

مدى توافر متطلبات الابتكار المنظمي في منظمات تقنيات المعلومات وإسهامها في تعزيز التنمية المستدامة - دراسة ميدانية

*
م.د. مجيد حميد مجيد

mageed_h2003@yahoo.com

المسخلص:

أصبح الابتكار المنظمي من المتطلبات الأساسية للتنمية المستدامة للمنظمات سواءاً الصناعية من خلال تطوير منتجاتها أو الخدمية من خلال تطوير خدماتها ، وبما أن تطوير خدمة تقنيات المعلومات وإستدامتها تتطلب أن يكون لدى العاملين فيها مستوى عالي من الإبداع وبما يؤمن الارتقاء بمستوى اعمالها ، وذلك من خلال الخصائص الفطرية التي يتمتعون بها كالذكاء والموهبة ، أو من خلال الخصائص المكتسبة كإيجاد الحلول للمشاكل التي تعترض اعمالهم وبما يوفر قاعدة معرفية متنوعة تُسقل من خلالها الخبرات وتتطور معها المهارات ، من هنا فإن البحث الحالي يناقش أساسيات الابتكار المنظمي الواجب توافرها والتي يمكن ان تعزز من امكانية ايجاد البيئة الملائمة للانطلاق نحو التنمية المستدامة في بعض منظمات تقنيات المعلومات، باعتبارها المنظمات العاملة في مجموعة من الأنشطة في إدارة الإتصالات الداخلية والخارجية ، وبهدف توفير مستلزمات تبادل المعلومات بين المستفيدين النهائيين (منظمات أو أفراد) ، ويساهم الابتكار المنظمي بتعزيز قدرات هذه المنظمات لتقديم خدمات ذات جودة عالية ومميزة لمختلف التطبيقات التي تخدم المستخدمين وإدامة زخم التدفق المعلوماتي اليهم من جانب، وتخفيض تكاليف الإنتاج فيها من خلال توفير البدائل المناسبة وتطوير الاعمال بشكل مستمر من جانب آخر .

تأتي أهمية البحث من خلال التعرف على مدى توافر أساسيات الابتكار المنظمي في بعض منظمات تقنيات المعلومات التي يمكن معها تعزيز التنمية المستدامة وكذلك تحليل الوضع الراهن للمنظمات المبحوثة من خلال إظهار أهم المعوقات التي تواجهها والتي تحول دون تنمية الابتكار المنظمي فيها ، وتتلخص مشكلة البحث بمدى توافر مقومات الابتكار المنظمي في المنظمات المبحوثة التي يمكن أن تعزز من التوجه نحو التنمية المستدامة لمنظمات تقنيات المعلومات ، فضلاً عن وجود إختلاف بين منظمات تقنيات المعلومات في مجال توفر هذه المقومات فيها ، يستند البحث الى فرضية مفادها أن مقومات الابتكار المنظمي يمكن من خلالهما تعزيز التنمية المستدامة لمنظمات تقنيات المعلومات إذا ما توفرت فيها .

تضمن البحث اربع محاور ، تناول الأول منها منهجية البحث فيما تناول الثاني والثالث الاطار المفاهيمي للابتكار المنظمي والتنمية المستدامة، واهتم الرابع بالجانب التطبيقي للدراسة إذ تم تطبيقها في عدد من منظمات تقنيات المعلومات العاملة في العراق .

الكلمات المفتاحية : الابتكار المنظمي ، التنمية المستدامة ، منظمات تقنيات المعلومات

* جامعة الموصل / الكلية التقنية الادارية .

تأريخ استلام البحث 2017/5/10

تأريخ قبول النشر 2017/9/13

Availability of regulatory innovation requirements in IT organizations and their contribution to promoting sustainable development / field study

Dr. Majeed H. Majeed

Abstract:

Organizational innovation has become one of the basic requirements for the sustainable development of the industrial organizations through the development of their products or services . As the development and maintenance of the IT service requires that the employees have a high level of creativity and thus improve the quality of their business, which they enjoy, such as intelligence and talent, or through the acquired characteristics such as finding solutions to the problems that face their work and provide a knowledge base variety through which expertise and develop skills, so the current research discusses the basics of innovation which can enhance the possibility of creating an environment conducive to sustainable development in some IT organizations, as organizations engaged in a range of activities in the management of internal and external communications, in order to provide information exchange between end users (organizations or individuals) Organizational innovation by enhancing the capabilities of these organizations to provide high quality services to various applications that serve users and maintain the momentum of information flow to them, and reduce production costs by providing appropriate alternatives and business development Continuous form by another.

The importance of research comes the from the availability of the fundamentals of organizational innovation in some IT organizations that can promote sustainable development as well as analyzing the current status of the research organizations by presenting the most important obstacles facing them and preventing the development of organizational innovation. Organizational innovation in research organizations that can enhance the orientation towards the sustainable development of IT organizations, as well as the difference between IT organizations in the availability of these components, the research is based on the hypothesis that the fundamentals of the father Carr through which the Organizational promote the sustainable development of information technology organizations if they were available. The research included four axes, the first of which dealt with the methodology of research while the second and third dealt with the conceptual framework for organizational innovation and sustainable development. The fourth concerned the practical aspect of the study as applied in a number of IT organizations operating in Iraq.

Keywords: Organizational Invention, Sustainable development, IT Organization .

المقدمة :

يعد الابتكار المنظمي واحداً من أبرز التوجهات الرائدة لمنظمات تقنيات المعلومات والذي يمكن من خلاله العمل على تعزيز التنمية المستدامة من خلال مجموعة الأنشطة المتعلقة في ادارة جميع تطبيقات تقنيات المعلومات والاتصالات الداخلية والخارجية التي تسهل تبادل المعلومات بين المستخدمين النهائيين (منظمات او افراد) . وإذا كانت المنظمات بجميع أنواعها بحاجة الى الإبداع، فإن المنظمات العاملة في مجال تقنيات المعلومات بشكل خاص باتت أكثر حاجة الى الإبداع المنظمي لما تواجهه من تحديات قانونية واقتصادية وتنافسية متسارعة ، حيث يعد الإبداع المنظمي في مثل هذه المنظمات واحداً من أهم العناصر الرئيسية القادرة على إحداث التطور والنمو المنظمي وما لذلك من انعكاس ايجابي على تعزيز التنمية المستدامة محلياً وعالمياً وبشكل خاص إذا ماتم الأخذ بالاعتبار مراعات الجانب الاخلاقي والبيئي . يهدف البحث التعرف على إسهام الابتكار المنظمي في تعزيز التنمية المستدامة في منظمات تقنيات المعلومات وكذلك الاطلاع على اهم المعوقات التي تواجهها والتي تحول دون تطوير الابتكار المنظمي فيها، يستند البحث الى فرضية مفادها ان هناك مقومات للابتكار المنظمي يمكن من خلالها تعزيز التنمية المستدامة لمنظمات تقنيات المعلومات، و يتضمن اربع محاور اساسية: تناول الاول منها منهجية البحث فيما جاء الثاني ليستعرض الإطار المفاهيمي للابتكار المنظمي، واهتم المبحث الثالث بالتنمية المستدامة فضلاً عن استعراض أهم مقومات تطوير الابتكار المنظمي لتعزيز التنمية المستدامة في منظمات تقنيات المعلومات، وتم تخصيص المبحث الرابع للدراسة الميدانية التي تم تطبيقها في بعض المنظمات الخاصة بتقنيات المعلومات من اجل الوقوف على واقع الابتكار المنظمي فيها والتعرف على أبرز ملامحه ومتطلباته ومدى مساهمته في تعزيز التنمية المستدامة. وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات جاء اهمها ليؤكد على ان هناك اقرار عالي المستوى بواقع العمل الجماعي والتعاون بين مجاميع العمل واعضاء منظمات تقنيات المعلومات وفي ذلك تأكيد على اهمية التعاون والعمل الجماعي في الابتكار المنظمي فضلاً عن مراعاة خصوصية تطبيق التنمية المستدامة محلياً من خلال العمل على الإستفادة من التجارب الإقليمية المشابهة و محاولة تطبيق هذه التجارب بما يلائم البيئة العراقية .

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث :

يتعامل البحث مع متطلبات الابتكار المنظمي لبيان مدى توافرها في منظمات تقنيات المعلومات ومعرفة ان كان للابتكار المنظمي دور في تعزيز التنمية المستدامة إذ تم التعبير عن هذه المتطلبات بـ (التشجيع التنظيمي، تشجيع القيادة، كفاية الموارد المنظمة، عبء العمل، فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل، الاحساس بالتحدي في العمل، التعاون والعمل الجماعي) ، وللوصول إلى معالجة فكرية وتطبيقية للمعضلة الفلسفية، فقد أثار البحث التساؤل الآتي: هل تتوفر متطلبات الابتكار المنظمي في المنظمات المبحوثة ؟ وهل للابتكار المنظمي دور في تعزيز التنمية المستدامة ؟

ثانياً : أهمية البحث :

يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي تعامل معها، إذ تتلخص هذه الأهمية بالمعطيات الآتية:

1. تتجسد أهمية البحث ببعدين، الأول نظري يتمثل بالعرض المفاهيمي للأطر والمعالجات الفكرية ذات الصلة بمتغيري البحث (الابتكار المنظمي والتنمية المستدامة)، والثاني ميداني يتمثل بتحليل مضامين الواقع واستقصاء توجهاته في المنظمات المبحوثة لمواجهة التغيرات الحالية والمستقبلية، وتحديث أساليب أعمالها، وهيكلها لزيادة كفاءتها وفعاليتها.
2. حاجة منظمات الأعمال العراقية إلى إدراك المفاهيم النظرية والممارسات العملية لمتطلبات الابتكار المنظمي والتنمية المستدامة والمنافع المترتبة عليها.
3. ندرة الدراسات العربية التي تناولت الابتكار المنظمي وعلاقته بالمنافع الاجتماعية والاقتصادية لمنظمات الأعمال ودوره في تعزيز التنمية المستدامة، بجانب محدودية الدراسات الأجنبية التي تعاملت مع متغيرات هذا البحث.

ثالثاً : أهداف البحث :

يسعى البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف، يمكن إدراجها كما يأتي:

1. بناء إطار نظري يعد محاولة لتقديم أهم ما عرضته الأدبيات والدراسات في موضوع الابتكار المنظمي والتنمية المستدامة .
2. تحديد مدى توافر ابعاد الابتكار المنظمي في المنظمات المبحوثة
3. اختبار دور الابتكار المنظمي في تعزيز التنمية المستدامة.

رابعاً : فرضية البحث :

تحدد فرضية البحث بالآتي:

يتحدد مستوى وجود الابتكار المنظمي في المنظمات قيد الدراسة تبعاً لمستوى توافر المتطلبات اللازمة له ويساهم وجوده في تعزيز التنمية المستدامة .

خامساً : مجتمع البحث :

تمثل مجتمع البحث في منطمتين من منظمات تقنيات المعلومات العاملة في العراق (اوروك و نيو هورايزنز) ، وقد تمثلت العينة المبحوثة بعدد من العاملين فيها (48) فردا في مختلف المستويات التنظيمية، وقد اعتمد الباحث قائمة الفحص كأداة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد الدراسة وخضعت لاختباري الصدق والثبات .

سادساً : أسلوب جمع البيانات:

اعتمد الباحث أكثر من أسلوب لجمع البيانات التي تعد الأساس في إبراز نتائج البحث وعلى النحو الآتي:

1. الجانب النظري: اعتمد الباحث في تغطية الجانب النظري على المصادر العربية والأجنبية التي شملت الكتب والدوريات، والرسائل والأطاريح الجامعية ذات الصلة بمتغيرات البحث.
2. الجانب العملي: اعتمد الباحث في توفير البيانات للجانب العملي على الوسائل الآتية:
 - أ. الزيارات الميدانية للحصول على المعلومات الأولية عن المنظمات ونشاطاتها.
 - ب. قائمة الفحص: تم الاعتماد على قائمة الفحص للحصول على المعلومات المتعلقة بالبحث الميداني .

سابعاً : تصميم قائمة الفحص والمقياس المستخدم فيها :

1. تصميم الاستبانة: تحتوي قائمة الفحص على عدد من الاسئلة المباشرة على شكل مجموعة من الفقرات بعدد (24) فقرة استهدفت جمع المعلومات اللازمة لغرض اختبار فرضيات البحث .
2. المقياس المستخدم: تم استخدام المقياس الثلاثي في قائمة الفحص، الذي يتضمن: (متوفر)، (محايد)، (غير متوفر)، وقد حددت القيم بـ (2) للإجابة بـ (متوفر)، و (1) للإجابة بـ (محايد) و (صفر) للإجابة بـ (غير متوفر)
3. اختبارات صدق قائمة الفحص واستمارة الاستبانة: أخضعت قائمة الفحص واستمارة الاستبانة إلى بعض الاختبارات تمثلت بالآتي:

أ. قياس ثبات الاستبانة: قام الباحث بإجراء اختبار أولي تم من خلاله توزيع (10) قوائم فحص على عينة من المبحوثين، ثم أعيد توزيعها بعد شهر من التوزيع الأولي واتضح التطابق في الإجابات بلغ (74%) .

ب. اختبار الصدق الظاهري: تم عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين، إذ تم بموجب ملاحظاتهم إجراء عمليات الحذف والإضافة لتخرج قائمة الفحص المعتمدة في البحث بصيغتها النهائية.

ثامناً : الأساليب الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات البحث وتحليل النتائج تمثلت بالآتي:

1. التوزيع التكراري والنسب المئوية: لوصف إجابات الأفراد المبحوثين.
2. الأوساط الحسابية: لتحديد اتجاهات الإجابات ضمن المقياس المحدد.
3. الانحرافات المعيارية: لتحديد درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

المبحث الثاني

الابتكار المنظمي

تلقى الابتكار المنظمي اهتماماً متزايداً من منظمات الاعمال لما يمثله من أهمية كبيرة في تطوير اعمالها وتحجيم تكاليف الاداء والانتاج فيها ، عليه تنوعت الادبيات التي تتناول هذا الموضوع ولمختلف المجالات – علم النفس الاجتماعي، علم الاجتماع ، الإدارة، الهندسة ، الاقتصاد ، والتسويق .، وعادة ما يتم التمييز بين ثلاث أنواع رئيسية للابتكار التنظيمي، وهي التصميم التنظيمي، الادراك والتعلم التنظيمي، التغيير التنظيمي والتكيف معه، سنتعرف على بعضها من خلال هذا المبحث فضلاً عن التطرق لأهمية الابتكار المنظمي وأهم أنواعه.

1. مفهوم الابتكار المنظمي

يُنظر للابتكار المنظمي على انه فكرة جديد ويُعرَّف الابتكار على انه " تنفيذ الأفكار الجديدة التي تخلق القيمة" (Elsbach and Hargdon, 2006 : 471). والابتكار هو ما تعتمد عليه معظم المنظمات في مجال الأعمال في عالم اليوم . كما أن الابتكار المنظمي يرتبط بتطوير المنتجات الجديدة او العمليات الجديدة وبذلك سيكون العملية الموجهة التي تسعى من خلالها منظمات الاعمال لاستبدال العناصر المادية والهيكلية فيها أو تغيير طريقة التصنيع بهدف خفض التكاليف أو تحسين جودة منتجاتها، ومن ناحية أخرى يمكن أن يكون ابتكار منتجات جديدة فضلاً عن تحسين المنتجات الموجودة وكذلك تغيير حجمها أو شكلها، (Yu Lin and Hui Ho, 2008 : 18). كما أن

الابتكار المنظمي يمثل ، الآلية المطبقة من قبل المنظمات للتكيف مع الظروف المتغيرة للمنافسة والتقدم التكنولوجي والتوسع في السوق من خلال إنتاج منتجات جديدة وتقنيات وأنظمة على المدى القصير، ووفقاً لهذه الرؤية فالابتكار المنظمي هو " توجه المنظمة لتطوير منتجات / خدمات جديدة أو محسنة ونجاحها في تقديم تلك المنتجات / الخدمات إلى السوق " ، وهناك من يصف الابتكار المنظمي على انه القدرة التنظيمية الموجهة لتجديد الأفكار والمعرفة وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات جديدة بشكل مستمر لصالح مساهمها (شهاب ، 2010 : 51) .

ويعد الابتكار المنظمي عنصراً أساسياً لتحقيق التميز في منظمات الاعمال الحديثة في اطار طبيعة العالم المعاصر الذي يكمن ورائه مجتمع سريع وتنافسي حيث ان القدرة على املاء التغييرات والتحول يضيف قيمة قصوى للمنظمة، وهناك ميزة تنافسية في إدارة الابتكار المنظمي لتحقيق هذه القدرة . وتشمل الابتكارات التنظيمية التغييرات في هياكل و عمليات المنظمة لتنفيذ المفاهيم والممارسات الادارية الجديدة فيها ، مثل تنفيذ العمل الجماعي في الإنتاج ، وإدارة سلسلة التوريد أو نظم إدارة الجودة وغيرها (Lin, 2006 : 119) .

فيما تعتمد الابتكارات التنظيمية على تنفيذ فكرة ادارية جديدة، تؤدي الى تغيير في طبيعة الهياكل التنظيمية بالشكل الذي يؤثر في تعزيز أداء الابتكار التقني في المنظمة. مما سبق يتبين أن الابتكار المنظمي متضمناً على الإطار الجديد للمنظمة، من الأفكار والمنتجات والسلوكيات مرتكزاً على ثلاثة عناصر ،هي:التغيير، الإبداع ، والتحسينات في الأداء (Moller and Deci, 2010 : 43) .

وعلى اساس ماتقدم يمكن القول ان الابتكار المنظمي يشير الى مجموعة القدرات التي تتميز فيها المنظمات الرائدة والتي تسعى من خلالها لتطوير وتحديث اجراءات العمل وتطوير موردها البشري من اجل تعزيز وتحديث عملياتها الانتاجية وتطوير منتجاتها الحالية او ابتكار منتجات جديدة للحفاظ على موقعها التنافسي وتوسيع دائرة اسواقها ونشاطاتها .

2. أهمية الابتكار المنظمي

يشير المتخصصين إلى أن الابتكار المنظمي يعد واحداً من اهم المصادر التي تعزز الميزة التنافسية وبرزت أهمية الابتكار المنظمي كمفهوم متميز عن أنواع الابتكار الأخرى بعد اعتراف منظمة التعاون والتنمية في (عام 2005) بهذه الأهمية، وقد لا تظهر أهمية الابتكار التنظيمي بشكل مباشر كما هو الحال في الابتكارات التكنولوجية لكونه ظاهرة لايلمس اثارها ونتائجها مباشرة بالمقارنة مع تلك الابتكارات التكنولوجية، وأن المعرفة بما يتعلق بأثارها المختلفة محدودة نظراً لتعقيد مفهوم الابتكار التنظيمي مما يؤدي لصعوبة قياسه (محمد ، 2003 : 12) .

وفي ظل التحديات التكنولوجية المتسارعة وثورة الابتكارات المستمرة أصبح الابتكار المنظمي توجهاً فاعلاً للتعامل مع المشكلات التنظيمية المختلفة، وذلك من خلال غرس ثقافة التمكين التي يمكن معها خلق الجو الملائم داخل المنظمة وبناء العلاقات مع أصحاب المصلحة مما سينعكس ايجابياً على تعزيز المرونة وتشجيع الابتكار وصولاً الى افضل مستويات التغيير التي تتلائم وتطلعات المنظمة اتجاه تعزيز موقعها التنافسي، وفي ذلك مدعاة للقول بأن المنظمات الأكثر ابتكاراً في المستقبل هي ليست تلك التي تركز على الابتكار التقني و إنما هي تلك المنظمات التي تعمل على خلق ثقافة تنظيمية ابتكارية مناسبة باعتبارها منطلقاً لجميع الابتكارات . (Boenne, 2014 : 78)

كما أن الابتكار المنظمي يعمل على تعزيز القدرة التنافسية، وهذا ما توصلت اليه العديد من الدراسات التي اهتمت بتحليل أثر الابتكارات التنظيمية في أداء منظمات الأعمال فيما يتعلق بالإنتاجية، الإبداع، الجودة، الأصالة، المرونة" (Elsbach and Hargdon, 2006 : 471) .

وهناك من يؤكد ان الابتكار المنظمي في جوهره تغيير ايجابي للفرد و المنظمة ، وفي ظل بيئة متسارعة الأحداث وكثيرة التغيير تبرز حاجة المنظمة للابتكار باعتباره مطلباً حيوياً تستطيع من خلاله أن تقدم كل ما هو جديد لتتمكن من الاستمرار والبقاء في ظل بيئة ديناميكية طابعها التغيير، فضلاً عن حاجة المنظمات الملحة للابتكار كونه لا يمكن المنظمة من الاستمرار فحسب ولكنه يمكنها أيضاً من المنافسة الريادية من خلال تقديم كل ما هو جديد وبالتالي النمو والتفوق (Yu Lin and Hui Ho, 2008 : 21) .

وهناك إجماع بين الباحثين والمفكرين على أهمية الابتكار المنظمي لكل أنواع المنظمات سواء الخاصة منها أو الحكومية كونه يمثل مفتاح التفوق المستقبلي لأي منظمة، وبدونه لا تستطيع المنظمات العبور إلى هذا المستقبل مهما كانت كفاءتها الحالية، فالابتكار هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز علاقة التفاعل بين المنظمة وبينتها، كما أن الابتكارات بأنواعها المختلفة تعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية للمنظمة، وتمكنها من مواكبة المستجدات ومواجهة التحديات، كما أن تبني الابتكار واعتماده يعد تنمية وتحفيز للمورد البشري وفي ذلك أهمية فائقة لتطور ونمو المنظمة لكون هذا المورد هو مصدر عملية الابتكار وقائدها ، فضلاً عن أنه مطلباً أساسياً لتلك المنظمات التي تبحث عن التميز والتفوق في الأداء (Lin, 2006 : 123) .

كما يمكن القول بأن أهمية الابتكار المنظمي وحاجة المنظمات له ستزداد في ظل التحولات العالمية الجديدة المتمثلة في التحول نحو اقتصاديات المعرفة ، فإذا ما أرادت أي منظمة التميز أو حتى الاستمرار في أداؤها في ظل المتغيرات العالمية عليها أن تسعى نحو تبني الابتكارات ضمن استراتيجياتها وسياساتها التنظيمية (Yu Lin and Hui Ho, 2008 : 22) .

3. أنواع الابتكار المنظمي

يمكن تصنيف الابتكار المنظمي إلى ثلاث فئات رئيسية، وهي كالآتي:

● الابتكار التقني

يمثل احد اهم العوامل التي يمكن من خلالها تطوير وزيادة إنتاجية العمل، فضلاً عن تحقيق الميزة التنافسية وتحسين مستويات الاداء بشكل عام للمنظمة، وهو مطلب لا يمكن الاستغناء عنه إذا كانت المنظمة تبتغي البقاء في اسواقها الحالية أو تسعى للدخول في اسواق جديدة (Boenne, 2014 : 79) .
و حين تشرع المنظمة لتطوير منتجات جديدة عليها ان تعمل لتهيئة المتطلبات اللازمة لذلك، وتعد التقنيات والمتطلبات التكنولوجية واحدة من اهم المقومات التي يمكن ان تمكنها من اجراء هذا التطوير سواء في منتجاتها الجديدة او تقنيات خدمات زبائنها، فضلاً عن مساهمة الابتكار التقني في خفض التكلفة وتحسين الجودة، وكذلك اجراء التغييرات المناسبة في حجم وشكل منتجاتها الحالية وبما يتلائم مع متطلبات زبائنها والتقلبات المستمرة في ادواقهم (Seidel and Rosemann, 2008 : 20) .

● الابتكار الاداري

يعد احد الابتكارات المتعلقة بإنشاء التصميم التنظيمي الجديد الذي يدعم بشكل أفضل استحداث المنتجات وتقديم السلع والخدمات بما يتلائم مع التطورات اللازمة في العمليات الإنتاجية وانسجامه مع التغييرات البنينة مع الاخذ بالاعتبار ضرورة الملائمة بين البنيتين الداخلية والخارجية، ويشمل الابتكار الاداري المتابعة الحثيثة لاجراء المناغمة والتعديلات في كل من الإجراءات والقواعد، والأدوار، فضلاً عن تطوير الهياكل التنظيمية بما يسهل الاتصالات والتبادلات بين العاملين وبتيح المرونة اللازمة لذلك، وهو بذلك يهتم بشكل مباشر بالإدارة التنظيمية بدلاً من أنشطة العمل، ومن أمثلته، التناوب الوظيفي، نظام الحوافز للموظفين، تمكين العاملين، أداء الأعمال عن طريق الاتصالات والإدارة الإلكترونية (النوشان، 2003 : 35).
والإبتكار الإداري هو الإتيان بالجديد الإداري، ولأن الإدارة نشاط واع هادف فإن هذا الجديد يوجه نحو تحقيق: الاستجابة الأفضل لخدمات ومنتجات المنظمة وحاجات عملائها الداخليين والخارجيين، وزيادة الأداء بشكل جذري أو تدريجي كما في مفاهيم إعادة الهندسة والتحسين المستمر، وتحسين طرق العمل (كما في دراسة العمل والحركة)، وتحسين علاقات العمل في المنظمة داخلياً (كما في مفاهيم العمل الجماعي والفرق المدارة ذاتياً)، وتعزيز علاقات المنظمة مع بيئتها الخارجية (كما في مفاهيم المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة)، ومراعاة أفضل لمطالب مصالح أصحاب المصلحة والصالح العام. (خديجة، 2015، 1)

الابتكار الاستراتيجي

تواجه القيادات الادارية تحدياً جديداً يتمثل في تعبئة الإمكانيات المبتكرة لمواردها البشرية لذا نال موضوع الابتكار الاستراتيجي اهمية كبيرة في الآونة الاخيرة باعتباره قد لفت الانتباه الى العنصر البشري واهميته ضمن ادارة المعرفة والتوجه الاستراتيجي، إذ يعد هؤلاء الأفراد رأسمال المعرفة الضمنية للعمليات الإنتاجية وتصميم المنتجات فضلاً عن تنظيم العمل وتطوير سبل الاتصالات الداخلية والخارجية، وتهيئة هذه المعارف ومستلزمات نقلها يمكن أن يوفر ابتكارات جديدة من شأنها أن تهئ للتوجه نحو استراتيجيات مبتكرة وطرق فريدة في آليات العمل وطرق التصنيع وهذا سوف ينعكس بدوره على زيادة العائدات المالية وتنمية الاستثمارات المنظمة من خلال تحسين وتطوير منتجاتها واتساع حصتها السوقية، لذلك يواجه مديري الموارد البشرية تحدياً جدياً في خلق بيئة عمل ومناخ تنظيمي ملائم ينسجم مع تطلعات الأفراد العاملين ويتيح استغلال طاقاتهم الإبداعية وتطويرها (Srivastava and Gupta, 2007 : 24)

المبحث الثالث

النموية المسندامة

يعد الاستعمال المثالي الفعال لجميع المصادر البنينة، والحياة الاجتماعية والالتزام بالنظرة الاقتصادية السليمة للمستقبل البعيد مع التركيز على حياة أفضل ذات قيمة عالية لكل فرد من أفراد المجتمع في الحاضر المنطلق الأساس للتنمية المسندامة لكونها الاداة الفاعلة التي يمكن ان تلبى حاجات الحاضر دون المساومة على مقدرات الأجيال المقبلة، فهي كعملية مطردة تهدف إلى تبديل البنية الاجتماعية وتعديل الأدوار والمراكز وتوجيه الإمكانيات نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية لدى الفرد والمجتمع من أجل بناء دعائم المنظمة العصرية التي تسعى للبقاء والتطور وتحسين الارباح والتنافس المشروع دون الاخلال بالتوازنات البنينة انطلاقاً من الرؤية القيمية للحاضر والمستقبل معا .

1. مفهوم التنمية المستدامة

يمكن تعريف التنمية المستدامة على أنها "التنمية التي لا تضر بالبيئة المحيطة بها ولا تستنزف مواردها وتقوم على الإدارة البشرية المثلى للموارد الطبيعية وتدعم المشاركة في جميع مراحل التنمية وتساوي بين كل الأفراد بمختلف الأجيال في حق الاستفادة من الموارد الطبيعية"، إستناداً الى التعريف السابق فإن التنمية تبدأ بالأفراد ، وأنها لا تحدث إلا عندما يكون الأفراد مسنولين عن توفير شروطها ، كما أنها نتاج أشكال من العمل المتوازن تقوم على الإرادة الطوعية واثراء روح التعاون والعمل الجمعي ، بالإعتماد على واقع أن الاهتمامات القطاعية المترابطة في المنظمة يجب النظر إليها في إطار الأعمال الإستراتيجية البعيدة المدى ، وأن التنمية لا تكون قابلة للاستدامة إلا إذا تم اعتماد منظور يلحظ العلاقة بين الأجيال المتلاحقة (Adejuyigbe, 2014 : 7) .

كما يمكن تعريفها على أنها "التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها" (WCED 1987:43). وهي بذلك تعد وسيلة لرفع المستوى الاجتماعي الحالي مع الأخذ في الاعتبار الالتزام بحدود البيئية وقدرتها على التعويض والتفاعل مع المعطيات الصناعية والاجتماعية الحالية والتي يمكن معها تقديم الدعم لحياة الأفراد خلال الأجيال المستقبلية ، لتحقيق العدالة والمساواة في توزيع الموارد وتحقيق التوازن البيئي اللازم لديمومة الحاضر دون اغفال المستقبل (Okuneye and Adelowokan, 2014 : 4) .

2. أهمية التنمية المستدامة

إن أهمية التنمية المستدامة تنطلق من مبدأ أن الأفراد مركز اهتمامها، حيث تستجيب لاحتياجاتهم دون التضحية والتماس باحتياجات الأجيال القادمة، أو على حساب قدراتهم لتوفير متطلباتهم الحياتية ، إذ يمكن توضيح أهمية التنمية المستدامة من خلال الغايات التي تصبو إليها المنظمة والفوائد التي تحققها وتتلخص بالآتي (Estefania, 2010 : 112) :

- الإسهام في تحديد الخيارات ووضع الاستراتيجيات ورسم السياسات التنموية بروية مستقبلية أكثر توازناً وعدلاً.
- تحليل الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإدارية بروية شمولية وتكاملية ، وتجنب الانانية في التعامل مع الموارد والطاقات المتاحة .
- التشجيع على توحيد الجهود والتعاقد بين القطاعات الحكومية والخاصة حول ما يتم الاتفاق عليه ، من أهداف وبرامج تساهم في تلبية حاجيات جميع فئات المجتمع الحالية والقادمة .
- تنشيط وتوفير فرص المشاركة في تبادل الخبرات والمهارات ، وتنتم في تفعيل التعليم والتدريب والتوعية لتحفيز الإبداع .

3. أهداف التنمية المستدامة

إن عملية التنمية المستدامة تهدف إلى تعميم التعليم والتدريب المهني وتوفير إمكانات التثقيف لجميع أفراد المنظمة وضمان حقهم في العمل والمشاركة في المنظمة ، وتوفير خيارات حل المشاكل المنهجية وتجنب التهديدات ورفع مستويات الإنتاجية في جميع الوحدات الإدارية ، والنهوض بمستوى المنظمة ، وتشجيع التوسع السريع في الإنتاج ومواجهة المنظمات المنافسة (Adejuyigbe, 2014 : 9) .

4. إسهام الابتكار المنظمي في التنمية المستدامة

يمكن تحديد عدد من المتطلبات التي يمكن معها استثارة المورد البشري وتهيئة الارضية الملائمة لاطلاق الطاقات الابداعية والابتكار المنظمي وفقاً للرؤية التي تتيح وتطلق التوجهات من أجل الاسهام في تعزيز التنمية المستدامة ، وكما يأتي :

• التشجيع التنظيمي :

إن دعم موارد الابتكار وتهيئة الارضية الملائمة لها وتشجيعها يعد واحداً من اهم الاركان اللازمة لتحسين الابتكار المنظمي وتحفيز افراده، وثمة توافق واسع النطاق في الآراء على أن أي نظام إيكولوجي وطني جيد الأداء للعلم والتكنولوجيا والابتكار يتطلب، في جملة أمور، استقراراً سياسياً ومنظمات جيدة الأداء، وقوة عاملة مثقفة، وهياكل أساسية بحثية وتعليمية سليمة، وتعزيز الروابط بين الافراد العاملين ، وتحسين نوعية الموارد البشرية العاملة في المنظمة وسبل استقطابها فضلاً عن سقل وتطوير سلوكيات القيادات في الإدارة العليا وحتى الدنيا منها، والتي قد تؤثر على إمكانية اعتماد الابتكار التقني في التنمية المستدامة (Boenne, 2014 : 77) ، لذلك فإن التشجيع التنظيمي وتحسين نوعية الموارد البشرية سيؤثر بالضرورة على اعتماد ممارسات أفضل في مجال الأعمال وهذا بدوره سيعزز من فرص تحقيق تلك التنمية (Elsbach and Hargdon, 2006 : 472)

كما يلاحظ في منظمات تقنيات المعلومات أنها تسعى باستمرار لاجراء التغيير المطلوب باستبدال الإجراء القديم بأخر مبتكر لذا ترتبط إدارة التغيير بشكل وثيق بإدارة الابتكار، وتعمل على تشجيع الأفراد العاملين على التكيف مع التغيرات ، وعمليات توليد الابتكار عادة ما تنشأ عن عمليات التبنى الصحيح لمقوماتها والتشجيع اللازم لها وبالتالي فإن العلاقة تكون إيجابية بين التشجيع التنظيمي والتنمية المستدامة . وهذا ما أكدته التقرير الصادر من الامم المتحدة

لجنة السياسات الامانية الصادر في مارس 2013 الذي افاد بأن اللجنة لاحظت لدى تحليلها لدور العلم والتكنولوجيا والابتكار، أن النهوض بقدرات بلد ما في مجال العلم والتكنولوجيا والابتكار وتطبيقها الفعال في الأنشطة الاقتصادية ضروريان للتنمية المستدامة والشاملة، وينبغي من أجل التصدي للمخاطر التي يطرحها تغير المناخ بالنسبة للاستدامة، إيلاء نفس القدر من الاهتمام للتكنولوجيات اللازمة للتخفيف والتكيف، وفي نفس الوقت يتعين وضع العلم والتكنولوجيا والابتكار والسياسات المتصلة بها في سياق أعم يأخذ في الاعتبار البعد المنظمي والثقافي والتاريخي التي يعمل في إطارها. (تقرير الأمم المتحدة، 2013، 5)

● تشجيع القيادة :

تمثل القيادة علاقة تنسيقية متبادلة بين من يبدأ العمل بالفعل وبين من ينجزه ، ويترتب عليها أداء دورين متباينين ؛ يتمثل الأول برسم الخطوط العريضة للعمل وتحليل معطياته والثاني هو تشجيع الأفراد وتحفيزهم والتأثير بهم من أجل انجاز المهام الموكلة لكل منهم ، ويتسع دور القيادة في المنظمات الساعية لتطوير اعمالها والخوض في مجال الابداع والابتكار ليخرج عن اطاره التقليدي المنحصر بعملية توجيه جهود مجموعة من الأفراد فضلاً عن موارد أخرى بهدف الوصول الى نتائج محددة ومخطط لها مسبقاً ليشمل الكيفية التي يمكن معها التواصل الامثل معهم ومن ثم توسل السبل اللازمة للتأثير فيهم ومنحهم المساحة المرغوبة لإدارة الذات واسنادهم الصلاحيات اللازمة لتسهيل هذه المهمة وفقاً لما يطلق عليه بسياسة التمكين باعتبارها اعلى مستويات تحقيق الذات وادارتها والتي من شأنها النهوض بالواقع الابداعي والابتكاري لدى الأفراد لتحقيق أهداف محددة منها التنمية المستدامة. (Moller and Deci, 2010 : 44)

● كفاية الموارد المنظمية :

تشمل كل المستلزمات التي يمكن توفيرها لغرض التشجيع وبث روح الابتكار، وهي الوقت الكافي لإنتاج عمل مبدع ، الأفراد من ذوي الخبرة اللازمة، الأموال المخصصة لمجال العمل، الموارد والنظم والعمليات المادية للعمل، المعلومات ذات الصلة، وتوفير التدريب وكيفية إدارة المخاطر وغيرها، فضلاً عن قيم المنظمة إذا كانت ترغب في تحقيق التنمية المستدامة، ويشمل تطبيق العلم والتكنولوجيا والابتكار في مجال التنمية الشاملة والمستدامة ثلاثة مناهج مترابطة، هي: (شهاب ، 2010 : 53)

أ. تلبية الاحتياجات الأساسية بالاستفادة من القدرة على الابتكار.

ب. تشجيع الأفراد وبث روح التعاون والمشاركة بينهم .

ت. تعزيز النمو الشامل عن طريق بناء قدرات العلم والتكنولوجيا والابتكار والقدرات الاستيعابية .

● تمكين العاملين وتشجيع الاستقلالية في ممارسة العمل :

اتاحة الفرصة امام الأفراد الذين تبرز لديهم القدرات للقيام بأعمال إبداعية لاثبات ذاتهم وتطوير ادانهم من خلال منحهم المزيد من الاستقلالية والحرية في اداء العمل ، وهذا يؤدي إلى مزيد من الإمكانيات الإبداعية وتعزيز التنمية المستدامة للمنظمة (Srivastava and Gupta, 2007 : 23) .

● الوقوف على واقع تحديات العمل :

يمثل تحيد المؤثرات التي تؤثر على أداء الفرد لمهامه وقدراته على الإبداع والخصائص البيئية اللازمة لتأدية العمل بنجاح ، والتي تقود إلى تخفيض الاحرفات وتحجيم التوترات في العمل ، وما لذلك من تأثير كبير وصلة مباشرة باطلاق العنان للابتكار او تقويضه والعلاقة طردية بينهما . (النوشان ، 2003 : 34)

● التعاون والعمل الجماعي :

يتمثل بوجود فرق العمل التي تسعى لتحقيق هدف مشترك ، ومردود العمل الجماعي على الأفراد الذين يعملون معا في بيئة تعاونية يكون إيجابياً من خلال تبادل المعارف والمهارات ، حيث انهم جميعاً على استعداد للمشاركة من أجل تعزيز ورعاية بيئة صالحة لفرق العمل ، ويتم تحقيق تنمية مستدامة من خلال العمل ضمن متطلبات روح التعاون والعمل الجماعي بدلا من الفردية (Seidel and Rosemann, 2008 : 19) .

المبحث الرابع الجانب التطبيقي

يتطلب البناء العملي للبحث وصف ميدان البيئة المبحوثة ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من تحليل البيانات التي تم جمعها من المنظمات المبحوثة وباستخدام قائمة الفحص ومن ثم وصف هذه النتائج إحصائياً ، وذلك بهدف تقديم التصورات الواضحة للمعالجة الخاصة بمشكلة الدراسة وفرضيتها .

أولاً : وصف عينة الدراسة

سيتم عرض شرح موجز عن منظمتي تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة وكالاتي : منظمة (أوروك) لخدمات تقنية المعلومات (1)

تأسست المنظمة سنة 1996 ، ولها فروع في بغداد والبصرة وأربيل وهي واحدة من أبرز شركات خدمة تقنية المعلومات في العراق وحققت نجاح كبير في تزويد حلول تكنولوجيا المعلومات لمنظمات الاعمال بمهنية عالية ، وتهدف المنظمة لتقديم خدماتها لزيانها في جميع الأوقات بأسعار تنافسية بما يضمن رضاهم ، وهي مستمرة ببرامج إعادة هندسة الأعمال ، إعادة تقييم ، وإعادة اختراع الطريقة التي تؤدي بها أعمالها من أجل توفير أفضل الحلول القيمة لزيانها ، نجاح المنظمة تحقق من سمعتها الناصعة ومصداقيتها وتأريخها في حسن التعامل فضلاً عن الجودة المميزة لخدماتها ، وتعمل المنظمة جاهدة لإضفاء المزيد من الميزات إلى أعمالها وبما يعزز من نجاحها وقدرتها على التنافس .

منظمة (نيو هورايزنز) لخدمات تقنية المعلومات²

أكبر منظمة مستقلة للتدريب على تقنية المعلومات في العالم وحققت نجاحاً لمدة 30 عاماً حيث تتمتع بأكثر من 330 مركزاً في 30 دولة ومنها العراق ، كما توفر مجموعة كاملة من المهارات التقنية بداية من التطبيقات الأساسية والأدوات الإنتاجية لسطح المكتب ونظم تقنيات المعلومات ، وتقدم المناهج المعتمدة بواسطة محاضرين معتمدين للوصول الى أحدث ماوصلت اليه التقنيات ، سواء كانت تبحث عن كيفية تلبية الاحتياجات التدريبية للأعمال كبيرة الحجم ومتعددة المواقع او افراد يطمحون في الحصول على المهارات اللازمة للتميز في مسارهم الوظيفي الجديد او الإرتقاء في مسارهم الوظيفي الحالي .

ثانياً: تحليل بيانات إسهام الابتكار المنظمي في تعزيز التنمية المستدامة

إن أهم مقومات الابتكار المنظمي التي تؤدي إلى تعزيز التنمية المستدامة للمنظمتين (أوروك ، نيو هورايزنز) ضمن إستمارة الفحص الإحصائية هي كالاتي :

1. التشجيع التنظيمي

يتضح من الجدول (1) أن نسبة توفر متطلب التشجيع التنظيمي في منظمة (أوروك) بلغت (68,056 %) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,475) وانحراف معياري مقداره (0,505) ، ويلاحظ أن اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بهذه النسبة ، إذ أن الأهتمام بالتعرف على افراد العمل الإبداعي والابتكاري ومكافاتهم في هذه المنظمة يساهم في تعزيز التنمية المستدامة وهو ماتم التعبير عنه في الفقرة (X₅) والتي حصلت على النسبة الاعلى للقبول (91,67 %) ، أما مؤشر تقييم الأفكار الإبداعية والابتكارية والذي من شأنه الاسهام في تحقيق التنمية المستدامة (X₄) فقد بلغ النسبة الأقل (25 %) .

جدول (1)

الوصف الاحصائي لمتطلب التشجيع التنظيمي في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.77	2.58	16.67	8	8.33	4	75	36	X ₁
0.50	2.79	4.17	2	12.50	6	83.33	30	X ₂
0.93	2.20	33.33	16	12.50	6	54.17	26	X ₃
0.17	1.70	54.17	26	20.83	10	25.00	12	X ₄
0.56	2.83	8.33	4	----	---	91.67	44	X ₅
0.10	2.75	16.66	8	16.66	8	66.66	32	X ₆
0.505	2.475	22.222		11.805		64.583		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية.

(1) www.urukco.com

(2) www.newhorizons.com

يبين الجدول (2) أن نسبة توفر متطلب التشجيع التنظيمي في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (69,445%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,516) وانحراف معياري مقداره (0,76) ، إذ أن الأهتمام بالتعرف على افراد العمل الإبداعي والإبتكار ومكافاتهم في هذه المنظمة التي تسهم في التنمية المستدامة (X₅) ، بلغت النسبة الاعلى (79,17%) ، أما مؤشر تقييم الأفكار الإبداعية والإبتكارية والذي من شأنه الاسهام في تحقيق التنمية المستدامة (X₄) وكذلك مؤشر برامج العمل والدورات التدريبية من اجل تطوير الافكار الإبداعية والإبتكارية (X₆) فقد بلغ (54.17%) وهي النسبة الاقل .

جدول (2)

الوصف الاحصائي لمتطلب التشجيع التنظيمي في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.64	2.62	8.33	4	20.83	10	70.83	34	X ₁
0.96	2.33	33.33	16	----	--	66.67	32	X ₂
0.77	2.58	16.67	8	8.33	4	75	36	X ₃
0.83	2.41	20.83	14	16.67	8	54.17	26	X ₄
0.53	2.75	4.17	2	16.67	8	79.17	38	X ₅
0.83	2.41	25.83	14	16.67	8	54.17	26	X ₆
0.76	2.516	20.138		13.195		66.666		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية.

2. تشجيع القيادة

يوضح الجدول (3) أن نسبة توفر تشجيع القيادة في منظمة (أوروك) بلغت (89,585%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,515) وانحراف معياري مقداره (0,265) ، ويلاحظ أن اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، إذ أن المؤشر الخاص بالمهارات الجيدة في التعامل مع الآخرين من قبل رؤساء العمل يؤدي إلى تعزيز التوجه نحو التنمية المستدامة من خلال تهيئة المرونة الفكرية اللازمة لهم وتحقيق انسيابية في العمل (X₈) بلغ النسبة الاعلى (95,83%) ، وكذلك مؤشر الانفتاح الفكري للقيادات الادارية اتجاه الأفكار الجديدة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₀) جاء مرتفعا إذ بلغت نسبة القبول فيه (79,17%) وهي النسبة الاقل قياساً بباقي مؤشرات هذا المحور وفي ذلك تأكيد لاهمية ودور القيادة في تحقيق الابتكار المنظمي في منظمة (أوروك) ومن ثم انعكاس ذلك على تحقيق التنمية المستدامة .

جدول (3)

الوصف الاحصائي لمتطلب تشجيع القيادة في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.56	1.58	8.33	4	----	--	91.67	44	X ₇
0.08	2.91	4.17	2	----	--	95.83	46	X ₈
0.28	2.91	----	--	8.33	4	91.67	44	X ₉
0.14	2.66	12.50	6	8.33	4	79.17	38	X ₁₀
0.265	2.515	6.25		4.165		89.585		المعدل

المصدر : من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

ويتبين من الجدول (4) أن نسبة توفر تشجيع القيادة في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (78,125%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,715) وانحراف معياري مقداره (0,465) ، و كما هو الحال في المنظمة الاخرى سجلت مهارات التعامل مع الآخرين من قبل رئيس العمل الممثلة في (X₈) النسبة الاعلى (83,33%) وبفارق نسبي بسيط، أما النسبة الاقل ضمن هذا المحور رغم ارتفاعها سجلها المتغير (X₉) ، والتي بلغت (70,83%) لتعبر عن ان للثقافة التي يبنيها رؤساء العمل بمروسيهم صدى كبير في سقل مهاراتهم الإبداعية والإبتكارية وبما يعزز من التنمية المستدامة .

جدول (4)

الوصف الاحصائي لمتطلب تشجيع القيادة في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.10	2.75	4.17	2	16.67	8	79.17	38	X ₇
0.50	2.79	4.17	2	12.50	6	83.33	40	X ₈
0.64	2.62	8.33	4	20.83	10	70.83	34	X ₉
0.62	2.70	8.33	4	12.50	6	79.17	38	X ₁₀
0.465	2.715	6.25		15.625		78.125		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

3. كفاية الموارد المنظمية

يتبين من الجدول (5) أن نسبة توفر الموارد الكافية في (منظمة أوروك) بلغت (79,17 %) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,68) وانحراف معياري مقداره (0,555) ويلاحظ أن اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، إذ أن التسهيلات المطلوبة للعمل متاحة بسهولة وبما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₁) بلغت النسبة الاعلى (91,67 %) ، أما إمكانية الحصول على جميع البيانات والمعلومات المطلوبة لتنفيذ مشروع العمل بنجاح واسهامها في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₂)، بلغت النسبة (66,67) % .

جدول (5)

الوصف الاحصائي لمتطلب الموارد الكافية في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.28	2.91	----	--	8.33	4	91.67	44	X ₁₁
0.83	2.45	20.83	10	12.50	6	66.67	32	X ₁₂
0.555	2.68	10.415		10.415		79.17		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

ويتضح من الجدول (6) أن نسبة توفر الموارد الكافية في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (83,335 %) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,705) وانحراف معياري مقداره (0,405) ، ويؤشر ذلك ان هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، إذ جاء مؤشر إمكانية الحصول على جميع البيانات والمعلومات المطلوبة لتنفيذ مشروع العمل بنجاح وكونها تساهم في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₂) بنسبة القبول الاعلى (87,50) % ، أما مؤشر التسهيلات المطلوبة للعمل متاحة بسهولة وتساهم في التنمية المستدامة (X₁₁)، بلغت النسبة (79,17) % ، وجاء هذا الارتفاع في نسبة قبول هذا المؤشر منسجماً مع ما جاء في المنظمة الاخرى (أوروك) وفي ذلك تأكيد على اهمية توافر الامكانيات اللازمة لتحقيق الابتكار المنظمي وبما يعزز من التوجه نحو التنمية المستدامة .

جدول (6)

الوصف الاحصائي لمتطلب الموارد الكافية في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.14	2.66	12.50	6	8.33	4	79.17	38	X ₁₁
0.67	2.75	12.50	6	----	--	87.50	42	X ₁₂
0.405	2.705	12.5		4.165		83.335		المعدل

المصدر : من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

4. عبء العمل

يوضح الجدول (7) أن نسبة توفر عبء العمل في منظمة (أوروك) بلغت (27,08) % على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (1,785) وانحراف معياري مقداره (0,43) وبلغ مؤشر وقت العمل المخصص الذي يسمح بأداء كل ما هو متوقع من العامل وبما يمنحه وقتاً اضافياً للتفكير بالجديد (X₁₃)، بلغت النسبة الاعلى (33,33) % ، أما مؤشر انسجام تخطيط حجم العمل المطلوب انجازه مقارنة بانتاجية العامل في هذه المنظمة (X₁₄) بلغت نسبة الاتفاق (20,83) % .

جدول (7)

الوصف الاحصائي لمتطلب عبء العمل الحقيقي في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.70	2.16	16.67	8	50	24	33.33	17	X ₁₃
0.16	1.41	79.17	38	----	--	20.83	10	X ₁₄
0.43	1.785	47.92		25		27.08		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية.

ويتبين من الجدول (8) أن نسبة توفر عبء العمل في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (22,905 %) على مستوى المعدل الإجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (1,475) وانحراف معياري مقداره (0,535). إذ أن مؤشر انسجام تخطيط حجم العمل المطلوب انجازته مقارنة بانتاجية العامل في هذه المنظمة (X₁₄) ، بلغت النسبة الاعلى (29,17 %) ، أما مؤشر وقت العمل المخصص الذي يسمح بأداء كل ما هو متوقع من العامل وبما يمنحه وقتاً اضافياً للتفكير بالجديد (X₁₃) ، بلغت النسبة (16,64) % .

جدول (8)

الوصف الاحصائي لمتطلب عبء العمل الحقيقي في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.15	1.33	83.33	40	----	--	16.64	8	X ₁₃
0.92	1.62	66.67	32	4.17	1	29.17	14	X ₁₄
0.535	1.475	75		2.085		22.905		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية.

5. فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل

يتضح من الجدول (9) أن نسبة توفر الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل في أوروك بلغت (54,166 %) على مستوى المعدل الإجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,173) وانحراف معياري مقداره (0,16). إذ أن نسبة الاتفاق حول شعور الفرد العامل بالسيطرة على عمله وافكاره الخاصة في بيئة عمله اليومية يتيح حالة من الاستقرار العاطفي لديه وبما يؤمن التوجه نحو الابداع وعده احد منطلقات التنمية المستدامة (X₁₇) ، بلغت النسبة الاعلى (83,33) % ، أما مؤشر الشعور بالضغط والتوتر لتلبية رغبات الآخرين في كيفية أداء الاعمال و تأثيرها في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₅) . بلغت النسبة (25,00) % .

جدول (9)

الوصف الاحصائي لمتطلب فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.17	1.70	54.17	26	20.83	10	25.00	12	X ₁₅
0.20	2.12	41.67	20	4.17	2	54.17	26	X ₁₆
0.14	2.70	12.50	6	4.17	2	83.33	40	X ₁₇
0.16	2.173	36.113		9.723		54.166		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

ويتبين من الجدول (10) أن نسبة توفر الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (41,666 %) على مستوى المعدل الإجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,386) وانحراف معياري مقداره (0,31). إذ حصل المؤشر الخاص بشعور الفرد العامل بالسيطرة على عمله وافكاره الخاصة في بيئة عمله اليومية يؤدي إلى تعزيز التنمية المستدامة (X₁₇) على النسبة الاعلى (79.17) % ، أما مؤشر الشعور بالضغط والتوتر لتلبية رغبات الآخرين في كيفية أداء الاعمال و تأثيرها في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₅) حصل على نسبة الاتفاق الأقل (12.50) % .

جدول (10)

الوصف الاحصائي لمتطلب فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.13	1.25	87.50	42	---	--	12.50	6	X ₁₅
0.70	2.16	16.67	8	50	24	33.33	16	X ₁₆
0.10	2.75	4.17	2	16.67	8	79.17	38	X ₁₇
0.31	2.386	36.113		22.223		41.666		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

6. الشعور بالتحدي في العمل

يتبين من ملاحظة الجدول (11) أن نسبة توفر الاحساس بالتحدي في العمل في منظمة (أوروك) جيدة جدا إذ بلغت (81,946%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,716) وانحراف معياري مقداره (0,636) وهذا يؤكد ان اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، حيث جاءت فقرة أهتمام الفرد العامل بتقديم أفضل ما يوسعه لتأدية المهام المكلف بها وبما يعزز من التوجه الى تحقيق التنمية المستدامة (X₁₉) ، بلغت النسبة الاعلى (87,50%) ، أما الفقرتين الخاصة بشعور الفرد بكونه يعمل بمشاريع مهمة وبما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة (X₁₈)، وشعوره بالثقة اتجاه قدرته في مواجهة التحديات التي يمكن ان تعترض العمل الذي يقوم به حاليا يزيد من فرص تحقيق التنمية المستدامة (X₂₀) بلغت النسبة (79,17%) .

جدول (11)

الوصف الاحصائي لمتطلب تحدي العمل في منظمة أوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.62	2.70	8.33	4	12.50	6	79.17	38	X ₁₈
0.67	2.75	12.50	6	---	--	87.50	42	X ₁₉
0.62	2.70	8.33	4	12.50	6	79.17	38	X ₂₀
0.636	2.716	9.72		8.333		81.946		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

ويتضح من ملاحظة الجدول (12) أن نسبة توفر تحدي العمل في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (81,953%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,786) وانحراف معياري مقداره (0,223). ويلاحظ أن اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، إذ أن أهتمام الفرد العامل بتقديم أفضل ما يوسعه لتأدية المهام المكلف بها وانعكاس ذلك على تحقيق التنمية المستدامة (X₁₉) ، بلغت النسبة الاعلى (87,50%) ، أما شعور الفرد بكونه يعمل بمشاريع مهمة وانعكاس ذلك الشعور على الاسهام في تعزيز التنمية المستدامة (X₁₈) بلغت النسبة (75%) .

جدول (12)

الوصف الاحصائي لمتطلب تحدي العمل في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.11	2.70	4.17	2	20.50	10	75	36	X ₁₈
0.06	2.87	---	--	12.50	6	87.50	42	X ₁₉
0.50	2.79	4.17	2	12.50	6	83.33	40	X ₂₀
0.223	2.786	2.78		15.266		81.953		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

7. التعاون والعمل الجماعي

يتضح من الجدول (13) أن نسبة توفر التعاون والعمل الجماعي في منظمة أوروك بلغت (82,292%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,755) وانحراف معياري مقداره (0,485). إذ سجلت فقرة الاتصالات الحرة والمفتوحة نتيج مشاركة المعرفة داخل مجموعة العمل وبما يؤدي الى تعزيز التنمية المستدامة (X₂₄) النسبة الاعلى (91,67%) ، اما النسبة الاقل ضمن مؤشرات هذا المتطلب تمثلت بالفقرة (X₂₂) (في مجموعة عملي الافراد منفتحون وعلى استعداد لمساعدة بعضهم البعض وهذا يعزز الابداع والتنمية المستدامة) حيث بلغت (66,67%) .

جدول (13)

الوصف الاحصائي لمتطلب التعاون والعمل الجماعي في منظمة اوروك

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.50	2.79	4.17	2	12.50	6	83.33	40	X ₂₁
0.83	2.45	20.83	10	12.50	6	66.67	32	X ₂₂
0.33	2.87	----	--	12.50	6	87.50	42	X ₂₃
0.28	2.91	----	--	8.33	4	91.67	44	X ₂₄
0.485	2.755	6.25		11.457		82.292		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية.

ويتبين من ملاحظة الجدول (14) أن نسبة توفر التعاون والعمل الجماعي في منظمة (نيو هورايزنز) بلغت (86,457%) على مستوى المعدل الاجمالي للمتطلب وقد جاءت النسبة بوسط حسابي قدره (2,84) وانحراف معياري مقداره (0,39). ويلاحظ أن اهتمام المنظمة ببعض المؤشرات أدت إلى توفر هذا المتطلب بنسبة مرتفعة ، إذ أن مؤشر الأفراد في مجموعة العمل منفتحون وعلى استعداد لمساعدة بعضهم البعض والذي يعزز التنمية المستدامة (X₂₂) بلغت النسبة الاعلى (95,83%) ، أما مؤشر سميت العمل الجماعي وروح الفريق يسهم في تعزيز التنمية المستدامة (X₂₁) بلغت نسبة توفرها (79,17%) .

جدول (14)

الوصف الاحصائي لمتطلب التعاون والعمل الجماعي في منظمة نيو هورايزنز

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	غير متوفر		متوفر الى حد ما		متوفر		المؤشرات المتغيرات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
0.53	2.75	4.17	2	16.67	8	79.17	38	X ₂₁
0.20	2.95	----	--	4.17	2	95.83	46	X ₂₂
0.33	2.87	----	--	12.50	6	87.50	42	X ₂₃
0.50	2.79	4.17	2	12.50	6	83.33	40	X ₂₄
0.39	2.84	2.085		11.46		86.457		المعدل

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالإعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

من خلال مراجعة الجداول الاحصائية (1-14) اعلاه يمكن استعراض الاهمية النسبية لكل متطلب من متطلبات الابتكار التنظيمي وبحسب تسلسلها من الاعلى الى الادنى لكل منظمة وللمنظمتين مجتمعة وهو مايمكن ملاحظته عند مراجعة الجدول (15) ادناه، حيث جاء متطلب (التعاون والعمل الجماعي) باعلى نسبة اتفاق اذ بلغ الوسط الحسابي العام له (2.75) لمنظمة (اوروك) و(2.84) لمنظمة (نيو هورايزنز) على التوالي، في حين بلغ الوسط الحسابي العام للمنظمتين مجتمعة (2.797) وهو بذلك يحقق نسبة قبول عالية المستوى اذا ما تم مقارنته بالوسط الحسابي الفرضي البالغ (2.00) ، في حين حصل متطلب (عبء العمل) على ادنى مستوى قبول من خلال مؤشرات له اذ بلغ الوسط الحسابي العام له (1.785) لمنظمة (اوروك) و(1.475) لمنظمة (نيو هورايزنز) على التوالي، في حين بلغ الوسط الحسابي العام للمنظمتين مجتمعة (1.63) وهي نسبة متدنية اذا ما قورنت بالوسط الحسابي الفرضي البالغ (2.00) ومع مراجعة النسب الخاصة بهذا المؤشر والمعدل الاجمالي لها (في المنظمتين) نجد ان ضغوط العمل تكاد تكون مرتفعة نسبياً ويعد ذلك تراجعاً عن التوجه العام الذي تسعى فيه كلا المنظمتين لخلق بيئة عمل تدعم الابداع والابتكار وخصوصاً اذا ما قورنت بالمؤشرات الاخرى التي سجلت معدلات ايجابية كما تم استعراضه اعلاه . في حين بلغ المعدل العام لتوافر الابتكار المنظمي بكل متطلباته وانعكاسه على التنمية المستدامة على مستوى المنظمتين مجتمعة (2.465) وهي نسبة مرتفعة اذا ما قورنت بالوسط الحسابي الفرضي لمقياس (ليكرت) الثلاثي البالغ (2.00) وفي ذلك انعكاس ايجابي لتوافر متطلبات الابتكار المنظمي في المنظمات المبحوثة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة ، وهو مايتيح لنا قبول فرضية الدراسة التي تمثلت بـ (تسعى منظمات تقنيات المعلومات لتعزيز التنمية المستدامة من خلال دعمها للابتكار المنظمي)

جدول (15)
الوصف الاحصائي لمتطلبات الابتكار المنظمي للمنظمتين

ت	متطلبات الابتكار المنظمي	الوسط الحسابي للمتطلب (اوروك)	الوسط الحسابي للمتطلب (تيو هورايزنز)	الوسط الحسابي (للمنظمتين)
1	التعاون والعمل الجماعي	2,755	2,84	2,797
2	الشعور بالتحدي في العمل	2,716	2,786	2,751
3	كفاية الموارد المنظمة	2,68	2,705	2,692
4	تشجيع القيادة	2,515	2,715	2,615
5	التشجيع التنظيمي	2,475	2,516	2,495
6	فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل	2,173	2,386	2,28
7	عبء العمل	1,785	1,475	1,63
	المعدل العام للابتكار المنظمي	2,442	2,489	2,465

المصدر: من عمل الباحث باستخدام برنامج spss ، وبالاعتماد على إستمارة الفحص الإحصائية .

الإستنتاجات و التوصيات

أولاً : الإستنتاجات

- بعد تحليل اجابات المبحوثين من خلال قراءات نسب القبول لكل من متطلبات الابتكار المنظمي ومراجعة المؤشرات المعبرة عن كل متطلب واجراء المقارنة العلمية لنتائج التحليل الاحصائي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمعدل العام) تم الخروج بعدد من الاستنتاجات وكما يأتي :
1. هناك اقرار عالي المستوى بواقع العمل الجماعي والتعاون بين مجاميع العمل واعضاء منظمات تقنيات المعلومات على مستوى كل منظمة وكذلك هو الحال على مستوى المنظمتين مجتمعة وفي ذلك تأكيد على اهمية التعاون والعمل الجماعي في الابتكار المنظمي .
 2. وجود توافق بنسب عالية بين المنظمتين حول اهمية المتطلبات المعروضة ودورها في تحفيز الافراد نحو الابتكار ودور ذلك في تعزيز الابتكار المنظمي .
 3. لمقومات الابتكار المنظمي في منظمات تقنيات المعلومات دور كبير ومساهمة فاعلة في تعزيز التنمية المستدامة ويتفاوت هذا الدور وفقاً لنوع المنظمة وتوجهات الإدارة و البنية التي تحيط بهذه المنظمة .
 4. هنالك توجه كبير لتبني الأفكار الإبداعية في منظمات تقنيات المعلومات في العراق من اجل تعزيز التنمية المستدامة بسبب التنافس الكبير و الإفتتاح الإقتصادي الحاصل .
 5. هناك ضغط عمل عالي المستوى لدى منظمات تقنيات المعلومات وهو ما ينعكس سلباً على الوقت المتاح للعاملين والفضاء المتاح للتطوير والابتكار .
 6. هنالك العديد من المعوقات بشأن التوقعات الخاصة بالابتكار وعلاقته بالتنمية المستدامة وذلك بسبب عدم إستقرار البيئة (السياسية والإقتصادية) في العراق وما يسببه ذلك من تحفظات لدى المنظمات العاملة فيها.
 7. هناك نقص واضح في تبني برامج حقيقية ودورات تدريبية للعاملين في المنظمات عينة البحث من اجل دعم وتطوير الابتكار المنظمي .

ثانياً: التوصيات

- وفقاً للإستنتاجات و نتائج الجانب العملي للبحث ، يوصي الباحث بالأتي :
1. تشجيع وتطوير العمل الجماعي واعتماد تجارب فرق العمل من اجل ارساء ثقافة المشاركة المعرفية سواء الظاهرة منها او الضمنية وانعكاس ذلك على الارتقاء بواقع الابتكار المنظمي في منظمات تقنيات المعلومات .
 2. اعتماد متطلبات الابتكار المنظمي السبعة بشكل متكامل (التشجيع التنظيمي، تشجيع القيادة، كفاية الموارد المنظمة، عبء العمل، فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل، الاحساس بالتحدي في العمل، التعاون والعمل الجماعي) من اجل تأسيس ارضية ملائمة لاعتماد الابتكار كمرتكز اساس لمواجهة تحديات المنافسين.
 3. حث الحكومات المحلية وحكومة المركز للمشاركة الفعلية في دعم مشاريع الابتكار وتبني الفاعل منها وعدها منطلقاً للتأسيس للتنمية القطرية المستدامة، كون الابتكار النواة الحقيقية التي يمكن معها تقديم (منتج، خدمة، فكرة) جديدة ومبتكرة تساهم في تقليص وتنويع المواد المستخدمة لتخفيض التكاليف وضمان حصص الاجيال المستقبلية من المواد من جانب والحفاظ على بيئة نظيفة من جانب آخر .
 4. العمل على الاستفادة من التجارب الإقليمية المشابهة و محاولة تطبيق هذه التجارب من أجل التنمية المستدامة للبيئة العراقية بدءاً من منظمات تقنيات المعلومات .
 5. استقطاب الكوادر الشابة للعمل وتشجيعها لتطبيق افكارها باستقلالية وحرية كاملة من أجل تطوير أهداف منظمات تقنيات المعلومات وزيادة مستوى الابتكار فيها .
 6. تنظيم المؤتمرات العلمية ذات الصلة و حث المؤسسات العلمية والاعلامية لإقامة الندوات التثقيفية من أجل زيادة الوعي حول الابتكار المنظمي و دوره في تحقيق التنمية المستدامة .

7. لمنظمات الاعمال عموماً ومنظمات تقنيات المعلومات العمل على اعداد برنامج عمل حقيقي لتنظيم الدورات التدريبية (داخليا وخارجيا) بهدف تطوير الابتكار المنظمي وتطوير وسقل المهارات الابتكارية العاملة فيها .

المصادر :

1. الجساسي ، عبدالله حمد محمد ، 2011 ، اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين اداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي .
2. بامخرمة، خديجة احمد، 2015، ما هو الابتكار الإداري؟ وهل يمكننا سلك طريقه؟ وكيف؟ مقال متوفر على الشبكة العنكبوتية على الرابط : <http://www.almanalmagazine.com>
3. شهاب ، شهرزاد محمد ، 2010 ، القيادة الادارية ودورها في تاصيل روابط العلاقات العامة ، دراسات تربوية ، العدد 11
4. محمد ، عبد الشافي ، 2003 ، القيادة الإدارية في الإسلام ، متوفر على الشبكة العنكبوتية من خلال الرابط www.swaif.net
5. النوشان ، علي بن حمد بن سليمان ، ٢٠٠٣ ، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات ، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .
6. Adejuyigbe, S. B., 2014, Emerging Trends for Sustainable Development and Human Capacity Building in Engineering and Technology, University of Ghana, Ghana.
7. Amabile, T., 1996, Creativity and Innovation in Organizations, Harvard Business Review.
8. Boënne, M., 2014, Fostering Creativity in the Organization, The impact of management instruments and office structures on the creativity of inventors, Thesis of Master in Business Economics, Faculty of Economics and Business, KU Leuven, Leuven, Belgium .
9. Bureau of Economic Analysis, 2010, Operations of U.S. and Foreign Multinational Companies, available on : <http://www.bea.gov/international> .
10. Chausset, J., and McNamara, L., 2014, Measuring Organizational Innovation, Thesis of Master in Science, Chalmers University of Technology, Goteborg, Sweden .
11. De Angelo, L., 1988, Managerial Competition, Information Costs, and Corporate Governance: The Use of Accounting Performance Measures in Proxy Contests, Journal of Accounting and Economics, No. 1.
12. Elsbach, K., and Hargadon, A., 2006, enhancing creativity through Mindless Work: a framework of workday design, Organization Science, Issue 17.
13. Estefania, C. A., 2010, Poverty and Corruption in Latin America : Challenges for a sustainable development strategy, Revista Opera-Universidad Externado de Colombia.
14. Hoyle, Joe Ben, Schafer, Thomas, and Doupnik, Timothy, 2007, Advanced Accounting, 8th ed., McGraw-Hill, Irwin.
15. Irarrazabal, Alfonso, Moxnes, Andreas, and Opromolla, Luca David, 2013, The Margins of Multinational Production and the Role of Intrafirm Trade, Journal of Political Economy 121 (1) .
16. Lin, C. Y., 2006, Influencing factors on the innovation in logistics technologies for logistics service providers in Taiwan, Journal of American Academy of Business, Vol. 9 No. 2.
17. Luca, J., and Tarricone, P., 2001, Does emotional intelligence affect successful teamwork?, The 18th Annual Conference of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education at the ASCILITE, University of Melbourne, Melbourne, Australia .
18. Moller, A. C., and Deci, E. L., 2010, Interpersonal control, dehumanization, and violence: A self determination theory perspective, Group Processes & Intergroup Relations, Vol.13(1).
19. Okuneye, B., and Adelowokan, O., 2014, Tertiary Enrolment and Economic growth in Nigeria, Journal of Economics and Sustainable development, Vol. 5, No. 5.
20. Plucker, J. Beghetto, and Dow, G., 2004, Why isn't creativity more important to educational psychologists? Potentials, pitfalls and future directions in creativity research, Educational Psychologist, 39.
21. Seidel, Stefan and Rosemann, Michael, 2008, Creativity Management, The New Challenge for BPM, Creativity Management, The New Challenge for BPM, available on : www.bptrends.com .
22. Srivastava, Anil, and Gupta, Raj Karan, 2007, leveraging knowledge management for organizational innovation and creativity, Conference on Global Competition & Competitiveness of Indian Corporate.

23. Yu Lin, C., and Hui Ho, Y., 2008, An Empirical Study on Logistics services provider, intention to adopt Green Innovations, Journal of Technology, Management and Innovation, 3(1).
24. WCED, 1987, (World Commission on Environment and Development), Our Common Future, Oxford: Oxford University Press.
25. https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/PDFs/CDP_Reports_to_the_Economic_and_Social_Council/e_2013_33_ara.pdf .

الملاحق قائمة الفحص

أولاً : التشجيع التنظيمي

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
1	يتم تشجيع الافراد على حل المشاكل بأسلوب خلاق في هذه المنظمة مما يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
2	تسعى منظمتنا لاستخدام الآليات الجديدة لتشجيع وتطوير الأفكار الإبداعية والإبتكار وبما يعزز التنمية المستدامة			
3	تعمل منظمتنا على تشجيع الافراد لتحمل المخاطر في تعزيزاً للتنمية المستدامة			
4	يتم تقييم الأفكار الإبداعية والإبتكارية في هذه المنظمة وبما يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
5	يتم التعرف على افراد العمل الإبداعي والإبتكاري ومكافأتهم في هذه المنظمة وبالتالي يسهم ذلك في تعزيز التنمية المستدامة			
6	في هذه المنظمة، هناك برامج عمل ودورات تدريبية من اجل تطوير الافكار الإبداعية والإبتكارية وبما يعزز من تحقيق التنمية المستدامة .			

ثانياً : تشجيع القيادة

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
7	توقعات قياداتنا الادارية بخصوص عملنا واضحة ويسهم ذلك في تعزيز التنمية المستدامة			
8	رؤساء العمل لديهم مهارات جيدة في التعامل مع الاخرين وبما يؤدي الى انسيابية العمل والمرونة الفكرية ومن ثم تعزيز التنمية المستدامة			
9	للثقة التي يبديها رؤساء العمل بمرؤوسيههم صدق كبير في سقل مهاراتهم الإبداعية والإبتكارية وبما يعزز من التنمية المستدامة			
10	الافتتاح الفكري لقياداتنا الادارية اتجاه الأفكار الجديدة يعزز من التوجه نحو التنمية المستدامة			

ثالثاً : كفاية الموارد المنظمة

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
11	التسهيلات التي أحتاجها في عملي متاحة بسهولة وبالشكل الذي يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
12	يمكن الحصول على جميع البيانات والمعلومات التي أحتاجها لتنفيذ عملي بنجاح وذلك يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			

رابعاً : عبء العمل

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
13	وقت العمل المخصص يسمح لي بأداء كل ما هو متوقع مني وذلك بمنحني المزيد من التفكير بالجديد .			
14	ينسجم تخطيط حجم العمل المطلوب اتجاؤه مع مقياس انتاجية العامل في هذه المنظمة			

خامساً : فضاء الحرية والاستقلالية في ممارسة العمل

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
15	اشعر بالضغط والتوتر لتلبية رغبات شخص آخر في كيفية أداء عملي وهي تؤثر في تعزيز التنمية المستدامة			
16	لدي الحرية لأقرر ما الاعمال التي أنوي القيام بها وهي تسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
17	في بيئة عملي اليومي، اشعر بإحساس السيطرة على عملي الخاص وافكاري الخاصة مما يؤدي إلى تعزيز التنمية المستدامة			

سادساً : تحدي العمل

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
18	أشعر بأنني أعمل بمشاريع مهمة وهذا يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
19	المهام في عملي تستدعي ان اقدم أفضل ما بوسعي وهذا يعزز التنمية المستدامة			
20	لدي القدرة على مواجهة تحديات العمل الذي أقوم به حالياً وهذا يقوي فرص تحقيق التنمية المستدامة			

سابعاً : التعاون والعمل الجماعي

ت	الحالات	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر
21	يتسم العمل في منظمنا بألية العمل الجماعي وروح الفريق وبما يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
22	في مجموعة عملي الأفراد منفتحون وعلى استعداد لمساعدة بعضهم البعض وهذا يعزز التنمية المستدامة			
23	هناك مزيج جيد من المهارات في مجموعة عملي وهذا يسهم في تعزيز التنمية المستدامة			
24	هناك اتصالات حرة ومفتوحة تتيح مشاركة المعرفة داخل مجموعة العمل وبما يؤدي الى تعزيز التنمية المستدامة			