

اثر الثقافة التنظيمية
في تعزيز الابتكار لدى شركة نيوم

أسم الطالب
ابرار خالد بانعمة

الرقم الجامعي:

232000397

مشروع تخرج 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني 2026

جدول المحتويات

1.	الفصل الثالث / منهجية البحث	2
المقدمة :	3	3
التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث	4	4
تصميم البحث	6	6
مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينة	7	7
طريقة جمع البيانات	9	9
انواع البيانات	10	10
اجراءات التحليل الاحصائي	11	11
الخاتمة	14	14

1. الفصل الثالث : منهجية البحث

المقدمة:

يُمثل هذا الفصل المنهجي الركيزة الإجرائية والتطبيقية الجوهرية التي تستند إليها الباحثة لتجسيد الأطر النظرية والمفاهيمية – التي تم استعراضها باستفاضة وتحليلها في الفصل الثاني – وتحويلها من نطاق الطرح النظري والأدبيات إلى واقع ميداني وملمس قابل للقياس والتحليل الإحصائي الدقيق. فبينما يُعنى الإطار النظري بالبناء المفاهيمي وتتبع الدراسات السابقة وتأسيس العلاقات بين المتغيرات، يختص هذا الفصل بتحديد المسار المنهجي والعملية الذي يربط التساؤلات والفرضيات بالواقع الميداني، مُوضحاً الخطوات العلمية المتبعة للتحقق من صحة الفرضيات واختبار مدى الأثر والتأثير بين **الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل** بأبعادها المختلفة، ودورها المحوري في **تعزيز الابتكار المؤسسي كمتغير تابع** لدى الموظفين والكوادر الإدارية والتنفيذية في شركة نيوم.

وتكتسب المنهجية البحثية في هذه الدراسة أهمية استثنائية ونوعية نظراً لطبيعة بيئة العمل الفريدة والمتقدمة التي تتميز بها شركة نيوم؛ باعتبارها مشروعاً تنموياً استراتيجياً يعتمد أساسه على الابتكار، والتقنيات الحديثة، وأنماط التفكير غير التقليدية. هذه البيئة الديناميكية فرضت على الباحثة اختيار منهجية علمية تتسم بالدقة والشفافية العالية في تصميم الأداة وجمع البيانات وتحليلها، لضمان الحصول على نتائج موضوعية تعكس واقع البيئة التنظيمية بدقة، وتسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق.

ولضمان الالتزام بأعلى معايير الرصانة العلمية والجاهزية الأكاديمية وفق الضوابط واللوائح المعتمدة في جامعة **ميدأوشن**، يستعرض هذا الفصل تفصيلاً التعاريف الإجرائية والدقيقة لمتغيرات الدراسة الأساسية وأبعادها الفرعية، متبوعاً بالتصميم المنهجي الشامل القائم على نموذج "بصلة البحث" (Research Onion) "بواقع طبقاته الست المتدرجة من الفلسفة البحثية والمنهج وصولاً إلى الاستراتيجيات والأفق الزمني.

كما يتناول الفصل بالتفصيل آلية تحديد مجتمع البحث المستهدف، والأسلوب المتبع في اختيار وحساب حجم العينة لضمان تمثيلها الإحصائي المناسب، إلى جانب توصيف أداة الدراسة (الاستبيان) ومصادر البيانات الأولية والثانوية المعتمدة. ويختتم الفصل بعرض الإجراءات المتبعة للتحقق من صدق وثبات الأداة، والأساليب والمعالجات الإحصائية المزمع استخدامها عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة والوصول إلى نتائج ودلالات علمية موثوقة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد مرحلة صياغة التعريفات الإجرائية خطوة منهجية وفلسفية جوهرية في البحث العلمي؛ حيث تعمل على تحويل المفاهيم والنظريات المجردة الواردة في الإطار النظر إلى مؤشرات إجرائية ومظاهر سلوكية قابلة للملاحظة والقياس الميداني المباشر داخل البيئة التنظيمية. ولضمان تحري أعلى درجات الدقة والموضوعية في دراسة الواقع العملي لشركة نيوم، حرصت الباحثة على التأصيل الإجرائي والدقيق لكل متغير من متغيرات الدراسة (المستقل والتابع) وأبعادهما الفرعية، وتحديد كيفية قياسها إحصائياً بناءً على الدرجات الكلية لاستجابات أفراد العينة على فقرات أداة الدراسة (الاستبيان) المُصممة وفق مقياس ليكرت.

أولاً: المتغير المستقل: الثقافة التنظيمية

تُعرّف الثقافة التنظيمية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: "المنظومة الشاملة والمتكاملة من القيم الموحدة، المعتقدات الجوهرية الضمنية، التوقعات المشتركة، والأعراف والسلوكيات التنظيمية الممارسة فعلياً بين مختلف الكوادر البشرية، الإداريين، والمهندسين في شركة نيوم؛ والتي تشكل الهوية المؤسسية للشركة وتوجه أساليب تفكيرهم، وتضبط نمط تفاعلاتهم اليومية واستجاباتهم للتغيرات ومتطلبات التطوير." وثُقّاس الثقافة التنظيمية إجرائياً بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث من خلال تقديره لمستوى موافقته على الفقرات المخصصة للأبعاد الأربعة التالية في الاستبيان:

1. بُعد الاتساق:

- التعريف الإجرائي: مدى التزام وحرص الموظفين في كافة قطاعات شركة نيوم بالقيم الجوهرية، السياسات المعتمدة، الضوابط التشغيلية، والإجراءات الرسمية المحددة للعمل؛ بما يضمن إيجاد مناخ تنظيم متناغم، وتكامل سلوكي، وهوية مؤسسية موحدة تُقلل من النزاعات الداخلية وتحافظ على الاستقرار التشغيلي للمشاريع.

2. بُعد التعاون :

- التعريف الإجرائي: مستوى التكاتف الشامل، التنسيق المستمر، والعمل الجماعي الفعّال والسلس بين الموظفين وفرق العمل عبر مختلف الإدارات والقطاعات في شركة نيوم، وما يتضمنه ذلك من تبادل شفاف للمعارف والخبرات، وإلغاء الحواجز التنظيمية لتجاوز العقبات الميدانية وتحقيق الأهداف العامة للشركة.

3. بُعد التكيف:

- التعريف الإجرائي: درجة القدرة والمرونة التي تتمتع بها المنظمة وعاملوها في الاستجابة السريعة والإيجابية للتغيرات المتسارعة في بيئة العمل الخارجية والتطورات التكنولوجية الحديثة، وقبول الأساليب والحلول غير التقليدية وإعادة تشكيل الممارسات الإدارية والميدانية بما يتناسب مع المستجدات.

4. بُعد الرؤية:

- التعريف الإجرائي: مدى وضوح، استيعاب، وإدراك الموظفين في مختلف المستويات الإدارية للأهداف الاستراتيجية والتطلعات المستقبلية والرسالة الشاملة لشركة نيوم، وتوجيه قراراتهم وسلوكياتهم الوظيفية اليومية نحو تحقيق هذه التطلعات طويلة المدى.

ثانياً: المتغير التابع: الابتكار المؤسسي :

- يُعرّف الابتكار المؤسسي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه: "القدرة التنظيمية والتطبيقية الشاملة لشركة نيوم وعاملها على توليد، تبني، واحتضان الأفكار الخلاقة، والحلول غير التقليدية، وتطوير أساليب عمل وممارسات إدارية أو منتجات وخدمات حديثة تتجاوز النمط التقليدي، وبما يحقق قيمة مضافة ملموسة ويرفع من الكفاءة التنافسية والتشغيلية للمشاريع العملاقة التابعة للشركة."
- ويُقاس الابتكار المؤسسي إجرائياً بالدرجة الكلية لاستجابات المبحوثين على الفقرات المخصصة للأبعاد الأربعة التالية في أداة الدراسة:

1. بُعد الدعم الإداري:

- التعريف الإجرائي: مدى الحرص والتشجيع المباشر والرعاية الفعّالة التي يقدمها القادة والمديرون في شركة نيوم للمبادرات والأفكار الإبداعية المقدمة من قبل الموظفين، وتهيئة بيئة مشجعة تُقدر التجديد وترحب بالطرح الابتكاري.

2. بُعد الموارد:

- التعريف الإجرائي: حجم ومدى كفاية الإمكانيات المادية، الميزانيات المالية، البنية التكنولوجية المتقدمة، والوقت المخصص المتاح للموظفين داخل شركة نيوم لغرض إجراء البحوث، تطوير الأفكار الإبداعية، واختبار الحلول الابتكارية قبل تطبيقها ميدانياً.

3. بُعد الحرية والتفويض:

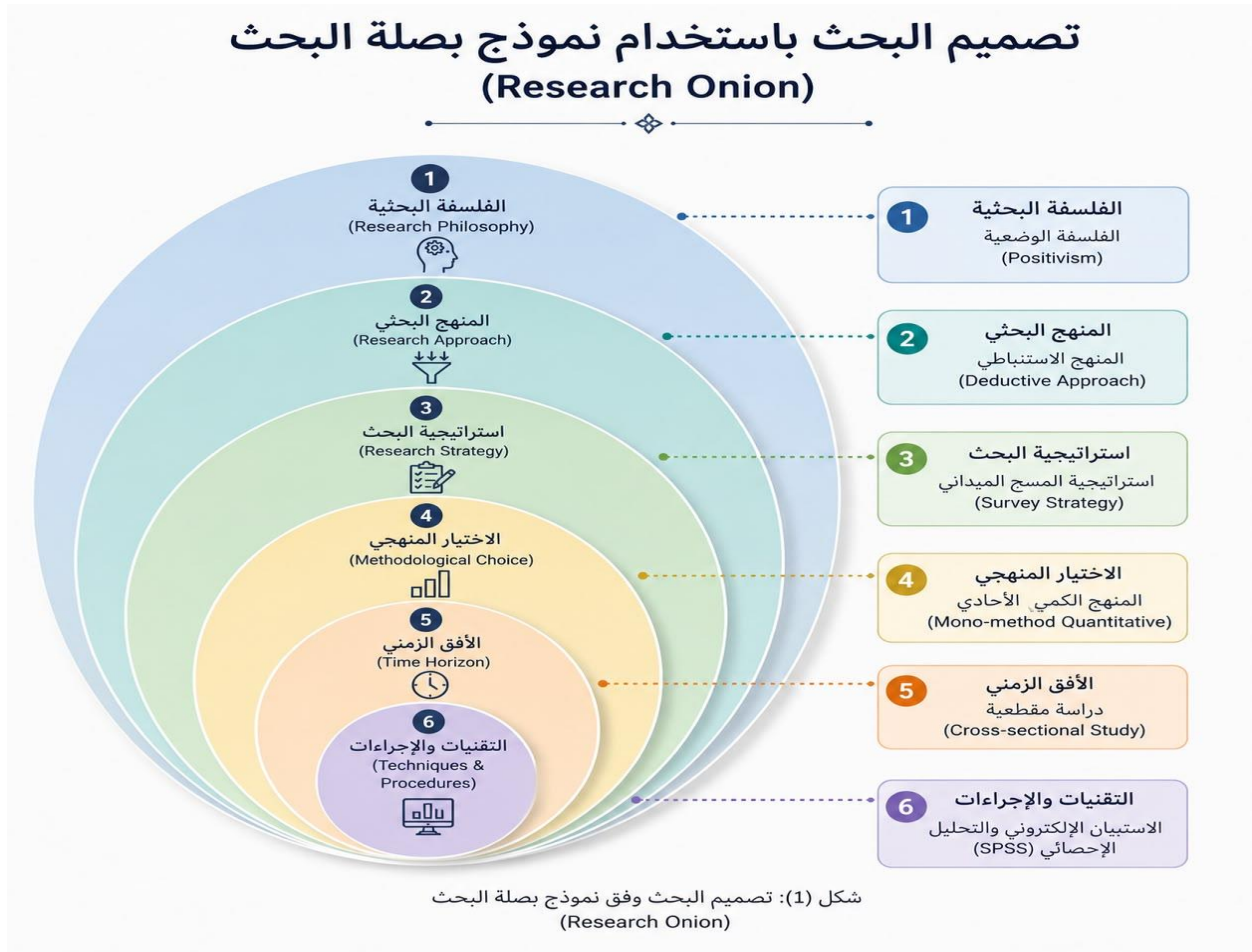
- التعريف الإجرائي: مساحة الاستقلالية والمرونة التشغيلية والصلاحيات الممنوحة للموظفين وفرق العمل داخل نيوم فاتخاذ القرارات الميدانية، التجريب، وممارسة قدر من التحرر من القيود البيروقراطية الروتينية أثناء تنفيذ المهام.

4. بُعد تحمل المخاطر:

- التعريف الإجرائي: مدى توفر ثقافة تنظيمية مرنة وشجاعة تتقبل المخاطرة المحسوبة والتجريب الإيجابي، وتتعامل مع الأخطاء أو الفشل غير المقصود الناتج عن المبادرات المبتكرة باعتباره فرصة تنظيمية ثرية للتعلم والتحسين المستمر بدلاً من فرض العقوبات.

3.3 تصميم البحث

اعتمدت الباحثة في تحديد الإطار المنهجي للدراسة على نموذج بصلة البحث للعلماء (Saunders et al., 2019) ، والذي يُوفر إطاراً منهجياً متدرجاً عبر ست طبقات رئيسية كما يلي:



الفلسفة البحثية:

تعتمد الدراسة على الفلسفة الوضعية

، التي تقتض أن الظواهر الإدارية والسلوكية حقيقة موضوعية يمكن قياسها وملاحظتها بالبيانات الكمية حيادياً ودون تدخل ذاتي

□ المنهج البحثي:

تم استخدام المنهج الاستنباطي ، حيث تبدأ الدراسة من النظرية والأدبيات السابقة وصياغة الفرضيات، ثم الانتقال للميدان لاختبارها وتأكيدها إحصائياً.

□ استراتيجية البحث:

تعتمد على استراتيجية المسح الميداني بالاستبيان، لجمع أكبر قدر من البيانات الرقمية من الكوادر البشرية في شركة نيوم بطريقة منظمة.

□ الخيار المنهجي:

تتبع المنهج الكمي الأحادي ، بالاعتماد الحصري على الأرقام والإحصاء لقياس درجة الأثر والعلاقة بين متغيرات الدراسة.

□ الأفق الزمني:

تُعد دراسة مقطعية ، حيث تُجمع البيانات الميدانية من أفراد العينة خلال فترة زمنية واحدة محددة.

□ التقنيات والإجراءات:

تتضمن جمع البيانات عبر استبيان إلكتروني، ثم تفريغها ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS)

3.4 مجتمع البحث والعينة وطرق أخذ العينات :

يُشكل تحديد مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة خطوة أساسية لضمان تعميم النتائج والوصول إلى دلالات إحصائية موضوعية تعكس واقع البيئة التنظيمية في شركة نيوم.

أولاً: مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من جميع الكوادر البشرية والعاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والإدارة التنفيذية/الإشرافية) والمهنية (المهندسين، الموظفين الإداريين، والأخصائيين) الموظفين محلياً وميدانياً في شركة نيوم بالمملكة العربية السعودية.

- **طبيعة المجتمع:** يُعد مجتمع الدراسة مجتمعاً كبيراً ومفتوحاً (أو محدداً افتراضياً بتقديرات مؤسسية)، وتكمن أهميته في تنوع خلفيات وتخصصات العاملين فيه، مما يثري نتائج الدراسة حول أثر الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار.

ثانياً: عينة البحث وحجمها

نظراً لكبير حجم مجتمع البحث وصعوبة مسحه بالكامل لمحددات الوقت والجهد، تم سحب عينة ممثلة من العاملين بشركة نيوم لتطبيق أداة الدراسة عليها.

- **حجم العينة المستهدف:** تم تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة ستيفن ثومبسون / (Stephen Thompson) أو معادلة ياماني (Yamane, 1967) عند مستوى ثقة (95%) ومعدل خطأ مسموح به. (\$\pm 5\%\$)
- **تطبيق المعادلة الإحصائية:**

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad \text{معادلة ياماني:}$$

○

- عند اعتبار مجتمع افتراضي كبير (مثلاً \$N = 1000\$ موظف) ونسبة خطأ \$e = 0.05\$، فإن حجم العينة الأدنى المطلوب إحصائياً هو (286 موظفاً)
- وفي حال كان المجتمع غير محدد بالضبط (Large/Infinite Population)، فإن الحجم المعياري المقبول علمياً يعادل (384 مفردة) لضمان التمثيل الإحصائي العالي.

ثالثاً: طرق وتقنيات أخذ العينات (Sampling Techniques)

اعتمدت الباحثة على طريقة العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) المدمجة بالأسلوب الإلكتروني، وذلك للأسباب المنهجية التالية:

1. **تكافؤ الفرص:** تتيح هذه التقنية إعطاء فرص متساوية لكل فرد من أفراد مجتمع البحث داخل شركة نيوم للمشاركة في الاستبيان، مما يقلل من التحيز البحثي.
2. **آلية التوزيع الميداني:** تم توزيع أداة الدراسة (الاستبيان) إلكترونياً عبر استخدام نماذج جوجل (Google Forms) وإرسال الرابط عبر البريد الإلكتروني الرسمي وقنوات التواصل المؤسسي المهنية (مثل LinkedIn و Teams) للوصول إلى مختلف القطاعات والإدارات في شركة نيوم.
3. **صلاحية المعالجة الإحصائية:** تضمن هذه التقنية الحصول على بيانات كمية متنوعة ومستقلة تُحقق الشروط والافتراضات المنهجية لإجراء التحليلات الإحصائية الوصفية والاستدلالية عبر برنامج SPSS.

3.5 طريقة جمع البيانات :

تعتمد هذه الدراسة في جمع البيانات الميدانية المطلوبة للتحقق من الأهداف واختبار الفرضيات على **الاستبيان الإلكتروني (Electronic Questionnaire)** كأداة رئيسية ومباشرة للبحث. تُعد طريقة الاستبيان الإلكتروني الخيار الأنسب والمثالي للبيانات التنظيمية الحديثة والمشاريع الكبرى كشركة نيوم؛ نظراً لانتشار كودرها البشرية في مواقع ميدانية وإدارية متعددة، ولما توفره هذه الأداة من سرعة وسلاسة في الوصول للمستجيبين والحفاظ على سرية إجاباتهم. مرت عملية جمع البيانات عبر الأداة بالخطوات والإجراءات الميدانية التالية:

أولاً: بناء وتصميم أداة جمع البيانات (الاستبيان)

تم تصميم الاستبيان وتطويره بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة في مجال السلوك التنظيمي والابتكار، وتمت هيكلته وتنسيقه باللغة العربية بأسلوب واضح ومحدد، حيث اشتمل في صورته النهائية على ثلاثة أجزاء متكاملة:

1. **الخطاب المقدمي والتمهيدي**: يتضمن التعريف بهدف الدراسة، والتأكيد التام على السرية المطلقة للإجابات واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي بجامعة ميدأوشن.

2. **الجزء الأول (البيانات الديموغرافية والوظيفية)**: يتضمن العبارات والأسئلة التصنيفية الخاصة بخصائص العينة وهي: (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).

3. **الجزء الثاني (المتغير المستقل - الثقافة التنظيمية)**: يتكون من (14) عبارة مقسمة على الأبعاد الأربعة: (الاتساق، التعاون، التكيف، والرؤية).

4. **الجزء الثالث (المتغير التابع - الابتكار المؤسسي)**: يتكون من (8) عبارات مقسمة على الأبعاد الأربعة: (الدعم الإداري، الموارد، الحرية والتفويض، وتحمل المخاطر).

• **مقياس القياس المعتمد**: تم إعداد كافة العبارات وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي/الرباعي لتحديد مستوى موافقة المبحوثين.

ثانياً: آلية التوزيع ونشر أداة جمع البيانات

تم تحويل الاستبيان الورقي إلى صيغة إلكترونية تفاعلية باستخدام نماذج جوجل (Google Forms) ، وجرى جمع البيانات ميدانياً عبر الآليات التالية:

1. **النشر الرقمي المباشر:** تم مشاركة رابط الاستبيان مع الموظفين والإداريين والمهندسين في شركة نيوم عبر منصات التواصل المهنية) مثل LinkedIn والمجموعات البريدية الخاصة بفرق العمل.
2. **الضوابط البرمجية:** تم ضبط النموذج الإلكتروني لمنع تكرار الاستجابات من الشخص نفسه، وإلزام المبحوثين بإجابة كافة الفقرات لضمان عدم وجود بيانات مفقودة. (Missing Data)
3. **الفترة الزمنية للجمع:** تم إتاحة رابط الاستبيان واستقبال الاستجابات خلال فترة زمنية محددة تمتد لعدة أسابيع حتى اكتمال النصاب الإحصائي المطلوب لحجم العينة.

3.6 أنواع البيانات:

تعتمد هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات والمعلومات لتحقيق أهداف البحث، والإجابة عن تساؤلاته، واختبار مدى صحة فرضياته بشكل علمي ودقيق:

أولاً: البيانات الثانوية

وهي البيانات والمعلومات النظرية والمفاهيمية التي تم جمعها ومراجعتها من المصادر والأدبيات العلمية الموثوقة والمنشورة سابقاً.

- **الهدف منها:** بناء الإطار النظري للدراسة، وتأسيس المفاهيم المتعلقة بالثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي، وصياغة الفرضيات، بالإضافة إلى تصميم أداة الدراسة ومقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

• مصادر جمع البيانات الثانوية:

1. الكتب العلمية والمراجع المتخصصة في مجالات الإدارة والسلوك التنظيمي وإدارة المشاريع.
2. الدوريات والمجلات العلمية المحكمة، والأبحاث والأوراق العلمية المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
3. التقارير والوثائق الرسمية والنشرات التعريفية المنشورة الخاصة بشركة نيوم عبر موقعها الرسمي.
4. الرسائل والأطاريح الجامعية والمقاييس السابقة المحكمة.

ثانياً: البيانات الأولية

وهي البيانات الميدانية الفعلية الخاصة بهذه الدراسة، والتي لم تكن متوفرة سلفاً، بل قامت الباحثة بجمعها وتوثيقها مباشرةً ولأول مرة من أرض الواقع الميداني من أفراد عينة الدراسة المتمثلة في الكوادر البشرية والإدارية والمهندسية الموظفين في شركة نيوم.

- **الهدف منها:** قياس أبعاد المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) والمتغير التابع (الابتكار المؤسسي) إحصائياً، واختبار الفرضيات ميدانياً، والوصول إلى مخرجات ونتائج واقعية تعكس البيئة التنظيمية لشركة نيوم.

- **طريقة جمع البيانات الأولية:** تم الاعتماد كلياً على الاستبيان الإلكتروني المغلق (Electronic Questionnaire) الموجه لعينة الموظفين، والذي تضمن أسئلة ديموغرافية وعبارات تقييمية مقاسة وفق مقياس ليكرت الخماسي/الرباعي.

3.7 إجراءات التحليل الإحصائي:

لتحليل البيانات الميدانية المجمعة من أفراد عينة الدراسة واختبار فرضياتها، قامت الباحثة بإدخال البيانات وتفرغها واستخراج المخرجات الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS - Statistical Package for the Social Sciences).

وقد اعتمدت الباحثة على مجموعة من الأساليب والمعالجات الإحصائية التي تنقسم إلى نوعين أساسيين: الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي، وذلك وفق الإجراءات التالية:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

تُستخدم لتلخيص وتوصيل خصائص العينة واستجاباتهم حول محاور الدراسة، وتتضمن:

1. التكرارات والنسب المئوية: (Frequencies and Percentages) لوصف وتحديد المتغيرات الديموغرافية والوظيفية لأفراد العينة (مثل: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي).
2. المتوسطات الحسابية: (Mean) لمعرفة اتجاهات وتصورات أفراد العينة حول كل عبارة من عبارات الاستبيان ولكل بُعد من أبعاد أداة الدراسة.
3. الانحرافات المعيارية: (Standard Deviation) لقياس مدى تشتت وتجانس إجابات الباحثين وابتعادها عن المتوسط الحسابي لكل فقرة وبُعد.

4. الدرجة أو الوزن النسبي: (Relative Weight) للحكم على مستوى موافقة أفراد العينة وتحديد الرتبة أو الأهمية النسبية لكل بُعد من أبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي وفقاً لمستويات مقياس ليكرت المعتمد.

ثانياً: أساليب الإحصاء الاستدلالي واختبار الفرضيات (Inferential Statistics)

تُستخدم لاختبار مدى صدق أداة الدراسة واختبار العلاقات الأثرية المحددة في فرضيات البحث، وتتضمن:

1. معامل أفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي والقياس الكمي لثبات أداة الدراسة بأبعادها المختلفة.

2. معامل ارتباط بيرسون: (Pearson Correlation Coefficient) لقياس الاتساق الداخلي وصدق البناء للفقرات والأبعاد، بالإضافة إلى قياس طبيعة وقوة العلاقة الارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية والابتكار المؤسسي.

3. تحليل الانحدار الخطي البسيط: (Simple Linear Regression Analysis) لاختبار مدى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل الإجمالي (الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (الابتكار المؤسسي).

4. تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Linear Regression Analysis) لاختبار وتحديد الأثر النسبي والمشارك للأبعاد الفرعية للأدوار والأشكال الخاصة بالثقافة التنظيمية (الاتساق، التعاون، التكيف، الرؤية) في تعزيز الابتكار المؤسسي.

5. اختبار (T) للعينات المستقلة (Independent Samples t-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA): لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

يهدف هذا البحث بشكل جوهري ورئيسي إلى "قياس وتحليل أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل شركة نيوم كنموذج للمنظمات الإدراكية العملاقة"، ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي، يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التفصيلية التالية:

- **الهدف الأول:** التشخيص الدقيق والمنهجي لمستوى واقع أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة داخل قطاعات شركة نيوم المختلفة، والتعرف على مدى توافر القواعد والأنظمة المشجعة على الإبداع.
- **الهدف الثاني:** قياس وتحديد مستوى الابتكار المؤسسي بأبعاده المتعددة (التقني، التشغيلي، والإداري) الممارس فعلياً في بيئة العمل اليومية داخل نيوم.

- **الهدف الثالث:** اختبار وتحليل العلاقة الأثرية والسببية وطبيعة ارتباط أبعاد الثقافة التنظيمية (التمكين، التسامح مع المخاطرة، الاتصال المفتوح، ونظم الحوافز) بمستويات الابتكار المؤسسي.
- **الهدف الرابع:** تحديد البُعد الثقافي الأكثر حساسية وتأثيراً في رفع الكفاءة الابتكارية لنيوم، لمساعدة صناع القرار على توجيه الموارد نحو الأبعاد الأكثر فاعلية.
- **الهدف الخامس:** الكشف عما إذا كانت هناك فروق جوهرية في إدراك العينة للأبعاد الثقافية والابتكارية تعزى للتباين في خصائصهم الديموغرافية أو قطاعات أعمالهم في نيوم (مثل: ذا لاین، أوكساجون، تروجينا، سندالة).
- **الهدف السادس:** صياغة إطار تنفيذي وتوصيات تطبيقية موجهة للقيادة التنفيذية في شركة نيوم ولإدارات المشاريع الكبرى للمساهمة في بناء بيئة عمل جاذبة للكفاءات ومحفزة للابتكار المستدام بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

3.8 الخاتمة :

شكل هذا الفصل الحجر الأساس والإطار التنفيذي الذي نقل الدراسة من الفضاء المفاهيمي والنظري – الذي عولج باستفاضة في الفصل الثاني – إلى التطبيق الميداني والعملية القابل للقياس والتحليل الإحصائي الدقيق. وقد هدف الفصل بالأساس إلى بناء تصميم منهجي متكامل يُمكن الباحثة من فحص واختبار أثر الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعادها الأربعة (الاتساق، التعاون، التكيف، والرؤية)، في تعزيز الابتكار المؤسسي كمتغير تابع بأبعاده الأربعة (الدعم الإداري، الموارد، الحرية والتفويض، وتحمل المخاطر) لدى الكوادر البشرية والإدارية في شركة نيوم.

ولتحقيق هذا الهدف بأسلوب رصين يلتزم بالمعايير الأكاديمية والبحثية المعتمدة في جامعة ميدأوشن، استعرض الفصل بداية التعريفات الإجرائية الدقيقة لمتغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية، مبيناً كيفية تحويل الأطر النظرية المجردة إلى سلوكيات ومؤشرات إجرائية ومظاهر ميدانية قابلة للقياس المباشر عبر أداة الدراسة.

عقب ذلك، أفرد الفصل مساحة تفصيلية لبناء وتحديد التصميم المنهجي للبحث استناداً إلى نموذج "بصلة البحث" (Research Onion Framework) للعلماء (Saunders et al., 2019)، حيث تم تأصيل وتوضيح خيارات الدراسة عبر طبقات النموذج الست:

1. الفلسفة الوضعية: (Positivism) لقياس الظواهر الإدارية والسلوكية بموضوعية وحياد عبر الأرقام والبيانات الكمية.
2. المنهج الاستنباطي: (Deductive Approach) للانتقال المنطقي من النظريات والفرضيات القائمة إلى الاختبار والتأكيد الميداني.
3. استراتيجية المسح الميداني: (Survey Strategy) كخيار مثالي لجمع البيانات من أعداد كبيرة في بيئة شركة نيوم.
4. المنهج الكمي الأحادي: (Mono-method Quantitative) بالاعتماد الحصري على المعالجات الإحصائية الرقمية المشتقة من مقاييس ليكرت.
5. الدراسة المقطعية: (Cross-sectional Study) لجمع البيانات في مدى زمني واحد محدد لعام (2026م).
6. التقنيات والإجراءات: المتمثلة في تطبيق الاستبيان الإلكتروني والتحليل الإحصائي المتقدم.

كما أوضح الفصل بالتفصيل آلية تحديد مجتمع البحث المتمثل في الموظفين والإداريين والمهندسين بشركة نيوم، واستعراض معادلة تحديد حجم العينة الإحصائي وضوابطه، وصولاً إلى اعتماد طريقة العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling) الموزعة رقمياً عبر نموذج (Google Forms) لضمان تكافؤ الفرص

والحيادية والتمثيل الإحصائي العالي. وتم توضيح نوعي البيانات المعتمدة في الدراسة: البيانات الثانوية المشتقة من المراجع والدوريات لغرض التأسيس النظري، والبيانات الأولية المجمعة ميدانياً لاختبار الفرضيات.

وفي الختام، أفصحت الباحثة عن إجراءات الصدق الظاهري وصدق البناء وثبات أداة الدراسة (معامل ألفا كرونباخ)، إلى جانب تحديد الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والمعالجات الإحصائية الوصفية (كالنسب، المتوسطات، والانحرافات المعيارية) والاستدلالية (كمعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد) المزمع استخدامها لقياس الأثر واختبار صحة الفرضيات.

وبذلك، يُوفر هذا الفصل قاعدة منهجية صلبة ومستوفية لجميع الشروط الأكاديمية، مما يُمهّد بشكل مباشر للانتقال إلى **الفصل الرابع (عرض النتائج وتحليل البيانات ومناقشتها)**، والذي سيتم فيه استعراض المخرجات الرقمية والجداول الإحصائية الميدانية، واختبار فرضيات البحث، ومناقشة النتائج في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة.