

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

"أثر القيادة الرقمية على السلوك الابتكاري للعاملين: دراسة ميدانية على
شركة سابك"

The Impact of Digital Leadership on Employees' Innovative
Behavior: A Field Study on SABIC Company

اسم الباحث : خالد عبدالله صالح الخميس
الرقم الأكاديمي : 241002111
الكلية : الإدارة

1446هـ - 2025 م

مقدمة الدراسة

يسعى الإنسان بطبيعته إلى التطور المستمر وتحقيق التقدم في مختلف مجالات الحياة، إذ لم تتوقف البشرية عبر العصور عن البحث عن أساليب مبتكرة لتحسين جودة الحياة وتلبية الاحتياجات المتجددة. فالمجتمعات الطموحة التي تسعى للنمو والازدهار غالبًا ما تعتمد على استراتيجيات وأساليب متطورة لإدارة مؤسساتها وتنظيم مواردها بكفاءة عالية، وتعد المؤسسات التعليمية واحدة من أهم الكيانات التي تتأثر بالتغيرات الحاصلة في بيئة العمل والتطورات التكنولوجية المتسارعة. وفي هذا السياق، برزت القيادة الرقمية كأحد الأنماط القيادية الحديثة التي أفرزتها الثورة التكنولوجية والتحول الرقمي التي باتت تميز هذا العصر، حيث أصبحت التقنيات الرقمية جزءًا أساسيًا من عمليات اتخاذ القرار، وإدارة الموارد، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. (أماي، 2022)

مع دخول القرن الحادي والعشرين، شهد العالم طفرة غير مسبوقة في التكنولوجيا، جعلت الحياة أكثر تعقيدًا وترابطًا مقارنة بأي وقت مضى. فقد أثرت التكنولوجيا الحديثة بشكل جوهري على مختلف القطاعات، بدءًا من الاقتصاد والصناعة، مرورًا بالتعليم والصحة، ووصولًا إلى الإدارة والخدمات. وقد أدى هذا التطور السريع إلى تغييرات جذرية في آليات العمل وأنماط الإدارة، مما فرض على المؤسسات، وخاصة المؤسسات التعليمية، تبني التحول الرقمي كضرورة حتمية لمواكبة التغيرات المتلاحقة وضمان قدرتها على المنافسة والتكيف مع المستقبل. لم يعد التحول الرقمي مجرد خيار، بل أصبح عاملًا أساسيًا في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الإبداع والابتكار بين العاملين، حيث يتيح تطبيق التقنيات الرقمية فرصًا واسعة لتطوير العمليات وتحقيق كفاءة أكبر في إدارة الموارد البشرية والمادية. (الذهلي وآخرون، 2021)

ويدشير التحول الرقمي إلى عملية تطبيق التكنولوجيا الرقمية في جميع جوانب العمل المؤسسي، بدءًا من تبني الأنظمة الذكية لإدارة البيانات واتخاذ القرارات، مرورًا بتطوير أدوات التواصل التفاعلي، وصولًا إلى تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع داخل المؤسسات وفي ظل هذه التحولات، أصبحت المؤسسات مطالبة بإعادة هيكلة استراتيجياتها بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي، حيث يعتمد نجاحها على مدى قدرتها على تسخير التكنولوجيا في تحقيق الأهداف وتحسين جودة الخدمات المقدمة لذا، فإن القيادة الرقمية لم تعد ترفًا إداريًا، بل

أصبحت ضرورة تفرضها طبيعة العصر الحديث الذي يعتمد على الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة، وتقنيات الحوسبة السحابية، وغيرها من الابتكارات التي غيرت شكل العمل المؤسسي، لا سيما في قطاع التعليم الذي يعتمد بشكل متزايد على التكنولوجيا في تقديم المحتوى التعليمي، وتقييم الأداء، وتطوير المهارات اللازمة لمواكبة المستقبل (الذهلي وآخرون، 2021).

وتعد القيادة الرقمية منهجا حديثا يسهم في تطوير إدارة المؤسسات وتعزيز كفاءتها من خلال استبدال الأساليب التقليدية بحلول رقمية مبتكرة تتسم بالسرعة والفاعلية. فهي لا تقتصر على الجانب التقني المتمثل في استخدام التكنولوجيا الرقمية، بل تمتد لتشمل التحولات الإدارية التي تسهم في تحسين العمليات والوظائف المختلفة داخل المؤسسة. ومن خلال اعتمادها على أدوات متطورة، تساهم القيادة الرقمية في تعزيز المرونة الإدارية عبر تحسين عمليات التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والرقابة، والتوجيه، إضافةً إلى دعم التمكين الإداري، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء المؤسسي، كما تلعب القيادة الرقمية دوراً محورياً في اتخاذ قرارات أكثر دقة من خلال الاعتماد على البيانات الرقمية وتحليلها بطرق فعالة، مما يسهم في تحسين جودة القرارات الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، تعزز القيادة الرقمية قنوات التواصل الداخلي بين أفراد المؤسسة، كما تسهم في تسهيل التفاعل الخارجي مع الطلاب، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي، مما يعزز مستوى التكامل المؤسسي. وإلى جانب ذلك، توفر هذه القيادة حلولاً متطورة لإدارة البيانات المالية والبشرية بكفاءة، مما يساعد في متابعة الأداء الإداري والأكاديمي بشكل أكثر دقة، ويؤدي إلى تبسيط الإجراءات الإدارية، وبالتالي تحسين سير العمليات داخل المؤسسات المختلفة. (وحيد، 2024)

يُعد السلوك الابتكاري أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان استمراريته وتحقيق التميز في بيئة عمل تنافسية تشهد تطورات متسارعة فهو ليس مجرد مفهوم تنظيمي، بل يمثل استراتيجية حيوية تعكس رؤية المؤسسة وقدرتها على التكيف مع المتغيرات واستغلال الفرص الجديدة بطرق مبتكرة. ويكمن جوهر الابتكار في قدرة المؤسسة على تجاوز الأساليب التقليدية وتبني ممارسات جديدة تسهم في تحسين الأداء ورفع الكفاءة التشغيلية، مما يضمن لها التميز عن غيرها ويمنحها ميزة تنافسية قوية في سوق مليء بالتحديات. فالاعتماد على الابتكار في رسم السياسات والاستراتيجيات يمكن المؤسسة من الاستفادة من مواردها بطرق أكثر فاعلية، حيث يصبح الابتكار مورداً متجدداً يعزز قدرتها على تحقيق أهدافها التنظيمية والاستجابة بمرونة لاحتياجات المجتمع، وفي ظل التنافس الشديد بين المؤسسات، لم يعد الابتكار خياراً بل ضرورة تفرضها الحاجة إلى كسب المواهب، وجذب المتعاملين، وتعزيز ثقة

الشركاء والمساهمين. ولتحقيق ذلك، تولي المؤسسات الناجحة اهتمامًا كبيرًا بتوفير مناخ تنظيمي صحي يدعم حرية التفكير والإبداع، ويشجع على تطوير الحلول المبتكرة التي تساهم في تحسين جودة الخدمات والمنتجات. كما أن توفير بيئة عمل مرنة تمنح الموظفين مساحة للتجربة والتطوير يساهم في رفع معدلات الإنتاجية وتعزيز الشعور بالانتماء الوظيفي، مما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ككل (الراعي، 2024).

ومن هنا يجد الباحث أن القيادة الرقمية أصبحت من المفاهيم الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسات وفعاليتها، خاصة في ظل التحولات الرقمية السريعة التي يشهدها العالم اليوم. فمع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا في بيئات العمل، بات من الضروري تبني نمط قيادي حديث قادر على توظيف الأدوات الرقمية بفاعلية لتعزيز الابتكار وتحسين الإنتاجية. ويُعد السلوك الابتكاري للعاملين أحد العوامل الرئيسة التي تساهم في تحقيق التفوق المؤسسي، حيث يمكن المؤسسات من مواجهة التحديات والاستجابة بمرونة للتغيرات المتسارعة في الأسواق وفي هذا السياق، تحظى شركة سابك بمكانة ريادية في القطاع الصناعي، مما يجعلها نموذجًا مناسبًا لدراسة تأثير القيادة الرقمية على سلوك العاملين الابتكاري. فمن خلال الاستفادة من التقنيات الرقمية الحديثة، تسعى الشركة إلى تعزيز بيئة عمل محفزة تدعم التفكير الإبداعي وتساهم في تطوير حلول مبتكرة تُعزز من تنافسيتها في السوق وعليه يهدف هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين داخل شركة سابك.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ظل التحولات الرقمية المتسارعة والتطورات التكنولوجية المستمرة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح من الواضح أن المؤسسات تواجه مجموعة من التحديات المعقدة والمتزايدة. فكل يوم تظهر تقنيات وأدوات جديدة تغير من طبيعة العمل وتؤثر بشكل كبير في أساليب الإدارة والتخطيط. وقد أدى هذا الواقع إلى تحول جذري في طريقة تفكير المؤسسات حول كيفية إدارة العمليات وتنظيم الفرق وتوجيه الأهداف. لم يعد بإمكان المؤسسات الاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة، بل باتت الحاجة ملحة لتبني أنماط قيادية حديثة، قادرة على التعامل مع التغيرات السريعة بمرونة، وتعزيز كفاءة الأداء والقدرة التنافسية. القيادة الرقمية، التي تمثل التجسيد الأمثل لهذه الأنماط القيادية، أصبحت ضرورة لا غنى عنها لضمان استمرارية النجاح في بيئة العمل المعاصرة. فالقيادة الرقمية ليست مجرد استخدام للتقنيات الحديثة لإنجاز المهام والعمليات، بل تمتد لتشمل إحداث تحول جذري في بيئة العمل نفسها. من خلال تعزيز المرونة

الإدارية، ودعم ثقافة الابتكار المستمر، وتحفيز العاملين على تبني أساليب عمل جديدة تتماشى مع التغيرات العالمية، تسهم القيادة الرقمية في تحقيق أداء مؤسسي متميز، مما يعزز قدرة المؤسسات على الاستجابة السريعة للتحديات الخارجية وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.(أمانى، 2022)

وفي هذا السياق، يُعد السلوك الابتكاري للعاملين أحد العوامل الجوهرية التي تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي المستدام. فعندما يتمكن الأفراد في المؤسسة من التفكير بطريقة مبتكرة وتقديم حلول جديدة ومبدعة، يكون ذلك بمثابة ركيزة أساسية لتحقيق التطور والنمو في بيئات العمل التي تتمتع بمستوى عالٍ من التنافسية. تسعى المؤسسات التي ترغب في التفوق في أسواقها إلى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، وهو ما يتطلب منها أن تركز بشكل كبير على تحفيز العاملين على التفكير الإبداعي والابتكار. فالعاملون الذين يتمتعون بقدرة على طرح أفكار جديدة والابتكار في حل المشكلات والتحديات اليومية، يساهمون بشكل مباشر في تحسين الأداء العام للمؤسسة. من هنا، فإن توفير بيئة عمل تدعم التجريب والمبادرة وتحفز على تحدي الأساليب التقليدية يعد أمراً ضرورياً. ومع ذلك، فإن العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين لا تزال بحاجة إلى مزيد من الفحص والتحليل. وفي حين أن العديد من المؤسسات تدرك أهمية القيادة الرقمية، إلا أن تأثير هذه القيادة على تعزيز السلوك الابتكاري داخل المؤسسات الصناعية الكبرى، التي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية جنباً إلى جنب مع التطورات التقنية، لم يتم دراسته بشكل كافٍ. وتظل هذه المسألة بحاجة إلى مزيد من البحث لفهم العلاقة المتبادلة بين القيادة الرقمية والابتكار بشكل أكثر دقة.(وحيد، 2024)

بناءً على هذه المعطيات، تبرز الحاجة الملحة لإجراء دراسة عميقة تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين في المؤسسات الكبرى مثل شركة سابك، وهي واحدة من الشركات الرائدة في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. تسعى سابك بشكل مستمر للحفاظ على مكانتها التنافسية وتعزيز قدرتها الابتكارية في سوق صناعي يشهد تحديات ضخمة ومتغيرات سريعة. وتتمثل مشكلة الدراسة في تحليل مدى تأثير القيادة الرقمية على تحفيز وتعزيز السلوك الابتكاري لدى العاملين في شركة سابك. من خلال هذا التحليل، سيتم استكشاف الأساليب القيادية الرقمية المتبعة داخل شركة سابك، حيث سيتم التركيز على استراتيجيات القيادة التي تعتمد على استخدام التكنولوجيا الحديثة والابتكار في تحسين العمليات الإدارية وتطوير بيئة العمل، سيشمل البحث دراسة طرق القيادة التي تشجع على اعتماد الحلول الرقمية، تعزيز ثقافة الابتكار، وتنفيذ أساليب جديدة لإدارة الفرق بشكل

أكثر فاعلية وكفاءة وسيتم أيضاً فحص كيفية تأثير هذه الأساليب على التفاعل بين القادة والعاملين، ومدى قدرة القيادة الرقمية على تحفيز الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة تتماشى مع التحولات التكنولوجية السريعة في القطاع الصناعي. ووفقاً لهذه الدراسة، يسعى البحث للإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما مدى تأثير ممارسات القيادة الرقمية على تحفيز وتعزيز السلوك الابتكاري لدى العاملين في شركة سابك؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية من كونها تسلط الضوء على مفهوم القيادة الرقمية، الذي أصبح من المواضيع الحيوية في مجالات الإدارة الحديثة، خاصة في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي يشهده العالم. فمع ازدياد الحاجة إلى استراتيجيات قيادية جديدة تستوعب التطورات التكنولوجية وتستفيد منها في تحسين الأداء المؤسسي، تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين، مما يساهم في سد الفجوة المعرفية حول تأثير هذه المتغيرات على بيئة العمل. كما تهدف الدراسة إلى إثراء الأدبيات العلمية في مجال القيادة والإبداع المؤسسي، من خلال تقديم نموذج بحثي يمكن أن يُبنى عليه في دراسات مستقبلية تتناول تأثير القيادة الرقمية في سياقات مختلفة.

تعزيز التفكير الإبداعي إلى السلوك الابتكاري للعاملين، مما يفتح المجال أمام الباحثين والأكاديميين لاستكشاف آليات جديدة تدعم بيئات العمل الابتكارية. كما تسعى إلى تقديم رؤى نظرية مدعومة بأدلة ميدانية، مما يجعلها مرجعاً علمياً يمكن الاستفادة منه في الدراسات المتعلقة بالإدارة الحديثة والابتكار المؤسسي.

الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في تقديم نتائج وتوصيات يمكن أن تُسهم في تطوير الممارسات القيادية داخل المؤسسات الصناعية الكبرى، مثل شركة سابك، من خلال فهم كيفية توظيف القيادة الرقمية لتعزيز السلوك الابتكاري لدى العاملين. فمع تزايد الحاجة إلى تبني أساليب إدارية حديثة تواكب التطورات الرقمية، يمكن أن تساعد هذه الدراسة صُنّاع القرار في المؤسسات على تطوير استراتيجيات قيادية أكثر كفاءة وفعالية، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وتحفيز العاملين على الابتكار والإبداع.

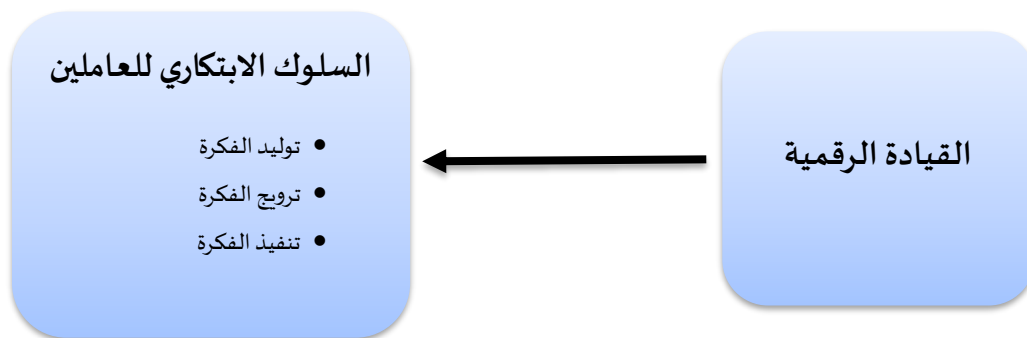
أهداف الدراسة:

1. التعرف على اتجاهات العاملين في شركة سابق نحو القيادة الرقمية
2. التعرف على ما اذا كان أداء الأفراد لسلوكيات العمل الابتكاري يتأثر بخصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)
3. التعرف على ما اذا كانت مدركات العاملين للقيادة الرقمية تختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية
 - الفرضيات الفرعية
1. يختلف ادراك مفردات العينة للقيادة الرقمية باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)
 2. توجد فروق معنوية في أداء مفردات العينة للسلوك الابتكاري باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)

نموذج الدراسة



الدراسات المرجعية:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة الرقمية

دراسة (عثمان ، 2024) بعنوان "القيادة الرقمية ودورها في تحقيق الاستدامة التنظيمية: دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان العراق:" استهدفت الدراسة دراسة العلاقة والأثر بين القيادة الرقمية و الاستدامة التنظيمية ، التي تشمل الأبعاد التالية (الكفاءة الرقمية، البصيرة الرقمية، الثقافة الرقمية، الاستراتيجية الرقمية)، والاستدامة التنظيمية بمختلف أبعادها الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، والأخلاقية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان العراق. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة لجمع البيانات التي تم توزيعها على 289 فردا من القيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعات الخاصة. بعد جمع البيانات وفرزها، تم تحليل 242 استبانة باستخدام أساليب إحصائية مثل التحليل العاملي ونمذجة المعادلة الهيكلية. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وأثر إيجابي بين أبعاد القيادة الرقمية والاستدامة التنظيمية، مما يشير إلى أن تبني القيادة الرقمية يعد أمراً ضرورياً لتحقيق الاستدامة في الجامعات المبحوثة.

دراسة (صفحي ،2024) بعنوان "واقع تطبيق القيادة الرقمية بالجامعات السعودية:" تهدف هذه الدراسة إلى بيان واقع تطبيق القيادة الرقمية في إدارة الموارد البشرية في الجامعات السعودية، كما تركز على دراسة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد العينة التي تم اختيارها من أعضاء هيئة التدريس في جامعات متعددة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوزعت استبانة على 705 من أعضاء هيئة التدريس من أربع جامعات سعودية كبيرة. توصلت الدراسة إلى أن تطبيق القيادة الرقمية في الجامعات السعودية كان بمستوى متوسط، وأوصت بتطوير آليات لنشر ثقافة المواطنة الرقمية عبر عقد برامج تدريبية دورية وتطبيق تقنيات رقمية حديثة لضمان حفظ البيانات بشكل آمن.

دراسة (وحيد ،2024) بعنوان "آليات تطبيق القيادة الرقمية في المدارس الثانوية العامة بمحافظة المنيا على ضوء إدارة التميز:" هدفت هذه الدراسة إلى وضع آليات لتطبيق القيادة الرقمية في المدارس الثانوية بمحافظة المنيا استناداً إلى مفهوم إدارة التميز. استخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الاستبانة التي تم توزيعها على 500 من معلمي المدارس الثانوية في 18 مدرسة. أظهرت الدراسة أن ممارسات القيادة الرقمية في المدارس الثانوية العامة كانت متوسطة، وأنه كان هناك ارتباط قوي بين القيادة الرقمية وإدارة التميز. وتمت التوصية بضرورة تعزيز استخدام أدوات القيادة الرقمية ضمن استراتيجيات تطوير المدارس لتحقيق التميز في الأداء التعليمي والإداري.

دراسة (الفارس، 2022) بعنوان "أثر القيادة الرقمية على أداء العاملين في المستشفيات الكويتية:" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الرقمية في أداء الموظفين في المستشفيات الكويتية باستخدام منهجية وصفية وتحليلية. بناءً على الإحصائيات التي قدمتها وزارة الصحة الكويتية، تم تحديد مجتمع الدراسة الذي يضم 12006 من الإداريين في المستشفيات، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتناسب مع أهداف الدراسة بعدد 372 إدارياً. تم توزيع استبيانات الدراسة على العينة، وأجريت عملية تحليل على 277 استبانة صالحة. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للقيادة الرقمية على أداء الموظفين، وتحديدًا في أبعاد القيادة الرقمية (الابتكار، الإقناع، والمعرفة). كما أوصى الباحث بضرورة تعزيز العوامل التي تساهم في تعزيز مفهوم القيادة الرقمية في بيئة العمل، وتحديد أولويات تأثير عناصر القيادة الرقمية على أداء الموظفين لتحقيق أثر عملي واضح وفعال.

دراسة (كمال وعبد الستار، 2022) بعنوان "القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان:" استهدفت هذه الدراسة التعمق في فهم الأسس النظرية لكل من القيادة الرقمية والمرونة التنظيمية، ودراسة آليات تعزيز المرونة التنظيمية في ضوء القيادة الرقمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة أسوان. استخدم البحث المنهج الوصفي واستعرض الأدبيات المعاصرة حول هذه المواضيع، وركز على التفاعل بين القيادة الرقمية والمرونة التنظيمية. تكوّن مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية في جامعة أسوان، وقام الباحثان بتوزيع استبيانات على العينة المختارة، وتمت معالجة النتائج التي أظهرت أن نشر ثقافة التعلم الرقمي كانت بدرجة متوسطة، مما يعكس الحاجة إلى دعم أكبر للتحويل الرقمي في الجامعة. كما تبين أن تحقيق المواطنة الرقمية والمرونة التنظيمية كانت في مستوى متوسط، وأوصى الباحثان بضرورة تبني المزيد من الأساليب التكنولوجية الحديثة التي تسهم في تعزيز المرونة التنظيمية في العمل الأكاديمي.

دراسة (الحري ودخيل الله ، 2020) بعنوان "واقع توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بُعد وإدارة الأزمات الطارئة لدى قادة المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة:" استهدفت هذه الدراسة وضع تصور مقترح لتوظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بُعد وإدارة الأزمات الطارئة لدى قادة المدارس الابتدائية. ركزت الدراسة على أربع أبعاد أساسية للقيادة الرقمية وهي: القيادة الرشيدة، ثقافة التعلم في العصر الرقمي، التميز في الممارسة المهنية، والمواطنة الرقمية. باستخدام المنهج الوصفي واستبانة مكونة من 26 فقرة، تم جمع البيانات من 50 مديرًا في مدارس ابتدائية بمكة المكرمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة تفاوتًا في موافقة أفراد العينة على

استبيانات القيادة الرقمية، مما يشير إلى ضرورة زيادة الوعي بالتحول الرقمي والتركيز على تحسين التكنولوجيا المستخدمة في الإدارة المدرسية.

● ثانياً: الدراسات المتعلقة بالسلوك الابتكاري للعاملين

دراسة (الراعي، 2024) بعنوان "أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة: دراسة تطبيقية على هيئة ميناء دمياط البحري" استهدفت هذه الدراسة دراسة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين في هيئة ميناء دمياط، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. اعتمد الباحث على جمع البيانات من خلال استبانة تحتوي على 34 عبارة، تم توزيعها على 332 مفردة من العاملين في الهيئة، وبلغت نسبة الاستجابة 78%، حيث تم جمع 259 استمارة صالحة للتحليل. كشفت النتائج عن وجود ارتباط معنوي بين الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري للعاملين، مما يدل على أن توفير بيئة داعمة في المنظمة يعزز قدرة العاملين على الابتكار. كما أظهرت الدراسة أن أقوى علاقة ارتباط كانت بين المشاركة في اتخاذ القرارات كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري، في حين كانت العلاقة الأضعف بين العدالة التنظيمية كأحد أبعاد الدعم التنظيمي المدرك والسلوك الابتكاري. وأثبتت الدراسة أيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري، حيث أظهرت أن الدعم التنظيمي المدرك يفسر نسبة 59.3% من التغيرات في السلوك الابتكاري للعاملين. ومن ثم أوصت الدراسة بترسيخ ثقافة قيادات هيئة ميناء دمياط بأهمية الدعم التنظيمي المدرك من خلال توفير الظروف الملائمة والهيكل التنظيمي الداعم للابتكار، وتوجيه الاستراتيجيات التنظيمية بما يساهم في تشجيع الأفكار الإبداعية والابتكارية للعاملين.

دراسة (طه، 2023) بعنوان "الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية" استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الارتباط بالعمل لدى العاملين في شركات البترول الكويتية، وتحليل تأثيره على السلوك الابتكاري للعاملين في هذا القطاع الحيوي. تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركات البترول الكويتية، حيث تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من إحدى شركات البترول الكويتية. تم توزيع استبيان مكون من قائمة استقصاء على 384 مفردة من العاملين، وتم استعادة 350 قائمة استقصاء بعد استبعاد 30 استقصاء غير مكتمل، مما أسفر عن نسبة استجابة وصلت إلى 83% وهي نسبة مقبولة. توصلت الدراسة إلى نتائج هامة، حيث وجدت علاقة ارتباط معنوية بين الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري للعاملين في شركات البترول الكويتية. كما تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد الارتباط بالعمل مثل الانهماك، والتفاني، والحيوية، وبين تعزيز

السلوك الابتكاري في الشركة. ومع ذلك، أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق معنوية بين أبعاد الارتباط بالعمل في تعزيز السلوك الابتكاري بناءً على العمر أو المؤهل العلمي، بينما أظهرت الفروق المعنوية في متغير عدد سنوات الخبرة المهنية لصالح العاملين ذوي الخبرة الأكبر. كما كانت هناك فروق معنوية متعلقة بمتغير المسمى الوظيفي وفقاً للسلوك الابتكاري، حيث كانت الفئات الوظيفية الأعلى تحقق سلوكاً ابتكارياً أكبر. تشير هذه النتائج إلى أن تحسين مستوى الارتباط بالعمل بين الموظفين في شركات البترول الكويتية يلعب دوراً أساسياً في تعزيز الابتكار داخل المنظمة، مما يعزز مستوى الأداء المؤسسي ويحفز الإبداع لدى الموظفين، وهو ما يساهم في تطوير بيئات العمل ورفع مستوى الإنتاجية.

دراسة (العجمي، 2023) بعنوان "الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية" حيث استهدفت هذه الدراسة التعرف على مستوى الارتباط بالعمل لدى العاملين بشركات البترول الكويتية، وتحليل أثر هذا الارتباط على السلوك الابتكاري للعاملين في هذه الشركات. تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركات البترول الكويتية، حيث تم استخدام عينة عشوائية بسيطة من العاملين في شركة البترول الكويتية بلغ حجمها 384 مفردة. تم توزيع استبيانات على عينة الدراسة، وتم استعادة 350 استمارة استقصاء بعد استبعاد 30 استمارة غير مكتملة، مما أسفر عن نسبة استجابة تصل إلى 83%. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري، وهو ما يعكس الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يؤديه الالتزام بالعمل في تحفيز الابتكار في بيئة العمل. كما تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد الارتباط بالعمل (الانتماء، التفاني، الحيوية) وتدعيم السلوك الابتكاري لدى العاملين. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق معنوية حول أبعاد الارتباط بالعمل في تدعيم السلوك الابتكاري تبعاً لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي، في حين لوحظ وجود فروق معنوية في هذه العلاقة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة المهنية لصالح العاملين ذوي الخبرة الأكبر. كما تبين وجود فروق معنوية في العلاقة بين أبعاد الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري وفقاً للمسمى الوظيفي، حيث كانت الفئات الوظيفية الأعلى تظهر تأثيراً أكبر على تعزيز السلوك الابتكاري.

دراسة (روضة، 2023). بعنوان "تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي" هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر السلوك الابتكاري للعاملين بأبعاده المختلفة (توليد الأفكار الجديدة، ترويج الأفكار الجديدة، تنفيذ الأفكار الجديدة) على الفخر التنظيمي داخل جامعة بورسعيد. تم جمع البيانات باستخدام استمارة استقصاء من عينة عشوائية بلغ حجمها

300 مفردة، تمثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في كليات ومعاهد جامعة بورسعيد. وبلغت نسبة الاستجابة 91%، حيث تم جمع 273 استمارة صالحة للتحليل. أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا معنويًا بين أبعاد السلوك الابتكاري والفخر التنظيمي، حيث كانت العلاقة أقوى بين توليد الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي، وهو ما يعكس أهمية التشجيع على الابتكار من أجل زيادة الولاء والفخر تجاه المنظمة. كما تبين وجود تأثير معنوي بين ترويج الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي، وهو ما يشير إلى ضرورة تعزيز ثقافة الابتكار داخل المنظمة ودعم الأفكار الجديدة. بالإضافة إلى ذلك، أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي بين تنفيذ الأفكار الجديدة والفخر التنظيمي، مما يبرز أهمية التطبيق الفعلي للأفكار الابتكارية في زيادة الانتماء والاعتزاز بالمنظمة. كما أوصت الدراسة بتعزيز الفخر التنظيمي من خلال الاحتفال بالإنجازات التنظيمية وتوجيه الأنظار نحو النجاحات الكبرى التي تحقّقها المنظمة، مثل حصة السوق والنمو المستدام، مما يعزز الانتماء والولاء لدى العاملين.

دراسة (مهدي، 2023). بعنوان "القيادة المتواضعة وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي-دراسة ميدانية" هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير القيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري للعاملين، بالإضافة إلى تأثير رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين القيادة المتواضعة والسلوك الابتكاري. تم تطبيق الدراسة على عينة من 227 مفردة من العاملين بشركات الهاتف المحمول بمحافظة سوهاج. توصلت الدراسة إلى أن القيادة المتواضعة ذات أبعادها المختلفة (الوعي الذاتي، القابلية للتعلم، تقدير العاملين، وانخفاض التركيز الذاتي) لها تأثير معنوي على السلوك الابتكاري للعاملين، حيث تلعب القيادة المتواضعة دورًا محوريًا في تحفيز الموظفين على الابتكار من خلال تعزيز الثقة والاحترام المتبادل. كما أظهرت النتائج تأثيرًا معنويًا لرأس المال النفسي على السلوك الابتكاري، حيث تبين أن الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة، جميعها أبعاد تلعب دورًا في تعزيز قدرة العاملين على التفكير الإبداعي وتنفيذ الأفكار الجديدة. أخيرًا، أثبتت الدراسة وجود تأثير معنوي للقيادة المتواضعة على السلوك الابتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط، مما يعكس أهمية الدمج بين القيادة الفعالة ورأس المال النفسي في تحفيز الابتكار داخل المؤسسات. وقد قدم الباحث مجموعة من التوصيات العلمية والعملية بناءً على هذه النتائج، مثل تعزيز برامج القيادة المتواضعة وتطوير رأس المال النفسي لدى العاملين لتحفيز الابتكار والإبداع في بيئات العمل.

دراسة (داود، 2022). بعنوان "القيادة التكيفية وتأثيرها على الدمج التنظيمي والسلوك الابتكاري للعاملين أثناء جائحة كورونا: دراسة تطبيقية" ركزت هذه الدراسة بشكل أساسي على

دور القيادة التكيفية في تحقيق الدمج التنظيمي وأثرهما على السلوك الابتكاري للعاملين في المستشفيات والمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة. وقد تناولت الدراسة العديد من الأبعاد المهمة للقيادة التكيفية مثل التأثير والتحفيز، والاهتمام برؤية المنظمة، والإدارة، وتنمية رأس المال البشري، والتعلم، والسلوك الأخلاقي، والتعاون، والمبادرة، والتواصل، وصناعة القرار، والتغيير. بالإضافة إلى ذلك، استعرضت أبعاد الدمج التنظيمي العام التي تشمل الدمج التنظيمي، الدمج المحايد، الدمج المتناقض، وعدم الدمج التنظيمي. هدف الباحث إلى دراسة تأثير هذه الأبعاد القيادية على الدمج التنظيمي وسلوك الابتكار داخل المؤسسات، إلى جانب دراسة تأثير الدمج التنظيمي على السلوك الابتكاري. كما كان من أهداف الدراسة التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الدمج التنظيمي في العلاقة بين أبعاد القيادة التكيفية والسلوك الابتكاري. تم إجراء الدراسة على عينة تضم 384 مفردة من العاملين في هذه المؤسسات، بما في ذلك الأطباء، المرضى، والإداريين في المستشفيات والمراكز الطبية. توصلت الدراسة إلى أن مفردات العينة لم تتفق على أبعاد القيادة التكيفية، كما لم يتفقوا على مدى ممارسة أبعاد الدمج التنظيمي، حيث كان هناك انتشار لممارسة الأشكال المختلفة للدمج التنظيمي بدرجات متباينة. ووجدت الدراسة أيضًا أن أبعاد القيادة التكيفية كان لها تأثير معنوي على الدمج التنظيمي، حيث تفسر هذه الأبعاد 38.5% من التباين في الدمج التنظيمي. كما أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للدمج التنظيمي على السلوك الابتكاري للعاملين. وأخيرًا، أكدت الدراسة أن الدمج التنظيمي يتوسط كليًا العلاقة بين أبعاد القيادة التكيفية، مثل التأثير والتحفيز، والإدارة، وبين السلوك الابتكاري، بينما يتوسط جزئيًا العلاقة بين أبعاد القيادة التكيفية الأخرى مثل الاهتمام برؤية المنظمة، وتنمية رأس المال البشري، والسلوك الأخلاقي، والتعاون، والمبادرة، وصناعة القرار، بينما لا يتوسط الدمج التنظيمي العلاقة بين أبعاد مثل التعلم، والتواصل، والتغيير.

التعقيب على الدراسات السابقة

في تحليل الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الرقمية، نجد تباينًا في المجالات والأطر التي تناولتها تلك الدراسات. على سبيل المثال، دراسة عثمان (2024) تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة الرقمية والاستدامة التنظيمية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان العراق. النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تشير إلى أن القيادة الرقمية يمكن أن تكون عاملاً حاسماً في تحقيق الاستدامة التنظيمية عبر أبعادها المختلفة (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، والأخلاقية). هذا يعكس أهمية تبني القيادات الرقمية لتحقيق أهداف مؤسسية مستدامة، خصوصًا في المؤسسات الأكاديمية.

من جهة أخرى، دراسة صفحي (2024) تركز على تطبيق القيادة الرقمية في الجامعات السعودية، حيث توصلت إلى أن مستوى التطبيق كان متوسطاً. وهذا يطرح تحدياً واضحاً يتطلب تعزيز التدريب وزيادة ثقافة المواطنة الرقمية بين الأفراد العاملين في التعليم العالي. هذه الدراسة تبين أن هناك حاجة ملحة لتطوير استراتيجيات تسهم في نشر ثقافة الرقمنة وضمان تطبيقها في مجالات مختلفة، مثل الموارد البشرية والإدارة الأكاديمية.

أما دراسة وحيد (2024) فتتناول تطبيق القيادة الرقمية في المدارس الثانوية العامة بمحافظة المنيا، مؤكدة على ضرورة تعزيز القيادة الرقمية لتحقيق التميز التعليمي والإداري. نتائج الدراسة تشير إلى وجود علاقة بين القيادة الرقمية وإدارة التميز، مما يعزز فكرة أن القيادة الرقمية ليست فقط أداة لتحسين الأداء، بل يمكن أن تكون عاملاً محفزاً لتحقيق التفوق المؤسسي على المستوى الأكاديمي والإداري.

بالمقابل، دراسة الفارس (2022) حول تأثير القيادة الرقمية على أداء العاملين في المستشفيات الكويتية توضح كيف أن القيادة الرقمية تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي في مجالات مثل الابتكار والإقناع والمعرفة. هذا يشير إلى أن القيادة الرقمية ليست محصورة في المؤسسات التعليمية فقط، بل يمكن أن تمتد أيضاً إلى القطاع الصحي، مما يعكس تنوع تأثيراتها في مختلف بيئات العمل.

في سياق مرونة المؤسسات، جاءت دراسة كمال وعبد الستار (2022) لتتناول القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية في جامعة أسوان. وقد أظهرت الدراسة أن التحول الرقمي يشكل تحدياً مستمراً في المؤسسات الأكاديمية، خاصة في ظل الحاجة لدعم ثقافة التعلم الرقمي من أجل تحقيق مرونة أكبر في مواجهة التغيرات المتسارعة.

دراسة الحربي ودخيل الله (2020) تناولت توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وإدارة الأزمات في المدارس الابتدائية، مشيرة إلى أهمية التركيز على التحول الرقمي لتحسين إدارة الأزمات الطارئة في سياقات تعليمية حرجية. هذه الدراسة تؤكد أن القيادة الرقمية تلعب دوراً محورياً في التأثير على فعالية استجابة المؤسسات في الأوقات الصعبة.

أما فيما يتعلق بالدراسات الخاصة بالسلوك الابتكاري، فإن دراسة الراعي (2024) تركز على تأثير الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري في هيئة ميناء دمياط، مؤكدة أن بيئة العمل الداعمة هي عامل رئيسي في تحفيز الموظفين على التفكير الإبداعي. هذا يعكس أهمية توفير بيئة محفزة للابتكار داخل المنظمات لتشجيع العاملين على تقديم أفكار جديدة.

دراسة طه (2023) تسلط الضوء على العلاقة بين الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري في شركات البترول الكويتية، حيث أظهرت أن العاملين الذين يشعرون بالانتماء والتفاني في العمل لديهم سلوك ابتكاري أعلى. هذه النتائج تشجع على زيادة الاستثمارات في تحسين بيئة العمل، حيث أن الارتباط بالعمل يعزز الابتكار في بيئة العمل.

دراسة العجمي (2023) تدعم نفس الفكرة من خلال التأكيد على أن الارتباط بالعمل يعزز السلوك الابتكاري، مع التركيز على الفروق في العلاقة بين أبعاد الارتباط بالعمل والسلوك الابتكاري تبعاً للمسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة. هذا يشير إلى أن تعزيز الارتباط بالعمل يساهم في زيادة مستوى الابتكار داخل المنظمة.

وفي النهاية، دراسة روضة (2023) حول العلاقة بين السلوك الابتكاري والفخر التنظيمي تظهر أن الابتكار في العمل يمكن أن يكون له تأثير كبير على زيادة الفخر والانتماء داخل المنظمة، مما يعزز من ولاء الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم من إبداع.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ما يميز الدراسة الحالية هو التركيز على قطاع صناعي محدد وهو قطاع الشركات الكبرى مثل شركة سابك، التي تعد واحدة من أكبر شركات البتروكيماويات في العالم. هذا التوجه يضيف بُعداً جديداً في فهم كيفية تأثير القيادة الرقمية على سلوكيات الابتكار داخل بيئات العمل ذات الطبيعة الصناعية والريادية.

كما تميزت هذه الدراسة بتطبيقها الميداني الذي يتسم بالخصوصية والواقعية، حيث تقوم بجمع بيانات من العاملين في شركة سابك، وهو ما يساهم في تحليل تأثير القيادة الرقمية بشكل عملي وعميق في بيئة صناعية متقدمة. فالدراسات السابقة التي تناولت القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري لم تركز على بيئة العمل في شركات صناعية كبرى أو على تأثير القيادة الرقمية بشكل ميداني في تلك الشركات.

إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة تساهم في ربط مفهومي القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري في سياق جديد يتضمن تأثير هذه القيادة على مختلف جوانب العمل مثل تعزيز الإبداع، تبني التقنيات الرقمية، تحسين الأداء، وتعزيز بيئة العمل التنافسية. وهذا يعد من الجوانب التي لم تحظ بالتركيز الكافي في الدراسات السابقة التي كانت تركز على القطاعات التعليمية أو الخدمية.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

• القيادة الرقمية

ويعرفها (جبارة وآخرين، 2022) بأنها "عملية إدارية متميزة تقوم على تعبئة للموارد القيادية، وتعتمد على إقناع أفراد المجتمع من أجل الوصول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة، والموارد التي يمكن أن تساعد في تحقيق أهداف المؤسسات التربوية، كما تقدم الدعم التقني، بما يترتب عليه آثار إيجابية في إدارة هذه المؤسسات التربوية"

يعرفها الباحث إجرائيًا بأنها مجموعة من المهارات والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة في استخدام التقنيات الرقمية لتحقيق أهداف المؤسسة، من خلال تمكين الموظفين، تعزيز التواصل، وتحفيز الابتكار في بيئة العمل الرقمية.

• السلوك الابتكاري للعاملين

يعرف (الراعي، 2024) السلوك الابتكاري للعاملين بأنه "عبارة عن تقديم مبادرات تتمثل في رؤى أو أفكار أصيلة وجديدة يترتب عليها تحقيق منافع للمنظمة التي ينتمون إليها في شكل زيادة في الأرباح أو تخفيض في التكاليف."

ويعرفه الباحث إجرائيًا بأنه مجموعة التصرفات والأنماط التي يتبناها الموظفون في مكان العمل والتي تهدف إلى تطوير أفكار جديدة أو تحسين العمليات الحالية باستخدام أساليب إبداعية ومبنية على التفكير النقدي والتحليلي.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم استخدام هذا المنهج لوصف وتحليل العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين في شركة سابك ويتم جمع البيانات من خلال الاستبانات والمقابلات الشخصية، ثم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخلاص النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة:

• مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة سابك، وهي واحدة من الشركات الكبرى في القطاع الصناعي في المملكة العربية السعودية. يتضمن هذا المجتمع جميع المستويات الإدارية، من الموظفين العاديين إلى المديرين التنفيذيين، وذلك بهدف تحليل كيفية تأثير القيادة الرقمية على السلوك الابتكاري في مختلف المستويات الوظيفية.

عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في شركة سابك، بحيث تشمل مختلف الفئات الوظيفية (العاملين في الإدارات التنفيذية، الإدارية والفنية) لضمان تمثيل شامل لمجتمع الدراسة. من المتوقع أن تتراوح العينة بين 100-150 فردًا.

حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

- الحدود المكانية: سيتم تنفيذ الدراسة في المقرات الرئيسية لشركة سابك داخل المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: تمتد فترة تنفيذ الدراسة لمدة 6 أشهر، تبدأ من تاريخ جمع البيانات وتستمر حتى نهاية تحليل النتائج.
- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في شركة سابك على اختلاف تخصصاتهم ومستوياتهم الإدارية

وسائل جمع بيانات الدراسة:

المصادر الأولية: تحقيقًا لأهداف الدراسة، سيتم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على عينة من مجتمع الدراسة. تهدف الاستبانة إلى قياس العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري لدى العاملين في شركة سابك. ستضمن الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تستهدف قياس الممارسات القيادية الرقمية داخل الشركة، وكيفية تأثيرها على المراحل المختلفة للسلوك الابتكاري، مثل توليد الفكرة، و ترويج الفكرة، و تنفيذ الفكرة. تم تصميم الاستبانة لتكون أداة

جمع بيانات كمية قابلة للتحليل باستخدام برنامج SPSS ، الذي سيسهم في الحصول على نتائج دقيقة ودراسات إحصائية قابلة للاستخدام في تحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

المصادر الثانوية: بالإضافة إلى المصادر الأولية، سيعتمد الباحث على المصادر الثانوية التي تشمل مجموعة واسعة من المواد البحثية والدراسات السابقة. سيتم الرجوع إلى الكتب الأكاديمية التي تتعلق بإدارة القيادة الرقمية والابتكار المؤسسي، وكذلك البحوث العلمية التي تناولت تأثير القيادة الرقمية على الأداء المؤسسي والسلوك الابتكاري في الشركات الكبرى. علاوة على ذلك، سيتم الاستعانة بالدوريات العلمية المتخصصة في مجال القيادة الرقمية والابتكار، بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تركز على هذه العلاقة في مؤسسات مشابهة، مع التركيز على القطاع الصناعي في السعودية. كما ستتضمن المصادر الثانوية التقارير والنشرات التي أصدرتها شركة سابك نفسها حول استراتيجياتها في القيادة والابتكار، وذلك للحصول على بيانات واقعية تدعم إطار الدراسة النظري.

المعالجات الإحصائية المقترحة:

- الإحصاءات الوصفية: باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للوقوف على اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باستخدام برنامج SPSS
- تحليل الانحدار البسيط: لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة (القيادة الرقمية) والمتغيرات التابعة (السلوك الابتكاري) باستخدام برنامج SPSS
- اختبار ألفا كرونباخ: وذلك للوقوف على ثبات قائمة الاستقصاء.
- اختبار T-Test: للتعرف على اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف متغير النوع باستخدام SPSS
- تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للتعرف على مدى اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف المستوى الإداري، عدد سنوات الخبرة، والعمر باستخدام SPSS

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

- مراجعة الأدبيات السابقة: جمع الدراسات السابقة حول القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري لتحديد الفجوات البحثية.

- تصميم أدوات جمع البيانات :إعداد الاستبانة والمقابلات الشخصية بناءً على الأهداف والفرضيات.
- التحقق من الصدق والثبات :إجراء اختبار أولي للاستبانة لضمان دقتها وموثوقيتها.
- جمع البيانات :توزيع الاستبانات على العينة المحددة وإجراء المقابلات مع القادة والموظفين في شركة سابق.
- تحليل البيانات باستخدام SPSS: استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات المجمعة واختبار الفرضيات.
- كتابة نتائج وتوصيات الدراسة



المراجع:

قائمة المراجع

1. الحربي، حمدان بن محمد دخيل الله. (2020). واقع توظيف القيادة الرقمية في التعليم عن بعد وإدارة الأزمات الطارئة لدى قادة المدارس الابتدائية في مدينة مكة المكرمة (التصور المقترح). مجلة كلية التربية بالمنصورة، 112(1)، 147-180.
2. الذهلي ربيع بن المر والخروصي حسنين بن علي والشعيلي صالح بن خليفة (2021). درجة توظيف مديري المدارس في سلطنة عمان للقيادة الرقمية من وجهة نظر المديرين أنفسهم مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 12 (33) 79-93
3. الراعي، & د. عبد الوهاب راغب. (2024). أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة دراسة تطبيقية على هيئة ميناء دمياط البحري. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، 3(10)، 1223-1268.
4. الراعي، عبد الوهاب راغب. (2024). أثر الدعم التنظيمي المدرك على السلوك الابتكاري للعاملين بالمنظمات العامة دراسة تطبيقية على هيئة ميناء دمياط البحري. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، 3(10)، 1223-1268.
5. العجمي، ع. ا. ع. م. غ. & عبد الله علي محمد غضيان. (2023). الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، 38(العدد 38-الجزء السابع) (التنمية البشرية)، 589-650.
6. الفارس، خالد. (2022). أثر القيادة الرقمية على أداء العاملين في المستشفيات الكويتية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(19)، 132-142.
7. أماني جبريل بصيلي. (2022). واقع تطبيق القيادة الرقمية بمدارس التعليم العام بمنطقة أمها الحضرية من وجهة نظر القيادات التربوية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(42)، 23-42.
8. جبارة، لبنى رسلان سمير ضياء محمد، علاونة، يوسف جابر (٢٠٢٢) التعليم الإلكتروني وتحدياته المعاصرة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 57

9. داود ذكي داود، س. (2022). القيادة التكيفية وتأثيرها على الدمج التنظيمي والسلوك الابتكاري للعاملين أثناء جائحة كورونا دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(4)، 477-546.
10. روضة عادل طلبة. (2023). تحليل العلاقة بين السلوك الابتكاري للعاملين والفخر التنظيمي. مجلة البحوث المالية والتجارية، 24(1)، 24-46.
11. صفحي، عائشة بنت محه أحمد. (2024). واقع تطبيق القيادة الرقمية بالجامعات السعودية. إبداعات تربوية، 29(1)، 93-128.
12. طه، أ. د. ح. ا.، البردان، ا. د. م. م. ف. أ. ا.، ا. د. م. /محمد فوزي أمين البردان، العجمي، & عبد الله علي محمد غضيان. (2023). الارتباط بالعمل وأثره في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين بشركات البترول الكويتية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 15(4)، 540-570.
13. عثمان عبد الله. (2024). القيادة الرقمية ودورها في تحقيق الاستدامة التنظيمية: دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الادارية والاكاديمية في الجامعات الخاصة في اقليم كردستان العراق. مجلة ميتاني للعلوم الإنسانية، 5(1)، 421-450.
14. كمال، حنان البدري، محمود، & حنان عبد الستار. (2022). القيادة الرقمية كمدخل لتعزيز المرونة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة أسوان. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 100(100)، 135-228.
15. مهدي، م.، & محمد. (2023). القيادة المتواضعة وتأثيرها على السلوك الابتكاري للعاملين: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي-دراسة ميدانية. مجلة البحوث المالية والتجارية، 24(4)، 96-147.
16. وحيد جرجس صالح. (2024). آليات تطبيق القيادة الرقمية بالمدارس الثانوية العامة بمحافظة المنيا على ضوء إدارة التميز. مجلة كلية التربية، 21(123)، 473-598.
17. وحيد جرجس صالح. (2024). آليات تطبيق القيادة الرقمية بالمدارس الثانوية العامة بمحافظة المنيا على ضوء إدارة التميز. مجلة كلية التربية، 21(123)، 473-598.

ملحق-1-

MIDOCEAN
UNIVERSITY
BE EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

السادة أعضاء اللجنة تحية طيبة وبعد حرصا على ضمان جودة الخطط البحثية المقدمة من الباحثين، نرجو منكم التكرم بتقييم كل خطة بحثية من خلال ملء الجدول التالي، حيث يهدف إلى توفير تغذية راجعة واضحة ومفصلة لكل باحث، مما يساعده على تحسين خطته البحثية وفقاً للملاحظات الأكاديمية.

تقييم الخطة البحثية للطالب / خالد الخميس

البند	التعديل المطلوب	مقترحات من لجنة المراجعة لتنفيذ التعديل
عنوان الدراسة	بالنسبة للعنوان باللغة الإنجليزية، لابد من إضافة كلمة Company الى جوار SABIC، حتي يتطابق العنوان العربي مع الإنجليزي.	
مقدمة الدراسة	○ آخر السطر الرابع "وتعد المؤسسات التعليمية من بين أهم الكيانات" تعدل الى " واحدة من أهم" ○ السطر الخامس: "وفي هذا السياق، برزت القيادة الرقمية كأحد أحدث أنماط القيادة" تعدل الى "كأحد الأنماط القيادية الحديثة". ○ الفقرة الثانية تعدل كلمة "المتغيرات" الى "التغيرات" ○ بداية الصفحة 3 توضع النقطة بعد المرجع وليس قبله ○ الفقرة الثانية ص3 تعديل " وجاءت القيادة الرقمية تعد منهجا حديثا" الى "وتعد القيادة الرقمية منهجا حديثا" ○ أضف فاصلة قبل كما في " كما تلعب القيادة الرقمية دورا محوريا" الفقرة الثانية ص3. ○ في الفقرة الثالثة ص 3 أضف فاصلة قبل " وفي ظل التنافس الشديد" ○ في ص4 أضف نقطة بعد مرجع (الراعي، 2004) ○ الفقرة الثانية بصفحة 4 يرجى تصحيح منها الى من هنا ○ عدل كلمة ولذلك في " ولذلك، يهدف هذا البحث" الى " وعليه، يهدف هذا البحث" ○ احذف فقرة " من خلال دراسة ميدانية...."حتى نهاية المقدمة، لأنها تكرر في المعنى لا داعي له.	
مشكلة الدراسة	○ خلت من المراجع وهذا مخل بالامانة العلمية، لابد من إضافة المراجع. ○ يرجى عرض عدد من المشكلات او الظواهر السلبية التي تجعل شركة سابك في حاجة الى تحسين السلوك الابتكاري لعاملها وتطبيق القيادة الرقمية ○ آخر اربع سطور من المشكلة ممتازين	
تساؤلات الدراسة		
أهمية الدراسة	○ الأهمية النظرية ص6. " تسعى هذه الدراسة الى تقديم اطار نظري متكامل يوضح العلاقة بين....تعدل الى " تسعى هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين" ○ في الفقرة الثانية من الأهمية النظرية، والتي تبدأ ب " علاوة على ذلك، تقدم هذه الدراسة إضافة علمية من خلال تحويل	

	... عدل فيها تعزيز التفكير الإبداعي الى السلوك الابتكاري للعاملين. ○ احذف الفقرتين الأخريتين من الأهمية التطبيقية ص 7 و اللتان تبدأ ب " كما تعد هذه الدراسة ذات أهمية خاصة"، وأيضا فقرة " وبالإضافة الى ذلك"	
أهداف الدراسة	○ تعديل الهدف الأول للدراسة الى " التعرف على اتجاهات العاملين في شركة سابق نحو القيادة الرقمية" ○ إضافة هدف ثاني " التعرف على ما اذا كان أداء الأفراد لسلوكيات العمل الابتكاري يتأثر بخصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)" ○ إضافة هدف ثالث " التعرف على ما اذا كانت مدركات العاملين للقيادة الرقمية تختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية(ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)" ○ حذف الهدفين الثالث والرابع واستبدالهم بالهدفين المذكورين اعلاه	
الدراسات السابقة	○ " أولا دراسات تتعلق بالقيادة الرقمية" تعدل الى " أولا: الدراسات المتعلقة بالقيادة الرقمية" ويرجى تحويلها الى الخط الغامق Bold ، ينطبق نفس الامر على ثانيا: دراسات تتعلق بالسلوك الابتكاري للعاملين. عدلها كما ذكر ○ في السطر الثالث ذكرت " استهدفت الدراسة دراسة العلاقة والاثربين القيادة الرقمية" وماذا؟؟؟ اعتقد انها الاستدامة التنظيمية ○ احذف الفقرة الأخيرة ص16	
فروض الدراسة	○ تعديل الفرضية الرئيسية لتصبح " تؤثر القيادة الرقمية إيجابيا ومعنويا على السلوك الابتكاري للعاملين، وعلى نفس الطريقة عدل فروضك الفرعية ○ اصف فرض ثاني: يختلف ادراك مفردات العينة للقيادة الرقمية باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)" ○ اصف فرض ثالث توجد فروق معنوية في أداء مفردات العينة للسلوك الابتكاري باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية(ممثلة في: النوع والعمر وعدد سنوات الخبرة)" ○ ملحوظة مهمة جدا: البحوث العلمية لا تبني على فرض واحد	
منهجية الدراسة	عينة الدراسة ذكرت أن العينة تتراوح ما بين 100-150 مفردة؟ كيف استنتجت هذا الرقم، من الضروري كتابة المعادلة التي تم الاعتماد عليها في استنتاج هذا الرقم حدود الدراسة تعديل الحدود البشرية الى " تقتصر الدراسة على العاملين في شركة سابق على اختلاف تخصصاتهم ومستوياتهم الإدارية" أساليب التحليل الاحصائي ● تعديل " التحليل الوصفي" الى "الإحصاءات الوصفية" وتعديل "لاستخراج" الى " باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للوقوف على اتجاهاتهم نحو متغيرات الدراسة" ● تعديل تحليل الانحدار الى " تحليل الانحدار البسيط" وذلك للتعرف على العلاقة ما بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري ● إضافة الفا كرونباخ" وذلك للوقوف على ثبات قائمة الاستقصاء ● اختبار T.Test للتعرف على اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف متغير النوع	

	تحليل التباين احادي الاتجاه ANOVA للتعرف على مدى اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف المستوى الإداري وعدد سنوات الخبرة والعمر	
	حذف اعداد التقرير النهائي وعرض النتائج وتعديلها الى كتابة نتائج وتوصيات الدراسة	ملحوظة اضافية
		نموذج العلاقات بين المتغيرات

الباحث الكريم /خالد بن عبدالله صالح الخميس

الرقم الأكاديمي / 241002111

التخصص/ دكتوراة الإدارة

تحية طيبة وبعد،

بعد عرض ملاحظات لجنة التقييم على خططكم البحثية، نود التأكيد على ضرورة الالتزام الكامل بتنفيذ التعديلات المطلوبة بدقة، حيث لن يتم قبول أي خطة بحثية دون إجراء التعديلات المحددة.

ملاحظات هامة:

✓عدم الالتزام بالتعديلات يؤثر سلباً على اجتياز الفصل الدراسي.

✓يجب تنفيذ التعديلات بدقة وفقاً لملاحظات اللجنة وعدم إرسال الخطة بدون تعديل.

✓تم إرفاق جدول مخصص لتوضيح التعديلات التي تم تنفيذها، ويجب على كل باحث ملؤه قبل إعادة إرسال الخطة البحثية.

البند	التعديلات التي أجريتها	ملاحظات إضافية للباحث / تساؤلات إلى اللجنة
عنوان الدراسة	تم إضافة كلمة Company إلى جوار SABIC ليتطابق العنوان العربي مع الإنجليزي.	
مقدمة الدراسة	1. تعديل: "وتعد المؤسسات التعليمية من بين أهم الكيانات" إلى "واحدة من أهم". 2. تعديل: "برزت القيادة الرقمية كأحد أحدث أنماط القيادة" إلى "كأحد الأنماط القيادية الحديثة". 3. تعديل كلمة "المتغيرات" إلى "التغيرات". 4. وضع النقطة بعد المرجع وليس قبله في بداية الصفحة 3. 5. تعديل: "وجاءت القيادة الرقمية تعد منهجاً حديثاً" إلى "وتعد القيادة الرقمية منهجاً حديثاً". 6. إضافة فاصلة قبل "كما" في الجملة "كما تلعب القيادة الرقمية دوراً محورياً" في الفقرة الثانية، صفحة 3. 7. إضافة فاصلة قبل "وفي ظل التنافس الشديد" في الفقرة	

	الثالثة، صفحة 8. 3. إضافة نقطة بعد مرجع (الراعي، 2004) في صفحة 9. 4. تعديل "منهنا" إلى "من هنا" في الفقرة الثانية، صفحة 10. 4. تعديل "ولذلك، يهدف هذا البحث" إلى "وعليه، يهدف هذا البحث". 11. حذف فقرة "من خلال دراسة ميدانية..." حتى نهاية المقدمة لتجنب التكرار.	
مشكلة الدراسة	لا يوجد تعديل على آخر أربع سطور لأنها ممتازة.	
تساؤلات الدراسة	-	
أهمية الدراسة	1. تعديل: "تسعى هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري متكامل يوضح العلاقة بين..." إلى "تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين 2. "...تعديل: تعزيز التفكير الإبداعي إلى السلوك الابتكاري للعاملين في الفقرة الثانية من الأهمية النظرية 3. حذف الفقرتين الأخيرتين من الأهمية التطبيقية في صفحة 7.	
أهداف الدراسة	1. تعديل الهدف الأول ليصبح: "التعرف على اتجاهات العاملين في شركة سابق نحو القيادة الرقمية 2. "إضافة هدف جديد": التعرف على ما إذا كان أداء الأفراد لسلوكيات العمل الابتكاري يتأثر بخصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع، العمر، وعدد سنوات الخبرة) 3. "إضافة هدف جديد": التعرف على ما إذا كانت مدركات العاملين للقيادة الرقمية تختلف باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع، العمر، وعدد سنوات الخبرة) 4. "حذف الهدفين الثالث والرابع واستبدلهما بالأهداف الجديدة المذكورة.	
الدراسات السابقة	1. تعديل العنوان إلى: "أولاً: الدراسات المتعلقة بالقيادة الرقمية" وجعله بالخط الغامق. 2. (Bold) تعديل العنوان الثاني إلى: "ثانياً: الدراسات المتعلقة بالسلوك الابتكاري للعاملين" وجعله بالخط الغامق. 3. تعديل الجملة في السطر الثالث من صفحة 16: "استهدفت الدراسة دراسة العلاقة والأثر بين القيادة الرقمية و..." (يبدو أن هناك نقصاً في الكلمة الأخيرة، ربما الاستدامة التنظيمية؟) 4. حذف الفقرة الأخيرة في صفحة 16.	
فروض الدراسة	1. تعديل الفرض الرئيسي ليصبح: "تؤثر القيادة الرقمية إيجابياً ومعنوياً على السلوك الابتكاري للعاملين 2. "تعديل الفروض الفرعية على نفس النمط 3. إضافة فرض جديد: "يختلف إدراك مفردات العينة للقيادة الرقمية باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع، العمر، وعدد سنوات الخبرة) 4. "إضافة فرض جديد: "توجد فروق معنوية في أداء مفردات العينة للسلوك الابتكاري باختلاف خصائصهم الشخصية والمهنية (ممثلة في: النوع، العمر، وعدد سنوات الخبرة)".	
منهجية الدراسة	1. تعديل "إعداد التقرير النهائي وعرض النتائج" إلى "كتابة نتائج وتوصيات الدراسة".	
نوع الدراسة وطرق الحصول على البيانات	ضرورة توضيح كيف تم تحديد عدد العينة (100-150 مفردة)	
نموذج الدراسة	إنشاء جدول "نموذج العلاقات بين المتغيرات" لعرض العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين.	

حدود الدراسة	تعديل "الحدود البشرية" إلى "تقتصر الدراسة على العاملين في شركة سابق على اختلاف تخصصاتهم ومستوياتهم الإدارية."
أساليب التحليل الإحصائي	1. تعديل "التحليل الوصفي" إلى "الإحصاءات الوصفية". 2. تعديل "لاستخراج" إلى "باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية للوقوف على اتجاهاتهم نحو متغيرات الدراسة". 3. تعديل "تحليل الانحدار" إلى "تحليل الانحدار البسيط" للتعرف على العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري. 4. إضافة اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات قائمة الاستقصاء. 5. إضافة اختبار T-Test للتعرف على اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف النوع. 6. إضافة تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للتعرف على مدى اختلاف اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة باختلاف المستوى الإداري وعدد سنوات الخبرة والعمر.