

UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521

University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science



Yousef Mazin Rashid, Ketab Ahmed Mahmood & Naser Moshtaq Taleb. Strategic renewal and its role in enhancing organizational innovation: A survey study of the opinions of a sample of managers working in the Kirkuk Governorate Office. *University of Kirkuk Journal for Administrative and Economic Science* Volume (15) Issue (4) Part (2) Supplement (1) A special issue of the 1st Scientific Conference of the College of Administration and Economics - University of Kirkuk - Information technology, digitization, and their impact on sustainable development - 8-9, Oct- 2025, p-p:231-240.

Strategic renewal and its role in enhancing organizational innovation: A survey study of the opinions of a sample of managers working in the Kirkuk Governorate Office

Mazin Rashid Yousef¹, Ahmed Mahmood Ketab², Moshtaq Taleb Naser³

¹ University of Kuf-College of Art, Najaf, Iraq

² Ministry of Education, Baghdad, Iraq

³ PhD Student - University of Tabriz, Tabriz, Iran

mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq¹

katab8729@gmail.com²

moshtaq.naser@gmail.com³

Abstract: The aim of this research is to know the role of strategic renewal, which was measured by the dimensions (content - context - process) in enhancing organizational innovation, which was measured by the dimensions (product innovation - process innovation - administrative innovation), by surveying the opinions of a sample of managers working in the Salah al-Din Education Directorate Office, which represented the research community. A random sample of workers in the research community, numbering (165), was taken. In order to obtain data and information, the researchers developed a questionnaire for this purpose as a primary tool for collecting this data and information, which was later analyzed by the statistical program (spss-v25) and reaching the results that showed the existence of a correlation between strategic renewal and organizational innovation, in addition to the existence of an impact of strategic renewal on organizational innovation. After that, the researchers made a number of recommendations, the most important of which was for the management of the General Directorate of Education to adopt the topic of strategic renewal in its management, as it is an important element in enhancing organizational innovations in the researched organization.

Keywords: Strategic renewal, organizational innovation, Salah al-Din Education Directorate.

التجديد الاستراتيجي ودوره في تعزيز الابتكار التنظيمي
دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في ديوان مديرية تربية صلاح الدين

م.م. مازن رشيد يوسف¹، م.م. احمد محمود كتاب²، الباحث: مشتاق طالب ناصر³

^١ جامعة الكوفة - كلية الآداب، النجف، العراق
^٢ وزارة التربية، بغداد، العراق
^٣ طالب دكتوراه-جامعة تبريز، تبريز، ايران

المستخلص: هدف هذا البحث الى معرفة دور التجديد الاستراتيجي والذي تم قياسه بالابعاد (المحتوى - السياق - العملية) في تعزيز الابتكار التنظيمي والذي تم قياسه بالابعاد (ابتكار المنتج - ابتكار العمليات - الابتكار الإداري) وذلك عن طريق استطلاع آراء عينة من المدراء العاملين في ديوان مديرية تربية صلاح الدين الذي مثل مجتمع البحث إذ تم اخذ عينة عشوائية من العاملين في المجتمع المبحوث والبالغ عددهم (١٦٥) عاملاً، ولغرض الحصول على البيانات والمعلومات فقد قام الباحثين بتطوير استبانة لهذا الغرض كأداة رئيسة لجمع تلك البيانات والمعلومات والتي تم تحليلها فيما بعد بواسطة البرنامج الاحصائي (spss-v25) والوصول الى النتائج التي بينت وجود علاقة ارتباط بين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي فضلاً عن وجود تأثير للتجديد الاستراتيجي على الابتكار التنظيمي وبعد ذلك قام الباحثين بوضع عدد من التوصيات كان اهم اعلى إدارة المديرية العامة للتربية أن تتبنى موضوع التجديد الاستراتيجي في ادارتها وذلك كونه عنصراً مهماً في تعزيز الابتكارات التنظيمية في المنظمة المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: التجديد الاستراتيجي، لابتكار التنظيمي، مديرية تربية صلاح الدين.

Corresponding Author: E-mail: maznr.alkhazraji@uokufa.edu.iq

المقدمة

التغيير المستمر في البيئة الخارجية جعل من المنظمات ان تكون في صراع دائم مع نفسها ومع المنظمات الأخرى وبالتالي فإنها تحتاج عادة ان تتكيف مع تلك المتغيرات وبالتالي فإن مصطلح التجديد الاستراتيجي هو عملية إعادة التفكير والتحسين المستمر لاستراتيجية المنظمة لتحقيق الأهداف والبقاء في بيئة الأعمال المتغيرة إذ يهدف التجديد الاستراتيجي إلى تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرة على المنافسة في السوق فضلاً عن ذلك التجديد الاستراتيجي يشمل عدة جوانب كتحليل البيئة الخارجية ودراسة التغيرات في السوق والمنافسين، والتكنولوجيا، والقوانين واللوائح، فضلاً عن تحليل القدرات الداخلية وتقييم القدرات والموارد والهياكل التنظيمية الداخلية وتحديد الأهداف الاستراتيجية وكذلك تحديد الأهداف الطويلة الأجل للمنظمة وتحديد الأولويات وتطوير استراتيجية جديدة أو تعديل الاستراتيجية الحالية لتحقيق الأهداف وتنفيذ الاستراتيجية الجديدة وتحديد الخطوات اللازمة لتحقيق الأهداف وتقييم الأداء التنظيمي وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، التجديد الاستراتيجي يمكن أن يكون مستمراً أو دورياً، ويمكن أن يشمل جميع اجزاء المنظمة أو بعضها ويهدف التجديد الاستراتيجي إلى تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز القدرة على المنافسة في السوق.

من جانب آخر أن الابتكار التنظيمي هو عملية تطوير وتنفيذ أفكار جديدة ومبتكرة داخل المنظمة لتحسين الأداء والنتائج ويهدف إلى تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وقد يأتي الابتكار على اشكال متعددة كتطوير منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الحالية أو تحسين العمليات والأنظمة الداخلية للمنظمة أو قد يكون تطوير نماذج تجارية جديدة أو تحسين النماذج الحالية أو تطوير خدمات جديدة أو تحسين الخدمات الحالية.

ومما تقدم فقد تضمن هيكل البحث هذا من اربع مباحث أساسية اذا تضمن المبحث الأول منه منهجية البحث والمبحث الثاني تضمن الاطار النظري للبحث والمبحث الثالث تضمن الاطار التطبيقي للبحث وتضمن المبحث الأخير ام الاستنتاجات والتوصيات للبحث.

المبحث الأول منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

التجديد الاستراتيجي يساهم في تعزيز الابتكار التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في القطاع الصناعي والقطاع العام وبالأخص قطاع التعليم في العراق، مع التأكيد على التركيز على تحديات بيئة الأعمال والمتطلبات التنافسية التي من شأنها تجعل المنظمة تتجدد وتتكيف على الدوام ومن هذا المنطلق فإن مشكلة البحث تمثلت بالتساؤل الآتي:
هل أن التجديد الاستراتيجي يعمل على تعزيز الابتكار التنظيمي في ديوان مديرية تربية صلاح الدين؟ ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الآتية:

١. ما مدى التزام المنظمة المبحوثة بالتجديد الاستراتيجي؟
٢. ما مدى وجود والتزام المنظمة قيد البحث بالابتكار التنظيمي؟
٣. هل توجد علاقة بين عناصر التجديد الاستراتيجي (المحتوى - السياق - العملية) والابتكار التنظيمي في ديوان مديرية تربية صلاح الدين؟
٤. هل يوجد تأثير لعناصر التجديد الاستراتيجي (المحتوى - السياق - العملية) والابتكار التنظيمي في ديوان مديرية تربية صلاح الدين؟

ثانياً: أهمية البحث:

تكتسب الدراسة أهميتها من تناولها موضوعاً أكثر المواضيع أهمية في بيئة المؤسسات المعاصرة وأنها تجمع بين مفهومين هما التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي اللذان يتسمان بالحدثة والاصالة في دراستهما من قبل الباحثين في مجال الإدارة الاستراتيجية، زانهما يشكلان تراكما معرفياً ونظرياً في اثناء المكتبات، وتبرز أهمية الدراسة التطبيقية من خلال المؤشرات الاتية:

١. تجمع الدراسة بين متغير حديث (التجديد الاستراتيجي) وربطة بالابتكار التنظيمي لأهميته في نمو وتطور المؤسسات الحكومية.
٢. تعزز الدراسة الحالية بتعريف الموظفين العاملين في ديوان مديرية تربية محافظة صلاح الدين بأهمية هذين المتغيرين في المؤسسات التربوية بشكل عام والمديرية المبحوثة بشكل خاص ودورها في ديمومة المؤسسات واستدامتها.
٣. تسهم في زيادة الأثراء الفكري والمعرفي، فضلا عن اساهمها في اغناء المكتبات العراقية بمتغيرات حديثة وخصوصاً التجديد الاستراتيجي.
٤. للدراسة الحالية التوجيهات الحديثة للمؤسسات التربوية وخصوصاً المؤسسة المبحوثة (ديوان مديرية تربية صلاح الدين) التي تتسارع للحصول على التفوق والتميز بين المؤسسات التربوية فضلا عما تنتبناه المؤسسة المبحوثة من رؤية استراتيجية تجعل الدراسة الحالية تتجه بالشكل الصحيح لما تسعى اليه.

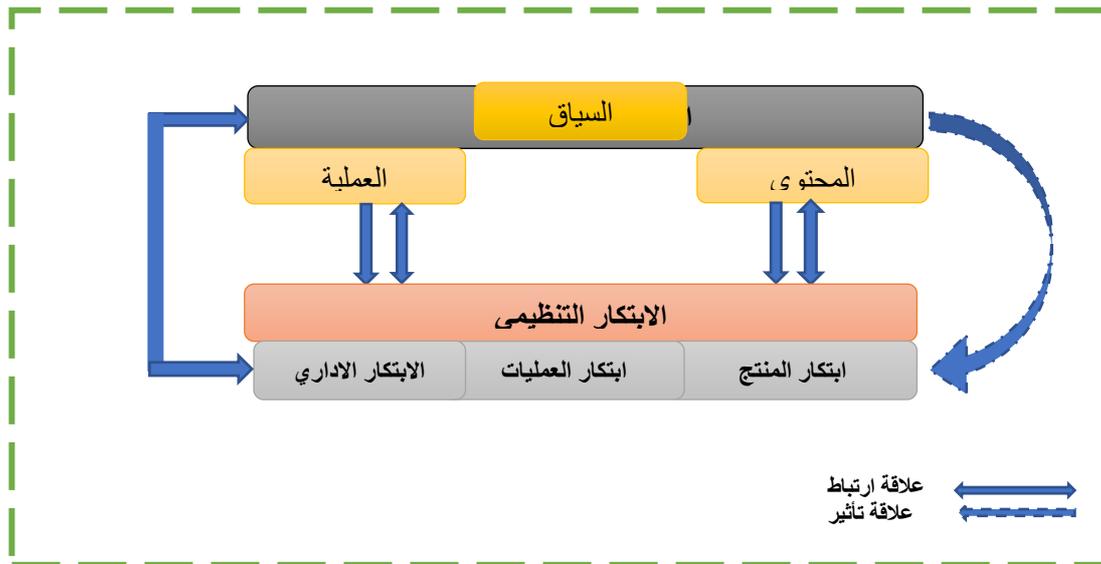
ثالثاً: اهداف البحث:

تهدف الدراسة الى كشف دور التجديد الاستراتيجي في تعزيز الابتكار التنظيمي لديوان مديرية تربية صلاح الدين ويمكن تحقيق هذا الرئيسي من خلال التالية:

١. تحديد مستوى التجديد الاستراتيجي (المحتوى - السياق - العملية) لديوان مديرية تربية صلاح الدين؟
٢. تحديد مستوى الابتكار التنظيمي (ابتكار المنتج - ابتكار العمليات - الابتكار الإداري) لديوان مديرية تربية صلاح الدين؟
٣. كشف العلاقة بين عناصر التجديد الاستراتيجي (المحتوى - السياق - العملية) والابتكار التنظيمي في ديوان مديرية تربية صلاح الدين؟
٤. كشف تأثير عناصر التجديد الاستراتيجي (المحتوى - السياق - العملية) والابتكار التنظيمي في ديوان مديرية تربية صلاح الدين؟

رابعاً: مخطط البحث الافتراضي

انطلق مخطط البحث الفرضي من مشكلته واهمته واهدافه فضلا عن اتجاه العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل بالتجديد الاستراتيجي المقاس بواسطة الابعاد (المحتوى، السياق، العملية) بالاعتماد على دراسة (flier,2003,46) والمتغير التابع الابتكار التنظيمي التي تمثلت بـ (ابتكار المنتج، ابتكار العمليات، الابتكار الاداري) بالاعتماد على دراسة (Ameen et al.,2021, 50).



مخطط (١)

المصدر: اعداد الباحثين

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التجديد الاستراتيجي بإبعاده والابتكار التنظيمي.
الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير معنوي للتجديد الاستراتيجي بإبعاده في الابتكار التنظيمي.

سادساً: حدود البحث

- تضمنت حدود البحث بالآتي:
١. حدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في ديوان مديرية تربية صلاح الدين.
 ٢. الحدود الزمانية: من الفترة ٢٠٢٤/٤/١ ولغاية ٢٠٢٤/١٢/٣١
 ٣. الحدود البشرية: العاملين في ديوان مديرية تربية صلاح الدين.

سابعاً: وصف المجتمع وعينة البحث

تضمن مجتمع وعينة البحث بالمدراء العاملين في ديوان مديرية تربية صلاح الدين وكما موضح بالآتي:

جدول (١): عينة البحث

ت	المنصب الوظيفي	العدد		المجموع
		ذكور	اناث	
١	مدير عام	١	٠	١
٢	معاون مدير عام	٢	٠	٢
٣	مدير قسم	١٨	٥	٢٣
٤	معاون مدير قسم	١٥	٧	٢٢
٥	مسؤول شعبة	٢٥	٧	٣٢
٦	العاملين	٣٠	٥٥	٨٥
	المجموع	٩١	٧٤	١٦٥

المصدر: اعداد الباحثين بالاستناد على المديرية أعلاه.

وقد تضمن مجتمع البحث العاملين في ديوان مديرية تربية صلاح الدين من (المدير العام، ومعاونيه، ومدراء الأقسام، ومعاونيه، ومسؤولي الشعب، والعاملين) والذين بلغ عددهم (290) عاملاً تم اختيار عينة منهم حسب جدول مورغان لتحديد حجوم العينات بلغت (١٦٥) شخص وقد وقع الاختيار على هذه الفئة منهم كونهم العاملين في المديرية المذكورة فضلاً عن كونهم لديهم القدرة على فهم الفقرات الخاصة بالاستبيان، حيث تم توزيع (165) استبانة عليهم استرجعت بالكامل إذ تم الاعتماد عليها لإجراء عملية التحليل الإحصائي.

عاشراً: الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في جانب البحث التطبيقي

- لغرض تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من افراد عينة البحث فذلك يتطلب استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي على أساسها يتم اتخاذ قرار بقبول او رفض فرضيات البحث الموضوعية لذا فإن من هذه الأساليب الإحصائية هي:
١. الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى التشتت الخاص بإجابات افراد عينة البحث عن وسطها الحسابي.
 ٢. معامل الارتباط لسبيرمان: للتعرف على طبيعة العلاقة بين متغيري البحث.
 ٣. الوسط الحسابي: للتعرف على مستوى الاجابات الخاصة بإفراد عينة البحث حول فقرات الاستبيان والتعرف على مستوى المتغيرات.
 ٤. معامل تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على طبيعة علاقة التأثير بين متغيري البحث.
 ٥. الأهمية النسبية: لمعرفة أهمية الفقرة في مجال الفقرات والبيانات الأخرى الخاصة بالبحث.

المبحث الثاني الإطار النظري

أولاً: مفهوم التجديد الاستراتيجي

يعرف التجديد (انه صنع شيء بطريقة جديدة، ويتضمن مرادفات التحديث، أو التنشيط من خلال استعادة الأشياء بالقوة أو الحركة. إذاً التجديد هو أحد أنواع التغيير، الذي يشير إلى جميع أشكال التجديد أو تغييرات، ولكن ليست كل هذه التغييرات تعتبر تجديداً في طبيعتها) (Dutta,2019:8).

وكما أضاف (Dutta,2019:9) ان التجديد الاستراتيجي هي كل ما يتعلق بالمستقبل بالخطة طويلة الأمد للمنظمة، ولها تأثير على نجاح أو فشل المنظمة، وتشمل الاستراتيجية تحليل الوضع الحالي، وتحديد الأهداف، ووضع خطط لتحقيق تلك الأهداف، ثم تنفيذ هذه الخطط مع القدرة على التعديل وفق للتغيرات المستحدثة. وعرف (Ali& Majid,2020:103) التجديد الاستراتيجي (بانها أحد الأساليب الاستراتيجية التي تتبناها المنظمات لمواكبة تغيرات بيئة العمل الداخلية، لتحديد واغتنام الفرص المتاحة في البيئة الخارجية، بالتالي يصبح هناك تنافس شديد للمنظمة لأجل تحقيق أهدافها. وايضاً لتغيير مسار الاستراتيجي، ولإيجاد توازن بين المنظمة وبيئتها).

ويرى (al-remedy et al.,2022:3) التجديد الاستراتيجي (هي عملية إعادة تقييم وتطوير الاستراتيجيات المعتمدة في المنظمة، لغرض تحسين الأداء والخدمات وتحقيق الأهداف في ظل متغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية). كما أضاف (Schildt)

3:2023 et al.) التجديد الاستراتيجي (هي عملية تطوير قدرات جديدة التي تعمل على تحسين القدرة التنافسية للمنظمة على الاجل الطويل بشكل جذري).

كما ويرى الباحثين التجديد الاستراتيجي (هي عملية تعديل، او إعادة هيكليّة الاستراتيجيّة الحاليّة للمنظمة لمواكبة التغيرات الداخليّة، او الخارجيّة، مع البقاء على القدرة التنافسيّة للمنظمة للأجل تحقيق الأهداف طويلة الامد).

١- أهمية التجديد الاستراتيجي:

أهم ما ذكره الباحثين (العمر، والزعي، ٢٣٩:٢٠٢٢) الأهمية التجديد الاستراتيجي وكما يلي:-
يساعد التجديد الاستراتيجي المنظمات على التكيف مع المتغيرات السريعة في التكنولوجيا والمنافسة.
يساهم التجديد الاستراتيجي المنظمات في تحسين الكفاءة والفاعلية والابتكار.
يساعد التجديد الاستراتيجي على ضمان استمرارية المنظمة على المدى الطويل من خلال تجديد مواردها وقدراتها باستمرارية.
يساعد التجديد الاستراتيجي على بناء ميزة تنافسية مستدامة من خلال تقديم أفضل الخدمات.

٢- مراحل التجديد الاستراتيجي

لتجديد الإستراتيجي بأنه ظاهرة ريادة تسعى المنظمة من خلالها إلى إعادة تعريف علاقتها ببيئتها ومنافسها في الصناعة من خلال تغيير الطريقة التي تتنافس بها واستغلال الفرص المتاحة بطريقة إبداعية. وأشار (إسماعيل، وطه، ١٠:٢٠٢٣) إلى أن التجديد الاستراتيجي يمر بأربعة مراحل هي:-

- أ- تخصيص الموارد للابتكار: تتطلب هذه المرحلة توفير الدعم اللازم الموجه نحو رأس المال البشر بالكفاءات والخبرات والتكنولوجيا) وإتباع سياسات كفيلة وداعمة للتجديد والتحديث من خلال استثمار الخبرات المعرفية والفكرية.
- ب- البحث والتطوير والأنشطة الإبداعية تشير إلى الاهتمام بالبحث والتطوير من أجل جعل المنظمة أكثر قدرة على التجديد والتحديث للتكيف مع التغيرات المحيطة في البيئة الخارجية.
- ت- الحصول على تقنيات متطورة: تهدف هذه المرحلة إلى الحصول على تقنيات جديدة من أجل تقديم منتجات تلبى حاجات ورغبات المستفيدين وجعلها متاحة على نطاق واسع.
- ث- الاقتصاد الديناميكي: وفي هذه المرحلة تصبح المنظمة أكثر قدرة على مواجهة التأثيرات الاقتصادية وتحديات العولمة من خلال الاستثمار الأمثل للموارد وتوفير وظائف ذات قيمة عالية وزيادة الدخل والإنتاجية ونمو الأعمال التجارية والصناعية وتوفير تكنولوجيا متطورة ونظم اتصال أكثر فاعلية.

٣- أنواع التجديد الاستراتيجي:-

ذكر (العبودي، ٩٣:٢٠٢٠) ان التجديد الاستراتيجي ي تميز أربعة أنواع مختلفة من التجديد الاستراتيجي بناءً على مدى سيطرة المنظمة على العملية.

- أ- التجديد الناشئ: يركز استكشاف وتطوير استراتيجيات جديدة تنشئ نتيجة التغيرات غير المتوقعة في البيئة الخارجية.
- ب- التجديد المباشر: اجراء تغييرات مباشرة وواضحة في الاستراتيجيات الحالية للمنظمة، والاستجابة للتحديات، او الفرص التي تواجهها المنظمة.
- ت- التجديد الميسر: هي عملية تسهيل وتحسين العمليات الاستراتيجية دون الحاجة الى تغييرات جذرية، او معقدة.
- ث- التجديد التحولي: يتم من خلاله عملية التغيير الجذري في استراتيجية المنظمة، ليعيد تشكيل البنية التحتية للعمل، والهدف من ذلك تحويل أسس العمل بشكل كبير، ليحقق تحسين في الأداء والمنافسة.

٤- ابعاد التجديد الاستراتيجي:

ذكر كل من الباحثين (العداوي، ٣٧:٢٠٢١) و(كاظم، ٦٣:٢٠٢٤) اهم ابعاد التجديد الاستراتيجي (السياق، المحتوى، العملية)

أ- بعد السياق:

يشير البعد السياق الى أهمية البيئة المحيطة، او السياق الذي يتم من خلال تطبيق التغيير الاستراتيجي، ويركز هذا البعد على كيفية تأثير العوامل الداخلية والخارجية، مثل ثقافة المنظمة، والتغيرات الاقتصادية، والتكنولوجيا، والتحديات الاجتماعية، او العوامل البيئية التي تؤثر على قرارات التجديد الاستراتيجي، وطريقة تطبيقها، بشكل عام، وبعد البعد السياق امراً ضرورياً وحيوياً، لفهم سبب اتخاذ المنظمات القرارات الاستراتيجية محددة وكيفية تنفيذها.
ان السياق يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف الداخلية للمنظمة، مما يمكنها من استغلال الفرص وتجاوز التحديات بكفاءة. لذلك يمكن القول بأن السياق يشكل الأساس لعملية التجديد الاستراتيجي ويسهم في نجاحها. والعلاقة بين السياق والتجديد الاستراتيجي تتجلى في أن فهم السياق الذي تعمل فيه منظمة أمر أساسي لاتخاذ قرارات استراتيجية ناجحة.

ب- بعد المحتوى:

ان بعد المحتوى يتم النظر اليه من خلال اجراءات التجديد الاستراتيجي الاستغلالية، والاستكشافية، وتكون الاجراءات الاستكشافية عمل كيفية قيام المنظمة، بالاستكشاف والابداع من خلال عمليات الابتكار والتجريب التي تكون مخطط لها مسبقاً. اما الاجراءات الاستغلالية عملية من خلال التعلم الذي تكتسبه المنظمة عن طريق عمليات البحث داخل المنظمة، وكيفية العمل على صقل قدرات

وامكانيات، وتحديد وتخصيص مواردها القائمة، لغرض تحقيق أعلى عوائد ممكنة، ويركز البعد المحتوى على التميز، والأصالة لكي يلفت انتباه الجهة المستهدف، ويكون بشكل متكامل مع استراتيجيات الأخرى ليحقق أهداف المنظمة بشكل عام.

ت- بعد العملية

يشير البعد العملية الى الاليات والإجراءات التي تقوم المنظمات بتنفيذها، لتحويل الاستراتيجيات المحددة الى واقعاً ملموساً، مع التركيز على تحسين العمليات الداخلية ومواكبتها مع التغييرات الخارجية بالبيئة الخارجية، ويلعب البعد العملي دوراً محورياً لضمان فعالية التجديد وارتباطها بالأهداف التنظيمية. ان عملية التجديد الاستراتيجي تعد بمثابة تحديث أو تغيير الاستراتيجيات والخطط التي تتبعها المنظمات لتحقيق أهدافها على المدى الطويل. وتتضمن عملية التجديد الاستراتيجي تقييم الوضع الحالي للمنظمة ومحيطها التنافسي، وتحليل الاتجاهات الصناعية والتقنية والاقتصادية، واستشراف المستقبل، وتحديد الفرص والتحديات الجديدة، وصياغة استراتيجيات جديدة أو تعديل الاستراتيجيات الحالية بناءً على هذه الأفكار والتحليلات.

ثانياً: الابتكار التنظيمي:

١- المفهوم الابتكار التنظيمي:

يعد مصطلح الابتكار مأخوذ من اللغة اللاتينية (Innovare و nova)، وتعني تصميم شيء ما جديد أو ابتكار شيء جديد. لذلك، فإن إنشاء كيان جديد وإيصاله إلى شكله النهائي يُعد ابتكاراً فان الابتكار هو انتاج سلعة، أو خدمة جديدة بمواصفات جديدة. (Shaikh et al., 2018:2).

و عرف (Sung&Kim, 2021:3) الابتكار التنظيمي (بانها عملية تغير بشكل أساسي، والتغيير معتمد ومخطط من قبل المنظمة، يتم من خلال إنشاء وتقديم وتطبيق الأفكار والأهداف والأدوات الجديدة)، ويرى (Nguyen-Van&Hua Chang, 2021:5) الابتكار التنظيمي (بانها طريقة تنظيمية مبتكرة في ممارسات أعمال المنظمة، أو تنظيم مكان العمل أو العلاقات الخارجية)، من وجهة نظر (Venturelli et al., 2022:4) الابتكار التنظيمي (هو النموذج الذي يفترض أن منظمات يمكنها استخدام الأفكار الجديدة والمسارات الداخلية والخارجية، بالتالي تتطلع المنظمات إلى تطوير اعمالها).

كما أضاف (عبد الله، ٢٠٢٣: ٦٠) الابتكار التنظيمي (هو انشاء وتنفيذ طرق تنظيمية جديدة لإدارة اعمال المنظمة من خلال وضع ثقافة الابتكار ضمن الثقافة التنظيمية للمنظمة، بالتالي يتم تحفيز العاملين المبتكرين داخل المنظمة والاحتفاظ بهم، واستقطاب أفضل العاملين المبتكرين من خارج المنظمة).

ويرى الباحثين ان الابتكار التنظيمي (هو يشمل التغييرات الجذرية، او اجراء التحسينات في الهيكل التنظيمي، للعمليات الإدارية والخدمات في المنظمات، قد يكون تحسين قليلاً، او جذرياً).

٢- أهمية الابتكار التنظيمي

يلعب الابتكار التنظيمي دوراً رئيساً في مجالات مختلفة للإدارة الاعمال كالتسويق والموارد البشرية عن طريق ادخال سلوكيات، والأفكار جديدة داخل المنظمة، وترتبط بالتغييرات في الأنظمة، والإجراءات الإدارية التي تم إدخالها في المنظمة، لتحسين الأداء، والتنسيق بين الإدارات وتحفيز الافراد العاملين، إشارة الباحثين (Fayomi et al., 2019:777) و (عبد الله، ٢٠٢٣: ٦٢) الى أهمية الابتكار التنظيمي وكما يلي: -

أ- يساهم الابتكار التنظيمي في تطبيق ممارسات جديدة لتعزيز التعلم ومشاركة المعرفة داخل المنظمة، لغرض تسهيل بناء قواعد للبيانات في المنظمة، لتحديد ومعرفة تلك الممارسات مفضل من قبل الافراد العاملين، للوصول اليها بسهولة.

ب- يعتبر الابتكار التنظيمي مهماً لضمان التحسينات المستقبلية والبقاء في الاعمال، وبالتالي يساعد الابتكار التنظيمي المنظمة على مواكبة مع التغييرات في البيئة.

ت- ينتج عن الابتكار التنظيمي منافع تنافسية طويلة المدى للمنظمات، ويعتبر مورداً خاص بالمنظمة وفريد وقيمة ونادر ويصعب تقليده.

ث- يساعد على دعم قدرات المنظمة مما يقلل من التكاليف الإدارية والمالية، بحيث يعزز التنسيق والتعاون داخل المنظمة، ويحسين الرضا العاملين في مكان العمل.

ج- يساهم الابتكار التنظيمي إلى زيادة الأداء المنظمة واستقطاب الأساليب والموارد تنظيمية المبتكرة لممارسات الأعمال، أو أماكن العمل، أو أنشطة الابتكار الخاصة بالمنظمات.

ح- يساهم الابتكار التنظيمي في نمو المنظمة، ويعد الاداة مهماً، لخلق تمايز في العمل، لغرض لتحقيق مزايا تنافسية تمكن على تطوير أداء المنظمة وتحقيق اهدافها.

خ- يساعد الابتكار التنظيمي على تحسين من كفاءة عمل العاملين في المنظمة، ويحقق الأهداف بالتالي يعزز الأداء المنظمة بشكل عام.

٣- عناصر الابتكار التنظيمي: -

هناك العديد من العناصر التي تبني عليها المنظمة الأفكار الجديدة على الابتكار (حاله، ١٢: ٣٠٣٣) من اهمها وكما يلي: -

أ- **مولدات الأفكار:** يشمل أعضاء المنظمة الذين يولدون الأفكار المبتكرة لتتحول بعد ذلك إلى خدمات، أو منتجات مبتكرة.
ب- **مسؤولي المعلومات:** يقصد بهم الافراد العاملين الذين يلعبون دورا حيويا في تعزيز الابداع والتحسين داخل المنظمات، وكذلك يعملون على توجيه وتنفيذ استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات، لغرض دعم وتحفيز عملية الابتكار.
ت- **مسؤولي الإنتاج:** يقصد بهم الافراد العاملين الذين يساهمون في تحسين وتطوير المنتجات والخدمات ضمن المنظمة، ويلعبون دورا حيويا في دفع عجلة الابداع والنمو، من خلال تبني الأفكار الجديدة.
ث- **مدراء المشاريع:** وهم يمثلون القوة المحركة وقادة تنفيذ الأفكار المبتكرة، لغرض تحويلها الى مشاريع ناجحة، فضلاً عن ذلك يعملون على دمج مهارات إدارة المشاريع مع التفكير الإبداعية لغرض ضمان تحقيق الأهداف.
ج- **قادة الابتكار:** هؤلاء هم المسؤولون على توجيه وتحفيز عملية الابتكار داخل المنظمات زهم مسؤولين عن رعاية الأنشطة المبتكرة للمنظمة والقوة الدافعة وراء تحول الأفكار الإبداعية الى واقع ملموس.

٤- الأبعاد الابتكار التنظيمي

اعتمد الباحثين على اهم ابعاد (Ameen et al.,2021) و(عبد الله، ٧٢:٢٠٢٣) للابتكار التنظيمي وهما (ابتكار المنتج، ابتكار العمليات، ابتكار الإداري) ومبين كما يلي: -

أ- ابتكار المنتج: -

يعرف ابتكار المنتج (هي عملية تطوير منتجات وخدمات جديدة او اجراء تحسينات لتلبية احتياجات المنظمة، لتقديم أفضل الخدمات والمنتجات، ويعتبر الابتكار المنتج جزءاً أساسياً من استراتيجيات الابتكار العامة للمنظمة) ويعد الابتكار المنتج هو المدى الذي يمكن من خلاله للمنظمة أن تكون رائدة ومبتكرة في تقديم خدمات ومنتجات جديدة، وتخصيص الموارد المالية للبحث والتطوير، فضلاً عن ذلك يتعبر كمؤشرات تشغيلية للابتكار الخدمي الريادة في تقديم منتجات وخدمات جديدة، ومحاولة تطوير وتحسين منتجات جديدة من خلال تدريب الافراد العاملين والفرق في المنظمة.

ب- الابتكار العمليات: -

يعرف ابتكار العملية (هو الابتكار الذي يركز على تحسين العمليات الداخلية والخارجية في المنظمة، لغرض زيادة الكفاءة والفاعلية، وتقليل نفقات التكاليف، وتحسين جودة الخدمات والمنتجات). يعد ابتكار العمليات هي الاداة للحفاظ على الجودة وتحسينها وتوفير التكاليف ويتضمن الاعتماد على أساليب جديدة أو محسنة لعملية تقديم الخدمات والمنتجات. ويعتبر الابتكار في العمليات هو أي شيء يتضمن طريقة تطوير المنتج وإنتاجه وإعادة، لتحقيق مزايا عديدة مثل زيادة الإنتاج، الرضا العملاء.

ت- الابتكار الإداري: -

يعرف الابتكار الإداري (هي عملية تحسين وتطوير الأساليب والعمليات الإدارية داخل المنظمات، بهدف تحقيق الكفاءة والفاعلية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة، من خلال تبني أساليب جديدة ومبتكرة في الإدارة). ويسهم الابتكار الإداري في خلق بيئة عمل ديناميكية، لتعزيز القدرة على تكيف والمواكب مع التغيرات المستمرة في المنظمات، وتتضمن عناصر الابتكار الإداري (الهيكل التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، إدارة المعرفة، إدارة التغيير، التواصل).

المبحث الثالث الإطار التطبيقي للبحث

أولاً: الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

١- توصيف المتغير المستقل وابعاده

الجدول (٢) يوضح ملخص مستويات وترتيب الأهمية لكل بعد من ابعاد المتغير المستقل الثلاثة اذ نلاحظ أن (المحتوى) حصل على المركز الأول (المرتبة الأولى) ضمن تسلسل الأهمية، وحصل بعد(السياق) بالمركز الثاني اما (بالمرتبة الثالثة) فكانت لبعده (العملية) ضمن مراتب الأهمية من بين الابعاد، وبشكل عام فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير كـ كل (التجديد الاستراتيجي) (٣,٣٥٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٧٢٥) وبمستوى مرتفع، ومن خلال نتائج الوصفية والتشخيص تتوفر الاجابة حول متغير التجديد الاستراتيجي في المنظمة المبحوثة وبمستوى مرتفع اما على مستوى الابعاد الفرعية فنلاحظ ان بعد المحتوى قد حصل على اعلى قيمة للوسط الحسابي فيما حصل بعد العملية على اقل وسط حسابي وهذه دلالة على أن إدارة المنظمة تتبنى إدارة المحتوى ضمن التجديد الاستراتيجي لكن لديها اهتمام اقل في بعد العملية الخاص بالتجديد الاستراتيجي وهذا ينبغي على إدارة المنظمة ان تضع في حسابها جميع ابعاد المتغير كونها تعمل على سياق واحد لغرض احداث التجديد الاستراتيجي.

الجدول (٢): ملخص نتائج وصف المتغير (التجديد الاستراتيجي)

ت	ابعاد التجديد الإستراتيجي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	المستوى
١	العملية	٣,٠٠٢	١,٣٥٤	٣	معتدل
٢	السياق	٣,٤٩٨	٠,٨٥٤	٢	مرتفع
٣	المحتوى	٣,٥٢١	٠,٨٥١	١	مرتفع
	المعدل العام	٣,٣٥٦	٠,٧٢٥	١	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

٢- توصيف المتغير التابع وابعاده

من البيانات الظاهرة في الجدول (٣) يوضح ملخص مستويات وترتيب الأهمية لكل بعد من ابعاد المتغير المعتمد الثلاثة إذ نلاحظ أن (ابتكار المنتج) حصل على المركز الأول (المرتبة الأولى) ضمن تسلسل الأهمية ، وحصل بعد (ابتكار العمليات) بالمركز الثاني اما (المرتبة الثالثة) فكانت لبعده (الابتكار الإداري) ضمن مراتب الأهمية من بين الابعاد، وبشكل عام فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام للمتغير كـ كل (الابتكار التنظيمي) (٢,٧٤) بانحراف معياري بلغ (٠,٦٧) وبمستوى معتدل ومن خلال النتائج الوصفية والتشخيص تتوفر الاجابة حول متغير الابتكار التنظيمي في المنظمة المبحوثة اما على مستوى الابعاد الفرعية فنلاحظ ان بعد ابتكار المنتج قد حصل على اعلى قيمة للوسط الحسابي فيما حصل بعد ابتكار العمليات على اقل وسط حسابي وهذه دلالة على أن إدارة المنظمة تتبنى ابتكار المنتج المتمثلة بتقديم خدمات مبتكرة ضمن استراتيجية الابتكار التنظيمي لديها لكن لديها اهتمام اقل في بعد الابتكار الإداري وبهذا يتوجب على إدارة المنظمة ان تضع في حسابها جميع ابعاد المتغير كونها تعمل على سياق واحد لغرض احداث الابتكار التنظيمي.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات لمتغير (الابتكار التنظيمي)

ت	ابعاد الابتكار التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية	المستوى
١	ابتكار العمليات	٢,٤٦٠	١,٠٥٨	٢	منخفض
٢	الابتكار الإداري	٢,٧١٥	٠,٩٨٩	٣	معتدل
٣	ابتكار المنتج	٣,١٣٦	١,١٣٦	١	معتدل
	المعدل العام	٢,٧٤	٠,٦٧٦	٣	معتدل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS).

ثانياً: اختبار الفرضيات

١- اختبار فرضيات الارتباط لمتغيرات البحث

- الفرضية الرئيسية الأولى: هنالك علاقة ارتباط معنوية بين التجديد الاستراتيجي بأبعاد هو الابتكار التنظيمي على المستوى الكلي.

جدول (٤): علاقة الارتباط بين متغيري البحث

المؤشر الكلي	التجديد الاستراتيجي			المتغير المستقل	المتغير التابع
	المحتوى	السياق	العملية		
**٠,٤٦	**٠,٥٣	**٠,٤٣	٠,٠٤	ابتكار المنتج	الابتكار التنظيمي
**٠,٢٨	*٠,١٦	**٠,٢٩	*٠,١٤	ابتكار العمليات	
**٠,٢٦	٠,٠٧	*٠,١٥	**٠,٣١	الابتكار الإداري	
**٠,٤٢	**٠,٣١	**٠,٣٦	**٠,٢١	المؤشر الكلي	

N=165

(**) العلاقة معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد على مخرجات برنامج (SPSS).

نتائج الجدول (٤) بينت وبحسب آراء افراد عينة البحث ان هنالك علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين متغيري البحث في المنظمة قيد البحث إذ ان معامل الارتباط بلغت قيمته (٠,٤٢) عند مستوى معنوية (٠,٠٥) وهذا يدل على انه كلما كانت المنظمة قيد البحث تتخذ من التجديد الاستراتيجي كأداة أساسية لغرض تكيفها مع التغيرات الخارجية وذلك من خلال مواردها المعرفية المتواجدة فيها

والمتمضنة بقادتها العاملين كلما حققت ابتكار تنظيمي تستطيع من خلاله تحقيق التميز على نظيراتها من المنظمات الأخرى من ذلك من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها المتاحة وبشكل يحقق أهدافها الموضوعية لتقدم خدمة تعليمية متميزة تنعكس بشكل مباشر على المستوى التعليمي في مدارسها ومن خلال ما تقدم فأنتا نقبل الفرضية الرئيسية بصورتها الموضوعية بالإثبات والتي نصت بوجود علاقة ارتباط معنوية بين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي في المديرية قيد البحث.

- الفرضية الرئيسية الثانية: هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الاستبصار الاستراتيجي والاداء الريادي على المستوى الكلي.

جدول (٥): علاقة التأثير للتجديد الاستراتيجي على الابتكار التنظيمي

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	.Sig.	ملخص النموذج	
النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	المحسوبة	الدالة الإحصائية	R	'R
الانحدار	٧,٠١٤	٣	٢,٣٣٨				
البواقي	٣٠,٦٠٥	٥٨	٠,٥٢٧	٤,٤٣	٠,٠٠٠	٠,٤٢	٠,١٧٦
المجموع	٣٧,٦١٩	٦١					

المصدر: من إعداد الباحثين بالاستناد على مخرجات برنامج (SPSS). N=165 مستوى معنوية (٠,٠٥)

من الجدول (٥) نلاحظ وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتجديد الاستراتيجي على الابتكار التنظيمي في المنظمة المبحوثة، إذ إن مجموع ما فسره متغير التجديد الاستراتيجي وفق قيمة (R^2) البالغة (٦,١٧٪) من التغير الحاصل في الابتكار التنظيمي ناتجاً عن ممارسة إدارة المنظمة المبحوثة للتجديد الاستراتيجي، وأن (٤,٨٢٪) من التغيرات الحاصلة في الابتكار الريادي تعود إلى عوامل أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار أو أنها لا يمكن السيطرة عليها، ووفقاً لقيمة (F) المحسوبة التي بلغت (٤,٤٣) وهي أكبر من الجدولية البالغة (٣,٠٩) ودرجة حرية (٣, ٥٨) وعند مستوى معنوية (٠,٠٥)، حيث إن النتائج هذه وضحت أن اتباع منهج التجديد الاستراتيجي من قبل إدارة المنظمة المبحوثة لها تأثير مباشر على تعزيز الأداء الخاص بها وتقديم الخدمة الإدارية المبتكرة بصورة مميزة.

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

١. بينت نتائج التحليل الوصفي للمتغير المستقل أن ممارسة التجديد الاستراتيجي له دوراً جوهرياً في المنظمات إذ أنه يعمل على تحويل المنظمة من حال إلى حال أفضل لأنه يكمل مهمة التفكير الاستراتيجي خارج الصندوق والانطلاق نحو صورة المستقبل.
٢. كما بينت نتائج التحليل الوصفي أن التجديد الاستراتيجي يعمل على تحسين أهداف المنظمة، وهذا يعني وجود توجه استراتيجي واضح المعالم يستند على رؤية واضحة وتعمل على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
٣. بينت نتائج التحليل الوصفي أن المتغير التابع الابتكار التنظيمي أن المنظمة تمتلك القدرة على إعادة تركيب وتوليف الموارد في عملياً تجديده، وهذا يتطلب منها امتلاك سياسات تسهم في تطوير مواردها البشرية.
٤. بينت النتائج أن هنالك علاقة ارتباط بين المتغيرين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي موجبة وطرديّة.
٥. بينت النتائج أن هنالك تأثير للتجديد الاستراتيجي على الابتكار التنظيمي بمستوى جيد.

ثانياً: التوصيات

١. زيادة التأكيد بالاهتمام بأجراء البحوث المستمرة في موضوع التجديد الاستراتيجي، وذلك لأهميته بتوفير في تعزيز عمل المنظمة المبحوثة والانتقال بها إلى مستقبل أفضل يعمل على تعزيز ادائها الريادي.
٢. غرس المفاهيم الأساسية للتجديد الاستراتيجي في المنظمة وجعله جزءاً أساسياً من قيمها المنظمة لما له أثر كبير على تعزيز أداء المنظمة المستقبلي.
٣. تدريب العاملين وحثهم على الابتكار التنظيمي والابداع في العمل لغرض القضاء على الروتين الإداري.
٤. ضرورة اطلاع العاملين على التجارب الناجحة في المنظمات الرائدة في مجال الخدمات لغرض الانتقال بالمنظمة المبحوثة إلى مستقبل أفضل.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- ١- إسماعيل، عمار فتحي موسى؛ طه، منى حسنين السيد. (٢٠٢٣). التجديد الاستراتيجي كمتغير وسيط في العلاقة بين اليقظة الإستراتيجية والأداء المستدام للبنوك التجارية الحكومية (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٥(٢)، ١-٥٤.
- ٢- حالة، أميمة؛ ساوس، الشيخ (مؤطر). (٢٠٢٢). رأس المال الفكري وأثره في تعزيز الابتكار التنظيمي. أطروحة دكتوراه، جامعة أحمد دراية - أدرار.
- ٣- حمزة العمرو؛ خالد الزعبي. (٢٠٢٢). أثر القيادة الريادية على التجديد الاستراتيجي في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية في الأردن. مجلة سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣٧(٥).
- ٤- عبد الله، أمير محمد. (٢٠٢٣). تأثير التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي: الدور التفاعلي للطقوس في مكان العمل - دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة ريان السفينة للمقاولات العامة - مصانع النجف الأشرف. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ص ٦٢.
- ٥- العبودي، رضا كريم صاحب. (٢٠٢٠). دور البنى التحتية لإدارة المعرفة في التجديد الاستراتيجي عبر القابليات المميزة - دراسة تحليلية لشركة فيض القسيم. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ص ٩٣.
- ٦- العرداوي، حيدر إبراهيم حسين. (٢٠٢١). التجديد الاستراتيجي ودوره في تعزيز التنمية المستدامة: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات في ديوان وزارة التخطيط العراقية. رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ص ٣٧.
- ٧- كاظم، سامي غانم. (٢٠٢٤). الدور التفاعلي للإصغاء الاستراتيجي في العلاقة بين التجديد الاستراتيجي وسلوك العمل الإبداعي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية النجف الأشرف. أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، ص ٦٣.

ثانياً: المصادر العربية مترجمة

- 1- Abdullah, Amir Muhammad, (2023), The Impact of Strategic Renewal on Organizational Innovation: The Interactive Role of Rituals in the Workplace - An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees at Raban Al-Safina General Contracting Company - Najaf Factories, Master's Thesis, College of Administration and Economics, University of Kufa, p. 62.
- 2- Al-Aboudi, Redha Karim Saheb, (2020), The Role of Knowledge Management Infrastructure in Strategic Renewal through Distinctive Capabilities - An Analytical Study of Fayd Al-Qasim Company, Master's Thesis, College of Administration and Economics, University of Kufa, p. 93.
- 3- Al-Ardawi, Haider Ibrahim Hussein, (2021), Strategic Renewal and its Role in Promoting Sustainable Development: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Leaders in the Iraqi Ministry of Planning, Master's Thesis, College of Administration and Economics, University of Kufa, p. 37. 7.
- 4- Kazem, Sami Ghanem, (2024) The interactive role of strategic listening in the relationship between strategic renewal and creative work behavior: An analytical study of the opinions of a sample of employees in the General Directorate of Education of Najaf Al-Ashraf, PhD thesis, College of Administration and Economics, University of Kufa, p. 63.
- 5- Hala, Oumaima, Saous, & Elsheikh/Moatar. (2022). Intellectual Capital and its Impact on Enhancing Organizational Innovation (Doctoral dissertation, Ahmed Draia University – Adrar).
- 6- Hamza Al-Amro, & Khaled Al-Zoubi. (2022). The Impact of Entrepreneurial Leadership on Strategic Renewal at Royal Jordanian Airlines in Jordan. Humanities and Social Sciences Series, 37.(٥)
- 7- Ismail, A.M.D. A.F.M., A.M.D./Ammar Fathi Moussa, Taha, & Dr. Mona Hassanein Elsayed. (2023). Strategic Renewal as a Mediating Variable in the Relationship between Strategic Vigilance and Sustainable Performance of Government Commercial Banks (An Applied Study). Scientific Journal of Financial and Administrative Studies and Research, 15(2), 1-54.

ثالثاً: المصادر الأجنبية

- 1- Ali, M., & Majid, A. (2020). Human Capital Development and Strategic Renewal in Hospitality Industry of Khyber Pakhtunkhwa. FWU Journal of Social Sciences, 14(3).
- 2- Ameen, A., Alshamsi, S., Isaac, O., Gazem, N. A., & Mohammed, F. (2021). Impact of inspirational motivation on organizational innovation (Administrative innovation, process innovation, and product innovation). In Advances on Smart and Soft Computing: Proceedings of ICACIn 2020 (pp. 613-623). Springer Singapore.
- 3- Dutta, Swarup Kumar. Strategic Change and Transformation: Managing Renewal in Organisations. First Edition, Routledge, 2019.
- 4- Fayomi, O. S. I., Okokpujie, I. P., & Fayomi, G. U. (2019). An innovation concept towards bridging the gaps between teaching and research. Procedia Manufacturing, 35, 775-781.
- 5- Flier, B. (2003). Strategic Renewal of European Financial Incumbents; Coevolution of Environmental Selection, Institutional Effects, and Managerial Intentionality (No. ERIM PhD Series; EPS-2003-033-STR).
- 6- Nguyen, K., Peltoniemi, M., & Lamberg, J. A. (2021). Strategic Renewal: Can It Be Done Profitably?. Long Range Planning, 102179.
- 7- Schildt, H., Lahdenranta, K., Demir, R., & Turunen, T. (2023). Waking up to digital innovation: how organisational secrecy hampers top management focus on strategic renewal. Innovation, 1-27.
- 8- Shaikh, A., Bashar, A., & Rafiq, M. (2018). Emerging Trends In Icts And Its Impact On Organizational Innovation Through Knowledge Management. International Journal Of Business And Management, 2(3), 1-8.
- 9- Venturelli, A., Caputo, A., Pizzi, S., & Valenza, G. (2022). A Dynamic Framework For Sustainable Open Innovation In The Food Industry. Birtish Food Journal.