

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة أعمال



عنوان البحث:

أثر استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل على تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عبدالله سعيد عبدالله العمري

الرقم الجامعي: 242000716

إشراف/

د/ الفیصل عبد الحمید – د/ فايز جراد

العام الدراسي:

2024 - 2025

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	المقدمة:
6	مشكلة الدراسة:
9	أهمية الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
14	تساؤلات الدراسة:
14	فرضيات الدراسة:
17	الدراسات السابقة:
21	المنطلقات النظرية للدراسة:
24	المنهجية وطرق البحث:
27	حدود الدراسة:

المقدمة:

لقد أصبح التحول السريع في مكان العمل، مدفوعًا بالابتكارات التكنولوجية والعولمة ومتطلبات المستهلكين المتغيرة وديناميكيات السوق المتغيرة، سمة مميزة للاقتصاد المعاصر. شهدت المملكة العربية السعودية تطورًا ملحوظًا في صناعة الشركات الناشئة في السنوات الأخيرة. وتماشياً مع مشروع رؤية السعودية 2030، أعطت الأمة الأولوية لتعزيز ريادة الأعمال والابتكار للحد من الاعتماد الاقتصادي على النفط. وقد أدت هذه المبادرة إلى بيئة مزدهرة للشركات الناشئة، تتميز بالحيوية والفرصة، وبالتالي التحولات السريعة. في هذا السيناريو، تعد قدرة الشركات الناشئة على التكيف بسرعة وكفاءة مع المشاكل والفرص الناشئة أمراً ضرورياً لبقائها ونجاحها. يبحث هذا البحث في تأثير تقنيات التكيف مع التغييرات السريعة في بيئة العمل على الأداء المؤسسي العام للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية (Alnasser، 2024).

تشير استراتيجيات التكيف إلى التدابير والتعديلات التي تقوم بها الشركات للحفاظ على القدرة على البقاء والقدرة التنافسية استجابة للتغيرات في بيئتها التشغيلية. وقد تتضمن هذه التكتيكات عدة حلول، مثل إعادة تنظيم العمليات التنظيمية، وتبني التكنولوجيا الجديدة، وتعديل نماذج الشركة، وتنفيذ ممارسات الموارد البشرية الإبداعية. وفي بيئة الشركات الناشئة، حيث تكون الموارد مقيدة في كثير من الأحيان، قد تكون القدرة على التكيف هي العنصر الحاسم بين النجاح والفشل. والطبيعة غير المتوقعة والمتقلبة لبيئة الشركات الناشئة تعني أن المنظمات تتعرض بانتظام لاضطرابات السوق، والتغيرات في سلوك العملاء، والتقدم التكنولوجي الذي يستلزم ردود فعل سريعة وفعالة. والشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية ليست خالية من هذه المطالب. فهي تواجه عقبة إضافية تتمثل في العمل داخل اقتصاد يشهد تطوراً سريعاً، مدفوعاً برغبة الحكومة في إنشاء اقتصاد متنوع قائم على المعرفة (Grego، 2024).

في السنوات الأخيرة، شهدت صناعة الشركات الناشئة السعودية طفرة غير مسبوقة في ريادة الأعمال، بدعم من المساعدة الأكبر من القطاعين الحكومي والخاص. وقد أدت الإجراءات الحكومية الرامية إلى تحفيز الابتكار، وإزالة العقبات التنظيمية، وتحسين الوصول إلى رأس المال إلى إنتاج جو مناسب لرواد الأعمال. وعلاوة على ذلك، فإن ارتفاع مستوى معرفة السكان السعوديين بالتكنولوجيا ومعدل انتشار الإنترنت المرتفع فتح آفاقاً جديدة للشركات التي تعتمد على التكنولوجيا. ومع ذلك، تأتي مع هذه الإمكانيات عقبات. إن معدل التغيير السريع، جنباً إلى جنب مع مستويات عالية من عدم اليقين، يتطلب أن تظل

الشركات الناشئة سريعة الحركة وقادرة على التكيف مع المواقف المتغيرة. لا يقتصر هذا المتطلب للتكيف على تعديلات التكنولوجيا، بل يمتد إلى التغييرات الثقافية والبنوية والاستراتيجية داخل الشركات (Alsolamy، 2023).

أحد المجالات المهمة حيث تكون القدرة على التكيف ضرورية هي التكنولوجيا. لقد غيرت الثورة الرقمية العالمية بشكل كبير الطريقة التي تعمل بها المنظمات، والشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية ليست استثناءً. تعمل التقنيات الجديدة، مثل الذكاء الاصطناعي، والبلوك تشين، وتحليلات البيانات، والحوسبة السحابية، على تغيير هياكل الأعمال الراسخة وتوليد مجالات سوقية جديدة. بالنسبة للشركات الناشئة، فإن مواكبة التغييرات التقنية ليست مجرد قضية منافسة، بل قضية بقاء. أولئك الذين يمكنهم دمج التكنولوجيا الجديدة بنجاح في عملياتهم قد يعززون إنتاجيتهم، ويبسطون الإجراءات، ويخلقون تجارب أفضل للعملاء، وبالتالي تعزيز أداؤهم المؤسسي الإجمالي. من ناحية أخرى، تخاطر الشركات التي تفشل في التكيف مع التقدم التكنولوجي بالتخلف عن الركب، حيث قد لا تكون قادرة على تلبية احتياجات السوق أو الاستفادة من الإمكانيات المتطورة (Wang، 2022).

يمكن أن تلعب تكتيكات التكيف دوراً حيوياً في التعامل مع التغييرات في توقعات العملاء وسلوكهم. العميل المعاصر أكثر دراية بالتقنيات الرقمية، ويطلب بخدمات سلسلة ومخصصة ومتاحة عند الطلب. الشركات الناشئة التي يمكنها ربط عروضها بهذه التوقعات المتزايدة هي أكثر عرضة للازدهار. في البيئة السعودية، حيث يشكل الشباب المتمرسين في مجال التكنولوجيا نسبة كبيرة من قاعدة العملاء، فإن ضرورة الاستجابة لهذه الأذواق أكثر وضوحاً. يجب على الشركات الناشئة تبني أساليب تشمل التسويق الرقمي القوي، وإشراك العملاء عبر وسائل التواصل الاجتماعي، واتخاذ القرارات القائمة على البيانات لتظل ذات صلة. من خلال القيام بذلك، قد تعمل الشركات على تعزيز سعادة العملاء، وترسيخ ولاء العلامة التجارية، وفي نهاية المطاف تحقيق مقاييس أداء أكبر (Sharma، 2024).

إن الثقافة التنظيمية داخل الشركات الناشئة تشكل قطاعاً آخر حيث تشكل تكتيكات التكيف أهمية بالغة. ومع تطور بيئة العمل، لابد أن تتطور الثقافة الداخلية للشركات أيضاً. وهذا يتطلب بناء ثقافة الإبداع والقدرة على التكيف والتعلم المستمر. وفي المملكة العربية السعودية، حيث كانت أساليب العمل التقليدية هي المعيار لفترة طويلة، فإن الشركات التي تتبنى نهجاً أكثر معاصرة ومرونة في الإدارة قد تجد نفسها في وضع أفضل للتفاوض على تعقيدات البيئة المتغيرة. وتعد ترتيبات العمل المرنة،

وتشجيع حل المشكلات بطريقة مبتكرة، وتطوير مناخ عمل تعاوني، أمثلة على المبادرات الداخلية التي قد تعزز بشكل كبير من قدرة الشركات الناشئة على التكيف. وهذه الاتجاهات الثقافية ذات صلة خاصة في المواقف التي يرغب فيها الجيل الأصغر سناً، الذي يشكل حصة كبيرة من القوى العاملة، في المرونة والاستقلالية والفرصة للنمو المهني (Alhammad, 2024).

كما تلعب القيادة داخل الشركات دوراً هاماً في تحديد مدى نجاحها في التكيف مع التغيرات. والقيادة القوية التي تعزز التكيف، وتخلق رؤية واضحة، وتدعم المجازفة تشكل أهمية بالغة في بيئة العمل سريعة التغير. يتعين على القادة أن يكونوا قادرين على توجيه موظفيهم خلال لحظات عدم اليقين، وغرس الثقة وضمان تركيز العمل على أهدافه. في المملكة العربية السعودية، حيث تكتسب القيادة الريادية أهمية كمحرك حاسم في تعزيز التنوع الاقتصادي، قد يكون لتقنيات القيادة الناجحة تأثير كبير على الأداء المؤسسي. يمكن للقيادة التكيفية أن تساعد الشركات الناشئة في التفاوض على تعقيدات السوق المتطورة، مما يسمح لها بالاستفادة من الاحتمالات الجديدة مع الحد من المخاطر (Musaigwa, 2023).

إدارة الموارد البشرية هي مجال آخر حيث قد تؤثر تدابير التكيف بشكل كبير على الأداء المؤسسي. إن القدرة على توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم ونموهم مهمة للشركات الناشئة، وخاصة في السوق حيث يكون الطلب على العمالة الماهرة كبيراً. إن تكيف استراتيجيات الموارد البشرية لتناسب مع المتطلبات المتغيرة للقوى العاملة - مثل تقديم مزايا تنافسية، وتبني حوافز قائمة على الأداء، والاستثمار في تطوير الموظفين - يمكن أن يعزز سعادة الموظفين ويقلل من دوران العمل. في المملكة العربية السعودية، حيث تعمل الحكومة على تعزيز تنمية رأس المال البشري، قد يجد رواد الأعمال الذين يطبقون استراتيجيات الموارد البشرية الخاصة بهم مع هذه الأهداف الوطنية أنفسهم في وضع أفضل للوصول إلى مجموعات المواهب المحلية والاستفادة من التمويل الحكومي لجهود التدريب والتطوير (Boudlaie, 2022).

كما ترتفع البيئة التنافسية للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية مع انضمام شركات جديدة إلى السوق وتوسيع الشركات القائمة لعملياتها. في مثل هذا الإطار، تصبح التميز مهماً للحفاظ على الميزة التنافسية. إن أساليب التكيف التي تؤكد على الابتكار - سواء في إنشاء المنتجات، أو تقديم الخدمات، أو ابتكار نماذج الأعمال - تشكل أهمية حيوية للتميز في بيئة تنافسية. والشركات الناشئة القادرة على توقع اتجاهات السوق، وتحديد الفجوات، وتوفير الحلول الإبداعية هي أكثر احتمالاً

لتحقيق مستويات أعلى من النجاح المؤسسي. وفي عالم سريع التغير، كثيراً ما تكون إمكانات الابتكار المستمر هي ما يميز الشركات الناجحة عن تلك التي تفشل (Habachi، 2024).

إن الوصول إلى رأس المال يشكل جانباً حاسماً آخر يحدد نجاح الشركات. ففي المملكة العربية السعودية، نمت بدائل التمويل مع صعود رأس المال الاستثماري، والمستثمرين الملائكة، والتمويل الجماعي، والبرامج التي تدعمها الحكومة. ومع ذلك، فإن معركة الحصول على رأس المال صعبة، ويسعى المستثمرون بشكل متزايد إلى الشركات التي لا تظهر فقط إمكانات التنمية، ولكن أيضاً المرونة في مواجهة التغيرات السريعة. والشركات الناشئة القادرة على إظهار استراتيجيات تكيف ممتازة. سواء من خلال العمود الفقري التكنولوجي القوي، أو نموذج الشركة المرن، أو استراتيجية السوق القوية. هي أكثر احتمالاً لجذب التمويل. وبالتالي، ترتبط تقنيات التكيف ارتباطاً وثيقاً بقدرة الشركات الناشئة على الوصول إلى الموارد المالية اللازمة للتنمية والاستدامة (Siddiqui، 2021).

وفي الختام، فإن قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية يمر بلحظة حاسمة، تتسم بأفاق غير مسبقة وعقبات كبيرة. فالتغيرات السريعة في بيئة العمل، مدفوعة بالمتغيرات التقنية والاقتصادية والاجتماعية، تتطلب من الشركات الناشئة استخدام تقنيات التكيف المرنة والديناميكية. وتلعب هذه المبادرات، التي تمتد من دمج التكنولوجيا والتفاعل مع المستهلك إلى تنمية القيادة والامتثال التنظيمي، دوراً مهماً في زيادة الأداء المؤسسي. ومع استمرار المملكة في مسيرتها نحو التنوع الاقتصادي والابتكار، فإن قدرة رواد الأعمال على التكيف ستكون مؤشراً حاسماً لنجاحهم. ويؤكد هذا البحث على أهمية فهم العلاقة بين تقنيات التكيف والأداء المؤسسي، مما يعطي رؤى مهمة لرجال الأعمال وصناع السياسات والمستثمرين الراغبين في تعزيز التوسع المستدام لقطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

إن صناعة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية تواجه بيئة عمل سريعة التغير مدفوعة بالاختراقات التقنية وتوقعات العملاء المتزايدة والتغيرات الاقتصادية في ظل رؤية 2030. يجب على الشركات الناشئة، ذات الموارد المحدودة وعدم القدرة على التنبؤ إلى حد كبير، أن تتكيف بسرعة للاحتفاظ بالقدرة التنافسية وضمان الاستدامة. ومع ذلك، فإن وتيرة وتعقيد هذه التطورات تمثل عقبات رئيسية للعديد من الشركات، وخاصة في موازنة احتياجات الابتكار والكفاءة التشغيلية ومواءمة

السوق. تصبح كفاءة تكتيكات التكيف حيوية، حيث قد يؤدي ضعف القدرة على التكيف إلى ضياع الفرص أو الفشل. يهدف هذا البحث إلى تحليل المشاكل التي تواجهها الشركات الناشئة في التكيف مع التغييرات السريعة وكيف تعمل تقنيات التكيف الناجحة على تحسين الأداء المؤسسي. إن فهم هذا الارتباط أمر بالغ الأهمية لإنشاء نظام بيئي قوي للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، مما يعطي التوجيه لرجال الأعمال والحكومات التي ترغب في تشجيع التنمية المستدامة في هذا القطاع.

1. تأثير التقدم التكنولوجي

إن السرعة السريعة للتقدم التكنولوجي تخلق إمكانيات ومشاكل لرجال الأعمال في المملكة العربية السعودية. في حين أن التحسينات في الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات والمنصات الرقمية قد تمنح الشركات أدوات لتعزيز الإنتاجية والوصول إلى أسواق جديدة، فإن مواكبة هذه التغييرات تتطلب استثمارًا كبيرًا وتعلمًا مستمرًا. تكافح العديد من الشركات لاحتضان التكنولوجيا الجديدة بسبب عدم كفاية الموارد المالية أو الافتقار إلى المعرفة التقنية. وقد يضعف هذا التباين قدرتها على البقاء قادرة على المنافسة في اقتصاد مدفوع بالتكنولوجيا. وتعتبر تقنيات التكيف الفعالة بالغة الأهمية لمساعدة الشركات الناشئة على إدارة هذه التحولات التكنولوجية، ودمج الأدوات اللازمة، والاستفادة من الابتكارات لتعزيز الأداء المؤسسي (G., 2024).

2. توقعات المستهلك المتطورة

يسعى العملاء المعاصرون، وخاصة في السوق السعودية الشابة والمتطورة تقنيًا، إلى خدمات أسرع وأكثر تخصيصًا وتمكينًا بالتكنولوجيا. وبالنسبة لرواد الأعمال، فإن الاستجابة لهذه التوقعات المتزايدة تشكل تحديًا مستمرًا، وتتطلب نماذج أعمال سريعة ومراجعات سريعة لعروض الخدمات. وقد يؤدي الفشل في معالجة هذه التوقعات المتطورة إلى فقدان أهمية السوق وولاء المستهلك. ويجب على الشركات الناشئة تبني تقنيات تتضمن مشاركة العملاء النشطة والتسويق الرقمي والرؤى القائمة على البيانات لتكييف عروضها. إن فهم سلوك المستهلك وتفضيلاته أمر حيوي للحفاظ على التنمية، مما يجعل القدرة على التكيف جانبًا مهمًا في تعزيز الأداء المؤسسي وسعادة العملاء (Ismail, 2024).

3. التغيرات التنظيمية والاقتصادية

إن الإطار التنظيمي المتنامي في المملكة العربية السعودية، والذي تأثر برؤية 2030، يوفر صعوبات وإمكانيات للشركات. وقد تخلق اللوائح الجديدة التي تهدف إلى تعزيز روح المبادرة وتسهيل العمليات المؤسسية مناخًا أكثر ملاءمة. ومع ذلك، يجب على رواد الأعمال أيضًا التكيف مع التطورات التنظيمية، والتي قد تكون صعبة وغير متوقعة. ويتطلب التعامل مع هذه التطورات وعيًا قويًا بالمشهد التنظيمي والقدرة على تعديل استراتيجية الشركات بشكل مناسب. وقد تساعد تكتيكات التكيف الفعالة في التخطيط للامتثال والاستراتيجية الشركات الناشئة على التوافق مع الأهداف الوطنية مع الحفاظ على القدرة التنافسية، وبالتالي التأثير على أدائها المؤسسي بطريقة مواتية (Vannoni، 2021).

4. المنافسة وديناميكيات السوق

لقد أدى التنافس المتزايد داخل صناعة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، والذي تغذيته استثمارات أكبر ومساعدة رسمية، إلى تعزيز الطلب على رواد الأعمال لتمييز أنفسهم. ومع انضمام المزيد من الشركات إلى السوق، تصبح القدرة على التمييز من خلال السلع أو الخدمات أو أساليب العمل الفريدة أمرًا حيويًا. وتخاطر الشركات الناشئة التي تفشل في الاستجابة لاتجاهات السوق المتطورة بالتفوق عليها من قبل منافسين أكثر مرونة. لذلك، فإن التكتيكات التي تركز على أبحاث السوق المستمرة، والتطوير السريع للمنتجات، والابتكار الذي يركز على العملاء مهمة. قد يؤدي التكيف مع تغيرات السوق إلى تعزيز أداء الشركات الناشئة بشكل كبير، مما يوفر لها ميزة تنافسية ويعزز استدامتها على المدى الطويل (Banton، 2024).

5. تحديات اكتساب المواهب والاحتفاظ بها

إن جذب الموظفين المؤهلين والاحتفاظ بهم يمثل مشكلة كبيرة للشركات الناشئة في بيئة عمل متغيرة باستمرار. في المملكة العربية السعودية، هناك حاجة كبيرة للأفراد الموهوبين، والمنافسة على المواهب شديدة، وخاصة في المجالات التي تعتمد على التكنولوجيا. تواجه الشركات الناشئة أحيانًا حدودًا في تقديم رواتب أو امتيازات تنافسية، مما يجعل من الضروري تعديل تكتيكات الموارد البشرية لجذب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم. قد يتضمن هذا ترتيبات عمل مرنة ومبادرات تنمية الموظفين وتعزيز ثقافة مكان العمل الجذابة. قد يؤدي التكيف الفعال في إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز سعادة الموظفين والاحتفاظ بهم، وبالتالي تحسين إنتاجية الشركة الناشئة والأداء المؤسسي العام (Nagy، 2023).

أهمية الدراسة

هذا البحث له أهمية علمية وعملية داخل منظومة الشركات الناشئة سريعة التطور في المملكة العربية السعودية. من الناحية العلمية، يساهم في نظريات التكيف التنظيمي، التي تركز على الأسواق الناشئة مثل المملكة العربية السعودية. يقدم بيانات تجريبية تتعلق بتقنيات التكيف مع الأداء، مما يجلب رؤى إلى موقع به القليل من الدراسات السابقة. من الناحية العملية، يوجه رواد الأعمال إلى تقنيات التكيف الناجحة، ويعلم صناع السياسات حول دعم نجاح الشركات الناشئة، ويدعم المستثمرين في تحديد الشركات المرنة. كما يعزز القدرة التنافسية من خلال تقديم تكتيكات تعمل على تحسين وضع السوق وتشجيع الشركات الناشئة على تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الممتازة، وضمان التنمية المستدامة والتوافق مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

• الأهمية العلمية:

1. المساهمة في نظريات التكيف التنظيمي

يساهم هذا البحث في مجموعة المعلومات الحالية حول التكيف التنظيمي من خلال التركيز على الشركات الناشئة، والتي تختلف بشكل أساسي عن المنظمات الراسخة بسبب مرونتها ومواردها المحدودة. من خلال تقييم كيفية تكيف الشركات السعودية مع التغيرات البيئية السريعة، قد يدعم البحث أو يتحدى النظريات الحالية حول المرونة التنظيمية، ويكشف عن رؤى ذات صلة بالأسواق النامية وديناميكيات الشركات الناشئة (Sarta، 2021).

2. التركيز على الاقتصادات الناشئة

تم إجراء الكثير من الدراسات حول تقنيات التكيف في الاقتصادات الغربية. يقدم هذا البحث وجهة نظر فريدة من نوعها من خلال التركيز على البيئة السعودية، وهو اقتصاد ناشئ يشهد اضطرابات كبيرة. كما يضيف إلى فهم كيف يمكن أن تختلف تقنيات التكيف في البيئات غير الغربية، حيث تلعب الاعتبارات الثقافية والتنظيمية والاقتصادية دوراً فريداً في التأثير على ممارسات الشركات (Mani، 2023).

3. ربط التكيف بمقاييس الأداء

يحلل البحث العلاقة بين تقنيات التكيف ومعايير الأداء المؤسسي، مثل الربحية وحصة السوق والابتكار. يساعد هذا النهج في تحديد تأثير التكيف، مما يوفر بيانات تجريبية حول كيفية تأثير التعديلات الاستراتيجية على نتائج الأداء المحددة، وهو أمر حيوي للدراسات الأكاديمية المستقبلية في مجال الأعمال والإدارة (Mandler، 2021).

4. نظرة ثاقبة على نظام الشركات الناشئة السعودي

نظرًا لأن اقتصاد الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية جديد جدًا، فهناك أبحاث علمية قليلة حول الصعوبات والإمكانيات الخاصة التي تواجهها. يقدم هذا البحث رؤى علمية فريدة من نوعها حول هذه الصناعة النامية، مما يؤدي إلى معرفة علمية أكبر بكيفية عمل رواد الأعمال في المنطقة، والتكيف، والنجاح في بيئة سريعة التغير (Bakar، 2017).

5. تطوير نماذج جديدة للتكيف

من خلال التحقيق في تكتيكات التكيف الخاصة التي نجحت في البيئة السعودية، يقدم هذا البحث إمكانية إنشاء أو تعديل نماذج التكيف التنظيمي ذات الصلة بالشركات الناشئة. قد تعمل هذه النماذج كمنصة للدراسات المستقبلية، وخاصة للدراسات التي تركز على الأسواق ذات النمو المرتفع أو المضطربة، مما يساعد في إنشاء أساليب محددة للسياق للمرونة التنظيمية.

• الأهمية العملية:

1. إرشادات لرواد الأعمال الناشئين

ستقدم استنتاجات هذا البحث اقتراحات عملية لرواد الأعمال الناشئين في المملكة العربية السعودية، مما يسمح لهم بالتغلب على عقبات التغيرات البيئية السريعة. من خلال التأكيد على تكتيكات التكيف الناجحة، قد يعمل البحث كدليل لرواد الأعمال الذين يرغبون في تعزيز الأداء المؤسسي وتقليل المخاطر وتحقيق التنمية المستدامة في سوق تنافسية (Alqahtani، 2021).

2. إعلام صناع السياسات وأصحاب المصلحة

بالنسبة لصناع السياسات، فإن معرفة العناصر التي تحدد نجاح أو فشل الشركات الناشئة أمر بالغ الأهمية لتصميم السياسات الداعمة. قد يفيد هذا البحث السياسات الحكومية التي تستهدف تعزيز ريادة الأعمال والابتكار والتنوع الاقتصادي. قد تساعد الرؤى المستمدة من هذه الدراسة صناع السياسات في إنشاء بيئة مواتية لنمو الشركات الناشئة، بما يتماشى مع الأهداف الاقتصادية الوطنية في إطار رؤية 2030 (Crnogaj، 2023).

3. تحسين قرارات الاستثمار

قد يستفيد المستثمرون في منظومة الشركات الناشئة من نتائج الدراسة من خلال اكتساب معرفة أكبر بالميزات والتقنيات التي تميز الشركات الناجحة في المملكة العربية السعودية. قد تساعد الدراسة المستثمرين على اكتشاف المؤشرات الحاسمة للتكيف والمرونة، مما يؤدي إلى اختيارات استثمارية أكثر استنارة واستراتيجية لصالح الشركات ذات الإمكانيات العالية (Jeong، 2020).

4. تعزيز القدرة التنافسية المؤسسية

يتعلق التركيز في الدراسة على تقنيات التكيف بشكل مباشر بتعزيز القدرة التنافسية. من خلال إثبات تأثير التكيف الجيد على الأداء المؤسسي، تقدم الدراسة رؤى عملية للشركات الناشئة التي تأمل في تمييز نفسها في صناعة تنافسية. يمكن الاستفادة من الأفكار العملية حول المرونة والتفاعل مع العملاء والتكامل الفني لزيادة الميزة التنافسية للشركة الناشئة (Radu، 2023).

5. دعم إدارة الموارد البشرية

يوضح هذا البحث أهمية استراتيجيات الموارد البشرية المرنة في بيئة عمل سريعة التغير. من خلال دراسة التكتيكات التي تزيد من اكتساب المواهب والاحتفاظ بالموظفين وتطوير المهارات، يوفر البحث إجابات عملية للشركات التي تكافح صعوبات الموارد البشرية. قد تساعد هذه الرؤى الشركات على بناء موظفين أكثر مرونة، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز الإنتاجية وتحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

أهداف الدراسة

• الهدف الرئيسي:

الغرض الرئيسي من هذا البحث هو تقييم كيف يمكن لتقنيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل أن تعزز الأداء المؤسسي في قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. تحاول هذه الدراسة فهم كيفية تكيف رواد الأعمال مع العقبات الديناميكية مثل التقدم التقني وانقطاعات السوق والتغيرات التنظيمية. من خلال فحص نجاح تكتيكات التكيف المختلفة، سيقدم البحث رؤى حول كيفية نجاح الشركات الناشئة في بيئة عمل سريعة الخطى. سيضيف إلى فهم كيف يمكن للمرونة والإبداع والرشاقة أن تعزز أداء واستدامة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

• الأهداف الفرعية:

1. تحديد التغيرات الرئيسية في بيئة العمل

الغرض من هذا الهدف هو تحديد ودراسة الأسباب الرئيسية التي تنتج تغييرات سريعة في بيئة العمل للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. تشمل هذه التطورات الاختراقات في التكنولوجيا والتغيرات في أذواق المستهلكين وعدم استقرار السوق والأطر التنظيمية الجديدة. سيقوم البحث كيف تؤثر هذه القضايا على عمليات الشركة وتدفع الشركات الناشئة إلى الابتكار والتكيف بسرعة. من خلال دراسة هذه الديناميكيات، يحاول البحث التأكيد على التأثيرات الخارجية التي تؤثر على الخيارات الاستراتيجية لرجال الأعمال. وهذا من شأنه أن يوفر سياقاً لتقنيات التكيف التي يجب على الشركات الناشئة استخدامها للحفاظ على القدرة التنافسية في بيئة ديناميكية.

2. استكشاف استراتيجيات التكيف التي تستخدمها الشركات الناشئة

يركز هذا الهدف على تحليل تكتيكات التكيف الخاصة التي تنفذها الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية للتعامل مع بيئة العمل المتغيرة. قد تتضمن هذه التكتيكات تبني التكنولوجيا الجديدة، وإعادة التفكير في نماذج الشركة، وتعزيز تفاعل المستهلك، أو إعادة تنظيم الإجراءات التنظيمية. سيكشف البحث عن الاتجاهات الشائعة في هذه التقنيات وتقييم أهميتها وفعاليتها في الاستجابة للقضايا التي يواجهها رواد الأعمال. إن فهم كيفية تعديل الشركات الناشئة لاستراتيجيتها سيكون

الدراسة من تقديم تقييم كامل لأكثر التقنيات فعالية. كما سيعطي نظرة ثاقبة للتقنيات الفريدة التي يستخدمها رواد الأعمال لمعالجة قيود الموارد والقضايا التشغيلية.

3. تقييم تأثير التكيف على الأداء المؤسسي

كان الغرض من هذا الهدف هو دراسة التأثير المباشر لهذه التكتيكات التكيفية على أداء الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. ستركز هذه المراجعة على مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل النجاح المالي وحصة السوق وسعادة العملاء والابتكار وإنتاجية الموظفين. يسعى البحث إلى تقييم كيف تؤدي تقنيات التكيف الناجحة إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإيرادات والنمو المستدام. سوف يدرس ما إذا كانت الشركات التي تتبنى تكتيكات مرنة وإبداعية في وضع أفضل للازدهار في سوق تنافسية. سيقدم هذا الهدف الفرعي أدلة تجريبية تربط جهود التكيف بمكاسب الأداء الملموسة في نظام الشركات الناشئة.

4. فهم دور القيادة والثقافة التنظيمية

كان الغرض من هذا الهدف هو دراسة تأثير القيادة والثقافة التنظيمية في تعزيز تقنيات التكيف الناجحة. تعتبر القيادة القوية وثقافة الشركة الداعمة أمرًا حيويًا لتحقيق التغيير في الظروف الديناميكية. سيقوم البحث كيف تؤثر أنماط القيادة وعمليات صنع القرار واستراتيجيات الاتصال الداخلي على قدرة الشركات الناشئة على التغيير بسرعة وفعالية. بالإضافة إلى ذلك، ستستكشف الدراسة كيف يؤثر إنشاء ثقافة الإبداع والتعاون والمرونة داخل الشركات على قدرتها على التكيف. الهدف الفرعي هذا هو تقديم رؤى حول المتغيرات النفسية والتنظيمية التي تساهم في نجاح أو فشل أساليب التكيف في صناعة الشركات الناشئة السعودية.

5. تقديم توصيات لتعزيز التكيف والأداء

كان الغرض من هذا الهدف هو تقديم المشورة العملية لرواد الأعمال والمستثمرين وصناع السياسات لتعزيز أساليب التكيف وتحسين الأداء المؤسسي في صناعة الشركات الناشئة السعودية. ستستند هذه الاقتراحات إلى نتائج البحث، وتقديم رؤى عملية لمعالجة المشاكل التي تواجهها التغيرات البيئية السريعة. تهدف الدراسة إلى تقديم المشورة حول كيفية قيام الشركات

الناشئة بتعزيز خططها وتعظيم تخصيص الموارد وزيادة وضعها التنافسي. علاوة على ذلك، سيقترح البحث اقتراحات سياسية للمساعدة في تشكيل بيئة تعزز الابتكار وريادة الأعمال، مما يؤدي إلى الاستدامة والنجاح على المدى الطويل للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تساؤلات الدراسة

• السؤال الرئيسي:

كيف يمكن لتقنيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل أن تؤثر على الأداء المؤسسي داخل قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

• الأسئلة الفرعية:

1. ما هي العوامل الرئيسية التي تدفع إلى تغييرات كبيرة في بيئة العمل للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما هي تكتيكات التكيف الفريدة التي تنفذها الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية للرد على هذه التغيرات؟
3. كيف تؤثر تكتيكات التكيف هذه على مقاييس الأداء المهمة مثل الربحية وحصة السوق والابتكار؟
4. ما الدور الذي تلعبه أنماط القيادة والثقافة التنظيمية في السماح بأساليب التكيف الفعالة في الشركات الناشئة السعودية؟
5. ما هي الاقتراحات التي يمكن تقديمها لزيادة أساليب التكيف وتحسين الأداء المؤسسي للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة

• الفرضية الرئيسية:

تؤثر تقنيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل بشكل كبير على النجاح المؤسسي للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. ومع تحول بيئة الأعمال بسبب التطورات التقنية والقانونية والسوقية، يجب على الشركات الناشئة تنفيذ تكتيكات فعالة للبقاء قادرة على المنافسة. تزعم هذه الفرضية الرئيسية أن قدرة الشركات الناشئة على التكيف مع هذه التغيرات

تتوافق بشكل وثيق مع التحسينات في أدائها، بما في ذلك الربحية والنمو وحصة السوق. يضمن التكيف الناجح أن الشركات الناشئة قادرة على إدارة التحديات الخارجية والاستفادة من الاحتمالات الجديدة والحفاظ على الاستدامة في بيئة سريعة الخطى وديناميكية.

• الفرضيات الفرعية:

1. فرضية التكيف التكنولوجي

تبلغ الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية التي تدمج التقنيات الجديدة كجزء من استراتيجية التكيف الخاصة بها عن أداء مؤسسي أعلى من حيث الكفاءة التشغيلية والقدرة التنافسية في السوق. يساعد تكامل التكنولوجيا في تبسيط العمليات وتعزيز الكفاءة وتحسين تقديم الخدمات، مما يمكن الشركات الناشئة من المنافسة بنجاح في بيئة رقمية متزايدة. من خلال تبني التقنيات المتطورة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات والأتمتة، قد يتمكن رواد الأعمال من تلبية توقعات المستهلكين بشكل أفضل، والتطور بشكل أسرع، وتمييز أنفسهم عن المنافسة. تفترض هذه الفرضية أن التطبيق الناجح للتكنولوجيا يؤدي إلى فوائد واضحة في الأداء، مثل زيادة الإيرادات وحصة السوق.

2. فرضية التكيف المرتكز على المستهلك

تولد الشركات الناشئة التي تعدل نماذج أعمالها لتتوافق مع توقعات المستهلكين المتزايدة سعادة العملاء وولائهم وحصة السوق الإجمالية. في سوق المملكة العربية السعودية سريعة التطور، تتجه توقعات العملاء نحو تجارب أكثر تخصيصًا وكفاءة ومدفوعة بالتكنولوجيا. قد تعمل الشركات الناشئة التي تتكيف من خلال تقديم حلول إبداعية ومطابقة سلعها أو خدماتها مع متطلبات العملاء على تعزيز مشاركة المستهلك وتعزيز الولاء. من خلال التركيز على الأساليب التي تركز على المستهلك، قد يطور رواد الأعمال ميزة تنافسية كبيرة، ويزيدون من صورة العلامة التجارية، ويختبرون في النهاية نموًا في قاعدة عملائهم ووجودهم في السوق، مما يؤثر بشكل إيجابي على أدائهم بالكامل.

3. فرضية التكيف التنظيمي

تظهر الشركات الناشئة التي تتكيف بكفاءة مع التغييرات في البيئة التنظيمية امتثالاً أفضل، ومخاطر تشغيلية أقل، وأداء مالي محسن. في المملكة العربية السعودية، تعد التعديلات التنظيمية عنصرًا حيويًا في بيئة الشركات، خاصة مع قيام الحكومة

بإجراء إصلاحات بموجب رؤية 2030. الشركات الناشئة التي تسبق التغييرات التنظيمية وتنسق عملياتها مع القواعد الجديدة تكون في وضع أفضل لتجنب المخاوف القانونية، وتقليل المخاطر، والاستفادة من الحوافز الحكومية. تزعم النظرية أن المرونة التنظيمية تؤدي إلى عمليات أسهل، وتكاليف امتثال أقل، ونتائج مالية متفوقة للشركات الناشئة، وبالتالي تعزيز الأداء المؤسسي.

4. فرضية القيادة والثقافة

الشركات الناشئة ذات القيادة القوية والثقافة التي تدعم الابتكار والمرونة أكثر فعالية في تبني تقنيات التكيف، مما يؤدي إلى أداء مؤسسي أفضل. القيادة الفعالة ضرورية لقيادة الشركات خلال التحول وبناء جو يدعم المخاطرة والابتكار والتقدم المستمر. تشجع الثقافة التي تعزز المرونة والابتكار الناس على قبول التغيير والمساهمة في التغييرات الاستراتيجية. تزعم هذه الفرضية أن الشركات الناشئة ذات القيادة الثاقبة والثقافة التنظيمية الداعمة قد تتبنى بشكل أفضل الأساليب التكيفية، مما يؤدي إلى أداء عام متفوق، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وسعادة الموظفين والنجاح المالي.

5. فرضية تكيف الموارد البشرية

تكتسب الشركات الناشئة التي تتبنى أساليب مرنة للموارد البشرية، مثل تنمية المهارات ومبادرات الاحتفاظ بالموظفين، إنتاجية أفضل للموظفين ونجاحًا تنظيميًا. ومع تقدم بيئة العمل، يصبح العثور على الأفراد الموهوبين والحفاظ عليهم أكثر أهمية للشركات الناشئة. ومن خلال توفير إمكانيات التقدم، وتقديم الامتيازات التنافسية، وزراعة ثقافة عمل صحية، يمكن للشركات الحفاظ على طاقم عمل متحفز وعالي الأداء. وتشير الفرضية إلى أن أساليب الموارد البشرية التي تتكيف مع ديناميكيات القوى العاملة المتغيرة وتتماشى مع أهداف الشركة تؤدي إلى زيادة مشاركة الموظفين، وانخفاض معدل الاستنزاف، وارتفاع الأداء، مما يؤدي في النهاية إلى نجاح الشركات الناشئة.

الدراسات السابقة:

لقد تطورت القيادة الاستراتيجية لتصبح سلاحاً فعالاً للمؤسسات والمنظمات التي تسعى إلى مواكبة التغيرات والتحديات المستمرة المفروضة على بيئة الأعمال في القرن الحادي والعشرين لأسباب متعددة منها العولمة والتقدم التكنولوجي وغيرها، فالقيادة الاستراتيجية الناجحة تضمن لأي مؤسسة أو منظمة أن تؤدي إلى النجاح والربح والأداء العالي والفعال، وذلك من خلال ممارستها العديدة والتي تتمثل في تحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة وتوجيه الجهود نحو تحقيقها، والفهم العميق للبيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، وتحليل البيانات والمعلومات الواردة والمتاحة، واستغلال المتاحة بشكل فعال، وعليه تسعى الدراسة الحالية إلى تحديد تأثير القيادة الاستراتيجية على جودة الأداء المؤسسي والثقافة التنظيمية والأداء المالي، ولتحقيق هذا الغرض استخدم الباحث أسلوب التحليل الوصفي، وإنشاء استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة والذي شمل 105 مديراً وقائداً من شركة الروسن للمقاولات في المملكة العربية السعودية. وبعد تقييم نتائج الاستبانة تبين وجود علاقة بين القيادة الاستراتيجية وجودة الأداء المؤسسي والثقافة التنظيمية والأداء المالي، ويقترح الباحث استخدام أسلوب القيادة الاستراتيجية لفحص البيانات الضخمة من أجل إصدار أحكام مستنيرة وتسريع عملية اتخاذ القرار والاستجابة للظروف الطارئة والتوصل إلى الاستنتاج الصحيح، كما يوصى باستخدام القيادة الاستراتيجية لما لها من أهمية في تحليل المخاطر المتوقعة والتخطيط للطوارئ، مما يمنح المدير (صانع القرار) الأمان والثقة عند اتخاذ القرارات الإدارية، ويعزز الاهتمام بتحسين جودة الأداء المؤسسي من خلال ممارسات القيادة الاستراتيجية، وذلك لما للقيادة الاستراتيجية من تأثير كبير على الأداء العام للمؤسسات، مما يزيد من فعالية (العنزي، 2024).

الهدف من دراسة (امطليق، 2024) دراسة تطبيق تقنيات التحول الرقمي داخل شركات الخدمات وتقييم تأثيرها على التميز التنظيمي. في ضوء التطورات التكنولوجية السريعة التي تعمل على تحويل إعدادات الأعمال، أصبحت شركات الخدمات تدرك بشكل متزايد أهمية دمج التقنيات الرقمية في عملياتها من أجل الحفاظ على القدرة التنافسية وتحقيق أداء استثنائي. تهدف الدراسة إلى قياس مقدار تبني التحول الرقمي في شركات الخدمات وتحديد كيفية تأثيره على مجالات مهمة من التميز التنظيمي مثل الكفاءة التشغيلية والابتكار وجودة الخدمة وسعادة العملاء. كما تسعى إلى التحقيق في الصعوبات والإمكانيات المرتبطة بتنفيذ خطة التحول الرقمي. استخدم البحث الحالي أسلوب التحليل الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة. شملت عينة البحث 49 عاملاً من شركة سلطان للخدمات اللوجستية في المملكة العربية السعودية. استمر هذا البحث من 22 يونيو 2024 م حتى

5 أغسطس 2024 م. أظهر البحث أن التحول الرقمي له تأثير مفيد على التميز التنظيمي، وخاصة من حيث الكفاءة التشغيلية والابتكار وسعادة العملاء. كما وجدت الدراسة ثلاث تحديات رئيسية: إجهاد الموظفين عن التغيير، ونقص المهارات التقنية، ونقص البنية الأساسية. وحددت الدراسة إمكانيات مختلفة لشركات الخدمات، بما في ذلك استخدام تحليلات البيانات لاتخاذ خيارات أفضل وتعزيز تفاعل العملاء عبر المنصات الرقمية، فضلاً عن التحقيق في نماذج الأعمال الجديدة التي تتيحها التكنولوجيا الرقمية. ووفقاً للنتائج، يجب على منظمات الخدمات الاستثمار في البنية الأساسية والتدريب لتطوير قوة عاملة ذات مهارات عالية، وتعزيز ثقافة مبتكرة وموجهة نحو التغيير، وتطوير استراتيجيات مرنة للتحول الرقمي يمكنها التكيف مع التطورات التكنولوجية واحتياجات السوق المتغيرة، وقياس المبادرات الرقمية وتحسينها باستمرار لضمان مساهمتها في التميز التنظيمي.

هدف الباحث (AlSubhi، 2024) إلى تحديد أثر التجارة الإلكترونية على تنافسية المنشآت السعودية في مكة المكرمة من خلال بيان أثر عوامل الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة، قطاع العمل، كفاءة المنشأة) على واقع تطبيق التجارة الإلكترونية. وتألف مجتمع البحث من مديري الأقسام والعاملين في المؤسسات في عدة قطاعات في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، وعددهم 210 مشارك. وتم توظيف المنهج الوصفي في البحث كأداة لتحليل المحتوى. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، القطاع، والمنتج، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بين متوسط استجابات المشاركين في الدراسة حول واقع بيئة الأعمال الإلكترونية في المملكة العربية السعودية. وأوصت الدراسة بضرورة العمل والاهتمام بتطوير البنية التحتية للمنشآت لاستخدام تطبيقات التجارة الإلكترونية، وكذلك تطوير برامج تدريبية لدعم الكوادر البشرية من موظفين ومدراء في تعلم أساسيات التجارة الإلكترونية وتطبيقاتها. الكلمات المفتاحية: التجارة الإلكترونية، المنشآت التنافسية، المملكة العربية السعودية، مكة المكرمة.

هدف الباحث (شمسي، 2024) إلى تحديد دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في زيادة الميزة التنافسية لدى المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية. وقد تم إجراء البحث الحالي على مدار العام الدراسي (2024/2025 م). وتم جمع البيانات الأساسية للبحث باستخدام أسلوب التحليل الوصفي وأداة الاستبانة. وتألف مجتمع البحث من إحدى عشر منشأة

صغيرة ومتوسطة تعمل جميعها في مدينة الرياض. وقد راعى الباحث التوزيع الجغرافي لهذه المنشآت لضمان تمثيل مجتمع الدراسة بشكل كامل، حيث شملت عينة الدراسة (158) مديراً ورؤساء أقسام وعمالاً من مجموعة الشركات. وتم توزيع الاستبانة، واسترجاع (139) استبانة. وبعد مراجعة الاستبانات المتحصل عليها، تم حذف (7) استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل. وبذلك تكون (132) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة (94.96%) من إجمالي عدد الأسئلة المسترجعة. وذلك بناءً على تطبيق التحليل الإحصائي (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسات القيادة الاستراتيجية مثل الرؤية الاستراتيجية وتمكين الموظفين والثقافة التنظيمية تعمل على تحسين الميزة التنافسية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بشكل ملحوظ ($\alpha \leq 0.05$)، وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: تعزيز الدور الاستراتيجي للقيادات داخل المنظمة، وتشكيل نظام للمشاركة وتبادل المعلومات والمعرفة الاستراتيجية داخل المنظمة وخارجها، والاهتمام برأس المال البشري من خلال عمليات (التوظيف الفعال، والتدريب الموجه، والشراكات المجتمعية) لما له من دور كبير في تحسين أداء المنظمة.

هدف الباحث (النويصر، 2023) إلى تحديد أثر إدارة الجودة الشاملة على تعزيز الأداء المؤسسي في مجموعة من المنظمات غير الربحية في الرياض بالمملكة العربية السعودية. واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات. وشمل مجتمع البحث أصحاب المصلحة وصناع القرار وجميع العاملين الإداريين الكبار (المدير العام، المدير، مدير الفرع، رئيس القسم)، بإجمالي 86 استجابة. ونتيجة لذلك، تم تسليم الاستبانة لجميع أفراد مجتمع الدراسة. وقد تم استرداد ثلاثة وثمانين استبانة، وحذف اثنتين لعدم صلاحيتها للتحليل. وبذلك أصبح هناك واحد وثمانون استبانة صالحة للتحليل، والتي تمت معالجتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). وقد توصل البحث إلى مجموعة متنوعة من النتائج، كان من أهمها: إدارة الجودة الشاملة (التحسين المستمر، والتوجه الاستراتيجي، والتدريب والتطوير) لها تأثير جوهري على تعزيز الأداء المؤسسي بين الجمعيات الخيرية في الرياض بالمملكة العربية السعودية (قيمة الاحتمالية < 0.05). وقد كشف اختبار تجانس التباين عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول تحسين الأداء المؤسسي بناءً على الجنس والعمر وسنوات الخبرة داخل الجمعيات الخيرية بالرياض ($\alpha \leq 0.05$)، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة البحث حول كيفية تحسين الأداء المؤسسي بناءً على المؤهلات التعليمية. وقد قدم التقرير عدداً من المقترحات أهمها: ضرورة استخدام الجمعيات الخيرية لإدارة الجودة الشاملة في جميع عملياتها وأنشطتها بشكل علمي منظم، والاستعانة

برأي ذوي الخبرة المتخصصة في هذا المجال، واتخاذ قرارات واقعية بناءً على معايير إدارة الجودة الشاملة لإثبات فعالية تلك القرارات.

هدف الباحث (المقرى، 2023) إلى تقييم دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي لدى شركات التأمين اليمنية بأمانة العاصمة. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة. وشمل مجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين يحملون المسميات الوظيفية (رئيس مجلس الإدارة، المدير العام، نائب المدير العام، مدير القسم، نائب مدير القسم، رئيس القسم) من المنظمات محل الدراسة. ونظراً لحجم مجتمع الدراسة المحدود فقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجميع فقرات البحث والتي بلغت (276) فرداً في المستويات الوظيفية المذكورة. وتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: - أن مستوى ممارسة الإبداع الإداري بأبعاده في شركات التأمين اليمنية بأمانة العاصمة كان مرتفعاً في جميع الأبعاد، وكان بعد الطلاقة هو الأكثر ممارسة وبعد المخاطرة هو الأقل ممارسة. وقد أدركت عينة البحث درجة عالية من الأداء التنظيمي في جوانبه (الكفاءة والفعالية). - إن جوانب الإبداع الإداري (الأصالة، والمرونة، والطلاقة، والمخاطرة، وحساسية حل المشكلات) لها تأثير ذو دلالة إحصائية على الأداء التنظيمي لشركات التأمين اليمنية. - كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على محاور البحث المشار إليها بـ (الإبداع الإداري - الأداء التنظيمي) تعزى للخصائص الشخصية والوظيفية عند مستوى دلالة (0.05). - أوصت الدراسة بأن تعمل الشركات على توفير الموارد والإمكانات اللازمة لتحسين الأداء التنظيمي وتنمية المهارات الفردية للعاملين، وكذلك العمل على خلق بيئة ومناخ يشجع ويحفز العاملين على إنتاج وتقديم أفكار مبتكرة لمواجهة مشكلات العمل المختلفة، وتحمل المسؤولية عن النتائج بغض النظر عن المخاطر.

هدفت دراسة (Halalu، 2020) بشكل رئيسي إلى تحديد أثر التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري على الأداء المؤسسي من وجهة نظر المديرين ورؤساء الأقسام والعاملين في البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة، كما سعت إلى تحديد أهمية التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسي في البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة. وقد استخدم البحث أسلوب التحليل الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن تبني مفهوم التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري يؤثر على الأداء المؤسسي في البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة من خلال

(ممارسة التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري، والفلسفة الاستراتيجية للتخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري، وحجم الاستثمار في رأس المال البشري). وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام والتركيز المستمر والمكثف على بناء وتنمية رأس المال البشري والاستثمار فيه، نظراً للدور المهم الذي يلعبه في تحقيق النمو الاقتصادي، فضلاً عن إشراك الموظفين والمتخصصين والمستفيدين في إعداد الخطط الاستراتيجية للبنوك، نظراً لأهميتها في تحديد المسار الصحيح للبنك.

هدفت دراسة (الشنتف، 2019) إلى تحديد أثر الإدارة الاستراتيجية في زيادة الأداء المؤسسي في المؤسسات الجامعية الحكومية في المحافظات الجنوبية. وجمع البحث البيانات باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة. وتضمنت الدراسة جميع القوى العاملة في الكليات الجامعية الحكومية باستثناء العاملين في الخدمات (435). وبحسب المؤسسة، استخدم البحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية. وبلغ عدد الاستبانات الموزعة (240) استبانة، وتم استرجاع (205) استبانة (89.13%). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية والأداء المؤسسي في الكليات الجامعية الحكومية في المحافظات الجنوبية. كما توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أهمها ضرورة زيادة الاهتمام بالإدارة الاستراتيجية ومراحلها؛ لما لها من تأثير مباشر على تحسين مستوى الأداء المؤسسي في الكليات الحكومية، وضرورة استعانة الكليات الجامعية بمستشارين متخصصين في تحليل وتقييم المتغيرات البيئية، والاستثمار في قدرات وإمكانات العاملين لضمان التحسين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الأسس النظرية لهذا البحث إلى العديد من الأفكار والنظريات الأساسية التي تتناول القدرة على التكيف التنظيمي وإدارة التغيير والأداء المؤسسي، وخاصة في إطار الشركات الناشئة. تساعد هذه الأفكار في تشكيل المعرفة حول كيفية قدرة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة عملها وزيادة أداؤها.

1. نظرية التكيف التنظيمي

تقترح نظرية التكيف التنظيمي أن المنظمات يجب أن تغير استراتيجياتها وهياكلها وعملياتها لتتزامن مع التغيرات في بيئتها من أجل البقاء والازدهار. وفقاً لهذه النظرة، فإن التكيف هو عملية ديناميكية تقوم بها المنظمات بتعديل عملياتها الداخلية للتعامل مع التحولات البيئية الخارجية. بالنسبة للشركات في المملكة العربية السعودية، قد يشمل هذا التكيف مع التحسينات الفنية وأذواق العملاء المتزايدة والأطر القانونية الجديدة. يؤكد المفهوم على ضرورة المرونة التنظيمية والرشاقة والقدرة على

الابتكار استجابة للعقبات الخارجية. في سياق هذا البحث، تعمل نظرية التكيف التنظيمي كإطار لفهم كيفية تعديل الشركات الناشئة لتكتيكاتها لزيادة الأداء في بيئة سريعة التغير (Durand، 2021).

2. نظرية القدرات الديناميكية

تركز نظرية القدرات الديناميكية، التي أسسها ديفيد تيس، على قدرة المنظمة على دمج وتنمية وإعادة تكوين مواردها وقدراتها للتعامل مع المواقف المتغيرة ديناميكياً. بالنسبة للشركات الناشئة، تعد المهارات الديناميكية أمراً بالغ الأهمية لأنها تسمح للمنظمات باكتشاف الاحتمالات والابتكار وإجراء التغييرات التي تعزز قدرتها التنافسية. في حالة الشركات الناشئة السعودية، فإن التكيف مع التغيرات في التكنولوجيا وتفضيلات المستهلكين وديناميكيات السوق يتطلب خلق مهارات ديناميكية. تعد القدرة على الابتكار المستمر وتغيير نماذج الأعمال والعمليات أمراً بالغ الأهمية لزيادة النجاح المؤسسي. تقدم هذه النظرية إطاراً لفهم كيف يمكن للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية تعزيز مرونتها ونجاحها على المدى الطويل من خلال تجديد قدراتها بانتظام استجابة للتغيرات البيئية (Teece، 2017).

3. وجهة النظر القائمة على الموارد (RBV)

تنص وجهة النظر القائمة على الموارد (RBV) للشركة على أن الموارد الداخلية للمنظمة - مثل رأس المال البشري والتكنولوجيا والثقافة التنظيمية - ضرورية لاكتساب الميزة التنافسية. وفقاً لهذه الفكرة، فإن الشركات التي تستغل مواردها الفريدة بشكل فعال من المرجح أن تنتج نتائج أداء متفوقة. بالنسبة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، تؤكد نظرية RBV على ضرورة الوصول إلى الموارد بما في ذلك الموظفين الموهوبين والتكنولوجيا المتطورة والقيادة القوية في التكيف بشكل فعال مع بيئة العمل المتغيرة. تشكل هذه النظرية أساس البحث من خلال القول بأن الشركات الناشئة ذات الموارد القوية والقيمة وغير الشائعة وغير القابلة للاستبدال في وضع أفضل لتطبيق تقنيات التكيف وزيادة أدائها في مواجهة التغير السريع (Gupta، 2023).

4. نظرية الطوارئ للإدارة

تزعم نظرية الطوارئ للإدارة أنه لا يوجد نهج واحد يناسب الجميع لإدارة المنظمة؛ بدلاً من ذلك، يجب أن تعتمد التكتيكات والهيكل على البيئة الفريدة التي تعمل فيها المنظمة. تقول هذه الفكرة أن الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية يجب أن تعدل تقنيات إدارتها اعتماداً على الظروف الخارجية التي تواجهها، مثل التغييرات في البيئة القانونية والتحسينات التقنية وتوقعات العملاء. تؤكد الفكرة على الحاجة إلى مطابقة الممارسات التنظيمية مع المتغيرات البيئية لتحقيق أقصى قدر من الأداء. من خلال استخدام نظرية الطوارئ، يستكشف البحث كيف يقوم رواد الأعمال السعوديون بتعديل تكتيكاتهم وبنيتهم لتتوافق مع العقبات الفريدة في بيئة عملهم، مما يؤدي إلى تحسين النتائج المؤسسية.

5. نظرية إدارة التغيير

تقدم نظرية إدارة التغيير إطاراً لفهم كيفية تعامل الشركات مع التحولات أو التحولات. وتسلط الضوء على أهمية التحضير والتواصل والقيادة ومشاركة الموظفين أثناء تنفيذ التغيير. بالنسبة للشركات الناشئة، فإن إدارة التغيير بكفاءة أمر حيوي، لأنها غالباً ما تكون في حالة دائمة من التغيير بسبب الاختراقات التقنية السريعة، واضطرابات السوق، والنمو الداخلي. تؤكد نظرية إدارة التغيير على أهمية القيادة في قيادة الشركات خلال التحولات وضمان تنفيذ تقنيات التكيف بشكل صحيح. في سياق هذا البحث، تساعد نظرية إدارة التغيير في شرح كيف يمكن للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية توجيه فرقها من خلال التغييرات البيئية، وضمان بقاء الشركة مرنة وأدائها بشكل فعال على الرغم من التحديات الخارجية (Phillips, 2022).

6. نظرية انتشار الابتكار

تصف نظرية انتشار الابتكار، التي قدمها إيفرت روجرز، كيف تنتشر الأفكار والتكنولوجيا والابتكارات الجديدة عبر مجتمع أو قطاع. ووفقاً لهذه الفرضية، فإن قبول الابتكارات يتبع نمطاً، مع وجود من يتبنونها مبكراً، والأغلبية، والمتأخرين. وبالنسبة للشركات الناشئة السعودية، قد تساعد هذه الفرضية في تفسير مدى سرعة تكييفها للتقنيات أو العمليات أو نماذج الأعمال الجديدة استجابةً للتطورات السوقية والتقنية. وتؤكد الفكرة على العناصر التي تدفع إلى تبني الابتكار، مثل المزايا المتصورة،

والتوافق مع الأنظمة الحالية، وتعقيد الابتكار. ويقدم هذا الإطار رؤى حول كيفية قيام الشركات الناشئة بتنفيذ طرق جديدة لتحسين أدائها والحفاظ على قدرتها التنافسية في بيئة عمل سريعة التغير (Halton, 2023).

المنهجية وطرق البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل على الأداء المؤسسي للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذه الغاية، سيستخدم البحث نهجًا مختلطًا يجمع بين أساليب البحث النوعية والكمية. يسمح نهج الأساليب المختلطة بفهم شامل للموضوع من خلال الجمع بين الرؤى المتعمقة والبيانات التجريبية، مما يوفر تحليلًا أكثر ثراءً ودقة للظواهر التي تتم دراستها.

• تصميم البحث

ستعتمد هذه الدراسة منهجية بحث وصفية ارتباطية لتقييم العلاقة بين تقنيات التكيف والنجاح المؤسسي في الشركات الناشئة. ستوضح الطريقة الوصفية التقنيات التي تتبناها الشركات الناشئة، في حين سيفحص الجزء الارتباطي كيف تؤثر هذه الاستراتيجيات على مقاييس الأداء مثل النمو والربحية. يوفر هذا المزيج معرفة كاملة بكيفية استجابة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية للتغيرات في بيئة عملها وكيف تساهم هذه التعديلات في نجاحها.

• السكان والعينة

يتكون سكان هذا البحث من الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الصناعات التي أبرزتها رؤية 2030، مثل التكنولوجيا والابتكار. سيتم استخدام نهج الاختيار العشوائي الطبقي لاختيار عينة واسعة من مختلف القطاعات، مما يضمن تمثيل النتائج لبيئة الشركات الناشئة بأكملها. سيتم تضمين ما يقرب من 150-200 شركة ناشئة في العينة لإعطاء بيانات ذات مغزى إحصائي تمتد عبر مجموعة واسعة من الخبرات والمشاكل.

• طرق جمع البيانات

سيتم الحصول على البيانات باستخدام استبيانات منظمة ومقابلات شبه منظمة. سيتضمن الاستطلاع أسئلة مقياس ليكرت للحصول على بيانات قابلة للقياس حول تكتيكات التكيف التي تتبناها الشركات وتأثيرها الملحوظ على الأداء. ستوفر المقابلات

رؤى نوعية حول عمليات التكيف الفريدة والعقبات والنتائج. يتيح هذا المزيج من المنهجيات دراسة متوازنة ومتعمقة لكيفية استجابة رواد الأعمال للتغيرات وكيف تؤثر هذه التكتيكات على نجاحهم في السوق السعودية الديناميكية.

• تقنيات تحليل البيانات

سيتم تقييم البيانات الكمية من الاستطلاعات باستخدام الإحصاءات الوصفية وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار لاستكشاف الارتباطات بين تكتيكات التكيف ونتائج الأداء. سيتم استخدام التحليل الموضوعي للبيانات النوعية لاكتشاف الموضوعات الرئيسية والرؤى من المقابلات، والتي ستساعد في فهم تقنيات التكيف الفردية وعقباتها. سيوفر نهج الأساليب المختلطة هذا تحقيقًا كاملاً لتأثير التكيف على الأداء المؤسسي.

• الاعتبارات الأخلاقية

سيتم الالتزام بالمعايير الأخلاقية طوال إجراءات الدراسة. سيتم إعلام المشاركين بأهداف الدراسة وحقوقهم في عدم الكشف عن هويتهم. سيتم الحصول على إذن مستنير من جميع المشاركين، مما يضمن الانفتاح والمشاركة الطوعية. سيتم حفظ جميع البيانات بشكل آمن وإخفاء هويتها لضمان الخصوصية ومنع أي ضرر محتمل للمشاركين. سيحافظ البحث على النزاهة الأخلاقية من خلال الإبلاغ بصدق عن النتائج دون تحيز أو تحريف.

• القيود

تشمل العيوب المحتملة للبحث تحيز العينة وتحيز الاستجابة. في حين من المفترض أن يكون حجم العينة المكون من 150 إلى 200 شركة ممثلًا، فقد لا يعكس تمامًا تجارب رواد الأعمال في جميع الصناعات أو المناطق في المملكة العربية السعودية. بالإضافة إلى ذلك، نظرًا لأن البيانات سيتم الإبلاغ عنها ذاتيًا من خلال الاستطلاعات والمقابلات، فقد تكون هناك تحيزات في الاستجابة حيث يقدم الأفراد استجابات مرغوبة اجتماعيًا. على الرغم من هذه القيود، فإن منهجية الدراسة ذات الأساليب المختلطة ستعمل على القضاء على مثل هذه التحيزات وتقديم رؤى مهمة.

أدوات الدراسة

الأدوات المستخدمة في هذا البحث تهدف إلى جمع البيانات الكمية والنوعية للتحقيق بشكل كامل في تأثير استراتيجيات التكيف على الأداء المؤسسي في الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. سيتم استخدام الأدوات التالية:

1. المسح المنظم

ستكون الطريقة الرئيسية لجمع البيانات هي المسح المنظم، بهدف الحصول على بيانات كمية حول تكتيكات التكيف التي تستخدمها الشركات الناشئة وتأثيرها على الأداء المؤسسي. سيتكون المسح من أسئلة بمقياس ليكرت، مما يمكن المستجيبين من الحكم على الدرجة التي تم بها تطبيق تدابير التكيف المختلفة وفعاليتها المتصورة. ستركز الأسئلة على مواضيع حاسمة مثل القدرة على التكيف في السوق، والتحسينات الفنية، والتعديلات التشغيلية، والتغييرات التنظيمية. سيجمع الاستطلاع أيضاً بيانات حول عوامل الأداء بما في ذلك الربحية، وحصة السوق، وسعادة العملاء، والابتكار. يوفر الإطار الموحد الاتساق في الردود، مما يسمح بالدراسة الإحصائية للاتجاهات والارتباطات بين تكتيكات التكيف ونتائج الأداء.

2. المقابلات شبه المنظمة

بالإضافة إلى الاستطلاع، سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مؤسسي الشركة والرؤساء التنفيذيين وصناع القرار الرئيسيين. تهدف هذه المقابلات إلى تقديم رؤى نوعية حول تقنيات التكيف التي تستخدمها الشركات الناشئة، مع التركيز على المشاكل التي تواجهها، وعمليات صنع القرار، والعواقب الخاصة لهذه التكتيكات. توفر الطريقة شبه المنظمة المرونة، مما يسمح للمحاور بالتعمق في مجالات الاهتمام والتحقيق في الردود بعمق أكبر. سيساعد هذا التطبيق في زيادة نتائج الاستطلاع من خلال تقديم معلومات شاملة وسياقية وتجارب واقعية من المديرين التنفيذيين للشركات الناشئة.

3. مناقشات المجموعات البؤرية

للحصول على تنوع في الآراء، سيتم ترتيب محادثات المجموعات البؤرية مع مجموعات من مديري الشركات الناشئة أو المديرين التنفيذيين. ستتيح هذه المحادثات للمشاركين فرصة لمشاركة تجاربهم في جو تعاوني ومعالجة القضايا المشتركة التي يواجهونها في التكيف مع التغيرات البيئية. سيعمل هيكل المجموعة البؤرية على تحفيز التفاعل بين المشاركين، مما يسمح باكتشاف

الموضوعات والتقنيات الموحدة التي قد لا تنشأ في المقابلات الفردية أو الاستطلاعات. ستعمل البيانات النوعية المكتسبة من خلال المجموعات البؤرية على تعزيز الاستنتاجات بشكل أكبر وتساعد في تحديد البيانات من مصادر أخرى.

4. تحليل البيانات الثانوية

ستتم الاستفادة أيضًا من البيانات الثانوية لتعزيز جمع البيانات الرئيسية. وستتضمن هذه البيانات أوراقًا صناعية ومنشورات حكومية (مثل رؤية السعودية 2030) ومواد أكاديمية تعطي سياقًا لبيئة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية والاتجاهات الأكبر التي تؤثر على نجاح الشركات الناشئة. وسيتم تقييم هذه البيانات الثانوية لتحديد معايير الصناعة ومقارنة نتائج الأداء وفهم المتغيرات الخارجية التي تؤثر على أساليب التكيف للشركات. كما ستساعد في التحقق من صحة النتائج الأساسية وتفسيرها.

5. برنامج تحليل البيانات

سيتم تقييم البيانات المكتسبة باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) للبيانات الكمية. وسيتم إجراء إحصاءات وصفية وتحليل الارتباط وتحليل الانحدار لتقييم الارتباطات بين تقنيات التكيف ومقاييس الأداء. بالنسبة للبيانات النوعية من المقابلات ومجموعات التركيز، سيتم استخدام NVivo أو برنامج تحليلي نوعي مكافئ لتحليل الموضوع. سيساعد هذا في اكتشاف الموضوعات والأنماط والرؤى المتكررة في الردود النوعية، والتي سيتم دمجها مع البيانات الكمية لإنشاء صورة شاملة لمشكلة البحث.

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية

ستركز الحدود البشرية لهذا البحث على مؤسسي الشركات والرؤساء التنفيذيين وصناع القرار الرئيسيين داخل صناعة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. هؤلاء الأشخاص هم المشاركون الرئيسيون لأنهم يشاركون بشكل مباشر في عمليات صنع القرار المرتبطة بتقنيات التكيف. بالإضافة إلى ذلك، سيغطي البحث موظفي الإدارة والقادة التشغيليين الذين لديهم دور في تنفيذ هذه الأساليب. سيكون التركيز على الشركات في المراحل المبكرة، وخاصة تلك التي تعمل منذ عام واحد على

الأقل، ولكنها لا تزال في مرحلة النمو، حيث من المرجح أن تشهد هذه المنظمات تغييرات سريعة وتحتاج إلى التكيف لتظل قادرة على المنافسة.

• الحدود الزمنية

سيغطي النطاق الزمني لهذا البحث الفترة من 2023 إلى 2024، مع التركيز على التطورات الحالية والأساليب التي نفذتها الشركات الناشئة استجابة للتغيرات السريعة في بيئة الأعمال. ستوفر هذه الفترة الزمنية معرفة معاصرة بكيفية تنفيذ وتقييم أساليب التكيف استجابة للصعوبات التي تواجهها الشركات الناشئة في السياق الاقتصادي والتقني الحالي. سيعمل البحث على تقييم الآثار قصيرة المدى وطويلة المدى لهذه التكتيكات على نجاح الشركات الناشئة، وتقديم رؤى حول تأثيراتها الفورية ومتانتها بمرور الوقت.

• الحدود المكانية

ستقتصر الحدود المادية لهذا البحث على المملكة العربية السعودية، وتستهدف في المقام الأول الشركات الناشئة العاملة داخل المدن الكبرى مثل الرياض وجدة والظهران - المدن التي تشكل المراكز الاقتصادية الأساسية للمملكة. سيركز البحث على الشركات الناشئة من مجالات متنوعة، بما في ذلك التكنولوجيا والرعاية الصحية والابتكار، والتي تعد ضرورية لطموحات التنمية في رؤية 2030 للبلاد. وبينما سيركز البحث على هذه المواقع الرئيسية، فإن النتائج من المفترض أن تكون ذات صلة بالنظام البيئي الأوسع للشركات الناشئة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية، مع إدراك أن بيئة الشركات الناشئة قد تختلف حسب المنطقة من حيث الموارد والصعوبات والتركيز على الصناعة.

1. .G, R. (2024). IMPACT OF TECHNOLOGICAL ADVANCEMENTS ON ENTREPRENEURSHIP. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/383313487_IMPACT_OF_TECHNOLOGICAL_ADVANCEMENTS_ON_ENTREPRENEURSHIP
2. Alhammadi, A. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia
3. Alnasser, A. (2024). Navigating Digital Transformation in Alignment with Vision 2030: A Review of Organizational Strategies, Innovations, and Implications in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378544191_Navigating_Digital_Transformation_in_Alignment_with_Vision_2030_A_Review_of_Organizational_Strategies_Innovations_and_Implications_in_Saudi_Arabia
4. Alqahtani, A. Y. (2021). Investigation of startups' sustainability: empirical evidence from Saudi Arabia. Retrieved from https://www.academia.edu/94797366/Investigation_of_startups_sustainability_empirical_evidence_from_Saudi_Arabia
5. Alsolamy, M. (2023). Startups in Saudi Arabia: Challenges and Opportunities. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369534214_Startups_in_Saudi_Arabia_Challenges_and_Opportunities
6. AlSubhi, A. (2024). أثر التجارة الإلكترونية على تنافسية المؤسسات في المملكة العربية السعودية - مكة المكرمة. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/381392649_athr_altjart_alalktrwnyt_ly_tnafsyat_almwssat_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt_-_mkt_almkrmt
7. Bakar, A. R. (2017). The propensity to business startup: Evidence from Global Entrepreneurship Monitor (GEM) data in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/318353172_The_propensity_to_business_startup_Evidence_from_Global_Entrepreneurship_Monitor_GEM_data_in_Saudi_Arabia

8. Banton, C. (2024). Market Dynamics: Definition and Examples. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/m/market-dynamics.asp#:~:text=Market%20Dynamics%20and%20Competition%20Structure&text=Market%20structures%20typically%20fall%20into,to%20entry%2C%20and%20product%20differentiation.>
9. Boudlaie, H. (2022). The role of human resource management in the growth of startups: a multiple case study from the perspective of entrepreneurs and employees. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/360378198_The_role_of_human_resource_management_in_the_growth_of_startups_a_multiple_case_study_from_the_perspective_of_entrepreneurs_and_employees
10. Crnogaj, K. (2023). From Start to Scale: Navigating Innovation, Entrepreneurial Ecosystem, and Strategic Evolution. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/12/254>
11. Durand, R. (2021). Organizational Adaptation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341294194_Organizational_Adaptation
12. Grego, M. (2024). Transform to adapt or resilient by design? How organizations can foster resilience through business model transformation. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829632300718X>
13. Gupta, O. (2023). Using the Resource-based View Strategy for a Competitive Advantage. Retrieved from <https://www.saviom.com/blog/using-the-resource-based-view-strategy-for-competitive-advantage/>
14. Habachi, M. E. (2024). Why Saudi Arabia's Startup Ecosystem is Booming. Retrieved from <https://thestartupscene.me/MenaEcosystems/Why-Saudi-Arabia-s-Startup-Ecosystem-is-Booming>
15. Halalu, E. (2020). أثر التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري على الأداء المؤسسي بالتطبيق على البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338684956_athr_altkhtyt_alastratyjy_lras_alma_albshry_ly_alada_almwssy_balttbyq_ly_albnwk_alflstyny_talamlt_fy_qta_g hzt
16. Halton, C. (2023). Diffusion of Innovations Theory: Definition and Examples. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/d/diffusion-of-innovations-theory.asp#:~:text=The%20diffusion%20of%20innovations%20theory%20describes>

%20the%20pattern%20and%20speed,%2C%20late%20majority%2C%20and%20laggards.

17. Ismail, G. (2024). Saudi E- Commerce Evolution: Opportunities and Challenges. Retrieved from <https://www.sharikatmubasher.com/media-hub/experts-thoughts/3796?lang=ar>
18. Jeong, J. (2020). The Role of Venture Capital Investment in Startups' Sustainable Growth and Performance: Focusing on Absorptive Capacity and Venture Capitalists' Reputation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340878385_The_Role_of_Venture_Capital_Investment_in_Startups'_Sustainable_Growth_and_Performance_Focusing_on_Absorptive_Capacity_and_Venture_Capitalists'_Reputation
19. Mandler, T. (2021). Performance consequences of marketing standardization/adaptation: A systematic literature review and future research agenda. 125, 416-435. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829632030847X>
20. Mani, Z. A. (2023). Adapting Disaster Preparedness Strategies to Changing Climate Patterns in Saudi Arabia: A Rapid Review. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/19/14279>
21. Musaiqwa, M. (2023). The Role of Leadership in Managing Change. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375562628_The_Role_of_Leadership_in_Managing_Change
22. Nagy, S. (2023). The improvement of Skills & Talents in the workplace. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/369661218_The_improvement_of_Skills_Talents_in_the_workplace
23. Phillips, J. (2022). Change Management: From Theory to Practice. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9462626/>
24. Radu, C. (2023). Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375844277_Fostering_a_Positive_Workplace_Culture_Impacts_on_Performance_and_Agility
25. Sarta, A. (2021). Organizational Adaptation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/341294194_Organizational_Adaptation

26. Sharma, S. (2024). Marketing in the Digital Age - Adapting to Changing Consumer Behavior. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378783913_Marketing_in_the_Digital_Age_-_Adapting_to_Changing_Consumer_Behavior
27. Siddiqui, K. A. (2021). Venture capital challenges in Saudi Arabia. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349697315_Venture_capital_challenges_in_Saudi_Arabia
28. Teece, D. J. (2017). A capability theory of the firm: an economics and (Strategic) management perspective. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00779954.2017.1371208>
29. Vannoni, M. (2021). Regulation and economic growth: A 'contingent' relationship. Retrieved from <https://cepr.org/voxeu/columns/regulation-and-economic-growth-contingent-relationship>
30. Wang, Z. (2022). Business Innovation based on artificial intelligence and Blockchain technology. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/354955751_Business_Innovation_based_on_artificial_intelligence_and_Blockchain_technology
31. أ. الشنتف, ي. (2019). "دراسة تطبيقية على دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي". الكليات الجامعية الحكومية. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/349124508_dwr_aladart_alastratyjyt_fy_thsyn_mstwy_alada_almwssy_drast_ttbyqyt_ly_alklyat_aljamyt_alhkwmyt
32. ع. العززي, (2024). "أثر القيادة الاستراتيجية الناجحة على جودة الأداء والثقافة التنظيمية والأداء المالي للمؤسسات". (دراسة تطبيقية على شركة الروسان للمقاولات). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384404076_athr_alqyadt_alastratyjyt_alnajht_ly_jwtd_alada_walthqft_altnzymy_walada_almaly_llmwssat_drast_ttbyqyt_ly_shrkt_alrwsan_llmqawlat
33. م. المقرئ, (2023). "أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء المنظمي دراسة ميدانية على شركات التأمين اليمنية". بأمانة العاصمة. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375761694_athr_alabda_aladary_fy_thsyn_alada_almnzmy_drast_mydanyt_ly_shrkat_altamyn_alymny_bamant_alasmt
34. ن. النوبصر, (2023). "أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية". (دراسة ميدانية على مجموعة من الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض). Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374915340_athr_ttbyq_adart_aljwtd_als

hamlt_fy_thsyn_alada_almwssy_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt_drast_mydanyt_ly_mjmw
wt_mn_aljmyat_alkhyryt_bmdynt_alryad

35. واقع تبني استراتيجية التحول الرقمي في المؤسسات الخدمية ودورها في تحقيق التميز. (2024). امطيلق, ه. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/384405172_waq_tbny_astratyjyt_althwl_alrqmy_fy_almwssat_alkhdmyt_wdwrha_fy_thqyq_altmyz_almwssy_drast_ttbyqyt_ly_shrkt_sltan_llkhdmat_allwjstyt
36. أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية داخل المنظمة (دراسة ميدانية). (2024). شمسي, م. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/385198338_athr_mmarsat_alqyadt_alasratyjt_fy_tzyz_almyzt_altnafsy_dakhl_almnzmt_drast_mydanyt_ly_mjmw_mn_alshrkatal_alsghyrt_walmtwstt_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt

Midocean University

Management College

Specialization in Business Management



Research Title

The Impact of Adaptation Strategies to Rapid Changes in the Work Environment on Improving Institutional Performance: An Applied Study on the Startup Sector in the Kingdom of Saudi Arabia

Student preparation/

Abdullah Saeed A. Alamri

Student # 242000716

Supervisor/

Dr. Fayz Jrad – Dr. Alfaisal Abdelhameed

Year

2024 - 2025