

عنوان البحث

دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع
متعددة التخصصات بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية stc

إعداد الطالب/

بندر محمد أحمد حمدي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

جدول المحتويات

المقدمة:	٣
أولاً: مشكلة الدراسة:	٤
ثانياً: أهمية الدراسة:	٥
ثالثاً: أهداف الدراسة:	٦
رابعاً: أسئلة الدراسة:	٧
خامساً: الدراسات السابقة:	٧
سادساً: المنطلقات النظرية للدراسة:	١٨
سابعاً: المنهجية وطرق البحث:	١٩
ثامناً: أدوات الدراسة:	٢١
تاسعاً: مجالات الدراسة:	٢٢
عاشراً: الأساليب الإحصائية:	٢٢
الحادي عشر: تقسيم البحث المقترح:	٢٣
المراجع:	٢٤

الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تُعد القيادة الرقمية أحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت استجابة للتحويلات المتسارعة في بيئة الأعمال الرقمية، حيث أصبحت التكنولوجيا جزءاً لا يتجزأ من العمليات الإدارية والاستراتيجية في المؤسسات، وتعكس القيادة الرقمية قدرة القائد على توظيف التقنيات الرقمية بفعالية لتحقيق أهداف المنظمة، وقيادة فرق العمل في بيئات عمل متغيرة وسريعة الإيقاع، ويتميز القائد الرقمي بامتلاكه لمهارات فنية عالية ورؤية استراتيجية رقمية، إلى جانب مرونة في التفكير واتخاذ القرار؛ مما يمكنه من التفاعل مع البيانات الضخمة، وتحليل التغيرات السوقية، وتبني الابتكار الرقمي كأساس لتحسين الأداء المؤسسي، كما تساهم القيادة الرقمية في تعزيز ثقافة العمل التعاوني والشفافية داخل المؤسسات، من خلال استخدام أدوات التواصل الرقمي، ومنصات إدارة المعرفة، وأنظمة التحول الرقمي التي تساعد في تعزيز الكفاءة التشغيلية والاستجابة السريعة للتغيرات، وفي ظل التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده العالم، باتت القيادة الرقمية ضرورة ملحة لنجاح المؤسسات واستدامتها، وليست مجرد خيار استراتيجي. (كمال، ٢٠٢٢، ص ١٣٨)

يعتبر الابتكار المؤسسي أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة لتحقيق التفوق التنافسي ومواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، فلم يعد النجاح المؤسسي مقتصرًا على الموارد التقليدية، بل أضحت الابتكار خيارًا استراتيجيًا لا غنى عنه لضمان الاستمرارية والنمو، يشير هذا النوع من الابتكار إلى قدرة المنظمة على تقديم أفكار وأساليب جديدة في تطوير المنتجات والخدمات وتحسين العمليات الإدارية؛ مما يساهم في تعزيز الأداء، وزيادة الكفاءة، وتحقيق رضا العملاء، ويشمل الابتكار المؤسسي مجالات عدة، منها، الابتكارات التكنولوجية، والتنظيمية، والتسويقية، ويرتكز على خلق ثقافة داخلية تشجع على التجريب والتعلم المستمر، إلى جانب تمكين الموظفين من الإبداع والانخراط في اتخاذ القرارات، وتكمن أهمية الابتكار في قدرته على تحويل التحديات إلى فرص، وكسر القيود التقليدية، وبناء ثقافة تنظيمية مرنة وقادرة على التكيف مع التحويلات المحلية والعالمية، ومن هذا المنطلق، لم يعد تعزيز الابتكار المؤسسي مجرد خيار إضافي، بل أصبح ضرورة ملحة وأولوية قصوى للإدارة الحديثة

الساعية لتحقيق الريادة وضمان الاستدامة في سوق مليء بالتحديات والمنافسة. (القحطاني، ٢٠٢٣، ص ٢٠٧)

وفي ظل التحول الرقمي المتسارع والتعقيد المتزايد في بيئة الأعمال، برزت القيادة الرقمية كعنصر محوري في تعزيز الابتكار المؤسسي، لاسيما داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات، التي تتطلب تنسيقاً عالياً وتكاملاً فعالاً بين مجالات معرفية متنوعة، وتتمثل أهمية القيادة الرقمية في قدرتها على خلق بيئة عمل رقمية داعمة للإبداع، من خلال توظيف التقنيات الحديثة، مثل، أدوات التعاون الافتراضي، ومنصات إدارة المعرفة، وتحليلات البيانات؛ بما يعزز التواصل الفعال بين أعضاء الفريق، ويحفّز التفكير الابتكاري الجماعي، كما أن القائد الرقمي يمتلك المهارات اللازمة لتوجيه الفرق نحو استغلال القدرات التقنية في تطوير حلول مبتكرة، وتجاوز الحواجز التنظيمية والمعرفية التي قد تعيق الإبداع، ومن خلال تبني أساليب قيادية مرنة وموجهة نحو التمكين والمشاركة، تسهم القيادة الرقمية في تعزيز روح المبادرة والثقة داخل الفرق متعددة التخصصات؛ مما ينعكس إيجاباً على جودة مخرجات المشاريع ومستوى الابتكار المؤسسي، وبذلك، تشكل القيادة الرقمية عاملاً حاسماً في تحويل فرق العمل المتنوعة إلى محركات فعالة للابتكار والتنمية التنظيمية المستدامة. (عثمان، ٢٠٢٤، ص ٢٤٢)

أولاً: مشكلة الدراسة:

على الرغم من أن الابتكار المؤسسي يُعد أحد المحركات الأساسية للتقدم والتميز التنظيمي، إلا أن تطبيقه داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات قد يفرز مجموعة من الآثار السلبية التي يمكن أن تعيق فعاليته وتؤثر على أداء الفريق ككل، ومن أبرز هذه التحديات: الصراعات الفكرية، والاختلافات الثقافية والمعرفية بين أعضاء الفريق نظراً لتنوع خلفياتهم وتخصصاتهم؛ مما قد يؤدي إلى سوء الفهم، أو التنافس غير البنّاء، أو ضعف التنسيق، وهو ما ينعكس سلباً على روح العمل الجماعي والانسجام داخل الفريق، كما أن الابتكار قد يفرض ضغوطاً إضافية على الأعضاء، من حيث الحاجة المستمرة للتجديد، والتفكير خارج الصندوق؛ مما قد يُشعر بعض الأفراد بعدم الأمان المهني أو القلق من التغيير، إضافة إلى ذلك، قد يؤدي التركيز المفرط على الابتكار إلى إهمال العمليات التشغيلية الأساسية أو تضارب الأولويات داخل المشروع، فضلاً عن احتمال مقاومة بعض الأعضاء للتقنيات الجديدة أو الأساليب غير المألوفة،

وهنا تبرز أهمية القيادة الرقمية كحل فعال لهذه التحديات، حيث تتيح للقائد الرقمي استخدام أدوات وتقنيات رقمية لتعزيز التواصل المفتوح، وتقريب وجهات النظر، وتوفير بيئة عمل رقمية شاملة تُشجّع على التعاون وتحترم التنوع المعرفي، كما تُمكنه من رصد الأداء وتحليل البيانات السلوكية والتفاعلية للفريق بشكل لحظي؛ مما يساعد في التدخل المبكر لحل المشكلات وبناء الثقة بين الأعضاء، وتقوم القيادة الرقمية أيضاً بتبني أسلوب قيادي تشاركي وتمكيني يُشجع على تبادل الأفكار، ويُقلل من حدة الصراعات، ويعزز من دافعية الفريق نحو الابتكار الجماعي، وبهذا، تُعد القيادة الرقمية الوسيلة المثلى لضمان توجيه الابتكار المؤسسي داخل الفرق متعددة التخصصات بشكل متوازن وفعال، مع تقليل مخاطره وتعظيم فوائده. (الشايب، ٢٠٢٤، ص ٣٨٦)

وعليه، تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

"كيف تسهم القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات
بشركة الاتصالات السعودية (STC)؟"

ثانياً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في كلاً من الأهمية العلمية والعملية، ويمكن توضيحهم من خلال ما يلي:

أ. الأهمية العلمية:

- تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الرقمية والابتكار المؤسسي، من خلال الربط بين هذين المفهومين في سياق فرق المشاريع متعددة التخصصات، وهي بيئة عمل معقدة تتطلب تفاعلاً عالي المستوى بين تخصصات متعددة.
- تقدم الدراسة إطاراً علمياً لفهم تأثير القيادة الرقمية على تسهيل عمليات الابتكار الجماعي في المؤسسات الكبرى، مع التركيز على الأبعاد التقنية والبشرية والتنظيمية التي تسهم في بناء ثقافة الابتكار.

- تسلط الدراسة الضوء على الآثار السلبية المحتملة للابتكار المؤسسي في فرق متعددة التخصصات، وتحلل كيف يمكن للقيادة الرقمية أن تتدخل لمعالجة هذه التحديات؛ مما يفتح آفاقاً بحثية مستقبلية لفهم ديناميكيات العمل الرقمي التعاوني.
- تشكل الدراسة مرجعاً أكاديمياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مماثلة في قطاعات التكنولوجيا والاتصالات وغيرها من المجالات التي تعتمد على الفرق المتنوعة في التخصصات؛ مما يعزز من تكامل المعرفة في مجالي الإدارة والتقنية.

ب. الأهمية العملية:

- تقدم الدراسة فهماً معمقاً لصُناع القرار والمديرين في شركة STC حول كيفية توظيف القيادة الرقمية كأداة استراتيجية لتعزيز الابتكار المؤسسي، وتحسين أداء فرق المشاريع التي تضم تخصصات متنوعة.
- تساعد الدراسة شركة STC على تشخيص التحديات الداخلية التي قد تواجه فرق المشاريع أثناء تنفيذ مبادرات الابتكار، وتقتراح حلولاً عملية مستندة إلى مبادئ القيادة الرقمية لخلق بيئة عمل محفزة ومرنة.
- تمكن نتائج الدراسة الشركة من تحسين آليات التنسيق بين الوحدات المختلفة، وتطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتجريب والإبداع والتكامل الرقمي؛ مما يساهم في رفع جودة مخرجات المشاريع وتعزيز الكفاءة التشغيلية.
- تقدم الدراسة إطاراً عملياً يمكن اعتماده في تطوير سياسات قيادية رقمية تدعم الابتكار المؤسسي بشكل ممنهج، وتساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة لشركة STC في ظل التحديات التكنولوجية والسوقية المتسارعة.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

- توضيح مفهوم القيادة الرقمية وبيان أهميتها في بيئة الأعمال الرقمية الحديثة.

- تحديد مفهوم الابتكار المؤسسي، وتحليل التحديات المرتبطة بتطبيقه داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات.
- رصد وتحليل أبرز الآثار السلبية الناتجة عن تطبيق الابتكار المؤسسي في بيئة العمل متعددة التخصصات داخل شركة الاتصالات السعودية (STC).
- استكشاف أبرز ممارسات القيادة الرقمية التي تتبناها شركة (STC) لدعم بيئة الابتكار وتعزيز كفاءة العمل الجماعي.
- تقييم مدى فاعلية القيادة الرقمية في معالجة التحديات والصراعات داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات في شركة (STC).

رابعاً: أسئلة الدراسة:

- ما مفهوم القيادة الرقمية وأهميتها في بيئة الأعمال الرقمية الحديثة؟
- ما المقصود بالابتكار المؤسسي، وما التحديات المرتبطة بتطبيقه داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات؟
- ما أبرز الآثار السلبية للابتكار المؤسسي في بيئة العمل متعددة التخصصات داخل شركة (STC)؟
- ما هي ممارسات القيادة الرقمية التي تُطبقها شركة (STC) لدعم بيئة الابتكار؟
- إلى أي مدى تساهم القيادة الرقمية في معالجة التحديات والصراعات داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات في شركة (STC)؟

خامساً: الدراسات السابقة:

تكتسب الأبحاث والدراسات السابقة أهمية بالغة كونها تمكن الباحث من التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه والتعرف على المناهج المستخدمة وأدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي وأهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات؛ لذلك توجد العديد من الدراسات والأبحاث والكتب التي تتناول دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات بحيث تم الاطلاع على أبرز الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة، ويمكن تقسيمها إلى ثلاث محاور كالآتي:

المحور الأول: الدراسات الخاصة بالمتغير المستقل (القيادة الرقمية):

— دراسة (الباتلي، ٢٠٢٤)، بعنوان: "تحديات تطبيق القيادة الرقمية من وجهة نظر الموظفين:

دراسة ميدانية في الهيئة العامة للموانئ".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديات تطبيق القيادة الرقمية في الهيئة العامة للموانئ من وجهة نظر الموظفين في المقر الرئيسي بمنطقة الرياض، وقياس واقع ممارستها، بالإضافة إلى تحديد المتطلبات اللازمة لتطويرها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي على عينة صدفية من العاملين بالهيئة بلغت (٩٢) موظفًا، مستخدمة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك مستوي مرتفع من ممارسات القيادة الرقمية في الهيئة العامة للموانئ بمتوسط (٤,١٢)، وتشير نتائج الدراسة إلى أن ممارسة "القيادة الحكيمة" جاءت في المرتبة الأولى من بين أبعاد القيادة الرقمية بمتوسط (٤,٢١)، تليها "ثقافة التعلم في العصر الرقمي" بمتوسط (٤,١٤)، ثم "التميز في الممارسة المهنية" بمتوسط (٤,٠٧)، وأخيرًا "المواطنة الرقمية" التي سجلت أدنى متوسط (٤,٠٥)؛ مما يعكس تفاوتًا في تبني أبعاد القيادة الرقمية داخل الهيئة العامة للموانئ.

كما كشفت النتائج عن وجود متطلبات مرتفعة لتطوير القيادة الرقمية بمتوسط (٤,٢١)، في مقابل تحديات مرتفعة تعيق تطبيقها بمتوسط (٣,٥)، وقد تصدرت التحديات التنظيمية هذه العقبات بمتوسط (٣,٦)، تليها التحديات البشرية بمتوسط (٣,٤٨)، ثم التحديات التقنية بمتوسط (٣,٤٢)؛ مما يدل على أن العوائق الهيكلية والمؤسسية تشكل العقبة الأكبر أمام تفعيل القيادة الرقمية بفاعلية، وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة توفير الحوافز المادية والمعنوية التي تشجع الإدارات المختلفة على تبني واستخدام التكنولوجيا الرقمية في أعمالها، إلى جانب التأكيد على أهمية تصميم وتقديم برامج تدريبية متخصصة تستهدف القيادات الإدارية، بهدف تطوير مهاراتهم الرقمية وتعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات التنظيمية والبشرية والتقنية؛ بما يساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز الإداري في ظل التحول الرقمي.

— دراسة (Turyadi, ٢٠٢٣)، بعنوان: "دور القيادة الرقمية في المؤسسات لتحسين أداء الموظفين ونجاح الأعمال".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادة الرقمية في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق نجاح الأعمال داخل المنظمات، من خلال تحليل كيف تسهم ممارسات القادة الرقميين في تحسين الكفاءة الفردية والجماعية، ودعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ لقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرات المدروسة بشكل دقيق، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين العاملين في عدد من المؤسسات التي تطبق نماذج القيادة الرقمية، وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الرقمية لها تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على تحسين أداء الموظفين، كما توصلت الدراسة إلى أن القيادة الرقمية تسهم بشكل مباشر في رفع مستويات الابتكار، وزيادة فاعلية فرق العمل، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تمكين القادة من المهارات الرقمية، وتوفير بيئة عمل داعمة للتقنيات الحديثة، بالإضافة إلى تطوير برامج تدريبية تركز على القيادة الرقمية والتحول الرقمي؛ لضمان استمرارية نجاح الأعمال وتحقيق الأداء الأمثل للموارد البشرية.

— دراسة (Fathony, ٢٠٢٣)، بعنوان: "العلاقة بين القيادة الرقمية والثقافة الرقمية تجاه جاهزية رأس المال البشري في عصر الصناعة ٤.٠: دراسة حالة للمواهب في المؤسسات المالية المملوكة للدولة".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة الرقمية والثقافة الرقمية وأثرهما على مدى جاهزية رأس المال البشري في عصر الثورة الصناعية الرابعة، وذلك من خلال دراسة حالة على المواهب والكوادر العاملة في إحدى المؤسسات المالية المملوكة للدولة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي، باعتباره الأنسب لقياس العلاقات بين المتغيرات، مع الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من الموظفين المختصين بالمال المالي والتقني، وكشفت النتائج عن أن القيادة الرقمية والثقافة الرقمية ترتبطان ارتباطاً إيجابياً وذو دلالة إحصائية بجاهزية رأس المال البشري، وأن تعزيز هذين العاملين يسهم بشكل فعال في رفع كفاءة

الأفراد واستعدادهم للتكيف مع متطلبات البيئة الرقمية الحديثة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة الرقمية، وترسيخ ثقافة تنظيمية تدعم التغيير الرقمي، بالإضافة إلى الاستثمار في تطوير المهارات الرقمية لرأس المال البشري؛ لضمان استعداد المؤسسة لمتطلبات التحول الرقمي في سياق الثورة الصناعية الرابعة.

— دراسة (الخفاجي، ٢٠٢٢)، بعنوان: "القيادة الرقمية وتأثيرها على الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في قسم الحاسوب وشعبة الأرشفة الإلكترونية في المديرية العامة لتربية النجف الأشرف".

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين القيادة الرقمية والإجهاد التكنولوجي في مكان العمل ومعرفة مدي تأثير القيادة الرقمية بأبعادها الثلاثة (الابتكار، والأقناع، والمعرفة) على الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل بأبعاده الثلاثة (الصراع بين الحياة والعمل، وغموض الدور، والعمل الزائد)، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (٥٦) استبانة على عدد من الأفراد العاملين في المنظمة وبلغ عدد الاستبانات غير المسترجعة (٦) أما الاستبانات المسترجعة والصالحة للعمل الإحصائي هي ٥٠، وبلغت نسبة تمثيل العينة ٨٦٪، وتم التوصل إلى عدة استنتاجات منها، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة الرقمية والإجهاد التكنولوجي، ووجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة.

— دراسة (كمال، ٢٠٢٢)، بعنوان: " القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية جامعة أسوان".

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على الأسس النظرية لكل من للقيادة الرقمية والمرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بالجامعات في الأدبيات المعاصرة، والتعرف على آليات تعزيز المرونة التنظيمية في ضوء القيادة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: نشر ثقافة التعلم الرقمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان جاءت متوسطة، وقد تعود هذه النتيجة إلى القيادات الرقمية التي تعاني من تعقيد الإجراءات الإدارية، وتداخل مسؤوليات اتخاذ القرار اللازم للتحول، كما أن مستوى تحقيق المواطنة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة

أسوان جاء بدرجة متوسطة، ويُعزى ذلك إلى ضعف الدعم الفني المقدم داخل الجامعة؛ مما يحد من فعالية تطبيق العمليات المرتبطة بالتحول الرقمي، مثل، الإدارة الرقمية، كما أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة التمكين التنظيمي لدى تلك القيادات كان أيضًا متوسطًا؛ وهو ما يدل على حاجة ملحة لتعزيز القدرات التنظيمية والتقنية داخل الجامعة؛ لضمان بيئة إدارية رقمية فعالة ومستدامة، ومن ناحية أخرى، تبين أن القيادة الرقمية كانت من أبرز المتغيرات المتنبئة بالتمكين التنظيمي، ويُعزى ذلك إلى تبني الجامعة لأساليب تكنولوجية حديثة تساهم في تسهيل حركة العمل داخل المؤسسة وتعزيز الفاعلية التنظيمية، وبناءً على ما سبق، توصي الدراسة بضرورة تطوير البنية التحتية الرقمية وتوفير الدعم الفني المستمر للقيادات الأكاديمية، إلى جانب تقديم برامج تدريبية متخصصة في مهارات القيادة الرقمية والتمكين التنظيمي؛ بما يعزز من جاهزية الجامعة للتحول الرقمي الشامل، ويُساهم في ترسيخ ثقافة المواطنة الرقمية والتمكين في بيئتها الإدارية.

المحور الثاني: الدراسات الخاصة بالمتغير التابع (الابتكار المؤسسي):

— دراسة (القحطاني، ٢٠٢٤)، بعنوان: "تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال دراسة حالة على شركة أرامكو السعودية، باعتبارها نموذجًا رائدًا في تبني الابتكار ضمن استراتيجياتها المؤسسية؛ ولتحقيق هذا الهدف، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توظيفه في وصف الظاهرة المدروسة وتفسير أبعادها، من خلال مراجعة المصادر التاريخية، وتحليل البيانات الإحصائية، والمعلومات المنشورة في الدوريات والمجلات العلمية المحلية والأجنبية ذات الصلة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الابتكار المؤسسي يُعد عنصراً محورياً في دعم التنمية المستدامة؛ إذ يساهم في تحسين كفاءة العمليات، والحد من المخاطر، وتعزيز الاستقرار المالي، إلى جانب خلق نظام اقتصادي أكثر عدلاً وشمولاً، كما بينت نتائج الدراسة أن أرامكو السعودية استطاعت، من خلال تركيزها على الابتكار، تحقيق ميزة

تنافسية تمثلت في خفض التكاليف وانبعثات الكربون مقارنةً بنظيراتها في قطاع الطاقة، وذلك بفضل اتساع نطاق أعمالها وتكامل عملياتها، وبناءً على ما سبق، فقد أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة من تجربة أرامكو في مجال الابتكار المؤسسي كنموذج يُحتذى به في تعزيز استراتيجيات التنمية المستدامة على مستوى الشركات المحلية والعالمية.

— دراسة (القحيز، ٢٠٢٤)، بعنوان: "واقع تطبيق الابتكار المؤسسي بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الابتكار المؤسسي في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز – كلية العلوم والدراسات الإنسانية بالخرج كنموذج، والكشف عن أبرز الصعوبات التي تعيق هذا التطبيق، واقتراح حلول مناسبة لمعالجتها، وذلك من وجهة نظر الهيئة الإدارية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة أهدافها، كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (٦٨) موظفًا وموظفة من أعضاء الهيئة الإدارية بالكلية، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الابتكار المؤسسي جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٥)؛ مما يعكس وجود جهود مبدئية في هذا المجال، لكنها لم ترقَ بعد إلى المستوى المطلوب، كما كشفت النتائج أن هناك صعوبات حقيقية تواجه عملية التطبيق من وجهة نظر الهيئة الإدارية؛ مما يستدعي التدخل من خلال مقترحات تطويرية، وبناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسة، وتقديم برامج تدريبية للإداريين، وتوفير بيئة عمل مرنة ومحفزة على الإبداع، بالإضافة إلى تطوير الأنظمة والسياسات التي تدعم الابتكار المؤسسي في الجامعة.

— دراسة (Hai, ٢٠٢٤)، بعنوان: "إدارة الابتكار المؤسسي من منظور علوم الإدارة والهندسة".

هدفت الدراسة إلى استكشاف إدارة الابتكار المؤسسي من منظور علم الإدارة والهندسة، من خلال تحليل الأطر والنماذج التي تجمع بين المفاهيم الإدارية والتقنية لدعم وتعزيز الابتكار في بيئة الأعمال، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والمقارن، من خلال مراجعة الأدبيات ونماذج الإدارة الهندسية، إلى جانب تحليل تطبيقات واقعية لإدارة الابتكار في عدد من الشركات الصناعية والتقنية، وأظهرت النتائج أن دمج منهجيات الهندسة الإدارية مع

استراتيجيات الابتكار المؤسسي يسهم في تحسين فعالية اتخاذ القرار، وتعزيز القدرة على التنبؤ بالتحديات التقنية والتنظيمية، وتحقيق تكامل أفضل بين الموارد والمعرفة والتكنولوجيا، كما أبرزت الدراسة أهمية إدارة المشاريع متعددة التخصصات، والاعتماد على أدوات تحليل النظم، والتفكير التصميمي، والنمذجة الهندسية في دعم بيئة الابتكار المؤسسي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات منهجاً هندسياً علمياً في تطوير استراتيجيات الابتكار، وتوفير التدريب الإداري والتقني المتكامل للقيادات والفرق العاملة، وتعزيز الشراكات البحثية مع الجامعات ومراكز التطوير؛ بما يضمن تحقيق التميز والريادة في بيئة الأعمال المعاصرة.

— دراسة (Zhang, ٢٠٢٢)، بعنوان: "مراجعة أدبية للابتكار المؤسسي: العوامل المؤثرة".

هدفت الدراسة إلى مراجعة وتحليل الأدبيات العلمية المتعلقة بالابتكار المؤسسي، مع التركيز على تحديد العوامل المؤثرة فيه؛ وذلك بهدف تقديم فهم شامل للمتغيرات التي تسهم في تحفيز الابتكار داخل بيئة الشركات، وقد استخدمت الدراسة المنهج النوعي التحليلي، من خلال مراجعة منهجية للأبحاث السابقة المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، والتي تتناول موضوع الابتكار المؤسسي من زوايا متعددة، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل المؤثرة في الابتكار المؤسسي تشمل عوامل داخلية، مثل، الثقافة التنظيمية، والقيادة، والاستثمار في البحث والتطوير، إضافة إلى عوامل خارجية، مثل، ديناميكيات السوق، والسياسات الحكومية، والتطورات التكنولوجية، كما أظهرت المراجعة أن الابتكار لا يتحقق بمعزل عن البيئة المؤسسية، بل يتطلب بنية تحتية مرنة، ودعمًا قياديًا، وتشجيعاً على التعلم المؤسسي والمخاطرة المحسوبة، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء بحوث مستقبلية تستكشف العلاقة التفاعلية بين هذه العوامل في سياقات صناعية مختلفة، مع التركيز على قياس أثر الابتكار على الأداء المؤسسي في الأجلين القصير والطويل.

— دراسة (عقون، ٢٠٢٠)، بعنوان: "أهمية الابتكار المؤسسي ودوره في تدعيم المعرفة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الابتكار المؤسسي ودوره في دعم وتفعيل المعرفة داخل المؤسسات، وذلك من خلال دمج الإطارين النظري والتطبيقي في تحليل العلاقة بين الابتكار والمعرفة، تناول الإطار النظري المفاهيم الأساسية للابتكار المؤسسي، من حيث مصادره،

وخصائصه، وأهميته، والمرتكزات القيمية، والنظريات المفسرة له، إلى جانب مفاهيم المعرفة ضمن نظرية المعرفة واقتصاد المعرفة، وإدارة المعرفة، والعامل المعرفي، والتعلم التنظيمي، أما الجانب التطبيقي، فقد تم من خلال دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بقلمة، حيث تم تحليل تطور مؤشرات الابتكار والمعرفة كمياً وكيفياً، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام نماذج الانحدار الخطي، وتم تحليل البيانات من خلال برنامج SPSS، وتوصلت النتائج إلى أن الابتكار المؤسسي يسهم بشكل فعال في تفعيل المعرفة داخل المؤسسة، لا سيما من خلال المبادرات والبرامج والأسواق الجديدة التي دعمت المعرفة العالية والمعرفة المهنية المتقدمة، مع تسجيل تراجع تدريجي في المعرفة المهنية المتوسطة، وعدم وجود دعم فعلي كافٍ للتعلم التنظيمي، وبناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات لتعزيز دور الابتكار المؤسسي في دعم المعرفة، واقترحت موضوعات مستقبلية للبحث لتعميق فهم العلاقة بين الابتكار والتعلم التنظيمي في مؤسسات المرافق العامة.

المحور الثالث: الدراسات الخاصة المتعلقة بدور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي:

— دراسة (عثمان، ٢٠٢٤)، بعنوان: "تأثير القيادة الرقمية على التميز المؤسسي الدور الوسيط للإداء الإبداعي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية"

هدفت الدراسة إلى قياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة الرقمية على التميز المؤسسي، من خلال دراسة الدور الوسيط للإداء الإبداعي، وذلك بالتطبيق على البنوك التجارية في جمهورية مصر العربية، وقد اعتمدت الدراسة على استبانة موجهة إلى عينة عشوائية ميسرة شملت (٣٨٤) مفردة من العاملين، تم الحصول على (٣٨٨) استبانة صالحة باستخدام برنامجي (SPSS ٧٢٦ و AMOS ٧٢٦)، وعليه، فقد كشفت النتائج عن وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الرقمية على التميز المؤسسي، بالإضافة إلى أثر إيجابي للقيادة الرقمية على الأداء الإبداعي، كما تبين أن الأداء الإبداعي يؤدي دوراً وسيطاً مهماً في تعظيم الأثر الإيجابي للقيادة الرقمية على التميز المؤسسي، وفي ضوء تلك النتائج، قدم البحث عدداً من التوصيات المهمة لصناع القرار في

القطاع البنكي، أبرزها: تعزيز كفاءات ومهارات القيادات الرقمية، ودعم ثقافة الابتكار، وتسريع التحول الرقمي، وزيادة الاستثمار في الأدوات التكنولوجية الحديثة؛ لتحفيز الأداء الإبداعي وتحقيق التميز المؤسسي المستدام.

— دراسة (الشايب، ٢٠٢٤)، بعنوان: "دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر مديرات المدارس الثانوية بمنطقة عسير".

استهدفت الدراسة الكشف عن واقع دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر مديرات المدارس الثانوية بمنطقة عسير، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة بلغت (١٠٢) مديرة مدرسة ثانوية، موزعات بحسب متغيري المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، وقد أشارت النتائج إلى أن القيادة الرقمية تمارس دوراً مرتفعاً في تعزيز الابتكار التنظيمي بجوانبه الثلاثة: الإداري، والبشري، والتقني، وكذلك في تحقيق الميزة التنافسية بأبعادها: الجودة، والإبداع، والبيئة التنظيمية للمدرسة، كما بينت النتائج أن مستوى التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الرقمية جاء منخفضاً؛ مما يدل على وجود بيئة داعمة نسبياً، وأظهرت النتائج أيضاً فروقاً ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل لصالح الحاصلات على درجة الماجستير فأعلى، وكذلك فروقاً تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح من لديهن خبرة أطول؛ مما يشير إلى تأثير الخبرة والمؤهل في فاعلية إدراك وممارسة القيادة الرقمية، وتدعو الدراسة إلى الاستثمار في تطوير كفاءات القيادات المدرسية رقمياً، وتعزيز ثقافة الابتكار في البيئة التعليمية لتحقيق مستويات أعلى من التميز والتنافسية في القطاع التربوي.

— دراسة (الشمrani، ٢٠٢٣)، بعنوان: "أثر القيادة الرقمية على تحقيق التميز المؤسسي: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع جدة".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الرقمية بأبعادها الثلاثة: الابتكار، والإقناع، والمعرفة على تحقيق التميز المؤسسي لدى الموظفين الإداريين في هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع جدة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي؛ نظراً لملاءمته لطبيعة الموضوع، كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (٤٤) موظفاً

إدارياً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وكشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لكل من أبعاد القيادة الرقمية (الابتكار، الإقناع، المعرفة) على التميز المؤسسي، وكذلك وجود أثر إيجابي شامل للقيادة الرقمية بأبعادها مجتمعة على تحقيق التميز المؤسسي لدى موظفي الهيئة، وفي ضوء هذه النتائج، فقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز العوامل التي تدعم القيادة الرقمية في بيئة العمل، والتركيز على تطوير قدرات القادة في مجالات الابتكار، والإقناع، ونقل المعرفة؛ لما لذلك من دور فاعل في تحقيق التميز المؤسسي وتحسين الأداء الإداري.

— دراسة (Malik, ٢٠٢٣)، بعنوان: "القيادة الرقمية، وابتكار نماذج الأعمال، والتغيير التنظيمي: دور القائد في توجيه التحول الرقمي".

هدفت الدراسة إلى تحليل دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار في نماذج الأعمال، ودفع التغيير التنظيمي في سياق التحول الرقمي، مع التركيز على كيفية قيام القادة بتوجيه المؤسسات خلال عمليات التحول الرقمي المعقدة، وقد استخدمت الدراسة المنهج النوعي التحليلي، من خلال مقابلات معمقة مع قادة تنفيذيين في مؤسسات تمر بمرحلة التحول الرقمي، إلى جانب مراجعة الأدبيات السابقة ذات الصلة، وأظهرت النتائج أن القيادة الرقمية تُعد عاملاً محورياً في تمكين الابتكار في نماذج الأعمال، من خلال تعزيز التفكير الاستراتيجي، والتحفيز على التجريب، وتطوير ثقافة تنظيمية مرنة وقابلة للتكيف، كما تبين أن القادة الرقميين الذين يتمتعون برؤية واضحة وقدرة على توجيه التغيير ينجحون أكثر في تحويل مقاومة الموظفين إلى قبول واستعداد للمشاركة، وقد أوصت الدراسة بضرورة بناء القدرات القيادية الرقمية من خلال التدريب والتطوير، وتبني استراتيجيات اتصال فعالة، وتحفيز التعاون عبر الوظائف؛ بما يعزز فرص نجاح التحول الرقمي والابتكار المستدام في نماذج الأعمال.

— دراسة (Rumangkit, ٢٠٢٢)، بعنوان: "دور القيادة الرقمية في تحسين قدرات الابتكار وإدارة الجودة الشاملة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إندونيسيا".

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الرقمية على تعزيز قدرات الابتكار وتحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إندونيسيا، وذلك في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال الرقمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبيان

كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من عدد من أصحاب ومديري الشركات الصغيرة والمتوسطة في عدة مدن إندونيسية، وتم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي المناسبة، مثل، SPSS و amos، وأظهرت النتائج أن القيادة الرقمية تؤثر تأثيراً إيجابياً ومباشراً على تعزيز قدرات الابتكار داخل المؤسسات، كما تبين أن القيادة الرقمية تساهم في تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة، من خلال تحسين العمليات، وزيادة الكفاءة، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر، كما أشارت النتائج إلى أن قدرات الابتكار تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الرقمية وجودة الأداء المؤسسي، وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني نماذج قيادية رقمية مرنة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير التدريب الرقمي للقادة، والاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية، لتعزيز القدرة على الابتكار وتطبيق معايير الجودة الشاملة بفعالية.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد أن تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية والبالغ عددها (١٥) دراسة، والتي أجريت بين الأعوام (من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٤)، حيث تناولت بعض الدراسات القيادة الرقمية، وتناولت دراسات أخرى الابتكار المؤسسي بالإضافة إلى أن هناك دراسات أخرى تناولت دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي معاً؛ لذلك يتضح للباحث وجه الاتفاق والاختلاف الآتي:

تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في تسليط الضوء على أهمية القيادة الرقمية ودورها المحوري في تعزيز الابتكار المؤسسي، حيث ركزت جميع الدراسات على تحليل العلاقة بين القيادة الحديثة والتطور المؤسسي في ظل البيئة الرقمية، كما أجمعت على أن القيادة الرقمية تساهم في دعم ثقافة الابتكار وتحفيز العاملين على التفكير الإبداعي وتبني التكنولوجيا الحديثة، وقد استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الظاهرة المدروسة، كما اعتمدت على أدوات كمية، مثل، الاستبانات لقياس أثر القيادة الرقمية على ممارسات الابتكار داخل المؤسسات.

وعلى النقيض من ذلك، تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الربط بين متغيرات محددة تشمل الابتكار، والمعرفة، والإقناع بوصفها أبعاداً للقيادة الرقمية، وقياس تأثيرها داخل

فرق المشاريع متعددة التخصصات، كما تتميز بتطبيقها على شركة الاتصالات السعودية STC؛ مما يمنحها بُعداً عملياً في بيئة عمل تقنية ومتشعبة، كما أن أداة الدراسة وتصميمها قد تم تخصيصهما لتناسب طبيعة فرق العمل المتعددة التخصصات، وهو ما يُعد إضافة نوعية مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على بيئات تقليدية أو قطاعات مختلفة.

فجوة الدراسة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة الرقمية والابتكار المؤسسي، من خلال تحليل الأطر النظرية المرتبطة بكل من القيادة الرقمية وأبعادها المختلفة (الإبداع، المعرفة، الإقناع)، إلى جانب الاطلاع على الأدوات البحثية التي استخدمتها تلك الدراسات في قياس العلاقة بين المتغيرات؛ مما ساعد في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وصياغة تساؤلاتها وأداة البحث المناسبة، واختيار المنهج الملائم للتحليل.

إلا أن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو الربط المباشر بين أبعاد القيادة الرقمية الثلاثة (الإبداع، المعرفة، الإقناع) وبين الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات، وهو جانب لم يتم تناوله بشكل معمق في معظم الدراسات السابقة التي ركزت على بيئات تنظيمية تقليدية أو وحدات إدارية عامة، كما أن تطبيق الدراسة على شركة الاتصالات السعودية STC، التي تُعد من الشركات الرائدة في التحول الرقمي، يمثل إضافة نوعية تسمح بفهم أعمق للعلاقة بين القيادة الرقمية وتعزيز بيئة الابتكار في مؤسسات كبرى تعمل في مجال شديد الديناميكية مثل الاتصالات والتقنية.

سادساً: المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية القيادة التحويلية:

تُعد نظرية القيادة التحويلية من أبرز الأطر النظرية التي تناولها الباحثون في مجال الإدارة الحديثة؛ نظراً لما توفره من فهم معمق لدور القائد في تحفيز وتمكين الأفراد وإحداث تغييرات جوهرية داخل المنظمات، خاصة في البيئات الديناميكية التي تتطلب الابتكار والتجديد، وقد طُوّرت هذه النظرية على يد "جيمس ماكجريجور بيرنز"، ثم توسع فيها "برنارد باس"، حيث أكدت على أن القادة التحويليين لا

يقتصر دورهم على تنفيذ المهام التقليدية، بل يتجاوز ذلك إلى بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الإبداع والابتكار ونقل القيم والمعرفة، وتُعد هذه النظرية ملائمة بشكل كبير لموضوع القيادة الرقمية؛ إذ أن القادة الرقميين يسرون على نهج القيادة التحويلية، من خلال تحفيز الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف التحول الرقمي، وتوظيف الأدوات التكنولوجية لتعزيز الابتكار المؤسسي، خاصة داخل فرق العمل متعددة التخصصات، كما أن القيادة الرقمية تتيح بناء ثقافة رقمية تسهم في تبادل المعرفة، وترسيخ الإقناع والعمل الجماعي؛ مما يجعلها أداة فعالة لتعزيز أبعاد الابتكار والمعرفة والإقناع، وبالتالي رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في بيئة تتطلب التكيف السريع والمستمر مع متغيرات العصر الرقمي. (سالم، ٢٠٢٤، ص ٩٠٧)

سابعاً: المنهجية وطرق البحث:

أ. فرضيات الدراسة:

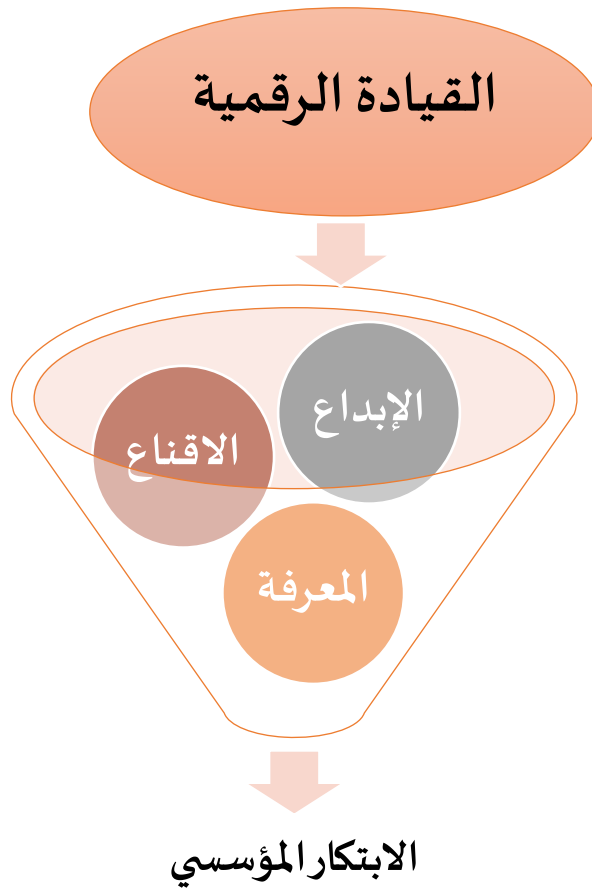
وفقاً لما جاء في مشكلة الدراسة وأهدافها، تتمثل فرضيات الدراسة في الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC).

يندرج تحت الفرضية الرئيسية عدة فرضيات فرعية تتمثل فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC).
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإقناع في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC).
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعرفة في تعزيز الابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC).

ب. نموذج الدراسة:



ج. منهجية الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة موضوع الدراسة وأهدافها، حيث يهدف إلى تحليل العلاقة بين بعض المتغيرات ودراسة أثرها، وتقوم الدراسة بوصف وتحليل العلاقة بين متغيرات البحث المتمثلة في القيادة الرقمية كمتغير مستقل بأبعادها (الإبداع – الإقناع – المعرفة)، والابتكار المؤسسي داخل فرق المشاريع متعددة التخصصات كمتغير تابع، بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية (STC) وقد تم اختيار STC نظراً لكونها من أبرز الشركات الرائدة في مجال التحول الرقمي والمشروعات التقنية المتقدمة؛ مما يجعلها بيئة مناسبة لفحص مدى تأثير القيادة الرقمية في دعم الابتكار المؤسسي ضمن فرق تضم تخصصات متنوعة. وسيتم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات

واختبار الفرضيات؛ بهدف التحقق من وجود أثر دال إحصائياً للقيادة الرقمية في تعزيز الابتكار داخل هذه الفرق.

د. مجتمع وعينة الدراسة:

١. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة الاتصالات السعودية (STC).

٢. عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في عدد من موظفي شركة الاتصالات السعودية (STC)

العاملين ضمن فرق المشاريع متعددة التخصصات؛ ونظرًا لكبر حجم المجتمع

الإحصائي الذي تنتمي إليه هذه الفئة، تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة

(Morgan & Krejcie, ١٩٧٠) المعتمدة لتحديد حجم العينة المناسب وفقًا لمستوى

الثقة، حيث تم اختيار مستوى ثقة ٩٥٪، ونسبة تمثيل العينة (p) بواقع ١٠٪، في حين

بلغ مستوى الدلالة الإحصائية $\alpha = ٠,٠٥$ وبالتعويض في القانون:

$$\text{حجم العينة} = \frac{١.٩٦^2 * ٠.١ * ٠.٩}{٠.٠٥^2} = ١٣٨ \text{ مفردة من مجتمع البحث}$$

ثامناً: أدوات الدراسة:

تتمثل أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات من عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثالث محاور

تتمثل في الآتي:

- المحور الأول: سيتضمن الخصائص الشخصية والوظيفية للمدراء والموظفين عينة الدراسة، والمتمثل في

(النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة...الخ).

- المحور الثاني: سيتضمن فقرات القيادة الرقمية وأبعادها (المتغير المستقل).

- المحور الثالث: سيتضمن الفقرات التي يقيس الابتكار المؤسسي (المتغير التابع).

صدق أداة البحث:

سيتم التأكد من صدق الاستبانة بواسطة عرضها في هيئتها الأولية على عدد من الأكاديميين المتخصصين في إدارة الأعمال، وإجراء التعديلات طبقاً لوجهات نظر المحكمين على الاستبانة.

ثبات الأداة:

سوف يتم التحقق من ثبات الاستبانة بواسطة استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) على محاور الدراسة لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لكل بعد ولكل متغير، ومن خلال النتائج سوف نتأكد من مدى صدق وصحة وثبات أداة الدراسة (الاستبانة) ومدى صالحيتها في التحليل الإحصائي.

تاسعاً: مجالات الدراسة:

تمثلت مجالات الدراسة في:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت حدود الدراسة الموضوعية على تسليط الضوء حول دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار المؤسسي.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على شركة الاتصالات السعودية (STC).
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على عينة حجمها نحو (١٣٨) من موظفي شركة الاتصالات السعودية (STC).
- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٥ م.

عاشراً: الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، سوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS Version ٢٦):

- معامل ارتباط بيرسون (Coefficient Correlation Pearson) للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية.

- استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بعد من أبعادها الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر كل بعد من أبعاد (القيادة الرقمية) على (الابتكار المؤسسي).
- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) لمعرفة أثر أبعاد (القيادة الرقمية) على (الابتكار المؤسسي).

الحادي عشر: تقسيم البحث المقترح:

- الفصل الأول: الإطار التمهيدي للبحث.
- الفصل الثاني: الإطار النظري.
- الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج.
- قائمة المراجع.
- الملاحق.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة بالعربية:

- الباتلي، أبرار أحمد، (٢٠٢٤)، تحديات تطبيق القيادة الرقمية من وجهة نظر الموظفين دراسة ميدانية في الهيئة العامة للموانئ-، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، ٢٥-١.
- الخفاجي، حاكم جبوري، (٢٠٢٢)، القيادة الرقمية وتأثيرها على الإجهاد التكنولوجي في مكان العمل دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في قسم الحاسوب وشعبة الأرشفة الإلكترونية في المديرية العامة لتربية النجف الأشرف، المجلة الجارية للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، مج (١٨)، ٧٠٧-٧٢٨.
- سالم، جبريل داوود خليفه، (٢٠٢٤)، دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار التنظيمي، المجلة الدولية للعلوم المالية والإدارية والاقتصادية، جامعة طبرق، ليبيا، مج (٣)، ع (٨)، ٩٠٤-٩١٣.
- الشايب، زهرة بنت عبد الله محمد، (٢٠٢٤)، دور القيادة الرقمية في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر مديرات المدارس الثانوية بمنطقة عسير، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، مج (١٦)، ع (٤)، ٣٨١-٤٣٤.
- الشمراني، مها فهد، (٢٠٢٣)، أثر القيادة الرقمية على تحقيق التميز المؤسسي ("دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في هيئة الهلال الأحمر السعودي بفرع جدة)، المجلة العربية للنشر العلمي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، ع (٥٨)، ٤٩٩-٥٤٧.
- عثمان، أحمد محمد حسن، (٢٠٢٤)، تأثير القيادة الرقمية على التميز المؤسسي الدور الوسيط للإبداع دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بجمهورية مصر العربية، المجلة الدولية للعلوم الإدارية والاقتصادية والمالية، مج (٣)، ع (١٠)، ٢٤٠-٢٨٨.
- عقون، عبد القادر، أهمية الابتكار المؤسسي ودوره في تدعيم المعرفة، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، ٣٠٨-١.

- القحطاني، عايض بن علي، (٢٠٢٣)، تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة " دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية "، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والإدارية والمصرفية، مصر، مج (٨)، ع (٣٠)، ٢٠٥-٢٣٦.
- القحيز، نعام، (٢٠٢٤)، واقع تطبيق الابتكار المؤسسي بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز، مج (٤٠)، ع (١٢)، ٢٥٨-٢٧٩.
- كمال، حنان البدرى، (٢٠٢٢)، القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية جامعة أسوان، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة أسوان، ع (١٠٠)، ١٣٦-٢٢٨.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

- Fathony, H. (٢٠٢٣). The Relationship between Digital Leadership and Digital Culture towards Human Capital Readiness in the Industry ٤.٠ Era: A Case Study of Talent in Financial State-Owned Enterprise, American Research Journal of Business and Management, School of Business Management, Bandung Institute of Technology, Indonesia, ٦ (٧), ١٢٣-١٣٥.
- Hai, X. (٢٠٢٤). Corporate Innovation Management from the Perspective of Management Science and Engineering, International Journal of Finance and Investment, Northeastern University, Boston, ١ (١), ٦٧-٧١.
- Malik, M. Raziq, M. M., Sarwar, N., Tariq, A. (٢٠٢٣). Digital Leadership, Business Model Innovation and Organizational Change: Role of Leader in Steering Digital Transformation, Benchmarking an International Journal, Ghent University, ٣٢ (٥). ١-٤٨.

- Rumangkit, S. (2022). The role of digital leadership to improve innovation capabilities and TQM of MSMEs in Indonesia, BINUS Entrepreneurship Center Bina Nusantara University Jakarta, Indonesia, 1667-1670.
- Turyadi, I. (2023). THE ROLE OF DIGITAL LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AND BUSINESS SUCCESS. Jurnal Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Ghifari, 12 (2). 1671-1677.
- Zhang, M. (2022). A Literature Review of Corporate Innovation: Influencing Factors, Tsinghua University, Beijing, China, 1880-1890.

Research Title

**The role of digital leadership in promoting institutional
innovation within multidisciplinary project teams, applied to
.the Saudi Telecom Company (STC)
preparation/**

Bandar Mohammed Ahmed Hommadi

/Supervisor

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr.fayez ali jrad

٢٠٢٥