

**Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)**

**ISSN (E): 2305-9249 ISSN (P): 2305-9494**

**Publisher: Centre of Excellence for Scientific & Research Journalism, COES&RJ LLC**

**Online Publication Date: 1<sup>st</sup> January 2016**

**Online Issue: Volume 5, Number 1, January 2016**

<http://centreforexcellence.net/J/JSS/JSS%20Mainpage.htm>

## **The Role of Innovation Management and Technological Innovation on Organizational Effectiveness: A Theoretical Model**

Jaber Saud AlHarrasi\*, Dr. Ra'ed (Moh'd Taisir) Masa'deh\*\*,  
Prof. Musa Al-Lozi\*\*\*

### **Abstract:**

The present study aimed to develop a theoretical framework toward innovation management, technological innovation, and organizational effectiveness through conducting a comprehensive review of literature, and empirical studies. Where the researchers developed a model designed to measure the impact of innovation management and technological innovation on organizational effectiveness, and the impact of demographic factors (gender, age, grade, and experience) on the effectiveness of workers. They also developed a survey questionnaire that will be distributed to selected sample study on the administrative staff at the Sultan Qaboos University in Oman in order to answer the research questions and test its hypotheses.

### **Keywords:**

Innovation Management, Technological Innovation, Organizational Effectiveness

### **Citation:**

Al-Harrasi, Jaber Saud; Masa'deh, Dr. Ra'ed (Mo'hd Taisir); Al-Lozi, Prof. Musa; The Role of Innovation Management and Technological innovation on Organizational Effectiveness: A Theoretical Model; (September 2015); Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS), Vol.5, No.1, pp: 80-95.

\*MS.c. Candidate at the University of Jordan Business School, Amman, Jordan,  
[jsah2020@gmail.com](mailto:jsah2020@gmail.com)

\*\*Associate Professor of Management Information Systems Department, School of Business,  
The University of Jordan, [r.masadeh@ju.edu.jo](mailto:r.masadeh@ju.edu.jo)

\*\*\*Vice President for Humanities Faculties Affairs, The University of Jordan, Amman, Jordan,  
[Lozi.musa@ju.edu.jo](mailto:Lozi.musa@ju.edu.jo)

## دور الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية: نموذج نظري

جابر الحراسي<sup>1</sup>، د.راند (محمد تيسير) مساعده<sup>2</sup>، أ.د. موسى اللوزي<sup>3</sup>

قسم الادارة العامة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان/الأردن، (jsah2020@gmail.com)<sup>1</sup>

قسم نظم المعلومات الإدارية، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، عمان/الأردن، (r.masadeh@ju.edu.jo)<sup>2</sup>

نائب رئيس الجامعة الأردنية لشؤون الكليات الانسانية، الجامعة الأردنية، عمان/الأردن، (Lozi.musa@ju.edu.jo)<sup>3</sup>

### المخلص

هدفت الدراسة الحالية الى تطوير إطار نظري لمفهوم الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي من خلال مراجعة الكتب والبحوث والدراسات والدوريات والأدبيات العلمية المنشورة. حيث قام الباحثون بتطوير أنموذج يهدف الى قياس أثر الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي على الفاعلية التنظيمية ومدى تأثير العوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، والخبرة) في فاعلية العاملين. كما قاموا بتطوير استبانة متخصصة سيتم توزيعها على عينة الدراسة المُختارة على الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان بهدف الاجابة على اسئلة الدراسة المقترحة واختبار فرضياتها. الكلمات الدالة: الابتكار الاداري، الابتكار التكنولوجي، الفاعلية التنظيمية.

### المقدمة

من الملاحظ أن التنافس بين المنظمات لا غنى عنه اليوم وهو تنافس ليس مقصوراً على قطاع الاعمال الخاصة بل إن القطاع العام يشارك في هذا التنافس نتيجة لهيمنة العولمة والتقدم التكنولوجي، ولعل طرق المنافسة تختلف حسب البيئات والاستراتيجيات ويأتي الابتكار بمفهومه الشامل وانواعه ليتصدر هذه الطرق من وجهة نظر الباحثين، وهناك اعترافاً بزيادة يوماً بأهمية الابتكار للمنظمات لتكون اكثر ديناميكية وهو يمثل عملية التجديد الأساسية في أي منظمة (رفاعي، 2012)، والابتكار في البيئة التعليمية الجامعية مهم جداً باعتبار أن هذه البيئة مجالاً خصباً لإدارة الابتكارات لأنها تغذي المجتمع العام بالمنتجات التي تضخها في اسواق العمل المختلفة، ولعل سبب اختيار الباحثين لموضوع الابتكار يكمن في أهمية الابتكار كتحدي للمنظمات الحكومية في إدارته من ناحية وفي الوعي بأهمية التكنولوجيا في هذا الابتكار من ناحية أخرى ولأنه سوف يسهم في بقاء هذه المنظمات وفي تقدمها وفي الفاعلية التنظيمية لها وهو ما جذب الباحثين للوقوف على إدارة الابتكار والابتكار التكنولوجي في تأثيرهما على الفاعلية التنظيمية.

بالفعل فبسبب التغييرات المتسارعة في عالم اليوم في جميع المجالات وبسبب العولمة والتطور التكنولوجي اللذين ولدا المنافسة الشديدة بين المنظمات كان لا بد لتلك المنظمات من البحث عن الجديد سواء في الإنتاج او الخدمات وهنا كان لا بد للمنظمات الحكومية أن تكون منظمات مبتكرة وإلا فإن حالها كحال المنظمات في القطاع الخاص التي لا تولي أهمية بالابتكار سوف تنتهي وتخرج من هذه المنافسة وستتقدم لأنها لم تتقدم، عندما تكون الحكومات مبتكرة فإن بيئة الدولة تكون كلها مبتكرة، وعندما تشجع البيئة على الإبداع والابتكار تنطلق طاقات الناس نحو آفاق جديدة، وتنمو مواهبهم، ويصبح تحقيق أحلامهم وطموحاتهم ممكناً، وهذا أحد أسرار نجاح الدول التي تشجع شعوبها على الابتكار. هذا وتكمن مشكلة الدراسة في عدم الالمام بأهمية الابتكار وتأثيره على أداء المنظمات (Volberda, Bosch and Heij:2013)، كما أن معظم الدراسات تتناول الابتكار في الصناعات وفي بيئات الاعمال الخاصة وكذلك في القطاع الخاص. حيث يوجد قلة في الدراسات المتعلقة بالابتكار في المنظمات الحكومية وخصوصاً الجامعات منها، وضرورة اجراء دراسات في قطاعات مختلفة عن الابتكار ودراسة عوامل الابتكار واجراء الدراسات المقارنة مع الدول الأخرى لمحاولة المقارنة بين النتائج التي توصلت لها تلك الدراسات والاختلافات سوف تساعد في زيادة فهم مؤسساتنا لأهمية الابتكار وبالأخص في الدول النامية (زلوم، 2014)، كما ان هنالك ضعف في إدراك طبيعة اثر الابتكار على اداء المؤسسات التعليمية وخاصة في الدول العربية (رفاعي، رجب حسنين محمد: 2012)، وبالتالي تسعى هذه الدراسة الى تطوير إطار نظري لمفهوم الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي وتطوير أنموذج يهدف الى قياس أثر الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي على الفاعلية التنظيمية ومدى تأثير العوامل الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، والخبرة) في فاعلية العاملين من خلال تطوير استبانة متخصصة سيتم توزيعها لاحقاً على عينة الدراسة المُختارة على الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان بهدف الاجابة على اسئلة الدراسة المقترحة واختبار فرضياتها وتقديم التوصيات العملية استناداً على نتائج الدراسة القادمة لمتخذي القرار والتي من شأنها رفع مستوى تطبيق الابتكار ودوره في تعزيز الفاعلية التنظيمية.

### الدراسات السابقة

تشهد معظم دول العالم العديد من التغييرات المتسارعة، ونظراً لأن البيئة العالمية والمنظمات كجزء من هذه البيئة تسعى لأن تكون موجودة في ومتطورة، حيث فرضت العولمة أشكالاً للمنافسة وأستطاعت تحريك كل المفردات التنظيمية نحو أفق أرحب

وأشمل فليس هناك ثبات في هذه المفردات ولكن حراك تفرضه تلك المنافسة، وبالتالي كان لزاماً على تلك المنظمات أن توجه عناية خاصة بالابتكار وكما ذكرنا سابقاً فإن حقل الابتكار ليس قسراً على الشركات والقطاع الخاص بل أن القطاع الحكومي ليس استثناءً من هذا على اعتبار أن المنظمات الحكومية تقدم منتجات وخدمات، وفي هذا الجزء من هذا البحث سيقوم الباحثين باستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ادارة الابتكار من حيث ( الإدارة والتكنولوجيا) مع اعتراف الباحثين بندرة ما تطرقت له المصادر العربية في حديثها عن هذا الموضوع يقابله غنى في المصادر الأجنبية وثرائها في هذا الموضوع إلا أن الباحثين لاحظوا أن هذا التراث المعرفي يتركز في معظمه حول الابتكار في الشركات والقطاع الخاص. وسيتم تاليًا استعراض أبرز الدراسات العربية والأجنبية.

#### الدراسات العربية:

دراسة (جلاب، إحسان دهش ومزهر، أسيل علي: 2007) التغيير الاستراتيجي والابتكار التنظيمي: العلاقة والأثر دراسة ميدانية في شركة أور العامة للصناعات الهندسية، وهدفت الدراسة التركيز على دور عملية التغيير في الابتكار التنظيمي من خلال: تسليط الضوء على التغيير الاستراتيجي والابتكار التنظيمي من حيث المفهوم والنماذج -اختيار نموذج من النماذج الإدارية الحديثة وهو نموذج (Macmillan and Tampoe:2000) للتغيير الاستراتيجي ونموذج (Kunstler:2001) الخاص بالابتكار التنظيمي - التأكد من وجود العلاقة بين التغيير الاستراتيجي ممثلاً بجوانبه الثلاثة (الثقافة، التركيب، العملية) وبين الابتكار التنظيمي، وتناولت هذه الدراسة مفهوم التغيير الاستراتيجي - نماذج التغيير الاستراتيجي (حيث تم ذكر عشرة نماذج بينها نقاط النقاء ونقاط اختلاف في الحديث عن التغيير الاستراتيجي) - مفهوم الابتكار التنظيمي - نماذج الابتكار التنظيمي (أوردت الدراسة سبعة نماذج لابتكار التنظيمي) - التطبيق العملي الذي ركز على تأثير التغيير الاستراتيجي على الابتكار التنظيمي من خلال التركيز على واقع عملية التغيير في ثلاثة مجالات (عمليات الأعمال - الثقافة التنظيمية - التركيب التنظيمي)، ومتغيرات هذه الدراسة هي المتغير المستقل "التغيير الاستراتيجي" (هو السمة المميزة التي تعيشها منظمات الأعمال اليوم، حيث يُعبر عن مجموعة التغييرات التي تمر بها المنظمة والمتضمنة تغييرات في الاستراتيجية نفسها) والمتغير التابع "الابتكار التنظيمي" (هو المحصلة النهائية لتفاعل عدد من العناصر التنظيمية والاجتماعية بالطريقة التي تحقق الاستجابة للتحديات البيئية بطريقة جديدة وغير مألوفة)، وقد توصلت هذه الدراسة لعدد من النتائج من أبرزها وجود علاقة وأثر بين عناصر عملية التغيير الاستراتيجي والعناصر الضرورية للابتكار التنظيمي. وبما أن هذه الدراسة تم تطبيقها على إحدى الشركات فإن نتائجها الأخرى تركزت على ما يخص الشركة.

دراسة (قطاف، ليلي و ايمان، بو شقير: 2012) دور أهمية الابتكار التكنولوجي في خلق ميزة تنافسية: نحو تحقيق التنمية المستدامة، وهدفت الدراسة لتحليل الاهتمام بتطوير التكنولوجيا في القطاع الصناعي بهدف تحقيق الميزة التنافسية والتنمية المستدامة وبيان أهمية الابتكار التكنولوجي في تحقيق الميزة التنافسية والتنمية المستدامة، وتناولت الدراسة تعريف الابتكار - الابتكار التكنولوجي - دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق التنمية الاقتصادية سواء من خلال الاقتصاد الجزئي أو الاقتصاد الكلي - تأثير الابتكار التكنولوجي على التنمية المستدامة - الميزة التنافسية، والمتغيرات في هذه الدراسة هي: المتغير المستقل "الابتكار التكنولوجي" (وهو يشمل المنتجات الجديدة والأساليب التقنية والتغييرات التكنولوجية المهمة ويكتمل هذا الابتكار التكنولوجي عندما يتم إدخاله للسوق كمنتج أو استعماله في أساليب الإنتاج كأداة) والمتغير التابع "الميزة التنافسية" (وهي التي تنشأ عندما تستطيع المنظمة التوصل إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فاعلية من تلك التي يستخدمها المنافسين، وبالتالي فهي تختص بالفرص الحالية والمستقبلية) والتنمية المستدامة (هي التنمية القابلة للاستمرار وهو مفهوم بدأ يشاع استخدامه والمطالبة بتحقيقه في مجالات التنمية الشاملة، بعد أن بدأت برامج التنمية في كثير من دول العالم تواجه الكثير من المعوقات التي تحول دون استدامتها كندرة بعض الموارد)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أبرزها أن الابتكار التكنولوجي وبالأخص في الصناعات هو الضامن الرئيسي للميزة التنافسية، أن الابتكار التكنولوجي أصبح ضرورة في عالم تحكمه المنافسة والاستراتيجيات التنافسية، وأن دور العولمة والانفتاح العالمي أصبح حتمياً لا مفر منه.

دراسة (رفاعي، ممدوح عبد العزيز: 2012) استراتيجيات الابتكار: طريق الإدارة نحو الابتكار الجذري، حيث هدفت هذه الدراسة لتوضيح أهمية الابتكار الاستراتيجي للمنظمة في تكامل هذا الابتكار مع ما تمتلكه المنظمة من موارد مختلفة سواء الموارد البشرية (رأس المال البشري) أو موارد مالية (رأس المال المادي) أو أفكار ابتكارية (رأس المال الفكري)، وتناولت هذه الدراسة تعريفات الابتكار المختلفة، واستراتيجيات الابتكار التي تشمل (العمل من الداخل للخارج: زيادة تدفقات الابتكار بالعمل مع المصادر الخارجية للمنظمة - العمل من الخارج للداخل: كالمشروعات المشتركة والتعاون والتحالف مع الكيانات الخارجية ومشاركة المنظمة للأعمال الجديدة والتي يتم ادارتها كجزء من الاعمال الحالية - العمل مع رأس المال المشترك: كتأسيس تمويل لرأس مال مشروع الشركة والمشاركة في تمويل الصناعات الناشئة لنقل المعرفة لزيادة القيمة المتوقعة للابتكارات، و المراحل المختصرة للابتكار: وهي أربع مراحل (تطوير الاستراتيجية - التصور - التقييم - التنفيذ)، والمتغيرات في هذه الدراسة هي: المتغير المستقل "استراتيجيات الابتكار" (وهي استراتيجيات بثلاث مراحل كما هي مذكورة في موضوعات الدراسة)، والمتغير التابع "الابتكار الجذري" (وهو الاعتراف الواسع بأهمية الابتكار للمنظمات والاقتصادات لاستفادة من الفرص التي تنتجها التكنولوجيا وتغيير الأسواق والهياكل والديناميكيات، والابتكار الجذري هو شريان الحياة لبقاء

ونمو المنظمات). وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أبرزها أنه نظراً لتنوع القوى الرئيسية ما بين العولمة والتكنولوجيا والعوامل الديموغرافية التي تؤثر على بيئة الاقتصاد مما يحتم على المنظمات أن تتجاوب مع الابتكار وتلتزم به، أن عملية ابتكار المنتج بين المنظمات اكتسبت الكثير من الاهتمام بين الباحثين لأن ذلك هو محور الاقتصاد الحالي الذي يتسم بأنه اقتصاد مستند على المعرفة.

دراسة (رفاعي، رجب حسنين محمد: 2012) تأثير الدافع للابتكار كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري "دراسة ميدانية بالتطبيق على المديرين العاملين بالجهاز الإداري بجامعة الطائف"، وقد هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري، تحديد العلاقة بين أبعاد الثقة التنظيمية وأبعاد السلوك الإداري الابتكاري، واختبار دور الدافع للابتكار في العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري. وتناولت هذه الدراسة ثلاثة متغيرات، هي المتغير الوسيط "الدافع للابتكار" (قوى أو حالة داخلية ما ينبع من دخل الفرد حيث أن هذه الحالة تحرك وتوجه سلوكه وتثير فيه الرغبة في تبني وتطوير الأفكار الجديدة غير المألوفة وتحقيق فائدة للمنظمة) والمتغير المستقل "الثقة التنظيمية" (وهي الثقة الشخصية فيما بين الأشخاص وتنقسم إلى قسمين فهناك ثقة عمودية وهي تشير إلى ثقة المرؤوس في رئيسه وثقة جانبية وهي تشير إلى الثقة بين زملاء، وهناك الثقة غير الشخصية وهي التي يطلق عليها الثقة المؤسسية أو الثقة بالمنظمة) والمتغير التابع "السلوك الإداري الابتكاري" (وهو سلوكيات وتصرفات المديرين من خلال استخدامهم لقدراتهم العقلية والفكرية ومعارفهم وخبراتهم في تبني وتطوير وتطبيق أشياء غير مألوفة قد تكون أفكاراً أو حلولاً أو منتجات أو خدمات أو أساليب أو إجراءات أو سياسات خاصة بالعمل)، وقد توصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين الثقة التنظيمية كمتغير مجمل أو أحادي البعد والسلوك الإداري الابتكاري كمتغير مجمل أو أحادي البعد، أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين أبعاد الثقة التنظيمية وأبعاد السلوك الإداري الابتكاري، أن عدم وجود ارتباط بين الثقة الجانبية وروح المجازفة، ولعل هذا يعود إلى أن روح المجازفة تتعلق بنواح شخصية أكثر منها تنظيمية، وأن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين أبعاد الثقة التنظيمية (الثقة المؤسسية والثقة العمودية والثقة الجانبية) مع بعضها البعض.

دراسة (زلوم، نضال عمر: 2014) العوامل المؤثرة في الابتكار في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة الأردنية: وجهة نظر محاسبية، وهدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر التحفظ المحاسبي في الابتكارات ببيان أثر الرفع المالي في الابتكارات، وقياس أثر جودة تقارير المالية في الابتكارات. وتناولت هذه الدراسة دور التحفظ المحاسبي في الحد من الابتكار في الشركات المساهمة العامة الأردنية الصناعية والخدمية، والمتغيرات في هذه الدراسة هي المتغيرات المستقلة "التحفظ المحاسبي" (هو الذي يعترف بالخسائر المحتملة ولكن يتأخر بالاعتراف بالأرباح حتى تتحقق) "حجم الشركة" (وهو الذي يتم قياسه بقيمة إجمالي الأصول للشركات) "الرفع المالي" (ويتم قياسه من خلال قسمة إجمالي الديون إلى إجمالي الأصول) "الربحية" (وتقاس من خلال نسبة ربحية السهم ويتم احتسابها من خلال قسمة صافي الربح على عدد الأسهم العادية) "جودة التقارير المالية" (ويتم استخدام تقرير مدقق الحسابات للتعبير عن جودة التقارير المالية، حيث يشير التقرير النظيف إلى ارتفاع جودة التقارير المالية) والمتغير التابع هو "الابتكار" (وهو أحد الوسائل غير التقليدية التي تمكن المنظمات والشركات من مواجهة الضغوط التنافسية الناتجة من التوجه نحو العالمية، ويساعد الابتكار في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح والتنمية، وتم قياس هذا المتغير في الدراسة من خلال استخراج مبالغ حقوق الملكية الفكرية ممثلة ببراءات الاختراع والعلامات التجارية والرسوم)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أبرزها أن حجم الشركة يشجع الشركات على الابتكارات، حيث أن المشاريع الابتكارية تتطلب توفر الكثير من الموارد، أن الرفع المالي يؤثر إيجاباً في ابتكارات الشركات، ومرد ذلك إلى أن ضخامة احتياجات المشاريع الابتكارية من الأموال يتطلب اللجوء إلى مصادر تمويل خارجية، وأن جودة التقارير المالية تؤثر سلباً في ابتكارات الشركات وذلك عائد إلى أن جودة التقارير المالية تؤدي إلى تجنب حالات عدم التأكد.

### الدراسات الأجنبية:

دراسة (Baldridge, J and Burnhan, A:1975) الابتكار التنظيمي: التأثيرات الفردية والتنظيمية والبيئية، وهذه الدراسة تجادل بأن نشر الابتكار يتحول من الأفراد إلى الهيكل التنظيمي والعوامل البيئية، وقد تناولت الدراسة - في ما إذا كانت الخصائص الفردية والموقع التنظيمي هي من تحدد السلوك الابتكاري - العوامل البيئية - ربط تأثيرات العوامل التنظيمية والبيئية (عدم التجانس البيئي والحجم والتعقيد والتغييرات البيئية)، والمتغيرات المستقلة في هذه الدراسة - التأثيرات الفردية (وهي الخصائص الفردية حيث المقارنة بين ثلاث مجموعات وهم قادة الرأي والمشاركين وأعضاء هيئة التدريس) - التأثيرات التنظيمية (ومنها المواقع التنظيمية وهذه تؤثر في التكيف مع التغيير ومنها الحجم والتعقيد والانتباه أكثر للملامح التنظيمية يحتاج لسببين 1- المنظمات جديدة ورائدة في إتباع سياسة الاختراعات الاجتماعية 2- الديناميكيات التنظيمية هي متغيرات مستقلة رئيسية تؤثر على الكمية والمعدل واستمرار الابتكارات) - التأثيرات البيئية (حيث أن المنظمات تحصل على مختلف المدخلات من البيانات والعمليات والتغذية الراجعة بعد الانتهاء من الإنتاج ويوفر التباين البيئي المحفزات واسعة الانتشار للمنظمة)، والمتغير التابع فهو الابتكار (في أدبيات الابتكار التركيز على أنواع محدودة من الابتكار التكنولوجي وفي معظم الابتكارات الاجتماعية والتعليمية لا تكون ضيقة من الناحية التقنية أو تنفيذها سهلاً وذلك لأن التكنولوجيا في مثل هذه البرامج هي معقدة

وتعتمد كثيراً على الحكم المهني وعلى البصيرة الإبداعية وعلى الخبرة العملية ولأن الابتكارات صعبة التقييم وفاعلية الابتكار تكون مقاسه في وقت قصير ولأن المنظمات غالباً تكون معقدة في تبني معظم الابتكارات (الاجتماعية)، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها أن الخصائص الفردية كالنوع والعمر والمواقف الشخصية لا تكون ذات أهمية في تحديد السلوك الابتكاري بين الأشخاص في المنظمات المعقدة ومع ذلك المواقف الإدارية والأدوار تكون ذات أثر على مشاركة الأفراد في عمليات الابتكار، أن الخصائص الهيكلية للمنظمة كالحجم والتعقيد لها تأثير قوي في السلوك الابتكاري في المنظمة، وأن المدخلات البيئية من المجتمع والمنظمات الأخرى تحدد بشكل رئيسي سلوك الابتكار في المنظمة.

دراسة (Siguaw, J. Simpson, P. and Enz, C.: 2006) توجه الابتكار المُتصور: إطار عمل للدراسة وتكامل بحث الابتكار، وتهدف الدراسة لتناول مفهوم توجه الابتكار كنظام مُتصور وتعريفه وتحديد نطاقه كهيكل للمعرفة متعدد الأبعاد وكتنتيجة للسياق التنظيمي المتطور، وتناولت هذه الدراسة عدد من المواضيع أهمها – تعريف توجه الابتكار – نموذج توجه الابتكار متعدد الأبعاد – الكفاءات والمقترحات البحثية المطلوبة – ربط الكفاءات للنتائج المرتبطة بالابتكار – علاقة الابتكار بالأداء، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو توجه الابتكار (عدد قليل من الدراسات الكثيرة في موضوع الابتكار تناولت مصطلح توجه الابتكار ووجهة النظر نحو توجه الابتكار هي مهمة من حيث – انه يدعو لمنظور شمولي – انه يعزز نظرية التطوير من خلال التمييز بين نظام توجه الابتكار والكفاءات التنظيمية المحتملة والنتائج اللاحقة مثل الابتكار وأداء الشركة – انه يقدم نقطة البداية للباحثين للسعي في فهم أكثر عن الآثار الواسعة للمنظمة ككل وهو يشمل برامج الابتكار الكاملة للمنظمة وطبيعة الاستراتيجية وهو يوجه المنظمات نحو التعامل مع الأسواق، والبعض يصفه ببناء متعدد المكونات يتألف من مقدمة المنتج الجديد وبحث وتطوير النفايات والنظام داخل السوق) والمتغيرين التابعين فهما – تطوير الكفاءات التنظيمية للمنظمة (هي الأنشطة التي تجيد المنظمة القيام بها، وتكون المنظمة بواسطة هذه الكفاءات قادرة على الابتكار أكثر وبناء ونشر الموارد بشكل اسرع من غيرها ، وهذه الكفاءات تشمل الأنشطة والسلوكيات المرتبطة بالوظيفة وتخصيص الموارد والكفاءات التكنولوجية وكفاءات الموظفين وكفاءة السوق وكفاءة العمليات) – استجابة المنظمة لديناميكية السوق (وتستمد أساسا الكفاءات التي تركز على السوق من بناء التوجه نحو السوق، الذي يتكون من المواقف والسلوكيات التي تخلق قيمة أعلى للمشتري، وبالتالي الأداء المتفوق المستمر للأعمال، وقد توصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن التركيز على المناطق الصريحة في الابتكار حيث أن منظور توجه الابتكار يشجع دمج الابتكار في كل المجالات من المنظمة لخلق ميزة مستدامة أفضل على المدى البعيد في حين التركيز على الابتكار في المنتجات والعمليات فقط قد يحد من الابتكارات ويضعها في تصنيفات ضيقة، أن النظرة الواسعة للابتكار بدلاً من وضع حد واحد للابتكار سواء المنتجات أو العمليات هو أمر ضروري لتحديد وإدارة أنماط الابتكار، أن التقدير الرسمي لنظام توجه الابتكار ينبغي أن يقلل الغموض في أدبيات الابتكار الحالي، وأن اطار العمل يزود ويساعد المنظمات التي تسعى للابتكار بتحديد وتطوير الظروف التنظيمية والكفاءات التي تحتاجها لتحقيق اهداف الابتكار.

دراسة (Guan, J. and Liu, J.: 2007) الابتكار المتكامل بين التكنولوجيا والمنظمة، هدفت الدراسة الى وضع اطار عمل للقدرة التكنولوجية والتنظيمية وأهمية تكامل التكنولوجيا والمنظمة والقدرة التنافسية للمنتج في الشركات الصينية، والبيانات الإحصائية تم اكتسابها من خلال الدراسة الحالية من ابتكار الشركات في بكين، وخريطة تكنولوجيا المنظمة والتحليلات الإحصائية استخدمت للتحقق من خمس فرضيات من حيث تحديد العلاقة بين القدرات التنافسية للمنتج والتكامل في التكنولوجيا والمنظمة، وقد تناولت الدراسة عدد من المواضيع أهمها: الابتكار في المنظمة – الابتكار في التكنولوجيا – القدرات التنافسية للمنتج، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو الابتكار المتكامل (وهو الابتكار الذي يدخل في العمليات التكنولوجية والتنظيمية وفي تحديد القدرات التنافسية للمنتج) أما المتغيرات التابعة فهي: - التكنولوجيا (هي تمثل المصدر المهم في الميزة التنافسية العالمية اليوم في أسواق المنافسة المركزية) – المنظمة (القدرات التنظيمية المؤثرة على سرعة العمليات الابتكارية من خلال البنية التحتية التي تُخلق لتطوير المشاريع) – القدرات التنافسية للمنتج (أداء المنتج هو بُعد للشركة في الحصول على ميزة في السوق، وهو مفهوم يضم العديد من الجوانب مثل سلسلة برامج المنتج ومستوى الجودة والتكلفة والاحتياجات السوقية والنمو المحتمل)، وقد توصلت الدراسة لنتائج من أبرزها، أن هناك إيجابية في العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والابتكار التنظيمي والقدرات التنافسية للمنتج، أن التطوير التكنولوجي والتغيير التنظيمي مرتبطة بعملية الابتكار، وأن الابتكار المتكامل في التكنولوجيا والمنظمة هو التحسين الرئيسي لجوهر الكفاءة وتحقيق الميزة التنافسية.

دراسة (Birkinshaw, J. and Mol, M.: 2008) إدارة الابتكار، وتهدف هذه الدراسة لفحص أدوار التغييرات الرئيسية داخل وخارج المنظمة والتي تقود لتشكيل أربع عمليات وهي الدافع والاختراع والتنفيذ والتنظير ووضع العلامات حيث أن كل هذه العمليات مجتمعة سوف تحدد نموذج إدارة الابتكار التي ستأتي، وتناولت هذه الدراسة عدد من المواضيع من أهمها – ما هي إدارة الابتكار؟ - تعريف عملي لإدارة الابتكار – إدارة الابتكار والبنية المرتبطة حيث تقترح الدراسة ثلاثة عوامل رئيسية لجعل إدارة الابتكار مميزة وهي (1- هناك اختلافات مهمة لطبيعة المخرجات لإدارة الابتكار والابتكار التكنولوجي التي تؤثر على منظور العمليات التي تظهر2- عدد قليل جداً من المنظمات أسست وتخصصت كخبرات بشكل جيد في مجالات إدارة الابتكار 3- ادخال شيء جديد يخلق الغموض وعدم اليقين لأفراد المنظمة) – عمليات إدارة الابتكار المذكورة سابقاً – إدارة الابتكار وأداء المنظمة، المتغير المستقل في هذه الدراسة المتغيرات التي تحدث داخل وخارج المنظمة وتقود لتشكيل أربع

عمليات الدافع (ويشير للشروط المسبقة وتسهيل العوامل التي تقود لوجود الدافع لدى الأفراد في المنظمة مع إدارة الابتكار الجديد) الاختراع (وهو يشير للاختلافات التي تحدث بشكل عشوائي أو بشكل مخطط في ممارسات الإدارة وبعضها تحدث متلاحقة ويتم اختيارها والاحتفاظ بها من قبل المنظمة) التنفيذ (وتتكون هذه العملية من كل النشاط في الجانب التقني من الابتكار وبعد التجربة الأولى تصل لنقطة إدارة الابتكار الجديد الذي يكون تشغيلياً بالكامل) التنظير ووضع العلامات (الاحتفاظ واضفاء الطابع المؤسسي داخل المنظمة والتنظير هو بناء الأساس المنطقي العقلاني للربط بين فرص المنظمة والحلول الابتكارية والتعبير عن هذا المنطق من حيث صداه مع الدوائر الرئيسية سواء داخل أو خارج المنظمة أما وضع العلامات فيشير لاختيار اسم لإدارة الابتكار في السؤال الذي ينعكس على التنظير والمسميات لها أهمية تأثير قبول ممارسات الإدارة لمختلف الدوائر)، أما المتغير التابع فهو إدارة الابتكار (يتضمن ادخال الحدائة في المنظمة ويمثل شكل من اشكال التغيير التنظيمي وبالمعنى الواسع فإن إدارة الابتكار تُعرف كاختلاف في الشكل والجودة وفي أنشطة إدارة المنظمة)، وقد توصلت الدراسة أنه مع بعض الأفكار حول البحوث في المستقبل في هذا الموضوع ربما تتمكن من الحصول على تقدم إضافي لفهم إدارة الابتكار.

دراسة ( Schienstock,G. Rantanen,E. and Tyni,P:2009 ) الابتكار التنظيمي وممارسات الإدارة الحديثة: انتشارها وتأثيرها على أداء الشركات- نتائج من مسح الشركة الفنلندية، وهدفت هذه الدراسة للإسهام في النقاش الحالي عن التجديد التنظيمي في الشركات بواسطة الجمع بين مختلف وجهات نظر البحوث والمناهج التي تم نقاشها في الدراسات السابقة في تصميم البحث، وتناولت هذه الدراسة العديد من المواضيع من أهمها: -المقدمة: حيث تذكر الدراسة هنا أنه في السنوات الأخيرة أجريت العديد من الأبحاث ونُشرت عن الابتكار التنظيمي وممارسات إدارة المعرفة وهذا البحث يستند على افتراض زيادة التنافس العالمي في مجال الابتكار – النقاش من وجهات النظر النظرية: النقاش النظري عن التغيير التنظيمي ضمن المنظمات مطالب به ليزوع المنطق التنظيمي الجديد والمشكلة الأساسية في مفهوم الابتكار التنظيمي أنه غامض كثيراً والفكرة الكامنة لهذا المفهوم أن الأنماط التنظيمية أثبتت لتكون ذات تأثير وتصبح "معنى مشترك" لإعادة بناء أنشطة الأعمال وبالإضافة إلى ذلك فإن معظم الأبحاث عن الابتكار التنظيمي تكاد تشمل ممارسات إدارة المعرفة الجديدة – القضايا المفاهيمية: وقد ساهم غموض مفاهيم التجديد التنظيمي والابتكارات التنظيمية وممارسات إدارة المعرفة لحالة التهميش في هذا المجال من بحث الابتكار ولتجنب التفسيرات المثيرة للجدل من الأنواع المختلفة من الترتيبات والممارسات التنظيمية باستبدال المفهوم الموضوعي استناداً على المعنى المشترك بواسطة التقييم الذاتي للمنظمة من ناحية إدخال التغييرات، والمتغيرين المستقلين في هذه الدراسة هما: 1- الابتكار التنظيمي (هي وسائل تنظيمية لمعالجة الهياكل والعمليات أو الحدود التنظيمية التي تختلف كثيراً عن الممارسات التنظيمية القائمة ولها أثر اقتصادي) 2- ممارسات الإدارة الجديدة (هي منهج حديث أو عملية اكتساب ومشاركة واستخدام المعرفة المثمرة (، والمتغير التابع هو الأداء التنظيمي ) وهو الذي يؤثر فيه عاملين وهما التوجه الداخلي والخارجي للمنظمة ونوع الطابع المؤسسي للتعلم (، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أنه تم ادخال فقط بعض الابتكارات التنظيمية والممارسات الجديدة لإدارة المعرفة بشكل رسمي من قبل غالبية الشركات، ولا يوجد ابتكار تنظيمي أو ممارسات إدارة المعرفة ينتجان نتائج أفضل لكل معايير الأداء، وأن الابتكار التنظيمي وممارسات إدارة المعرفة الجديدة يتم إدخالها غالباً في حُرْم من العناصر التنظيمية الجديدة.

دراسة ( Gumusluoglu,L.and Ilsev,A:2009 ) القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي: أدوار من الدعم الداخلي والخارجي للابتكار، وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي وتحديد ما إذا كان الدعم الداخلي والخارجي للابتكار تؤثر إيجاباً على الابتكار، وقد تناولت الدراسة الخلفية النظرية والفرضيات حيث أن الفرضية الأولى تتحدث عن أن القيادة التحويلية ترتبط إيجابياً بالابتكار التنظيمي والفرضية الثانية ترى أن الدعم الداخلي للابتكار يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي مثل تأثير القيادة على الابتكار التنظيمي الذي سيكون أقوى عندما يكون الدعم الداخلي للابتكار أعلى والفرضية الثالثة تُظهر أن الدعم الخارجي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي كتأثير القيادة التحويلية على الابتكار التنظيمي الذي سيكون أقوى عندما تكون درجة الدعم الخارجي في مستواها الأعلى، والمتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هي: - القيادة التحويلية (وهذه القيادة تؤثر على الخصائص التنظيمية كالثقافة والاستراتيجية والهيكل ونظم المكافآت أو الموارد أو من خلال التأثير المباشر على سلوكيات الموظفين باتجاه الإبداع أو دوافع هؤلاء الموظفين) والقيادة التحويلية هي تلك القيادات التي تحول متبعي القيم الشخصية والمفاهيم الذاتية وتنقلهم للمستويات الأعلى من الاحتياجات والتطلعات وتنهض بتوقعات الأداء ولهذه القيادة مكونات أربع 1- نمذجة الدور الكاريزمي 2- الاعتبار الفردي 3- الدافع الملهم 4- المحاكاة الفكرية – المتغير المستقل الثاني هو الدعم الداخلي (وهو الذي يأتي من خلال التشجيع والمكافآت بالإضافة لتوفير الكمية الكافية من الموارد) – والمتغير المستقل الثالث هو الدعم الخارجي (أحد المصادر الهامة في الابتكار التنظيمي هي المعرفة المكتسبة من البيئة الخارجية والمعلومات المتبادلة مع البيئة مهمة في المتغير الذي يؤثر على الابتكار التنظيمي وتوفر الموارد هو العامل الهام الثاني في الابتكار التنظيمي)، أما المتغير التابع فهو الابتكار التنظيمي (ويُعرف الابتكار بأنه تنفيذ الأفكار الإبداعية بنجاح ضمن المنظمة)، وقد توصلت الدراسة لنتائج من أبرزها أن الدعم التقني والمالي الذي يصل من خارج المنظمة أكثر أهمية في التأثير لزيادة الابتكار من الدعم الداخلي، أن المدراء في الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر ينبغي أن يلعبوا أدواراً خارجية كالحدود الممتدة وتكون لهم علاقة مع المؤسسات الخارجية التي تزود بالدعم التقني والمالي، كما أن القيادة

التحويلية لها تأثير هام وإيجابي على الابتكار التنظيمي، وأن الابتكار مرتبط بالعمل التطويري بحيث أن التأثير الإيجابي للقيادة يشير للابتكار التدريجي.

دراسة ( Evangelista,R. and Vezzani,A:2011 ) تأثير الابتكار التكنولوجي والتنظيمي على التوظيف في الشركات الأوربية، وتتكشف هذه الدراسة أثر توظيف الابتكار للتغيير التنظيمي والأدلة التجريبية التي تستعرضها الدراسة تُظهر أن كلا من الابتكار التكنولوجي والتنظيمي لهما تأثير إيجابي على التوظيف بطريقة غير مباشرة من خلال تحسين نمو الأداء، وتناولت الدراسة: - تقييم أثر توظيف الابتكار على مستوى المنظمة للتغييرات التنظيمية (حيث أن الابتكار ذو أهمية لأداء المنظمات ونمو الإنتاجية ويولد وظائف جديدة) - أثر الابتكار التكنولوجي والتنظيمي على التوظيف، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو الابتكار التكنولوجي والتنظيمي، والمتغير التابع هو التوظيف، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أن الابتكار يعتبر مصدر مهم للقدرة التنافسية للمنظمة وأن مثل هذا التنافس يُنتج تأثير إيجابي على التوظيف وكل أنواع الابتكار تؤثر على التوظيف بطريقة غير مباشرة في تحسين الأداء التنافسي، كما تميزت استراتيجيات الابتكار بأنها مزيج من المنتج والعملية والابتكارات التنظيمية التي كان لها أثر على التوظيف في التصنيع وصناعة الخدمات، أن نمو التوظيف يرتبط مع تبني الابتكارات التنظيمية المستقلة، وأن التأثيرات السلبية المباشرة في عملية الابتكارات وُجدت فقط في الصناعة التحويلية وعندما يتم الجمع بين عملية الابتكارات مع التغييرات التنظيمية (عندما تبني الشركة استراتيجيات الابتكار للعملية التنظيمية والتكنولوجية ) ، وهذه الدراسة تشير إلى أن استراتيجيات توفير التكلفة والعمالة مرتبطة ليس فقط مع عملية الابتكارات البحثية ولكن مع الاستراتيجيات الأكثر تعقيداً التي تجمع بين العملية التكنولوجية والابتكارات التنظيمية.

دراسة ( Ramos,M.Morales,v and Ramirez,A.: 2011 ) تأثير الكفاءات التكنولوجية المتميزة والتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي لتحسين الأداء التنظيمي، وقد هدفت الدراسة لتطوير اطار عمل نظري لتقييم تأثير دعم الإدارة العليا للتكنولوجيا في المنظمة على الكفاءات التكنولوجية المميزة والتعلم التنظيمي من اجل اظهار كيف أن كل ذلك يؤثر على الابتكار التنظيمي والأداء التنظيمي، وقد تناولت الدراسة عدد من المواضيع - الخلفية النظرية والاقتراحات من حيث تأثير دعم الإدارة العليا على الكفاءات التكنولوجية المتميزة والتعلم التنظيمي، والمقترحات / الفرضيات في هذا الموضوع هي 1- دعم الإدارة العليا سيكون مرتبطاً بصورة إيجابية الكفاءات التكنولوجية المتميزة 2- دعم الإدارة العليا سيكون مرتبطاً بطريقة إيجابية للتعلم التنظيمي - تأثير الكفاءات التكنولوجية المتميزة والتعلم التنظيمي على الابتكار التكنولوجي وهنا يوجد مقترحين 1- الكفاءات التكنولوجية المتميزة ستكون ذات صلة بصورة إيجابية للابتكار التكنولوجي 2- التعلم التنظيمي سيكون ذا صلة إيجابية للابتكار التنظيمي - تأثير الابتكار التنظيمي على الأداء التنظيمي وهنا يوجد مقترح واحد أن الابتكار التنظيمي سيكون ذا صلة إيجابية بالأداء التنظيمي، والمتغيرين المستقلين في هذه الدراسة هما الكفاءات التكنولوجية المتميزة (القدرة للحصول على المعلومات في العلوم والتكنولوجيا ذات الصلة لتوليد العمليات التكنولوجية المتقدمة لتحديث وإدخال الابتكارات الجديدة على أساس التكنولوجيا التي تؤدي إلى اجتذاب واستبقاء الكوادر الفنية المؤهلة لتحقيق التفاضل التكنولوجي للمنتجات واستيعاب التكنولوجيا الحديثة) والتعلم التنظيمي (هو يميل ليكون أكثر ابتكاراً ويميل للتكيف مع الأفكار الجديدة أو السلوكيات) أما المتغير التابع فهو الابتكار التنظيمي (هو ضروري من أجل إبقاء التنظيمي وهو يعتمد على المعرفة استناداً على عمليات المنظمة) والمتغير التابع يؤثر على الأداء التنظيمي (وهنا يجدر التأكيد على أن الابتكار والقدرة على تحسين الأداء التنظيمي لا يحدث فقط في المنظمات الكبيرة وإنما أيضاً في المنظمات المتوسطة والصغيرة الحجم وعلى الرغم من قلة الموارد فإن هذه المنظمات تستفيد من العوامل التي تحفز الابتكار مثل قدر اكبر من المرونة وسلاسل أقصر للقرار وتسهيل كبير للكشف عن الأخطاء والتعلم منها وتقارب كبير مع القيم وأساليب القيادة التي تسهل التواصل ونقل المعرفة وقدرة كبيرة على التخصيص وحافز أعلى للموظفين)، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أن الكفاءات التكنولوجية المتميزة يمكن تعزيزها من خلال تحفيز المهارات التكنولوجية التي من الممكن أن يتم تشجيعها من قبل دعم الإدارة العليا من خلال نوع من برامج التدريب الجديدة والواسعة، أن المنظمات ستجد نفسها في موقع أفضل لخلق وتوزيع المنتجات والخدمات المبتكرة للاستجابة للاضطرابات في البيئة لتأخذ ميزة الفرص التكنولوجية، أن هذه الأنشطة ستسهم في تحسين الأداء التنظيمي وموقع المنافسة، وأنه نظراً لأهمية هذا الموضوع ينبغي إجراء بحوث تجريبية إضافية في المستقبل.

دراسة ( Wu, S. and Lin, C.: 2011 ) تأثير استراتيجيات الابتكار والابتكار التنظيمي على جودة الابتكار والأداء، وقد هدفت الدراسة لاكتشاف الارتباطات ونقاط القوة بين استراتيجيات الابتكار، الابتكار التنظيمي، جودة الابتكار وبين أداء الابتكار في عدد من الشركات في تايوان عام 2009، ولتحقيق هذا الهدف فقد تناولت الدراسة عدد من المواضيع من أهمها - تعريفات ذكرت في الدراسات السابقة تناولت هذه التعريفات (الابتكار واستراتيجيات الابتكار والابتكار التنظيمي وجودة الابتكار واداء الابتكار) - فرضيات البحث وقُسمت هذه الفرضيات على حسب الموضوع ففي موضوع تأثير استراتيجيات الابتكار على جودة الابتكار كانت الفرضية أن استراتيجيات الابتكار تؤثر بصورة إيجابية على جودة الابتكار وفي موضوع تأثير استراتيجيات الابتكار على أداء الابتكار كانت الفرضية أن استراتيجيات الابتكار تؤثر بصورة إيجابية على أداء الابتكار وفي موضوع تأثير الابتكار التنظيمي على جودة الابتكار كانت الفرضية أن الابتكار التنظيمي يؤثر بصورة إيجابية على جودة الابتكار وفي موضوع تأثير الابتكار التنظيمي على أداء الابتكار كانت الفرضية أن الابتكار التنظيمي يؤثر بصورة إيجابية على أداء الابتكار

وفي موضوع تأثير جودة الابتكار على أداء الابتكار كانت الفرضية أن جودة الابتكار تؤثر بصورة إيجابية على أداء الابتكار، أما المتغيرين المستقلين في هذه الدراسة فهما استراتيجية الابتكار (هو مفهوم جديد فيما يتعلق بالمنتجات والإنتاج والإجراءات أو الهيكل التنظيمي ولتكون قابلة للتحقيق وممولة لجلب قيمة إضافية أو تحسين أداء الإدارة واستراتيجية الابتكار فهي من الوسائل الهامة في تطوير المنظمات) والابتكار التنظيمي (هو العامل الرئيسي الآخر الذي يؤثر على أداء الابتكار وهو يظهر من خلال العمليات التي تتبناها المنظمة والتكيف والقبول وتقاس درجة تنفيذ الابتكار التنظيمي وفقاً لدرجة السلوك الروتيني في المنظمة وتقييم العناصر التي تشتمل على التنسيق وتنفيذ السياسات والموازنة والتدريب) أما المتغيرين التابعين في هذه الدراسة فهما جودة الابتكار (هي مجموعة من النتائج للابتكار والتي تشمل جودة المنتجات والخدمات وجودة عمليات المنظمة على أرض الواقع بالإضافة لجودة الإدارة في أعلى المستويات) وأداء الابتكار (يمكن تقييم أداء الابتكار وفقاً لنسبة أو سرعة القياسات أو التدابير المبتكرة من خلال المنظمة ويمكن تقييمه أيضاً وفقاً للمستويات العليا التي تجعل المنظمة متميزة بين المنظمات الأخرى وهناك من يرى تقييم أداء الابتكار من خلال كمية براءات الاختراع التي تُمنح للمنظمة)، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن استراتيجية الابتكار للمنظمة تؤثر بصورة إيجابية على جودة الابتكار وتؤثر على أداء الابتكار، أن الابتكار التنظيمي أيضاً يؤثر بصورة إيجابية على جودة الابتكار وعلى أداء الابتكار، وأن كلاً من استراتيجية الابتكار والابتكار التنظيمي لا يؤثران بطريقة مباشرة على أداء الابتكار.

دراسة (Sapprasert, K. and Clausen, T.: 2012) الابتكار التنظيمي وتأثيره، وقد هدفت هذه للبحث عن ثبات الابتكار التنظيمي وعلاقته مع الابتكار التكنولوجي وتأثيره على أداء الشركات والمنظمات، وتناولت الدراسة عدد من المواضيع من أهمها - ملاحظات على الابتكار التنظيمي وهنا تتحدث الدراسة بأنه رغم أهمية الابتكار التنظيمي لكنه عموماً يبقى أقل أهمية في الدراسات السابقة من الابتكار التكنولوجي وهذا يعود لأسباب 1- أن العلاقة بين المنظمة والابتكار هي علاقة معقدة لأنه لا يوجد إطار نظري لفهم ظاهرة الابتكار التنظيمي 2- أن الدراسات تقلل بصورة واضحة من تفعيل الابتكار التنظيمي كمتغير وهذا يولد سلسلة من نتائج البحوث غير المنسجمة وتطوير المعرفة التراكمية المقيدة في هذا الموضوع - الخلفية النظرية والفرضيات حيث أوردت الدراسة ثلاث فرضيات 1- المحاولات السابقة في الابتكار التنظيمي تزيد من احتمال محاولات جديدة في الابتكار التنظيمي 2- الابتكار التنظيمي المتواصل يزيد من تأثير الابتكار التنظيمي الحالي على أداء المنظمة 3- الابتكار التكنولوجي والتنظيمي يكملان التأثير على أداء المنظمة، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو الابتكار التنظيمي (تنفيذ نظام إدارة المعرفة بطريقة جديدة أو مُحسنة بشكل كبير لاستخدام أفضل أو تبادل المعلومات والمعرفة والمهارات ضمن المنظمة أو التغيير الرئيسي لعمل المنظمة كالتغيير في هيكل الإدارة أو تكامل الأقسام المختلفة أو الأنشطة أو التغيير بشكل كبير في علاقة المنظمة مع المنظمات الأخرى أو المؤسسات العامة مثل التحالفات والشراكات والاستعانة بمصادر خارجية أو التعاقدات الفرعية) أما المتغير التابع فهو الأداء التنظيمي كما ورد في أحد الفرضيات، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن الابتكار التنظيمي السابق هو مؤشر إيجابي وهام في الابتكار التنظيمي الحالي (الفرضية الأولى) والتأثير من القيام بالابتكار التنظيمي الحالي تتعزز من تجربة أو خبرة سابقة مع الابتكار التنظيمي (الفرضية الثانية)، أن تأثير تنوع التغيير التنظيمي على أداء الشركة هو مُقيم بشكل جزئي وهناك ثلاثة أنواع من التغيير بدرجات مختلفة، أن تكامل الابتكار التنظيمي والتكنولوجي هو جزء لا يتجزأ من التغيير الاقتصادي، وأن التأثير المشترك للقيام بكل النوعين من الابتكار على أداء المنظمة هو إيجابي وهام (الفرضية الثالثة) بحيث أنه بإمكان المنظمة أن تحصد مكافآت من إعادة التنظيم من خلال ربط إعادة التنظيم مع الابتكار التكنولوجي.

دراسة (Volberda, H. Bosch, F. and Heij, C.: 2013) إدارة الابتكار: الإدارة كأرض خصبة للابتكار، وقد هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم إدارة الابتكار والابتكار التكنولوجي وكيف يسهم الابتكار في تقدم وازدهار المنظمات، وتناولت الدراسة عدد من المواضيع من أهمها - النموذج القديم من الابتكار الصناعي-النموذج الجديد من بحث الابتكار -الإطار التكاملي لإدارة الابتكار -الابتكار التكنولوجي -موضوعات البحوث الناشئة في إدارة الابتكار -البحوث المستقبلية، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو إدارة الابتكار (وتشير لممارسة الإدارة والعمليات والهيكل التي يكون مقصوداً منها تعزيز الأهداف التنظيمية وتشمل ممارسات الإدارة كآليات تخصيص الموارد وأنظمة الحوافز في المنظمة ويتأثر السعي لتحقيق إدارة الابتكار أيضاً من عوامل التغيير الخارجي كما ممارسات جديدة) والمتغير التابع في هذه الدراسة هو الابتكار (يعتبر القوة الدافعة الرئيسية للتقدم والازدهار سواء على مستوى الأفراد أو الاقتصاد)، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن معظم الأبحاث تميل لمعالجة موضوع الابتكار كتنوير للتكنولوجيا الحديثة والمنتجات والخدمات، أن الابتكار التكنولوجي هو المهيمن على بحوث الابتكار، وأن سقوط الحواجز التجارية وخفض تكاليف المعاملات وركود الأسواق المتقدمة والأسواق الناشئة أجبر الشركات للبحث عن مناطق أخرى التي يكون الابتكار فيها كوسيلة لاكتساب والحفاظ على الميزة التنافسية.

دراسة (Mitkova.L:2013) كيفية إدارة الابتكار المفتوح: المنهج التنظيمي، هدفت هذه الدراسة لإظهار الدعم التنظيمي وإسهامه بنجاح للحفاظ على نموذج الابتكار المفتوح لذلك تسعى هذه الدراسة لملا الفجوة في مجال بحث الابتكار المفتوح من خلال معالجة السؤال التالي: ما هو الإطار التنظيمي (الهيكل، التنسيق، الخ) الذي ينبغي أن يوضع لتطوير عملية الابتكار



المفتوح؟ ، وتناولت الدراسة الدعم التنظيمي لإدارة الابتكار المفتوح في الدراسات السابقة (حيث أن العلاقة بين الهياكل التنظيمية والابتكار كانت تركز عليها العديد من الدراسات وعملية الابتكار محددة بواسطة خصائص الهيكل التنظيمي التي تبناها المنظمات للتأثير على التطوير)، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو المنهج التنظيمي (وهو الدعم التنظيمي في هيكل المنظمة الذي يدعم الابتكار والدراسات عن الابتكار تنظر للهيكل لتجمع منهجين أحدهما استغلال الابتكار لتعبئة المعرفة القائمة في المنظمة للاستجابة السريعة للسوق والأخر استغلال الابتكار الذي يتضمن التجديد الهام للمعرفة)، والمتغير التابع هو الابتكار المفتوح (هو المنهج العالمي لإدارة الابتكار من زوايا مختلفة كالجوانب التكنولوجية والبشرية والتنافسية والسوق)، وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي أن الإدارة بنوعها الرسمية وغير الرسمية تسهل تبني الابتكار التقني لأن هذين النوعين من الإدارة يتعايشان في الهيكل التنظيمي بمستويات مختلفة حيث أن الإدارة الرسمية تبدأ من العمليات وانتهاء بالمشروع المفتوح والإدارة غير الرسمية تميل للسيطرة في كل مرحلة، الدور الأساسي للملكية الصناعية يكمن في تنفيذ الابتكار المفتوح الوارد، وأن الحماية القوية لبراءة الاختراع تؤثر على المنظمة في إعطائها فرص للوصول للتكنولوجيا أو امتلاك هذه التكنولوجيا لأن حماية براءة الاختراع تسهل النجاح للابتكار المفتوح حيث أنها تمنح المنافع للمنظمة.

دراسة (Hollen,R.Bosch,F.Volberda.H.: 2013) دور إدارة الابتكار في تمكين عملية الابتكار التكنولوجي : المنظور المشترك بين المنظمات، وهدفت الدراسة لتوضيح دور إدارة الابتكار في تمكين عملية الابتكار التكنولوجي في السياق الداخلي للمنظمة هذا الدور الذي بقي غير مكتشفاً ولمعالجة هذه الفجوة استخدمت الدراسة في تطوير المقترحات أمثلة توضيحية من سياق البحث لتسهيل التطوير الخارجي لعملية التكنولوجيا المستدامة وتسهم هذه الدراسة بأمرين – تبني وجهة نظر عملية القادرة على توضيح أن كلا النوعين من الابتكار يشتركوا مع مرور الوقت بطرق متداخلة – تمديد نظرية إدارة الابتكار من خلال تصورات إدارة الابتكار في السياق الداخلي التنظيمي واستخلاص الآثار النظرية والتطبيق وبحوث المستقبل، ولقد تناولت الدراسة عدد من المواضيع من أهمها – تمكين عملية الابتكار التكنولوجي من خلال إدارة الابتكار – اقتراحات لتمكين عملية الابتكار التكنولوجي (- أداء الشركة المتطور هو مرحلة من عملية الابتكار التكنولوجي ومن المرجح أن يزداد إذا كان هناك تسهيل للاختبار الخارجي ووجدت أنشطة جديدة للمنظمة مرتبطة مع الأهداف وطبقت بالاشتراك مع المنظمات الأخرى - أداء الشركة المتطور هو مرحلة من عملية الابتكار التكنولوجي ومن المرجح أن يزداد إذا كان هناك تسهيل للاختبار الخارجي ووجدت أنشطة جديدة للمنظمة مرتبطة مع دافع الموظفين المشاركين في أنشطة المنظمة- أداء الشركة المتطور هو مرحلة من عملية الابتكار التكنولوجي ومن المرجح أن يزداد إذا كان هناك تسهيل للاختبار الخارجي ووجدت أنشطة جديدة للمنظمة مرتبطة مع تنسيق الأنشطة المدركة بشأن إبداع المعرفة خارج حدود المنظمة - أداء الشركة المتطور هو مرحلة من عملية الابتكار التكنولوجي ومن المرجح أن يزداد إذا كان هناك تسهيل للاختبار الخارجي ووجدت أنشطة جديدة للمنظمة مرتبطة مع اتخاذ القرار عن تخصيص الموارد المدرك التي تأخذ العلاقات المشتركة داخل المنظمة والتوترات الداخل التنظيمية في الاعتبار، والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو إدارة الابتكار (توليد وتنفيذ ممارسات الإدارة والعمليات والهياكل أو تقنيات جديدة إلى تعزيز أهداف المنظمة) والمتغير التابع هو عملية الابتكار التكنولوجي (وهي تشير لكلاً من المنتجات والعمليات والابتكار التكنولوجي للمنتج يُعنى به خلق منتجات جديدة استناداً على الجديد أو المشترك من التقنيات التي تُباع في السوق وفي المقابل الابتكار التكنولوجي للعمليات يعني إدخال المواد الجديدة في المدخلات والمعدات المادية أو أنظمة البرمجيات في عمليات منتجات وخدمات المنظمة)، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها أن التأكيد على دور المدراء في متابعة الأنشطة الجديدة داخل السياق التنظيمي والمقترحات السابقة تعكس من وجهة النظر العقلانية على إدارة الابتكار، أنه بالرغم من أن إدارة الأنشطة الجديدة تحتاج لتمكين عملية الابتكار التكنولوجي داخل السياق التنظيمي فهي مرتبطة مع عملية التصنيع، أن وصف العوامل الكامنة التي تقود قرارات المنظمة أو بالنظر لاختيار لتطوير تقنيات العمليات الجديدة خارج الحدود التنظيمية لاستكشاف واستغلال فاعلية عملية الابتكار التكنولوجي، وأنه تمييز وتطوير المراحل الثلاثة المرتبطة بعملية الابتكار التكنولوجي وهي الاستكشاف "خلق معرفة جديدة تكنولوجية" والتطوير والتركيز على الاستكشاف "التطوير من نطاق المختبر والاختبار باتجاه النطاق الصناعي والتركيز على الاستكشاف والاستغلال والانتشار" تبني أو الاعتماد على نطاق عمليات المنتج التركيز على الاستغلال".

#### ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال عرض الدراسات السابقة، نجد أن العديد من هذه الدراسات قامت بتناول المواضيع ذات العلاقة بالابتكار، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة العربية والاجنبية في بناء فكرة الدراسة، وتعريف المتغيرات، وتحديد مشكلة الدراسة، الا ان الدراسة الحالية اختلفت عن الدراسات السابقة في اهدافها؛ إذ تناولت الدراسة الحالية أثر ثلاث متغيرات مستقلة وهي (الابتكار الاداري والابتكار التكنولوجي) على المتغير التابع وهو (الفاعلية التنظيمية) ولأن تطبيق هذه الدراسة سيكون في حقل جامعي لمنظمة حكومية في حين أن الدراسات السابقة كما ذكرت وعلى حد علم الباحثين كانت تتركز على الشركات.

### منهجية الدراسة

سيستخدم الباحثين المنهج الوصفي الكمي التحليلي من خلال الارتكاز على المصادر الثانوية متمثلة في الدراسات المنشورة في مجلات علمية محكمة والرسائل الجامعية والكتب العربية والأجنبية ومواقع الانترنت وذلك بهدف إعداد الإطار النظري. وكذلك المصادر الأولية المتمثلة في المعلومات التي سيطر لها الاستبيان الذي سيتم توزيعه على عينة الدراسة و جمع المعلومات بشكل ميداني من خلال إعداد وتطوير استبانة متخصصة سيتم توزيعها على عينة الدراسة بهدف الاجابة على اسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

### مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس والبالغ عددهم حسب احصاءات دائرة التخطيط والأحصاء ( 680 ) وذلك لأن الأسئلة التي يحتويها الاستبيان تنحو نحو طبيعة عمل الموظفين الإداريين ولكي يضمن الباحثون بأن الإجابات ستكون موضوعية. وحيث أن وحدة التحليل التي تم الاعتماد عليها في جمع البيانات المطلوبة تضم جميع الرتب الوظيفية (موظف ، رئيس قسم ، نائب مدير، مدير)، فسيتم توزيع اداة الدراسة (الاستبانة) على جميع أفراد مجتمع الدراسة، على الا تقل عدد الاستبانات المسترجعة والمكتملة وبالتالي صالحة للتحليل الاحصائي عن ( 248 ) استناداً على دراسة ( Krejcie and Morgan: 1970 ) لتحديد حجم عينة الدراسة والتي انبثقت من المعادلة التالية الموجودة في نفس الدراسة :

$$s = X^2 NP (1- P) \div d^2 (N -1) + X^2 P (1- P)$$

size

حجم العينة المطلوبة

X2: the table value of chi-square for 1 degree of freedom at the desired confidence level ( 3.841 )

القيمة الجدولية لمستوى التوافق التريعي لدرجة الحرية الواحدة عند مستوى ثقة ( 3.841 )

N = the population size

حجم السكان ( مجتمع الدراسة )

P = the population proportion (assumed to be .50 since this would provide the maximum sample size)

نسبة السكان (يفترض أن يكون 0.50 لأن هذا من شأنه أن يوفر الحد الأقصى لحجم العينة)

d = the degree of accuracy expressed as a proportion ( 0.05 )

درجة الدقة بنسبة (0.05) .

### مصطلحات الدراسة

بعد الإطلاع على المقالات المنشورة في المجالات العربية والأجنبية المحكمة والكتب، إضافة إلى المصادر المتاحة على المواقع الإلكترونية، قام الباحثون باختيار ما يتناسب من التعريفات المذكورة مع موضوع الدراسة من حيث الطبيعة الإجرائية وهي كالآتي:

الابتكار: هو التوصل إلى ما هو جديد من خلال التطبيق العملي للأفكار الجديدة، بمعنى أن الابتكار لا يتوقف عند حدود الفكرة فقط بل يتعدى هذه الحدود للتطبيق وذلك لأنه لو توقف عند حدود الفكرة فإن هذا يسمى اختراعاً ولو توقف عند تعديل الفكرة فإن هذا يُسمى ابداعاً (ليلي وايمان:2012)، والابتكار يساعد المنظمات على النمو ويقاس هذا النمو من حيث الأرباح كما أنه يحدث في المعرفة والخبرة الإنسانية وفي الكفاءة والجودة، وهو عملية صنع التغيير للأشياء لتظهر بصورة جديدة (2008 O'Sullivan).

الابتكار الإداري: هذا المفهوم لا يقف فقط عند التغيير في المنظمات أو جلب المنافع المحتملة ولكنه أيضاً يسعى لإعادة تعريف وتأثير الأفكار الجديدة وهنا يظهر اهتمام الباحثين المباشر بالإدارة باعتبارها أرضاً خصبة للابتكار. ويُعرف الابتكار الإداري بأنه توليد وتنفيذ للممارسات والعمليات والهياكل والتقنيات الجديدة والمقصودة للإدارة لمزيد من الأهداف التنظيمية (Volberda, Bosch and Heij:2013).

الابتكار التكنولوجي: ويلعب الابتكار التكنولوجي دوراً هاماً في تقدم وتطور المنظمات الحديثة، ويلاحظ أن المنظمات بغض النظر عن حجمها فهي في منافسة لا تنتهي لإنتاج منتجات وتقديم خدمات جديدة وبتكلفة أقل، وبالتالي فهذه المنظمات وسط هذا التنافس الحاد تستطيع أن توجد لها خصوصية وتميز نفسها عن الآخرين بتقديم منتج أو خدمة مبتكرة. كما أن الآليات والعمليات والتقنيات المستخدمة في هذا الابتكار تُعتبر نوع من أنواع الابتكار التكنولوجي ( Lee, Ooi, Chong and Seow:2014 ).

الفاعلية التنظيمية: وهي أمر بالغ الأهمية لنجاح أي اقتصاد، ورُبِطت الفعالية التنظيمية مع تعظيم الأرباح أو الإنتاجية العالية أو كفاءة الخدمات والسلع والروح المعنوية للموظفين، وتُدرِك الفاعلية التنظيمية في المنظمات التي حققت أقصى الأداء من حيث تحقيق زيادة واستدامة نتائج الأداء ووجود استراتيجيات لإشراك الموظفين ولخلق هذه الفعالية التنظيمية فإن الإدارات العليا للمنظمات تحتاج للتركيز على المؤاممة وإشراك الأفراد وإبداع نظم إدارة الموظفين والهياكل والقدرات والثقافة التنظيمية ( Khan,M.Khan, N. Ahmed,S. and Ali,M: 2012 ).

#### أداة الدراسة

تم تطوير استبانة كأداة لجمع المعلومات بعد الأخذ بالشروط العلمية اللازمة لتصميمها ومراجعة الدراسات السابقة. حيث شملت الاستبانة على جزأين رئيسيين (الجدول 1):

الجزء الأول: الجزء الخاص بالتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة من خلال (4) متغيرات وهي (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، والخبرة). الجزء الثاني: واشتمل على متغيرين مستقلين: الابتكار الإداري (الفقرات 1-6)، والابتكار التكنولوجي (الفقرات 7-15)، أما المتغير التابع فهو الفاعلية التنظيمية (الفقرات 16-29). هذا وقد صنفت جميع إجابات فقرات الاستبانة للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) وهو أسلوب يستخدم لقياس السلوكيات والتفضيلات في الاستبيانات وبخاصة في مجال دراسة سلوك المستهلك (Likert, 1932). ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما بناءً على الأجوبة (المقاييس) تبدأ من (لا أوافق بشدة - درجة واحدة، لا موافق - درجتان، محايد-3 درجات، موافق - 4 درجات، ووافق بشدة - 5 درجات).

جدول (1): أبعاد وفقرات الدراسة

5	4	3	2	1	الابتكار الإداري:
					1 يُطبَّق القسم/ الدائرة الذي أعمل به/بها انظمة إدارية جديدة بانتظام.
					2 يقوم القسم / الدائرة الذي أعمل به / بها بتغيير السياسات المتعلقة بتعويضات الموظفين نحو الأفضل.
					3 يقوم القسم / الدائرة الذي أعمل به / بها بانتظام بإعادة هيكلة البنية التحتية لأنظمة الاتصالات المختلفة داخل القسم ومع الأقسام الأخرى.
					4 تقوم إدارة القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها بإشراكي باستمرار لتقديم مقترحات جديدة لتعديل عناصر معينة في الهيكل التنظيمي للقسم الذي أعمل به.
					5 يقوم القسم / الدائرة الذي أعمل به/بها بتجديد قواعد العمل ( وهي قواعد مكتوبة على شكل قوانين وانظمة وتعليمات) بانتظام.
					6 يقوم القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها بإجراء التغييرات الضرورية على مهام ووظائف الموظفين بانتظام.
5	4	3	2	1	الابتكار التكنولوجي:
					7 القسم / الدائرة الذي أعمل به/بها قادر على إنتاج وإبتكار خدمات جديدة.
					8 القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها يستخدم أحدث التقنيات لتطوير خدمات جديدة.
					9 القسم/ الدائرة الذي أعمل به /بها سريع في تطوير الخدمات الجديدة.
					10 لدي القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها ما يكفي من خدمات جديدة والتي يتم عرضها على الجامعة للإستفادة منها.
					11 لدي القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها خدمات جديدة تعتبر الأولى في الجامعة والتي أدخلت إلى الجامعة للإستفادة منها مُبكراً.
					12 لدي القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها ميزة تنافسية من حيث استخدام النواحي التكنولوجية المختلفة.
					13 القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها يستخدم باستمرار التكنولوجيا الجديدة اللازمة لتنفيذ مهام العمل المختلفة.
					14 القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها سريع في تبني أحدث الابتكارات التكنولوجية لتنفيذ مهام العمل المختلفة.
					15 إن إجراءات العمل والتقنيات والتكنولوجيا المختلفة في القسم / الدائرة الذي أعمل به /بها تتغير بسرعة.
5	4	3	2	1	الفاعلية التنظيمية:
					16 على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على ابتكار خدمات جديدة.
					17 على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على تحديد فرص

## The Role of Innovation Management and Technological innovation....

					عمل واستثمار جديدة.
18					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل به بتحسين قدرتها على تنسيق جهود التطوير بين الوحدات المختلفة.
19					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على اكتشاف فرص عمل جديدة في السوق يتم من خلالها تقديم خدمات جديدة.
20					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على تسويق الابتكارات الجديدة.
21					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على التكيف مع التغيرات غير المتوقعة.
22					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على توقع المفاجآت و التنبؤ بالازمات.
23					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على تكييف اهدافها لتتناسب واهداف سوق العمل.
24					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها بتقليل زمن الاستجابة لسوق العمل.
25					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على الاستجابة لاي معلومات جديدة في سوق العمل.
26					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل الجديدة.
27					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على تجنب تكرار المبادرات المقترحة.
28					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل بها بتحسين قدرتها على تنظيم وتنسيق عملياتها الداخلية.
29					على مدى العامين الماضيين، قامت الجامعة التي أعمل به بتحسين قدرتها على تقليل تكرار المعلومات والمعارف.

### أسئلة الدراسة

من خلال مراجعة النظريات والدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الابتكار والابتكار التكنولوجي ودورها في تعزيز الفاعلية التنظيمية، تطرح الدراسة الحالية التساؤلات التالية:

1. ما مدى تبني الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان الابتكار الإداري والابتكار التكنولوجي؟
2. ما درجة وجود الفاعلية التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان ؟
3. ما العلاقة ما بين الابتكار الإداري والابتكار التكنولوجي في تعزيز الفاعلية التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان ؟
4. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية لأثر الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، والخبرة) لدى الموظفين الإداريين في جامعة السلطان قابوس في سلطنة عُمان ؟

### اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

سيتم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في المجال الأكاديمي في الجامعة الأردنية وجامعة السلطان قابوس، ومن ثم تعديلها بعد الأخذ بملاحظاتهم واقتراحاتهم. ومن ثم سيقوم الباحثين بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوام سيتم اختيارهم بشكل عشوائي من مجتمع الدراسة لتحديد مدى التجانس الداخلي للاستبانة لمعرفة معاملات الارتباط، كما سيتم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال استخراج معامل (كرونيخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس. وكذلك سيستخدم الباحثين اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) (K-S) للتحقق من مدى تبعية بيانات متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي حيث ان الفرضية العدمية لهذا الاختبار تقول أن التوزيع طبيعي، بمعنى أن زيادة القيمة المعنوية الناتجة من هذا الاختبار لمتغير ما عن (0.05) تشير الى أن بيانات هذا المتغير تكون موزعة طبيعياً وبحال كانت القيمة أقل من (0.05) فيدل على رفض الفرضية العدمية وبالتالي عدم توافر خاصية التوزيع الطبيعي لبيانات هذا المتغير.

كما سيتم استخدام اختبارات إحصائية متعددة باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package of Social Science (SPSS) كإستخراج قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لجميع فقرات وأبعاد الدراسة وكذلك لوصف خصائص المبحوثين. كذلك سيتم استخدام تحليل الانحدار المتعدد ( Multiple Regression ) (Analysis) لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وكذلك اختبار (Independent samples t-test) لإيجاد الفروقات في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى إلى متغير الجنس، واختبار ( One-way ANOVA) تُعزى إلى المتغيرات الديمغرافية الأخرى (العمر، الرتبة الوظيفية، والخبرة) وذلك عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ).

#### فرضيات الدراسة

##### الفرضية الرئيسية الأولى:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للابتكار بأبعاده (الإدارية ، التكنولوجية) على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس.

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

H01.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للابتكار الإداري على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس.

H01.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للابتكار التكنولوجي على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس.

##### الفرضية الرئيسية الثانية:

H02: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الرتبة الوظيفية، الخبرة).

وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

H02.1: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى إلى متغير الجنس.

H02.2: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى إلى متغير العمر.

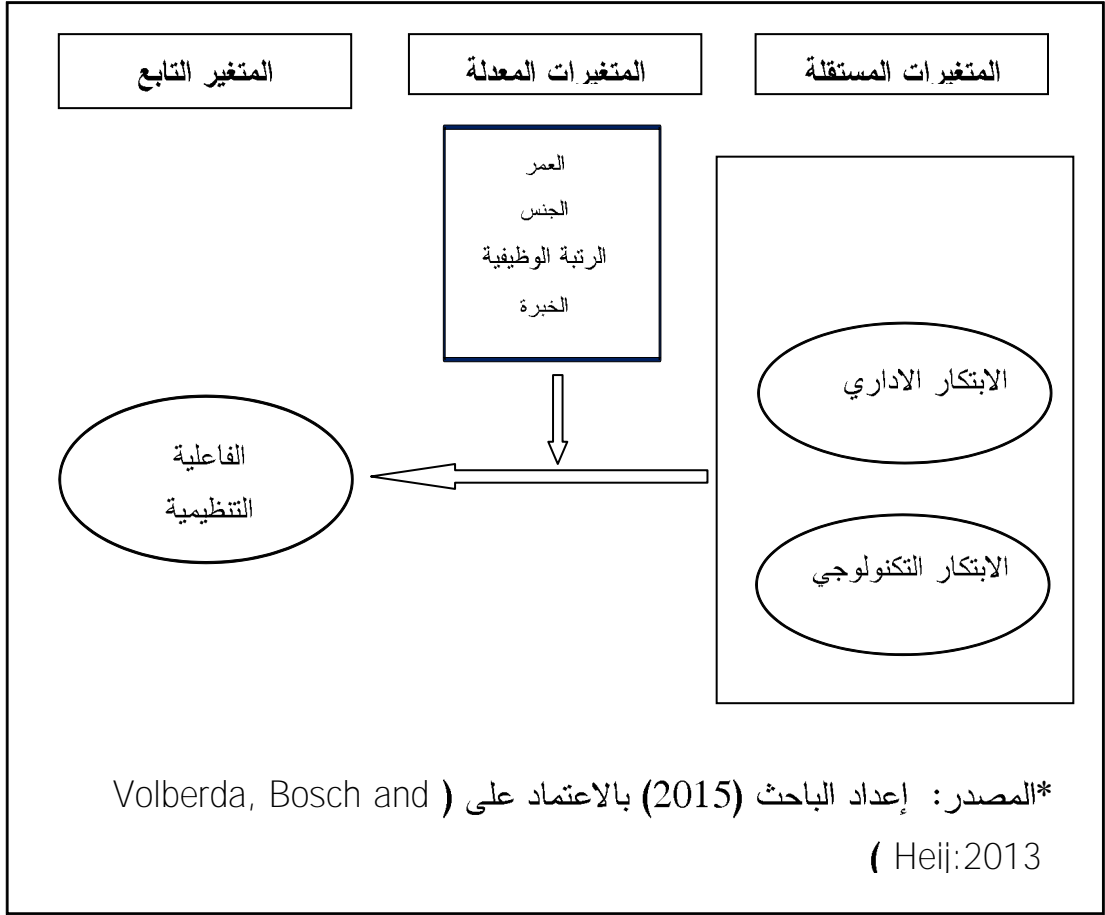
H02.3: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى إلى متغير الرتبة الوظيفية.

H02.4: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) في تبني الابتكار على الفاعلية التنظيمية في جامعة السلطان قابوس تعزى إلى متغير الخبرة.

#### نموذج الدراسة

يبين الشكل (1) نموذج الدراسة الذي يبين أبعاد الابتكار وفاعلية المنظمة التي تم اعتمادها في الدراسة الحالية.

شكل رقم (1): نموذج الدراسة \*



#### الخاتمة

تكتسب هذه الدراسة أهمية من خلال تطرقها لموضوع حيوي يساعد المنظمات على تعزيز مكانتها ورفع قيمتها والسيطرة على عملياتها وأنشطتها المختلفة، فمن خلال الابتكار أصبحت المنظمات تتسابق في جذب المواهب وفي توجيه الأفكار والطاقات الخلاقة نحو افق ارحب واكثر شمولية مما يسهم في الفاعلية لتلك المنظمات، وسوف تبرز هذه الدراسة طبيعة التوجه نحو الابتكار وادارته والتكنولوجيا المتعلقة بهذا الابتكار. بالإضافة إلى ذلك، ستبرز الدراسة دور الموارد الموجودة واسهامها لوجود هذا الابتكار في بيئة تعليمية حكومية، ويأمل الباحثين أن تكون هذه الدراسة ذا فائدة للادارات العليا في الجامعات وللهيئات الاكاديمية والإدارية والفنية كذلك باعتبار أن هذه الدراسة سوف تتناول الابتكار في منظمة حكومية تعليمية مع ندرة الدراسات التي تتناول الابتكار في المنظمات الحكومية وتوجه هذه الدراسات نحو الابتكار في القطاع الخاص حسب علم الباحثين.

#### المراجع العربية:

- جلاب، إحسان دهب ومزهر، أسيل على (2007)، التغيير الاستراتيجي والابتكار التنظيمي: العلاقة والأثر دراسة ميدانية في شركة أور العامة للصناعات الهندسية. الدراسات الادارية، 1 (3)، 16-41.

- رفاعي، رجب حسنين محمد (2012)، تأثير الدافع للابتكار كمتغير وسيط في العلاقة بين الثقة التنظيمية والسلوك الإداري الابتكاري "دراسة ميدانية بالتطبيق على المديرين العاملين بالجهاز الإداري بجامعة الطائف". المجلة العلمية، 9 (52)، 78-125.
- رفاعي، ممدوح عبد العزيز (2012)، استراتيجيات الابتكار: طريق الإدارة نحو الابتكار الجذري. مؤتمر دعم وتنمية المشروعات الصغيرة، 2، 404-387.
- زلوم، نضال عمر (2014)، العوامل المؤثرة في الابتكار في الشركات الصناعية والخدمية المساهمة العامة الأردنية "وجهة نظر محاسبية". دراسات العلوم الإدارية، 41 (2)، 387-375.
- قطاف، ليلي وايمان، بو شنفير (2012)، دور أهمية الابتكار التكنولوجي في خلق ميزة تنافسية: نحو تحقيق التنمية المستدامة. دراسات وأبحاث، (7)، 48-29.

#### المراجع الأجنبية:

- Baldrige, J. and Burnham, A. (1975), Organizational Innovation: Individual, Organizational, and Environmental Impacts. **Administrative Science Quarterly**, 20 (2), 165-177.
- Birkinshaw, J. and Mol, M. (2008), Management Innovation. **Academy of Management Review**, 33 (4), 825-845.
- Evangelista, R. and Vezzani, A. (2011), The Impact of Technological and Organizational Innovations on Employment in European Firms. **Industrial and Corporate Change**, 21 (4), 871-899.
- Gold, A. Malhotra, A. and Segars, A. (2001), Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. **Journal of Management Information Systems**, 18 (1), 185-214.
- Guan, J. and Liu, J. (2007), Integrated Innovation between Technology and Organization. **International Journal of Innovation and Technology Management**, 4 (4), 415-432.
- Gumusluoglu, L. and Iisev, A. (2009), Transformational Leadership and Organizational Innovation: the Roles of Internal and External Support for Innovation. **The Journal of Product Innovation Management**, 26, 264-277.
- Hollen, R. Bosch, F. and Volberda, H. (2013), The Role of Management Innovation in Enabling Technological Process Innovation: An Inter-Organizational Perspective. **European Management Review**, 10, 35-50.
- Khan, M. Khan, N. Ahmed, S. and Ali, M. (2012), Connotation of Organizational Effectiveness and Factor Affecting it. **International Journal of Business and Behavioral Sciences**, 2 (9), 21-30.
- Krejcih, R. and Morgan, D. (1970), Determining Sample Size For Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30, 607-610.
- Lee, V. Ooi, K. Chong, A. and Seow, C. (2014), Creating Technological Innovation Via Green Supply Chain Management: An Empirical Analysis. **Expert Systems With Application**, 41, 6983-6994.
- Likert, R. (1932), A Technique for the Measurement of Attitudes. **Archives of Psychology**, 140, 1-55.
- Mitkova, L. (2013), How to Manage Open Innovation: Organizational Approach. **Intellectbase International Consortium**, 6 (19), 7-15.
- O'Sullivan, D. (2008), **Applied Innovation**, PORTUGAL, Techlink.
- Reimann, Bernard, C. (1975), Organizational Effectiveness and Management's Public Values: A Canonical Analysis, **Academy of Management Journal**, 18 (2), 224-242.
- Ramos, M. Morales, V. and Ramirez, A. (2011), Influence of Technological Distinctive Competencies and Organizational Learning on Organizational Innovation to Improve Organizational Performance. **Economics and Management**, 16, 670-676.
- Sapprasert, K. and Clausen, T. (2012), Organizational Innovation and its Effects. **Industrial Corporate Change**, 21 (5), 1283-1305.

**The Role of Innovation Management and Technological innovation....**

Schienstock,G. Rantanen,E. and Tyni,P. (2009), Organizational Innovations and New Management Practices: Their Diffusion and Influence on Firm's Performance. Results from a Finnish Firm Survey. **Intangible Assets and Regional Economic Growth**, 1-69.

Siguaw,J. Simpson,P.and Enz,C. (2006), Conceptualizing Innovation Orientation: A Framework for Study and Integration of Innovation Research. **The Journal of Product Innovation Management**, 23, 556-574.

Sultan Qaboos University. Retrieved March 22, 2015, from: [www.squ.edu.om](http://www.squ.edu.om)

Vaccaro,I. Jansen,J. Bosch,F. and Volberda,H. (2012), Management Innovation and Leadership: the Moderating of Organizational Size. **Journal of Management Studies**, 49, 28-52.

Volberda, H. Bosch, F. and Heij, C. (2013), Management Innovation: Management as Fertile Ground for Innovation. **European Management Review**, 10, 1-15.

Walker,R. Damanpour,F. and Devece,C. (2010), Management Innovation and Organizational Performance: the Mediating Effect of Performance romanceent. **Journal of Public Administration Research and Theory**, 21,367-386.

Wu,S. and Lin ,C. (2011), The Influence of Innovation Strategy and Organizational Innovation on Innovation Quality and Performance. **International Journal of Organizational Innovation**, 3 (4), 45-82.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX-----XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX