



التميز الاستراتيجي كمدخل لتعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة في الأداء: دراسة تحليلية في الشركة العامة لصناعة
الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء

**The impact of strategic excellence in both enhancing innovation and sustainability in
performance
within the General Company for the Pharmaceutical Industry in Samarra".**

م . سهير شاكر صديق

جامعة المستنصرية / كلية العلوم السياسية

suhaer.sh.sideeq@uomustansiriyah.edu.iq

المستخلص

يهدف البحث إلى تحديد أثر التميز الاستراتيجي بأبعاده (تميز القيادة، تميز الافراد، تميز الثقافة، التميز في الخدمات) في كل من تعزيز الابتكار والاستدامة في الأداء ضمن الشركة العامة لصناعة الأدوية في سامراء، واستعمل البحث المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها، كما اعتمد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع البحث في العاملين ضمن الشركة العامة لصناعة الأدوية في سامراء؛ إذ وُزعت الاستمارة تبانة على عينة عشوائية بسيطة من العاملين في الشركة المبحوثة وعددهم 60 مستجيب، واختيرت الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات والاهمية النسبية اضافة إلى الانحدار البسيط وذلك بالاعتماد على برنامج SPSS:22 واستخلاص النتائج، وخلص البحث إلى انه يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التميز الاستراتيجي والابتكار، مما يعني أن تحسين استراتيجيات التميز يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الابتكار داخل الشركة، وأكدت النتائج أيضاً وجود تأثير إيجابي للتميز الاستراتيجي على تحقيق الاستدامة في الأداء، مما يشير إلى أهمية التركيز على استراتيجيات التميز لتحقيق نتائج مستدامة، وأوصى البحث بأنه ينبغي على إدارة الشركة وضع خطة استراتيجية تتضمن أهدافاً محددة وقابلة للقياس لتعزيز الابتكار والاستدامة، مثل تحديد مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس تقدم الابتكار.

الكلمات المفتاحية: التميز الاستراتيجي. الابتكار. استدامة الأداء. الاستدامة.

Abstract:-

The research aims to determine the impact of strategic excellence in its dimensions (leadership excellence, the excellence of individuals, the distinction of culture, excellence in services) in both the enhancement of innovation and sustainability in performance within the General Pharmaceutical Company in Samarra, and the research used the descriptive analytical approach to collecting and analyzing data, as well as relied on the questionnaire as a tool for data collection, and represents the research community in workers within the General Pharmaceutical Company in Samarra where the form was distributed. On a simple random sample of the 60 -employed employees of the company, the hypotheses were tested using appropriate statistical methods such as averages and relative importance in addition to the simple slope by relying on the SPSS program: 22 and extracting results, and the research concluded that there is a positive relationship with statistical significance between strategic excellence and innovation, which means that improving excellence strategies can lead to enhancement Innovation within the company. The results also confirmed that there is a positive impact on strategic excellence on achieving sustainability in performance, indicating the importance of focusing on excellence strategies to achieve sustainable results, and the research recommended that the company's management should develop a strategic plan that includes specific and measurable goals to enhance innovation and sustainability, such as defining major performance indicators (KPIS) to measure the progress of innovation.

Keywords: Strategic excellence. Innovation. Sustaining performance. Sustainability

مقدمة:

تمثل الابتكارات المستدامة من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التميز التنافسي في عالم الأعمال المعاصر. وفي ظل التحديات الاقتصادية والبيئية المتزايدة، أصبح من الضروري أن تتبنى الشركات استراتيجيات فعالة تضمن لها الاستمرارية والنمو. يعد التمييز الاستراتيجي أحد هذه الاستراتيجيات، حيث يتيح للمؤسسات تحديد نقاط قوتها وضعفها، واستغلال الفرص المتاحة في السوق بشكل أفضل فهو مفهوم اداري يؤدي لتعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة في الأداء ضمن الشركات، يشير التميز الاستراتيجي إلى الأساليب والتقنيات التي تطبقها الشركات لتفوقها على المنافسين، بما يؤدي للإسهام بإيجاد قيمة مضافة للزبائن، في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه صناعة الأدوية، يكون الابتكار ضرورة وليس خيارًا، حيث يسهم بتحسين جودة المنتجات وزيادة الكفاءة عبر ابتكار المنتجات أو تطوير العمليات، كما أن يجب الوصول إلى حالة الاستدامة في الأداء التي تعني قدرة الشركة لتحقيق نتائج مستدامة في الاجل الطويل، مع مراعاة الأبعاد الخاصة بالاستدامة، وهذا يتطلب استراتيجيات فعالة توافق بين الأهداف كافة.

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور التمييز الاستراتيجي كمدخل لتعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة في الأداء، مع التركيز على الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء. تمثل هذه الشركة نموذجًا مثاليًا لدراسة كيفية تطبيق استراتيجيات التمييز لتحقيق نتائج إيجابية على مستوى الابتكار والكفاءة التشغيلية.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في توضيح تأثير التمييز الاستراتيجي على الابتكار واستدامة الأداء في الشركة العامة لصناعة الأدوية، وتتمحور مشكلة البحث وفق التساؤلات الآتية:

- ما هو تأثير التمييز الاستراتيجي على تعزيز الابتكار في الشركة المبحوثة؟

- ما هو تأثير التمييز الاستراتيجي على تحقيق استدامة الأداء في الشركة المبحوثة؟

أهداف البحث

بسبب عدم وضوح العلاقة السببية بين التمييز الاستراتيجي والابتكار واستدامة الأداء فإن البحث يهدف إلى الآتي:

- قياس أثر التمييز الاستراتيجي بتعزيز مستوى الابتكار في الشركة العامة لصناعة الأدوية.

- قياس أثر التمييز الاستراتيجي بتحقيق استدامة الاداء بالشركة العامة لصناعة الأدوية.

- تقديم توصيات استراتيجية لتحسين الأداء المستدام بالتمييز الاستراتيجي.

أهمية البحث

تتضح أهميته بفهم كيفية استخدام التمييز الاستراتيجي كوسيلة لتعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة في أداء الشركات، كما أنه يوفر إطارًا نظريًا يمكن أن يستفيد منه الباحثون والممارسون في مجالات الإدارة والتسويق، ويساعد المؤسسة لتحسين استراتيجياتها بغية تحقيقها لميزة تنافسية مستدامة، وقد يوفر رؤى جيدة للشركات العاملة في مجال الأدوية حول كيفية تحسين تنافسياتها واستدامتها.

فرضيات البحث

نُصاغ وفق الآتي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمييز الاستراتيجي على تعزيز الابتكار في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمييز الاستراتيجي على تحقيق الاستدامة في الأداء بالشركة المبحوثة.

مجتمع وعينة البحث

- مجتمع البحث: يتكون من جميع العاملين والمديرين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية وعددهم حوالي 115.

عينة البحث: سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل مختلف الأقسام الوظيفية لضمان تنوع الآراء، وعددها 60.

تم اختيار عينة بحجم 60 مفردة من أصل 115 مفردة نظراً لعدة عوامل:

- 1- التمثيل الكافي: تمثل هذه العينة كافية لتمثيل مجتمع الدراسة بشكل جيد، حيث توفر تنوعاً كافياً للحصول على نتائج موثوقة.
- 2- القدرة على التحليل الإحصائي: حجم العينة يتيح إجراء تحليلات إحصائية دقيقة وموثوقة دون تعقيد كبير أو زيادة في التكلفة الزمنية والمادية لجمع البيانات.

منهجية البحث

يستعمل المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها لأنه أحد مناهج البحث المستخدمة في هذا النوع من الأبحاث، ويؤدي إلى الحصول على نتائج جيدة وذات منفعة، كما أن هذا المنهج يوفر إطاراً مناسباً لفهم الظواهر المعقدة مثل العلاقة بين التمييز الاستراتيجي والابتكار والاستدامة في الأداء، وهذا المنهج يسمح بجمع البيانات الكمية والنوعية وتحليلها بشكل شامل لتقديم رؤية دقيقة حول كيفية تأثير العوامل المختلفة على الأداء المؤسسي. وسيتم اعتماد الاستبيان لجمع البيانات، ويتم معالجة البيانات وفق الأساليب الإحصائية المناسبة وفق Spss لتحليل الفرضيات واستخلاص النتائج.

أساليب جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات والمعلومات من المصادر والمراجع والدراسات التي تناولت موضوع التمييز الاستراتيجي والابتكار والاستدامة في الأداء، من أجل استخلاص صورة واضحة حول هذه المتغيرات.

وسيتم جمع البيانات الأولية باستخدام أسلوب استمارة الاستبيان، واعتمد في تصميم استمارة الاستبيان على الدراسات والأبحاث التي تم استخدامها في هذا البحث من أجل الوصول إلى الصيغة النهائية للاستمارة وفقراتها، وسيتم تجميع هذه البيانات وتحليلها وفق برنامج SPSS:22 الإحصائي، والذي يتيح عبر الاختبارات المناسبة الوصول إلى دلالات ذات قيمة تخدم الموضوع.

حدود البحث:

- الحدود المكانية: تم إجراء البحث في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية بسامراء.
- الحدود الزمانية: تمت الدراسة الميدانية 2024-2025.
- الحدود البشرية: تم توزيع الاستمارة على عينة عشوائية بسيطة من المجتمع الذي يتمثل في العاملين بالشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية.

مخطط البحث:

- 1- الإطار المنهجي للبحث:
- 2- الإطار النظري ويشمل المتغيرات: التمييز الاستراتيجي، الابتكار، استدامة الأداء.
- 3- الإطار العملي ويشمل تحليل استمارة الاستبانة.
- 4- النتائج والتوصيات

الإطار النظري للبحث

التميز الاستراتيجي:

يعد التميز الاستراتيجي من مرتكزات صناعة النجاح التنظيمي من خلال دوره الحيوي والهام في إيجاد وخلق بيئة تفاعلية ذات إنتاجية عالية، والتركيز على تقديم منتجات عالية الجودة، مع صقل مؤهلات القيادة بهدف تطوير منهجية العمل وصولاً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وفق أعلى معايير التميز والجودة.

أولاً:- مفهوم التميز الاستراتيجي

ان مفهوم التميز الاستراتيجي يعبر عن الجمع بين عناصر الإدارة وتأسيس المنظمات المتفوقة بغية الوصول إلى قدرات كبيرة في التعامل مع كافة الظروف أو التطورات والمتغيرات، فمصطلح التميز يشير إلى نهج يتسم بالتكامل لإدارة الأداء التنظيمي، وذلك بتقديم قيمة مضافة لكل المستفيدين أو المتعاملين وذوي المصالح (Hashem, 2022, 140).

أما عملية التميز الاستراتيجي فيشار لها انها عملية توجيه مختلف الاستراتيجيات المختارة نحو المنافسة بغية الوصول إلى التفوق والتفرد والتميز بعملية التحكم والسيطرة على قواعد اللعبة، الا ان التميز الاستراتيجي لا يشير بالضرورة إلى التفوق والتفرد والتميز على المنافسين بل يشار له بكيفية التحكم بالاستراتيجيات التي تقضي إلى طرد المنافسين من القطاع أو الصناعة أو السوق، مع احكام السيطرة وحالة من الهيمنة على ذلك القطاع أو السوق، فالتميز الاستراتيجي يمثل عملية صياغة وتطبيق لاستراتيجيات رشيقة تكون مبنية على أساس انها تحتوي التغيرات والتطورات البيئية بغية الوصول إلى سلوكيات تتسم بأنها سلوكيات ذكية تقود باتجاه التفوق والتفرد (Lunda, 2022, 138).

يوضح التميز الاستراتيجي بأنه التفرد في عدد من المجالات أو الأمور التي يكون لها تأثير بالأجل البعيد على المنظمة، كالتميز بمجال القيادة أو مجال الافراد، أو التميز في مجال الخدمات وغير ذلك، أي انه يمثل حالة من التفوق في تقديم المنتجات بما يكفل للمنظمة التميز في مختلف مجالاتها مع الحفاظ على هذا التميز في المستقبل، وبعض الباحثين قاموا بربط التميز الاستراتيجي بخلق ميزة تنافسية تتسم بالاستدامة وفق عملية استثمار المعرفة والعمل على نشرها واستثمار رأس المال البشري والاجتماعي والمعرفي وتوظيفه داخل المنظمة (Mohammed Et al, 2023, 949).

مما سبق يمكن ان يحد المفهوم الاجرائي للتميز الاستراتيجي بأنه يمثل عملية تطويع واستثمار مختلف الإمكانيات الموجودة ضمن المؤسسة، مع توظيف سلوكيات الاستقامة التنظيمية والعمل على توجيهها نحو أداء الاستراتيجيات وتنفيذها بشكل كفوء بغية الوصول للتفوق بمختلف المجالات التنظيمية.

ثانياً:- أهمية التميز الاستراتيجي:

يتجلى في التأكيد على ضرورة التميز الاستراتيجي في مجال الإدارة الاستراتيجية، وتحديد المجالات التي تتضح أهمية هذا المفهوم، ويمكن ذكر اهم النقاط التي توضح هذه الأهمية كما يلي (بشير وحسن، 2024، 87):

1- التميز الاستراتيجي يعد مدخلاً في مجال اتخاذ القرارات على المستوى الاستراتيجي الفعالة وفق حاجة المنظمة وفق مختلف المستويات.

2- ينظر للتميز الاستراتيجي بأنه بمثابة هدف وغاية وعملية، إذ يعرف كهدف وغاية لأنه هدف متحرك يحتاج إلى مراجعة دائمة مستمرة، كما يعرف بأنه عملية لأنه يحتاج التحسين المستمر من اجل تعزيز نتائج تلك العملية.

- 3- يرتبط التميز الاستراتيجي بالأنشطة الاستراتيجية، فهو يتم وفق تحسين وتطوير وسائل التفوق في المنظمة على المنافسين الآخرين، فالتميز الاستراتيجي يؤدي دوراً حاسماً ومحورياً في الوصول إلى النجاح والتفوق حالياً ومستقبلاً، أو دوراً في المساهمة بشكل أساسي في خدمة نجاح المنظمة وتميزها بشكل دائم ومستدام.
- 4- ان المستوى العالي من الذكاء الثقافي يمثل عاملاً مهماً في تحديد النجاح الشامل والكامل للتميز الاستراتيجي للمنظمة عموماً وللفرق العمل خصوصاً، ومن ثم أهمية التميز الاستراتيجي تتضح في تغيير العقلية التنظيمية وأسلوب القيادة، مع التأكيد على اعتماد ووضع معايير خاصة توفر المزيد من القيمة للزبائن مع مواكبة وتلبية احتياجاتهم.
- 5- تتضح أهمية التميز بالمزج بين استراتيجية مقصودة واستراتيجية أخرى ناشئة، ومن ثم تزداد قدرة المنظمة لدمج الاستراتيجيات التي تنشأ بشكل غير محسوب أو بصورة طارئة مع الاستراتيجية المحددة اساساً للمنظمة، من بغية المناورة والعمل على عدم حدوث عوائق بسبب حالة اللا تأكد البيئي.
- 6- هناك إمكانية للمزج بين التميز الاستراتيجي مع التميز في الأداء، إذ ان تركيز التميز في الأداء يكون بشكل أساسي على إدارة أداء المنظمة بشكل داخلي، بينما التميز الاستراتيجي يشير إلى قدرات التميز التنظيمي الخارجية بغية تحقيق رضا الزبائن وتعزيزه، أو تمثل القدرة على المواءمة والتنسيق ما بين العناصر ذات المستويات التنظيمية والتشغيلية للتوافق بغية الوصول إلى معدلات كفاءة عالية (2: Abu Rumman, 2022).
- 7- أهمية التميز من أهمية التميز في كافة الأنشطة، وما يخصه من عناصر وابعاد بشكل مستدام، بحيث تحقق المنظمة قيمة استراتيجية مضافة (3705, 2021, AlSomaidae & AlZubaidi).

ثالثاً:- ابعاد التميز الاستراتيجي:

هناك عديد من الابعاد التي تخص التميز الاستراتيجي وقد تباينت من باحث لآخر ممن تناولوا هذا الموضوع، وهذا الامر سببه التباين في التصورات لكل من هؤلاء الباحثين، إضافة لاختلاف زاوية رؤيتهم بخصوص تحقيق التميز الاستراتيجي، ومن اهم الابعاد المتداولة والأكثر شمولية وفق الأبحاث نذكر الاتي:

- 1- تميز القيادة: يعبر تميز القيادة عن قدرة القيادة على تشخيص توجهات المنظمة المستقبلية، إضافة إلى القدرة على التأثير في العاملين من اجل توليد الأفكار الإبداعية عبر توظيف لقنوات الاتصالات الرسمية والقنوات غير الرسمية، والكفاءة في توضيح وتحديد رؤية المنظمة ورسالتها، مع حشد مختلف الجهود لتنفيذ تلك الرؤية والرسالة بشكل كفوء، فمن خلال العملية القيادة يمكن للقادة حث العاملين لديهم على إتمام الاعمال والمهام المنوطة بهم بشكل ابداعي، هذا الامر يسهم في تميز أدائهم مما ينعكس على المخرجات النهائية بالمنظمة، ويرى بعض الباحثين ان التميز في القيادة يؤدي إلى تشجيع الافراد على حالة من التنافس بينهم للتوصل إلى أفكار وطرق جديدة من خلال التطبيق الأفضل للتكنولوجيا والتقنيات الرقمية؛ لأن التقنيات والرقمنة باتت جزءاً من أسلوب القيادة للوصول إلى التميز، وبعض الباحثين يبنوا ان التميز الاستراتيجي يحتاج إلى قيادة ملتزمة بالتغيير تدعم التميز وتشجع على تحمل المخاطرة وتساند المنظمة للتغلب على مخاوف الفشل، فهذه القيادة تضع الأسس والمعايير لتنفيذ ما هو مخطط وتنفيذ السياسات وفق قيم واخلاقيات العمل (العصيمي، 2017، 168).

- 2- تميز الافراد: ان تميز الافراد يعبر عن مستوى مقدرتهم على إتمام الاعمال والانجاز وتحقيق نتائج غير مسبوقة، أي تحقيق التفوق على انفسهم من جهة وعلى الافراد الآخرين من جهة أخرى، ويعد تميز الافراد مفهوماً شاملاً يرتبط بشكل كلي بمفهوم تطبيق الجودة الشاملة في مختلف نواحي حياة الافراد، وهي الحالة الأمثل التي تسعى لها المنظمات، هي

حالة وصول الافراد ليصبحوا أفراد كفوءين يسهموا في بلوغ اهداف المنظمة وما تسعى إليه من استراتيجيات وهذا الامر يكسبها التفوق والتميز، أي ان تميز الافراد يتم عندما تستطيع المنظمة توجيه جهود افرادها ممن يمتلكون الخبرات والمهارات المتميزة إلى تحقيق غاياتها عبر مشاركتهم في عمليات صنع واتخاذ القرارات، وهذا الامر يحدث عندما يتم توفير المناخ الإيجابي المناسب الذي يدعم التميز والتفوق في المنظمة (الجيري، 2019، 26).

3- تميز الثقافة: يعبر تميز الثقافة عن قيم المنظمة وما تحمله من مبادئ وتصورات تخص السلوكيات والتصرفات الإيجابية للعاملين، مما يؤثر في طرق إتمام وتنفيذ المهام وطرق التواصل بفعالية مع القادة والافراد الآخرين، ويؤثر هذا الامر على تعزيز روح التحدي والمواجهة والتعاون والثقة والاستقلالية والمصادقية، وتمثل الثقافة التنظيمية المرتكز الرئيس للطاقت والقدرات التي تكون بمثابة القوة التي تدفع لبلوغ التميز، والتميز في الثقافة يتضح من خلال توجيه السلوكيات الفردية أو الجماعية لتحقيق الأهداف التي تسعى لها المنظمة بطرق وأساليب متميز مقارنة بالطرق التي ينتهجها المنافسون الذين يعملون ضمن ذات القطاع أو النشاط (عبد الباسط، 2022، 313).

4- التميز في الخدمات: يقصد بهذا البعد مدى حرص المنظمات على تقديم الخدمات بالجودة المناسبة أو الخصائص المتميزة التي ترافق الخدمة مثل عمليات التسليم وخدمات ما بعد البيع وغير ذلك، وتميز الخدمات يمثل عملية تحاوز توقعات الزبائن من خلال تأمين خدمات تتسم بالتميز بحيث تبهر الزبائن وتجعلهم بحالة استدامة للعلاقة الايجابية مع المنظمة، أي انها تؤثر على تصوراتهم للمكانة الذهنية للمنظمة وسمعتها وعلى قرارات شراءهم وولائهم، ويتطلب التميز في الخدمات ان تقدم المنظمة خدمات متميزة دون ان يتم المساس بالسلوك الإيجابي مع ما يطلبه المستفيدون سواء من معلومات أو حلول لمشاكلهم، كما انه على المنظمة الاهتمام بموضوع شكاوى الزبائن وتذمرهم وان تجيب بشكل فوري لكافة استفساراتهم وان تتبع اسوب الصدق والوضوح لإقناعهم، مع إيجاد الحلول الملائمة والحقيقية لمشاكلهم (الجري والبرغثي، 2022، 39).

الابتكار:

يعد الابتكار مفهوم واسع اذ انه يشمل كل ما هو جديد بما يميز المنظمة عن المنظمات الأخرى، ويمنح تلك المنظمة الدعم في مركزها التنافسي، سواء كان بمجال المنتجات أو الأداء الإداري أو وغيره، ويعرف الابتكار بأنه التعامل مع امر جديد لم يسبق ان تم اختياره، وهذا يوسع الابتكار إلى الحدود القصوى (غلومي، 2022، 23).

أولاً:- مفهوم الابتكار:

يعرف الابتكار بأنه انشاء الأفكار المميزة أو الجديدة وجعلها موضع الممارسة، وان افضل المنظمات من تتوصل إلى الأفكار الجيدة وتضعها في التطبيق، وهذا يجعل الابتكار عملية متسلسلة وشاملة من الفكرة إلى المنتج ثم للسوق (نجم، 2007، 19).

كما عرف الابتكار بأنه نشاط لإنشاء أو تحسين منتج أو عملية من اجل الحصول على ميزة تنافسية، يعد البحث أيضا واحدا من المصادر الرئيسة للابتكار، ويمكن ان يؤدي إليه من خلال اختراع منتج أو خلق عملية معينة، ويعد الابتكار عملية تتحدد بأصالة الفكرة أو تأثيرها ومدى منفعتها التطبيقية، ويعد الابتكار تطبيق عملي للمعرفة على شكل اختراعات أو تطوير تقنيات جديدة، وان هذه النشاطات الابتكارية تمثل القوة التي تدفع لتحقيق التنمية في المجتمع (محمد، 2022، 322)،

يتضح ان الابتكار يمثل عملية يتم من خلالها تحسين وتطوير فكرة حالية أو إيجاد أفكار إبداعية جديدة، ووضع تلك الأفكار في التنفيذ والتطبيق الفعلي ليتم تحويلها إلى منتجات أو خدمات جديدة، أو استحداث طريقة تنظيمية جديدة أو طريقة تسويقية جديدة.

ثانياً:- خصائص الابتكار:

لات ينظر للابتكار على انه من اهم المعايير التي تحدد درجة تميز المؤسسة، بل أكثر من ذلك بأنه عامل محدد لاستمراريتها وبقائها، ويتسم الابتكار بعدة خصائص، من هذه الخصائص (خيري، 2012، 69):

- أ- يتسم انه قابل للتنمية في حال تناسبت الظروف الملاءمة والمناخ الملائم، اذا امكن تحييد معوقات التنمية سواء على صعيد المجتمع أو الفرد.
- ب- يظهر الابتكار في كافة نواحي الحياة الانسانية، إضافة لظهوره في مجال إيجاد حلول المشكلات بأساليب ليست مألوفة.
- ت- يعد ظاهرة تتسم بالتعقيد أو يمثل جملة ظواهر ذات سمة التعقيد، لها محاور أو ابعاد عدة، مثلاً قد ينظر لها بأنها القدرة على انتاج شيء جديد.
- ث- لدى اي فرد قدر كبير من الابتكار يكون مختلف عما يملكه غيره، فلدى البعض قدرات عالية ومنهم من يتصف بابتكار منخفض، أما الغالبية فهم متوسطو القدرات الابتكارية.

ثالثاً:- أهمية الابتكار:

ان النظرة للابتكار قد تغيرت بالوقت الراهن على مستوى المؤسسات أو الدول، وبات الان معياراً يوضح درجة التقدم بالمنظمات أو الدول، وقد بات العائد من الابتكار امر هام ونتائجه مميزة بحالة نجاح، وبات غاية لعدد المنظمات التي تسعى إلى تحقيق الأرباح العالية ومستويات النمو المرتفعة، خصوصاً ان الظروف المحيطة بالمنظمات تتصف بالتغير المستمر والمعقد، فالظروف فرضت عليها تحديات كبيرة مما دفعها للبحث عن قدرات إبداعية وابتكارية لتتمكن من وضع الحلول وخلق الأفكار لتجاوز المشكلات بشكل دائم، وبرزت هذه التحديات التقدم التقني والتكنولوجيا الحديثة إضافة إلى التغير في رغبات المستهلكين واحتياجاتهم وازواقيهم وما يطلبونه (عياد، 2018، ص33)، أي ان أهمية الابتكار للمنظمة يكون من اجل البقاء أو من اجل مواجهة التغير المفاجئ أو من اجل التطوير الداخلي أو من اجل التغير في المحيط (بن شريف، 2020، 86).

يمكن تخيص أهمية الابتكار وفق النقاط الاتية (شني، 2019، 10):

- 1- معيار لتحديد وفقه درجة تقدم الدول والأمم، ويعد مصدر لبلوغ الثروة ومعيار هام في دعم ودفع التنمية.
- 2- مؤشر هام بخصوص مدى تقدم المنظمات، خصوصاً ان المنظمات تتفق مبالغ ضخمة على أنشطة البحث والتطوير وهذا يحتاج وقت طويل للحصول على النتائج.
- 3- قابلية تفاعل المنظمة على اشباع حاجات الزبائن ورغباتهم بصورة أفضل من المنافسين في السوق، أي خلق واكتساب ميزة تنافسية.
- 4- بقاء المنظمة المبتكرة مدة أطول من غيرها نتيجة خلق الأفكار الابتكارية وتنويعها بغية مواجهة كافة الازمات مع مرور الوقت.
- 5- الابتكار يمثل اهم وسائل بلوغ الميزة التنافسية للمنظمة.

رابعاً:- اهداف الابتكار:

يمثل الابتكار قدرة المؤسسة على التوصل إلى ما هو جديدي ويضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق، ومن اهم الأهداف التي تجذب المنظمات لإطلاق النشاط الابتكاري ما يلي (غلومس، 2022، 25):

- 1- فتح أسواق جديدة أو زيادة الحصة السوقية.
- 2- احترام القوانين والتشريعات أو المعايير المتعارف عليها.
- 3- منح هامش من المرونة بالعمليات التجارية مع تخفيض تكلفة الإجراءات.
- 4- تخفيض اهتلاكات الأصول وأيضاً تخفيض استهلاك الطاقة، وتحقيق الحماية للبيئة.

خامساً:- جوانب الابتكار:

هناك تنوع شديد في الابتكار وتعدد في مجالاته، مما أدى إلى صعوبة تصنيف أنواعه، فمن انواعه الابتكار الجذري والتدريجي، بالمجمل يمثل الابتكار ظاهرة مركبة، ففيها تفاعل مكون من أربع مكونات وهي (Chronopoulou, 2014, 6):

- 1- البيئة الابتكارية: اي تأثير العامل البيئي المحيط، فقد تكون البيئة ذات إثر مشجع للابتكار أو بالعكس، ويكون للبيئة أثر في تقييم والحكم على ملائمة نتائج الابتكار.
- 2- المنتج: يشير إلى ثمرة التفكير الإداري، فبراه البعض القدرة على ايجاد شيء جديد ومفاجئ لتحديات تحتاج إلى حل مبدع.
- 3- العملية الابتكارية: تشير إلى ما تمر به من مراحل وهي: التحضير والاشراف والتحقق، وما تشمله من خطوات عقلية مثل الفضول والاستكشاف والملاءمة.
- 4- الشخصية: يتمثل بسمات الشخص أو الفرد، والتي تمكنه من ان يكون مبتكراً مع العلم ان لكل فرد قدرة ابتكارية مختلفة عن الآخر.

سادساً:- اشكال الابتكار:

الابتكار في المؤسسات هو عملية التغيير والهدم والخلق في طرق العمل الإداري بما يتماشى مع المستجدات المحيطة بالمؤسسة والهادفة إلى خلق إضافات بناء على المعرفة المتجددة بالزبون، قد يأخذ الابتكار احد الاشكال الثلاثة الآتية (عياد، 2017، 36-37):

- 1- الابتكار الإداري: يعد هذا الشكل مجالاً واسعاً للابتكار، فهو يركز على العلاقات الفعالة التي تسهم على تحقيق الغايات واتمام الاعمال، ويهتم بالقواعد والإجراءات، فهو يعني التوصل إلى مفاهيم جديدة يمكن تحويلها إلى سياسات تسهم بتطوير الأداء، كما يمكن تعريفه بأنه تطبيق أسلوب التغيير النوعي بالمنظمة أو البيئة، فهو تطوير ووضع الأفكار الجديدة والخلقة بالتطبيق من الافراد الذين يتعاملون مع بعضهم في تنظيم معين.
- 2- الابتكار التقني: يشير إلى الخطوات المختلفة التي تسهم بتسويق السلع والخدمات الجديدة، اضافة للعمليات الفنية الجديدة، فيأخذ الابتكار التقني عدة ابعاد منها: تطوير خصائص انتاج أو تصميم خدمة أو طرق انتاج، ويتضمن إيجاد اساليب حديثة أو تعديلها لمواكبة ما يحتاجه الزبائن؛ فضلاً عن ابتكار أساليب تخص الجانب الإداري والتنظيمي مع تقديم افكار على صعيد الاستراتيجيات.

3- الابتكار الإضافي: هذا النوع يتعدى الأفكار والوظائف الاعتيادية، فهو يتجاوز الابتكارات الإدارية والتقنية أي انه يصل إلى مرحلة ابعد بكثير من اجل الحفاظ على الزبائن من خلال ضمان مستوى عال من الرضا بما يخص ما يقدم لهم من منتجات وخدمات.

الاستدامة في الأداء:

تواجه المنظمات تحدياً مهماً يتمثل في كيفية تحقيق الأداء المستدام، وذلك بعد ان كان يتمثل هدف المنظمات التقليدية في خلق قيمة في الاجل القصير مع تحقيق المصلحة الذاتية، الا انه هناك مجال مشترك يتمثل بالتركيز على القيمة التي يمكن ان يضيفها الأداء المستدام لأعمال المنظمة ومساهمتها بالجوانب المجتمعية المختلفة.

أولاً:- مفهوم الأداء المستدام:

الأداء المستدام يمثل تحدياً للمنظمات في أنشطتها في وقتنا الحالي، ومن خلال المراقبة يتضح ان المنظمات تقوم بتحديد دور وتأثير الإدارات في تقليص الفجوات بين ما تم التخطيط له وما جرى تنفيذه فعلا من خلال الأداء المستدام لدى المنظمات الذي يعبر عن ذلك، وقد تباينت مفاهيم وتعريف الأداء المستدام وفقا لقناعات البعض واءاء الباحثين؛ إذ عرف البعض الأداء المستدام بأنه ذلك الأداء الذي يتضمن الابعاد الثلاثة للأداء والتي تتمثل بالأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي ويقوم بدمجها مع بعضها البعض (محمد، 2021، ص849)..

كما عرفه البعض بأنه الأداء الذي يركز على مرتكزات أربع وهي: بلوغ الأهداف المنشودة، الاستخدام الاكفا للموارد، أداء العمليات الداخلية بالشكل الأمثل، إضافة إلى تحقيق رضا الجهات المعنية من ذوي المصالح بالمنظمة (عطا وراضي، 2022، 74).

ويعرف أيضا الأداء المستدام بأنه مدى إمكانية الوحدة الاقتصادية على الاستمرار والتحديث لأدائها خلال فترة بعيد الاجل وليس فقط ما تحققه من أداء استثنائي في فترات زمنية قصيرة أو متقطعة (كواشي، 2013، 175).

ثانياً:- أهمية وفوائد الأداء المستدام:

يعد الأداء المستدام ذو أهمية كبرى بالنسبة للمنظمات نظراً للمسؤوليات والالتزامات الملقاة على عاتق تلك المنظمات، وبات من الضروري والمهم تركيز تلك المنظمات على استدامة الأداء، كون تحقيق الاستدامة في الأداء يساعد المنظمات على اتخاذ القرارات الرشيدة بغية تسيير اعمالها بالشكل الأمثل، وأيضاً يُدخل المنظمات في مرحلة أخرى تتجلى بكيفية نقلها إلى منظمات تخدم وتفيد البيئة والمجتمع والاقتصاد عموماً من دون ان يكون لذلك اثر على أصحاب المصالح (المواجدة، 2019، 21).

يمكن ايجاز الفوائد التي تنبثق عن الأداء المستدام كما يلي (عطا وراضي، 2022، 74):

- 1- يساعد الأداء المستدام المنظمات على التنبؤ بمخرجات أنشطتها.
- 2- يقوم الأداء المستدام بوضوح وتحديد المعايير الضرورية بالتعامل مع الازمات.
- 3- يمكن الأداء المستدام المنظمات من التعامل مع الصعوبات والتحديات المؤثرة على انجاز الأهداف ومتابعة مستوى بلوغ الأهداف.
- 4- يخلق الأداء المستدام رؤية متكاملة لدى الوحدات عن طبيعة عملها ومنتجاتها ومستوى تأثيرها وأثرها حالياً ومستقبلاً.

5- يساعد الأداء المستدام في تخفيض استنفاد الطاقة والاسراف في هدر الموارد الطبيعية والحد من التلوث البيئي لتحسين معيشة مجتمع عمل المنظمة، كما يجذب الأداء المستدام افضل العاملين ويحافظ عليهم.

ثالثاً:- ابعاد الأداء المستدام:

يجري قياس وتقييم الأداء المستدام في المنظمات بعدة ابعاد تتمثل في البعد البيئي والاقتصادي والاجتماعي، كون هذه الابعاد تسهم في تقييم الأداء المستدام في المنظمات لأنها تقدم معلومات هامة ومفيدة للجهات المعنية بغية اتخاذ القرارات الرشيدة، ووفق الدراسات حول موضوع الأداء المستدام نوجز شروحاً لابعاد أساسية تتمثل في الاتي (محمد، 2021، 852-853) و (عطا وراضي، 2022، 75):

1- الأداء البيئي: يركز هذا البعد على الاسهام بشكل فعال في تنمية البيئة وتطويرها، يشير إلى قدرة المنظمة على الحد من انبعاثات الهواء والنفايات السائلة مع تقليل استهلاك المواد الخطرة والمضرة، إضافة إلى تقليل وتيرة الحوادث المؤثرة على البيئة، أي يتمثل الأداء البيئي بتحقيق الكفاية البيئية للمنظمة بالتفسير الحقيقي للأنشطة البيئية والتقدير الجيد للالتزامات البيئية المختلفة، والاستخدام الاكفاً للموارد، والاستخدام المناسب والمتوازن للطاقة، وتسويق منتجات امنة، وتظهر مؤشرات هذا الأداء في المنظمات بتأثيرها على الانظمة الطبيعية وتسهم بتحديد التأثيرات البيئية ذات أهمية الاكبر مع ربطها بالأهداف البيئية وترشيد استهلاك الموارد.

2- الأداء الاقتصادي: يشير إلى قدرة المنظمة لتحقيق الأهداف المالية التي تتضمن بتحقيق رضا المساهمين وذوي المصلحة وفق معدلات مقبولة للاستثمار، ويعرف الأداء الاقتصادي بأنه مقدار التحسين الذي يطرأ في النواحي المالية الناتج عن تطبيق ممارسات مستدامة، ويأتي التحسين المالي في صورة انخفاض تكلفة مستلزمات الإنتاج أو تكلفة استهلاك الطاقة، وتكاليف الحوادث البيئية وغير ذلك، والبعد الاقتصادي يساعد على قياس الأداء المستدام بمقارنة مؤشرات المنافسين ضمن ذات الصناعة أو القطاع.

3- الأداء الاجتماعي: ويرتبط بالقدرة على بلوغ درجة التوازن بين الكفاءة الاقتصادية وانتاجية العمل، بالاستخدام الأمثل والرشد للموارد بشقيها المتجدد وغير المتجدد، من اجل تعزيز التنمية المستدامة التي تنشأ عن أداء المنظمات، وهذا يحتاج ان يكون الأداء متسماً بدرجة توازن بين الاحتياجات وتوقعات ذوي المصالح على اختلاف غاياتهم واهدافهم، ويمكن للمنظمة ان تحقق الأداء المستدام للزبائن عبر بلوغ الجودة المرتفعة للخدمة أو المنتج، وهذا البعد مرتبط بتحقيق العدالة الاجتماعية كتأمين فرص عمل مناسبة لكل الفئات المجتمعية وتأمين مناخ عمل مناسب وتوفير الشروط الصحية وتحقيق شروط السلامة المهنية.



المصدر: Jean-Jacques Pluchart, Lois Charbon Jean, le management durable d'entreprise; les performances de l'entreprise socialement responsable, 2011, Edition SEFI, Quebec, Canada, p 109

رابعاً:- ركائز الأداء المستدام:

تتمثل ركائز الأداء المستدام في الاتي (جريبي، 2018، 153):

- 1- العنصر البشري: وهو الركيزة الخاصة بالإنتاجية، أي قيام المنظمات بالعمل على المحافظة على المورد البشري بتنميته وإيجاد ظروف عمل صحية مناسبة له.
- 2- القيم التي تمثل حيوية المنظمات: إذ تسهم وتساعد المنظمات على البقاء والاستمرارية، وتتضمن بالشفافية والعدالة والابداع والثقة وغيرها من القيم الحيوية.
- 3- المردودية: ويقصد بها ما يعود على المنظمات من نتائج مالية أو غير مالية.
- 4- السوق: أي قيام المنظمة بالعمل على التميز والتفوق من خلال امتلاك المزايا التنافسية التي تسهم في مواجهة المنافسين ضمن السوق.

خامساً:- مؤشرات قياس الأداء المستدام:

تتألف مؤشرات قياس الأداء المستدام من الأنواع الاتية (عطا وراضي، 2022، 76) و (العايب، 2009، 168):

- 1- المؤشرات الاقتصادية: ظهرت مؤشرات غير تقليدية بعيدة عن البعد المالي والتي تساعد بقياس مساهمات المنظمة بغية بيان مدى مراعاتها للتنمية المستدامة، فمثلاً المستثمرون ينظرون لمؤشر الأرباح المتحققة من الاستثمار في الأنشطة المختلفة، أما الموردون وعلاقتهم بالتكاليف التي تخص السلع والمواد ونسبة الصفقات المطابقة للشروط.
- 2- المؤشرات البيئية: وهي مؤشرات غير مالية تبين الاثار البيئية التي تحدث نتيجة ممارسة المنظمة لنشاطها، وتشمل الاتي:

- أ- المواد الأولية الاستنفاد الكلي للمواد الأولية (بشكل نفايات ومخلفات مسترجعة).
- ب- الطاقة: الاستنفاد المباشر وغير المباشر للطاقة.
- ت- المياه: الاستنفاد الكلي للمياه.
- ث- التنوع الحيوي: موقع الأرض ومساحة موقع الأنشطة وتحديد اثر ذلك على التنوع الحيوي التي تحدثها الأنشطة.
- ج- صرف الغازات والانبعاثات وكمية النفايات حسب النوع والمجال التي تستعمل فيه.
- ح- السلع والخدمات: من خلال الاثار الاجتماعية لها، ونسبة المنتجات المباعة والقابلة للاسترجاع، ومؤشر الالتزام بالتشريعات والأنظمة البيئية المحلية أو الدولية.
- 3- المؤشرات الاجتماعية: وتستخدم في قياس مدى تأثير المنظمات وما تقوم به من أنشطة على المجتمع من عاملين وزبائن ومساهمين: ويمكن عرضها كما يلي:
 - أ- العلاقات بين العاملين وإدارة المنظمة: نسبة العاملين الذين تمثلهم النقابات المستقلة.
 - ب- التشغيل: نوع الوظيفة أو العقد وخلق مناصب العمل المناسبة ومتوسط رقم الاعمال.
 - ت- الصحة والسلامة والامن: تسجيل حوادث العمل والاصابات المهنية، وايام العمل المهدورة ومعدل الغيابات.
 - ث- التدريب والتعليم: معدل أو متوسط ساعات التدريب لكل عامل حسب الفئة أو الخبرة.
 - ج- تكافؤ الفرص: تعريف ببرامج انشاء البنية التنظيمية للإدارة العامة، ونسب النساء والرجال مع مؤشرات تحصيلهم العلمي.

الإطار العملي للبحث:

يتناول هذا الإطار عرضاً للإجراءات المطبقة في تنفيذ البحث في اطاره العملي، فيكون من المهم تبيان ما يخص المسار البحثي، وما يخص الأدوات المستعملة بجمع البيانات والاختبارات الملاءمة المعتمدة. تم الاعتماد على الاستبانة إذ تمكن الباحث من جمع البيانات عبر أكبر عدد من المبحوثين بسرعة وبشكل بسيط وبتكلفة اقل، واعتمد فيها على مقياس برتب (عبارات تقريرية بحاجة لإصدار حكم بخصوصها، وهذا الحكم وفق مقياس ليكرت الخماسي).

مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث من العاملين بالشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية وعددهم 115، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من (60) مستجيب من العاملين الإداريين في مجتمع البحث، اذ تم توزيع الاستمارة على المستجيبين وتم استعادة (56) استمارة من الاستبيانات الموزعة بنسبة (93.3%) صالحة لإجراء التحليل والاختبارات الإحصائية وهي نسبة مرتفعة ملائمة لإتمام البحث.

اختبار ثبات الاستبانة:

طبق تحليل ألفا كرونباخ، إذ ان التحليل الحالي يهدف إلى معرفة مستوى الثبات لمجمل الاستبانة ولكل محور على حدى، والنتائج بالجدول 1:

الجدول (1) الثبات

المحور	العدد	كرونباخ
التميز الاستراتيجي	10	0.790
الابتكار	10	0.804
استدامة الأداء	10	0.798
الاستبانة ككل	30	0.821

المصدر: من اعداد الباحث وفق SPSS.

يتضح ان معامل الفا كرونباخ للثبات مرتفع وذو قيمة مرتفعة، أي من الممكن أن يتم الاعتماد على الاستبانة للقيام بالتحليل الاحصائي أو العملي للبحث.

الخصائص الديمغرافية للعينة:

الجدول رقم (2) الخصائص الديمغرافية

المتغير	الإجابة	عدد	نسبتها
الجنس	ذكر	34	%60.71
	انثى	22	%39.29
	المجموع	56	%100
العمر	اقل من 30	4	%7.14
	من 30 إلى 39	20	%35.71
	من 40 إلى 49	24	%42.85
	50 فأكثر	8	%14.28
	المجموع	56	%100
الخبرة	اقل من 5 سنوات	8	%14.28
	5 إلى 9 سنوات	18	%32.14
	من 10 إلى 15	24	%42.85
	أكثر من 15	6	%10.71
	المجموع	56	%100

المصدر: من اعداد الباحث وفق SPSS.

يتضح من الجدول رقم 2 الاتي:

- يستحوذ الذكور على النسبة الأعلى بين افراد العينة بنسبة %60.71.
- الفئة العمرية الأكبر في العينة بين 40 و 49 عام بعدد 24 ونسبة %42.85 ثم الفئة العمرية من 30 إلى 39 بعدد 20 وبنسبة %35.71 مما يعين ان المستجيبين يملكون وعيا كافيا للإجابة على فقرات الاستمارة.

- يملك 42.85% من افراد العينة خبرة من 10 إلى 15 سنة، كما يملك 32.14% من العينة خبرة بين 5 إلى 9 سنوات، مما يعين وجود الخبرة الجيدة لدى العينة تمكنهم من الإجابة بدقة عن فقرات الاستمارة.

الاحصاء الوصفي واختبار الفرضيات:

استجابة عينة البحث نحو العبارات لمحاور الاستبانة الثلاثة وهي: التميز الاستراتيجي، الابتكار، الاستدامة في الاداء، وفق الجدول (3):

القيمة الاحتمالية	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المتوسط	المحور والفقرات
				محور التميز الاستراتيجي
0.000	0.0125	84.29%	4.21	1. تمتلك الشركة رؤية واضحة ومحددة لتحقيق التميز الاستراتيجي.
0.000	0.0112	83.57%	4.18	2. يتمتع الادارة في الشركة بقدرة عالية على اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة.
0.000	0.109	82.14%	4.11	2. يتمتع العاملون في الشركة بمهارات عالية تسهم بتحقيق التميز.
0.000	0.122	82.14%	4.11	4. تسعى الشركة بشكل مستمر لتحسين العمليات الداخلية كجزء من استراتيجيتها.
0.000	0.0105	80.00%	4.00	5. يتم تشجيع الابتكار والإبداع كجزء من استراتيجية الشركة.
0.000	0.0124	80.00%	4.00	6. تركز الشركة على تلبية احتياجات الزبائن بفعالية وتحسين جودة المنتجات كجزء من استراتيجيتها.
0.000	0.0127	82.14%	4.11	7. يتم تقييم الأداء الاستراتيجي بانتظام في الشركة.
0.000	0.0118	82.14%	4.11	8. توجد ثقافة مؤسسية تدعم التميز والاستدامة في العمل.
0.000	0.0103	81.43%	4.07	9. تتمتع الشركة بسمعة قوية بالسوق تعكس تميزها الاستراتيجي.
0.000	0.011	80.00%	4.00	10. تستثمر الشركة بتطوير قدرات موظفيها لتعزيز التميز.
		81.78%	4.092	محور التميز الاستراتيجي ككل
				محور الابتكار
0.000	0.0115	84.29%	4.21	1. تشجع الشركة على طرح أفكار جديدة ومبتكرة من العاملين.
0.000	0.0130	81.43%	4.07	2. يتم تخصيص موارد كافية للبحث والتطوير في الشركة.

0.000	0.0104	83.57%	4.18	3. تتبنى الشركة تقنيات وتكنولوجية جديدة لتحسين منتجاتها وخدماتها.
0.000	0.0126	76.43%	3.82	4. يتم اجراء تقييم الأفكار الجديدة بشكل دوري لتطبيق الأفضل منها.
0.000	0.0100	81.43%	4.07	5. توجد شراكات مع مؤسسات بحثية اخرى لتعزيز الابتكار.
0.000	0.0102	76.43%	3.82	6. يتم استخدام التغذية الراجعة من الزبائن لتحسين الابتكار.
0.000	0.0125	82.86%	4.14	7. يشعر العاملون بأنهم جزء من عملية الابتكار في الشركة.
0.000	0.0114	81.43%	4.07	8. تعمل الشركة على التعلم من تجارب سابقة لتعزيز مستوى الابتكار في المستقبل.
0.000	0.0126	78.57%	3.93	9. يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز مهارات الابتكار لدى العاملين في الشركة.
0.000	0.0113	75.71%	3.79	10. تساهم بيئة العمل في تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى العاملين.
		80.21%	4.010	محور الابتكار ككل
				المحور الثالث: استدامة الاداء
0.000	0.0131	80.71%	4.04	1. تلتزم الشركة بممارسات الاستدامة في جميع عملياتها.
0.000	0.0112	84.29%	4.21	2. يتم قياس الأثر البيئي للنشاطات التجارية بشكل دوري لتحديد مجالات التحسين الممكنة.
0.000	0.0123	81.43%	4.07	3. تسعى الشركة لتحقيق توازن بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجية الاداء المستدام.
0.000	0.0116	79.29%	3.96	4. توجد سياسات واضحة لتعزيز الاداء المستدام في الشركة.
0.000	0.0113	79.29%	3.96	5. يتم تدريب الموظفين على أهمية الممارسات المستدامة في العمل وتأثير ذلك على المجتمع.
0.000	0.0108	81.43%	4.07	6. يتم تضمين أهداف الاستدامة بالخطط الاستراتيجية للشركة.
0.000	0.0128	78.57%	3.93	7. تشارك الشركة في مبادرات اجتماعية تدعم الاستدامة.
0.000	0.0117	77.14%	3.86	8. يتم استخدام موارد طبيعية بشكل فعال ومستدام داخل الشركة.

0.000	0.0106	77.86%	3.89	9. تعد تقنيات الإنتاج النظيف جزءاً هاماً من استراتيجية الأداء المستدام.
0.000	0.0126	79.29%	3.96	10. تسعى الشركة لتحقيق توازن بين الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئة في ادائها العام.
		79.92%	3.996	محور الاستدامة في الأداء ككل

المصدر: من اعداد الباحث وفق SPSS.

يلاحظ من الجدول رقم (3) الاتي:

- 1- بالنسبة للمحور الأول: التميز الاستراتيجي: يبلغ المتوسط العام لفقرات هذا المحور 4.09 بأهمية نسبية تبلغ 81.78% هذا يشير إلى ميل إجابات المستجيبين للإجابة موافق، كما ان كل فقرات المحور يزيد متوسطها عن 4 وهذا ما يؤكد الميل للإجابة موافق على سلم ليكرت الخماسي، وحازت الفقرة الأولى التي تنص على "تمتلك الشركة رؤية واضحة ومحددة لتحقيق التميز الاستراتيجي" اعلى متوسط اذ بلغ 4.21 بانحراف معياري يبلغ 0.0125 فيما اقل متوسط كان للفقرتين الخامسة والسادسة اذ بلغ 4.
- 2- بالنسبة للمحور الثاني: الابتكار: يبلغ المتوسط العام لهذا المحور 4.01 ويقابل الأهمية النسبية 80.21%، مما يعني ميل إجابات المستجيبين للإجابة موافق، اعلى متوسط كان للفقرة الأولى التي تنص على "تشجع الشركة على طرح أفكار جديدة ومبتكرة من العاملين" اذ بلغ المتوسط لهذه الفقرة 4.21 بأهمية نسبية 84.29% بانحراف معياري يبلغ 0.0115 واقل متوسط في فقرات هذا المحور هو للفقرة العاشرة التي تنص على " تساهم بيئة العمل في تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى العاملين" بمتوسط 3.79 واهمية نسبية 75.21% ومع ذلك تميل الاستجابة حول هذه الفقرة للإجابة موافق.
- 3- بالنسبة للمحور الثالث: استدامة الأداء: يبلغ المتوسط العام لهذا المحور 3.99 وبأهمية نسبية 79.92%، مما يعني ميل إجابات المستجيبين لهذا المحور للإجابة موافق، وحازت الفقرة الثانية التي تنص على " يتم قياس الأثر البيئي للنشاطات التجارية بشكل دوري لتحديد مجالات التحسين الممكنة" اعلى متوسط اذ بلغ 4.21 وبأهمية نسبية 84.29% بانحراف معياري يبلغ 0.0123 بينما حازت الفقرة الثامنة التي تنص على " يتم استخدام موارد طبيعية بشكل فعال ومستدام داخل الشركة: اقل متوسط اذ بلغ 3.86 بأهمية نسبية 77.14% ومع ذلك تميل الاستجابة حول هذه الفقرة للإجابة موافق.

اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الأولى:

تم اختبارها وفق الانحدار البسيط بين المتحولين التميز الاستراتيجي والابتكار وفق الجدول (4) الاتي:

الجدول (4) الانحدار البسيط

المحور	الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
التميز الاستراتيجي في الابتكار	0.731	0.534	0.642	5.156	0.000

الباحث وفق SPSS

الجدول رقم (4) يوضح اثر التميز الاستراتيجي في الابتكار وبينت النتائج وجود تأثير في الجهة محل البحث للتميز الاستراتيجي على الابتكار، اذ بلغ معامل الارتباط 0.731، كما بلغ معامل التحديد 0.534 أي ان ما قيمته 53.4% من الابتكار ناتج عن تطبيق وتوفر التميز الاستراتيجي، حيث بلغ معامل التأثير 0.642 وهو موجب، أي انه يوجد علاقة تنسم بأنها طردية بين التغير في المتغير المستقل المتمثل بالتميز الاستراتيجي بمعدل وحدة واحدة، سيقابله تغير بمقدار 0.642 في المتحول التابع المتمثل بالابتكار، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة T المحسوبة وهي دالة احصائيا عند مستوى 0.05، فقد بلغ مستوى معنويتها 0.000 وهو اقل من مستوى المعنوية ذو الدلالة المعتمد البالغ 0.05، وهو ما يؤدي إلى رفض فرض العدم اي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتميز الاستراتيجي على تعزيز الابتكار.
اختبار الفرضية الثانية:

تم اختبار الفرضية وفق الانحدار البسيط بين التميز الاستراتيجي والاستدامة في الاداء وفق الجدول (5) الاتي:

الجدول (5) الانحدار البسيط

المحور	الارتباط R	معامل التحديد R^2	معامل الانحدار B	T المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
التميز الاستراتيجي في استدامة الاداء	0.702	0.492	0.604	5.156	0.000

من اعداد الباحث وفق SPSS

يبين الجدول رقم (5) اثر التميز الاستراتيجي في استدامة الاداء وبينت النتائج وجود تأثير في الجهة محل البحث للتميز الاستراتيجي على استدامة الاداء، اذ بلغ معامل الارتباط 0.731، كما بلغ معامل التحديد 0.492 أي ان ما قيمته 49.2% من استدامة الاداء ناتج عن تطبيق وتوفر التميز الاستراتيجي، حيث بلغ معامل التأثير 0.604 وهو موجب، أي انه يوجد علاقة تنسم بأنها طردية بين التغير في المتحول المستقل المتمثل بالتميز الاستراتيجي بمعدل وحدة واحدة، سيقابله تغير بمقدار 0.604 في المتحول التابع المتمثل باستدامة الاداء، ويؤكد معنوية هذا التأثير T المحسوبة وهي دالة احصائيا، فقد بلغ مستوى معنويتها 0.000 وهو اقل من مستوى المعنوية ذو الدلالة المعتمد البالغ 0.05، وهو ما يؤدي رفض فرضية العدم اي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتميز الاستراتيجي على تحقيق الاستدامة في الأداء داخل الشركة المبحوثة.

النتائج والتوصيات:

خلص البحث إلى النتائج الآتية:

- 1- وجود مرتكزات التميز الاستراتيجي: تشير النتائج إلى أن الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في سامراء تمتلك مرتكزات قوية للتميز الاستراتيجي، مما يعكس قدرة الشركة على تحقيق التفوق في السوق، إذ إن الشركة تملك رؤية واضحة ومحددة لتحقيق التميز الاستراتيجي
- 2- تشجع الشركة على طرح أفكار جديدة ومبتكرة من العاملين مما يعني توافر مقومات ملائمة لتحقيق الابتكار لدى الشركة.
- 3- يتم قياس الأثر البيئي للنشاطات التجارية بشكل دوري لتحديد مجالات التحسين الممكنة، مما يعني توافر مقومات ملائمة لتحقيق الاستدامة في الأداء لدى الشركة
- 4- ملائمة مقومات الابتكار والاستدامة: أوضح البحث أن الشركة تمتلك مقومات ملائمة تدعم الابتكار والاستدامة، مما يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.
- 5- يوجد أثر له دلالة إحصائية للتميز الاستراتيجي في تعزيز الابتكار ضمن الشركة: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التميز الاستراتيجي والابتكار، مما يعني أن تحسين استراتيجيات التميز يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الابتكار داخل الشركة.
- 6- يوجد أثر له دلالة إحصائية للتميز الاستراتيجي على تحقيق الاستدامة في الأداء ضمن الشركة: أكدت النتائج أيضًا وجود تأثير إيجابي للتميز الاستراتيجي على تحقيق الاستدامة في الأداء، مما يشير إلى أهمية التركيز على استراتيجيات التميز لتحقيق نتائج مستدامة.

ويوصي البحث بما يأتي:

- 1- تطوير استراتيجيات مبتكرة: ينبغي على إدارة الشركة وضع خطة استراتيجية تتضمن أهدافًا محددة وقابلة للقياس لتعزيز الابتكار والاستدامة، مثل تحديد مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لقياس تقدم الابتكار..
- 2- إجراء تقييم دوري للمخاطر والفرص: إجراء تقييم دوري للمخاطر والفرص المرتبطة بالابتكار والاستدامة، وذلك من خلال ورش عمل دورية تشمل جميع الأقسام المعنية لضمان تفاعل الجميع مع المتغيرات السوقية واحتياجات الزبائن.
- 3- إنشاء نظام حوافز فعال: يجب تصميم نظام حوافز يشجع الموظفين على تقديم أفكار مبتكرة وتحقيق نتائج إيجابية في مجال الاستدامة، مثل مكافآت مالية أو تقديرات رسمية للأداء المتميز.
- 4- تعزيز التدريب والتطوير المهني: يُنصح بتوفير برامج تدريب وتطوير مهني مستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم في مجالات الابتكار والاستدامة، مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام للشركة.

المراجع:

- بشير. نماء، حسن. محسن، 2024، دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز التميز الاستراتيجي، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 20، العدد 80.
- بن شريف. كريمة، 2020، الابتكار التسويقي واثره في تحسين جودة الخدمة السياحية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- الجربي. محمد، البرغثي. وليد، 2022، الافصاح عن رأس المال الفكري ودوره في تحسين كفاءة الاداء المالي، مجلة الدراسات الاقتصادية، المجلد 5، العدد4.
- جريبي. عبد الحكيم، 2018، دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس الجزائر.
- الجغيري. محمد، 2019، التميز في خدمة الزبائن، دار صناع الابداع للنشر والتوزيع، الطبعة2، الدوحة، قطر.
- الخولي. رباب، 2022، مفهوم الثقافة التنظيمية مراجعة نظرية، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر، المجلد 1، العدد1.
- خيرى. أسامة، 2012، إدارة الابداع والابتكار، الطبعة1، دار الراية للنشر، عمان.
- شنبى. صورية، 2019، البحث والتطوير لتحقيق تنمية السياحة المستدامة وفق حالة الريادة العالمية، الطبعة1، دار حميثرا للنشر، مصر.
- العايب. عبد الرحمن، 2009، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف.
- عبد الباسط. طلال، 2022، دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة المتعلمة، المجلة العربية للإدارة، المجلد 42، العدد 3.
- العصيمي، عابد، 2017، استراتيجيات تطوير القيادة الادارية في الاجهزة الحكومية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 37، العدد1.
- عطا. حيدر، راضي. ضياء، 2022، تقويم الأداء المستدام للوحدة الاقتصادية، مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد 3، العدد1.
- عياد. عادل، 2018، اثر تطبيق ممارسات إدارة الجودة الشاملة في تعزيز الابتكار الإداري في مؤسسات التعليم العالي وفق نموذج بالدريج للتميز المؤسسي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في غزة.
- غلومي. روميسة، 2022، دور الابداع والابتكار في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
- كواشي. مراد، 2013، اليات نجاح عملية تقييم أداء المؤسسة دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين في مؤسسات الاسمنت الجزائرية.
- محمد. أسماء عزمي، 2021، التسويق المستدام كمتغير وسيط في العلاقة بين ممارسات إدارة سلسلة التوريد المستدامة والأداء المستدام لشركات صناعة المواد الغذائية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية بجامعة دمياط، المجلد 2، العدد2.

- محمد. هبة الله، 2022، متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي، رسالة دكتوراه، جامعة دمياط.
- المواجدة. اسيل، 2019، دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الأداء المستدام في منظمات الاعمال الالكترونية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط الأردن.
- نجم. عبود، 2007، إدارة الابتكار المفاهيم والخصائص والتجارب، الطبعة 1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- Abu-Rumman, A. (2022), Impact of Cultural Intelligence On Strategic Excellence, For Virtual Teams, Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, Volume 25, Special Issue 4.
- Al Somaiaee, L. M. M., & AL-Zubaidi, G. D. (2021). Moderating Role of Virtual Teams on the Relation between Cultural Intelligence and Strategic Excellence. *Revista Geintec-Gestao Inovacao E Tecnologias*, 11(4), 3703-3721.
- Chronopoulou, E. (2014). Applying MacKinnon's 4Ps to foster creative thinking and creative behaviors in kindergarten children. *Education 3-13*, 42(3), 330-345.
- Hashem, T. N. (2022). Marketing Logistics in Reaching Organizational Excellence: Mediating Role of the European Foundation for Quality Management Excellence Model. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49.(4)
- Jean-Jacques Pluchart, Lois Charbon Jean, le management durable d'entreprise; les performances de l'entreprise socialement responsable, 2011, Edition SEFI, Quebec, Canada, p 109
- Lubda, Shahista, ALsaeed. (2022). Examining the mediating Effect of Strategic Agility in the Relationship between Organizational Learning Mechanisms and Organizational Excellence: The Case of Kafrelsheikh University's Employees. *Scientific Journal of Financial and Commercial Studies and Research*, 3 (1), 285-314
- Mohammed, A. A., & Fisal, M. Z. (2023). The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947-965.

استبانة

عزيزي المشارك

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء بحث بعنوان (التميز الاستراتيجي كمدخل لتعزيز الابتكار وتحقيق الاستدامة في الأداء: دراسة تحليلية) ووفق لتقنتنا بتعاونكم معنا في إنجاز هذا الجهد العلمي وخدمة المسيرة العلمية، اضع بين ايديكم الاستبانة المرفقة التي تضم عبارات تشير لما يدور حولكم، وان إسهامكم بملء الاستبانة له الدور البارز في نجاح البحث وتحقيق الهدف العلمي، لذا يرجى اعتماد الدقة بتأشير الاجابة ذات التعبير عن قناعاتكم و وفق مدرج الاجابة المثبت إزاء كل منها. لن يتم استخدام هذا المسح إلا لأغراض البحث، ولن يصل اليها سوى الباحث فقط.

مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

((ملاحظة: يرجى وضع علامة (صح) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظرك))

الباحث

معلومات شخصية:

1- الجنس:

ذكر
انثى

2- العمر

اقل من 30 من 30 إلى 39 من 40 إلى 49 50 سنة فأكثر

3- الخبرة:

اقل من 5 من 5 إلى 9 سنوات من 10 إلى 15 سنة اكثر من 15 سنة

المحور الأول التميز الاستراتيجي					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بشدة
					1. تمتلك الشركة رؤية واضحة ومحددة لتحقيق التميز الاستراتيجي.
					2. يتمتع الادارة في الشركة بقدرة عالية على اتخاذ قرارات استراتيجية فعالة.
					2. يتمتع العاملون في الشركة بمهارات عالية تسهم في تحقيق التميز.
					4. تسعى الشركة بشكل مستمر لتحسين العمليات الداخلية كجزء من استراتيجيتها.
					5. يتم تشجيع الابتكار والإبداع كجزء من

					استراتيجية الشركة.
					6. تركّز الشركة على تلبية احتياجات الزبائن بشكل فعال وتحسين جودة المنتجات كجزء من استراتيجيتها
					7. يتم تقييم الأداء الاستراتيجي بانتظام في الشركة
					8. توجد ثقافة مؤسسية تدعم التميز والاستدامة في العمل
					9. تتمتع الشركة بسمعة قوية في السوق تعكس تميزها الاستراتيجي.
					10. تستثمر الشركة في تطوير قدرات موظفيها لتعزيز التميز.
المحور الثاني: الابتكار					
					1. تشجع الشركة على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة من قبل العاملين.
					2. يتم تخصيص موارد كافية للبحث والتطوير في الشركة.
					3. تتبنى الشركة تقنيات وتكنولوجيا جديدة لتحسين منتجاتها وخدماتها.
					4. يتم اجراء تقييم الأفكار الجديدة بشكل دوري لتطبيق الأفضل منها.
					5. توجد شراكات مع مؤسسات بحثية اخرى لتعزيز الابتكار.
					6. يتم استخدام التغذية الراجعة من الزبائن لتحسين الابتكار.
					7. يشعر العاملون بأنهم جزء من عملية الابتكار في الشركة.
					8. تعمل الشركة على التعلم من التجارب السابقة لتعزيز مستوى الابتكار في المستقبل.
					9. يتم تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعزيز مهارات الابتكار لدى العاملين في الشركة.

					10. تساهم بيئة العمل في تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار لدى العاملين.
المحور الثالث: استدامة الاداء					
					1. تلتزم الشركة بممارسات الاستدامة في جميع عملياتها.
					2. يتم قياس الأثر البيئي للنشاطات التجارية بشكل دوري لتحديد مجالات التحسين الممكنة.
					3. تسعى الشركة لتحقيق توازن بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجيتها الاداء المستدام.
					4. توجد سياسات واضحة لتعزيز الأداء المستدام في الشركة.
					5. يتم تدريب الموظفين على أهمية الممارسات المستدامة في العمل وتأثير ذلك على المجتمع.
					6. يتم تضمين أهداف الاستدامة في الخطط الاستراتيجية للشركة.
					7. تشارك الشركة في مبادرات اجتماعية تدعم الاستدامة.
					8. يتم استخدام موارد طبيعية بشكل فعال ومستدام داخل الشركة.
					9. تعد تقنيات الإنتاج النظيف جزءاً هاماً من استراتيجية الأداء المستدام في الشركة.
					10. تسعى الشركة لتحقيق توازن بين الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئة في ادائها العام.