

واقع ممارسة إدارة الابتكار وعلاقتها بتحقيق الاستدامة التنظيمية
بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد

د/ عطيه عبدالله الغامدي

أستاذ مساعد في قسم مهارات تطوير الذات

عمادة السنة الأولى المشتركة

جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

واقع ممارسة إدارة الابتكار وعلاقتها بتحقيق الاستدامة التنظيمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

د/ عطيه عبدالله الغامدي *

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود والعلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة ما إذا كان هناك فروقاً دالة إحصائياً بين استجاباتهم تعزى إلى متغير (الجنس، سنوات الخبرة، والدرجة العلمية)، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (130) عضو هيئة تدريس في السنة الأولى مشتركة بجامعة الملك سعود. تم إعداد استبانة تكونت من محوئين الأول إدارة الابتكار توزعت فقراته في أربعة أبعاد (البعد الإداري، البعد التسويقي، البعد التقني، البعد الاستراتيجي) والمحور الثاني تناول الاستدامة التنظيمية توزعت فقراته في ثلاثة أبعاد (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي). توصلت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات عينة الدراسة تجاه مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود جاءت بدرجة عالية. وأن هنالك علاقة موجبة وقوية جداً بين ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود. وأن أقوى الارتباطات وأكثرها إيجابية كانت بين الابتكار التسويقي وأداء الاستدامة التنظيمية. كما أظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة تجاه مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية تختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور، وباختلاف الدرجة العلمية لصالح ذوي الرتبة العلمية أستاذ مشارك، فيما لا تختلف تقديراتهم باختلاف سنوات الخبرة، وخُصت الدراسة إلى جملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: إدارة الابتكار - الاستدامة التنظيمية - جامعة الملك سعود.

* د/ عطيه عبدالله الغامدي: أستاذ مساعد في قسم مهارات تطوير الذات - عمادة السنة الأولى

المشتركة - جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية.

The reality of innovation management practice and its relationship to achieving organizational sustainability at King Saud University from the point of view academic staff

Atiyah Abdullah Alghamdi PhD

Department of Self-Development, the Deanship of Common First Year, King Saud University, Saudi Arabia

Abstract:

The study aimed to identify the level of practice of innovation management and achieving organizational sustainability at King Saud University and the relationship between them from the point of view of faculty members, and to find out whether there are statistical differences between their responses due to the variable (gender, years of experience, and academic degree). To achieve this, it was used The descriptive, correlational approach. The study sample consisted of (130) faculty members from the first year of study at King Saud University. A questionnaire was prepared, consisting of two components: the first, innovation management, whose sections were divided into four dimensions (the administrative dimension, the marketing dimension, the technical dimension, and the strategic dimension), and the second section dealt with organizational sustainability, whose paragraphs were divided into three dimensions (the economic dimension, the social dimension, and the environmental dimension). The results of the study revealed that the study sample's estimates of the level of innovation management practice and achieving organizational sustainability at King Saud University were high. There is a very strong relationship between the practice of innovation management and achieving organizational sustainability at King Saud University. The strongest and most positive correlations were between marketing innovation and organizational sustainability performance. The results revealed that the estimates of the study sample members regarding the level of practice of innovation management and achieving organizational sustainability differ according to gender in favor of males, and according to academic degree in favor of those with the academic rank of associate professor, while their estimates do not differ according to years of experience. The study concluded with a set of recommendations and proposals.

Keywords: innovation management - organizational sustainability - King Saud University.

المقدمة:

تعد الاستدامة من المفاهيم التي لاقت اهتماماً غير مسبوق في مختلف مؤسسات دول العالم سواء كانت شركات، أو قطاع عام، أو تعليمي، أو غير ربحي، حتى أصبحت شعاراً مهماً لها في القرن الحادي والعشرين؛ لما لها من أهمية بالغة في التجديد المستمر لهذه المؤسسات ويعطيها القدرة على التكيف مع كافة التغيرات والتحديات التي تمر بها على المدى الطويل.

ومع تزايد الاهتمام العالمي بالتحول نحو الاستدامة باعتباره جزءاً لا يتجزأ من مؤشرات التنمية المستدامة، أولت حكومة المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً في سياساتها، فقد نصت رؤية المملكة 2030 على "إن استدامة نجاحنا لا تكون إلا باستدامة مقومات هذا النجاح"، وتضمنت تلك المقومات في أهمية تحقيق الاستدامة في أربع مرتكزات رئيسة وهي البيئية والمالية والبنية التحتية والاقتصادية" (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2016).

وتعتبر الاستدامة موضوعاً شائعاً في المجتمعات، وقد دخلت أيضاً إلى المنظمات تحت عنوان الاستدامة التنظيمية، واصبحت موضوعاً مهماً خلال السنوات القليلة الماضية، خاصة عندما تعرضت المنظمات والمؤسسات لضغوط كبيرة من ركود في الاقتصاد والتشريعات، ولأجل ذلك سعت إلى موازنة نفسها مع الاستدامة، مما أدى إلى ظهور مصطلح الاستدامة التنظيمية في ثلاث ركائز اقتصادية وبيئية واجتماعية (Fawzy & Saad, 2023; Ajor & Alikor, 2020).

وتشير الاستدامة التنظيمية إلى التنمية التي تلبى الاحتياجات الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة" (Longoni et al., 2014)، ويرى سينغ وآخرون (Singh et al., 2016) بأن الاستدامة التنظيمية موقف استراتيجي استباقي شامل للمؤسسات تجاه دمج الأهداف والممارسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التنظيمية في مستوياتها الإستراتيجية والتكتيكية والتشغيلية.

ويعد البحث في العلاقة بين الاستدامة "التنظيمية" والابتكار موضوعاً محورياً، تماشياً مع الهدف التاسع للتنمية المستدامة (لأمم المتحدة، 2015) والذي يتطلب تعزيز الابتكار ضمن التنمية المستدامة. فمع انتشار مفهوم الاستدامة، حدثت تغيرات عالمية حول الاستراتيجيات والممارسات التنظيمية، خاصة تلك المتعلقة بعملية الابتكار، من أجل دمجها ليس فقط في الجوانب الاقتصادية، ولكن أيضاً في الجوانب البيئية والاجتماعية (Hami et al., 2015.a; Schreiber & Pinheiro, 2016)، حيث تواجه المنظمات اليوم تحديات غير مسبوقة في ظل

التقدم التكنولوجي والصناعي، مما يجعلها في حاجة ماسة إلى الابتكار، وإيجاد حلول غير تقليدية للمشاكل التي تواجهها (الأشقر، 2021).

ويقصد بإدارة الابتكار "جهود إبداعية لتقديم أفكار أو عمليات أو منتجات جديدة واقتناص الفرص سواء الداخلية أو الخارجية وذلك لأجل التميز وخلق ميزة تنافسية" (الزامل، ٢٠٢٢، ١١٧). وفي قطاع الجامعات يشير الابتكار في مؤسسات التعليم العالي إلى قدرتها على إنتاج وتنفيذ عملية أو منتج أو طريقة تنظيمية جديدة أو محسنة بشكل استباقي ومؤثر على أنشطة مؤسسة التعليم العالي وأصحاب المصلحة مثل الطلاب والمجتمعات والشركات (Brennan et al., 2014).

وبذلك أصبحت عملية إدارة الابتكار من المداخل العالمية الحديثة التي تعمل بها كثير من المؤسسات العالمية؛ بهدف توجيه عمليات الابتكار لزيادة قدرتها على التنافسية (الزامل، 2022) وخلق الميزة التنافسية والقدرة على التكيف مع المتغيرات المجتمعية والقدرة على الصمود والبقاء والديمومة، والقدرة على اللحاق بالجامعات المتقدمة (الصليبي، 2015)، كما إن استخدام إدارة الابتكار يؤدي إلى تحسين الأداء وتحقيق الميزة التنافسية (Kuzma et al., 2020).

وفي ذات السياق حددت الأدبيات أنواع الابتكار التي يمكن أن تؤثر على أداء الجامعات مثل: الابتكار الإداري والتقني والتسويقي والاستراتيجي والثقافي والبيئي والتنظيمي والاجتماعي (الحباري وعبد النور، 2020؛ معمار، 2022؛ Camisón & Birkinshaw, et al 2008، Villar-López, 2014; Zhang et al., 2019)

وتعتبر إدارة الابتكار ضرورة لنجاح المؤسسات والجامعات في مواجهة تحديات الاستدامة في القرن الحادي والعشرين، حيث نظرت بعض الدراسات إلى الابتكار باعتباره أداة مهمة لتحقيق الاستدامة. فقد أشار غوبل (Gobble, 2012, p.65) "إن الاستدامة الحقيقية تتطلب الابتكار". واعتبر آدمز وآخرون (Adams et al., 2016) الابتكار محركاً للأداء المستدام وقوة دافعة للنجاح على المدى الطويل. وأشار ميشيلينو وآخرون (Michelino et al., 2019) أن الابتكار والاستدامة يشكلان حلقة وصل مهمة في السعي لتحقيق التنمية البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

هذا وقد تطرقت العديد من الدراسات للاستدامة التنظيمية وإدارة الابتكار، حيث أظهرت دراسة زينج وآخرين (Zhang et al., 2019) أن الابتكار الإداري والتكنولوجي يسهمان بشكل إيجابي كبير في الاستدامة والأداء التنظيمي، وأن الاستدامة تلعب دوراً وسيطاً جزئياً بين الابتكار الإداري والتكنولوجي وأداء المنظمة. فيما توصلت دراسة كوزما وآخرين (Kuzma et al., 2020) إلى أن الابتكار يؤثر بشكل إيجابي على أداء الاستدامة التنظيمية. وأن أقوى

الارتباطات وأكثرها إيجابية كانت بين الابتكار الاقتصادي وأداء الاستدامة، وبين الابتكار البيئي وأداء الاستدامة التنظيمية. كما أظهرت دراسة أجور وأليكور (Ayor & Alikor, 2020) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة إيجابية بين العقلية الابتكارية والاستدامة التنظيمية. وفي دراسة لجهلول وخضير (2021) أظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية، وكذلك وجود دور فاعل للابتكار البيئي على العلاقة بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية. كما أظهرت دراسة دوفيدي وآخرين (Dwivedi et al., 2023) أن دور الابتكار كان جزئياً كوسيط في ربط ممارسات ونظريات الموارد البشرية بالاستدامة التنظيمية. فيما توصلت دراسة كارا وآخرين (Kara et al., 2023) أن للاستدامة التنظيمية تأثير إيجابي كبير على السلوك الابتكاري وإدارة الموارد البشرية الخضراء، كما تبين أن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير وسيط جزئي على نجاح العلاقة بين الاستدامة التنظيمية والسلوك الابتكاري. الجدير بالذكر أنه خلال العقود الأخيرة توسعت الأبحاث والدراسات التي الصلة بالابتكار والاستدامة في سياق مؤسسات التعليم العالي، إلا أنه لا يزال هناك نقصاً في الأبحاث العلمية عن مستوى ممارساتها والعلاقة بينها على المستوى العربي، وبخاصة في الجامعات السعودية وأن البحث والاستقصاء البحثي في إثبات العلاقة بينهما أقل شيوعاً، فباستقراء ومراجعة الأدبيات ذات الارتباط بإدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي والجامعات السعودية، يلاحظ أن معظمها تناولت إما واقع أو القدرة على الابتكار في الجامعات السعودية (العنزي، 2021؛ الرويلي وعبد الجبار، ٢٠٢٢؛ معمار، 2022) أو دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة (العمرى، 2019) أو أثر التطوير التنظيمي على الاستدامة التنظيمية (الحمدي، 2023). وبالمقابل نجد أن هذه الدراسات لم تتناول استكشاف طبيعة العلاقة بين أبعاد إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي والجامعات السعودية.

وحيث إن الجامعات تعد من المؤسسات الأكثر حاجة لإدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية للمحافظة على ثباتها واستقرارها على المدى الطويل دون التأثير في التغيرات والتطورات المعاصرة، كان من الضروري القيام بدراسة تستكشف عملية ممارسة إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في الجامعات السعودية، ومن هنا جاءت فكرة الدراسة الحالية لتحليل العلاقات بين مستوى إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود.

مشكلة الدراسة:

تتطلع رؤية المملكة 2030 بأن تكون المملكة من بين أفضل ١٠ دول في مؤشر التنافسية العالمية بحلول عام 2030، بالإضافة إلى وجود ما لا يقل عن ٥ جامعات سعودية في المملكة

ضمن أفضل (200) جامعة في التصنيف العالمي، من خلال دعم وتشجيع التطوير والابتكار وتحقيق الاستدامة في الجامعات الحكومية والأهلية والمراكز البحثية المتخصصة (وكالة البحث والابتكار، 2023).

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد تجاه تحقيق الابتكار والاستدامة التنظيمية، إلا أن هناك قصور في اهتمام الجامعات السعودية بالتحول نحو الاستدامة مقارنة بالجامعات العالمية حسب مؤشر تصنيف الاستدامة في الجامعات (Metrics, 2022)، والذي تبين وجود أربع جامعات سعودية فقط في التصنيف العالمي لترتيب جامعات في العالم الأكثر استدامة وهي جامعة الملك عبد العزيز في الترتيب (38) وجامعة القصيم في الترتيب (153) وجامعة الملك فيصل (293) وجامعة الامام عبد الرحمن بن فيصل في الترتيب (311) وجامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية في الترتيب (894).

وبالنظر إلى أن إدارة الابتكار قد تكون أداة مهمة لتحقيق الاستدامة (Adams et al., 2019; Gobble, 2012; Michelino et al., 2016)، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث العلمية التي تتطرق للعلاقة بين إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية، وبخاصة فيما يتعلق بالجامعات السعودية، وأن البحث والاستقصاء في اثبات العلاقة بينهما أقل شيوعاً، فباستقراء ومراجعة الأدبيات ذات الارتباط بإدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي والجامعات السعودية، يلاحظ أن معظمها تناولت إما واقع أو القدرة على الابتكار في الجامعات السعودية (العنزي، 2021؛ الرويلي وعبد الجبار، ٢٠٢٢؛ معمار، 2022) أو دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة (العمرى، 2019) أو أثر التطوير التنظيمي على الاستدامة التنظيمية (الحميدي، 2023). ومع ذلك، نجد أن هذه الدراسات لم تتناول استكشاف طبيعة العلاقة بين أبعاد إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في مؤسسات التعليم العالي والجامعات السعودية.

واستناداً إلى ما سبق، تبرز مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن واقع ممارسة إدارة الابتكار وعلاقتها بتحقيق الاستدامة التنظيمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تعرف مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود والعلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي قد يسهم في تعزيز التحول نحو الاستدامة من خلال تعزيز إدارة الابتكار، والكشف عما إذا كان

هناك اختلاف في مستوى ممارسات قيادة الجامعة لإدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس- سنوات الخبرة- الدرجة العلمية.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية للإجابة التساؤلات التالية:

١. ما مستوى ممارسة قيادة الجامعة لإدارة الابتكار في جامعة الملك السعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٢. ما مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك السعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية، تعزى لمتغيرات (الجنس- سنوات الخبرة- الدرجة العلمية)؟
٤. هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين مستوى ممارسة قيادة الجامعة لإدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود؟

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها من خلال الآتي:

١. تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠؛ ذات الصلة بدعم وتشجيع التطوير والابتكار والتحول نحو الاستدامة، باعتبارها عاملاً أساسياً في تحقيق التنمية المستدامة.
٢. قد يستفيد من نتائج الدراسة المختصين في إدارة الاستدامة وتطوير البيئة بوكالة الجامعة للمشاريع من خلال الاستفادة من قدراتها الابتكارية لتعزيز تنفيذ الاستدامة والحفاظ على قدرتها التنافسية وإعداد الخطط المستقبلية لتحقيق ذلك.
٣. تناولها موضوعاً جديداً ومهماً لم يتردد صداه في الأدبيات العربية، وبخاصة في المملكة العربية السعودية.
٤. قد يستفيد من نتائج الدراسة الإدارة الجامعية وأصحاب القرار بجامعة الملك سعود من حيث تعرف مستوى الأداء الابتكاري في التوجه نحو الاستدامة والعمل على تحسين من مستواهما باستخدام أفضل الممارسات.
٥. قد يستفيد من نتائج الدراسة الجامعات السعودية برفع قدرتها في مؤشر التنافسية العالمية للجامعات الأكثر استدامة (UI Green Metrics) من خلال الوعي بأهمية مساهمة إدارة الابتكار في الحصول على الأداء المستدام اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً.

مصطلحات الدراسة:

■ إدارة الابتكار:

- تعرف الزامل (الزامل، ٢٠٢٢، ١١٧) إدارة الابتكار بأنها: "جهود إبداعية لتقديم أفكار أو عمليات أو منتجات جديدة واقتناص الفرص سواء الداخلية أو الخارجية وذلك لأجل التميز وخلق ميزة تنافسية".

- وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: مجموعة الأفكار الجديدة والاستباقية في الجوانب الإدارية، أو التسويقية، أو التقنية، أو الاستراتيجية التي تتفادها قيادة الجامعة، وصولاً إلى أحداث نقله متميزة في الأنشطة المختلفة على مستوى جامعة الملك سعود، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب في الأداة المعدة لهذا الغرض.

■ الاستدامة التنظيمية:

- وتعرف الاستدامة التنظيمية بأنها: "قدرة المؤسسات على الحفاظ على شي أو موارد محددة لفترة طويلة بمعدلات معينة، وذلك من خلال توجيه كافة الأنشطة والاعمال نحو تعزيز العدالة الاجتماعية وحماية البيئة وتحقيق النمو والازدهار الاقتصادي وتعزيز الأنشطة الثقافية" (العمرى، 2019، 3).

- وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: جميع الممارسات والأنشطة التي تمكن جامعة الملك سعود بشكل استباقي من تحقيق التوازن المستدام في الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على المدى القصير والطويل.

حدود الدراسة:

١. الموضوعية: اقتصرت الدراسة على مفهوم إدارة الابتكار (الإداري-التقني-التسويقي-الاستراتيجي) والاستدامة التنظيمية (الاقتصادي-الاجتماعي-البيئي).
٢. البشرية: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود.

٣. الزمانية: طبقت الدراسة الميدانية في العام الجامعي 2023.

منهج الدراسة:

استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي ذو الاسلوب الارتباطي، بهدف تحليل العلاقات بين مستوى إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود.

مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في السنة الأولى المشتركة بجامعة الملك سعود، وقد شارك في الدراسة عينة مكونة من (130) من أعضاء هيئة التدريس،

تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، قام الباحث ببناء استبانة تكونت من محورين الأول إدارة الابتكار بواقع (30) عبارة موزعة على الابتكار في البعد (الإداري، التسويقي، التقني، الاستراتيجي) ومحور والاستدامة التنظيمية بواقع (28) عبارة موزعة الاستدامة في (الاقتصادي والاجتماعي والبيئي)، تم بناءها بالرجوع إلى عدد من المصادر والأساليب البحثية والتي حددت أبعاد إدارة الابتكار (الحيارى وعبد النور، 2020؛ معمار، 2022؛ Birkinshaw, et al 2008, Camisón & Villar-López, 2014; Zhang et al.,2019). والاستدامة التنظيمية (Munck, Munck, & Souza, 2011; Cella-De-Oliveira, 2013; Bansi, 2013; Dias, 2013).

صدق أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة نوعين من الصدق هما:

١. **الصدق الظاهري للاستبانة:** عرضت الاستبانة بصورتها الأولية على خمسة محكمين من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات التربوية، وقد تمت الاستفادة من الملحوظات الواردة وفقاً لتوجيهات المحكمين ومرئياتهم، بعد الحذف، والإضافة، أو إعادة الصياغة لعبارات الأداة بالطريقة المناسبة؛ للوفاء بالهدف من الاستبانة في قياس ما أعدت لقياسه.
٢. **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** طبقت الاستبانة على عينة استطلاعية من (30) عضو هيئة تدريس وحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة في البعد بدرجة البعد الكلية في محوري إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية، جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (1) معاملات ارتباط بين درجة كل عبارة بدرجة البعد الكلية

الاستدامة التنظيمية				إدارة الابتكار			
التوجه البيئي		التوجه الاجتماعي		التوجه الاقتصادي		الإداري	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
.821**	1	.766**	1	.954**	1	.802**	1
.820**	2	.855**	2	.750**	2	.763**	2
.836**	3	.909**	3	.566**	3	.776**	3
.926**	4	.798**	4	.887**	4	.667**	4
.798**	5	.798**	5	.884**	5	.832**	5
.567**	6	.720**	6	.954**	6	.664**	6
.780**	7	.801**	7	.824**	7	.803**	6
		.838**	8			.900**	6
						.835**	6

واقع ممارسة إدارة الابتكار وعلاقتها بتحقيق الاستدامة التنظيمية
بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

يتبين من الجدول (1) أن جميع عبارات أبعاد محور إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له حققت معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (0.01) و(0.05)، حيث تراوحت بين (0.371-0.926)، مما يعني تمتع عبارات إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية بدرجة اتساق عالية.

ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs' Alpha)؛ وبيّن الجدول الآتي النتائج التي تم التوصل لها:

جدول (٢) معاملات الثبات

المحاور	الأبعاد	م	مضمون الأبعاد	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول إدارة الابتكار	1	1	الابتكار الإداري	6	.660
	2	2	الابتكار التقني	6	.858
	3	3	الابتكار التسويقي	6	.898
	4	4	الابتكار الاستراتيجي	6	.844
			الثبات الكلي للمحور	24	.926
المحور الثاني: الاستدامة التنظيمية	1	1	التوجه الاقتصادي	7	.901
	2	2	التوجه الاجتماعي	8	.924
	3	3	التوجه البيئي	7	.898
			الثبات الكلي للمحور	7	.956
			الثبات الكلي لأداة الدراسة	46	.969

يتضح من نتائج الجدول (2) أن معامل الثبات للأداة ككل بلغ (.969)، كما بلغ ثبات محور إدارة الابتكار (.926)، وتراوحت معاملات الثبات للإبعاد التابعة له بين (.660- .898). فيما بلغ معامل الثبات لمحور الاستدامة التنظيمية ككل (.956)، وتراوحت معاملات الثبات للإبعاد التابعة له بين (.898-.956). وتشير جميعها إلى ثبات عالي يجعل من الاستبانة صالحة لأغراض الدراسة الحالية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول: ونصه "ما مستوى ممارسة إدارة الابتكار في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن السؤال استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور إدارة الابتكار، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (٤)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة تجاه إدارة الابتكار

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	الابتكار الإداري	3.61	.885	عالية	4
2	الابتكار التقني	3.73	.790	عالية	2
3	الابتكار التسويقي	3.62	.839	عالية	3
4	الابتكار الاستراتيجي	3.89	.787	عالية	1
	(المحور ككل)	3.71	.759	عالية	

تظهر النتائج في جدول (4) أن المتوسط الحسابي لاستجابة عينة الدراسة على محور إدارة الابتكار ككل بلغ (3.71) وبانحراف معياري (0.679)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد إدارة الابتكار بين (3.61) و(3.89) وتصنف ضمن مستوى ممارسة (عالية) لجميع الأبعاد والمحور ككل، إذ حل بُعد (الابتكار الاستراتيجي) في المرتبة الأولى، في حين جاء بُعد (الابتكار الإداري) في المرتبة الأخيرة. وتشير هذه النتيجة إلى أن قيادة الجامعة تمارس إدارة الابتكار في جامعة الملك سعود بدرجة عالية.

وتتفق النتيجة السابقة مع نتائج دراسة كل من (عساف، 2018؛ معمار، 2022). فيما تختلف هذه النتيجة نسبياً مع نتائج دراسات مماثلة أظهرت أن ممارسة إدارة الابتكار ومستوى تحققها بالجامعات جاءت بدرجة متوسطة (الرويلي والجبار، 2022؛ الصليبي، 2015؛ سلامة، 2019؛ العنزي، 2021). وقد يعزى ذلك لعدة أسباب منها توفير جامعة الملك سعود البنية التحتية بإنشاء مركز ريادة الأعمال ومركز الابتكار المعني بمسؤولية نشر ثقافة الابتكار، وتشجيع ودعم الأفكار البحثية والإدارية المبتكرة التي يقدمها منسوبو وقيادة الجامعة، كما قد يرجع السبب في ذلك للتدريب ونشر ثقافة الابتكار ورفع مخصصات دعم البحث والتطوير والابتكار بالجامعة، فضلاً عن حرص الجامعة على تنشيط كافة نواع وأشكال الابتكار في مختلف المجالات والتخصصات باعتبارها أولوية مهمة، ولاسيما لتحقيق رؤية المملكة في الحصول على مراتب متقدمة في مؤشرات الابتكار العالمي.

ولمزيد من التفصيل في الإجابة عن السؤال الأول تم تحليل استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد من ابعاد إدارة الابتكار، وتم التوصل للنتائج الآتية:

البعد الأول - الابتكار الإداري:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة إدارة الابتكار الإداري

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	توفر قيادة الجامعة المناخ التنظيمي الملائم لجميع منسوبي الجامعة.	3.92	.915	عالية	2
2	تعتمد قيادة الجامعة أسلوب فرق العمل لتبادل الخبرات في إنجاز أعمالها.	3.95	.901	عالية	1
3	تهتم قيادة الجامعة بمشاركة منسوبيها في عملية صنع واتخاذ القرارات الإدارية	3.30	1.249	متوسطة	5
4	ترتبط قيادة الجامعة الحوافز والمكافآت بالقدرة على الابتكار والمبادرات الابتكارية.	3.28	1.156	متوسطة	6
5	تعتمد قيادة الجامعة في مناقشة وحل المشكلات الجامعية على قدرات منسوبي الجامعة.	3.58	1.077	عالية	4
6	تعمل الجامعة باستمرار على إعادة تصميم، وتوصيف العمليات، والوظائف الإدارية، والتعليمية.	3.64	.932	عالية	3
(الابتكار الإداري ككل)		3.61	.885		

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الابتكار الإداري، بلغ (3.61) بانحراف معياري (0.885)، ويصنف ضمن مستوى ممارسة (عالية). ما يشير إلى أن مستوى ممارسة إدارة الابتكار الإداري بجامعة الملك سعود، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت له دراسة عمار (2022) في ممارسة الجامعات السعودية للابتكار الإداري، فيما اختلفت عن دراسة الرويلي والجبار (2022) التي توصلت إلى أن الممارسات الإدارية لتحقيق الابتكار وريادة الأعمال في إدارة جامعة الحدود الشمالية متوسطة. كما تراوحت متوسطات العبارات (1-2-4-6) بين (3.28-3.95) وتصنف ضمن مستوى ممارسة (عالية). حيث جاءت الفقرة (2) وهي "تعتمد قيادة الجامعة أسلوب فرق العمل لتبادل الخبرات في إنجاز أعمالها." في المرتبة الأولى في ممارسات إدارة الابتكار الإداري، ضمن فئة ممارسة (عالية)، تليها في الفقرة (1) وهي "توفر قيادة الجامعة المناخ التنظيمي الملائم لجميع منسوبي الجامعة" المرتبة الثانية، ولعل ذلك يرجع إلى سياسة جامعة الملك سعود في اتباعها نهج التطوير والابداع في المستوى التنظيمي والإداري، واعتمادها على خبرات وكفاءات قيادية وإدارية في قيادة العمليات الإدارية، كما قد ويعزى ذلك إلى أيمان قيادة الجامعة أن القيادات الأكاديمية والإدارية يُحسنون فهم وممارسة أفضل العمليات الإدارية والأكاديمية واتباعها ضمن عمل جماعي ومناخ تنظيمي ملائم.

فيما صنفت العبارتين (3-4) ضمن مستوى ممارسة (متوسطة). وتختلف هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة عساف (٢٠١٨) في وضع إدارة الجامعات في ممارسة إدارة الابتكار

(نظام الترقيات على الكفاءات والابتكار) جاء بدرجة كبيرة. فيما تتفق هذه النتيجة عن دراسة الحديدي (2020) في أن الجامعات الأردنية تربط الحوافز بالابتكار بدرجة متوسطة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن قيادة الجامعة تتبع مبدأ العدالة في أحقية فرص المشاركة بين منسوبيها والكفاءة في نظام الترقيات القائم على أساس الابداع والابتكار.

البعد الثاني- الابتكار التقني:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة إدارة الابتكار التقني

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	تعمل قيادة الجامعة باستمرار إلى تحديث تجهيزاتها التقنية وآلياتها.	3.58	1.018	عالية	5
2	تطور قيادة الجامعة مواقع للبحث والاستكشاف في الشبكة الإلكترونية في الجامعة	3.45	1.162	عالية	6
3	تقوم قيادة الجامعة بإدخال أساليب وطرق تقنية جديدة لعملياتها الإدارية والتعليمية.	3.59	1.076	عالية	4
4	تواكب قيادة الجامعة مواقعها الالكترونية بالابتكارات والتطورات التقنية المتطورة.	3.83	.818	عالية	3
5	تحرص قيادة الجامعة تميز خدماتها الالكترونية بالسرعة في الرد على استفسارات المستفيدين.	3.88	.859	عالية	2
6	تتبنى قيادة الجامعة التدريب المستمر للموامة بين قدرات منسوبيها واستخدام التكنولوجيا الحديثة.	4.03	.736	عالية	1
	(الابتكار التقني ككل)	3.73	.790	عالية	

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الابتكار التقني، بلغ (3.73) وانحراف معياري (.790)، وانحصرت المتوسطات لاستجاباتهم بين (3.45- 4.03) ضمن فئة ممارسة (عالية) لجميع العبارات والبُعد ككل. ما يشير إلى أن ممارسة إدارة الابتكار التقني عالية في جامعة الملك سعود. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت لها دراسة الحديدي (2020) في أن ممارسة الابتكار التقني على اندماج العاملين جاءت بدرجة مرتفعة. وقد يرجع السبب في ذلك إلى اهتمام جامعة الملك سعود بالبنية التحتية التقنية المتطورة وتحديثها باستمرار، واستقطاب الكوادر الماهرة في المجال التقني؛ حيث أن النجاح المستدام للجامعة في العمليات البحثية والأكاديمية والإدارية وتبسيط الإجراءات وتحقيق نتائج أكثر دقة وفاعلية يتحدد بقدرتها على تبني الابتكار التقني باستمرار، كما قد يرجع السبب في ذلك إلى حرص الجامعة على تحقيق معايير تقييم ويوميترس لتصنيف الجامعات المتصلة بموقع الجامعات على الإنترنت.

البعد الثالث - الابتكار التسويقي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة إدارة الابتكار التسويقي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	توفر قيادة الجامعة خدمات وبرامج تعليمية جديدة غير مألوفة تلبي احتياجات المستفيدين.	3.47	.917	عالية	6
2	تستخدم قيادة الجامعة طرق مبتكرة لإيصال خدماتها وبرامجها إلى المستفيدين بشكل رائع.	3.68	.932	عالية	3
3	تتبع قيادة الجامعة أساليب مبتكرة لترويج برامجها وخدماتها الجامعية المختلفة.	3.72	.950	عالية	1
4	تعمل قيادة الجامعة باستمرار على تطوير آليات تسويق الاختراعات والمنتجات المبتكرة.	3.60	.920	عالية	4
5	تقدم قيادة الجامعة تشكيلة عروض تنافسية واسعة وغير المألوفة في برامجها التعليمية المقدمة.	3.52	.958	عالية	5
6	تستخدم قيادة الجامعة أساليب تسويق الاستشارات العلمية التي يقدمها الخبراء في تخصصاتهم.	3.70	.954	عالية	2
	(الابتكار التسويقي ككل)	3.62	.839	عالية	

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الابتكار التسويقي، بلغ (3.62) وانحراف معياري (0.839)، وانحصرت المتوسطات لاستجاباتهم بين (3.47 - 3.72) ضمن فئة ممارسة (عالية) لجميع العبارات والبُعد ككل. فقد جاءت العبارة (3) ونصها "تتبع قيادة الجامعة أساليب مبتكرة لترويج برامجها وخدماتها الجامعية المختلفة." في المرتبة الأولى كأبرز ممارسات إدارة الابتكار التسويقي، فيما جاءت العبارة (1) ونصها "توفر قيادة الجامعة خدمات وبرامج تعليمية جديدة غير مألوفة تلبي احتياجات المستفيدين" في المرتبة السادسة. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الحديدي (2020) في أن الابتكار التسويقي يمارس بدرجة مرتفعة في الجامعات الأردنية، فيما اختلفت عن نتيجة دراسة السلامي (2019) في أن عملية تسويق الابتكارات في الجامعات السعودية جاءت بدرجة متوسطة. وقد يرجع السبب في ذلك إلى وعي قيادة جامعة الملك سعود أن الابتكار التسويقي من المقومات الأساسية لتطوير قدرتها على المنافسة الأكاديمية المحلية والعالمية، من خلال تقديم البرامج والخدمات التعليمية المختلفة. فضلاً عن اختيار الجامعة فرق ذوي خبرة ومهارات في تسويق المشاريع والخدمات المبتكرة للحصول على مصادر تمويل في ظل الظروف التنافسية.

البعد الرابع: الابتكار الاستراتيجي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة إدارة الابتكار الاستراتيجي بجامعة الملك سعود

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
1	تستقطب الجامعة أصحاب الأفكار الإبداعية.	3.79	1.062	عالية	5
2	تقيم قيادة الجامعة باستمرار خدمات وبرامج الجامعات المنافسة.	3.85	.881	عالية	4
3	تكيف قيادة الجامعة استراتيجياً مع التغييرات البيئية الداخلية والخارجية.	3.89	.925	عالية	3
4	تستجيب قيادة الجامعة للتغيرات التي تحدث في بيئة عملها الإدارية والأكاديمية بسرعة.	3.93	.789	عالية	1
5	تعمل قيادة الجامعة باستمرار على تحليل بيئتها الداخلية والخارجية لتحديد أوجه القصور والضعف.	3.93	.779	عالية	1
6	تراجع قيادة الجامعة برامجها وخططها الاستراتيجية من فترة لأخرى للوقوف على الإنجازات والتغيرات.	3.92	.877	عالية	2
	(الابتكار الاستراتيجي ككل)	3.89	.787	عالية	

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة حول ممارسة إدارة الابتكار الاستراتيجي بلغ (3.89) وانحراف معياري (.787)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لاستجاباتهم بين (3.79 - 3.93) ضمن فئة ممارسة (عالية) لجميع العبارات والبعد ككل. ما يشير إلى أن إدارة الابتكار التقني تمارس بدرجة عالية في جامعة الملك سعود. وهذه النتيجة قد توصلت لها دراسة الحديدي (2020) في أن ممارسة الابتكار الاستراتيجي جاءت بدرجة مرتفعة. وقد حلت العبارتين (4) ونصها تستجيب قيادة الجامعة للتغيرات التي تحدث في بيئة عملها الإدارية والأكاديمية بسرعة. "والعبرة (5) وهي "تعمل قيادة الجامعة باستمرار على تحليل بيئتها الداخلية والخارجية لتحديد أوجه القصور والضعف". في المرتبة الأولى، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة عساف (2018) ودراسة الحديدي (2020) في حرص إدارة الجامعات على تحليل البيئة الداخلية والخارجية والتعرف على أوجه الضعف والقصور باستمرار بدرجة كبيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في أن قيادة جامعة الملك سعود عملت على تعزيز الأداء المؤسسي، والتكيف مع الظروف التي تواجهها في التحول إلى نظام الجامعات المستقلة، الأمر الذي ركز على ممارسة الابتكار الاستراتيجي للموامة بين بيئتها الداخلية والمتغيرات الحاصلة في بيئتها الخارجية، فضلاً عن اهتمام قيادة الجامعة دوماً بتقييم أوضاع برامجها وخدماتها التعليمية والتدريبية في ظل التوجه نحو الرأسمالية الأكاديمية

لتمكينها من منافسة الجامعات محلياً وإقليمياً وعالمياً، وهذه مرتبطة بتوفر واستقطاب ذوي الكفاءات العلمية والإبداعية والأخذ بمبدأ التحليل البيئي من حين لآخر.
عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني: الذي نصَّ على " ما مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك السعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
وللإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور ممارسة الاستدامة التنظيمية باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتب وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لاستجابات العينة تجاه مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
1	التوجه الاقتصادي	3.78	.735	عالية	2
2	التوجه الاجتماعي	3.79	.820	عالية	1
3	التوجه البيئي	3.68	.787	عالية	3
	(المحور ككل)	3.75	.738		

تظهر النتائج في الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابة عينة الدراسة تجاه مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية بلغ (3.75) وبانحراف معياري (0.738)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لأبعاد المحور بين (3.68) و(3.79) وتصنف جميعها ضمن مستوى استدامه (عالية)، إذ جاء بعد (التوجه الاجتماعي) في المرتبة الأولى في تحقق الاستدامة التنظيمية، في حين جاء بعد (التوجه البيئي) في المرتبة الثالثة الأخيرة. وتشير هذه النتائج في مجملها إلى أن مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك السعود جاء بدرجة عالية. وتتفق هذه النتيجة مع توصلت له دراسة الحميدي (2023) في تحقق الاستدامة التنظيمية من خلال التطوير التنظيمي بجامعة الطائف بدرجة مرتفعة، فيما اختلفت عن نتيجة دراسة عثمان (2022) التي جاءت الاستدامة التنظيمية بجميع أبعادها بجامعة القاهرة وسوهاج بدرجة متوسطة. ويفسر ذلك إلى التغيرات والظروف التي طرأت على جامعة الملك سعود المتصلة بالاستقلالية، وتقليص الدعم الحكومي والشفافية وغيرها، الأمر الذي دفعها للأخذ بسياسة الاستدامة التنظيمية بمختلف جوانبها، فضلا عن حرص الجامعة على تقييم مواردها وقدراتها لتحقيق الاستقلالية والميزة التنافسية باستمرار.

ولمزيد من التفصيل في الإجابة عن السؤال الثاني تم تحليل استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بعد من ابعاد الاستدامة التنظيمية، وتم التوصل للنتائج الآتية:

البُعد الأول- الاستدامة التنظيمية في البعد الاقتصادي:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى تحقق الاستدامة التنظيمية الاقتصادية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
1	تتابع الجامعة صيانة البنية التحتية والحفاظ عليها بشكل مستمر.	3.82	.861	عالية	2
2	تعمل الجامعة على تبسيط وتطوير الهياكل الإدارية التي تستنزف الوقت والجهد والمال.	3.71	1.007	عالية	6
3	تعمل الجامعة على زيادة إيراداتها السنوية بتنوع الخدمات التعليمية مدفوعة الأجر (دورات-)	3.78	.865	عالية	4
4	تركز الجامعة على تنوع مصادر التمويل البحثي والاستشاري الخاص بها.	3.69	.888	عالية	7
5	تستخدم الجامعة التقنيات الحديثة في عملياتها الإدارية والتعليمية لترشيد الانفاق.	3.75	.847	عالية	5
6	تُعظم الجامعة استخدام تقنيات ترشيد المواد والموارد المستخدمة (الطاقة.. الورق،. الماء..الورق)	3.81	.924	عالية	3
7	تستغل الجامعة نسبة من مرافقها المادية في أنشطة تجارية مع مؤسسات محلية أو دولية.	3.95	.819	عالية	1
	(البعد الاقتصادي ككل)	3.78	.735	عالية	

يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة تجاه تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد الاقتصادي، بلغ (3.78) وانحراف معياري (0.735)، وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات البعد بين (3.69- 3.95) وتصنف ضمن مستوى استدامه(عالية) لجميع العبارات والبُعد ككل. ما يعني أن مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد الاقتصادي في جامعة الملك سعود متحققة بدرجة عالية. إذا حلت العبارة (7) ونصها "تستغل الجامعة نسبة من مرافقها المادية في أنشطة تجارية مع مؤسسات محلية أو دولية" المرتبة الأولى في ممارسات الاستدامة التنظيمية في البعد الاقتصادي، فيما جاءت العبارة (4) ونصها "تركز الجامعة على تنوع مصادر التمويل البحثي والاستشاري الخاص بها" في المرتبة السابعة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة الحميدي (2023) في تحقق البعد الاقتصادي في الاستدامة التنظيمية من خلال التطوير التنظيمي بدجة مرتفعة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في حرص قيادة جامعة الملك سعود مؤخراً على تقنين السياسة الاقتصادية للجامعة بسبب تقليص الدعم الحكومي والموافقة الكريمة لآلية تحويل الجامعة للهيئة الملكية للرياض، والتركيز على تحسين الكفاءة المالية بزيادة مصادر مواردها المالية من استثمار مرافقها أو ترشيد انفاقها المالي.

البُعد الثاني - الاستدامة التنظيمية في البعد الاجتماعي:

جدول (١١) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة الاستدامة الاجتماعية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
1	تركز الجامعة على تحقيق المساواة بين أفراد المجتمع الجامعي في العمل الأكاديمي والإداري.	3.86	.963	عالية	4
2	تتبنى الجامعة مبدأ المسؤولية الاجتماعية لتعزيز تواجدها في بيئة العمل المحلية.	3.92	.868	عالية	1
3	تتبنى الجامعة دعم القضايا الاجتماعية المتعلقة بتحقيق الاستدامة الاجتماعية فيها..	3.88	.817	عالية	3
4	تعمل الجامعة على إيجاد نظام متطور لتحسين إمكانيات الرفاهية الاجتماعية والصحية فيها.	3.72	.932	عالية	6
5	تعتمد الجامعة على تطوير علاقات قوية بينها وبين أصحاب المصالح المجتمعية المختلفة	3.88	.768	عالية	2
6	تهتم الجامعة في تحقق العدالة لكافة منسوبيها في الحقوق والواجبات التعليمية والصحية.	3.72	1.073	عالية	7
7	تمكن الجامعة منسوبيها من المشاركة المتساوية للتأثير في صنع واتخاذ القرار.	3.57	1.034	عالية	8
8	تستعين الجامعة بالكفاءات القادرة على إنجاز المهام المتعلقة بالاستدامة الاجتماعية	3.77	.977	عالية	5
(البعد الاجتماعي ككل)		3.79	.820	عالية	

يظهر من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة تجاه تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد الاجتماعي، بلغ (3.79) وانحراف معياري (0.820)، وتراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات البعد بين (3.57 - 3.92) وتصنف جميعها ضمن تحقق استدامه(عالية). وقد جاءت أعلى الممارسات في تحقق الاستدامة الاجتماعية التنظيمية العبارة (1) ونصها " تتبنى الجامعة مبدأ المسؤولية الاجتماعية لتعزيز تواجدها في بيئة العمل المحلية."، فيما جاءت أدنى الممارسات العبارة (7) ونصها " تمكن الجامعة منسوبيها من المشاركة المتساوية للتأثير في صنع واتخاذ القرار." حيث جاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة. وتشير هذه النتائج بصفة عامة إلى أن مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد الاجتماعي في جامعة الملك سعود متحققة بدرجة عالية. ويعزو الباحث ذلك إلى سياسة قيادة الجامعة المتوازنة مؤخراً في الحرص على تلبية الاستحقاقات الاجتماعية والصحية لمنسوبيها مقابل استيفاء العدالة الأكاديمية في العمل والمشاركة في صنع القرارات والحقوق والواجبات لأن ذلك يعزز بين منسوبيها استدامة الانتماء والمسؤولية الاجتماعية للجامعة.

البُعد الثالث- الاستدامة التنظيمية في البعد البيئي:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمستوى ممارسة الاستدامة البيئية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التحقق	الرتبة
1	توفر الجامعة برامج وأنظمة تقنية لتدوير المخلفات ومياه الصرف الصحي واستخدامها.	3.75	.854	عالية	2
2	تركز الجامعة على استخدام الطاقة الطبيعية المتجددة في المرافق والبنى التحتية المختلفة.	3.50	1.058	عالية	7
3	تتبنى الجامعة سياسة/ استراتيجية واضحة لدعم مبادرات الاستدامة البيئية داخلها وخارجها.	3.59	.938	عالية	6
4	تخصيص الجامعة نقاطا للترقية في بند "خدمة المجتمع" للمبادرات في الاستدامة البيئية.	3.74	.911	عالية	3
5	تقدم الجامعة فعاليات في المبادرات الوطنية البيئية داخل الجامعة وخارجها.	3.85	.752	عالية	1
6	تهتم الجامعة ببناء الجدارات البشرية الخضراء لمنسوبيها الداعمة قضايا الاستدامة البيئية.	3.65	.870	عالية	5
7	تقدم الجامعة الاستشارات الداعمة للمبادرات ومشاريع وبرامج الاستدامة البيئية بالجامعة.	3.68	.872	عالية	4
(البعد البيئي ككل)		3.68	.787	عالية	

يتبين من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة تجاه تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد البيئي، بلغ (3.68) وانحراف معياري (0.787)، وتراوح المتوسطات الحسابية لعبارات البعد بين (3.50-3.85) وتصنف جميعها ضمن تحقق استدامه (عالية). وقد جاءت العبرة (5) ونصها "تقدم الجامعة فعاليات في المبادرات الوطنية البيئية داخل الجامعة وخارجها" في المرتبة الأولى، فيما جاءت العبرة (2) ونصها "تركز الجامعة على استخدام الطاقة الطبيعية المتجددة في المرافق والبنى التحتية.." في المرتبة الثامنة والأخيرة. وتشير هذه النتائج أن مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد البيئي في جامعة الملك سعود متحققة بدرجة عالية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحميدي (2023) التي أظهرت تحقق الاستدامة التنظيمية في البعد الاجتماعي من خلال التطوير التنظيمي بجامعة الطائف بدرجة مرتفعة.

عرض ومناقشة السؤال الثالث ونصه: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية، تعزى لمتغيرات (الجنس- سنوات الخبرة- الدرجة العلمية)؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخدم اختبار "لعينتين مستقلتين (Independent-Samples.T-Test)، للمقارنة بين متوسطات درجات استجابات عينة الدراسة تجاه إدارة

الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية وفق متغير (الجنس وسنوات الخبرة)، واختبار كروسكال ويلز (Wallis Kruskal T)؛ للمقارنة بين متوسطات رتب درجات إجابات عينة الدراسة وفق متغير (الدرجة العلمية). وجاءت النتائج كما الآتي:

١- الفروق باختلاف متغير الجنس وسنوات الخبرة:

جدول (١٣) نتائج اختبار "ت" لعينتين مستقلتين (T Test) للفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محاور أداة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير نوع الجنس وسنوات الخبرة

المحور	المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية المعنوية	القيمة	الفروق
إدارة الابتكار	الجنس	ذكر	74	3.90	.871	3.616	128	.001	دال إحصائياً
		أنثى	56	3.46	.485				
	سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	28	3.94	.671	1.853	128	.066	غير دال إحصائياً
		من ١٠ سنوات فأكثر	102	3.65	.772				
الاستدامة التنظيمية	الجنس	ذكر	74	3.96	.806	4.167	128	.000	دال إحصائياً
		أنثى	56	3.47	.527				
	سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	28	3.86	.700	.891	128	.375	غير دال إحصائياً
		من ١٠ سنوات فأكثر	102	3.72	.749				

يتضح من الجدول (١٣) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة في ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس لصالح (الذكور). فيما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

تشير النتائج السابقة إلى أن مستوى ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية من وجهة نظر الذكور أعلى من وجهة نظر الإناث، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة الرويلي والجبار (2022) في أن واقع ممارسة إدارة بجامعة الحدود للابتكار وريادة الأعمال تختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور، فيما لا يوجد اختلاف في وجهات نظرهم باختلاف سنوات الخبرة. كما تشابه هذه النتيجة في جزء منها ما توصلت له دراسة عساف (2018) ودراسة السلامي (2019) في أن درجة ممارسة إدارة الابتكارات بالجامعات لا تختلف طبقاً لمتغير سنوات الخبرة. وقد يرجع السبب في ذلك أن الذكور يسند لهم الكثير من المهام والاعمال المرتبطة بإدارة الابتكار أكثر من الإناث من أعضاء هيئة التدريس، أضف إلى ذلك أن الذكور أكثر مرونة في بناء العلاقة والتواصل مع القيادات المختلفة داخل الجامعة وخارجها فيما يتصل بإدارة الابتكار. فيما يفسر وجود اختلاف في سنوات الخبرة إلى أن تقديرات عينة الدراسة لواقع إدارة الابتكار تتأثر بالسمات الشخصية والمهنية وليس بسنوات الخبرة لدى هيئة التدريس.

٢- الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية:

يوضح الجدول الآتي متوسطات الرتب، ودرجة الحرية وقيمة كاي^٢ (Chi-Square) والقيمة المعنوية المقترنة بها لدلالة الفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية بجامعة الملك سعود طبقاً لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (14): نتائج اختبار كروسكال ويلز (Wallis Kruskal T)

لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات إجابات عينة الدراسة تجاه ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية طبقاً لمتغير الدرجة العلمية

المحاور	الفئات	عدد العينة	متوسط الرتبة	قيمة كاي ^٢ Chi-Square	درجة الحرية	القيمة المعنوية	الفرق (الفرق)
إدارة الابتكار	معيد	12	40.75	28.254	3	.000	دال إحصائياً
	محاضر	85	75.48				
	أستاذ مساعد	25	36.76				
	أستاذ مشارك	8	86.44				
الاستدامة التنظيمية	معيد	12	30.00	34.353	3	.000	دال إحصائياً
	محاضر	85	76.41				
	أستاذ مساعد	25	37.94				
	أستاذ مشارك	8	88.94				

يتضح من الجدول (14) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسط رتب درجات استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية. ولمعرفة اتجاه الفروق في الاختلاف بين متوسطات رتب اجابات فئات الدرجة العلمية ودلالاتها الإحصائية استخدم اختبار مان ويتني (Mann Whitney U) للمقارنات البعدية، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (15): نتائج اختبار مان ويتني (Mann Whitney U)

للفروق بين متوسطي رتب درجات فئات أفراد العينة في متغير الدرجة العلمية

المحاور	الفرق	فئات المتغير	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	القيمة المعنوية	الفرق
إدارة الابتكار	الفرق بين المجموعتين	معيد	12	24.00	288.00	3.294	.001	دال إحصائياً
		محاضر	85	52.53	4465.00			
	الفرق بين المجموعتين	معيد	12	22.25	267.00	1.301	.193	دال إحصائياً
		أستاذ مساعد	25	17.44	436.00			
	الفرق بين المجموعتين	معيد	12	7.50	90.00	2.854	.004	دال إحصائياً
		أستاذ مشارك	8	15.00	120.00			
الفرق بين المجموعتين	محاضر	85	62.67	5327.00	4.354	.000	دال إحصائياً	
	أستاذ مساعد	25	31.12	778.00				
الفرق بين	محاضر	85	46.28	3933.50	.844	.398	دال	

واقع ممارسة إدارة الابتكار وعلاقتها بتحقيق الاستدامة التنظيمية
بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

المحاور	الفرق	فئات المتغير	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	القيمة المعنوية	الفرق
الاستدامة التنظيمية	المجموعتين	أستاذ مشارك	8	54.69	437.50	2.969	.003	إحصائياً
	الفرق بين	أستاذ مساعد	25	14.20	355.00			دال
	المجموعتين	أستاذ مشارك	8	25.75	206.00	4.248	.000	إحصائياً
	الفرق بين	معيد	12	16.75	201.00			غير دال
	المجموعتين	محاضر	85	53.55	4552.00	.099	.921	إحصائياً
	الفرق بين	معيد	12	18.75	225.00			دال
	المجموعتين	أستاذ مساعد	25	19.12	478.00	2.855	.004	إحصائياً
	الفرق بين	معيد	12	7.50	90.00			دال
	المجموعتين	أستاذ مشارك	8	15.00	120.00	4.458	.000	إحصائياً
	الفرق بين	محاضر	85	62.84	62.84			دال
	المجموعتين	أستاذ مساعد	25	30.54	30.54	1.147	.252	إحصائياً
	الفرق بين	محاضر	85	46.02	3911.50			دال
المجموعتين	أستاذ مشارك	8	57.44	459.50	2.879	.004	إحصائياً	
الفرق بين	أستاذ مساعد	25	14.28	357.00			دال	
المجموعتين	أستاذ مشارك	8	25.50	204.00			إحصائياً	

تظهر النتائج في الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب درجات اجابات أفراد عينة الدراسة من ذوي الدرجة العلمية (معيد والأستاذ مساعد) و(المحاضر والأستاذ مشارك) تجاه ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية. كما أظهرت النتائج في الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات رتب درجات اجابات أفراد عينة الدراسة تجاه ممارسة إدارة الابتكار وتحقيق الاستدامة التنظيمية تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وذلك بين ذوي الدرجة العلمية (معيد ومحاضر) وبين (المحاضر وأستاذ مساعد) لصالح ذوي الدرجة العلمية (محاضر)، وكذلك بين ذوي الدرجة العلمية (معيد ومحاضر واستاذ مساعد) والدرجة العلمية (أستاذ مشارك) لصالح ذوي الدرجة العلمية (أستاذ مشارك). ويفسر ذلك في أن ذوي الدرجة العلمية العليا أكثر دراية ومعرفة من ذوي الدرجة العلمية الاقل بالممارسات والعمليات ذات الصلة بإدارة الابتكار وتحقيق مؤشرات الاستدامة التنظيمية بالجامعة؛ بسبب أما توليهم مناصب قيادية أكاديمية أو قريبهم من القيادات الاكاديمية والعمل ضمن المهام المتصلة بذلك.

رابعاً- عرض ومناقشة نتائج السؤال الرابع ونصه: هل توجد علاقة دالة احصائياً بين مستوى ممارسة قيادة الجامعة إدارة الابتكار وتحقق الاستدامة التنظيمية في جامعة الملك سعود؟ وللاجابة على هذا السؤال، استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بهدف الكشف عن إذا ما كان هناك علاقة بين درجة ممارسة إدارة الابتكار ومستوى تحقق الاستدامة

التنظيمية بجامعة الملك سعود بدلالة قوة العلاقة ودلالاتها الإحصائية. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١٦)

معاملات الارتباط بين درجة ممارسة إدارة الابتكار ومستوى تحقق الاستدامة التنظيمية.

الاستدامة التنظيمية ككل	البعد البيئي	البعد الاجتماعي	البعد الاقتصادي	المحاور / والابعاد	
				معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
.809** .000	.782** .000	.752** .000	.767** .000	الابتكار	معامل الارتباط
				الإداري	الدلالة الإحصائية
.855** .000	.821** .000	.826** .000	.778** .000	الابتكار التقني	معامل الارتباط
					الدلالة الإحصائية
.893** .000	.829** .000	.871** .000	.831** .000	الابتكار	معامل الارتباط
				التسويقي	الدلالة الإحصائية
.853** .000	.783** .000	.866** .000	.760** .000	الابتكار	معامل الارتباط
				الاستراتيجي	الدلالة الإحصائية
.926** .000	.874** .000	.899** .000	.853** .000	إدارة الابتكار	معامل الارتباط
				ككل	الدلالة الإحصائية

يتبين من خلال النتائج في الجدول السابق وجود ارتباط موجب قوي ودال احصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، بين مستوى ممارسة إدارة الابتكار ككل وكل بعد من ابعادها مع مستوى تحقق الاستدامة التنظيمية. وتشير هذه النتيجة إلى أن ممارسة إدارة الابتكار بجامعة الملك سعود لها علاقة موجبة وقوية جداً في تحقيق الاستدامة التنظيمية، ويعد ذلك عامل مؤثر في بناء مستقبل جامعة الملك سعود واستدامتها التنظيمية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة أكدت بوجود علاقة إيجابية وقوية بين ممارسة الابتكار أو العقلية الابتكارية وأداء الاستدامة التنظيمية ككل وأبعادها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية (Ayor & Alikor, 2020; Dwivedi et al., 2023; Kuzma et al., 2020; Zhang et al., 2019) وخصير (2020) التي أشارت إلى وجود دور فاعل للابتكار البيئي على الاستدامة التنظيمية. كما تظهر النتائج أن الابتكار التسويقي يعد الأقوى في ارتباطه مع أبعاد الاستدامة التنظيمية والكلية وهذه النتيجة اختلفت عن نتيجة دراسة (Kuzma et al., 2020) التي أشارت إلى أن أقوى الارتباطات وأكثرها إيجابية كانت بين الابتكار البيئي وأداء الاستدامة التنظيمية.

وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن الاستدامة ممارسات عملية تفاعلية اقتصادية واجتماعية وبيئية، وعلى هذا النحو، تتأثر بشكل مباشر بالسياق الذي تتطور فيه. وقد يرجع سبب هذه العلاقة القوية أيضاً إلى التداخل فيما بينها، فإن الاستدامة التنظيمية ليست مستقلة عن عمليات

والإبداع والابتكار فالاستدامة توفر التصور العام للمستقبل الذي تكون فيها الجامعة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً، فيما توفر إدارة الابتكار الأدوات والممارسات والسياسات اللازمة لتحقيق أهداف الاستدامة التنظيمية.

توصيات الدراسة:

- توظيف العلاقة القوية بين إدارة الابتكار والاستدامة التنظيمية من خلال عقد الورش واللقاءات لمنسوبي وقيادات الجامعة لتعزيز قدرتهم ومهاراتهم على الابتكار الموجه نحو ممارسة الاستدامة التنظيمية.
- يجب أن تسعى جامعة الملك سعود إلى تبسيط هيكلها الإداري والتنظيمي وتحسين عملية اتخاذ القرار بما يسهم في زيادة الابتكار الإداري في الجامعة وتعزيز استدامتها التنظيمية.
- دعم وتشجيع جامعة الملك سعود مسارات الابتكار في جميع إدارات الجامعة المختصة في المهام الإدارية والإعلامية والعلاقات والتخطيط وغيرها من أجل تحسين الاستدامة التنظيمية بأبعادها البيئية والاقتصادية والاجتماعية.
- إجراء دراسة مماثلة في جامعة سعودية أخرى ومقارن ذلك بنتائج الدراسة الحالية.

المراجع

- الأمم المتحدة. (2015). تحويل عالمانا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030. تم الاطلاع 6-12-2023. من الرابط [/https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar](https://www.un.org/sustainabledevelopment/ar)
- جهلول، إيمان هاتو؛ وخضير، وميض عبد الزهرة. (2021). تأثير مواقف العاملين في الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي: دراسة استطلاعية في عينة من الموظفين في شركة مصافي الجنوب. مجلة دراسات إدارية، 15، (30)، 140-173.
- الحديدي، أنس إبراهيم. (٢٠٢٠). أثر ممارسات إدارة الابتكار على اندماج العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة [رسالة ماجستير منشورة. جامعة البلقاء التطبيقية]. الرسائل العلمية، قاعدة دار المنظومة..
- الحميدي، منال حسين. (2023). أثر التطوير التنظيمي على الاستدامة التنظيمية: دراسة ميدانية على جامعة الطائف. المجلة التربوية، 111، 465-517.
- الحيارى، جمانة فيصل، وعبد النصور، مروان محمد. (٢٠٢٠). أثر إدارة الابتكار الشامل في التطوير التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية الصغيرة ومتوسطة الحجم. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 16، 195-211.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). تم الاطلاع https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf
- الرويلي، جواهر ثاني؛ وعبد الجبار، سيناريا. (2022). واقع إدارة الجامعات السعودية لتحقيق الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، 7، (3)، 252-276.
- الزامل، أروى عبد الله. (2022). متطلبات إدارة الابتكار في الجامعات السعودية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (85)، 112-135.
- الصليبي، عمر جبرائيل. (2015). واقع إدارة الإبداع والابتكار لدى عمداء كليات جامعة القدس / فلسطين من وجهة نظر رؤساء الدوائر. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، (12)، 167-178.
- عثمان، منى شعبان. (2022). بدائل استراتيجية مقترحة لتفعيل التخطيط للاستدامة التنظيمية وتحقيق التنافسية المستدامة للجامعات المصرية. المجلة التربوية، 1010، 91-180.

- عساف، محمود عبد المجيد. (2018). مؤشرات إدارة الابتكار في جامعتي الأزهر والإسلامية بمحافظة غزة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وسبل تفعيلها. *المجلة التربوية*، 22(128)، 225-269.
- العمرى، ماجد فهد. (2019). دور إدارات الجامعات الحكومية السعودية في التحول نحو الاستدامة في ضوء بعض الخبرات العالمية: تصور مقترح [رسالة دكتوراه منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية]. الرسائل العلمية، قاعدة دار المنظومة.
- العنزي، فائزة بنت مشيش. (2021). واقع القدرة على الابتكار لدى موظفات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. *مجلة كلية التربية*، 102(102)، 539-568.
- معمار، صلاح صالح. (٢٠٢٢). واقع إدارة الابتكار بالجامعات السعودية: دراسة تحليلية. *مجلة كلية التربية*، 10(30)، 55-87.
- وكالة البحث والابتكار (2023). *الروية والرسالة*. تم الاطلاع بتاريخ 20-11-2030. <https://departments.moe.gov.sa/DRI/Pages/default.aspx>
- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180-205.
- Ajor, L., & Alikor, L. O. (2020). Innovative mindset and organizational sustainability of small and medium enterprises in rivers state, Nigeria. *British Journal of Management and Marketing Studies*, 3(1), 20-36.
- Bansi, A. C. (2013). Validade da sustentabilidade social enquanto uma competência organizacional. *Master's degree dissertation, Graduate Program in Business Administration, State University of Londrina, Londrina, Brasil*.
- Birkinshaw, J., Hamel, G., & Mol, M. J. (2008). Management innovation. *Academy of management Review*, 33(4), 825-845.
- Brennan, J., Ryan, S., Ranga, M., Broek, S., Durazzi, N., & Kamphuis, B. (2014). Study on innovation in higher education : final report Study on Innovation in Higher Education Executive Summary. Publications Office of the European Union, Luxembourg. ISBN 9789279350818. <https://eprints.lse.ac.uk/55819/> .

- Camisón, C., & Villar-López, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of business research*, 67(1), 2891-2902.
- Cella-De-Oliveira, F. A. (2013). Indicators of organizational sustainability: A proposition from organizational competences. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 962-979.
- Dodgson, M., Gann, D., & Salter, A. (2008). *The management of technological innovation: strategy and practice*. New York: Oxford University Press
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. (2023). Innovation for organizational sustainability: The role of HR practices and theories. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 759-776. doi:<https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/IJOA-07-2021-2859>
- Fawzy, R., & Saad, M. (2023). The Relationship between Agility Drivers, Agility Capabilities and Organizational Sustainability. *Journal of Business*, 11(2), 101-114.
- Gobble, M. M. (2012). Innovation and sustainability. *Research-Technology Management*, 55(5), 64–66.
- Hami, N., Muhamad, M. R., & Ebrahim, Z. (2015.a). The impact of sustainable manufacturing practices and innovation performance on economic sustainability. *Procedia CIRP*, 26, 190–195.
- Green Metric.(2022) 2022 UI Green Metric Sustainable Universities World University Rankings by Region, Country, Category, and Campus Setting. Retrieved from link <https://greenmetric.ui.ac.id/>
- Kuzma, E., Padilha, L. S., Sehnem, S., Julkovski, D. J., & Roman, D. J. (2020). The relationship between innovation and sustainability: A meta-analytic study. *Journal of Cleaner Production*, 259, 120745. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120745>
- Longoni, A., Golini, R., & Cagliano, R. (2014). The role of new forms of work organization in developing sustainability strategies in operations. *International Journal of Production Economics*, 147, 147-160.

-
- Michelino, F., Cammarano, A., Celone, A., & Caputo, M. (2019). The Linkage between Sustainability and Innovation Performance in IT Hardware Sector. *Sustainability*, 11(16), 4275. <https://doi.org/10.3390/su11164275>
- Schreiber, D., & Pinheiro, I. A. (2016). Analysis of the innovative practices at construction industry. *Contextus-Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(2), 6–35.
- Singh, P. M., Chakraborty, A., & Roy, M. (2016). Entrepreneurial commitment, organizational sustainability and business performance of manufacturing MSMEs: Evidence from India. *International Journal of Applied Business and Economics Research*, 14(6), 4615-4631.
- Zhang, Y., Khan, U., Lee, S., & Salik, M. (2019). The influence of management innovation and technological innovation on organization performance. A mediating role of sustainability. *Sustainability*, 11(2), 1-22.