

تحليل الاتجاهات البحثية الحديثة والاختراقات المنهجية العالمية

إعداد باحث الدكتوراه: خليل القرني

مقرر قضايا بحثية 3

تكليف - 4



Chapter

01

مدخل



مسح ببيوميتري وتحليل شامل (2025 - 2026م) للقيادة الرقمية وأثرها في تعزيز ثقافة الابتكار المؤسسي. تحليل مخصص للاتجاهات البحثية الحديثة والاختراقات المنهجية العالمية وربطها بأهداف البحث باستخدام المنصات Google Scholar • Scopus

المنصات المستهدفة: الفرز الأكاديمي الشامل

Chapter

02

المشهد البحثي العالمي المعاصر (2025 - 2026م)

تحليل المنشورات والمقالات الحديثة

أطروحات المؤتمرات العلمية الحديثة

أبرزت المقالات والمؤتمرات الدولية الكبرى المدرجة في حتمية تفتيت ResearchGate موقع الأبحاث العالمي البنى التنظيمية البيروقراطية التقليدية واستبدالها بهياكل مفلطحة ومرنة، كشرط أساسي لتمكين القيادة من تحفيز التفكير الإبداعي السريع وحاضنات الابتكار الداخلي لعام 2026م

التحول الاستراتيجي في الأدبيات

تشير أحدث المقالات المنشورة في المجالات العالمية إلى Emerald Insight المحكمة المتاحة عبر منصة قفزة نوعية في الفكر الإداري؛ حيث تجاوزت الأدبيات الحديثة التركيز على التمكين التقني البسيط، لتنتقل بقوة نحو دراسة "الرشاقة القيادية الديناميكية" كأساس لمواجهة الاضطرابات السوقية المستمرة

أبعاد القيادة الرقمية المعاصرة في ضوء التطورات

ربطاً بالهدف الأول: تحليل المفهوم والأبعاد

1

الرؤية الرقمية
التكيفية

تجاوز صياغة الخطط الصلبة
الطويلة، وبناء رؤية مرنة
تعتمد على استقصاء مؤشرات
بيئة الأعمال المعاصرة وفقاً
لمخرجات موقع
ScienceDirect

2

الطلاقة التقنية
المسؤولة

المعرفة العميقة بالذكاء
الاصطناعي التوليدي والأنظمة
السيرانية، مع التركيز البحثي
على حوكمة البيانات والامتثال
للأخلاقيات التكنولوجية الحديثة

3

القرارات المدفوعة
بالبيانات

تأسيس الممارسات القيادية على
التحليلات التنبؤية الفورية
والبيانات الضخمة كبديل كلي
عن الحدس الشخصي
والتجارب الإدارية التقليدية
المحدودة

تحقيق أهداف البحث: تفكيك الأبعاد المعاصرة للمتغير المستقل

Chapter

04

محددات ثقافة الابتكار المؤسسي وتوجهاتها العالمية

ربطاً بالهدف الثاني: دراسة ثقافة الابتكار

التعلم التنظيمي اللامركزي التشاركي

انتقلت الاهتمامات البحثية الحالية نحو قياس أثر المنصات الرقمية في تسهيل تبادل المعارف الضمنية والخبرات بين الموظفين، مما يضمن تحويل الأفكار الفردية الإبداعية إلى تطبيقات عملية وممارسات مؤسسية دائمة

سيكولوجية الأمان والتجريب المنفتح

تركز الأبحاث العالمية الحديثة الموثقة عبر منصة على "الأمان النفسي Frontiers in Psychology التنظيمي" كعنصر جوهري لبناء ثقافة ابتكارية مستدامة؛ حيث يُنظر إلى الخطأ والتجريب غير الناجح كأدوات تعلم ضرورية وموجهة لتطوير المبادرات المبتكرة لعام 2026م

تحقيق أهداف البحث: تشخيص مقومات ومحددات المتغير التابع

الاتجاهات المنهجية المعاصرة في البحوث العالمية

تحليل المناهج والمواضيع السائدة

أظهرت المراجعات المنهجية لأبحاث الإدارة والتكنولوجيا قفزة نوعية في الآليات والأدوات البحثية المعتمدة عالمياً لقياس العلاقات التنظيمية، والمثبتة عبر مقالات شبكة MDPI المعاصرة، وتتلخص في توجيهين مهيمنين:

1. النمذجة الهيكلية المتقدمة
(PLS-SEM)

الاعتماد الكثيف والمتزايد على نمذجة المعادلات الهيكلية عبر المربعات الصغرى الجزئية، لقدرتها الفائقة على تحليل شبكات العلاقات المركبة وفحص الأبعاد المتعددة للمتغيرات في نموذج واحد شامل

2. المناهج المختلطة والتصاميم الطولية

دمج الأدوات الكمية مع المقابلات النوعية المعمقة، والتوجه نحو الدراسات الطولية التي تتبع الأنماط القيادية والسلوك الإبداعي عبر فترات زمنية ممتدة للتحقق من ثبات وديمومة الأثر التنظيمي

Chapter

06

تحليل مستويات العلاقات والفرضيات وقوة الأثر

ربطاً بالهدف الثالث: استكشاف طبيعة العلاقة

%40 - %50

متوسط معامل التحديد العالمي
المقاس بالانحدار

دلالة إحصائية ثابتة

العلاقة السببية بين المتغيرين
تتجاوز الخصائص الجغرافية
لتشكل نمطاً إدارياً عالمياً ثابتاً
لنجاح التحول.

رفض الفرضيات الصفرية

على PubMed Central (PMC) تجمع الأبحاث الإحصائية المعاصرة الموثقة في مستودعات
رفض الفرضيات الصفرية التي تدعي عدم وجود علاقة، وتؤكد قبول الفرضيات البديلة التي
تثبت وجود ارتباط إيجابي طردي دال وثابت بين الممارسات القيادية الرقمية وثقافة الابتكار

حجم الأثر وقوة التفسير

تشير النتائج المستخلصة من التحليلات التلوية إلى أن القيادة الرقمية تفسر بمفردها مساحة شاسعة
تتراوح بين 40% إلى 50% من التغير في السلوك الابتكاري، بينما يعود الجزء المتبقي
لمتغيرات ثقافية وتنظيمية أخرى داخل البيئة

تحقيق أهداف البحث: صياغة وتأكيد الروابط السببية بين المتغيرات

الآليات المفسّرة: المتغيرات الوسيطة والمعدّلة الحديثة

تحليل العلاقات المركبة والمعقدة

يظهر التحليل المتعمق لأحدث نماذج عام 2026 والمنشورة في موقع Taylor & Francis Online أن العلاقة السببية بين القيادة والابتكار لا تعمل بشكل معزول، بل تمر عبر مسارات تنظيمية وسيطة حاسمة ومحددة لأبعاد الأثر:

رأس المال النفسي كمتغير
معدل

يتدخل كعنصر معدل معاصر؛
حيث يضاعف مستوى المرونة
النفسية والاستعداد للتغيير لدى
الموظفين من كفاءة الأثر
القيادي الإيجابي في بيئة
الابتكار

إدارة المعرفة كآلية
وسيط

تسهم في معالجة البيانات
وتدفق المعلومات وتحويل
المعارف الضمنية المبعثرة
إلى تطبيقات عملية ومنتجات
مبتكرة تخدم الاستدامة

الرشاقة التنظيمية كمتغير
وسيط

تتوسط العلاقة عبر تمكين
المنظمة من اقتناص الفرص
الابتكارية بسرعة فائقة وإلغاء
القيود المانعة للتنفيذ المدفوع
بالقرارات القيادية التكنولوجية

رصد المتغيرات الوسيطة والمعدّلة وفق الأطر البحثية المستجدة

التطورات والاختراقات التكنولوجية الجديدة وأثرها

الذكاء الاصطناعي وحوكمة الابتكار

حوكمة أطر الابتكار المرن والمنفتح

أفرزت طفرة الأنظمة السحابية والحلول اللامركزية اتجاهاً بحثياً يركز على تيسير الابتكار المفتوح عابر الحدود مع الحفاظ التام على الأمن السيبراني وحماية الملكية الفكرية والميزة التنافسية للمنظمة

القيادة المعززة بالذكاء الاصطناعي

يمثل ظهور نمط "القيادة المعززة بالذكاء الاصطناعي" أكبر اختراق SpringerLink والمثبتة في أبحاث منصة تكنولوجي موجه للبحوث المعاصرة لعام 2026م؛ حيث تتيح الأدوات التوليدية وتحليلات البيانات الضخمة للقيادة فرصة التنبؤ الدقيق بالفجوات السوقية وتوجيه فرق الابتكار نحوها بشكل فوري

الظواهر المستجدة المؤثرة على صياغة التوجهات البحثية القادمة

توجهات البحث المستقبلية والفجوات المعرفية المرصودة

ربطاً بالهدف الرابع: صياغة وإطار النموذج النظري

قاد المسح الببليومتري الشامل المستند إلى توصيات فجوات الأبحاث في مكتبة Wiley Online Library لعام 2026 إلى رصد ثلاث فجوات معرفية رئيسية تسيطر على اهتمامات الباحثين وتحدد مسار التوجهات المستقبلية، وهي الفجوات التي يسعى نموذجنا النظري المتكامل لمعالجتها وسدها:

المرونة والقيادة في
الأزمات

دراسة مدى كفاءة الأنماط
القيادية الرقمية المستحدثة في
إدارة وقيادة فرق العمل
الاقتراضية واللامركزية بكفاءة
وثبات أثناء الأزمات السيبرانية
أو الاقتصادية المفاجئة

استدامة ثقافة الابتكار

تركيز مستقبلي على فحص
آليات الحفاظ على ديمومة
التفكير الإبداعي لدى الأفراد،
وحماية الموارد البشرية من
ظاهرة "الإنهاك الرقمي"
المتولدة عن ملاحقة التقنيات
المتسارعة

الأخلاقيات الرقمية
القيادية

الحاجة الماسة لأبحاث تدرس
التوازن الاستراتيجي بين
الاندفاع نحو الأتمتة والابتكار
التكنولوجي، وبين صون البعد
الإنساني والعدالة التنظيمية
والحقوق الأخلاقية للعاملين

تحقيق أهداف البحث: سد الفجوات المعرفية وتأصيل التوجهات المستقبلية

الاستنتاجات الختامية والتوصيات الاستراتيجية

ربطاً بالهدف الخامس: تقديم توصيات عملية

التوصيات التنفيذية المقترحة

1. صياغة برامج تطويرية لبناء مهارات الطلاقة التقنية، والقيادة الأخلاقية المعززة بتحليلات البيانات التنبؤية للقيادات
2. تبني استراتيجيات تحول رقمي رشيقة تركز على تمكين العاملين ومنحهم الأمان النفسي اللازم للتجريب المنفتح
3. الاستثمار الفعال في المنصات التشاركية الحديثة لإدارة المعرفة بما يضمن التدفق السلس والسريع للأفكار وتحويلها لتطبيقات عملية

الاستنتاجات الأكاديمية الشاملة

يؤكد هذا المسح الشامل والمستقل أن القيادة الرقمية ليست مجرد خيار تكنولوجي، بل هي المحرك الاستراتيجي الأول لتأسيس ودعم ثقافة الابتكار المؤسسي. إن الاستثمار العلمي والتطبيقي في بناء مهارات القيادة وتطوير البنى التنظيمية المرنة يمثل الضامن الأساسي لتمكين المؤسسات المعاصرة من تحقيق التميز، الاستدامة، والمنافسة الدولية

تحقيق أهداف البحث: صياغة خريطة طريق علمية وعملية مستدامة للمؤسسات والباحثين

المراجع للعرض:

[Google Scholar](#)
[Scopus](#)



شكراً لكم