

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير ادارة اعمال



أثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة
دراسة حالة شركه فاما تكنولوجي في قطاع التقنيه في المملكة العربيه السعوديه"

إعداد الطالب/

محمد أسيد عمر سكر

إشراف/

د.الفیصل حسن

عضو هيئة التدريس – كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:

2026

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى روح والدتي الحبيبة، التي رحلت عني جسداً لكنها ما زالت حاضرة في قلبي وذكراياتي في كل لحظة. كانت أُمي مصدر الحب والحنان والدعم الذي لا ينضب، وكانت كلماتها المشجعة ونظراتها المليئة بالفخر هي الدافع الأكبر لي للاستمرار والسعي نحو النجاح. لقد غرست في نفسي منذ الصغر حب العلم والاجتهاد، وعلمتني بالصبر والعطاء أن الطريق إلى النجاح يبدأ بالإيمان بالله ثم بالثقة بالنفس والعمل الدؤوب.

كما أهدي هذا العمل إلى والدي العزيز، الذي كان ولا يزال السند الحقيقي في حياتي، والذي علّمني معنى المسؤولية والقوة والإصرار. فقد كان دعمه الدائم وتوجيهه الحكيم نوراً يضيء طريقي، وسنداً أستند إليه في مواجهة التحديات، ومصدر فخر أعتز به في كل إنجاز أحققه.

إلى أُمي الغالية التي أفقدها كل يوم، وإلى أبي الكريم الذي أعتز بوجوده ودعمه، أهدي هذا الجهد المتواضع تقديراً لما قدماه لي من حب وتضحيات لا تُقدّر بثمن. فكل كلمة في هذا البحث تحمل شيئاً من دعائكما، وكل نجاح أصل إليه هو ثمرة من ثمار تربيّتكما الصالحة.

رحمك الله يا أُمي وأسكنك فسيح جناته، وبارك الله في عمر أبي وأدامه سنداً وفخراً لي. وأسأل الله أن يكون هذا العمل جزءاً بسيطاً من الوفاء لذكراكما الطيبة التي أعيش بها كل يوم.

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرًا على نعمه التي لا تُحصى، وعلى توفيقه وإعانتته لي في إنجاز هذا البحث وإتمامه. فله سبحانه الفضل قبل كل شيء، فهو الموفق والهادي إلى طريق العلم والمعرفة.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في دعمي وتشجيعي خلال مسيرتي العلمية، وساعدني في إتمام هذا العمل المتواضع. كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم ونصائحهم القيّمة، وكان لهم الأثر الكبير في تطوير هذا البحث وإخراجه بالصورة التي هو عليها. فجزاهم الله عني خير الجزاء على ما قدموه من علم ومعرفة وإرشاد.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدّم لي المساعدة، سواء بالمعلومة أو بالنصيحة أو بالتشجيع، وكان له دور في تيسير هذا العمل، فلكل منهم بصفة ساهمت في الوصول إلى هذه المرحلة.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أعبر عن عميق امتناني لعائلتي الكريمة، التي كانت دائماً مصدر الدعم والقوة والصبر. فقد كان لوقوفهم بجانبني وتشجيعهم المستمر أكبر الأثر في تجاوز الصعوبات ومواصلة العمل حتى إتمام هذا البحث.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يجزي كل من ساهم في إنجازه خير الجزاء. وأتمنى أن يكون هذا الجهد المتواضع خطوة مفيدة في طريق العلم والمعرفة، وأن يحقق الفائدة المرجوة منه.

مستخلص الدراسة

تهدف هذه الرسالة الى التعرف على أثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة , وذلك من خلال دراسة حاله شركة فاما تكنولوجي في قطاع التقنيه في المملكة العربية السعودية , نظرًا لما تمثله ثقافة الابتكار من عنصر أساسي في تعزيز تنافسية وأستدامة الشركات الحديثه. أعتمدت الدراسة على المنهج الكمي لملائمته لطبيعة الموضوع, وأستخدمت الأستبانة كأداة رئيسيه لجمع البيانات من عينة من موظفي الشركة, حيث تم تحليل البيانات إحصائيًا لاختبار فرضيات البحث وتحديد علاقه بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الحديثه.

لذلك .. تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الدور الفعال والذي تؤديه أبعاد وأفكار ثقافة الابتكار (الجودة والابتكار الإداري – مرونة الابتكار الإداري – الابتكار الإداري) في تحقيق الكفاءة التشغيلية, وتحسين الأداء المؤسسي, وزيادة فرص البقاء والنمو في السوق. وقد توصلت الأبحاث والنتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة. مما يؤكد ان المؤسسات والشركات التي تتبنى ثقافة تنظيمية محفزه وداعمه على الابداع تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الاستدامه.

أما الإضافة العلمية للدراسة فتتمثل في مساهمتها ونشرها في إثراء الفكريات الادبيه المتعلقة بإدارة الابتكار في بيئة الشركات الناشئة في السوق. وتوضيحها لأهمية الثقافه التنظيمية كعامل استراتيجي مؤثر في الأداء المؤسسي وبينما تتمثل الاضاقه العمليه في تقديمها فكرًا ونموذجًا يمكن تطبيقه في الشركات التقنيه الناشئة لتعزيز الابتكار وتحقيق النمو المستدام. كما يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تطوير السياسات الادارية وبرامج التجفيز والتدريب التي تركز على نشر ثقافة الابتكار داخل بيئات العمل السعوديه – بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في دعم ثقافة وريادة الاعمال والاقتصاد المعرفي.

الكلمات المفتاحية (ريادة الاعمال – ثقافة الابتكار – نجاح الشركات الناشئة) .

Abstract

This thesis aims to identify the impact of innovation culture on the success of startups by examining the case of *Fama Technology Company* in the technology sector in the Kingdom of Saudi Arabia. Innovation culture represents a fundamental element in enhancing the competitiveness and sustainability of modern companies. The study adopted a quantitative research approach due to its suitability for the nature of the topic, and a questionnaire was used as the primary tool for data collection from a sample of the company's employees. The collected data were analyzed statistically to test the research hypotheses and determine the relationship between innovation culture and the success of startups.

Accordingly, this study aims to highlight the effective role played by the dimensions and concepts of innovation culture—namely quality and administrative innovation, flexibility of administrative innovation, and administrative innovation—in achieving operational efficiency, improving organizational performance, and increasing opportunities for survival and growth in the market. The results of the study indicate a positive and statistically significant relationship between innovation culture and the success of startups. This confirms that organizations and companies that adopt a supportive and motivating organizational culture that encourages creativity are better able to face challenges and achieve sustainability.

The scientific contribution of this study lies in enriching the academic literature related to innovation management within the environment of startup companies, particularly in emerging markets. It also clarifies the importance of organizational culture as a strategic factor influencing institutional performance. The practical contribution of the study lies in presenting a conceptual framework that can be applied in technology startups to enhance innovation and achieve sustainable growth. Furthermore, the findings of this study can support the development of managerial policies, motivation programs, and training initiatives that focus on spreading innovation culture within Saudi work environments, in alignment with the objectives of Saudi Vision 2030 in promoting entrepreneurship, innovation, and the knowledge-based economy.

Keywords: Entrepreneurship – Innovation Culture – Startup Success.

Contents

2	الإهداء
3	الشكر والتقدير
4	مستخلص الدراسة
8	قائمة الأشكال
9	قائمة الجداول
10	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11	1.1. المقدمة
12	1.2. مشكلة البحث
12	1.2.1. الفجوة العلمية:
13	1.2.2. الفجوة العملية:
13	1.3. أهمية الدراسة:
13	1.3.1. الأهمية العلمية:
14	1.3.2. الأهمية العملية:
14	1.4. أسئلة الدراسة:
14	1.5. أسئلة الدراسة:
15	1.6. فرضيات الدراسة:
16	1.7. نموذج الدراسة:
16	1.8. الدراسة الميدانية:
17	1.9. مخطط المشروع المقترح:
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
22	2.2. مفهوم ثقافة الابتكار:
24	2.3. نجاح الشركات الناشئة:
28	2.4. العلاقة بين أثر ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة:
32	2.5. الخاتمة:
33	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
34	3.1. المقدمة:
34	3.2. التعريفات الإدارية لمتغيرات البحث:
35	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث):
36	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:
37	3.5. طريقة جمع البيانات:
38	3.6. أنواع البيانات:
39	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي:
40	3.8. الخاتمة:

41	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج
42	4.1. المقدمة:
42	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة
46	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
50	4.4. الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الاجابة على اسئلة البحث)
55	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج
60	4.6. الخاتمة
61	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
62	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
63	5.2. توصيات الدراسة
64	5.3. الخاتمة
65	قائمة المراجع

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج البحث . المصدر (الطالب)	12
2	مخطط المشروع المقترح. المصدر (الطالب)	14
3	دورة حياة المؤسسات الناشئة . المصدر (جباري وآخرون 2023	27
4	منهجية البحث. المصدر (الطالب)	37

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
38	مجتمع البحث	1
38	عينة المجتمع من اعداد (KREJCJE 1970)	2
40	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل ثقافة الابتكار من اعداد الطالب	3
40	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع نجاح الشركات والمؤسسات الناشئة من اعداد الطالب	4
46	توصيف عينة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية	5
50	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسات للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية	6
52	قياس الثبات لاداة الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية	7
53	دلالة المتوسطات الحسابية	8
54	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية لدراسة الميدانية	9
56	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

في ظل التغيرات السريعة التي وضحتها العالم خلال اليوم، لقد تواجه الشركات الناشئة تحديات كبيرة تتعلق في مجال التحول الرقمي وزيادة توقعات المستهلكين وضغوط الأسواق العالمية. لم يصبح النجاح في هذه الايام بالاعتماد فقط على الموارد المالية أو التكنولوجيا المتاحة فقط. بل أصبح مرتبط بشكل كبير وثيق بقدرة المؤسسة على بناء ثقافة ابتكار قوية تعزز من تطوير الأداء التنظيمي وتحفز بشكل دائم على التجديد المستمر (الشمري 2022)

لقد يعتبر الابتكار بمكانة الاطار الذي يدعم التفكير الابداعي ويحفز الموظفين بشكل دائم على طرح افكار ومعلومات جديدة وتحولها الى واقع عملي داخل الشركة. وهي عنصر أساسي تساعد الشركات الناشئة والمؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة بشكل دائم. كما ان تنمي القدرة على المرونة التنظيمية وتساعد على استباق التغيرات البيئية. مما يزيد من فرص البقاء والنمو في المراحل الاولى من عمر الشركة (جلاب 2025).

تشير الأبحاث الجديدة إلى أن الشركات التي تتبنى ثقافة ابتكارية قوية تكون أكثر امكانية على تحويل المعرفة الى منتجات أو خدمات جديدة فعالة. حيث ان يعزز من فرص نجاحها في السوق ويزداد من ثقه المستثمرين. بحيث ان وجود ثقافة تشجع المخاطرة المحسوبة وتقبل الفشل كجزء من عملية التعلم ويساعد على خلق بيئة عمل تحفز الابداع والاستمرار (الحربي 2023).

ومع ذلك... فإن بناء ثقافة الابتكار لا يحدث بشكل تلقائي. بل يتطلب قيادة داعمة وقيم تنظيمية واضحة ومناخ إداري يشجع على حرية التعبير والمبادرة. وحيث ان القادة الذين يقومون بالتشجيع في الانفتاح قد يساهمون في خلق بيئة عمل ايجابية تعزز من روح الفريق والالتزام بالتغيير. مما ينعكس بنحو ايجابي على مؤشرات نجاح الشركات الناشئة مثل النمو والانتاجية والاستمرارية (العتبي 2021).

تلعب التكنولوجيا الحديثه دورًا نشطًا كبيرًا في تعزيز ثقافة الابتكار. حيث انها توفر ادوات وموارد تستخدم لتحسين العمليات وزيادة كفاءات الشركات الناشئة التي تستغل هذه التكنولوجيا بشطل متطور وفعال حيث انها تتمكن من تطوير حلول مبتكرة تلبي احتياجات السوق بشكل سريع.. مما يعطيها ميزه تنافسيه في السوق.

ويعد التعاون والشراكة مع الجهات الخارجيه مثل الجامعات ومراكز البحث عنصر اساسي مهم في تعزيز الابتكار.. من خلال تبادل المعرفة والخبرات, يمكن للشركات الناشئة الوصول إلى أفكار جديدة وتطبيقات مبتكرة, مما يساهم في تسريع نموها وزيادة قدرتها التنافسيه في السوق.

ومن هذا المنطلق.. يسعى هذا البحث إلى دراسة تأثير ثقافة الابتكار على نجاح الشركات الناشئة, من خلال تحليل العلاقة بين الممارسات الابتكارية والقيم التنظيمية، ومؤشرات النجاح المؤسسي مثل البقاء

في السوق وجذب التمويل وتحقيق النمو المستدام.. حيث ان فهم هذه العلاقة يعد ضروريًا بوضع السياسات ورواد الاعمال والمستثمرين الذين يستهدفون إلى بناء بيئة عمل تعزز فرص نجاح المشاريع الريادية في ظل السرعات الاقتصادية والتكنولوجية المتزايدة (جلاب 2025)

1.2. مشكلة البحث

تواجه الشركات حديثة النشئ تحديات معقدة تتعلق بالاستمرارية والنمو في بيئة تنافسية غير مستقرة. على ان وجود دعم حكومي وتمويلي في العديد من الدول العربية, إلا أن معدلات فشل هذه الشركات لا تزال مرتفعة.. قد يؤدي ذلك على نقص في ثقافة الابتكار داخل هذه الشركات. فالكثير من المشاريع تركز على الجوانب التقنية أو التمويلية, بينما تهمل بناء نظام قيم وسلوكيات مؤسسية تشجع على التجريب والإبداع وتقبل الاخطاء كفرص للتعلم.. هذا الامر يؤدي على ضعف المرونة التنظيمية وتراجع القدرة على التكيف مع المتغيرات في السوق.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير ثقافة الابتكار على نجاح الشركات الناشئة, وتحليل كيف يمكن أن تساعد القيم والممارسات الابتكارية في تعزيز الأداء والاستدامة, خصوصًا في البيئات العربية التي ما زالت متأثرة بالنماذج الادارية التقليدية التي تحد من الابداع (الشمري 2022).

1.2.1. الفجوة العلمية:

رغم الأهتمام المتزايد بدراسة الابتكار التنظيمي وريادة الاعمال في الادبيات العربية, فإن معظم الدراسات القديمة ركزت على الابتكار كعملية لتطوير منتج أو تقنية جديدة, بدون التعمق في البعد الثقافي الذي يلحق ذلك. حيث أن النماذج النظرية التي قدمت العلاقة بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة لا زالت محدودة وغير موحدة في المفاهيم والمؤشرات المستخدمة في القياس. فبعض الدراسات اعتبرت الابتكار قيمة تنظيمية عامة, بينما تعاملت أخرى معه كمتغير سلوكي دون ربطه بالأداء أو النجاح المؤسسي. هذا التشتت المفاهيمي يخلق فجوة نظرية في الأدبيات العربية, مما يستدعي صياغة إطار متكامل يربط بين قيم الثقافة الابتكارية وآليات إدارة المعرفة ونتائج الأداء المؤسسي في سياق الشركات الناشئة. (العنزي 2023).

لذلك, هناك حاجة مهمة لإعادة صياغة المفهوم بشكل شامل, وتطوير نموذج يفسر تفاعل عناصر ثقافته مثل الحوافز – القيادة والمناخ التنظيمي مع مراحل النمو للشركات الناشئة.. هذا سيمكن من بناء قاعدة معرفية حول هذا الموضوع.

1.2.2. الفجوة العملية:

أما على المستوى التطبيقي, فإن الدراسات الميدانية في البيئات العربية تظهر أن أغلب الأبحاث ركزت على الشركات الكبرى أو المؤسسات الحكومية , بينما تعاني الشركات والمؤسسات الناشئة من نقص الأدلة التجريبية التي تربط بين ثقافة الابتكار ومؤشرات النجاح الفعلية مثل الاستدامة المالية, وجذب التمويل وبقاء الشركة في السوق..

كما أن أدوات القياس المستخدمة بالغالب تستورد من دراسات غربية دون التكيف مع الخصوصية الثقافية والتنظيمية العربية, مما يؤدي على ضعف دقة النتائج وقابليتها للتعميم..

وبالتالي , تظهر الفجوة التطبيقية في الحاجة إلى دراسات ميدانية حديثة تقيس أثر ثقافة الابتكار في الشركات الناشئة باستخدام مؤشرات ومعايير تتناسب مع واقعها المحلي, مما يعزز الفهم العملي لكيفية بناء بيئة عمل ابتكارية قادرة على تحقيق النجاح والاستمرارية (العتبي 2021).

وعليه تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة عن السؤال الاساسي وهو:

ما مدى تأثير ثقافة الابتكار في نجاح الشركات والمؤسسات الحديثة؟؟

1.3. أهمية الدراسة:

تتمكن أهمية هذا البحث في تناول لموضوع حيوي يرتبط بشكل مباشر بقدرة الشركات الناشئة على الاستمرارية في النمو في بيئة اقتصادية تتميز بالتغيرات السريعة والمنافسة الشديدة..

مع تكاثر التحولات الرقمية والتكنولوجية فقد أصبحت ثقافة الابتكار عنصراً مهماً في نجاح هذه الشركات.. فهي تمثل الإطار الذي يوجه سلوك الأفراد نحو الابداع والمبادرة وتقبل المخاطر الايجابية. يهدف هذا البحث إلى تسلط الضوء على دور تقديم رؤية جديدة لفهم ريادة الأعمال في السياق العربي (الحسني 2023).

1.3.1. الأهمية العلمية:

من الناحية النظرية .. يساعد هذا البحث الى تعزيز الفهم العميق للعلاقة بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة.. وذلك من خلال دمج المفاهيم الثقافية والتنظيمية في إطار تحليلي موحد يربط بين السلوك التنظيمي والابتكار المؤسسي. وحيث أن الأدبيات العربية ما زالت محدودة في تناول هذه العلاقات من منظور ثقافيه شامله, حيث ان تركيز معظم الدراسات القديمه على الابتكار كعلميه إنتاجية أو تقنية .. دون أخذ في الاعتبار العوامل القيمية والسلوكية التي تسبق وتدعم حدوث ذلك داخل المنظمات. لذلك, تساعد هذه الدراسة إلى إثراء الجانب النظري من خلال بناء نموذج معرفي يوضح كيق يمكن أن تكون الثقافة المؤسسية رافعه حقيقيه للابتكار والنجاح في الشركات الناشئة (عبد الحميد 2021).

1.3.2. الأهمية العلمية:

أما من الناحية التطبيقية .. أن هذا البحث يقدم إطارًا عملي يساعد مؤسسي الشركات الناشئة وصناع القرار في الحاضنات على تقييم مستوى ثقافة الابتكار لديهم. حيث أن يساهم في تحديد نقاط القوة والقصور داخل بيئة العمل .. النتائج التي تتمكن عنها هذه الدراسة يمكن أن تساعد في تطوير سياسات وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز قيم الابتكار بين الموظفين وربطها بمؤشرات الأداء الفعلية مثل جذب التمويل والانتاجية واستمرارية الشركات في السوق.. بالإضافة الى ذلك , يمكن للجهات المعنية تدعم قيادة الاعمال للاستفادة من نتائج هذا البحث لتصميم مبادرات تمويلية تعتمد على مؤشرات ثقافية مبتكرة.. مما يعزز من تأثير قيادة الاعمال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (المطيري 2024).

1.4. أسئلة الدراسة:

يتناول هذا البحث مجموعه من الأسئلة الرئيسية المتعلقة بتأثير ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة في شركه فاما تكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.. قد يساعد هذا البحث إلى استكشاف كيفية تأثير ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة داخل الشركة وكذلك فهم العوامل المؤثرة على هذه العلمية.

➤ سؤال البحث الرئيسي: كيف يمكن أن تأثر ثقافه الابتكار في نجاح الشركات الناشئة؟؟

الأسئلة الفرعية:

➤ كيف يمكن أن تأثر حالة الابتكار السائدة في نجاح الشركات الناشئة؟

➤ كيف يمكن أن تأثر الجودة والابتكار الإداري في نجاح الشركات الناشئة؟

➤ كيف يمكن أن تأثر مرونة الابتكار الإداري في نجاح الشركات الناشئة؟



1.5. أسئلة الدراسة:

تهدف هذه الدراسه إلى أستكشاف تأثير قفافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة في شركة فاما تكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.. فقط تم صياغة أهداف البحث بناءً على الاسئلة الفرعيه للبحث وفرضياته .. وفقًا لإطار SMART – بحيث تكون الاهداف محددة, قابلة للقياس, يمكن تحقيقها وذات صلة ومحددة زمنيًا.

➤ الهدف الرئيسى: دراسة تأثير ثقافة الابتكار فى نجاح الشركات الناشئة.

الأهداف الفرعية:

➤ دراسة تأثير حالة الابتكار السائدة فى نجاح الشركات الناشئة.

➤ دراسة تأثير الجودة والابتكار الاداري فى نجاح الشركات الناشئة.

➤ دراسة تأثير مرونة الابتكار الاداري فى نجاح الشركات الناشئة.

1.6. فرضيات الدراسة:

تم صياغة فرضيات البحث بناءً على العلاقة المفترضة بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة في شركة فاما تكنولوجي بالمملكة العربية السعودية. تهدف هذه الفرضيات إلى اختبار التأثيرات المختلفة لثقافة الابتكار على مكونات نجاح الشركات الناشئة، والتي تشمل حالة الابتكار السائدة والجودة والابتكار الاداري ومرونة الابتكار الاداري.

➤ H1: الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة

➤ Ha: الفرضية الأولى:

هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين حالة الابتكار السائدة ونجاح الشركات الناشئة

➤ Hb: الفرضية الثانية:

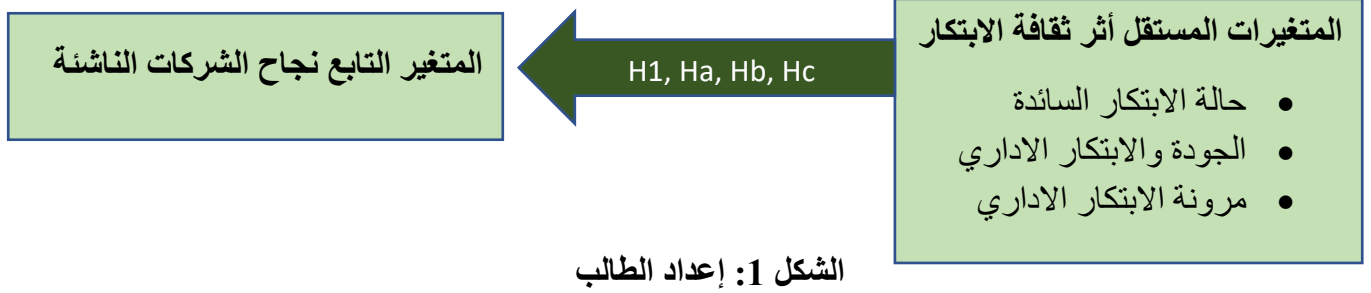
هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الجودة والابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة

➤ Hc: الفرضية الثالثة:

هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين مرونة الابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة

1.7. نموذج الدراسة:

يوضح الشكل التالي بين متغيرات الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي:



الشكل 1: إعداد الطالب

1.8. الدراسة الميدانية:

تستكشف هذه الدراسة الميدانية دور ثقافة الابتكار في تعزيز نجاح الشركات الناشئة في قطاع التقنية في المملكة العربية السعودية، مع الانتباه على شركة فاما تكنولوجي، الرائدة في مجال التكنولوجيا الحديثة.. تم اختيار فاما تكنولوجي لأهمية نموها السريع منذ تأسيسها في عام 2008م.. واستطاعتها على تطوير نموذج عمل مرن يعتمد على حلول التقنيه الحديثه للمشاريع..

تساعد هذه الدراسة على تحليل واقع ثقافه الابتكار داخل الشركة من خلال دراسة ممارسات القيادة وطرق اتخاذ القرار، ومستوى مشاركة الموظفين وقد استخدمت المنهج الوصفي الاستنتاجي لفحص الظاهره في سياقها الواقعي (العنزي 2023).

اعتمدت الدراسة على جمع بيانات من مصدرًا بما في ذلك استبيانات مع الموظفين وتحليل تقارير الاداء مما يظهر أن فاما تكنولوجي تتبنى ثقافة تدعم الابداع وتمنح فرق العمل بمرونة واتخاذ القرارات. كما أن القيادة لعليا تدمج قيم الابتكار في استراتيجيات النمو السريعه.

وتشير النتائج إلى ان البيئة التنظيمية تساعد الافراد من تبادل المعرفة، مما يساهم في تسريع تطوير المنتجات وتحسين تجربة المستخدمين.. وتأكد الدراسة على ان بناء ثقافه ابتكارية متكاملة يعد عاملا مهما في تحقيق النمو والاستمرارية في بيئة تنافسيه .. مما يعزز أهميه القيادة التحويلية وتطوير سياسات تشجع الفريق على التفكير الابداعي (الزعبي 2022).

1.9. مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول: المقدمة والإطار العام

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

الشكل 2: إعداد الطالب

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والاطار النظري

➤ دراسة نجم عيداروس وآخرون (2024) بعنوان: حوكمة الذكاء الاصطناعي مدخل لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام

يهدف هذا البحث إلى استكشاف واقع حوكمة الذكاء الاصطناعي في تعزيز ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية.. تم استخدام المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة من حيث التطبيق في استبانة على 415 من أعضاء هيئة التدريس من بعض كليات الجامعة بطريقة عشوائية.

وضحت نتائج البحث وجود ضعف في تطبيق حوكمة الذكاء الاصطناعي لتثبيت ثقافة الابتكار المستدام في الجامعة. وفي نهاية الدراسة فقد تم تقديم رؤية استراتيجية تتضمن أسس وابعاد ومكونات وآليات تنفيذ حوكمة الذكاء الاصطناعي بهدف تعزيز ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية.

➤ دراسة عبد الرحيم وآخرون (2024) بعنوان: تطوير دور جامعة الأزهر في تنمية ثقافة الابتكار في ضوء مدخل الريادة الاستراتيجية.

يوضح هذا البحث إلى استكشاف الأسس النظرية لثقافة الابتكار والريادة الاستراتيجية.. وتحديد دور جامعة الأزهر في تعزيز هذه الثقافة لدى الطلاب.. في الإضافة إلى التعرف على المعوقات التي تواجهها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على 387 عضو هيئة تدريس. أظهرت النتائج أن دور الجامعة في تنمية ثقافة الابتكار كان متوسطاً، بينما كانت المعوقات مرتفعة. كما كشفت النتائج عن فروق ذات دلالة احصائية في الدور والمعوقات بناءً على متغيرات مثل الدرجة الوظيفية ونوع الكلية.

في النهاية .. قدمت الدراسة تصور لتطوير دور جامعة الأزهر في تعزيز ثقافة الابتكار لدى طلابها وفقاً لمفهوم الريادة الاستراتيجية.

➤ دراسة يسرى وآخرون (2023) بعنوان: دور التقنية الالكترونية في تعزيز الميزة التنافسية لدى الشركات والمؤسسات الناشئة.

توضح هذه الدراسة استكشاف دور التقنية الالكترونية في تعزيز الميزة التنافسية للشركات الناشئة الجزائرية .. مع التركيز على شركة "يسير" كنموذج للدراسة.. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف البحث.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج , أبرزها أن نجاح ركة " يسير " يعود الى اعتمادها علة المنتجات الرقمية مما يوفر فرصًا مهنية مربحة لمن يحسن استغلالها. كما أن الشركة تتمتع بسرعة التكيف مع الاحتياجات الاستهلاكية في السوق الوطني وبعض الاسواق الدولية.. بالإضافة الى ذلك, يتمتع مؤسسو الشركة بثقافة ريادية وروح المبادره. مما يساعدهم على الصمود والنجاح في بيئة اعمال صعبه.

➤ دراسة جباري واخرون (2023) بعنوان: مرتكزات نجاح الشركات الناشئة.

تهدف هذه الدراسة الى استكشاف أهمية المؤسسات الناشئة كأحد عناصر التنمية الاقتصادية والاجتماعية, بالمزيد الى التعرف على العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح الشركات الناشئة الجزائرية .. تهتم الدراسة بشكل خاص على تجربة شركة " يسير " كنموذج رائد يمكن الاستفادة منه. اكتشفت الدراسة الى ان الشركات الناشئة في الجزائر بحاجة الى اعتماد مرتكزات النجاح التي ساعدت شركة " يسير " في تحقيق نمو مستدام.. تتضمن هذه المرتكزات كفاءة مؤسسي الشركة, واستخدام التكنولوجيا لمعالجة تحديات النقل.. واستهداف أسوف واعده تساهم في النمو والتطور.. كما يجب على هذه الشركات الاستفادة من وائل التمويل الحديثة لتلبية احتياجاتها المتزايدة.

➤ دراسة أسماء الصالح (2021) بعنوان: عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي.

هدفت هذه الدراسة الى استكشاف مفهوم ثقافة الابتكار في القطاع الخدمي بمدينة المنورة المنورة.. والتعرف على العوائق والتحديات التي تعترض هذه الثقافة. كما ساهمت الى تقديم حلول التغلب على هذه العقبات.

تركزت مشكلة الدراسة حول معرفة العوائق التي تواجه بناء ثقافة الابتكار.. وما اذا كانت هناك اختلافات في ادراك العاملين لهذه العوائق.. فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وشملت عينة عشوائية من العاملين من حيث فقد تم استرداد 457 استبانة بنسبة 91.4% .. وقد وضحت النتائج أن العاملين بدركون مفهوم ثقافة الابتكار والعوائق التي تحد من تنميتها , دون وجود فروق دالة احصائية بناءً على الجنس ان نوع القطاع.. ومن الاستنتاجات الرئيسية ان هناك استراتيجيات فعالة.. مثل تشجيع المخاطره ويمكن ان تعزز ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي بالمدينة المنورة..

التعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة الى ان ثقافة الابتكار تلعب دورًا أساسيًا مهمًا في نجاح الشركات حديثة النشئ. حيث اظهرت دراسة نقيري (2025) ان الابتكار .. الى جانب مهارات رواد الاعمال وفهم السوق, فقد يسهم بشكل كبير في تحقيق النجاح الريادي. كما أكدت دراسة عيداروس واخوانه (2024) وعبد الرحيم واخوانه (2024) على اهمية تعزيز ثقافة الابتكار من خلال حوكمة فعالة وتعزيز الريادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية.

في الوقت نفسه, أكدت دراسات يسرى وجباري (2023) أن اعتماد الابتكار والتكنولوجيا يعدان أساس نجاح الشركات الناشئة في بيئات تنافسية, مثل شركة "يسير" .. وأوضحت دراسة الصالح (2021) أن دعم ثقافة المطارة والابداع يساعد في التغلب على معوقات الابتكار في المؤسسات الخدمية.

بناءً على ذلك .. تبرز هذه الدراسات العلاقة القوية بي ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة , لكنها تركزت على قطاعات او بيئات خارجية.. مما يترك فجوة بحثية تتعلق بدراسة هذا الاثر في قطاع التقنية بالمملكة العربية السعودية وهذا ما يسعى البحث الحالي على معالجته وتطويره.

ثانيًا: الإطار النظري

تعتبر ثقافة الابتكار من العوامل الاساسية التي تمنح الشركات الناشئة ميزه تنافسية في عصر يظهر بالتغير التكنولوجي السريع. تحتاج هذه الشركات الى بيئة مؤسسية لتشجع على الابتكار وتقبل التجارب الجديدة.

تظهر الدراسات الى ان الشركات التي تروج لثقافة تدعم الابتكار .. مثل توفير بيئة للمبادرة وتعزيز تبادل المعرفة – قد تحقق أداءً أفضل وفرص نجاح أعلى .. مثالاً, فقد وضحت بعض الابحاث ان الثقافة الابتكارية في الشركات الرقمية السعودية تؤثر ايجابياً على نجاحها المؤسسي.

لذلك .. يبرز في بحثنا أهمية دراسة مكونات الثقافة الابتكارية في الشركات الناشئة وكيف تؤثر هذه المكونات على النجاح المؤسسي, سواء من حيث التوسع او الاستمرارية.. ان فهم هذه العلاقة تمكن رواد الاعمال من خلق بيئة تدعم الابداع, مما يساعد ذالم في بناء مؤسسات قادرة على النمو والاستمرارية في الاسواق الحديثة.

2.2. مفهوم ثقافة الابتكار:

➤ تعريفاته

تعرف ثقافة الابتكار بأنها البيئة التنظيمية التي يخلقها القادة لتعزيز التفكير الابداعي وتطبيق الافكار الجديدة في جميع مستويات المؤسسة.. وهذه يجعل الابتكار جزءاً لا يتجزأ من السلوم اليوم للموظفين (Robinson and Dyche 2024).. تعتبر أيضاً مجموعة من القيم والممارسات والسلوكيات التي تحفز الافراد على توليد افكار جديدة وتطبيقها لتحقيق تحسينات مستمرة وتعزيز الميزه التنافسية (FBAJournal 2023).

يهدف بعض الباحثين إلى ثقافة الابتكار مثل السياق التنظيمي الذي يدعم التعلم المستمر.. ويشجع على المخاطرة المحسوبة والتعاون بين العاملين, مما يساعد في زيادة القدرة الابتكارية للمؤسسة.. (PMC,2021) كما ينظر إليها كمنظومة من القيم والمعايير والعادات المشتركة التي تحدد كيفية تعامل الافراد مع التحديات التقنية والاقتصادية بطرق مبتكرة (Laznjak,2011).

يمكن استنتاج من هذه التعريفات أن ثقافة الابتكار تشكل الإطار العام الذي يوجه الافراد نحو تبني الافكار الابداعية وتطبيقها بفعالية, من خلال مجموعه من القيم والممارسات التي تشجع على التعلم المستمر والمخاطرة المحسوبة والتطوير الذاتي. تعتبر هذه الثقافة عاملاً استراتيجياً يعزز قدرة الشركات الناشئة على النمو والنجاح في بيئات تتسم بالتغير السريع والتنافس.. وخاصة في قطاع التقنية الذي يعتمد على الابتكار كمصدر رئيسي للتميز والاستدامة.

➤ نظرياته

تشير نظرية التوافق بين استراتيجيات الابتكار وثقافة المؤسسة الى ان نجاح الابتكار لا يعتمد فقط على وجود استراتيجية واضحة. بل يتطلب أيضاً توافق حالة الابتكار السائدة مع تلك الاستراتيجية.. فإن ثقافة المرنة التي تشجع على المخاطرة تناسب استراتيجيات الابتكار الاستكشافية وبينما تحتاج الاستراتيجيات الاستغلالية الى ثقافة أكثر استقراراً وانضباطاً (Chen,2018).

من الناحية الاخرى.. توضح نظرية نموذج Denison لثقافة المنظمات أن الثقافة تؤثر على الأداء الابتكاري عبر عدة أبعاد, منها الانخراط – الاتساق – القدرة على التكيف والمهمة.. وقد ارتبطت القدرة على التكيف والانخراط بشكل ايجابي بزيادة قدرة المؤسسة على الابتكار (Majid 2022).

كما تفترض نظرية حالة الابتكار السائدة الداعمة للابتكار ان الثقافة الابتكارية تتشكل من قيم وسلوكيات تشجع المخاطرة المحسوبة .. والتعلم من التجارب، ومشاركة المعرفة، مما تعزز قدرة الشره على الابتكار وتحقيق ميزه تنافسية مستدامه (Albugisy 2025). بالاضافه الى ذلك، تشير نظرية الاداره الابتكارية الى ان ممارسات ادارة الابتكار، مثل دعم الافكار الجديدة، ونظم النحفيو والتعلم التنظيمي والذي يشكل الاساس الذي ينشأ منه ثقافة الابتكار داخل المؤسسة (Bayhan & Korkmaz 2021).

استكشفت نظرية السياق التنظيمي والابتكار ان خصائص حالة الابتكار السائدة ، مثل الامان النفسي – والتعلم والمسافة من السلطه، تعد متغيرات وسيطة تؤثر على علاقه بين الثقافة والنتائج الابتكارية (Mingaleva et al 2022) وفي النهاية يفترض النموذج المفاهيمي لثقافة الابتكار ان هذه الثقافة تتكون من عناصر مثل القيم والممارسات والبيئات الداعمة والمبادرات التي تلائم الابتكار، وتعتبر عاملاً يمكن تطويره داخل المؤسسة (Ismail & abo Majid 2021).

من خلال هذه النظريات ، يمكن استنتاج ان ثقافة الابتكار ليست مجرد قيم او ممارسات عشوائية بل هذه منظمة استراتيجيه متكامله تشكل بيئة مؤسسية تعزز الابداع، وتشجع على التعلم المستمر والمخاطرة المحسوبة، وتساعد في تحويل الافكار الى مشاريع واقعيه.. كما تعد هذه الثقافة عاملاً أساسياً في تعزيز قدرة الشركات الناشئة على النجاح والنمو في بيئات تنافسية سريعة التغير، خاصة في قطاع التقنية وحيث يعتبر الابتكار المصدر الرئيسي للتميز والاستمرارية.

➤ ابعاده

تتميز ثقافة الابتكار في المؤسسات بعدة ابعاد رئيسية تعزز من قدرة الشركة على النقالم وتحقيق النجاح في بيئات تنافسية متغيره. يعد البعد الاول هو حالة الابتكار السائدة والتي تعكس مدى تبني المؤسسة للافكار الجديدة والممارسات الابداعية في العمل اليومي، بالاضافه الى تشجيع المخاطره المحسوبه والتجريب.

يشمل البعد الثاني الجوده والابتكار الاداري، والذي يتعلق بالقدرة على تطوير وتحسين العمليات الداخليه بشكل مستمر مع تطبيق معايير الجودة في تنفيذ الافكار الجديدة لضمان فعالية الابتكار واستدامه.

أما بعد مرونة الابتكار الاداري، فيعد من العوامل الاساسية التي تدعم القدرة التنظيميه على التكيف مع التغيرات الخارجية.. فهو يمكن المؤسسات من اعاده هيكلة العمليات والموارد بسرعه للاستجابة لمتطلبات السوق الجديدة، ويشجع التعاون بين الفرق والادارات المختلفه.

وتعد ايضا أبعاد التعلم المستمر ومشاركة المعرفة، والاتصال الداخلي الفعال والبيئة التنظيمية الداعمة والتخطيط الاستراتيجي، عناصر متكاملة تعزز من فاعلية الأبعاد الأساسية.. هذه العناصر تتيح للموظفين تطوير مهاراتهم وتبادل الأفكار وتجربة حلول مبتكرة.

➤ تطوراتها:

شهدت ثقافة الابتكار في المؤسسات تحولات ملحوظة، حيث انتقلت من كونها مبادرة جانبية الى نصر اساسي في الاستراتيجية التنظيمية. هذا الانتقال يسمح ببناء إطار شامل يدعم الابتكار ويعزز في جميع مستويات الإدارة (Bendak et al 2020) كما تطورت الثقافة الابتكارية من التركيز على التجارب الفردية الى نظم مؤسسية متكاملة تعزز المشاركة وتشجع القيادة على نبني المخاطرة المحسوبة، مما يساعد في تحسين الاداء المؤسسي وزيادة كفاءة اتخاذ القرار (Lukhmanov & Tskalerou 2024)

تزايدت الحاجة الى المرونة ف الثقافة الابتكارية لاسيما في الشركات الناشئة والشركات الرقمية، لتستطيع التكيف مع التغيرات السريعة في الأسواق والتقنيات الحديثة.. وقد وضحت الدراسات ان المؤسسات التي تتمتع بمرون أكبر تحقق نتائج أفضل في نجاح مشاريعها وتعزيز قدرتها التنافسية (Saudi Digital Firms 2025)، كما انتقل التركيز من الابتكار الاستغلالي والذي يهدف الى تحسين العمليات القائمة، إلى احتضان الابتكار الاستكشافي.. والذي يتيح تطوير منتجات ونماذج أعمال جديدة وهو ما يعرف بـ الثنائية الابتكارية (Ambidextrous Innovation 2023).

من خلال هذه التطورات.. يمكننا الاستنتاج بأن ثقافة الابتكار أصبحت ركيزه أساسية لنجاح الشركات الناشئة. فهي توفر بيئة تنظيمية تدعم الابداع وتشجع على المخاطرة المحسوبة. وتعمل على تحويل الأفكار المبتكرة على مشاريع ناجحة وفعاله.. بالإضافة الى ذلك، تساعد هذه الثقافة القدرة التنافسية للشركات وتساهم في استدامة نجاحها وخاصة في القطاعات سريعة التغير مثل قطاع التقنية.

2.3. نجاح الشركات الناشئة:

➤ تعريفاته:

يعرف نجاح الشركات الناشئة بان قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاقتصادية والاجتماعية بكفاءة، مما يتضمن خلق قيمة مستدامة للعملاء واستمرارية الاعمال في بيئة تنافسية عالية (BenSaad, 2024>). ويعتبر نجاح المشروع الناشئ استمرار المؤسسة في السوق وتحقيق النمو

المالي سواء من خلال زيادة الارباح أو توسيع نطاق العلميات، مما يعكس قدرتها على مواجهة المخاطر وتحقيق الاستدامة المالية (Studying the Successor Startup Enterprises 2022).

كما يوضح النجاح بالنسبة للشركات الناشئة بأنه القدرة على النمو المستمر في الإيرادات أو عدد العملاء أو التأثير السوقي، مع ترك أثر ايجابي ملموس في المجتمع أ، القطاع الذي تعمل فيه الشركه (Startups.com, 2025).

استنادًا على هذه التعريفات.. يمكن ان نستنتج نجاح الشركات الناشئة لا يقتصر فقط على الربحية بل يشمل ايضاً استدامة الاداء، والقدرة على النمو والتأثير الايجابي في البيئة المحيطة. وبالتالي فإن فهم هذه الابعاد يعد امرًا ضروريًا لتقييم نجاح الشركات الناشئة في أي قطاع، بما في ذلك قطاع التقنية ويعزز من فرص تحقيق نتائج إيجابية مستمرة ومستدامة عند ربط هذه الابعاد بثقافة الابتكار.

➤ نظرياته:

تهدف نظرية التوجه الريادي إلى أن الشركات الناشئة التي تتبنى خصائص الريادة مثل الابتكار، والمبادره ، وتحميل المخاطر المحسوبه.. تتمتع بأداء أفضل وتتفوق في الأسواق الديناميكية (Galindo-Martín et al., 2025).

توضح نظرية التبعية على الموارد أهمية إدارة الشركات الناشئة لعلاقتها مع أصحاب الموارد. مثل المستثمرين، الحاضنات والشركاء.. فهذه العلاقات تسهم في تأمين الدعم اللازم لتحقيق النمو والاستدامة (Arrigo et al, 2024).

كما تؤكد نظرية السمات الشخصية لريادة الأعمال على ان السمات الفردية للرواد، مثل الدافعية للإنجاز والجرأة في اتخاذ القرارات، والتحمل النفسي للمخاطر، تلعب دورا مهما في نجاح المشاريع الناشئة ، خاصة في مراحلها الاولى (Yadav,2015).

من خلال النظريات السابقة.. يمكننا الاستنتاج بان نجاح الشركا الناشئة يعتمد على تفاعل عدة عوامل بما في ذلك التوجه الريادي والابتكار وإدارة الموارد الخارجيه بكفاءة. وتبني أساليب التفكير الريادي، وامتلاك السمات الشخصية المناسبة لدى الرواد.. وبذلك، تقدم هذه النظريات إطارًا لفهم كيفية ربط

ثقافة الابتكار بمستوى نجاح الشركات الناشئة، مما يساعد قدرتها على المنافسة والنمو المستدام في بيئة الاعمال.

➤ نظرياته:

وضحت الأبحاث الحديثة أن الأفعال المنظمة والمحددة من قبل رواد الاعمال لها تأثير مباشر على نجاح الشركات الناشئة. فحينما يتم اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وبكفاءة، تزداد فرص استمرارية المشروع وتحقيق نمو مستدام (Wagner & Welter, 2022).

كما أصبح من الواضح أن تحويل الابتكار الى منتجات وخدمات ملموسة يعد من اهم عوامل النجاح. إذ تشير النتائج الى ان الشركات الناشئة التي تطبق ابتكارات عمليه تتميز بمعدلات بقاء ونمو أعلى مقارنة بتلك التي تركو فقط على البحث النظري (Fiorentino et al., 2024).

وقد تطورت الابحاث لتقديم إطار منهجي لتصنيف عوامل النجاح على فئات شخصية، وتنظيميه وبيئية مع ترتيب أولويات هذه العوامل بناءً على تأثيرها على نمو واستمرارية المشاريع. وهذا يوفر آلية عمليه لتقييم نجاح الشركات الناشئة (AlShamsi et al., 2024).

يمكننا القول إن نجاح الشركات الناشئة يعتمد على تفاعل عدة عوامل متابشكة تشمل قدرات رواد الاعمال، الابتكار التطبيقي، البيئة التنظيميه، التمويل وتوقيت التأسيس. لذلك، فإن فهم هذه التطورات يعد مهما لدراسة أثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة، حيث يقدم أساساً علمياً يربط بين الثقافة الابتكارية وأبعاد نجاح المشاريع في بيئة تنافسية متغيره.

➤ دورة حياة الشركات الناشئة:

قد توضح التعريفات السابقة أن الشركات الناشئة تتميز بنمو مستمر، ولكن الواقع يشير إلى غير ذلك. حيث تواجه هذه المؤسسات العديد من التحديات وتنتشر في مراحل صعبة من قبل أن تتمكن من الوصول الى النجاح. يوضح الشكل البياني التالي المراحل المختلفة التي تمر بها هذه الشركات:



1. المرحلة الأولى: مرحلة الفكرة:

تبدأ هذه المرحلة قبل انطلاق المؤسسة، حيث يقوم فرد او مجموعه بطرح نموذج أولي لفكرة جديدة. خلال هذه المرحلة يتم عمل ابحاث معمقة لدراسة الفكرة وسوقها وسلوك المستهلكين.. تهدف التأكد من امكانية تنفيذها واستمرارها في المستقبل. غالبًا مت يكون التمويل في هذه المرحلة ذاتي، مع امكانية الحصول على بعض المساعدات الحكومية.

2. المرحلة الثانية: مرحلة الانطلاق:

في هذه المرحلة، يتم إطلاق الجيل الأول من المنتج أو الخدمة الذي قد يكون غير معروف. يواجه رائد الاعمال تحديًا كبيرًا في العثور على تمويل للفكرة، وعادة ما يلجأ إلى الاصدقاء والعائلة، ما يعرف (FFFF) (العائلة ، الاصدقاء والحمقى) كمصدر أول للتمويل، حيث يتحمل هؤلاء الاشخاص المخاطر العاليه المرتبطة بالبداية.

3. المرحلة الثالثة: مرحلة الاقلاع والنمو المبكر:

في هذه المرحلة، يصل المنتج الى ذروته ويبدأ الحمائي في الازدياد. يمكن أن يتوسع النشاط ليشمل جمهورًا أوسع، لكن مع ذلك قد يواجه رائد الاعمال صعوبات سلبية نتيجة تزايد تنافسية، مما يؤدي الى ظهور عوائق أو فشل.

4. المرحلة الرابعة: مرحلة الانزلاق في الوادي:

رغم استمرار التمويل من رأس المال المغامر.. من الممكن يتراجع المشروع الى ما يعرف بـ وادي الموت.. إذا لم يتدرك الامور، فقد يساهم ذلك على خروج المشروع من السوق، خاصة ان معدلات النمو في هذه المرحلة تكون منخفضة.

5. المرحلة الخامسة: مرحلة تسلق المنحدر:

يستمر رائد الأعمال في هذه المرحلة بإدخال تعديلات على المنتج وإطلاق إصدارات مطورة، مما يعيد النشاط إلى الشركة الناشئة. بفضل الاستراتيجيات المتبعة والخبرة المكتسبة، يتم إطلاق الجيل الثاني من المنتج وضبط سعره، مع توسيع نطاق التسويق.

6. المرحلة السادسة: مرحلة النمو المرتفع:

في هذه المرحلة، يتم تطوير المنتج بالشكل النهائي، ويخرج من مرحلة التجريب إلى التسويق الفعال. فتبدأ الشركة الناشئة في تحقيق نمو مستمر، مما يؤدي إلى زيادة الأرباح وبدء تحقيق اقتصاديات النمو.

من خلال هذه المراحل، يمكننا فهم التحديات التي تواجهها الشركات والمؤسسات الناشئة وكيفية تعاملها معها لتحقيق النجاح والنمو (جباري وآخرون 2023).

2.4. العلاقة بين أثر ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة:

في بيئة الأعمال المعاصرة.. التي تتسم بالتغير والسريع والتنافسية العاليه، تعتبر ثقافة الابتكار من اهم العوامل الداخلية التي تحدد نجاح الشركات الناشئة، وخاصة في قطاع التقنية.. فثقافة الابتكار ليست مجرد ممارسة تنظيميه عابره، بل هي نظام متكامل من القيم والمعتقدات والممارسات التي تشجع على الابداع – التجريب – المخاطرة المحسوبه وتعلم الدروس من الاخطاء.. تظهر الابحاث الى ان الشرعات الناشئة التي تستثمر في بناء هذه الثقافه الداخليه تتمتع بقدرة أعلى على تطوير منتجات وخدمات جديدة بسرعه، وتتكيف بشكل افضل مع التغيرات السوق.. مما يسهم في تحقيق استدامة طويلة الامد (Amamou, 2025).

حيث توضح دراسات اخرى ان الابتكار المؤسسي يتضمن عدة عناصر اساسيه، مثل توفير بيئة داعمه لتبادل المعرفه، وتمكين الموظفين من اتخاذ المبادرات وتحفيز التفكير النقدي، بالمزيد الى تخصيص الموارد اللازمه لتجريبه الافكار الجديدة.. وهذا يظهر دور الثقافة الابتكارية في تعزيز معدل نجاح المشاريع الناشئة ومن حيث تصبغر الشركات التي تتبنى هذه القيم أكثر قدرة على التكيف مع الازمات والاستجابات بسرعه للفرص والتحديات في السوق (Bellihi & Ait Oufkir 2023).

علاوة على ذلك، تشير الابحاث مقارنة الى ان الابعاد الثقافية والتنظيميه مثل القدرة على التكيف، والمرونة الادارية والتمكين المؤسسي وسرعة الاستجابة للتغيرات تلعب دوراً مهماً في نجاح الشركات الناشئة.. تساهم هذه الابعاد على تحسين العمليات الداخلية وتعزيز التعاون بين الفرق وتوفير آليات واضحة لتطبيق الافكار المبتكرة بشكل فعال.. مما يعزز الاداء التنافسي وزيادة فرص البقاء والنمو (AlSaied et al., 2025).

وتوضح أيضا الدراسات الحديثة الى ان تبني ثقافة الابتكار يمكن ان يكون ميزه استراتيجيه للشركات الناشئة في جذب المستثمرين والشركاء حيث ينظر المستثمرون الى الشركات التي تمتلك ثقافة تنظيميه مبتكره على انها اكثر قدرة على النمو.. وتحقيق عوائد مالية مستقرة، والتوسع في الاسواق الجديدة.. وبالتالي، تتحول الثقافة الابتكارية من مجرد قيمة داخلية الى عامل جذب خارجي يؤثر بشكل ملموس على نجاح الشركات (The Influence of Company Culture on Startup Financial Performance, 2019).

ومن هنا يمكننا القول ان نجاح الشركات الناشئة لا يعتمد فقط على اطلاق الفكرة او المشروع، بل يتطلب قدرة مستمره على الابتكار والتطوير.. واستخدام المعرفة والادوات المناسبة لتحويل الافكار الى منتجات وخدمات قابلة للتطبيق. ومن هذا المنطلق يظهر الربط بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة ان الشركات التي تهتم ببناء بيئة ابتكارية متكاملة تحقق نموًا أسرع وتتمتع بمرونة اعلى، وتحقق اداءً ماليًا وتشغيليًا افضل في الاسواق التنافسية.

ثالثاً: المنطلقات النظرية:

أولاً/ مفهوم ثقافة الابتكار:

ثقافة الابتكار تعرف بانها مجموعه من القيم والمعتقدات والممارسات التنظيمية التي تساهم توليد الافكار الجديدة وتشجع على التجريب وتحمل المخاطر المحسوبة وتطبيق حلول مبتكرة داخل المؤسسة.. انها بيئة تدعم التعلم المستمر وتبادل المعرفة بين الموظفين مما يساعدهم نحو الابداع في الاداء والمنتجات والخدمات (. Dimitrova, 2018).

ثانياً/ النظريات المرتبطة بثقافة الابتكار:

1- نظرية التوافق بين الثقافة والاستراتيجية: تؤكد هذه النظرية ان توافق الثقافة الداخلية للمؤسسة مع استراتيجيتها الابتكارية تعزز من فعالية الابتكار ويزيد من القدرة على تنفيذ الاكار الجديدة بنجاح (Chen et al., 2018).

2- إطار دينسون للثقافة التنظيمية: يربط هذه الاطار بين ابعاد حالة الابتكار السائدة مثل القدرة على التكيف والاستقرار والتضمن والمهمة وبين النتائج الابتكارية والقدرة على الاداء العالي (Majid et al., 2022).

3- نظرية الابتكار المفتوح: توضح هذه النظرية الى ان المؤسسات التي تتبنى ثقافة ابتكارية تشجع على التعاون الداخلي والخارجي، والاستفادة من المعرفة المتاحة في البيئة.. مما تساهم في تطوير منتجات وخدمات مبتكرة (Chesbrough, 2003).

ثالثاً/ مفهوم نجاح الشركات الناشئة:

تعد الشركات الناشئة من ابرز المحركات الحديثة للنمو الاقتصادي والابداع في عصر الرقمية، حيث تلعب دوراً مهماً في تقديم حلول حديثة مبتكرة وتوفير فرص عمل جديدة.. ومع ذلك، فإن نجاح هذه الشركات لا يحدث بشكل عشوائي، بل يعتمد على مجموعته من المقومات والعوامل الاساسيه التي تشكل الاساس لاستمراريتها وقدرتها على المنافسة في الاسواق المتغيرة.. تمثل هذه المقومات الركائز التي تتيح لرواد الاعمال تحويل افكارهم على مشاريع ناجحة وقابلة للتوسع.

رابعاً/ مقومات نجاح الشركات الناشئة:

يمكن تحديد عدد من المؤشرات التي توضح مدى توافر مقومات النجاح في الشركات الناشئة ومن ابرزها:

- ✓ امتلاك فكره مبتكرة تلي احتياجات السوق
- ✓ وضوح الرؤية والاهداف الاستراتيجية للشركة
- ✓ كفاءة فريق العمل وتكامله في المهارات والخبرات
- ✓ توفر التمويل الكافي والادارة الماليه الرشيدة
- ✓ وجود نموذج عمل فعال وقابل للتوسع
- ✓ الاستجابة السريعة للتغيرات السوقية والتكنولوجية
- ✓ وجود ثقافة تنظيميه تشجع على الابتكار والمخاطرة
- ✓ رضا العملاء واستمرارية علاقه معهم
- ✓ جودة المنتجات او الخدمات المقدمه

خامساً/ العلاقه بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة:

تشير العديد من الدراسات الحديثة الى وجود علاقة ايجابية قوية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة، حيث تعتبر ثقافة الابتكار من العوامل الاساسية التي تعزز قدرة الشركات على المنافسة والاستمرار في السوق المتغيرة.. فالشركات التي تتبنى ثقافة تشجع على الافكار الجديدة، وتقبل المخاطرة وتدعم التعلم التنظيمي تكون اكثر قدرة على تطوير منتجات وخدمات مبتكرة تلي احتياجات العملاء بشكل افضل (الزعبي 2021).

تتجلى اوجه العلاقة بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة في النقاط التالية:

- ✓ تحفيز الابداع التنظيمي
- ✓ تعزيز التكيف مع بيئة العمل المتغيرة
- ✓ تحسين الاداء المالي والتشغيلي
- ✓ جذب المستثمرين
- ✓ زيادة رضا العملاء وولائهم

سادسًا/ الاطار المفاهيمي للدراسة:

يعتمد هذا البحث على نموذج مفاهيمي يربط بين:

- المتغير المستقل: ثقافة الابتكار (بأبعادها الثلاثة: حالة الابتكار السائدة، الجودة والابتكار الاداري ومرونة الابتكار الاداري).

- المتغير التابع: نجاح الشركات الناشئة

يتم تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات من خلال أدوات كميّة (الاستبيان) وتحليل احصائي لاختبار الفرضيات الموضوعه.

2.5. الخاتمة:

في ختام الفصل الثاني التي تناول الدراسة السابقة والاطار النظري حول تأثير ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة ، يمكن القول ان هذا الفصل قدم الاساس العلمي والفكري التي اعتمدت عليه الدراسة الجالية في تطوير منهجها وادواتها.. حيث تم عرض مجموعه من الجهود العلمية التي تناولت موضوع الابتكار وثقافته دوره في تعزيز اداء اداء المؤسسات الناشئة، مما ساعد في توضيح المفاهيم الاساسيه المرتبطة بالابتكار والعوامل المؤثرة فيه والعلاقة بينه وبين النجاح المؤسسي.

أظهرت تلك الدراسات تنوعاً في المناهج والمجالات التطبيقية، لكنها اتفقت على ان ثقافة الابتكار تعتبر من المومات الاساسيه لبقاء الشركات الناشئة واستمراريتها في بيئة تنافسية تتسم بالتغير السريع.. كما كشفت الدراسات عن ان وجود بيئة تنظيمية تشجع على التجريب والابداع يسهم في رفع جودة الاداء المؤسسي، ويعزز القدرة على التكيف مع التحولات التقنية والسوقية.

من الناحية النظرية، استعراض الفصل اهم النماذج الفكرية التي تفسر العلاقة بين ثقافة الابتكار ونجاح المؤسسات الناشئة، مثل نظرية الابتكار التنريعي والنظرية السلوكية للابداع بالاضافه الى نماذج دينيسون واسماعيل وعبد المجيد التي تفسر كيفية تشكيل ثقافة تنظيمية تحفز من خلال المشاركة والتمكين والتعلم المستمر.. كما تم التركيز على ابعاد ثقافة الابتكار، مثل الجوده الادارية والمرونه وحالة الابتكار السائدة باعتبارها متغيرات اساسيه ترتبط بشكل ايجابي بمؤشرات النجاح المؤسسي.

وبذلك، يعد هذه الفصل تمهيداً لبناء الاطار الميداني للدراسة من خلال تحديد المفاهيم والمداخل النظرية ذات الصلة، وصياغة الفرضيات التي ستختبر لاحقاً.. كما يشكل حلقة وصل بين الجانب النظري والتطبيقي مما يعزز الفهم العميق لدور ثقافة الابتكار كقوة دافعه نحو النجاح والاستدامة في بيئة الاعمال الحديثة.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة:

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية للمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه كما يلي:

3.2. التعريفات الادرائية لمتغيرات البحث:

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. فقد تم استخدام العديد من الاجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة فتم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق عملية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الادوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي:

➤ المتغير المستقل (ثقافة الابتكار):

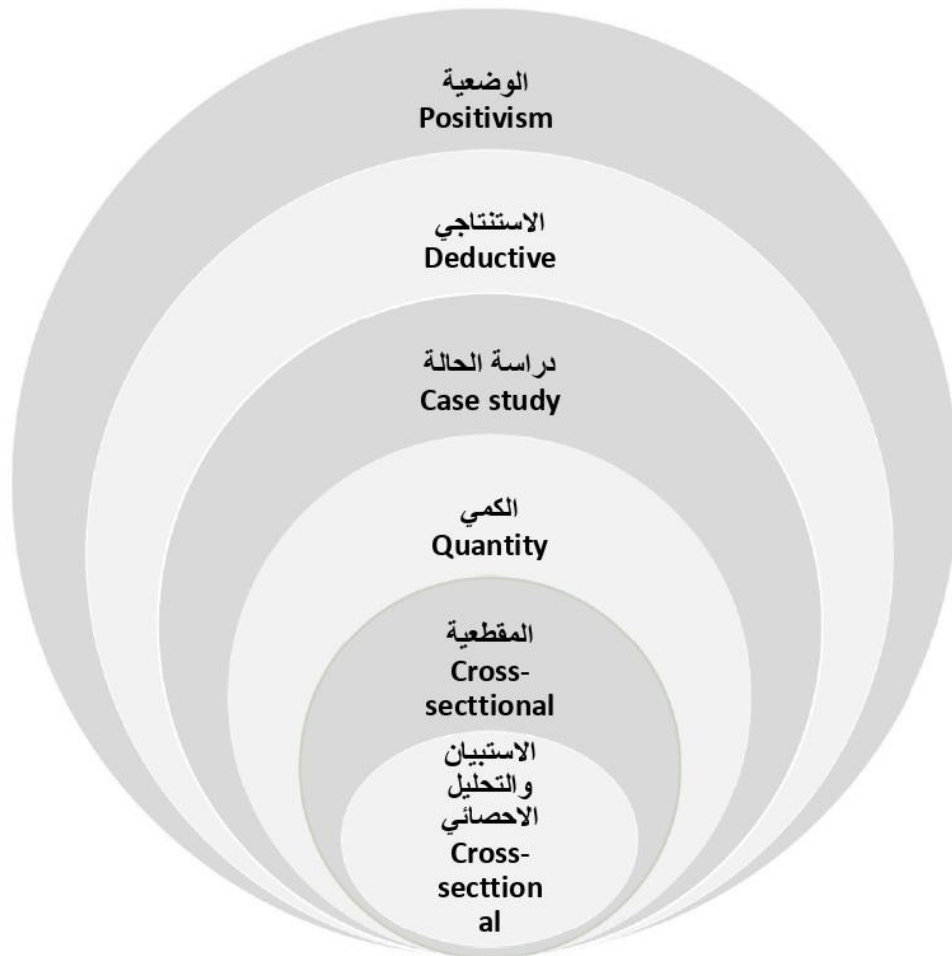
سيتم تقييم ثقافة الابتكار باستخدام استبيان يستند الى مجموعه من العوامل المتعلقة ثقافة الابتكار. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من ثقافة الابتكار مثل حالة الابتكار السائدة والجودة الاداري ومرونة الابتكار الاداري. يتمتع هذه الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والادوات التي يتم استخدامها لتعزيز نجاح الشركات الناشئة وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات واجراءات لتحسين ثقافة الابتكار بناء على النتائج المستخلصة.

➤ المتغير التابع (نجاح الشركات الناشئة):

سيتم تقييم نجاح الشركات الناشئة باستخدام استبيان متعدد العوامل سيتم تحليل هذه العوامل يهدف الى قياس جوانب مختلفة تؤثر على نجاح الشركات الناشئة سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى نجاح الشركات الناشئة بناء على الاسئلة التي تخص نجاح الشركات الناشئة ككل. يهدف الاستبيان الى تأثير نجاح الشركات الناشئة عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لنجاح الشركات الناشئة للموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث):

- ❖ فلسفة البحث: الوضعية
- ❖ منهج البحث: استنتاجي
- ❖ استراتيجيه البحث: مسحي
- ❖ اختيار البحث/ كمي
- ❖ الافق الزمني: المقطعية
- ❖ تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل 4: إعداد الطالب

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في شركه فاما تكنولوجياي بمختلف مستوياتهم الادارية والفنيه والتقنيه.. حيث يمثلون الفئة المستهدفه التي يمكن من خلالها قياس أثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركة. ولجمع البيانات بشكل علمي ودقيق، تم اختيار عينة البحث باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة.. والذي يمنح جميع افراد المجتمع فرصًا متساوية للاختيار دون تحيز ومما يسهم في زيادى موضوعية النتائج ودقتها.. وقد تم توزيع الاستبانة الكترونياً على افراد العنيه المختاره بهدف تسهيل عمليه الوصول اليهم وضمان مشاركة اوسع تعكس واقع ثقافة الابتكار داخل الشركة ومستوى تأثيرها على نجاحها في قطاع التقنيه.

➤ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذه الدراسة من موظفي شركة فاما تكنولوجياي في مدينة جده والبالغ عددهم (60) موظف.. فقد تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (52) موظف، وقد قام (52) موظف بتعبئة الاستبيان الخاصه بالدراسة، وهي تمثل 86.67% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1/ مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة فاما	60	100%
المجموع	60	100%

➤ عينة البحث:

وفقاً لجدول (krejcie 1970) فإن عدد العينه (52) هو عدد العينه الممثلة لحجم المجتمع (60) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينه عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 60 موظف وقد تم استخدام جداول الارقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمريه في العينه.

جدول رقم 2/ عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة فاما	52	86.67%
المجموع	52	86.67%

➤ طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة.. وفقاً لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية ومما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق.. وقد تم استخدام جداول الارقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينه عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصه متساويه للاختيار في العينة.. مما اعطى تمثيلاً دقيقاً للمجتمع الاصلي.

وتعتبر تقنيه العينة العشوائية البسيطة نوعاً من تقنيات اخذ العينة المحتمله، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصه متساويه للاختيار في العينة وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقه وقابله للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات:

يصف هذا القسم ادوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبه للاجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث.. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الاقسام التاليه الادوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

➤ المتغير المستقل (ثقافة الابتكار):

واعتمد الباحث على استبانة (طرشاني و سهام). وذلك لقياس ثقافة الابتكار وذلك من حيث 3 ابعاد وهي حالة الابتكار السائدة والجوده والابتكار الاداري ومرونة الابتكار الاداري باجمالي 12 للمتغير حيث ان يبعد حالة الابتكار السائدة يتكون 4 عناصر، وبعد الجوده والابتكار الاداري يتكون من 4 عناصر.. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثس حيث 1 = موافق ، 2 = محايد ، 3 = غير موافق.

جدول رقم 3/ المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل ثقافة الابتكار

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
ثقافة الابتكار	حالة الابتكار السائدة	4	طرشاني وسهام (2019). ثقافة الابتكار الاداري كمدخل استراتيجي لتدعيم الميزة التنافسيه للمؤسسة الخدميه- دراسة حالة مؤسسة موبيليس وكالة عين الدفلى.
	الجودة والابتكار الاداري	4	
	مرونة الابتكار الاداري	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الطالب

➤ المتغير التابع (نجاح الشركات الناشئة):

واعتمد الباحث على استبانة (أحمد محمد و سعد محمد). وذلك لقياس المتغير التابع نجاح الشركات الناشئة، وذلك من حيث العبارات الخاصة لنجاح الشركات الناشئة، بإجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة هو ليكرت الثلاثي حيث 1 = موافق ، 2 = محايد ، 3 = غير موافق.

جدول رقم 4/ المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع نجاح الشركات الناشئة

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
نجاح الشركات الناشئة	12	أحمد محمد وسعد محمد (2023). دور الإدارة الاستراتيجية في نجاح شركات التجاره الالكترونية من خلال زيادة رضاء العملاء والموردين والقدرة التنافسية. المجله العلميه للدراسات التجارية والبيئية . 805 - 766 (3 ,) 14

المصدر: الطالب

3.6. أنواع البيانات:

➤ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الاولى والبيانات الثانويه التي تم استخدامها في هذه الدراسه

- البيانات الاولى/ هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الاساسية، مثل المقابلات الشخصيه أو الاستبيانات او الملاحظات المباشرة.. هذه البيانات تكون مصممه خصيًّا لأغراض الدراسه الحاليه.
- بينما البيانات الثانويه/ هي تلك المعلومات التي جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفه والتي يتم الاستفاده منها في هذه الدراسه.. وهذه البيانات قد تأتي من مصاطر مثل التقارير السابقه أو الاحصاءات الرسميه أو قواعد البيانات الموجوده

تحليل كل من البيانات الاولى والثانويه سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسه وتعزيز النتائج النهائي.

➤ البيانات الاولى:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى نجاح الشركات الناشئة وربطه بثقافة الابتكار.. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول ثقافة الابتكار مثل حاله الابتكار السائدة ، الجوده والابتكار الاداري ومرونة الابتكار الاداري وارتباطها بمستوى نجاح الشركات الناشئة..
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفه من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختاره وجمع بيانات الخام حول تقييم نجاح الشركات الناشئة للموظفين في شركه فاما تكنولوجيا.

➤ البيانات الثانويه:

- مراجعة الادبيات والدراسات السابقة حول ثقافة الابتكار وعلاقتها بنجاح الشركات الناشئة.
- الاطلاع على الابحاث المنشورة في المجالات العلميه المحكمه والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الاطر المفاهيميه والنظرية المرتبطه بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات على نجاح الشركات الناشئة للموظفين في شركة فاما.

3.7. اجراءات التحليل الاحصائي:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى.. حيث تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعيه (SPSS) وتحديدًا الاصدار 28 لتحليل البيانات المجمعه.

تعتبر اختبارات الصلاحيه والموثوقيه حاسمه في ضمان دقة البيانات المجمعه واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي هو لتحديد ما اذا كانت ادوات البحث تقيس ما تهدف الى قياسه.. بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت).

تم اجراء اختبار توصيف العينه، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبه لخصائص مجتمع العينه.. ليساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الاخرى ذات الصله بالافراد المشاركين في دراسته.

تم اجراء اختبار توصيف العينه من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبه لخصائص مجتمع العينه.. ليساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الاخره ذات الصله بالافراد المشاركين في درسه.

3.8. الخاتمه:

يعد هذا الفصل بمثابة الاساس العلمي الذي بني عليه البحث.. من حيث تناول المنهجيه المتبعه في دراسة اثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة، من خلال دراسة حالة شركة فاما تكنولوجي في قطاع التقنية بمدينة جده. وقد تم في هذا الفصل توضيح فلسفه ومنهج البحث واسلوبه، الى جانب تحديد مجتمع البحث والعينه وادوات جمع البيانات وطرق تحليلها الاحصائي.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الكمي باستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مختارة عشوائياً من موظفي شركة فاما.. وذلك بهدف الوصول الى نتائج دقيقه يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة. كما تم تطبيق الاساليب الاحصائية المناسبه باستخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات بما يحقق اهداف البحث.

وقد ساهم هذا الفصل في ارساء القواعد المنهجيه التي تم على اساسها بناء التحليل الاحصائي للبيانات في الفصل الرابع.. مما يمكن من تفسير النتائج واستنباط الدلالات العلميه التي تساعد في فهم علاقه بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة.. ومن ثم فإن هذا الفصل يعد مرحلة تمهيديه مهمة للانتقال الى عرض النتائج ومناقشتها في الفصول التاليه من درسه.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من : حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28 وبرنامج SmartPLS 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبه من عينة الدراسة الحاليه باستخدام PLS. 3.0. بالإضافة الى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملائمة النموذج.. تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وقد تم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart 3.0.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة

➤ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً الى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
(الجنس ويشمل / الذكر – الانثى)
(العمر ويشمل / أقل من 25 سنة – من 26 الى 30 سنة 0 من 31 الى 35 سنة – أكبر من 40 سنة) .
(المستوى التعليمي ويشمل / دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – اخرى).
(سنوات الخبرة ويشمل / أقل من 5 سنوات – من 5 الى 10 سنوات – من 10 الى 15 سنة - من 15 سنة فأكثر).

الجدول والرسومات والفقرات توضح تصنيف العنه محل الدراسة كما يلي:

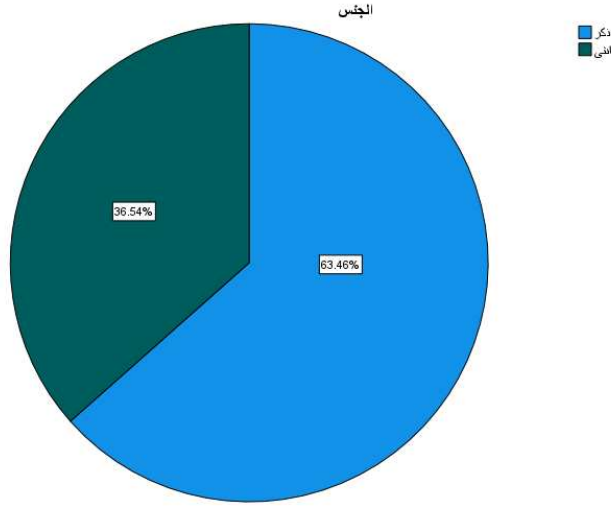
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من اجمالي العينة
النوع	ذكر	33	%63.5
	انثى	19	%36.5
	الاجمالي	52	%100
الفئة العمرية	أقل من 25 سنه	20	%38.5
	من 26 الى 30 سنه	9	%17.3
	من 31 الى 35 سنه	15	%28.8
	اكبر من 40 سنه	8	%15.4
	الاجمالي	52	%100
المستوى التعليمي	دبلوم	10	%19.2
	بكالوريوس	16	%30.8
	ماجستير	3	%5.8
	اخرى	23	%44.2
	الاجمالي	52	%100
عدد سنوات خبره	اقل من 5 سنوات	27	%51.9
	من 5 الى 10 سنوات	13	%25
	من 10 الى 15 سنه	5	%9.6
	من 15 سنه فاكثر	7	%13.5
	الاجمالي	52	%100

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الاحصائية للدراسة الميدانية (ن-52 شخص)

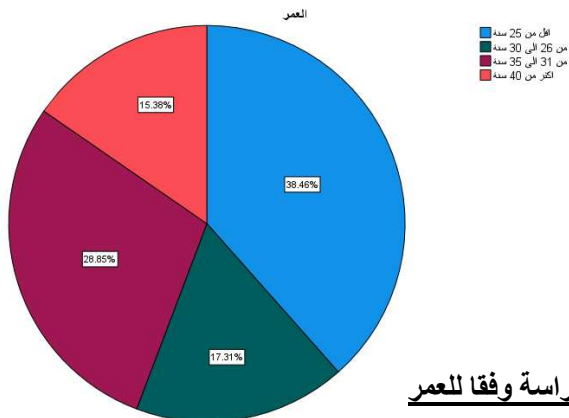
➤ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- **بالنسبة للجنس:** أظهرت النتائج الاحصائية أن عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث بلغ عدد الاناث 19 حيث يعادل 36.5% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 33 حيث يعادل 63.5% من العينة .. كما هو موضح بالشكل التالي:



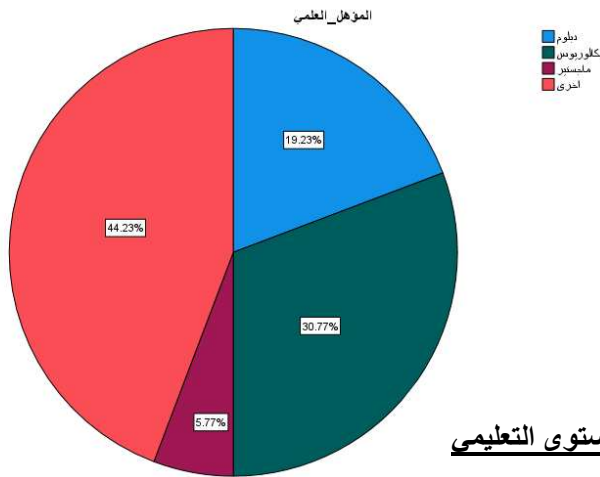
تصنيف العينة وفقا للجنس

- **بالنسبة للعمر:** أظهرت النتائج الاحصائية أن هناك 20 شخص اعمارهم اقل من 25 سنه أي ما يعادل 38.5% من عينة الدراسة، وهناك 15 شخص أعمارهم تتراوح بين 26 الى 30 سنه أي ما يعادل 28.8% من عينة الدراسة، وهناك 8 اشخاص اعمارهم اكبر من 40 سنه أي ما يعادل 15.4% كما هو موضح بالشكل التالي:



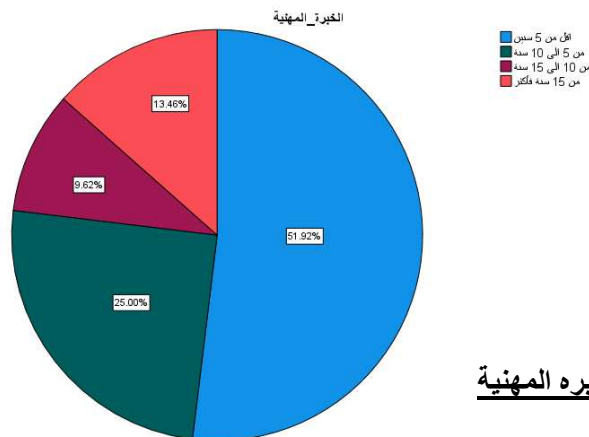
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمؤهل التعليمي:** أظهرت النتائج الاحصائية أن هناك 10 أشخاص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 19.2% من عينة الدراسة، وهناك 16 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 30.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 5.8% من عينة الدراسة وهناك 23 شخص لديهم شهادة اخره اي ما يعادل 44.2% كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- **بالنسبة للخبره المهنية:** أظهرت النتائج الاحصائية أن هناك 27 شخص خبرتهم المهنية أقل من 5 سنوات اي ما عادل 51.9% من عينة الدراسة، وبينما هناك 13 شخص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات اي ما يعادل 25% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 5 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنه ما يعادل 9.6% من عينة الدراسة، وايضا هناك 7 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية من 15 سنه فاكتر ما يعادل 13.5% من عينه الدراسه كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقا للخبره المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's.. باستخدام برنامج التحليل الاحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك.

➤ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted.

- **صدق الاتساق الداخلي:** يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه.. لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي اليه.. وفقاً لدراسة (Kaiser-1974).. معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- **الصدق التقاربي Convergent Validity:** يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس.. وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرجة AVE والتي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 (Hair et al. 2006).
- الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحوسبة، وقيم P- Value). بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات.. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات واذالك من خلال نموذج المعادله البنائة SEM-PLS كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقلة والتابعة

متوسط المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.762	0.745	0.000	0.397	0.932	0.735	A1	حالة الابتكار السائدة	ثقافة الابتكار
		0.000	0.382	0.616		A2		
		0.000	0.445	0.884		A3		
		0.000	0.397	0.551		A4		
	0.673	0.000	0.445	0.728		B1	الجودة والابتكار الادري	
		0.000	0.617	0.713		B2		
		0.000	0.323	0.570		B3		
		0.000	0.364	0.683		B4		
	0.869	0.000	0.460	0.923		C1	مرونة الابتكار الاداري	
		0.000	0.323	0.854		C2		
		0.000	0.430	0.842		C3		
		0.000	0.444	0.858		C4		
0.741		0.000	0.415	0.715	0.710	D1	نجاح الشركات الناشئة	
		0.000	0.364	0.618		D2		
		0.000	0.415	0.710		D3		
		0.000	0.235	0.418		D4		
		0.000	0.345	0.656		D5		
		0.000	0.379	0.857		D6		
		0.000	0.323	0.903		D7		
		0.000	0.430	0.890		D8		
		0.000	0.487	0.544		D9		
		0.000	0.298	0.882		D10		
		0.000	0.415	0.811		D11		
		0.000	0.487	0.889		D12		

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

➤ يتضح من الجدول بالاعلى:

- **مقياس ثقافة الابتكار:** جميع معاملات الارتباط لكل العبارات الترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعه لها، عند قيم أكبر من 0.7 بالاضافه الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات داله احصائية عند مستوى معنويه اقل من 0.001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بابعاده الثلاثه.. كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقه بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE.. لمتغير ثقافة الابتكار ككل الذي يساوي 0.762، كذلك قيم متوسط التباين المستخرجه لابعاد ثقافة الابتكار (حالة الابتكار السائدة – الجوده والابتكار الاداري – مررنة الابتكار الاداري) هي 0.868 – 0.673 – 0.745.. على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- **مقياس نجاح الشركات الناشئة:** جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعه لها، عند قيم اكبر من 0.7 بالاضافه الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات داله احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001، وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس.. كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقه بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير نجاح الشركات الناشئة هو 0.741 وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

➤ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعها على افراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة.. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم الفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.. وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادله البنائية SEM-PLS.. وقال (Hair et al (2010) يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

الجدول التالي موضح به القيم المستخرج من المعادله البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب composite reliability .

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.869	0.940	4	حالة الابتكار السائدة	ثقافة الابتكار
	0.914	4	الجودة والابتكار الاداري	
	0.956	4	مرونة الابتكار الاداري	
0.902		12	نجاح الشركات الناشئة	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

➤ يتضح من الجدول بالاعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسات كما يلي:

- مقياس ثقافة الابتكار: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو 0.869 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد ثقافة الابتكار.. على الترتيب هم حالة الابتكار السائدة: (0.940)، الجوده والابتكار الاداري: (0.914)، مرونة الابتكاري: (0.956).. مما يشير إلى ان جميع القيم اكبر من 0.8، وقال (Hair et al (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.
- مقياس نجاح الشركات الناشئة: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.902 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير الى ان جميع القيم اكبر من 0.9، وقال (Hair et al (2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

- وفقاً للنتائج الاحصائية بالاعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعنى امكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبيانات للتطبيق والوثوق بها.. واستخدامها فى اجراء التحليلات الخاصه باختيار فروض الدراسة.

4.4. الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الاجابة على اسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقاً ليكرت الثلاثس، وفقاً لما يلي:

أوافق	محايد	لا اوافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الاهمية وفقاً للمعادله التاليه:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي ($3/100$) = 33%

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجه (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسه/الاهمية
من 1 الى 1.67	او افق	من 66.67% الى 100%	موافقه مرتفعه
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقه متوسطه
من 2.35 الى 3.0	لا اوافق	من 0% الى 33.33%	موافقه منخفضه

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسه متمثله في الاوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلاله المتوسط الحسابي.. حيث يتم النظر الى دلاله المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالاعلى لمعرقه مستوى ثقافة الابتكار وابعاده، وكذلك مستوى نجاح الشركات الناشئة ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة .. وذلك كما يلي:

يوضح الجدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الاهمية	
ثقافة الابتكار	حالة الابتكار	1.16		0.297		أوافق		مرتفع	
	الجودة والابتكار الاداري	1.20		0.307		أوافق	أوافق	مرتفع	مرتفع
	مرونة الابتكار الاداري	1.14		0.337		أوافق		مرتفع	
نجاح الشركات الناشئة		1.14		0.270		أوافق		مرتفع	

➤ يتضح من الجدول بالاعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف الغنية المتغير المستقل (ثقافة الابتكار) : أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة موافقه عاليه، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من ثقافة الابتكار.. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.17) بنسبة موافقه بلغت (39%) عند انحراف معياري (0.272) كذلك أوضحت النتائج الاحصائية الوصفية لابعاد ثقافة الابتكار، ان الابعاد الثلاثة لمتغير ثقافة الابتكار (حلة الابتكار السائدة – الجوده والابتكار الاداري – مرونة الابتكار الاداري) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى موافقه عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعده (حالة الابتكار السائده) هو (1.16) بنسبة موافقه (38.6%) عند انحراف معياري (0.297)، المستوي الحسابي لبعده (الجودة والابتكار الاداري) هو (1.20) بنسبة موافقه حوالي (40%) عند انحراف معياري (0.307)، بلغ المتوسط الحيايبي لبعده (مرونة الابتكار الاداري) هو (1.14) بنسبة موافقه (38%) عند انحراف معياري (0.337).

- هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد ان المتوسط الحسابي لبعده (حالة الابتكار السائدة) هو (1.16) بنسبة موافقة (38.6%) عند انحراف معياري (0.297) ، المتوسط الحسابي لبعده (الجودة والابتكار الاداري) هو (1.20) بنسبه موافقه حوالي (40%) عند انحراف معياري (0.307)، بلغ المتوسط الحسابي لبعده (مرونة الابتكار الاداري) هو (1.14) بنسبة موافقه حوالي (38%) عند انحراف معياري (0.337)

- تظهر نتائج توصيف العينه المتغير التابع (نجاح الشركات الناشئة): أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي النجاح.. مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نجاح الشركات الناشئة في شركة فاما تكنولوجيا في مدينه جده.. وحيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.14) بنسبة موافقة بلغت (38%) عند انحراف معياري (0.270).

- وفقًا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة.. أشارت النتائج الاحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (ثقافة الابتكار وابعادها) ألى ان الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وان تطبيقه من وجهة نظر الموظفين في شركة فاما تكنولوجيا في مدينة جده مرتفع، بينما كانت النتائج الاحصائية الوصفية للمتغير التابع (نجاح الشركات الناشئة ككل) ذات مستوى مرتفع من وجهة نظر الموظفين في شركة فاما تكنولوجيا في مدينة جده .. وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

يوضح الجدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	ثقافة الابتكار	حالة الابتكار السائدة	الجودة والابتكار الاداري	مرونة الابتكار الاداري	نجاح الشركات الناشئة
ثقافة الابتكار	Pearson Correlation	.838**	.930**	.837**	.892**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52
حالة الابتكار السائدة	Pearson Correlation	1	.753**	.464**	.795**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52
الجودة والابتكار الاداري	Pearson Correlation	.930**	1	.680**	.882**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001
	N	52	52	52	52
مرونة الابتكار الاداري	Pearson Correlation	.837**	.464**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001
	N	52	52	52	52
نجاح الشركات الناشئة	Pearson Correlation	.892**	.795**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) .

➤ الارتباط الخطي ثقافة الابتكار وابعادها (كمتغير مستقل) ونجاح الشركات الناشئة (كمتغير تابع):

- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.892) بين ثقافة الابتكار وابعادها كمتغير مستقل ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من ثقافة الابتكار (حالة الابتكار السائدة، الجوده والابتكار الاداري، ومرونة الابتكار الاداري) .
- عند معامل ارتباط: 0.837، 0.930، 0.838.. على الترتيب ، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين نجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع
- يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعه.. ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

➤ الارتباط الخطي ثقافة الابتكار وبين ثقافة الابتكار ككل، وبين بعضها البعض:

- يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي قوي بين ثقافة الابتكار وبين ابعادها (حالة الابتكار السائدة، الجودة والابتكار الاداري، ومرونة الابتكار الاداري) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتك عرض النتائج الاحصائية التي تم التوصل اليها باستخدام كلا من الحزمة الاحصائية SPSS V, SEM-PLS 28.. على النحو التالي:

➤ الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بين حالة الابتكار السائدة ونجاح الشركات الناشئة.
- ف: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بين الجودة و الابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة.
- ف: توجد علاقة ايجابية ذات دلالة معنوية بين مرونة الابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة.

➤ نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

- ينص هذا الفرض على انه " يوجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة "
- لاختبار هذا الفرض تم استخدام اسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين ثقافة الابتكار (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.791	.12348

a. Predictors: (Constant), ثقافة الابتكار

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.953	1	2.953	193.702	<.001 ^b
	Residual	.762	50	.015		
	Total	3.716	51			

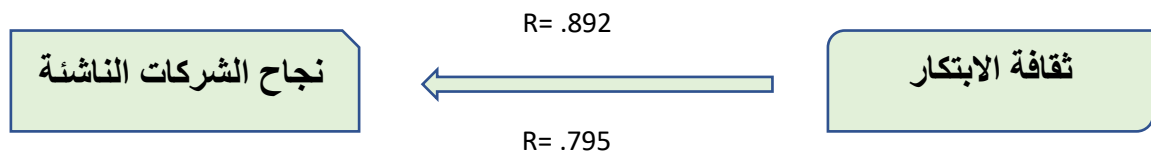
a. Dependent Variable: نجاح الشركات الناشئة

b. Predictors: (Constant), ثقافة الابتكار

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
Model	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.109	.076		1.439	.156	-.043	.262
ثقافة الابتكار	.884	.064	.892	13.918	<.001	.757	1.012

a. Dependent Variable: نجاح الشركات الناشئة



➤ يتضح من الجدول بالا على ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01)
- تشير قيمة معامل الارتباط (R = 0.892) الى وجود ارتباط موجب قوية بين ثقافة الابتكار (اجمالا) ونجاح الشركات الناشئة.
- يشير معامل التحديد المعدل (R²) الى أن (79.5%) من التباين الحاصل ونجاح الشركات الناشئة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ثقافة الابتكار.
- تشير قيمة (T) (T.Valu) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) .. حيث مستوى الدالاح المحسوب لاختبار (T) أقل من (0.01).
- بناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الابتكار (اجمالاً) كمتغير مستقل ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع.

➤ نتائج اختبار الفرض الفرعي الاول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على انه: " توجد علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين حالى الابتكار السائده ونجاح الشركات الناشئة " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين حاله الابتكار السائدة محل الدراسة كمتغير مستقل، ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع..
 - ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على انه: " توجد علاقه ايجابية ذات دلالة احصائية الجودة والابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الجودة والابتكار الاداري محل الدراسة كمتغير مستقل.. ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع.
 - ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على انه: " لا توجد علاقه ايجابية ذات دلالة احصائية بين مرونة الابتكار الاداري ونجاح الشركات الناشئة " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين مرونة الابتكار الاداري محل الدراسة كمتغير مستقل.. ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع.
- لاختبار هذا الفرض تم استخدام اسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis .

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.816	.11576

a. Predictors: (Constant), مرونة الابتكار الاداري , حالة الابتكار السائدة , الجودة والابتكار الاداري

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.073	3	1.024	76.429	<.001 ^b
	Residual	.643	48	.013		
	Total	3.716	51			

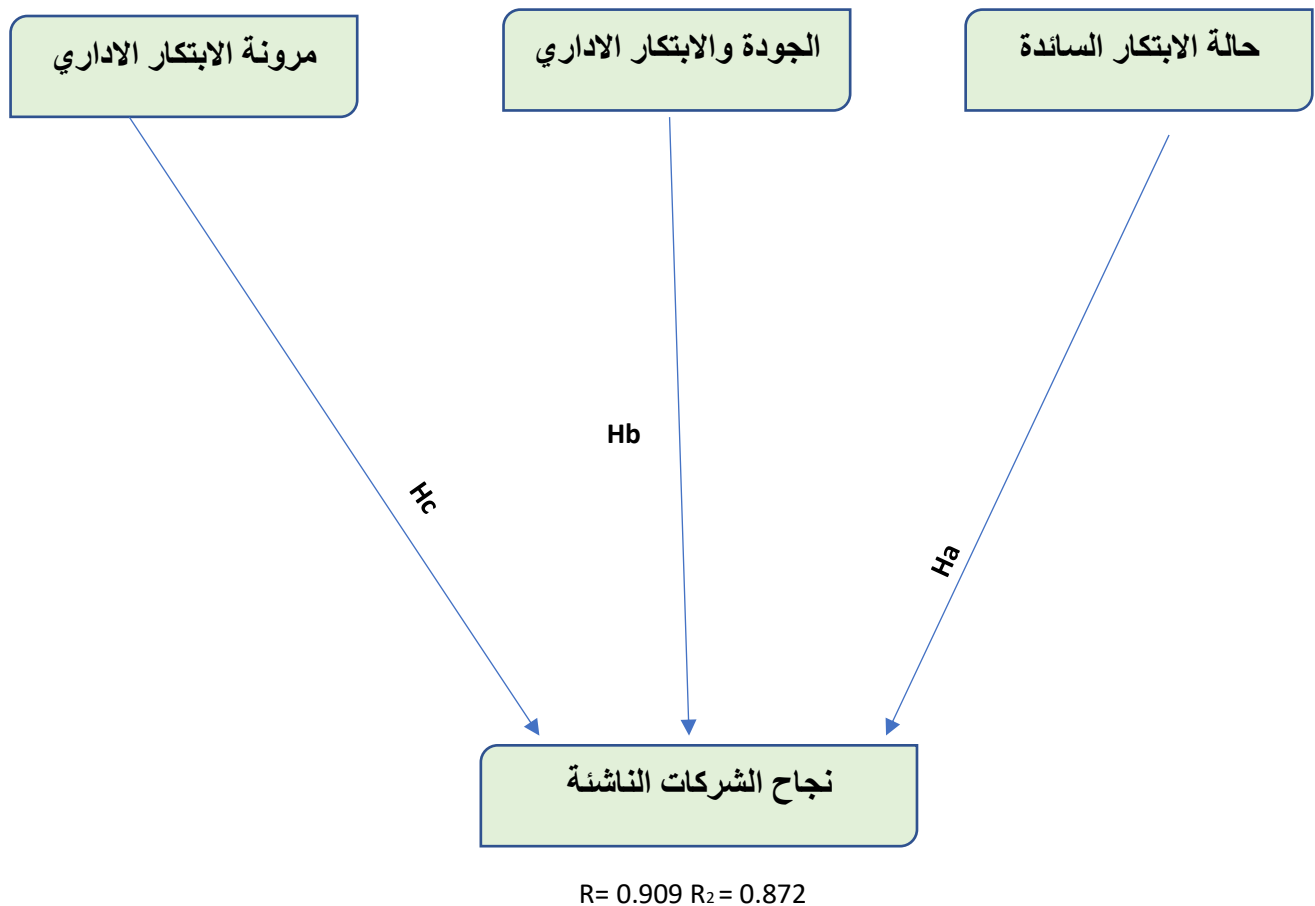
a. Dependent Variable : نجاح الشركات الناشئة

b. Predictors: (Constant), مرونة الابتكار الاداري , حالة الابتكار السائدة , الجودة والابتكار الاداري

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
Model	B	Std. Error	Beta	t	2.953	Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.103	.072		1.426	.160	--2.04	.247
حالة الابتكار السائدة	.289	.083	.318	3.463	.001	.121	.456
الجودة والابتكار الاداري	.486	.098	.551	4.975	<.001	.289	.682
مرونة الابتكار الاداري	.107	.066	.134	1.626	.110	.025	.240

a. Dependent Variable : نجاح الشركات الناشئة



➤ يتضح من الجدول بالاعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير الى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- تشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.909$) وجود ارتباط موجب قوي بين ابعاد ثقافة الابتكار (حالة الابتكار السائدة ، الجودة والابتكار الاداري ، مرونة الابتكار الاداري) ونجاح الشركات الناشئة.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) الى ان (82.7%) من التباين الحاصل نجاح الشركات الناشئة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد ثقافة الابتكار.

- تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).

بناء على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الاول والثانية الذي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين حالة الابتكار السائدة والجودة والابتكار الاداري كمتغير مستقل ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثالثة والذي تنص على وجود ارتباط علاقته ايجابية ذات دلالة احصائية بين مرونة الابتكار الاداري كمتغير مستقل ونجاح الشركات الناشئة كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في هذا الفصل.. تم تحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة.. بما في ذلك التحليل الوصفي واختبارات الفرضيات، اظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة، مما يعكس اهمية تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات.

تظهر التحليلات ان المتغيرات المستقلة، مثل حالة الابتكار السائدة والجودة والابتكار الاداري ، ومرونة الابتكار الاداري ، تؤثر بشكل كبير على نجاح الشركات الناشئة.. حيث اظهرت النتائج ان الشركات التي تستثمر في تعزيز هذه العوامل تستطيع تحسين ادائها وزيادة قدرتها التنافسية في السوق.

تم التحقق من صحة الفرضيات من خلال استخدام نماذج تحليل الانحدار، حيث تم التأكيد على ان التحسين المستمر في ثقافة الابتكار يساهم في رفع مستوى الاداء المؤسسي.. ويؤكد هذا الفصل على ضرورة تعزيز بيئة الابتكار داخل الشركات الناشئة لضمان استمراريتها ونجاحها في ظل التغيرات الريعة في السوق.

ختامًا.. تشير النتائج الى ان الشركات الناشئة في المملكة العربية السعودية، مثل شركة فاما تكنولوجي الى تحتاج الى تبني استراتيجيات مبتكرة تدعم ثقافة الابتكار لتعزيز قدرتها على المنافسة والنمو في بيئة الاعمال المتغيرة.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

يعد هذا الفصل خاتمة الدراسة التي تناولت أثر ثقافة الابتكار في نجاح الشركات الناشئة من خلال دراسة حالة شركة فاما تكنولوجي في قطاع التقنية في المملكة العربية السعودية.. وقد سعت الدراسة الى توضيح العلاقة بين ابعاد ثقافة الابتكار (الابتكار السائده، الجودة والابتكار الاداري ومرونة الابتكار الاداري) وبين نجاح الشركات الناشئة.. حيث أصبح الابتكار عنصراً حاسماً في استدامة ونمو المنظمات ضمن بيئة تنافسية تتسم بسرعه التطور التكنولوجي وتغير احتياجات العملاء.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفهم طبيعة علاقه بين المتغيرات، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من موظفي شركة فاما.. اذ تم تحليل النتائج احصائياً للتأكد من صحة الفرضيات واختبار العلاقة بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركات الناشئة. اظهرت النتائج وجود علاقه ايجابية ذات دلالة احصائية بين ثقافة الابتكار ونجاح الشركة، مما يؤكد أهميه تبني بيئة إبداعية داعمه للافكار الجديدة في تعزيز الاداء المؤسسي والاستمرارية في السوق.

➤ محددات الدراسة

رغم ما حققته هذه الدراسة من نتائج مهمه، الا أنها واجهت عدداً من المحددات التي يمكن أن تؤثر على درجة تعميم نتائجها، ومن ابرزها ما يلي:

- محددات زمانية: أجريت الدراسة خلال العام الدراسي 1447 هـ — 2025م، وهو ما يجعل النتائج مرتبطة بالظروف الزمنية التي كانت سائدة آنذاك.
- محددات مكانية: اقتصرت الدراسة على شركة فاما تكنولوجي في قطاع التقنية بجدة، وبالتالي فإن تعميم النتائج على شركات أخرى في قطاعات مختلفه يجب ان يتم بحذر.
- محددات بشرية: تم تطبيق الاستبانة على عينة محددة من موظفي الشركة، مما يعني أن النتائج تعبر عن وجهات نظرهم فقط دون تمثيل كامل لجميع فئات العاملين في قطاع التقنية.
- محددات منهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج لا يمكن من إثبات العلاقات السلبية بشكل قاطع.. بل يكتفي بتوضيح طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.
- محددات متعلقه بالاداة: قد تتأثر إجابات المشاركين بعوامل شخصية او نفسية، كالرغبة في إعطاء اجابات مثالية أو تجنب النقد، مما قد يؤثر جزئياً على دقة النتائج.

➤ الدراسات المستقبلية

- استنادًا إلى نتائج الدراسة الحالية، يوصى بأن تتناول الدراسات المستقبلية المحاور التالية:
- إجراء دراسات مماثلة في شركة ناشئة أخرى داخل المملكة لمقارنة نتائجها مع حالة شركة فاما
 - دراسة أثر ثقافة الابتكار على الاداء المالي والتسويقي للشركات الناشئة، مما يتيح فهمًا أعمق للآثار الاقتصادية للابتكار.
 - توسيع نطاق البحث ليشمل عوامل تنظيمية أخرى مثل القيادة الابتكارية، أو إدارة المعرفة، أو رأس المال البشري وعلاقتها بنجاح الشركات الناشئة.
 - استخدمت مناهج بحثية كمية ونوعية معًا للحصول على رؤية أكثر شمولية حول واقع الابتكار في بيئة الأعمال السعودية.
 - دراسة تأثير البيئة التنظيمية والسياسات الحكومية في دعم الابتكار وريادة الأعمال في المملكة في ضوء رؤية 2030.

5.2. توصيات الدراسة

توصي الدراسة بضرورة وتعزيز ثقافة الابتكار في الشركات الناشئة من خلال ايجاد بيئة عمل محفزة تدعم التفكير الابداعي وتشجع الموظفين على المبادرة وتقبل الافكار الجديدة دون خوف من الفشل. كما ينبغي على الادارة العليا ان ترسخ مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار وان توفر آليات تحفيزية تشجع الاداء القائم على الابتكار والانتاجية العالية.. ويعد الاستثمار في تدريب الكوادر البشرية عنصراً أساسياً لرفع الكفاءة وتنمية مهارات التفكير الابتكاري وإدارة التغيير بما يتناسب مع متطلبات بيئة الأعمال الحديثة.

كما تؤكد الدراسة أهمية تبني انماط ادارية مرنة تمكن الشركات من سرعة التكيف مع التغيرات التكنولوجية والمنافسة المتزايدة في قطاع التقنية، على جانب توظيف التحول الرقمي لتطوير المنتجات والخدمات وفق احتياجات العملاء المتجددة.. وتوصي الدراسة ايضاً بتعزيز التعاون بين الشركات الناشئة والجامعات ومراكز الابحاث لتبادل الخبرات العلمية والتطبيقية، مما يخلق قاعدة معرفية تساهم في دعم الابتكار الوطني وتحقيق الاستدامة.

وفي السياق ذاته، تدعو الدراسة الجهات الحكومية والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال الى استمرار دعمها للشركات الناشئة عبر برامج تمويل وحاضنات أعمال ومسرعات ابتكار تسهم في تطوير بيئة ريادية جاذبة.. كما تشدد على اهمية نشر ثقافة الابتكار كقيمة مؤسسية في مختلف المستويات الادارية لضمان استمرارية النجاح وتحقيق ميزه تنافسية مستدامة تتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

5.3. الخاتمة

ختامًا، توصلت هذه الدراسة الى أن ثقافة الابتكار تمثل حجر الاساس في نجاح الشركات الناشئة، خصوصًا في بيئات الأعمال المعاصرة التي تتسم بسرعة التغير وشدة المنافسة.. فقد اثبتت النتائج ان تبني بيئة عمل محفزة على الابداع يسهم في تحقيق كفاءة تشغيلية أعلى، ويزيد من فرص البقاء والنمو في السوق.

كما اوضحت الدراسة ان الابعاد الثلاثة لثقافة الابتكار (الابتكار السائد، الجودة والابتكار الاداري، ومرونة الابتكار الاداري) تلعب دورًا تكامليًا في دعم نجاح الشركات الناشئة.

في ضوء رؤية المملكة 2030، يعد تعزيز ثقافة الابتكار احد المداخل الاساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة وتنويع مصادر الدخل.. ومن هنا تبرز اهمية تمكين الشركات الناشئة من تبني سياسات ابتكارية مرنة، وتوفير الدعم المؤسسي والتمويلي اللازم لاستمرارها ونموها.

إن الدراسة الحالية تقدم إسهامًا معرفيًا وتطبيقيًا في مجال إدارة الأعمال، وتؤكد ان مستقبل الشركات الناشئة يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدرتها على ترسيخ ثقافة ابتكار مستدامة تجعلها قادرة على مواجهة التحديات، واستغلال الفرص المتاحة بفعالية وكفاءة.

قائمة المراجع

❖ المراجع العربية:

- أسماء الصالح. (2021) عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمان القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.. 6(1).
- احمد محمد علي مخيمر، & سعد محمد (2023).. دور الادارة الاستراتيجية في نجاح شركة التجارة الالكترونية من خلال زيادة رضا العملاء ورضا الموردين والقدرة التنافسية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية 14(3)، 766-805.
- العتيبي، س.(2021). دور القيادة التحويلية في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات الريادية. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، 28(4)، 112-130.
- العنزي، خ.(2022). أثر الابتكار التنظيمي في نجاح الشركات الريادية في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك سعود للدراسات الادارية، 34(1)، 88-104.
- العنزي، م. (2023). حالة الابتكار السائدة ودورها في دعم الابتكار داخل بيئة ريادة الاعمال. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة القصيم، 21(1)، 112-135.
- الحربي، ن. (2023). العلاقة بين حالة الابتكار السائدة والابتكار في بيئة ريادة الاعمال. مجلة الاقتصاد والادارة، جامعة الملك عبد العزيز، 37(1)، 55-74.
- الحسني، س. (2023). ثقافة الابتكار كعامل استراتيجي في تعزيز اداء المؤسسات الريادية. مجلة الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، 4(2)، 155-172.
- الزعبي، أ. (2021). دور ثقافة الابتكار في تعزيز القدرة التنافسية للشركات الناشئة. المجلة الاردنية للادارة والاعمال، 17(2)، 55-72.
- الزعبي، خ.(2022). اثر ثقافة الابتكار في تطوير اداء المؤسسات الريادية: دراسة ميدانية في قطاع الاعمال الاردني. مجلة جامعة عمان الاهلية للعلوم الادارية والاقتصادية، 19(3)، 44-61.
- الشمري، ع.(2022). اثر الابتكار التنظيمي في تعزيز التنافسية: دراسة تحليلية في الشركات الناشئة. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الادارية، 34(2)، 77-98.
- المطيري، ن.(2024). تأثير ممارسات الابتكار في استدامة الشركات الناشئة: دراسة ميدانية على حاضنات الاعمال في الخليج العربي. مجلة الملك عبد العزيز للاقتصاد والادارة، 38(1)، 66-90.
- جباري، شوقس، قطراني & زهيره. (2023). مرتكزات نجاح الشركات الناشئة الجزائرية تجربة يسير نموذجاً. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، 5(3)، 264-282.
- جلال، ع.(2025). دور الابتكار في نجاح المؤسسة الناشئة: دراسة حالة مؤسستي ISPAQ INDISTRY و POUEL NET. المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية والادارية. (ASJP).
- صلاح الدين عواد الكبيسي، & عبد الستار دهام. (2007). التعلم المنظمي وأثره في نجاح المنظمات : دراسة ميدانية في شركات وزارة الاعمار والاسكان في العراق Journal of Economics and Administrative Sciences, 13(45) 135–135.
- طرشاني، & سهام. (2019). ثقافة الابتكار الاداري كمدخل استراتيجي لتدعيم الميزه التنافسية للمؤسسة الخدمية – دراسة حالة مؤسسة موبيليس وكالة عين الدفلى. recherches économiques, 14(2), 2747.

- عبد الحميد، ر. (2021). العلاقة بين حالة الابتكار السائدة والابتكار في المؤسسات العربية: دراسة تحليلية. مجلة دراسات ادارية واقتصادية، جامعة الجزائر 15، 3(1)، 98-117.
- عبد الرحيم، محمد عباس محمد/ ابراهيم & محمود مصطفى محمد. (2024). تطوير دور جامعة الازهر في تنمية ثقافة الابتكار لدى طلابها في ضوء مدخل الريادة الاستراتيجيه. مجلة البحث العلمي في التربية، 25(5)، 1-79.
- د. وفية نقيري. (2025). دراسة استكشافية لعوامل نجاح الشركات الناشئة في المغرب. مجلة بوابة الباحثين للدراسات والابحاث، 1(2)، 771-808.
- نجم الدين عيادروس، أحمد، اشرف عرندس حسين & اسماء. (2024). حوكمة الذكاء الاصطناعي مدخل لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية. مجلة كلية التربية – جامعة المنوفية، 2024(4)، 449-576.
- يسرى، دغرير، & بن يوب. (2023). دور التجارة الالكترونية في تعزيز الميزه التنافسية لدى المؤسسات الناشئة – تجربة يسير. مجلة غير محددة التفاصيل الكاملة.

- ✚ Abdellah, A. O., Abdelkarim, A., Hijazi, M. E., et al. (2025). The role of organizational culture in driving managerial innovation: Evidence from Moroccan startups. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14, 84.
- ✚ AlKhalifa, N. (2021). Innovation culture as a driver for customer satisfaction in startups. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 10(3), 1–9.
- ✚ AlSaied, M., McLaughlin, P., AfyShararah, M., Patsavellas, J., & Alkhoraif, A. (2025). Cultural dynamics and ambidextrous innovation: Insights from Saudi Arabia's projectbased organizations. *Administrative Sciences*, 15(4), 116.
- ✚ AlShamsi, K., & colleagues. (2024). The pathway to startup success: A comprehensive systematic review of critical factors and the future research agenda in developed and emerging markets. *Systems*, 12(12).
- ✚ AlShammari, A. (2020). Innovation culture and startup success: Evidence from emerging economies. *Journal of Business Research*, 115, 210–218.
- ✚ Amamou, M. (2025). The effect of an innovationdriven corporate culture on firm success: A new survey of Saudi digital firms. *Future Business Journal*, 11, Article 136.
- ✚ Ambidextrous Innovation. (2023). Cultural dynamics and ambidextrous innovation: Insights from Saudi Arabia's projectbased organizations. *Behavioural Sciences*, 15(4), 116.
- ✚ Arrigo, E., Torrisi, S., & Zare, S. (2024). Navigating startup success: A comprehensive systematic review of business accelerators through the lens of resource dependence theory. SSRN.

- ✚ Bayhan, A., & Korkmaz, T. (2021). Innovation management practices as a driver for organizational innovation culture. *Journal of Innovation Management*, 9(3), 4562.
- ✚ Bellihi, H., & Ait Oufkir, A. (2023). Innovation culture and performance of processes and products in Moroccan startups. *Revue de Gestion et d'Économie*, 10(12).
- ✚ Ben Saad, F. (2024). How to measure the success of technologybased startups – A comprehensive overview of the perspectives of academics & practitioners. *Junior Management Science*, 9(1).
- ✚ Bendak, S., Shikhli, A. M., & AbdelRazek, R. H. (2020). How changing organizational culture can enhance innovation? *Cogent Business & Management*, 7(1).
- ✚ Chen, Z., Huang, S., Liu, C., & Zhou, L. (2018). Culture–strategy fit and innovation performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(6), 12051223.
- ✚ Chen, Z., Huang, S., Liu, C., & Zhou, L. (2018). Fit between organizational culture and innovation strategy: Implications for innovation performance. *Sustainability*, 10(10), 3378.
- ✚ Chesbrough, H. W. (2003). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business School Press.
- ✚ Dimitrova, R. (2018). Innovation culture as a driver for corporate success. *Journal of Business Research*, 92, 4554.
- ✚ FBA Journal. (2023). Innovative culture is a pivotal driver of a firm's innovation excellence. *FBA Journal*.
- ✚ Fiorentino, R., et al. (2024). Productivity of innovation: The effect of innovativeness on startup survival. *The Journal of Technology Transfer*.

- ✚ GalindoMartín, M. Á., et al. (2025). Success in entrepreneurship: The impact of selfesteem and entrepreneurial orientation. *International Entrepreneurship and Management Journal*.
- ✚ Garza, J., & López, A. (2020). Measuring innovation culture: A synthesis of the innovation culture construct and identification of its research clusters. *Journal of Innovation Management*, 8(3), 4562.
- ✚ Hassan, M. (2019). The impact of organizational innovation on financial performance of startups. *International Journal of Innovation Management*, 23(5), 1–15.
- ✚ Hnatek, P., et al. (2025). Entrepreneurial thinking dimensions and business success: The mediating role of entrepreneurial thinking. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- ✚ Ismail, N., & Abdmajid, M. (2021). Framework for cultivating a culture of innovation in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 34(7), 14321450.
- ✚ Lažnjak, J. (2011). Dimensions of innovation culture. *Društvena istraživanja*, 20(4), 10151038.
- ✚ Lukhmanov, Y., & Tsakalerou, M. (2024). Innovation culture and organizational capability: A study of their interplay in emerging markets. In A. Visvizi, O. Troisi, V. Corvello, & M. Grimaldi (Eds.), *Research and Innovation Forum* (pp. 707721). Springer.
- ✚ Majid, M. Y., Mahadzir, K. R., & Maarof, F. (2022). Organizational culture and innovation: A conceptual framework. *International Journal of Management and Data Analytics*, 2(1).
- ✚ Mingaleva, M., Ivanov, P., & Petrova, S. (2022). Organizational context and innovation: Mediating role of organizational culture characteristics. *Journal of Business Research*, 145, 341355.

- ✚ Nováková, B. M., & Sarfaraz, B. (2024). Year of founding as a determinant of startup success. *International Journal of Science and Research Archive*, 12(02), 20192026.

- ✚ PMC. (2021). Innovative culture and firm performance of medical device companies: Mediating effects of investment in education and training. PMC.

- ✚ Robinson, S., & Dyché, J. (2024, July 1). What is an innovation culture? TechTarget.

- ✚ Saudi digital firms. (2025). The effect of an innovationdriven corporate culture on firm success. *Future Business Journal*, 11, 136.

- ✚ Studying the successor startup enterprises—A case study of Quang Binh Province, Vietnam. (2022). Scientific Research Publishing.

- ✚ The Definition of a Successful Startup Is Surprisingly Complex. (2025).

- ✚ The Influence of Company Culture on Startup Financial Performance. (2019). *Journal of Social Entrepreneurship and Creative Technology*.

- ✚ Wagner, A., & Welter, F. (2022). Entrepreneurs' actions and venture success: A structured literature review and suggestions for future research. *Small Business Economics*, 60, 199226.

- ✚ Yadav, M. P. (2015). Model of entrepreneurial success: A review and research agenda. *Journal of Advanced Academic Research*, 2(1).

Midocean University

College of Management

Department / Business Administration



The Impact of Innovation Culture on the Success Of Startups: A Case Study of Fama Technologies Company in the Technology Sector in the Kingdom Of Saudi Arabia

Prepared by:

Mohamed Osaid Omar Sukkar

Supervised by:

Dr. Alfaisal Hasan

Faculty member- Faculty of Management - Midocean University

Year:2026