أثر الابتكار في تحسين الأداء التنظيمي للشركات الناتجة في مدينة درنه

أ. نجاح عبد الجواد جبريل
جامعة درنه - كلية الاقتصاد- فرع القبة
flibya15@gmail.com
https://orcid.org/0009-0006-3368-4658

د. فاطمة إبراهيم منصور
جامعة درنه - كلية الاقتصاد- فرع القبة
nagahgidar@gmail.com
https://orcid.org/0009-0008-3374-2082

تاريخ الارسال 2026/8/2 تاريخ القبول 2026/8/20

المستخلص:

تهدف هذه الدارسة إلى تحليل دور الابتكار الإداري في تحسين الأداء التنظيمي للشركات العاملة في مدينة درنة (مصنع الاسمنت) في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، حيث اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغت عينة الدارسة 260 فرد باستخدام العينة العشوائية البسيطة وكانت أداة الدارسة هي الاستبيان وتوصلت الدارسة الي ارتفاع مستوي تطبيق الابتكار الإداري في مصنع الاسمنت درنه بكافة ابعادها (الابتكار في العمليات والابتكار في الهيكل التنظيمي، الابتكار في التكنولوجيا الادارية ، موضحًا أثره في رفع الكفاءة التشغيلية وتحسين جودة الأداء. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الابتكار الإداري والأداء التنظيمي، حيث يسهم الابتكار في تقليل التكاليف، وتحسين استخدام الموارد، وتعزيز رضا العاملين والعملاء، ودعم اتخاذ القرار. كما أبرزت النتائج أهمية الثقافة التنظيمية والتكنولوجيا والقيادة الفعالة كعوامل مؤثرة في تعزيز هذه العلاقة، في حين تمثلت أبرز التحديات في مقاومة التغيير، ونقص الموارد، وضعف التخطيط الاستراتيجي. واختتم البحث بالتأكيد على ضرورة تبني استراتيجيات داعمة للابتكار، والاستثمار في التكنولوجيا، وتنمية مهارات الموارد البشرية لتحقيق التميز والاستدامة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: الابتكار، الأداء التنظيمي، الشركات الناتجة.

Abstract:

This research aims to analyze the role of managerial innovation in improving the organizational performance of companies operating in the city of Derna (Derna Cement Factory) in light of rapid economic and technological changes. The study relied on a descriptive-analytical approach, where the study sample reached 260 individuals using a simple random sampling method. The study tool was a questionnaire. The study found a high level of implementing administrative innovation in the Derna Cement Factory across all its dimensions (innovation in processes, innovation in the organizational structure, and innovation in administrative technology), demonstrating its impact on increasing operational efficiency and improving performance quality. The study concluded that there is a positive relationship between administrative innovation and organizational performance, as innovation contributes to reducing costs, optimizing resource utilization, and enhancing employee and customer satisfaction, as well as supporting decision-making. The results highlighted the importance of organizational culture, technology, and effective leadership as influential factors in strengthening this relationship. Meanwhile, the most prominent challenges were resistance to change, lack of resources, and weak strategic planning. The research concluded by emphasizing the need to adopt strategies that support innovation, invest in technology, and develop human resource skills achieve organizational excellence and sustainability.

Kkeywords: Innovation, Organizational Performance, Spin-off Companies

المقدمة:

ظهرت الشركات التي تواجه التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية التي يشهدها العالم بشكل سريع ، في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية السريعة ، ظهرت الشركات بشكل مثير تواجه التحديات والعوائق وتتطلب قدر كبير من التكيف والابتكار، لضمان جودتها وبقائها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية ، ويعد

الابتكار، وخاصة الابتكار الإداري، أداة حيوية لتعزيز قدرة الشركات علي مواجهة هذه التحديات من خلال تقديم حلول جديدة ومبتكرة للمشكلات التنظيمية التقليدية ، ويساعد الابتكار الادائي علي تحسين الكفاءة التشغيلية في الشركات وتطوير الأداء العام للشركات، مما يجعلها أكثر تنافسية وفعالية في ظل بيئة عمل مليئة بالتغيرات المستمرة (عبد الواحد، 2023 : 190-222).

تشير الدارسات إلى أن الابتكار الإداري يشمل تطوير العمليات والهياكل التنظيمية واستحداث أنماط جديدة لإدارة الموارد البشرية والمالية، مما يعزز من استدامة الشركات، وفقاً لدراسة (الهواشلة، 2024: 80-99)، يمكن للشركات تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الإداري من خلال إدماج الابتكار في العمليات الإدارية اليومية، لا سيما في القطاعات الحيوية مثل التعليم والصحة والصناعة.

برزت هذه الدارسة أهمية الابتكار الإداري كوسيلة لتحقيق التميز التنظيمي وتعزيز الفاعلية الإدارية، إذا يلقي الضوء علي أثر العلاقة المباشرة بين الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي، مستنداً إلي أدلة من دراسات علمية سابقة تؤكد أن الابتكار هو أحد المحركات الرئيسية للنمو المؤسسي في بيئات العمل المتغيرة، علاوة علي ذلك ، فإن تبني ممارسات إدارية مبتكرة يمكن أن يحسن من الكفاءة التشغيلية ويعزز من رضا الموظفين والعملاء علي حد سواء (خشبة وصالح، 2022: 397 -434).

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تهدف هذه الدارسة الي التحقيق في أهمية الابتكار، إلا إنه تواجه العديد من الشركات صعوبات في تطبيق الابتكار التنظيمي لتحقيق أداء فعال ومستدامة، تتبع المشكلة من غياب رؤية استراتيجية واضحة حول كيفية استخدام الابتكار كأداة لتحسين الأداء.

أسئلة البحث:-

1. ما مستوي توفر ابعاد الابتكار من وجهة نظر العاملين بمصنع الاسمنت فرع درنه؟

2. ما مستوي توفر ابعاد الأداء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمصنع الاسمنت فرع درنه؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الابتكار والأداء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين بمصنع الاسمنت؟

أهداف البحث: تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف اثر العلاقة بين الابتكار وتحسين الأداء التنظيمي من خلال تحليل مفهوم الابتكار الإداري ودوره في تحسين الأداء التنظيمي، وينبثق من هذا الأهداف التالية:-

1. التعرف علي اثر الابتكار التنظيمي وتحديد أهميته.
2. التعرف علي تأثير الابتكار على الأداء التنظيمي.
3. تحديد أبرز العوامل التي تحسن أو تعيق العلاقة بين الابتكار والأداء.
4. تقديم توصيات لدعم الابتكار في الشركة.

أهمية البحث: تنبع أهمية هذا البحث من تركيزه على موضوع الابتكار الإداري باعتباره محركا رئيسيا لتحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات، وهو موضوع يتزايد الاهتمام به في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة. يسهم البحث في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بفهم اثر العلاقة بين الابتكار والأداء التنظيمي، مما يتيح للشركات إمكانية تبني استراتيجيات إدارية مبتكرة لتحسين الكفاءة التشغيلية والفعالية التنظيمية، من الناحية العلمية، يثري البحث الأدبيات المتوفرة حول الابتكار الإداري ويوفر إطارا نظريا يمكن الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية، أما من الناحية العملية، فإنه يقدم رؤي وتوصيات تساعد صناع القرار والمديرين علي تعزيز بيئات العمل الإبداعية وتطوير سياسات تحفز الابتكار لتحسين جودة الأداء الإداري وتحقيق التنافسية والاستدامة في سوق العمل المتغير (عبد الواحد، 2023 : 190 -222).

حدود البحث:

حدود موضوعية: تتمثل في دراسة اثر الابتكار الإداري علي تحسين الأداء لدي العاملين في مصنع الاسمنت درنه.

حدود بشرية: العاملين في مصنع الاسمنت درنه.

حدود زمنية: خلال عام 2026.

الإطار النظري:

1. تعريف الابتكار الإداري

يعتبر الابتكار الإداري مدخلاً استراتيجيا يستخدم لتحسين الأداء التنظيمي من خلال تقديم حلول جديدة وفعالة للمشكلات الإدارية وتحسين العمليات الداخلية، يتمثل الابتكار الإداري في إدخال تحسينات أو تغيرات مبتكرة في الهياكل التنظيمية، السياسات، الإجراءات الإدارية ، أو الأنظمة التكنولوجية لدعم الأهداف المؤسسية وتحقيق الكفاءة والفعالية، وفقاً لدراسة (خشبة وصالح، 434- 2022 : 397)، يعد الابتكار الإداري عاملاً أساسياً لتحفيز النمو المؤسسي، حيث يعزز من كفاءة الهيكل التنظيمي ويساعد المؤسسات علي التكيف مع التغيرات الديناميكية في بيئة العمل.

2. أبعاد الابتكار الإداري

أ. الابتكار في العمليات: يشمل تحسين طرق العمل وتنفيذ المهام اليومية بطرق أكثر كفاءة. أظهرت دارسة (عبد الواحد، 2023 190-222) أن إدخال أنظمة مبتكرة لتحسين العمليات يساهم بشكل كبير في تقليل الوقت المهدر وزيادة إنتاجية الموظفين.

ب. الابتكار في الهيكل التنظيمي: يتعلق بإعادة تصميم الأدوار والمهام والهياكل التنظيمية لزيادة التفاعل بين الإدارات أكدت دراسة (الفريدة والقحطاني، 2024 : 69-113)أن التعديلات الهيكلية المبتكرة تسهم في تعزيز التفاعل بين الإدارات المختلفة، مما يؤدي إلي تحسين الأداء العام.

ج. الابتكار في التكنولوجيا الإدارية: يتضمن استخدام الأدوات التكنولوجية الجديدة لدعم عمليات صنع القرار وتحسين الإنتاجية لدارسة (الهواشلة 2024 : 80-99) فإن استخدام أنظمة تكنولوجية متقدمة يساعد في تقليل الأخطاء الإدارية وتعزيز الفعالية التشغيلية.

3- فوائد الابتكار الإداري: -

أ. تحسين الكفاءة التشغيلية: يساعد الابتكار في تسهيل العمليات وتقليل التكاليف الإدارية. أظهرت دراسة (خشبة وصالح،2022: 397-434) أن المؤسسات التي تبني الابتكار تحقق مستويات أعلي من الكفاءة التنظيمية مقارنة بالمؤسسات التقليدية.

ب. تعزيز التكيف مع التغيرات: يمكن للمؤسسات المبتكرة أن تتكيف بسرعة مع التغيرات البيئية والاقتصادية، علي سبيل المثال، وجدت دراسة (عبد الواحد، 2023 : 190-222) أن المؤسسات التي تعتمد الابتكار تظهر مرونة أعلي من مواجهة الأزمات.

ج. زياد رضا الموظفين: الابتكار يحفز بيئة العمل إيجابية تشجع الموظفين علي الابداع والمشاركة في تحقيق الأهداف المؤسسية، أكدت دراسة (العتيبي وآخرون، 2024 : 2-240)، أن الموظفين يبدون رضا أعلي في بيئات عمل تدعم الابتكار

2. تعريف الاداء التنظيمي:

عرف الأداء التنظيمي بأنه مدى كفاءة وفعالية الإدارة في تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة، يتضمن الأداء التنظيمي تقييم جودة العمليات التنظيمية والقدرة علي تحقيق نتائج مرغوبة، وأظهرت دراسة (العتيبي وآخرون، 240- 2024 : 2)، إن الاداء التنظيمي يمكن تحسينه بشكل كبير من خلال تبني ممارسات إدارية مبتكرة تعزز الإنتاجية والكفاءة.

1. أبعاد الأداء التنظيمي:-

أ. الكفاءة التشغيلية: تقاس بمدي استخدام الموارد بشكل مثالي لتحقيق الأهداف أكدت دارسة (خشبة وصالح،2022 :397-434) أن الابتكار التنظيمي يساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية عبر تقليل الهدر وزيادة الانتاجية.

ب. فعالية تحقيق الأهداف: تشير إلى مدى قدرة الإدارة على تحقيق أهدافها التنظيمية، وجدت دراسة، أن تطبيق الابتكار الإداري، يحسن من فعالية تحقيق الأهداف، خاصة في القطاعات التعليمية والصحية(عبد علي، 2018 :49).

الدراسات السابقة:

- دراسة: خشبة، ناجي محمد، وصالح، أميرة حسين. (2022). الحوكمة المصرفية وتحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية على الجهاز المصرفي العراقي. الابتكار الإداري يمثل القوة الدافعة وراء التحسينات المستدامة في الأداء التنظيمات، حيث يمكن أن ينعكس تأثيره الإيجابي علي المؤسسات من خلال تعزيز الكفاءة التشغيلية، خفض التكاليف، وتحقيق رضا العاملين والعملاء، تشير الدراسات إلي أن المؤسسات التي تعزز الابتكار الإداري تحقق أداة إداريا متميزا، مقارنة بتلك التي تعتمد أساليب تقليدية، أظهرت دراسة (خشبة وصالح،-434 2022 : 397)، إن الابتكار يؤدي إلي تحسين الأداء من خلال تطوير العمليات التنظيمية وتحسين كفاءة استخدام الموارد.

- دراسة: الهواشلة، محمد حسين محمد. (2024). تـأثير دور مديـري المـدارس في تنميـة السلـوك التنظيمـي لـدي معلمـي المـدارس في النقـب من وجهــة نظر المعلمــين. تعد الثقافة التنظيمية من أبرز العوامل التي تؤثر علي العلاقة بين الابتكار الإداري وتحسين الأداء، تشير الدراسات إلي أن وجود بيئة تنظيمية تشجع علي الإبداع والتفكير النقدي يعزز من فعالية الابتكار الإداري، توضح دراسة (الهواشلة، 2024 : 80-99) أن الثقافة التنظيمية التي تدعم الابتكار تساهم في تحسين الأداء الإداري من خلال تشجيع الموظفين علي التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة، مما يحسن من فعالية العمليات الإدارية.

- دراسة: العتيبي، ضاري عباس، وأحمد، نعمات عبد الناصر، ومرسي، عمر محمد محمد.(2024). الريــادة العالميــة مدخـل لتحقيـق الميـزة التنافسيـة لقيـادات التعليـم الثانـوي فـي دولـة الكويـت "دارســة تحليليـة. تشير الأدبيات إلي أن الابتكار الإداري يعد عاملاً حاسماً في تحسين الأداء الإداري، فإن تبني ممارسات ابتكارية في الإدارة يسهم في تحقيق نتائج إيجابية تتجلي في تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة رضا الموظفين والعملاء.

كما أن الابتكار يعزز من قدرة الإدارات علي التعاون والتكامل لتحقيق أهداف المؤسسة، أوضحت دراسة (الفريدة والقحطاني، 2024 : 69-113) أن الهياكل المبتكرة تسهم في تعزيز التواصل بين الإدارات المختلفة.

ويري الباحث أن الابتكار الإداري يمكن أن يكون من خلال تحسين طرق العمل مثل إدخال أدوات تكنولوجية تسرع من إنجاز المهام اليومية، علي سبيل المثال، استخدام برامج إدارة المشاريع التي تساعد الفرق علي تتبع التقدم وتحقيق الأهداف بكفاءة.

الإطار التطبيقي:-

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي يهتم بالتعرف على متغيرات الدراسة وتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة عن طريق استخدام الأساليب والطرق الاحصائية للوصول إلى نتائج يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من الشركات العاملة في مدينة درنة ونظرا لصعوبة اجراء الحصر الشامل لكافة افراد مجتمع الدراسة فقد قامت الدراسة باختيار مصنع أسمنت الفاتح كعينة للدراسة واستخدمت الدراسة أسلوب العينات العشوائية البسيطة في جمع البيانات وبلغ عدد افراد عينة الدراسة 260 فرد وهم الذين قاموا بالإجابة على أسئلة استمارة الاستبيان

أداة الدراسة: استخدمت الدراسة استمارة الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية وقامت بإعدادها من خلال الاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتكونت استمارة الاستبيان من قسمين يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، عدد سنوات الخبرة) ويشتمل القسم الثاني علي العبارات المتعلقة بمحاور الدراسة والتي تتضمن محور الابتكار الإداري ويتكون من ثلاث ابعاد (الابتكار في العمليات، الابتكار في الهيكل التنظيمي، الابتكار في التكنولوجيا الإدارية) ويشتمل على 32عبارة ومحور الأداء التنظيمي ويتكون من ثلاث ابعاد (الكفاءة التشغيلية، فعالية تحقيق الأهداف، رضا الموظفين والعملاء) ويشتمل على 34 عبارة وتم استخدام مقياس ليكرت ذو الخمس درجات الذي يتكون من موافق تماما (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق مطلقا (1) في الإجابة على أسئلة محاور الدراسة.

جدول (1) يوضح طريقة تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

التدريج	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1
قيمة المتوسط الحسابي	4.21 - 5.00	3.41 - 4.20	2.61 - 3.40	1.81 - 2.60	1 - 1.80
مستوى درجة الاتجاه	مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل بيانات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية كما يلي:

1. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
2. معامل ألفا كرونباخ لحساب درجة ثبات أداة الدراسة.
3. التكرارات والنسب المئوية والرسوم والاشكال البيانية لوصف خصائص افراد عينة الدراسة
4. المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لوصف مستوي استجابة افراد عينة الدراسة لعبارات أداة الدراسة.
5. معادلة الانحدار البسيط: لاختبار فروض الدراسة

صدق أداة الدراسة:- تم حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارات استمارة الاستبيان من خلال التعرف على الدلالة الإحصائية لقيمة معامل الارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة وجاءت النتائج كما يلي:

المحور الأول: الابتكار الإداري:-

جدول (2) معاملات الارتباط لعبارات محور الابتكار الإداري

العبارة	معامل ارتباط بيرسون	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
الابتكار في العمليات		**الابتكار في الهيكل التنظيمي**		**الابتكار في التكنولوجيا الإدارية**	
1	**0.732	11	**0.760	22	**0.733
2	**0.779	12	**0.775	23	**0.794
3	**0.709	13	**0.737	24	**0.718
4	**0.806	14	**0.766	25	**0.814
5	**0.792	15	**0.758	26	**0.483
6	**0.703	16	**0.817	27	**0.604
7	**0.650	17	**0.874	28	**0.735
8	**0.808	18	**0.828	29	**0.577
9	**0.804	19	**0.754	30	**0.452
10	**0.772	20	**0.813	31	**0.723
-----	-----	21	**0.775	32	**0.779

**** ذات دلالة احصائية عند 0.01**

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور الابتكار الإداري كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور الابتكار الإداري تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

المحور الثاني: الاداء التنظيمي :-

جدول (3) معاملات الارتباط لعبارات محور الاداء التنظيمي

العبارة	معامل ارتباط بيرسون	العبارة	معامل ارتباط بيرسون	العبارة	معامل ارتباط بيرسون
الكفاءة التشغيلية		فعالية تحقيق الأهداف		رضا الموظفين والعملاء	
33	**0.718	46	**0.808	59	**0.563
34	**0.802	47	**0.874	60	**0.446
35	**0.794	48	**0.819	61	**0.705
36	**0.727	49	**0.755	62	**0.760
37	**0.672	50	**0.812	63	**0.718
38	**0.825	51	**0.772	64	**0.802
39	**0.817	52	**0.725	65	**0.794
40	**0.791	53	**0.785	66	**0.727
41	**0.766	54	**0.730	67	**0.672
42	**0.770	55	**0.819	68	**0.825
43	**0.732	56	**0.466	69	**0.817
44	**0.753	57	**0.589	70	**0.791
45	**0.749	58	**0.724	-----	-----

**** ذات دلالة احصائية عند 0.01**

وتبين أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات محور الابداع التنظيمي كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية (0.01) وهذا يعني أن عبارات محور الابداع التنظيمي تتمتع بصدق الاتساق الداخلي وهي صالحة لأغراض الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach وكانت النتائج كما يلي:

جدول (4) معامل الثبات لمحاور استمارة الاستبيان

المحاور	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات
الابتكار الاداري	0.973	32
الابداع التنظيمي	0.978	38
إجمالي استمارة الاستبيان	0.988	70

يتبين أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach أكبر من 0.7 لجميع محاور استمارة الاستبيان مما يوضح ارتفاع مستوي ثبات أداة الدراسة ويبين صلاحية وارتباط عبارات محاور استمارة الاستبيان مما يؤكد إمكانية استخدام الأداة لتحقيق أهداف الدراسة.

خصائص عينة الدراسة

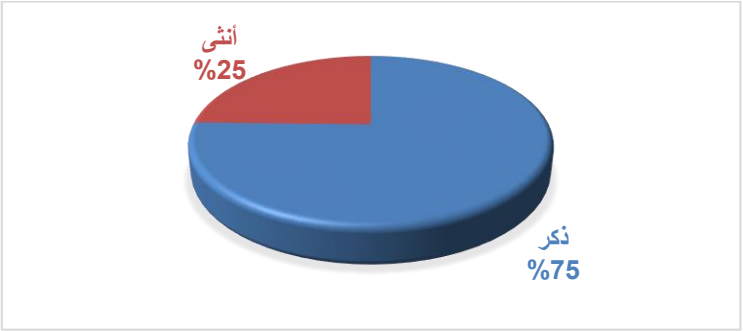
جدول (5) توزيع عينة الدراسة وفقا لخصائص افراد عينة الدراسة

الخاصية	الفئات	العدد	%
الجنس	ذكر	196	75.4
	أنثى	64	24.6
العمر	اقل من 30 سنة	**99**	**38.1**
	من 30 إلى اقل من 40 سنة	86	**33.1**
	من 40 إلى اقل من 50 سنة	**53**	**20.4**
	50 سنة فأكثر	**22**	**8.5**
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فاقل	**46**	**17.7**
	دبلوم	**39**	**15.0**
	بكالوريوس	**142**	**54.6**
	دراسات عليا	**33**	**12.7**
عدد سنوات الخبرة	أقل من سنتين	**69**	**26.5**
	من 2 إلى اقل من 5 سنوات	**64**	**24.6**
	من 5 إلى اقل من 10 سنوات	79	**30.4**
	من 10 الى اقل من 15 سنة	**31**	**11.9**
	15 سنة فأكثر	**17**	**6.5**

يتبين من الجدول السابق خصائص افراد عينة الدراسة كما يلي:

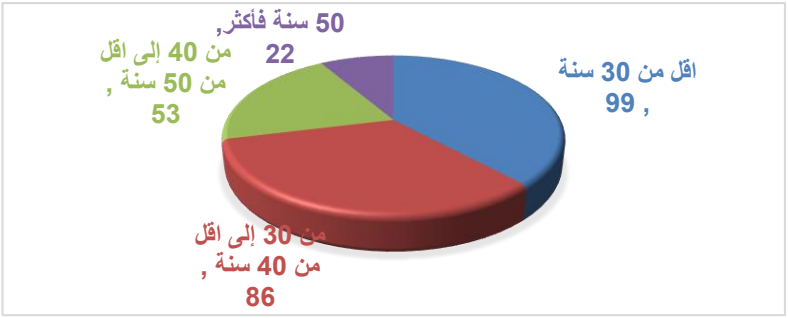
1. الجنس: تبين أن 196 فرد من افراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة 75.4 % وأن 64 فرد من الاناث بنسبة 24.6 % .

شكل (1) توزيع عينة الدراسة وفقا للجنس



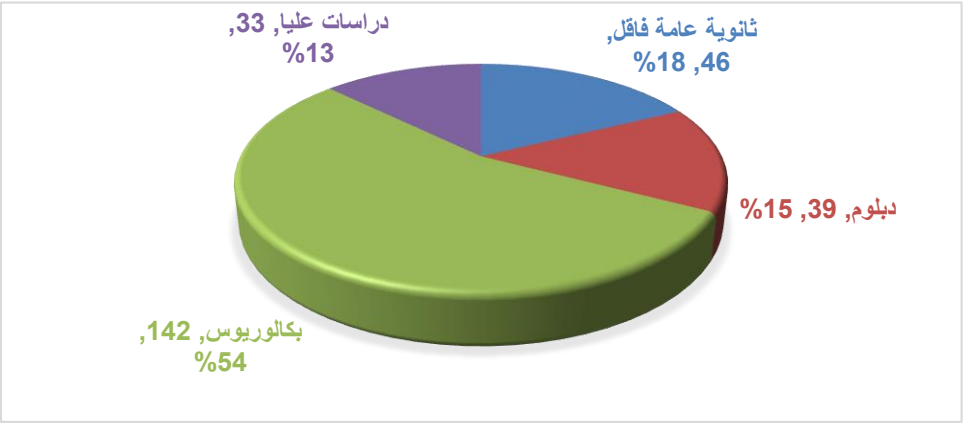
2. العمر تبين ان 99 فرد من افراد عينة الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 38.1% و86 فرد أعمارهم من 30 إلى 40 سنة بنسبة 33.1% و53 فرد أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة 20.4% و22 فرد أعمارهم 50 سنة فأكثر بنسبة 8.5 % .

شكل (2) توزيع عينة الدراسة وفقا للعمر



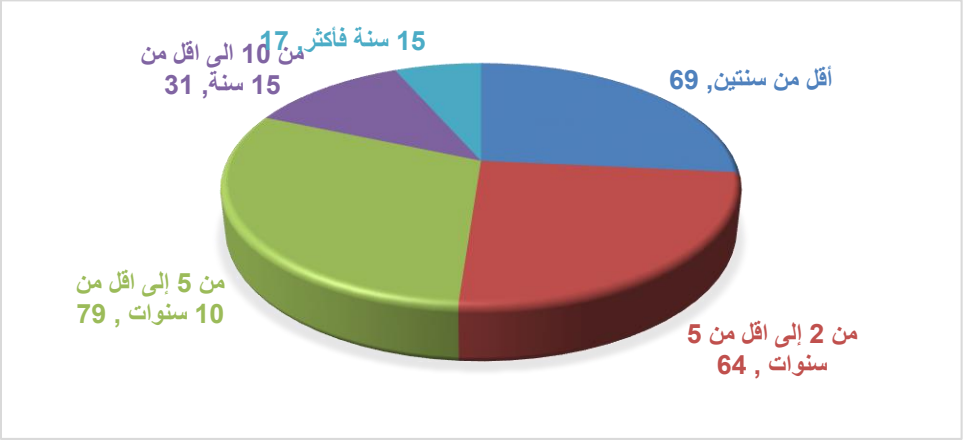
3. **المؤهل التعليمي:** تبين ان 46 فرد من افراد عينة الدراسة مؤهلهم ثانوية عامة فاقل بنسبة 17.74% و39 فرد مؤهلهم دبلوم بنسبة 15 % و142 فرد مؤهلهم بكالوريوس بنسبة 54.6% و33 فرد مؤهلهم دراسات عليا بنسبة 12.7 %.

شكل (3) توزيع عينة الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي



4. سنوات الخبرة: تبين ان 69 فرد من افراد عينة الدراسة خبرتهم أقل من سنتين بنسبة 26.5% و64 فرد خبرتهم من 2 إلى اقل من 5 سنوات بنسبة 24.6% و79 فرد خبرتهم من 5 إلى اقل من 10 سنوات بنسبة 30.4 % و31 فرد خبرتهم من 10 إلى اقل من 15 سنة بنسبة 11.9 % و17فرد خبرتهم 15 سنة فأكثر بنسبة 6.5 %.

شكل (4) توزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة



تحليل محاور الدراسة:-

المحور الأول: الابتكار الإداري:-

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد ابتكار العمليات

العـــــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تعتمد الشركة على تطوير مستمر لإجراءات العمل.	4.05	1.06	1	مرتفع
تستخدم الإدارة أساليب حديثة لإنجاز المهام.	3.65	1.11	5	مرتفع
تسعى الشركة لتبسيط الإجراءات الإدارية.	3.63	1.01	6	مرتفع
يتم تقليل الوقت اللازم لإنجاز الأعمال.	3.81	1.11	3	مرتفع
يتم مراجعة العمليات بشكل دوري لتحسينها.	3.90	1.04	2	مرتفع
تعتمد الشركة على حلول مبتكرة لحل المشكلات..	3.42	1.16	9	مرتفع
يتم تحسين طرق العمل بناءً على التغذية الراجعة.	3.55	1.12	8	مرتفع
تسعى الإدارة إلى تقليل الروتين الإداري.	3.58	1.24	7	مرتفع
يتم استخدام أساليب جديدة لزيادة الإنتاجية.	3.78	1.10	4	مرتفع
تهتم الشركة بتحسين جودة العمليات الداخلية.	2.91	1.30	10	متوسط
المتوسط	3.63	1.12	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى ابتكار العمليات حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.63 بانحراف معياري 1.12 وعند دراسة عبارات ابتكار العمليات تبين أن تسع عبارات في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات ابتكار العمليات من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (تعتمد الشركة على تطوير مستمر لإجراءات العمل) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 4.05 وانحراف معياري 1.06 وبدرجة موافقة

مرتفعة بينما كانت العبارة (تهتم الشركة بتحسين جودة العمليات الداخلية) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 2.91 وانحراف معياري 1.30 وبدرجة موافقة متوسطة.

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الابتكار في الهيكل التنظيمي

العـــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الموافقة
يتم تحديث الهيكل التنظيمي بشكل مستمر.	3.43	1.20	10	مرتفع
يدعم الهيكل التنظيمي العمل الجماعي.	3.59	1.14	7	مرتفع
يتم توزيع المهام بطريقة مرنة..	3.30	1.18	11	متوسط
تشجع الإدارة المشاركة في اتخاذ القرار..	3.87	1.11	3	مرتفع
توجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارات.	4.10	0.91	1	مرتفع
يتم تقليل التعقيد الإداري داخل الشركة..	3.89	1.05	2	مرتفع
يدعم الهيكل التنظيمي الإبداع والابتكار..	3.80	1.10	4	مرتفع
يتم تفويض الصلاحيات للموظفين بشكل مناسب.	3.68	1.13	6	مرتفع
تتيح الإدارة فرص التعبير عن الأفكار الجديدة.	3.58	1.20	9	مرتفع
يتم تعديل الهيكل وفق متطلبات العمل.	3.74	1.20	5	مرتفع
يساعد الهيكل التنظيمي على سرعة اتخاذ القرار.	3.58	1.19	8	مرتفع
المتوسط	3.69	1.13	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى الابتكار في الهيكل التنظيمي حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.63 بانحراف معياري 1.12 وعند دراسة عبارات الابتكار في الهيكل التنظيمي تبين أن عشر عبارات في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارة واحدة في مستوى الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات الابتكار في الهيكل التنظيمي من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر)

من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (توجد قنوات اتصال فعالة بين الإدارات) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 4.10 وانحراف معياري 0.91 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يتم توزيع المهام بطريقة مرنة) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 3.30 وانحراف معياري 1.18 وبدرجة موافقة متوسطة.

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الابتكار في التكنولوجيا الإدارية

العبـــارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تستخدم الشركة أنظمة إلكترونية حديثة.	3.32	1.11	11	متوسط
تعتمد الإدارة على التكنولوجيا في اتخاذ القرار.	3.36	1.26	10	متوسط
تسهم التكنولوجيا في تسهيل الإجراءات الإدارية.	3.40	1.10	9	مرتفع
يتم تحديث الأنظمة التكنولوجية بشكل دوري.	3.58	1.20	8	مرتفع
توفر الشركة أدوات تقنية حديثة للموظفين.	3.97	0.85	2	مرتفع
يتم تدريب الموظفين على استخدام التكنولوجيا.	3.85	0.97	3	مرتفع
تساعد الأنظمة الرقمية في تقليل الأخطاء.	3.68	1.09	6	مرتفع
يتم استخدام قواعد بيانات حديثة في العمل.	3.69	1.00	5	مرتفع
تسهم التكنولوجيا في تحسين التواصل الداخلي	3.82	1.00	4	مرتفع
تعتمد الشركة على التحول الرقمي في الإدارة.	4.05	1.06	1	مرتفع
تساعد التكنولوجيا في تسريع إنجاز الأعمال.	3.65	1.11	7	مرتفع
المتوسط	3.67	1.07	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى الابتكار في التكنولوجيا الإدارية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.67 بانحراف معياري 1.07 وعند دراسة عبارات الابتكار في التكنولوجيا الإدارية تبين أن تسع عبارات في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارتين في مستوى الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات الابتكار في التكنولوجيا الإدارية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط

الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (تعتمد الشركة على التحول الرقمي في الإدارة) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 4.05 وانحراف معياري 1.06 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تستخدم الشركة أنظمة إلكترونية حديثة) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 3.32 وانحراف معياري 1.11 وبدرجة موافقة متوسطة.

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور الابتكار الاداري

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	الترتيب
الابتكار في العمليات	3.63	1.12	مرتفع	3
الابتكار في الهيكل التنظيمي	3.69	1.13	مرتفع	1
الابتكار في التكنولوجيا الإدارية	3.67	1.07	مرتفع	2
المتوسط الحسابي	3.66	1.11	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى تطبيق الابتكار الاداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.66 بانحراف معياري 1.11 وتبين أن ابعاد محور الابتكار الاداري جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد الابتكار في الهيكل التنظيمي جاء في المرتبة الاولي بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 1.13 يليه بعد الابتكار في التكنولوجيا الإدارية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 1.07 وجاء بعد الابتكار في العمليات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 1.12 .

محور الاداء التنظيمي :-

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الكفاءة التشغيلية

العبـــارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يتم استخدام الموارد بكفاءة عالية.	3.63	1.01	6	مرتفع
تنجز الأعمال في الوقت المحدد.	3.81	1.11	4	مرتفع
يتم تقليل الهدر في الموارد.	3.90	1.04	2	مرتفع
تتحسن إنتاجية الموظفين بشكل مستمر.	3.42	1.16	11	مرتفع
يتم إنجاز المهام بجودة عالية.	3.55	1.12	9	مرتفع
يتم استغلال الوقت بشكل فعال..	3.58	1.24	8	مرتفع
تقل الأخطاء في العمليات الإدارية.	3.78	1.10	5	مرتفع
تتحسن كفاءة الأداء بشكل مستمر.	2.91	1.30	13	متوسط
يتم تحسين استخدام الإمكانيات المتاحة.	3.43	1.20	10	مرتفع
تعتمد الشركة على أساليب فعالة في العمل.	3.59	1.14	7	مرتفع
يتم تحقيق نتائج أفضل باستخدام نفس الموارد.	3.30	1.18	12	متوسط
يتم تطوير الأداء التشغيلي باستمرار.	3.87	1.11	3	مرتفع
يتم استخدام الموارد بكفاءة عالية.	4.10	0.91	1	مرتفع
المتوسط	3.61	1.12	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى الكفاءة التشغيلية حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.61 بانحراف معياري 1.12 وعند دراسة عبارات الكفاءة التشغيلية تبين أن إحدى عشر عبارة في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارتين في مستوى

الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات الكفاءة التشغيلية من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (يتم استخدام الموارد بكفاءة عالية) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 4.10 وانحراف معياري 0.91 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (تتحسن كفاءة الأداء بشكل مستمر) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 2.91 وانحراف معياري 1.30 وبدرجة موافقة متوسطة .

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد فعالية تحقيق الأهداف

العبـــارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
تحقق الشركة أهدافها بكفاءة.	3.89	1.05	2	مرتفع
توجد خطة واضحة لتحقيق الأهداف	3.80	1.10	3	مرتفع
يتم متابعة الأداء بشكل مستمر.	3.68	1.13	7	مرتفع
تتسم القرارات الإدارية بالدقة.	3.58	1.20	9	مرتفع
يتم تقييم النتائج بشكل دوري.	3.74	1.20	5	مرتفع
يتم تعديل الخطط بناءً على النتائج.	3.58	1.19	8	مرتفع
يتم تحقيق الأهداف في الوقت المحدد.	3.32	1.11	12	متوسط
يوجد وضوح في الأهداف التنظيمية.	3.36	1.26	11	متوسط
يتم اتخاذ قرارات فعالة.	3.40	1.10	10	مرتفع
يتم تحسين الأداء بناءً على التقييم.	3.58	1.20	9	مرتفع
تتوافق النتائج مع الخطط الموضوعة.	3.97	0.85	1	مرتفع
تتوافق النتائج مع الخطط الموضوعة.	3.85	0.97	4	مرتفع
يتم تحقيق الأهداف بكفاءة عالية.	3.68	1.09	6	مرتفع
المتوسط	3.65	1.11	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى فعالية تحقيق الأهداف حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.65 بانحراف معياري 1.11 وعند دراسة عبارات فعالية تحقيق الأهداف تبين أن إحدى عشر عبارة في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارتين في مستوى الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات فعالية تحقيق الأهداف من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (تتوافق النتائج مع الخطط الموضوعة) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 3.97 وانحراف معياري 0.85 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يتم تحقيق الأهداف في الوقت المحدد) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 3.32 وانحراف معياري 1.11 وبدرجة موافقة متوسطة.

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد رضا الموظفين والعملاء

العبـــارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يشعر الموظفون بالرضا عن بيئة العمل.	3.69	1.00	6	مرتفع
تشجع الشركة الابتكار لدى الموظفين.	3.82	1.00	3	مرتفع
يتم تحفيز الموظفين بشكل مستمر.	4.05	1.06	1	مرتفع
يتم الاهتمام باحتياجات العاملين.	3.65	1.11	7	مرتفع
يشعر الموظفون بالتقدير داخل الشركة.	3.63	1.01	8	مرتفع
يتم توفير بيئة عمل إيجابية.	3.81	1.11	4	مرتفع
تهتم الشركة برضا العملاء.	3.90	1.04	2	مرتفع
ترتفع جودة الخدمات المقدمة.	3.42	1.16	11	مرتفع
يتم الاستجابة لملاحظات العملاء.	3.55	1.12	10	مرتفع
تسعى الشركة لتحسين تجربة العملاء.	3.58	1.24	9	مرتفع
يوجد تواصل فعال مع العملاء.	3.78	1.10	5	مرتفع

العـــــبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوي الموافقة
يزداد ولاء العملاء للشركة.	2.91	1.30	12	متوسط
المتوسط	3.65	1.10	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى رضا الموظفين والعملاء حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.65 بانحراف معياري 1.10 وعند دراسة عبارات رضا الموظفين والعملاء تبين أن إحدى عشر عبارة في مستوى الموافقة المرتفعة وعبارتين في مستوى الموافقة المتوسطة، وتم ترتيب عبارات رضا الموظفين والعملاء من حيث درجة الأهمية النسبية (قيمة المتوسط الحسابي الأكبر) من وجهة نظر عينة الدراسة وتبين أن العبارة (يتم تحفيز الموظفين بشكل مستمر) هي أكثر العبارات أهمية وفي المرتبة الاولي بقيمة 4.05 وانحراف معياري 1.06 وبدرجة موافقة مرتفعة بينما كانت العبارة (يزداد ولاء العملاء للشركة) هي أقل العبارات اهمية وفي المرتبة الأخيرة بقيمة 2.91 وانحراف معياري 1.30 وبدرجة موافقة متوسطة.

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد محور الاداء التنظيمي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	الترتيب
الكفاءة التشغيلية	3.61	1.12	مرتفع	3
فعالية تحقيق الأهداف	3.65	1.11	مرتفع	2
رضا الموظفين والعملاء	3.65	1.10	مرتفع	1
المتوسط الحسابي	3.64	1.11	مرتفع	

تبين من الجدول السابق ارتفاع مستوى الابداع التنظيمي من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.64 بانحراف معياري 1.11 وتبين أن ابعاد محور الابداع التنظيمي جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد رضا الموظفين والعملاء جاء في المرتبة الاولي بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.10 يليه بعد فعالية تحقيق الأهداف في المرتبة

الثانية بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.11 وجاء بعد الكفاءة التشغيلية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.61 وانحراف معياري 1.12.

اختبار فروض الدراسة

الفرضية الرئيسية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار الإداري على الاداء التنظيمي

جدول (14) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
1.199	216.140	46716.546	0.995	0.997	0.000

يتبين من الجدول (14) ان المتغير المستقل (الابتكار الاداري) يفسر 99.5% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاداء التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الإداري والاداء التنظيمي عند مستوي معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.997 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار الإداري على الاداء التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار الإداري بمقدار 1 % ازداد مستوى الاداء التنظيمي بمقدار 1.199% هو ما يوضح صحة الفرضية الرئيسية للدراسة

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لابتكار العمليات على الاداء التنظيمي

جدول (15) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى للدراسة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
3.487	66.813	4463.919	0.945	0.972	0.000

يتبين من الجدول (15) ان المتغير المستقل (ابتكار العمليات) يفسر 94.5% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاداء التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين ابتكار العمليات والاداء التنظيمي عند مستوي معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.972 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لابتكار العمليات على الاداء التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى ابتكار العمليات بمقدار 1 % ازداد مستوى الاداء التنظيمي بمقدار 3.487% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في الهيكل التنظيمي على الاداء التنظيمي

جدول (16) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية للدراسة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية (P-VALUE)
2.752	52.957	2804.492	0.916	0.952	0.000

يتبين من الجدول (16) ان المتغير المستقل (الابتكار في الهيكل التنظيمي) يفسر 91.6% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الاداء التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في الهيكل التنظيمي والاداء التنظيمي عند مستوي معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.952 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في الهيكل التنظيمي على الاداء التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار في الهيكل التنظيمي بمقدار 1 % ازداد مستوى الاداء التنظيمي بمقدار 2.752% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة .

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في التكنولوجيا الادارية على الاداء التنظيمي

جدول (17) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة

معامل التأثير (b)	معنوية المتغير التابع (t)	معنوية النموذج (F)	معامل التفسير (R2)	معامل الارتباط (r)	الدلالة الإحصائية P-) (VALUE
3.381	40.395	1631.779	0.863	0.929	0.000

يتبين من الجدول (17) ان المتغير المستقل (الابتكار في التكنولوجيا الادارية) يفسر 86.3% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الابداع التنظيمي) وتبين وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في التكنولوجيا الادارية والابداع التنظيمي عند مستوي معنوية 0.05 وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.929 وكذلك تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في التكنولوجيا الادارية على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار في التكنولوجيا الادارية بمقدار 1 % ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 3.381% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة .

ملخص النتائج :-

1. ارتفاع مستوى تطبيق الابتكار الاداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.66 بانحراف معياري 1.11 وتبين أن ابعاد محور الابتكار الاداري جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد الابتكار في الهيكل التنظيمي جاء في المرتبة الاولي بمتوسط حسابي 3.69 وانحراف معياري 1.13 يليه بعد الابتكار في التكنولوجيا الإدارية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.67 وانحراف معياري 1.07 وجاء بعد الابتكار في العمليات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 1.12 .

2. ارتفاع مستوى الابداع التنظيمي من وجهة نظر افراد عينة الدراسة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.64 بانحراف معياري 1.11 وتبين أن ابعاد

محور الابداع التنظيمي جاءت جميعها في مستوى الموافقة المرتفع وتبين أن بعد رضا الموظفين والعملاء جاء في المرتبة الاولي بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.10 يليه بعد فعالية تحقيق الأهداف في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 1.11 وجاء بعد الكفاءة التشغيلية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 3.61 وانحراف معياري 1.12 .

3. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار الإداري على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار الإداري بمقدار 1 % ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 1.199% هو ما يوضح صحة الفرضية الرئيسية للدراسة .

4. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لابتكار العمليات على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى ابتكار العمليات بمقدار 1 % ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 3.487% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الاولى للدراسة .

5. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في الهيكل التنظيمي على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار في الهيكل التنظيمي بمقدار 1 % ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 2.752% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الثانية للدراسة.

6. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في التكنولوجيا الادارية على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار في التكنولوجيا الادارية بمقدار 1% ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 3.381% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

7. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للابتكار في التكنولوجيا الادارية على الابداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين عند مستوي معنوية 0.05 وتبين أن كلما ازداد مستوى الابتكار في التكنولوجيا الادارية بمقدار 1 % ازداد مستوى الابداع التنظيمي بمقدار 3.381% هو ما يوضح صحة الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة.

التوصيات:

1. العمل على تحسين جودة العمليات الداخلية .
2. توزيع المهام بطريقة مرنة.
3. استخدام أنظمة إلكترونية حديثة.
4. العمل على تحسين كفاءة الأداء بشكل مستمر.
5. الاهتمام بتحقيق الأهداف في الوقت المحدد.
6. العمل على توفير المميزات التي تساهم في زيادة ولاء العملاء.

مقترحات الدراسة:

تقترح الدراسة مجموعة من الدراسات والأبحاث التي يمكن إجراؤها مستقبليا وهي:

1. التوسع في اجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بتأثير الابتكار الاداري في المؤسسات والشركات على مستويات الأداء والإنتاجية .
2. التوسع في اجراء الدراسات والأبحاث المتعلقة بالإبداع التنظيمي في المؤسسات والشركات والعوامل المؤثرة عليها.

قائمة المراجع والمصادر: -

1 - عبد الواحد، صباح محمد. (2023). "واقع الأداء الإداري لشيوخ المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل جمبا كايزن". المجلة التربوية لتعليم الكبار، مجلد5، عدد2.

2 - الهواشلة، محمد حسين محمد. (2024). "تأثير دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين". مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد40، عدد3، الجزء الثاني.

3 - خشبة، ناجي محمد، وصالح، أميرة حسين. (2022). "الحوكمة المصرفية وتحسين الأداء الإداري: دراسة ميدانية على الجهاز المصرفي العراقي". المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد46، عدد4.

4 - الفريدة، هند منصور، والقحطاني، سراء سعد. (2024). "دور جامعة الملك خالد في تحفيز الابتكار الجذري في التعليم الإلكتروني لتحقيق الاستدامة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". مجلة كلية التربية بأسيوط، مجلد40، عدد2.

5 - العتيبي، ضاري عباس، وأحمد، نعمات عبد الناصر، ومرسي، عمر محمد محمد. (2024). "الريادة العالمية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لقيادات التعليم الثانوي في دولة الكويت: دراسة تحليلية". مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مجلد40، عدد8.

6 - عبد علي، نتاليا أحمد. (2018). "التحليل الوظيفي وتأثيره في تعزيز الابتكار التنظيمي: دراسة حالة في جامعة الكوفة". مجلة مركز دراسات الكوفة، المجلد9، العدد49.