

دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة حالة صندوق التنمية الصناعية السعودي **The Role of Innovation Management in Achieving Organizational Success: A Case Study of** **the Saudi Industrial Development Fund**

الباحثة / امانى عبد الله فهد العتيبي، قسم تخصص إدارة أعمال – كلية الإدارة – جامعة ميد أوشن – المملكة العربية السعودية
 Researcher / Amani Abdullah Fahd Al-Otaibi, Department of Business Administration - College of
 Management - Mid Ocean University - Kingdom of Saudi Arabia

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي بصندوق التنمية الصناعية السعودي ومبادئه، ومتطلبات تطبيقه. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على وصف حقائق ثابتة ودراساتها وتحليلها والخروج منها بنتائج محددة لتقديم حلول لمشكلة الدراسة كما تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات لعينة بلغت 300 من موظفي صندوق التنمية الصناعية السعودي تم اختيار بواسطة طريقة العينة العشوائية البسيطة وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج العلوم الإحصائية SPSS وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الدافعية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي و توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي وبناء على نتائج الدراسة توصلت الدراسة الى بعض التوصيات الهامة منها انشاء نظام اداري متكامل لتفعيل الابتكار الرقمي داخل صندوق التنمية الصناعي مما يساهم في وضع معايير محدودة ودقيقة للأداء وإجراءات العمل تدعم بقوة النجاح التنظيمي بإدارات الصندوق.

الكلمات المفتاحية: الابتكار الرقمي – تحقيق النجاح التنظيمي – صندوق التنمية الصناعية السعودي.

Abstract

This study aims to identify the role of innovation management in achieving organizational success at the Saudi Industrial Development Fund (SIDF), its principles, and the requirements for its implementation. The study adopted a descriptive-analytical approach, which relies on describing established facts, studying and analyzing them, and arriving at specific results to provide solutions to the study's problem. A questionnaire was also used as a data collection tool for a sample of 300 employees at the Saudi Industrial Development Fund, selected using a simple random sampling method. The data was analyzed using the statistical science program SPSS. The study concluded several important results, the most important of which are: There is a statistically significant positive correlation between the motivation index and indicators of achieving organizational success; there is a statistically significant positive correlation between the partnership index and indicators of achieving organizational success; and there is a statistically significant positive correlation between the strategic vision index and indicators of achieving organizational success. Based on the study results, the study reached several important recommendations, including the establishment of an integrated administrative system to activate digital innovation within the Saudi Industrial Development Fund, which contributes to establishing specific and precise performance standards and work procedures that strongly support organizational success within the Fund's departments. Keywords: Digital Innovation - Achieving Organizational Success - Saudi Industrial Development Fund.

المقدمة:

بدأت المنظمات تدرك أهمية إدارة الابتكار برغم تطبيقاتها القليلة، وبدأت تحاور حاجاتها الى هذا النمط من التطور في العمل مع سعيها لتحقيق التوأمة بينه وبين انماط الابتكار (المستدام والتطوري والثوري) وتدريب قيادتها على تنمية عناصرها وادارته بفاعلية وقد برز دور ادارة الابتكار الذي يرسم به الإدارة العليا في العديد من المؤسسات والذي يتميز بالرؤية المستقبلية والقدرات الابتكارية فضلا عن تهيئة الظروف المحيطة لتوفير المعلومات لصناع القرار بتلك المؤسسات والتي تمكنهم من القدرة على صياغة الاستراتيجيات والخطط بالإضافة الي ذلك يأخذ الابتكار موقعه بين العديد من موضوعات رأس المال الاجتماعي ونظم ادارة المعرفة والنسيج الثقافي والذاكرة في تحقيق النجاح التنظيمي. ونظرا لضعف ثقافة المعرفة دور الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في المنظمات الخدمية في المملكة العربية السعودية وتدني توظيفها لهذا النمط من إدارة الابتكار التنظيمي في صناعتها. الحاجة الى بحث تلك المؤسسات والهيئات عن الابتكار وتوظيفه في دعم العمليات لتحقيق النجاح التنظيمي وامتلاك الكثير من الكوادر البشرية المبدعة والمؤهلة للقيام بتلك المهمة وتحقيق النجاح (الدوسري،2024).

وفي ظل التطورات التكنولوجية والرقمية الحديثة التي تعتمد بشكل أساسي على تكنولوجيا المعلومات والاقتصاد الرقمي فكان لابد وان تتجه مؤسسات الاعمال المختلفة في القطاع الخاص والقطاع العام الي امتلاك تلك التكنولوجيا والدفع الي تشجيع عمليات الابتكار في كافة الأصعدة والمجالات وكانت الأولوية هي تحقيق النجاح التنظيمي لأنه الخطوة الاولى نحو دفع تلك المؤسسات نحو الاستمرارية والاستدامة وتحقيق الميزة التنافسية والقدرة على البقاء (Guimaraes,2019)

لذلك تترتب عليها التزامات كبيرة في اتخاذ القرارات ، حيث ان عملية الابتكار في منظمة الاعمال ينبغي ان تتم على اساس المنهجية العلمية والاستناد الى عدد من الادوات والتقنيات الفنية التي من شأنها ان تعمل تحقيق النجاح التنظيمي الذي يمثل الخطوة الاولى نحو تحقيق افضل النتائج التي تضمن التميز لصندوق التنمية الصناعية السعودي من اجل دعم وتشجيع مشروع تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وانها تلك المشاريع بأشد الحاجة الى إدارة الابتكار والابداع التنظيمي لوضع الحلول وتحديد آليه متابعة هذه الانشطة وفتح آفاق جديده لتحقيق النجاح التنظيمي (أبو حشيش،2021).

وتهدف الدراسة بشكل أساسي الي بيان دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة حالة صندوق التنمية الصناعية السعودي.

مشكلة البحث

إننا في عالم سريع التغيير ويحتاج إلى صنع الأحداث بطريقة أكثر ذكاءً وابتكارية لا غنى عنه في عالم سريع التغيير ونحتاجه لصنع الأحداث فثمة امور على الدوام ينبغي القيام بها ومشكلات تتطلب الحل، وثمة فرص مطلوب اكتشافها وتطويرها ومجازفات ينبغي التخطيط لها. مما دفع بقوة الي عمليات الابتكار للبحث عن الحلول الممكنة التي تؤدي الي تحقيق النجاح فالكثير من الناس يتساءلون عن سر بقاء الشركات العملاقة واختفاء بعض الشركات من دائرة المنافسة. لذلك تعمل المنظمات على تخمين أدائها عن طريق ادارة الابتكار والابداع بقيادتها في العمليات الانتاجية وتدعيم نشاطات البحث والتطوير وتوفير الامكانيات اللازمة كي تبقى المنظمات قوية وشديدة المنافسة أمام المنظمات الأخرى والعمل على تحقيق النجاح التنظيمي لتلك الشركات (السيد،2023).

واستنادا لما تقدم تبرز مشكلة البحث بسؤال رئيسي "هل يوجد دور لإدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي لصندوق التنمية الصناعية السعودي في إدارة مشروع تنمية المنشآت الصناعية؟

وانطلاقا من السؤال الرئيسي تم اشتقاق الأسئلة الفرعية كما يلي:

- ما مفهوم إدارة الابتكار لدى صندوق التنمية الصناعية السعودي؟

- ما دور إدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي لصندوق التنمية الصناعية السعودي؟

- هل حققت صندوق التنمية الصناعية السعودي نجاحا ملموسا بدلالة العلاقة بين إدارة الابتكار بأبعاده (الرؤية والدافعية والشراكة) في تحقيق النجاح التنظيمي؟

أهمية الدراسة:

الدراسة الحالية تكتسب أهميتها في البحث عن دور الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي واستكشاف العوامل التي تؤثر في إدارة الابتكار، ودور المشاركين بالنجاح التنظيمي مثل الإدارة العليا، والعاملين في كافة اقسام صندوق التنمية الصناعية السعودي. فإدارة الابتكار بالنسبة لإدارة الصندوق يمكن اعتباره معيار نجاح أو فشل لها وذلك بسبب كونها تعكس الأداء العام أو الكلي لصندوق التنمية الصناعي السعودي في تحقيق النجاح التنظيمي وتنقسم الأهمية لهذا البحث الي أهمية نظرية وأهمية تطبيقية كما يلي:

الأهمية النظرية للدراسة:

- تأتي أهمية البحث من كونه محاولة لتأطير الإسهامات النظرية والتطبيقية لموضوع إدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي.
- تهيئة معلومات تساعد الإدارة العليا في تعزيز جوانب القوة في إدارتها ومعالجه نواحي القصور الموضحة في ضوء نتائج البحث وتوجيهاته.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

- توضيح أثر إدارة الابتكار من تمكين صندوق التنمية الصناعية السعودي من الاستجابة لتغيرات البيئة الحالية والمستقبلية والتخطيط والتنبؤ بالنتائج بالشكل الذي ينعكس ايجابيا على سمعتها وموقعها بما يحقق لها النجاح التنظيمي.
- أهمية البحث من حيث ملائمة متغيراته مع ميدان الدراسة (لصندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية).
- أهمية قطاع التمويل يمثل أحد القطاعات الهامة التي تساهم في عملية التنمية والتطور.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة الي التعرف على (دور إدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي لصندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية) بعد أن حددت مشكلة البحث وأهميته، يجدر بنا تحقيق الأهداف الآتية:
- البحث عن مفاهيم إدارة الابتكار وتأثيره على تحقيق النجاح التنظيمي (لصندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية) لنشر الوعي والإدراك.
 - تحديد أهمية إدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي وتأثيره على مدى تقدم ونجاح وإبداع وتحديد دوره في عمليات التغير التنظيمي بما يحقق النجاح التنظيمي المراد تحقيقه.
 - تقصي توافر الامكانيات لإدارة الابتكار وعلاقته بتنمية القدرات الابتكارية لدى (صندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية)
 - تقديم التوصيات التي من شأنها تفعيل أثر إدارة الابتكار لتعزيز القدرات الابتكارية التنظيمية (لصندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية).

فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية

"توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية ايجابية بين مكونات إدارة الابتكار بأبعادها (الرؤية الاستراتيجية والدافعية والشاركة) وتحقيق النجاح التنظيمي لصندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية"

وبناء على الفرضية الرئيسية للدراسة تم اشتقاق عدد من الفرضيات الفرعية كما يلي:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية كأحد ابعاد الابتكار على تحقيق النجاح التنظيمي.

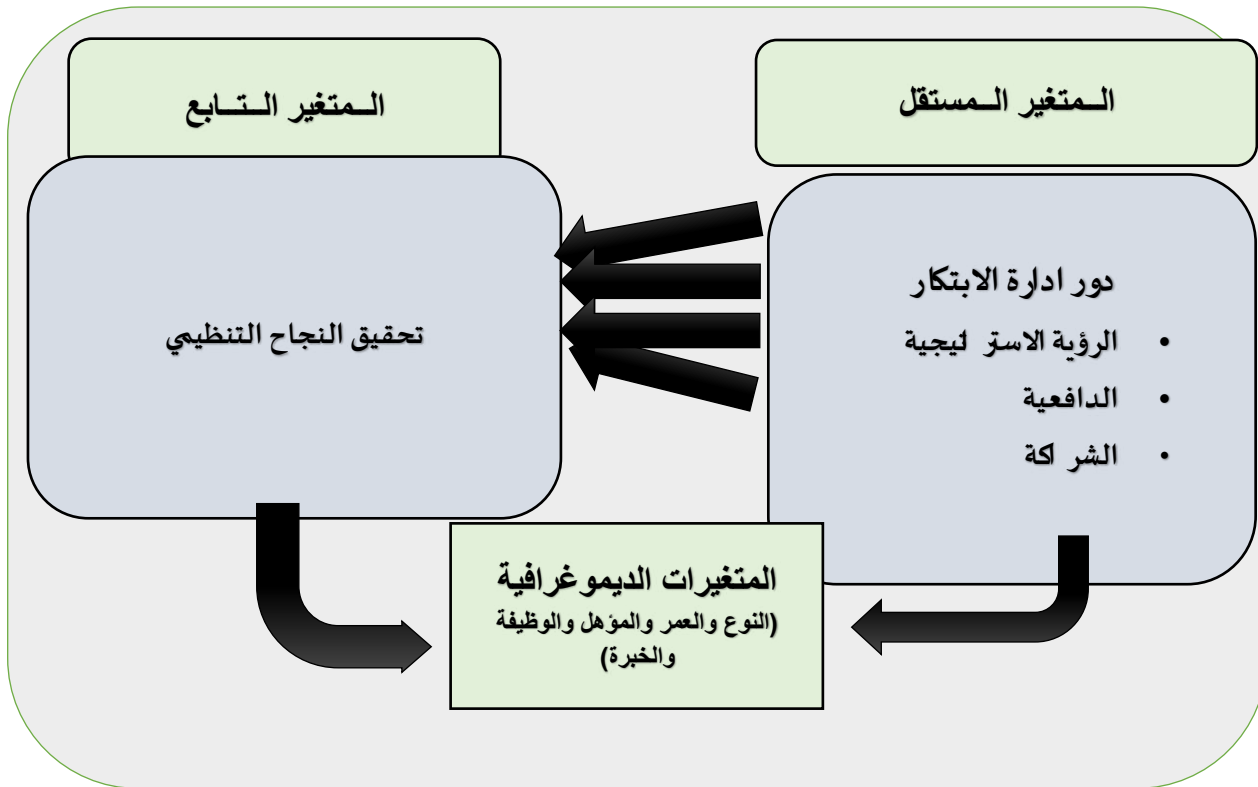
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية إيجابية بين مؤشر الدافعية كأحد ابعاد الابتكار على تحقيق النجاح التنظيمي.

3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية إيجابية بين مؤشر الشراكة كأحد ابعاد الابتكار على تحقيق النجاح التنظيمي

نموذج البحث:

بناءً على مشكلة البحث وأهدافها تم وضع نموذج لها اعتماداً على المتغيرات التي تحاول الدراسة بحثها إذ تعمل على تفسير العلاقة بينها ووضع تفسيرات مقترحة للعلاقة بين متغيرات الدراسة وهم المتغير المستقل (الابتكار) والآخر المتغير التابع (تحقيق النجاح التنظيمي) والمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

- ❖ المتغير المستقل - إدارة الابتكار في صندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية.
- ❖ المتغير التابع - تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية.
- ❖ المتغيرات الديموغرافية - الخبرة والسن والدرجة العلمية وبيئة العمل والمهام الوظيفية لعينة الدراسة من العاملين في صندوق التنمية الصناعية السعودي مشروع تنمية المنشآت الصناعية.



شكل رقم (1) نموذج الدراسة - أعداد الباحثة

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: واقتصرت الدراسة على صندوق التنمية الصناعية السعودي في المملكة العربية السعودية.
الحدود الزمانية: واقتصرت الدراسة على الفترة بين مارس 2025 إلى يونيو 2025.
الحدود البشرية: جميع العاملين في صندوق التنمية الصناعية السعودي.
الحدود الموضوعية: اقتصرت على دراسة موضوع دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة حالة صندوق التنمية الصناعي السعودي

الأدبيات النظرية للابتكار التنظيمي

تم التطرق في هذا المبحث إلى مفاهيم أساسية حول الابتكار التنظيمي ودور الموارد البشرية في تعزيز النجاح التنظيمي عند ذكر الابتكار التنظيمي وفق استراتيجية تتماشى مع تعزيز ثقافة الابتكار. المنشآت التي تسعى الى تحقيق نجاحات مستمرة تتأثر بأنشطة

الابتكار وترغب في تحسين فهمها لنظام إدارة الابتكار الشامل، حيث أن المنشآت المبتكرة تكون قادرة على فهم ظروف سياقه والاستجابة له ومتابعة الفرص الجديدة والاستفادة من المعرفة وإبداع الموظفين لديها

أولاً: تعريف الابتكار وأنواعه:

1- تعريف الابتكار

يعتبر الفهم المشترك لمفهوم الابتكار هو مفتاح بناء نظام فعال لإدارة الابتكار ووسيلة لإيجاد حلول جديدة للتحديات التي تواجه المنشأة، حيث أنه يوجد العديد من التعريفات المقترحة للابتكار والتي تهدف إلى توفير أساس ومرجع مشترك للمؤسسات استخدامه كنقطة بداية حتى إذا اختاروا أن يكون لديهم تعريف مختلف، والابتكار هو عبارة عن عملية متعلقة بأي من الأمور الإيجابية التي تستجد عن طرق وأساليب الإنتاج وإلى المنتجات المختلفة (الشريف، 2020).

2- أنواع الابتكار

- الابتكارات الفنية: تتعلق بالتكنولوجيا الإنتاجية المستخدمة والمنتجات التي تقوم المنظمة بإنتاجها، يهدف إلى تطوير الأداء الفني بالمنظمة (Armstrong, 2008)
- الابتكار الإداري: يتعلق بالنظام الاجتماعي في المنظمة (أي كل ما يرتبط بالعلاقات التي بين الأفراد الذين يتفاعلون معا لتحقيق هدف معين)، يشمل القواعد والأدوار والإجراءات. (Aragón, 2007)

ثانياً: مفاهيم أساسية حول الابتكار التنظيمي

أهمية الابتكار التنظيمي

الابتكار التنظيمي أمر بالغ الأهمية للشركات لمواكبة تغيرات السوق المستمرة حيث يمكن أن تؤدي الطفرات التكنولوجية وتقلبات الاقتصاد وحتى التغيرات في سوق العمل إلى تراجع ربحية بعض الأعمال والتأثير عليها. أظهرت أيضاً بعض الأبحاث أن الشركات التي تركز على النمو والابتكار تتفوق على المنافسين من الضروري ان تستمر المنظمات في الابتكار (الحسناوي، 2018).

مفهوم الابتكار التنظيمي:

يحيط مفهوم الابتكار شيئاً من الغموض لأنه يغطي حقلاً واسعاً، فضلاً عن أنه يعد وعاء لإنتاج الأفراد المتنوعين معرفياً في المنظمة، وتحاول الباحثة التأطير لمفهوم الابتكار التنظيمي بعد التعرف به لغة وأصلاً، فقد جاء مفهوم الابتكار في اللغة العربية متشعباً واختلط بمفردات أخرى حسب اجتهادات الباحثين وتنوع مداخلهم (الصمدي، 2021).

لقد تعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الابتكار التنظيمي واختلفت فيها الآراء بين المهتمين بالموضوع، ومن أجل الوصول إلى مفهوم واضح ودقيق كان لا بد من معرفة مفهوم الابتكار أولاً.

■ الابتكار: "إحداث، ابتكر الشيء وابتدعه: تعني أنشأه وبدأه. شيء جديد على غير مثال سابق" (المسلط، 20220174).

■ أما اصطلاحاً فيقصد بالابتكار على أنه: "توليد للأفكار الجديدة والمفيدة من طرف الفرد أو مجموعة من الأشخاص، كما عرف أيضاً على أنه: "فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الابتكار في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل (المطرف، 2018).

ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا فيه وما يخص له من أبعاد إستراتيجية وهيكلية وسلوكية، ليعرف الابتكار التنظيمي على أنه "توليد للجديد من الأفكار والعمليات والمنتجات أو الخدمات وقبولها وتطبيقها الثلاثة المتعاونين" (المطيري، 2019).

إن مصطلح الابتكار يستند على ثلاثة أمور:

- ✓ إن الابتكار عمل واع وجهد دؤوب لا يأتي من دون عناء.
- ✓ إن الابتكار فعل تغيير كونه توليداً وأدواته الخيال، التصور والمعرفة بأنواعها.
- ✓ الابتكار تستنبط فيه الحقائق غير المعروفة من حقائق معروفة في الأصل.

مما سبق نستنتج أن الابتكار التنظيمي هو القدرة على إيجاد وخلق الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق في المنظمة، سواء كانت طريقة إنتاج أو منتج جديد.

واستنادا لما تقدم يرى الباحثة إن الابتكار التنظيمي هو (بزوغ فكرة لدى شخص ذات قدرات عقلية وابتكارية وذكاء عالٍ لم يستطع أحد الوصول إليه، يقوم بتطبيقها على أرض الواقع بشكل أمثل ويتميز بالجدة والاصالة والمرونة والقيمة لحل المشكلات).

خصائص الابتكار التنظيمي:

للابتكار التنظيمي عدة خصائص من أهمها ما يلي: (بوزيدي، 2020).

- الابتكار يمثل شيء ملموس أو محسوس سواء كان منتجات أو عمليات توليد الأفكار.
- الابتكار يجب أن يكون مستهدفا، رغم وجود إمكانية لحصول تغيرات طارئة غير مخطط لها.
- يفترض أن يهدف الابتكار لتحقيق منافع المنظمة، مأخوذة في الإطار العام كميزة للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة.

أهمية الابتكار التنظيمي في المنظمة:

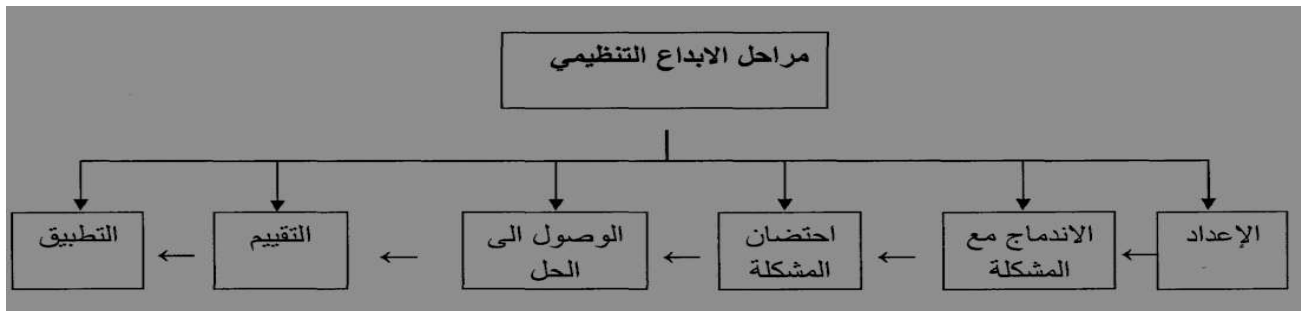
في ظل التطور السريع المستمر والتحول الرقمي في المنشآت الذي يتطلب إعادة التفكير في إدارة الابتكار الذي يساهم بشكل متزايد في نجاح أي منظمة وتعزيز قدرتها على التكيف في التغيرات الجديدة للعالم، حيث أنه يتعلق في خلق قيمة للمنشأة ودفع عجلة التطوير بشكل مستمر وطرق أفضل للعمل والإنتاج، وإضافة حلول جديدة وتقليل التكلفة واغتنام الفرص التي تزيد من إبداعها وتحقيق التميز من خلاله والحفاظ على التنافس مع المؤسسات الأخرى. تتمثل أهمية الابتكار التنظيمي فيما يلي: (تحرير، 2019).

- يعد الابتكار التنظيمي واحد من العوامل الرئيسية الدافعة لزيادة القدرة التنافسية.
- وسيلة لتجاوز الضغوط البيئية الداخلية أو الخارجية.
- يساهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعات.
- يعزز بيئة العمل ويوفر الوقت والجهد والهيكل التنظيمية والأنظمة الإدارية.
- المساعدة في تمييز المنشأة.
- يعد الابتكار التنظيمي ضروريا لنجاح ونمو المنظمة على المدى الطويل.

مراحل الابتكار التنظيمي:

ان الابتكار التنظيمي يمر بمراحل عديدة وكما موضح بالشكل التالي: (سعيد، 2021).

- (1) الإعداد من خلال تحديد الاعمال ذات العلاقة بموضوع ما.
- (2) الاندماج مع المشكلة ودراستها من جميع الزوايا والاحتمالات.
- (3) معرفة المشكلة وتحديدتها تحديدا دقيقا.
- (4) الوصول الى الحلول الممكنة واختيار أفضل تلك الحلول.
- (5) التقييم من خلال اختيار الافكار وتمحيصها وتطبيق المعايير عليها.
- (6) التطبيق على أرض الواقع واختبار النتائج.



شكل (2) مراحل الابتكار التنظيمي

نماذج الابتكار التنظيمي

لقد وضع الكتاب والباحثون مجموعة من النماذج الأساسية المتعلقة بالابتكار التنظيمي وهي على النحو الآتي:

أولاً- نموذج (Rossman_1931)

لقد وضع (Rossman) نموذجاً اعتماداً على (Wallas) فقد أجرى دراسته على (615) مديراً في عام (1931) وتوصل إلى وضع أنموذجاً للابتكار مؤكداً على كونها عملية لا شعورية وغير موجهة، يتألف هذا النموذج من خمس خطوات وهي على النحو الآتي ملاحظة الحاجة.

- جمع المعلومات.
- تحديد الحلول.
- تحليل ملائم لهيئة الحلول لبيان ميزاتها ومساوئها.
- ولادة الفكرة الجديدة.
- التجربة واختيار الحلول الموضوعية.

ثانياً - أما كوتر (Kotler, 2000)

فقد قدم نموذج تبني الابتكار يتبنى النموذج الابتكار تسويقياً من خلال ثلاث مراحل:

- مرحلة الإدراك والتي تشير إلى أن المستهلك يصبح واعياً بالابتكار لكن لديه نقص في المعلومات.
- مرحلة التأثير وتشمل خطوتين هما الاهتمام والتقييم
- مرحلة السلوك وتشمل على خطوتين هما الحكم والتبني.

أبعاد الابتكار التنظيمي:

فيما يلي سوف نقوم بإدراج أبعاد الابتكار التنظيمي، ومختلف المصادر للأفكار أو الفرص الابتكارية.

تتمثل أهم أبعاد الابتكار التنظيمي في الآتي: (سليم، 2006).

- 1- الرؤية: رؤية الابتكار التنظيمي هي تصور واضح ومستقبلي لما يمكن أن تكون عليه المنظمة من خلال تبني أساليب جديدة ومبتكرة في كيفية تنظيم العمليات وهيكل المنظمة والعلاقات الخارجية. إنها تتضمن تحديد الأهداف والتطلعات التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال الابتكار التنظيمي، مع الأخذ في الاعتبار التحديات والفرص المتاحة في بيئة العمل.
- 2- الدافعية: الدافعية للابتكار التنظيمي هي القوة المحركة التي تدفع الأفراد والفرق داخل المنظمة إلى تطوير أفكار جديدة، وتحسين العمليات، وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة.
- 3- الشراكة: يعتبر التواصل الجيد والتعاون الفعال بين الأفراد والأقسام مفتاحاً للابتكار التنظيمي. يمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء منصات وأدوات تسهل التواصل وتبادل المعرفة والأفكار (حمدان، 2016م).

فوائد تطبيق مفهوم الابتكار التنظيمي

يشير الابتكار التنظيمي إلى عملية تقديم أفكار أو أساليب أو تقنيات جديدة لتحسين الفعالية والكفاءة الشاملة للمؤسسة. وتتمثل أهمية الابتكار التنظيمي في المؤسسات فيما يلي: (شقراي، 2024).

- يساعد الابتكار التنظيمي المؤسسات على تحسين أدائها من خلال تقديم أساليب وتقنيات وأفكار جديدة
- يؤدي إلى نتائج أفضل وزيادة الكفاءة. واتخاذ قرارات أكثر استنارة ونتائج أفضل
- تقديم أفكار وأساليب مبتكرة، يمكن للمؤسسات الحصول على ميزة تنافسية على منافسيها.
- يساعد الابتكار أيضاً في إشراك الموظفين من خلال تزويدهم بالتحديات والفرص الجديدة للنمو.
- يؤدي إلى زيادة التحفيز والإنتاجية، الأمر الذي يمكن أن يفيد المؤسسة ككل.
- يساعد الابتكار المؤسسات على اتخاذ قرارات أفضل من خلال تزويدها ببيانات ورؤى جديدة.

- يمكن للمؤسسات أن تصبح أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في السوق.

المتغير التابع: النجاح التنظيمي

ماهية النجاح التنظيمي:

يأتي النجاح التنظيمي عموماً من وجود خطة أو استراتيجية واضحة لإنجاز المهمة. لكن الإستراتيجية لا تعتبر ناجحة حتى تحقق قيمتها المقصودة، يعتبر النجاح وصول الفرد إلى الهدف المراد في الحياة، سواء كان ذلك هدفاً مالياً أو اجتماعياً أو عاطفياً أو مهنيًا. تتضمن عناصر النجاح في الثقافة العربية وجود هدف محدد والعزيمة والإصرار على تحقيقه، بالإضافة إلى التخطيط الممنهج وتطوير المهارات اللازمة للوصول إلى الهدف (شريف، 2020).

- هو أن عوامل نجاح المنظمة تتمثل في كافة الأنشطة التي تؤديها لتحقيق رسالتها وهي مسؤولية جميع الفئات في المنظمة على اختلاف المستويات الإدارية. (Levalley, 2016)
 - هو نجاح أي منظمة يعتمد بدرجة كبيرة على مدى استغلال واستثمار القدرات العقلية لنقل وتعلم وتطبيق وتنفيذ المعرفة الجديدة (Guimaraes, 2019)
 - هو نجاح أي منظمة يعتمد على قدرتها على وضع إستراتيجية تساعد على تحقيق أهدافها على المدى الطويل ويجب أن تتألم تلك الإستراتيجية مع رسالة ورؤية المنظمة مع التنفيذ الفعال والجيد لتلك الإستراتيجية (Develin •, 2009)
- من خلال التعريفات السابقة يمكن تعريف ان جوهر النجاح الاستراتيجي كما يمثل المراكز الأساسي الذي يمكن أن ترتكز عليه المنظمة في البحث عن الوضع المناسب للتكيف مع البيئة المحيطة بها وهذا ما يمكن المنظمة من تحقيق الاستمرار والاستقرار والبقاء وتحقيق دعائم النجاح الاستراتيجي المتمثلة في الكفاءة والفعالية.

أهمية النجاح التنظيمي، كما يلي: (عامر وآخرون، 2019)

- زيادة الوضوح والدقة في العمل الذي تم انجازه
- اختيار أحسن الأساليب في العمل والتقييم المستمر لها
- تسهيل القيام بعملية الاتصال بين جميع العاملين في المنظمة
- أهمية العمل على توفير الموارد البشرية الكفؤة التي تتبنى الابتكار والإبداع
- تحقيق معدلات نمو عالية تدعم المركز التنافسي
- التحفيز لدعم انتماء العاملين للمنظمة

قياس النجاح الاستراتيجي:

يمكن استخدام عدة مؤشرات لقياس النجاح الاستراتيجي وتشمل ما يلي: (كيلان، 2024)

- البقاء والقدرة على الاستمرار
- التكيف والقدرة على التنبؤ بالمشكلات
- القدرة على وضع الحلول الممكنة لها.
- النمو وزيادة حجم المنظمة
- تحقيق الأهداف المخطط لها.

العوامل التي تؤثر في النجاح التنظيمي في المنظمات (وهيبة، 2020).

- الرؤية والرسالة والاستراتيجية الواضحة.
- مشاركة الموظفين في النجاح التنظيمي.
- التواصل الفعال يعزز ثقافة الثقة والتعاون.
- فهم احتياجات العملاء وتلبيتها.
- الاستخدام الكفء للموارد والتخطيط المالي الفعال.
- القدرة على التكيف مع التغيرات في السوق أو الصناعة أو التكنولوجيا.
- الاستثمار في تطوير الموظفين ونموهم إلى قوى عاملة أكثر مهارة.

متطلبات تحقيق النجاح التنظيمي للمنظمات: (Hughes, et al, 2020)

هناك بعض المتطلبات الأساسية لتحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات وهي جودة الخدمة المقدمة للعملاء. والقيادة المتميزة التي تمتلك الرؤية الواضحة للمنظمة في المستقبل. وتشجيع الإبداع والابتكار واختيار موظفين مناسبين يمتلكون المهارة العالية في الجانب التقني والتفاني في العمل وتقديم منتجات متميزة بدرجة عالية. والقدرة على المرونة والتكيف.

النجاح التنظيمي في عدة جوانب منها: (علي، 2018).

- 1) يجعل المنظمة قادرة على مواجهة التغيرات الطارئة والأحداث المرتبطة بالجوانب المالية والمادية وغيرها.
- 2) يساهم في رفع الروح المعنوية لدى الموظفين، ويوفر لهم الظروف الملائمة والمشجعة على الابتكار والإبداع والتجديد.
- 3) يوفر السمعة الجيدة لدى الأطراف الخارجية التي تتعامل مع المنظمة.
- 4) يساعد على تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية التي تتعلق بالمنظمة على المدى القريب والبعيد
- 5) توفير مناخ مناسب من الاحترام والتعامل الأخلاقي

الدراسات السابقة

تمهيد:

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع مختلفة للابتكار ودورها في تحقيق النجاح التنظيمي وقد تم تناول أوجه مختلفة ولكي نستكمل الخلفية العلمية لهذا البحث وتحقيق الأهداف المرجوة للبحث يستعرض الباحث عدد من الدراسات والأبحاث التي سبق ان تناولت موضوع البحث وفيما يلي عرض لهذه الدراسات والأبحاث حيث قام الباحثة بتنظيم الدراسات السابقة في مجموعتين وهي على النحو التالي:

المجموعة الأولى: الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الابتكار.

المجموعة الثانية: الدراسات السابقة التي تناولت النجاح التنظيمي.

- الدراسات السابقة التي تناولت إدارة الابتكار:

دراسة (الدوسري، 2024)

دراسة بعنوان " دور الابتكار الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تجريبية على قطاع الخدمات الصحية في الطائف" الابتكار الاستراتيجي هو نهج منهجي يركز على صياغة الأفكار بطريقة علمية ومنهجية. يصبح الابتكار استراتيجياً عندما يكون متمعداً ومتكرراً في العملية لخلق فارق كبير أو ملحوظ في القيمة المقدمة للعملاء. وظيفة إدارة الموارد البشرية تصبح مصدراً للتميز من خلال ممارسات متعددة، حيث كان لي الشرف في تحسين الفعالية التنظيمية من خلال دعم جذب الموارد البشرية والحفاظ عليها وتطويرها وتقييم أدائها وتعويضها بهدف تعزيز أداء الشركة. يمثل الهدف من البحث تحليل تأثير عناصر الابتكار الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة على المستشفيات العاملة في الطائف، وذلك من خلال عينة تضم

320 عامل من هؤلاء المستشفيات (الأطباء - طاقم التمريض - الموظفين)، وأظهرت النتائج أن هناك اهتمامًا من قبل مسؤولي المستشفيات قيد الدراسة بالابتكار الاستراتيجي القابل للتطبيق، بالإضافة إلى اهتمام مسؤولي تلك المستشفيات بتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن عناصر الابتكار الاستراتيجي تفسر حوالي 48% من التباين في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، وأن هناك بعض التوصيات والاقتراحات التي يمكن تقديمها في هذا الصدد للمستشفيات قيد الدراسة.

دراسة (عبد الكريم، 2022):

بعنوان " الابتكار الإستراتيجي ودوره في تعزيز الالتزام التنظيمي في المنظمات دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة "الهدف من البحث هو اكتشاف طبيعة العلاقة بين الابتكار الاستراتيجي والالتزام التنظيمي، بُني البحث على فرضيتين رئيسيتين انبثقت من كل فرضية رئيسية ثلاث فرضيات فرعية، وتم التحقق من صحة الفرضيات الرئيسية والفرضيات الفرعية عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بواسطة برنامج (SPSS) للبيانات المتحصله بواسطة استمارة استبيان تم توزيعها على عينة مؤلفة من (75) من العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الكوفة، وتم استرجاع (71) استمارة، وبعد فحصها تبين إن عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (68) استمارة، أي بنسبة استرجاع (93 %)، وقد تضمن البحث أربعة مباحث، المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث، والمبحث الثاني الجانب النظري، أما المبحث الثالث الجانب التطبيقي، وأخيرا جاء المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

دراسة (رشيد، 2021):

بعنوان " إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال " تهدف هذه الدراسة إلى تبيان دور إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار لدى منظمات الأعمال، وذلك من أجل تحقيق الأداء الأمثل الذي يميز المنظمة عن غيرها. ولتحقيق هذا الهدف تم التعرض في الدراسة إلى ثلاثة محاور، حيث خصص المحور الأول لدراسة التأصيل النظري لإدارة المعرفة، ويعالج المحور الثاني السياق النظري لعملية الابتكار، ويستعرض المحور الثالث علاقة إدارة المعرفة بعملية الابتكار في المنظمة. وتخلص الدراسة إلى أن للمعرفة دورا كبيرا وأهمية واضحة على كفاءة وفعالية أنشطة منظمات الأعمال، كما توصلت إلى نتائج أهمها أنه توجد علاقة جد وثيقة بين إدارة المعرفة والابتكار، وأن إدارة المعرفة تساهم في تحقيق الابتكار للمنظمة من خلال تأثيرها على الأبعاد المختلفة كالأفراد والعمليات والمنتجات.

دراسة (أبو حشيش، 2021):

بعنوان " تأثير التوافق بين الشخص والبيئة على الأداء الابتكاري للمنظمة - دراسة ميدانية " هدف هذا البحث إلى فهم أفضل لتأثير ملائمة الشخص للبيئة (P-E Fit) على الأداء الابتكاري للمنظمة. ولتحقيق هذا الهدف، تم استكشاف الآثار المباشرة لأبعاد ملائمة الشخص للبيئة (ملائمة الشخص للوظيفة، وملائمة الشخص للبيئة التنظيمية، وملائمة الشخص للمجموعة، وملائمة الشخص للمشرف) على الأداء الابتكاري للمنظمة. أُجري البحث على عينة من 77 مديراً يعملون في شركات دولية في مصر أشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي إلى أن أبعاد ملائمة الشخص للبيئة الأربعة كان لها تأثير إيجابي على الأداء الابتكاري للمنظمة...

دراسة (العنزي، 2021):

بعنوان " العلاقة بين الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي " يهدف هذا البحث الى اختبار العلاقة بين ابعاد متغير الطاقة التنظيمية المنتجة (الطاقة العاطفية، والطاقة المعرفية والطاقة السلوكية) ومتغير الابتكار التنظيمي. ويستهدف البحث الحالي ثمان جامعات حكومية شملت (103) كلية وتم توزيع استمارة الاستبيان على الأطراف الفاعلة في هذه الكليات والمتمثلين بعمداء الكليات ومعاوني العميد ورؤساء الأقسام وقد بلغ عددهم (446) مستجيب. وبعد ان تم جمع البيانات من خلال استمارة الاستبيان اختبرت فرضيات الدراسات وتم التوصل الى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير بين متغير الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي. وفي ضوء هذه النتائج صيغت مجموعة من الاستنتاجات كان من أهمها وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد الطاقة التنظيمية المنتجة والابتكار التنظيمي. كما صيغت مجموعة من

التوصيات من أهمها ضرورة اهتمام الكليات عينة البحث بتعزيز الطاقة التنظيمية المنتجة من خلال مراعاة عملية بناء الثقة المتبادلة وتعزيز الرضا الوظيفي وإحساس العاملين بوجود دعم القيادات ودعم الكلية.

دراسة (Stucki 2010):

تناولت الدراسة إدارة الابتكار في القطاع البريدي، وهدفت الدراسة إلى تحليل العوامل الداخلية المؤثرة على إدارة الابتكار في ذلك القطاع والتي تمثلت في إستراتيجية الشركة، المناخ التنظيمي، أسلوب الإدارة العليا، التكنولوجيا، الموارد، إدارة المعرفة، الموظفين، عملية الابتكار والثقافة التنظيمية، وبناء على تحليل هذه الدراسة توصلت إلى أن الثقافة التنظيمية تعتبر أكثر العوامل تأثيراً على إدارة الابتكار ثم أسلوب الإدارة العليا والمناخ التنظيمي وإستراتيجية الشركة بالترتيب.

دراسة (Gundy, et al, 2010)

أشارت الدراسة إلى معرفة أثر أنواع الابتكارات على أداء الشركة، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر كلا من (الابتكار التنظيمي، عمليات ابتكار المنتج، الابتكار التسويقي) على أداء الشركة المتمثل بالأداء الإنتاجي، الأداء التسويقي، الأداء المالي (وأجريت الدراسة على 184 شركة في تركيا. وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي بين أنواع الابتكار وأداء الشركة، ولوحظ من خلال نتائج هذه الدراسة أيضاً أن الابتكار التسويقي له أثر إيجابي على كلا من الأداء الإنتاجي والأداء التسويقي والمالي.

– الدراسات السابقة التي تناولت النجاح التنظيمي:

دراسة (كيلان، 2024)

بعنوان " الارتجال الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في هيئة السياحة العراقية " يهدف هذا البحث الى بيان تأثير الارتجال الاستراتيجي في النجاح التنظيمي على مستوى هيئة السياحة ، ومن اجل تحقيق ذلك قيس متغير الارتجال الاستراتيجي بثلاثة ابعاد فرعية هي (الحدس ، الابتكار ، والعفوية) في حين قيس النجاح التنظيمي ببعدين هما (الكفاءة ، والفاعلية) ، وقد انطلق البحث بمشكلة رئيسية تضمنت عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقة بين متغيراتها ميدانياً وكان أهمها (هل هناك تأثير للارتجال الاستراتيجي في تحقيق النجاح التنظيمي لهيئة السياحة). واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات والمعلومات. جمعت البيانات من (35) مستجيباً يمثلون عينة الدراسة القيادات الادارية في هيئة السياحة باعتماد استمارة استبانة والتي تضمنت (20) فقرة. ولغرض تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً اعتمد البحث على مجموعة من الاساليب الاحصائية وتم استخدام برنامج (SPSSv.29). وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ان مفهوم الارتجال ينظر اليه كنموذج جديد للتعلم السريع والتكيف والتجديد الاستراتيجي. وقد بينت نتائج الدراسة الى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للارتجال الاستراتيجي في النجاح التنظيمي. وقد تم التوصل الى مجموعة من التوصيات أبرزها ان على هيئة السياحة توظيف ابعاد الارتجال الاستراتيجي ب (الحدس. الابتكار، والعفوية) في أنشطتها وقراراتها كافة من اجل تحقيق النجاح التنظيمي.

دراسة (هادي، 2022):

يركز البحث الحالي على مواضيع في غاية الأهمية للمنظمات "وهي الذكاء واليقظة الاستراتيجيين واثروهما في النجاح التنظيمي" وباعتماد المنهج التحليلي في تنفيذ البرنامج الحكومي لرئاسة الوزراء للفترة (2018-2022) والخاص بوزارة التعليم العالي وتطبيقه في جامعة المثنى حيث تم دراسة تأثير الذكاء الاستراتيجي واليقظة الاستراتيجية في تحقيق النجاح التنظيمي الممثل بأهداف البرنامج الحكومي لوزارة التعليم العالي بوجودهم معا او بصورة منفصلة بوصفهم احد أدوات الإدارة الاستراتيجية ومن المواضيع ذات الأهمية الكبيرة والمعتمدة في الدول المتقدمة . وظفت استمارة الاستبيان بوصفها أداة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بعملية تطبيق البرنامج الحكومي إذ تم توزيع (30) استمارة على القيادات الإدارية الممثلة بالسادة(رئيس الجامعة ، المساعد العلمي، المساعد الإداري، و(15) عميد كلية و(12) رئيس قسم في رئاسة الجامعة) وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين

متغيرات البحث كما أوصى بمجموعة من التوصيات لو تم الأخذ بها تساعد القيادات الإدارية على الاستفادة مما متوفر لديها من إمكانيات في المستويات المطلوبة للذكاء واليقظة الاستراتيجيين وتوظيفها بشكل يساهم في تحقيق النجاح الذي تسعى إليه المنظمة. دراسة (الربيعي، 2021):

تناولت هذه الدراسة تأثير الرضا الوظيفي في النجاح التنظيمي. لقد أجريت الدراسة في هيئة النزاهة، ممثلة بأربعة مكاتب تحقيقات في محافظات الفرات الأوسط. وطبقت الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (87) موظفا، موزعين في عدة مستويات إدارية. استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات، فضلا عن المقابلات الشخصية والملاحظة. سعت الدراسة لاختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بعلاقات التأثير بين متغيرات الدراسة، وذلك للإجابة عن التساؤلات المتعلقة بمشكلة الدراسة، والوصول إلى الأهداف الموضوعية. ولغرض معالجة البيانات والمعلومات، استعملت العديد من الأساليب الإحصائية منها (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية، ومعامل الانحدار البسيط).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من بينها ارتفاع مستوى المتغيران الرئيسان في المكاتب المبحوثة، ووجود علاقات ارتباط معنوية بينهما، وكذلك وجود أثر معنوي للرضا الوظيفي في النجاح التنظيمي. وهذه النتائج جاءت متطابقة مع فرضيات الدراسة. واستنادا إلى ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فقد وضعت مجموعة من التوصيات. كان من أهمها ضرورة قيام إدارات المكاتب بتعريف الموظفين بأبعاد وأهمية الرضا الوظيفي، وضرورة اهتمام الإدارة العليا في هيئة النزاهة بتنظيم دورات تدريبية للقادة والمدراء، بغية تعريفهم بأهمية الرضا الوظيفي، والمداخل الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيقه وزيادته.

دراسة (صلاح، 2019)

يهدف الباحث من خلال بحثه للكشف عن الدور المحتمل للتوجه الريادي في تعزيز نجاح عمل شركة زين العراق للاتصالات المتنقلة، وقدم الباحثة في بحثه إطار نظري حول مساهمات الباحثين في متغيرات البحث، فضلا عن الإطار العملي المتمثل بفحص طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين كل من التوجه الريادي بوصفه متغيرا مستقلا والمتمثل بـ (الإبداع، الاستباقية، تقبل المخاطر، الهجومية التنافسية، والاستقلالية) والنجاح التنظيمي بوصفه متغيرا تابعا، وهو ما دفع الباحثة إلى بناء نموذج فرضي للبحث تضمن مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية، وقد تمثلت عينة البحث بـ (60) مديرا موزعين في مستويات تنظيمية مختلفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم الاعتماد على برنامج (SPSS) لتحليل هذه البيانات، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها وجود اهتمام من قبل شركة زين العراق للاتصالات المتنقلة بالتوجه الريادي وأن هذا الاهتمام يعود مردوده إلى اهتمام الشركة بـ (الإبداع، الاستباقية، تقبل المخاطر، الاستقلالية، والهجومية التنافسية)، وتبين كذلك أن إدارات شركة زين العراق للاتصالات المتنقلة قد استعملت التوجه الريادي في تعزيز نجاحاتها وظهرت هذه المساهمة متميزة في مجال استراتيجية تكنولوجيا المعلومات وخصائص الإدارة العليا.

دراسة (الحسناوي، 2018)

دراسة بعنوان " رأس المال المعرفي وتأثيره على تحقيق النجاح التنظيمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجلس الكلية في الكليات والجامعات في محافظة كربلاء " رأس المال المعرفي هو العامل الحاسم في التنمية. تم اعتماد المنهج الوصفي. تم استخدام الاستبيان لجمع بياناته. تضمن الاستبيان متغيرات نموذج الدراسة، الذي يتكون من الكليات والجامعات الأهلية في المحافظة المقدسة كربلاء. (130) عضو هيئة تدريس، مع استخدام عدة طرق إحصائية لاستخراج النتائج مثل المتوسط المرجح، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ومعامل الفرق، ومعامل الارتباط (T)، ومعامل الانحدار لقياس النتائج واختبار الفرضيات (F). توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات، بما في ذلك رأس المال المعرفي بأبعاده (المهارة، الخبرة، القدرة، المعرفة) في تطوير القدرات الابتكارية لأعضاء مجلس college للكليات والجامعات الأهلية في المحافظة المقدسة كربلاء، مما يميز عمل هذه الكليات ويطور القدرات الابتكارية للمنظمة، وتأثيرها الأخلاقي والأخلاقي بين متغيراتها. قدّمت الدراسة مجموعة من التوصيات استنادًا إلى هذه الاستنتاجات،

بما في ذلك عدم قمع الطاقات الابتكارية بالمعرفة التنظيمية للأعضاء والاستفادة منها وتطويرها لخدمة عمل الكليات والجامعات في المحافظة ومجالات البحث الأخرى.

دراسة (محمود، 2017):

تناول البحث الحالي "اليقظة الإستراتيجية وتأثيرها في النجاح التنظيمي" إذ يحظى موضوعي اليقظة الإستراتيجية والنجاح التنظيمي بأهمية متزايدة في الوقت الحاضر، تم الاستعانة بنظام الـ (SPSS) الإحصائي للوصول الى النتائج، تم اختيار شركة الفارس العامة التابعة لوزارة الصناعة كدراسة ميدانية للبحث، وكان مجتمع الدراسة مكون من (مدير شعبة، رئيس قسم، معاون مدير عام، مدير عام) وعددهم (71) فردا، صيغت فرضية ارتباط رئيسية بين اليقظة الإستراتيجية والنجاح التنظيمي، وتوصل البحث ان افضل بعد من ابعاد اليقظة الإستراتيجية هو اليقظة التكنولوجية، وان جميع فرضيات الارتباط والتأثير بين المتغيرات الرئيسية والفرعية هي قوية وذات دلالة معنوية، كما أوصى البحث بعدد من التوصيات أهمها: عدم التركيز على نوع واحدة من اليقظة الاستراتيجية في الشركة من قبل القادة الإداريين، بل التنوع في استخدام كافة انواع اليقظة (البيئية والتكنولوجية والتجارية والتنافسية) وفي كافة المستويات الإدارية، مع التأكيد على اليقظة البيئية، لأنها تعنى بمستقبل الشركة من خلال تعزيز نقاط القوة واقتناص الفرص، العمل على توظيف وتوجيه التقنيات الحديثة نحو إنشاء شبكة اتصالات ومعلومات تربط بين مختلف الإدارات والأقسام فيما بينها وبين الإدارات التابعة لها مع دعم سبل الاتصال والتنسيق بينه.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالاستناد إلى عرض الدراسات السابقة ومن خلال التحليل لمضامينها يمكن الإشارة إلى الآتي:

يلاحظ على الدراسات السابقة التنوع في طرح لموضوع الابتكار ومدى ارتباطه بتحقيق النجاح التنظيمي بصفة عامة وهذا ما يثري الدراسة الحالية والانطلاق من حيث انتهى الآخرون بتناول موضوع الابتكار ومعرفة دوره في تحقيق النجاح التنظيمي وتحسين أداء العاملين بناء على التوصيات التي قدمتها الدراسات السابقة، أكدت الدراسة على أهمية دور التدريب الفعال علي الابتكار التنظيمي في توعية العاملين وتحسين أدائهم وهذا ما تسعى الدراسة الحالية إلى توكيده وتعزيزه من خلال تقويمها أجريت الدراسات في بيئات وعلى مؤسسات مختلفة منها العربية والاجنبية كما إن بعضها أجريت في قطاع عمومي ومؤسسات خدمتية ومؤسسات حكومي وغير حكومي ومؤسسات إنتاجية

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة (الدوسري، 2024) ودراسة (عبد الكريم، 2022) ودراسة (أبو حشيش، 2021): وغيرها في تناول موضوع دور إدارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي سواء تم استخدام مصطلحات مثل الابتكار الرقمي او استخدام الدافعية او الروية والشراكة وان تلك الدراسات احتوت على أحد المتغيرين على الأقل. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة (كيلان، 2024) ودراسة (هادي، 2022) ودراسة (الربيعي، 2021) جزئية تحقيق النجاح التنظيمي

ولكنها اختلفت وتميزت عن الدراسات السابقة في الجمع بين إدارة الابتكار ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي بدراسة حالة ادارة الابتكار في صندوق التنمية الصناعية السعودي، وكذلك الاختلاف في مجتمع وعينة الدراسة.

كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير أداة هذه الدراسة والمتمثلة في الاستبانة لجمع المعلومات وتحليلها والأساليب الإحصائية المستخدمة وكذلك المساعدة في اختيار تحديد فروض واسئلة واهداف الدراسة الحالية من خلال الوقوف على الفجوة البحثية نتيجة الاطلاع على الدراسات السابقة

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهجية الدراسة

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وذلك لبيان الغرض والغاية الأساسية المرجوة من هذه الدراسة والتي فعلا أراد الباحثون

إيصالها من خلال ذلك البحث حيث تهدف الدراسة لفهم الأسس العامة دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي من خلال تحسين نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة الخاصة بالابتكار التنظيمي وكذلك وضع الخطط والإستراتيجيات التي تمكن تلك الصندوق الصناعي من مواجهة كافة الظروف والتحديات التي قد تواجه عملها من خلال تدعيم الاتجاه نحو الجودة في تحقيق النجاح التنظيمي. اعتمدت في هذا البحث على الجانب النظري والتطبيقي وبالتالي أدى إلى استخدامنا تقنية المنهج الوصفي لأنه انسب في دراسة هذا الموضوع عبر البدء بوصف الظاهرة التي يدرسها وجمع المعلومات الدقيقة عنها ووصفها وصفا كميا وكيفيا

- أدوات البحث

تعد أداة الاستبانة من أهم أدوات البحث العلمي وأكثرها استخداما في العلوم الاجتماعية، وهي استمارة بحث يتم من خلالها الحصول على المعلومات والحقائق في مختلف الظروف والبحث في مختلف الاتجاهات والمواقف. وتشتمل على مجموعة من الأسئلة التي يُطلب من أفراد العينة الإجابة عليها، ويمكن أن يتم إرسال هذه الأسئلة بالبريد الإلكتروني، ويطلق عليها في هذه الحالة الاستبانة البريدية

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي

طرق جمع البيانات والمعلومات كالتالي:

أولا: المصادر الأولية: من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة للكشف عن دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي تم الاعتماد في الجانب الميداني على الاستبيان الأداة الرئيسة للدراسة. وتمثل الاستبانة هي أداة بحثية تستخدم لجمع البيانات واستطلاع آراء الأفراد في موضوع معين. يتم تصميم الاستبانة عادة في شكل سلسلة من الأسئلة المفتوحة أو المغلقة التي يتم توزيعها على الأفراد المشاركين. يتم استخدام الاستبانات في مجالات مختلفة مثل البحث العلمي واستطلاعات الرأي والدراسات الاجتماعية

ثانيا: المصادر الثانوية: استخدم مجموعة من الرسائل العلمية بالإضافة إلى الأبحاث والدراسات، والرسائل العلمية المنشورة في المجالات والمواقع الالكترونية عبر متصفحات الانترنت اعداد في الإطار النظري للدراسة.

تصميم البحث واسلوبه:

تصميم البحث هو الإطار الذي يحدد كيفية تنفيذ الدراسة وجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج والاستنتاجات المطلوبة. يتم اختيار تصميم البحث بناء على أهداف الدراسة والأسئلة البحثية ونوع البيانات المطلوب جمعها وتحليلها وانطلاقا من طبيعة الدراسة ومحاولة للإجابة عن أسئلتها وتحقيقا لأهدافها فإن الدراسة سوف تستخدم المنهج الوصفي والذي يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا كافيا ودقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة كما أنه كثيرا ما يتعدى الوصف إلى التفسير

مجتمع الدراسة

يقوم صندوق التنمية الصناعية السعودي بدور حيوي من خلال التنمية الاقتصادية للمشروعات وفق أعلى معايير الموثوقية والاعتمادية، لا توجد معلومات محددة حول عدد موظفي صندوق التنمية الصناعية السعودي. ومع ذلك، ولكن مجتمع الدراسة يشمل جميع العاملين في صندوق التنمية الصناعي السعودي

عينة الدراسة

تتكون عينة البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية صندوق التنمية الصناعي السعودي حيث سيتم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تم توزيع الاستبانة الكترونيا في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها 315 موظفا واداريا حيث تم استرجاع منها 315 استبيانا وبعد فحصها الغيت منها 15 استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي أصبح لدينا 300

استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي 95 % من اجمالي عدد الاستبيانات ويمكن حصر عدد الاستبيانات السليمة من خلال هذا الجدول

الجدول رقم (1): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	الفاقد	المستبعد	المستلم النهائي
المجموع	315	315	0	15	300
النسبة المئوية	100%	100%	0%	5%	95%

أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية وبهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي) تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس " دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي) حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي).

وسوف يتم استخدام مقياس ليكرث الخماسي التي تتراوح اختياراته من راضي جدا وارض ومحايد وغير راض وغير راضي

علي الاطلاق كما يلي:

جدول 3: أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرث الخماسي

درجة الموافقة	الوزن النسبي	المتوسط الموزون
راضي جدا	5	5.0 – 4.20
راض	4	4.20 > – 3.40
محايد	3	3.4 > – 2.60
غير راض	2	2.6 > – 1.80
غير راضي علي الاطلاق	1	1.80 > – 1

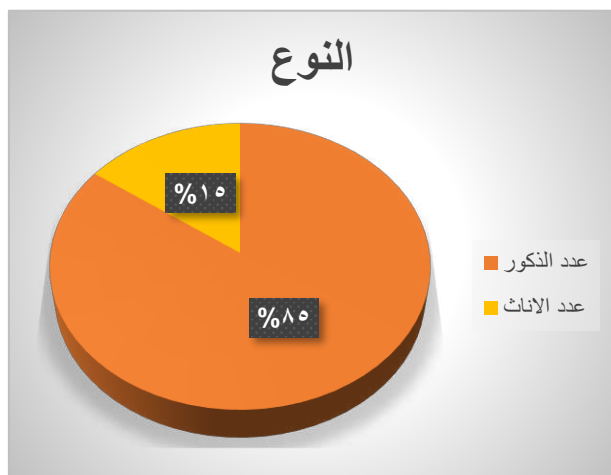
الجدول السابق يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرث للتدرج الخماسي وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات محاور وأبعاد أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

المعالجة الإحصائية

التحليل الوصفي لنتائج القسم الأول: البيانات الشخصية.

جدول 5 توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

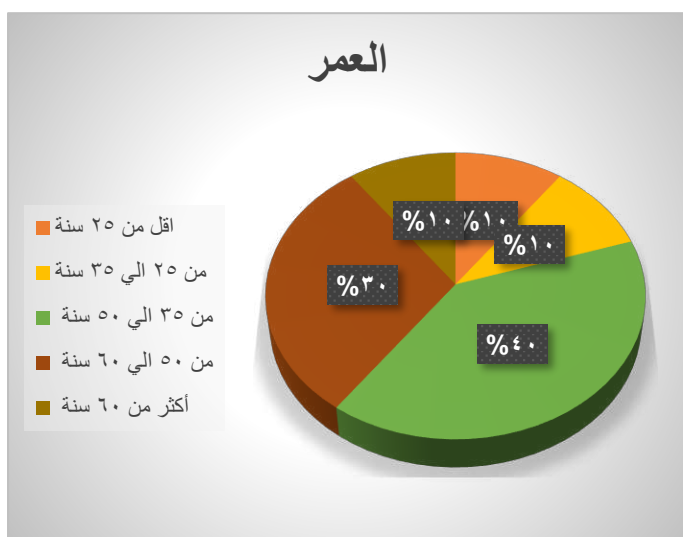
الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
عدد الذكور	255	85%
عدد الإناث	45	15%
الإجمالي	300	100%



تحليل نتائج نوع الموظف: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (255) شخص وبنسبة مقدارها (85%) في حين كان عدد الإناث فقط (45) إناث وبنسبة مقدارها (15%) وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة الإناث في صندوق التنمية الصناعي السعودي

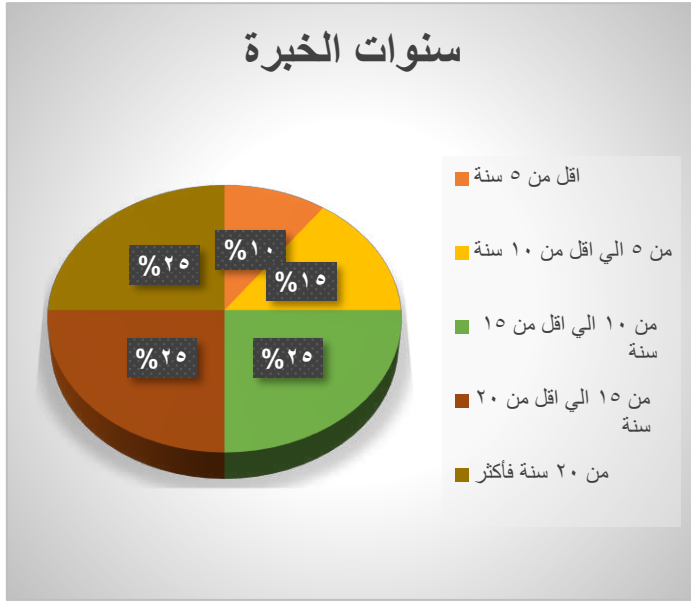
جدول 6 توزيع أفراد العينة حسب السن.

العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 25 سنة	30	10%
من 25 الي 35 سنة	30	10%
من 35 الي 50 سنة	120	40%
من 50 الي 60 سنة	90	30%
أكثر من 60 سنة	30	10%
الاجمالي	300	100%



تحليل نتائج العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من 35 سنة الي 60 سنة حيث بلغ عددهم (210) بنسبة مقدارها (70%) وبنفس النسبة الفئة العمرية من 35 وأقل بنسبة 20% الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا بالنسبة الي الفئات الأكبر عمرا. في صندوق التنمية الصناعية السعودي

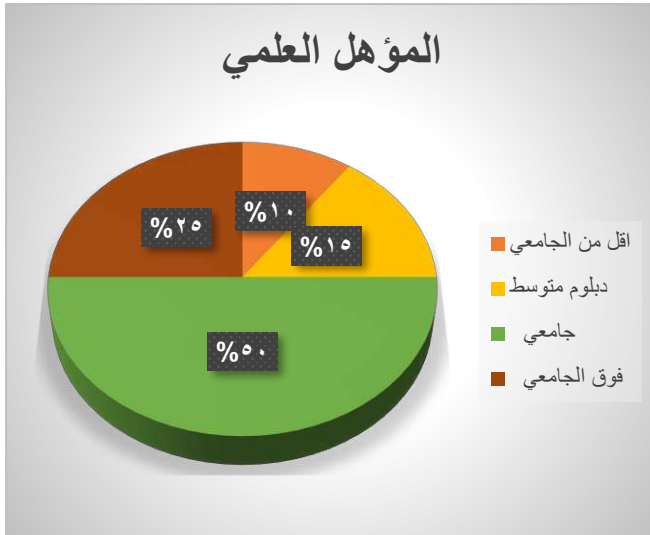
جدول 7 توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.



سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من 5 سنة	30	10%
من 5 الي اقل من 10 سنة	45	15%
من 10 الي اقل من 15 سنة	75	25%
من 15 الي اقل من 20 سنة	75	25%
من 20 سنة فأكثر	75	25%
الاجمالي	300	100%

تحليل نتائج سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة الأكبر من 10 سنوات فقد بلغ عدد أفرادها (225) فرد ونسبة (75%) تلتها عدد سنوات الخبرة الأقل من 10 سنوات فقد بلغت نسبتها (25%) وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبيا وذلك لموضوع الدراسة الخاص دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة المشاريع بما يتناسب مع تلك الاعمار والخبرات في صندوق التنمية الصناعية السعودي

جدول 8 توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.

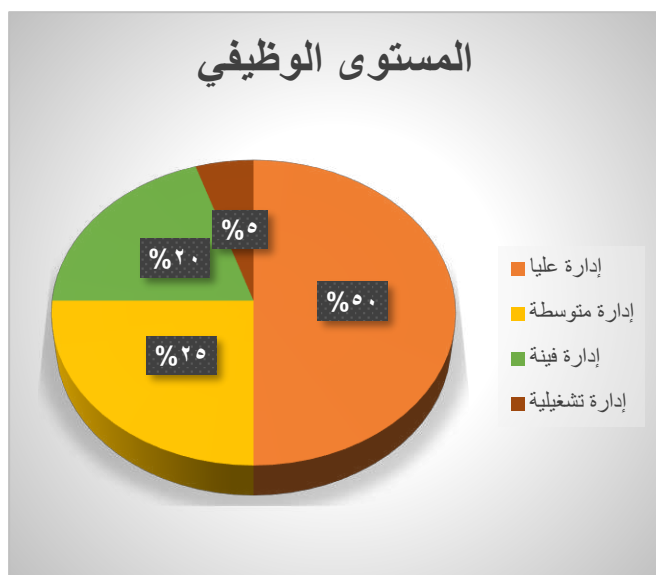


المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)
اقل من الجامعي	30	10%
دبلوم متوسط	45	15%
جامعي	150	50%
فوق الجامعي	75	25%
الاجمالي	300	100%

تحليل نتائج المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (150) ونسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم ونسبة بلغت (15%) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (25%) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبيا وذلك لموضوع الدراسة

الخاص دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة المشاريع بما يتناسب مع تلك المؤهلات في صندوق التنمية الصناعية السعودي

جدول 9 توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.



المستوى الوظيفي	التردد	النسبة المئوية (%)
إدارة عليا	150	50%
إدارة متوسطة	75	25%
إدارة فنية	60	20%
إدارة تشغيلية	15	5%
الإجمالي	300	100%

تحليل نتائج الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي القسم الإدارة العليا حيث بلغ عددهم (150) ونسبة تمثيل بلغت (50%) وتلتها نسبة موظفي قسم الإدارة المتوسطة ونسبة بلغت (25%) ونسبة وظيفة الإدارة التشغيلية بنسبة (5%) أما نسبة الإدارة الفنية والتي بلغ عدد أفرادها (60) ونسبة مقدارها (20%) وذلك لموضوع الدراسة الخاص دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تطوير إدارة المشاريع بما يتناسب مع تلك الوظائف والخبرات في صندوق التنمية الصناعية السعودي

مناقشة فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح

التنظيمي

شكل رقم (4-8) الفرضية الاولى

العناصر	ترتيب الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
توجد رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة لعملية الابتكار الرقمي	4.39	0.987	4
تهتم الإدارة بتوسيع دائرة مشاركة العاملين في تحقيق النجاح التنظيمي	4.40	0.899	3
تشجع الإدارة على اكساب العاملين المهارات والقدرات اللازمة	4.60	0.751	1
تهتم الإدارة بالعاملين في الوظائف الإدارية في عملية التحول الرقمي	3.74	1.207	5
يسعى الصندوق لنشر ثقافة التطوير والتحديث في تطوير وتحقيق النجاح التنظيمي	4.54	0.795	2
الإجمالي	4.28	0.677	عالية

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة المتعلقة توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي تركز على مؤشر الرؤية الاستراتيجية إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.74) الي (4.60) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (تشجع الادارة على اكساب العاملين المهارات والقدرات اللازمة) درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي (4.60) وانحراف معيار (0.751) وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت عبارة (تهتم الادارة بالعاملين في الوظائف الإدارية في عملية التحول الرقمي) وبدرجة (موافق) بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.207) وبنسبة 14% وبدرجة أهمية منخفضة وبشكل عام يتبين الموافقة على الفرضية حول " أن مستوى أهمية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي تركز على مؤشر الرؤية الاستراتيجية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الدافعية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي.

جدول (9/4): الفرضية الثانية

العناصر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الوزن النسبي
يتم متابعة وتقييم سياسات الامان التي تتبعها الإدارة لضمان استمرارية الاعمال	4.20	0.966	4
الابتكار الرقمي يساعد على تنامي الشعور بالأمان عند التعامل مع الأطراف المختلفة ذات الصلة	4.43	0.881	3
الابتكار الرقمي يعمل على تعزيز الثقة بين العاملين والشركاء نحو تحقيق الأهداف المشتركة	4.01	0.901	5
يؤدي تطبيق الأنظمة الرقمية الي حفظ حقوق جميع المشاركين لضمان نجاح المشاريع	4.69	0.625	1
الابتكار الرقمي يوفر سرية المعلومات وعدم الاطلاع عليها الا من قبل المختصين	4.55	0.836	2
الإجمالي	4.38	0.553	عالية جدا

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي تركز على مؤشر الدافعية على تحقيق النجاح التنظيمي في الصندوق

إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (4.01) الي (4.69) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (يؤدي تطبيق الأنظمة الرقمية الي حفظ حقوق جميع المشاركين لضمان نجاح المشاريع) درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي (4.69) وانحراف معيار (0.625) وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت عبارة (الابتكار الرقمي يعمل على تعزيز الثقة بين العاملين والشركاء نحو تحقيق الأهداف المشتركة) وبدرجة (موافق) بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.901) وبنسبة 14% وبدرجة أهمية منخفضة

وبشكل عام يتبين الموافقة على الفرضية "أن مستوى أهمية هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي تركز على مؤشر الدافعية على تحقيق النجاح التنظيمي " من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة والقبول

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الشراكة ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي.

جدول (4-10): الفرضية الثالثة

العناصر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الوزن النسبي
تتسم الأنظمة والتعليمات المطبقة في عملية الشراكة بالوضوح	3.73	0.82	3
توفر الشراكة نظاماً للإعلام بالأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل	3.76	0.77	2
ضعف المعرفة لدى بعض الإداريين يضعف الوضوح بسبب إعطائهم معلومات خاطئة	3.66	0.84	4
يعتبر الوضوح في المعلومات مؤشر جيد للشراكة في تحقيق النجاح التنظيمي	4.00	0.64	1
تحل المشكلات في صندوق التنمية الصناعية مع عملائها بشفافية	3.43	0.89	5
الإجمالي	3.716	0.792	متوسطة

يتضح من تحليل نتائج الجدول السابق إلى إجابات عينة الدراسة البحثية عن الفقرات الخمسة هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الابتكار الرقمي على تحقيق النجاح التنظيمي في طبقاً لمؤشر الشراكة على تحقيق النجاح التنظيمي إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.43) الي (4.00) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة (يعتبر الوضوح في المعلومات مؤشر جيد للشراكة في تحقيق النجاح التنظيمي) درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معيار (0.641) وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت عبارة (تحل المشكلات في صندوق التنمية الصناعية مع عملائها بشفافية) وبدرجة (موافق) بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.89) ونسبة 14% وبدرجة أهمية منخفضة

وبشكل عام يتبين الموافقة على الفرضية حول "أن مستوى هناك علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية لأثر الابتكار الرقمي على تحقيق النجاح التنظيمي في طبقاً لمؤشر الشراكة على تحقيق النجاح التنظيمي. من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة متوسطة من الموافقة والقبول"

صدق - وثبات الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس قووات الاستبانة ما وضعت لقياسه وتم حسابه كما يلي:

1. الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على الأستاذ المشرف وتم الأخذ بملاحظته وإعادة صياغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة بالاعتماد بشكل أساسي ودقيق بحيث يعمل على تحقيق التوازن بين محتويات الاستبانة في كل فقراته على حسب كل فرض.
2. صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة لبيانات العينة الكلية للدراسة.

جدول (4-1): معامل الفا كرونباخ ومعامل ارتباط بوسون أثر الابتكار الرقمي على تحقيق النجاح التنظيمي في الشركة الوطنية السعودية للنقل البحري

فرضيات الدراسة	معامل الثبات	معامل الارتباط
الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي	0.831	0.834
الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الدافعية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي	0.822	0.852
الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الشراكة ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي	0.875	0.866

يتضح من الجدول ان جميع محاور الدراسة له معاملات ارتباط قوية ومقبولة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيقه أداة الدراسة الحالية ويتضح من الجدول ان جميع محاور الدراسة له تتمتع بثبات مقبول احصائيا قوية ومقبولة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيقه أداة الدراسة الحالية

الانحدار البسيط دور ادارة الابتكار في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة حالة صندوق التنمية الصناعية السعودي.

الفرضية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي نموذج الانحدار الخطي البسيط يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار لبعد مؤشر الرؤية الاستراتيجية على تحقيق النجاح التنظيمي:

جدول رقم (12) نموذج الانحدار المقترح لقياس مؤشر الرؤية الاستراتيجية على تحقيق النجاح التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R ²	F (sig.)
مؤشر الرؤية الاستراتيجية	2.243	7.269	0.000	معنوي	0.170	41.588 (0.000)
تحقيق النجاح التنظيمي	0.459	6.449	0.000	معنوي		

يتضح من الجدول ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=41.588)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.459) وهو ما يتفق مع اشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية وتحقيق النجاح التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.170) مما يدل على أن مؤشر الرؤية الاستراتيجية يفسر 17% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع تحقيق النجاح التنظيمي

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الدافعية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي نموذج الانحدار الخطي البسيط يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار لمؤشر الدافعية على تحقيق النجاح التنظيمي:

جدول رقم (13) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير مؤشر الدافعية على تحقيق النجاح التنظيمي:

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R ²	F (sig.)
مؤشر الدافعية	1.366	4.238	0.000	معنوي	0.281	79.286 (0.000)
تحقيق النجاح التنظيمي	0.623	8.904	0.000	معنوي		

يتضح من الجدول ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة $F=79.286$ ، وقيمة $(sig.=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة $(+0.632)$ وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين مؤشر الدافعية وتحقيق النجاح التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.281) مما يدل على أن البعد المستقل لمؤشر الدافعية يفسر 28.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع تحقيق النجاح التنظيمي

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مؤشر الشراكة ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار لمؤشر الشراكة على تحقيق النجاح التنظيمي:

جدول رقم (14) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير مؤشر الشراكة على تحقيق النجاح التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R ²	F (sig.)
مؤشر الشراكة	1.534	4.073	0.000	معنوي	0.201	209.51 (0.000)
تحقيق النجاح التنظيمي	0.611	7.156	0.000	معنوي		

يتضح من الجدول ما يلي:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة $F=51.209$ ، وقيمة $(sig.=0.000)$ ، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة $(+0.611)$ وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين مؤشر الشراكة وتحقيق النجاح التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.201) مما يدل على أن لمؤشر الشراكة يفسر 20.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع تحقيق النجاح التنظيمي

النتائج العامة:

بعد تحليل البيانات توصلت الباحثة في دراسته الى النتائج التالية:

- تطبيق الابتكار الرقمي في المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع التمويلي مطلباً أساسياً لتعظيم عمليات التنمية ومقدرتها التنافسية والحفاظ على الاستمرارية
- ساعد الابتكار الرقمي على توفير البيئة اللازمة لدعم مصداقيتها من خلال مبدأ الشراكة
- ساهم الابتكار الرقمي على الاستخدام الأمثل لموارد صندوق التنمية الصناعي بما يسهم في تحقيق النجاح
- كان هنالك تأثير ايجابي لمجمل ابعاد الابتكار الرقمي المقدمة على قبول المستفيدين من هذه الخدمة وكان أكثر الابعاد تأثيراً تحقيق الابداع التنظيمي وسرعة اداء الخدمة الالكترونية.

- مساهمات الابتكار الرقمي ومبادئه في مكافحة الفساد المالي والإداري والتقليل من المشكلات التنظيمية والإدارية داخل صندوق التنمية الصناعي
- يعمل الابتكار الرقمي على تعزيز زيادة فعالية مؤشر الدافعية في حسن توزيع المهام والمسؤوليات
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الدافعية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الشراكة ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية ايجابية بين مؤشر الرؤية الاستراتيجية ومؤشرات تحقيق النجاح التنظيمي

التوصيات:

- لتطبيق قواعد الابتكار الرقمي في الجامعات يتعين اخذ بيئة العمل الخاصة وطبيعتها وظروف العمل بها فهذه القواعد والنظم قد أسست لتكون الدليل والسبيل الذي يستدل بها القائمون على صندوق التنمية الصناعي السعودي في عملية التوجيه نحو الطرق الصحيحة لأداء المهام وليس بالضرورة ان تلتزم التزاما حرفيا بما ورد في تلك القواعد والإجراءات لتحقيق النجاح التنظيمي بل من المفضل ان تتخذ إدارة الصندوق الإجراءات والقواعد الإضافية حسب ما تراه مناسبا وبناء على ما تقدم توصي الدراسة بالآتي:
- اعداد خطة استراتيجية للصندوق لتحقيق رؤيتها وأهدافها من خلال تطبيق مبادئ الابتكار الرقمي والعمل على نشر ثقافة الابتكار الرقمي ومبادئها الامر الذي يؤدي بدوره سيساعد إدارة الصندوق على الارتقاء بأدائه ورفع كفاءته
- انشاء نظام اداري متكامل لتفعيل الابتكار الرقمي داخل صندوق التنمية الصناعي مما يسهم في وضع معايير محدودة ودقيقة للأداء وإجراءات العمل تدعم بقوة النجاح التنظيمي بإدارات الصندوق
- حتمية تعميم الابتكار الرقمي الالكترونية والاستفادة من أحدث وسائل تكنولوجيا الاتصال في صندوق التنمية الصناعي وضرورة تطبيق الأساليب الحديثة وخاصة الإدارية منها
- ضرورة الاهتمام بوضع التشريعات الداعمة لتطبيق الابتكار الرقمي في صندوق التنمية الصناعي لتحقيق الجودة المطلوبة
- ضرورة توفير الإمكانيات المادية والمالية والبنية التحتية ذات الصلة بموضوع الابتكار الرقمي الالكترونية
- ضرورة توفير العديد من الدورات التدريبية للعاملين بصندوق التنمية الصناعي وتشجيعهم نحو التوجه لاستخدام أدوات التكنولوجيا الرقمية
- ضرورة وجود متابعة وتقييم مستمر على تنفيذ معايير ومبادئ الابتكار الرقمي
- ضرورة وضع نموذج مقترح لتنفيذ تلك التوصيات وفق جدول زمني معين لتحديد المهام والمسؤوليات على تنفيذ مراحل النموذج المقترح والتقييم لكل مراحل تنفيذ النموذج من خلال عمليات التحسين المستمر لكافة مراحله
- علي الباحثين والمهتمين والمهنيين الاهتمام أكثر والتعريف بأهمية الابتكار الرقمي وأهدافها ودورها ومبادئها والنواحي الإيجابية من تطبيقها في مؤسسات الاقتصادية والاجتماعية
- إجراء المزيد من الدراسات الميدانية والمسحية بهدف التعرف على مواطن القصور فيما يقدمه صندوق التنمية الصناعي من خدمات والتحرك السريع لمعالجتها

المقترحات المستقبلية:

- تطبيق ما توصلت اليه الدراسة من نتائج وتوصيات على قطاعات اخري مثل الصحة والقطاعات الخدمية المختلفة
- العمل على دراسات جديدة تتناول أثر الابتكار الرقمي على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاعات الخدمية المختلفة
- وضع خطة عملية للانتقال بجميع العمليات التي تعتمد على الدفاتر والاوراق لتصبح مؤتمتة

المراجع:

المراجع العربية

- أبو حشيش، علي السيد. 2021. تأثير التوافق بين الشخص والبيئة على الأداء الابتكاري للمنظمة - دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية المالية.
- الحسناوي، حيدر. 2018. رأس المال المعرفي وتأثيره على تحقيق الابتكار المؤسسي: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجلس الكلية في الكليات والجامعات في محافظة كربلاء.
- الدوسري، محمد. 2024. دور الابتكار الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تجريبية على قطاع الخدمات الصحية في الطائف. المملكة العربية السعودية
- السيد، دعاء عادل. 2023. تأثير تطبيق الرقمنة علي جودة الخدمات الحكومية المقدمة في الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
- الشريف، مها بنت عبد الله محمد. 2020. واقع الابتكار الرقمي بالجامعات في ضوء رؤية المملكة 2030 مجلة ام القرى للعلوم التربوية والنفسية
- الصمدي، مرشد عماد سعيد. 2021 ابعاد الارتجال الاستراتيجي ودوره في تعزيز ادارة الامن والسلامة السياحية- دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، الموصل، العراق.
- الطائي، قاسم علي، 2014، تقييم اداء الموارد البشرية وتأثيرها في تحقيق النجاح التنظيمي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
- المسلط، محمود احمد. 2017. ممارسة مبادئ الابتكار الرقمي في صندوق التنمية الصناعية السعودي الناشئة والصعوبات التي تواجهها من وجهة نظر عمداء الكليات الإدارات المساندة مجلة كلية التربية
- المطرف، عبد الرحمن. 2018 التحول الرقمي للتعليم الجامعي في ظل الازمات بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- المطيري، عادل 2019. الابتكار الرقمي مدخلا لتطوير صناعة القرار التعليمي في وزارة التربية بدولة الكويت. مجلة البحث العلمي في التربية. جامعة عين شمس
- بوزيدي، شهرزاد. 2020. أثر إدارة المواهب على الابتكار التنظيمي. مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة
- تحرير، أمل. 2019. تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم من وجهة نظر تدريسي الجامعة. وقائع المؤتمر العلمي الدولي الأول للدراسات الإنسانية (الذكاء ان والقدرات) مجلة العلوم النفسية، جامعة بغداد. العدد الخاص.
- سعيد، وفاء فنجري مرزوق. 2021. دور الارتجال التنظيمي في تنمية المهارات الابداعية للعاملين بالبنوك المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس - كلية التجارة، (4).
- سليم بطرس جلدة وزيد منير. 2006. إدارة الإبداع والابتكار دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.
- شريف، محمود حمدي 2020 تطبيق الابتكار الرقمي في الجامعات المصرية كمدخل لتعزيز الريادة دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس مجلة البحوث والدراسات العربية
- شقراني محمد 2024 دور الابتكار الرقمي في تحسين جودة خدمات المؤسسة مجلة الاعمال والدراسات الاقتصادية. جامعة بغداد.

- عامر عيد الكريم، والطرفي، منذر عباس شعلان، 2019. إثر الارتحال التنظيمي في تحقيق فاعلية فريق العمل: دراسة استطلاعية لآراء غينة من العاملين في المصارف الاهلية في محافظة النجف الاشرف، مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة، مركز دراسات الكوفة، (55).
- علي. عالية جواد محمد 2018. تأثير إدارة الموهبة في تحقيق النجاح التنظيمي - بحث ميداني في الشركة العامة لمنتجات الالبان في بغداد. جامعة بغداد. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية المجلد (106) العدد (24)
- كيلان، سحر جبار. 2024. الارتجال الاستراتيجي وتأثيره في تحقيق النجاح التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في هيئة السياحة العراقية
- وهيبه، محمد، نادر. 2020. أثر إدارة المواهب على الابتكار التنظيمي. مجلة البحوث والدراسات العربية

المراجع الأجنبية.

- Aragón-Correa, J. A., et al., E. 2007. "Leadership and organizational learning's role on innovation and performance", Lessons from Spain', Industrial Marketing Management, 36(3)
- Armstrong, Michael. 2008. Strategic Human Resource Management: A Guide to Action, 4th Edition, Kogan Page, London: 40-46.
- Develin, S., Eleno, Ivan, M. Manev. 2009. "Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence", Journal of World Business, 44(4)
- Guimaraes (2019) "Organizational Improvisation A Study in an Administrative Unit of Federal University Of Santa Catarina.
- Hughes, P., Morgan, R., E. Hodgkinson, I., R, Keroplatids, Y.& Lind green, A. (2020) A diagnostic tool to determine strategic improvisation Readiness Index Score (IRIS) to survive, adapt, and thrive in a crisis, Industrial Marketing Management, 8
- Levalley, Nadege. Chan, Yolande. (2016), "Using IT to Unleash the Power of Strategic Improvisation", Thirty Sixth International Conference on Information Systems.
- Yves Cassena. "Digital Enterprise and Innovation." Academy of Technology Economics and Management.