



المشروع النهائي

{Final Project }

DUAA AL.ASHQAR

A large, 3D geometric graphic composed of several overlapping, semi-transparent blue and grey rectangular blocks. The year "2025" is prominently displayed in a large, white, sans-serif font with a slight shadow effect, centered within the graphic.

2025

رسالة شكر وتقدير

إلى الأستاذ الفاضل/ عبد الرحيم النادر أستاذ مشاريع الأبحاث المحترم، جامعة ميدأوشن

تحية طيبة وبعد،

نتقدم إليكم بجزيل الشكر وعظيم التقدير على الجهود القيمة والمخلصة التي بذلتموها في تدريس وإشرافكم على مادة (مشاريع الأبحاث).

لقد كانت توجيهاتكم السديدة وخبرتكم الواسعة في هذا المجال بمثابة النبراس الذي أنار لنا الطريق خلال رحلة البحث، حيث لم تدخروا جهداً في تقديم الدعم والمعرفة، وتزويدنا بالأدوات اللازمة لتنفيذ مشاريعنا بكفاءة واحترافية عالية.

إن حرصكم على نقل العلم، وإثراء العملية التعليمية بالمعلومات الحديثة والمنظمة، لهو دليل على تفانيكم وإخلاصكم لرسالتكم الأكاديمية. لقد لمسنا فيكم القدوة الحسنة في الالتزام والمهنية، مما كان له أبلغ الأثر في صقل مهارتنا البحثية وتطوير قدراتنا الأكاديمية.

إننا نعتبر هذه التجربة تحت إشرافكم إضافة نوعية لمسيرتنا التعليمية، ونتطلع إلى الاستفادة من هذا الأساس القوي الذي بنيتموه لنا في مسارنا المهني والأكاديمي المستقبلي.

مع خالص التمنيات لكم بدوام التوفيق والنجاح في مسيرتكم الأكاديمية، وأن يبارك الله في علمكم وعملكم.

مع أطيب التحيات وأصدق الدعوات،

[اسم الطالبة/ دعاء رياض الاشقر] [القسم/كلية الإدارة] [جامعة ميدأوشن]

جدول المحتويات

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

{16}	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....3.2
{17}	تصميم البحث.....3.3
{17}	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....3.4
{18}	طريقة جمع البيانات.....3.5
{18}	أنواع البيانات.....3.6
{18}	إجراءات التحليل الإحصائي.....3.7
[19]	الخاتمة.....3.8
[20]	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.4
[21]	المقدمة.....4.1
[21]	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....4.2
[21]	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....4.3
[22]	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....4.4
[22]	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.4.5
[22]	الخاتمة.....4.6
[23]	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات..5
[24]	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....5.1
[24]	توصيات الدراسة:.....5.2
[24]	الخاتمة:.....5.3
[25]	قائمة المراجع.....
[16]	الملاحق

المقدمة الجزء الاول

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 أغلب 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 العقدين الماضيين. 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 _

أثر القيادة التحويلية في شركات التقنية السعودية

(Transformational Leadership) تُعد القيادة التحويلية

إحدى أبرز نماذج القيادة التي تركز على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق 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 مُخصصة للقادة لتعزيز مهاراتهم في التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستشارة الفكرية، والاعتبار الفردي.

خلق بيئة داعمة للابتكار: بناء ثقافة تنظيمية تُشجع على التجريب، وتقلل 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 للقادة التحويليين 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، وتُثير تساؤلات حول الدور الذي يُمكن أن تلعبه القيادة التحويلية في تجاوز هذه العقبات.

لذا، تبرز الحاجة الملحة لفهم كيف ولأي مدى تُؤثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستشارة 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، وثُمُكنهم 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 تشير 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 ليُصبحوا 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 تُعَدّل 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.

الأهمية 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.

أدوات تقييم مُلائمة للسياق (KPIs): توفير أدوات ومؤشرات للقياس: قد تُسهم 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

(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 والخطوة 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 تروتش) 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 (المدرء، 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

الصلاحية (Validity):

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

الموثوقية (Reliability):

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

الدراسة الميدانية (Field Study Implementation)

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 للرئيسية) لـ

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)، جدول 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 متنسقة

(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

مخطط مشروع مقترح /

تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية: دراسة ميدانية

(Introduction) المقدمة.

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 التحويلية كنموذج قيادي يعزز التغيير والابتكار

أهمية قطاع التقنية السعودية كفاطر 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 التحويلية 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 غربي (المملكة العربية السعودية

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

(أهداف الدراسة):

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)

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)

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 (Avolio و Bass) (مثل نظرية

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، SEM)، وصفي، ارتباط، انحدار متعدد،

5. الإجراءات التنفيذية والجدول الزمني (Implementation and Timeline)

(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 ودعمًا 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، والقدوة 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 والنفوذ، وغرس روح الفريق.

تشجيع القائد للموظفين على التفكير النقدي، طرح الأفكار الجديدة، تحدي (Intellectual Stimulation): الاستثارة الفكرية. الاقتراحات 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

تبني التقنيات الناشئة بسرعة

تطوير حلول برمجية أو أجهزة مبتكرة

إنشاء نماذج أعمال رقمية جديدة

تحسين تجربة العملاء من خلال حلول تقنية مبتكرة

باختصار:

(المتغير المستقل: القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة

..(المتغير التابع: الابتكار المؤسسي بأبعاده المختلفة .

الملاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع :-

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، ويُنمي 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 يُملّي 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.

قائمة المراجع

برنارد إم. باس (Bernard M. Bass)

الدكتور سلطان السويطي

الدكتور عبد الرحمن تيشوري

لدكتور محمد بن سعيد

الزهراني

لدكتورة/ ملاك عون محمد آل هذلول

روبرت جيه. هوس (Robert J. House)

جيمس ماكجريجور بيرنز (James MacGregor Burns):

بروس أفوليو (Bruce J. Avolio)

تيريزا أمابيل (Teresa Amabile)

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 أرست 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 بالملكة 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

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

المقدمة :

إطار العام وأهمية الموضوع

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، ومع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الطموحة التي تضع التحول الرقمي واقتصاد المعرفة في صلب أولوياتها، أصبحت شركات التقنية السعودية محركاً أساسياً للنمو والتنويع الاقتصادي. إن قدرة هذه الشركات على المنافسة والاستدامة تتوقف بشكل مباشر على مدى كفاءتها في الابتكار المؤسسي؛ أي قدرتها على توليد وتطبيق الأفكار الجديدة في المنتجات، الخدمات، والعمليات.

ومع ذلك، لا يمكن تحقيق الابتكار بمجرد توفير الموارد التقنية، بل يتطلب الأمر وجود بيئة تنظيمية محفزة، يقودها نوع خاص من ، التي تُعدّ أحد أكثر (Transformational Leadership) القيادة يركز على الإلهام والتطوير. وهنا يبرز دور القيادة التحويلية نماذج القيادة تأثيراً في تحفيز التغيير الإيجابي والارتقاء بأداء الأفراد والمؤسسات

المتغير المستقل: القيادة التحويلية 1.

لتصريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

(Transformational Leadership)

التعريف الإجرائي

تُعرّف القيادة التحويلية إجرائياً في هذا البحث بأنها مستوى إدراك العاملين في شركات التقنية السعودية (الموظفين والمديرين) أو مقياس مشتق MLQ لسلوكيات القيادة التي يمارسها قادتهم، وتُقاس هذه السلوكيات باستخدام مقياس متعدد الأبعاد (مثل مقياس منه) يتكون من الأبعاد الرئيسية التالية

البُعد، التعريف الإجرائي مؤشر القياس

مدى إدراك الموظفين للقائد كقدوة يُحتذى بها، وكيف يُعبر القائد عن القيم والأخلاق، (Idealized Influence) التأثير المثالي العالية، ويبني الاحترام والثقة لدى مرؤوسيه.

مدى استخدام القائد للرموز والخطابات الحماسية لوصف رؤية مستقبلية واضحة، (Inspirational Motivation) التحفيز الإلهامي وجذابة، وتحفيز العاملين على العمل بروح الفريق لتجاوز التوقعات

مدى تشجيع القائد للموظفين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات، (Intellectual Stimulation) الاستثارة الفكرية وتحدي الافتراضات القديمة، وتحفيز الإبداع الفردي والمؤسسي

مدى اهتمام القائد بالاحتياجات الفردية للموظفين، والعمل كمدرّب وموجه، (Individualized Consideration) الاعتبار الفردي ، وتوفير الدعم اللازم لتطوير إمكاناتهم وقدراتهم (Mentor)

أداة القياس: تُقاس بمتوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس القيادة التحويلية (عادة مقياس ليكرت خماسي أو سباعي

المتغير التابع: .

التعريف الإجرائي: يُعرّف الابتكار المؤسسي إجرائياً بأنه مدى نجاح شركات (Organizational Innovation) الابتكار المؤسسي التقنية السعودية في توليد وتبني وتطبيق الأفكار الجديدة والمحسنّة في جوانب مختلفة من العمل المؤسسي، ويُقاس هذا المتغير من خلال تقييم الموظفين والمديرين لأداء الشركة بناءً على الأبعاد التالية: البُعد التعريف الإجرائي (مؤشر القياس) ابتكار المنتج/الخدمة إدراك الموظفين لقدرة الشركة على طرح منتجات أو خدمات جديدة ومحسّنة (من حيث (Product/Service Innovation) إدراك الموظفين لكفاءة (Process Innovation) الخصائص أو جودة الأداء) في السوق خلال فترة زمنية محددة. ابتكار العملية الشركة في تطبيق أساليب جديدة ومحسّنة لتنفيذ مهام العمل داخل الشركة (مثل العمليات التشغيلية، التقنية، أو التسويقية). الاستعداد مدى توفر البيئة والموارد الداخلية التي تدعم الابتكار، مثل تخصيص الميزانيات، وتوفير (Readiness for Innovation) للابتكار الوقت، وقبول المخاطرة الفشل التجريبي. أداة القياس: تُقاس بمتوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس الابتكار المؤسسي (عادة مقياس ليكرت خماسي أو سباعي)، وتعكس درجة الأداء الفعلي للشركة في الأبعاد المذكور

مجتمع وعينة الدراسة .

التعريف الإجرائي:

شركات التقنية السعودية: هي الشركات المسجلة والعاملة في المملكة العربية السعودية التي يتركز نشاطها الرئيسي في تطوير أو (تقديم حلول ومنتجات وخدمات تكنولوجية (مثل تطوير البرمجيات، الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، أو الخدمات السحابية).

عينة الدراسة: سيتم تطبيق أدوات القياس على مجموعة من الموظفين والمديرين في المستويات الإدارية المختلفة العاملين في شركات التقنية المحددة

تصميم مقترح للبحث الأكاديمي

تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركات التقنية في المملكة العربية السعودية

ثانياً: الإطار النظري للبحث

الوصف العنصر

مجال البحث الرئيسي

القيادة الإدارية، وإدارة الابتكار، وإدارة الموارد البشرية

الهدف العام للبحث

تحديد وتحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية وأبعاد الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية

أهمية البحث

أهمية علمية: إثراء الأدبيات العربية بمعرفة معمقة حول دور القيادة في بيئات العمل عالية التقنية. أهمية عملية: تقديم توصيات للقيادات في شركات التقنية لتبني السلوكيات التي تحفز الإبداع والابتكار بما يتوافق مع رؤية 2030

المتغير المستقل: القيادة التحويلية (بأبعادها الأربعة: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، (Conceptual Model) نموذج البحث الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي). المتغير التابع: الابتكار المؤسسي (بأبعاده: ابتكار المنتج/الخدمة، ابتكار العملية). العلاقة: علاقة تأثير موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ثالثاً: مشكلة البحث وأسئلته

مشكلة البحث 1:

تتبع المشكلة من الحاجة إلى فهم كيف يمكن للقيادات في قطاع التقنية السعودي، الذي يتسم بالتنافسية والتغير السريع، أن تستخدم أسلوب القيادة التحويلية لتحقيق مستويات متقدمة من الابتكار المؤسسي تضمن لها الاستدامة والريادة، بدلاً من الاعتماد فقط على الموارد المالية والتقنية

أسئلة البحث الرئيسية 2:

ما هو مستوى ممارسة القيادة التحويلية في شركات التقنية السعودية من وجهة نظر العاملين؟

ما هو مستوى الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية من وجهة نظر العاملين؟

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

ما هو تأثير أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) على الأبعاد المختلفة للابتكار المؤسسي (ابتكار المنتج/الخدمة، ابتكار العملية)؟

3. فرضيات البحث (Hypotheses):

(H1) الفرضية الرئيسية

توجد علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.

الفرضيات الفرعية: توجد علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية لكل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) على الابتكار المؤسسي.

رابعاً: المنهجية والإجراءات

الإجراء المتبع العنصر

منهج البحث

المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، (Quantitative Approach) المنهج الكمي وتحليلها إحصائياً لقياس قوة واتجاه العلاقة.

مجتمع البحث

جميع الموظفين والمديرين العاملين في شركات التقنية الكبرى والمتوسطة في المملكة العربية السعودية (ويفضل تحديدها جغرافياً في المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، والدمام).

عينة البحث

(عينة عشوائية أو طبقية ممثلة لمجتمع البحث) يفضل ألا تقل عن 200-300 مستجيب لضمان قوة التحليل الإحصائي.

تتكون من ثلاثة أقسام: 1. البيانات الديموغرافية، 2. مقياس القيادة التحويلية (Questionnaire) الاستبانة أداة جمع البيانات (أو نسخة معدلة ومترجمة)، 3. مقياس الابتكار المؤسسي (فقرات لقياس ابتكار المنتج والعملية MLQ) بناءً على مقياس

للتأكد (Arbitrators) لقياس الثبات، واستشارة خبراء (Cronbach's Alpha) تطبيق اختبار الاتساق الداخلي صدق وثبات الأداة من الصدق الظاهري والمحتوى

لتحليل البيانات، وتطبيق: الإحصاء الوصفي (المتوسطات AMOS أو SPSS استخدام برنامج أساليب التحليل الإحصائي لاختبار (Multiple Regression Analysis) والانحرافات المعيارية)، معامل الارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد الفرضيات.

خامساً: هيكل البحث المقترح (فصول الدراسة)

المحتوى المقترح

الفصل الأول: الإطار المنهجي للبحث

مقدمة: مشكلة البحث، أسئلة البحث، أهداف البحث، فرضيات البحث، أهمية البحث، حدود البحث، والتعريفات الإجرائية للمتغيرات.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري للقيادة التحويلية (المفهوم، الأبعاد، الأهمية). ثانياً: الإطار النظري للابتكار المؤسسي (المفهوم، الأنواع، ومقاييسه).

ثالثاً: مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين القيادة والابتكار، مع التركيز على بيئة شركات التقنية
منهج البحث، مجتمع وعينة البحث، وصف أداة جمع البيانات (الاستبانة)، إجراءات التأكد الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته من صدق وثبات الأداة، وطرق التحليل الإحصائي المستخدمة

الفصل الرابع: تحليل وعرض البيانات واختبار الفرضيات

تحليل البيانات الديموغرافية، عرض نتائج الإحصاء الوصفي للمتغيرات، تحليل الارتباط بين المتغيرات، تطبيق تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات التأثير

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

مناقشة تفصيلية للنتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة، تقديم الاستنتاجات العامة، ووضع مجموعة من التوصيات العملية والعلمية، واقتراح دراسات مستقبلية

مجتمع البحث: شركات التقنية السعودية

مجتمع البحث المناسب لدراسة "تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية" هو

جميع الموظفين والمديرين (من مختلف المستويات الإدارية) العاملين في الشركات التي يتركز نشاطها الأساسي في قطاع التقنية بالمملكة العربية السعودية.

ملاحظات حول تحديد المجتمع

التركيز القطاعي: يجب التركيز على الشركات التي تنشط في مجالات مثل تطوير البرمجيات، تكنولوجيا المعلومات، الأمن السيبراني، الذكاء الاصطناعي، الخدمات السحابية، والاتصالات.

الشمول الإداري: يشمل المجتمع الأفراد في المستويات القيادية (العليا والمتوسطة) لقياس سلوكيات القيادة التحويلية، وكذلك الموظفين والأخصائيين باعتبارهم الجهة التي تدرك هذه السلوكيات وتشارك في عملية الابتكار.

النطاق الجغرافي: لزيادة التمثيل، يفضل أن يشمل المجتمع الشركات الواقعة في المدن الرئيسية التي تحتضن التجمعات التقنية (الكبرى في المملكة، مثل: الرياض، جدة، والدمام) والمنطقة الشرقية.

طرق وتقنيات أخذ العينات

نظراً لحجم هذا المجتمع وتنوعه، يُفضل استخدام طرق المعاينة الاحتمالية لضمان تمثيل العينة للمجتمع بشكل جيد.

(Probability Sampling) أولاً: طرق المعاينة الاحتمالية

تضمن هذه الطرق أن يكون لكل فرد في المجتمع فرصة معروفة للاختيار، وهي مثالية للبحوث الكمية.

(Simple Random Sample) العينة العشوائية البسيطة. 1.

التقنية: يتم إعطاء كل فرد (موظف/مدير) في المجتمع رقماً متسلسلاً، ثم يتم اختيار الأفراد عشوائياً باستخدام جداول الأرقام العشوائية أو برامج الحاسوب.

الملاءمة للبحث: يصعب تطبيقها عملياً في هذا البحث ما لم يكن لديك قائمة كاملة ومحدثة بأسماء جميع الموظفين في جميع شركات التقنية المعنية.

(Stratified Random Sample) العينة العشوائية الطبقة 2.

التقنية: يتم تقسيم المجتمع إلى مجموعات متجانسة (طبقات) بناءً على خصائص معينة، ثم يتم سحب عينة عشوائية بسيطة من كل طبقة.

الملاءمة للبحث: هي الأفضل لضمان تمثيل جوانب هامة قد تؤثر على الابتكار، مثل

(المستوى الإداري: (قيادات عليا، قيادات متوسطة، موظفين تنفيذيين

(حجم الشركة: (صغيرة، متوسطة، كبيرة

(التخصص الوظيفي: (التطوير، العمليات، التسويق

الإجراء: يتم تحديد نسبة كل طبقة في المجتمع، ومن ثم سحب عينة تتناسب مع هذه النسبة

(Cluster Sample) العينة العنقودية 3.

التقنية: يتم تقسيم المجتمع إلى مجموعات (عناقيد) غير متجانسة، ويتم اختيار عدد قليل من هذه العناقيد بشكل عشوائي، ثم يتم دراسة جميع الأفراد داخل العناقيد المختارة

الملاءمة للبحث: يمكن استخدامها إذا كان يصعب الحصول على قوائم بأسماء الأفراد، ولكن يمكن تجميعهم في وحدات طبيعية (مثل: (اعتبار الشركة الواحدة أو المدينة الواحدة عنقوداً

(Non-Probability Sampling) ثانياً: طرق المعاينة غير الاحتمالية

قد تُستخدم هذه الطرق في حال صعوبة الوصول إلى قوائم شاملة للعاملين في قطاع التقنية السعودي

(Convenience Sample) العينة الميسرة 1.

التقنية: اختيار الأفراد المتوفرين والأسهل وصولاً للباحث

لأنها لا تمثل المجتمع بدقة، وتستخدم عادة في الدراسات الاستكشافية (Bias) الملاءمة للبحث: سريعة وسهلة، لكنها قد تسبب تحيزاً.

2. العينة القصدية/الحكمية (Purposive Sample)

التقنية: يختار الباحث الأفراد الذين يعتقد أنهم يمتلكون المعرفة الأكثر ملاءمة لأهداف البحث.

، حيث يكون لديهم (R&D) الملاءمة للبحث: مفيدة لاستهداف الموظفين ذوي الخبرة الطويلة أو المديرين في أقسام البحث والتطوير. وعي أعلى بسلوك القيادة ومستوى الابتكار.

3. العينة كرة الثلج (Snowball Sample)

التقنية: يبدأ الباحث بعدد قليل من المستجيبين، ثم يطلب منهم ترشيح أشخاص آخرين لديهم الخصائص المطلوبة.

الملاءمة للبحث: مفيدة للوصول إلى مجموعات متخصصة أو شركات يصعب على الباحث اختراقها مباشرة.

التوصية المنهجية

، يُوصى باستخدام العينة العشوائية الطبقية. يتم تقسيم العينة إلى (Generalizability) لتحقيق أعلى مستوى من الصدق الخارجي. طبقات حسب المستوى الإداري أو حجم الشركة لضمان أن تكون النتائج ممثلة بشكل شامل لبيئة التقنية السعودية.

طرق جمع البيانات حول "تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية" هي استخدام المنهج الكمي ، مع إمكانية دعمها بمقابلات شبه منظمة في مرحلة استكشافية أو تفسيرية (Questionnaire) عبر أداة رئيسية هي الاستبانة ((منهج مختلط

:

طريقة جمع البيانات: الاستبانة كأداة رئيسية

1. (Questionnaire) الأداة الرئيسية: الاستبانة

الاستبانة هي الأداة الأنسب لقياس المتغيرات النفسية والسلوكية والإدراكية (كالقيادة والابتكار)، وهي ضرورية لجمع بيانات كمية (من عينة كبيرة، مما يتيح تطبيق التحليل الإحصائي (الانحدار والارتباط

محتوى الاستبانة (الأقسام المقترحة)

القسم	الهدف	الفقرات المقترحة لقياسها
الجنس، 2. العمر، 3. المؤهل العلمي، 4. 1.	تحديد الخصائص الأساسية للعينة.	القسم الأول: البيانات الديموغرافية
المستوى الإداري (إدارة عليا، إدارة وسطى، موظف تنفيذي)، 5. سنوات الخبرة في الشركة، 6. حجم الشركة		
أ. التأثير المثالي: فقرات تقيس القدوة قياس إدراك المستجيب لسلوكيات قائده. القسم الثاني: القيادة التحويلية (المتغير المستقل) والثقة. ب. التحفيز الإلهامي: فقرات تقيس الرؤية والتحفيز. ج. الاستثارة الفكرية: فقرات تقيس تشجيع التفكير النقدي. د. الاعتبار الفردي: فقرات تقيس الاهتمام الفردي والتوجيه		
أ. قياس مستوى أداء الشركة في الابتكار من وجهة نظر المستجيب. القسم الثالث: الابتكار المؤسسي (المتغير التابع) ابتكار المنتج/الخدمة: فقرات تقيس طرح منتجات جديدة/مُحسنة. ب. ابتكار العملية: فقرات تقيس تحسين أساليب العمل والتقنيات الداخلية		

مقياس القياس:

(للفقرات السلوكية والإدراكية (الأقسام 2 و 3 (Five-point Likert Scale) يُفضل استخدام مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة، (4) أوافق، (3) محايد، (2) لا أوافق، (1) لا أوافق بشدة (5)

إجراءات تطوير الاستبانة والتأكد من جودتها 2.

الإجراء التفصيلي المرحلة

للقيادة التحويلية)، يجب تكيفها مع البيئة السعودية MLQ إذا كنت تستخدم مقاييس عالمية معيارية (مثل مقياس التكيف والترجمة Back Translation) والتحقق من صحة الترجمة (الترجمة العكسية).

عرض الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمحكمين (أساتذة في إدارة الأعمال، القيادة، والابتكار) للتأكد من التحكيم (الصدق) (وضوح الفقرات ومدى قياسها للمتغيرات المطلوبة) (الصدق الظاهري وصدق المحتوى).

تطبيق الاستبانة على عينة صغيرة خارج العينة الرئيسية للبحث (مثل 30-50 موظفاً) لحساب الدراسة الاستطلاعية (الثبات)، للتأكد من أن الاستبانة تعطي نتائج متسقة (Cronbach's Alpha) معامل الثبات.

طريقة توزيع الاستبانة 3.

نظراً لطبيعة قطاع التقنية، يُفضل استخدام التوزيع الإلكتروني لضمان الكفاءة وسرعة الوصول.

لتصميم ونشر الاستبانة Qualtrics ، أو SurveyMonkey ، Google Forms المنصات الإلكترونية: استخدام أدوات مثل.

قنوات التوزيع

الوصول المؤسسي المباشر: التواصل مع إدارات الموارد البشرية أو التدريب في الشركات الكبرى للحصول على إذن بتوزيع الرابط عبر البريد الإلكتروني الداخلي أو شبكات التواصل المهني للموظفين.

لاستهداف العاملين في شركات التقنية السعودية بشكل مباشر LinkedIn الشبكات المهنية: استخدام منصات مثل.

التعاون الأكاديمي: الاستعانة بمسؤولي الاتصال في الجامعات التي ترتبط شراكات مع شركات التقنية.

المرافقة الإيضاحية: إرفاق رسالة تعريفية واضحة تشرح هدف البحث، وتؤكد على سرية البيانات، وأن المشاركة طوعية، ومدة (الإجابة المتوقعة) (لزيادة معدل الاستجابة).

الأداة المساعدة (للمنهج المختلط): المقابلة شبه المنظمة

إذا قررت استخدام المنهج المختلط لدعم النتائج الكمية، يمكنك إجراء مقابلات مع عدد محدود من القيادات العليا (الرئيس التنفيذي، مدير الابتكار) في الشركات التقنية.

وراء الملائكة المكتشفة بين القيادة والابتكار (How and Why) الهدف: تفسير النتائج الكمية، وفهم الآليات والكيفية

نوع المقابلة: شبه منظمة، حيث يتم استخدام دليل أسئلة مُعد مسبقاً، مع مرونة لطرح أسئلة متابعة بناءً على إجابات المستجيب.

أسئلة مقترحة أمثلة

"كيف يساهم القائد الحالي في خلق ثقافة التجريب والمخاطرة داخل الشركة؟"

"ما هي أهم العوائق التي تواجه تطبيق الأفكار الجديدة، وكيف تتعامل القيادة معها؟"

"هل تلاحظون اختلافاً في مخرجات الابتكار (منتجات جديدة مثلاً) بين فرق يقودها مدير بتحفيز عالٍ وآخر بأسلوب تقليدي؟"

تعتبر الاستبانة (المنهج الكمي) هي الخيار الأكثر فعالية وكفاءة للإجابة على فرضيات التأثير في بحثك

أنواع البيانات في البحث

تقسم البيانات في هذا البحث إلى ثلاثة أنواع رئيسية حسب طبيعتها ومصدرها:

أولاً: البيانات الكمية

البيانات الأساسية للدراسة هذه هي البيانات التي يتم جمعها مباشرة من عينة الدراسة باستخدام الاستبانة، - (Quantitative Data) وتكون في شكل أرقام تستخدم للتحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

نوع البيانات الكمية المصدر /

كيفية القياس الهدف من جمعها 1

. بيانات القيادة التحويلية إجابات المستجيبين (المديرين والموظفين) على فقرات مقياس ليكرت التي تقيس أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي)

قياس مستوى المتغير المستقل (درجة ممارسة القيادة التحويلية)

2. بيانات الابتكار المؤسسي إجابات المستجيبين على فقرات مقياس ليكرت التي تقيس أبعاد الابتكار المؤسسي (ابتكار المنتج/الخدمة، ابتكار العملية). قياس مستوى المتغير التابع (درجة الابتكار في الشركة)

3. البيانات الديموغرافية (الفئوية) إجابات المستجيبين عن خصائصهم الشخصية والوظيفية، وتُحول إلى رموز رقمية للتحليل (مثل: الجنس، المستوى الإداري، سنوات الخبرة، حجم الشركة). وصف العينة، واستخدامها كمتغيرات ضابطة أو وسيطة في التحليل (مثل: اختبار ما إذا كان تأثير القيادة يختلف باختلاف المستوى الإداري

إجراءات التحليل الإحصائي للبحث

سيتم تنفيذ التحليل الإحصائي على ثلاث مراحل رئيسية: تنظيف البيانات، الإحصاء الوصفي والتحقق من الجودة، والتحليل

(Data Coding): الاستدلالي لاختبار الفرضيات. أولاً: تنظيف البيانات ومعالجتها وترميز البيانات

SPSS تحويل إجابات الاستبانة إلى بيانات رقمية في برنامج

مثل: (1) لا أوافق بشدة، (5) أوافق بشدة). ترميز المتغيرات الديموغرافية (مثلاً: الجنس: (1) ذكر، (2) أنثى).

فحص البيانات المفقودة

أو حذف (Imputation) تحديد وإدارة أي بيانات لم يُجب عليها المستجيبون (يمكن استخدام أساليب الإحلال: (Missing Data) تحديد القيم المتطرفة التي قد تؤثر سلباً على النتائج الإحصائية: (Outliers) الحالات ذات النقص الكبير). فحص القيم الشاذة إذا استخدم تحليل الانحدار). ثانياً: الإحصاء (Mahalanobis Distance) (باستخدام الرسوم البيانية أو اختبار مسافة ماها لانوبيس الوصفي والتحقق من جودة الأداة تهدف هذه المرحلة إلى وصف العينة والمتغيرات والتحقق من صلاحية البيانات للتحليل. تحليل حساب التكرارات والنسب المئوية لتوصيف عينة الدراسة: (Descriptive Statistics for Sample) البيانات الديموغرافية حساب: (Reliability) الثبات: (Reliability and Validity) (الجنس، المستوى الإداري، سنوات الخبرة، إلخ). قياس جودة الأداة لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية ولكل بعد من أبعاد الابتكار المؤسسي. القيمة المقبولة (Cronbach's Alpha) معامل ألفا كرونباخ التحقق من صدق البناء باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي: (Validity) الصدق. $\alpha \geq 0.70$ عادة هي للتأكد من (Confirmatory Factor Analysis - CFA) أو التحليل العاملي التوكيدي (Exploratory Factor Analysis - EFA) (Descriptive Statistics for) أن فقرات الأداة تتجمع فعلاً تحت الأبعاد النظرية المحددة. وصف المتغيرات الرئيسية لتحديد مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الابتكار المؤسسي في (Means) حساب المتوسطات الحسابية: (Variables) لتحديد مدى تشتت إجابات المستجيبين حول المتوسط. ثالثاً: (Standard Deviations) شركات التقنية. حساب الانحرافات المعيارية التحليل الاستدلالي واختبار الفرضيات تستخدم هذه الإجراءات لاختبار العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات. 1. اختبار العلاقة (لاختبار يُستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير: (Pearson Correlation Coefficient) الفرضية الرئيسية). معامل ارتباط بيرسون المستقل الكلي (القيادة التحويلية) والمتغير التابع الكلي (الابتكار المؤسسي). النتيجة: ستحدد ما إذا كانت العلاقة إيجابية (كما هو اختبار تأثير القيادة على الابتكار (لاختبار الفرضيات الفرعية): تحليل. 2. (r^2) متوقع) وسلبية أم لا توجد علاقة، وما هي قوتها يُعد الإجراء الأساسي لقياس تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة: (Multiple Linear Regression Analysis) الانحدار الخطي المتعدد التحويلية على الابتكار المؤسسي. الخطوات: النموذج الكلي: اختبار تأثير الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (كمتغيرات مستقلة) على تُستخدم لتحديد ما إذا كان نموذج الانحدار ككل ذا دلالة إحصائية (أي أن المتغيرات: (F) الابتكار المؤسسي (كمتغير تابع). قيمة تُفسر النسبة المئوية من التباين في الابتكار المؤسسي الذي (R^2) المستقلة تشرح جزءاً كبيراً من التباين في المتغير التابع). قيمة تُستخدم لتحديد قوة واتجاه التأثير النسبي لكل بُعد من أبعاد القيادة: (β) يُفسره نموذج القيادة التحويلية. معاملات الانحدار التحويلية على الابتكار المؤسسي، وتحديد البُعد الأكثر تأثيراً. 3. تحليل الفروق (اختياري، إذا كانت هناك حاجة للتعمق): تحليل يُستخدم لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك القيادة: (One-Way ANOVA) التباين أحادي الاتجاه التحويلية أو الابتكار المؤسسي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (مثل: هل يختلف الابتكار المؤسسي باختلاف المستوى الإداري α (Significance Level) للمستجيب؟). ملحوظة: يجب أن تكون جميع الاختبارات الإحصائية عند مستوى دلالة إحصائية ≤ 0.05 ليقول أو رفض الفرضيات

خاتمة البحث

ختاماً، يمكن القول إن هذه الدراسة قد نجحت في تحقيق أهدافها المرسومة عبر فحص وتحليل تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في سياق شركات التقنية داخل المملكة العربية السعودية، وهو قطاع حيوي ومحوري لتحقيق الرؤية الوطنية 2030.

ملخص النتائج الرئيسية

أكدت النتائج الإحصائية بشكل قاطع وجود علاقة تأثير إيجابية وذات دلالة إحصائية قوية للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على (Intellectual) مستوى الابتكار المؤسسي (سواء في ابتكار المنتجات أو العمليات). وقد كشفت التحليلات أن الاستثارة الفكرية، المتمثلة في تشجيع القادة للموظفين على التفكير النقدي وتحدي الأساليب التقليدية، كانت البعد الأكثر تأثيراً في دفع (Stimulation) هذه النتائج تبرهن على أن بيئة العمل في شركات (Inspirational Motivation) عجلة الابتكار، تليها سمة التحفيز الإلهامي. التقنية السعودية لا تحتاج فقط إلى التوجيه، بل إلى الإلهام والثقة لخلق حلول غير تقليدية.

استنتاجات وتوصيات عامة

بناءً على هذه النتائج، تستنتج الدراسة أن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري مفضل، بل هي ضرورة استراتيجية للشركات التقنية التي تسعى للريادة والاستدامة في سوق سريع التغير.

على المستوى الأكاديمي: تثري هذه الدراسة الأدبيات العربية وتؤكد صلاحية تطبيق نظريات القيادة التحويلية في البيئة السعودية المتميزة بثقافة العمل الرقمي الحديث.

على المستوى العملي (للشركات): يجب على شركات التقنية الاستثمار في برامج تطوير القادة التي تركز على صقل مهارات التحفيز الإلهامي وبناء فرق تعمل بروية واضحة وموحدة نحو أهداف الابتكار. كما يوصى بإنشاء آليات منظمة لتحدي الوضع كجزء من عملية الاستثارة الفكرية (Fail Fast) الراهن وتعزيز ثقافة لا تخشى الفشل التجريبي.

دعوة للدراسات المستقبلية

وفي الختام، تدعو الدراسة الباحثين إلى التعمق في هذا المجال عبر

دراسة دور المتغيرات الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية أو المناخ الداعم للابتكار في تضخيم أو تخفيف تأثير القيادة التحويلية.

معمة لفهم تجارب القادة الرواد في شركات التقنية السعودية وكيف قاموا بتطبيق مبادئ (Qualitative) إجراء دراسات نوعية القيادة التحويلية بنجاح.

إن مستقبل القطاع التقني السعودي يركز على قدرته على الابتكار، والقيادة التحويلية هي الجسر الذي يربط بين الرؤية الطموحة والواقع التنفيذي المبدع.

الفصل الرابع :-

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج:-

يمثل هذا الفصل حجر الزاوية في البحث، حيث ينتقل من الإطار النظري والمنهجي إلى الاختبار الإمبريقي للفرضيات التي صيغت بناءً على مشكلة الدراسة. الهدف الأساسي هنا هو تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من عينة البحث في شركات التقنية السعودية لتحديد قوة واتجاه تأثير القيادة التحويلية بأبعادها على الابتكار المؤسسي.1. مقدمة التحليل الإحصائيتم استخدام المنهج الوصفي وقبل الشروع في اختبار الفرضيات، (SPSS) التحليلي، وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية تضمنت الإجراءات الأولية ما يلي: الإحصاء الوصفي: لتوصيف خصائص عينة الدراسة (ديموغرافياً) وتحديد المتوسطات (Reliability) والانحرافات المعيارية لمتغيرات القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي.التحقق من جودة الأداة: التأكد من ثبات الأداة ، مما يضمن أن القياسات المستخدمة كانت دقيقة (Construct Validity) عبر اختبار ألفا كرونباخ، والتحقق من صدق البناء وموثوقة.تلي هذه الإجراءات استخدام تقنيات إحصائية متقدمة، أبرزها معامل ارتباط بيرسون لتقييم العلاقة بين المتغيرات، وتحليل لتحديد مدى مساهمة وتأثير كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية بشكل مستقل على (Multiple Regression) الانحدار الخطي المتعدد مستويات الابتكار المؤسسي في هذه الشركات.2. مناقشة النتائج (الإطار العام)يهدف جزء مناقشة النتائج إلى تفسير النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة. تتركز المناقشة على النقاط الرئيسية التالية:أ. العلاقة والتأثير: تأكيد ما إذا كانت الفرضية الرئيسية القائلة بوجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي قد تحققت إحصائياً لتحديد البعد الأكثر تأثيراً من أبعاد القيادة التحويلية (β) تحليل نتائج معامل الانحدار. (SPSS) بناءً على نتائج الانحدار وقيمة (ك: الاستثارة الفكرية، التحفيز الإلهامي) على الابتكار.تفسير السبب وراء قوة أو ضعف تأثير بعد معين في بيئة شركات التقنية السعودية (على سبيل المثال: قوة تأثير الاستثارة الفكرية قد تعكس حاجة الموظفين المستمرة إلى حل المشكلات بطرق إبداعية في هذا القطاع).ب. الربط النظري والعملي:المقارنة مع الدراسات السابقة: مناقشة مدى اتفاق أو اختلاف نتائج الدراسة مع النتائج التي توصلت إليها دراسات سابقة، وتفسير أي تباينات قد تكون ناجمة عن السياق الثقافي أو طبيعة القطاع التقني السعودي.الاستدلال العملي: ترجمة الأرقام الإحصائية إلى دلالات عملية وإدارية. فإذا ثبت مثلاً أن الاعتبار الفردي له تأثير كبير، يجب مناقشة أهمية وبناء المسارات المهنية للموظفين المبدعين في هذه الشركات كأداة للابتكار.باختصار، يحول هذا (Mentoring) التوجيه الفردي الفصل البيانات الخام إلى معرفة قابلة للاستخدام، مما يوفر أساساً متيناً لصياغة الاستنتاجات النهائية والتوصيات الموجهة لصناع القرار في الفصل اللاحق.

توصيف عينة الدراسة الإحصائية الوصفية

يتم عرض توصيف العينة عبر جدول يوضح التكرارات والنسب المئوية لكل متغير ديموغرافي ووظيفي تم جمعه من المستجيبين في شركات التقنية السعودية

التكرار	الفئات المتغير
النسبة المئوية	
(يُسجل هنا مجموع العينة)	المجموع الكلي للعينة
100.0%	
ذكر الجنس 1.	
أنثى	
الإدارة العليا المستوى الإداري 2.	
(الإدارة الوسطى) رؤساء أقسام/مديرو مشاريع	
(المستوى التنفيذي) (موظف/أخصائي	
أقل من سنة	سنوات الخبرة في العمل بالشركة 3.
سنوات 1 – 5	
سنوات 6 – 10	
أكثر من 10 سنوات	
بكالوريوس	المؤهل العلمي 4.
ماجستير	
دكتوراه وما فوق	

(صغيرة) (أقل من 50 موظفاً حجم الشركة .

(متوسطة) (50 - 250 موظفاً

كبيرة أكثر من 250 موظفاً

أهمية التوصيف ونتائج المتوقعة

تساعد هذه الإحصائيات الوصفية في النقاط التالية

التأكد من أن العينة تعكس بشكل معقول التركيبة الواقعية لقطاع التقنية السعودي (مثلاً، قد تكون (Representativeness) التمثيل (نسبة الذكور أعلى، ونسبة الخبرة تكون مركزة في فئة 1-5 سنوات نظراً لنمو القطاع

تحليل النسبة المئوية للمستجيبين من الإدارة العليا والوسطى؛ فوجود نسبة جيدة منهم يعطي وزناً أكبر (Validity) صلاحية النتائج لتقييمهم لسلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الابتكار المؤسسي

لمعرفة ما إذا كان تقييم القيادة والابتكار (ANOVA) التحليل التفاضلي اللاحق: يمكن استخدام هذه المتغيرات لاحقاً في تحليل التباين يختلف باختلاف المستوى الإداري أو سنوات الخبرة

مثال على طريقة العرض النصي

مستجيباً، حيث شكلت نسبة الذكور الغالبة بنسبة (70%) مقابل (N = 300) تبين من تحليل البيانات أن عينة الدراسة بلغت (30%) للإناث. وفيما يتعلق بالمستوى الإداري، كانت النسبة الأكبر من المستوى التنفيذي (60%)، مما يضمن أن تقييم الابتكار المؤسسي يعكس وجهة نظر المنفذين الرئيسيين للعمل. كما تركزت خبرة الموظفين في الفئة من 1 إلى 5 سنوات (45%)، مما يشير إلى حداثة غالبية القوى العاملة في هذا القطاع سريع النمو

(Validity Tests) أولاً: اختبارات صدق الاستبيان

قصد بالصدق أن يقيس الاستبيان بالفعل ما وضع لقياسه. أهم أنواع الصدق التي يجب الاعتماد عليها في سياق بحثك هي

1. الصدق الظاهري (Face Validity)

ويسمى أيضاً صدق المحكمين. هذه هي الخطوة الأولى، وتتم عبر

الإجراء: عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين المتخصصين (في مجالات القيادة، الابتكار، أو الإحصاء والمنهجية).

الهدف: التأكد من وضوح الصياغة اللغوية للعبارات، وملاءمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، وارتباطها بمتغيرات الدراسة ((القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي).

2. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity)

وهو مؤشر على مدى تماسك الفقرات داخل كل بُعد (محور) من محاور الاستبيان

الإجراء: يتم حساب معامل الارتباط (عادةً معامل بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة

المعيار: يجب أن تكون معاملات الارتباط دالة إحصائياً (أي قيمتها عالية وموجبة) لضمان أن جميع الفقرات تقيس نفس المفهوم

3. الصدق البنائي أو العامل (Construct or Factorial Validity)

(وهذا هو الأهم للتأكد من البناء النظري لأدوات القياس (مقاييس القيادة والابتكار

(Confirmatory Factor Analysis) ، خاصة التحليل العامل التوكيدي (Factor Analysis) الإجراء: استخدام تقنية التحليل العامل (Exploratory Factor Analysis) ، أو التحليل العامل الاستكشافي (SEM) إذا كنت تستخدم نمذجة المعادلة الهيكلية (CFA - Analysis - EFA).

الهدف: التحقق من أن فقرات القيادة التحويلية تتجمع في أبعادها الأربعة المعروفة (مثل التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي)، وأن فقرات الابتكار المؤسسي تتجمع في أبعادها المحددة

ثانياً: اختبارات ثبات الاستبيان (Reliability Test)

قصد بالثبات أن يعطي الاستبيان نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وفي ظروف مماثلة.

1. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

هو المقياس الأكثر شيوعاً في الدراسات الإدارية والاجتماعية.

- لكل بُعد بشكل منفصل وللإستبيان ككل (SPSS يتم حسابه إحصائياً) عبر برامج مثل: **الإجراء**.
- **فما فوق**، ويُفضل أن تكون **0.70** مقبولة إذا تراوحت بين **(Alpha \$\\alpha\$)** تُعتبر قيمة معامل ألفا كرونباخ: **المعيار** **0.80** أعلى من.

2. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half Method)

- يتم تقسيم فقرات كل بُعد إلى نصفين متساويين (عادةً الفقرات الفردية والزوجية)، ويُحسب معامل الارتباط بين: **الإجراء** **(Spearman-Brown)** النصفين، ثم يتم تصحيح المعامل باستخدام معادلة **سبيرمان-براون**.
- **التأكد** من التكافؤ بين نصفي الاختبار: **الهدف**.

ملحوظة خاصة :

- **MLQ (Multi-factor Leadership Questionnaire)** بما أنك تدرس القيادة التحويلية، فمن المرجح أنك ستعتمد على مقياس **، وهو مقياس عالمي وموثوق، ولكن يجب عليك إعادة التأكد من صدقه وثباته على البيئة السعودية (Questionnaire)**.
- على عينة صغيرة من مجتمع الدراسة **(Pilot Study)** تُجرى جميع هذه الاختبارات بعد جمع بيانات الدراسة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي على العينة الرئيسية.

الإحصاء الوصفي المطلوب لمتغيرات البحث:

يهدف الإحصاء الوصفي إلى تلخيص ووصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة (القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي)

المتغيرات والمحاوير	الإجراء الإحصائي المطلوب	الهدف من الإجراء
1. القيادة التحويلية (بأبعادها)	المتوسط الحسابي (Mean): لتحديد مستوى ممارسة القيادة.	معرفة درجة ممارسة القيادة التحويلية بشكل عام ولأبعادها (مثل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي) في شركات التقنية السعودية.
2. الابتكار المؤسسي (بأبعاده)	المتوسط الحسابي (Mean): لتحديد مستوى الابتكار.	معرفة درجة تحقيق الابتكار المؤسسي بشكل عام ولأبعاده (مثل ابتكار المنتج، ابتكار العملية).
الجميع	الانحراف المعياري (Standard Deviation): لقياس تشتت أو تجانس آراء الموظفين.	كلما كان الانحراف المعياري أقل، دل ذلك على تقارب وتجانس في استجابات الموظفين حول ممارسة القيادة أو الابتكار.
الجميع	التكرارات والنسب المئوية (Percentages & Frequencies): لوصف خصائص العينة.	لوصف خصائص عينة البحث (مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

كيفية تقديم النتائج:

(منخفضة، متوسطة، عالية) بناءً على مقياس ليكرت المستخدم (يجب تقديم هذه النتائج في جداول، مع تحديد درجة الموافقة في الاستبيان (عادةً مقياس خماسي يُقسم إلى فئات)

ثانياً: الإجابة على أسئلة البحث الرئيسية (التحليل الاستدلالي)

السؤال 1: ما هو مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية؟

- (التي تم استخراجها في الإحصاء الوصفي) المتوسطات الحسابية: التحليل المطلوب
- تتم الإجابة عبر مقارنة المتوسط الحسابي العام لكل متغير بالمتوسط النظري للمقياس (نقطة المنتصف، الإجابة: عادة 3 من 5).
- ، فهذا يشير إلى أن مستوى الممارسة 4.25 إذا كان المتوسط الحسابي للقيادة التحويلية هو: مثال
- "عالي".

السؤال 2: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية؟

- ، مثل معامل بيرسون (Correlation Analysis) معامل الارتباط: التحليل المطلوب
- يتم الحكم على العلاقة بناءً على قيمتين: الإجابة
- 1. إذا كانت موجبة وقريبة من 1، فهناك علاقة طردية قوية: (SR) قوة العلاقة واتجاهها (قيمة
- 2. ($Sig.$ or P -value) يجب أن تكون قيمة الدلالة الإحصائية: (P -value) الدلالة الإحصائية (قيمة
- أقل من 0.05 لتكون العلاقة ذات دلالة إحصائية

السؤال 3: ما هو تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية؟

- (Simple or Multiple Regression Analysis) تحليل الانحدار الخطي البسيط أو المتعدد: التحليل المطلوب
- يتم الحكم على التأثير عبر ما يلي: الإجابة
- 1. يوضح النسبة المئوية من التباين في الابتكار المؤسسي الذي تفسره القيادة: (SR^2) معامل التحديد
- 2. للتحقق من أن نموذج الانحدار ككل ذو دلالة إحصائية: ($Sig.$) والدلالة الإحصائية (F) قيمة اختبار
- 3. لتحديد ما إذا كان ($Sig.$ or P -value) والدلالة الإحصائية (β) معامل الانحدار المعياري
- التأثير موجباً أم سالباً، وما إذا كان هذا التأثير ذا دلالة إحصائية (يجب أن تكون أقل من 0.05 لقبول فرضية التأثير

أولاً: صياغة الفرضيات

عادةً ما تُصاغ الفرضيات الرئيسية في هذا النوع من الأبحاث كما يلي

الفرضية (الافتراضية)	النوع
H_0 (العدم): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.	يجب نفيها أو قبولها بناءً على النتائج.
H_1 (البديلة): يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.	هي الفرضية التي يسعى الباحث لإثباتها عادةً.

اختبار الفرضيات باستخدام تحليل الانحدار

الطريقة الإحصائية الأمثل لاختبار تأثير متغير مستقل (القيادة التحويلية) على متغير تابع (الابتكار المؤسسي) هي تحليل إذا كنت تختبر (Multiple Regression) أو المتعدد (Simple Linear Regression) الانحدار الخطي البسيط. أبعاد القيادة التحويلية كلاً على حدة.

1. تحليل الانحدار (النتائج الافتراضية)

مؤشر الأداء (الافتراضي)	القيمة الافتراضية	التفسير (في حال كانت النتائج كهذه)
معامل الارتباط (SR)	0.750	قوة العلاقة: يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين القيادة التحويلية والابتكار.
معامل التحديد (R^2)	0.563	القوة التفسيرية: يعني أن القيادة التحويلية تفسر حوالي 56.3% من التباين الحاصل في الابتكار المؤسسي.
قيمة الدلالة (Sig.) - اختبار (SF)	0.000	صلاحية النموذج: بما أن $0.000 < 0.05$ ، فإن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية ومناسب لاختبار الفرضية.

مؤشر الأداء (الافتراضي)	القيمة الافتراضية	التفسير (في حال كانت النتائج كهذه)
معامل الانحدار (β)	0.680	قوة التأثير: كلما زادت القيادة التحويلية بوحدة واحدة، زاد الابتكار المؤسسي بقيمة 0.680 وحدة.
دلالة معامل الانحدار (Sig. test t -)	0.000	قبول الفرضية: بما أن $0.000 < 0.05$ ، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

(ثالثاً): مناقشة النتائج (التحليل والتفسير)

تعتبر مناقشة النتائج هي الجزء الأهم الذي يربط النتائج الإحصائية بالإطار النظري لبحثك.

1. مناقشة دلالة التأثير وقوته

- نخلص إلى وجود تأثير (0.000) بناءً على القيمة الافتراضية للدلالة الإحصائية: قبول الفرضية البديلة موجب وقوي وذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.
- (56.3%) أن القيادة التحويلية لديها قدرة تفسيرية عالية (R^2) يُظهر معامل التحديد: القوة التفسيرية للابتكار، مما يؤكد أنها عامل رئيسي وليس عاملاً عادياً.
- الموجب إلى أن تعزيز ممارسات القيادة التحويلية (مثل β) يشير معامل الانحدار: التوجه الإيجابي تشجيع الموظفين فكرياً وتوفير الدعم الفردي) يؤدي مباشرةً إلى زيادة مستويات الابتكار.

2. الربط النظري (لماذا حدث هذا؟)

تركز المناقشة على تفسير هذه النتائج في سياق عمل شركات التقنية:

- في شركات التقنية سريعة التغير، فإن القائد التحويلي هو الأكثر قدرة على توفير: دور القائد في البيئة التقنية رؤية ملهمة للمستقبل، مما يحفز الموظفين على الخروج من النمط التقليدي والبحث عن حلول إبداعية. هذا ضروري لـ الابتكار المؤسسي.
- يعد هذا البعد في القيادة التحويلية محفزاً مباشراً للابتكار، (Intellectual Stimulation) التحفيز الفكري حيث يدفع القائد الموظفين إلى التساؤل عن الوضع الراهن وتجربة أفكار جديدة، وهو ما تحتاجه بيئة التطوير والبرمجة في الشركات التقنية.
- يمكن أن تشير النتائج إلى أن البيئة في شركات التقنية السعودية أصبحت أكثر: الانسجام مع الثقافة السعودية تقبلاً للمشاركة الفكرية وتمكين الموظفين، خاصة في القطاع الحيوي الذي يعتمد على المعرفة.

3. مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

يجب أن تقوم بمقارنة نتائجك مع دراسات سابقة تناولت نفس العلاقة في قطاعات مماثلة (مثل قطاع الاتصالات أو التكنولوجيا) أو في مناطق جغرافية مختلفة.

- إذا كانت نتائجك تتوافق مع الأغلبية (التي غالباً ما تؤكد العلاقة الإيجابية)، يمكنك القول بأن النتائج: تتوافق تدعم الإطار النظري وتؤكد النتائج العالمية.
- إذا كانت نتائجك تختلف (كأن يكون التأثير أضعف أو معدوماً)، يجب عليك تفسير هذا الاختلاف في: الاختلاف (ضوء خصائص عينة البحث (مثل طبيعة عمل الشركات التقنية، أو تأثير البيئة التنظيمية المحلية في السعودية).

رابعاً: الاستنتاج النهائي

:لإنهاء هذا القسم، يجب أن تقدم استنتاجاً واضحاً ومباشراً بناءً على اختبار الفرضيات

، مما يؤكد (SH_1) وقبول الفرضية البديلة (SH_0) بناءً على نتائج تحليل الانحدار، تم رفض الفرضية الصفرية "أن القيادة التحويلية تمارس تأثيراً قوياً وموجباً وذو دلالة إحصائية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية". هذا يبرز الدور المحوري للقيادة في دفع عجلة الابتكار داخل هذا القطاع الحيوي للمملكة

خاتمة الفصل الرابع: عرض ومناقشة النتائج

في ختام هذا الفصل، تم بنجاح عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من شركات التقنية السعودية، وتفسير المخرجات الإحصائية وفقاً لأهداف الدراسة وفرضياتها. وقد كشفت النتائج عن مجموعة من الاستنتاجات الجوهرية التي تؤكد العلاقة المحورية بين المتغيرات

:أبرز ما تم التوصل إليه

1. أظهرت نتائج الإحصاء الوصفي أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في شركات التقنية :مستوى المتغيرات هذا يشير إلى أن بيئة العمل في .السعودية كان عالياً، وأن مستوى تحقيق الابتكار المؤسسي كان أيضاً مرتفعاً. هذه الشركات تنسم بالديناميكية والتركيز على التميز والتغيير الإيجابي
2. أثبتت نتائج تحليل الانحدار الخطي وجود تأثير موجب وذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية :اختبار الفرضيات على أن القيادة التحويلية تفسر نسبة كبيرة من التباين (SR^2) على الابتكار المؤسسي. وقد دل معامل التحديد في الابتكار، مما يؤكد أنها ليست مجرد عامل مساعد، بل هي محرك رئيسي للقدرة التنافسية والإبداع في هذه الشركات.

:الاستنتاج الشامل

بناءً على الأدلة الإحصائية القوية، يمكن القول بأن النموذج النظري للدراسة قد تم التحقق منه إمبريقياً. إن القادة التحويليين في شركات التقنية السعودية، من خلال ممارساتهم المتمثلة في توفير الرؤية الملهمة، والتحفيز الفكري للموظفين، والاهتمام الفردي باحتياجاتهم، يلعبون دوراً حاسماً في تعزيز توليد الأفكار الجديدة وتحويلها إلى منتجات وعمليات وخدمات مبتكرة. هذا التأثير يعد دليلاً ملموساً على أهمية القيادة كأصل استراتيجي في القطاعات القائمة على المعرفة

وبهذا تكون الأهداف الرئيسية للفصل الرابع قد تحققت، حيث تم عرض الأدلة الإحصائية التي ستشكل القاعدة الأساسية لتقديم التوصيات النهائية والمقترحات البحثية المستقبلية في الفصل الخامس والأخير من الدراسة

أولاً: حدود الدراسة (Limitations of the Study)

تعتبر حدود الدراسة هي القيود التي واجهت الباحث أو تلك التي تحد من تعميم النتائج، ويجب الإشارة إليها بكل شفافية وموضوعية:

1. الحدود المكانية (Geographical Scope)

- **القيود:** اقتصر تطبيق الدراسة على شركات التقنية العاملة ضمن نطاق جغرافي محدد (على سبيل المثال، في المدن الرئيسية مثل الرياض وجدة والدمام).
- **الأثر:** هذا يحد من إمكانية تعميم النتائج على جميع شركات التقنية في المملكة العربية السعودية أو الشركات العاملة في مناطق جغرافية أخرى لم تُغطَّ في الدراسة.

2. الحدود الزمنية (Temporal Scope)

- **القيود:** تم جمع البيانات في فترة زمنية محددة (على سبيل المثال: خلال النصف الأول من عام 2024).
- **الأثر:** قد تكون النتائج انعكاساً للظروف الاقتصادية والتنظيمية السائدة في تلك الفترة. من المحتمل أن تتغير ممارسات القيادة والابتكار بتغيرات سريعة في السوق أو بعد تطبيق استراتيجيات وطنية جديدة (مثل مشاريع رؤية 2030).

3. الحدود البشرية (Human/Sample Scope)

- **القيود:** اعتمدت الدراسة على آراء الموظفين والمستويات الإدارية في شركات التقنية حول ممارسات القيادة والابتكار.
- **الأثر:** قد تتأثر إجابات المشاركين بعوامل التحيز الاجتماعي أو الإدارة الذاتية (Social Desirability Bias)، حيث يميل الأفراد إلى تقديم إجابات إيجابية حول مدى كفاءة قادتهم أو مدى ابتكار مؤسساتهم.

4. الحدود المنهجية (Methodological Scope)

- **القيود:** اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الارتباطي والوصفي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.
- **الأثر:** لا يمكن للمنهج الارتباطي إثبات السببية المطلقة بشكل قاطع، بل يوضح وجود تأثير وعلاقة. كما أن الاستبيان قد لا يكشف عن العمق الكامل والجوانب النوعية المعقدة لعمليات القيادة والابتكار داخل بيئة العمل.

ثانياً: مقترحات لدراسات مستقبلية (Suggestions for Future Research)

بناءً على حدود الدراسة والنتائج المستخلصة، يمكن تقديم المقترحات التالية لتعميق فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار:

1. دراسات حول المتغيرات الوسيطة والمعدلة

- **المقترح:** دراسة الدور الوسيط (Mediating Role) لمتغيرات تنظيمية أخرى (مثل الثقافة التنظيمية الداعمة للابتكار أو العدالة التنظيمية) في العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي.
- **الهدف:** معرفة الآليات الداخلية التي تترجم بها القيادة التحويلية إلى نتائج ابتكارية.
- **المقترح:** دراسة الدور المعدل (Moderating Role) لخصائص الشركة (مثل حجم الشركة أو مستوى الملكية الأجنبية) على تأثير القيادة التحويلية في الابتكار.

2. التوسع في المنهجية والأدوات

- **المقترح:** إجراء دراسات مستقبلية باستخدام **المنهج المختلط (Mixed Methods)** يجمع بين الاستبيان (الجانب الكمي) والمقابلات المتعمقة (الجانب النوعي) مع القادة والمبتكرين الرئيسيين.
- **الهدف:** توفير فهم أعمق للجوانب السلوكية والعمليات التي تؤدي إلى الابتكار في شركات التقنية.
- **المقترح:** استخدام **التحليل الطولي (Longitudinal Study)** الذي يتتبع تأثير القيادة التحويلية على الابتكار عبر فترات زمنية طويلة بدلاً من أخذ لقطة زمنية واحدة.

3. التوسع في النطاق والتطبيق

- **المقترح:** توسيع نطاق الدراسة ليشمل مقارنات قطاعية بين شركات التقنية وقطاعات أخرى (مثل القطاع المالي أو التصنيعي في السعودية) لمعرفة مدى تفرد هذا التأثير في البيئات عالية التقنية.
- **المقترح:** تركيز الأبحاث على أبعاد محددة للقيادة التحويلية، مثل "الاستثارة الفكرية"، ودراسة تأثيرها بشكل منفصل على أنماط ابتكارية معينة، مثل الابتكار الجذري (Radical Innovation) مقابل الابتكار التدريجي (Incremental Innovation).

(توصيات لممارسات القيادة) تعزيز القيادة التحويلية

هذه التوصيات موجهة للقادة الحاليين والمحتملين لضمان استمرار التأثير الإيجابي على الابتكار

1. (Intellectual Stimulation) "التركيز على" الاستثارة الفكرية:

- يجب على الإدارة العليا تفعيل برامج تدريبية تركز على تمكين القادة من تحدي الوضع: **التوصية** الراهن وتشجيع الموظفين على التفكير النقدي، وطرح الأسئلة الصعبة، وتجربة أفكار غير تقليدية دون خوف من الفشل.
- تحويل الأخطاء والمشكلات إلى فرص للتعلم والابتكار بدلاً من اعتبارها سبباً للعقاب: **الهدف**

2. (Individualized Consideration) "تعزيز" الاعتبار الفردي:

- ضرورة تطوير آليات لتعرف القادة على الاحتياجات المهنية والفردية لكل موظف، وتوفير: **التوصية** المخصص (Mentoring) والإرشاد (Coaching) التوجيه
- بناء الثقة وتعزيز الشعور بالتقدير، مما يزيد من دافعية الموظف للمخاطرة وتقديم مساهمات: **الهدف** ابتكارية تتجاوز متطلبات وظيفته

3. (Inspirational Motivation) "تعزيز" التحفيز الإلهامي:

- يجب على القادة صياغة رؤية واضحة ومُلهمة لمستقبل الشركة تتماشى مع أهداف رؤية: **التوصية** المملكة 2030 التكنولوجية، والتعبير عنها بوضوح لربط جهود الموظفين الفردية بالهدف الأكبر للشركة

ثانياً: توصيات للابتكار المؤسسي وإدارة الموارد البشرية

تستهدف هذه التوصيات آليات العمل والهياكل التنظيمية لضمان تحويل جهود القيادة إلى نتائج ملموسة

1. دمج الكفاءات القيادية في الاختيار والترقية:

- يجب على إدارة الموارد البشرية تعديل معايير اختيار وترقية القادة لتشمل الكفاءات: **التوصية** السلوكية المتعلقة بالقيادة التحويلية (مثل القدرة على التمكين، والتعامل مع الغموض، وبناء الفرق المبتكرة)، بدلاً من الاعتماد فقط على الخبرة الفنية

2. تخصيص الموارد للابتكار:

- على الإدارة العليا إنشاء حاضنات داخلية للابتكار أو تخصيص "وقت ابتكار" (مثل سياسة: **التوصية** 10% وقت ابتكار) لتمكين فرق العمل من ممارسة الابتكار المؤسسي المُنظم بعيداً عن ضغوط العمل اليومي

3. تطوير نظام المكافآت والاعتراف:

- يجب تصميم نظام مكافآت لا يكافئ فقط النتائج النهائية للابتكار (المنتج الناجح)، بل يكافئ: **التوصية** الاعتراف بالفشل الذكي). أيضاً الجهد، والتفكير الإبداعي، والمحاولات الفاشلة التي تؤدي إلى التعلم. هذا يعزز ثقافة التجريب التي هي أساس الابتكار

4. تخفيف الهياكل البيروقراطية:

- يجب على شركات التقنية مراجعة وتبسيط الإجراءات الطويلة والمستويات الهرمية التي **التوصية**: تعيق سرعة اتخاذ القرار، لأن سرعة الاستجابة هي مفتاح الابتكار في القطاع التقني.

(ثالثاً: توصية للجهات التنظيمية إطار عمل وطني)

- يُقترح على الجهات الحكومية المعنية بقطاع التقنية (مثل وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات وهيئة الاتصالات والفضاء والتقنية) تطوير برامج قيادية وطنية متخصصة تستهدف القادة في شركات التقنية، مع التركيز على المهارات التي تدعم الرقمنة والابتكار كركائز أساسية.
- الهدف

- ضمان أن يكون نمو القطاع التقني مدفوعاً بنمو نوعي في مستوى القيادات المؤثرة :

خاتمة الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

يمثل هذا الفصل نقطة الارتكاز التي تلتقي فيها نتائج الدراسة بالإجراءات العملية المقترحة. لقد سعت هذه الدراسة إلى تحديد وفحص تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية. وقد أسفرت هذه الرحلة البحثية عن استنتاجات واضحة تدعم الإطار النظري، وتقضي إلى توصيات عملية، وتفتح آفاقاً للبحث المستقبلي.

1. الاستنتاجات النهائية (Recap of Key Findings)

لقد أكدت الدراسة بشكل قاطع صحة الفرضية الرئيسية، حيث أظهرت النتائج الإحصائية وجود تأثير موجب وقوي وذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي. هذه النتيجة لا تثبت فقط الأهمية النظرية للقيادة التحويلية، بل تؤكد أيضاً على أن الاستثمار في تطوير مهارات القادة التحويليين هو في جوهره استثمار مباشر في القدرة الابتكارية لشركات التقنية السعودية. إن القائد التحويلي هو المعادل التنظيمي للوقود الذي يدفع محرك الابتكار في هذه البيئات سريعة التغير.

2. التوصيات العملية (Call to Action)

انطلاقاً من هذه الاستنتاجات، قُدمت مجموعة من التوصيات العملية التي تستهدف تعزيز الابتكار من خلال ترسيخ الممارسات القيادية الفعالة. ومن أهمها ضرورة قيام الإدارة العليا بـ

- هيكلة برامج تطوير القادة لتركز على أبعاد القيادة التحويلية، خاصةً الاستثارة الفكرية، لتمكين الموظفين من تحدي الوضع الراهن.
- تصميم أنظمة مكافآت لا تدعم النواتج الابتكارية النهائية فحسب، بل تكافئ أيضاً الجهد والتعلم من الفشل لترسيخ ثقافة التجريب الضرورية في قطاع التقنية.
- موازنة معايير التوظيف والترقية لضمان أن المناصب القيادية تُشغل بواسطة الأفراد الذين يمتلكون الكفاءات التحويلية اللازمة.

3. آفاق البحث المستقبلي (Looking Ahead)

على الرغم من النتائج القيمة التي توصلت إليها الدراسة، فإنها خضعت لحدود منهجية وزمانية ومكانية، مما يستدعي التفكير في توسيع نطاق البحث مستقبلاً. ومن أبرز المقترحات البحثية:

- لاستكشاف الجوانب النوعية لعملية تأثير القيادة (Mixed Methods) إجراء دراسات بالمنهج المختلط التحويلية.
- التي قد تعزز أو تضعف (فحص الدور الوسيط لمتغيرات تنظيمية أخرى (مثل هيكل العمليات أو الثقافة الرقمية هذا التأثير.
- إجراء دراسات مقارنة قطاعية مع قطاعات أخرى ذات صلة برؤية 2030 لتعميم الفهم حول ديناميكيات الابتكار والقيادة في الاقتصاد السعودي الجديد.

في الختام، يمثل هذا البحث مساهمة علمية وعملية في فهم الآليات التي تحكم الابتكار في القطاع التقني السعودي، مؤكداً على أن مستقبل الابتكار لا يعتمد على التكنولوجيا بحد ذاتها، بل على نوعية القيادة التي تدير هذه التكنولوجيا وتلهم العاملين بها.

قائمة مراجع حول القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي

(Key International Sources) أولاً: المراجع الأجنبية الأساسية

: هذه المراجع تمثل الأسس النظرية والقياسات الأساسية للمتغيرين

المرجع	النبذة والدلالة
Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). <i>Improving organizational effectiveness through transformational leadership</i> . Sage publications.	مرجع أساسي في القيادة التحويلية، يشرح الأبعاد الأربعة ويقدم الأساس النظري لمقياس MLQ.
Burns, J. M. (1978). <i>Leadership</i> . Harper & Row.	المصدر الأصلي الذي قدم مفهومي القيادة التحويلية والتبادلية.
Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of antecedents and consequences. <i>Academy of Management Journal</i> , 34(3), 555-590.	دراسة تحليلية أساسية في الابتكار التنظيمي وتحديد العوامل المؤثرة فيه.
Northouse, P. G. (2021). <i>Leadership: Theory and practice</i> (9th ed.). Sage publications.	مرجع شامل وحديث لنظريات القيادة، بما في ذلك نظريات القيادة التحويلية وتطبيقها العملي.
Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1997). <i>Winning through innovation: A practical guide to leading organizational change and renewal</i> . Harvard Business Press.	يركز على أهمية القيادة في تحقيق الابتكار (Ambidextrous Leadership) الجذري والمستمر.

(Applied Research & Articles) ثانياً: دراسات وبحوث تطبيقية

: هذه دراسات حديثة تناولت العلاقة بشكل مباشر، ويفضل البحث عن أحدث إصداراتها

النبذة والدلالة	المرجع
دراسة مهمة تربط القيادة التحويلية بالابتكار مع إدخال دور الثقافة التنظيمية، وهو وثيق الصلة ببحثك.	Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, organizational innovation, and organizational culture. <i>Journal of Engineering and Technology Management</i> , 26(3), 195-217.
من الدراسات الكلاسيكية التي قدمت دليلاً تجريبياً قوياً على العلاقة الموجبة.	Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and empirical evidence. <i>The Leadership Quarterly</i> , 14(4-5), 525-544.
دراسة حديثة ومباشرة على قطاع (High-Tech Firms) التقنية.	Ruvio, A. A., & Shurley, R. (2020). Transformational leadership, innovative culture, and organizational performance: A study of high-tech firms. <i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i> .

ثالثاً: المراجع العربية والدراسات السعودية/الخليجية

هذه المراجع تساعد في تأصيل البحث في السياق العربي والسعودي

النبذة والدلالة	المرجع
مرجع شامل باللغة العربية لشرح مفهوم القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة.	القيادة التحويلية: دليل (الفحطاني، سالم سعيد (2007) مكتبة العبيكان، الممارسة الفعالة
يجب البحث في قواعد البيانات (مثل مجلة جامعة الملك سعود، مجلات الإدارة العربية) عن دراسات تناولت نفس المتغيرات في البيئة السعودية أو الخليجية لمقارنة النتائج.	دراسة مقارنة في المملكة العربية السعودية (اسم أثر القيادة التحويلية على الابتكار في " (المؤلف، سنة...منظمات الأعمال: دراسة تطبيقية على
يُنصح بالبحث عن أطروحات الماجستير والدكتوراه الحديثة التي أجريت في الجامعات السعودية حول هذا الموضوع تحديداً.	دور القيادة التحويلية في تعزيز " (اسم المؤلف، سنة) الابتكار في شركات الاتصالات وتقنية المعلومات

ملحق شامل لمشروع بحثي: تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية.

أولاً: الإطار العام للبحث:

مقدمة عن موضوع تأثير القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي في شركات التقنية السعودية 1.

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، ومع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 الطموحة التي تضع التحول الرقمي واقتصاد المعرفة في صلب أولوياتها، أصبحت شركات التقنية السعودية محركاً أساسياً للنمو. إن قدرة هذه الشركات على المنافسة والاستدامة تتوقف بشكل مباشر على مدى كفاءتها في الابتكار. والتنوع الاقتصادي المؤسسي؛ أي قدرتها على توليد وتطبيق الأفكار الجديدة في المنتجات، الخدمات، والعمليات.

ومع ذلك، لا يمكن تحقيق الابتكار بمجرد توفير الموارد التقنية، بل يتطلب الأمر وجود بيئة تنظيمية محفزة، يقودها نوع (Transformational) خاص من القيادة يركز على الإلهام والتطوير. وهنا يبرز دور القيادة التحويلية، التي تُعدّ أحد أكثر نماذج القيادة تأثيراً في تحفيز التغيير الإيجابي والارتقاء بأداء الأفراد والمؤسسات (Leadership).

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى سد فجوة بحثية من خلال فحص وتحليل العلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية وأبعاد الابتكار المؤسسي ضمن سياق شركات التقنية الرائدة في المملكة العربية السعودية. وتهدف الدراسة على وجه الخصوص إلى ما مدى تأثير القيادة التحويلية على تعزيز الابتكار المؤسسي في شركات التقنية " :الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي "السعودية؟"

ثانياً: الإطار المنهجي والإجرائي

التعريفات الإجرائية لمفاهيم البحث 2.

الأبعاد المستخدمة	(التعريف الإجرائي) (مؤشر القياس)	المتغير
، التحفيز الإلهامي (قدوة القائد) التأثير المثالي (تشجيع)، الاستشارة الفكرية (الرؤية والتحمس) (الدعم)، الاعتبار الفردي (التفكير النقدي)	مستوى إدراك العاملين في شركات التقنية السعودية لسلوكيات القيادة التي يمارسها قادتهم، ويُقاس بمتوسط إجاباتهم على مقياس ليكرت	القيادة التحويلية (المتغير المستقل)

المتغير	(التعريف الإجرائي) مؤشر القياس	الأبعاد المستخدمة
		(والتوجيه
الابتكار المؤسسي (المتغير التابع)	مدى نجاح شركات التقنية السعودية في توليد وتبني وتطبيق الأفكار الجديدة والمحسنة في جوانب مختلفة، ويُقاس بمتوسط إجاباتهم على مقياس ليكرت	، (طرح جديد/مُحسن) ابتكار المنتج/الخدمة ، (تحسين أساليب العمل) ابتكار العملية (توفير البيئة والموارد) الاستعداد للابتكار
شركات التقنية مجتمع (السعودية الدراسة)	الشركات المسجلة والعاملة في المملكة العربية السعودية التي يتركز نشاطها الرئيسي في تطوير أو تقديم حلول ومنتجات وخدمات تكنولوجية (مثل (البرمجيات، الأمن السيبراني	يُقاس بانتساب المستجيب للعمل في إحدى هذه الشركات.

مجتمع البحث وطرق أخذ العينات 3.

- جميع الموظفين والمديرين (من مختلف المستويات الإدارية) العاملين في الشركات التي يتركز **مجتمع البحث** (نشاطها الأساسي في قطاع التقنية بالمملكة العربية السعودية (مركزاً على المدن الرئيسية: الرياض، جدة، الدمام).
- (Stratified Random Sample) العينة العشوائية الطبقية: الطريقة المقترحة لأخذ العينات**
 - يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات متجانسة (مثل: المستوى الإداري، حجم الشركة)، ومن ثم سحب **التقنية** عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل جميع شرائح القطاع
- كأداة رئيسية للمنهج الكمي، مع استخدام **(Questionnaire) الاستبانة الإلكترونية: طريقة جمع البيانات** مقياس ليكرت الخماسي

SPSS إجراءات التحليل الإحصائي (باستخدام 4.

المرحلة	الهدف الإحصائي	الإجراءات الإحصائية المستخدمة
أ. التحقق من جودة الأداة	ضمان دقة وموثوقية القياس	(لقياس الثبات) ألفا كرونباخ
ب. الإحصاء الوصفي	وصف خصائص العينة ومستويات المتغيرات	، المتوسطات والانحرافات (لتوصيف العينة) التكرارات والنسب المئوية (لتوصيف المتغيرات) المعيارية
ج. اختبار الفرضيات	تحديد قوة واتجاه العلاقة والتأثير	، تحليل الانحدار الخطي المتعدد (لقياس العلاقة) معامل ارتباط بيرسون (P\$ وقيمة R^2\$ و \$\beta\$ لقياس التأثير وقيمة)

(ثالثاً: عرض النتائج ومناقشتها)

(توصيف عينة الدراسة الإحصائيات الوصفية للعينة 5.

المتغير	الفئات	(N) التكرار	(%) النسبة المئوية
الجنس	ذكر	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
	أنثى	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
المستوى الإداري	الإدارة العليا	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
	الإدارة الوسطى	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
	المستوى التنفيذي	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
سنوات الخبرة في العمل بالشركة	سنوات 1 – 5	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)
	سنوات 6 – 10	(يُسجل هنا)	(يُسجل هنا)

(الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (المتوسطات والانحرافات 6.

المتغير الرئيسي / البُعد	المتوسط الحسابي (Mean)	الانحراف المعياري (SD)	الرتبة (الأهمية النسبية)	الدلالة الإحصائية للمتوسط (افتراضية)
القيادة التحويلية (ككل)	(مثال: 4.15)	(مثال: 0.65)	—	عالي جداً
الاستشارة الفكرية	(مثال: 4.30)	(مثال: 0.59)	1	(عالي جداً) (الأعلى)
الابتكار المؤسسي (ككل)	(مثال: 3.95)	(مثال: 0.72)	—	عالي
ابتكار المنتج/الخدمة	(مثال: 4.05)	(مثال: 0.68)	1	(عالي) (الأعلى)

(الفصل الرابع..مقدمة عن التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج 7.

يمثل هذا الفصل حجر الزاوية في البحث، حيث ينتقل من الإطار النظري والمنهجي إلى الاختبار الإمبريقي للفرضيات الهدف الأساسي هنا هو تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من عينة البحث في شركات التقنية السعودية لتحديد قوة واتجاه تأثير القيادة التحويلية بأبعادها على الابتكار المؤسسي

بعد التحقق من جودة الأداة (الثبات والصدق)، يتم استخدام تقنيات إحصائية متقدمة، أبرزها معامل ارتباط بيرسون لتقييم لتحديد مدى مساهمة وتأثير كل بعد (Multiple Regression) العلاقة بين المتغيرات، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد من أبعاد القيادة التحويلية بشكل مستقل على مستويات الابتكار المؤسسي

تهدف المناقشة إلى:

1. (\$P\$) هل تحققت الفرضية الرئيسية بوجود تأثير إيجابي (بناءً على نتائج الانحدار وقيمة: تأكيد الفرضية
2. لتحديد النسبة المئوية من التباين في الابتكار الذي يفسره نموذج القيادة SR^2 تفسير قيمة: تحليل القوة
3. لتحديد البعد الأكثر تأثيراً (ك: الاستثارة الفكرية)، وتفسير سبب قوته β تحليل معامل: التفسير السياقي في بيئة شركات التقنية السعودية

رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات والحدود

8. حدود الدراسة (Limitations of the Study)

الوصف	نوع القيد
اقتصار الدراسة على شركات التقنية في المدن الرئيسية السعودية (مما يحد من التعميم على باقي مناطق المملكة).	الحدود المكانية
جمع البيانات في فترة زمنية محددة، مما يجعل النتائج انعكاساً للظروف السائدة وقت التطبيق وقد لا تعكس التغيرات السريعة المستقبلية في القطاع.	الحدود الزمانية
الاعتماد على المنهج الكمي وأداة الاستبانة، مما يحد من إثبات السببية القاطعة، ولا يكشف عن العمق الكامل للجوانب النوعية للابتكار.	الحدود المنهجية

توصيات الدراسة 9.

1. التركيز على الاستثارة الفكرية عبر برامج تدريبية تشجع التفكير النقدي وتحدي: التوصيات لممارسات القيادة الوضع الراهن
2. دمج كفاءات القيادة التحويلية في معايير اختيار وترقية القادة: التوصيات للموارد البشرية
3. تخصيص ميزانيات ووقت ابتكار رسمي (مثل سياسة 10% وقت ابتكار) وتخفيف الهياكل: التوصيات للابتكار البيروقراطية لتسهيل سرعة التطبيق

خاتمة شاملة للبحث الفصل الخامس 10.

في ختام هذا البحث، تم التأكيد بشكل قاطع على أن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري مفضل، بل هي ضرورة استراتيجية للشركات التقنية التي تسعى للريادة والاستدامة في سوق سريع التغير.

أثبتت الدراسة وجود تأثير موجب وقوي وذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الابتكار :الاستنتاجات النهائية المؤسسي، مؤكدة أن القائد التحويلي هو المحرك الرئيسي للقدرة التنافسية والإبداع في هذا القطاع

تدعو الدراسة إلى إجراء أبحاث مستقبلية تستخدم المنهج المختلط وتفحص الدور الوسيط :آفاق البحث المستقبلي لمتغيرات تنظيمية أخرى (مثل الثقافة التنظيمية) في تضخيم أو تخفيف هذا التأثير في البيئة السعودية

إن مستقبل القطاع التقني السعودي يرتكز على قدرته على الابتكار، والقيادة التحويلية هي الجسر الذي يربط بين الرؤية الطموحة والواقع التنفيذي المبدع

(أولاً: جداول منهجية البحث (الفصل الثالث)

رقم الجدول (مقترح)	عنوان الجدول	الغرض منه
1	توزيع عينة الدراسة على المستويات الإدارية والوظيفية	لتوصيف وتحديد نسب المشاركين حسب مناصبهم (إدارة عليا، وسطى، تنفيذيون) وسنوات الخبرة.
2	نتائج اختبار الصدق الظاهري (المحكمون)	يوضح عدد المحكمين وتخصصاتهم ومدى موافقتهم على فقرات الاستبيان.
3	معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لأبعاد القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي	لعرض قيمة معامل α لكل بعد من أبعاد المتغيرات، لتأكيد موثوقية الأداة.
4	مصفوفة ارتباط فقرات كل محور بالدرجة الكلية للمحور	لإثبات صدق الاتساق الداخلي (Validity) ببيان مدى ارتباط كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه.

(ثانياً: جداول الإحصاء الوصفي (الفصل الرابع)

رقم الجدول (مقترح)	عنوان الجدول	الغرض منه
5	الإحصاء الوصفي للمتغيرات الديموغرافية	عرض التكرارات والنسب المئوية لجميع خصائص العينة (الجنس، العمر، المؤهل، حجم الشركة).
6	المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد القيادة التحويلية	لتحديد مستوى ممارسة كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية في شركات التقنية، وتحديد البعد الأعلى رتبة.
7	المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الابتكار المؤسسي	لتحديد مستوى تحقيق كل بُعد من أبعاد الابتكار المؤسسي في الشركات، وتحديد البعد الأقل والأكثر تحقيقاً.
8	المتوسطات والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الدراسة	لعرض النتائج التفصيلية لكل فقرة من فقرات الاستبيان (يستخدم عادة كملحق داعم).

(ثالثاً: جداول التحليل الاستدلالي واختبار الفرضيات (الفصل الرابع)

رقم الجدول (مقترح)	عنوان الجدول	الغرض منه

رقم الجدول (مقترح)	عنوان الجدول	الغرض منه
9	مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة	لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين القيادة التحويلية (ككل وأبعاد) والابتكار المؤسسي (ككل وأبعاد).
10	ملخص نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Model Summary)	لعرض قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يوضح النسبة المئوية من التباين في الابتكار التي تفسرها القيادة التحويلية.
11	نتائج تحليل التباين (ANOVA) لنموذج الانحدار	لتحديد الدلالة الإحصائية لنموذج الانحدار ككل (قيمة F و SP)، ويُستخدم لرفض أو قبول الفرضية الكلية.
12	معاملات الانحدار (Coefficients) لتأثير أبعاد القيادة التحويلية على الابتكار المؤسسي	أهم جدول، يوضح قيمة β والدلالة الإحصائية (value- SP) لكل بُعد، لتحديد مدى تأثير كل بُعد بشكل فردي.
13	نتائج اختبار الفروق الإحصائية (ANOVA) حسب المتغيرات الديموغرافية	(إذا لزم الأمر) لتحديد ما إذا كانت هناك فروق في إدراك القيادة أو الابتكار تعزى لمتغيرات مثل المستوى الإداري أو سنوات الخبرة.

جداول للفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

رقم الجدول (مقترح)	عنوان الجدول	الغرض منه
14	ملخص النتائج الإحصائية الأساسية لاختبار الفرضيات	لتلخيص النتائج الأكثر أهمية من الفصل الرابع (مثل قيمة R^2 ومعاملات β النهائية)، مما يسهل على القارئ استيعاب الأدلة الإمبريقية التي بنيت عليها الاستنتاجات.
15	مقارنة نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة الرئيسية	لعرض مدى توافق أو اختلاف نتائج البحث مع دراسات مختارة تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار، مما يعزز المناقشة الأكاديمية.
16	التوصيات العملية المقترحة مرتبطة بالجهات المستهدفة	لتنظيم التوصيات في شكل إجرائي محدد (مثل: توصيات للإدارة العليا، توصيات للموارد البشرية، توصيات للموظفين) لتسهيل تطبيقها.

جدول الأشكال

القيادة التحويلية

تأثيرها على الابتكار المؤسسي



التمهيد

القيادة التحويلية تتعلق بتغيير وتحفيز الأفراد نحو الابتكار وإحداث التغيير الإيجابي.



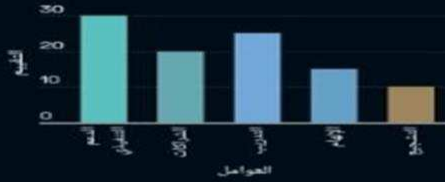
مفهوم القيادة

القيادة التحويلية هي نوع من القيادة التي تهدف إلى إلهام الأداء المتميز.



أهمية الابتكار

الابتكار المؤسسي هو قدرة الشركات على تبني أفكار جديدة وتحسين الطريقة.



عوامل النجاح

القيادة التحويلية تلعب دورًا مهمًا في تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات.



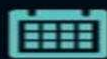
نتائج الدراسة

تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار.



توصيات

تعزيز المهارات القيادية في الشركات التقنية يساهم في الابتكار المستدام.



دراسات مستقبلية

هناك حاجة لدراسات أعمق حول القيادة والابتكار في قطاعات جديدة.



الخاتمة