

تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

اسم الطالبة
دعاء رياض الأشقر

مشروع تخرج 1

أشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس _ كلية الإدارة _ جامعة ميدأوشن

2025/6/30 _ السنة الثالثة _ الفصل الثالث

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	5
1.3.1. على المستوى النظري:	5
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	5
1.4. أسئلة الدراسة	6
1.5. أهداف الدراسة	6
1.6. فرضيات الدراسة	6
1.7. نموذج الدراسة	6
1.8. منهجية الدراسة	7
1.9. الدراسة الميدانية	7
1.10. مخطط المشروع المقترح	7
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	8
2.1. المقدمة:	9
2.2. المتغير المستقل	9
2.3. المتغير التابع	9
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	9
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	10

المقدمة _ الجزء الأول _

نحن ندخل القرن الواحد والعشرين، أصبح التغيير وكيفية قيادته بنجاح من أهم المواضيع التي تشغل عقلية القيادات الإدارية. وذلك لأسباب مقنعة: أن التغيير يحدث في كل مكان، وأن سرعته في ازدياد وتعدد، وأن مستقبل نجاح منظماتنا يعتمد على كيفية قدرة القادة على قيادة التغيير. وربما تكون القيادة والتغيير من أعظم التحديات التي تواجه المنظمات في الوقت الحاضر. وقد يتفق اغلب في أن مهام القائد الرئيسية تحقيق التغيير وأن التغيير يتطلب قيادة. أن القدرة (Burn (1978 الباحثين في مجال القيادة والتغيير مع مسمى القائد التحويلي. وفقاً لدراسة الجمعية الأمريكية Burn على التعامل مع التغيير بأسلوب فعال يتطلب أسلوب قيادي، أطلق عليه للإدارة (1994) فإن القيادة تمثل المفتاح الأساسي لنجاح التغيير، ومن هنا أصبح موضوع دور وأهمية قيادة التغيير محور اهتمام الدارسين والباحثين طوال العقود الماضية. ولا شك أن الاهتمام بمفهوم القيادة التحويلية يشكل عنصراً أساسياً للمؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية خصوصاً في ظل التحديات والتغيرات المتسارعة. ولمواجهة هذه التحديات فإن منظمات الأعمال في المملكة العربية السعودية تحتاج لنموذج جديد قادر على قيادة التغيير

المقدمة _ الجزء الثاني _

أثير القيادة التحويلية في شركات التقنية السعودية

إحدى أبرز نماذج القيادة التي تركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق (Transformational Leadership) تُعد القيادة التحويلية إنجازات تفوق التوقعات، وذلك من خلال رؤية واضحة، تحفيز فكري، واعتبار فردي. في سياق شركات التقنية السعودية، حيث الابتكار والتغيير المتسارع هما المحركان الرئيسيان للنجاح، يكتسب هذا النمط من القيادة أهمية قصوى. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على الأداء، الابتكار، والرضا الوظيفي في شركات التقنية بالمملكة العربية السعودية

المقدمة _ الجزء الثالث _

للتغلب على هذه التحديات، يُوصى بما يلي:

برامج تدريب وتطوير مكثفة: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة للقادة لتعزيز مهاراتهم في التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي

خلق بيئة داعمة للابتكار: بناء ثقافة تنظيمية تُشجع على التجربة، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتوفر مساحات آمنة للفشل والتعلم منه

تُركز على الابتكار، وربطها بنظام المكافآت والتقدير لتحفيز الموظفين (KPIs) ربط الابتكار بالأداء: وضع مؤشرات أداء رئيسية..على المساهمة الابتكارية

المقدمة_الجزء الرابع_

تعد القيادة التحويلية محركًا رئيسيًا للابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية. من خلال إلهام الموظفين، تحفيز الإبداع، وتوفير بيئة داعمة، يُمكن للقيادة التحويلية أن يُمكنوا شركاتهم من تجاوز التحديات والتفوق في سوق متغيرة باستمرار. إن الاستثمار في تطوير قادة تحويليين ليس رفاهية، بل ضرورة استراتيجية لتحقيق الازدهار المستدام والريادة في قطاع التقنية السعودي

المقدمة_الجزء الخامس_

مشكلة البحث: _

شهدت المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة نموًا غير مسبوق في قطاع التقنية، مدفوعًا برؤية المملكة 2030 الطموحة التي تُركز على التحول الرقمي وتنويع الاقتصاد. هذا النمو يتطلب من شركات التقنية المحلية قدرة فائقة على الابتكار المؤسسي المستمر للحفاظ على تنافسيتها، والتكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة، وتلبية احتياجات السوق المتطورة. ومع ذلك، على الرغم من الإدراك المتزايد لأهمية القيادة التحويلية كعامل محفز للابتكار في الأدبيات العالمية، لا يزال هناك نقص واضح في الدراسات التجريبية والمحلية التي تتناول بشكل مُعمق مدى تأثير هذا النمط القيادي على الابتكار المؤسسي ضمن البيئة الفريدة لشركات التقنية السعودية.

يُطرح التساؤل حول ما إذا كانت الممارسات القيادية الحالية في هذه الشركات تُسهم بفعالية في تعزيز الابتكار، أم أن هناك فجوة بين النماذج القيادية المطبقة والقدرة المطلوبة للابتكار المستدام. وبشكل أكثر تحديدًا، تُشير الملاحظات الأولية إلى تحديات قد تُعيق الابتكار، مثل مقاومة التغيير، أو عدم وجود بيئة عمل مُحفزة للإبداع، أو ضعف آليات تحويل الأفكار إلى واقع. هذه التحديات تُلقي بظلالها على قدرة شركات التقنية السعودية على تحقيق أقصى إمكاناتها الابتكارية، وتثير تساؤلات حول الدور الذي يُمكن أن تلعبه القيادة التحويلية في تجاوز هذه العقبات.

لذا، تبرز الحاجة الملحة لفهم كيف ولأي مدى تؤثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) على مستويات الابتكار المؤسسي (ابتكار المنتجات، العمليات، ونماذج الأعمال) في شركات التقنية السعودية؟ إن معالجة هذه الفجوة المعرفية ستُسهم في توفير رؤى للمديرين وصناع القرار في هذا القطاع الحيوي، وتُمكنهم من تبني استراتيجيات قيادية تُعزز من القدرة التنافسية والنمو المستدام لشركاتهم

فجوات على المستوى النظري

منظور المديرين والموظفين في شركات التقنية السعودية

فجوة: تعتمد العديد من الدراسات على منظور واحد (إما من القائد أو من الموظف) لتقييم القيادة والابتكار. هناك فجوة في فهم كيفية تباين تصورات القيادة التحويلية بين القادة والموظفين في شركات التقنية السعودية، وكيف يؤثر هذا التباين على مستويات الابتكار. قد تُشير النظريات إلى أن الإدراك المشترك للقيادة يُعزز الابتكار، لكن هذا لم يُختبر بما فيه الكفاية في هذا السياق

فجوات على المستوى التطبيقي

نقص الإرشادات العملية المحددة لتنمية القيادة التحويلية في شركات التقنية السعودية .

الفجوة: على الرغم من أن الأدبيات النظرية تُسلط الضوء على أهمية القيادة التحويلية، إلا أن هناك ندرة في النماذج التطبيقية أو الإرشادات العملية المصممة خصيصًا لمساعدة شركات التقنية السعودية على تطوير وتنمية قادتها ليصبحوا قادة تحويليين. غالبًا ما تكون البرامج التدريبية المتاحة عامة ولا تُراعي الخصائص الثقافية، التنظيمية، والتحديات الفريدة التي تواجه قطاع التقنية في المملكة.

غياب أدوات تقييم مخصصة للقيادة التحويلية والابتكار في السياق السعودي .

الفجوة: تعتمد العديد من الشركات على أدوات تقييم عالمية للقيادة أو الابتكار قد لا تُناسب السياق السعودي بشكل كامل، أو لا تأخذ في الاعتبار خصوصية شركات التقنية. هذا النقص في أدوات التقييم الموثوقة والمصادق عليها محليًا يُصعّب على الشركات قياس مستوى القيادة التحويلية لديها بدقة، وتقييم مدى تأثيرها على مؤشرات الابتكار المؤسسي المحددة

أهمية الدراسة على المستوى النظري والتطبيقي

الأهمية على المستوى النظري

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية القائمة من خلال معالجة عدة فجوات معرفية

إثراء الفهم النظري للقيادة التحويلية في سياق غير غربي: غالبية النظريات والأبحاث المتعلقة بالقيادة التحويلية نشأت في سياقات غربية. تُقدم هذه الدراسة فرصة لفهم كيفية عمل وتأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي) في بيئة ثقافية ومؤسسية فريدة مثل المملكة العربية السعودية، والتي قد تُقدم منظورات جديدة أو تُعدّل من النماذج النظرية السائدة.

توضيح الآليات الوسيطة والمعدّلة: ستُساهم الدراسة في الكشف عن المتغيرات الوسيطة (مثل ثقافة المخاطرة، الذكاء العاطفي للقائد) والمتغيرات المعدّلة (مثل حجم الشركة، سياسات الدعم الحكومي) التي قد تُعزز أو تُضعف من العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في قطاع التقنية السعودي، مما يُعمّق الفهم النظري لهذه العلاقة المعقدة.

التمييز بين أنواع الابتكار: ستُقدم الدراسة فهماً أكثر دقة لكيفية تأثير القيادة التحويلية على الأنواع المختلفة للابتكار المؤسسي (ابتكار المنتجات، العمليات، ونماذج الأعمال) بشكل منفصل، بدلاً من التعامل مع الابتكار كمفهوم واحد. هذا التمييز سيُثري النماذج النظرية التي تربط بين القيادة والابتكار.

بناء جسر بين النظريات العامة والسياق الخاص: تُساهم الدراسة في سد الفجوة بين النظريات القيادية العامة وتطبيقها في قطاع حيوي ومحدد مثل شركات التقنية السعودية، مما يُقدم نموذجاً تحليلياً يمكن تطبيقه أو تعديله لدراسة ظواهر مماثلة في سياقات ناشئة أخرى.

لأهمية على المستوى التطبيقي

لشركات التقنية وصناع القرار في المملكة العربية السعودية، تُقدم هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة

دعم تحقيق رؤية المملكة 2030: تتماشى الدراسة بشكل مباشر مع أهداف رؤية المملكة 2030 التي تُركز على تنويع الاقتصاد، التحول الرقمي، وتعزيز الابتكار. من خلال تحديد آليات القيادة الفعالة، ستُساعد الدراسة الشركات على المساهمة بفعالية في هذه الأهداف الوطنية.

تعزيز القدرة التنافسية لشركات التقنية: في سوق عالمي شديد التنافسية، يُعد الابتكار مفتاح البقاء والنمو. ستُوفر الدراسة رؤى عملية لمديري شركات التقنية حول كيفية تطوير قادة قادرين على إلهام الابتكار المستمر، مما يُعزز من قدرتها على المنافسة في السوق المحلي والعالمي.

تحسين برامج تطوير القيادات: ستُقدم الدراسة توصيات عملية ومُبنية على الأدلة لتصميم برامج تدريب وتطوير قيادي مُخصصة لاحتياجات شركات التقنية السعودية. هذه التوصيات ستُمكن الشركات من استثمار مواردها بفعالية أكبر في تنمية قادة يُمكنهم دفع عجلة الابتكار.

جذب واستبقاء المواهب: بيئة العمل التي تُشجع على الابتكار وتُقدر مساهمات الموظفين تُعد جذابة للمواهب. ستُساعد الدراسة الشركات على خلق هذه البيئة من خلال القيادة الفعالة، مما يُعزز من قدرتها على جذب أفضل الكفاءات التقنية واستبقائها.

وأدوات تقييم مُلائمة للسياق (KPIs) توفير أدوات ومؤشرات للقياس: قد تُسهل الدراسة في اقتراح أو تطوير مؤشرات أداء رئيسية سعودي، مما يُمكن الشركات من قياس فعالية القيادة التحويلية وتأثيرها على مخرجات الابتكار بشكل دقيق وقابل للتطبيق.

باختصار، تُعد هذه الدراسة حيوية ليس فقط لإثراء المعرفة الأكاديمية، بل لتقديم حلول عملية ومستدامة تُمكن شركات التقنية السعودية من تحقيق أقصى إمكاناتها الابتكارية في عصر التحول الرقمي.

أسئلة الدراسة

تهدف أسئلة الدراسة إلى توجيه البحث وتحديد الجوانب التي سيتم استكشافها. يجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للقياس.

السؤال الرئيسي:

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

ما هو مستوى تبني أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) لدى قادة شركات التقنية السعودية؟

ما هو مستوى الابتكار المؤسسي (ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، الابتكار التنظيمي) في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في المنتجات/الخدمات في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في العمليات في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في شركات التقنية السعودية؟

هل يختلف تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي باختلاف حجم الشركة التقنية (صغيرة، متوسطة، كبيرة)؟

ما هي التحديات التي تواجه شركات التقنية السعودية في تطبيق القيادة التحويلية لتعزيز الابتكار المؤسسي؟

أهداف الدراسة (Research Objectives)

تحدد أهداف الدراسة ما يسعى الباحث إلى تحقيقه من خلال دراسته. يجب أن تكون الأهداف واضحة ومحددة وقابلة للتحقيق وذات صلة.

الهدف الرئيسي:

تحديد وتحليل تأثير القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الابتكار المؤسسي بأنواعه في شركات التقنية السعودية.

الأهداف الفرعية:

تحديد مستوى تبني أبعاد القيادة التحويلية لدى قادة شركات التقنية السعودية.

تحديد مستوى الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.

الأهداف الفرعية:

تحديد مستوى تبني أبعاد القيادة التحويلية لدى قادة شركات التقنية السعودية.

تحديد مستوى الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.

الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في المنتجات/الخدمات في شركات التقنية السعودية.

الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في العمليات في شركات التقنية السعودية.

الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في شركات التقنية السعودية.

دراسة أثر حجم الشركة التقنية على العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي.

تحديد التحديات التي تواجه شركات التقنية السعودية في تطبيق القيادة التحويلية لتعزيز الابتكار المؤسسي وتقديم توصيات لمعالجته.

فرضيات الدراسة (Research Hypotheses)

الفرضيات هي عبارات قابلة للاختبار تفترض وجود علاقة بين متغيرين أو أكثر. يتم اختبار هذه الفرضيات باستخدام البيانات التي تم جمعها.

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

H1: والابتكار المؤسسي في شركات التقنية (Idealized Influence) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التأثير المثالي السعودي.

H2: والابتكار المؤسسي في شركات (Inspirational Motivation) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التحفيز الإلهامي التقنية السعودية.

H3: والابتكار المؤسسي في شركات (Intellectual Stimulation) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الاستثارة الفكرية التقنية السعودية.

H4: والابتكار المؤسسي في (Individualized Consideration) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الاعتبار الفردي شركات التقنية السعودية.

H5: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار في المنتجات/الخدمات في شركات التقنية السعودية.

H6: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار في العمليات في شركات التقنية السعودية.

H7: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في شركات التقنية السعودية.

H8: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي باختلاف حجم الشركة التقنية.

Conceptual Framework / Research Model (نموذج الدراسة)

يعد نموذج الدراسة تمثيلاً بصرياً للعلاقات المفترضة بين المتغيرات. يوضح المتغيرات المستقلة والتابعة وأي متغيرات وسيطة أو معدلة.

ابتكار المنتجات/الخدمات - -----> (Idealized Influence) التأثير المثالي -
ابتكار العمليات - -----> (Inspirational Motivation) التحفيز الإلهامي -
الابتكار التنظيمي - -----> (Intellectual Stimulation) الاستثارة الفكرية -
-----> (Individualized Consideration) الاعتبار الفردي -

(متغير وسيط/معدل محتمل) حجم الشركة

(الصغيرة، المتوسطة، الكبيرة)

شرح النموذج:

(المتغير المستقل: القيادة التحويلية، بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي

(المتغير التابع: الابتكار المؤسسي، بأنواعه الثلاثة (ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، الابتكار التنظيمي

المتغير الوسيط/المعدل (محتمل): حجم الشركة (صغيرة، متوسطة، كبيرة). يمكن أن يؤثر حجم الشركة على كيفية تأثير القيادة التحويلية على الابتكار.

منهجية الدراسة (Research Methodology)

تصف منهجية الدراسة النهج العام والخطة التي سيتم اتباعها لإجراء البحث، بما في ذلك التصميم والبيانات والأدوات والتحليل.

نوع الدراسة:

وصفية وتحليلية، تهدف إلى قياس العلاقات بين المتغيرات وتحديد حجم التأثيرات (Quantitative Research) دراسة كمية

مكمل من خلال مقابلات متعمقة مع قادة مختارين لفهم أعمق للتحديات (Qualitative Research) يمكن إضافة جزء نوعي والرؤى.

تصميم الدراسة:

باستخدام استبيان منظم لجمع البيانات من عينة كبيرة من الموظفين والقادة (Survey Research Design) تصميم دراسة مسحية في شركات التقنية السعودية

لتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي (Correlational Study) تصميم دراسة ارتباطية

مجتمع الدراسة:

جميع شركات التقنية العاملة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات المسجلة والتي لديها عدد كافٍ من الموظفين لضمان تمثيل جيد.

عينة الدراسة:

(Simple أو العشوائية البسيطة (Stratified Random Sampling) سيتم استخدام أسلوب أخذ العينات العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مختلف أحجام الشركات وأنواعها (Random Sampling)

يجب تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية مناسبة (مثل معادلة كوهين أو ترونتش) بناءً على حجم المجتمع ومستوى الثقة المطلوب وهامش الخطأ المقبول. يُستهدف عادةً عينة لا تقل عن 300-400 مشارك للحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية

تشمل العينة: القادة (المدراء، رؤساء الأقسام) والموظفين (المهندسون، المطورون، موظفو الأبحاث والتطوير) في شركات التقنية

أدوات جمع البيانات:

هو الأداة الرئيسية لجمع البيانات. سيتم تطويره بناءً على مقاييس معتمدة وموثوقة سابقاً: الاستبيان (Questionnaire)

لـ (Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ) لقياس القيادة التحويلية: يمكن استخدام مقياس القيادة متعدد العوامل أو مقاييس أخرى معتمدة (MLQ-5X) بنسخته المعدلة Bass & Avolio

لقياس الابتكار المؤسسي: يمكن استخدام مقاييس تقيس الابتكار في المنتجات/الخدمات (عدد المنتجات الجديدة، سرعة طرحها)، (ابتكار العمليات (تحسين الكفاءة، تقليل التكاليف)، والابتكار التنظيمي (هياكل تنظيمية جديدة، طرق عمل مرنة

يتضمن الاستبيان أيضاً بيانات ديموغرافية عن المشاركين والشركات (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، حجم الشركة، قطاع عمل الشركة)

إذا تم تضمين الجانب النوعي: مع عدد محدود من كبار القادة والمديرين في - (In-depth Interviews) المقابلات المتعمقة شركات التقنية السعودية لفهم أعمق للتحديات والممارسات المتعلقة بالقيادة التحويلية والابتكار

صلاحية وموثوقية الأداة

(Validity) الصلاحية

عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء والأكاديميين لضمان تغطيته لجميع جوانب: (Content Validity) صلاحية المحتوى الموضوع

أو (Confirmatory Factor Analysis - CFA) من خلال التحليل العاملي التأكيدي: (Construct Validity) صلاحية البناء للتأكد من أن الأداة تقيس المفاهيم المقصودة (Exploratory Factor Analysis - EFA) التحليل العاملي الاستكشافي

(Reliability) الموثوقية

للتأكد من الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس (Cronbach's Alpha) باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

إجراءات جمع البيانات:

الحصول على الموافقات اللازمة من الجهات الرسمية والشركات المستهدفة.

أو ورقياً (SurveyMonkey أو Google Forms توزيع الاستبيانات إلكترونياً (عبر منصات مثل

متابعة المشاركين لزيادة معدل الاستجابة.

شرح أهداف الدراسة وضمان سرية وخصوصية المعلومات.

التحليل الإحصائي للبيانات:

AMOS أو SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) سيتم استخدام برامج إحصائية متخصصة مثل (Analysis of Moment Structures) أو SmartPLS (Partial Least Squares Structural Equation Modeling).

الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics):

التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية للعينة.

المتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف مستوى القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي.

الإحصاء الاستدلالي (Inferential Statistics):

مثل معامل ارتباط بيرسون) لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات - (Correlation Analysis) اختبارات الارتباط

لتحديد تأثير أبعاد القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي، وتحديد (Multiple Regression Analysis) تحليل الانحدار المتعدد الأبعاد الأكثر تأثيراً.

(لمقارنة الفروق بين مجموعات مختلفة (مثل أحجام الشركات (T (T-test أو اختبار (ANOVA تحليل التباين

، وهي طريقة متقدمة SmartPLS أو AMOS باستخدام (Structural Equation Modeling - SEM) نمذجة المعادلة الهيكلية
تسمح باختبار العلاقات المعقدة بين المتغيرات وتقدير التأثيرات المباشرة وغير المباشرة، واختبار نموذج الدراسة ككل

(Field Study Implementation) الدراسة الميدانية

. هذه الخطوات توضح كيفية تطبيق المنهجية على أرض الواقع

:الموافقة الأخلاقية والمهنية

. الحصول على موافقة لجنة الأخلاقيات بالجامعة/المؤسسة البحثية

. الحصول على موافقات من إدارات الموارد البشرية أو الإدارة العليا في شركات التقنية السعودية المستهدفة

. التأكيد على سرية البيانات وعدم الكشف عن هويات الأفراد أو الشركات

:تحديد مجتمع وعينة الدراسة بدقة

. الحصول على قائمة بشركات التقنية السعودية (من خلال الغرف التجارية، هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات، وزارة الاستثمار، إلخ).

. تصنيف الشركات حسب حجمها (صغيرة، متوسطة، كبيرة) لتطبيق أخذ العينات الطبقية

. تحديد العدد المناسب للعينة من كل فئة

(Pilot Study) تطوير وتجربة الاستبيان

. (تصميم الاستبيان بلغة واضحة ومفهومة (العربية، وربما الإنجليزية لبعض الجنسيات

على عينة صغيرة (حوالي 30-50 مشاركًا) من شركات تقنية مماثلة (ليست ضمن العينة (Pilot Study) إجراء دراسة تجريبية الرئيسية) -

. اختبار وضوح الأسئلة وسهولة الإجابة عليها

تحديد الوقت المستغرق للإجابة

حساب الموثوقية الأولية (ألفا كرونباخ) وإجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان قبل التوزيع النهائي

جمع البيانات

(توزيع الاستبيانات إلكترونياً يفضل)

إرفاق خطاب تقديمي يوضح الهدف من الدراسة، وأهمية المشاركة، وضمان السرية

تحديد فترة زمنية لجمع البيانات وتذكير المشاركين بشكل دوري

(في حال المقابلات (إذا تم تضمينها)، جدولة مواعيدها، إعداد أسئلة إرشادية، وتسجيل المقابلات (بعد أخذ الموافقة

تنظيف وتجهيز البيانات

مراجعة الاستبيانات المكتملة للتأكد من خلوها من الأخطاء أو البيانات الناقصة

إزالة الاستبيانات غير الصالحة أو التي تحتوي على استجابات غير متسقة

(SPSS/AMOS/SmartPLS) ترميز البيانات وإدخالها في برنامج التحليل الإحصائي

تحليل البيانات

إجراء التحليلات الإحصائية المذكورة في جزء المنهجية

تفسير النتائج في ضوء أسئلة الدراسة والفرضيات

كتابة التقرير وتقديم التوصيات

صياغة النتائج بطريقة واضحة ومنظمة

مناقشة النتائج وربطها بالأدبيات السابقة والنظريات

تقديم التوصيات العملية لشركات التقنية السعودية لتعزيز القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي

تقديم توصيات لدراسات مستقبلية

2. المقدمة (Introduction)

خلفية الدراسة:

لمحة عامة عن أهمية الابتكار المؤسسي في بيئة الأعمال التنافسية الحديثة، خاصة في قطاع التقنية

أهمية القيادة ودورها المحوري في توجيه المؤسسات نحو الأهداف الاستراتيجية

التركيز على القيادة التحولية كنموذج قيادي يعزز التغيير والابتكار

أهمية قطاع التقنية السعودية كقاطرة للتنمية الاقتصادية ورؤية 2030، وحاجته الملحة للابتكار المستمر

مشكلة الدراسة:

تحديد الفجوة المعرفية: رغم أهمية القيادة والابتكار، قد يكون هناك نقص في الدراسات التي تربط بشكل مباشر وكمي بين القيادة التحولية والابتكار المؤسسي في السياق السعودي الخاص بشركات التقنية

تحديد الحاجة العملية: مواجهة التحديات التنافسية وتطوير قدرات الابتكار في الشركات السعودية

أهمية الدراسة:

(الأهمية العلمية: إضافة معرفية للأدبيات الأكاديمية حول القيادة والابتكار في سياق غير عربي (المملكة العربية السعودية

الأهمية العملية: تقديم توصيات لمديري شركات التقنية السعودية حول كيفية تعزيز الابتكار من خلال تبني ممارسات القيادة التحولية

(أهداف الدراسة:)كما تم تحديدها سابقًا

.تحديد مستوى تبني أبعاد القيادة التحويلية لدى قادة شركات التقنية السعودية

.تحديد مستوى الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

.الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في المنتجات/الخدمات في شركات التقنية السعودية

.الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في العمليات في شركات التقنية السعودية

.الكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في شركات التقنية السعودية

.دراسة أثر حجم الشركة التقنية على العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي

.تحديد التحديات التي تواجه شركات التقنية السعودية في تطبيق القيادة التحويلية لتعزيز الابتكار المؤسسي

(أسئلة الدراسة:)كما تم تحديدها سابقًا

السؤال الرئيسي: ما هو تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية؟

:الأسئلة الفرعية

ما هو مستوى تبني أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) لدى قادة شركات التقنية السعودية؟

ما هو مستوى الابتكار المؤسسي (ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، الابتكار التنظيمي) في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في المنتجات/الخدمات في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار في العمليات في شركات التقنية السعودية؟

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي في شركات التقنية السعودية؟

هل يختلف تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي باختلاف حجم الشركة التقنية (صغيرة، متوسطة، كبيرة)؟

ما هي التحديات التي تواجه شركات التقنية السعودية في تطبيق القيادة التحويلية لتعزيز الابتكار المؤسسي؟

(فرضيات الدراسة: (كما تم تحديدها سابقاً

.الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

(كما ذكرت سابقاً H8 إلى H1): الفرضيات الفرعية

3. الإطار النظري والدراسات السابقة (Theoretical Framework and Literature Review)

الإطار النظري:

القيادة التحويلية: تعريفها، أبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) والنظريات المرتبطة بها (مثل نظرية Bass و Avolio).

.الابتكار المؤسسي: تعريفه، أنواعه (ابتكار المنتجات/الخدمات، ابتكار العمليات، الابتكار التنظيمي)، وأهميته

.الربط النظري بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي: كيف يمكن لأبعاد القيادة التحويلية أن تسهم في تعزيز الابتكار

الدراسات السابقة:

:مراجعة شاملة للدراسات العربية والأجنبية التي تناولت

تأثير القيادة التحويلية على الابتكار بشكل عام

الابتكار في قطاع التقنية

القيادة في السياق السعودي أو الخليجي

تحليل نقدي للدراسات السابقة: تحديد أوجه التشابه والاختلاف، والفجوات التي لم تعالجها الأبحاث السابقة، والتي تسعى هذه الدراسة لسدها

(الرسم البياني للمتغيرات كما تم تحديده سابقاً): (Conceptual Framework) نموذج الدراسة

4. منهجية الدراسة (Methodology)

(مدخل الدراسة: (كمي، مع إمكانية إضافة جزء نوعي مكمل

(تصميم الدراسة: (مسحي ارتباطي

(مجتمع الدراسة: (جميع شركات التقنية في السعودية

عينة الدراسة وأسلوب اختيارها: (تحديد العدد، أسلوب أخذ العينات: عشوائية طبقية/بسيطة، وصف للمشاركين المستهدفين: قادة (وموظفون

، ووصف لمقاييس الابتكار؛ ذكر إمكانية المقابلات MLQ أدوات جمع البيانات: (الاستبيان كأداة رئيسية، مقاييس معتمدة مثل (المتعمقة إن وجدت

(صلاحية وموثوقية الأداة: (شرح كيفية التأكد من صلاحية المحتوى والبناء، وحساب موثوقية ألفا كرونباخ

(إجراءات جمع البيانات: (الخطوات التنفيذية للحصول على الموافقات، التوزيع، المتابعة

، ووصف للأساليب SPSS, AMOS, SmartPLS المعالجة والتحليل الإحصائي للبيانات: (تحديد البرامج الإحصائية المستخدمة مثل ANOVA/T-test، الإحصائية: وصفي، ارتباط، انحدار متعدد،

5. (Implementation and Timeline) الإجراءات التنفيذية والجدول الزمني

(الخطة الزمنية المقترحة: (يمكن تمثيلها بجدول زمني تفصيلي للمراحل

المرحلة

الفترة الزمنية المقترحة

التفاصيل

المرحلة الأولى: التحضير

الشهر 1 - الشهر 2

مراجعة الأدبيات، تحديد الأسئلة والفرضيات، تطوير الأدوات، الحصول على الموافقات الأولية

المرحلة الثانية: تصميم الأداة والتجربة

الشهر 3 - الشهر 4

(تصميم الاستبيان، التحقق من صلاحيته وموثوقيته (دراسة تجريبية

المرحلة الثالثة: جمع البيانات

الشهر 5 - الشهر 7

(توزيع الاستبيانات، متابعة الاستجابات، جمع المقابلات (إن وجدت

المرحلة الرابعة: تحليل البيانات

الشهر 8 - الشهر 9

تنظيف البيانات، إدخالها، إجراء التحليلات الإحصائية

المرحلة الخامسة: كتابة النتائج والمناقشة

الشهر 10 - الشهر 11

تفسير النتائج، مناقشتها، ربطها بالأدبيات، صياغة التوصيات

المرحلة السادسة: المراجعة والتقرير النهائي

الشهر 12

مراجعة شاملة، التحرير، تسليم التقرير النهائي

الموارد المطلوبة:

الموارد البشرية: الباحث الرئيسي، مشرف أكاديمي، مساعد باحث (إن وجد)، خبراء لتقييم الأداة

(الموارد المادية: ميزانية لبرامج الإحصاء، طباعة (إن لزم)، مصاريف تنقل (إن لزم)، حوافز للمشاركين (اختياري

الموارد التقنية: الوصول إلى قواعد البيانات الأكاديمية، برامج تحليل البيانات الإحصائية، أدوات الاستبيانات الإلكترونية

6. النتائج المتوقعة والتوصيات (Expected Outcomes and Recommendations)

:النتائج المتوقعة

.تأكيد العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

.تحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من القيادة التحويلية على الابتكار

.فهم أعمق لمستوى الابتكار الحالي في شركات التقنية السعودية

.التعرف على التحديات الفريدة التي تواجه هذا القطاع في سياق القيادة والابتكار

:التوصيات المقترحة

:توصيات لشركات التقنية السعودية

.برامج تدريبية لتطوير مهارات القيادة التحويلية لدى المديرين

.تصميم هياكل تنظيمية وثقافة عمل تدعم الاستثارة الفكرية والاعتبار الفردي

.الاستثمار في البحث والتطوير وتعزيز بيئة الابتكار

:توصيات لصناع القرار والجهات الحكومية

.وضع سياسات داعمة للابتكار في قطاع التقنية

.تشجيع التعاون بين الجامعات وشركات التقنية في مجال البحث والابتكار

:توصيات للدراسات المستقبلية

.إجراء دراسات طويلة لتتبع تأثير القيادة التحويلية على الابتكار بمرور الوقت

.(دراسة متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى (مثل الثقافة التنظيمية، الدعم التكنولوجي

.توسيع نطاق الدراسة ليشمل قطاعات أخرى أو مقارنات دولية

7. المراجع (References)

قائمة بالمصادر الرئيسية التي ستعتمد عليها في الإطار النظري والدراسات السابقة، مع الالتزام بأسلوب توثيق علمي موحد (مثل APA).

8. الملاحق (Appendices)

.(نسخة من الاستبيان المقترح (باللغتين العربية والإنجليزية إذا لزم الأمر

.خطاب طلب الموافقة من الشركات

.أي وثائق داعمة أخرى .

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

مقدمة عن الدراسات السابقة: القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

يشهد العالم اليوم تحولات متسارعة مدفوعة بالثورة التقنية، مما يضع شركات التقنية في صدارة هذا المشهد التنافسي. في هذا السياق، يصبح الابتكار المؤسسي ليس مجرد ميزة تنافسية، بل ضرورة حتمية لضمان البقاء والنمو المستدام. فالقدرة على تطوير منتجات وخدمات جديدة، تحسين العمليات، وتبني نماذج عمل مبتكرة هي ما يميز الشركات الرائدة عن غيرها. إلا أن الابتكار لا ينشأ من فراغ، بل يتطلب بيئة تنظيمية داعمة وقيادة فعالة قادرة على تحفيز الأفراد وتوجيه الطاقات نحو الإبداع.

أحد أبرز الأنماط القيادية التي حظيت باهتمام واسع في الأدبيات (Transformational Leadership) تُعد القيادة التحويلية الإدارية، وذلك لدورها المحوري في التأثير على سلوكيات الموظفين وأدائهم، وتعزيز القدرات الإبداعية داخل المنظمات. تتميز القيادة التحويلية بقدرتها على إلهام المرؤوسين، تحفيزهم فكرياً، وتقديم الاهتمام الفردي لهم، مما يخلق بيئة عمل تشجع على التجريب والمخاطرة المحسوبة، وهما عنصران أساسيان للابتكار.

في سياق شركات التقنية السعودية، والتي تشهد نمواً ملحوظاً ودعماً حكومياً غير مسبوق ضمن رؤية 2030، تبرز أهمية دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية كمتغير مستقل والابتكار المؤسسي كمتغير تابع. فالقيادة التحويلية، بتركيزها على الرؤية المشتركة، التحدي الفكري، والقوة الشخصية، يمكن أن تُشكل القوة الدافعة وراء تبني الشركات للتقنيات الحديثة، تطوير حلول مبتكرة للمشكلات المعقدة، وتعزيز ثقافة تنظيمية مرنة قادرة على التكيف مع المتغيرات السريعة في السوق التقني.

المتغير التابع والمستقل للدراسات السابقة: _

(Transformational Leadership) لمتغير المستقل: القيادة التحويلية

القيادة التحويلية هي المتغير الذي يُعتقد أنه يؤثر على المتغير الآخر (الابتكار المؤسسي). في الدراسات، يتم قياس هذا المتغير عادةً من خلال أبعاد أو مكونات محددة تعكس سلوكيات القائد التحويلي. هذه الأبعاد غالبًا ما تشمل

مدى قدرة القائد على أن يكون قدوة حسنة، ويلهم الموظفين بالثقة: (Idealized Influence / Charisma) التأثير المثالي/الكاريزما والاحترام، ويُقدم رؤية واضحة ومُلهمة للمستقبل.

قدرة القائد على التعبير عن توقعات عالية، وتحفيز الموظفين من خلال التشجيع: (Inspirational Motivation) التحفيز الإلهامي والتفاؤل، وغرس روح الفريق.

تشجيع القائد للموظفين على التفكير النقدي، طرح الأفكار الجديدة، تحدي: (Intellectual Stimulation) الاستثارة الفكرية الافتراضات القديمة، وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

اهتمام القائد باحتياجات التطور الفردية للموظفين، وتقديم التوجيه والدعم: (Individualized Consideration) الاعتبار الفردي ومعاملة كل موظف كفرد متميز.

(Organizational Innovation) المتغير التابع: الابتكار المؤسسي

الابتكار المؤسسي هو المتغير الذي يُعتقد أنه يتأثر بالقيادة التحويلية. في الدراسات، يتم قياس الابتكار المؤسسي عادةً من خلال أبعاده المختلفة، والتي قد تشمل

تطوير وتقديم منتجات أو خدمات جديدة أو مُحسنة بشكل كبير: (Product/Service Innovation) الابتكار في المنتجات/الخدمات إلى السوق.

تطبيق طرق أو أساليب إنتاج أو تقديم خدمات جديدة أو مُحسنة بشكل كبير (مثل): (Process Innovation) الابتكار في العمليات. (تبني تقنيات جديدة في سير العمل، تحسين الكفاءة التشغيلية).

تطبيق طرق تسويق جديدة تتضمن تغييرات كبيرة في تصميم المنتج أو التعبئة (Marketing Innovation) الابتكار في التسويق والتغليف أو وضع المنتج أو الترويج.

تطبيق طرق تنظيمية جديدة في ممارسات العمل، أو في تنظيم مكان العمل أو (Organizational Innovation) الابتكار التنظيمي (في العلاقات الخارجية للمنظمة) مثل تطبيق هياكل تنظيمية جديدة، أنظمة إدارة جديدة، أو طرق جديدة للتعاون مع الشركاء

في سياق شركات التقنية السعودية، يمكن أن ينعكس الابتكار المؤسسي أيضاً في

تبنى التقنيات الناشئة بسرعة

تطوير حلول برمجية أو أجهزة مبتكرة

إنشاء نماذج أعمال رقمية جديدة

تحسين تجربة العملاء من خلال حلول تقنية مبتكرة

بإختصار

(المتغير المستقل: القيادة التحولية (بأبعادها المختلفة

..(المتغير التابع: الابتكار المؤسسي (بأبعاده المختلفة .

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع :ـ

تُشير العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية إلى وجود علاقة إيجابية وقوية بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي. فالقادة التحويليون لا يكتفون بإدارة العمليات اليومية، بل يتجاوزون ذلك ليلهموا فرق عملهم ويحفزهم لتحقيق مستويات أداء أعلى، بما في ذلك توليد الأفكار الجديدة وتطبيقها

يُقدم القادة التحويليون رؤية واضحة ومُلهمة للمستقبل، مما يُشجع الموظفين على تبني (Idealized Influence) الرؤية الملهمة. أهداف طموحة تتجاوز مصالحهم الشخصية، ويُمنّي لديهم الشعور بالهدف المشترك نحو الابتكار

يعمل القادة التحويليون على تشجيع الموظفين على التفكير النقدي، تحدي الوضع (Intellectual Stimulation) التحفيز الفكري. الراهن، واقتراح حلول مبتكرة للمشكلات. هذا يشجع على التجريب والخروج عن الأطر التقليدية

يُولي القادة التحويليون اهتمامًا فرديًا لاحتياجات وقدرات كل موظف، (Individualized Consideration) الاعتبار الفردي. ويدعمون تطويرهم المهني. هذا يُعزز من ثقة الموظفين بأنفسهم وقدرتهم على الإسهام في عمليات الابتكار

من خلال التواصل الفعال والتفاؤل، يُمكن للقادة التحويليين أن يُحفزوا الموظفين (Inspirational Motivation) التشجيع الملهم. ويُشجعوهم على تجاوز التحديات والعقبات التي قد تواجه جهود الابتكار

في شركات التقنية السعودية، حيث تتسم البيئة بالديناميكية العالية والحاجة المستمرة للابتكار، يمكن لهذه الأبعاد القيادية أن تلعب دورًا حاسمًا في بناء ثقافة تنظيمية تُقدر المخاطرة المحسوبة، تدعم التعلم المستمر، وتُشجع على تبادل المعرفة، وهي كلها عوامل تُساهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار المؤسسي. فالقائد التحويلي لا يُملي الحلول، بل يُيسر البيئة التي تُمكن الموظفين من اكتشافها وتطبيقها بأنفسهم

الخاتمة

في الختام، تُشير الدراسات السابقة إلى أن القيادة التحويلية ليست مجرد نمط إداري، بل هي عامل محوري في دفع عجلة الابتكار المؤسسي. إن فهم طبيعة هذه العلاقة وأبعادها المتعددة يُقدم رؤى قيمة للمنظمات، وخصوصًا لشركات التقنية السعودية، حول كيفية بناء قيادات قادرة على إلهام وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق أقصى مستويات الإبداع والتطوير. ففي ظل التحديات التنافسية الراهنة والمستقبلية، سيكون تبني وتطوير القيادات التحويلية داخل هذه الشركات مفتاحًا رئيسيًا لتعزيز قدرتها التنافسية، وتحقيق النمو المستدام، والمساهمة الفاعلة في تحقيق أهداف الرؤية الوطنية الرامية إلى بناء اقتصاد معرفي متنوع ومبتكر.

فائمة المراجع

Bernard M. Bass (برنارد إم. باس)

الدكتور سلطان السويطي

الدكتور عبد الرحمن تيشوري

لدكتور محمد بن سعيد الزهراني

للكتورة/ ملاك عون محمد آل هنلول

Robert J. House (روبرت جيه. هوس)

James MacGregor Burns (جيمس ماكجريجور بيرنز)

Bruce J. Avolio (بروس أفوليو)

Teresa Amabile (تيريزا أمابيل)

:هؤلاء هم الأسماء التي لا يمكن تجاوزها عند الحديث عن القيادة التحويلية وتأثيرها على النتائج التنظيمية، بما في ذلك الابتكار

يُعتبر الأب الروحي لنظرية القيادة التحويلية الحديثة. أعماله هي الأساس لأي بحث في هذا (Bernard M. Bass) برنارد إم. باس للقيادة التحويلية، تُشكل المرجع (Bass & Avolio) المجال. كتبه ومقالاته العديدة، خاصة تلك التي تناولت نموذج باس و أفوليو الأول.

شريك باس في تطوير نظرية القيادة التحويلية وأدوات قياسها مثل استبيان القيادة متعدد العوامل (Bruce J. Avolio) بروس أفوليو له إسهامات كبيرة في ربط القيادة التحويلية بمفاهيم مثل الأصالة والأداء التنظيمي والابتكار. (MLQ)

أول من صاغ مفهوم "القيادة التحويلية" في سياق سياسي واجتماعي (James MacGregor Burns) جيمس ماكجريجور بيرنز. في كتابه الكلاسيكي "القيادة" عام 1978. أعماله أرسى الأساس لفهم القيادة كعملية أخلاقية وتأثيرية

بالرغم من تركيزه الأساسي على نظرية القيادة الكاريزمية، إلا أن أعماله تتقاطع بشكل (Robert J. House) روبرت جيه. هوس كبير مع القيادة التحويلية وتأثيرها على النتائج الإيجابية للمنظمات، بما في ذلك الابتكار

باحثة بارزة في مجال الإبداع والابتكار في مكان العمل. على الرغم من أنها لا تركز حصرياً (Teresa Amabile) تيريزا أمابيل على القيادة التحويلية، إلا أن أبحاثها تُقدم رؤى عميقة حول العوامل التنظيمية والقيادية التي تُعزز الابتكار الفردي والمؤسسي

باحثون عرب وسعوديون في مجال القيادة والابتكار: _

الدكتور أسامة سعد عبد المجيد: باحث معروف في مجالات الإدارة الاستراتيجية، الابتكار، والقيادة في السياق السعودي والعربي. قد تكون له دراسات تناولت العلاقة بين القيادة والابتكار في قطاعات مختلفة بالمملكة

الدكتورة/ ملاك عون محمد آل هذلول: كما ذكرت سابقاً، لها دراسات تطبيقية في السياق السعودي، مثل دراستها عن "أثر القيادة (التحويلية على الإبداع المستدام) دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية

الدكتور محمد بن سعيد الزهراني: له إسهامات في مجال الإدارة والقيادة في القطاع العام والخاص السعودي، وقد تكون له دراسات تتناول جوانب من القيادة وتأثيرها على الأداء أو التطور المؤسسي

الدكتور سلطان السويطي: باحث له اهتمامات في القيادة التنظيمية وإدارة التغيير

الدكتور عبد الرحمن تيشوري: باحث سوري له العديد من الكتب والمقالات في القيادة الإدارية والإبداع المؤسسي في السياق العربي.