

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

التخصص 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 العمري

الرقم الجامعي / 242000716

المشرف/

د/ الفيصـل عبد الحميد – د/ فايز جراد

السنة:

2024-2025

فهرس المحتويات

4	قائمة الجداول
6	المستخلص
7	الفصل الأول
8	المقدمة
11	مشكلة الدراسة:
14	أهمية الدراسة:
17	أهداف الدراسة:
19	تساؤلات الدراسة:
20	فروض الدراسة:
22	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
25	الفصل الثاني
25	الدراسات السابقة
26	المقدمة
27	متغيرات الدراسة
28	الدراسات السابقة
35	الإطار النظري
37	الفصل الثالث
37	منهجية الدراسة
38	المقدمة
39	المنهجية وطرق البحث
41	مجتمع البحث
41	حدود البحث
42	خطوات جمع البيانات
43	محددات حجم العينة
45	الفصل الرابع
45	نتائج الدراسة
46	المقدمة
47	تحليل البيانات
78	التوصيات
80	المراجع

81.....	المراجع الأجنبية
86.....	الملاحق
87.....	الاستبانة
89.....	Abstract

قائمة الجداول

49	جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.
50	جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.
51	جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.
52	جدول 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة.
53	جدول 5: الوصف الاحصائي لتدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.
54	جدول 6: الوصف الاحصائي لتمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.
55	جدول 7: التمثيل البياني ليتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.
56	جدول 8: الوصف الاحصائي لتوفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.
57	جدول 9: الوصف الاحصائي لتستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.
58	جدول 10: الوصف الاحصائي لتعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.
59	جدول 11: الوصف الاحصائي ليتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.
60	جدول 12: التمثيل البياني لتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.
61	جدول 13: الوصف الاحصائي يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.
62	جدول 14: الوصف الاحصائي لتعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية.
63	جدول 15: الوصف الاحصائي لتواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.
64	جدول 16: الوصف الاحصائي لتعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.
65	جدول 17: الوصف الاحصائي ليوذي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.
66	جدول 18: الوصف الاحصائي ليوثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.
67	جدول 19: الوصف الاحصائي لتعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.
68	جدول 20: الوصف الاحصائي ليساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.
69	جدول 21: الوصف الاحصائي ليوذي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.
70	جدول 22: الوصف الاحصائي ليعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.
71	جدول 23: الوصف الاحصائي ليوذي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.
72	جدول 24: ملخص معالجة القضية.
72	جدول 25: تحليل الموثوقية والمصادقية.
74	جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.
75	جدول 27: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.
76	جدول 28: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.
78	جدول 29: تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة.
78	جدول 30: ملخص نموذج عامل بايز.

فهرس الأشكال

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة..... 35
- رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة 50
- رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة 51
- رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة..... 52
- رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل..... 53
- رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لتمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق..... 54
- رسم توضيحي 7: التمثيل البياني ليتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة..... 55
- رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لتوفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف..... 56
- رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لتستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف 57
- رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات 58
- رسم توضيحي 11: التمثيل البياني ليتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل 59
- رسم توضيحي 12: لا تمثيل البياني لتتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة 60
- رسم توضيحي 13: التمثيل البياني ليتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي 61
- رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لتعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية 62
- رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة 63
- رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف 64
- رسم توضيحي 17: التمثيل البياني ليؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة 65
- رسم توضيحي 18: التمثيل البياني ليؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي 66
- رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية..... 67
- رسم توضيحي 20: التمثيل البياني ليساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية..... 68
- رسم توضيحي 21: التمثيل البياني ليؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين 69
- رسم توضيحي 22: التمثيل البياني ليعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق 70
- رسم توضيحي 23: التمثيل البياني ليؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات 71
- رسم توضيحي 24: متغيرات الدراسة 73
- رسم توضيحي 25: دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية... 74
- رسم توضيحي 26: دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية 76
- رسم توضيحي 27: دور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية..... 77

المستخلص

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل على تحسين الأداء المؤسسي، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. نظرًا للتحوّلات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبح من الضروري تبني استراتيجيات مرنة تساعد المؤسسات الناشئة على مواجهة التحديات وضمان استدامتها ونموها. تمثّل الهدف الرئيسي للدراسة في تحديد العلاقة بين استراتيجيات التكيف ومستوى الأداء المؤسسي، مع التركيز على العوامل المؤثرة في قدرة الشركات الناشئة على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية والاقتصادية. لتحقيق هذا الهدف، تم استخدام المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات من 165 مشاركًا من رواد الأعمال والمديرين التنفيذيين والموظفين في الشركات الناشئة، وذلك من خلال استبيان تم تصميمه لقياس مستوى تبني استراتيجيات التكيف وتأثيرها على الأداء المؤسسي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات التكيف، مثل التحول الرقمي، والإدارة الرشيقة، وتطوير بيئة العمل، وبين الأداء المؤسسي في الشركات الناشئة. كما بيّنت الدراسة أن المرونة التنظيمية والتعلم المستمر يلعبان دورًا محوريًا في تعزيز القدرة التنافسية لهذه الشركات. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة التكيف والابتكار داخل الشركات الناشئة، وتطوير سياسات تدعم التحول الرقمي، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل لضمان استجابة أكثر فاعلية للتغيرات السريعة. كما أكدت على أهمية الشراكات الاستراتيجية والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات التكيف، الأداء المؤسسي، الشركات الناشئة، التحول الرقمي، بيئة العمل، الإدارة الرشيقة.

الفصل الأول

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 قيادة 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 قيادة 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 والبنية 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 أدائهم 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 دورًا حيويًا 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 وضوحًا. 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، لا بد 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 (Alhammadi, 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 تكييف 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 استراتيجية 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 مسبوقة 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 دورًا فريدًا 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 A.، 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 سيتمكن 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 وحصصة 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؟

فروض 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 عنصراً حيوياً في بيئة الشركات، خاصة مع قيام الحكومة بإجراء إصلاحات بموجب رؤية 2030. الشركات الناشئة التي تسبق التغييرات التنظيمية وتندسق 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 تبني 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 تبني أساليب مرنة للموارد البشرية، مثل تنمية المهارات ومبادرات الاحتفاظ بالموظفين، إنتاجية أفضل للموظفين ونجاحاً تنظيمياً. 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.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.

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 التغييرات السريعة في بيئة عملها وزيادة أدائها.

1. نظرية التكيف التنظيمي

تقترح نظرية التكيف التنظيمي أن المنظمات يجب أن تغير استراتيجياتها وهياكلها وعملياتها لتتزامن مع التغييرات في بيئتها من أجل البقاء والازدهار. وفقًا لهذه النظرية، 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 ديناميكيًا. بالنسبة للشركات الناشئة، تعد المهارات الديناميكية أمرًا بالغ الأهمية لأنها تسمح للمنظمات باكتشاف الاحتمالات والابتكار وإجراء التغييرات التي تعزز قدرتها التنافسية. في حالة الشركات الناشئة السعودية، فإن التكيف مع التغييرات في التكنولوجيا وتفضيلات المستهلكين وديناميكيات السوق يتطلب خلق مهارات ديناميكية. تعد القدرة على الابتكار المستمر وتغيير نماذج الأعمال والعمليات أمرًا بالغ الأهمية لزيادة النجاح المؤسسي. تقدم هذه النظرية إطارًا 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. وفقًا 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 التغيير 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 والهياكل على البيئة الفريدة التي تعمل فيها المنظمة. تقول هذه الفكرة أن الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية يجب أن تعدل تقنيات إدارتها اعتمادًا على الظروف الخارجية التي تواجهها، مثل التغيرات 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 إطارًا 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 غالبًا 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).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

المقدمة

يُعدّ الفصل الثاني من الدراسة أحد الأسس الرئيسية التي يعتمد عليها البحث الأكاديمي لبناء إطاره النظري. ولفهم تطور المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتحديد الفجوات البحثية التي لم تُعالج بشكل كافٍ في الأدبيات، يُقدّم هذا الفصل تحليلاً شاملاً للدراسات السابقة التي تناولت قضية البحث. كما يُساعد هذا الفصل الباحث على فهم أفضل للمناهج المتبعة في الدراسات السابقة، ومدى دقة شرحها للروابط بين المتغيرات المختلفة.

سيُقيّم هذا الفصل المتغيرات الرئيسية للدراسة من خلال تقديم تعريفات نظرية وإجرائية، مُؤكداً على أهميتها في البحث الحالي. كما سيُجري هذا الفصل دراسة نقدية لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت هذه الخصائص، مع التركيز على أوجه التشابه والاختلاف بين استنتاجاتها، بالإضافة إلى تصاميمها البحثية وأدوات جمع البيانات. كما سيصف كيفية استنباط فرضيات البحث الحالية وتوجهاتها من الدراسات السابقة.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تسليط الضوء على أشهر النماذج والنظريات التي استُخدمت في الأبحاث السابقة لشرح العلاقة بين متغيرات البحث، إلى جانب مناقشة مدى ملاءمتها للسياق الحالي للدراسة. ولوضع الدراسة الحالية في سياقها العلمي الصحيح وتوضيح كيفية تطويرها للمعرفة في هذا المجال، سيناقش الفصل أيضاً اتجاهات البحث الحديثة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

وأخيراً، يسعى هذا الفصل إلى بناء قاعدة معرفية متينة تدعم البحث، وتعزز الفهم النظري للموضوع، وتقدم إطاراً لتفسير النتائج المتوقعة في ضوء نتائج الأبحاث السابقة.

متغيرات الدراسة

يوضح الارتباط بين متغيرات الدراسة كيف تؤثر العوامل المختلفة على أساليب التكيف التنظيمي. ويمثل المتغير المستقل مجموعة من العناصر الأساسية في صياغة استراتيجيات التكيف. وتشمل هذه العناصر وجود رؤية تنظيمية واضحة، وهو أمر بالغ الأهمية لوضع الأهداف والتوجهات الاستراتيجية، ولتوجيه الأنشطة واتخاذ القرارات بفعالية وكفاءة. كما يُعد تعزيز كفاءات الموظفين أمرًا أساسيًا لرفع مستوى مهاراتهم وقدرتهم على التعامل مع التغيير المستمر. ويساعد مكان العمل الذي يشجع على النمو المادي الموظفين على تحسين أدائهم وزيادة استعدادهم لمواجهة العقبات. وتتأثر قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات التنظيمية والبيئية بمرونتها. فالمنظمات التي تتمتع بقدر أكبر من المرونة قادرة على تحقيق الاستدامة التشغيلية والتكيف بسرعة مع التغيرات.

تؤثر هذه العوامل المستقلة بشكل مباشر على المتغير التابع، وهو أساليب التكيف مع التغيير. وتحسن قدرة المنظمة على التكيف مع المشكلات المختلفة من خلال وجود رؤية واضحة، وتطوير مهارات الموظفين، والقدرة على التكيف مع التغيير. ولهذه العناصر تأثير إيجابي على أداء المنظمة واستمراريتها في بيئة عمل ديناميكية وتنافسية. كلما زاد تركيز المنظمة على تطوير مهارات موظفيها، وزادت قدرتها على التكيف مع التغيير، زادت قدرتها على تطبيق استراتيجيات فعالة للتكيف مع الظروف المتغيرة. ودمج هذه العوامل، يتحسن استقرار المنظمة، ويدعم نموها، ويضمن تكيفًا استراتيجيًا مستدامًا في مواجهة التغيرات التقنية والاقتصادية المستمرة.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة كيفية ترابط هذه العناصر، وتقييم مدى تأثير كل منها على أساليب التكيف. كما تحدد أفضل الممارسات التي يمكن للشركات تطبيقها لتحسين قدرتها على التعامل مع التغيير، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي، ويضمن الاستدامة والقدرة التنافسية في سوق سريع التغير.

الدراسات السابقة

اعتمدت المملكة العربية السعودية مؤخرًا برنامج "رؤية 2030" كإطار عمل ونهج للمبادرات الاقتصادية والتنموية. وتدعو "رؤية 2030" إلى جمع بيانات واسعة النطاق وتحليلها بدقة وإعداد تقارير عنها لدعم العمليات الأكاديمية والإدارية للجامعات. وتتمثل المساهمة الرئيسية للورقة البحثية في دراسة حالة لجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل (IAU)، التي اختيرت لجهودها الأخيرة في مؤسسة بروتوكولات وإجراءات وثقافة التقييم الأكاديمي. وتبدأ الدراسة باستعراض شامل للمشهد الاقتصادي والسياسي والتعليمي في المملكة العربية السعودية. ولتقييم التحصيل الأكاديمي للطلاب، وأدائهم في المقررات الدراسية، وقابليتهم للتوظيف، أنشأت إدارة مخصصة للتقييم الأكاديمي، وأدخلت لوحة معلومات لوحدة دعم القرار، ووضعت مؤشرات أداء رئيسية (KPIs). ومنذ ذلك الحين، برزت جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كجامعة رائدة في تقييم التعليم العالي في المنطقة. ومن خلال تبني هذه الاستراتيجية، يمكن للجامعات السعودية الإضافية تعزيز قدرة الخريجين السعوديين على تقديم مساهمات مباشرة في الاقتصاد الوطني، وبالتالي تعزيز التوسع الاقتصادي والتنوع والتقدم كما هو موضح في "رؤية 2030" (Alghamdi, 2020).

تبحث دراسة (Alqahtani F., 2024) في كيفية تأثير نماذج الأعمال في المملكة العربية السعودية بالتقنيات المزعزعة، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي والبيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي. ولذلك، تهدف الدراسة إلى تقييم الآثار المحتملة لهذه التقنيات وكيفية استفادة الشركات من ميزتها التنافسية. وتُعد التقنيات المزعزعة من أبرز العوامل المؤثرة في صياغة استراتيجية الشركات وتوجهاتها. ويُمثل وضع الميزانيات اللازمة للتحويل الرقمي والأهداف الاستراتيجية والتوسع وغيرها من الاهتمامات ذات الصلة تحديًا كبيرًا للعديد من الشركات، وخاصةً الصغيرة والمتوسطة. ومن الضروري وجود رؤية استراتيجية مدعومة بديناميكية نموذج الأعمال الأنسب. ونظرًا لتزايد أهمية دور التكنولوجيا في تقييم أداء الشركات، يُولى اهتمام متزايد لدراسة كيفية مساعدة التكنولوجيا للشركات على المنافسة في ظل ظروف السوق الحالية. ورغم اتخاذ الحكومة السعودية خطوات لإعادة توجيه الاقتصاد نحو الاقتصاد الرقمي من خلال مبادرات مثل رؤية السعودية 2030 وبرنامج التحول الوطني، إلا أن الشركات المحلية مترددة في تبني التقنيات الجديدة نظرًا لخوف المشاركين الحاليين في السوق من التغييرات الجذرية وارتفاع تكاليف التكامل. ستلعب الدراسة دورًا محوريًا في تحديد أكثر الاستراتيجيات فعالية التي يمكن للشركات السعودية استخدامها للاستفادة من الفرص التي تتيحها التكنولوجيا المزعزعة. تعتمد منهجية هذه الورقة البحثية بشكل أساسي على المراجعة، وتعتمد بشكل كبير على الأساليب النوعية بدلًا من الأساليب الكمية. تُركز استنتاجات هذه الورقة البحثية على الاضطرابات التي تؤثر بشكل

كبير على نموذج الأعمال السعودي وتُحدث خللاً في استراتيجيته، مثل تقنية البلوك تشين (blockchain)، والذكاء الاصطناعي (AI)، وإنترنت الأشياء (IoT). إلى جانب قضايا مثل نقص المعرفة والتمويل، تُسلط الورقة الضوء على إمكانية حدوث تغييرات جذرية داخل المؤسسات التجارية.

تبحث دراسة (Alkhalidi، 2019) في وظيفة الدعم المؤسسي الرسمي لرواد الأعمال السعوديين في مراحلهم المبكرة. على الرغم من الاهتمام الكبير الذي حظيت به أدبيات ريادة الأعمال، إلا أن المعلومات المتوفرة حول الروابط بين أداء الأعمال والجوانب التنظيمية والمعرفية والمعمارية للهيكل المؤسسي، بالإضافة إلى دعم ريادة الأعمال، لا تزال محدودة. وينطبق هذا بشكل خاص على رواد الأعمال في مراحلهم المبكرة في الدول النامية مثل المملكة العربية السعودية. لذا، تُستخدم ستة أسئلة فرعية للإجابة على السؤال الرئيسي. تتناول هذه الأسئلة الفرعية أفضل أسباب بدء الأعمال، وأنواع الدعم المؤسسي الذي يحصل عليه رواد الأعمال في مراحلهم المبكرة، والعلاقة بين أفكار ريادة الأعمال في مراحلها المبكرة وتوفير الدعم المؤسسي/الريادي، والعلاقة بين أداء الأعمال في مراحلها المبكرة والدعم المؤسسي، والصعوبات التي يواجهها رواد الأعمال في الحصول على الدعم المؤسسي المتاح، وكيفية التغلب على هذه الصعوبات لتحسين ريادة الأعمال في السياق السعودي. تجمع الدراسة البيانات باستخدام منهجية مختلطة من مرحلتين. أولاً، قدّم رواد الأعمال السعوديون في المراحل المبكرة، المشاركون في برامج الدعم، مجموعة بيانات لوحة كبيرة. وقد أسفرت دراسة أجريت على أصحاب الأعمال في المراحل المبكرة، المشاركين في مبادرات المساعدة في المدن الرئيسية في المملكة العربية السعودية، عن معدل استجابة بنسبة 27% (ن = 117). ولإثراء المرحلة النوعية الثانية، كان هدف المرحلة الأولى هو التحقيق في وظيفة الدعم المؤسسي الرسمي لرواد الأعمال في المراحل المبكرة في المملكة العربية السعودية. ولفهم تأثير وكالات الدعم على رواد الأعمال بشكل أفضل، ومعرفة المزيد حول كيفية نظر المشاركين إلى عملية تقديم طلبات الدعم، تم اختيار مجموعة من رواد الأعمال في المراحل المبكرة (ن = 7) ومسؤولي مؤسسات الدعم (ن = 13) لجمع البيانات النوعية في المرحلة الثانية باستخدام مقابلات شبه منظمة. وتتمثل الاستنتاجات الرئيسية للدراسة في أن اغتنام الفرص هو الدافع الرئيسي وراء قرار رواد الأعمال بتأسيس شركة. ويستخدم رواد الأعمال في المراحل المبكرة في الغالب التواصل والتمويل والمشورة كأشكال للدعم المؤسسي. أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية بين أداء الشركات في مراحلها المبكرة والدعم المؤسسي، لا سيما الجانب التنظيمي، ومفاهيم ريادة الأعمال في مراحلها المبكرة وتوفير الدعم المؤسسي. ويُعدّ نقص فرص الحصول على تعليم وتدريب عالي الجودة، والبيروقراطية، ونقص التمويل، من أكبر العوائق التي تواجه رواد الأعمال السعوديين الباحثين عن المساعدة، بينما تتمثل أكبر عوائق

مؤسسات الدعم في صعوبة الوصول إلى البيانات وجهلها بدعم ريادة الأعمال. تكمن المشكلة في كلتا الحالتين في أن المؤسسات تعمل بشكل مستقل عن بعضها البعض. ولتحسين دعم ريادة الأعمال.

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 الروسان 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) هو 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 (2024/2025م). 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.

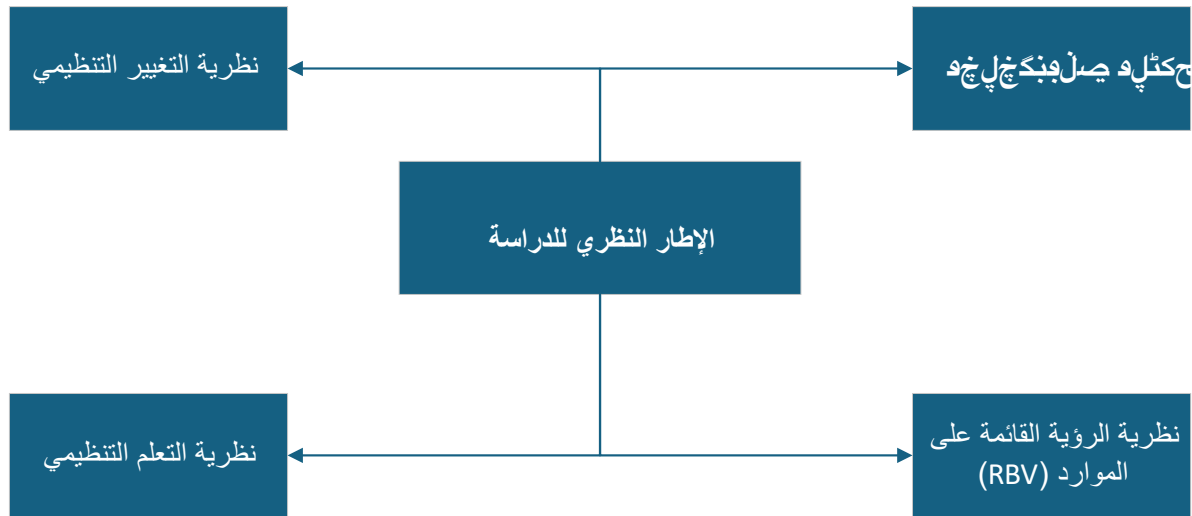
هدف الباحث (المقرى، 2023) إلى تقييم دور الإبداع الإداري في تعزيز الأداء التنظيمي لدى شركات التأمين اليمنية بأمانة العاصمة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة. وشمل مجتمع الدراسة جميع الأفراد الذين يحملون المسميات الوظيفية (رئيس مجلس الإدارة، المدير العام، نائب المدير العام، 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 (الشتنف، 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.

الإطار النظري



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

يُعد الإطار النظري أحد أهم مكونات أي دراسة بحثية، إذ يُرسي المفاهيم والأسس التي تستند إليها الدراسة لفهم ودراسة العلاقات بين المتغيرات. ويركز هذا البحث على دراسة أساليب تكيف المتغيرات وتأثير الظروف المختلفة عليها، ويستند إلى عدد من النظريات التي تُقدم إطارًا تحليليًا لفهم الظاهرة قيد الدراسة. وقد اعتمد البحث على خمس نظريات أساسية.

■ نظرية التغيير التنظيمي

تصف هذه النظرية الاستراتيجيات التي تتبعها الشركات للتكيف مع التغيرات في البيئة والتكنولوجيا، بالإضافة إلى كيفية تفاعلها مع التغيرات الداخلية والخارجية. وتنص هذه النظرية على أن الشركات قادرة على التكيف بنجاح من خلال تطبيق أساليب قابلة للتكيف تُركز على تطوير القيادة، وإعادة هيكلة المنظمة، وتشجيع ثقافة التغيير (Chowdhury، 2022).

■ نظرية التعلم التنظيمي

تتمحور هذه النظرية حول قدرة المؤسسات على التعلم المستمر من بيئتها المحيطة. وتدّعي هذه النظرية أن المؤسسات تكون أكثر استعدادًا للتكيف مع التغيير عندما تستثمر في تطوير مهارات موظفيها وتعزز ثقافة التعلم مدى الحياة. ونتيجة لذلك، يلعب تطوير كفاءات الموظفين دورًا هامًا في تعزيز أساليب التكيف مع التغيير (Hafit، 2022).

▪ نظرية الرؤية القائمة على الموارد (RBV)

وفقًا لهذه النظرية، فإن قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيير واستخدام مواردها وقدراتها كميزة تنافسية هي ما يحدد نجاحها. فالشركات التي تنخرط في تنمية رأس المال البشري ولديها هدف واضح تكون أكثر استعدادًا لمواجهة العقبات وتحسين أساليب التكيف مع التغيير (Mahdi، 2021).

▪ نظرية المرونة التنظيمية

تؤكد هذه النظرية على أهمية المرونة التنظيمية لقدرة المؤسسة على الاستجابة السريعة للتغيير. وتشير هذه النظرية إلى أن الشركات التي تتمتع بهيكل تنظيمي مرن وقابل للتكيف تكون مجهزة بشكل أفضل للتعامل مع التغيرات المفاجئة في السوق أو المناخ الاقتصادي، مما يحسن استدامة العمليات ويعزز نموها في بيئة أعمال سريعة الخطى (Karman، 2020).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

المقدمة

يُعد هذا الفصل من أهم أقسام الدراسة، إذ يصف المنهج العلمي المُتبَّع لتحقيق أهداف البحث وتقديم إجابات لأسئلته. ولضمان صحة النتائج وموثوقيتها، يُقدم هذا الفصل شرحًا وافيًا للإجراءات والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها.

يبدأ الفصل بتحديد منهجية البحث المختارة، سواءً كانت وصفية، أو تحليلية، أو كمية، أو نوعية، مع توضيح مبررات اختيارها في ضوء أهداف الدراسة. ثم يُحدد عينة البحث ومجتمع الدراسة، بالإضافة إلى عملية الاختيار ومدى تمثيل العينة لمجتمع الدراسة الأصلي.

ولضمان دقة البيانات المُجمعة، يُغطي الفصل أيضًا تقنيات تأكيد صحة وموثوقية الأدوات المستخدمة، مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل البيانات الثانوية. وأخيرًا، يُذكر البرامج أو الإجراءات المستخدمة لتحليل البيانات، إلى جانب مراجعة لأساليب التحليل الإحصائي أو النوعي المستخدمة لاستخلاص النتائج. ومن أجل زيادة مصداقية الدراسة واحتمالية أن يتمكن باحثون آخرون من تكرارها في المستقبل، يحاول هذا الفصل تقديم ملخص موجز لتقنيات البحث المستخدمة في الدراسة.

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 وعقبائها. 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 وحققهم 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.

مجتمع البحث

تشكل الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية مجتمع البحث في هذه الدراسة. ونظرًا لطبيعة شركاتها الديناميكية واعتمادها على الابتكار والتكنولوجيا، فإنها تُعد الفئة الأكثر تأثرًا بالتغيرات السريعة في مناخ الأعمال. فبالإضافة إلى الموظفين في مختلف الإدارات المتأثرين بأساليب التكيف مع التغيير، شمل مجتمع البحث طيفًا واسعًا من رواد الأعمال والمديرين التنفيذيين ومديري الموارد البشرية داخل هذه المؤسسات.

استند اختيار هذا المجتمع إلى عدد من العوامل، مثل حجم الشركة، والقطاع الذي تعمل فيه، وعدد سنوات العمل، ودرجة تبني استراتيجية التكيف مع التغيير. تُعد دراسة هذا المجتمع أمرًا بالغ الأهمية لفهم الصعوبات التي تواجهها الشركات الناشئة والفرص المتاحة لها لتحسين كفاءتها ونجاحها في بيئة أعمال تنافسية ومتطورة. ويحاول البحث تحليل مدى تأثير هذه الاستراتيجيات على تحسين الأداء التنظيمي.

سيتم استخدام أسلوب أخذ العينات العشوائية التطبيقية لاختيار مجموعة من الشركات التي تمثل صناعات ومجالات مختلفة، مع مراعاة حجم مجتمع البحث وتنوع الشركات الناشئة في مختلف القطاعات. هذا يُنتج نتائج أكثر حيادية وموثوقية، ويضمن تمثيلًا مناسبًا لمجتمع البحث. لاحقًا في هذا الفصل، في قسم عينة البحث، سيتم تناول حجم العينة وعملية اختيارها بالتفصيل.

حدود البحث

• 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.

خطوات جمع البيانات

استُخدمت منهجية واضحة ومتكاملة لجمع البيانات من مصادر متنوعة لضمان دقة وموثوقية نتائج الدراسة المتعلقة بتأثيرات استراتيجيات التكيف مع بيئة الأعمال على تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية.

تم في البداية تحديد مصادر البيانات، بما في ذلك البيانات الأولية والثانوية. بينما تضمنت البيانات الثانوية الأوراق البحثية والمجلات العلمية والدراسات السابقة والإحصاءات الحكومية حول بيئة الأعمال في الشركات الناشئة، تألفت البيانات الأولية من مواد جُمعت مباشرةً من المشاركين باستخدام مجموعة متنوعة من أدوات البحث، بما في ذلك الاستبيانات والمقابلات.

ثم تم استكمال تصميم أداة جمع البيانات لضمان دقة وكفاءة إجراءات الدراسة. أُجري استطلاع رأي شامل مع التركيز على مواضيع مهمة مثل مدى استخدام أساليب التكيف مع التغيير، وكيف أثرت هذه الأساليب على الأداء المؤسسي، والصعوبات التي تواجهها الشركات الناشئة في هذا الوضع. ولمعرفة المزيد عن الأساليب المستخدمة والصعوبات المرتبطة بها، أُجريت مقابلات شبه منظمة مع مجموعة فرعية من المديرين وأصحاب الأعمال. فيما يتعلق باختيار المشاركين وتحديد العينة، تم اختيار الشركات الناشئة باستخدام عينة عشوائية طبقية وفقاً لمعايير محددة مثل القطاع وعدد سنوات العمل وحجم الشركة. وقد أتاح تركيز العينة على موظفي الشركات الناشئة والمديرين التنفيذيين ومديري الموارد البشرية والمؤسسين إجراء دراسة أكثر شمولاً لآثار تقنيات التكيف على الأداء التنظيمي. وللتواصل مع أكبر عدد ممكن من الأشخاص، تم إرسال استبيانات إلكترونية عبر البريد الإلكتروني ومنصات متخصصة لجمع البيانات. ولضمان التواصل الفعال والحصول على إجابات مفصلة، أُجريت المقابلات أيضاً عبر مكالمات الفيديو أو الاجتماعات الشخصية. وكان ضمان سرية المعلومات واستخدام البيانات لأغراض البحث العلمي فقط من الأولويات خلال هذا الإجراء. وبعد جمع البيانات، تم فحص جميع الردود للتأكد من دقتها واكتمالها كجزء من خطوة تصفية البيانات وتنظيفها. ولضمان جودة التحليل، تم استبعاد البيانات التي اعتُبرت غير صالحة أو غير كاملة.

محددات حجم العينة

1. دراسة حجم مجتمع الدراسة

من الاعتبارات المهمة عند اختيار حجم العينة عدد الشركات الناشئة النشطة في المملكة العربية السعودية. يزداد حجم العينة اللازم لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم بازدياد حجم مجتمع الدراسة.

2. مستوى الدقة المطلوب

يُستخدم هامش الخطأ ومستوى الثقة في الدراسات العلمية لتحديد درجة الدقة المقبولة. عادةً ما يُطبق مستوى ثقة ٩٥٪ وهامش خطأ يتراوح بين ٥٪ و ١٠٪، مما يؤثر على عدد المشاركين المطلوبين لضمان تمثيل العينة بشكل صحيح.

3. متغيرات الدراسة وطبيعة البيانات

بما أن تركيز الدراسة ينصب على كيفية تحسين استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال للأداء التنظيمي، فمن الضروري اختيار عينة من الشركات الناشئة المتنوعة من حيث حجمها ونوع عملها ودرجة تبنيها لاستراتيجية التكيف.

4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

يُعد الانحدار وتحليل العوامل من الأساليب الإحصائية التي تتطلب حجم عينة معينًا للحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية. لذلك، يعتمد الحد الأدنى لعدد المشاركين المطلوب على نوع التحليل المستخدم.

5. سهولة وصول المشاركين

قد يكون الوصول إلى كل فرد من مجتمع الدراسة صعبًا في بعض الأحيان، نظرًا لعوامل مثل توافر البيانات أو مشاركة الشركات. لذلك، يُؤخذ هذا العامل في الاعتبار عند حساب حجم العينة الفعلي.

6. الموارد المالية والوقتية

يؤثر حجم العينة على قدرة الباحث على جمع البيانات، ويعتمد ذلك على الوقت والموارد المالية المتاحة للدراسة. كلما زاد الوقت والمال اللازمان لجمع البيانات وفحصها، زاد حجم العينة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

المقدمة

يُعد هذا الفصل أحد أهم مكونات الدراسة، إذ يُركز على تحليل البيانات باستخدام أدوات البحث. ويعرض النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة، ومدى صحتها، وتأثير تقنيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال على تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. يتناول هذا الفصل النتائج الكمية والنوعية المستمدة من دراسة المعلومات المستقاة من الاستبيانات والمقابلات، وتفسيرها في ضوء الأساليب الإحصائية المستخدمة. كما يُعرض مدى الارتباط بين العوامل وتأثيرات مختلف الأساليب على تحسين كفاءة الأداء المؤسسي واستدامة الشركات الناشئة في بيئة أعمال ديناميكية ومتطورة. وللتأكد من درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة، واختبار فرضيات البحث، واستخلاص استنتاجات تُعزز فهمنا للعلاقة بين التكيف المؤسسي والأداء التنظيمي، تم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متخصصة مثل SPSS وExcel. كما يتناول هذا الفصل الاختلافات بين المشاركين فيما يتعلق بالسمات التنظيمية وآثار تقنيات التكيف المستخدمة. وفي نهاية المطاف، سيتم ربط النتائج بالإطار النظري والبحوث السابقة، مما يوفر فهمًا شاملاً لأهمية قدرة الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية على التكيف بسرعة مع التغيرات من أجل النجاح والاستمرار.

تحليل البيانات

■ الوصف الإحصائي للبيانات

يُعدّ الوصف الإحصائي للبيانات خطوةً أولى أساسيةً في التحليل الإحصائي. ويهدف هذا الوصف إلى تقديم ملخص شامل للمتغيرات المستخدمة في البحث، مما يُساعد على فهم تركيب العينة وتوزيعها. ويتحقق ذلك من خلال فحص البيانات الديموغرافية للمشاركين وحساب مقاييس إحصائية مثل التشتت والنزعة المركزية، مما يُسهّم في تكوين صورة شاملة عن العينة قيد الدراسة ومدى تجانسها.

أولاً، تم فحص الخصائص الديموغرافية، مثل العمر، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة، وحجم الشركة، من حيث توزيعها التكراري ونسبها المئوية. يُساعد هذا التحليل على التأكد من مدى تمثيل العينة للخصائص العامة للمشاركين، ومدى تمثيلها لمجتمع البحث. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام مقاييس النزعة المركزية، بما في ذلك المنوال، الذي يُظهر القيمة الأكثر تكراراً في البيانات، والوسيط، الذي يُمثل نقطة المنتصف في التوزيع، والمتوسط الحسابي، الذي يُمثل القيمة المركزية للبيانات.

كما تم قياس انتشار البيانات حول المتوسط الحسابي باستخدام مقاييس التشتت. تم حساب التباين، الذي يحدد درجة التباين بين القيم، والمدى، الذي يمثل المسافة بين أعلى وأصغر قيمة في البيانات، والانحراف المعياري، الذي يوضح مدى انحراف القيم عن المتوسط. تساعد هذه المقاييس في تفسير النتائج بدقة أكبر من خلال توفير معلومات مفيدة حول درجة تجانس البيانات أو تشتتها.

تم حساب معامل ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي للاستبيان، وذلك للتأكد من صحة أداة البحث. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ لأداة البحث من 1، زادت موثوقيتها وزادت الثقة في دقة النتائج. لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع توزيعاً طبيعياً، أُجريت أيضاً اختبارات للتوزيعات الطبيعية، بما في ذلك اختبارا شايفرو-ويلك. وسواءً تم اختيار الاختبارات الإحصائية، فإن هذا أمر بالغ الأهمية.

يوفر الوصف الإحصائي للبيانات أساساً متيناً لدراسة الارتباطات بين المتغيرات واختبار نظريات الدراسة. وهذا يُمكن الباحث من التوصل إلى استنتاجات دقيقة تدعم أهداف الدراسة، وتُعطي صورة واضحة عن كيفية تأثير أساليب التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال على تحسين الأداء التنظيمي في قطاع الشركات الناشئة.

Statistics							
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	Std. Error of Mean	N	
						Valid	
0.376	-1.121	0.189	0.443	1.358	0.106	165	العمر
0.376	-1.550	0.189	-0.685	0.475	0.037	165	الجنس
0.376	-1.336	0.189	-0.435	1.525	0.119	165	ما هي درجتك العلمية
0.376	-1.370	0.189	0.345	1.532	0.119	165	تدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.
0.376	-1.242	0.189	0.484	1.504	0.117	165	تمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.
0.376	-1.180	0.189	0.411	1.428	0.111	165	يتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.
0.376	-0.790	0.189	0.643	1.350	0.105	165	توفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.
0.376	-1.385	0.189	0.432	1.556	0.121	165	تستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.
0.376	-1.490	0.189	0.249	1.566	0.122	165	تعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.
0.376	-1.266	0.189	0.485	1.500	0.117	165	يتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.
0.376	-1.485	0.189	0.271	1.555	0.121	165	تتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.
0.376	-1.137	0.189	0.570	1.477	0.115	165	يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.
0.376	-1.250	0.189	0.468	1.492	0.116	165	تعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة

التغيرات المستقبلية.							
تواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.	165	0.114	1.463	0.485	0.189	-1.166	0.376
تعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.	165	0.117	1.500	0.202	0.189	-1.443	0.376
يؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.	165	0.120	1.545	0.454	0.189	-1.368	0.376
يؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.	165	0.121	1.554	0.387	0.189	-1.407	0.376
تعاين الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.	165	0.119	1.532	0.468	0.189	-1.344	0.376
يساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.	165	0.117	1.503	0.521	0.189	-1.236	0.376
يؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.	165	0.120	1.547	0.451	0.189	-1.304	0.376
يعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.	165	0.117	1.506	0.630	0.189	-1.119	0.376
يؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.	165	0.117	1.504	0.504	0.189	-1.218	0.376

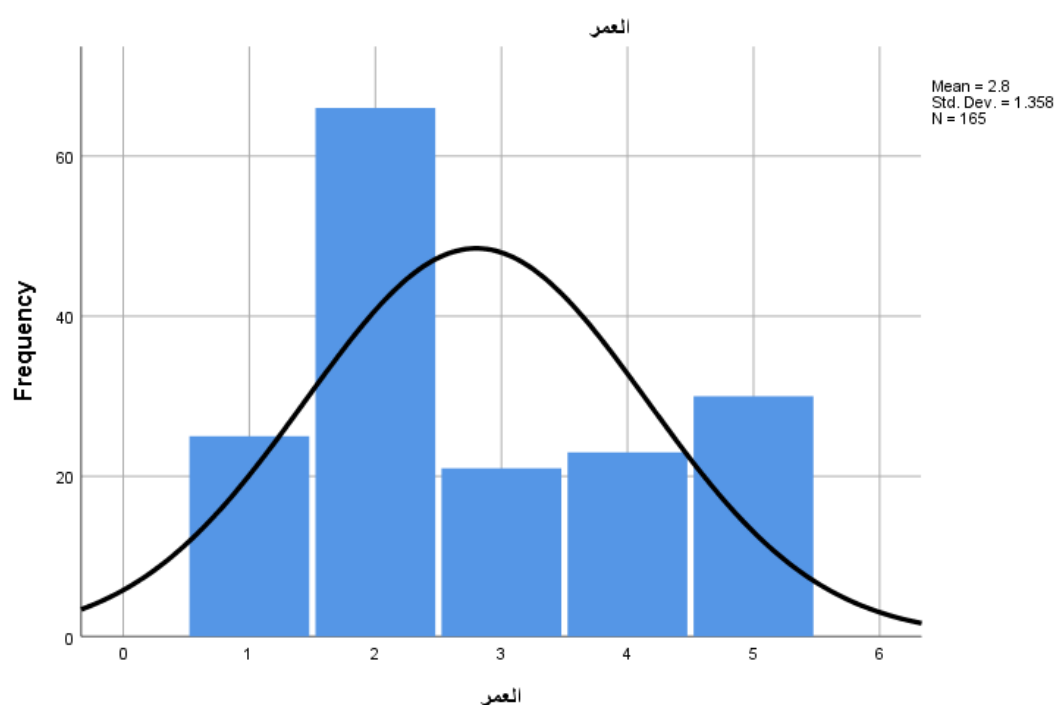
جدول 1: الوصف الاحصائي للبيانات.

■ عمر المشاركين في التجربة

من الواضح أن أكبر نسبة هي 40.0%، وهي تمثل المشاركين في الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة. وهذا يدل على أن هذه الفئة العمرية هي الأكثر تمثيلاً في هذه التجربة، وربما تعكس هذه النسبة التوزيع العمري العام للسكان المعنيين بالدراسة أو الفئة المستهدفة بشكل خاص. وقد يكون لهذه النتيجة تأثير على تفسير نتائج التجربة ككل.

عمر المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	25	15.2	15.2	15.2
	30-40	66	40.0	40.0	55.2
	40-50	21	12.7	12.7	67.9
	50-60	23	13.9	13.9	81.8
	60+	30	18.2	18.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 2: الوصف الاحصائي لعمر المشاركين في التجربة.



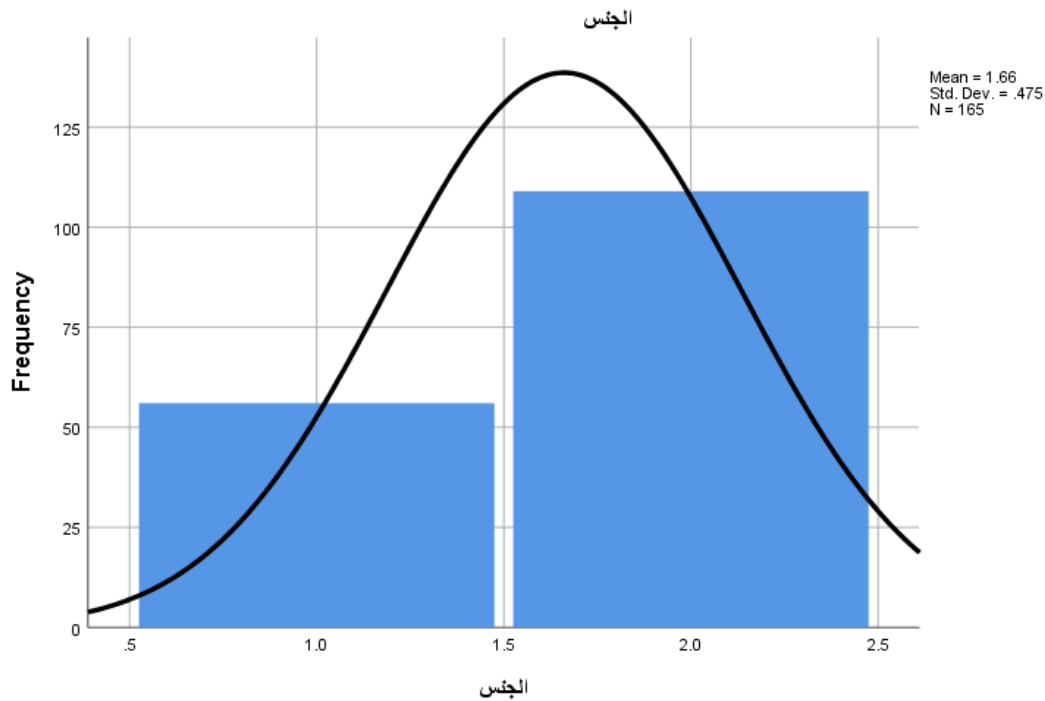
رسم توضيحي 2: التمثيل البياني لعمر المشاركين في التجربة

■ جنس المشاركين في التجربة

من الواضح أن أكبر نسبة هي 66.1%، وهي تمثل المشاركين الذكور في التجربة. وهذا يدل على أن عدد المشاركين الذكور يفوق عدد الإناث بمرتين تقريبًا في هذه التجربة. هذا الاختلاف الكبير في التمثيل بين الجنسين قد يستدعي الانتباه عند تحليل النتائج، ويجب أخذه في الاعتبار لتجنب أي تحيز محتمل.

جنس المشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	56	33.9	33.9	33.9
	ذكر	109	66.1	66.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 3: الوصف الاحصائي لجنس المشاركين في التجربة.



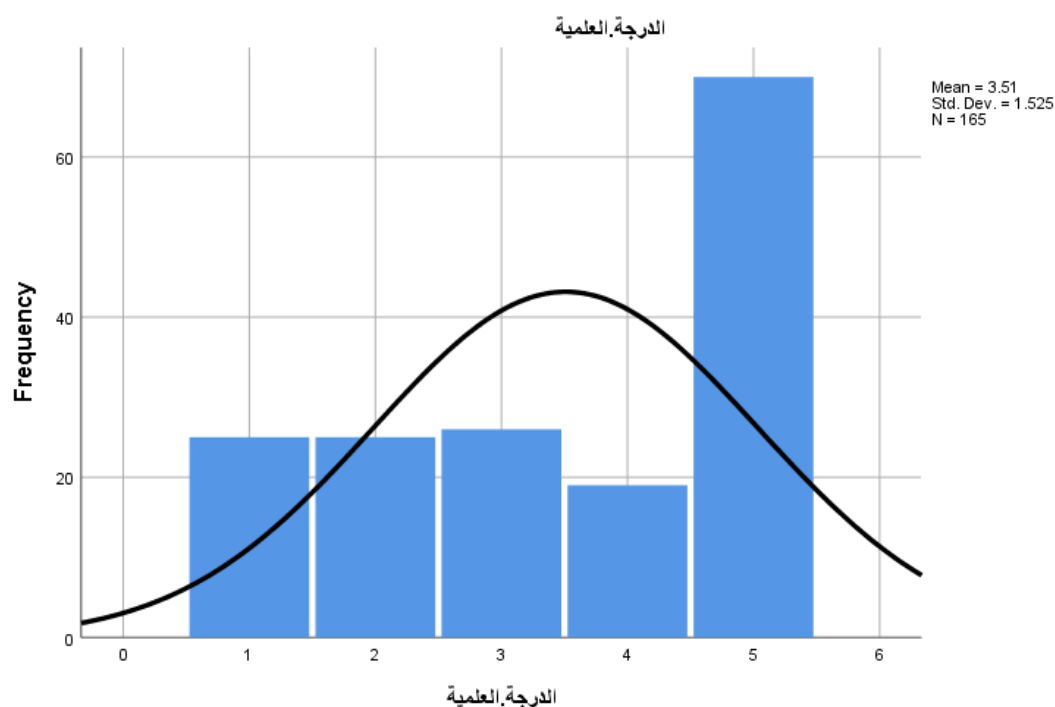
رسم توضيحي 3: التمثيل البياني لجنس المشاركين في التجربة

■ الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

من الواضح أن أكبر نسبة هي 42.4%، وهي تُمثل المشاركين الحاصلين على درجة الماجستير. وهذا يدل على أن غالبية المشاركين في التجربة هم من حملة الشهادات العليا، وتحديدًا درجة الماجستير. قد يشير هذا التركيز على فئة الماجستير إلى أن التجربة تستهدف فئة ذات مستوى تعليمي مرتفع، أو أن هذه الفئة أبدت اهتمامًا أكبر بالمشاركة.

الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	25	15.2	15.2	15.2
	دكتوراه	25	15.2	15.2	30.3
	شهادة الدراسة الثانوية	26	15.8	15.8	46.1
	شهادة عليا	19	11.5	11.5	57.6
	ماجستير	70	42.4	42.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة .



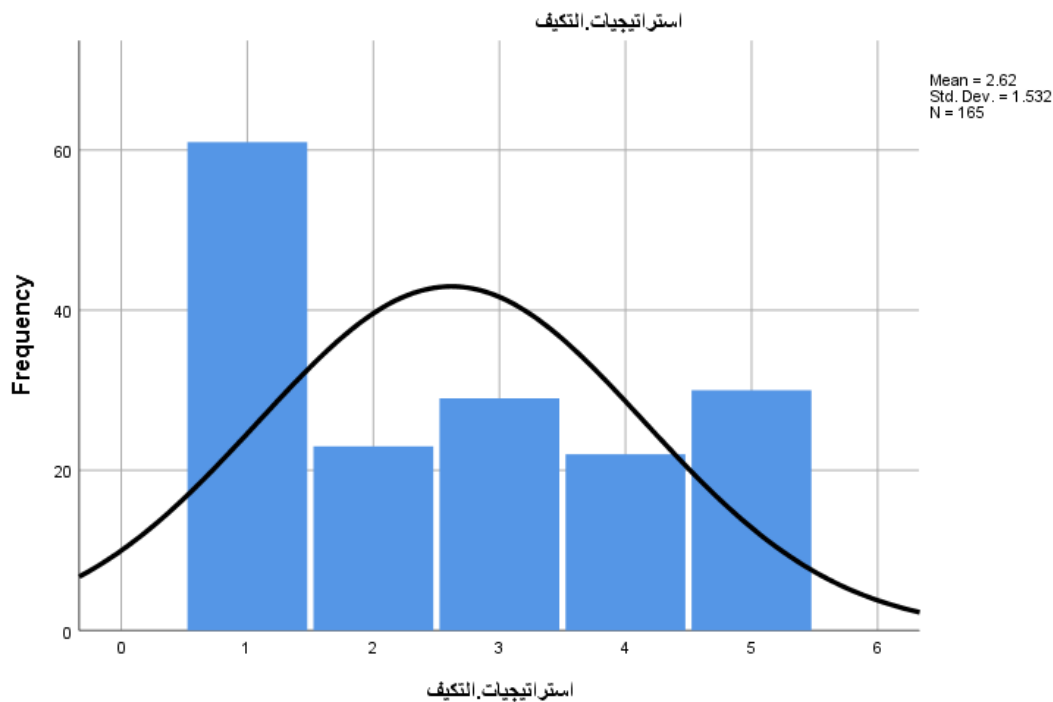
رسم توضيحي 4: التمثيل البياني للدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

■ تدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.

من الواضح أن أكبر نسبة هي 37.0%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل". وهذا يدل على أن هناك إدراكًا جيدًا بشكل عام بين المشاركين لأهمية التكيف مع التغيرات، ولكنه ليس إجماعًا. نسبة الـ 37% تشير إلى وجود مجال للتحسين في تعزيز هذا الإدراك داخل الشركة.

تدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	37.0	37.0	37.0
	أوافق بشدة	23	13.9	13.9	50.9
	لا أوافق	29	17.6	17.6	68.5
	لا أوافق بشدة	22	13.3	13.3	81.8
	لا أوافق ولا أرفض	30	18.2	18.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 5: الوصف الاحصائي لتدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.



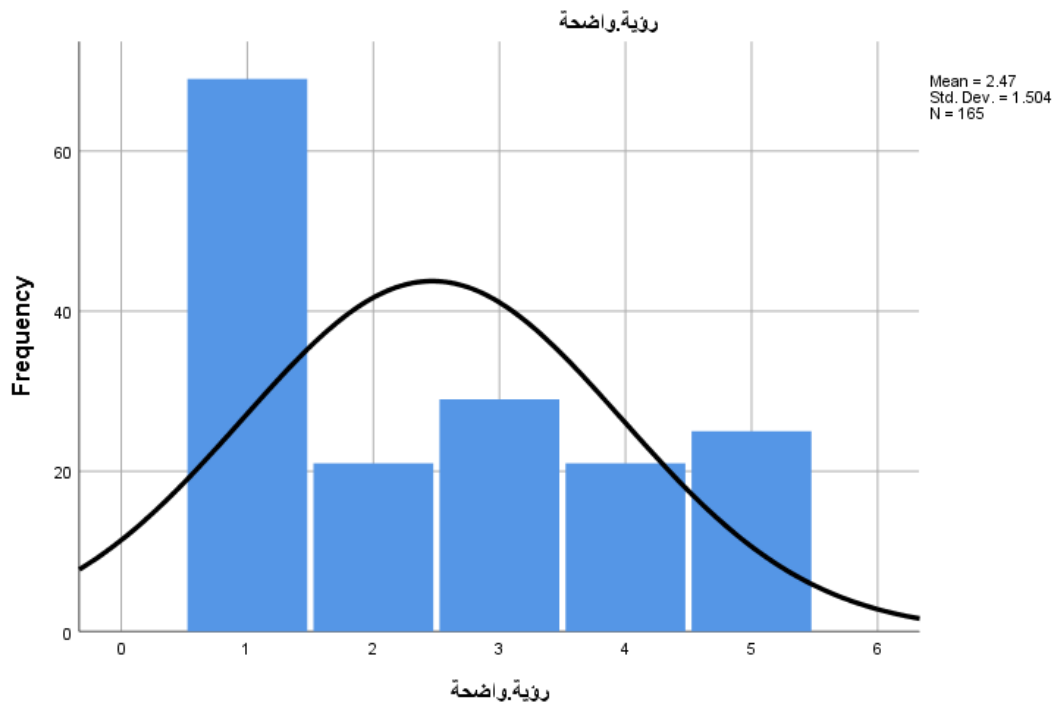
رسم توضيحي 5: التمثيل البياني لتدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل

■ تمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.

من الواضح أن أكبر نسبة هي 41.8%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق". يدل هذا على أن نسبة لا بأس بها من المشاركين يرون أن الشركة لديها رؤية واضحة في هذا المجال، لكنها ليست الأغلبية. ما يقرب من 60% من المشاركين إما لا يوافقون أو لديهم تحفظات، مما يعني وجود مساحة كبيرة للتحسين في توصيل الرؤية أو في تطويرها لتكون أكثر وضوحًا وإقناعًا.

تمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	41.8	41.8	41.8
	أوافق بشدة	21	12.7	12.7	54.5
	لا أوافق	29	17.6	17.6	72.1
	لا أوافق بشدة	21	12.7	12.7	84.8
	لا أوافق ولا أرفض	25	15.2	15.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 6: الوصف الاحصائي لامتلاك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.



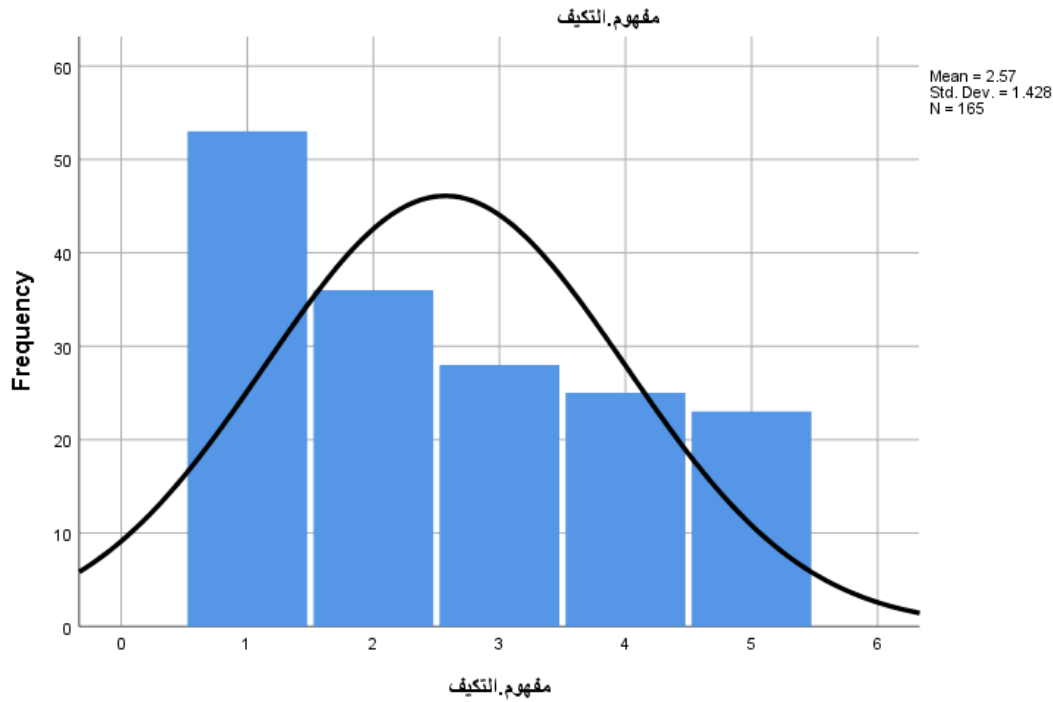
رسم توضيحي 6: التمثيل البياني لامتلاك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق

■ يتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.

من الواضح أن أكبر نسبة هي 32.1%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة". وهذا يدل على أن أقل من ثلث المشاركين يرون أن مفهوم التكيف السريع مدمج في ثقافة المؤسسة. هذه النسبة المنخفضة نسبياً تشير إلى وجود حاجة كبيرة لتعزيز هذا المفهوم وجعله جزءاً أساسياً من ثقافة المؤسسة، حيث إن أغلبية المشاركين (67.9%) لا يرون ذلك.

يتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	32.1	32.1	32.1
	أوافق بشدة	36	21.8	21.8	53.9
	لا أوافق	28	17.0	17.0	70.9
	لا أوافق بشدة	25	15.2	15.2	86.1
	لا أوافق ولا أرفض	23	13.9	13.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 7: التمثيل البياني ليتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.



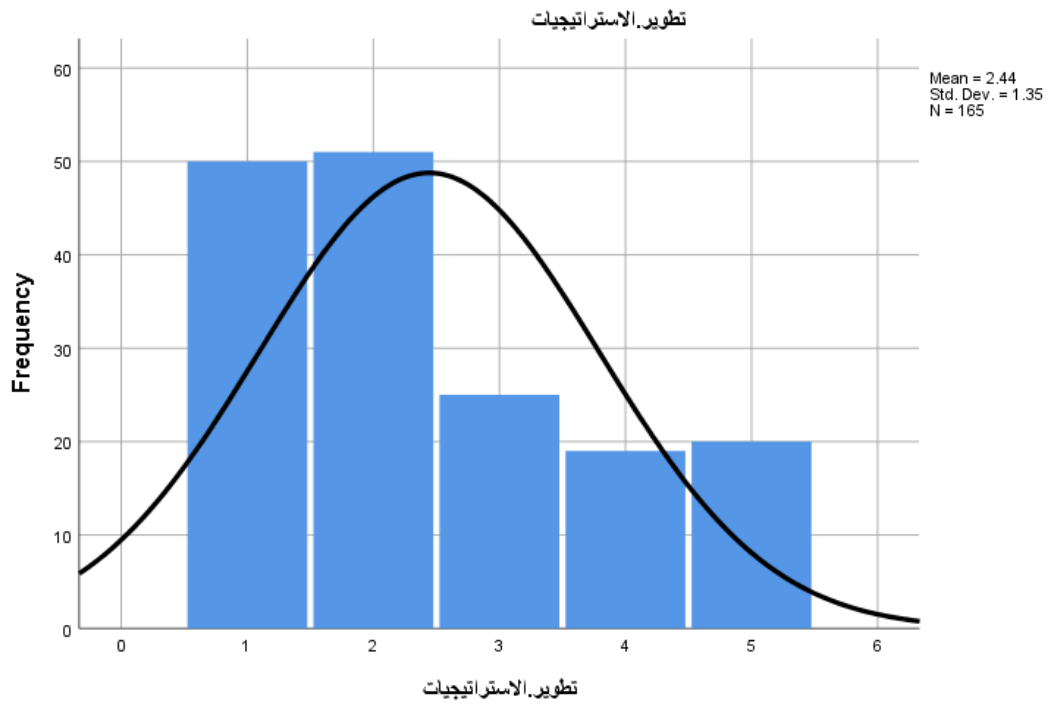
رسم توضيحي 7: التمثيل البياني ليتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة

■ توفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.

نلاحظ ان أكبر نسبة هي 30.9%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق بشدة" على عبارة "توفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف". النسبة متقاربة جدا مع نسبة "أوافق" (30.3%). يدل هذا على انقسام إيجابي طفيف؛ حيث يرى أكثر من 60% من المشاركين أن الإدارة العليا توفر الدعم الكافي، إما بالموافقة أو الموافقة بشدة. ومع ذلك، لا يزال هناك حوالي 40% لديهم تحفظات أو لا يوافقون، مما يشير إلى أنه لا يزال هناك مجال لتحسين الدعم المقدم من الإدارة.

توفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	50	30.3	30.3	30.3
	أوافق بشدة	51	30.9	30.9	61.2
	لا أوافق	25	15.2	15.2	76.4
	لا أوافق بشدة	19	11.5	11.5	87.9
	لا أوافق ولا أرفض	20	12.1	12.1	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 8: الوصف الاحصائي لتوفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.



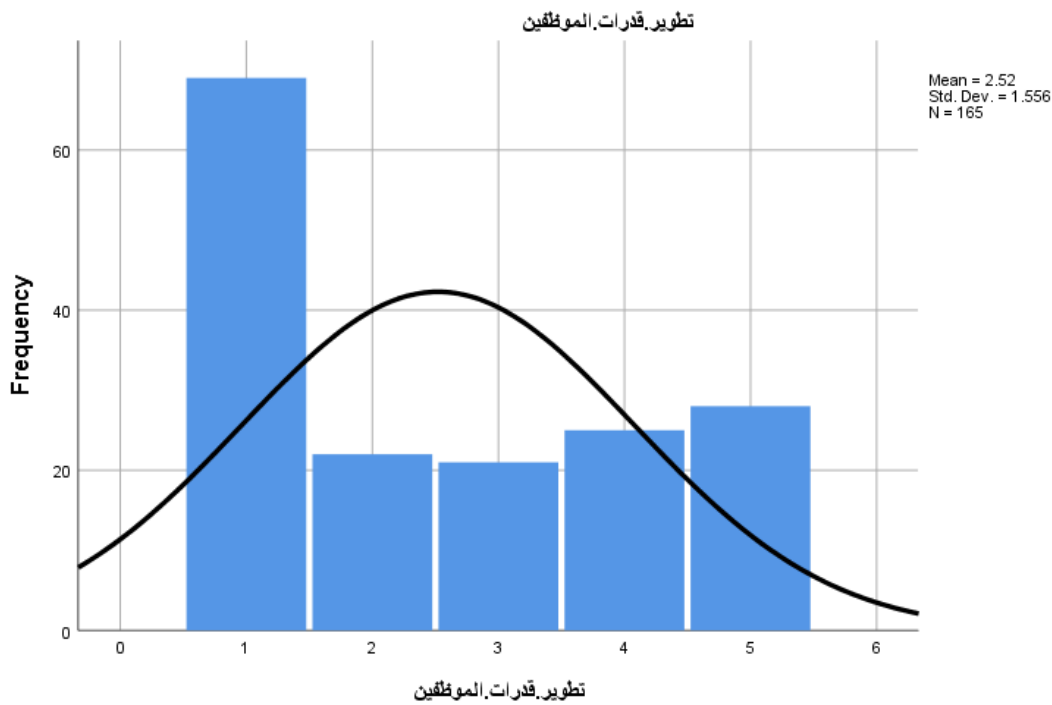
رسم توضيحي 8: التمثيل البياني لتوفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف

■ تستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 41.8%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف". وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من المشاركين يعتقدون أن الشركة تستثمر في تطوير قدرات موظفيها للتكيف، وهي نسبة إيجابية. ومع ذلك، فإن جمع نسب "أوافق" و "أوافق بشدة" يعطينا 55.1%، مما يعني أن ما يقرب من نصف المشاركين لديهم شكوك أو لا يوافقون على هذا الاستثمار، وهو ما يستدعي مزيداً من التحقق.

تستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	41.8	41.8	41.8
	أوافق بشدة	22	13.3	13.3	55.2
	لا أوافق	21	12.7	12.7	67.9
	لا أوافق بشدة	25	15.2	15.2	83.0
	لا أوافق ولا أرفض	28	17.0	17.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 9: الوصف الاحصائي لتستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.



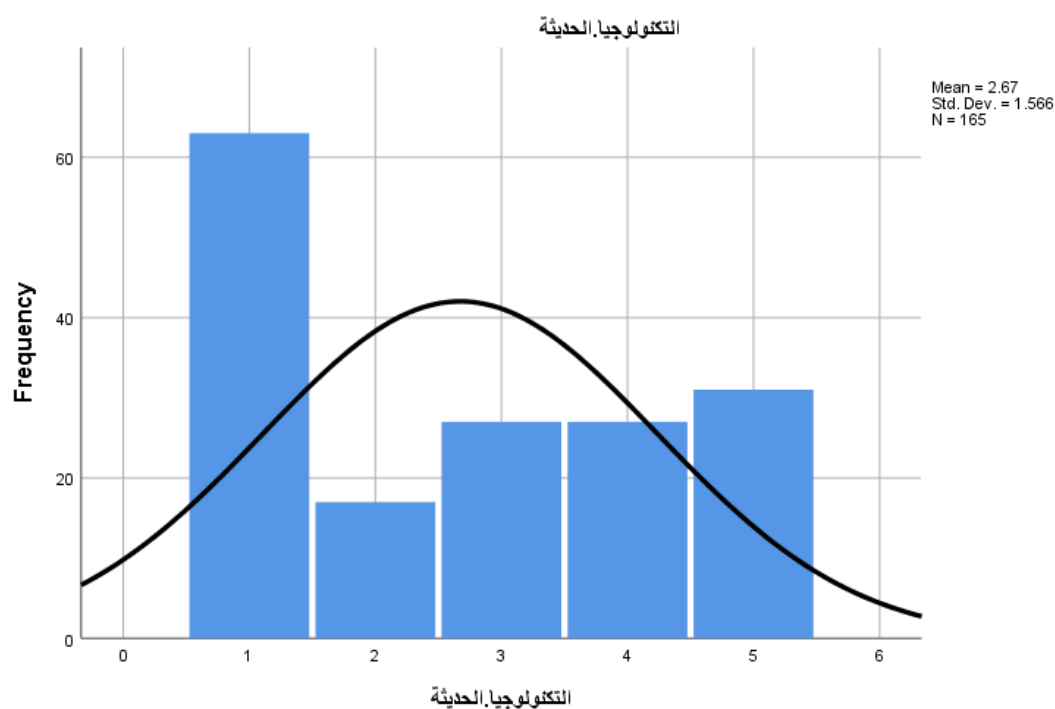
رسم توضيحي 9: التمثيل البياني لتستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف

■ تعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.

نلاحظ ان أكبر نسبة في هذا الجدول هي 38.2%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات". وهذا يدل على أن هناك إدراكاً جيداً لاعتماد الشركة على التكنولوجيا، ولكنه ليس رأي الأغلبية. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (38.2% + 10.3%)، نجد أن أقل من نصف المشاركين (48.5%) متفقون بشكل عام، مما يشير إلى وجود فرصة كبيرة لزيادة الاعتماد على التكنولوجيا أو لتحسين طريقة استخدامها في تسهيل التكيف.

تعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	38.2	38.2	38.2
	أوافق بشدة	17	10.3	10.3	48.5
	لا أوافق	27	16.4	16.4	64.8
	لا أوافق بشدة	27	16.4	16.4	81.2
	لا أوافق ولا أرفض	31	18.8	18.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 10: الوصف الاحصائي لتعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.



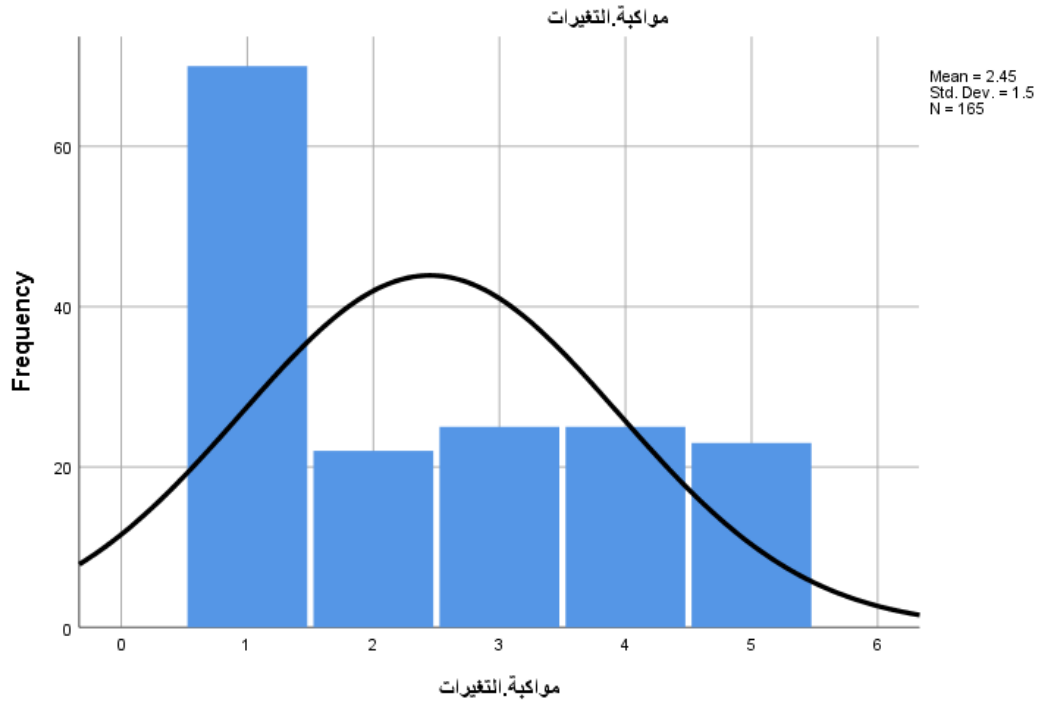
رسم توضيحي 10: التمثيل البياني لتعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات

■ يتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.

نلاحظ ان أكبر نسبة في هذا الجدول هي 42.4%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل". وهذا يدل على أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن سياسات العمل يتم تحديثها باستمرار، وهي نسبة إيجابية. ومع ذلك، إذا جمعنا نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (42.4% + 13.3%)، فإن النسبة الإجمالية (55.7%) لا تزال تترك مجالاً كبيراً للتحسين، حيث إن ما يقرب من نصف المشاركين لديهم شكوك أو لا يوافقون.

يتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	42.4	42.4	42.4
	أوافق بشدة	22	13.3	13.3	55.8
	لا أوافق	25	15.2	15.2	70.9
	لا أوافق بشدة	25	15.2	15.2	86.1
	لا أوافق ولا أرفض	23	13.9	13.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 11: الوصف الاحصائي ليتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.



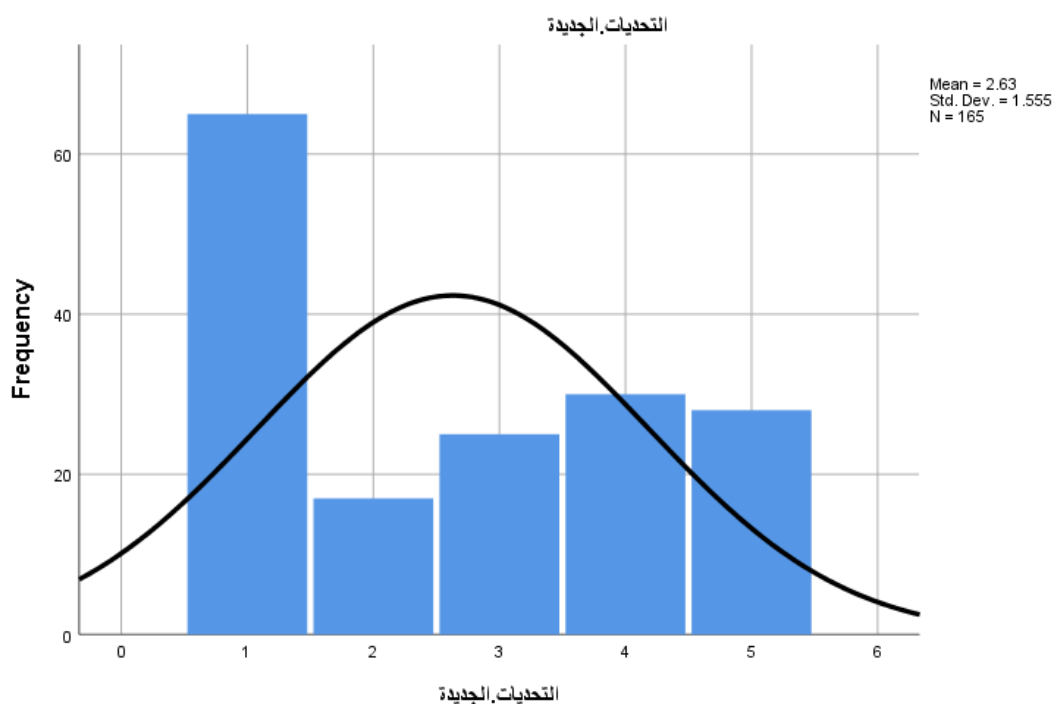
رسم توضيحي 11: التمثيل البياني ليتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل

■ تتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 39.4%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة". وهذا يدل على أن هناك إدراكًا جيدًا لمرونة بيئة العمل التي توفرها الشركة، ولكنه ليس رأي الأغلبية. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (39.4% + 10.3%)، نجد أن أقل من نصف المشاركين (49.7%) متفقون بشكل عام، مما يعني أن هناك مجالًا واسعًا لتحسين مرونة بيئة العمل أو تعزيز فهم الموظفين لهذه المرونة.

تتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	65	39.4	39.4	39.4
	أوافق بشدة	17	10.3	10.3	49.7
	لا أوافق	25	15.2	15.2	64.8
	لا أوافق بشدة	30	18.2	18.2	83.0
	لا أوافق ولا أرفض	28	17.0	17.0	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 12: التمثيل البياني لتتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.



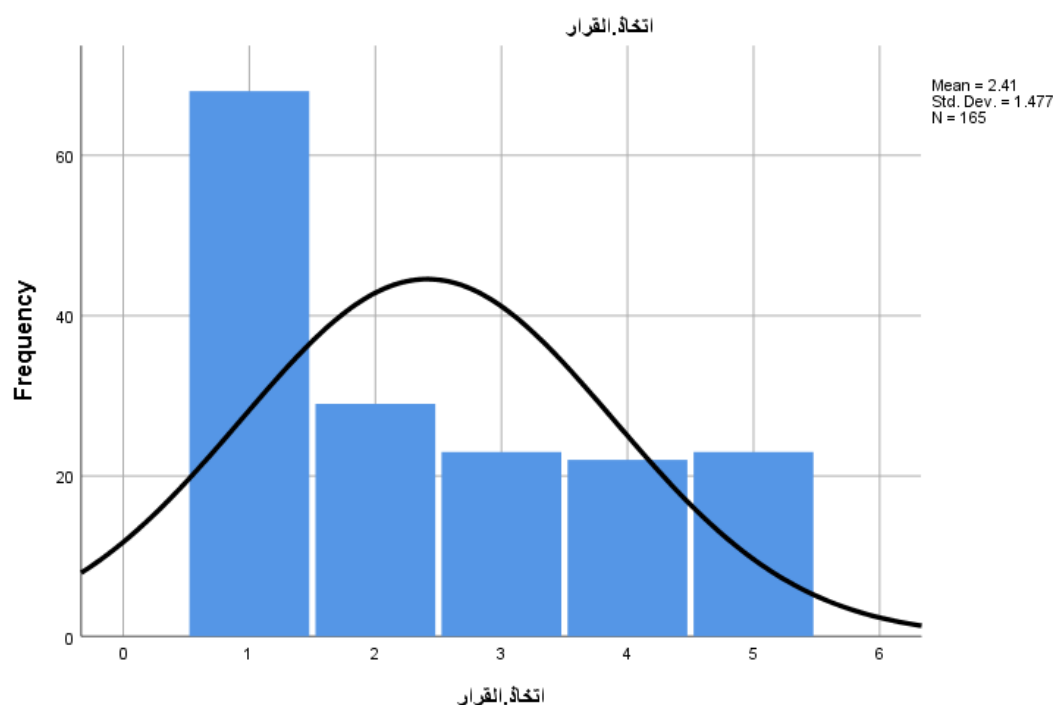
رسم توضيحي 12: التمثيل البياني لتتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة

■ يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 41.2%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي". هذا يشير إلى أن نسبة لا بأس بها من الموظفين يشعرون بأنهم يشاركون في عملية صنع القرار، ولكنها ليست الأغلبية. عند جمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (41.2% + 17.6%)، نجد أن أكثر بقليل من النصف (58.8%) متفقون، مما يترك مجالاً كبيراً لزيادة إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتكيف.

يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	68	41.2	41.2	41.2
	أوافق بشدة	29	17.6	17.6	58.8
	لا أوافق	23	13.9	13.9	72.7
	لا أوافق بشدة	22	13.3	13.3	86.1
	لا أوافق ولا أرفض	23	13.9	13.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 13: الوصف الاحصائي يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.



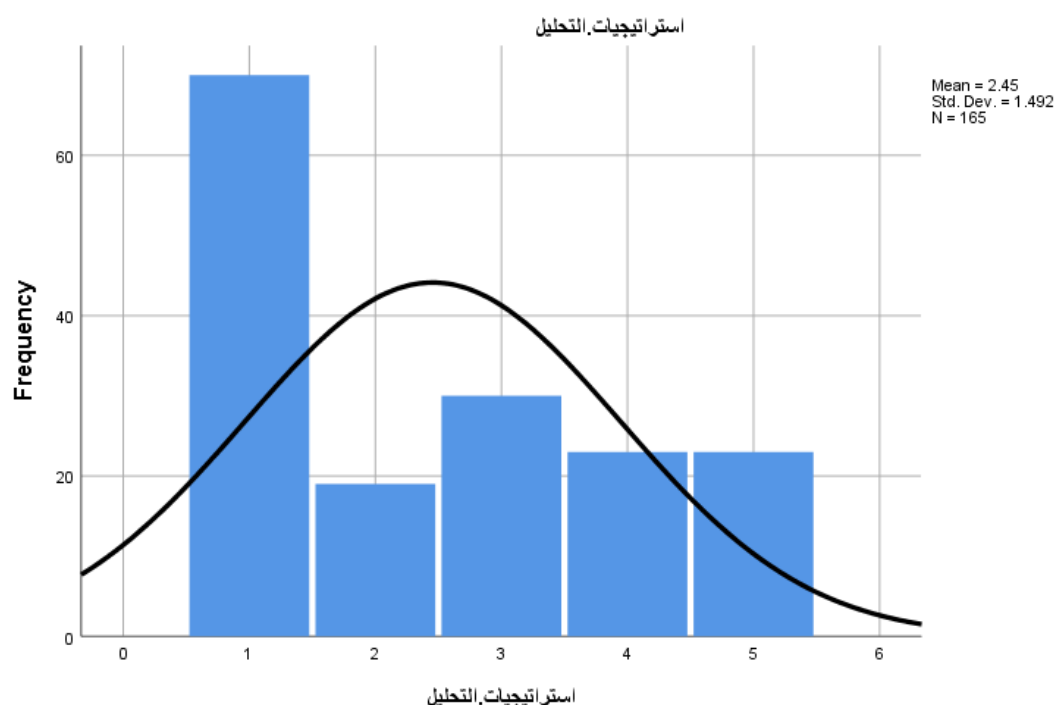
رسم توضيحي 13: التمثيل البياني لقيم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي

■ تعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية.

مما لا شك فيه بعد ان أصبحت أكبر نسبة هي 42.4%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية". وهذا يدل على أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن الشركة تعتمد على هذه الاستراتيجيات، وهي نسبة إيجابية. ومع ذلك، فإن جمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" يعطينا 53.9% فقط، مما يعني أن ما يقرب من نصف المشاركين لديهم شكوك أو لا يوافقون، وهو ما يستدعي النظر في فعالية هذه الاستراتيجيات أو طريقة تطبيقها.

تعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	42.4	42.4	42.4
	أوافق بشدة	19	11.5	11.5	53.9
	لا أوافق	30	18.2	18.2	72.1
	لا أوافق بشدة	23	13.9	13.9	86.1
	لا أوافق ولا أرفض	23	13.9	13.9	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 14: الوصف الاحصائي لتعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية.



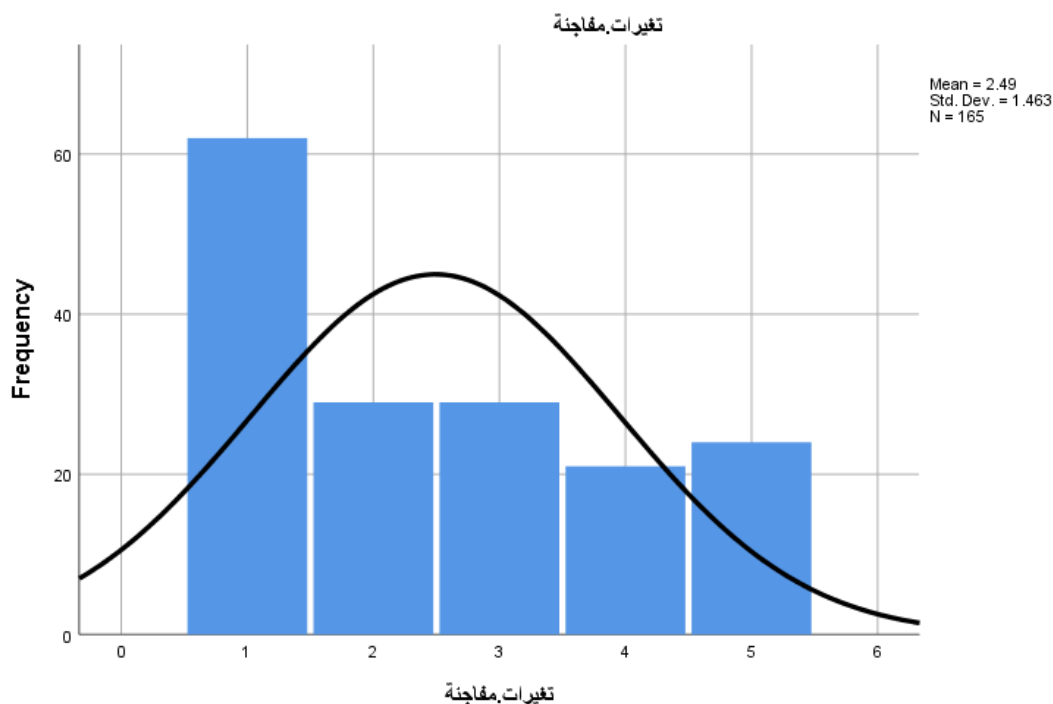
رسم توضيحي 14: التمثيل البياني لتعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية

■ تواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.

من الواضح ان أكبر نسبة في هذا الجدول هي 37.6%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة". وهذا يدل على أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن الشركة تواجه صعوبة في التكيف السريع، وهي نسبة مهمة. اللافت هنا هو تساوي نسبي "أوافق بشدة" و"لا أوافق" (17.6%)، مما يعني وجود انقسام في الآراء حول قدرة الشركة على التكيف، ويستدعي ذلك تحليلاً أعمق لأسباب هذا الانقسام.

تواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	62	37.6	37.6	37.6
	أوافق بشدة	29	17.6	17.6	55.2
	لا أوافق	29	17.6	17.6	72.7
	لا أوافق بشدة	21	12.7	12.7	85.5
	لا أوافق ولا أرفض	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 15: الوصف الاحصائي لتواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.



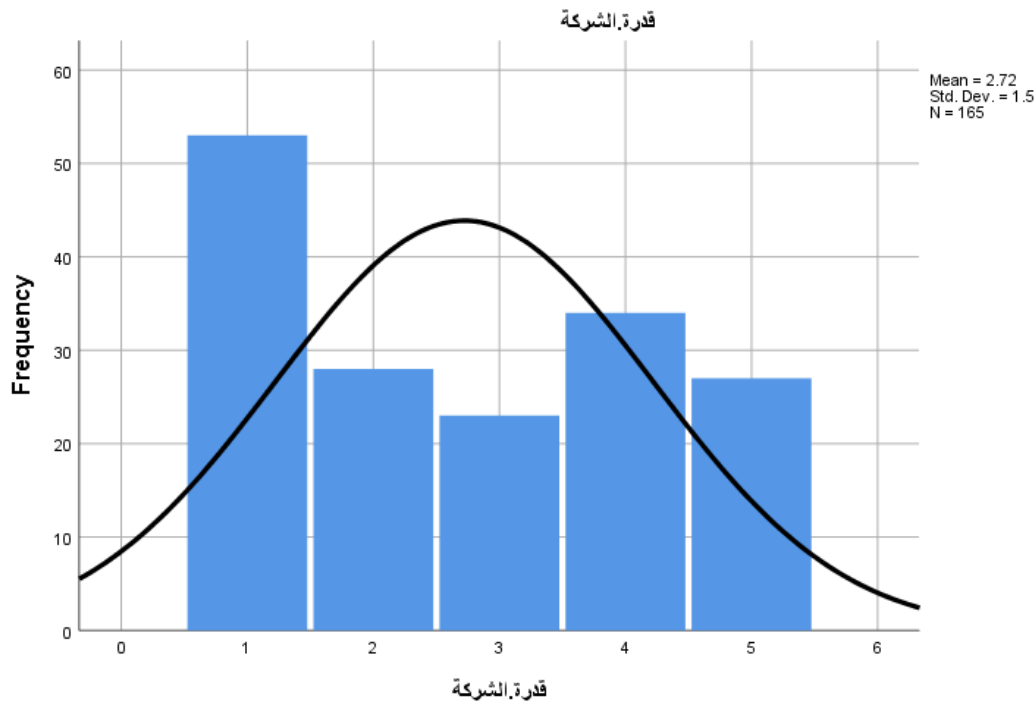
رسم توضيحي 15: التمثيل البياني لتواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة

▪ تعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 32.1%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف". هذا يشير إلى أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن الموارد المالية تشكل عائقًا، وهي نسبة مهمة. اللافت هنا هو أن نسبة "لا أوافق بشدة" (20.6%) أعلى من نسبة "أوافق بشدة" (17.0%)، مما يدل على وجود انقسام قوي في الآراء حول تأثير الموارد المالية على قدرة الشركة على التكيف، ويتطلب ذلك تحليلًا أعمق لتحديد الأسباب.

تعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	53	32.1	32.1	32.1
	أوافق بشدة	28	17.0	17.0	49.1
	لا أوافق	23	13.9	13.9	63.0
	لا أوافق بشدة	34	20.6	20.6	83.6
	لا أوافق ولا أرفض	27	16.4	16.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 16: الوصف الاحصائي لتعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.



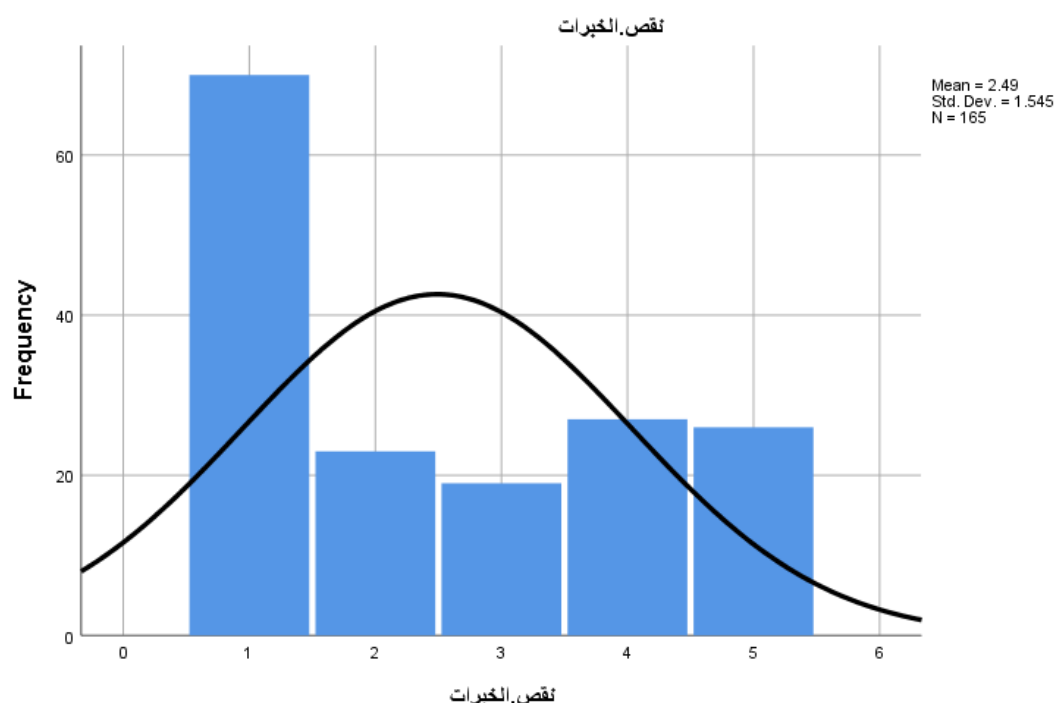
رسم توضيحي 16: التمثيل البياني لتعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف

■ يؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 42.4%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة". وهذا يدل على أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن نقص الخبرات يمثل تحديًا كبيرًا، وهي نسبة مهمة. على الرغم من أن جمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" يعطي 56.3%، إلا أن هذا لا يزال يترك مجالًا كبيرًا للنقاش حول كيفية سد فجوة الخبرات وأثرها على التكيف.

يؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	70	42.4	42.4	42.4
	أوافق بشدة	23	13.9	13.9	56.4
	لا أوافق	19	11.5	11.5	67.9
	لا أوافق بشدة	27	16.4	16.4	84.2
	لا أوافق ولا أرفض	26	15.8	15.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 17: الوصف الاحصائي ليؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.



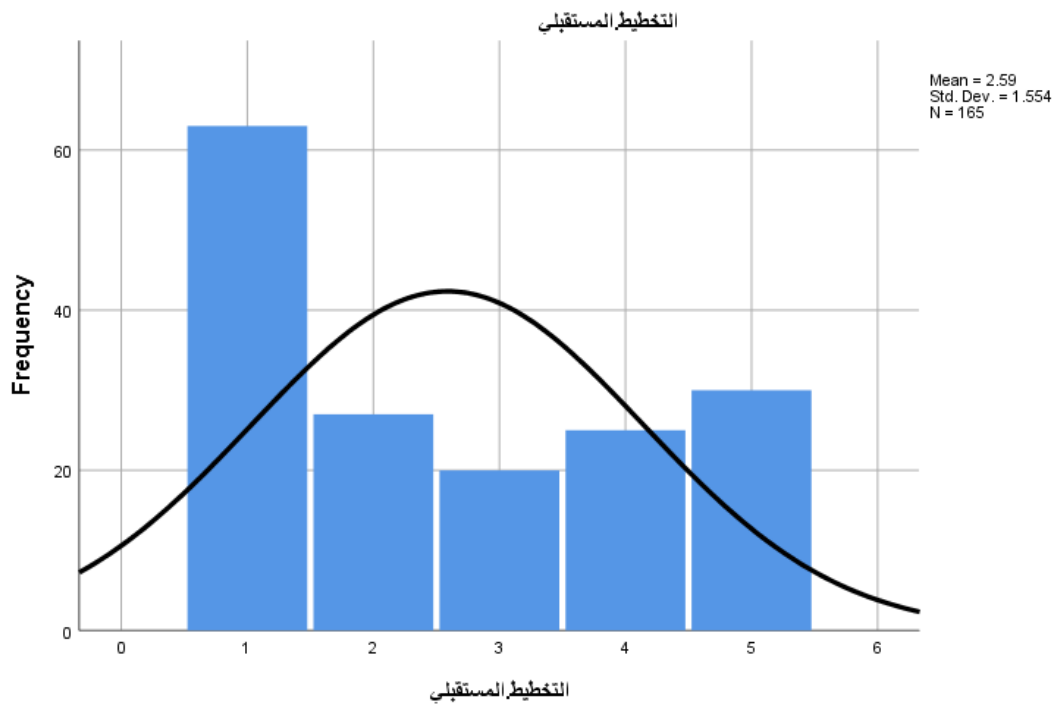
رسم توضيحي 17: التمثيل البياني ليؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة

■ يؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.

نلاحظ ان أكبر نسبة هي 38.2%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي". هذا يشير إلى أن نسبة معتبرة من المشاركين يرون أن عدم استقرار الأسواق يمثل تحديًا كبيرًا للتخطيط، وهي نسبة مهمة. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (38.2% + 16.4%)، نجد أن أكثر من نصف المشاركين (54.6%) متفقون بشكل عام، مما يؤكد على أهمية هذا التحدي وضرورة التعامل معه في استراتيجيات الشركة.

يؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	38.2	38.2	38.2
	أوافق بشدة	27	16.4	16.4	54.5
	لا أوافق	20	12.1	12.1	66.7
	لا أوافق بشدة	25	15.2	15.2	81.8
	لا أوافق ولا أرفض	30	18.2	18.2	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 18: الوصف الاحصائي ليؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.



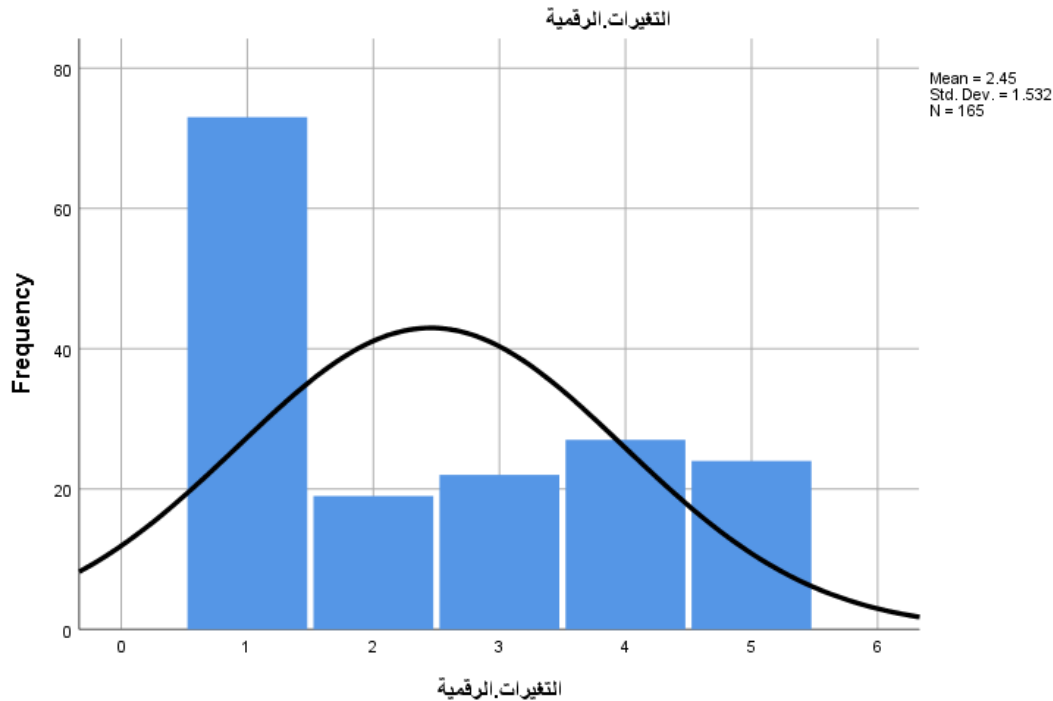
رسم توضيحي 18: التمثيل البياني ليؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي

■ تعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.

نلاحظ ان أكبر نسبة في هي 44.2%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "تعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية". هذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من المشاركين يرون أن هناك تحديات تقنية تعيق التكيف الرقمي، وهي نسبة مهمة جدًا. على الرغم من أن جمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (44.2% + 11.5%) يعطي 55.7%، إلا أن هذا يعني أن أكثر من نصف المشاركين متفقون على وجود هذه التحديات، مما يستدعي اهتمامًا فوريًا لتحسين البنية التحتية التقنية للشركة أو تدريب الموظفين.

تعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	73	44.2	44.2	44.2
	أوافق بشدة	19	11.5	11.5	55.8
	لا أوافق	22	13.3	13.3	69.1
	لا أوافق بشدة	27	16.4	16.4	85.5
	لا أوافق ولا أرفض	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 19: الوصف الاحصائي لتعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.



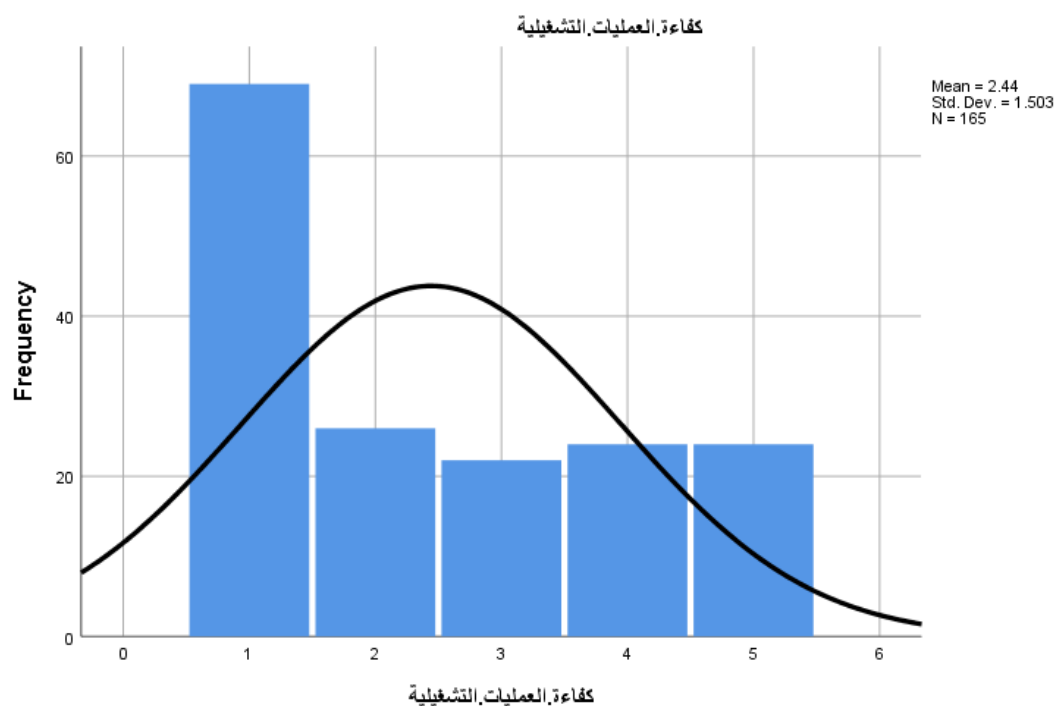
رسم توضيحي 19: التمثيل البياني لتعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية

■ يساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.

أكبر نسبة في هي 41.8%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية". وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من المشاركين يرون أن التكيف السريع يحسن الكفاءة، وهي نسبة إيجابية. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (41.8% + 15.8%)، نجد أن أكثر من نصف المشاركين (57.6%) متفقون بشكل عام، مما يعزز أهمية التكيف السريع كعامل إيجابي في تحسين العمليات.

يساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	69	41.8	41.8	41.8
	أوافق بشدة	26	15.8	15.8	57.6
	لا أوافق	22	13.3	13.3	70.9
	لا أوافق بشدة	24	14.5	14.5	85.5
	لا أوافق ولا أرفض	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 20: الوصف الاحصائي لیساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.



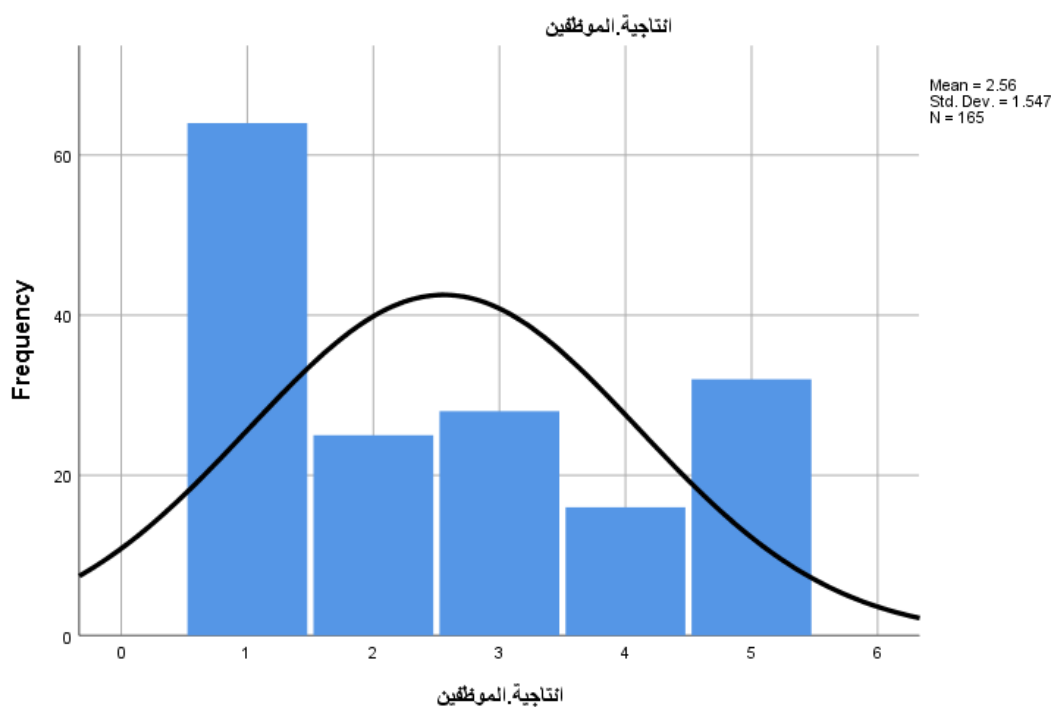
رسم توضيحي 20: التمثيل البياني لیساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية

■ يؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 38.8%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين". وهذا يدل على أن نسبة لا بأس بها من المشاركين يرون أن الاستراتيجيات المرنة تزيد الإنتاجية، وهي نسبة إيجابية. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (38.8% + 15.2%)، نجد أن أكثر من نصف المشاركين (54%) متفقون بشكل عام، مما يدعم أهمية المرونة في الاستراتيجيات. ومع ذلك، فإن نسبة غير قليلة (46%) لديها شكوك أو لا توافق.

يؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	64	38.8	38.8	38.8
	أوافق بشدة	25	15.2	15.2	53.9
	لا أوافق	28	17.0	17.0	70.9
	لا أوافق بشدة	16	9.7	9.7	80.6
	لا أوافق ولا أرفض	32	19.4	19.4	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 21: الوصف الاحصائي ليؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.



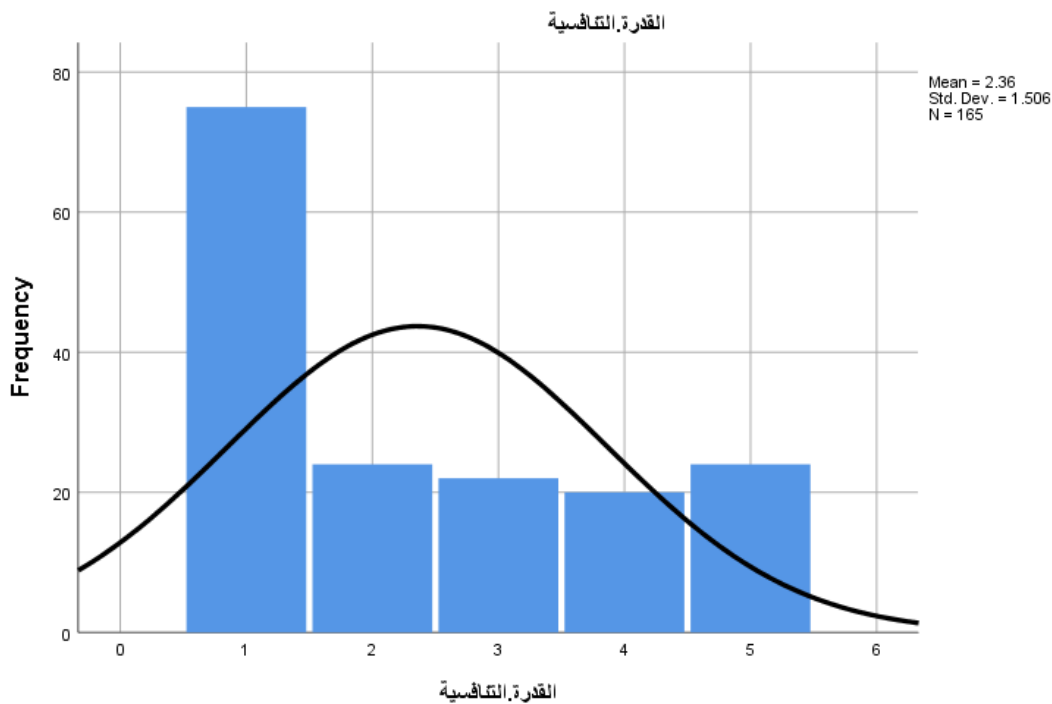
رسم توضيحي 21: التمثيل البياني ليؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين

■ يعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.

أكبر نسبة هي 45.5%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق". هذا يشير إلى أن نسبة كبيرة من المشاركين يرون أن التكيف السريع يعزز القدرة التنافسية، وهي نسبة إيجابية ومهمة. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (45.5% + 14.5%)، نجد أن 60% من المشاركين متفقون بشكل عام، مما يؤكد على أهمية التكيف السريع كعامل أساسي في تعزيز القدرة التنافسية للشركة.

يعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	75	45.5	45.5	45.5
	أوافق بشدة	24	14.5	14.5	60.0
	لا أوافق	22	13.3	13.3	73.3
	لا أوافق بشدة	20	12.1	12.1	85.5
	لا أوافق ولا أرفض	24	14.5	14.5	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 22: الوصف الاحصائي ليعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.



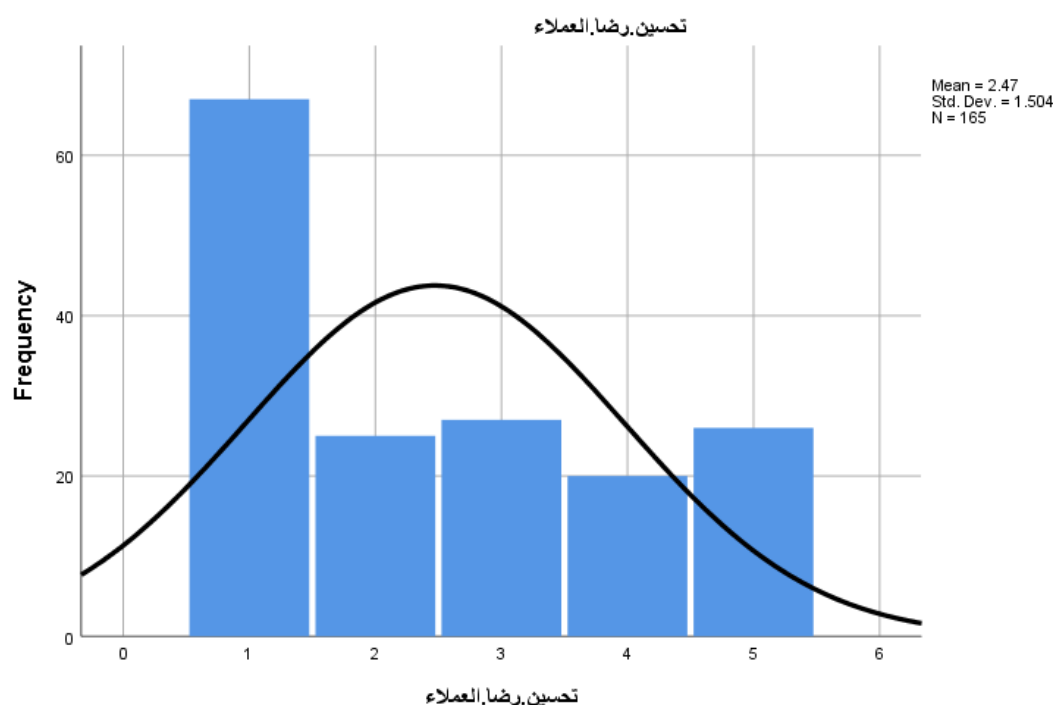
رسم توضيحي 22: التمثيل البياني ليعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق

■ يؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.

أكبر نسبة في هذا الجدول هي 40.6%، وهي تمثل المشاركين الذين أجابوا بـ "أوافق" على عبارة "يؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات". هذا يدل على أن نسبة كبيرة من المشاركين يرون أن التكيف يحسن رضا العملاء، وهي نتيجة إيجابية ومهمة. بجمع نسبي "أوافق" و "أوافق بشدة" (40.6% + 15.2%)، نجد أن أكثر من نصف المشاركين (55.8%) متفقون بشكل عام، مما يؤكد على أهمية التكيف كعامل أساسي في تحقيق رضا العملاء.

يؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	67	40.6	40.6	40.6
	أوافق بشدة	25	15.2	15.2	55.8
	لا أوافق	27	16.4	16.4	72.1
	لا أوافق بشدة	20	12.1	12.1	84.2
	لا أوافق ولا أرفض	26	15.8	15.8	100.0
	Total	165	100.0	100.0	

جدول 23: الوصف الاحصائي ليؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.



رسم توضيحي 23: التمثيل البياني ليؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات

■ تحليل الموثوقية والمصداقية

بالنظر إلى "Case Processing Summary" و "Reliability Statistics"، يتضح أن الدراسة قد شملت 165 حالة صالحة بنسبة 100%، ولم يتم استبعاد أي منها، مما يعني أن جميع البيانات التي تم جمعها قد استخدمت في التحليل. أما بالنسبة لموثوقية الأداة المستخدمة، فقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.859، و0.840 للعناصر الموحدة، مع 21 بنداً. تشير هذه القيم المرتفعة إلى أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة عالية جداً من الموثوقية والاتساق الداخلي، مما يعزز من قوة ومصداقية النتائج المستخلصة.

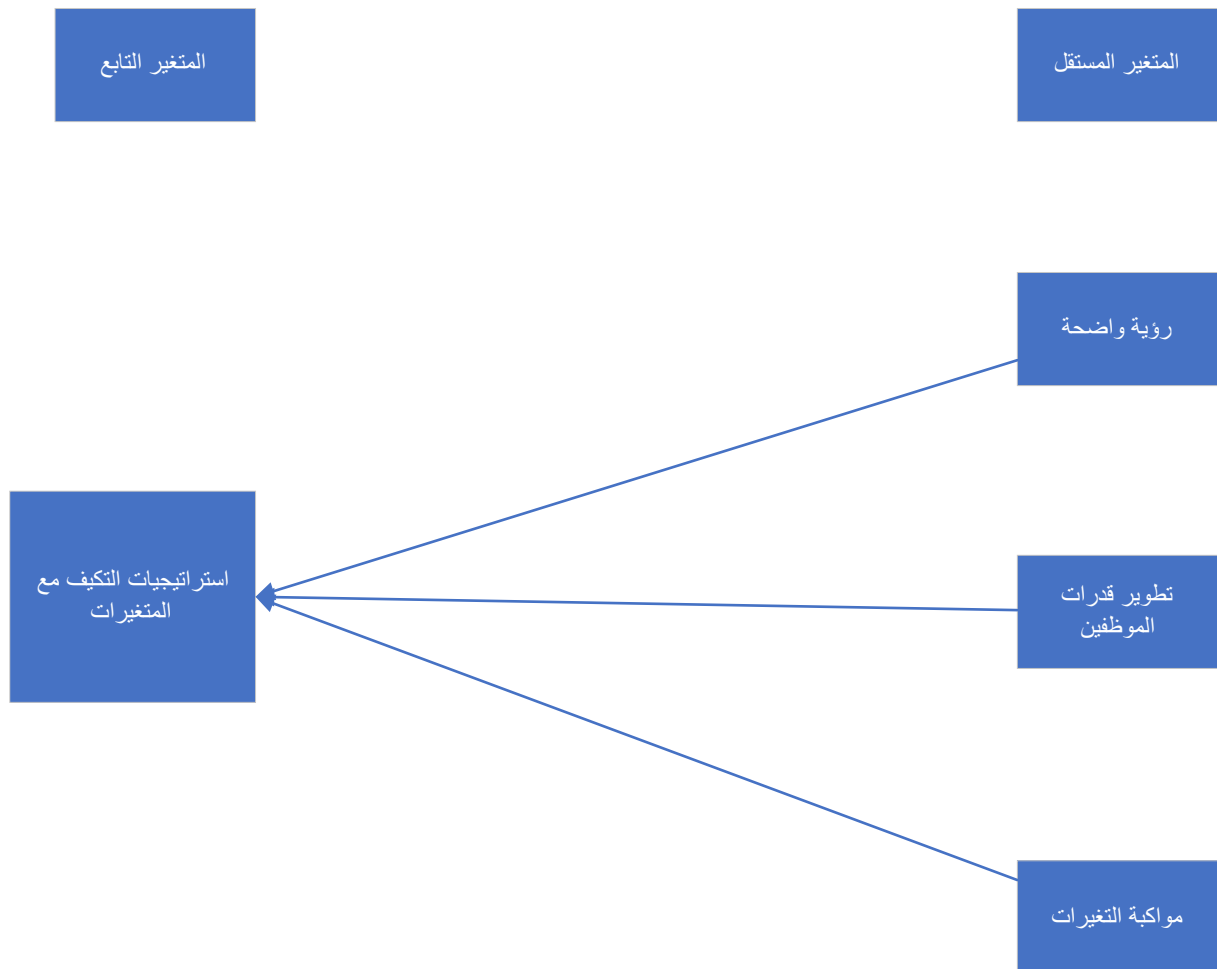
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	165	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	165	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 24: ملخص معالجة القضية

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.840	21

جدول 25: تحليل الموثوقية والمصداقية

■ متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 24: متغيرات الدراسة

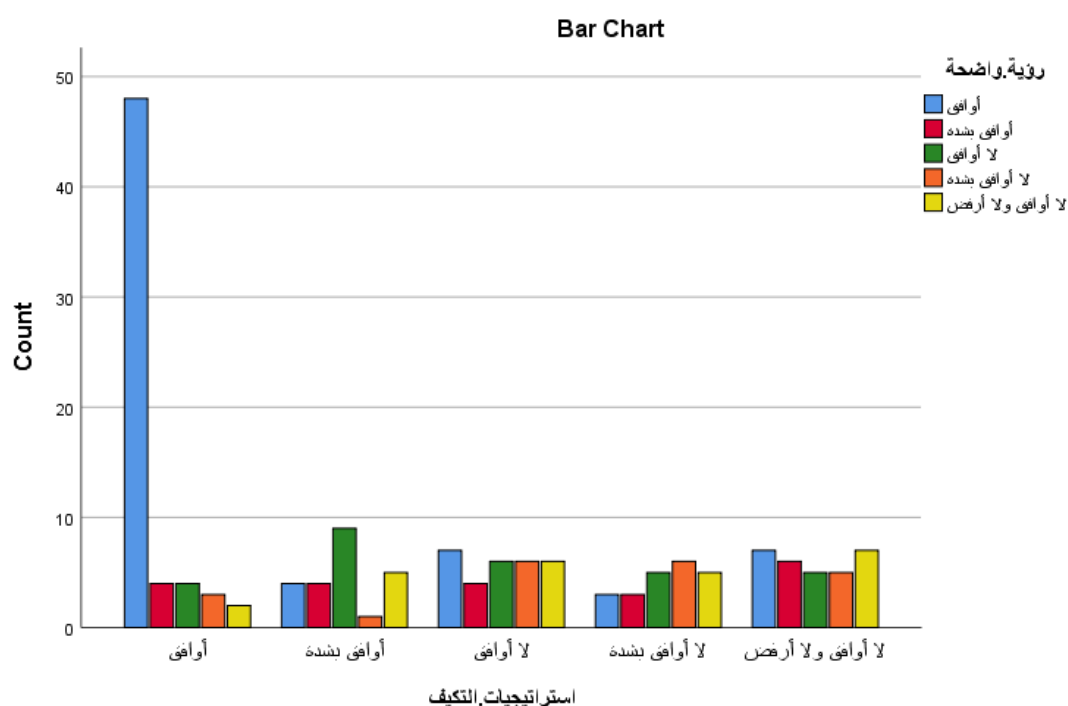
❖ تحليل الجداول المتقاطعة لمتغيرات الدراسة

▪ دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

نلاحظ ان درجة الحرية بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية (4) مما يدل علي قلة التشتت وقوة الارتباط بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية كما يدل علي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	64.952 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	66.419	4	.000
Linear-by-Linear Association	28.807	1	.000
N of Valid Cases	165		
a. 14 cells (56.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.80.			

جدول 26: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية



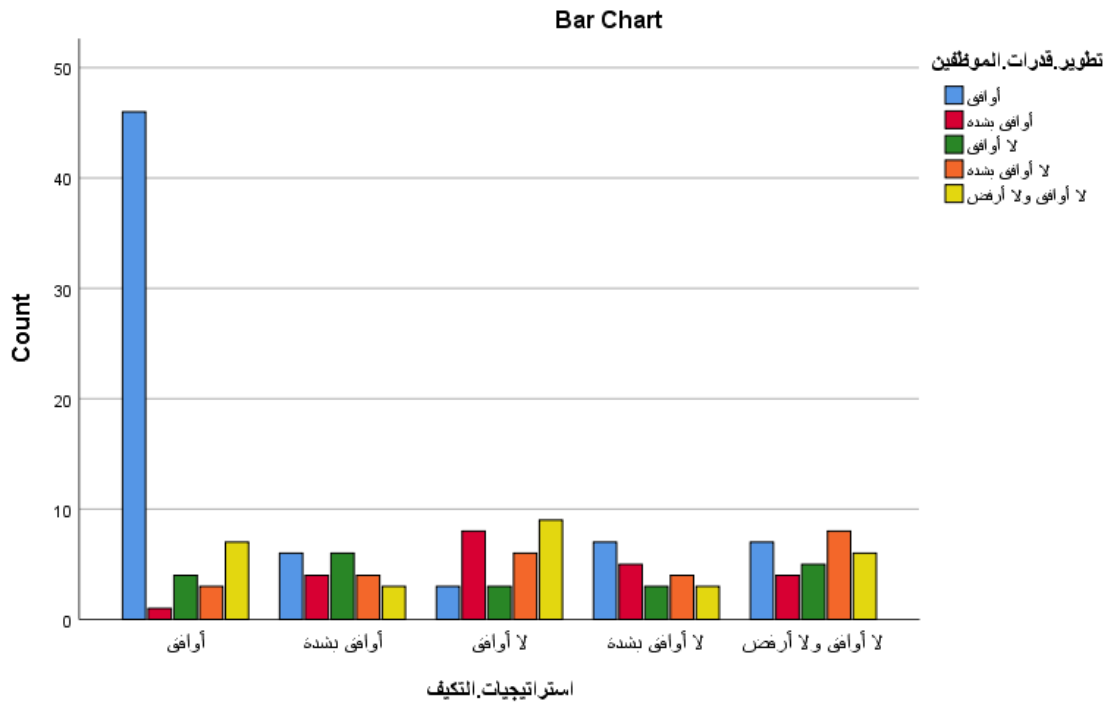
رسم توضيحي 25: دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير رؤية واضحة للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

■ دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

نلاحظ ان درجة الحرية بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية صغيره حيث تساوي (3) مما يدل علي وجود علاقة بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية كما يبرز العلاقة الاحصائية بينها وبين المتغيرات.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	58.261 ^a	3	.000
Likelihood Ratio	61.342	3	.000
Linear-by-Linear Association	16.185	1	.000
N of Valid Cases	165		
a. 15 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.80.			

جدول 27: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في تطوير قدرات الموظفين للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

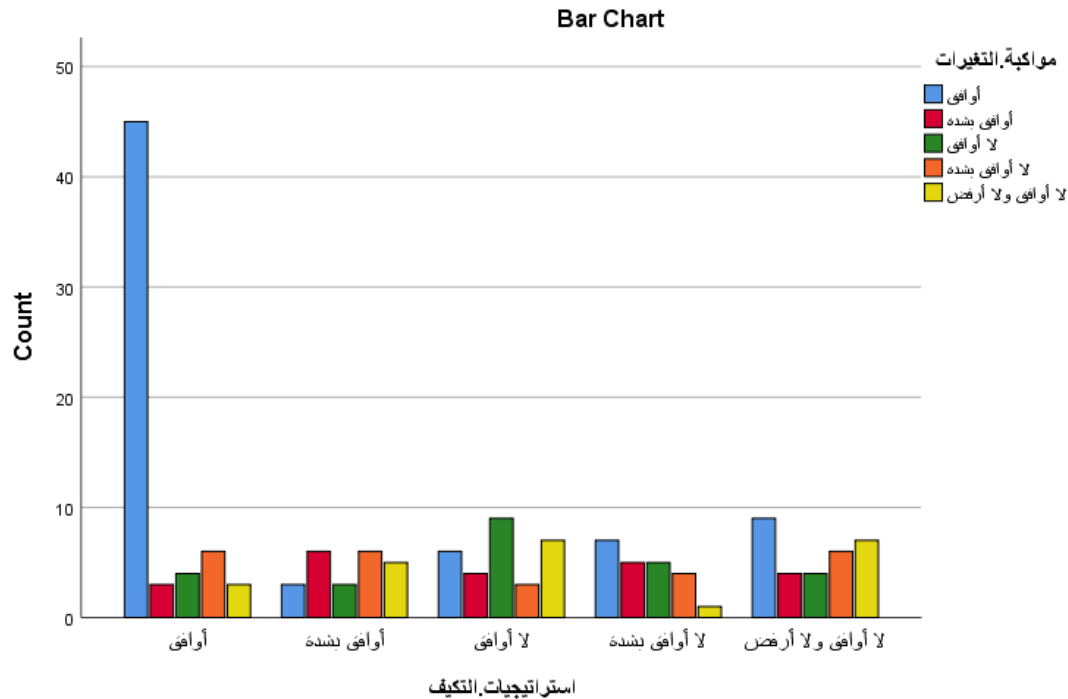


■ دور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

نلاحظ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية بسبب أن درجة الحرية بين المتغيرات وبين دور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية (16).

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.002 ^a	16	.000
Likelihood Ratio	54.533	16	.000
Linear-by-Linear Association	13.042	1	.000
N of Valid Cases	165		
a. 16 cells (64.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.93.			

جدول 28: اختبار كاي اسكوير لدور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية



رسم توضيحي 27: دور استراتيجيات إدارة التكيف في مواكبة التغيرات للشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية

تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

يُظهر تحليل التباين الأحادي (ANOVA) وجود تأثير معنوي للمتغيرات المستقلة مجتمعة (رؤية واضحة، تطوير قدرات الموظفين، مواكبة التغيرات) على المتغير التابع (استراتيجيات التكيف)، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.) أقل من 0.05 (Sig. = 0.000). ويدعم ذلك أيضًا قيمة Bayes Factor البالغة 108.376، مما يشير إلى أن الفرضية البديلة أقوى بـ 108 مرة من الفرضية الصفرية. بالإضافة إلى ذلك، يُظهر معامل الارتباط (R) وجود علاقة ارتباط متوسطة (R = 0.542) بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. ويفسر معامل التحديد (R Square) أن 29.4% من التباين في المتغير التابع يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة مجتمعة.

ANOVA ^{a,b}					
Source	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	113.044	3	9.420	5.266	.000
Residual	271.901	152	1.789		
Total	384.945	155			

a. استراتيجيات التكيف
b. Model: (Intercept), رؤية واضحة, تطوير قدرات الموظفين, مواكبة التغيرات
جدول 29: تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة

Bayes Factor Model Summary				
Bayes Factor ^s	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
108.376	.542	.294	.238	1.34
a. Method: JZS				
b. Model: (Intercept), رؤية واضحة, تطوير قدرات الموظفين, مواكبة التغيرات				
c. Bayes factor: Testing model versus null model (Intercept).				
جدول 30: ملخص نموذج عامل بايز				

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة وتحليل البيانات، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساهم في تعزيز استراتيجيات التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي في قطاع الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية. تشمل هذه التوصيات ما يلي:

❖ تعزيز ثقافة التكيف والابتكار

- تشجيع بيئة عمل مرنة تحفز الابتكار والتجريب، مما يساعد المؤسسات الناشئة على الاستجابة السريعة للتغيرات.
- توفير برامج تدريبية مستمرة لتطوير مهارات الموظفين في التعامل مع التقنيات الحديثة ومتطلبات السوق المتغيرة.

❖ تطوير سياسات واستراتيجيات إدارة التغيير

- وضع استراتيجيات واضحة لإدارة التغيير التنظيمي، تتضمن خطط طوارئ لمواجهة التحديات المستقبلية.

- استخدام أساليب الإدارة الرشيقة (Agile Management) لتعزيز القدرة على التكيف مع التحولات السريعة في بيئة العمل.

❖ الاعتماد على التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي

- الاستثمار في التحول الرقمي وتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدعم عمليات اتخاذ القرار وتحسين الكفاءة التشغيلية.
- استخدام تقنيات تحليل البيانات والتنبؤات الذكية لمساعدة الشركات الناشئة على التخطيط الاستراتيجي الفعال.

❖ تحسين بيئة العمل وتعزيز مشاركة الموظفين

- تعزيز التواصل الداخلي والتفاعل المستمر بين فرق العمل لضمان تنفيذ استراتيجيات التكيف بكفاءة.
- اعتماد سياسات العمل المرنة وتقديم حوافز تشجع الموظفين على المشاركة في عمليات التغيير المؤسسي.

❖ تعزيز الشراكات والتعاون بين الشركات الناشئة

- إقامة شراكات بين الشركات الناشئة والمؤسسات الكبيرة للاستفادة من الخبرات والموارد المتاحة.
- دعم مبادرات التعاون مع الجهات الحكومية والأكاديمية لتعزيز بيئة ريادة الأعمال في المملكة.

المراجع

المراجع

- Abdul Rahim Abu Bakar .(2017) .The propensity to business startup: Evidence from Global Entrepreneurship Monitor (GEM) data in Saudi Arabia . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/318353172_The_propensity_to_business_startup_Evidence_from_Global_Entrepreneurship_Monitor_GEM_data_in_Saudi_Arabia
- Abdulaziz Alhammadi .(2024) .The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia
- Agnieszka Karman .(2020) .Flexibility, coping capacity and resilience of organizations: between synergy and support . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/338038229_Flexibility_coping_capacity_and_resilience_of_organizations_between_synergy_and_support
- Alkhaldi .(2019) .The Role of Formal Institutional Support On Starting A Business: Evidence from Saudi Arabia . تم الاسترداد من <https://e-space.mmu.ac.uk/625434/>
- AlSubhi AlSubhi .(2024) . أثر التجارة الإلكترونية على تنافسية المؤسسات في المملكة العربية السعودية - مكة المكرمة. تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/381392649_athr_altjart_alalktrwnyt_ly_tnafsyat_almwssat_fy_almmkt_alrbyt_alswdyt_-_mkt_almkrm
- Ammar Y . Alqahtani .(2021) .Investigation of startups' sustainability: empirical evidence from Saudi Arabia . تم الاسترداد من https://www.academia.edu/94797366/Investigation_of_startups_sustainability_empirical_evidence_from_Saudi_Arabia
- Andrew Sarta .(2021) .Organizational Adaptation . تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/341294194_Organizational_Adaptation

- Anup Chowdhury .(2022) .Understanding change management in organizational context: revisiting literature من الاسترداد من .
https://www.researchgate.net/publication/359905895_Understanding_change_management_in_organizational_context_revisiting_literature
- Asem Alnasser .(2024) .Navigating Digital Transformation in Alignment with Vision 2030: A Review of Organizational Strategies, Innovations, and Implications in Saudi Arabia من الاسترداد من .
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
- Caroline Banton .(2024) .Market Dynamics: Definition and Examples من الاسترداد من .
<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.>
- Catalina Radu .(2023) .Fostering a Positive Workplace Culture: Impacts on Performance and Agility .
 تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/375844277_Fostering_a_Positive_Workplace_Culture_Impacts_on_Performance_and_Agility
- Clay Halton .(2023) .Diffusion of Innovations Theory: Definition and Examples من الاسترداد من .
<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.>
- David J. Teece .(2017) .A capability theory of the firm: an economics and (Strategic) management perspective من الاسترداد من .
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00779954.2017.1371208>
- Eslam Halalu .(2020) . أثر التخطيط الاستراتيجي لرأس المال البشري على الأداء المؤسسي بالتطبيق على البنوك الفلسطينية العاملة في قطاع غزة. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/338684956_athr_alkhtyt_alastratyjy_lras_alma_l_albshry_ly_alada_almwssy_balttbyq_ly_albnwk_alflstyny_alamlt_fy_qta_ghzt
- Fahd Alqahtani .(2024) .Assessing the Potential Effects of Disruptive Technologies on Business Models: A Case of Saudi Arabia من الاسترداد من .
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=136014>
- Ghada Ismail .(2024) .Saudi E- Commerce Evolution: Opportunities and Challenges من الاسترداد من .
<https://www.sharikatmubasher.com/media-hub/experts-thoughts/3796?lang=ar>
- Hamdan Alghamdi .(2020) .Institutional Academic Assessment and Effectiveness in Higher Education: A Saudi Arabia Case Study من الاسترداد من .
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1269873>
- Hasan Boudlaie .(2022) .The role of human resource management in the growth of startups: a multiple case study from the perspective of entrepreneurs and employees من الاسترداد من .
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

- Jeffrey Phillips .(2022) .Change Management: From Theory to Practice من الاسترداد .
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9462626/>
- Jihye Jeong .(2020) .The Role of Venture Capital Investment in Startups' Sustainable Growth and Performance: Focusing on Absorptive Capacity and Venture Capitalists' Reputation من الاسترداد
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
- Kamran Ahmed Siddiqui .(2021) .Venture capital challenges in Saudi Arabia من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/349697315_Venture_capital_challenges_in_Saudi_Arabia
- Katja Crnogaj .(2023) .From Start to Scale: Navigating Innovation, Entrepreneurial Ecosystem, and Strategic Evolution من الاسترداد .
<https://www.mdpi.com/2076-3387/13/12/254>
- Majed Alsolamy .(2023) .Startups in Saudi Arabia: Challenges and Opportunities من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/369534214_Startups_in_Saudi_Arabia_Challenges_and_Opportunities
- Marica Grego .(2024) .Transform to adapt or resilient by design? How organizations can foster resilience through business model transformation من الاسترداد .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S014829632300718X>
- Matia Vannoni .(2021) .Regulation and economic growth: A 'contingent' relationship من الاسترداد .
<https://cepr.org/voxeu/columns/regulation-and-economic-growth-contingent-relationship>
- May El Habachi .(2024) .Why Saudi Arabia's Startup Ecosystem is Booming من الاسترداد .
<https://thestartupscene.me/MenaEcosystems/Why-Saudi-Arabia-s-Startup-Ecosystem-is-Booming>
- Misheck Musaigwa .(2023) .The Role of Leadership in Managing Change من الاسترداد .
https://www.researchgate.net/publication/375562628_The_Role_of_Leadership_in_Managing_Change
- Niloufar Fallah Shayan .(2022) .Sustainable Development Goals (SDGs) as a Framework for Corporate Social Responsibility (CSR) من الاسترداد .
<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/3/1222>
- Nor Intan Adha Hafit .(2022) .Examining the Role of Organisational Learning Theory and Learning Organisations in the Era of Digitalization: A Literature Review من الاسترداد 15 (2) .
https://www.researchgate.net/publication/360526870_Examining_the_Role_of_Organisational_Learning_Theory_and_Learning_Organisations_in_the_Era_of_Digitalization_A_Literature_Review
- Om Gupta .(2023) .Using the Resource-based View Strategy for a Competitive Advantage من الاسترداد .
<https://www.saviom.com/blog/using-the-resource-based-view-strategy-for-competitive-advantage/>
- Omar Rabeea Mahdi .(2021) .The Business Model of Sustainable Competitive Advantage through Strategic Leadership Capabilities and Knowledge Management Processes to Overcome COVID-19 Pandemic من الاسترداد .
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/17/9891>

- Ravichandiran .G .(2024) .IMPACT OF TECHNOLOGICAL ADVANCEMENTS ON ENTREPRENEURSHIP .
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/383313487_IMPACT_OF_TECHNOLOGICAL_ADVANCEMENTS_ON_ENTREPRENEURSHIP
- Rodolphe Durand .(2021) .Organizational Adaptation من الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/341294194_Organizational_Adaptation
- Sabin Sharma .(2024) .Marketing in the Digital Age - Adapting to Changing Consumer Behavior تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/378783913_Marketing_in_the_Digital_Age_-_Adapting_to_Changing_Consumer_Behavior
- Szabolcs Nagy .(2023) .The improvement of Skills & Talents in the workplace من الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/369661218_The_improvement_of_Skills_Talents_in_the_workplace
- Timo Mandler .(2021) .Performance consequences of marketing standardization/adaptation: A systematic literature review and future research agenda من الاسترداد من 435-416 ، 125 .
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S014829632030847X>
- Zakaria A. Mani .(2023) .Adapting Disaster Preparedness Strategies to Changing Climate Patterns in Saudi Arabia: A Rapid Review من الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/19/14279>
- Zeyu Wang .(2022) .Business Innovation based on artificial intelligence and Blockchain technology .
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/354955751_Business_Innovation_based_on_artificial_intelligence_and_Blockchain_technology
- عبدالله العنزي .(2024) .أثر القيادة الاستراتيجية الناجحة على جودة الأداء والثقافة التنظيمية والأداء المالي للمؤسسات (دراسة تطبيقية على شركة الروسان للمقاولات). تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/384404076_athr_alqyadt_alastratyjyt_alnajht_ly_jwtd_alada_walthqaft_altnzymyt_walada_almaly_llmwssat_drast_tbyqyt_ly_shrkt_alrwsan_llmqawlat
- محمد شمسي .(2024) .أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية داخل المنظمة (دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية). تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/385198338_athr_mmarsat_alqyadt_alastratyjyt_fy_tzyz_almyzt_altnafsy_dakhl_almnzmt_drast_mydanyt_ly_mjmwtn_alshrkat_alsghyrt_walmtwstt_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt
- محمود عبد الله عبد الرحمن سعيد المقرئ .(2023) .أثر الإبداع الإداري في تحسين الأداء المنظمي دراسة ميدانية على شركات التأمين اليمنية بأمانة العاصمة. تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/375761694_athr_alabda_aladary_fy_thsyn_alada_almnzmy_drast_mydanyt_ly_shrkat_almtnyn_alymny_bamant_alasmt
- ناصر النويصر .(2023) .أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على مجموعة من الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض). تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/374915340_athr_tbyq_adart_aljwtd_alshamlt_fy_thsyn_alada_almwssy_fy_almmlkt_alrbyt_alswdyt_drast_mydanyt_ly_mjmwtn_aljmyat_alkhryt_bmdynt_alryad

هبة امطيلق. (2024). واقع تبني استراتيجية التحول الرقمي في المؤسسات الخدمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة تطبيقية على شركة سلطان للخدمات اللوجستية). تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/384405172_waq_tbny_astratyjt_althwl_alrqm_y_fy_almwssat_alkhdmyt_wdwrha_fy_thqyq_altmyz_almwssy_drast_ttbyqyt_ly_shrkt_slta_n_llkhdmat_allwjstyt

يوسف أحمد الشنتف. (2019). دور الإدارة الاستراتيجية في تحسين مستوى الأداء المؤسسي "دراسة تطبيقية على الكليات الجامعية الحكومية". تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/349124508_dwr_aladart_alastratyjt_fy_thsyn_mstwy_alada_almwssy_drast_ttbyqyt_ly_alklyat_aljamyt_alhkwmtyt

الملاحق

الاستبانة

- الاسئلة العامة
- العمر
- الجنس
- الدرجة
- أسئلة الاستبانة
- تدرك الشركة أهمية التكيف السريع مع التغيرات في بيئة العمل.
- تمتلك الشركة رؤية واضحة لاستراتيجيات التكيف مع المستجدات في السوق.
- يتم دمج مفهوم التكيف السريع ضمن ثقافة المؤسسة.
- توفر الإدارة العليا الدعم الكافي لتطوير استراتيجيات مرنة للتكيف.
- تستثمر الشركة في تطوير قدرات الموظفين لتعزيز القدرة على التكيف.
- تعتمد الشركة على التكنولوجيا الحديثة لتسهيل عملية التكيف مع المتغيرات.
- يتم تحديث سياسات العمل بشكل مستمر لمواكبة التغيرات في بيئة العمل.
- تتيح الشركة بيئة عمل مرنة تسهل عملية التكيف مع التحديات الجديدة.
- يتم إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات المتعلقة بآليات التكيف المؤسسي.
- تعتمد الشركة على استراتيجيات التحليل والتنبؤ لمواجهة التغيرات المستقبلية.
- تواجه الشركة صعوبة في تعديل استراتيجياتها بسرعة عند حدوث تغيرات مفاجئة.
- تعيق الموارد المالية المحدودة قدرة الشركة على تنفيذ استراتيجيات التكيف.
- يؤدي نقص الخبرات المتخصصة إلى صعوبة تبني حلول تكيف فعالة.
- يؤثر عدم استقرار الأسواق على قدرة الشركة على التخطيط المستقبلي.
- تعاني الشركة من تحديات تقنية عند محاولة التكيف مع التغيرات الرقمية.
- يساعد التكيف السريع مع التغيرات على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية.
- يؤدي اعتماد استراتيجيات مرنة إلى زيادة إنتاجية الموظفين.

- يعزز التكيف السريع مع المتغيرات القدرة التنافسية للشركة في السوق.
- يؤدي التكيف مع المتغيرات إلى تحسين رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.
- <https://docs.google.com/forms/d/1G2JVYIMX2hYRascjg0dKSjok2a3MNhy6xOwOScWTkBE/edit>

Abstract

The study aims to analyze the impact of strategies for adapting to rapid changes in the work environment on improving organizational performance, through an applied study of the startup sector in the Kingdom of Saudi Arabia. Given the rapid transformations taking place in the labor market, it has become imperative to adopt flexible strategies that help startups address challenges and ensure their sustainability and growth. The primary objective of the study was to identify the relationship between adaptation strategies and organizational performance, focusing on the factors influencing startups' ability to adapt to regulatory, technological, and economic changes. To achieve this goal, a quantitative approach was used, collecting data from 165 participants—entrepreneurs, executives, and employees—through a questionnaire designed to measure the level of adoption of adaptation strategies and their impact on organizational performance. The results showed a statistically significant positive relationship between adaptation strategies, such as digital transformation, agile management, and workplace development, and organizational performance in startups. The study also demonstrated that organizational flexibility and continuous learning play a pivotal role in enhancing the competitiveness of these companies. Based on these findings, the study recommended the need to foster a culture of adaptability and innovation within startups, develop policies that support digital transformation, and improve the work environment to ensure a more effective response to rapid changes. It also emphasized the importance of strategic partnerships and leveraging modern technology to enhance corporate performance.

Keywords: Adaptation strategies, corporate performance, startups, digital transformation, work environment, agile management.

Mid-Ocean University
College of Management
Specialization in Business Management



Title of the research

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

Prepared by students/

ID Number: 242000716

Supervisor/

Dr. Fayz Jrad – Dr. Alfaisal Abdelhameed

Year:

2025- 2024