



مجلة العلوم التربوية والنفسية بجامعة القصيم، ١٩ (٢)، (مايو، ٢٠٢٦)، ص ص (٦٢١-٦٥٢)

المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين كما يراه رواد الأعمال

المبتكرون السعوديون: دراسة نوعية ظاهرية

د. عمر بن عبدالله الصمغاني

أستاذ الموهبة والابتكار المشارك

قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

The Supportive Community for Innovation and Entrepreneurship among Gifted Individuals as Perceived by Saudi Innovative Entrepreneurs: A Phenomenological Qualitative Study

Dr. Omar Abdullah Alsamani

Associate Professor of Special Education

Department of Special Education, College of Education, University of Hail, KSA

<https://orcid.org/0000-0002-5807-8105>

o.alsamani@uoh.edu.sa

Abstract: This phenomenological qualitative study aimed to explore how Saudi innovative entrepreneurs perceive the phenomenon of community support for innovation and entrepreneurship among gifted individuals, and how they describe what the new generation of gifted and innovative individuals needs from the community in order to transform their talent into sustainable entrepreneurial success. Ten Saudi innovative entrepreneurs were purposively selected, each possessing extended professional experience ranging between 15 and 25 years in building innovative entrepreneurial ventures. Data were collected through in-depth, semi-structured individual interviews and analyzed through a sequential process that included extracting significant statements, formulating meanings, organizing them into categories and themes, and producing a description of the phenomenon as experienced by the participants. The findings revealed four major themes that shaped the characteristics of the supportive community as perceived by participants: (1) recognizing the innovator's unique personal and cognitive profile, (2) investing in the innovator, promoting their work, and linking them to appropriate economic environments, (3) providing financial and operational enablement for innovative initiatives, and (4) building and nurturing an innovative-entrepreneurial identity through flexible environments that support deep learning and authentic practice. The results indicate that effective community support goes beyond providing direct resources to form an extended ecosystem that prioritizes investing in the innovator as a strategic human resource, rather than focusing on innovative or entrepreneurial outputs, and that offers enriched environments for experimentation, development, and skill building. This study provides a conceptual framework that may guide policies aimed at supporting gifted innovators in the Saudi context and strengthening the entrepreneurial role of innovation in alignment with the aspirations of Vision 2030.

Keywords: Gifted and talented individuals, creativity, innovation, entrepreneurship, entrepreneurial giftedness.

المستخلص: هدفت هذه الدراسة النوعية الظاهرية (Phenomenology) إلى استكشاف كيفية التي يرى رواد الأعمال السعوديون المبتكرون ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين، وكيف يصفون ما يحتاجه الجيل الجديد من الأفراد الموهوبين المبتكرين من المجتمع من أجل تحويل موهبتهم إلى نجاح ريادي مستدام. واستهدفت عينة قصدية من عشرة مشاركين من رواد الأعمال المبتكرين السعوديين الذين يمتلكون خبرات مهنية ممتدة تتراوح بين ١٥ و ٢٥ عامًا في بناء المشروعات الريادية الابتكارية. جُمعت البيانات من خلال مقابلات فردية متعمقة شبه مقننة، وتم تحليلها عبر خطوات متسلسلة شملت استخراج العبارات الدالة، وصياغة المعاني، وتنظيمها في فئات وموضوعات، وصولاً إلى وصف للظاهرة محل الدراسة كما عاشها المشاركون. وكشفت النتائج عن أربعة موضوعات رئيسية شكلت ملامح المجتمع الداعم كما يراه المشاركون: (١) الاعتراف بخصوصية المبتكر وفهم نمطه الشخصي والمعرفي، (٢) الاستثمار في المبتكر وتسويقه وربطه بالبيئات الاقتصادية المناسبة، (٣) التمكين المالي والتشغيلي للمبادرات الابتكارية، و(٤) بناء وتنمية الهوية الابتكارية الريادية عبر بيئات مرنة تتيح التعلم العميق والممارسة الواقعية. وتشير النتائج إلى أن الدعم المجتمعي الفعال يتجاوز توفير الموارد المباشرة ليشكل منظومة ممتدة تعطي أولوية في الاستثمار في الشخص المبتكر ذاته كمورد بشري استراتيجي، لا التركيز على المخرج الابتكاري والريادي، وتتيح له بيئة غنية للتجريب والتطوير وبناء المهارات. وتقدم الدراسة إطاراً مفاهيمياً يمكن أن يساهم في توجيه سياسات دعم الموهوبين المبتكرين في السياق السعودي وتعزيز الدور الريادي للابتكار في ضوء متطلبات رؤية ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: الموهوبون، الإبداع، الابتكار، ريادة الأعمال، الموهبة الريادية.

توثيق البحث (APA Citation):

الصمغاني، عمر. (٢٠٢٦). المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين كما يراه رواد الأعمال المبتكرون السعوديون: دراسة نوعية ظاهرية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٩ (٢)، ٦٥٢ - ٦٢١.

نُشر في: ١٤/١١/٢٠٢٦ هـ

قُبل في: ٠٨/٠٩/٢٠٢٦ هـ

استُلم في: ٢٤/٠٧/٢٠٢٦ هـ

Received on: 13/01/2026

Accepted on: 25/02/2026

Published on: 01/05/2026

المقدمة

يمثل الأفراد الموهوبين موردًا بشريًا استراتيجيًا يساهم بصورة مباشرة في تقدم المجتمعات وتطورها، وخصوصًا في ظلّ التطور التقني المعاصر بقيادة تقنيات الذكاء الاصطناعي. وقد أعادت هذه التحولات التقنية تشكيل طبيعة العمل والإنتاج والقيمة الاقتصادية؛ فلم يعد التفوق مرتبطًا بامتلاك الموارد المادية بقدر ما أصبح مرتبطًا بالقدرة على الإبداع وإنتاج المعرفة وتوظيفها وتحويلها إلى تطبيقات مبتكرة. (World Economic Forum, 2023) وفي هذا السياق، برز رأس المال البشري وتحديدًا الأفراد الموهوبين ذوي القدرات العالية بوصفهم عنصرًا استراتيجيًا في تعزيز التنافسية الوطنية والتنمية المستدامة (Reis & Peters, 2021). وقد حرصت المجتمعات على توفير أفضل سبل التعليم والإثراء والتطوير لهذه الفئة، سواء داخل أنظمة التعليم الرسمي كالمدارس والجامعات أو خارجه عبر ما يتيح المجتمع من أنشطة وخبرات تطويرية تدعم النمو الابتكاري وريادة الأعمال وبناء الشخصية المنتجة والناجحة (الصمعي، 2023).

وتعد تنمية مهارات الإبداع والابتكار لدى الأفراد الموهوبين عاملاً مهمًا في تطوير قدراتهم الفاعلة وإخراج مواهبهم الكامنة من أجل المساهمة في تقديم حلول واقعية في مجالات الحياة المعقدة والمهمة، بما في ذلك الصحة والعلوم والاقتصاد (Reis & Peters, 2021; Forgeard & Kaufman, 2016; Kim, 2019; Plucker, 2022). وهناك عدد ليس بالقليل من الأفراد الموهوبين ذوي القدرات العالية الذين تظل قدراتهم ومواهبهم كامنة لا تتم تنميتها بشكل فاعل خلال مراحل الحياة ولا يكون لهم أثر واضح في تقديم مخرجات إبداعية وابتكارية (Renzulli & Reis, 2021; Ritchotte & Graefe, 2017). أي إن كون الفرد موهوبًا لا يعني بالضرورة أنه سيصبح مبتكرًا ناجحًا فرحلة الابتكار مليئة بالتحديات والظروف التي تؤثر في النتائج (Plucker, 2022) وتوفير فرص تنمية مناسبة منذ عمر مبكر يمكن أن تدفع عددًا كبيرًا من أصحاب القدرات العالية إلى الإنتاجية الإبداعية، في حين تخفت كثير من المواهب وتفقد المخرج الإبداعي والابتكاري عند غياب منظومات دعم مناسبة (Subotnik et al., 2011).

وعلى الرغم من الدور المهم المتوقع من المدرسة والجامعة في تطوير مهارات الإبداع والابتكار عند الموهوبين، فإن المجتمع خارج إطار التعليم النظامي الرسمي يتوقع منه أيضًا أن يساهم وأن يؤدي دورًا محوريًا في تنمية الموهوبين المبتكرين وتطوير مهارات الابتكار وريادة الأعمال لديهم. فقد أشار (Renzulli & Reis, 2021) إلى أن كثير من بيئات التعليم العام لا تستطيع توفير البيئة المناسبة والعمق الكافي من الخبرات اللازمة لصقل الموهبة والإبداع الريادي. وفي المقابل، لدى المجتمع والبيئة المحيطة القدرة على توفير البيئة المحفزة، والموارد، والخبرات المبنية على الواقع التي لا تستطيع الفصول الدراسية تقديمها. وتأكيدًا لذلك، أشارت عدد من الدراسات الحديثة في مجال تعليم الموهوبين (Subotnik et al., 2018; Olszewski-Kubilius et al., 2016; Sternberg, 2023)

إلى أن هناك تركيز كبير في مجال الأبحاث التي تركز على البرامج التعليمية والإثرائية داخل إطار التعليم الرسمي، بينما تقل الدراسات ذات الأهمية أيضاً التي تتناول الدعم المجتمعي وفرص التعلم في الواقع الفعلي، وخصوصاً تلك التي تبحث عن الربط بين تنمية المواهب وبين سياسات الابتكار وريادة الأعمال على المستوى الوطني أو المحلي.

مشكلة الدراسة

مع تزايد الاعتراف بهذه الاحتياجات لدعم الإبداع والابتكار والحاجة لوجود مجتمع داعم للابتكار وريادة الأعمال يحيط بالأفراد الموهوبين، إلا أنه لا تزال هناك فجوة واضحة في فهم ماهية الدعم المجتمعي الذي يحتاجه الشباب الموهوبون المبتكرون في السعودية لتطوير مهارات الابتكار وريادة الأعمال لديهم. فهناك ندرة في البحوث التي تستكشف وجهات نظر أولئك الموهوبين الناجحين وتصوراتهم بشأن العوامل المجتمعية التي أسهمت في نجاحهم (Alsamani, 2023b; Reis & Peters, 2021; Renzulli & Reis, 2021). ويبقى فهم طبيعة المجتمع الداعم والابتكار سؤالاً يحتاج إلى استقصاء متعدد الأوجه، وحرصت هذه الدراسة إلى المساهمة في سد هذه الفجوة من خلال محاولة فهم ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين من خلال استقصاء تجارب وتصورات مجموعة من رواد الأعمال المبتكرين أنفسهم الذين عاشوا رحلة الابتكار لفترة زمنية ممتدة.

وكذلك في ظل التحولات الاقتصادية في السعودية التي تهدف إلى تنويع مصادر الدخل وتعزيز اقتصاد الابتكار ضمن مستهدفات رؤية ٢٠٣٠، وتوسع برامج دعم ريادة الأعمال والمسرعات والحاضنات، تتأكد الحاجة إلى بناء فهم أعمق لطبيعة الدعم المجتمعي الذي يسهم في تمكين الموهوبين من تحويل قدراتهم إلى مسارات ريادية مستدامة وذلك من خلال محاولة فهم الخبرات والتجارب لفئة رواد الأعمال السعوديين المبتكرين.

وبالنظر إلى أن مفهوم الدعم المجتمعي يتشكل عبر التفاعل بين الفرد والبيئة، فإن محاولة فهمه تتطلب منهجاً نوعياً قادراً على الكشف عن المعاني التي ينسبها الأفراد المشاركون إلى تجاربهم. ومن هنا برزت الحاجة إلى اعتماد المنهج الظاهراتي، بوصفه إطاراً يسعى إلى استكشاف جوهر الظاهرة كما تُعاش وتُتصور من قبل أصحابها.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة لفهم طبيعة الدعم المجتمعي الذي يمكن أن يُسهم في تحويل قدرات الموهوبين الكامنة إلى ريادة أعمال مبتكرة ومستدامة، حيث توجد حاجة لفهم مثل هذه التصورات في شكل عام (Renzulli & Reis, 2021)، وفي السياق السعودي بشكل خاص (Alsamani, 2023b). وتهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في سد هذا الفراغ من خلال التركيز على تجربة الأفراد الموهوبين المبتكرين الذين نجحوا في تحويل قدراتهم إلى مشاريع ريادية مستدامة. وتساهم هذه الدراسة بمحاولة فهم العوامل المجتمعية التي تدعم الابتكار، بما يتيح صياغة توصيات عملية للسياسات التعليمية والمجتمعية في السعودية.

علاوة على ذلك، فإن الدراسة توفر منظوراً نوعياً يركز على البعد الإنساني والإدراكي لتجربة رواد الأعمال المبتكرين، ما يسهم في تطوير إطار فهم متكامل يربط بين القدرة الفردية عند الشخص الموهوب المبتكر والدعم

المجتمعي الذي يساعده في الوصول إلى منتجات ابتكارية ومشاريع ريادية. ومن ثم، يمكن الاستفادة من نتائجها في تصميم برامج تعليمية ومبادرات مجتمعية أكثر فعالية تنطلق من فهم خبرات واحتياجات وتصورات تلك الفئة المستهدفة، مما يشارك في تعزيز التحول من التركيز على وجود الموهبة إلى تعزيز الابتكار والنجاح الريادي، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية السعودية ٢٠٣٠ لتنمية اقتصاد المعرفة وتعزيز الابتكار. (Saudi Vision 2030, 2024)

هدف الدراسة وتساؤها

هدفت هذه الدراسة الظاهرية إلى استكشاف الكيفية التي يرى بها رواد الأعمال السعوديون المبتكرون، ممن حققوا نجاحًا ممتدًا في الابتكار وريادة الأعمال، ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين، وكيف يصفون ما يحتاجه الجيل الجديد من الأفراد الموهوبين المبتكرين من المجتمع من أجل تحويل مواهبهم إلى نجاح ريادي مستدام. وانطلاقًا من هذا الهدف، تتناول الدراسة السؤال الرئيس الآتي:

كيف يصف رواد الأعمال السعوديون المبتكرون ويفسرون خبراتهم المعاشة تجاه المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين؟

مصطلحات الدراسة:

الموهبة (Giftedness): تشير الموهبة إلى قدرات غير عادية أو أداء متميز يتميز بها الشخص الموهوب مقارنة مع أقرانه في مجال واحد أو أكثر من المجالات التي يقدرها المجتمع، وخصوصًا في مجالات التميز العقلي والتفكير الإبداعي والتحصيل التعليمي والمهارات والقدرات الخاصة (Mawhiba, 1997).

ويعرف الباحث الموهبة إجرائيًا: بأنها القدرات فوق المتوسطة التي يمتلكها الأفراد الموهوبين وغالبًا ما ترتبط بالقدرات العقلية، والتي قد تبقى قدرات كامنة لدى الفرد الموهوب بحيث لا تظهر في شكل مخرجات إبداعية أو ابتكارية.

الإبداع (Creativity): يشار إلى الإبداع بأنه القدرة على توليد أفكار تتسم بالأصالة والجدة وذات القيمة (Forgeard & Kaufman, 2016).

ويعرف الباحث الإبداع إجرائيًا: بأنه القدرة على إنتاج وتطوير أفكار جديدة وذات قيمة، مع مراعاة أن تقدير الجدة والقيمة قد يختلف حسب العمر والسياق المجتمعي؛ فمثلًا، ما يُعتبر جديدًا وقيّمًا لطفل عمره ١٠ سنوات قد لا يكون كذلك لشخص في العشرين من عمره.

الابتكار (Innovation): يعرف الابتكار بأنه عملية تحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات أو خدمات محسوسة وناجحة (Plucker, 2022).

ويعرف الباحث الابتكار إجرائيًا: بأنه عملية تحويل الأفكار الإبداعية إلى مخرجات محسوسة وناجحة تمثل قيمة فعلية للمجتمع.

ريادة الأعمال (Entrepreneurship): عملية توظيف المخرج الابتكاري في تطوير حل أو حل مشكلة وتحويلها إلى مشروع أو نشاط اقتصادي أو اجتماعي يضيف قيمة للمجتمع (Stam & Van de Ven, 2021).

ويعرف الباحث ريادة الأعمال إجرائياً: بأنها السلسلة المكتملة للتتابع بين الأفكار الإبداعية والمنتجات الابتكارية وهي القدرة على تحويل المخرج الابتكاري الناجح إلى مشروع ريادي يضيف قيمة اقتصادية أو اجتماعية. المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال: يعرف بأنه البيئة الاجتماعية والمجتمعية التي توفر الموارد، الخبرات، والدعم اللازم للأفراد لتنمية قدراتهم الابتكارية والريادية (Subotnik et al., 2018).

ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه: المجتمع المحيط بالفرد الموهوب والذي يهيئ الظروف البيئية والخدمات والتسهيلات المناسبة لفترة زمنية ممتدة، مما يساعد الأفراد الموهوبين على تطوير مواهبهم، وإنتاج منتجات ابتكارية، وإطلاق مشاريع ريادية.

مراجعة الأدبيات

نظريات الموهبة وتطوير الابتكار:

انتقلت النظريات المعاصرة التي تناولت مفهوم الموهبة من تركيز النظر إلى الموهبة بوصفها سمة ثابتة فطرية (Giftedness) تُقاس بالذكاء إلى التركيز على تطوير المواهب (Talent Development) والمخرجات الإبداعية التي تنمو وتتأثر بالتجربة والخبرات، مثل الإبداع والابتكار (Alsamani, 2019; Olszewski-Subotnik et al., 2011; Sternberg, 2023; Kubilius et al., 2016). فقد بدأ رينزولي في قيادة هذا التحول مبكراً ففسر الموهبة أو نظر إليها بوصفها مخرجاً إبداعياً ناتجاً عن تفاعل ثلاثة مكوّنات: قدرة فوق المتوسطة، وإبداع، والتزام بالمهام؛ وبذلك أبرز أن الذكاء المرتفع وحده لا يكفي، بل لا بدّ من التفكير الإبداعي ووجود الدافعية (الالتزام بالمهمة) لدى الفرد (Renzulli, 2005). وقد أعطى هذا النموذج تركيزاً مهماً على المخرجات والإنتاجية، بعيداً عن التركيز على القدرات الموهوبة فقط التي يولد الإنسان بها؛ حيث يشير إلى أن الابتكار والريادة الإبداعية من أهم مخرجات تعليم الموهوبين.

ولطالما نُظر إلى الإبداع والابتكار بوصفهما جزءاً من الموهبة. ففي التعريف واسع الانتشار للموهبة لدى الحكومة الفيدرالية في الولايات المتحدة، يُعدّ التفكير الإبداعي أو الإنتاجي أحد مجالات الموهبة الستة، وهي: التفكير الإبداعي أو الإنتاجي، والاستعداد الأكاديمي الخاص، والقدرة الحركية النفسية، والقدرة العقلية العامة، والفنون البصرية والأدائية، والقدرة القيادية (Marland, 1972). كما يُنظر إلى الإبداع بوصفه مكوّنًا محوريًا في كثير من نظريات ونماذج الموهبة (Alsamani, 2019). وبالمثل في نموذج WICS، فسر (Sternberg, 2006) الموهبة بوصفها توليفاً بين الإبداع والذكاء والحكمة. وذهب نموذج غانيه للموهبة (Differentiated Model of Giftedness and Talent) إلى أن الموهبة الخام تعد نقطة البداية، بينما تتطلب عملية الوصول إلى مخرج

إبداعي وجود عمليات نمائية منهجية ومحفزات بيئية، مثل: المرشدين، والموارد، وفرص التعلّم (Gagné, 2005). ويؤكد هذا النموذج أن تحقّق الموهبة عملية طويلة الأمد تتأثر بخصائص داخلية (الدافعية والمثابرة) وبالمدع الخارجي (التعليم والتشجيع). وتتلاقى هذه الرؤية مع الطرح الحديث الذي يربط الموهبة بالإسهام المجتمعي (Glaveanu & Kaufman, 2022). وفي سياق متقارب، تدعو تيري إلى تبني منظور شمولي للموهبة يدمج بين الأبعاد المعرفية والإبداعية من جهة، والأبعاد القيمية والأخلاقية من جهة أخرى، بحيث يُنظر إلى الموهوبين بوصفهم فاعلين مجتمعيين مسؤولين لا مجرد أصحاب قدرات معرفية عالية (Tirri, 2016).

وقد أعاد Subotnik et al. (2018) صياغة الموهبة في إطار نموذج تنمية الموهبة بوصفها خبرة ناشئة أو تميز يتطور ويظهر عبر الزمن لا سمة ثابتة من وقت الطفولة. وتتلخص اتجاهات هؤلاء الباحثين بأن الهدف من تعليم الموهوبين ينبغي أن يشمل تنمية القدرات الإنتاجية الإبداعية والابتكارية، لا مجرد التركيز على القدرات العقلية الثابتة أو تحقيق الدرجات.

وفي هذا الإطار، تُعدّ المتغيرات النفسية الاجتماعية (مثل: الشغف، والصلابة، والتنظيم الذاتي، والاستعداد لتلقّي التغذية الراجعة) عناصر جوهرية في جميع مراحل تنمية الموهبة إلى جانب العوامل المعرفية (Subotnik et al., 2011) ويظهر من هذه النظريات الحديثة أنها تؤطر الموهبة بوصفها بنية ديناميكية نمائية تتطلب التقاء القدرة، والإبداع، والدافعية، والسياق الداعم حتى تُفضي في النهاية إلى مخرجات ابتكارية تقود نحو ريادة الأعمال. ويتسق هذا المنظور مع الطرح الأحدث لنظريات تعقّد تطوّر الموهبة، حيث يؤكد Dai (2017) من خلال إطار Evolving Complexity Theory of Talent Development أن الموهبة تتشكل عبر تفاعل مستمر بين الفرد وبيئته، وأن المسارات التطورية للموهوبين تتسم بعدم الخطية وتستلزم بيئات غنية ومحفّزة تعترف بهذا التعقيد (Dai, 2017). ويلحظ من هذه الاتجاهات الحديثة في النظريات التركيز على دور السياق الاجتماعي الداعم والتفاعل مع بين الأفراد الموهوبين والمجتمع المحيط من أجل تعزيز الموهبة لديهم وتحفيز الإنتاج الإبداعي والابتكاري لديهم.

ويتطلّب استكشاف العلاقة بين القدرات الكامنة لدى الأفراد الموهوبين وبين الإنتاج الإبداعي والابتكاري فهماً أدقّ للإبداع والابتكار والموهبة. فتعريفات الإبداع والابتكار واسعة، وهذا ما يفسّر تعقيد هذين البنيتين المركبتين (Alsamani, 2019). أوضح Runco (2004) في مشروع محاولة تفسير ماهية الإبداع أن تعريفات الإبداع تركز عادةً على واحد أو أكثر من الأبعاد الأربعة الرئيسة للإبداع، وهي: المنتج الإبداعي (الابتكار)، والعملية الإبداعية، والشخص المبدع، والبيئة. وهذا ينسجم مع الأطروحات الحديثة التي تميّز بين أنواع ومستويات الإبداع، وتؤكد على مركزية السياق الاجتماعي في الحكم على الجودة والقيمة (Forgard & Kaufman, 2016; Kim, 2019). وغالبًا ما يستخدم الباحثون الذين يركزون على تعريف المنتج الإبداعي مصطلح الابتكار، ويشيرون

إليه بأنه التطبيق الوظيفي للعمليات الإبداعية وتحويلها إلى منتجات محسوسة ذات أثر (Treffinger et al., 2013; Plucker, 2022).

وتشير الأدبيات إلى وجود ارتباط شائع بين الإبداع والابتكار وريادة الأعمال. وبنظرة موجزة، فإنه يمكن القول بأن الإبداع هو القدرة على إنتاج أفكار ونتائج جديدة وملائمة، ويجب تعريفه داخل سياق اجتماعي جزء مكمل للإبداع يشير إلى الإنتاج الناجح للأفكار الإبداعية وتحويله لمخرج محسوس (Treffinger et al., 2013; Plucker, 2022). أما الابتكار فهو جزء مكمل للإبداع يشير إلى الإنتاج الناجح للأفكار الإبداعية وتحويله لمخرج محسوس (Treffinger et al., 2013; Plucker, 2022). في حين تشير ريادة الأعمال إلى توظيف المخرجات الابتكارية وتقديمها للسوق لتضيف قيمة مادية أو اجتماعية.

الإمكانات الإبداعية الابتكارية والموهبة الريادية:

من المفاهيم الحديثة مفهوم الموهبة الريادية، ويُقصد به الأفراد الموهوبون الذين لا يكتفون بالتفكير الإبداعي، بل يظهرون خصائصاً ريادية مثل تحمّل المخاطرة، والرؤية، والقيادة، والدافعية لتطبيق أفكارهم، ويتجهون إلى إسهام فعلي في المجتمع (Kaufman & Beghetto, 2023; Sternberg, 2023; Reis & Peters, 2021). وعلى الرغم من أن البحث في الموهبة الريادية ما يزال حديثاً، فقد لاحظ الباحثون أن بعض الشباب المبدعين يتجهون مبكراً إلى الأنشطة الريادية بوصفها قناة لتوظيف مواهبهم؛ إذ قد يشرعون في مشروعات تجارية أو ابتكارات منذ سن مبكرة، أو يُظهرون قدرة استثنائية على اقتناص الفرص (الصمغاني، 2023).

ومع تطوّر التحديات الاقتصادية والاجتماعية عالمياً، وتزايد حضور التقنية والذكاء الاصطناعي بات يُنظر إلى الابتكار وريادة الأعمال بوصفهما مخرجات مرغوبة لتعليم الموهوبين، مع التركيز على إعداد مبتكري المستقبل القادرين على دفع التقدّم الاقتصادي والتقني (Alsamani, 2023a; Pfeiffer, 2017; Plucker, 2022). ويمثّل ذلك انتقالاً من برامج الموهوبين التقليدية القائمة على المعرفة الأكاديمية والبرامج الإثرائية المحدودة إلى خبرات تطبيقية مرتبطة أكثر بالواقع، يقودها الإبداع وتهدف إلى الخروج بمنتج ابتكاري يتحوّل إلى مشروع ريادي ناجح وفعال (Treffinger et al., 2013; Isaksen et al., 2011). وقد أكد رينزولي أن تعليم الموهوبين في القرن الحادي والعشرين ينبغي أن يُعاد توجيهه نحو تنمية قدراتهم على حل المشكلات المعقّدة، والإسهام في الابتكار، والتعامل مع التحديات المجتمعية والاقتصادية المتغيرة، بدل الاقتصاد على تعظيم التحصيل الأكاديمي التقليدي (Renzulli, 2012). وهذا ما يعزز الدعوة نحو التوجه إلى تعظيم دور تطوير مهارات ريادة الأعمال في مجال تربية الموهوبين.

ومع تزايد الاهتمام في تقديم ريادة الأعمال كأحد البرامج الإثرائية للموهوبين، يظهر بأن الأفراد الموهوبون كذلك لديهم قابلية عالية ورغبة لأن يصبحوا مبتكرين ناجحين ورواد أعمال يقدمون إسهامات ملموسة لمجتمعاتهم وللعالم (Reis & Peters, 2021). حيث يُتوقّع منهم في مراحل لاحقة من حياتهم أن يكون لهم أثر في دعم

الإنتاج الإبداعي والابتكاري المجتمعي (Alsamani, 2023b). ومع ذلك، فإن عددًا ليس بالقليل من الأفراد الموهوبين لا يكون لهم أثر واضح وفعل في تقديم مخرجات إبداعية وابتكارية. (Renzulli & Reis, 2021) وبعبارة أخرى، إن كون الفرد موهوبًا لا يعني بالضرورة أنه سيصبح مبتكرًا ناجحًا؛ فرحلات الابتكار مليئة بالتحديات والظروف التي تؤثر في النتائج وفي استكمال المسار. وقد فقد كثير من الموهوبين اهتمامهم بإنتاج منتجات ابتكارية ذات قيمة تُسهم في خدمة المجتمعات المحلية والعالمية (Ritchotte & Graefe, 2017)، بل إن عددًا منهم قرّر إنهاء رحلة الابتكار بالبحث عن وظيفة عادية لا ترتبط بشغفهم بالابتكار، بهدف تأمين مستقبلهم. وهذا ما يعزز أهمية الاتجاه نحو تعزيز الموهبة الريادية والبحث فيها وتعزيز برامجها الإثرائية في مجال تربية الموهوبين.

العوامل الاجتماعية البيئية المؤثرة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال:

تستكشف كثير من نظريات الإبداع والابتكار خصائص الأفراد التي تؤثر في إنتاج المنتجات الإبداعية، لكنها في الوقت نفسه تؤكد على أهمية العوامل السياقية والاجتماعية البيئية. على سبيل المثال، أوضح Sternberg (2006) في نظرية الاستثمار (Investment Theory) أن الابتكار يتطلب امتلاك الفرد لسمات شخصية، ومعرفة بالمجال، وقدرة عقلية، وبيئة داعمة، وأسلوب تفكير ملائم. ودرست (Amabile, 2012) أيضًا السمات الشخصية والأبعاد السياقية للأفراد المبدعين في نظرية مكونات الإبداع (Componential Theory of Creativity)، وتشمل هذه السمات: الانضباط الذاتي، والاستعداد للاستقلالية، وامتلاك زوايا نظر جديدة للمشكلات. ورغم أن المبتكرين مطالبون بتطوير مهاراتهم ومعارفهم وشخصياتهم لتعزيز الإنتاج الابتكاري الناجح وريادة الأعمال، فإن العوامل الخارجية تؤثر كذلك في إنتاج الابتكار. وتم تطوير هذا النموذج لاحقًا في السياق التنظيمي عبر النموذج الديناميكي للإبداع والابتكار في المنظمات والذي هدف إلى إبراز التفاعل المستمر بين الفرد والبيئة والثقافة التنظيمية (Amabile & Pratt, 2016; Fisher & Amabile, 2023). وقد كشفت الأبحاث عن دور حيوي للعوامل الخارجية التي تحفز الإبداع والابتكار؛ فعلى سبيل المثال، أشار فيشر وأمابايل (Fisher & Amabile, 2023) إلى هذه العوامل بوصفها "مثيرات" للإبداع والابتكار، مثل: توافر الموارد الملائمة، ووجود قدر كافٍ من الحرية، وطبيعة عمل إيجابية تثير التحدي، وإحساس بالتعاون.

وفي نظرية المكونات في الإبداع، شاركت أمابايل (Amabile, 2012) عوامل أخرى بيئية اجتماعية، مثل: المشرفون الداعمون، والمعايير التي تشجع على مشاركة الأفكار الإبداعية، والآليات الخاصة بتطوير الأفكار الجديدة، والمتعاونون المتوّعون ذوو التواصل الفعال. إضافة إلى ذلك، أكد (MacKinnon, 1978) في وقت مبكر جدًا على أن المبتكرين، لكي يصبحوا ناجحين، يحتاجون إلى من يصغي إليهم ويفهمهم؛ بما يعزز ثقتهم بأنفسهم وبقدراتهم. وأوضح Runco (1992) على أن البيئة الاجتماعية التي تعزز استقلالية الحكم عند أفرادها تُعدّ عاملاً

اجتماعيًا بيئيًا مهمًا؛ إذ يميل الأفراد المبدعون والمبتكرون إلى تقييم ذواتهم بشكل مستقل، وتبني أفكار قد لا تحظى بدعم فوري من البيئة المحيطة.

وأشار (Fisher and Amabile (2023) إلى أن العوامل الاجتماعية البيئية تُعدّ مركزية في تطوير الإبداع والابتكار وريادة الأعمال؛ لأن هذه العوامل تتفاعل مع دافعية الفرد الداخلية نحو المهمة، والعمليات ذات الصلة بالإبداع، والمهارات المرتبطة بالمجال. ويمكن للعوامل الاجتماعية البيئية أن تعمل إما كمحفّزات أو كموانع للدافعية الداخلية والإبداع، وغالبًا ما تُرى الدوافع الخارجية بوصفها عوامل تُضعف الدافعية الداخلية إذا صُمّمت أو استُخدمت بصورة غير ملائمة (Hennessey & Amabile, 2010; Amabile & Pratt, 2016;) (Alsamani, 2020). وعليه، فإن فهم العوامل التي تسهّل تطوير الابتكار الناجح تعدّ أمرًا مهمًا للمساهمة في تطوير تعليم الموهوبين وحياة الأفراد الموهوبين. ويُعدّ دراسة العوامل المجتمعية الداعمة للابتكار وريادة الأعمال أمرًا محوريًا في سبيل تطوير المواهب والاستثمار فيها بحيث تقدّم مخرجات ابتكارية ذات قيمة عالية (Subotnik et al., 2011; Reis & Peters, 2021)

ويتضح مما سبق أن هناك قدرًا متزايدًا من الاتفاق على أن الموهبة لا ترتبط بشكل مباشر بالإنتاج الإبداعي ولا تقود تلقائيًا إلى الابتكار وريادة الأعمال ما لم تتوفر أنظمة دعم مناسبة تجمع بين العوامل المعرفية والنفسية الاجتماعية والبيئية. (Subotnik et al., 2018; Renzulli & Reis, 2021) كما تشير بعض الدراسات (Reis & Peters, 2021; Pfeiffer, 2017) إلى أن فئة ليست بالقليلة من الأفراد الموهوبين لديها الموهبة الريادية التي تجعلها قادرة على أن تصبح من رواد الأعمال المبتكرين أو مؤسسي الشركات الناشئة أو المبادرات الاجتماعية ذات الأثر إذا وجدت البيئة الداعمة. وتشير عدد من نماذج الإبداع والابتكار إلى أن العوامل الاجتماعية البيئية، بما فيها ثقافة المجتمع، وشبكات العلاقات، والفرص المتاحة، يمكن أن تعمل إما كمنصّة انطلاق لهذه المواهب، أو كحاجز يعيقها عن التحقق (Amabile, 2012; Fisher & Amabile, 2023; Amabile & Grysiewicz, 1989) كما أن النماذج المعاصرة لمنظومات ريادة الأعمال تشير إلى أن تفاعل الأفراد الفاعلين والمؤسسات والسياسات يشكّل منظومة ريادية متكاملة تدعم المشاريع الابتكارية (Isenberg, 2011; Spigel, 2017; Stam, 2015; Stam & Van de Ven, 2021).

ورغم تزايد الاهتمام عالميًا بربط تعليم الموهوبين بأجندات الابتكار وريادة الأعمال، لا تزال الدراسات محدودة فيما يتعلّق بفهم الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر الأفراد الموهوبين المبتكرين الذين قطعوا بالفعل رحلة طويلة من التجارب في الابتكار والريادة وحققوا نجاحًا مستدامًا (Renzulli & Reis, 2021). (Reis & Peters, 2021) كما أن السياق السعودي، في ظلّ التحولات الاقتصادية والرؤية الوطنية 2030 التي تُؤكّد على الابتكار وريادة الأعمال، يضيف بعدًا خاصًا يستدعي دراسات نوعية معمّقة تستكشف خبرات الفاعلين الرئيسيين في هذا المجال. (Alsamani, 2023b) وفي هذا الإطار، تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء الخبرات

عمر الصمغاني: المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين كما يراه رواد الأعمال المبتكرون....

المعاشرة والتصورات لدى رواد أعمال سعوديين موهوبين نجحوا في بناء مسيرة ابتكارية وريادية ممتدة، بهدف فهم الكيفية التي يتصورون بها "الدعم المجتمعي" وما يعتبرونه ضروريًا لتمكين الجيل الجديد من الشباب الموهوبين المبتكرين. ولتوضيح الربط بين المفاهيم ذات الأهمية في الدراسة، سعى الباحث إلى توضيح العلاقة بين تلك المفاهيم (الموهبة، الإبداع، الابتكار، ريادة الأعمال المجتمعي الداعم للابتكار وريادة الأعمال)، فطور نموذج يوضح المسار التتابعي للرحلة من الفرد الموهوب إلى المنتج الريادي داخل المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال وفق شكل 1.

شكل 1

نموذج المسار التتابعي للرحلة التي تبدأ من الفرد الموهوب إلى المنتج الريادي داخل المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال



توضيح النموذج: يوضح الشكل أن العلاقة عبارة عن رحلة تبدأ بالموهبة (كمدخل)، يمر عبر العمليات (الإبداع والابتكار)، وينتهي بريادة الأعمال (كمخرج ذو قيمة)، وكل هذه المراحل تتم داخل حدود المجتمع الداعم.

المنهجية

تصميم الدراسة:

اتبع الباحث في تصميم هذه الدراسة منهجية البحث النوعي، وتحديدًا منهج دراسة الظواهر (Phenomenology)، بوصفه الإطار الأنسب لاستقصاء الكيفية التي يتصور بها رواد الأعمال المبتكرون ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين، وفهم المعاني المشتركة التي ينسبونها إلى خبراتهم المعاشرة في هذا السياق (Van Manen, 2023; Creswell & Poth, 2018). ويركز المنهج الظاهراتي على العودة إلى الخبرة كما يعيشها الأفراد، والبحث في جوهر الظاهرة كما تظهر في وعي المشاركين (Van Manen, 2023). وانسجامًا مع ذلك، سعت الدراسة إلى تقديم وصف معمق لتجارب مجموعة من رواد الأعمال السعوديين المبتكرين الذين حققوا نجاحًا مستدامًا في الابتكار وريادة الأعمال، وتحليل الطريقة التي يصوغون بها تصوّرهم حول الدعم المجتمعي الذي احتاجوه أثناء رحلتهم، وما يرونه اليوم ضروريًا للجيل الجديد من الشباب الموهوبين المبتكرين. وبالتالي، استُخدم المنهج الظاهراتي بهدف الكشف عن المعاني الجوهرية والأنماط المشتركة في روايات المشاركين، لاختزال جوهر ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين (Manen, 2023; Moustakas, Van, 1994).

المشاركون:

وتم تطبيق أسلوب المعاينة القصدية (Purposeful Sampling) لاختيار المشاركين من رواد الأعمال المبتكرين الذين تتوافر لديهم خبرات ثرية ومباشرة مع الظاهرة موضع الدراسة، وهو الأسلوب الملائم في البحوث النوعية والظاهرية التي تستهدف تعمق الفهم ووجود خبرات مشتركة لدى المشاركين (Merriam & Tisdell, 2018; Creswell & Poth, 2016). واعتمدت الدراسة تحديداً على المعاينة القصدية القائمة على وجود معايير (Criterion Sampling)، بحيث لا يُضمَّ إلى العينة إلا من يستوفي معايير محددة مرتبطة بطبيعة الظاهرة (Patton, 2015).

وشملت معايير الاشتمال في هذه الدراسة (1) أن يكون المشارك رائد أعمال سعوديًّا، (2) أن يمتلك خبرة لا تقل عن ١٥ سنة في العمل على أنشطة ابتكارية وريادية، و(3) أن تكون لديه إنجازات ملموسة مرتبطة بالإبداع والابتكار وريادة الأعمال (مثل تأسيس شركات ريادية ذات قيمة سوقية مرتفعة، أو قيادة علامات تجارية ابتكارية وتطوير الابتكارات، أو الحصول على جوائز وطنية ذات صلة).

وبناءً على هذه المعايير، تم اختيار عشرة مشاركين من رواد الأعمال المبتكرين الذين استوفوا معايير الاشتمال. وجميع المشاركين كانوا من منطقتي الرياض والقصيم، وجميعهم من الذكور. ثلاثة من المشاركين كانوا في الفئة العمرية من ٣٠ إلى ٣٩ سنة (30٪)، وأربعة في الفئة من ٤٠ إلى ٤٩ سنة (40٪)، وثلاثة في الفئة من ٥٠ إلى ٥٩ سنة (30٪). تراوحت سنوات الخبرة في مجال الإبداع والابتكار وريادة الأعمال بين ١٥ و ٢٥ سنة، كما هو موضح في جدول (١).

جدول 1

بيانات المشاركين الديموغرافية

المشارك	الجنس	العمر	سنوات الخبرة في الابتكار وريادة الأعمال
1	ذكر	50	25
2	ذكر	45	23
3	ذكر	43	22
4	ذكر	40	17
5	ذكر	51	18
6	ذكر	52	21
7	ذكر	39	16
8	ذكر	44	18
9	ذكر	38	17
10	ذكر	35	15

ولضمان السرية والخصوصية، تم اتخاذ اسماً مستعاراً لكل مشارك. وكان جميع المشاركين من الشخصيات الريادية البارزة في السياق السعودي بسبب إنجازاتهم في تطوير منتجات ابتكارية وشركات ريادية. فعلى سبيل المثال،

طوّر أحد المشاركين عددًا من المنتجات الابتكارية التي تُستخدم على نطاق واسع في الشرق الأوسط، وشارك في تأسيس خدمة ابتكارية تُقدّر حصتها السوقية حاليًا بمئات الملايين من الريالات. كما أسّس أحد المشاركين علامة تجارية رائدة في مجال الرحلات في الشرق الأوسط، تعتمد على تصميم وتطوير عدد كبير من المنتجات الابتكارية على مدى أكثر من عشرين عامًا. ويقود مشارك آخر شركة تقنية تدير أصولًا تقدر بمليارات الريالات، وتُعد أحد الفاعلين الرئيسيين في منظومة التقنية والابتكار في المملكة. وقد حصل بعض المشاركين على جوائز وطنية في ريادة الأعمال والابتكار؛ ما يعزز اتساق عينة الدراسة مع هدف استقصاء خبرات رواد أعمال مبتكرين.

جمع البيانات:

بعد الحصول على الموافقة على إجراء الدراسة من لجنة أخلاقيات البحث في جامعة حائل (-2025 H-990)، تم التواصل مع المشاركين وتقديم وصفًا موجزًا لهدف الدراسة وطبيعة المشاركة المتوقعة، وأُتيح لكل مشارك وقت كافٍ للتفكير في المشاركة وطرح أي استفسارات. وقبل إجراء المقابلات، تلقى جميع المشاركين نموذج الموافقة المستنيرة، ووقعوه بعد التأكد من فهمهم لهدف الدراسة، وحقهم في الانسحاب في أي وقت. كما أُبلغ المشاركون بأن جميع البيانات ستُعامل بسرية تامة، وأن هوياتهم لن تُذكر في أي مخرجات بحثية.

وُجمعت البيانات الرئيسة من خلال مقابلات فردية متعمقة شبه مقننة، وهو الأسلوب الأكثر ملاءمة للبحوث الظاهرية (Creswell & Poth, 2018). واعتمدت المقابلة على عدد من الأسئلة المفتوحة حول تجارب المشاركين مع الموهبة والابتكار وريادة الأعمال ملحقه بأسئلة إضافية تابعة (Follow-up questions) حسب اتجاه وسياق المقابلة، وكيف يروون الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال، وما التحديات التي واجهوها، وما التصورات التي بنوها حول ما يحتاجه الجيل الجديد من الموهوبين من المجتمع. وأجريت المقابلات في أوقات وأماكن اختارها المشاركون أنفسهم، بما يضمن راحتهم وملاءمة الظروف للحديث بحرية. تراوحت مدة المقابلة بين ٥٠ و ٩٠ دقيقة تقريبًا. وتم تسجيل المقابلات صوتيًا بعد أخذ الموافقة من المشاركين لضمان توثيق دقيق للبيانات ولتفريغها نصيًا لاحقًا لغرض التحليل.

بعد انتهاء المقابلات، تم الطلب من المشاركين القيام بإرسال أي أفكار إضافية يرغبون في إضافتها؛ وقد استجاب عدد منهم لذلك عبر إرسال مقاطع صوتية إضافية من خلال تطبيق الواتساب، شملت توضيحًا أو توسيعًا لبعض النقاط التي طُرحت في المقابلات، أو إضافة أفكار جديدة. استُخدمت هذه المواد الإضافية كمصدر بيانات مكمل يعزّز ثراء الصورة الكلية للخبرة، ويسهم في شكل من أشكال التثليث في مصادر البيانات (Creswell, 2018) & Poth. وقد اكتفى الباحث بال عشرة مشاركين في الدراسة بعد أن وصلت البيانات إلى حالة التشبع (Saturation) والتي فيها أصبحت البيانات المجموعة من المشاركين الجدد مشابهة لحد كبير لما أورده المشاركون السابقون، حيث بدأت مرحلة التشبع أو التكرار مع المشارك التاسع وتأكدت بشكل ظاهر مع المشارك العاشر.

وفي خطوة لاحقة، أرسلت نسخ مكتوبة من تفرغ المقابلات إلى المشاركين لمراجعتها والتعليق عليها أو تصحيحها عند الحاجة، كجزء من إجراءات مراجعة المشاركين، وللتأكد من اتفاقهم مع ما سجل، وإتاحة الفرصة لهم لإضافة ما يرونه مناسباً (Lincoln & Guba, 1985).

موقف الباحث:

لدى الباحث خلفية مهنية وعلمية امتدت لسنوات في مجال المهوبة وتنمية الإبداع والابتكار، وقد أسهم في تصميم برامج إثرائية وتعليمية تستهدف تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية لدى الطلبة الموهوبين. كما يمتلك الباحث معرفة علمية معمّقة بمفاهيم الإبداع والابتكار وطرق تنميتها لدى الموهوبين، وبحكم خبراته البحثية تشكل لديه تصوّر مبدئي بأن كثيراً من المبتكرين يطوّرون مشاريعهم الريادية في مجالات تمثل اهتماماً شخصياً عميقاً لديهم، وأن هذا التطور غالباً ما يحدث عبر فترات زمنية ليست بالقصيرة خارج بيئات التعليم النظامي، حيث تتبلور خبراتهم وتُبنى معارفهم العملية.

وإدراكاً لإمكان تأثير هذا التصوّر المسبق على النظر إلى الظاهرة، حرص الباحث على تبني موقف انعكاسي طوال مراحل البحث. فقد دوّن ملاحظات وتأمّلات بعد كل مقابلة، وطبّق أسلوب تعليق الافتراضات (Bracketing) عند جمع البيانات وتحليلها، من أجل التنبه المستمر لاحتمالات تداخل خبرته السابقة ومعرفته مع عملية جمع وتحليل وتفسير النتائج. كما حرص على إظهار خطوات التحليل للقارئ بشفافية من خلال استخدام الاقتباسات الأصلية لأقوال المشاركين وشرح إجراءات الدراسة بالتفصيل، بما يتيح للقارئ تتبع مسار بناء المعنى. وتهدف هذه الإجراءات مجتمعة إلى تعزيز انعكاس النتائج للتصورات التي حملها رواد الأعمال المبتكرون أنفسهم حول الدعم المجتمعي، لا ما قد يتوقعه الباحث استناداً إلى خبراته المهنية أو النظرية.

تحليل البيانات:

تمثّل الهدف الرئيسي لتحليل البيانات في الوصول إلى فهم معمّق للخبرات المعاشة للمشاركين، واستخلاص المعاني المشتركة التي تعكس جوهر ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال كما يصفها المشاركون (Merriam & Tisdell, 2016; Van Manen, 2023). واتبع الباحث في تحليل البيانات خطوات مستوحاة من منهجية تحليل البيانات الظاهرية كما عرضها (Colaizzi, 1978). وشملت عملية تحليل البيانات الخطوات الآتية:

١. التعرف الأولي على البيانات: بدأ الباحث بقراءة نصوص جميع المقابلات عدة مرات، مع الاستماع المتكرر للتسجيلات الصوتية، بهدف تكوين صورة كلية عن تجارب المشاركين مع الظاهرة، وتدوين ملاحظات أولية وتأمّلات وانطباعات مبدئية (Colaizzi, 1978; Van Manen, 2023).

٢. **تحديد العبارات الدالة والتميز الأولي:** جرى بعد ذلك تحديد العبارات والمقاطع التي ترتبط بشكل واضح بهدف الدراسة، وذلك عبر تظليل الجمل التي تتناول خبرات المشاركين مع الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال، وتصوراتهم حول احتياجات الموهوبين المبتكرين في هذا الصدد، والعوامل التي سهّلت أو أعاققت مساهمهم. يُشار إلى هذه الخطوة بوصفها التميز الأولي أو المفتوح في الأبحاث النوعية (Merriam & Tisdell, 2016; Creswell & Poth, 2018).

٣. **صياغة المعاني الأولية للأكواد:** وبعد ذلك عمل الباحث على استخلاص المعاني الضمنية والصريحة من العبارات المحددة عبر كتابة "عناوين" أو "أكواد" تعبّر عن جوهر الفكرة في كل مقطع، مع الحرص على البقاء قريبًا من لغة المشاركين قدر الإمكان.

٤. **التميز المحوري وبناء الموضوعات:** في خطوة لاحقة، جرى تجميع الأكواد ذات الصلة في فئات أوسع، ثم إعادة تنظيم هذه الفئات في موضوعات رئيسة وفرعية تعكس الأنماط المشتركة في خبرات المشاركين. تُماثل هذه الخطوة ما يُعرف بالتميز المحوري في التحليل النوعي (Charmaz, 2014)، حيث يُعاد الربط بين الأكواد الأولية ضمن بنيات مفهومية أعلى، وفي هذه مرحلة ظهرت المواضيع الرئيسية والفرعية في أشكالها وبنيتها النهائية.

٥. **استخلاص البنى الجوهرية للظاهرة:** بعد تثبيت الموضوعات الرئيسية والفرعية، تم بناء وصف شامل للظاهرة كما عاشها المشاركون، وذلك عبر الربط بين الموضوعات واستخدام الاقتباسات المباشرة من رواياتهم، بهدف تقديم وصف لظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار (Colaizzi, 1978; Van Manen, 2023). ولتعزيز موثوقية التحليل، تم إشراك باحث آخر يحمل درجة الدكتوراه وخبرة في البحوث النوعية؛ حيث قام بمراجعة إجراءات التحليل، وتطبيق خطوات التميز على نصوص المقابلات بشكل مستقل. أُجريت بعدها مناقشات معمّقة بين الباحثين للمقارنة بين نتائج التحليل التي توصل إليها كل منهما، وتحديد جوانب الاتفاق والاختلاف في تفسير البيانات، ثم إعادة فحص الموضوعات والأكواد للوصول إلى تصور توافقي يعكس البيانات (Merriam & Tisdell, 2016). أسهمت هذه العملية في تعزيز اتفاق المحللين وتقليل التحيز الفردي في تفسير النتائج.

مصدقية وموثوقية البيانات (Trustworthiness):

نظرًا للطبيعة النوعية الظاهرية لهذه الدراسة، تبنّى الباحث مجموعة من الاستراتيجيات لضمان مصداقية وتعزيز موثوقية البيانات وإمكانية نقلها لسياقات أخرى (Creswell & Poth, 2018).

أولاً: المصدقية (Credibility)

وسعيًا لرفع المصدقية في إجراءات الدراسة، قام الباحث باتباع الإجراءات التالية:

- اختيار عينة قصدية من رواد الأعمال الذين عاشوا الظاهرة بصورة عميقة وممتدة، بما يضمن غنى الخبرات واتصالها الوثيق بسؤال البحث. (Patton, 2015)
- إجراء مقابلات متعمقة شبه مقننة، بمدة زمنية كافية، مع إتاحة مساحة للمشاركين لسرد قصصهم بحرية والتوسع فيما يرونه مهمًا.
- استخدام مراجعة المشاركين (Member Checking) من خلال تزويد المشاركين بنسخ من تفرغ المقابلات لمراجعتها وتصحيحها أو إضافة ما يرونه مناسبًا؛ وذلك للتحقق من دقة تمثيل أصواتهم (Lincoln & Guba, 1985).
- الاستفادة من أكثر من مصدر بيانات (المقابلات الرئيسية، والمقاطع الصوتية اللاحقة) بوصفه شكلاً من التثليث في المصادر. (Creswell & Poth, 2018)
- استخدام اقتباسات مباشرة من المشاركين في عرض النتائج، بما يسمح للقارئ برؤية العلاقة بين التفسير والبيانات الأصلية.

ثانيًا: الموثوقية أو الاعتمادية (Dependability)

لضمان إمكانية تتبع خطوات الدراسة وإعادة فحصها، تم توثيق جميع مراحل البحث توثيقًا منهجيًا، بدءًا من إجراءات اختيار المشاركين، مرورًا بتصميم دليل المقابلة، وجمع البيانات، وتحليلها، وصولًا إلى بناء الموضوعات النهائية. كما أسهم إشراك باحث ثانٍ في مراجعة خطوات التحليل ومناقشة القرارات التمييزية في تعزيز اتساق عملية التحليل وتقليل احتمالات التفسير الفردي المتحيز (Merriam & Tisdell, 2016).

ثالثًا: الحياد أو القابلية للتوثق (Confirmability)

حرص الباحث على الحدّ من تأثير افتراضاته المسبقة وخلفياته المهنية على تفسير البيانات، وذلك عبر تدوين الملاحظات أو ما يُعرف بمذكرات الباحث خلال مراحل جمع البيانات وتحليلها (Creswell & Poth, 2018) علي سبيل المثال، قام الباحث بتسجيل الملاحظات حول بعض النقاط الهامة بعد انتهاء المقابلات مباشرة. كما أن مقارنة التحليلات مع باحث آخر مستقل أسهمت في ضبط التحيز الفردي، وضمان أن الموضوعات المستخلصة تستند إلى البيانات أكثر مما تستند إلى توقعات الباحث.

رابعًا: إمكانية النقل (Transferability)

لتمكين القارئ من تقدير مدى قابلية نقل النتائج إلى سياقات أخرى كما هو متعارف عليه في المناهج النوعية، حرص الباحث على تقديم وصف غني (Thick Description) لطبيعة المشاركين، وخلفياتهم، واشتراطات الشمول في المشاركة، بالإضافة إلى عرض مفصّل للموضوعات الرئيسية والفرعية مدعومة بأمثلة واقباصات متكررة من أقوال المشاركين. يساعد هذا الوصف الكثيف القراء وصانعي القرار والباحثين في تقدير مدى تشابه أو

اختلاف سياقاتهم عن سياق الدراسة، وبالتالي تقدير مدى ملائمة الاستفادة من نتائجها ومناسبتها للسياقات الأخرى (Creswell & Poth, 2018).

ومن خلال هذه الاستراتيجيات مجتمعة، سعى الباحث في هذه الدراسة إلى تقديم وصف دقيق وغني ومتسق مع خبرات رواد الأعمال المبتكرين حول الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال، بما يعزز ثقة القارئ في النتائج وفي صلاحيتها للاستفادة منها في تطوير السياسات والممارسات ذات الصلة بدعم الأفراد الموهوبين المبتكرين في المجتمع السعودي.

نتائج الدراسة

وحيث هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف ملامح وأبعاد المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال كما يتصوّره رواد الأعمال المبتكرين، من خلال تحليل خبراتهم وتصوراتهم حول الثقافة المجتمعية والمجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال لأفراده الموهوبين؛ فقد خلص تحليل بيانات المشاركين في هذه الدراسة إلى الخروج بأربع موضوعات رئيسية وعدد من الموضوعات الفرعية التي شكلت وصفاً للظاهرة (الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال) كما تصورها المشاركون (جدول 2).

جدول 2

الموضوعات والنصوص المثلة

الموضوع الرئيسي	الموضوع الفرعي	نص ممثل
الاعتراف والتفهم لخصوصية المبتكر		"المبدع شخصية استثنائية، مفترض له تعامل خاص مختلف عن الناس"
التسويق والاستثمار في المبتكر وربطه بالسوق		"المؤثرين... لا بد أن يكون لهم دور واضح في توجيه الموهوب في بداية الطريق نحو ريادة الأعمال"
التمكين المالي والتشغيلي للمبادرات الريادية المبتكرة	دعم مالي ومدروس وميسر	"يحتاج لدعم يشمل الدورات وشراء الأدوات ودعم مالي ولوجستي للمشروع"
	دعم تشغيلي للوصول إلى مشروع ريادي ناجح	"الأفضل يجي واحد أوبريشن... المبدع يطور ويفكر"، "هم يحتاجون لخلق فرق عمل... لا يمكنهم العمل لوحدهم"
بناء الشخصية الابتكارية الريادية في إطار تنظيمي مرن وممكن		
	إرشاد من قبل خبراء لديهم تجارب سابقة	"نقدر نقول يحتاج مستشار مجرب أو أحد يساعده... هذه من أهم الأشياء"، "شخص ناجح خلال الثلاث سنوات الماضية يساعد الموهوبين المبتدئين... يختصر أسرار النجاح وكيف يتغلب على العقبات".

الموضوع الرئيسي	الموضوع الفرعي	نص ممثل
	فرصة تعلّم مستمر وأدوات جاهزة لبناء خبرة عميقة	"يميلون لتعلم أشياء حديثة... بيغي شيء جديد دائماً"
	تقديم تحديات ومشكلات واقعية ضمن الإطار المجتمعي	"مركز يقدم مشكلات ويطلب حلول ويدير العملية... يعطيها مبدعين يحلوها... مو بس تعال وش تبون"، "...وضع تحديات لهم من الواقع"

الاعتراف والتفهم لخصوصية المبتكر

شارك جميع المشاركين بتصورات حول هذا الموضوع وأشاروا إلى أن نقطة البداية لأي دعم مجتمعي حقيقي للابتكار وريادة الأعمال تبدأ من طريقة نظرة المجتمع للمبدع نفسه. فقد وصف المشاركين المبدع بوصفه حالة استثنائية لها إيقاعها الخاص، ولها احتياجاتها النفسية والمعرفية المختلفة عن السائد. فأشار الحسن إلى هذه الخصوصية بقوله "المبدع شخصية استثنائية، مفترض له تعامل خاص مختلف عن الناس". ويُفهم من عبارته أن الفشل في قراءة هذا "النمط المختلف" لدى الفرد المبدع يؤدي إلى سوء فهم وسوء تعامل، ومن ثم يقود إلى عرقلة نمو الإبداع والابتكار بدلاً من تعزيزه. وفي سياق قريب، يلمح السلطان إلى بُعد نفسي مهم حين يذكر أن على المحيطين أن يراعوا هذا البعد في شخصية المبدع "... لازم أرضي غرور المبدعين...". لا يُفهم من العبارة أن المقصد الدعوة إلى تدليل غير مشروط للمبدع، بقدر ما يعبر المشارك عن رأيه بأن للمبدع حساسية عالية تجاه التقدير والاعتراف بقيمته، وأن تجاهل هذه الحاجة قد يدفعه إلى الانسحاب أو الانغلاق على ذاته.

والابراهيم من جانبه لخص ما يحتاجه المبدع من المجتمع في هذا الشأن "...يحتاج إلى الاحترام والاعتراف بمواهبه". وأضاف المشارك السلطان "إعطاؤه الاهتمام والتكريم والتقدير". مضيئاً أن هذا الاعتراف لا يقتصر على مستوى الخطاب، بل يشمل تهيئة الظروف العملية حوله "تسهيل المهام والصعوبات التي تواجهه ليبدع". ويُظهر هذا الطرح أن الاعتراف بالمبدع، كما يراه المشاركون يتعدى منح الألقاب أو الجوائز إلى إيجاد موقف سلوكي اجتماعي متفهم من قبل المجتمع المحيط كالأُسرة والقيادات في العمل والمؤسسات بشكل عام، حيث أشار العمر أن على المجتمع "...قراءة نمط عمله المختلف... واحترام الرغبة بالعزلة عند الانخراط في عمل". وأكد السامي بتعليق مشابه يؤكد "البيئة أو الناس المحيطة مفترض تحرص على عدم إشغال الموهوب بمهام روتينية تستهلك طاقته الذهنية على حساب أنه يبدع أو يبتكر شيء جديد".

ويصف المشاركون المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال بأنه مجتمع يتفهم احتياجات المبدعين وطرق التفكير المتنوعة ويعمل استناداً على ذلك. وهذا البعد يؤكد أن أول مطلب يوجهه رواد الأعمال المبتكرون إلى المجتمع هو إعادة تعريف المبدع المبتكر في الوعي الجمعي، من شخص مختلف وصعب إلى شخص استثنائي يحتاج تعاملًا وفهماً خاصًا.

التسويق والاستثمار في المبتكر وربطه بالسوق

اتفق أغلب المشاركون في هذا البعد على أن المجتمع الداعم للابتكار يهتم بتسويق الشخص الموهوب بوصفه أصلاً للاستثمار في المجتمع يمكن أن ينتج أكثر من مشروع ابتكاري وريادي. الحسن يذكر بأن جزءاً من المسؤولية يقع على عاتق المبدع نفسه، فيقول "لازم المبدع يكون منظم... يقدر يسوق نفسه... هذه سمعته". ويبين السلطان بأن التسويق للفرد المبدع يعد كوسيلة بناء سمعة مهنية عبر الانضباط، وجودة العمل، والقدرة على عرض الذات بشكل واضح ومقنع. المشارك الخالد يركز على دور المجتمع والمؤسسات في توجيه الموهوب إلى بداية الطريق، فيقول "المؤثرين... لا بد أن يكون لهم دور واضح في توجيه الموهوب في بداية الطريق نحو ريادة الأعمال". ويشرح الأحمدي في مواضع أخرى كيف يمكن للدورات والهاكاثونات والمؤتمرات أن تكون أدوات عملية لهذا التوجيه، فيقول "دورات وهاكاثونات... فرصة للتعرف على الموهوبين واستقطابهم والتسويق لهم". وأكد هذه الفكرة أيضاً السامي "المؤتمرات والاجتماعات قد تكون نواة لانطلاق المشاريع الإبداعية". بهذا، يلخص تصور المشاركين في هذا الموضوع بأن تتحول الفعاليات المجتمعية من كونها أحداثاً إلى أن تكون منصات داعمة للتسويق الشخصي والمهني للمبدعين والمبتكرين حيث يتعرف عليهم المستثمرون، والشركاء، والعملاء الأوائل، وتروى قصصهم بشكل يجعلهم مرئيين في الفضاء العام، وفرصة للربط بين المبتكرين ورواد الأعمال وإطلاق المشاريع المشتركة وتناقل الخبرات. ويظهر هذا البعد أن رواد الأعمال المبتكرين يطالبون المجتمع بأن يتعامل مع الموهبة ك رأس مال بشري طويل الأمد، لا كوسيلة مؤقتة لإنتاج مشروع واحد ثم الانصراف عنه. ويمكن القول بأن المؤتمرات والهاكاثونات والدورات تعد محطات إطلاق للموارد البشرية المبدعة بحيث تتبنى المؤسسات المجتمعية رواية قصص المبدعين بوصفهم أصولاً استراتيجية لمستقبل الابتكار وريادة الأعمال.

التمكين المالي والتشغيلي للمبادرات الريادية المبتكرة

جميع المشاركون أشاروا إلى أن الدعم المالي والتشغيلي ليس كل شيء في دعم الموهوب المبتكر رغم أهميته لتحويل الشغف إلى مشروع ريادي مستدام. وأكدوا على أن التمويل يجب أن يكون مدروساً وميسراً، وأن يرافقه دعم تشغيلي يمنع استنزاف المبدع في مهام لا تناسب جوهر عمله الإبداعي والابتكاري.

دعم مالي مدروس وميسر.

رغم أن المشاركين لم يضعوا التمويل أو الدعم المالي في المرتبة الأولى في حديثهم، فإنهم اتفقوا على أنه عنصر هام في تحويل الشغف إلى مشروع مستدام، بشرط أن يكون دعم مدروس ومتدرج ويقدم بدون تعقيدات أو صعوبات كبيرة. أشار السلطان إلى بعض أشكال الدعم الممكنة "يحتاج لدعم يشمل الدورات وشراء الأدوات ودعم مالي ولوجستي للمشروع". حيث ألح على التمويل الحقيقي يتجاوز توفير المبالغ النقدية إلى منظومة تشمل: المال، والأدوات اللازمة لممارسة الهوايات النافعة، والخبرات والدورات التي تبني قدرة المبدع على توظيف هذا المال في الاتجاه الصحيح.

يذكر الابراهيم مثلاً يفترض فيه آلية للتعامل مع الشخص المبتكر، " أنا أحتاج فلوس... مشكلتي مالية... نسأل: اختراعك هذا وش يحتاج؟" والمغزى هنا أن يكون لدى المنظومات المجتمعية وسائل دعم فاعلة تلمس الاحتياجات المختلفة بطريقة عملية وأيضاً بعيدة عن التعقيدات الإجرائية.

أما التركيبي فيربط التمويل بتحويل الهواية إلى مشروع رياضي مستدام "قدرت أستثمر الشغف... إذا ما فيه دعم يحوله لبرنس... " فمن وجهة نظره، أحد أخطر التحديات هو بقاء الإبداع في خانة الهواية بسبب غياب التمويل والإدارة التي تحوّلها إلى "برنس". التمويل الذكي عنده هو الذي يسمح بإعطاء المبدع وقتاً كاملاً أو كافياً ليطور مشروعه، بدل أن يبقى موزعاً بين التزاماته الأساسية ومحاولاته الابتكارية الجانبية. ويبين هذا البعد أن المشاركين يطالبون بمجتمع ومؤسسات توفر تمويلًا متدرجًا وسريعًا ومفهومًا.

دعم تشغيلي للوصول إلى مشروع رياضي ناجح.

أحد أكثر المحاور تكرارًا في مقابلات المشاركين كان التأكيد على أن المبدع ليس مطلوبًا أن يكون كل شيء في المشروع الريادي: صاحب فكرة ومهارة ومدير تشغيل في الوقت نفسه. المجتمع الداعم للابتكار، في نظرهم، هو الذي يبني حول المبدع منظومة تشغيلية تكمل دوره بدل أن تستنزفه في مهام روتينية. الحسن يعبر عن هذا بوضوح حين يقول "الأفضل يجي واحد أوبريشن... المبدع يطور ويفكر...". فهو يتصوّر وجود مركزًا أو جهة حاضنة تمتلك فريق تشغيل قادرًا على إدارة العمليات اليومية، متابعة تطوير المنتج أو الخدمة، والتفكير في الخطوة التالية باستمرار كي لا يتحوّل النجاح إلى حالة جامدة. العمر يطرح تساؤلًا جوهريًا يعبر عن هذا الفصل بين الأدوار "الفصل بين الفكرة وتنفيذها... هل الموهوب دوره توليد أفكار وغيره ينفذ؟". وهذا الموضوع يكشف عن إدراك عميق بأن نقل المبدع بالكامل إلى دائرة التنفيذ قد يكلفه جوهر ما يميّزه. العلي يؤكد على ذلك ويقدم صياغة حادة لهذا الفهم بقوله "المبدعين تأثيرهم داخل المنظومات أكثر من إدارة المنظمات". وأكد على ذات الفكرة السلطان بقوله "هم يحتاجون لخلق فرق عمل... لا يمكنهم العمل لوحدهم". هذه الرؤية تشير إلى أن المبتكر ينبغي أن يكون عضواً عالي القيمة في منظومة الابتكار المجتمعي، بدل أن يُحمّل مسؤولية إدارة كل شيء بمفرده، وهو ما يقود غالبًا إلى إنهاك الموهوب أو إعلان الاستسلام المبكر. ويكشف هذا البعد أن رواد الأعمال المبتكرين ينظرون إلى الدعم التشغيلي بوصفه شرطًا لاستدامة الابتكار، وبذلك، يتحوّل المجتمع الداعم إلى شريك تشغيلي يكمل المبدع المبتكر ولا يستبدله.

بناء الشخصية الابتكارية الريادية في إطار تنظيمي مرن وممكن

يرى المشاركون أن المجتمع الداعم للابتكار لا يقتصر دوره على "تقديم الموارد"، بل يشارك أيضًا في بناء الشخصية الابتكارية على المدى البعيد من خلال: الإرشاد النوعي، وإتاحة فرص للتعلّم المستمر، وتوفير تحديات واقعية ضمن أطر تنظيمية مرنة وممكنة. ويحوي هذا الموضوع الرئيسي ثلاثة مواضيع فرعية شملت (1) إرشاد من قبل خبراء لديهم تجارب سابقة، (2) فرصة تعلّم مستمر وأدوات جاهزة لبناء خبرة عميقة، و(3) تقديم تحديات ومشكلات واقعية ضمن الإطار المجتمعي.

إرشاد من قبل خبراء لديهم تجارب سابقة.

أوضح المشاركون على أن أحد أهم أشكال الدعم التي يحتاجها المبدع هو الإرشاد من قبل خبراء جربوا الطريق مؤخرًا. هذا الإرشاد، في نظرهم، يختصر الطريق ويساعد على الدخول إلى السوق، والتعامل مع الفشل. شارك سبعة من المشاركين في هذا الموضوع، حيث وصف التركيبة هذا النوع من الدعم بقوله "نقدر نقول يحتاج مستشار مجرب أو أحد يساعده... هذه من أهم الأشياء". الأبراهيم يضع شرطًا واضحًا لجودة هذا الإرشاد "يجب أن يكون التدريب من أشخاص لديهم تجارب سابقة مماثلة ويتشاركون الاهتمامات". فهو يربط فاعلية التدريب والإرشاد بوجود خبرة سابقة مشابهة وتشابه في الاهتمامات؛ أي أن يكون المرشد قادرًا على فهم تفاصيل السياق الذي يتحرك فيه المبدع، لا أن يقدم نصائح عامة لا ترتبط بواقع مشروعه. الأحمد يقدم صورة عملية للمرشد المناسب، "شخص ناجح خلال الثلاث سنوات الماضية يساعد الموهوبين المبتدئين... يختصر أسرار النجاح وكيف يتغلب على العقبات". ويوضح الأحمد هنا أن المطلوب هو مرشد "حديث التجربة"، قريب زمنيًا من الواقع الراهن، يحمل ذاكرة حية عن العقبات والمشكلات التي واجهته. ولكن في نفس الموضوع أشار المشاركون السامي إلى نقطة مهمة، "ليس كل مبتكر رائد أعمال ممكن يكون مرشد جيد". أي أن الإبداع وحده لا يكفي ليؤهل الشخص ليكون مدربيًا أو مرشدًا.

ويبين هذا الموضوع أن رواد الأعمال الموهوبين يحتاجون إلى إرشادًا نوعيًا من مجربين يشبهونهم. من منظورهم، ويمكن اختصار نظرهم بأن المجتمع الداعم للابتكار يبني وجود شبكة من المرشدين رواد الأعمال الذين خاضوا تجارب قريبة زمنيًا، وإيجاد آليات لربط الموهوبين المبتدئين بمؤلاء المرشدين.

فرصة تعلّم مستمر وأدوات جاهزة لبناء خبرة عميقة.

أشار أكثر من نصف المشاركين إلى أن المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال هو المجتمع الذي يسهل نمط من التعلم المستمر والانفتاح على الخبرات الجديدة، ويزود الموهوبين المبتكرين بالأدوات والتقنيات الحديثة. الخالد يصف ميل المبدعين إلى كل ما هو جديد بقوله "يميلون لتعلم أشياء حديثة... يعنى شيء جديد دائمًا". هذه الملاحظة تعكس طبيعة معرفية لدى المبدع تجعله يتجه تلقائيًا لاستكشاف الأدوات والتقنيات والأفكار التي لم تجرب بعد في محيطه. العلي يقدم وصفًا ذاتيًا متسقًا مع ذلك، فيقول عن دعم المجتمع للمبتكر بأن يشجعه ليكون "منفتح على خبرات متعددة". هذا الانفتاح على "خبرات متعددة" قد يشير إلى أن مسار المبدع يتخلله تجارب متنوعة تغذي قدرته على الربط بين مجالات مختلفة. السلطان يربط هذه النزعة إلى التعلّم بفكرة "عمق الخبرة" التي تتطلب وقتًا وممارسة متراكمة، فيقول "تعطيه وقت... ١٠,٠٠٠ ساعة مثلاً... يصير خبيرًا جدًا في الموضوع... يتعلم إذا عنده الشغف وتصبر عليه".

وهنا يظهر المشاركون أن الموهوب المبتكر يحتاج من المجتمع ليقدّم له مشروع تعلّم عميق طويل المدى؛ فالمسألة ليست جمع تجارب سطحية كثيرة ومتنوعة، بل الاستعداد لقضاء المزيد من الوقت المكثف في ممارسة حقيقية داخل مجال معيّن وتوفير أدوات مناسبة، ومساحات للتجريب، ومجتمع لا يستعجل النتائج بشكل يؤثر على العمق عند المبتكر. يُظهر هذا البعد أن المجتمع الداعم للابتكار، كما يراه المشاركون، هو مجتمع يُنفض كلفة التعلّم العميق ويسهله للمبدعين؛ من خلال إتاحة الوصول إلى أدوات وتجهيزات حديثة، توفير فرص لتجارب جديدة (برامج، مشاريع)، قبول فكرة أن بناء "خبرة حقيقية" يتطلّب زمنًا طويلًا قد لا يكون مربحًا سريعًا. وبهذا، يمكن القول أن المشاركين يشيرون إلى أن التعلّم جزءًا لا ينفصل عن العملية الابتكارية، إذ لا يمكن إنتاج حلول نوعية دون استثمار طويل في فهم عميق للمجال.

تقديم تحديات ومشكلات واقعية ضمن الإطار المجتمعي.

أشار كل المشاركون على أن المبدع يحتاج إلى مشكلات مجتمعية حقيقية يعمل عليها يفهمها ويعيشها. فالمجتمع الداعم، في رؤيتهم، هو الذي يدير عملية فحص وتنظيم ودراسة للمشكلات من جهات مجتمعية عامة وخاصة وربطها مع مجموعات من المبدعين، بدل الاكتفاء بالمطالبة بتوليد أفكار مبتكرة. الحسن يصوغ هذه الفكرة بصورة عملية حين يقول "مركز يقدّم مشكلات ويطلب حلول ويدير العملية... يعطيها مبدعين يحلونها... مو بس تعال وش تبون". وأكد الخالد أن المجتمع الداعم هو الذي يدرس التحديات المجتمعية ويقدمها للمبدعين والمبتكرين " ... وضع تحديات لهم من الواقع". وهنا يشير في حور حديثه إلى أن المطلوب من المجتمع الداعم أن يجمع التحديات من جهات مختلفة، ويقوم بصياغتها في صورة تحديات أو مشكلات واضحة المعالم، ومن ثم يسندها إلى فرق عمل متنوعة.

وأشار العلي أن المبتكر في طبيعته وشخصيته يبحث عن تحديات واقعية "في مراحل متقدمة تبحث عن التحدي". ويوضح العلي هنا أن المبتكر حينما يصل إلى مستوى معين من الخبرة يزداد شغفه بالبحث عن فرص وتحديات حقيقية وواقعية تختبر قدرته وتفتح له أبوابًا جديدة. وعلى مستوى الأنظمة والحوكمة، طرح التركي، مدعومًا بإشارات من مشاركين آخرين، رؤية مركّبة للأنظمة؛ إذ رأى أنها يمكن أن تكون عامل تمكين أو عامل تعطيل تبعًا لطريقة تصميمها وتطبيقها على المبدعين. يتحدّث أولاً عن دور "الحاضنة الضامنة"، فيقول "الحاضنة الضامنة المرتبة... الضمان يفتح الأبواب ويقود نحو النجاح". ويشير هنا إلى أن وجود جهة موثوقة تقف خلف المبدع وتحمل جزءًا من المخاطرة يغيّر شكل استجابة النظام والمجتمع له يجد من يقدّم له ضمان وآلية عمل ودعم تسهل المرور عبر الأنظمة والإجراءات.

وبهذا يشير المشاركون إلى أهمية الطرح المنظم للتحديات الواقعية للمبدعين في المجتمع، بما يسمح باختبار الأفكار في بيئات حقيقية، وتسريع اكتساب الخبرة السوقية، وإنتاج قيمة ملموسة للمجتمع. وأكد المشاركون على

أن الدعم المقدم لحل هذه التحديات ينبغي أن يأطر بحكومة مرنة ومُكِنّة توفر حماية و ضمانات، وفي الوقت نفسه تخلق مساحات تجريب أقل تقييداً في المراحل الأولى للمشروع.

ملخص وصف ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين

ويتلخص وصف ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال كما يراها رواد الأعمال السعوديين المبتكرين أن المجتمع الداعم يتمثل في منظومة متعددة الأبعاد تتجاوز توفير الموارد المادية أو منح الجوائز الرمزية. فالمجتمع الداعم حسب ما يراه المشاركون يبدأ بثقافة اعتراف وتفهم لخصوصية المبتكر، وإعادة تعريفه في الوعي الجمعي من فرد مختلف إلى فرد استثنائي يحتاج إلى تعامل يتناغم مع طبيعة عمله واحتياجاته الخاصة. ويتسع هذا التصور ليشمل وجود آليات منظّمة لاكتشاف الموهبة منذ وقت مبكر، وتسويق للشخص المبتكر وربطه بالسوق والشبكات المهنية بوصفه أصلاً استراتيجياً يمكن أن ينتج على المدى البعيد، بدل من التركيز على دعم المشروع الريادي نفسه كوحدة الدعم الرئيسة.

وفي المستوى التشغيلي، يتجسّد الدعم المجتمعي في منظومة تمكين مالي وتشغيلي تحوّل الشغف إلى مشروع قابل للاستمرار دون استنزاف الموهوب في تفاصيل إدارية وروتينية لا تنتمي إلى جوهر اهتمامه الابتكاري؛ إذ يُفترض أن تحيط بالمبتكر منظومات تتولى أو تساهم فيما يتعلق بالتنفيذ والتشغيل. إلى جانب ذلك، المجتمع الداعم ينبغي أن يوفر بيئات إرشاد وتعلّم مستمر وتحديات واقعية تتيح للمبتكرين بناء خبرة عميقة داخل أطر تنظيمية مرنة ومُمكنة، تجمع بين الحماية وتحمل قدر محسوب من المخاطرة. في ضوء ذلك، يظهر الدعم المجتمعي كمنظومة متكاملة متفاعلة تعمل على تسهيل عملية التطور من شاب موهوب إلى رائد أعمال مبتكر وناجح، ويظهر شكل 2 رسم توضيحي لوصف الظاهرة محل الدراسة حسب تصورات المشاركين.

شكل 2

وصف ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين



مناقشة النتائج

أسفر تحليل نتائج الدراسة حول ظاهرة الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال عن أربع موضوعات رئيسية تصف المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال كما رآه المشاركون، والتي تمثلت في الاعتراف والتفهم لخصوصية المبتكر، والتسويق والاستثمار في المبتكر وربطه بالسوق، والتمكين المالي والتشغيلي للمبادرات الريادية المبتكرة، وبناء الشخصية الابتكارية الريادية في إطار تنظيمي مرن وممكن.

الاعتراف بخصوصية المبتكر ودلالاته على نماذج المهوبة النمائية

أشار المشاركون إلى أن نقطة البداية في أي منظومة دعم مجتمعي فاعلة تبدأ من نظرة المجتمع للمبدع؛ إذ اتفقوا على أن المهوب المبتكر يُمثل حالة استثنائية لها طابعها الخاص واحتياجاتها النفسية والمعرفية المختلفة عن السائد التي ينبغي الاهتمام بها. وهذا الاتجاه لدى الأفراد المبتكرين المشاركون في هذه الدراسة يشير إلى وجود حاجات متنوعة يحتاجها الأفراد وهذا يتفق مع ما أشارت إليه العديد من المراجع العلمية التي ترى أن المهوبة لا تقتصر على التركيز على دعم القدرة المعرفية، بل تشمل خصائص شخصية ونفسية واجتماعية تتطلب تعاملاً واعياً من البيئة المحيطة بالفرد (Gagné, 2005; Renzulli, 2005; Subotnik et al., 2011; Olszewski, 2016; Kubiłus et al., 2016; Sternberg, 2023). وقد أكد المشاركون في هذه الدراسة بشكل متكرر على ضرورة أن يظهر المجتمع الداعم التقدير والاعتراف بالمواهب، وحماية المبدع من استنزاف طاقته في مهام روتينية تشغيلية، وهذا يظهر أهمية التكامل والابتكار الجماعي الذي يجعل الفرد المبتكر يعمل وفق منظومة متكاملة، مع الاهتمام بنفس الوقت بالحالة الشخصية للفرد المهوب المبتكر ودعمها، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Subotnik et al., 2018) حول أهمية الدافعية، والصلابة، والتنظيم الذاتي، والشعور بالتقدير للفرد، وأثر ذلك المحتمل في تحوّل القدرات الكامنة لدى الفرد المهوب إلى إنجاز ابتكاري.

وفيما يتعلق بما أظهرته النتائج من إشارة المشاركين إلى حساسية المبدع للتقدير، فهذه النتيجة تتفق مع ما يعرف بالحساسية العالية عند المهوبين (overexcitabilities) والتي أشار إليها وود آخرون (Wood et al., 2024) في دراسة حول الحساسية العالية عند المهوبين. ويتفق ما توصلت له هذه النتيجة أيضاً مع ما بينه (Pfeiffer, 2017) حيث أشار إلى أن الأفراد المهوبين، خاصة ذوي الإمكانيات الإبداعية العالية، يتأثرون بشدة بالنظرة الاجتماعية المحيطة وطريقة التعامل، وأن البيئة المحيطة التي تقلل من شأن إسهاماتهم أو تفسر سلوكهم المختلف بطريقة نمطية قد تفضي إلى انسحابهم أو التقليل من أنشطتهم الابتكارية. والنتائج بشكل عام تؤكد أن المجتمع الداعم يبدأ من خلق ثقافة اجتماعية تعيد تعريف المهوب المبتكر في الوعي الجمعي من شخص مختلف صعب إلى شخص استثنائي يحتاج إلى قراءة خاصة لسلوكه واحتياجاته، وهي نقطة غالباً ما تُهمَل في السياسات التي تركز على البرامج والخدمات والتي قد يقود فهمها إلى تعزيز الابتكار وريادة الأعمال بشكل أكثر فعالية.

الاستثمار في الشخص المبتكر وربطه بالسوق

أشار المشاركون إلى أنه ينبغي على المجتمع الداعم ألا يركز فقط على دعم المشروعات الابتكارية والريادية، بل يجب أن يعطي أولوية للاستثمار في الشخص الموهوب المبتكر نفسه، باعتباره أصلاً بشرياً استراتيجياً يمكن أن ينتج أو يساهم في أكثر من مشروع ريادي فاعل ويساهم في خدمة المجتمع. هذا التصور عند المشاركين يعد أمراً محورياً وعملياً حيث إن المنتجات الريادية والابتكارية تحتاج أولاً لبناء أفراد مؤهلين من نواحي متعددة وتعزيز المنظومات الداعمة والبيئات الواعية والمحفزة، وهذا كله مع الوقت يقول إلى خلق فرص مواتية تعزز من توافر الفرص التي تقود إلى مخرجات ابتكارية. وهذه هي الطريقة المثلى للتعامل استراتيجياً مع الأفراد والمشاريع، وهو يتفق مع أشار إليه (Reis & Peters, 2021; Alsamani, 2020, 2023) إلى أن المبتكرون يمثلون فئة من الموهوبين تمتلك مزيجاً من القدرات الإبداعية والخصال الريادية، وأن الاستثمار فيهم يجب أن يُبنى على رؤية طويلة المدى لمسارات تطوّرهم. وهذا أيضاً ينسجم مع التصورات الحديثة التي تربط بين الموهبة والإسهام المجتمعي من خلال تعزيز منظومة الإبداع والابتكار وريادة الأعمال بشكل منهجي (Pfeiffer, 2017; Glaveanu & Kaufman, 2022;) (Reis & Peters, 2021).

وتركيز المشاركين على دور الفعاليات الإيجابية (الدورات، الهاكاثونات، المؤتمرات) بوصفها منصّات للتعرف على الموهوبين المبتكرين وتسويقهم وربطهم بالمستثمرين والشركاء نقطة تلفت إلى أهمية هذه الفعاليات للأفراد الموهوبين المبتكرين تخدمهم في جوانب متعددة، وهذا ينسجم مع اتجاه صاعد يدعو إلى ربط تعليم الموهوبين بمنظومات الابتكار والأعمال المجتمعية (Treffinger et al., 2013; Isaksen et al., 2011; Subotnik et al., 2011). كما أن رأي المشاركين بأن المجتمع الداعم هو الذي تظهر مؤسساته المجتمعية نجاحات المبدعين، يشير إلى أهمية رأس المال الاجتماعي والعمل استثمار المواهب مما يقود إلى أثر ريادي (Subotnik et al., 2018; Pfeiffer, 2017).

ويمكن القول من هذا المنظور أن الدراسة تسهم في إظهار أن أحد الفروق الجوهرية بين البيئة الداعمة والأخرى المحايدة والذي يتمثل فيما إذا كان تركيز السياسات والبرامج ينصبّ على "المنتج" (مشروع واحد) أو على "الشخص" (مسار مهني ابتكاري طويل المدى). حيث إن روايات المشاركين في الدراسة تتجه بوضوح إلى النموذج الثاني، وتقدم بذلك مدخلاً عملياً لإعادة تصميم برامج الموهوبين وحاضنات الأعمال كي تعطي أولوية لبناء مسار ريادي مستدام للمبتكرين الموهوبين من دون الضغط عليهم بقياس مستوى المخرج الابتكاري والريادي بشكل متكرر وعاجل.

التمكين المالي والتشغيلي: البيئة كشرط لبقاء الابتكار

أشارت النتائج إلى أهمية التمويل والدعم المالي في المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال، ولكن أكد المشاركون بوضوح أن طبيعة الدعم يجب أن يكون تمويل مدروس وميسّر وبشكل متدرج، ويكون مرتبطاً بمحاجات المشروع الفعلية. وفي نفس الوقت لفت المشاركون إلى نقطة يرون أنها بالغة الأهمية للمجتمع الداعم حيث أكدوا

بوضوح أن الدعم المالي وحده حتى وإن كان مدروس لا يكفي، بل يجب أن تحرص المنظومة المجتمعية على تقديمه ضمن منظومة دعم متكاملة تشمل الأدوات، والتدريب، والدعم اللوجستي، والدعم التشغيلي. وهذا التصور لدى المشاركين يتفق مع ما أشارت إليه الدراسات إلى أن وتوفير بيئات عمل داعمة متنوعة وواعية بكامل الاحتياجات المتعددة يشكل محركًا رئيسًا لاستدامة الابتكار (Amabile & Pratt, 2016; Fisher & Amabile, 2023).

وهذه الإشارات تسهم في توسيع مفهوم الدعم المجتمعي البيئي من التركيز على الموارد بشكل عام إلى التركيز على تصميم أدوار ومسؤوليات داخل المنظومات الريادية، بحيث يُعاد توزيع المهام بما يحافظ على جوهر الدور الابتكاري للموهوبين، وهو جانب بالغ الأهمية في السياقات التي يسود فيها افتراض ضمني أن رائد الأعمال أو المبتكر ينبغي أن يقوم بكل شيء.

بناء الشخصية الابتكارية في إطار تنظيمي مرن وممكن

وصف المشاركون المجتمع الداعم بأنه مجتمعًا يوفر عناصر مترابطة لبناء الشخصية الابتكارية الريادية، والتي تتمثل في توفير إرشاد نوعي من قبل أفراد لديهم تجارب حديثة، وتوفير فرص تعلم مستمر مدعوم بتجارب وتحديات واقعية ضمن أطر تنظيمية مرنة وممكنة. وهذه الرؤية للمجتمع الداعم القادمة من أفراد عاشوا التجربة الابتكارية ولمسوا هذه الاحتياجات بأنفسهم تؤكد بأهمية التوازن في بناء المنظومات أو المجتمعات الداعمة بين المرونة ووجود أطر تنظيمية لها معايير واشتراطات محددة. فالمرونة والتمكين لا تعني عدم الالتزام أو العمل بدون تخطيط واضح. وهذه الموازنة بين دعم الابتكار من حيث المرونة والالتزام كما أشار إليها المشاركون تمثل وعياً مهماً ونقاش صاعد في أدبيات الموهبة والابتكار، وهذه النتيجة تتفق مع ما أشار إليه (Plucker, 2022) من أن الالتزام والعمل في إطار تنظيمي يعد عنصر داعم للابتكار وليس معرقلًا له.

وأبرزت النتائج أن المبتكرين يحتاجون إلى فرص تعلم طويلة ممتدة يتمكنون من خلالها من بناء خبرات ومعارف عميقة، وهذا يتواءم مع ما أوضحه (Subotnik et al., 2018) حول أن الوصول إلى التميز في مجالات الموهبة يتطلب مسارات طويلة من التدريب الموجه والفرص المتكررة لتطبيق المهارات في سياقات واقعية. وهذه النقطة قد نفتقدها بشكل كبير في مجتمعات الإبداع حيث انتشار الحرص على الخروج بمنتجات ابتكارية وريادة بشكل مستعجل، وهذه تعد نظرة واقعية ينبغي تجنبها من أجل خلق مجتمع داعم، فالتطوير في الأفراد أولاً والمسار طويل ثانياً. ويجب القبول بأن بناء خبرة نوعية قد لا يكون مرجحاً سريعاً، والتخفيف من الضغوط من خلال تجنب وضع توقعات قريبة حول الخروج بمخرج ابتكاري وريادي مباشر بعد تقديم برامج إثرائية أو برامج دعم متنوعة.

وركز المشاركون بشكل واضح على الأهمية الكبرى لتقديم تحديات ومشكلات واقعية من المجتمع ومن البيئة المحيطة، وهذا يتفق مع ما تشير إليه الدراسات السابقة حول أهمية التعلم القائم على المشكلات، وربط الموهبة بقضايا مجتمعية حقيقية (Treffinger et al., 2013; Alsamani, 2023b) غير أن إضافة المشاركين لمفهوم الحاضنة

الضامنة، والتي تتمثل في وجود جهة موثوقة تتحمل جزءًا من المخاطرة وتنظّم العلاقة بين المبتكر والأنظمة يقدم بعدًا جديدًا يرتبط بسياق ريادة الأعمال في السعودية، حيث يمكن للحكومة المرنة والممكّنة أن تكون عاملاً فارقاً بين بيئة تشجع التجريب المسؤول وبيئة تقيده بإجراءات لا تتناسب مع طبيعة الابتكار.

وتضيف هذه الدراسة بعدًا نوعيًا مهمًا من خلال الانطلاق من خلال تركيزها على رواد أعمال موهوبين نجحوا فعليًا، بدلًا من التركيز على الطلاب أو المبتدئين في هذا المسار الطويل. فهذه الدراسة هدفت إلى استكشاف وتفعيل الذاكرة التأميلية لهؤلاء الرواد الناجحين حول ما ساعدتهم وما أعاقهم خلال رحلتهم الطويلة، وما يعتبرونه اليوم ضروريًا للجيل الجديد من الموهوبين المبتكرين من أجل بناء تصور حول المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال. وبهذا، فإنها تساهم في سد فجوة أو وجود حاجة أشار إليها (Reis and Renzulli and Peters (2021) Peters (2021) تتعلق بندرة الدراسات التي تنقل آراء الموهوبين الذين تحوّلوا فعليًا إلى مبتكرين ذوي أثر مستدام. كما أن السياق السعودي، في ظل رؤية ٢٠٣٠ التي تضع الابتكار وريادة الأعمال في قلب الأهداف التنموية، يمنح هذه النتائج أهمية خاصة؛ إذ توفّر الدراسة إطارًا مفاهيميًا متعدد الأبعاد للمجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال. وهذا الإطار يمكن أن يشكّل دعمًا معرفيًا للمسؤولين وصانعي السياسات عند تصميم برامج الموهوبين ومبادرات ريادة الأعمال، وسياسات الحاضنات والمسرّعات بما يعكس خبرات وتجارب المبتكرين الفاعلين أنفسهم، وقدم نقاط جوهرية ينبغي للمسؤولية وصانعي السياسات أخذها في الاعتبار عن تطوير أنشطة أو سياسات تؤثر في بناء المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال بشكل استراتيجي يتعاطم أثره ونتائجه مع مرور الوقت. وهذا يعززه الطرح الصاعد في مجال تعليم الموهوبين حول ضرورة ربط الموهبة بمنظور اجتماعي، بحيث لا تُفهم القدرات الاستثنائية في معزل عن مسؤولية توجيهها لخدمة الصالح العام، وهو ما ينسجم مع تركيز هذه الدراسة على المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال بوصفه وسيطًا بين الإمكانيات الفردية والأثر المجتمعي.

الدلالات العملية لنتائج الدراسة

ويمكن أن تشير النتائج إلى عدد من الدلالات العملية لصانعي السياسات، ومقدمي برامج الموهوبين، وحاضنات الأعمال، والجهات المجتمعية من أجل تعزيز إيجاد المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين:

- الحاجة إلى برامج ممنهجة لتوعية الأسرة والمدرسة والمجتمع بخصوصية الموهوب المبتكر، وفهم طريقة تفكيره واحتياجاته المتنوعة، وكيفية دعمه بطريقة مناسبة له.
- تصميم منصّات مجتمعية منتظمة ومستمرة (هاكاثونات، معسكرات، مجتمعات ممارسة) لا تستهدف التركيز على تفعيل منافسات قصيرة أو المخرجات الابتكارية فقط، بل لاكتشاف الموهوبين المبتكرين وبناء شبكاتهم المهنية وتسويقهم وربطهم مع المحيط المجتمعي والريادي.

- تطوير نماذج تمويل متدرج ومبسط مرتبط بشكل واضح باحتياجات المشروع الريادي ومرحلة نموه، تجمع بين الدعم المالي، والتجهيزات، والإرشاد، والدعم القانوني، والتشغيلي.
- بناء حاضنات ومسرّعات ذات فرق تشغيلية تسمح بتفريغ الموهوب المبتكر للعمل على الفكرة والتطوير، مع توفير فرق متخصصة لتنفيذ الجوانب الإدارية والتشغيلية والتسويقية.
- إنشاء شبكات مرشدين رياديين من ذوي التجارب القريبة والحديثة، مع إعداد منهجي لهم في مهارات الإرشاد، وربط الموهوبين بهم عبر مسارات واضحة.
- تصميم برامج تعلم عميق طويلة المدى تتيح للمبتكرين العمل على مشكلات واقعية مجتمعية واقتصادية، داخل أطر حوكمة مرنة تحميهم وتسمح في الوقت ذاته بالتجربة وتحمل قدر محسوب من المخاطرة.

حدود الدراسة وتوصيات للبحوث المستقبلية

ورغم ما تقدّمه الدراسة من تقديم تصور حول المجتمع الداعم للابتكار وريادة الأعمال حسب ما تراه فئة مهمة لديها تجربة طويلة في مجال الابتكار وريادة الأعمال، إلا أن لهذه الدراسة عددًا من الحدود التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج. أولاً، تقتصر العينة على عشرة من رواد الأعمال السعوديين المبتكرين الذكور من منطقتي الرياض والقصيم؛ وهو ما يحدّ من إمكانية نقل النتائج إلى جميع الفئات الريادية (مثل رائدات الأعمال، أو الموهوبين المبتكرين في مناطق أخرى). وكذلك، لا تغطي الدراسة وجهات نظر فاعلين آخرين ذوي صلة بالمجتمع الداعم (مثل الأسر، أو القيادات التعليمية، أو مسؤولي الحاضنات والمستثمرين). وأخيراً، ورغم اتباع إجراءات متعدّدة لتعزيز المصداقية والاعتمادية والحياد، يبقى تفسير البيانات متأثراً بخلفية الباحث واهتماماته العلمية؛ وهو أمر ملازم للبحوث النوعية يستدعي الحذر والتأمل عند نقل النتائج إلى سياقات أخرى.

وبناءً على ذلك، يوصي الباحث أن تركز البحوث المستقبلية على تقديم دراسات نوعية أو مختلطة تستكشف تصورات رائدات الأعمال الموهوبات حول الدعم المجتمعي. وكذلك التركيز على تقديم دراسات نوعية وصفية تهدف إلى استكشاف واقع الدعم المجتمعي الفعلي المقدم للشباب والفتيات ودارسات كمية موسعة تهدف إلى اكتشاف حاجات المبتكرين الفعلية وفق اهتماماتهم المتنوعة. وأيضاً من الممكن تقديم دراسات تضم الموهوبين والموهوبات أنفسهم، وأسرههم، ومرشديهم، لبلورة نماذج داعمة مبنية على رؤى متعدّدة الأطراف. وأخيراً، يوصي الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى تطوير برنامج تدريبي قائم على التعلم من خلال تطوير المشاريع الريادة (ريادة الأعمال) ودراسة فاعليته من خلال تصميم كمي شبه تجريبي للطلبة الموهوبين في صفوف التعليم العام، وذلك لتعزيز مهارات الابتكار وريادة الأعمال لديهم في سن مبكرة.

الخاتمة

وبشكل عام تدعم هذه النتائج الرؤية المتنامية في الدراسات الحديثة بأن الموهبة وحدها لا تقود تلقائياً إلى الابتكار وريادة الأعمال، وأن المجتمع الداعم، بثقافته وبناءه، يُعدّ لاجباً مهماً في تحويل الإمكانيات الكامنة للأفراد

الموهوبين إلى نجاح ريادي. وفي ضوء التحولات التي يشهدها السياق السعودي تحت مظلة رؤية ٢٠٣٠، تبين نتائج هذه الدراسة أن الاستثمار في الموهوبين المبتكرين بوصفهم رأس مال بشري يتطلب إعادة التفكير في شكل الدعم المجتمعي للابتكار وريادة الأعمال للأفراد الموهوبين من خلال تحديث برامج الموهوبين وسياسات الابتكار والحاضنات، بحيث تستند إلى التركيز على تطوير الأفراد وفق مسار طويل المدى أكثر من التركيز السريع وغير المنضبط على المخرجات الابتكارية والريادية، والذي قد لا يتسق مع احتياجات الموهوبين المبتكرين، بل قد يهدف أحياناً إلى استخدام هؤلاء المبتكرين بدل من خدمتهم بشكل استراتيجي وفاعل وفق منظور طويل الأمد.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

الصبغاني، عمر بن عبدالله. (٢٠٢٣). احتياجات الطلبة الموهوبين ذوي السمات الإبداعية والابتكارية في المرحلة الجامعية لتحفيز الإبداع والابتكار. مجلة العلوم الإنسانية، (١٩)، 39-62.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Al-Sam'ānī, 'Umar ibn 'Abd Allāh. (2023). Needs of creatively and innovatively gifted students at the university level to foster creativity and innovation (in Arabic). *Journal of Human Sciences* (19), 39–62.

Alsamani, O. A. (2019). *Fostering creativity and innovation in gifted students through the eyes of gifted education educators* (Doctoral dissertation, University of Northern Colorado). ProQuest Dissertations & Theses Global.

Alsamani, O. A. (2020). Fostering creative productivity for creatively gifted students. *Teaching for High Potential*, 6(4), 19–22.

Alsamani, O. A. (2023a). Faculty members' attitudes and knowledge of gifted students and their education at Saudi universities. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 15(55.1), 41–75. <https://doi.org/10.21608/SERO.2023.296735>

Alsamani, O. A. (2023b). The development of innovation for the creatively gifted: A phenomenological study of the lived experiences of successful outstanding innovators. *Int J Edu Sci*, 41(1-3), 70-81. 10.31901/24566322.2023/41.1-3.1279

Amabile, T. M. (2012). *Componential theory of creativity* (Working Paper No. 12-096). Harvard Business School.

Amabile, T. M., & Gryskiewicz, N. D. (1989). The creative environment scales: Work environment inventory. *Creativity Research Journal*, 2(4), 231–252.

Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making

- meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Beghetto, R. A., & Kaufman, J. C. (2007). Toward a broader conception of creativity: A case for “mini-c” creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 1(2), 73–79. <https://doi.org/10.1037/1931-3896.1.2.73>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). Sage.
- Colaizzi, P. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R. S. Valle & M. King (Eds.), *Existential-phenomenological alternatives for psychology* (pp. 48–71). Oxford University Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Los Angeles, CA: Sage.
- Dai, D. Y. (2017). Envisioning a new foundation for gifted education: Evolving complexity theory (ECT) of talent development. *Gifted Child Quarterly*, 61(3), 172–182. <https://doi.org/10.1177/0016986217701837>
- Fisher, C. M., & Amabile, T. M. (2023). Stimulate creativity by fueling passion. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior: Indispensable knowledge for evidence-based management* (3rd ed., pp. 443–460). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781394320769.ch22>
- Forgeard, M. J. C., & Kaufman, J. C. (2016). Who cares about imagination, creativity, and innovation, and why? A review. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 10(3), 250–269. <https://doi.org/10.1037/aca0000042>
- Gagné, F. (2005). From gifts to talents: The DMGT as a developmental model. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 98–120). Cambridge University Press.
- Glaveanu, V. P., & Kaufman, J. C. (2022). Building off creativity to move from gifted to gifting. *Gifted Education International*, 38(3), 386–390.
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569–598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100416>
- Isaksen, S. G., Dorval, K. B., & Treffinger, D. J. (2011). *Creative approaches to problem solving: A framework for innovation and change* (3rd ed.). Sage.
- Isenberg, D. J. (2011). The entrepreneurship ecosystem strategy as a new paradigm for economic policy: Principles for cultivating entrepreneurship. *Babson Entrepreneurship Ecosystem Project*.
- Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (2023). Where is the when of creativity?: Specifying the temporal dimension of the four Cs of creativity. *Review of General Psychology*, 27(2), 194–205. <https://doi.org/10.1177/10892680221142803>

- Kim, K. H. (2019). Demystifying creativity: What creativity isn't and is. *Roeper Review*, 41(2), 119–128. <https://doi.org/10.1080/02783193.2019.1585397>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage.
- MacKinnon, D. W. (1978). *In search of human effectiveness: Identifying and developing creativity*. Bearly Limited.
- Marland, S. P., Jr. (1972). *Education of the gifted and talented: Report to the Congress of the United States by the U.S. Commissioner of Education*. U.S. Department of Health, Education, and Welfare.
- Mawhiba. (1997). *Gifted definition of the Saudi Ministry of Education*. <https://services.mawhiba.org/MAWHIBA/pages/SubjectDetails.aspx?Suld=198>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Sage.
- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F., & Worrell, F. C. (2016). Talent development as the framework for gifted education. In J. A. Plucker & C. M. Callahan (Eds.), *Critical issues and practices in gifted education* (2nd ed., pp. 15–28). Routledge.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pfeiffer, S. (2017). Success in the classroom and in life: Focusing on strengths of the head and strengths of the heart. *Gifted Education International*, 33(2), 95–101.
- Plucker, J. A. (2022). *Creativity and innovation: Theory, research, and practice*. Prufrock Press.
- Plucker, J. A., Beghetto, R. A., & Dow, G. T. (2004). Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls, and future directions in creativity research. *Educational Psychologist*, 39(2), 83–96. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3902_1
- Reis, S. M., & Peters, M. P. (2021). Research on the Schoolwide Enrichment Model: Four decades of insights, innovation, and evolution. *Gifted Education International*, 37(2), 109–141. <https://doi.org/10.1177/0261429420963987>
- Renzulli, J. S. (2005). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity. In R. J. Sternberg & J. E. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (2nd ed., pp. 217–245). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511610455.015>
- Renzulli, J. S. (2012). Reexamining the role of gifted education and talent development for the 21st century: A four-part theoretical approach. *Gifted*

- Child Quarterly*, 56(3), 150–159. <https://doi.org/10.1177/0016986212444901>
- Renzulli, J.S., Reis, S.M. (2021). The three ring conception of giftedness: A change in direction from being gifted to the development of gifted behaviors. In: Sternberg, R.J., Ambrose, D. (eds) *Conceptions of Giftedness and Talent*. (pp. 335-355). Palgrave Macmillan, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-56869-6_19
- Ritchotte, J. A., & Graefe, A. K. (2017). An alternate path: The experience of high-potential individuals who left school. *Gifted Child Quarterly*, 61(4), 275–289. <https://doi.org/10.1177/0016986217722615>
- Runco, M. A. (1992). The evaluative and divergent thinking of children. *Journal of Creative Behavior*, 25(4), 311–319.
- Runco, M. A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 55, 657–687. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141502>
- Saudi Vision 2030 (2024). Human Capability Development Program. Retrieved (3/12/2025) from <https://www.vision2030.gov.sa/media/r3ij40wu/en-annual-report-vision2030-2024.pdf>
- Spigel, B. (2017). The relational organization of entrepreneurial ecosystems. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), 49–72. <https://doi.org/10.1111/etap.12167>
- Stam, E. (2015). Entrepreneurial ecosystems and regional policy: A sympathetic critique. *European Planning Studies*, 23(9), 1759–1769. <https://doi.org/10.1080/09654313.2015.1061484>
- Stam, E., & Van de Ven, A. (2021). Entrepreneurial ecosystem elements. *Small business economics*, 56(2), 809-832. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00270-6>
- Sternberg, R. J. (2006). The nature of creativity. *Creativity Research Journal*, 18(1), 87–98. https://doi.org/10.1207/s15326934crj1801_10
- Sternberg, R. J. (2023). Unwrapping gifts: Understanding the inner workings of giftedness through a panoply of paradigms in the field of psychology. *Roeper Review*, 45(2), 84–100. <https://doi.org/10.1080/02783193.2023.2172754>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2011). Rethinking giftedness and gifted education: A proposed direction forward based on psychological science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(1), 3-54. <https://doi.org/10.1177/1529100611418056>
- Subotnik, R. F., Olszewski-Kubilius, P., & Worrell, F. C. (2018). Talent development as the most promising focus of giftedness and gifted education. In S. I. Pfeiffer, E. Shaunessy-Dedrick, & M. Foley-Nicpon (Eds.), *APA handbook of giftedness and talent*(pp. 231–245). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000038-015>

- Tirri, K. (2016). Holistic perspectives on gifted education for the 21st century. In R. J. Sternberg & D. Ambrose (Eds.), *Giftedness and talent in the 21st century: Adapting to the turbulence of globalization* (pp. 101–110). Sense. https://doi.org/10.1007/978-94-6300-503-6_6
- Treffinger, D. J., Schoonover, P. F., & Selby, E. C. (2013). *Educating for creativity and innovation*. Prufrock Press.
- van Manen, M. (2023). *Phenomenology of practice: Meaning-giving methods in phenomenological research and writing* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003228073>
- Wood, V. R., Bouchard, L., De Wit, E., Martinson, S. P., & Van Petegem, P. (2024). Prevalence of emotional, intellectual, imaginal, psychomotor, and sensual overexcitabilities in highly and profoundly gifted children and adolescents: A mixed-methods study of development and developmental potential. *Education Sciences, 14*(8), 817. <https://doi.org/10.3390/educsci14080817>
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>