

أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية: الدور المعدل للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية

خالد خلف اللافي

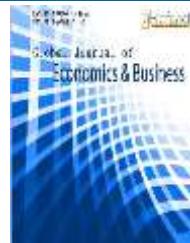
أستاذ مشارك- قسم إدارة الأعمال
جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

فرح نياز الصلاعين

طالبة دكتوراه
جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن
Farah.neaz@gmail.com

استلام البحث: ٢٠٢٠/١١/٢
مراجعة البحث: ٢٠٢٠/١١/٢٥
قبول البحث: ٢٠٢٠/١١/٢٩

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.1.8>



أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية: الدور المعدل للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية

فرح نياز الصلاعين

طالبة دكتوراه- جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

Farah.neaz@gmail.com

خالد خلف اللافي

أستاذ مشارك- قسم إدارة الأعمال- جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

استلام البحث: ٢٠٢٠/١١/٢ مراجعة البحث: ٢٠٢٠/١١/٢٥ قبول البحث: ٢٠٢٠/١١/٢٩ DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.1.8>

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية: الدور المعدل للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، حيث قامت باختيار عينة عشوائية طبقية متناسبة بواقع (٣٠٢) من العاملين في الجامعات الحكومية من نواب الرئيس والعمداء ونوابهم، وكذلك رؤساء الأقسام ومديري المراكز العلمية ومساعديهم، وتم تطوير استبانة كأدلة للدراسة وزرعت على العينة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود مستوى متوسط من الأهمية النسبية للابتكار والفاعلية المنظمية، ووجود مستوى مرتفع من المناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للابتكار في الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية الأردنية، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية الأردنية.

أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: محافظحة الجامعات الحكومية على استمرارية الاهتمام بالابتكار بمختلف أبعاده واستخدام أدوات تضمن عدم تراجع أو تدني مستوى الاهتمام بالابتكار، كتشجيع العاملين على الابتكار والتوعية المستمرة بأهميته، وتقديم الدعم المالي لأنشطة البحث والتطوير للوصول إلى ابتكارات في الخدمات التعليمية، وكذلك إجراء دراسات علمية تهتم بزيادة الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية، وترسيخ المناعة التنظيمية.

الكلمات المفتاحية: ابتكار؛ فاعلية منظمية؛ مناعة تنظيمية؛ الجامعات الحكومية الأردنية.

المقدمة:

تسعى منظمات الأعمال لتحقيق الفاعلية المنظمية، من خلال العديد من الأساليب والاستراتيجيات، وفي مقدمتها البحث والتطوير والابتكار، لتحقيق الكفاءة والفاعلية في أعمالها ولتحافظ على كيانها واستمراريتها، إذ يعد تحقيق الفاعلية المنظمية في أي منظمة حاجة أساسية خصوصاً في ظل الظروف التي يشهدها العالم اليوم، والذي يفرض على المنظمات اتباع أسلوب إداري حديث ومناسب يساعدها على تخطي الصعاب التي تعرض طرقها، بل تجبرها على إحداث تغيير وتطوير في العمل؛ لتحافظ على البقاء والاستمرار، كون البيئة المحيطة تتصف بالتغيير السريع والتحول والتطور المستمر في التكنولوجيا والعمليات والاستراتيجيات (Fenfen, Nanping & Kevin, 2017).

وتعبر الفاعلية المنظمية عن استغلال المنظمة لفرص المتاحة في إطار التخطيط الاستراتيجي الفعال، والالتزام لإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف، وكفاية المصادر والحرص على الأداء فلا يمكن للجامعات أن تحقق أهدافها إذا كانت أوضاعها غير مستقرة وبرامجها وخرجوها غير قادرین على تلبية احتياجات سوق العمل، أو كانت أهداف المؤسسة الجامعية غير محددة المعالم (Jonathan, 2017).

وبسبب التغيرات المتسارعة في عالم اليوم في جميع المجالات والعملة والتطور التكنولوجي وجوب على منظمات الأعمال البحث عن كل ما هو جديد سواء في الإنتاج أو الخدمات أو التسويق أو حتى التنظيم، وهنا كان لا بد للمنظمات الحكومية أن تكون منظمات مبتكرة وإلا فإنها سوف تنتهي وتخرج من هذه المنافسة وستتقادم لأنها لم تتقدم، عندما تكون الحكومات مبتكرة فإن بيته 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 (Volberda & Heij, 2013).

يؤدي التقدم التقني والابتكار وجودة العوامل البشرية والهيكيلية والعلاقية التي تتأثر بدورها بشدة بالاستثمار في المعرفة والتعليم والبحث والتطوير إلى تحسين الأداء التنظيمي لمنظمات الأعمال، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة الناتجة عن العولمة سواء في السياق الاجتماعي والتكنولوجي والسياسي والاقتصادي (Patrícia & Ivete, 2018).

إن النظام المناعي في جسم الإنسان يمكنه وظيفته في مواجهة الفيروسات الضارة والمواد الغريبة فيحافظ على الكيان البدني ويحجبه قدر المستطاع الآفات التي تهكك الفرد وقد تؤدي إلى إنهاء حياته، لذلك تحاول المنظمات بناء جهاز مناعي تنظيمي قوي قادر على التصدي للأخطار والتهديدات الداخلية والخارجية لتكون قادرة على ثبات الاستقرار والتوازن بالمنظمة (السعادي, ٢٠١٧).

وتهتم المؤسسات التعليمية بشكل عام والجامعات بشكل خاص- شأنها شأن منظمات الأعمال- بتحقيق الفاعلية المنظمية لتحقيق أهدافها وغاياتها، متبعة في ذلك العديد من الممارسات والأساليب الإدارية والاستراتيجيات المختلفة، ويأتي الابتكار في مقدمة تلك الأساليب والاستراتيجيات، إذ يعد الابتكار بأبعاده المختلفة من صميم العمل التعليمي (فهبي, ٢٠٢٠).

وببناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة للتعرف على أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية الأردنية، الدور المعدل للمناعة التنظيمية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

نظراً لأهمية الفاعلية المنظمية في الجامعات كان لا بد من اتباع الأساليب والمارسات والاستراتيجيات الكفيلة بتحقيق الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية الأردنية، ومن ذلك عملية الابتكار، ونتيجة لوجود قصور في هذا الجانب وتركيز الدراسات السابقة على قطاع الأعمال فقد ارتأى الباحثان البحث في تطبيق الجامعات الحكومية الأردنية ودعمها لعمليات الابتكار من أجل الوصول إلى الفاعلية المنظمية، ومدى إمكانية تطبيقها لنظام المناعة التنظيمية في التحسين من الفاعلية المنظمية، وبما أن الجامعات الحكومية الأردنية تمر بفترة تحول فرضتها التغيرات المعاصرة، حيث ظهر ذلك من خلال النمو الكمي الملحوظ والإقبال الكبير من قبل الطلبة إضافة إلى تعدد التخصصات المطروحة، فإن هناك حاجة ملحةً إلى الابتكار ودعمه كونه عاملاً مهماً في دعم قوة أي مؤسسة، بعدما أصبحت الإدارة التقليدية في الجامعات الحكومية الأردنية غير قادرة على تحقيق التميز المطلوب. استناداً إلى ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس التالي: ما أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية من خلال المناعة التنظيمية كمتغير معدل في الجامعات الحكومية الأردنية؟

ويتفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما الأهمية النسبية للابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الجامعات الحكومية الأردنية؟
٢. ما الأهمية النسبية للفاعلية المنظمية بأبعادها (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية؟
٣. ما الأهمية النسبية للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية؟
٤. ما أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية؟
٥. ما أثر المناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية؟

أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في ناحيتين وكما يلي:

الناحية النظرية:

- تأتي أهمية الدراسة النظرية في محاولتها التعرف على أثر الابتكار في الفاعلية المنظيمية، ودور المناعة التنظيمية في تحسين هذا الأثر في الجامعات الحكومية الأردنية، في الوقت الذي تظهر فيه حاجة الجامعات كمؤسسات تعليمية إلى الابتكار للقيام بدورها التنافسي على المستوى الوطني والعالمي، وما يرافقها من آثار إيجابية.

- كما تبرز أهمية الدراسة النظرية في تناول موضوعات هامة في الفكر الإداري الحديث، والمتمثلة بمتغيرات الدراسة التي تتضمن الابتكار والمناعة التنظيمية والفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية، استناداً للدور المهم الذي تؤديه هذه المتغيرات والموضوعات كواجهة للمعلومات المعرفية التي تحتاجها الجامعات، في سبيل رفع كفاءتها وفعاليتها.

الناحية العملية:

- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات التي تتناول متغيرات ذات أهمية في المجال الإداري، وخاصة في المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعات الحكومية، الابتكار (كمتغير مستقل) والفاعلية المنظيمية (كمتغير تابع)، والمناعة التنظيمية (كمتغير معدل).

- تسهم نتائج هذه الدراسات في توضيح الأهمية الكبيرة لتطبيق الابتكار في الجامعات الحكومية وأثر ذلك التطبيق في الفاعلية المنظيمية، مما يرشد صناع القرار في تلك الجامعات للاهتمام أكثر بموضوع الابتكار.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الابتكار في الفاعلية المنظيمية والدور المعدل للمناعة التنظيمية في تحسين ذلك الأثر، وذلك من خلال تحقيق الآتي:

١. بيان الأهمية النسبية للابتكار في الجامعات الحكومية الأردنية.
٢. بيان الأهمية النسبية للفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية.
٣. بيان الأهمية النسبية للمناعة التنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية.
٤. التعرف على أثر الابتكار في الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية.
٥. توضيح فيما إذا كان هناك أثراً للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار في الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية.

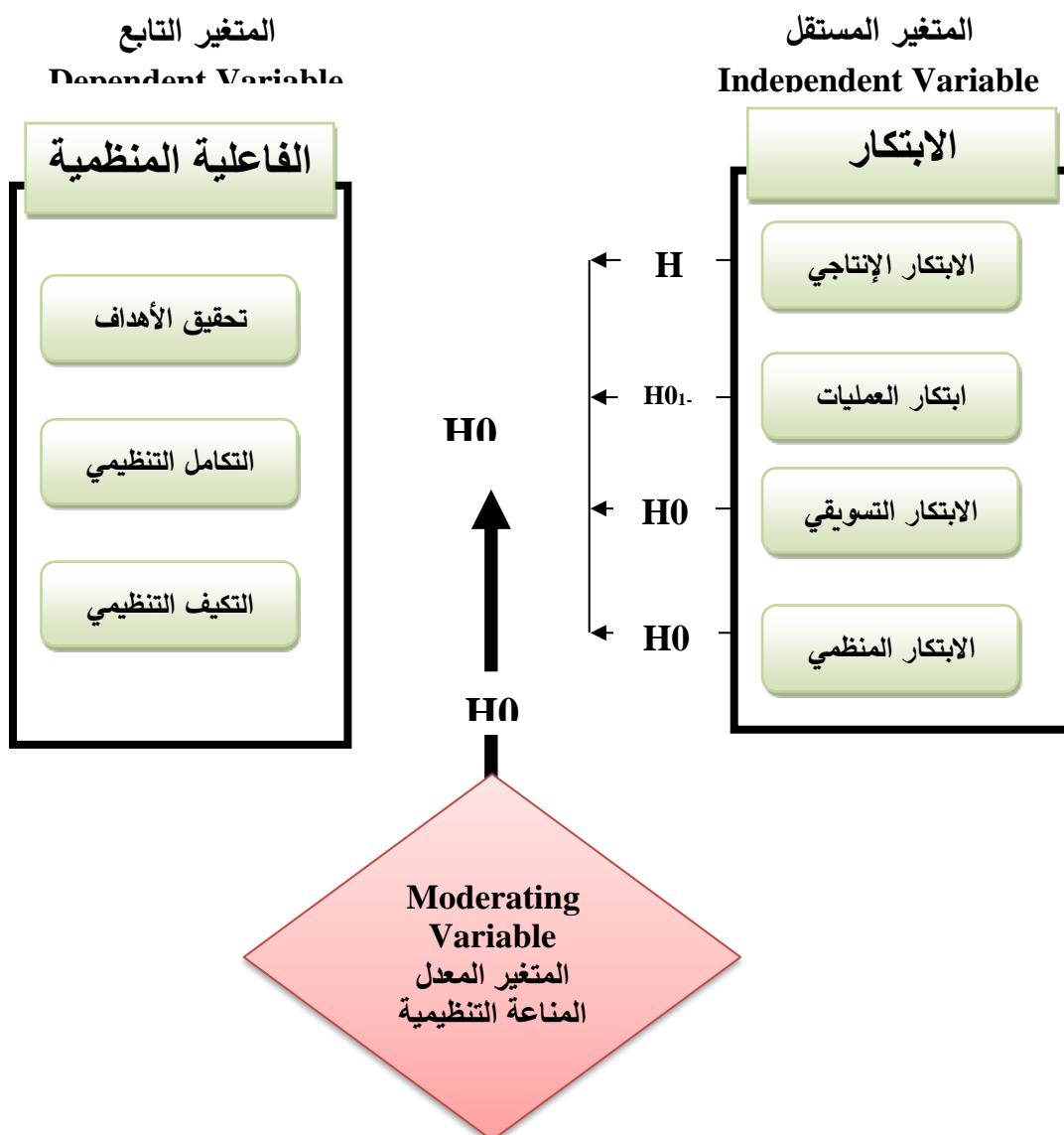
فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظيمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الثانية H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظيمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية.

أنموذج الدراسة:

يمكن تمثيل العلاقات الافتراضية في هذه الدراسة من خلال الشكل التالي:



شكل (١): أنموذج الدراسة

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة أثر الابتكار بأبعاده (ابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية، المناعة التنظيمية كمتغير معدل.

الحدود الزمنية: تمثلت بالمدة الزمنية لإنجاز الدراسة وهي العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

الحدود البشرية: تم إجراء الدراسة على (نواب الرئيس، العمداء ونوابهم ومساعديهم، رؤساء الأقسام، مدير المراكز العلمية ومساعديهم) في الجامعات الحكومية الأردنية.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على الجامعات الحكومية الأردنية.

الإطار النظري:

Innovation:

الابتكار مصطلح كغيره من المصطلحات العديدة في عالم الاقتصاد الذي اختلف العديد من الكتاب والباحثين الاقتصاديين في ضبط تعريفه، خاصة وأن مصطلح الابتكار يتدخل ويقترب مع العديد من المصطلحات الأخرى كالابداع والاختراع والتطوير والتحسين (برهوم، ٢٠١٩).

وعرف الابتكار على أنه النتيجة الناجمة عن عملية تغيرة تبدأ بإنتاج فكرة واستعمال وسيلة أو أداة أو طريقة جديدة تتعدى بالفكرة إلى التطبيق العملي، عن طريق تسويق هذه الفكرة المبتكرة في المؤسسة وترويجها إلى المحيط الخارجي (برهوم، ٢٠١٩).

وحدد السيد (٢٠١٦) معنى الابتكار بأنه بروز مخرج إنتاجي حديث كمحصلة عن التعامل ما بين الشخص وتجاربه المتراكمة، يدلل هذا المعنى أن الابتكار يمثل آلية تعامل أصلها الشخص والتجارب السابقة، أي استغلال التجارب المتراكمة لدى الشخص والتي تبرز بنمط مفاهيم حديثة. يعرف الالوسي (٢٠١٢) الابتكار بأنه اختراع أو خلق شيء جديد لم يتم التطرق إليه سابقاً، وظهور أسلوب جديد ينم عن قدرات كبيرة يعتمد على التجديد والتطوير والفكر المستنير، ويرى كل من (He, Deng, Zangh & Antomny, 2017) الابتكار بأنه: طريقة توفير الظروف لمواجهة الصعوبات والعائق التي تعرّض تقدمنا وهو يحدد بأنه أي نتاج أو مخرج جديد أو إنجاز لإسلوب معين يختلف عن الأسواق المتوفرة حالياً، إفراز نماذج فكرية ناتجة عن الاختلاف في الظروف الفكرية ووضع الأدلة والعمليات المنظمة لتحويل هذه الممارسات إلى إبتكارات.

ويرى كل من مارك وديفيد (٢٠١٤) أن الابتكار هو عبارة عن جمع المعلومات المكتسبة الحديثة من مخرجات وإجراءات وخدمات وجعلها موضع التطبيق، وبعد هذا المعنى بالغ الأهمية لتطوره لفكرة الإبتكار من الناحية العلمية، كما أشار (Birkinshaw, Hamet & Mol, 2019) إلى أن مفهوم الابتكار يشمل فعاليات أو مفاهيم حديثة يتم تطبيقها في المنظمات على اختلاف أنواعها، بالإضافة إلى أفراد يخترعون ويتذكرون.

وقد أشارت بن عيسى (٢٠١٦) إلى أن الابتكار يتضمن أربعة أنواع، هي: (ابتكار المنتج، والابتكار التسويقي، وابتكار العملية، والابتكار المؤسسي)، كما صنفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الابتكار إلى قسمين هما الابتكار التقني ويشمل الابتكار الإنتاجي أو الخدمي وابتكار العمليات الجارية، والابتكار غير التقني ويشمل الابتكار التسويقي والابتكار المنظمي، في أربعة أبعاد تتضمن الابتكار الإنتاجي أو الخدمي، والابتكار في العمليات الجارية، والابتكار التنظيمي (تقدير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ٢٠١٧).

يمكن استعراض أبعاد الابتكار في هذه الدراسة بما يأتي:

١. الابتكار الإنتاجي

ويعني تقديم منتج أو خدمة جديدة أو تحسين كبير في خصائص المنتج أو الخدمة أو تحسين الغرض من استخدامه، ويتضمن هذا إدخال تحسينات كبيرة إما في الموصفات التقنية والفنية أو المواد الدالة في تصنيع المنتج كالبرامج المتكاملة أو أي خصائص وظيفية أخرى. (اللامي ومحمد، ٢٠٠٩)

ويكون الابتكار الإنتاجي أما بشكل منتج جديد أو خدمة جديدة أو مواصفات جديدة، والمنتجات الجديدة هي سلع وخدمات تكون مختلفة جوهرياً عن تلك الموجودة من قبل أي عملية أيجاد أفكار وتقديم منتجات جديدة تختلف عن المنتجات القديمة وقد يكون الابتكار في تحسين المنتج الحالي أو القديم من خلال إدخال تحسينات عليه أو زيادة أدائه بشكل كبير، حيث يتم تحسينه من خلال إحداث تغيرات في العناصر المكونة له لأنه لا يمكن لأي منتج أن يستمر في السوق لمدة طويلة دون التغيير أو التحسين نتيجة تغير في حاجات ورغبات الزبائن لأن كل مؤسسة لا تتطور أو تحسن منتجاتها ستواجه خطر الفشل والانهيار مقارنة بالمؤسسات الأخرى الموجودة في السوق. (الشهب، بوريش وهنات، ٢٠١٧)

ويرى الباحثان أن الابتكار الإنتاجي في الجامعات الحكومية ما هو إلا إنعكاس لقدرة تلك الجامعات على تقديم منتجات تربوية وبرامج تعليمية علمية متطورة ومواكبة للتطورات الحديثة، ومتماشية مع البيئة المحيط وحاجة المجتمع، اعتماداً على الاستغلال الأمثل للموارد المالية والبشرية المتاحة لها.

٢. الابتكار في العمليات

تعرف العمليات بأنها سلسلة من المهام أو النشاطات التي تنجذب من قبل مجموعة متكاملة من الأفراد والمعدات والأدوات، أي تعمل على تحويل المدخلات إلى مخرجات من خلال سلسلة الإجراءات والنشاطات المنجزة في المؤسسة، بحيث أن هذه النشاطات تولد قيمة للزيون، إذ ببدأ ابتكار العمليات بالإدراك الجيد من هم زبائن العملية وما الذي يتوقعونه منها، وتكون ابتكارات العملية في تصميم عملية إنتاجية جديدة، أو تحسين عملية إنتاجية قائمة. (إياد وحسن، ٢٠١٠)

وابتكار العمليات هو عمل إجراء بهدف رفع النوعية، أو إخراج منتج حديث، أو مطور بطريقة واضحة، أو إسلوب تسليم حديث، أو مطور بطريقة واضحة، ويمكن أن يعني بالإبتكارات العملية تقليل مصاريف القسم الإنتاجي والتسليم، أو رفع النوعية، أو إخراج منتجات حديثة، أو مطورة بطريقة واضحة. (Kusiak, 2017)

ومن وجهة نظر الباحثان فإن الابتكار في العمليات في الجامعات الحكومية، يظهر عند قيام تلك الجامعات بإجراءات تهدف إلى رفع نوعية الخدمات والمنتجات التعليمية فيها، وطريقة تقديمها للمستفيدين منها، أو حتى ابتكار نوع جديد من تلك الخدمات والمنتجات التعليمية، وذلك اعتماداً على تحسين إجراءات العمل فيها ومستوى الأداء وزيادة الطاقة الإنتاجية.

٣. الابتكار التسويقي

ويعني تطبيق طرق جديدة في التسويق وهذا ينطوي على إحداث تغييرات هامة في تصميم المنتج أو تغليفه، مكان المنتج، ترويج المنتج، أو تسعيه، ويهدف إلى تلبية حاجات الزبائن بأفضل وجه، فتح أسواق جديدة، أو تحديث موقع منتجات المؤسسة في السوق. (Tiwari, 2008) كما عرف أجدل (٢٠١٥) الابتكار التسويقي بأنه عمل أسلوب ترويج حديث يضم تعديلات أساسية في رسم المنتج أو تغطيته، أو انتقاله، أو تسويقه، أو وضع تسعيه له (وهذه العناصر الخمسة للمزيج الترويجي)، ويسعى الابتكار التسويقي إلى الإستجابة لمتطلبات المستهلك بشكل أفضل من خلال إنشاء مؤسسات حديثة لرفع مستوى الانتاجية والمبيعات.

ويرى الباحثان أن طبيعة الجامعات الحكومية غير الهدف للربح بشكل عام، وتركيزها في أهدافها وغاياتها إلى تنشئة أفراد المجتمع وتعليمهم، مما ينعكس بشكل عام على التنمية الوطنية، يلزمها إلى توجيه الابتكار التسويقي فيها نحو إحداث تغييرات هامة في تصميم المنتج التعليمي وتقديمه للمستفيدين منه من أفراد المجتمع بطريقة عصرية ومتطرفة تلي حاجات المجتمع بأفضل وجه ممكن، وتسهم في نهوضه وتطوره.

٤. الابتكار المنظمي

يقصد بالابتكار المنظيمي تطبيق طرق تنظيمية جديدة كالتجديد في الممارسات العملية للمؤسسة، التنظيم الداخلي للمؤسسة، العلاقات الداخلية، وتكمّن أهمية الابتكار المنظيمي في أنه يمكن المؤسسة من تحسين أدائها من خلال تخفيف التكاليف الإدارية، تكاليف التحويل، تحسين الرضا الوظيفي، الوصول إلى الأصول غير الملموسة. (بن عيسى، ٢٠١٦)

وهو كذلك أسلوب منظمي حديث في تطبيقات منظمات الأعمال، يتضمن ترتيب مقر العمل، أو الارتباطات الخارجية لمنظمات الأعمال، والغاية الأخيرة هي تحديد عمل الشركة عبر تقليل المصارييف المتعلقة بالإدارة أو مصاريف الإجراءات الإنتاجية، أو تطوير أجواء العمل، أو تقليل مصروفات المدخلات الإنتاجية. (لوصادي وخلفاوي، ٢٠١٩)

ويؤدي الابتكار المنظيمي دوراً مهماً في تطوير عمل الإجراءات داخل المنظمة عبر تحديث طرق متعلقة بالإدارة تتيح تطوير الإنتاج وتقليل المصارييف، فقيام المنظمات بإجراء تعديلات في التصميم المنظيمي بما يعرف بمراجعة هندسة العمليات يقود إلى اختصار ترتيبات وظيفية متعددة وتغيير المناصب والواجبات وإزالة الفعاليات غير المهمة، وهذا ما يعزز من سهولة توزيع المعلومات وتنقلها وهو ما يختصر الزمن وبالتالي يقلل المصارييف، كما أن اتباع المنظمة لطرق قيادية وإدارية تؤمن بالمساواة والعدل تسهم في زيادة قدرة العاملين والشعور بنوع مرتفع من الارتباط مع المنظمة، مما يعزز من إخلاصهم وإندفاعهم نحو الابتكار وهو ما يؤدي إلى تطوير نوعية المنتوجات ويرفع الإنتاج ويؤمن الاستجابة السريعة لمتطلبات عملاء المنظمة. (بشير، ٢٠١٧)

ويرى الباحثان أن الابتكار المنظيمي في الجامعات الحكومية هو قدرة تلك الجامعات على التوصل لمفاهيم جديدة في العمل الإداري تكون قابلة للتحويل إلى سياسات وطرق تسهم في تطوير أداء الجامعات الحكومية، كالاهتمام بالبيكل التنظيمية المرنة التي تسهم في تطور وتحديث العمل، وتنوائمه مع التغيرات في البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بها، بالإضافة إلى تصميم طرق العمل التي تؤدي إلى ابداع العاملين وتحفيزهم نحو الابتكار.

الفاعلية المنظمية : Organizational effectiveness

تنشد منظمات الأعمال جميعها البقاء والتطور في عالم الأعمال، الذي يتسم بالتغيير والتجدد، الأمر الذي دفع العديد من الباحثين إلى دراسة فاعلية المنظمة وتحليلها، باعتباره انعكاساً لقدرة إدارة المنظمة في التعامل مع ذلك التغيير والاستجابة للتغيير الحاصل، وقد قدم الباحثون في مجال إدارة منظمات الأعمال العديد من التصورات الفكرية التي تصف جوهر الفاعلية المنظمية، حيث وصفت بأنها النطاق الذي يمكن للمنظمة ككيان اجتماعي من الحصول على الموارد اللازمة والوسائل المناسبة من أجل تحقيق أهدافها. (عبد العزيز، ٢٠١٦)

يشير مصطلح الفاعلية إلى أداة من أدوات مراقبة الإدارة في المنظمة وهذا من منطلق أن الفاعلية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة، وتتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أنه توجد إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، وترتبط فاعلية الأداء لجميع العاملين بالمنظمة بقدرتهم على تحسين وتفعيل إدارة الأداء، والتي تهتم بالجهود الهدافه من قبل المنظمات المختلفة للتخطيط وتنسيق وتوجيه الأداء الفردي والجماعي، ووضع المعايير والمقياس المناسب والمقبول كهدف أسمى يسعى الكل للوصول إليه. (أبو حسين، ٢٠١٧)

وتعتبر الفاعلية المنظمية مقياساً لأداء المنظمة وقدرتها على تحقيق الأهداف المخطط لها، كما أنها المؤشر الدال على درجة التفاعل والاعتمادية المتبادلة بين المنظمة والبيئة التي تحضنها لاستثمار تلك البيئة ومواردها بأفضل صورة ممكنة سعياً لتحقيق أهداف المنظمة؛ إذ يشير مفهوم الفاعلية المنظمية إلى درجة أداء المنظمة لوظائفها بما يحقق الرضا عنها. (قداح، ٢٠١٧)

وتعرف الفاعلية على أنها: "القدرة على تحقيق النشاط المرتقب، والوصول إلى النتائج المرتقبة" (أبو حسين، ٢٠١٧)، ومصطلح الفاعلية يتعلق بدرجة بلوغ النتائج، أي الفرق بين النتائج المحققة والنتائج المتوقعة، وهي في الوقت نفسه ترتبط بدرجة تحقيق الأهداف، وعليه يمكن القول أنه كلما كانت النتائج المحققة (أي ما تم تحقيقه من أهداف) أقرب من النتائج المتوقعة كلما كانت المؤسسة أكثر فاعلية. (الداوي، ٢٠٠٩).

كما عرفها الرميمي ومحمد (٢٠٢٠) بأنها: "إصدار أحكام على مدى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف المنشودة أو النتائج المرغوبة التي قامت من أجلها، ومدى قدرتها على المحافظة على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء العمل المطلوب، ومدى قدرتها على التكيف والاستخدام الأمثل لكافة الوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية، ومدى قدرتها على تحقيق الحد الأدنى من الإشباع لطموحات ومتطلبات الجماعات الاستراتيجية التي ترتبط وتعامل معها".

ويرى دافت (2010) أن الفاعلية المنظمية بكوتها مفهوم واسع، وتأخذ ضمئياً بعين الاعتبار مدى تأثير المتغيرات في كلا المستويين الإداري والتنظيمي، كما تقيم الفاعلية المنظمية درجة تحقيق المنظمة لأهدافها المتعددة سواء كانت أهداف رسمية أم تنفيذية. ومن خلال التعريفات السابقة يرى الباحثان أن الفاعلية المنظمية تشير إلى المستوى أو الدرجة التي تحقق بها المنظمة أهدافها والمتضمنة البقاء والنمو والاستمرار والتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية للعمل، وتقدم منتجات أو خدمات تلقي رضا العملاء، من خلال الاستغلال الأمثل للكافة الموارد والإمكانات.

وللفاعلية المنظمية العديد من الأبعاد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على ثلاثة منها، تتمثل في الآتي:

١. تحقيق الأهداف

هي النتائج النهائية للنشاط المخطط، والتي يصب إنجازها في صالح تحقيق رسالة المؤسسة (Wheelen & Hunger, 2015) هو أكثر المعايير المستخدمة لتقدير أداء المنظمات، حيث يتم مقارنة النتائج أو المخرجات المتحققة مع الأهداف أو النتائج السابقة، وتحديد الانحرافات ومعالجتها. (آل ياسين، ٢٠١٢)

ويلعب الوقت والتكاليف دوراً مهماً في تحقيق الأهداف إذ أن استخدام عناصر الإنتاج وحده ليس كافياً إن لم يرتبط بتقليل وقت الانتاج والتكاليف الكلية لعملية التحويل، والتقليل من حجم الأخطاء التي تؤدي إلى هدر المزيد من الوقت والموارد وتؤدي إلى الخسارة المالية وتقليل نسبة الأرباح. (Amah, 2012)

ويرى (Cantor, Gareth, Madline & Sands 2015) أن مدخل الأهداف والاعتماد على نظرية الإدارة بالأهداف يساعدان المنظمة على قياس درجة فاعليتها وانجازها بالإضافة إلى تحقيق عدد من المنافع، إذ تسهل هذه المداخل على العاملين معرفة المتوقع منهم بالتحديد دون أن يكون هناك تضارب أو حالة من الغموض، وتشعرهم بالمسؤولية والالتزام تجاه تحقيق الأهداف التي شاركوا بوضعها.

ويرى الباحثان أن عملية تحقيق الأهداف تعد من أكثر المقياس التقليدية المستخدمة لقياس الفاعلية ومؤشرًا مهماً على نجاح الجامعات الحكومية في وضع الأهداف وفي صياغة وتطوير الاستراتيجيات التي تساعدها في أداء أعمالها على أكمل وجه، وبالجودة المخطط لها.

٢. التكامل التنظيمي:

يعد التكامل أحد العوامل المهمة التي من شأنها أن تدعم أداء المنظمات بشكل عام، والمنظمات الصناعية بشكل خاص، إذ تسود العلاقات الاعتمادية بين أجزاء المنظمة كنظام واحد متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء المتربطة والمتكاملة ذات التأثير المتبادل فإذا انحرف جزء منها عن الأداء الفعال المطلوب، أثر على باقي الأجزاء وعلى المنظمة ككل، وإذا لم تؤدي واحدة من العمليات وطرق تحويل المدخلات إلى المخرجات دورها دون قيمة مضافة لن تكون المخرجات بالجودة المخطط لها. (Jain & Jain, 2015)

بالإضافة إلى أن التكامل يصل إلى مستوى مرتفع من المساهمة والترتيب وتقاسم المصادر المتوفرة وتناقل المعرفة العملية في حل المشكلات، وينشأ جوًّا منظمي صالح وسليم في المؤسسة يتوافق والقاعة المهنية ويقلل نسبة التغيير ومعدل التناقل والتقليل الوظيفي، ليكون المحصلة كميات وأرقام تعطي إنطباع عن خفض النفقات وزيادة المخرجات الإنتاجية والحصول على الفوائد (Robbins & Judge, 2013).

ويحقق التكامل درجة عالية من التعاون والتنسيق ومشاركة الموارد المتاحة وتبادل الخبرات في حل المشكلات، كما يوفر مناخاً تنظيمياً صحيحاً داخل المنظمة يترافق والرضا الوظيفي ويخفض نسبة الغياب ومعدل الدوران الوظيفي، ليكون نتاج هذه التوليفة من الإيجابيات قيم رقمية تعبر عن تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية وتحقيق الأرباح. (أبو حسين، ٢٠١٧)

ويرى الباحثان أن التكامل التنظيمي في الجامعات الحكومية يشير إلى وجود درجة مرتفعة من التعاون من بين الأفراد العاملين في تلك الجامعات على مختلف مستوياتهم الوظيفية والإدارية، هذا التعاون يسهم في تبادل الخبرات والمعرفة، وينشأ جوًّا أكاديمي سليم، تناكث فيه الجهد للوصول إلى الأهداف والغايات المرجوة.

٣. التكيف التنظيمي

هو من المعايير الحديثة التي تؤكد على قدرة المنظمة في التكيف لمتطلبات البيئة أثناء تحقيقها لأهدافها، فهو مدخل مرتبط بمدخل العمليات الداخلية وفي إطار التكيف المستمر، ويقاس التكيف بالدرجة التي تمتلك فيها المنظمة المهارة والقدرة العالية على مواجهة التغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية بكفاءة وفاعلية. (Oghojafor, Muo and Adulaju, 2012)

والمنظمة الفاعلة هي التي تتمكن من تغيير استراتيجياتها وسياساتها وبيتها الداخلية بكل ما فيها من موارد وهيكل تنظيمي وحق ثقافتها التنظيمية للتلاءم مع ما يحدث حولها من ظروف خارجة عن سيطرتها، لتحقق البقاء، ومن ثم النمو والازدهار، مستمرة في نقاط قوتها لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات المحتملة في البيئة الخارجية. (Amah, 2012)

ويقاس التكيف بالدرجة التي تمتلك فيها المنظمة المبارة والقدرة العالية على مواجهة التغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية بكفاءة وفاعلية (Oghojafor et al. 2012) والمنظمة الفاعلة هي التي تتمكن من تغيير استراتيجياتها وسياساتها وبيتها الداخلية بكل ما فيها من موارد وهيكل تنظيمي وحق ثقافتها التنظيمية للتلاءم مع ما يحدث حولها من ظروف خارجة عن سيطرتها، لتحقق البقاء، ومن ثم النمو والازدهار، مستمرة في نقاط قوتها لاقتناص الفرص وتجنب التهديدات المحتملة في البيئة الخارجية (Amah, 2012).

ويرى الباحثان أن التكيف التنظيمي في الجامعات الحكومية يشير إلى قدرة تلك الجامعات على التحليل البيئي للمتغيرات الحالية وما يمكن أن يتم التنبؤ به مستقبلاً، لتكون قادرة على التخطيط الاستباقي ومواجهة الأزمات وصنع القرارات العقلانية بكفاءة وفاعلية.

المناعة التنظيمية: *Organizational immunity*

تعرف المناعة التنظيمية بأنها جزء من الكيان التنظيمي لأي منظمة والهدف منها مواجهة أي تهديد خارجي أو مخاطر أو تغير بيئي مفاجئ ربما يستهدف الضرر للمنظمة فيكون رد فعل مباشر من النظام المناعي لها. (simmons, 2013)

ولعل أول من طرح مصطلح "نظم مناعة الشركات" أو نظم المناعة التنظيمية في أدبيات إدارة الأعمال (Degus, 1997) حيث تناوله في إطار ضيق نقاش فيه ثقافة الشركات داعياً إلى ضرورة التعامل مع المنظمات على أنها كانت هي يستطيع التكيف والتفاعل مع البيئة والتغلب على تهديدها لتمكن من البقاء على قيد الحياة، وقد عرفت المناعة التنظيمية بأنها قدرة المنظمات على صد الهجمات المستمرة من الأفراد الذين ليس لهم ولاء كامل للشركة، ويعمل النظام المناعي للمنظمة على تحصينها من المتسللين من الخارج واستبعادهم ومعالجة آثارهم. (الثابت، ٢٠٢٠)

ويرى الطائي والجنابي (٢٠١٦) أن المناعة التنظيمية عبارة عن مجموعة من القوى التنظيمية التي يتم من خلالها قمع الأنشطة الخارجية التي تهدد عمل المنظمة وذلك عبر خلق الأنشطة الموجهة مثل المبادرات وهو أمر مشابه ديناميكياً لنظام المناعة في جسم الإنسان. وفيما يتعلق بالجامعات الحكومية، يرى الباحثان أنه يمكن وصف المناعة التنظيمية على أنها مجموعة من الإجراءات والعمليات التنظيمية التي تقوم بها تلك الجامعات حماية لها من التهديدات الخارجية التي قد ت تعرض لها، حيث إن تلك الإجراءات التي تقوم بها الجامعات تعمل كجهاز مناعي.

الدراسات السابقة:

تم استعراض عدة دراسات في البيئتين العربية والأجنبية وذلك بهدف إثراء هذه الدراسة، وتوضيح الأبعاد التي سيتم تناولها، ومقارنة نتائج هذه الدراسات بنتائج الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات في البيئة العربية:

- أجرى الرميمي ومحمد (٢٠٢٠)، دراسة هدفت إلى استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، وعلى الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية في ظل وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، وتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحثان بتصميم استمار استقصاء وتوزيعها على عينة عشوائية من مديرى شركات السياحة المصرية بالقاهرة وبموقع (٤٧١) فرداً، توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وعملي لجودة الحياة الوظيفية في شركات السياحة المصرية على كل من الاستغراق الوظيفي وأداء العاملين والفاعلية التنظيمية، وأن الاستغراق الوظيفي يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة وأداء العاملين.

- وأجرى الثابت (٢٠٢٠)، دراسة هدفت إلى بيان العلاقة والأثر الذي يمكن أن يلعبه التشارك المعرفي في تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة لمنظمات الأعمال، وتحقيق هدف الدراسة استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمداً على عينة عشوائية قوامها (٦٨) من العاملين في شركة ديالى العامة في العراق، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقات ارتباط وأثر بين التشارك المعرفي والمناعة التنظيمية.

- وهدفت دراسة برهوم (٢٠١٩) إلى التعرف على دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، شملت الدراسة (٦٩) مؤسسة صغيرة ومتوسطة موزعة على ١٨ ولاية تنشط في قطاعات متعددة، وتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتصميم استبيان وزعت على عينة قوامها (٣٧٧) من العاملين في تلك المؤسسات. توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لعمليات الابتكار التكنولوجي على قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق مزايا تنافسية، وهذا الأثر يختلف من مؤسسة إلى أخرى.

- أما دراسة جذيع (٢٠١٩) فقد هدفت إلى اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية التنظيمية بشركة برودياك- مطاحن الزهرة (الجزائر). حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار أسلوب المسح الكلي للعاملين بشركة برودياك- مطاحن الزهرة وعددهم ٧٠ عامل مقسمين إلى مسirين، إداريين، فنيين، عمال مطحنة، حراس وسائليين. توصلت الدراسة إلى وجود

ارتباط طردي بين القيادة التحويلية والفعالية التنظيمية وهو دال على وجود متغيرات وسيطية بينهما وهذا ما يؤكد وجود تأثير غير مباشر للقيادة التحويلية على الفاعلية التنظيمية، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بينهما، كما كشفت الدراسة على وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والفعالية التنظيمية وذلك لافتقار الشركة إلى نظام للحواجز جيد وفعال يرضي العاملين ويرقى إلى طموحاتهم، بحيث لا يؤدي هذا النظام المُتبع إلى إشاع حاجات ورغبات العمال سواء من الناحية المادية أو المعنوية.

• وحاءت دراسة بن الحرش وبروجلي (٢٠١٩) بهدف التعرف على دور الابتكار في رفع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة لوكالات السياحة والسفر في لجنة قيسارية، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال عينة شملت عدد من مديرى الوكالات المتواجدة بولاية قيسارية والبالغ عددها ٩٨ وكالة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار كمتغير مستقل من جهة والتنافسية كمتغير تابع من جهة أخرى، حيث أن معامل متغير الابتكار يأخذ الإشارة الموجبة وهذا ما يفسر العلاقة الطردية بين الابتكار والتنافسية، وقد بلغت مساهمة الابتكار نسبة ٤٤,٢٪ من التغيرات الكلية في تنافسية وكالات السياحة والسفر التي تنشط بولاية قيسارية.

• أما دراسة عبودي (٢٠١٩) فقد هدفت إلى الكشف عن دور أنشطة التجديد الاستراتيجي المتمثلة في (الأنشطة الاستكشافية، الأنشطة الاستثمارية) في تعزيز المناعة التنظيمية عبر أبعادها الأساسية المتمثلة (المناعة التنظيمية الطبيعية، المناعة التنظيمية المكتسبة)، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم التركيز على القيادات الجامعية المكونة من (٢١٨) فردًا شملت عمداء الكليات ومعاونهم ورؤساء الأقسام في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل بالعراق. أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج من أهمها وجود مستوى متوسط من التجديد الاستراتيجي ومستوى متوسط من المناعة التنظيمية، وجود تأثير معنوي للتجديد الاستراتيجي الاستثماري في المناعة التنظيمية الطبيعية والمكتسبة.

• وأجرى الشيخ (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى إبراز المفاهيم النظرية المتصلة برضاء المستفيدين والابتكار، وتوضيح أهمية وعلاقة الابتكار في جانب الخدمات الصحية برضاء المستفيدين، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج التحليلي الارتباطي، وقد تم تطبيق البحث من خلال اعتماد استماره الاستبيانه وتوزيعها على عينة عشوائية من المستفيدين من مستشفى ازادى أربيل في العراق وبواقع (٣٣) مراجعاً. أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين المتغيرين وأن للابتكارات دوراً مهماً وكبيراً في مجال الخدمات الصحية.

• كما أجرى الهاشمي والعاشرية (٢٠١٧) دراسة هدفت التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بالرياض في السعودية، من وجهة نظر العاملين فيها، ولتحقيق هدف الدراسة فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واختيار عينة عشوائية بواقع (٤٥٠) عاملًا في هذه المستشفيات، أظهرت النتائج أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية العاملة في منطقة الرياض كانت بدرجة متوسطة. كما أظهرت وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية.

• وجاءت دراسة العواودة، ومجلبي (٢٠١٧)، بهدف التعرف على أثر المسح البيئي الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية الكلية في الشركات الصناعية الكيماوية الأردنية؛ تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية الكيماوية الأردنية، وعددها (١٦) شركة، وقد اعتمد الباحث على أسلوب المسح (الحصر) الشامل لدراسة مجتمع الدراسة وتحليله، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن هناك مستوى مرتفعاً من الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية الكيماوية الأردنية، وأن متغير تحليل البيئة الخارجية كان الأكثر تأثيراً على مؤشرات الفاعلية التنظيمية تلاته، متغير بيئه الصناعة وأخيراً متغير البيئة الداخلية.

• وأجرى قداح (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر عمليات الاتصال الإداري على الفاعلية التنظيمية في مديريات التربية والتعليم في الأردن، وعلاقة هذا الأثر بمتغير الإقليم الجغرافي، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٣) مدير ورئيس قسم تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وقد أفرزت النتائج درجة متوسطة كل من عمليات الاتصال الإداري والفعالية التنظيمية، كما أظهرت فروقاً دالة إحصائيةً بين الوسط والجنوب لصالح إقليم الوسط في عمليات الاتصال الإداري، وفروقاً دالة إحصائيةً لصالح إقليمي الوسط والشمال في مجال الأهداف، وفروقاً بين الوسط والجنوب في مجالات الموارد والرضا الوظيفي والإنتاجية والفعالية ككل، وجود أثر إيجابي دالاً إحصائياً لعمليات الاتصال الإداري على الفاعلية التنظيمية.

ثانياً: الدراسات في البيئة الأجنبية:

• أجرى (Babalola & Nwanzu 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الاستراتيجية التنظيمية والتوجيه الريادي للأعمال على الفاعلية التنظيمية. ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وبأسلوب البيانات المقطعة، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٩٤) عاملًا يعملون في (٢٢) شركة في القطاع الخاص في لجنة النيجيرية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن الإستراتيجية التنظيمية والتوجيه الريادي لها علاقة تنبؤية إيجابية مع الفاعلية التنظيمية؛ وأن هناك بعدين للاستراتيجية التنظيمية وبعد واحد لريادة الأعمال لها علاقة تنبؤية إيجابية كبيرة مع الفاعلية التنظيمية.

- كما أجرى (2020) Mohammadimehr دراسة هدفت لاستكشاف دور إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس في جامعة aja في إيران، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس البالغ عددهم (١١٠) عضو هيئة تدريس في الجامعة، وكانت الأداة المستخدمة هي الأستبانة، أظهرت النتائج أن إدارة المعرفة والابتكار التنظيمي في الجامعة كان منخفضاً.
 - وهدفت دراسة (2019) Graafland & Noorderhaven إلى بيان المنافسة التكنولوجية وحوافز الابتكار والمسؤولية الاجتماعية للشركات بالاعتماد على دليل كبار المديرين في الشركات الكبيرة والمتوسطة الأوروبية، اعتمد الباحثان المنهج التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من ١٢ دولة أوروبية، تم اختيار عينة عشوائية منهم وبواقع (٢٥٧٩) من العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى. أظهرت النتائج أن دافع الابتكار يتوسط العلاقة بين المنافسة التكنولوجية والمسؤولية الاجتماعية وأن للابتكار والمسؤولية الاجتماعية أثر في تحسين المنافسة التكنولوجية بين الشركات المبحوثة.
 - كما أجرى (2018) Patrícia and Ivete دراسة هدفت إلى تحديد الممارسات المختلفة الموجودة في بيئة الابتكار التي تنتهي إلى أنظمة الابتكار الوطنية ذات مستويات النضج المتميزة: دراسة مقارنة بين فرنسا والبرازيل دراسة تطبيقية على عدد من منظمات الأعمال وعلى عدد من الجامعات الحكومية. ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج التحليلي المقارن، واستخدم الباحثين سبعة أبعاد: الحكومة والاستراتيجية والعلاقات الخارجية والبيئة الخارجية والسياق القانوني والبنية التحتية وأليات التمويل، أظهرت النتائج الدراسة أن جميع المتغيرات الموجودة في بيئة الابتكار لها أثر إيجابي على المنظمات المبحوثة.
 - أما دراسة (2017) Sutanto فقد هدفت إلى التعرف على تأثير القدرة على التعلم التنظيمي والإبداع التنظيمي على الابتكار التنظيمي للجامعات في جاوة الشرقيه، أندونيسيا، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من المحاضرين من جميع الجامعات في جاوة الشرقيه في أندونيسيا وبلغ عددهم (١٧٩) من المحاضرين، ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الابتكار مهم جداً لأي منظمة بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي، والقدرة على التعلم التنظيمي والإبداع التنظيمي لها تأثير كبير على الابتكار التنظيمي للجامعات في جاوه الشرقية في اندونيسيا.
 - وجاءت دراسة (2016) Zhang بهدف التعرف على المواطن التنظيمية لتحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والفعالية التنظيمية والأداء التنظيمي، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الكمي، حيث أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (٤٥٠) فرداً من العاملين في مصانع البلاستيك في مدينة شنغهاي الصينية، أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لإدارة الموارد البشرية على الفعالية التنظيمية والأداء التنظيمي.
- ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة: تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في أنها سعت إلى دراسة الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية بوجود المناعة التنظيمية بمتغير معدل. وهي متغيرات لم يسبق أن حاولت الدراسات السابقة- في حدود علم الباحثين- من دراستها وربطها مع بعضها البعض، أغلب الدراسات تناولت واحداً من متغيرات الدراسة الحالية مع متغيرات أخرى، وتم تطبيقها على منظمات الأعمال ولم يتم تطبيقها على قطاع التعليم وعلى الجامعات الحكومية. بالإضافة إلى أن معظم الدراسات طبقت في بيئة عربية وأجنبية لكل منها خصوصيتها واهتماماتها وكان القطاع الخاص من أكثر الخيارات التي طبقة عليها الدراسات السابقة التي تم تناولها، وبالتالي يمكن القول بأن هذه الدراسة أجريت في بيئة عربية- أردنية مؤهلة لإجراء مثل هذه الدراسات، حيث تم تطبيقها على أحد أهم القطاعات الحكومية في الأردن متمثلاً في الجامعات الحكومية الأردنية، والتي تشهد تطوراً مستمراً، ويعتبر هذا القطاع من القطاعات التي تؤثر في المجتمع بشكل مباشر.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى دراسة الظاهرة كما هي في الواقع وهمتهم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً وصفياً وكيفياً، ولا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير والتحقق من العلاقات التي تربط مجموعة من المتغيرات مع بعضها البعض ومحاولة تحديد العلاقة بين متغيرين أو أكثر قابلين للقياس، ودرجة هذه العلاقة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العمداء ونوابهم ومساعديهم ورؤساء الأقسام ومديري المراكز العلمية ومساعديهم في الجامعات الحكومية والبالغ عددها (١٠) جامعات موزعة في أنحاء المملكة الأردنية الهاشمية، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية متناسبة من الجامعات وذلك لاختلاف أعداد العاملين فيها لتناسب مفردات العينة مع الأعداد في كل جامعة، وبواقع (٣٠) مفردة.

ويظهر الجدول (١) تحليلًا وصفيًّا لعينة الدراسة من حيث خصائصهم الشخصية والوظيفية.

جدول (١): توزيع عينة الدراسة تبعًا لبياناتهم الشخصية والوظيفية

النسبة	النوع	الفئات	المتغيرات
٪٨٧,٧	٢٦٥	ذكور	الجنس
٪١٢,٣	٣٧	إناث	
٪١٠٠	٣٠٢	المجموع	
٪١٥,٦	٤٧	أقل من ٣٠ سنة	العمر
٪٢٢,٨	٦٩	٤٠- أقل من ٤٠ سنة	
٪٤١,٤	١٢٥	٤٠- أقل من ٥٠ سنة	
٪٢٠,٢	٦١	٥٠ سنة فأكثر	
٪١٠٠	٣٠٢	المجموع	
٪٥,٦	١٧	بكالوريوس	المؤهل العلمي
٪٤٥,٧	١٣٨	ماجستير	
٤٨,٧٥	١٤٧	دكتوراه	
٪١٠٠	٣٠٢	المجموع	
٪٢,٠	٦	نائب رئيس	المسعى الوظيفي
٪١٦,٦	٥٠	عميد	
٪١٤,٦	٤٤	نائب عميد	
٪٤٤,٤	١٣٤	رئيس قسم	
٪١٠,٦	٣٢	مدير مركز	
٪١١,٩	٣٦	نائب مدير مركز	
٪١٠٠	٣٠٢	المجموع	

تشير بيانات الجدول رقم (١) أن معظم أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور، حيث بلغ عددهم (٢٦٥) مشكلين بذلك ما نسبته (٪٨٧,٧)، في حين أن الإناث لم يشكلن سوى (٪١٢,٣) وعدهن (٣٧). كما يلاحظ أيضًا أن الفئة العمرية (من ٤٠-٤٠-٥٠ سنة) ممثلة النسبة الأكثري بين الفئات العمرية في العينة وواقع (٪٤١,٤) في حين أن الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) شكلت الفئة الأقل ضمن عينة الدراسة، إذ بلغ عدد أفراد العينة ضمن هذه الفئة (٪٤٧) فردًا وبنسبة (٪١٥,٦).

بالنسبة للمؤهل العلمي فقد شكلت نسبة من الذين يحملون درجة الدكتوراه النسبة الأعلى بين المستويات التعليمية وواقع (٪٤٨,٧)، يليهم من يحملون شهادة الماجستير وبنسبة (٪٤٥,٧)، وفي المرتبة الأخيرة من يحملون درجة البكالوريوس وبنسبة (٪٥,٦). وفيما يتعلق بالمسعى الوظيفي، فيلاحظ أن أكثر أفراد العينة من رؤساء الأقسام، إذ شكلوا ما نسبته (٪٤٤,٤)، في حين أن (نائب رئيس) شكلوا ما نسبته (٪٢,٠).

صدق أداة الدراسة وثباتها:

أولاًً: صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق البناء ما يمكن أن تعبّر عنه فقرات كل من متغيرات الدراسة عن المتغير الذي ينتمي إليه، ويتراوح الاهتمام على أن كل متغير من متغيرات الدراسة مثل بشكل دقيق بمجموعة من الفقرات أو العبارات بصورة مناسبة وأن هذه الفقرات تقيس بالفعل هذا المتغير، وتم قياس صدق محتوى أداة الدراسة (الاستبيان) بقياس العلاقة بين كل فقرة وبين بعد الذي تنتهي إليه، واستبعاد الفقرات التي يكون معامل ارتباطها ضعيفًا، وتكون دلالتها الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وكما يأتي:

١. المحور الأول (الابتكار)

جدول (٢): صدق البناء لأبعاد الابتكار

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
**...,...	٠,٨٢٥	البعد الأول: الابتكار الإنتاجي
**...,...	٠,٨٤٥	البعد الثاني: الابتكار العمليات
**...,...	٠,٩١٩	البعد الثالث: الابتكار التسويقي
**...,...	٠,٩٢٠	البعد الرابع: الابتكار المنظمي

** دالة إحصائية عند (٠,٠١).

يبين الجدول (٢) أن معاملات الارتباط لأبعاد الابتكار الأربع كانت مترافقًا بين (٠,٨٢٥) و(٠,٩٢٠)، وهي دالة إحصائية عند المستوى (٠,٠١)، ما يشير لوجود اتساق داخلي قوي لأبعاد المحور الأول (متغير الابتكار).

٢. المحور الثاني (الفاعلية المنظمية)

جدول (٣): صدق البناء لأبعاد الفاعلية المنظمية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
**.,...	.,٨٥٦	البعد الأول: تحقيق الأهداف
**.,...	.,٨٨٣	البعد الثاني: التكامل التنظيمي
**.,...	.,٨٨١	البعد الثالث: التكيف البيئي

* دال إحصائياً عند (٠٠١)

من الجدول (٣) يتضح أن معاملات الارتباط لأبعاد الفاعلية المنظمية كمتغير تابع كانت بين (٠,٨٥٦) و (٠,٨٨٣)، وهي دالة إحصائياً عند المستوى (٠,٠)، وهذا يشير لوجود اتساق داخلي قوي لأبعاد الفاعلية المنظمية.

٣. المحور الثالث (المناعة التنظيمية)

جدول (٤): صدق البناء لفقرات المحور الثالث (المناعة التنظيمية)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
**.,..	.,٦٧٥	٤٤
**.,..	.,٧١٦	٤٥
**.,..	.,٦٨٠	٤٦
**.,..	.,٧٧٩	٤٧
**.,..	.,٧٦٩	٤٨
**.,..	.,٧٥٠	٤٩
**.,..	.,٧٩٥	٥٠

* دال إحصائياً عند المستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات الارتباط لفقرات (المناعة التنظيمية) كانت بين (٠,٦٧٥) و (٠,٧٩٥)، وهي دالة إحصائياً عند المستوى (٠,٠)، وهذا يشير إلى وجود اتساق داخلي قوي لفقرات المناعة التنظيمية.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

هدف التأكيد من ثبات أداة الدراسة (الاستبيانة) احتسبت الباحثة الانساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة المتمثلة بمحاورها الثلاث (الابتكار- الفاعلية المنظمية- المناعة التنظيمية)، وجاءت النتائج كما يأتي:

١. ثبات المحور الأول (الابتكار)

تم قياس الثبات لأبعاد الابتكار كل على حدة، ومن ثم قياس الثبات لكل الأبعاد مجتمعة، وذلك حسب معامل (كرونباخ- ألفا). واعتماداً على (Sekaran, 2010) تعتبر فقرات الاستبيانة تتمتع بالاتساق الداخلي والثبات إذ بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا ٧٠٪ كحد أدنى، ويبين الجدول (٥) نتائج اختبار الثبات:

جدول (٥): ثبات أبعاد المحور الأول (الابتكار) باستخدام معامل ألفا لكرونباخ (ن=٣٠٢)

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
.,٨٤٩	٧	البعد الأول: الابتكار الإنتاجي
.,٨٧٩	٦	البعد الثاني: ابتكار العمليات
.,٨٦٣	٦	البعد الثالث: الابتكار التسويقي
.,٨٦٦	٦	البعد الرابع: الابتكار المنظمي
.,٩٤٨	٢٥	المحور الأول ككل

يظهر الجدول (٥) أن معامل كرونباخ ألفا لجميع أبعاد الابتكار بلغ (٠,٩٤٨)، كما أن معاملات كرونباخ ألفا لأبعاد المحور الأول (الابتكار) كل على حدة كان مرتفعاً، حيث بلغ (٠,٨٤٩) لابتكار الإنتاجي، و (٠,٨٧٩) لابتكار العمليات، و (٠,٨٦٣) لابتكار التسويقي، و (٠,٨٦٦) لابتكار المنظمي، واستناداً إلى القاعدة المشار إليها سابقاً فإن جميع القيم كانت أكبر من ٧٠٪ وهذا ما يدل على تتمتع الفقرات بالثبات.

٢. ثبات المحور الثاني (الفاعلية المنظمية)

تم قياس الثبات لأبعاد المحور الثاني (الفاعلية المنظمية) كل على حدة، ومن ثم قياس الثبات لكل المحور، وذلك حسب معامل (كرونباخ- ألفا)، ويبين الجدول (٦) نتائج الثبات:

جدول (٦): ثبات أبعاد المحور الثاني (الفاعلية المنظمية) باستخدام معامل ألفا لكرونباخ (ن=٣٠٢)

المجال	العدد العبارات	معامل ألفا لكرونباخ
البعد الأول: تحقيق الأهداف	٢	.٨٢٣
البعد الثاني: التكامل التنظيمي	٥	.٨٢٣
البعد الثالث: التكيف البيئي	٦	.٧٨٠
المحور الثاني ككل	١٨	.٩١٣

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أن معامل كرونباخ ألفا لجميع أبعاد المحور الثاني (الفاعلية المنظمية) بلغ (.٩١٣)، وبلغ (.٨٢٣) بعد تحقيق الأهداف، و (.٨٢٣) بعد التكامل التنظيمي، و (.٧٨٠) بعد التكيف البيئي، وهذا ما يشير إلى الثبات بناءً على القاعدة المشار إليها أعلاه.

٣. ثبات المحور الثالث (المناعة التنظيمية)

تم قياس الثبات لفقرات المحور الثالث (المناعة التنظيمية)، وذلك حسب معامل (كرونباخ - ألفا)، ويبين الجدول (٧) نتائج الثبات.

جدول (٧): ثبات أبعاد المحور الثالث (المناعة التنظيمية) باستخدام معامل ألفا لكرونباخ (ن=٣٠٢)

المناعة التنظيمية	العدد العبارات	معامل ألفا لكرونباخ
المحور الثالث ككل	٧	.٨٥٧

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن معامل كرونباخ ألفا لفقرات (المناعة التنظيمية) بلغ (.٨٥٧)، وهذا ما يشير إلى الثبات بناءً على القاعدة المشار إليها أعلاه.

اختبار التوزيع الطبيعي

للحصول على أن البيانات التي تم استخدامها لأغراض التحليل الإحصائي تتبع التوزيع الطبيعي استخدم الباحثان اختبار Kolmogorov-Smirnov (K-S)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (٨).

جدول (٨): التوزيع الطبيعي بتطبيق اختبار Kolmogorov-Smirnov (K-S)

البعد	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
الابتكار الإنتاجي	.١١٢	.١١٠
ابتكار العمليات	.١٣٠	.١٣٣
الابتكار التسويقي	.١٣٦	.١٤٤
الابتكار المنظمي	.١١٩	.١٧١
تحقيق الأهداف	.١٢٩	.٢٠١
التكامل التنظيمي	.١٧٣	.٢٢١
التكيف البيئي	.١٠٣	.٢٢٣
المناعة التنظيمية	.١٠٧	.١٧٧

تشير بيانات الجدول (٨) أن البيانات الخاصة بالدراسة الحالية اتبعت منهج التوزيع الطبيعي، وتظهر عدم وجود فروق إحصائية بين توزيع قيم المتغيرات وقيم التوزيع الطبيعي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

اختبار عدم التداخل الخطي

تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) والتبابن المسموح به (Tolerance) للتحقق من مستوى التداخل الخطي بين أبعاد المتغير المستقل.

جدول (٩): نتائج اختبار التداخل الخطي بين أبعاد المتغير المستقل

Collinearity Statistics		المتغيرات
Tolerance	معامل تضخم التباين VIF	
.٤١٨	٢.٣١٩	الابتكار الإنتاجي
.٣٩٦	٢.٥٢٤	ابتكار العمليات
.٢٦٦	٣.٧٥٨	الابتكار التسويقي
.٢٩٧	٣.٣٦٢	الابتكار المنظمي

يبين الجدول (٩) أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) كانت جميعها أكبر من العدد (١) وأقل من العدد (٥)، كما انحصرت قيم التباين المسموح به (Tolerance) بين (.٠٠٠) و(١)، وهذا يشير إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.

تحليل إجابات فقرات الدراسة:

للتعرف على تقديرات أفراد العينة من العاملين في الوظائف الإشرافية والإدارية في الجامعات الحكومية الأردنية على محاور الدراسة وأبعادها، تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإنجذابهم، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

أولاً: أبعاد المتغير المستقل (الابتكار)

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الابتكار، والجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): الوسط الحسابي والأهمية النسبية لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الابتكار

الرتبة	الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
١	١	بعد الأول: الابتكار الإنتاجي	٣,٧٤	٠,٦٣	مرتفعة
٢	٢	بعد الثاني: ابتكار العمليات	٣,٦٤	٠,٧٧	متوسطة
٣	٣	بعد الثالث: الابتكار التسويقي	٣,٦٢	٠,٧٦	متوسطة
٤	٤	بعد الرابع: الابتكار المنظمي	٣,٥٠	٠,٩٠	متوسطة
		الابتكار ككل	٣,٦٣	٠,٦٧	متوسطة

يلاحظ من خلال الجدول (١٠) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الأهمية النسبية للابتكار في الجامعات الحكومية في الأردن تراوحت ما بين (٣,٥٠ - ٣,٧٤)، وجاء بعد الابتكار الإنتاجي في المرتبة الأولى بأعلى وسط حسابي بلغ (٣,٧٤)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد ابتكار العمليات، وبوسط حسابي بلغ (٣,٦٤)، وبأهمية نسبية متوسطة، ويليه بعد الابتكار التسويقي، وبوسط حسابي بلغ (٣,٦٢)، وبأهمية نسبية متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد الابتكار المنظمي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٠) وبأهمية نسبية متوسطة.

كما تشير بيانات الجدول السابق أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الابتكار ككل بلغ (٣,٦٣) وبأهمية نسبية متوسطة، أي أن هناك مستوى متوسطاً من الابتكار في الجامعات الحكومية في الأردن.

ثانياً: أبعاد المتغير التابع (الفاعلية المنظمية)

تم احتساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد الفاعلية المنظمية، والجدول رقم (١١) يظهر هذه النتائج.

جدول (١١): الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الفاعلية المنظمية

الرتبة	الرقم	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
٣	١	بعد الأول: تحقيق الأهداف	٣,٤٤	٠,٧٢	متوسطة
٢	٢	بعد الثاني: التكامل التنظيمي	٣,٤٥	١,٠٠	متوسطة
١	٣	بعد الثالث: التكيف البيئي	٣,٨٧	٠,٦٠	مرتفعة
		أبعاد الفاعلية المنظمية ككل	٣,٥٩	٠,٦٦	متوسطة

تشير بيانات الجدول (١١) أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الفاعلية المنظمية تراوحت ما بين (٣,٤٤-٣,٨٧)، وجاء بعد التكيف البيئي في المرتبة الأولى بأعلى وسط حسابي بلغ (٣,٨٧)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد التكامل التنظيمي، وبوسط حسابي بلغ (٣,٤٥)، وأهمية نسبية متوسطة، ويليه بعد تحقيق الأهداف، وبوسط حسابي بلغ (٣,٤٤)، وبأهمية نسبية متوسطة.

كما تشير بيانات الجدول السابق أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الفاعلية المنظمية ككل بلغ (٣,٥٩) وبأهمية نسبية متوسطة، أي أن هناك مستوى متوسطاً من الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية في الأردن.

اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: $H01$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية.

استخدم الباحثان تحليل الانحدار المتعدد القياسي لتحديد أثر أبعاد الابتكار (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية في الأردن، وكما هو موضح بالجدول (١٢).

جدول (١٢): تحليل الانحدار المتعدد لتأثير أبعاد الابتكار في الفاعلية المنظمية

جدول المعاملات Coeffecient						تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج Model Summary		المتغير التابع الفاعلية المنظمية
Sig F*	t مستوى الدلالة	B	الخطأ المعياري	β	البيان	Sig F*	درجة الحرارة D.F	F المحسوبة	R ² معامل التحديد	R معامل الإرتباط	
.....	١٥,٢٧	.,٨٠٢	.,٠٥٢	.,٧٦٣	الابتكار الإنتاجي	٤	١٦٥,٢١	.,٦٩٠	.,٨٣١	
.....	٥,١٤-	.,٢٢٦-	.,٠٤٤	.,٢٦٤	الابتكار في العمليات						
.,٢٩٨	١,٠٤	.,٠٥٧	.,٠٥٥	.,٠٦٥	الابتكار التسويقي		٢٩٧				
.....	٣,٣٧	.,٨٠٢	.,٠٥٢	.,٢٠٠	الابتكار المنظمي		٣٠١				

تشير نتائج الجدول (١٢) أن معامل الإرتباط ($R=0.831$) يشير إلى العلاقة الموجبة والقوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما أن أثر أبعاد الابتكار على المتغير التابع (الفاعلية المنظمية) أثر ذو دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (F) المحسوبة (١٦٥,٢١) وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من (٠,٠٥) حيث ظهر أن قيمة معامل التحديد ($R^2=0.69$) وهي تشير إلى أن (٦٩,٠٪) من التباين في (الفاعلية المنظمية) يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد الابتكار.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة (β) عند بعد (الابتكار الإنتاجي) بلغت (٠,٧٦٣) وأن قيمة T عنده هي (١٥,٢٧)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي، أما قيمة β عند بعد (الابتكار في العمليات) قد بلغت (٠,٢٦٤) وأن قيمة T عنده هي (٥,١٤-) وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي وقد بلغت قيمة β عند بعد (الابتكار التسويقي) (٠,٠٦٥) وقيمة T عنده هي (١,٠٤) وبمستوى دلالة ($Sig=0.298$) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي، كما بلغت قيمة β عند بعد (الابتكار المنظمي) (٠,٢٠٠) وقيمة T عنده هي (٣,٣٧) وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. ومن خلال قيم β المشار إليها يتبين أن بعد الابتكار الإنتاجي كأحد أبعاد الابتكار كان له التأثير الأكبر على الفاعلية المنظمية. تبعه بعد الابتكار في العمليات، ثم بعد الابتكار المنظمي وجاء في المرتبة الأخيرة من حيث قوة التأثير بعد الابتكار التسويقي إذ كان تأثيره غير دال إحصائياً.

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج ترفض الفرضية العدمية الرئيسية الأولى وتقبل الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لبيان أثر المناعة التنظيمية في تحسين أثر أبعاد الابتكار (الابتكار الإنتاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية في الجامعات الحكومية في الأردن، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (١٣).

جدول (١٣): تحليل الانحدار الهرمي المتعدد لأثر المناعة التنظيمية في تحسين أثر أبعاد الابتكار في الفاعلية المنظمية

الخطوة الثانية			الخطوة الأولى			المتغيرات المستقلة		المتغير التابع الفاعلية المنظمية			
Sig t	قيمة(t) المحسوبة	β	Sig t	قيمة(t) المحسوبة	β	الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
.....	١٥,٨٠١	.,٦٣	١٥,٢٧	.,٧٦٣	الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
.....	٥,٦٠١-	.,٢١٢-	٥,١٤-	.,٢٦٤-	الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
.,٠٣٠	٢,٧١٦-	.,١٠٣-	.,٢٩٨	١,٠٤	.,٠٦٥	الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
.,٠٢٩	٢,١٩٩	.,٠٩٧	.,٠٠١	٣,٣٧	.,٢٠٠	الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
.....	١٥,٨٦٩	.,٥٢٠				الابتكار الإنتاجي	الابتكار في العمليات	الابتكار التسويقي	الابتكار المنظمي	المناعة المنظيمية	
	.,٨٣٢			.,٦٩٠							معامل التحديد R^2
	.,٤٤٢			.,٦٩٠							ΔR^2
	٢٩٤,١٥			١٦٥,٢١							ΔF
							$Sig \Delta F$

يعرض الجدول (١٣) نتائج الانحدار المتعدد الهرمي القائم على نموذجين، إذ عكست نتائج النموذج الأول المبنية على الخطوة الأولى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة الممثلة بـ(الابتكار) مجتمعة في الفاعلية المنظمية، حيث كانت قيمة (F=165.21) وبمستوى دلالة (sig=0.000) وهي أقل من (0.05) كما كانت قيمة معامل التحديد (R²=0.690) وهذا يشير إلى أن أبعاد الابتكار مجتمعة قد فسرت ما نسبته (٦٩٪) من التباين الحاصل في (الفاعلية المنظمية).

وفي الخطوة الثانية تم إدخال متغير (المناعة التنظيمية) لنموذج الانحدار حيث ازدادت قيمة معامل التحديد R² بنسبة (١٤٪) وهذه الزيادة دالة إحصائياً حيث كانت قيمة (F=294.15) وبمستوى دلالة (sig=0.000) وهي أقل من (0.05)، كما كانت قيمة (β=0.520) عند (المناعة التنظيمية) وقيمة (t=15.869) وبمستوى دلالة (sig=0.000) وهذا يؤكد الأثر المعنوي للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار في الفاعلية المنظمية، حيث تحسنت نسبة تفسير التباين الكلي بنسبة (١٤٪) إلى (٨٣٪).

وعليه ترفض الفرضية الرئيسية العدمية وتقيل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (≤ 0.05) للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار بأبعاده (الابتكار الإنثاجي- الابتكار في العمليات- الابتكار التسويقي- الابتكار المنظمي) في الفاعلية المنظمية بأبعادها مجتمعة (تحقيق الأهداف- التكامل التنظيمي- التكيف التنظيمي) في الجامعات الحكومية الأردنية

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الشخصية والوظيفية

١. الجنس: تبين من نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة كانوا من الذكور وبما نسبته (٨٧٪)، في حين أن الإناث لم يشكلن سوى (١٢٪)، ويمكن تفسير ذلك أن معظم الوظائف الإشرافية والقيادية في الجامعات الحكومية تشغلهن من قبل الذكور، وهذا عائد لطبيعة تلك الأعمال واحتياجها للخبرة الطويلة في مجال الأعمال، وعلى الرغم من ذلك فإن نسبة الإناث اللواتي يشغلن مناصب إشرافية وإدارية أو قيادية هي نسبة لا بأس بها تشير إلى وجود نوع من الاستقلالية والتمكين للمرأة خصوصاً في المجتمع الأردني المحافظ.

٢. الفئة العمرية: تبين كذلك من نتائج الدراسة أن الفئة العمرية (من ٤٠-٥٠) ممثلة النسبة الأكبر بين الفئات العمرية في العينة وبواقع (٤١٪) في حين أن الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) شكلت الفئة الأقل ضمن عينة الدراسة، إذ بلغ عدد أفراد العينة ضمن هذه الفئة (٤٧) فرداً وبنسبة (٦٪)، وهذا يتناسب مع طبيعة أفراد عينة الدراسة من العاملين في الجامعات الحكومية والشاغلين لمناصب إدارية أو إشرافية، وأن طبيعة هذه الوظائف تتطلب خبرات طويلة، وهذا ما يتناسب مع الفئات العمرية الكبيرة التي شكلت معظم أفراد العينة، حيث إن ما نسبته (٦١٪) من العينة كانت أعمارهم أكبر من ٤٠ سنة.

٣. المؤهل العلمي: تبين أن نسبة الذين يحملون درجة الدكتوراه النسبة الأعلى بين المستويات التعليمية وبواقع (٤٨٪)، يليهم ممن يحملون شهادة الماجستير وبنسبة (٤٥٪)، وفي المرتبة الأخيرة من يحملون درجة البكالوريوس وبنسبة (٥٪)، وتفسر هذه النتيجة من ارتفاع المستوى التعليمي لعينة الدراسة، أن معظم الوظائف الأكاديمية تتطلب شهادات الدكتوراه، كما أن الكثير من الوظائف الإدارية تتطلب شهادات عليا في تخصص معين كحد أدنى.

٤. المسئول الوظيفي: أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر أفراد العينة من رؤساء الأقسام، إذ شكلوا ما نسبته (٤٤٪)، في حين أن (نائب رئيس) شكلوا ما نسبته (٢٪)، وهذا يتناسب مع المياديل التنظيمية في الجامعات ومع الطبيعة الشخصية والوظيفية لمجتمع الدراسة، وكذلك مع طبيعة العمل في مؤسسات التعليم العالي حيث تحتاج إلى نسبة أكبر من المشرفين ورؤساء الأقسام.

ثانياً: مناقشة نتائج تحليل أبعاد الدراسة والأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة

١. مناقشة أبعاد الابتكار في الجامعات الحكومية:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأهمية النسبية لأبعاد المتغير المستقل (الابتكار) جاءت متوسطة بشكل عام، حيث جاء بعد الابتكار الإنثاجي في المرتبة الأولى بأعلى وسط حسابي بلغ (٣٧٪)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الابتكار في العمليات، وبوسط حسابي بلغ (٣٦٪)، وبأهمية نسبية متوسطة، يليه بعد الابتكار التسويقي، وبوسط حسابي بلغ (٣٦٪)، وبأهمية نسبية متوسطة، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد الابتكار المنظمي بمتوسط حسابي بلغ (٣٥٪) وبأهمية نسبية متوسطة، وهذا يشير إلى اهتمام الجامعات الحكومية بأبعاد الابتكار، لما للابتكار من أهمية في التطور والتقدير ومواجهة الصعوبات والعوائق التي تعرّض طريق هذا التقدّم والتطور، والتوصّل لكل ما هو جدي في تحسين العمل والأداء وكذلك تطوير المخرجات، والوصول للاحترافية، والتحسين المستمر للخدمات المقدمة والوصول للغايات، واستغلال المصادر المتوفّرة بأسلوب مادي عقلاني.

كما يمكن تفسير اهتمام الجامعات بالابتكار بشكل عام هو التحسين من نوعية القرارات التي تتخذ لمواجهة المشكلات على مستوى الجامعة أو على مستوى أقسامها وكلياتها، بالإضافة إلى تطوير قيم مخرجاتها التعليمية.

وتفسر نتيجة حصول بعد الابتكار الإنتاجي على أكبر أهمية نسبية كأحد أبعاد الابتكار في الجامعات في سعي الجامعات إلى دعم أنشطة البحث والتطوير للوصول إلى ابتكارات في الخدمات التعليمية، وتبنيها لابتكارات الإنتاجية والأفكار الجديدة بغية تطوير خدماتها التعليمية بالاعتماد على التقنيات الحديثة.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة برهوم (٢٠١٩)، والتي بينت نتائجها وجود مستوى مرتفعاً من الأهمية النسبية للابتكار التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، كما اتفقت مع نتيجة دراسة الشيخ (٢٠١٨) التي بينت نتائجها وجود تطبيق مرتفع لأبعاد الابتكار في مستشفى أزادي في منطقة أربيل العراقية.

٢. مناقشة أبعاد الفاعلية المنظيمية:

أظهرت النتائج أن الأهمية النسبية لأبعاد الفاعلية المنظيمية جاءت متوسطة بشكل عام، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٩)، إذ جاء بعد التكيف البيئي في المراحل الأولى بأعلى وسط حسابي بلغ (٣,٨٧)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد التكامل التنظيمي، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٥)، وأهمية نسبية متوسطة، يليه بعد تحقيق الأهداف، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٤)، وبأهمية نسبية متوسطة.

وتفسر هذه النتيجة إلى إدراك الجامعات الحكومية الأردنية أهمية الفاعلية المنظيمية، وكل ما يؤدي إليها باعتبارها انعكاساً لقدرة إدارة الجامعة في التعامل مع التغير والاستجابة للتتجديد الحاصل، وارتباط الفاعلية المنظيمية بفاعلية الأداء لجميع العاملين في الجامعة والقدرة على تحسين وتفعيل الأداء، والاهتمام بالجهود الهدافة من قبل الجامعات للتخطيط وتنسيق وتوجيه الأداء الفردي والجماعي، ووضع المعايير والمقاييس المناسبة والمقبولة كهدف أساسي يسعى الكل للوصول إليه.

كما يفسر حصول بعد التكيف البيئي على أعلى أهمية نسبية في أن الجامعات لا تعمل بمعزل عن البيئة المحيطة بها، فمنها تحصل على مدخلاتها، وإليها تقدم مخرجاتها، والفاعلية المنظيمية تعد مقياساً لأداء الجامعات وقدرتها على تحقيق الأهداف المخطط لها، كما أنها المؤشر الدال على درجة التفاعل والاعتمادية المتبادلة بين الجامعة والبيئة التي تحضنها لاستثمار تلك البيئة ومواردها بأفضل صورة ممكنة سعياً لتحقيق الأهداف، ولنذا فإن تلك الجامعات تتوجه نحو البيئة الخارجية عند التفكير بتطوير خدماتها، وتعمل على التواصل مع الشركات والجمعيات والشخصيات الاجتماعية للحصول على الدعم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة جذيع (٢٠١٩)، التي بينت نتائجها وجود مستوى متوسط من الفاعلية التنظيمية في شركة بروديال الجزائرية، كما اتفقت كذلك مع دراسة العواودة ومجلبي (٢٠١٧)، التي بينت نتائجها وجود مستوى مرتفعاً من الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية الكيماوية الأردنية.

كما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهاشمي والعايالة (٢٠١٧) التي بينت نتائجها أن مستوى الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية العاملة في منطقة الرياض كانت بدرجة متوسطة، وكذلك اتفقت مع نتيجة دراسة قداح (٢٠١٧)، التي أفرزت نتائجها درجة متوسطة كل من عمليات الاتصال الإداري والفاعلية التنظيمية.

٣. مناقشة نتائج فقرات المناعة التنظيمية:

تشير نتائج الدراسة إلى أن الأهمية النسبية لفقرات المتغير المعدل (المناعة التنظيمية) جاءت مرتفعة بشكل عام وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٢)، إذ اتفق معظم أفراد العينة على أن إدارة الجامعة تشجع عملية التعلم الجماعي بين العاملين فيها، وأنها تستفيد من الأحداث السابقة في مواجهة التهديدات المحتملة، بالإضافة إلى أن إدارة الجامعة تسعى إلى ترسیخ ثقافة الرقابة الذاتية بين العاملين فيها.

وتفسر هذه النتيجة في أن المناعة التنظيمية للجامعات بشكل عام تعبر عن مجموعة من المكونات والوظائف الأساسية داخل تلك الجامعات تتكامل فيما بينها لبناء وسائل وطرق لمحاربة الأخطار التنظيمية والبيئية التي قد تتعرض لها بنية الجامعة وهيكلها، والعمل على حماية الكيان الإداري فيها من كافة العوامل والعناصر الخارجية.

كما تفسر هذه النتيجة في اهتمام الجامعات بالمناعة التنظيمية لما لها من فوائد تمثل في وقاية الجامعات وهياكلها التنظيمية من آثار الأخطاء الداخلية، وذلك من خلال تعزيز المرونة والتطلع لحلول جديدة، وإنشاء آليات للتنبؤ بالبيئة الخارجية ومواجهة تهديدها، وتوفير التوازن داخل الجامعات ومنع القرارات المتسرعة التي قد تتعارض مع المعايير الداخلية لتلك الجامعات، بالإضافة إلى تحفيز السلوك المطلوب من العاملين في الجامعات حتى في غياب المسؤولية القانونية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عبودي (٢٠١٩)، التي أظهرت نتائجها وجود مستوى متوسط من التجديد الاستراتيجي ومستوى متوسط من المناعة التنظيمية.

ثالثاً: نتائج تحليل فرضيات الدراسة

تلخص نتائج تحليل واختبار فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

١. نتائج الفرضية الأولى:

أظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد الابتكار في الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، حيث بلغ معامل التحديد (٠.٦٩)، وارتفاع قيم الانحدار لجميع الأبعاد، ومستوى الدلالة الإحصائية أقل من (٠.٠٥)، وهذا يشير إلى أن الجامعات الحكومية تسعى إلى تطبيق الابتكار بأبعاده المتمثلة في الابتكار الإنتاجي والابتكار التسويقي والابتكار في العمليات والابتكار المنظمي، وأن تطبيق الابتكار يؤثر إيجاباً على الفاعلية المنظيمية فيزيد منها.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن تطبيق أبعاد الابتكار من قبل إدارة الجامعة تعمل على زيادة الفاعلية المنظيمية، إذ أن الابتكار الإنتاجي كأحد أبعاد الابتكار في الجامعات يسهم في إخراج منتجات علمية مطورة من خلال إدخال التحسينات والتطويرات على المنتجات التعليمية التي تقدمها الجامعة تتوافق مع الحاجات المجتمعية وسوق العمل ما يؤدي إلى الرفع من الفاعلية المنظيمية.

كما أن الابتكار في العمليات يهدف إلى رفع النوعية، أو إخراج منتج تعليمي حديث، أو التطوير على ما تقدمه الجامعات من منتجات تعليمية أو علمية، وذلك من خلال استغلال الموارد المختلفة بالشكل الأمثل والتقليل من المصروفات والتحسين من العملية الإدارية أو الإشرافية والرفع من جودة الأعمال ما يؤدي في المحصلة إلى الرفع من الفاعلية التنظيمية.

أما الابتكار التسويقي فهو سعي إدارة الجامعات إلى تسويق الجامعات في المجتمع المحلي وزيادة درجة ثقة أفراد المجتمع والمؤسسات المجتمعية ومنظمات الأعمال بها وبمخرجاتها التعليمية، وهذه الثقة تمنح الجامعات موقعًا تنافسيًا أفضل، وصورة ذهنية إيجابية عن ما تقدمه من مخرجات تعليمية، مما يسهم في زيادة الفاعلية المنظيمية فيها.

وفيما يتعلق بالابتكار المنظمي الذي تسعى الجامعات من خلاله إلى تطبيق طرق تنظيمية جديدة كالتجدد في الممارسات العملية للمؤسسة التعليمية، والتنظيم الداخلي وال العلاقات الداخلية، مما يمكن الجامعات من تحسين أدائها من خلال تخفيض التكاليف الإدارية، تحسين الرضا الوظيفي، وبالتالي زيادة الفاعلية المنظيمية.

وقد اتفقت مع نتيجة دراسة بن الحرش وبروجلي (٢٠١٩)، التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الابتكار كمتغير مستقل من جهة والتنافسية كمتغير تابع من جهة أخرى في وكالات السياحة والسفر في لآلية قسنطينية.

كما اتفقت نتيجة الدراسة الحالية كذلك مع نتيجة دراسة الشيخ (٢٠١٨) التي بينت نتائجها وجود علاقة قوية بين الابتكار ورضا المراجعين لمستوى أداء في أربيل العراقية، واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Patrícia and Ivete, 2018) التي بينت نتائجها أن الابتكار له أثر إيجابي ودال إحصائيًا على أداء منظمات الأعمال في البرازيل وفرنسا.

٢. نتائج الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \leq \alpha$) للمناعة التنظيمية في تحسين أثر الابتكار في الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية الأردنية، حيث أن التغير في قيمة القوة التفسيرية للنموذج بلغت ($R^2=0.142$)، مما يعني أن المتغير المعدل (المناعة التنظيمية) يفسر ما مقداره (٢٠٪) في زيادة وتوضيح أثر المتغير المستقل (الابتكار) في المتغير التابع (الفاعلية المنظيمية)، ليرفع قيمة التباين في تفسير النموذج الكلي من (٠.٦٩) إلى (٠.٨٢٣).

وتفسر هذه النتيجة من تحسين وزيادة وتوضيح الأثر إلى تطبيق الجامعات للمناعة التنظيمية بشكل فعال، مما أدى إلى زيادة وتحسين أبعاد الابتكار في الفاعلية المنظيمية، فتطبيق المناعة التنظيمية في الجامعات يعمل على تحديد المخاطر والتهديدات التي تواجه الجامعات ويقوم بالدفاع المناعي ضد تلك الأخطار والتهديدات، الأمر الذي يحافظ على قيم الجامعات ورؤيتها ويديم استمراريتها في الحفاظ على الأداء المطلوب، وهذا يؤثر في عملية تطبيق الابتكار بمختلف أبعاده مما يؤدي إلى زيادة وتحسين الفاعلية التنظيمية.

التوصيات:

قام الباحثان بطرح مجموعة من التوصيات بناء على ما توصلت إليه الدراسة، تتمثل في ما يأتي:

١. محافظة الجامعات الحكومية على استمرارية الاهتمام بالابتكار بمختلف أبعاده واستخدام أدوات تضمن عدم تراجع أو تدني مستوى الاهتمام بالابتكار، كتشجيع العاملين على الابتكار والتوعية المستمرة بأهميته، وتقديم الدعم المالي لأنشطة البحث والتطوير للوصول إلى ابتكارات في الخدمات التعليمية.

٢. تهيئة بيئة العمل في الجامعات الحكومية وبما يدعم مهارات العاملين فيها من خلال تبني الأفكار الابتكارية.

٣. عقد ورش العمل وجلسات العصف الذهني وطرح دورات تدريبية مختلفة بهدف تطوير مهارات العاملين فيها، وبما يؤدي إلى كفاءة الأداء.

٤. استمرارية الاهتمام بتحديد وقت تنفيذ الأهداف المطلوبة بدقة، وإدارة وقت العمل ومحاولة الاستفادة منه بأكبر قدر ممكن، وكذلك التخطيط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء بها، لضمان فاعلية تنفيذها، والوصول إلى مستوى مرتفع من الفاعلية المنظيمية.

٥. استمرار الجامعات الحكومية بترسيخ ثقافة الرقابة الذاتية بين العاملين فيها، ومتابعة نتائج التغيرات التي تجريها، بهدف الحفاظ على مستوى مرتفع من المناعة التنظيمية.
٦. إجراء دراسات علمية تهتم بزيادة الفاعلية المنظيمية في الجامعات الحكومية، وترسيخ المناعة التنظيمية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

١. إباد، محمود الرحيم وحسن، دنيا. (٢٠١٠). "أثر إبداع العملية في تصميم المنتج: دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية". المجلة العراقية للعلوم الإدارية: ٦٥-٧٦.
٢. الألوسي، صائب. (٢٠١٢). "تنمية الفكر الابتكاري"، دار المهل، عمان، الأردن.
٣. برهوم، اسماء. (٢٠١٩). "دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر)". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدى. ام البوقي. الجزائر.
٤. بشير، نورالدين (٢٠١٧). "الفعالية التنظيمية بين النظرية والتطبيق". (ط٦). عالم الكتب الحديث. إربد. الأردن.
٥. الثابت، أحمد سمير. (٢٠٢٠). "تعزيز المناعة التنظيمية المكتسبة في ظل التشارك المعرفي: دراسة استطلاعية في شركة ديلي العامة"، مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع: ٣٠٨-٣٢٨.
٦. جذيع، وفاء. (٢٠١٩). "مساهمة القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي للوصول للفاعلية التنظيمية -دراسة حالة شركة برودياك -مطاحن الزهرة". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية إدارة الأعمال. جامعة الوادي. الجزائر.
٧. بن الحرش، صراح وبروجلي، أحمد. (٢٠١٩). "دور الابتكار في رفع تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة لوكالات السياحة والسفر في ولاية قسنطينة". أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية. وجامعة أم البوقي. الجزائر.
٨. أبو حسين، الحارث محمد. (٢٠١٧). "أثر العدالة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: ٣٣١-٣٤٩.
٩. الداوي، الشيخ. (٢٠٠٩). "تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء". مجلة الباحث: جامعة ورقلة. ١(١): ٢١١-٢٢٤.
١٠. الرميمي، بسام سمير ومحمد، رضا محمود. (٢٠٢٠). "أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراف الوظيفي كمتغير وسيط"، مجلة كلية السياحة والفنادق: ١(٤): ١-٢٥.
١١. الساعدي، مؤيد. (٢٠١٧). "الأطر البنائية لنظام المناعة التنظيمية في إطار نظرية الاتجاه الذاتي الاجتماعي: مرتکزات فكريه وبناء مقياس"، مجلة جامعة بغداد: ٨(٩): ١١٢-٢٣٠.
١٢. السيد، نصر الدين سيد. (٢٠١٦). الابتكار وإدارته. المكتبة الأكاديمية. القاهرة. مصر.
١٣. الشيخ، زيد. (٢٠١٨). "دور الابتكار في تحقيق رضا المستفيدين بالتطبيق في مستشفي أزادى، اربيل". مجلة تنمية الرافدين: ١١٩-١٣٥.
١٤. الطائي، يوسف والجنابي، سجاد. (٢٠١٦). "الثقافة المعرفية ودورها في تحقيق المناعة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل الألبسة الرجالية". مجلة الكلية الإسلامية الجامعية: ٢٨٩-٢١٢.
١٥. عبد العزيز، حنان جاسم. (٢٠١٦). "متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية في العالم العربي على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر: دراسة تحليلية". مجلة كلية التربية: مصر. ٩(١٠): ٧٩-٤٢٠.
١٦. عبودي، صفاء. (٢٠١٩). "التجديد الاستراتيجي مدخلاً لتعزيز المناعة التنظيمية: دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في الجامعة التقنية الشمالية وجامعة الموصل"، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية: ٦٧-٧٥.
١٧. العواوده، وليد مجي. (٢٠١٧). "أثر المسح البيئي الاستراتيجي في الفاعلية التنظيمية". مجلة المنارة: ١(١١-١٥٦).
١٨. بن عيسى، ليلى. (٢٠١٦). "دو الابتكار في تحسين أداء المؤسسة من منظور بطاقة الأداء المتوازن". مجلة العلوم الإنسانية: ٤٤: ١٢٩-١٤٨.
١٩. فهيمي، أحمد السيد. (٢٠٢٠). "قدرة الابتكار على التأثير بالفاعلية المنظيمية في مؤسسات التعليم العالي: دراسة ميدانية في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض"، مجلة جامعة الملك سعو: ٢٩(١١): ٢٢٢-١٢٦.
٢٠. قداح، محمد ابراهيم. (٢٠١٧). "عمليات الاتصال الإداري وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية في مديريات التربية والتعليم في الأردن". مجلة دراسات العلوم التربوية: ٤(٤): ٣٣٣-٣٥٠.
٢١. القريوتي، محمد قاسم. (٢٠٠٠). نظرية المنظمة والتنظيم. دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

٢٢. القطاف، ليلى وبوشقير، إيمان. (٢٠١٢). "دور أهمية الابتكار التكنولوجي في خلق ميزة تنافسية نحو تحقيق التنمية المستدامة". دراسات وابحاث مجلة الادارة والاقتصاد: (٧): ٤٨-٤٩.
٢٣. اللامي، غسان قاسم ومحمد، يسري. (٢٠٠٩). "قياس مؤشرات الإبداع في الإدارات الفندقية". مجلة الإدارة والاقتصاد: (٧٤): ٣٣٠-٣٤١.
٢٤. لشبيب، الصادق وبوريش، أحمد وهنات، الشيخ. (٢٠١٧). "دور الابتكار في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة: دراسة ميدانية بشركة الهندسة المدنية بتقرت ولاية ورقلة". المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية: (٧): ٢٦١-٢٧٤.
٢٥. لوصادي، فاطمة الزهراء وخلفاوي، حكيم. (٢٠١٩). "أثر الابتكار التسويقي في تعزيز ولاء الزبون الجزائري للعلامة التجارية: دراسة حالة شركة LG للأجهزة الإلكترونية". مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا: (٢): ٢٥٩-٢٧٦.
٢٦. مارك ، دوجونسون وديفيد، جان. (٢٠١٤). الابتكار". ترجمة زينب عاطف. مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة. القاهرة. مصر.
٢٧. الهاشمي، رياض بن حسين والعضايلة، علي محمد. (٢٠١٧). "أثر جودة الحياة الوظيفية على الفاعلية التنظيمية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: (١٣): ١-٣٠.
٢٨. آل ياسين، محمد محمد حسن. (٢٠١٢). "تقييم الفاعلية المنظمية لمؤسسات التعليم الجامعي: دراسة تطبيقية على عينة من كليات الادارة والاقتصاد في الجامعات الرسمية العراقية". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات: (٢): ٤٩-٩٦.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Amah, E. (2012). "Corporate Culture and Organizational Effectiveness: A Study of the Nigerian Banking industry". European Journal of Business and Management, 4(8): 212-229.
- [2] Babalola, S., and Nwanzu, C. (2020). "Role of Organizational Strategy and Entrepreneurial Orientation on Organizational Effectiveness". International Journal of Entrepreneurship, 24(1): 1-15.
- [3] Birkinshaw, J., & Ridderstråle, J. (2019). "Fighting the corporate immune system: a process study of subsidiary initiatives in multinational corporations". International Business Review, 8(2): 149-180. [https://doi.org/10.1016/s0969-5931\(98\)00043-2](https://doi.org/10.1016/s0969-5931(98)00043-2).
- [4] Cantor, A. Gareth, C. Madline A & Sands, S. (2015). "Organizational structure as performance behavior as a view of strategic supply chains and their impact on the performance of the organization". European Journal of Business and Management, 6(14): 200-215.
- [5] Daft, Richard L., (2010). "Organization Theory and Design South-Western". Cengage Learning United States of America, 10th edition.
- [6] Fenfen Wei ID, Nanping Feng & Kevin H. Zhang (2017). "Innovation Capability and Innovation Talents: Evidence from China Based on a Quantile Regression Approach". Sustainability, 9: 1218; [doi:10.3390/su9071218](https://doi.org/10.3390/su9071218).
- [7] Graafland, J. &Noorderhaven, N. (2019). "Technological Competition, Innovation Motive and Corporate Social Responsibility: Evidence from Top Managers of European SMEs". De Economist, 168(1): 1-22. <https://doi.org/10.1007/s10645-019-09351-z>.
- [8] He, Z., Deng, Y., Zhang, M., Zu, X., & Antony, J. (2017). "An empirical investigation of the relationship between Six Sigma practices and organisational innovation". Total Quality Management & Business Excellence, 28(5-6): 459-480. <https://doi.org/10.1080/14783363.2015.1092866>.
- [9] Jain, R., & Jain, S. (2015). "Organizational Justice Climate & Organizational Citizenship Behavior in Indian Banks". Indian Journal of Industrial Relations, 50(4): 613-62.
- [10] Jonathan b. yawson, (2017). "effect of internal innovation climate and strategic partnerships with suppliers on open innovation in smes". thesis PhD Capella University.
- [11] Kusiak, A. (2017). "Innovation: The living laboratory perspective". Computer-Aided Design and Applications, 4(6): 863-876.
- [12] Mohammadimehr, Mojgan. (2020). "The role of knowledge management on organizational innovation among faculty members of AJA University of medical sciences". Journal of Advanced Pharmacy Education & Research. 10(1): 113-120.
- [13] Oghojafor, B., Muo, F., &Aduloju, S. (2012). "Organisational effectiveness: Whom and what we do believe". Advances in Management & Applied Economics, 2(4): 81-108.
- [14] Patrícia Benassi & Ivete Delai (2018). "Diferenças entre as práticas de ambientes de inovação de sistemas nacionais de inovação com maturidades distintas". evidencias do caso brasileiro e francê
- [15] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2013). "Organizational Behavior, 15th ed". Boston, PEARSON Prentice Hall . Schilpzand.

- [16] Simmons, O. S. (2013). "The Corporate Immune System: Governance from the Inside Out". University of Illinois Law Review, Forthcoming.
- [17] Sutanto, Eddy Madiono. (2017)." The influence of organisational learning capability and organisational creativity on organisational innovation of universities in East Java, Indonesia". Asia Pacific management review, 22, 128-135.
- [18] Tiwari, Rajnish (2008). "Research project global innovation: Defining innovation". University of technology, Humberg.
- [19] Volberda, H. Bosch, F. & Heij, C. (2013). "Management Innovation: Management as Fertile Ground for Innovation". European Management Review, 10(1): 1-15. <https://doi.org/10.1111/emre.12007>.
- [20] Wheelen, T. & Hunger, J. (2015). "Strategic Management and Business Policy", (16th ed.) New Jersey: Pearson Education Inc.
- [21] Zhang L., (2016), "The impact of human resource management on organizational effectiveness". Chemical Engineering Transactions, 51: 895-900. DOI:10.3303/CET1651150.



The impact of innovation on organizational effectiveness: the moderate role of organizational immunity in Jordanian public universities

Farah Neaz AlDalaean

PhD student, The world Islamic Sciences & Education University, Jordan
 Farah.neaz@gmail.com

Khalid Khalaf Allafy

Management Departement, World Islamic Sciences & Education University, Jordan

Received: 2/11/2020 Revised: 25/11/2020 Accepted: 29/11/2020 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.1.8>

Abstract: The study aimed to identify the impact of innovation on organizational effectiveness: the moderate role of organizational Immunity in Jordanian public universities. and in order to achieve the goal of the study. the researcher adopted the descriptive analytical approach. where she selected a proportional stratified random sample of (302) workers in public universities from vice presidents. deans and their deputies As well as heads of departments. directors of scientific centers and their assistants. A questionnaire was developed as a study tool and distributed to the sample. The study found a set of results. the most important of which are the presence of a medium level of relative importance of innovation and organizational effectiveness. the presence of a high level of organizational immunity in Jordanian public universities. the presence of a statistically significant effect of innovation on the organizational activity in Jordanian public universities. as well as the presence of a statistically significant effect of immunity Organizational Effectiveness in Improving the Impact of Innovation on Organizational Effectiveness in Jordanian Public Universities. The study recommended a set of recommendations. the most important of which are: Public universities maintain continued interest in innovation in its various dimensions and use tools to ensure that the level of interest in innovation does not decline or decrease. such as encouraging workers to innovate and continuously awareness of its importance. and providing financial support for research and development activities to reach innovations in educational services. as well as Conducting scientific studies concerned with increasing the regulatory effectiveness in public universities. and strengthening organizational immunity.

Keywords: Innovation; Organizational Effectiveness; Organizational Immunity; Jordanian Public Universities.

References:

- [1] 'bd Al'zyz, Hnan Jasm. (2016). "Mttlat Thqyq Alf'alyh Altnzymyh Llm'ssh Alt'lymeh Fy Al'alm Al'rby 'la Dw' Twjhat Alfkr Aledary Alm'asr: Drash Thlyleh". Mjlt Klyt Altrbyeh: Msr. 109(27): 79-204.
- [2] 'bwdy, Sfa'. (2019). "Altjdyd Alastratejy Mdkhlaan Lt'zez Almna'h Altnz, Myh: Drash Thlylyeh Lara' 'ynh Mn Alqyadat Aledaryh Fy Aljam'h Altqneh Alshmalyh Wjam'h Almwsl", Mjlt Almthna Li'lwm Aledaryh Walaqtsadyh: 12(2): 67-75.
- [3] Al'ewawdh, WlyD Mjly. (2017). "Athr Almsh Alby'y AlastratyJy Fy Alfa'lyh Altnzymyh". Mjlt Almnarh: 1(23): 111-156.

- [4] Bn 'ySa, Llyl. (2016). "Dw Alabtkar Fy Thsyn Ada' Alm'ssh Mn Mnzwrr Btaqh Alada' Almtwazn". Mjlt Al'lwm Alensanyh: 44: 129-148. Jam't Mhmd Khydr Bskrh. Aljza'r.
- [5] Alalwsy, Sa'b. (2012). "Tnmyt Alfkr Alabtkary", Dar Almnhl, 'man, Alardn.
- [6] Brhwm, Asma'. (2019). "Dwr Alabtkar Altknwlwjy Fy Thqeq Almehz AltnafsewH Llm'ssat Alsgherh Walmtwsth (Drash 'eNh Mn Alm'ssat Alsgherh Walmtwst Baljza'r)". Atrwht Dktwrah Gher Mnshwrh, Jam't Al'erby Bn Mhedy. Am Albwaqy. Aljza'r.
- [7] Bshyr, Nwraldyn ((2017. "Alf'alyh Altnzymy Byn Alnzryh Walttbyq". (T6). 'alm Alktb Alhdyth. Erbd. Alardn.
- [8] Aldawy, Alshek. (2009). "Thlel Alass Alnzryh Lmfhw Alada)". Mjlt Albaht: Jam't Wrqlh. 7(1): 211-224.
- [9] Eyad, Mhmwd Alrhym Whsn, Dnya. (2010). "Athr Ebda' Al'mlyh Fy Tsmym Almntwj: Drash Halh Fy Alshrk Al'amh Llsna'at Alkhrba'yh". Almjih Al'raqyh Ll'lwm Aledaryh: 27(7): 65-76.
- [10] Fhmy, Ahmd Alsyd. (2020). "Qdrh Alabtkar 'la Altnb' Balfa'elyh Almnzymy Fy M'ssat Alt'lym Al'aly: Drash Mydanyh Fy Aljam'at Alhkwmhy Bmdynh Alryad", Mjlt Jam't Almlk S'wd: 29(11): 122-156.
- [11] Alhashmy, Ryad Bn Hsyn Wal'daylh, 'ly Mhmd. (2017). "Athr Jwdh Alhyah Alwzyfyh'la Alfa'lyh Altnzymy Fy Almstshfyat Al'skryh Bmtnqh Alryad Mn Wjht Nrz Al'amlyn Fyha", Almjih Alardnyh Fy Edart Ala'mal: 1(13): 1-30.
- [12] Bn Alhrsh, Srah Wbrwjly, Ahmd. (2019). "Dwr Alebtkar Fe Rf' Tnafseh Alm'ssat Alsgherh Walmtwsth Drash Halh Lwkalat Alseahh Walsfr Fy Wlaeh Qsnth". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Al'elwm Alaqtadeh. Wjam't Am Albwaqy. Aljza'r.
- [13] Abw Hsen, Alharth Mhmd. (2017). "Athr Al'dalh Altnzemyh 'la Alfa'lh Altnzemyh Fe Alshrk Alsnah Almsahmh Al'amh Alardneh", Almjih Alardneh Fy Edart Ala'mal: 3(13): 331-349.
- [14] Jd', Wfa'. (2019). "Msahmh Alqeadh Althweleh Fe Alrda Alwzeze Llswl Llf'aleh Altnzemyh -Drash Halh Shrkt Brwdeak - Mtahn Alzhrh". Rsalt Majster Gher Mnshwrh. Klyt Edart Ala'mal. Jam't Alwady. Aljza'r.
- [15] Allamy, Ghsan Qasm Wmhmd, ysra. (2009). "Qyas M'shrat Alebda' Fy Aledarat Alfndqyh". Mjlt Aledarh Walaqtsad: 74(2): 330-341.
- [16] Lshhb, Alsadq Wbwrysh, Ahmd Whthat, Alshykh. (2017). "Dwr Alabtkar Fy Tnmyt Almyzh Altnafsyh Llm'ssh: Drash Mydanyh Bshrk Alhndsh Almdnyh Btqrt Wlayh Wrqlh". Almjih Aljza'ryh Lltnmyh Alaqtadsyh: (7): 261-274.
- [17] Lwsady, Fatmh Alzhra' Wkhlfawy, Hkym. (2019). "Athr Alabtkar Altswyqy Fy T'zyz Wla' Alzbwn Aljza'ry Ll'lamh Altjaryh: Drash Halh Shrkh Lg Llajhzh Alelktrwnyh". Mjlt Aqtsadyat Shmal Afryqya: (20): 259-276.
- [18] Mark, Dwjwnswn Wdyfyd, Jan. (2014). Alebtkar". Trjmh Zynb 'atf. M'ssh Hndawy Lit'lym Walthqafh. Alqahrh. Msr.
- [19] Qdah, Mhmd Abrahym. (2017). "'mlyAt Alatsal Aledary W'laqtha Balfa'lyh Altnzymy FymdyRyat Altrbyh Walt'lym Fy Alardn". Mjlt Drasat Al'lwm Altrbwih: 1(44): 333-350.
- [20] Alqrywty, Mhmd Qasm. (2000). Nzryt Almnzmh Waltnzym. Dar Asamh Llnshr Waltwzy'. 'man. Alardn.
- [21] Alqtaf, Lyla Wbwshqyr, Eyman. (2012). "Dwr Ahmyh Alabtkar Altknwlwjy Fy Khlq Myzh Tnafsyh Nhw Thqyq Altnmyh Almstdamh". Drasat Wabthah Mjh Aladarh Walaqtsad: (7): 29-48.
- [22] Alrmydy, Bsam Smyr Wmhmd, Rda Mhmd. (2020). "Athr Jwdh Alhyah Alwzyfyh 'la Alada' Walfa'lyh Altnzymy Fy Shrkat Alsyahh Almsryh: Alastghraq Alwzyfy Kmtghyr Wsyt", Mjlt Klyt Alsyahh Walfnadq: 1(4): 1-25.
- [23] Alsa'dy, M'eD. (2017). "Alatr Albna'eh Lnzam Almna'h Altnzemyh Fe Etar Nzryt Alentaj Aldaty Alajtma'y: Mrtkzat Fkryh Wbna' Mqyas", Mjlt Jam't Bghdad: 8 (9): 211-230.
- [24] Alshykh, ZyD. (2018). "Dwr Alabtkar Fy ThqyQ Rda Almstfydyn BalttbyQ Fy Mstshqa Azady, Arbyl". Mjlt Tnmyt Alrafdyn: 37: 119-135.
- [25] Alsyd, Nsr Aldyn Syd. (2016). Alabtkar Wedarth. Almktbh Alakadymy. Alqahrh. Msr.
- [26] Alta'ey, yWsf Waljnaby, Sjad. (2016). "Althqafh Alm'rhyh Wdwrha Fy ThqyQ Almna'h Altnzymy: Drash Ttbyqeh Fy M'ml Alalbsh Alrjalyh". Mjlt Alklyh Aleslamy Aljam'h: (37): 189-212.
- [27] Althabt, Ahmd Smry. (2020). "T'zyz Almna'h Altnzymy Almktsbh Fy Zl Altshark Alm'rhy: Drash Asttla'yh Fy Shrkt Dyaly Al'amh", Mjlt Alfnwn Waladab W'lwm Alensanyat Walajtma': (53): 308-328.
- [28] Al yasyn, Mhmd Mhmd Hsn. (2012). "Tqyeem Alfa'lyh Almnzymy Lm'ssat Alt'lym Aljam'y: Drash Ttbyqyh 'la 'ynh Mn Klyat Aledarh Walaqtsad Fy Aljam'at Alrsmhyh Al'raqyh". Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llabhath Waldrasat. (2)27: 49-96.