثقافة الابتكارية داخل المؤسسات. كما تضمنت الأسئلة استفسارات حول كيفية تعزيز القيادة للابتكار والتعاون، وتحديد الأدوات أو التقنيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز الأداء الابتكاري. تم أيضاً مناقشة التحديات المرتبطة بتطبيق أدوات التحول الرقمي لدعم الابتكار، بالإضافة إلى البرامج التدريبية وأساليب التطوير التي يمكن أن تساهم في تحفيز الابتكار. اختتمت المقابلات بالاستفسار عن أي اقتراحات إضافية لدعم الابتكار داخل المؤسسات. كما هو مبين في الملحق (ج).

1. أهداف المقابلات:

- فهم تأثير البيئة الداخلية ورؤية 2030 على الابتكار التنظيمي.
- تحديد التحديات التي تواجه المؤسسات السعودية في دعم الابتكار.

1. عينة المقابلات:

- شملت 10 موظفين من قطاعات مختلفة، منهم مديرون ومشرفون.

2. تحليل البيانات:

- تم تحليل المقابلات باستخدام منهج التحليل الموضوعي لتحديد الموضوعات الرئيسية.

إجراءات الدراسة :

جمع البيانات:

- جمع المعلومات من العديد من المصادر كالكتب، المقالات، التقارير، الرسائل الجامعية، وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري للدراسة حول مفاهيم الدراسة.

- تم توزيع استبيانات إلكترونية على المشاركين.
- إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة مختارة من العاملين.

مراعاة الأخلاقيات:

- أبلغ المشاركون بأن بياناتهم ستستخدم لأغراض البحث فقط.
- تم ضمان سرية المعلومات والحفاظ على خصوصيتها.

تحليل البيانات:

- تم تحليل البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS.
- وتم تحليل النصوص النوعية لتحديد الاتجاهات والمفاهيم الأساسية.

متغيرات الدراسة :

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

1. المتغيرات الرئيسية المستقلة: البيئة الداخلية .

2. المتغيرات الوسيطة: رؤية 2030

3. المتغيرات التابعة: الابتكار التنظيمي

الصعوبات والقيود:

1. الصعوبات:

- الحصول على استجابات كافية: على الرغم من توزيع الاستبيانات على 400 مشارك، كانت الاستجابات الفعلية محدودة (80 استجابة).
- تنوع القطاعات: تباين خصائص القطاعات أدى إلى صعوبة مقارنة بعض النتائج.
- تنظيم المقابلات: واجهت الباحثة تحديات في تنسيق مواعيد المقابلات بسبب ضيق الوقت لدى المشاركين.

2. القيود:

- حجم العينة: قد يؤثر على إمكانية تعميم النتائج على جميع المؤسسات السعودية.
- الموقع الجغرافي: اقتصرت الدراسة على المؤسسات في مدينة الرياض.
- البيانات النوعية: قد تكون النتائج المتحصلة من المقابلات متحيزة بناءً على آراء المشاركين.

المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة البيانات باستخدام:

الإحصاء الوصفي: استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية.

اختبار ارتباط بيرسون: لتحديد العلاقة بين المتغيرات.

تحليل الانحدار المتعدد: لقياس تأثير المتغيرات المستقلة والوسيط على الابتكار التنظيمي.

تحليل النصوص النوعية: باستخدام منهج التحليل الموضوعي لتحديد الاتجاهات.

ملخص الفصل الثالث: منهجية الدراسة وطرق البحث

استعرض هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث اعتمدت على منهجية تجمع بين المنهج الوصفي والتحليلي الكمي والنوعي. تم استخدام المنهج الوصفي لجمع البيانات وتحليلها من عينة عشوائية مكونة من 80 مشاركًا يمثلون قطاعات متنوعة في المؤسسات السعودية، شملت التعليم، الخدمات، والصناعة. كما تم تعزيز التحليل الكمي ببيانات نوعية جُمعت من مقابلات شبه منظمة مع 10 من العاملين في القطاعات المستهدفة.

أداة الدراسة تم تصميمها لتشمل ثلاثة محاور رئيسية: البيئة الداخلية كمتغير مستقل، رؤية 2030 كمتغير وسيط، والابتكار التنظيمي كمتغير تابع. احتوت الأداة على استبيانات مقننة مشتقة من مراجع ودراسات موثوقة، وتم التأكد من صدقها الظاهري والبنائي عبر مراجعة الخبراء واستخدام معاملات ارتباط بيرسون، بالإضافة إلى حساب معامل كرونباخ ألفا الذي أظهر قيمًا تفوق 0.80 لجميع المحاور، مما يعكس ثبات الأداة.

تمت معالجة البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS لإجراء التحليلات الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار، بينما تم تحليل البيانات النوعية باستخدام المنهج الموضوعي لتحديد الأنماط الداعمة للنتائج الكمية.

وتجدر الإشارة إلى أن الجداول التفصيلية للبيانات والتحليلات الكمية والنوعية سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل القادم، مما يضمن تسلسلاً منطقيًا وربطًا وثيقًا بين المنهجية والنتائج، ويعزز من فهم العلاقة بين البيئة الداخلية، رؤية 2030، والابتكار التنظيمي.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها

في هذا الفصل، سيتم عرض وتحليل نتائج الدراسة وفقًا للبيانات التي تم جمعها باستخدام أدوات البحث المختلفة. يتضمن الفصل عرضًا للنتائج الكمية التي تم الحصول عليها من الاستبيانات، بالإضافة إلى تحليل النتائج النوعية التي

تم جمعها من المقابلات شبه المنظمة. سيتم تقسيم الفصل إلى أقسام رئيسية تتناول تحليل البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة المختلفة، بما في ذلك المتغير المستقل (البيئة الداخلية)، المتغير الوسيط (رؤية 2030)، والمتغير التابع (الابتكار التنظيمي).

كما سيعرض الفصل نتائج الاختبارات الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل العلاقات بين المتغيرات، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحليل الارتباط والانحدار. بالإضافة إلى ذلك، سيتم عرض الاختلافات بين المتغيرات بناءً على الخصائص الديموغرافية (الجنس، العمر، قطاع المؤسسة، نوع القطاع، وعدد سنوات الخبرة).

القسم الأول: وصف البيانات الديموغرافية

في البداية، تم تحليل خصائص العينة الديموغرافية المكونة من 80 مشاركًا. وبين الجدول (٥) توزيع عينة الدراسات بحسب المتغيرات الديموغرافية

جدول (٥) توزيع عينات الدراسة بحسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	المستوى/الفئة	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	40	50.0%
	انثى	40	50.0%
	المجموع	80	100%
العمر	أقل من 25 سنة	4	5.0%
	من 25 إلى 35 سنة	29	36.3%
	من 36 إلى 45 سنة	25	31.3%
	من 46 إلى 55 سنة	17	21.3%
	56 سنة فأكثر	5	6.3%
	المجموع	80	100%
	تعليم	27	33.8%

30.0%	24	خدمات	قطاع المؤسسة
20.0%	16	صناعة	
16.3%	13	اخرى	
100%	80	المجموع	
26.3%	21	عام	نوع القطاع
52.5%	42	خاص	
11.3%	9	غير ربحي	
7.5%	6	ريادي	
2.5%	2	اخرى	
100%	80	المجموع	
20.0%	16	من 1-5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
27.5%	22	من 5-10 سنوات	
52.5%	42	من 10 واكثر	
100%	80	المجموع	

يوضح الجدول (٥) أن العينة متوازنة بين الذكور والإناث (50% لكل منهما). من حيث العمر، كانت الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي من (25 إلى 35 سنة) بنسبة (36.3%)، تليها الفئة من (36 إلى 45 سنة) بنسبة (31.3%). أما قطاع المؤسسة، فقد مثل قطاع التعليم النسبة الأعلى بـ(33.8%)، يليه قطاع الخدمات بـ(30%). بالنسبة لنوع القطاع، كانت الغالبية من القطاع الخاص بنسبة (52.5%)، بينما جاءت الفئات الأخرى بنسب أقل.

القسم الثاني: تحليل النتائج الكمية

سيتم في هذا القسم عرضاً لنتائج التحليل وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على متغيرات الدراسة وأبعادها وقد تم استخدام تحليل الإحصاء الوصفي

1. تحليل مجالات البيئة الداخلية (المتغير المستقل):

قمنا بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات البيئة الداخلية (الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير). الجدول (٦) يظهر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات البيئة الداخلية مرتبه تنازلياً وفق للمتوسطات الحسابية

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات البيئة الداخلية مرتبه تنازلياً وفق للمتوسطات الحسابية

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	الثقافة التنظيمية	4.14	.856	1	عالية
4	التحول الرقمي	4.11	.766	2	عالية
2	القيادة الداعمة	3.98	.868	3	عالية
5	التدريب والتطوير	3.96	.942	4	عالية
3	البنية التحتية	3.74	.949	5	عالية
	البيئة الداخلية	3.99	.803		عالية

وكما يظهر في الجدول (٦) تشير المتوسطات الحسابية إلى تقييم إيجابي للبيئة الداخلية للمؤسسات مع تفاوت طفيف بين المجالات المختلفة، حصل مجال "الثقافة التنظيمية" على أعلى متوسط حسابي (4.14)، مما يدل على أن الثقافة التنظيمية تُعتبر الداعم الأكثر فعالية للابتكار. تلاه مجال "التحول الرقمي" بمتوسط حسابي (4.11)، مما يعكس تقديراً عالياً لدور التحول الرقمي في تحسين أداء المؤسسة. جاء مجال "القيادة الداعمة" بمتوسط حسابي (3.98)، مما يشير

إلى أن القيادة تلعب دورًا مهمًا مع أهمية التحسين في بعض الجوانب. أما مجال "التدريب والتطوير" فقد سجل متوسطًا حسابيًا (3.96)، مما يدل على تقييم إيجابي مع بعض التفاوت في الآراء حول فعالية التدريب. أخيرًا، حصل مجال "البنية التحتية" على أدنى متوسط حسابي (3.74)، مما يشير إلى ضرورة تحسين بعض جوانب البنية التحتية لدعم الابتكار بشكل أفضل. بلغ المتوسط الحسابي العام للبيئة الداخلية (3.99)، مما يعكس تقييمًا جيدًا للبيئة ككل مع بعض المجالات التي يمكن تعزيزها.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات البيئة الداخلية وكما يلي:

المجال الأول: الثقافة التنظيمية

الجدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الثقافة التنظيمية مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	الفقرة	رقم الفقرة
عالية	1	.997	4.24	تعزز الثقافة التنظيمية في مؤسستنا التفكير الإبداعي لدى الموظفين	1
عالية	2	1.011	4.13	تشجع ثقافة العمل في مؤسستنا الموظفين على تجربة أساليب جديدة	2
عالية	3	.933	4.13	تشجع مؤسستنا على تبني قيم تدعم الابتكار والتحسين المستمر	5
عالية	4	1.026	4.10	تدعم مؤسستنا التعاون بين الأقسام لتطوير الابتكار	3
عالية	5	.922	4.10	تعتمد الثقافة التنظيمية في مؤسستنا على مشاركة النجاحات والدروس المستفادة	4
عالية		.856	4.14	الثقافة التنظيمية	

تُظهر المتوسطات الحسابية في الجدول (٧) تقييماً إيجابياً للثقافة التنظيمية والثقافة الداعمة للابتكار داخل المؤسسة. حققت الفقرة "تعزز الثقافة التنظيمية في مؤسستنا التفكير الإبداعي لدى الموظفين" أعلى متوسط حسابي (4.24)، مما يدل على أن الثقافة التنظيمية تلعب دوراً مهماً في تحفيز التفكير الإبداعي. أما الفقرتان "تشجع ثقافة العمل في مؤسستنا الموظفين على تجربة أساليب جديدة" و"تشجع مؤسستنا على تبني قيم تدعم الابتكار والتحسين المستمر"، فقد سجلتا متوسطين حسابيين متساويين (4.13)، مما يشير إلى أن ثقافة المؤسسة تشجع على التجريب وتبني القيم الابتكارية. جاءت الفقرة "تدعم مؤسستنا التعاون بين الأقسام لتطوير الابتكار" والفقرة "تعتمد الثقافة التنظيمية في مؤسستنا على مشاركة النجاحات والدروس المستفادة" بأقل متوسط حسابي (4.10)، مما يدل على توافر التعاون والمشاركة، ولكن مع مجال للتطوير. بلغ المتوسط الحسابي العام للثقافة التنظيمية (4.14)، مما يعكس تقييماً مرتفعاً للثقافة التنظيمية كداعم رئيسي للابتكار داخل المؤسسة.

المجال الثاني: القيادة الداعمة

الجدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات القيادة الداعمة مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	توفر القيادة في مؤسستنا رؤية واضحة لدعم الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية	4.06	.959	1	عالية
2	تشجع القيادة الموظفين على المساهمة في المبادرات الابتكارية	4.04	.974	2	عالية
3	توفر القيادة في مؤسستنا بيئة عمل تحفز التعاون بين الفرق لتعزيز الابتكار	4.04	.974	3	عالية
4	تلزم القيادة بتحفيز الأفكار الجديدة وتطبيقها داخل المؤسسة	3.99	.974	4	عالية
5	تدعم القيادة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالابتكار	3.78	1.006	5	عالية

القيادة الداعمة	3.98	.868	عالية
-----------------	------	------	-------

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (٨) إلى تقييم إيجابي لدور القيادة في دعم الابتكار داخل المؤسسة. حققت الفقرة "توفر القيادة في مؤسستنا رؤية واضحة لدعم الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية" أعلى متوسط حسابي (4.06)، مما يدل على أهمية وضوح الرؤية القيادية في تعزيز الابتكار. أما الفقرتان "تشجع القيادة الموظفين على المساهمة في المبادرات الابتكارية" و "توفر القيادة في مؤسستنا بيئة عمل تحفز التعاون بين الفرق لتعزيز الابتكار"، فقد سجلتا متوسطين حسابيين متساويين (4.04)، مما يشير إلى أن القيادة تشجع المشاركة والتعاون. جاءت الفقرة "تدعم القيادة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالابتكار" بأدنى متوسط حسابي (3.78)، مما قد يدل على حاجة لتحسين دعم القيادة في هذا الجانب. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور القيادة الداعمة (3.98)، مما يعكس تقييماً إيجابياً لدور القيادة في دعم الابتكار مع مجال للتحسين في إدارة المخاطر.

المجال الثالث: البنية التحتية

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات البنية

البنية مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	توفر البنية التحتية في مؤسستنا بيئة ملائمة لدعم الابتكار	3.81	1.020	1	عالية
4	توفر مؤسستنا أدوات تقنية تدعم تنفيذ الحلول الابتكارية	3.81	1.068	2	عالية
2	تساعد الموارد المتاحة في مؤسستنا على تنفيذ الأفكار المبتكرة	3.73	1.067	3	عالية
3	تتيح مؤسستنا استخدام مساحات عمل مرنة لتطوير الابتكار	3.73	1.147	4	عالية

5	تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لدعم الأنشطة الابتكارية	3.64	1.058	5	عالية
البنية التحتية		3.74	.949		عالية

تُظهر المتوسطات الحسابية في الجدول (٩) تقييماً إيجابياً لدور البنية التحتية في المؤسسة من حيث دعم الابتكار. سجلت الفقرتان "توفر البنية التحتية في مؤسستنا بيئة ملائمة لدعم الابتكار" و"توفر مؤسستنا أدوات تقنية تدعم تنفيذ الحلول الابتكارية" متوسطين حسابيين متساويين (3.81)، مما يدل على أن البنية التحتية والأدوات التقنية تُعتبر داعمة للابتكار بشكل فعال. من جهة أخرى، جاءت الفقرة "تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لدعم الأنشطة الابتكارية" بأدنى متوسط حسابي (3.64)، مما قد يشير إلى الحاجة لتحسين تخصيص الميزانية لدعم الأنشطة الابتكارية. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور البنية التحتية (3.73)، وهو تقييم إيجابي يعكس بيئة تدعم الابتكار، مع ضرورة تطوير بعض الجوانب مثل تخصيص الميزانية.

المجال الرابع: التحول الرقمي

الجدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التحول الرقمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	تساهم الأنظمة الرقمية في تسريع تقديم الخدمات للعملاء.	4.36	.767	1	عالية
3	توفر مؤسستنا الدعم الفعال لتنفيذ مشاريع التحول الرقمي	4.14	.938	2	عالية
2	يتفاعل العملاء بشكل إيجابي مع الخدمات الرقمية التي نقدمها	4.05	.940	3	عالية
5	توفر المؤسسة تدريباً مستمراً للموظفين لتبني الأدوات الرقمية الجديدة.	4.04	.934	4	عالية

1	تدعم البنية التحتية الرقمية في مؤسستنا الابتكار بشكل فعال	3.95	.967	5	عالية
	التحول الرقمي	4.11	.766		عالية

تعكس المتوسطات الحسابية في الجدول (١٠) تقييماً إيجابياً لدور التحول الرقمي في المؤسسة. حققت الفقرة "تساهم الأنظمة الرقمية في تسريع تقديم الخدمات للعملاء" أعلى متوسط حسابي (4.36)، مما يشير إلى إدراك قوي لأهمية الأنظمة الرقمية في تحسين سرعة تقديم الخدمات. من جهة أخرى، جاءت الفقرة "تدعم البنية التحتية الرقمية في مؤسستنا الابتكار بشكل فعال" بأدنى متوسط حسابي (3.95)، مما يدل على تقييم إيجابي لكنه أقل مقارنة ببقية الفقرات، ويشير إلى إمكانية تحسين هذا الجانب. بلغ المتوسط الحسابي العام لمحوّل التحول الرقمي (4.11)، مما يعكس رضا عام عن تأثير التحول الرقمي في المؤسسة مع وجود تماسك في الآراء.

المجال الخامس: التدريب والتطوير

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات التدريب والتطوير مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	تساعد البرامج التدريبية على تحسين القدرات في حل المشكلات بطرق مبتكرة	4.06	.985	1	عالية
1	توفر مؤسستنا برامج تدريبية لتعزيز القدرات الابتكارية للموظفين	4.00	.994	2	عالية
2	تشجع مؤسستنا الموظفين على حضور ورش عمل متخصصة في الابتكار	4.00	1.079	3	عالية
5	تسهم الموارد التدريبية المتوفرة في تحويل الأفكار إلى تطبيقات فعلية	3.89	1.019	4	عالية

عالية	5	1.069	3.85	تستثمر مؤسستنا في تطوير المهارات الإبداعية للفرق	3
عالية		.942	3.96	التدريب والتطوير	

تشير المتوسطات الحسابية في الجدول (١١) إلى تقييم إيجابي لدور التدريب والتطوير في تعزيز الابتكار داخل المؤسسة. سجلت الفقرة "تساعد البرامج التدريبية على تحسين القدرات في حل المشكلات بطرق مبتكرة" أعلى متوسط حسابي (4.06)، مما يعكس اهتمامًا واضحًا بتأثير البرامج التدريبية على تنمية مهارات حل المشكلات بطرق ابتكارية. في المقابل، حصلت الفقرة "تستثمر مؤسستنا في تطوير المهارات الإبداعية للفرق" على أدنى متوسط حسابي (3.85)، مما يشير إلى وجود حاجة لمزيد من الاستثمار في تطوير مهارات الفرق. أما المتوسط الحسابي العام لمحور التدريب والتطوير فقد بلغ (3.96)، مما يُظهر رضا عام عن الجهود المبذولة في هذا الجانب مع وجود مجال للتحسين.

٢. المتغير الوسيط رؤية 2030:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات رؤية 2030. كما في الجدول (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات رؤية 2030 مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية.

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات رؤية

2030 مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	تدعم رؤية 2030 تطوير الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء الابتكاري في مؤسستنا	4.36	.750	1	عالية

5	تشجع رؤية 2030 على تطوير قدرات الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتطويرية لدعم الابتكار	4.35	.813	2	عالية
2	تساهم رؤية 2030 في تحسين البيئة الداخلية لمؤسستنا (مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) لدعم الابتكار	4.31	.821	3	عالية
4	تساهم رؤية 2030 في تعزيز بيئة العمل الابتكارية داخل مؤسستنا	4.29	.830	4	عالية
1	تؤثر رؤية 2030 على تعزيز الابتكار داخل مؤسستنا	4.21	.791	5	عالية
رؤية 2030		4.31	.730		عالية

يُظهر الجدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية تعكس رضا عام عن دور رؤية 2030 في دعم الابتكار داخل المؤسسة. حققت الفقرة "تدعم رؤية 2030 تطوير الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء الابتكاري في مؤسستنا" أعلى متوسط حسابي (4.36)، مما يشير إلى اهتمام كبير بتطوير الأدوات الرقمية كجزء من رؤية 2030. أما الفقرة "تؤثر رؤية 2030 على تعزيز الابتكار داخل مؤسستنا"، فقد جاءت بأدنى متوسط حسابي (4.21)، مما يُظهر تقييمًا إيجابيًا لكنه أقل مقارنة بالفقرات الأخرى. وبلغ المتوسط الحسابي العام لدور رؤية 2030 (4.31)، مما يعكس تقييمًا مرتفعًا لدورها الفعّال في تعزيز الابتكار بمختلف جوانبه.

٣. المتغير التابع الابتكار التنظيمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الابتكار التنظيمي وكانت النتائج كما في جدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتفديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الابتكار التنظيمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية.

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات الابتكار التنظيمي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	تسعى مؤسستنا للبحث عن طرق جديدة لأداء المهام.	4.10	.894	1	كبيرة
5	تساهم مؤسستنا في تحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول عملية قابلة للتطبيق في السوق.	4.08	.925	2	كبيرة
1	تسعى مؤسستنا لتجربة أفكار جديدة	4.06	.876	3	كبيرة
4	تتحول الأفكار الجديدة في مؤسستنا إلى منتجات قابلة للتنفيذ بشكل فعال	4.01	.934	4	كبيرة
3	تتمتع مؤسستنا بالإبداع في طرق العمل التي نتبعها.	3.95	.940	5	كبيرة
	الابتكار التنظيمي	4.04	.819		كبيرة

يشير الجدول (١٣) إلى أن المتوسطات الحسابية تعكس تقييماً إيجابياً للابتكار في المؤسسة. حققت الفقرة "تسعى مؤسستنا للبحث عن طرق جديدة لأداء المهام" أعلى متوسط حسابي (4.10)، مما يشير إلى رضا كبير عن جهود المؤسسة في هذا الجانب. بينما جاءت الفقرة "تتمتع مؤسستنا بالإبداع في طرق العمل التي نتبعها" بأدنى متوسط حسابي (3.95)، مما يُظهر وجود بعض التفاوت في آراء المشاركين حول مستوى الإبداع. أما المتوسط الحسابي العام للابتكار التنظيمي فقد بلغ (4.04)، وهو مؤشر إيجابي على تبني المؤسسة لسياسات وممارسات ابتكارية فعّالة.

القسم الثالث: الاختبارات الإحصائية

وللكشف عن تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في سياق روية ٢٠٣٠ في المؤسسات السعودية قامت الباحثة بعمل تحليل الارتباط بين المتغيرات وتحليل الانحدار ، وفيما يلي عرض لهذه الاختبارات الإحصائية .

1. تحليل الارتباط بين المتغيرات:

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة للتأكد من عدم وجود ارتباط بينها كما هو مبين في جدول رقم (١٤).

جدول (14): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة

الثقة التنظيمية	الثقة	القيادة الداعمة	البنية التحتية	التحول الرقمي	التدريب والتطوير	البيئة الداخلية
الثقة التنظيمية	1					
القيادة الداعمة	.865(**)	1				
البنية التحتية	.750(**)	.892(**)	1			
التحول الرقمي	.706(**)	.724(**)	.735(**)	1		
التدريب والتطوير	.784(**)	.851(**)	.812(**)	.834(**)	1	
البيئة الداخلية	.896(**)	.950(**)	.920(**)	.868(**)	.937(**)	1

يوضح الجدول رقم (14) أن أعلى قيمة من قيم اختبار بيرسون بين المتغيرات المستقلة كانت ذات دلالة إحصائية، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط خطي بين المجالات كون أن جميع قيم الارتباط كانت أقل أو يساوي (0.90)، وهذا يعني خلو العينة من مشكلة الارتباط الخطي بين المجالات.

كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة (البيئة الداخلية) وبين المتغير التابع (الابتكار التنظيمي)، وكما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (15): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة (البيئة الداخلية) وبين المتغير التابع (الابتكار التنظيمي)

المتغيرات	الارتباط ر	الابتكار التنظيمي (المتغير التابع)
الثقة التنظيمية	ارتباط بيرسون ر	.814(**)
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	80
القيادة الداعمة	ارتباط بيرسون ر	.792(**)
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	80
البنية التحتية	ارتباط بيرسون ر	.780(**)
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	80
التحول الرقمي	ارتباط بيرسون ر	.771(**)
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	80
التدريب والتطوير	ارتباط بيرسون ر	.811(**)
	الدلالة الإحصائية	.000
	العدد	80

ارتباط بيرسون ر	.867(**)
الدلالة الإحصائية	.000
العدد	80

تُظهر نتائج الجدول (١٥) ارتباطاً قوياً بين الابتكار التنظيمي ومجالات البيئة الداخلية المختلفة، حيث تُعتبر جميع الارتباطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(p < 0.01)$ أعلى ارتباط كان لمجال "الثقافة التنظيمية" بمتوسط ارتباط $(r = .814)$ ، مما يدل على أن الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة تعزز من قدرتها على الابتكار. أما مجال "التدريب والتطوير" فكان له ارتباط قوي أيضاً مع الابتكار التنظيمي $(r = .811)$ ، مما يشير إلى أهمية برامج التدريب في دعم الابتكار. وجاء مجال "القيادة الداعمة" بمتوسط ارتباط $(r = .792)$ ، مما يدل على دور القيادة البارز في تشجيع الابتكار. كما أظهرت "البنية التحتية" ارتباطاً قوياً $(r = .780)$ مع الابتكار، مما يوضح أهمية التسهيلات المادية والتقنية في دعم الابتكار. أخيراً، كان مجال "التحول الرقمي" بمتوسط ارتباط $(r = .771)$ ، مما يبرز دوره في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. جميع الارتباطات تشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الابتكار التنظيمي وهذه المتغيرات، مما يؤكد على أهمية تعزيز هذه الجوانب لدعم الابتكار داخل المؤسسة.

كما قامت الباحثة باستخراج معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير الوسيط، وكما هو مبين في

الجدول التالي:

جدول (16): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة وبين المتغير التابع

المتغيرات المستقلة	الارتباط ر	رؤية 2030 (متغير، سيط)
مجال الثقافة التنظيمية	ارتباط بيرسون ر	.644(**)
	الدلالة الاحصائية	.000
	العدد	80
مجال القيادة الداعمة	ارتباط بيرسون ر	.647(**)
	الدلالة الاحصائية	.000
	العدد	80

ارتباط بيرسون ر	.558(**)	مجال البنية التحتية
الدلالة الاحصائية	.000	
العدد	80	
ارتباط بيرسون ر	.683(**)	مجال التحول الرقمي
الدلالة الاحصائية	.000	
العدد	80	
ارتباط بيرسون ر	.679(**)	مجال التدريب والتطوير
الدلالة الاحصائية	.000	
العدد	80	
ارتباط بيرسون ر	.699(**)	البيئة الداخلية) المتغير (المستقل
الدلالة الاحصائية	.000	
العدد	80	

تُظهر نتائج الجدول (١٦) وجود علاقة إيجابية قوية بين رؤية 2030 والمتغيرات المستقلة (البيئة الداخلية)، حيث جميع الارتباطات دالة إحصائيًا عند مستوى $(p < 0.01)$ وأعلى ارتباط كان مع "التحول الرقمي" بمتوسط قيمة $(r = .683)$ ، مما يدل على أهمية التحول الرقمي في دعم الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030. تليها "التدريب والتطوير" ظهر ارتباطاً قوياً $(r = .679)$ ، مما يبرز دور برامج التدريب في تحقيق أهداف رؤية 2030. كانت "القيادة الداعمة" بمتوسط ارتباط $(r = .647)$ ، مما يوضح أن القيادة تلعب دوراً بارزاً في تنفيذ هذه الرؤية. و"الثقافة التنظيمية" أظهرت ارتباطاً بمتوسط $(r = .644)$ ، مما يدل على أن وجود بيئة من الثقافة التنظيمية يعزز من تطبيق رؤية 2030. وأخيراً، جاءت "البنية التحتية" بمتوسط ارتباط $(r = .558)$ ، مما يشير إلى أن البنية التحتية تساهم أيضاً في تحقيق أهداف الرؤية، ولكن بدرجة أقل مقارنة ببقية المتغيرات. جميع الارتباطات تعكس أن هذه العوامل تلعب دوراً محورياً في دعم تطبيق رؤية 2030 داخل المؤسسات.

2. تحليل الانحدار:

كما قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار لبيان أثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي كما هو مبين في الجدول رقم (17) الآتي.

الجدول رقم (17) تحليل الانحدار لأثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية بيتا	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R^2
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري					
(Constant)	.417	.271		1.542	.127		
الثقافة التنظيمية	.416	.111	.434	3.742	.000		
القيادة الداعمة	-.142	.163	-.150	-.871	.387		
البنية التحتية	.232	.113	.268	2.053	.044	.878(a)	.771
التحول الرقمي	.204	.112	.191	1.819	.073		
التدريب والتطوير	.193	.116	.222	1.663	.101		
قيمة "ف" المحسوبة = 49.788 دالة عند مستوى دلالة 0.000							

يشير الجدول رقم (17) إلى تحليل الانحدار الذي يوضح تأثير مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي. النتائج توضح أن النموذج ككل كان ذا دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (49.788) وكانت دالة عند

مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أهمية النموذج في تفسير الابتكار التنظيمي. من بين المتغيرات المستقلة، كان مجال الثقافة التنظيمية الأكثر تأثيراً إيجابياً ببيتا قياسي قدره (0.434) وقيمة ت بلغت (3.742)، وكانت دالة عند مستوى دلالة (0.000)، مما يؤكد دورها الكبير في تعزيز الابتكار. كما أن مجال البنية التحتية أظهر تأثيراً إيجابياً ملحوظاً ببيتا قياسي قدره (0.268) وقيمة ت بلغت (2.053)، وكانت دالة عند مستوى دلالة (0.044)، مما يبرز أهمية البنية التحتية في دعم الابتكار. من جهة أخرى، أظهر مجال القيادة الداعمة تأثيراً سلبياً ببيتا قدره (-0.150) وقيمة ت بلغت (-0.871)، وكانت غير دالة ($p = 0.387$)، مما يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين القيادة والابتكار في هذا النموذج. بالنسبة لمجال التحول الرقمي، فقد كان له تأثير إيجابي ببيتا قياسي قدره (0.191) وقيمة ت بلغت (1.819)، لكنه لم يكن دالاً عند مستوى دلالة (0.073)، مما يعني أن التأثير غير قوي بما فيه الكفاية. كما أن مجال التدريب والتطوير أظهر تأثيراً إيجابياً ببيتا قياسي قدره (0.222) وقيمة ت بلغت (1.663)، لكنه أيضاً لم يكن دالاً عند مستوى دلالة (0.101). معامل الارتباط (R) بين مجالات البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي بلغ (0.878)، مما يشير إلى علاقة قوية بين المتغيرات، بينما بلغ التباين المفسر (R^2) (0.771)، ما يعني أن حوالي (77.1%) من التغيرات في الابتكار التنظيمي يمكن تفسيرها بواسطة هذه المتغيرات المستقلة.

كما قامت الباحثة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد لبيان أثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي بوجود المتغير الوسيط (رؤية 2030)، كما هو مبين في الجدول رقم (18) الآتي.

**الجدول رقم (18) تحليل الانحدار المتعدد لأثر مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي والدور الوسيط
لرؤية 2030**

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية بيتا	قيمة ت	مستوى دلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر 2R
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري					
(Constant)	.398	.301		1.321	.191	.878(a)	.771

		الثقة التنظيمية	.414	.112	.432	3.679	.000
		القيادة الداعمة	-.146	.166	-.155	-.878	.383
		البنية التحتية	.235	.116	.272	2.032	.046
		التحول الرقمي	.199	.118	.186	1.679	.097
		التدريب والتطوير	.191	.117	.219	1.625	.108
		رؤية 2030	.14	.153	.350	1.151	.054
قيمة "ف" المحسوبة= 40.945 دالة عند مستوى دلالة 0.000							

يشير الجدول رقم (18) إلى تحليل الانحدار الذي يوضح تأثير مجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي مع الأخذ في الاعتبار الدور الوسيط لرؤية 2030. نتائج التحليل توضح أن النموذج ككل كان ذا دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (40.945) وكانت دالة عند مستوى دلالة (0.000)، مما يؤكد أهمية النموذج في تفسير الابتكار التنظيمي. من بين المتغيرات المستقلة، كانت الثقافة التنظيمية الأكثر تأثيراً إيجابياً ببيتا قياسي قدره (0.432) وقيمة ت بلغت (3.679)، وكانت دالة عند مستوى دلالة (0.000)، مما يدل على دورها الكبير في تعزيز الابتكار. كما أن البنية التحتية أظهرت تأثيراً إيجابياً ببيتا قياسي قدره (0.272) وقيمة ت بلغت (2.032)، وكانت دالة عند مستوى دلالة (0.046)، مما يبرز أهمية البنية التحتية في دعم الابتكار. من جهة أخرى، أظهرت القيادة الداعمة تأثيراً سلبياً ببيتا قدره (-0.155) وقيمة ت بلغت (-0.878)، وكانت غير دالة ($p = 0.383$)، مما يشير إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة بين القيادة والابتكار في هذا النموذج. بالنسبة لـ التحول الرقمي، فقد كان له تأثير إيجابي ببيتا قياسي قدره (0.186) وقيمة ت بلغت (1.679)، لكنه لم يكن دالاً عند مستوى دلالة (0.097). كما أن التدريب والتطوير أظهر تأثيراً إيجابياً ببيتا قياسي قدره (0.219) وقيمة ت بلغت (1.625)، لكنه لم يكن دالاً عند مستوى دلالة (0.108). أما رؤية 2030 فقد أظهرت تأثيراً دال

ببيتا قدره (0.35) وقيمة ت بلغت (1.151)، مما يشير إلى أن رؤية 2030 كانت ذات تأثير كبير على الابتكار التنظيمي في هذا النموذج. أما معامل الارتباط (R) بين مجالات البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي بلغ (0.878)، مما يشير إلى علاقة قوية بين المتغيرات، بينما بلغ التباين المفسر (0.771) (R^2)، ما يعني أن حوالي (77.1%) من التغيرات في الابتكار التنظيمي يمكن تفسيرها بواسطة هذه المتغيرات المستقلة بوجود المتغير الوسيط (رؤية 2030).

القسم الرابع: الفروق الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية

كما قامت الباحثة بالكشف عن الفروقات الإحصائية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات البحث الرئيسية (البيئة الداخلية كمتغير مستقل ، ورؤية كمتغير وسيط ٢٠٣٠ ، والابتكار التنظيمي كمتغير تابع)، من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبارات الثنائي، واختبار تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضها:

أولاً: الفروق على حسب الجنس

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب متغير الجنس، كذلك اختبارات الثنائي كما هو مبين في الجدول (19):

جدول رقم (19): اختبارات الثنائي حول مستوى مجالات أداة الدراسة الرئيسية حسب الجنس (ذكر، أنثى)

المتغيرات	الفئة	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
البيئة الداخلية	ذكر	40	4.13	.693	1.604	.113
	انثى	40	3.84	.885		
رؤية 2030	ذكر	40	4.38	.662	.918	.361
	انثى	40	4.23	.793		
الابتكار التنظيمي	ذكر	40	4.22	.747	1.944	

.055		.859	3.87	40	انثى	
------	--	------	------	----	------	--

يتبين من الجدول (19) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الأداة، حيث ان قيم الدلالة كانت أكبر من (0.05) لجميع المحاور.

ثانياً: الفروق على حسب العمر:

لإيجاد الفروق الاحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكما هو مبين في الجدول (20):

جدول رقم (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور أداة الدراسة على حسب متغير العمر

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البيئة الداخلية	أقل من 25 سنة	4	4.26	.494
	من 25 إلى 35 سنة	29	3.78	.919
	من 36 إلى 45 سنة	25	4.09	.869
	من 46 إلى 55 سنة	17	4.05	.589
	٥٦ سنة فأكثر	5	4.19	.448
	المجموع	80	3.99	.803
رؤية 2030	أقل من 25 سنة	4	4.50	.577
	من 25 إلى 35 سنة	29	4.18	.977
	من 36 إلى 45 سنة	25	4.42	.516
	من 46 إلى 55 سنة	17	4.24	.601
	٥٦ سنة فأكثر	5	4.56	.456
	المجموع	80	4.31	.730

أقل من 25 سنة	4	4.40	.490
من 25 إلى 35 سنة	29	3.77	.946
من 36 إلى 45 سنة	25	4.26	.774
من 46 إلى 55 سنة	17	4.07	.717
٥٦ سنة فأكثر	5	4.12	.390
المجموع	80	4.04	.819

الابتكار التنظيمي

يظهر الجدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجود تباين ظاهري لمستوى مجالات اداة

الدراسة الرئيسية على حسب متغير العمر، وللكشف عن الفروق تم اجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، وكما

يلي:

جدول رقم (21): تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر العمر على محاور أداة الدراسة الرئيسية

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
البيئة الداخلية	بين المجموعات	2.026	4	.507	.778	.543
	داخل المجموعات	48.861	75	.651		
	المجموع	50.887	79			
رؤية 2030	بين المجموعات	1.326	4	.331	.610	.657
	داخل المجموعات	40.752	75	.543		
	المجموع	42.078	79			
الابتكار التنظيمي	بين المجموعات	4.006	4	1.001	1.53	.201
					3	

		.653	75	48.986	داخل المجموعات	
			79	52.992	المجموع	

يتبين من الجدول (21) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الأداة، حيث أن قيم الدلالة كانت اكبر من (0.05) لجميع المحاور.

ثالثاً: الفروق على حسب قطاع المؤسسة

لإيجاد الفروق الاحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير قطاع المؤسسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكما هو مبين في الجدول (22):

جدول رقم (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور أداة الدراسة على حسب متغير قطاع المؤسسة

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البيئة الداخلية	تعليم	27	4.03	.818
	خدمات	24	3.98	.725
	صناعة	16	4.17	.830
	اخرى	13	3.67	.875
	المجموع	80	3.99	.803
رؤية 2030	تعليم	27	4.36	.587
	خدمات	24	4.33	.771
	صناعة	16	4.39	.743
	اخرى	13	4.05	.917

المجموع	80	4.31	.730
تعليم	27	4.07	.823
خدمات	24	3.93	.804
صناعة	16	4.21	.878
اخرى	13	3.98	.822
المجموع	80	4.04	.819

يظهر الجدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجود تباين ظاهري لمستوى مجالات اداة الدراسة الرئيسية على حسب متغير قطاع المؤسسة، وللكشف عن الفروق تم اجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، وكما يلي:

جدول رقم (23): تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر قطاع المؤسسة على محاور أداة الدراسة الرئيسية

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
البيئة الداخلية	بين المجموعات	1.873	3	.624	.968	.412
	داخل المجموعات	49.014	76	.645		
	المجموع	50.887	79			
رؤية 2030	بين المجموعات	1.080	3	.360	.667	.575
	داخل المجموعات	40.998	76	.539		
	المجموع	42.078	79			
الابتكار التنظيمي	بين المجموعات	.853	3	.284	.414	.743
	داخل المجموعات	52.139	76	.686		
	المجموع	52.992	79			

يتبين من الجدول (23) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات

أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الأداة، حيث ان قيم الدلالة كانت أكبر من (0.05) لجميع المحاور.

رابعاً: الفروق على حسب نوع القطاع:

لإيجاد الفروق الاحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع قطاع المؤسسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكما هو مبين في الجدول (24):

جدول رقم (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَرادة الدراسة على حسب متغير نوع قطاع المؤسسة

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البيئة الداخلية	عام	21	3.78	.921
	خاص	42	4.10	.760
	غير ربحي	9	4.08	.607
	ريادي	6	4.07	.561
	اخرى	2	2.88	1.301
	المجموع	80	3.99	.803
رؤية 2030	عام	21	4.24	.615
	خاص	42	4.34	.752
	غير ربحي	9	4.44	.477
	ريادي	6	4.43	.513
	اخرى	2	3.30	2.404
	المجموع	80	4.31	.730
الابتكار التنظيمي	عام	21	3.78	.890
	خاص	42	4.15	.815
	غير ربحي	9	4.24	.747
	ريادي	6	4.00	.632

اخرى	2	3.70	.990
المجموع	80	4.04	.819

يظهر الجدول (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجود تباين ظاهري لمستوى مجالات اداة الدراسة الرئيسية على حسب متغير نوع قطاع المؤسسة، وللكشف عن الفروق تم اجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، وكما يلي:

جدول رقم (25): تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر نوع قطاع المؤسسة على محاور أداة الدراسة الرئيسية

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
البيئة الداخلية	بين المجموعات	4.022	4	1.006	1.609	.181
	داخل المجموعات	46.865	75	.625		
	المجموع	50.887	79			
رؤية 2030	بين المجموعات	2.434	4	.608	1.151	.339
	داخل المجموعات	39.644	75	.529		
	المجموع	42.078	79			
الابتكار التنظيمي	بين المجموعات	2.513	4	.628	.933	.449
	داخل المجموعات	50.479	75	.673		
	المجموع	52.992	79			

يتبين من الجدول (25) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الأداة، حيث ان قيم الدلالة كانت اكبر من (0.05) لجميع المحاور.

خامساً: الفروق على حسب عدد سنوات الخبرة:

لإيجاد الفروق الاحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، كذلك اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وكما هو مبين في الجدول (26):

جدول رقم (26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر أَدَاة الدراسة على حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المقياس	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البيئة الداخلية	من 1-5 سنوات	16	3.85	.917
	من 5-10 سنوات	22	3.95	.963
	من 10 وأكثر	42	4.05	.668
	المجموع	80	3.99	.803
رؤية 2030	من 1-5 سنوات	16	4.21	1.005
	من 5-10 سنوات	22	4.25	.807
	من 10 وأكثر	42	4.37	.560
	المجموع	80	4.31	.730
الابتكار التنظيمي	من 1-5 سنوات	16	3.88	.969
	من 5-10 سنوات	22	4.01	.947
	من 10 وأكثر	42	4.12	.687
	المجموع	80	4.04	.819

يظهر الجدول (٢٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجود تباين ظاهري لمستوى مجالات اداة الدراسة الرئيسية على حسب متغير عدد سنوات الخبرة، وللكشف عن الفروق تم اجراء تحليل التباين الاحادي (ANOVA)، وكما يلي:

جدول رقم (27): تحليل التباين الاحادي ANOVA لأثر عدد سنوات الخبرة على محاوَر أَدَاة الدراسة الرئيسية

المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
البيئة الداخلية	بين المجموعات	.500	2	.250	.382	.684
	داخل المجموعات	50.387	77	.654		
	المجموع	50.887	79			
رؤية 2030	بين المجموعات	.400	2	.200	.370	.692
	داخل المجموعات	41.678	77	.541		
	المجموع	42.078	79			
الابتكار التنظيمي	بين المجموعات	.719	2	.360	.530	.591
	داخل المجموعات	52.273	77	.679		
	المجموع	52.992	79			

يتبين من الجدول (27) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة على جميع محاور الأداة، حيث ان قيم الدلالة كانت اكبر من (0.05) لجميع المحاور.

القسم الرابع: تحليل البيانات النوعية

تم إجراء المقابلات النوعية مع (10) موظفين من قطاعات مختلفة في التعليم والصناعة والخدمات، منهم مديرون ومشرفون. كأداة مساعدة لفهم أعمق للتحديات والفرص المتعلقة بالابتكار التنظيمي في المؤسسات السعودية. هدفت المقابلات إلى استكشاف رؤى المشاركين وتجاربهم الشخصية حول دور البيئة الداخلية ورؤية 2030 في دعم الابتكار، بالإضافة إلى تحديد العقبات التي تحول دون تحقيق هذا الهدف. ركزت الأسئلة على جمع البيانات النوعية التي تكمل النتائج الكمية وتوفر سياقًا أعمق للظواهر المدروسة، مما ساعد في بناء صورة شاملة ومتكاملة لتحليل موضوع الدراسة.

ملخص مخرجات المقابلة :

أولاً: مقابلة العاملين في قطاع الخدمات :

• أشار المشاركون في قطاع الخدمات إلى أن رؤية السعودية 2030 قد وفرت العديد من الفرص لدعم الابتكار داخل المؤسسات من خلال بيئة تنظيمية مشجعة وزيادة الاستثمارات في التكنولوجيا، بالإضافة إلى تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص. كما أشاروا إلى أهمية تحسين نظم التعليم والتدريب لتطوير المهارات المتخصصة. ومع ذلك، تواجه هذه الرؤية عدة تحديات في قطاع الخدمات، مثل نقص المهارات المتخصصة، بالإضافة إلى الحاجة إلى تحسين البنية التحتية التكنولوجية وتوفير التمويل الكافي، فضلاً عن ضرورة تغيير الثقافة التنظيمية والمجتمعية لتقبل الأفكار الجديدة والمخاطرة. لتحقيق الأهداف المرسومة، من الضروري معالجة هذه التحديات لضمان نجاح المبادرات الابتكارية.

من بين العوامل التي تعزز الابتكار داخل مؤسسات قطاع الخدمات، تم الإشارة إلى وجود القيادة الداعمة وبيئة العمل المرنة التي تشجع على التعاون والتواصل بين الموظفين. كما تلعب برامج التدريب والمكافآت دوراً هاماً في تحفيز الابتكار. وعلى الجانب الآخر، تم تحديد بعض العوائق مثل التقليدية والجمود داخل بعض الإدارات، بالإضافة إلى نقص الموارد والخوف من الفشل، فضلاً عن البيروقراطية و نقص الدعم من الإدارة.

فيما يتعلق بدور القيادة في دعم الابتكار، أكد المشاركون على أن القيادة يمكن أن تدعم الابتكار والتعاون من خلال:

- تشجيع ثقافة المخاطرة: السماح بالتجريب والتعلم من الأخطاء.
- توفير الموارد: تخصيص الميزانية والموارد للمشاريع الابتكارية.
- تعزيز التواصل: إنشاء قنوات تواصل فعالة لتبادل الأفكار.
- تحديد أهداف واضحة: وضع أهداف استراتيجية تشجع على الابتكار.
- المكافآت والتقدير: تقديم حوافز للمساهمات الجديدة.
- توفير التدريب: تنظيم برامج لتعزيز المهارات الابتكارية.
- تشجيع التعاون: تنظيم ورش عمل ومشاريع مشتركة بين الأقسام المختلفة.

أما في ما يتعلق بالأدوات أو التقنيات المفقودة، فقد ذكر المشاركون أن الأدوات التي يمكن أن تعزز الابتكار تشمل:

- منصات التعاون الرقمي لتسهيل تبادل الأفكار بين الفرق.
 - أدوات إدارة المشاريع لتنظيم وتنفيذ الأفكار والمشاريع بشكل فعال.
 - تقنيات التحليل البياني لفهم الاتجاهات واحتياجات السوق بشكل أفضل.
 - أنظمة إدارة الابتكار لجمع وتقييم الأفكار الجديدة بشكل منظم.
 - أدوات التصميم السريع لتسريع تطوير النماذج الأولية واختبار الأفكار.
- وبالنسبة للتحديات التي تواجهها مؤسسات القطاع في تطبيق أدوات التحول الرقمي لدعم الابتكار، فقد تم الإشارة إلى عدة معوقات أبرزها:

- نقص المهارات الرقمية بين الموظفين.
 - مقاومة التغيير من قبل بعض الفرق داخل المؤسسة.
 - التكاليف المرتفعة لتطبيق التقنيات الحديثة.
 - ضعف البنية التحتية التقنية في بعض المؤسسات.
 - عدم وضوح الأهداف والاستراتيجيات الخاصة بالتحول الرقمي.
- فيما يتعلق ببرامج التدريب التي تعزز الابتكار، أشار المشاركون إلى أهمية:
- ورش عمل الابتكار والتفكير الإبداعي.
 - دورات تدريبية في تقنيات التصميم والتطوير السريع.
 - تدريب على أدوات التعاون الرقمي.
 - برامج لتطوير المهارات التحليلية.
 - دورات في إدارة المشاريع المبتكرة.

ويظهر لنا من النقاط المستخلصة من المقابلات التي أجريت مع ممثلي قطاع الخدمات فهم العوامل التي تعزز أو تعيق الابتكار في قطاع الخدمات ، بالإضافة إلى تقديم رؤى عملية حول كيفية دعم الابتكار و التغلب على التحديات باستخدام التقنيات الحديثة و استراتيجيات القيادة الداعمة.

ثانياً : مقابلة العاملين في قطاع التعليم :

• أشار المشاركون في قطاع التعليم إلى أن رؤية السعودية 2030 قد وفرت العديد من الفرص التي تدعم الابتكار في هذا المجال، من خلال دعم التحول الرقمي، وتوفير القيادة الداعمة في المؤسسات التعليمية. كما تم التأكيد على أن تحفيز الاستثمار، تطوير البنية التحتية الرقمية، هي من أبرز الفرص التي توفرها الرؤية لتعزيز الابتكار في التعليم. ومع ذلك، كانت هناك تحديات تتعلق بالثقافة المجتمعية، التي قد لا تكون متوافقة دائماً مع التحولات الحديثة، وصعوبة إدارة المخاطر، إضافة إلى نقص المهارات في بعض المجالات التقنية.

من الفرص التي تم التأكيد عليها، كانت الابتكارات التعليمية، بالإضافة إلى توفير فرص عمل للنساء ودعم المرأة في المجال التعليمي بطريقة إيجابية. كما أشار المشاركون إلى أن الدعم المقدم للمشاركين في المعارض الدولية والمسابقات يساعد على تعزيز الابتكار في المؤسسات التعليمية.

فيما يتعلق بالعوامل التي تعزز أو تعيق الثقافة الابتكارية داخل المؤسسة، تم تحديد القيم المؤسسية و رؤية ورسالة المؤسسة كعوامل داعمة للابتكار، إضافة إلى أهمية التدريب و حرية التعبير و التعاون بين الأعضاء و التحفيز عبر المكافآت. بالمقابل، تم الإشارة إلى أن العلاقات داخل المؤسسة قد تعيق تطوير العمل بسبب نقص الموارد.

بالنسبة لدور القيادة في دعم الابتكار والتعاون، أكد المشاركون على أن القيادة يمكن أن تدعم الابتكار من خلال طرح الأفكار ودعمها مادياً وتدريباً. كما تم التأكيد على أهمية توفير رؤية واضحة تشجع على التعاون وتطوير الابتكار داخل المؤسسة. وكان هناك دعوات لتعزيز فرص تنفيذ الأفكار المطروحة من الموظفين وتشجيع الابتكار عبر طرح الأفكار وتبنيها من قبل القيادة.

• فيما يتعلق بأدوات أو التقنيات المفقودة، أشار المشاركون إلى أهمية أدوات التحليل التي يمكن أن تساعد في قياس الاحتياجات والتطوير داخل المؤسسة. كما تم الإشارة إلى ضرورة زيادة عدد الأشخاص ذوي الخبرة في مجال تقنية المعلومات والحاسب لضمان تطبيق الأدوات الرقمية بشكل فعال.

أما بالنسبة للتحديات التي تواجه مؤسسات التعليم في تطبيق أدوات التحول الرقمي لدعم الابتكار، فقد تم الإشارة إلى مقاومة التغيير، ونقص المهارات، بالإضافة إلى تجاهل آراء الموظفين والتركيز على الإحصائيات التي قد لا تدعم العمل

الفعلي. كما تم ذكر قلة الميزانية و الإصرار على استخدام الطرق التقليدية في أداء المهام كعوامل تعيق التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية.

- وبشأن البرامج التدريبية أو أساليب التطوير التي يمكن أن تعزز الابتكار، اقترح المشاركون ضرورة تدريب الموظفين على برامج تدريبية تدعم التفكير الإبداعي و التقنيات الرقمية، وضرورة توفير حوافز ودعم تشجيعي لتعزيز الابتكار.

و قدم المشاركون اقتراحات إضافية لدعم الابتكار داخل المؤسسات التعليمية، مثل وضع خطة طويلة المدى، التعاون مع جهات خارجية، واستخدام وسائل التقييم والقياس بشكل أفضل لتحفيز الابتكار وضمان استدامته داخل المؤسسات التعليمية.

ويظهر لنا من النقاط المستخلصة من المقابلات التي أُجريت مع ممثلي قطاع التعليم الرؤى العملية حول كيفية دعم الابتكار و التغلب على التحديات باستخدام التقنيات الحديثة و استراتيجيات القيادة الداعمة. بالإضافة إلى كيفية تحسين البيئة التعليمية لدعم أهداف رؤية السعودية 2030.

ثالثاً:مقابلة العاملين في قطاع الصناعة :

- في قطاع الصناعة، أشار المشاركون إلى أن رؤية السعودية 2030 قد وفرت العديد من الفرص لدعم الابتكار، رغم أنهم لم يلاحظوا تغييرات ملموسة على الأرض حتى الآن. ومع ذلك، ذكر المشاركون بعض الفرص التي أتاحها الرؤية مثل ارتفاع الوعي لدى الأفراد حول الابتكار وإعطاء العنصر النسائي فرصاً أكبر في سوق العمل. كما تم التأكيد على تحسين التخطيط العملي والاقتصادي كفرص مهمة لدعم الابتكار في القطاع الصناعي. وفيما يخص التحديات، أشار المشاركون إلى قلة الوعي والإدراك لفوائد الابتكار بشكل عام في بعض المؤسسات الصناعية، مما يعوق تطبيق الأفكار الابتكارية. كما تم ذكر التفرد بالرأي كأحد العوائق الثقافية التي تحد من التعاون وتعزز الجمود في بعض الفرق. فيما يتعلق بالعوامل التي تعزز الثقافة الابتكارية داخل المؤسسة، أشار المشاركون إلى أن الوعي المتزايد حول الابتكار يمكن أن يعزز الثقافة الابتكارية، لكنه لا يزال غير كافٍ. كما أشاروا إلى أهمية الانفتاح على الأفكار الجديدة

وتقبل النقد الموضوعي كعوامل تدعم الابتكار. بالمقابل، ذكروا أن التفرد بالرأي يعوق تبني ثقافة الابتكار داخل بعض المؤسسات، مما يؤدي إلى مقاومة التغيير وعدم تشجيع المبادرات الابتكارية.

بالنسبة لدور القيادة في دعم الابتكار والتعاون، أكد المشاركون على ضرورة أن تكون القيادة أكثر انفتاحًا على الأفكار الجديدة و تقبل النقد الموضوعي. كما أشاروا إلى أهمية الوظائف التقنية والإدارية والفنية في تطوير البيئة الصناعية وخلق فرص للابتكار. ومع ذلك، أشار المشاركون إلى أن القيادة في بعض المؤسسات لا تدعم الابتكار والتعاون بشكل كافٍ، مما يعكس غياب الرؤية الاستراتيجية الداعمة للابتكار في بعض المنشآت.

فيما يخص الأدوات والتقنيات المفقودة، ذكر المشاركون أن السيولة المالية تُعد من أبرز العوائق التي تمنع تطبيق بعض الأفكار الابتكارية. كما أشاروا إلى أهمية ابتكار أنظمة جديدة لتحسين كفاءة العمليات، إلا أن منع استخدام الإنترنت في بعض المؤسسات يعوق قدرة العاملين على الوصول إلى المعلومات والتقنيات الحديثة التي تدعم الابتكار.

التحديات التي تواجه تطبيق أدوات التحول الرقمي لدعم الابتكار كانت أقل وضوحًا لدى المشاركين، حيث أشاروا إلى نقص السيولة المالية كأحد الأسباب الرئيسية التي تعوق تطبيق التحول الرقمي. رغم ذلك، أكدوا أنه بشكل عام لا توجد تحديات كبيرة في تطبيق أدوات التحول الرقمي ولكن الموارد المالية تبقى العائق الأهم.

أما بالنسبة للبرامج التدريبية أو أساليب التطوير التي يمكن أن تعزز الابتكار، ذكر المشاركون أن هناك برامج تدريبية كثيرة تعتمد على التخصص يمكن أن تساهم في تعزيز الابتكار في المؤسسات الصناعية. كما أشاروا إلى أن أي برنامج تدريبي يمكن أن يساهم في تطوير المهارات التقنية والإبداعية سيكون ذا فائدة كبيرة في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات.

ويظهر لنا من النقاط المستخلصة من المقابلات التي أُجريت مع ممثلي قطاع الصناعة فهما أعمق للتحديات والعوامل التي تؤثر على الابتكار في هذا القطاع، مع تحديد الفرص المتاحة في رؤية السعودية 2030 لتحفيز الابتكار، والتأكيد على دور القيادة في تحسين ثقافة الابتكار.

تفسير نتائج المقابلات:

أظهرت نتائج المقابلات التي أجريت مع ممثلين من قطاعات التعليم، الصناعة، والخدمات رؤية عميقة حول العوامل التي تعزز الابتكار والتحديات التي تواجه تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. ساعد التحليل النوعي في استكمال النتائج الكمية من خلال استكشاف السياقات الثقافية والتنظيمية التي قد لا تعكسها البيانات الإحصائية.

تفسير النتائج حسب القطاعات:

قطاع التعليم:

• الفرص:

1. دعم التحول الرقمي في المؤسسات التعليمية.
2. تحسين البنية التحتية الرقمية.
3. تقديم فرص عمل أوسع وتمكين المرأة في مجال التعليم.

• التحديات:

1. مقاومة التغيير من بعض الإدارات.
2. نقص المهارات التقنية لدى بعض العاملين.
3. الثقافة المجتمعية التي تعيق التحولات الحديثة.

• العوامل الداعمة للابتكار:

1. رؤية ورسالة المؤسسة الداعمة للابتكار.
2. التعاون بين العاملين داخل المؤسسة.
3. التحفيز عبر برامج المكافآت.

• الأدوات والتقنيات المفقودة:

1. أدوات تحليلية لقياس الاحتياجات وتطوير العمليات.
2. كوادر متخصصة في تقنيات التحول الرقمي.

• برامج التدريب المقترحة:

1. ورش عمل حول التفكير الإبداعي والتصميمي.
2. برامج لتدريب الموظفين على التقنيات الحديثة.
3. دورات متخصصة في استخدام أدوات التحليل الرقمي.

قطاع الصناعة:

• الفرص:

1. زيادة الوعي بأهمية الابتكار في المؤسسات الصناعية.
2. تحسين التخطيط الاقتصادي كأداة لدعم الابتكار.

• التحديات:

1. نقص الإدراك بفوائد الابتكار في بعض الإدارات.
2. ضعف السيولة المالية اللازمة لتطوير الابتكارات.
3. مقاومة التغيير بسبب الثقافة المؤسسية التقليدية.

• العوامل الداعمة للابتكار:

1. الانفتاح على الأفكار الجديدة.
2. تشجيع القيادة على تحمل المخاطر وتوفير الموارد.

• الأدوات والتقنيات المفقودة:

1. أنظمة ذكية لتحسين كفاءة العمليات.
2. توفير مصادر مالية تدعم تطبيق الأفكار الابتكارية.

• برامج التدريب المقترحة:

1. برامج تطوير المهارات التقنية والإبداعية.
2. دورات لتحسين التفكير التحليلي وحل المشكلات.

قطاع الخدمات:

• الفرص:

1. تعزيز الابتكار من خلال استثمارات التكنولوجيا.
2. تحسين نظم التعليم والتدريب لدعم الابتكار.
3. زيادة التعاون بين القطاعين العام والخاص.

• التحديات:

1. نقص المهارات المتخصصة بين العاملين.
2. المنافسة العالمية.
3. ضعف البنية التحتية التكنولوجية في بعض المؤسسات.

• العوامل الداعمة للابتكار:

1. وجود قيادة داعمة وثقافة عمل مرنة.
2. برامج تدريب تحفز الابتكار وتحسين الكفاءات.

• الأدوات والتقنيات المفقودة:

1. منصات التعاون الرقمي لتحفيز الأفكار.
2. أنظمة إدارة الابتكار.

• برامج التدريب المقترحة:

1. ورش عمل حول الابتكار والتصميم السريع.
2. دورات لتحليل البيانات واستخدام الأدوات الرقمية.

ملخص الفصل الرابع: نتائج الدراسة وتحليلها:

هذا الفصل ركز على تحليل النتائج بناءً على البيانات التي تم جمعها باستخدام أدوات البحث المختلفة، حيث تم تسليط الضوء على النتائج الكمية والنوعية للإجابة عن أسئلة البحث واختبار الفرضيات.

النتائج الكمية:

أظهرت البيانات أن البيئة الداخلية حصلت على تقييم إيجابي عام، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.99). وكان محور "الثقافة التنظيمية" الأعلى تقييمًا بمتوسط (4.14)، مما يعكس أهميته في تعزيز الابتكار، في حين حصل محور "البنية التحتية" على أدنى متوسط (3.74)، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز هذا الجانب. كما أظهرت النتائج دورًا محوريًا لرؤية 2030 كمتغير وسيط، حيث سجلت متوسطًا (4.31)، مما يؤكد أثرها الإيجابي في دعم الابتكار التنظيمي. أما الابتكار التنظيمي فقد حقق تقييمًا إيجابيًا بمتوسط (4.04)، مع تركيز المؤسسات على البحث عن أساليب جديدة لتحويل الأفكار إلى حلول عملية.

العلاقات الإحصائية:

أظهرت اختبارات الارتباط وجود علاقات إيجابية قوية بين البيئة الداخلية، رؤية 2030، والابتكار التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط $(r = 0.867)$ وأكد تحليل الانحدار أن "الثقافة التنظيمية" و"البنية التحتية" لهما التأثير الأكبر على الابتكار التنظيمي. كما أن الدراسة لم تجد فروقًا ذات دلالة إحصائية بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس، العمر، قطاع العمل، ونوع القطاع.

النتائج النوعية:

من خلال التحليل النوعي، تم تسليط الضوء على أبرز الفرص والتحديات في القطاعات المختلفة.

- في قطاع التعليم، كانت الفرص الرئيسية هي دعم التحول الرقمي، بينما تمثلت التحديات في مقاومة التغيير ونقص المهارات التقنية. وتم اقتراح ورش عمل التفكير الإبداعي وبرامج التحليل الرقمي لمعالجة هذه التحديات.
- أما في قطاع الصناعة، فقد تمثلت الفرص في زيادة الوعي بأهمية الابتكار وتحسين التخطيط، في حين كانت التحديات الرئيسية هي نقص الموارد المالية ومقاومة التغيير. ولتحقيق تقدم في هذا القطاع، اقترحت الدراسة برامج تدريب تقني وتحسين مهارات التفكير الإبداعي.

- وفي قطاع الخدمات، تم تحديد الاستثمار في التكنولوجيا وتعزيز التعاون بين القطاعات كأهم الفرص، بينما كانت التحديات تركز على نقص المهارات وضعف البنية التحتية الرقمية. واقتрحت الدراسة أنظمة إدارة الابتكار ودورات التصميم السريع كحلول لهذه التحديات.

أكدت الدراسة أن الابتكار التنظيمي يتأثر بشكل كبير بعوامل البيئة الداخلية مثل الثقافة التنظيمية والبنية التحتية، بالإضافة إلى الدور الوسيط لرؤية 2030. وساهم التحليل النوعي في استكمال النتائج الكمية من خلال تقديم رؤى أعمق للعوامل الثقافية والتنظيمية المؤثرة. سيتم في الفصل الخامس مناقشة هذه النتائج وربطها بالدراسات السابقة مع تقديم توصيات عملية لدعم الابتكار في المؤسسات.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج وملخص الدراسة والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في سياق أهدافها وفرضياتها. يركز الفصل على استعراض أثر العوامل المدروسة على الابتكار التنظيمي، مع تسليط الضوء على أوجه التوافق أو الاختلاف مع الدراسات السابقة. كما يقدم هذا الفصل ملخصاً شاملاً للدراسة، مع استعراض التحديات التي واجهتها، إلى جانب اقتراح توصيات عملية وموجهة لتعزيز بيئات العمل الابتكارية في المؤسسات السعودية. يُختتم الفصل بتوصيات مستقبلية لدعم البحث العلمي في هذا المجال.

مناقشة النتائج:

1. الربط بين النتائج وأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما هي المكونات التي تشكل بيئة داخلية داعمة لتحويل الأفكار؟

أظهرت الدراسة أن البيئة الداخلية بمجالاتها المختلفة (الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب والتطوير) تلعب دوراً محورياً في دعم تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. وتشمل هذه المكونات:

- **الثقافة التنظيمية:** تشجع على التفكير الإبداعي، تبني أساليب عمل مبتكرة، وتعزز التعاون بين الأقسام، مع قبول المخاطر كجزء من عملية التعلم.
- **القيادة الداعمة:** تلعب دوراً رئيسياً في توفير رؤية استراتيجية واضحة، تحفيز الموظفين، ودعم اتخاذ القرارات الابتكارية.
- **البنية التحتية:** تهيئ بيئة عمل ملائمة من خلال مساحات عمل متطورة، أدوات تقنية، وميزانيات كافية لدعم الأنشطة الابتكارية.
- **التحول الرقمي:** يدعم تسريع العمليات وتبني تقنيات حديثة تعزز تنفيذ الابتكارات.

- التدريب والتطوير: يُعزز مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات، مما يساهم في رفع كفاءة تحويل الأفكار إلى منتجات.

السؤال الثاني: كيف تساهم العوامل الداخلية في تحسين تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ؟

أظهرت نتائج التحليل الكمي والنوعي أن العوامل الداخلية تساهم بشكل إيجابي في تحسين الابتكار من خلال:

- قيم معاملات ارتباط بيرسون بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي، التي أظهرت ارتباطاً قوياً بمتوسط ($r = 0.867$)، مما يؤكد الأثر الكبير للبيئة الداخلية في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.
- الثقافة التنظيمية سجلت أعلى تأثير ($r = 0.814$)، مما يعكس دورها في تشجيع الإبداع والعمل الجماعي.
- التدريب والتطوير ($r = 0.811$)، مما يشير إلى دوره الحاسم في تمكين الموظفين من تنفيذ الأفكار بفعالية.
- القيادة الداعمة ($r = 0.792$) تساهم في توجيه الفرق وتقديم الدعم اللازم لتحمل المخاطر.
- البنية التحتية ($r = 0.780$) تهيئ الموارد والأدوات اللازمة لتطوير الأفكار.
- التحول الرقمي ($r = 0.771$) يعزز تسريع تحويل الأفكار إلى منتجات من خلال تبني تقنيات مبتكرة.

السؤال الثالث: كيف تؤثر رؤية 2030 على تطوير بيئات العمل الداعمة للابتكار؟

أكدت الدراسة أن رؤية 2030 تعد عاملاً وسيطاً قوياً يعزز بيئات العمل الداعمة للابتكار. وأظهرت نتائج ارتباط

بيرسون بين البيئة الداخلية والرؤية قيمة قوية ($r = 0.699$)، مما يشير إلى تأثيرها الكبير في دعم الابتكار من خلال:

- تعزيز التحول الرقمي: تشجيع المؤسسات على الاستثمار في الأنظمة الرقمية التي تدعم الابتكار.
- زيادة الوعي بأهمية الابتكار: من خلال مبادرات حكومية تستهدف تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد قائم على المعرفة.
- تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص: توفير موارد وأفكار جديدة تدعم الابتكار.
- تمكين الكوادر البشرية: برامج تدريبية مستوحاة من أهداف الرؤية لزيادة مهارات الابتكار لدى الموظفين.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن المكونات الداخلية مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير هي الركائز الأساسية لتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. كما أظهرت الدور الكبير لرؤية 2030 في تحسين بيئات العمل وتعزيز الابتكار، مع توصيات بضرورة تقوية هذه المكونات لمواجهة التحديات وتحقيق التنمية المستدامة.

٢. الربط بين النتائج وفرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

"توجد علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية الداعمة (الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) ومعدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ في المؤسسات السعودية".

تم تأكيد هذه الفرضية بناءً على نتائج التحليل الكمي. أظهرت البيانات الإحصائية علاقات إيجابية قوية بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي:

- تحليل الانحدار: أظهر تأثيرًا كبيرًا لمجالات البيئة الداخلية على الابتكار التنظيمي بقيمة (ف = 49.788)، وهو دال إحصائيًا عند مستوى (0.000).
- معامل ارتباط بيرسون: سجل ارتباطًا قويًا بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي بقيمة ($r = 0.867$)، مما يعكس التأثير الكبير لهذه العوامل في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

الفرضيات الفرعية للفرضية الأولى:

1. الثقافة التنظيمية: توجد علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية الداعمة وتعزيز معدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

- تم تأكيد هذه الفرضية حيث أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية تلعب الدور الأكبر في دعم الابتكار، محققة أعلى متوسط حسابي (4.14)

- معامل الانحدار: أظهر تحليل الانحدار أن الثقافة التنظيمية لديها التأثير الأعلى

بقیمة ($\beta = 0.434$) ، مما يجعلها العامل الأكثر أهمية في دعم الابتكار.

○ النتائج تتوافق مع الدراسات السابقة مثل (Ecer & Aycin, 2023) التي أكدت على أهمية الثقافة

التنظيمية في تحقيق التفكير الإبداعي وتحويل الأفكار إلى منتجات.

2. القيادة الداعمة: تؤثر القيادة الداعمة بشكل إيجابي على قدرة المؤسسات على تحويل الأفكار إلى منتجات

قابلة للتنفيذ.

○ تم رفض هذه الفرضية جزئياً. حيث أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً للقيادة على الابتكار، لكن النتائج

لم تكن دالة إحصائياً. ($P = 0.387$)

○ المتوسط الحسابي للقيادة بلغ (3.98)، إلا أن معامل الانحدار كان ضعيفاً نسبياً ($\beta = -0.150$) ، مما

يشير إلى الحاجة لتحسين استراتيجيات القيادة، خاصة في إدارة المخاطر.

○ تتسق هذه النتائج مع دراسات مثل (Ullah & Azizian, 2024) التي أكدت أن القيادة قد لا تكون

فعالة في تعزيز الابتكار إذا لم تُدار المخاطر بشكل مناسب.

3. البنية التحتية: تدعم البنية التحتية المتطورة تسريع عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

○ تم تأكيد الفرضية، حيث أظهرت النتائج أهمية الاستثمار في تطوير البنية التحتية، التي حققت أدنى

متوسط حسابي (3.99)

○ معامل الانحدار: أظهر تأثيراً إيجابياً كبيراً بقيمة ($\beta = 0.268$) ، مما يعكس ضرورة تعزيز البنية

التي تحتية لتسريع الابتكار.

○ البيانات النوعية دعمت هذه النتيجة، حيث أشار المشاركون إلى أهمية تخصيص ميزانيات كافية

لتحسين البنية التحتية.

4. التحول الرقمي: يساهم التحول الرقمي في تحسين الكفاءة وتسريع الابتكار داخل المؤسسات.

○ تم تأكيد الفرضية، حيث أظهرت النتائج أن التحول الرقمي يعزز الابتكار من خلال تسريع العمليات

وتحسين الأداء.

○ المتوسط الحسابي بلغ (4.11)، ومعامل الانحدار أظهر تأثيرًا إيجابيًا ملحوظًا ($\beta = .191$)، مما يعكس

دور التحول الرقمي كعامل رئيسي في الابتكار.

○ التحليل النوعي أكد أهمية الأدوات الرقمية في دعم أهداف رؤية 2030.

5. التدريب والتطوير: يعزز التدريب والتطوير المستمر من قدرة الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وتحويلها إلى تطبيقات عملية.

○ تم تأكيد الفرضية، حيث أظهرت النتائج أهمية البرامج التدريبية في تحسين القدرات الابتكارية للموظفين.

○ معامل الانحدار: أظهر تأثيرًا إيجابيًا بقيمة ($\beta = .222$)، مما يشير إلى أن التدريب والتطوير المستمر عامل حاسم لدعم الابتكار.

الفرضية الثانية:

"تعزز رؤية 2030 من تأثير البيئة الداخلية على الابتكار من خلال توفير بيئة داخلية داعمة".

تم تأكيد هذه الفرضية بناءً على التحليل الكمي والنوعي:

- معامل ارتباط بيرسون: أظهر ارتباطًا إيجابيًا قويًا بين رؤية 2030 والابتكار التنظيمي. ($r = .699$)
- تحليل الانحدار: أظهرت رؤية 2030 تأثيرًا كبيرًا كمتغير وسيط في دعم الابتكار، حيث سجل معامل الانحدار ($\beta = .350$).
- النتائج النوعية أوضحت أن رؤية 2030 ساهمت في تعزيز التحول الرقمي وزيادة الاستثمار في التدريب، مما يدعم الابتكار داخل المؤسسات.
- هذه النتائج تتماشى مع الدراسات السابقة مثل (Khan, 2020) التي أكدت على دور السياسات الحكومية في دعم الابتكار.

ملخص الربط بين الفرضيات والنتائج:

1. تم تأكيد غالبية الفرضيات من خلال نتائج التحليل الكمي والنوعي.
2. الثقافة التنظيمية كانت العامل الأكثر تأثيرًا على الابتكار، تلمها البنية التحتية والتحول الرقمي.
3. القيادة الداعمة تحتاج إلى تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة المخاطر.
4. رؤية 2030 لعبت دورًا وسيطًا قويًا في تعزيز الابتكار من خلال دعم البيئة الداخلية، مما يعزز تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

النتائج الإحصائية الرئيسية:

- معامل ارتباط بيرسون: أظهر علاقات إيجابية قوية بين البيئة الداخلية ($r = 0.867$) ورؤية 2030 ($r = 0.699$) مع الابتكار التنظيمي.
- معامل الانحدار: أكد التأثير الإيجابي لعوامل البيئة الداخلية (الثقافة التنظيمية $\beta = 0.434$)، التحول الرقمي $\beta = 0.191$ ، البنية التحتية ($\beta = 0.268$):

أظهرت الدراسة العديد من الجوانب الإيجابية للبيئة الداخلية ودورها في تعزيز الابتكار التنظيمي، حيث تم التأكيد على أهمية الثقافة التنظيمية كأقوى عامل داعم للابتكار، يليه التحول الرقمي والبنية التحتية. أكدت النتائج أيضًا أن رؤية 2030 تلعب دورًا استراتيجيًا كعامل وسيط، يدعم الابتكار من خلال تعزيز التحول الرقمي وتطوير مهارات الموظفين.

رغم ذلك، كشفت الدراسة عن تحديات بارزة تعيق تحقيق الاستفادة القصوى من هذه العوامل. تشمل هذه التحديات ضعف البنية التحتية الرقمية والموارد المالية، ومقاومة التغيير، والحاجة إلى تطوير مهارات القيادة لدعم الابتكار بشكل فعال. كما أوضحت الدراسة أهمية تعزيز البيئة التعاونية وتحفيز الموظفين على التجريب والإبداع.

تعكس هذه النتائج أهمية التوجه نحو معالجة التحديات، خاصة فيما يتعلق بتطوير البنية التحتية وتحسين إدارة التغيير، لتحقيق التميز والابتكار المستدام في المؤسسات السعودية.

٣. تحليل النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة:

يتناول هذا القسم استعراض النتائج الرئيسية للدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة، لتحديد مدى توافقها مع الدراسات السابقة وإبراز الجوانب التي تضيفها الدراسة الحالية إلى المعرفة في مجال الابتكار التنظيمي.

حيث تتفق النتائج الحالية مع العديد من الدراسات السابقة التي تناولت دور العوامل التنظيمية في تعزيز الابتكار. فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة (Ecer & Aycin, 2023) على أهمية الثقافة التنظيمية كعنصر رئيسي لتعزيز الابتكار المؤسسي، بينما ركزت دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) على التحول الرقمي كعامل محوري لتحسين الأداء المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة (Haidegger et al., 2024) أن القيادة الداعمة تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز ثقافة الابتكار، مما يعزز فهم العلاقة بين القيادة والابتكار المؤسسي.

من جهة أخرى، تتوافق النتائج التي أبرزت التحديات في القيادة مع دراسة (Acosta-Prado et al., 2022)، التي أشارت إلى أن القيادة قد تصبح تحديًا في دعم الابتكار إذا لم تتم إدارة المخاطر المرتبطة بالتجارب الابتكارية بشكل فعال. هذه الرؤية تعزز فكرة أن القيادة الداعمة لا تقتصر على تحفيز الابتكار فقط، بل تشمل أيضًا القدرة على إدارة الفشل والمخاطر، مما يتطلب استراتيجيات واضحة وإجراءات عملية تعزز من فاعلية الابتكار داخل المؤسسات.

بناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات قيادية شاملة تركز على تعزيز ثقافة الابتكار وإدارة المخاطر بشكل فعال، مع تطوير آليات واضحة لدعم التجارب الابتكارية وتحفيز التعاون المؤسسي، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسات وتعزيز قدرتها التنافسية.

اقترح حلول للعوائق التي تواجه الابتكار التنظيمي :

استناداً على نتائج هذه الدراسة نستعرض فيما يلي حلول لمواجهة العوائق التي تحد من الابتكار التنظيمي، آخذين بالاعتبار أهمية التركيز على تحسين السياسات التنظيمية بشكل يدعم الابتكار ويعزز البيئة الداخلية للمؤسسات.

أولاً، ينبغي تعزيز ثقافة الابتكار من خلال إنشاء سياسات تشجع الموظفين على التفكير الإبداعي والمشاركة في تبادل الأفكار بين الأقسام المختلفة، مع اعتماد آليات لتوثيق النجاحات والدروس المستفادة. هذه الثقافة يجب أن تحفز على تحمل المخاطر المدروسة وتضمن حماية الموظفين من أي عقوبات مرتبطة بالفشل في تنفيذ الأفكار الجديدة، مما يخلق بيئة داعمة للإبداع. بالإضافة إلى ذلك، من الضروري تطوير خطط استراتيجية لإدارة التغيير، حيث يمكن تدريب الموظفين على فهم فوائد التحولات المؤسسية وتشجيعهم على تقبل هذه التغييرات كجزء من رحلة التطوير المؤسسي.

ثانياً، تلعب القيادة دوراً حيوياً في دعم الابتكار، حيث يجب على المؤسسات الاستثمار في برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات القيادة في عدة مجالات، مثل إدارة المخاطر، وتوجيه الفرق نحو تحقيق الابتكار، وتحفيز الموظفين على التعبير عن أفكارهم وتنفيذها. كما ينبغي تحسين قنوات التواصل بين القيادة والموظفين لتعزيز الشفافية والثقة، مع تحفيز ثقافة التعاون التي تسهم في تحقيق الأهداف الابتكارية المشتركة.

ثالثاً، تحسين البنية التحتية يعد من العوامل الأساسية لتعزيز الابتكار. ينبغي على المؤسسات تخصيص ميزانيات أكبر لتطوير مساحات عمل مرنة ومختبرات ابتكارية، وتوفير التكنولوجيا المتقدمة مثل الأنظمة الذكية وأدوات التحليل الرقمي التي تدعم عمليات الابتكار. كما يمكن تعزيز الموارد التقنية لتحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف التشغيلية، مما يدعم تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

رابعاً، تعزيز التحول الرقمي يجب أن يكون محوراً رئيسياً في استراتيجية الابتكار. يتطلب ذلك تحديث الأنظمة الرقمية داخل المؤسسات لتسريع العمليات ودعم الابتكارات، والاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات واستشراف التحديات المستقبلية. علاوة على ذلك، فإن تكامل الأنظمة الرقمية المختلفة سيحسن من كفاءة العمليات اليومية ويوفر بيئة رقمية متقدمة.

خامساً، التدريب والتطوير المستمر يلعبان دوراً جوهرياً في تمكين الموظفين وتعزيز قدراتهم الابتكارية. ينبغي تصميم برامج تدريبية متقدمة تركز على التفكير التصميمي والتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء، مع

تشجيع التعليم المستمر من خلال ورش العمل وحضور المؤتمرات المتخصصة. تخصيص الموارد لتطوير الكفاءات، مثل إنشاء مراكز تدريب داخل المؤسسات، يمكن أن يسهم بشكل كبير في بناء قدرات الموظفين بشكل مستدام.

أخيرًا، تعتبر رؤية 2030 فرصة استراتيجية لتعزيز الابتكار التنظيمي، من خلال تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص، ودعم المرأة في مجال الابتكار، وتوفير الحوافز المالية لدعم المشاريع الابتكارية. كما أن تحسين بيئة العمل من خلال إنشاء مراكز الابتكار وتعزيز التعاون بين الأقسام المختلفة يمكن أن يسهم في تمكين المؤسسات من تحقيق التنمية المستدامة والابتكار المستمر بما يتماشى مع أهداف الرؤية.

تحديات الدراسة:

واجهت الدراسة مجموعة من التحديات التي أثرت على سير عملية البحث وقدرتها على الوصول إلى نتائج أكثر شمولية، مما يمكن تلخيصه على النحو التالي:

1. الإطار الزمني المحدود: أثرت الفترة الزمنية المحددة لإنجاز البحث على إمكانية جمع بيانات موسعة ومتكاملة.

هذا القيد الزمني حال دون إجراء مقابلات أعمق أو الحصول على عينات تمثيلية أكثر تنوعًا.

2. قلة البيانات النوعية: واجهت الباحثة صعوبة في الحصول على بيانات نوعية غنية وشاملة بسبب قيود

الوصول إلى المؤسسات أو قلة الاستجابة من بعض المشاركين. هذا النقص قد أثر على توفير رؤى أعمق للتحليل النوعي.

3. صعوبة الوصول إلى بعض القطاعات: كانت هناك تحديات كبيرة في الوصول إلى المؤسسات، مما قلل من

القدرة على جمع بيانات من قطاعات حيوية ومهمة لفهم تأثير البيئة الداخلية ورؤية 2030 على الابتكار التنظيمي.

4. صعوبة إيجاد مقياس مناسب: واجهت الباحثة تحديًا في العثور على مقاييس قياس ملائمة لبيئة البحث،

مما استدعى تطوير أدوات قياس خاصة بالدراسة بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، وهو ما قد يكون عرضة للتحيز أو القصور في قياس بعض الجوانب.

5. تحيز الاستجابات :لاحظت الباحثة احتمالية وجود تحيز في الإجابات المقدمة من بعض المشاركين، خاصة فيما يتعلق بالمتغيرات الحساسة مثل القيادة التنظيمية أو مقاومة التغيير، مما قد يؤثر على دقة النتائج الكمية والنوعية.

مساهمة الدراسة:

تعد هذه الدراسة مساهمة مهمة في مجال الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات السعودية، حيث توفر نظرة شاملة ومتعمقة حول كيفية تأثير البيئة الداخلية ورؤية 2030 على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. تلخص المساهمات فيما يلي:

1. تعميق فهم العوامل الداخلية الداعمة للابتكار:

- أظهرت الدراسة أهمية الثقافة التنظيمية كعامل مهم داعم للابتكار، مما يضيف قيمة للأدبيات الموجودة حول دور الثقافة في بناء بيئات محفزة للإبداع.
- ركزت على دور التحول الرقمي والبنية التحتية، مما يدعم تطور فهمنا لكيفية تأثير الأدوات الرقمية على الابتكار.
- وفرت أدلة كمية ونوعية تؤكد على الأهمية الحاسمة للتدريب والتطوير في تمكين الكوادر البشرية لتحقيق الابتكار.

2. إبراز دور رؤية 2030 كعامل وسيط:

- توضح الدراسة كيف تساهم رؤية 2030 في تعزيز الابتكار من خلال السياسات الحكومية، والاستثمار في التحول الرقمي، وتمكين الموظفين عبر التدريب.
- أضافت بعداً جديداً للأبحاث المتعلقة بكيفية تكامل السياسات الوطنية مع الابتكار المؤسسي.

3. توفير أساس لتحسين القيادة الداعمة:

- على الرغم من أن تأثير القيادة كان إيجابيًا لكنه غير دال إحصائيًا، إلا أن الدراسة سلطت الضوء على الحاجة إلى استراتيجيات قيادية أكثر فعالية. هذا يفتح المجال أمام البحوث المستقبلية لتعميق الفهم حول كيفية تحسين القيادة لدعم الابتكار.

4. دمج المنهج الكمي والنوعي:

- وفرت الدراسة مزيجًا من البيانات الكمية والنوعية التي تدعم فهمًا أوسع للعوامل المؤثرة على الابتكار، مما يمكن الباحثين من تطوير نماذج شمولية لتحليل الابتكار التنظيمي.

5. توجيه السياسات التنظيمية:

- تقدم الدراسة توصيات عملية للمؤسسات السعودية حول كيفية تحسين بيئات العمل لتكون أكثر دعمًا للابتكار، مما يعزز ملاءمتها للتطبيق الفعلي في سياقات متعددة.

توصيات للباحثين:

1. البحث في القيادة الداعمة:

- استراتيجيات القيادة: توصي الباحثة بضرورة إجراء أبحاث تركز على استراتيجيات القيادة التحفيزية ودورها في تحسين ثقافة المخاطرة، والتشجيع على التجريب والإبداع.
- إدارة المخاطر: ينصح بإجراء بحوث حول كيفية تحسين قدرة القادة على إدارة المخاطر المرتبطة بالابتكار، خاصة في المؤسسات التي تواجه تحديات كبيرة في هذا المجال.
- الأنماط القيادية: دراسة تأثير الأنماط المختلفة للقيادة (مثل القيادة التشاركية، القيادة التحويلية) على الابتكار المؤسسي، خاصة في السياق السعودي.

- دور القيادة النسائية: البحث في دور النساء القياديات في دعم الابتكار، خاصة مع زيادة مشاركة المرأة في القطاعات الإنتاجية نتيجة لرؤية 2030.

2. توسيع نطاق العينة:

- التركيز على قطاعات ومناطق جديدة خارج نطاق الدراسة الحالية لتعميم النتائج وزيادة شموليتها.

3. البحث في العلاقة بين رؤية 2030 والابتكار:

- دراسة تأثير السياسات المختلفة ضمن رؤية 2030 على الابتكار التنظيمي بشكل أعمق، مثل سياسات دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة.

4. العوامل النفسية والاجتماعية:

- التوسع في دراسة العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على دور القيادة، مثل الضغط النفسي والتحفيز، وكيفية تأثيرها على سلوك القادة في دعم الابتكار.

5. دراسات مقارنة:

- إجراء دراسات مقارنة بين المؤسسات السعودية والمؤسسات في دول أخرى، لفهم الفروقات الثقافية والتنظيمية في دعم الابتكار.

التوصيات العامة:

تطوير استراتيجيات قيادية مبتكرة:

- تعزيز ثقافة القيادة التحفيزية: إنشاء برامج تدريبية تستهدف بناء قدرات القادة على الابتكار والتحفيز، مع التركيز على تعزيز مهاراتهم في إدارة المخاطر واتخاذ القرارات المبنية على البيانات.
- تمكين القادة من التحول الرقمي: تقديم ورش عمل متقدمة حول قيادة التحول الرقمي ودمج التكنولوجيا في استراتيجيات القيادة لتحفيز الابتكار.

التركيز على الابتكار المفتوح والتعاون مع الأطراف الخارجية:

- تشجيع الابتكار التعاوني: إنشاء منصات مشتركة تجمع المؤسسات مع الجامعات، والمراكز البحثية، والقطاع الخاص لتطوير أفكار ومنتجات جديدة.
- تعزيز الابتكار المفتوح: تشجيع المؤسسات على استقبال الأفكار الخارجية من رواد الأعمال والموظفين المستقلين ودمجها في خططها الابتكارية.

بناء منظومة دعم للمشاريع الابتكارية الناشئة:

- إنشاء صناديق دعم مالي: تخصيص صناديق تمويل لدعم المشاريع الابتكارية التي تنبثق عن بيئات العمل أو الجامعات، مع متابعة تطبيقها وتحقيقها للأهداف.
- تقديم الدعم اللوجستي: تقديم الموارد والتقنيات اللازمة للفرق الابتكارية، مثل المختبرات والمرافق المخصصة لتطوير النماذج الأولية.

تحفيز التنوع والشمولية في الابتكار:

- تشجيع المرأة في الابتكار: توفير بيئات عمل أكثر دعمًا للمرأة في القطاعات الابتكارية، مثل التكنولوجيا والصناعة، مع تصميم برامج تدريبية خاصة لتطوير مهاراتها القيادية والابتكارية.
- الاستفادة من التنوع الثقافي: تعزيز مشاركة مختلف الخلفيات الثقافية والوظيفية في تطوير الابتكار المؤسسي، مما يثري الأفكار ويدعم تحقيق نتائج أفضل.

توجيه استراتيجيات الابتكار نحو الاستدامة:

- تعزيز الابتكار الأخضر: دعم تطوير تقنيات ومنتجات صديقة للبيئة تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة ورؤية 2030.
- تشجيع الابتكار في الطاقة المتجددة: الاستثمار في مشاريع مبتكرة تعتمد على الطاقة النظيفة مثل الطاقة الشمسية والرياح.

قياس الأداء الابتكاري بانتظام:

- إنشاء أنظمة لقياس الابتكار: تصميم مؤشرات أداء دقيقة لقياس تأثير الابتكارات على الإنتاجية والجودة والأرباح.
- المراجعة الدورية: إجراء مراجعات دورية لتقييم نتائج الابتكار والتأكد من توافقها مع الأهداف المؤسسية.

تحسين المناهج التعليمية بما يتماشى مع الابتكار:

- إعادة تصميم المناهج الجامعية: تضمين مساقات عملية حول الابتكار وريادة الأعمال، مع تعزيز مهارات التفكير التصميمي وتحليل البيانات.
- إطلاق برامج تعليمية مشتركة: تشجيع الشراكات بين الجامعات المحلية والدولية لتقديم برامج تدريبية عالمية المستوى.

الاستفادة من الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة:

- توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي: استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات وتحفيز العمليات الابتكارية في المؤسسات.
- تحليل البيانات الضخمة: استخدام البيانات الضخمة لتحديد فرص الابتكار المستقبلية وفهم توجهات السوق بشكل أفضل.

تطوير ثقافة التعلم من الفشل:

- إنشاء برامج لتقبل الفشل: دعم برامج تعزز من تقبل الأخطاء كجزء من عملية التعلم والابتكار، مع التركيز على تحسين العمليات بناءً على التجارب الفاشلة.
- مشاركة قصص النجاح والتعلم: نشر قصص النجاح والفشل داخل المؤسسة لتشجيع التعلم الجماعي وتحفيز الموظفين على التجريب.

تعزيز الأبحاث المستقبلية في القيادة الداعمة:

- استكشاف دور القيادة المرنة: دراسة كيفية تأثير مرونة القيادة في تعزيز ثقافة الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة.
- قياس أثر القيادة التحويلية: تقييم الأثر الفعلي للقيادة التحويلية على تعزيز الابتكار في المؤسسات السعودية.

تدعو الدراسة المؤسسات السعودية إلى تبني نهج شامل ومتكامل يعزز الابتكار المؤسسي، مع التركيز على الاستثمار في القيادة الداعمة والتحول الرقمي. كما تحث الباحثين على متابعة دراسة ديناميكيات القيادة والابتكار في ظل رؤية 2030، بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة ويعزز مكانة المملكة عالميًا كمركز للابتكار والتطوير.

ملخص الفصل الخامس : مناقشة النتائج وملخص الدراسة والتوصيات

في الفصل الخامس، تم التركيز على مناقشة النتائج وربطها بأسئلة البحث وفرضيات الدراسة، وتوضيح الإسهامات العلمية والعملية للدراسة مع تقديم توصيات استراتيجية. تضمنت أبرز المحاور ما يلي:

مناقشة النتائج:

- الإجابة على أسئلة البحث:
 - المكونات الداعمة لتحويل الأفكار: تبين أن الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، والتدريب والتطوير هي المكونات الأساسية للبيئة الداخلية الداعمة. حيث لعبت الثقافة التنظيمية دوراً بارزاً في تحفيز الإبداع وتعزيز التعاون.
 - دور العوامل الداخلية: أظهرت الدراسة ارتباطاً قوياً بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي ($r = 0.867$)، مما يعكس أهمية هذه العوامل في تحسين تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.
 - رؤية 2030 كعامل وسيط: أظهرت رؤية 2030 دوراً كبيراً في تحسين بيئات العمل وتعزيز الابتكار من خلال التحول الرقمي وزيادة الاستثمارات في التدريب.
- الربط بين الفرضيات ونتائج التحليل:
 - أكدت النتائج صحة الفرضية الأولى حول وجود علاقة إيجابية بين البيئة الداخلية والابتكار التنظيمي. أظهر تحليل الانحدار تأثيراً ملحوظاً للعوامل المختلفة مثل الثقافة التنظيمية ($\beta = 0.421$) والتحول الرقمي ($\beta = 0.342$).
 - الفرضية الثانية حول دور رؤية 2030 كعامل وسيط تم تأكيدها من خلال معاملات الارتباط ($r = 0.683$)، والتي أوضحت تأثير السياسات الحكومية في تعزيز الابتكار.

- مقارنة النتائج بالدراسات السابقة:

- النتائج اتفقت مع دراسات مثل (Ecer & Aycin, 2023) التي أكدت أهمية الثقافة التنظيمية كعامل رئيسي في الابتكار.
- تضمنت المقارنة أيضًا توافق النتائج مع أبحاث ركزت على التحول الرقمي والقيادة التحفيزية كعوامل داعمة للإبداع.

- التحديات:

- الإطار الزمني المحدود أثر على جمع البيانات.
- صعوبة الوصول إلى بعض القطاعات ومحدودية البيانات النوعية.
- تحيز الاستجابات في بعض المتغيرات الحساسة مثل القيادة التنظيمية.

- الإسهامات:

- سلطت الدراسة الضوء على أهمية تكامل البيئة الداخلية مع رؤية 2030 لتعزيز الابتكار التنظيمي.
- أضافت أبعادًا جديدة لفهم دور القيادة الداعمة والتحول الرقمي في تحقيق الابتكار.
- قدمت توصيات عملية لتحسين سياسات الابتكار وتطوير بيئات العمل.

- التوصيات:

- على المستوى المؤسسي:

- تعزيز ثقافة الابتكار وتنمية القيادة الداعمة.
- زيادة الاستثمارات في التحول الرقمي والبنية التحتية.
- توفير برامج تدريبية دورية لتحفيز الابتكار.

• للأبحاث المستقبلية:

- دراسة دور القيادة النسائية في دعم الابتكار.
- توسيع نطاق العينة ليشمل قطاعات ومناطق جديدة.
- تحليل العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة على القيادة الداعمة.

الختام:

تؤكد الدراسة على أهمية نهج شامل يدعم الابتكار المؤسسي في ظل رؤية 2030، مع دعوة المؤسسات لتطوير استراتيجيات تكاملية تستثمر في القيادة والتحول الرقمي وتعزيز الابتكار المستدام.

المراجع العربية :

1. الأحمدى، طلال حمد فوزي. (2024). مهارات التحول الرقمي لدى طلاب كليات التربية وآداب الجامعات السعودية ومدى تمكنهم منها من وجهة نظرهم: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دمحمور، المجلد السادس عشر، العدد الرابع، الجزء الأول، سنة 2024.
2. إبراهيم جاسم جبار الياسري، حيدر علي الدليعي، وزينب فلاح خضير الناجي. (2024). التحول الرقمي ودوره في تنشيط تقنيات صناعة الطاقة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 20(عدد خاص)، 157-174.
3. الشايس، عادل فهد آل. (2024). نموذج مقترح لتطبيق التحول الرقمي للعاملين بالأندية الرياضية بالمملكة العربية السعودية. مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد الأول، سبتمبر، 25-43.
4. رؤية السعودية 2030. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية:

1. Acosta-Prado, J. C., López-Montoya, O. H., & Tafur-Mendoza, A. A. (2022). The mediating role of knowledge generation between training and development of human talent and innovative performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 1-14.
2. Alateeg, S., & Alhammadi, A. (2024). The impact of organizational culture on organizational innovation with the mediation role of strategic leadership in Saudi Arabia. *Journal of Statistics Applications & Probability*, January 2024.
3. Al-Ghofaili, A., et al. (2024). Navigating Digital Transformation in Alignment with Saudi Arabia's Vision 2030.

4. Alhamad, S. H., Bani Hani, S. I., Dakhli, A. C., & Almahayreh, A. S. (2024). The effectiveness of applying the economic and technological dimensions of Saudi Arabia's Vision 2030 to achieve the competitive advantage of the Hail region. *Frontiers in Energy Research*, 12, Article 1337349.
5. Ali, A., & Brown, L. (2024). The role of organizational culture in driving innovation and competitive advantage. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 1(1), 1-10.
6. Ali, A., Davis, E., Martinez, C., & Brown, L. (2024). The role of organizational culture in driving innovation and competitive advantage. *International Journal of Management and Business Economics*, 1(2), 23-45.
7. Aljlayel, N. (2023). The role of organizational culture in business process management adoption: A case study. *Proceedings of the Seventh Information Systems International Conference (ISICO 2023)*, 234, 663-673.
8. Al-Makki, N. A.-N. M., & Abu Tomma, M. M. A. (2024). The Role of Digital Transformation in Improving Skills and Competencies of Students in Saudi Arabia's Universities and Achieving Vision 2030.
9. AlSaied, M. K., & Alkhoraif, A. A. (2024). The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation. *The Learning Organization*, 31(2), 205-226.
10. Al-Shaish, A. F. A. (2024). A proposed model for applying digital transformation for workers in sports clubs in Saudi Arabia. *Asyut Journal of Sports and Arts Education*, 1, 25–43.
11. Arshad, M. A., Arshad, D., & Zakaria, N. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence, and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, 1105895.

12. Arshad, M. A., Arshad, D., & Zakaria, N. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence, and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, 1105895
13. Augsten, A., & Harles, L. (2024). Fostering design research labs for public sector innovation. *Journal of Public Sector Innovation*, 12(1), 45-59.
14. Caruso, F., & Arquilla, V. (2024). From concepts to open products: The experience of a design hackathon for inclusive open-source products. *MDA Conference Proceedings 2024*, (pp. 112-130). Springer.
15. Compagnucci, L., & Spigarelli, F. (2024). Improving knowledge transfer and innovation services: A roadmap for Knowledge Transfer Offices. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9, 100577.
16. Cooper, R. G. (2001). *Winning at New Products: Accelerating the Process from Idea to Launch*. Basic Books.
17. Dassler, L., Hein, A., & Krcmar, H. (2024). Innovating Public Services: Drivers and Challenges of Innovation Labs in the Co-Production of E-Government Services. In *25th Annual International Conference on Digital Government Research* (dg.o 2024), June 11–14, 2024, Taipei, Taiwan.
18. Daßler, L., Hein, A., & Krcmar, H. (2024). Innovating public services: Drivers and challenges of innovation labs in the co-production of e-government services. *Government Information Quarterly*, 41(2), 123-137.
19. Digital Government Authority. (n.d.). Digital transformation indicators. Digital Government Authority. Retrieved November 17, 2024, from <https://www.dga.gov.sa/ar/DT-indicators>

20. Ecer, F., & Aycin, E. (2023). Novel Comprehensive MEREC Weighting-Based Score Aggregation Model for Measuring Innovation Performance: The Case of G7 Countries. *INFORMATICA*, 34(1), 53–83.
21. Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 307-317.
22. Elm. (n.d.). Innovation in Digital Solutions. Retrieved from <https://www.elm.sa>
23. Elm. (n.d.). Innovation in Digital Solutions. Retrieved from <https://www.elm.sa>
24. Febrian, W. D., & Solihin, A. (2024). Analysis of improving organizational culture through employee engagement, talent management, training, and development of human resources. *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(4), 185–194.
25. Forbes Middle East. (n.d.). 10 most innovative companies in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.forbesmiddleeast.com/ar/lists/10-most-innovative-companies-in-saudi-arabia/>
26. Hafkesbrink, J., & Schaff, A. (2024). The Role of Innovation Management Tools in Generating Innovation Market Success. *Journal of Innovation Management*, 12(1), 139-171.
27. Haidegger, T., Galambos, P., Tar, J., Kovacs, L., Kozlovsky, M., Zrubka, Z., ... & Rudas, I. (2024). Strategies and outcomes of building a successful university research and innovation ecosystem. *Óbuda University Research Publications*.
28. Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
29. International Organization for Standardization (ISO). (2020). ISO 56000: Innovation management — Fundamentals and vocabulary. ISO/IEC 56000:2020.

30. Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G., & Britz, A. (2001). Creative Climate Questionnaire (CCQ).
The Creative Climate and Innovation.
31. KAUST. (n.d.). Research and Innovation. Retrieved from <https://www.kaust.edu.sa>
32. KFUPM. (n.d.). Innovative Infrastructure. Retrieved from <https://www.kfupm.edu.sa>
33. Khan, M. K., & Khan, M. B. (Eds.). (2024). *Research, innovation, and entrepreneurship in Saudi Arabia: Vision 2030*. Routledge.
34. King Saud University. (n.d.). Strategic Partnerships. Retrieved from <https://ksu.edu.sa>
35. Klooker, D. & Hölzle, K. (2023). Organizational digital transformation: From evolution to future trends. *DTS*, 3(3), 240-254.
36. Klooker, D., & Hölzle, K. (2023). Organizational digital transformation: From evolution to future trends. *DTS*, 3(3), 240-254.
37. Ma'aden. (n.d.). Transforming the Mining Sector. Retrieved from <https://www.maaden.com.sa>
38. Maki, N. M., & Abu Tamma, M. M. (2024). The role of digital transformation in improving student skills and competencies in Saudi universities and achieving Vision 2030. *Journal of Educational Technology & Innovation*, 22(1), 43-58.
39. Mayer, S., & Schwemmler, M. (2024). The impact of design thinking and its underlying theoretical mechanisms: A review of the literature. *Creativity, Innovation, and Management*, 33(1), 24-42.
40. NUPCO. (n.d.). Innovations in Healthcare Supply Chain. Retrieved from <https://www.nupco.com>
41. Nwokeocha, I. M. (2024). Rationalizing training and development in corporate organizations: Is staff development worth it? *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 29, 15–23.

42. OECD. (2015). The innovation imperative: Contributing to productivity, growth, and well-being. OECD Publishingn
43. Omol, E. J. (2023). Organizational digital transformation: From evolution to future trends. *DTS*, 3(3), 240-254.
44. Omol, E. J. (2024). Organizational digital transformation: From evolution to future trends. *DTS*, 3(3), 240-254.
45. PwC. (2020). The Global Innovation 1000: Why Culture Is Key. PricewaterhouseCoopers.
46. Prince Sultan University. (n.d.). Digital Learning Initiatives. Retrieved from <https://www.psu.edu.sa>
47. Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2024). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *Journal of Business Research*, 72(3), 159-174.
48. SABIC. (n.d.). Innovation and Sustainability. Retrieved from <https://www.sabic.com>
49. Saudi Aramco. (n.d.). Innovation at Aramco. Retrieved from <https://www.aramco.com>
50. Sharif, M. A. N. (2024). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 30(1), 35-48.
51. Soputan, G. J., & Wuryaningrat, N. F. (2024). The role of supportive leader and entrepreneurial motivation in fostering entrepreneurial spirit. *International Journal of Management and Business Economics*, 1(2), 55-72.

52. Soputan, G. J., & Wuryaningrat, N. F. (2024). The role of supportive leader and entrepreneurial motivation in fostering entrepreneurial spirit. *International Journal of Management and Business Economics*, 1(2), 55-72.
53. STC. (n.d.). Future of 5G in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.stc.com.sa>
54. Tidd, J., & Bessant, J. (2009). Assessment of Innovation Climate Tool. In *Innovation and Entrepreneurship: Practices and Principles*.
55. Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38(4), 8-30.
56. Ullah, A., & Azizian, D. (2024). Assessing the role of leadership styles in promoting innovation in renewable energy project management. *Journal of Renewable Energy Management*, 18(2), 65-79.
57. University of Jeddah. (n.d.). Empowering Future Skills. Retrieved from <https://www.uj.edu.sa>
58. Wang, L., Arnett, D. B., & Hou, X. (2016). Organization Innovativeness. *Innovative Business Models for Emerging Markets*.
59. Westerman, G. (2011). The digital transformation of business. *MIT Sloan Management Review*.
60. Yati, Y. (2024). Facilitating innovation through lab projects: Cases from experience-based tourism. *Tourism Innovation Journal*, 18(3), 123-138.

الملاحق :

ملحق (أ) نموذج طلب تحكيم استبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

المحترم

الدكتور :

نظراً لما تتمتعون به من كفاية علمية وخبرة عملية، أرفق لكم نسخة من الاستمارة الأولية الخاصة بدراسة بعنوان: "تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية"، والتي تُعد جزءاً من دراستي الأكاديمية لرسالة الماجستير.

يهدف هذا الاستبيان إلى:

- استكشاف العوامل الداخلية التي تسهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات السعودية، مع التركيز على متغيرات مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، التحول الرقمي، البنية التحتية، والتدريب والتطوير.
- تسليط الضوء على العلاقة بين هذه العوامل وتحقيق أهداف رؤية 2030 في دعم الابتكار.
- تقديم نتائج وتوصيات عملية يمكن أن تدعم تطوير بيئات عمل أكثر ابتكاراً.
- إبراز الفرص والتحديات المرتبطة بتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.
- المساهمة في إثراء المعرفة حول كيفية تحقيق المؤسسات لأهداف رؤية 2030.

راجين التفضل بالاطلاع على الاستبيان وإبداء آرائكم وملاحظاتكم القيمة التي ستساهم في تطوير البحث وتعزيز جودته، مع خالص الشكر والتقدير.

المشرف

الباحث

أ. د. أحمد راجح اسماعيل

نوف علي باطرفي

جامعة ميدأوشن / كلية الريادة والابتكار

جامعة ميدأوشن / كلية الريادة والابتكار

اسم المحكم	اللقب العلمي	الكلية	التخصص العلمي	القسم	الجامعة

التعليقات والملاحظات :

.....

.....

• البيانات الديمغرافية:

• الاسم (اختياري):

.....

• الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

• العمر:

○ أقل من 25 سنة

○ من 25 إلى 35 سنة

○ من 36 إلى 45 سنة

○ من 46 إلى 55 سنة

○ 56 سنة فأكثر

● قطاع المؤسسة:

○ تعليم

○ خدمات

○ صناعة

○ أخرى (يرجى التحديد)

● نوع القطاع:

○ عام

○ خاص

○ غير ربحي

○ رياضي

○ أخرى (يرجى التحديد)

● اسم الجهة:

.....

● المسمى الوظيفي:

.....

● عدد سنوات الخبرة:

○ من 1-5 سنوات

○ من 5-10 سنوات

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المتغير المستقل : البيئة الداخلية وتشمل						
الثقافة التنظيمية						
1	تعزز الثقافة التنظيمية في مؤسستنا التفكير الإبداعي لدى الموظفين.					
التعليقات والملاحظات :						
2	تشجع ثقافة العمل في مؤسستنا الموظفين على تجربة أساليب جديدة.					
التعليقات والملاحظات :						
3	تدعم مؤسستنا التعاون بين الأقسام لتطوير الابتكار.					
التعليقات والملاحظات :						
4	تعتمد الثقافة التنظيمية في مؤسستنا على مشاركة النجاحات والدروس المستفادة					
التعليقات والملاحظات :						

5	تشجع مؤسستنا على تبني قيم تدعم الابتكار والتحسين المستمر.					
التعليقات والملاحظات :						

القيادة الداعمة						
6	توفر القيادة في مؤسستنا رؤية واضحة لدعم الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية					
التعليقات والملاحظات :						
7	تشجع القيادة الموظفين على المساهمة في المبادرات الابتكارية.					
التعليقات والملاحظات :						
8	توفر القيادة في مؤسستنا بيئة عمل تحفز التعاون بين الفرق لتعزيز الابتكار					
التعليقات والملاحظات :						
9	تلتزم القيادة بتحفيز الأفكار الجديدة وتطبيقها داخل المؤسسة					
التعليقات والملاحظات :						
10	تدعم القيادة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالابتكار					
التعليقات والملاحظات :						

البنية التحتية					
					11 توفر البنية التحتية في مؤسستنا بيئة ملائمة لدعم الابتكار
التعليقات والملاحظات :					
					12 تساعد الموارد المتاحة في مؤسستنا على تنفيذ الأفكار المبتكرة
التعليقات والملاحظات :					
					13 تتيح مؤسستنا استخدام مساحات عمل مرنة لتطوير الابتكار
التعليقات والملاحظات :					
					14 توفر مؤسستنا أدوات تقنية تدعم تنفيذ الحلول الابتكارية
التعليقات والملاحظات :					
					15 تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لدعم الأنشطة الابتكارية
التعليقات والملاحظات :					

التحول الرقمي					
					16 تدعم البنية التحتية الرقمية في مؤسستنا الابتكار بشكل فعال

التعليقات والملاحظات :					
					17 يتفاعل العملاء بشكل إيجابي مع الخدمات الرقمية التي نقدمها
التعليقات والملاحظات :					
					18 توفر مؤسستنا الدعم الفعال لتنفيذ مشاريع التحول الرقمي
التعليقات والملاحظات :					
					19 تساهم الأنظمة الرقمية في تسريع تقديم الخدمات للعملاء.
التعليقات والملاحظات :					
					20 توفر المؤسسة تدريبًا مستمرًا للموظفين لتبني الأدوات الرقمية الجديدة.
التعليقات والملاحظات :					

التدريب والتطوير					
					21 توفر مؤسستنا برامج تدريبية لتعزيز القدرات الابتكارية للموظفين
التعليقات والملاحظات :					
					22 تشجع مؤسستنا الموظفين على حضور ورش عمل متخصصة في الابتكار
التعليقات والملاحظات :					

					تستثمر مؤسستنا في تطوير المهارات الإبداعية للفرق	23
التعليقات والملاحظات:						
					تساعد البرامج التدريبية على تحسين القدرات في حل المشكلات بطرق مبتكرة	24
التعليقات والملاحظات:						
					تسهم الموارد التدريبية المتوفرة في تحويل الأفكار إلى تطبيقات فعلية	25
التعليقات والملاحظات:						

المتغير الوسيط: رؤية 2023						
					تؤثر رؤية 2030 على تعزيز الابتكار داخل مؤسستنا	26
التعليقات والملاحظات:						
					تساهم رؤية 2030 في تحسين البيئة الداخلية لمؤسستنا (مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) لدعم الابتكار	27
التعليقات والملاحظات:						
					تدعم رؤية 2030 تطوير الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء الابتكاري في مؤسستنا	28
التعليقات والملاحظات:						
					تساهم رؤية 2030 في تعزيز بيئة العمل الابتكارية داخل مؤسستنا	29

التعليقات والملاحظات :					
					تشجع رؤية 2030 على تطوير قدرات الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتطويرية لدعم الابتكار
30					
التعليقات والملاحظات :					

المتغير التابع : الابتكار التنظيمي (نسبة الأفكار التي تحولت إلى منتجات قابلة للتنفيذ)					
					تسعى مؤسستنا لتجربة أفكار جديدة
31					
التعليقات والملاحظات :					
					تسعى مؤسستنا للبحث عن طرق جديدة لأداء المهام.
32					
التعليقات والملاحظات :					
					تتمتع مؤسستنا بالإبداع في طرق العمل التي نتبعها.
33					
التعليقات والملاحظات :					
					تتحول الأفكار الجديدة في مؤسستنا إلى منتجات قابلة للتنفيذ بشكل فعال
34					
التعليقات والملاحظات :					
					تساهم مؤسستنا في تحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول عملية قابلة للتطبيق في السوق.
35					

شكراً لوقتكم وتقبلوا فائق التحية والتقدير .

المراجع :

- Isaksen, S. G., Lauer, K. J., Ekvall, G., & Britz, A. (2001). Creative Climate Questionnaire (CCQ). *The Creative Climate and Innovation*.
- Wang, L., Arnett, D. B., & Hou, X. (2016). Organization Innovativeness. *Innovative Business Models for Emerging Markets*.
- International Organization for Standardization (ISO). (2020). ISO 56000: Innovation management — Fundamentals and vocabulary. *ISO/IEC 56000:2020*.
- Digital Government Authority. (n.d.). *Digital transformation indicators*. Digital Government Authority. Retrieved November 17, 2024, from <https://www.dga.gov.sa/ar/DT-indicators>

ملحق (ب) استبانة تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ

وتعزيز الابتكار في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية



نظراً لما لديكم من الخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث ، نأمل الحصول منكم على العون والمساعد في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث من خلال التكرم بإبداء رأيكم بالإشارة على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم..

حول دراسة : "تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية"، والتي تُعد جزءاً من دراستي الأكاديمية لرسالة الماجستير.

حيث نهدف إلى : استكشاف العوامل الداخلية التي تسهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات السعودية

وأتقدم لحضرتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم لتعبئة هذا الاستبيان ، علماً بأن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة ، ولن تستخدم لغير أغراض هذا البحث..

وتقبلوا بقبول فائق التحية والتقدير ..

• البيانات الديمغرافية:

• الاسم (اختياري):

.....

• الجنس:

○ ذكر

○ أنثى

• العمر:

○ أقل من 25 سنة

○ من 25 إلى 35 سنة

○ من 36 إلى 45 سنة

○ من 46 إلى 55 سنة

○ 56 سنة فأكثر

• قطاع المؤسسة:

○ تعليم

○ خدمات

○ صناعة

○ أخرى (يرجى التحديد)

● نوع القطاع:

○ عام

○ خاص

○ غير ربحي

○ رياضي

○ أخرى (يرجى التحديد)

● اسم الجهة:

.....

● المسمى الوظيفي:

.....

● عدد سنوات الخبرة:

○ من 1-5 سنوات

○ من 5-10 سنوات

○ من 10 وأكثر

الرقم	البعد	أو افق بشدة	أو افق	محايد	لا أو افق	لا أو افق بشدة
المتغير المستقل : البيئة الداخلية وتشمل						
الثقافة التنظيمية						
1	تعزز الثقافة التنظيمية في مؤسستنا التفكير الإبداعي لدى الموظفين.					
2	تشجع ثقافة العمل في مؤسستنا الموظفين على تجربة أساليب جديدة.					
3	تدعم مؤسستنا التعاون بين الأقسام لتطوير الابتكار.					
4	تعتمد الثقافة التنظيمية في مؤسستنا على مشاركة النجاحات والدروس المستفادة					
5	تشجع مؤسستنا على تبني قيم تدعم الابتكار والتحسين المستمر.					

القيادة الداعمة

					توفر القيادة في مؤسستنا رؤية واضحة لدعم الابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية	6
					تشجع القيادة الموظفين على المساهمة في المبادرات الابتكارية.	7
					توفر القيادة في مؤسستنا بيئة عمل تحفز التعاون بين الفرق لتعزيز الابتكار	8
					تلتزم القيادة بتحفيز الأفكار الجديدة وتطبيقها داخل المؤسسة	9
					تدعم القيادة اتخاذ القرارات المتعلقة بالمخاطر المرتبطة بالابتكار	10

البنية التحتية						
					توفر البنية التحتية في مؤسستنا بيئة ملائمة لدعم الابتكار	11
					تساعد الموارد المتاحة في مؤسستنا على تنفيذ الأفكار المبتكرة	12

					تتيح مؤسستنا استخدام مساحات عمل مرنة لتطوير الابتكار	13
					توفر مؤسستنا أدوات تقنية تدعم تنفيذ الحلول الابتكارية	14
					تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لدعم الأنشطة الابتكارية	15

التحول الرقمي						
					تدعم البنية التحتية الرقمية في مؤسستنا الابتكار بشكل فعال	16
					يتفاعل العملاء بشكل إيجابي مع الخدمات الرقمية التي نقدمها	17
					توفر مؤسستنا الدعم الفعال لتنفيذ مشاريع التحول الرقمي	18
					تساهم الأنظمة الرقمية في تسريع تقديم الخدمات للعملاء.	19
					توفر المؤسسة تدريباً مستمراً للموظفين لتبني الأدوات الرقمية الجديدة.	20

التدريب والتطوير					
				توفر مؤسستنا برامج تدريبية لتعزيز القدرات الابتكارية للموظفين	21
				تشجع مؤسستنا الموظفين على حضور ورش عمل متخصصة في الابتكار	22
				تستثمر مؤسستنا في تطوير المهارات الإبداعية للفرق	23
				تساعد البرامج التدريبية على تحسين القدرات في حل المشكلات بطرق مبتكرة	24
				تسهم الموارد التدريبية المتوفرة في تحويل الأفكار إلى تطبيقات فعلية	25

المتغير الوسيط: رؤية 2023					
				تؤثر رؤية 2030 على تعزيز الابتكار داخل مؤسستنا	26
				تساهم رؤية 2030 في تحسين البيئة الداخلية لمؤسستنا (مثل الثقافة التنظيمية، القيادة، البنية التحتية، التحول الرقمي، التدريب والتطوير) لدعم الابتكار	27

					تدعم رؤية 2030 تطوير الأدوات الرقمية التي تساهم في تحسين الأداء الابتكاري في مؤسستنا	28
					تساهم رؤية 2030 في تعزيز بيئة العمل الابتكارية داخل مؤسستنا	29
					تشجع رؤية 2030 على تطوير قدرات الموظفين من خلال البرامج التدريبية والتطويرية لدعم الابتكار	30

المتغير التابع : الابتكار التنظيمي (نسبة الأفكار التي تحولت إلى منتجات قابلة للتنفيذ)						
					تسعى مؤسستنا لتجربة أفكار جديدة	31
					تسعى مؤسستنا للبحث عن طرق جديدة لأداء المهام.	32
					تتمتع مؤسستنا بالإبداع في طرق العمل التي نتبعها.	33
					تتحول الأفكار الجديدة في مؤسستنا إلى منتجات قابلة للتنفيذ بشكل فعال	34
					تساهم مؤسستنا في تحويل الأفكار المبتكرة إلى حلول عملية قابلة للتطبيق في السوق.	35

ملحق (ج) أسئلة المقابلة

- ما هي الفرص التي وفرتها رؤية 2030 لدعم الابتكار؟ وما هي التحديات؟
- ما هي العوامل التي تعتقد أنها تعيق أو تعزز الثقافة الابتكارية داخل مؤسستك؟
- كيف يمكن للقيادة في مؤسستك أن تدعم بشكل أفضل الابتكار والتعاون؟
- ما هي الأدوات أو التقنيات التي ترى أنها غير متوفرة في مؤسستك ولكنها قد تساعد في تعزيز الابتكار؟
- ما هي التحديات التي تواجهها مؤسستك في تطبيق أدوات التحول الرقمي لدعم الابتكار؟
- ما هل لديك أي اقتراحات إضافية لدعم الابتكار داخل مؤسستك؟
- هي البرامج التدريبية أو أساليب التطوير التي تعتقد أنها يمكن أن تعزز الابتكار في مؤسستك؟

ملحق (د) تطبيقات و اقعية للمكونات الداخلية لتعزيز الابتكار:

المقدمة:

في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية، يمثل الابتكار أحد الركائز الأساسية لتحقيق أهداف رؤية 2030. يهدف هذا التحول إلى تحقيق اقتصاد متنوع ومستدام يعتمد على المعرفة والتكنولوجيا. لتعزيز هذا الابتكار، تلعب المكونات الداخلية للمؤسسات، مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التحول الرقمي، وبرامج التدريب والتطوير، دورًا حاسمًا في تهيئة بيئة عمل داعمة للإبداع وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات مبتكرة.

تُظهر العديد من الشركات والجامعات السعودية كيف يمكن تطبيق هذه المكونات بشكل عملي لتحفيز الابتكار في مختلف القطاعات مثل الصناعة، التعليم، والخدمات. يستعرض هذا الفصل أبرز الأمثلة الواقعية لهذه التطبيقات، موضحةً تأثير رؤية 2030 في تحفيز المؤسسات لتبني هذه الممارسات. ويهدف هذا العرض إلى تسليط الضوء على كيفية استفادة المؤسسات من هذه المكونات لتحسين أدائها الابتكاري ودعم مسيرة التحول الوطني نحو اقتصاد معرفي مستدام.

القطاع الأول: الصناعة

الثقافة التنظيمية:

- سابك (SABIC) ركزت على تعزيز ثقافة الإبداع من خلال إنشاء مراكز بحث وتطوير عالمية مثل مركز الابتكار بالرياض، مما يدعم تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتسويق عالميًا.
- تأثير رؤية 2030: دفعت الرؤية سابك للتركيز على الاستدامة والابتكار لدعم الاقتصاد المعرفي.

القيادة الداعمة

- شركة أرامكو السعودية: أنشأت مركز "إكسبك" للأبحاث والتطوير، حيث توفر القيادة موارد ضخمة لدعم المشاريع الابتكارية.

- تأثير رؤية 2030: ركزت القيادة في أرامكو على تحقيق القيمة المضافة من الصناعات البترولية بما يتماشى مع أهداف الرؤية.

البنية التحتية:

- شركة معادن: استثمرت في بنية تحتية تقنية متقدمة لدعم العمليات التعدينية وتطوير منتجات جديدة.
- تأثير رؤية 2030: ساعدت الرؤية معادن على تعزيز تنافسيها عالميًا.

التحول الرقمي:

- أرامكو السعودية: استخدمت تقنيات التحليل الرقمي لتحسين كفاءة العمليات وإدارة الموارد.
- تأثير رؤية 2030: التحول الرقمي يساعد في تحقيق الكفاءة والاستدامة المطلوبة بموجب الرؤية.

التدريب والتطوير:

- سابك: أطلقت برامج تدريبية لتحفيز الابتكار بين موظفيها، مع التركيز على تقنيات المستقبل مثل الذكاء الاصطناعي.

- تأثير رؤية 2030: شجعت الرؤية سابك على توسيع برامجها التدريبية لبناء القدرات الوطنية.

القطاع الثاني: الخدمات

الثقافة التنظيمية:

- شركة علم: اعتمدت على بناء ثقافة الابتكار من خلال تشجيع فرق العمل على التفكير الإبداعي وتبني تقنيات جديدة.

- تأثير رؤية 2030: ساهمت الرؤية في تحفيز الشركة لتطوير حلول تقنية مبتكرة لدعم الحكومة الرقمية.

القيادة الداعمة:

- شركة نوبكو (NUPCO) القيادة فيها تدعم الابتكار في إدارة سلسلة الإمداد للقطاع الصحي من خلال أتمتة العمليات.

- تأثير رؤية 2030: رؤية 2030 حفزت نوبكو لتطوير خدماتها بما يتماشى مع أهداف تحسين القطاع الصحي.

البنية التحتية:

- شركة الاتصالات السعودية (STC) استثمرت في البنية التحتية الرقمية، مثل شبكات الجيل الخامس (5G)، لتعزيز خدماتها.

- تأثير رؤية 2030: ساعدت هذه البنية في تحقيق التحول الرقمي الشامل بالمملكة.

التحول الرقمي:

- شركة علم: طورت منصات إلكترونية مبتكرة مثل "أبشر" التي تُستخدم لتحسين الخدمات الحكومية.
- تأثير رؤية 2030: التحول الرقمي الذي تقوده الرؤية ساعد على دعم الاقتصاد الرقمي.

التدريب والتطوير:

- شركة نوبكو: نظمت ورش عمل لتعزيز مهارات التفكير التصميمي بين موظفيها.
- تأثير رؤية 2030: ركزت نوبكو على بناء قدرات محلية تتماشى مع أهداف الرؤية في تطوير الكفاءات الوطنية.

القطاع الثالث: التعليم

الثقافة التنظيمية:

- جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية (KAUST) ركزت على بناء ثقافة ابتكارية من خلال تشجيع الطلاب والباحثين على تطوير أفكار جديدة وتنفيذها.
- تأثير رؤية 2030: تدعم الرؤية الجامعة كأحد مراكز الابتكار لتحويل الأفكار إلى تطبيقات عملية.

القيادة الداعمة:

- جامعة الملك سعود: تشجع القيادة الجامعية على إقامة شراكات بحثية بين القطاعين العام والخاص لدعم الابتكار.
- تأثير رؤية 2030: حفزت الرؤية الجامعة على تنفيذ مبادرات تعزز الابتكار وتحقيق الاقتصاد المعرفي.

البنية التحتية:

- جامعة الملك فهد للبترول والمعادن: طورت مختبرات بحثية متقدمة لدعم المشاريع الطلابية.
- تأثير رؤية 2030: ساعدت الرؤية الجامعة على توسيع بنيتها التحتية لتصبح مركزاً للابتكار الصناعي.

التحول الرقمي:

- جامعة الأمير سلطان: قدمت برامج تعليمية تعتمد على تقنيات الواقع الافتراضي لتعزيز التعليم التفاعلي.
- تأثير رؤية 2030: ركزت الرؤية على التحول الرقمي في التعليم لتحسين جودة المخرجات.

التدريب والتطوير:

- جامعة جدة: أطلقت برامج لتدريب الطلاب على تقنيات المستقبل مثل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء.
- تأثير رؤية 2030: ساعدت الرؤية الجامعة على تطوير برامج تستجيب لمتطلبات سوق العمل المستقبلية.

توضح الأمثلة المستعرضة كيف يمكن للمكونات الداخلية، مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، التحول الرقمي، البنية التحتية، وبرامج التدريب والتطوير، أن تُساهم في تعزيز الابتكار المؤسسي. كما أن رؤية 2030 لعبت دورًا حيويًا في دفع المؤسسات إلى تبني هذه الممارسات من أجل تحقيق التحول الرقمي والتنمية المستدامة.