

ميدأوشن جامعة
الريادة والابتكار كلية
ماجستير ريادة أعمال

دراسة تأثير البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار

في سياق رؤية 2030 في المؤسسات السعودية

**The Impact of the Internal Environment on Transforming Ideas into Viable
Products and Enhancing Innovation within the Framework of Vision 2030
in Saudi Organizations**

خطة بحث مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

إعداد الطالبة:

نوف علي عمر باطرفي

(233000915)

إشراف:

أ.د. أحمد راجح إسماعيل

العام الدراسي 2023-2024

المقدمة:

في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، أصبحت المؤسسات السعودية مدعومة بفكر واستراتيجية تهدف إلى تنويع الاقتصاد وتطوير قطاعات مختلفة، مما يحتم على المؤسسات توفير بيئة داخلية داعمة تساهم في تحويل الأفكار إلى منتجات، مما يعزز القدرة التنافسية للمملكة على المستوى العالمي حيث تعاني العديد من المؤسسات من تحديات كبيرة في تحويل الأفكار المبتكرة إلى منتجات أو خدمات قابلة للتنفيذ، بما يؤثر سلباً على مستوى الابتكار والنمو لهذه المؤسسات .

مشكلة الدراسة :

في ظل توجهات رؤية 2023 للمملكة العربية السعودية، تواجه المؤسسات في السعودية تحديات كبيرة في تحويل الأفكار المبتكرة إلى منتجات قابلة للتنفيذ، مما يؤثر سلباً على قدرتها التنافسية ويعيق النمو الاقتصادي وفقاً لدراسات سابقة، فإن ما يقرب من 70 % من الأفكار الجديدة تفشل في الوصول إلى السوق كمنتجات ناجحة (Cooper، 2001)، مما يوضح وجود فجوة كبيرة بين مستوى الابتكار داخل المؤسسات وقدرتها على تحويل الأفكار إلى تطبيقات عملية.

حيث تُعد رؤية 2030 فرصة استراتيجية لدعم الابتكار في مختلف القطاعات بالمملكة، لكن العديد من المؤسسات تفتقر إلى بيئة داخلية داعمة تشجع الابتكار وتعزز من قدراتها التحويلية. وتشير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD، 2015) إلى أن نقص الدعم الإداري والموارد الضرورية يحد من قدرة المؤسسات على تحقيق نتائج ابتكارية ملموسة. كما يُظهر تقرير (PwC، 2020) أن 62% من المؤسسات تواجه صعوبات في توفير بيئة مناسبة للابتكار، مما يعيق قدرتها على تلبية التحديات المتزايدة في السوق.

تستند هذه المشكلة إلى ضرورة فهم تأثير البيئة الداخلية الداعمة- بما تتضمنه من متغيرات مثل الثقافة التنظيمية، البنية التحتية، التدريب والتطوير، والقيادة الداعمة- على عملية تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. تتكون هذه المتغيرات من أبعاد متعددة، كالمدافعية، الريادة، الموارد، التنظيم، المهارات، المعرفة، التعاون، والاستراتيجية، التي تعد كلا منها مكوناً أساسياً في دعم الابتكار المؤسسي. ومن هنا تأتي الحاجة إلى دراسة تأثير هذه العوامل على تحسين عملية تحويل الأفكار إلى

منتجات مبتكرة، وكيف يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف رؤية 2030، مما يعزز النمو الاقتصادي ويطور بيئة الأعمال في المملكة.

أهمية الدراسة:

تُعد دراسة تأثير البيئة الداخلية الداعمة على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في المؤسسات السعودية ذات أهمية كبيرة، لاسيما في سياق تحقيق أهداف رؤية 2030. حيث تساهم هذه الدراسة في سد الفجوات المعرفية في الأدبيات الحالية من خلال اكتشاف كيفية تأثير المتغيرات الداخلية، مثل الثقافة التنظيمية، البنية التحتية، التدريب والتطوير، والقيادة الداعمة، على نضج الابتكار المؤسسي. تعتمد هذه الدراسة على تحليل ثمانية أبعاد رئيسية، تشمل الدافعية، الريادة، الموارد، التنظيم، المهارات، المعرفة، التعاون، والاستراتيجية، والتي تعد كل منها مكوناً أساسياً في دعم الابتكار المؤسسي.

على سبيل المثال، أشارت دراسة محلية (Alateeg & Alhammad, 2024) إلى أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تُساهم بشكل مباشر في تعزيز الابتكار، مما يبرز أهمية البيئة الداخلية الداعمة. لكن تقرير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2015) يكشف عن نقص في الموارد والدعم الإداري الضروريين لتعزيز الابتكار في المؤسسات، مما يؤكد على الفجوة بين مستوى الابتكار الحالي وقدرة المؤسسات السعودية على تحويل الأفكار إلى تطبيقات عملية.

علاوة على ذلك، تشير دراسة (Ullah & Azizian, 2024) إلى أن أساليب القيادة الفعّالة تعتبر عنصراً محورياً في دعم الابتكار، حيث تُساهم القيادة الداعمة في توجيه الاستراتيجية وتحفيز التعاون الداخلي، إلا أن الدراسات المتعلقة ببيئة الابتكار في المؤسسات السعودية ما زالت محدودة.

من الناحية التطبيقية، تُقدم هذه الدراسة توصيات عملية يمكن أن تُساهم في تطوير استراتيجيات لتعزيز الابتكار عبر بيئة داخلية داعمة، سواء في القطاعين العام أو الخاص. ستمكّن هذه الاستراتيجيات الجهات المعنية من بناء بيئات عمل محفزة ومتكاملة، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسات ويدعم تنامي الاقتصاد في المملكة.

أهداف الدراسة :

الهدف الرئيسي:

استكشاف أثر البيئة الداخلية على تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ كعامل من العوامل الدالة على تطور الابتكار.

الأهداف الفرعية:

- تحديد المكونات الأساسية التي تشكل بيئة داخلية داعمة للابتكار.
- اقتراح حلول للعوائق التي تواجه تحويل الأفكار.
- تقييم كيف يمكن لرؤية 2030 أن تكون محفزاً لتعزيز الابتكار وتحفيز تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

أسئلة الدراسة:

1. ما هي المكونات التي تشكل بيئة داخلية داعمة لتحويل الأفكار؟
2. كيف تساهم العوامل الداخلية في تحسين تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ؟
3. كيف تؤثر رؤية 2030 على تطوير بيئات العمل الداعمة للابتكار؟

المتغيرات:

المتغير المستقل:

يشمل البيئة الداخلية (الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، التدريب والتطوير)

المتغير التابع:

الابتكار ويقاس بنسبة الأفكار المبتكرة التي تحولت إلى منتجات قابلة للتنفيذ

المتغير الوسيط:

رؤية 2030 كعامل داعم يؤثر على العلاقة بين البيئة الداخلية والابتكار.

مصطلحات الدراسة:

رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هي خطة طموحة أطلقتها المملكة العربية السعودية بهدف التحول الشامل لمجتمعها واقتصادها، تركز على تحقيق ثلاثة مرتكزات رئيسية: مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. تعتمد الرؤية على تنويع الاقتصاد بعيداً عن النفط، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز الاستثمارات، وتوفير فرص العمل، مع الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة للمواطنين. وفقاً لـ (وثيقة رؤية 2023، 2016)

الابتكار: يُعرف الابتكار بأنه عملية تطوير أفكار جديدة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات تضيف قيمة. وفقاً لـ (OECD, 2015)، يشمل الابتكار تطبيق حلول جديدة أو محسنة لتلبية احتياجات السوق أو تحسين الأداء.

نضج الابتكار: يُعرف بأنه قدرة المؤسسة على استخدام مواردها بفعالية لتعزيز إمكاناتها الابتكارية وزيادة إنتاج حلول مبتكرة، مما يعزز مستوى النضج الابتكاري فيها. يشير نضج الابتكار إلى مرحلة يتم فيها دمج الابتكار كعنصر أساسي في عمليات المؤسسة وتطويرها لضمان النجاح في السوق والاستدامة (Inków, 2024).

البيئة الداخلية : تشير البيئة الداخلية إلى العوامل والموارد المتاحة داخل المؤسسة والتي تؤثر على أدائها وعملياتها. تتضمن هذه العوامل الثقافة التنظيمية، الهياكل الإدارية، والموارد البشرية. وقد أوضحت دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) أن البيئة الداخلية تلعب دوراً حاسماً في تشكيل سلوك الابتكار داخل المؤسسات.

الثقافة التنظيمية : تُعرف الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة من القيم والمعتقدات والسلوكيات التي تميز بيئة العمل داخل المؤسسة. وفقاً لـ (Aljilayel, 2024)، تؤثر الثقافة التنظيمية بشكل كبير على كيفية استجابة الأفراد للأفكار الجديدة ومدى استعدادهم لتبني التغييرات.

القيادة التحويلية : تشير القيادة التحويلية إلى أسلوب قيادة يهدف إلى تحفيز الأفراد وتحويلهم لتحقيق أهداف مشتركة. ووفقاً لـ (Ullah & Azizian, 2024)، تُعتبر القيادة التحويلية ضرورية لخلق بيئة عمل داعمة تعزز الابتكار.

التعلم التنظيمي : يُشير التعلم التنظيمي إلى العمليات التي تتبناها المؤسسات لتعزيز المعرفة والمهارات بهدف تحسين الأداء والابتكار. ويعتبر التعلم التنظيمي عاملاً محورياً في تعزيز القدرات الابتكارية، وفقاً لدراسة (Alsaied & Alkhoraif, 2024). الريادة : تُشير الريادة إلى قدرة المؤسسة على تبني ثقافة المخاطرة وتشجيع التفكير الريادي بين موظفيها، مما يُعزز تطوير الأفكار الجديدة واختبار الحلول المبتكرة داخل بيئة العمل (Caruso & Arquilla, 2024).

الموارد : تمثل الموارد المتاحة في المؤسسة، سواء كانت مالية أو بشرية أو تكنولوجية، والتي تدعم الابتكار وتساهم في تحويل الأفكار إلى منتجات ناجحة. وفقاً لـ (OECD, 2015)، تُعد الموارد عنصراً حاسماً في دعم الابتكار.

التعاون : يُعرف التعاون بأنه العمل الجماعي داخل المؤسسة وأيضاً مع الشركاء الخارجيين، ويشمل تبادل الأفكار والخبرات لدعم الابتكار. يُظهر التعاون دوراً مهماً في تحسين الحلول المبتكرة (Dassler et al., 2024).

الدافعية : تعبر الدافعية عن الأنظمة التحفيزية التي تشجع الموظفين على تقديم أفكار ومبادرات ابتكارية. أظهرت دراسة (Febrian & Solihin, 2024) أن نظم التحفيز تساهم في رفع الدافعية لدى الأفراد للمشاركة في الابتكار.

البنية التحتية: تشير البنية التحتية إلى الهياكل التقنية والموارد المادية التي تدعم العمليات الابتكارية وتسهم في تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ (Augsten & Harles, 2024).

الاستراتيجية: تمثل الاستراتيجية الخطط طويلة المدى التي تعتمد عليها المؤسسة لتوجيه الابتكار وتحقيق الأهداف التنافسية. وتُعد استراتيجية الابتكار عنصراً مهماً في توجيه الجهود نحو الابتكار (Alateeg & Alhammadi, 2024).

الإطار النظري للدراسة:

تُعد البيئة الداخلية للمؤسسات من العوامل المؤثرة بشكل مباشر على تعزيز الابتكار وتحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ. تُعرّف "البيئة الداخلية" بأنها الإطار الذي يحدد كيفية تفاعل الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وتشمل عناصر أساسية مثل الثقافة التنظيمية، أساليب القيادة، والبنية التشغيلية والموارد المتاحة.

مفهوم نضج الابتكار وأهميته في الدراسة:

يعد نضج الابتكار مفهوماً أساسياً لفهم مستوى جاهزية المؤسسة وقدرتها على دمج الابتكار كجزء من عملياتها وأنشطتها الروتينية. يشير نضج الابتكار إلى مدى تقدم المؤسسة في بناء بيئة داخلية تدعم الابتكار وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات قابلة للتنفيذ - بشكل مستمر - (Ecer & Aycin, 2023). في هذه الدراسة، حيث يعتبر نضج الابتكار معياراً محورياً لتقييم فعالية البيئة الداخلية في تعزيز الابتكار التنظيمي.

للتفريق بين الابتكار التنظيمي ونضج الابتكار، يشير الابتكار التنظيمي إلى العمليات الداخلية التي تهدف إلى تحسين الأداء من خلال تطوير الأفكار داخل المؤسسة، بينما يعتبر نضج الابتكار هدفاً تسعى إليه المؤسسة للوصول إلى مستوى من الابتكار المستدام (Wang & Arnett, 2016). ويعكس نضج الابتكار نجاح العناصر الداخلية - مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، والتدريب والتطوير - في تمكين المؤسسة من الوصول إلى مستوى متقدم من الابتكار التنظيمي، بما يدعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

الثقافة التنظيمية تلعب دوراً محورياً في دعم الابتكار، حيث تُظهر الأدبيات الحالية أن الثقافات التنظيمية الداعمة تعزز التجارب والتعاون بين الفرق وتساهم في تطوير الأفكار. على سبيل المثال، تشير دراسات مثل دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024) إلى أن بيئات العمل الداعمة تعزز من مشاركة الموظفين في تجارب جديدة، مما يحسن الأداء ويسهم في الابتكار.

أسلوب القيادة التحويلية يُعد من العوامل الأساسية في تحفيز الأفراد وتعزيز الإبداع في المؤسسات، حيث تؤكد دراسات مثل دراسة (Ullah & Azizian, 2024) على أهمية القيادة الداعمة في خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار وتضمن مشاركة فعالة من الموظفين، مما يساهم في تحويل الأفكار إلى حلول واقعية.

الهيكل التنظيمي والموارد البشرية لها أيضاً دور مهم في سير السلوك الابتكاري داخل المؤسسات، كما ذكر في دراسة (Alateeg & Alhammadi, 2024)، حيث تساهم هذه العوامل في سير عمليات المؤسسة وتحديد مدى استعدادها لدعم الابتكار.

سيشكل هذا الإطار النظري أساساً لفرضيات الدراسة، حيث ستُستعرض مجموعة من النظريات ذات الصلة، لتوضيح كيفية تأثير هذه الجوانب على المؤسسات السعودية في سياق تحقيق أهداف رؤية 2030.

نظريات الدراسة :

نظرية الابتكار المفتوح (Caruso & Arquilla, 2024)

تُظهر هذه النظرية كيفية ارتفاع المؤسسات من الأفكار الخارجية والمشاركة الجماعية لتعزيز الابتكار، مع التركيز على أهمية فعاليات الهاكاثونات في تشجيع التعاون بين الفرق متعددة الاختصاصات.

نظرية الثقافة التنظيمية (Alateeg & Alhammadi, 2024)

تُركز هذه النظرية على أسلوب تأثير الثقافة التنظيمية على سير الابتكار داخل المؤسسات، حيث تؤكد على أهمية موازنة القيادة في تعزيز ثقافة الابتكار.

نظرية القيادة التحويلية (Ullah & Azizian, 2024)

تُبرز هذه النظرية أهمية القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار من خلال تحفيز الموظفين وخلق بيئة عمل تشجع الإبداع.

نظرية التعلم التنظيمي (Alsaied & Alkhoraif, 2024)

تشير هذه النظرية إلى كيفية تعزيز التعلم التنظيمي للابتكار داخل المؤسسات، مما يُساهم في تطوير القدرة على الابتكار المزدوج.

نظرية الأداء الوظيفي (Zakaria & Arshad, Arshad, 2023)

تصل هذه النظرية بين العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومحصلات الابتكار، دالة على أهمية الصحة النفسية في تحسين الأداء.

نظرية النظام (Klooker & Hölzle, 2023)

توضح هذه النظرية كيفية تفاعل عناصر مختلفة داخل النظام لزيادة الابتكار، مع التأكيد على أهمية تصميم بيئات العمل التعاونية.

أهمية النظريات في البحث:

تكون النظريات المذكورة قاعدة قوية لفهم العوامل المؤثرة على الابتكار داخل المؤسسات، حيث توفر نطاقاً يساعد في تحليل البيانات وتوضيح النتائج. على سبيل المثال، تُسلط نظرية الابتكار المفتوح الضوء على أهمية التعاون والمشاركة الجماعية في تعزيز الابتكار، مما يساند فرضية بحثنا حول ضرورة تحسين البيئة الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، تُبرز نظرية الثقافة

التنظيمية دور الثقافة في تعزيز سلوك الابتكار، مما يتماشى مع الفجوة المحددة في الدراسات السابقة حول نقص الفهم لكيفية تأثير الثقافة على النتائج الابتكارية. ومن ناحية أخرى، تؤكد نظرية القيادة التحويلية على تأثير القيادة الفعالة في تحفيز الموظفين، وهو ما يعكس الحاجة إلى استراتيجيات قيادية مبتكرة تتماشى مع رؤية 2030. كما أن نظرية التعلم التنظيمي تدعم فهمنا لضرورة تعزيز التعلم والتطوير كعوامل مساعدة على الابتكار. وبذلك، تسهم هذه النظريات في تحديد مسارات البحث وتوجيهنا نحو تقديم توصيات عملية تسهم في سد الفجوات البحثية التي تم التعرف عليها.

الدراسات السابقة:

1. الثقافة التنظيمية والابتكار

• دور الثقافة التنظيمية في اعتماد إدارة العمليات التجارية

الدراسة: "دور الثقافة التنظيمية في اعتماد إدارة العمليات التجارية: دراسة حالة" (Aljlayel, 2024)

النتائج: وجدت الدراسة أن القيم الثقافية مثل الالتزام، التحسين المستمر، العمل الجماعي، والتركيز على العملاء، تؤثر إيجاباً على اعتماد إدارة العمليات التجارية. أشارت المقابلات التي أجريت مع 20 متخصصاً في إدارة العمليات من منظمات سعودية إلى أن الالتزام والتحسين المستمر والتعاون عوامل رئيسية تدعم بيئة العمل.

وعليه فإن النتائج تدعم بُعدي التعاون والالتزام، حيث تبرز أهمية الثقافة التنظيمية في تقوية التعاون بين الإدارات وتحفيز التفكير الابتكاري من خلال الالتزام والتحسين المستمر.

سد الفجوات: على الرغم من أهمية القيم الثقافية، لم تتناول الدراسة بعمق كيفية تأثير هذه العوامل على تحويل الأفكار إلى منتجات فعلية ضمن رؤية 2030.

• تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار التنظيمي

الدراسة: "تأثير الثقافة التنظيمية على الابتكار التنظيمي مع دور القيادة الاستراتيجية في المملكة العربية السعودية"

(Alateeg & Alhammadi, 2024)

النتائج: أشارت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تسهم في دعم الابتكار من خلال تشجيع المخاطرة وتعزيز المشاركة. كما بيّنت أن للقيادة الاستراتيجية دورًا حيويًا في توفير الموارد وتهيئة بيئة مناسبة لتعزيز الابتكار.

تعزز النتائج بُعدي المخاطرة والقيادة الداعمة، حيث إن القيادة الاستراتيجية تُساهم في تحفيز الابتكار من خلال دعم الموارد اللازمة وتعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية.

سد الفجوات: ركزت الدراسة على دور القيادة كوسيط للابتكار التنظيمي، لكنها لم تستعرض بوضوح دور الموارد والتطوير في تحويل الأفكار إلى منتجات ضمن سياق قطاعات رؤية 2030.

• دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار والميزة التنافسية

الدراسة: "دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الابتكار والميزة التنافسية" (Ali et al., 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن الثقافة التنظيمية التي تشجع على التعاون وتقبل المخاطرة تلعب دورًا أساسيًا في دعم الابتكار وتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة. كما أكدت أن ثقافة المخاطرة تشجع الموظفين على طرح أفكار جديدة، بينما يعزز التعاون تبادل المعرفة بين الأفراد.

وتدعم النتائج بُعدي المخاطرة والتعاون، حيث تبرز أهمية التبادل المعرفي وتشجيع المخاطرة كعوامل رئيسية تساهم في تعزيز الابتكار.

سد الفجوات: رغم تناول أهمية التعاون، لم تركز الدراسة بشكل كافٍ على دور الاستراتيجية التنظيمية وكيفية توظيف التعاون ضمن الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.

• تأثير التعلم التنظيمي والثقافة المبتكرة على الابتكار المزدوج

الدراسة: "دور التعلم التنظيمي والثقافة التنظيمية المبتكرة في تحقيق الابتكار المزدوج" (Alsaied & Alkhoraif, 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن التعلم التنظيمي والثقافة المبتكرة يدعمان تطوير المنتجات الجديدة ويعززان الابتكار المزدوج، الذي يتطلب توازنًا بين الابتكار الاستكشافي والاستغلالي.

حيث تدعم النتائج بُعدي المعرفة والتعلم، حيث تعزز الثقافة المبتكرة وتراكم المعرفة قدرة المؤسسة على تحقيق الابتكار المزدوج.

سد الفجوات: لم تتناول الدراسة كيفية توظيف التعلم التنظيمي لتعزيز الأبعاد الاستراتيجية لرؤية 2030 في مجالات محددة. سد الفجوات البحثية فيما يتعلق بالثقافة التنظيمية:

رغم إسهامات هذه الدراسات في فهم دور الثقافة التنظيمية في الابتكار، إلا أن الفجوات تشمل:

- عدم التركيز على تحويل الأفكار إلى منتجات: لم تستعرض الدراسات كيفية تحويل الأفكار إلى منتجات فعلية ضمن بيئات العمل، خاصة في سياق الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.

- قلة الأبحاث التي تربط بين الأبعاد التنظيمية: لم تتناول الدراسات السابقة بوضوح كيف يمكن للعناصر الثقافية مثل الالتزام والمخاطرة أن تتفاعل مع الموارد والتعاون لصياغة بيئة ابتكارية.

ستعمل هذه الدراسة على سد هذه الفجوات من خلال جمع بيانات تجريبية مباشرة من موظفين في مؤسسات سعودية، لتقديم فهم عميق حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على تحويل الأفكار إلى منتجات ملموسة في سياق رؤية 2030.

2. دور القيادة الداعمة في تعزيز الابتكار

- دور القيادة الداعمة والتحفيز الريادي

الدراسة: "دور القيادة الداعمة والتحفيز الريادي في تعزيز الروح الريادية" (Soputan & Wuryaningrat, 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة الداعمة تدعم من قدرة الأفراد على الابتكار عن طريق تأمين التوجيه والدعم المستمر، مما يساهم في تحفيز الإبداع بين أعضاء هيئة التدريس.

وتدعم النتائج بُعدي الدافعية والتوجيه القيادي، حيث تُظهر أهمية دعم القادة للأفراد لتشجيعهم على استكشاف أفكار جديدة.

سد الفجوات: لم تركز الدراسة على دور القيادة في تحسين الابتكار ضمن بيئات العمل السعودية، مما يفتح المجال لدراسة تأثير القيادة الداعمة في السياق المؤسسات السعودية .

- القيادة المبتكرة ومشاركة الموظفين

الدراسة: "تعزيز مشاركة الموظفين من خلال القيادة المبتكرة: دروس من المدارس الثانوية العامة في تنزانيا"

(Kimaryo et al., 2024)

النتائج: أظهرت النتائج أن القيادة المبتكرة تعزز التزام الموظفين وتدفعهم لتقديم أفضل أداء، مما يدعم بيئة عمل تساهم في تحسين جودة الخدمات والابتكار.

تبرز النتائج أهمية بُعدي التعاون والتوجيه القيادي، حيث تدفع القيادة المبتكرة إلى تحسين مشاركة الموظفين.

سد الفجوات: لم تقدم الدراسة تحليلاً حول كيفية تكييف القيادة المبتكرة لزيادة الالتزام في السياق السعودي أو استراتيجيات دعم الابتكار في قطاعات متنوعة.

- أنماط القيادة في إدارة مشاريع الطاقة المتجددة

(Ullah & Azizian, 2024) الدراسة: "تقييم دور أنماط القيادة في تعزيز الابتكار في إدارة مشاريع الطاقة المتجددة")

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تساهم بشكل فعال في تحفيز التفكير الإبداعي ودعم الابتكار في مشاريع الطاقة المتجددة.

وتدعم نتائج الدراسة بُعدي القيادة التحويلية والتعاون، حيث تشجع القيادة التحويلية على الشفافية والعمل الجماعي ضمن المشاريع.

سد الفجوات: رغم أهمية النتائج، لم تركز الدراسة على كيفية تأثير القيادة التحويلية على الابتكار في سياقات أخرى، مثل المؤسسات الصناعية أو التعليمية، خاصةً في المملكة العربية السعودية.

- تأثير القيادة التحويلية على الابتكار

الدراسة: "تحسين الاعتبار الفردي: تمييز القيادة التنموية والقيادة الداعمة" (Sharif, 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تُعزز من رضا الموظفين وإنتاجيتهم، مما يخلق بيئة داعمة للابتكار من خلال دعم الأفراد بشكل فردي.

وتدعم النتائج بُعدي الاعتبار الفردي والتوجيه القيادي، حيث تُسهم القيادة الفعالة في تحسين الرضا الوظيفي وتحفيز الإبداع.

سد الفجوات: لم تتناول الدراسة بوضوح تأثير القيادة التحويلية على الابتكار في قطاعات محددة ضمن رؤية 2030، مما يدعو لمزيد من الدراسات في المؤسسات السعودية.

سد الفجوات البحثية فيما يتعلق بالقيادة الداعمة :

ركزت الأدبيات على تأثير أنماط القيادة على الابتكار، إلا أن الفجوات تشمل:

- قلة الدراسات التي تتناول تأثير القيادة الداعمة والتحويلية في السياق الثقافي السعودي: لم توضح الأدبيات كيف

تتكيف القيادة التحويلية والداعمة مع الخصوصية الثقافية السعودية لتعزيز الابتكار.

- نقص التحليل حول أبعاد الابتكار المتأثرة بأنماط القيادة: لم تتناول الدراسات بشكل كافٍ دور أبعاد مثل التعاون

والدافعية ضمن بيئات العمل السعودية.

ستساهم هذه الدراسة في سد هذه الفجوات من خلال استكشاف تأثير القيادة الداعمة والتحويلية على الابتكار ضمن

المؤسسات السعودية، مع التركيز على أبعاد مثل الدافعية، التعاون، والاعتبار الفردي، مما يوفر رؤى إضافية حول تكيف

أساليب القيادة لدعم الابتكار في سياق رؤية 2030.

3. دور البنية التحتية في تعزيز الابتكار

- تأثير التفكير التصميمي

(Mayer et al., 2024) الدراسة: "تأثير التفكير التصميمي وآلياته النظرية الأساسية: مراجعة للأدبيات" (

النتائج: أظهرت الدراسة أن تطبيق التفكير التصميمي يعزز من الإبداع وحل المشكلات عبر تشجيع التفكير غير التقليدي وتوفير آليات عمل تعاونية. كما أشارت النتائج إلى أن البيئات التي تدمج التفكير التصميمي تشجع على التعاون بين الأفراد وتدعم ثقافة الابتكار داخل المنظمة.

وتدعم النتائج بُعدي التعاون وتحسين بيئة العمل، حيث تسهم آليات التفكير التصميمي في تعزيز الإبداع والتعاون بين الأفراد، مما يحفز على تطوير حلول مبتكرة.

سد الفجوات: لم تتطرق الدراسة إلى كيفية تطبيق التفكير التصميمي في السياق السعودي أو تأثير البنية التحتية على تعزيز الابتكار في القطاعات المتأثرة برؤية 2030.

- دور مختبرات الابتكار في تحسين الخدمات العامة

الدراسة: "ابتكار الخدمات العامة: المحركات والتحديات لمختبرات الابتكار في المشاركة المشتركة لخدمات الحكومة الإلكترونية" (Dassler et al., 2024).

النتائج: أظهرت الدراسة أن مختبرات الابتكار تساهم في تعزيز التعاون والتفكير الإبداعي، عبر توفير بيئات مصممة خصيصًا للتفاعل والتعاون، مما يدعم تطوير خدمات مبتكرة في القطاع العام.

وتظهر النتائج أهمية بُعدي التعاون وتصميم بيئة العمل، حيث تدعم مختبرات الابتكار بيئات عمل تدعم التفكير الإبداعي والتفاعل الجماعي.

سد الفجوات: لم تستعرض الدراسة كيفية تطبيق مختبرات الابتكار في القطاعات الخاصة ضمن البيئة السعودية أو كيفية تحسين البنية المكانية لدعم الابتكار.

• مختبرات الابتكار في السياحة

الدراسة: "تسهيل الابتكار من خلال مشاريع المختبر: حالات من السياحة القائمة على التجارب" (Yati, 2024).

النتائج: بينت الدراسة أن مختبرات الابتكار تساهم في تعزيز التعلم الجماعي والتعاون، حيث تُشجع الفرق على تبادل المعرفة، مما يعزز فرص تطوير حلول ابتكارية تلبى احتياجات السوق السياحية.

تدعم النتائج بُعدي التعلم الجماعي والتعاون، حيث تساهم مختبرات الابتكار في توفير بيئات تدعم تبادل المعرفة وتطوير الأفكار الإبداعية.

سد الفجوات: لم تتناول الدراسة تأثير البيئة المادية للمختبرات في السياق السعودي أو كيفية توظيفها في قطاعات أخرى مثل التصنيع والتعليم لتحقيق أهداف الابتكار.

• البنية التحتية الرقمية والبيئة المادية في القطاع العام

الدراسة: "تعزيز مختبرات البحث في التصميم من أجل الابتكار في القطاع العام" (Augsten et al., 2024).

النتائج: أشارت الدراسة إلى أهمية البنية التحتية الرقمية في تعزيز الابتكار، حيث توفر الأدوات الرقمية وسيلة لتسهيل التفاعل وتبادل المعرفة، مما يرفع من جودة الحلول المقدمة للقطاع العام.

تدعم النتائج بُعدي البنية التحتية الرقمية والتصميم المادي لبيئة العمل، حيث تلعب البيئة المجهزة رقميًا دورًا في تحسين التفاعل وتوفير بيئات تدعم الابتكار.

سد الفجوات: لم تستعرض الدراسة بشكل كافٍ كيفية تطوير بنية تحتية ملائمة للابتكار في القطاعات السعودية، مما يشير إلى حاجة لدراسة كيفية تكامل البنية التحتية الرقمية والمادية لتحقيق أهداف رؤية 2030.

• استخدام الهاكاثونات لتعزيز الابتكار

الدراسة: "من المفاهيم إلى المنتجات المفتوحة: تجربة هاكاثون التصميم للمنتجات المفتوحة المصدر الشاملة" (Caruso & Arquilla, 2024)

النتائج: أكدت الدراسة أن الهاكاثونات توفر بيئات تفاعلية تشجع على الابتكار من خلال التعاون والتفاعل مع المجتمع، مما يعزز من المشاركة الإبداعية ويساعد على تطوير منتجات مبتكرة.

وتدعم النتائج بُعدي التعاون والتفاعل المجتمعي، حيث تشجع الهاكاثونات على التفاعل وتوسيع نطاق المشاركة، مما يحفز الإبداع ويزيد من فرص الابتكار.

سد الفجوات: لم تركز الدراسة على كيفية تنظيم الهاكاثونات وتوظيفها في المؤسسات السعودية لدعم الابتكار في القطاعات المستهدفة ضمن رؤية 2030.

سد الفجوة البحثية فيما يتعلق بالبنية التحتية:

على الرغم من الدراسات السابقة حول تصميم بيئات العمل وأثرها على الأداء العام، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تركز على العلاقة المباشرة بين تصميم بيئة العمل ونتائج الابتكار، خاصة في القطاعات السعودية. كما لم تُحلل الأدبيات بشكل كافٍ كيفية تأثير عناصر مثل توزيع المساحات، والتجهيزات، والتفاعل المجتمعي على الإبداع المؤسسي.

تهدف الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف تأثير تصميم بيئات العمل على الابتكار في المؤسسات السعودية، مع التركيز على عناصر مثل توزيع المساحات، الإضاءة، والتجهيزات الرقمية. سنعتمد على بيانات استقصائية ومقابلات لتقديم رؤى شاملة حول كيفية تحسين بيئات العمل لدعم الابتكار في سياق رؤية 2030.

4. دور التدريب والتطوير في تعزيز الابتكار

- تحسين نقل المعرفة وخدمات الابتكار

الدراسة: "تحسين نقل المعرفة وخدمات الابتكار: خارطة طريق لمكاتب نقل المعرفة" (Compagnucci et al., 2024)

النتائج: كشفت الدراسة أن تدريب الموظفين يعد عاملاً حيويًا لتعزيز الابتكار ونقل المعرفة بكفاءة. وأشارت النتائج إلى أن بيئة العمل التي تدعم تبادل المعرفة والثقافة المؤسسية الإيجابية تساهم في تحفيز الأفراد على الابتكار وتبادل الأفكار.

تدعم النتائج بُعدي تطوير الثقافة المؤسسية وحوكمة المعرفة، حيث يُعد تدريب الموظفين وتطوير الثقافة المؤسسية عوامل محورية لنجاح الابتكار داخل المؤسسات.

سد الفجوات: لم تركز الدراسة على تأثير استراتيجيات التدريب في القطاعات الخاصة في السعودية، مما يفتح المجال لدراسة كيفية تطوير برامج تدريب فعالة تدعم نقل المعرفة.

- أهمية برامج التدريب والتطوير

الدراسة: "تقييم التدريب والتطوير في المنظمات: هل يستحق تطوير الموظفين الاستثمار؟" (Nwokeocha, 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن برامج التدريب تعزز من الأداء والإبداع، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية وأكثر إنتاجية، كما أكدت على أن الاستثمار في التدريب هو استثمار استراتيجي طويل الأمد يُساهم في تحسين التنافسية.

تدعم النتائج بُعدي تحسين الأداء والاستثمار الاستراتيجي، حيث يساهم التدريب في بناء قدرات الموظفين وتحفيز الإبداع.

سد الفجوات: لم تستعرض الدراسة تأثير هذه البرامج في سياق المؤسسات السعودية، مما يدعو إلى دراسة كيفية تكييف التدريب لتلبية احتياجات السوق السعودي.

- الدور الوسيط لتوليد المعرفة بين التدريب وتطوير الأداء الابتكاري

الدراسة: "الدور الوسيط لتوليد المعرفة بين التدريب وتطوير المواهب البشرية والأداء الابتكاري"

النتائج: أشارت النتائج إلى أن توليد المعرفة يعزز الأداء الابتكاري، حيث يُعتبر تدريب الموظفين على إنتاج المعرفة عاملاً أساسياً في تطوير استراتيجيات مبتكرة تلبي احتياجات السوق.

تدعم النتائج بُعدي توليد المعرفة والأداء الابتكاري، حيث يسهم التدريب في تحسين قدرات الموظفين على توليد حلول مبتكرة. سد الفجوات: لم تركز الدراسة على استراتيجيات التدريب المناسبة للمؤسسات السعودية، مما يتطلب دراسة فعالية البرامج التدريبية المحلية في تحسين الأداء الابتكاري.

- إنشاء نظام بيئي مبتكر من خلال التعاون الأكاديمي والصناعي

الدراسة: "ابتكار النظام البيئي" (Haidegger et al., 2024)

النتائج: أكدت الدراسة أن التعاون بين الجامعات والصناعات يُسهم في تعزيز الابتكار عبر تبادل المعرفة وتطوير حلول مبتكرة. أشارت أيضاً إلى أهمية إدارة المعرفة كاستراتيجية لضمان استمرارية الابتكار في بيئة العمل.

تدعم النتائج بُعدي إدارة المعرفة والتعاون بين الأكاديميات والصناعة، حيث يُعزز تبادل المعرفة بيئة عمل إبداعية وتعاونية. سد الفجوات: لم تتطرق الدراسة إلى كيفية تكييف مثل هذا التعاون لدعم الابتكار في القطاعين الحكومي والخاص داخل المملكة.

- تعزيز الثقافة التنظيمية عبر مشاركة الموظفين والتدريب

الدراسة: "تحليل تحسين الثقافة التنظيمية من خلال مشاركة الموظفين وإدارة المواهب والتدريب وتطوير الموارد البشرية" (Febrian & Solihin, 2024)

النتائج: أشارت الدراسة إلى أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتطوير مهاراتهم يُعزز من الثقافة التنظيمية، مما يساهم في بيئة عمل تشجع على التعلم المستمر والابتكار.

تدعم النتائج بُعدي مشاركة الموظفين والتدريب وتطوير الموارد البشرية، حيث يلعب التدريب دورًا هامًا في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار.

سد الفجوات: لم تتناول الدراسة بوضوح كيف يمكن تكييف هذه المبادرات لدعم أهداف الابتكار داخل المؤسسات السعودية.

سد الفجوة البحثية فيما يتعلق بالتدريب والتطوير:

بالرغم من تأكيد الأدبيات على أهمية التدريب والتطوير في تعزيز الابتكار، إلا أن هناك نقصًا واضحًا في الأبحاث التي تركز على فعالية برامج التدريب والتطوير في المؤسسات السعودية. يظل من غير الواضح كيفية تكييف استراتيجيات التدريب مع متطلبات السوق السعودي وبيئة العمل الثقافية في المملكة، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه المؤسسات.

ستسهم هذه الدراسة في سد الفجوات البحثية من خلال تقديم توصيات عملية حول استراتيجيات التدريب والتطوير التي يمكن للمؤسسات السعودية اعتمادها لتعزيز الابتكار، مما يساعد على بناء فهم أعمق لدور التدريب في تحسين نتائج الابتكار وتطوير مهارات الموظفين.

5. حول دور رؤية 2030 كمتغير وسيط في دعم الابتكار

- دور التحول الرقمي في تحسين المهارات والكفاءات

الدراسة: "دور التحول الرقمي في تحسين المهارات والكفاءات الطلابية في الجامعات السعودية وتحقيق رؤية" (AI-

Makki et al., 2024)

النتائج: تشير الدراسة إلى أن التحول الرقمي ساهم بشكل كبير في تحسين المهارات العقلية والعلمية للطلاب في جامعة الملك خالد، وذلك من خلال تعزيز المهارات المعرفية والعلمية التي تساهم في تلبية متطلبات رؤية 2030.

تدعم النتائج بُعد التكنولوجيا الحديثة والتحول الرقمي، وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية في دعم التحول الرقمي لتعزيز الابتكار.

سد الفجوات: على الرغم من تناول الدراسة لأثر التحول الرقمي، لم تتناول تأثير السياسات التنظيمية على تمكين الثقافة الابتكارية، مما يستدعي بحثًا إضافيًا في كيفية دعم رؤية 2030 للثقافة المؤسسية التي تشجع الابتكار.

• فعالية الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية 2030 في منطقة حائل

الدراسة: "تناولت كيفية تأثير تطبيق الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لرؤية 2030 على تحسين الميزة التنافسية"

(Alhamad et al., 2024)

النتائج: أظهرت الدراسة أن الابتكار الرقمي يعزز الأداء المؤسسي، ويساهم في تحقيق الميزة التنافسية، مما يبرز أهمية التعاون بين الأبعاد الاقتصادية والتكنولوجية لتحقيق أهداف رؤية 2030.

تدعم النتائج بُعد الابتكار والتكنولوجيا المتقدمة من خلال التركيز على التحسين المؤسسي.

سد الفجوات: لم تركز الدراسة على تأثير رؤية 2030 في تهيئة البيئة الداخلية للمؤسسات، مما يبرز الحاجة لمزيد من البحث حول دور الثقافة التنظيمية والسياسات الداعمة.

• دور البحث والابتكار وريادة الأعمال في السعودية

الدراسة: "البحث والابتكار وريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية" (Khan, 2020)

النتائج: أشارت الدراسة إلى أهمية تطوير ثقافة الابتكار وريادة الأعمال داخل المملكة، بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لرؤية 2030.

تدعم الدراسة بُعدي السياسات الحكومية والثقافة المؤسسية التي تعزز الابتكار.

سد الفجوات: توضح النتائج نقص الدراسات حول كيفية تأثير الثقافة التنظيمية السعودية والسياسات التنظيمية على الابتكار بشكل خاص.

الفجوات البحثية فيما يتعلق بدور رؤية 2030 :

رغم تناول الدراسات لأثر رؤية 2030 على الابتكار، لم تقدم معظمها تحليلاً شاملاً حول كيفية تأثير السياسات التنظيمية والثقافة المؤسسية السعودية بشكل مباشر على تهيئة بيئات عمل تشجع على الابتكار.

ستركز الدراسة الحالية على سد هذه الفجوة عبر تحليل العلاقة بين رؤية 2030 كمتغير وسيط في تهيئة البيئة الداخلية التي تدعم الابتكار، مع التركيز على عناصر مثل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، والتدريب والتطوير.

فرضيات الدراسة:

● H1: تؤثر البيئة الداخلية الداعمة إيجابياً على معدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ.

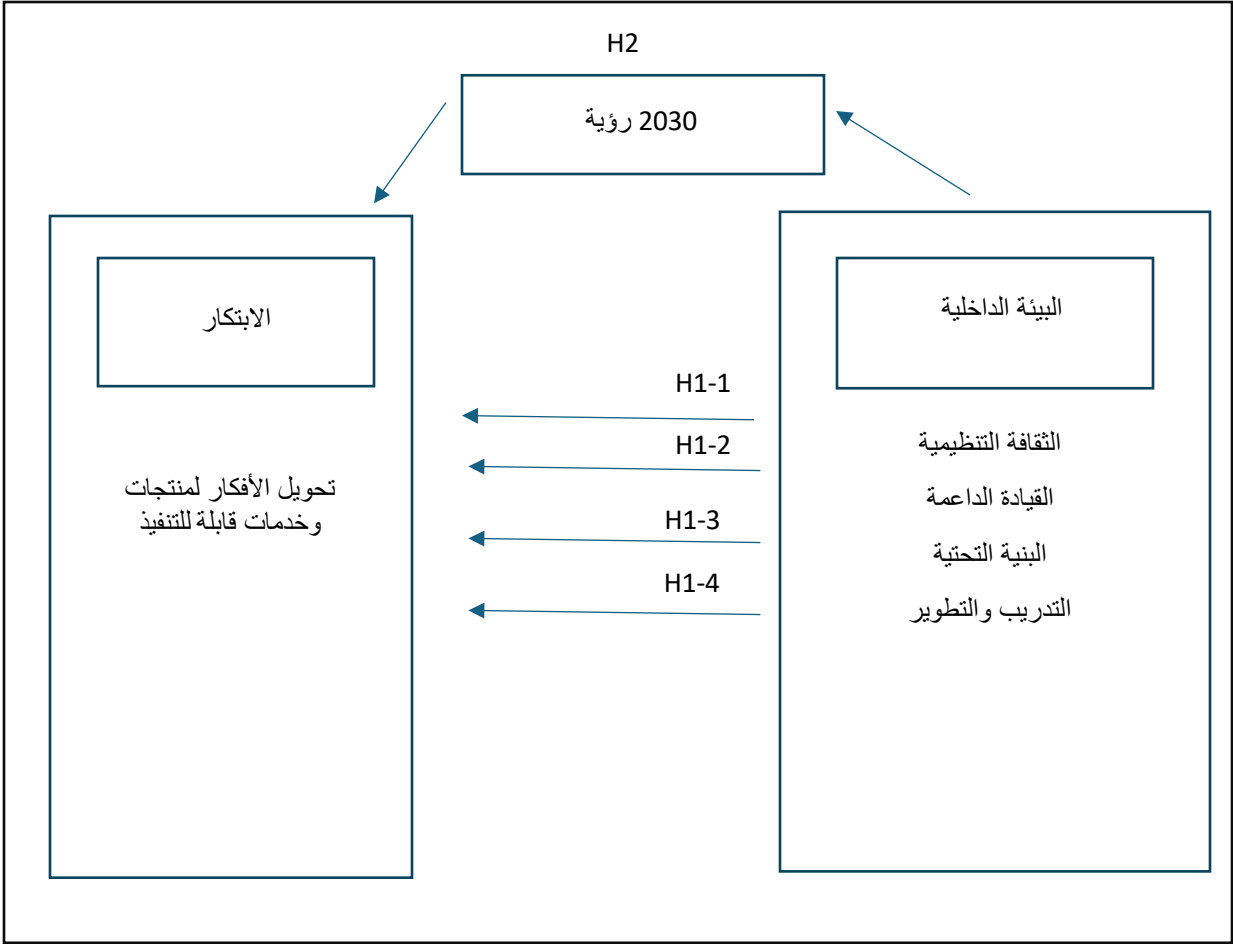
○ H1-1: الثقافة التنظيمية تساهم في تعزيز معدل تحويل الأفكار.

○ H1-2: القيادة الداعمة تعزز من معدل تحويل الأفكار.

○ H1-3: البنية التحتية تدعم تحويل الأفكار إلى منتجات.

○ H1-4: التدريب والتطوير يعزز من قدرة الموظفين على تحويل الأفكار.

● H2: رؤية 2030 تعزز من فعالية البيئة الداخلية في دعم الابتكار.



منهجية وطرق البحث:

تصميم البحث:

يعتمد هذا البحث على تصميم وصفي تحليلي لدراسة تأثير البيئة الداخلية الداعمة ورؤية 2030 على معدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ وتعزيز الابتكار في المؤسسات السعودية. سيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة، إلى جانب مقابلات متعمقة. ستسمح الاستبيانات بجمع بيانات كمية، في حين تتيح المقابلات الوصول إلى رؤى معمقة حول تجارب المشاركين مع البيئة الداخلية ودور رؤية 2030.

اختيار العينة:

نوع العينة: سيتم استخدام عينة طبقية من المؤسسات السعودية، مع التركيز على قطاعات التعليم، والتصنيع، والخدمات، والتي تتماشى مع أهداف رؤية 2030. سيضمن اختيار العينة الطبقية تمثيلاً مناسباً لكل قطاع.

حجم العينة: يستهدف البحث جمع بيانات من 300 موظف كحد أدنى لضمان حجم عينة كافٍ يدعم دقة التحليلات الإحصائية.

اختيار المشاركين: ستشمل العينة موظفين من مستويات وظيفية مختلفة (موظفون، مشرفون، ومديرون) لضمان تنوع في وجهات النظر حول البيئة الداخلية وعمليات الابتكار.

أدوات جمع البيانات:

الاستبيانات: سيتم تصميم استبانة يشمل أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة باستخدام مقياس (Hult et al., 2004) لقياس "الابتكار التنظيمي" الذي يضم مؤشرات INN1، INN2، INN3. وهي تتضمن عناصر مثل تجربة الأفكار الجديدة والبحث عن طرق إبداعية لتحسين الأداء داخل المؤسسة.

قياس البيئة الداخلية الداعمة: من خلال مجموعة من العبارات التي تشمل الثقافة التنظيمية، القيادة الداعمة، البنية التحتية، وبرامج التدريب والتطوير وتوضح مدى توفرها وفعاليتها في المؤسسة.

تقييم تأثير رؤية 2030 على الابتكار: لتحديد مدى مساهمة السياسات والرؤية الوطنية في تعزيز البيئة الداخلية الداعمة.

المقابلات: سيتم إجراء مقابلات مع مشاركون من مختلف المستويات الوظيفية للحصول على فهم أعمق لتجارب الموظفين ومواقفهم حول تأثير رؤية 2030 على الابتكار.

تحليل البيانات:

سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS أو R لتحليل البيانات، حيث ستتضمن التحليلات:

التحليل الوصفي: لحساب المتوسطات والانحراف المعياري لكل متغير، مما يسمح بوصف توزيع البيانات بشكل شامل.

تحليل الانحدار المتعدد: لاختبار فرضيات البحث حول العلاقة بين المتغيرات المستقلة (مثل الثقافة التنظيمية، القيادة

الداعمة، البنية التحتية، التدريب والتطوير) والمتغير التابع (معدل تحويل الأفكار إلى منتجات قابلة للتنفيذ).

تحليل التفاعل (Moderation Analysis): لفحص تأثير رؤية 2030 كمتغير وسيط يعزز فعالية البيئة الداخلية في دعم الابتكار.

تحليل الارتباط (Correlation Analysis): لحساب معاملات الارتباط بين الابتكار والجوانب المختلفة للبيئة الداخلية.

موثوقية وصلاحية الأدوات:

لتقييم موثوقية وصلاحية الاستبيان، سيتم تطبيقه على عينة تجريبية قبل البدء في الدراسة الرئيسية. سيتم حساب معامل

ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لتحديد مدى اتساق الإجابات، مما يعزز من دقة الأدوات المستخدمة.

محددات البحث:

سيُجرى البحث على المؤسسات السعودية في مدينة الرياض، مع التركيز على قطاعات التعليم، الصناعة والخدمات، تماشياً

مع أهداف رؤية 2030 في دعم الابتكار والتنمية الاقتصادية، مما يتيح بيانات متنوعة تعكس بيئات عمل مختلفة.

قائمة المراجع والمصادر:

المراجع العربية :

1. رؤية السعودية 2030. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية :

1. Acosta-Prado, J. C., López-Montoya, O. H., & Tafur-Mendoza, A. A. (2022). The mediating role of knowledge generation between training and development of human talent and innovative performance. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 52(1), 1-14.
2. Alateeg, S., & Alhammadi, A. (2024). The impact of organizational culture on organizational innovation with strategic leadership as a mediator in Saudi Arabia. *Organizational Culture, Innovation and Leadership*.
3. Al-Ghofaili, A., et al. (2024). Navigating Digital Transformation in Alignment with Saudi Arabia's Vision 2030.
4. Alhamad, S. H., Bani Hani, S. I., Dakhli, A. C., & Almahayreh, A. S. (2024). The effectiveness of applying the economic and technological dimensions of Saudi Arabia's

Vision 2030 to achieve the competitive advantage of the Hail region. *Frontiers in Energy Research*, 12, Article 1337349.

5. Aljlayel, N. (2024). The role of organizational culture in adopting business process management: A case study. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 74-101.
6. Al-Makki, N. A.-N. M., & Abu Tomma, M. M. A. (2024). The Role of Digital Transformation in Improving Skills and Competencies of Students in Saudi Arabia's Universities and Achieving Vision 2030.
7. Ali, A., Davis, E., Martinez, C., & Brown, L. (2024). The role of organizational culture in driving innovation and competitive advantage. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 1(1), 1-10.
8. Arshad, M. A., Arshad, D., & Zakaria, N. (2023). Mediating role of wellbeing among organizational virtuousness, emotional intelligence, and job performance in post-pandemic COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 14, 1105895.
9. Augsten, A., & Harles, L. (2024). Fostering Design Research Labs for Public Sector Innovation. In C. Gray, E. Ciliotta Chehade, P. Hekkert, L. Forlano, P. Ciuccarelli, & P. Lloyd (Eds.), *DRS2024: Boston, 23–28 June*, Boston, USA.
10. AlSaied, M. K., & Alkhoraif, A. A. (2024). The role of organizational learning and innovative organizational culture for ambidextrous innovation. *The Learning Organization*, 31(2), 205-226.

11. Caruso, F., & Arquilla, V. (2024). From concepts to open products: The experience of a design hackathon for inclusive open-source products. In *Proceedings of the 4th International Conference on Environmental Design* (pp. 179-191). MDA | Mediterranean Design Association.
12. Compagnucci, L., & Spigarelli, F. (2024). Improving knowledge transfer and innovation services: A roadmap for Knowledge Transfer Offices. *Journal of Innovation & Knowledge, 9*, 100577.
13. Cooper, R. G. (2001). *Winning at New Products: Accelerating the Process from Idea to Launch*. Basic Books.
14. Dassler, L., Hein, A., & Krcmar, H. (2024). Innovating Public Services: Drivers and Challenges of Innovation Labs in the Co-Production of E-Government Services. In *25th Annual International Conference on Digital Government Research (dg.o 2024)*, June 11–14, 2024, Taipei, Taiwan.
15. Ecer, F., & Aycin, E. (2023). Novel Comprehensive MEREC Weighting-Based Score Aggregation Model for Measuring Innovation Performance: The Case of G7 Countries. *INFORMATICA, 34*(1), 53–83.
16. Febrian, W. D., & Solihin, A. (2024). Analysis of improving organizational culture through employee engagement, talent management, training, and development human resources. *Scientific Journal of Accounting and Management (SJAM), 1*(4), 1-11.

17. Haidegger, T. P., Galambos, P., Tar, J. K., Kovács, L. A., Kozlovszky, M., Zrubka, Z., Eigner, G., Drexler, D. A., Szakál, A., Reicher, V., Árendás, C., Tarsoly, S., & Garamvölgyi, T. (2024). Strategies and outcomes of building a successful university research and innovation ecosystem. *Acta Polytechnica Hungarica*, 21(10).
18. Hafkesbrink, J., & Schaff, A. (2024). The Role of Innovation Management Tools in Generating Innovation Market Success. *Journal of Innovation Management*, 12(1), 139-171.
19. Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
20. Khan, M. K., & Khan, M. B. (2020). Research, innovation, and entrepreneurship in Saudi Arabia. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*.
21. Kimaryo, P. F., Kessy, S. S. A., & Sanga, J. J. (2024). Fostering employee engagement through innovative leadership: Lessons from Tanzanian public secondary schools. *Papers in Education and Development*, 42(1), 81-101.
22. Klooker, M., & Hölzle, K. (2023). A generative design of collaborative innovation spaces. *R&D Management*, 54(2), 323-335.
23. Mayer, S., & Schwemmle, M. (2024). The impact of design thinking and its underlying theoretical mechanisms: A review of the literature. *Creativity and Innovation Management*, 1–33.

24. Nwokeocha, I. M. (2024). Rationalizing training and development in corporate organizations: Is staff development worth it? *Journal of Pedagogical Inventions and Practices*, 29.
25. OECD. (2015). *The Innovation Imperative: Contributing to Productivity, Growth, and Well-Being*.
26. PwC. (2020). *The Global Innovation 1000: Why Culture Is Key*.
27. Roya Alkhoraif, A. (2024). The role of digital transformation in improving skills and competencies of students in Saudi Arabia's universities and achieving Vision 2030.
28. Sharif, A. N. M. (2024). *Refining Individualized Consideration: Distinguishing Developmental Leadership and Supportive Leadership*. Vaasan Ammattikorkeakoulu University of Applied Sciences.
29. Ullah, A., & Azizian, D. (2024). *Assessing the role of leadership styles in promoting innovation in renewable energy project management*. Master Thesis in General Management, Jönköping University.
30. Wang, X., & Arnett, D. B. (2016). Using external knowledge to improve organizational innovativeness: Understanding the knowledge leveraging process. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 31(2), 164-173.
31. Yati, Y. (2024). Facilitating innovation through lab projects: Cases from experience-based tourism. *Tourism Recreation Research*, 49(4), 772-785.