

جامعة العلوم التطبيقية
كلية العلوم الإدارية
برنامج الماجستير في إدارة الموارد البشرية / الماجستير في إدارة الأعمال
مقرر: الابتكار وريادة الأعمال (BA663)

تحليل المقال البحثي
(دراسة نقدية لورقة بحثية)

تأثير التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي
للباحثين: أ.م.د. ليث شاكر أبو طيخ، وأمير محمد عبد الله

.....
.....

د. أحلام العيثاوي
الأول 2026/2027

اسم الطالب/الطالبة
الرقم الجامعي
أستاذ المقرر
الفصل الدراسي

مملكة البحرين

تتناول هذه المراجعة النقدية المقال البحثي المعنون «تأثير التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي»، وهو بحث تطبيقي يسعى إلى التعرف على مستوى تأثير التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي لدى العاملين في شركة ريان السفينة - فرع النجف. وتتبع أهمية اختيار هذا المقال للتحليل من ارتباط موضوعه المباشر بقضايا الإدارة المعاصرة، ولا سيما قدرة المنظمات على مواجهة التقلبات البيئية والتكنولوجية والتنافسية من خلال تجديد توجهاتها الاستراتيجية، وتحويل هذا التجديد إلى ممارسات ونتائج ابتكارية ملموسة في المنتجات والعمليات والإدارة.

ينطلق المقال من مشكلة مفادها أن الشركة المبحوثة تواجه تحديات وضغوطاً داخلية وخارجية، وأن مستوى الابتكار التنظيمي فيها يحتاج إلى دعم أكبر. ومن هذا المنطلق صاغ الباحثان العلاقة بين متغيرين رئيسيين: التجديد الاستراتيجي بوصفه المتغير المستقل، والابتكار التنظيمي بوصفه المتغير التابع. وقد تم تناول التجديد الاستراتيجي من خلال أبعاد المحتوى والسياق والعملية، في حين تم تناول الابتكار التنظيمي من خلال ابتكار المنتج وابتكار العملية والابتكار الإداري. هذا البناء يمنح الدراسة اتجاهاً واضحاً، لأنه يحول مفاهيم نظرية واسعة إلى أبعاد قابلة للقياس والتحليل.

تهدف هذه المراجعة إلى تقديم قراءة تحليلية ونقدية للمقال، لا تقتصر على تلخيصه، بل تتناول وضوح المشكلة والأهداف، ومدى ملاءمة المنهج والعينة والأداة، وطريقة توظيف الأدبيات السابقة، ومنطقية النتائج، واتساق الاستنتاجات والتوصيات معها، إضافة إلى إبراز جوانب القوة والضعف واقتراح سبل تطوير الدراسة. وبأتي ذلك بما ينسجم مع طبيعة مراجعة المقالات في مرحلة الماجستير التي يفترض أن تعكس الفهم والتحليل والتفكير النقدي.

أولاً: النقاط الرئيسية والقضية التي تمحورت حولها المقالة

تتمحور القضية الأساسية للمقالة حول السؤال: إلى أي مدى يؤثر التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي داخل الشركة المبحوثة؟ وقد صاغ الباحثان هذه القضية في صورة مشكلة بحثية محددة، ثم اشتقا منها تساؤلات تتعلق بمدى توافر أبعاد التجديد الاستراتيجي، ومستوى اهتمام الشركة بالابتكار التنظيمي، وطبيعة التأثير بين المتغيرين. وتبدو هذه التساؤلات مترابطة ومباشرة، لأنها تنتقل من الوصف إلى تفسير العلاقة ثم اختبار التأثير.

ركز المقال كذلك على أن التجديد الاستراتيجي لا يمثل مجرد تغيير عابر في الخطط، وإنما عملية تشمل إعادة النظر في المحتوى الاستراتيجي، والسياق الذي تجري فيه الأعمال، وطريقة تنفيذ إجراءات التجديد وتوقيتها. في المقابل، عالج الابتكار التنظيمي كمفهوم متعدد الأبعاد، فلا يقتصر على المنتج، بل يشمل العملية الإدارية والتشغيلية أيضاً. وهذا الربط يجعل المقال ذا قيمة تطبيقية؛ لأنه يوضح كيف يمكن

للممارسات الاستراتيجية أن تنعكس على مستويات متعددة من الابتكار داخل المنظمة.

ومن النقاط الرئيسة التي تناولها المقال أيضاً بناء مخطط فرضي يوضح العلاقة بين المتغيرين، وصياغة فرضيات ارتباط وتأثير، ثم اختبارها ميدانياً باستخدام بيانات العاملين. كما تضمن المقال تحليلاً وصفيًا لترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي، وانتهى إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تستهدف تحسين أداء الشركة وتعزيز قدراتها الابتكارية.

ثانياً: تحليل المنهج المستخدم ومجتمع الدراسة والعينة وأداة جمع البيانات

اعتمد الباحثان منهجاً تحليلياً يتناسب بصورة عامة مع طبيعة المشكلة والأهداف، لأن الدراسة لا تسعى فقط إلى وصف الظاهرة، بل إلى قياس العلاقات واختبار فرضيات محددة. وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركة ربان السفينة، وبلغ حجمه 265 فرداً. وتم توزيع 180 استبانة بصورة عشوائية، واسترجاع 165 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وبعد هذا العدد مناسباً نسبياً في ضوء حجم المجتمع، كما أن اعتماد الأسلوب العشوائي في التوزيع يعد نقطة إيجابية لأنه يقلل من احتمال التحيز في اختيار المشاركين.

استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وصممت فقراتها لقياس أبعاد التجديد الاستراتيجي وأبعاد الابتكار التنظيمي وفق مقياس ليكرت الخماسي. وبعد هذا الاختيار منطقياً في الدراسات الإدارية التي تستهدف قياس اتجاهات العاملين وإدراكاتهم. كما استخدم الباحثان برنامجي SPSS V.26 و Smart PLS v.3.3.2؛ فاستُخدم SPSS في التحليل الوصفي وبعض الاختبارات الإحصائية، بينما استُخدم Smart PLS في تقييم نموذج القياس والنموذج الهيكلي واختبار الفرضيات. وهذا الجمع بين البرنامجين يعكس اهتماماً بتحليل البيانات بصورة تتجاوز الوصف البسيط.

ومن الناحية النقدية، فإن المنهج على الرغم من ملاءمته، يظل محدوداً في نقطتين أساسيتين. الأولى هي أن جميع البيانات جاءت من مصدر واحد هو الاستبانة، ما يجعل النتائج مرتبطة بإدراكات المشاركين وقد تتأثر بالتحيز الذاتي أو الرغبة في إعطاء إجابات مقبولة. والثانية أن الدراسة ركزت على شركة واحدة وفرع واحد، وهو ما يحد من القدرة على تعميم النتائج. وكان من الممكن تعزيز التصميم البحثي بإضافة مقابلات شبه منظمة مع المديرين، أو الاستفادة من مؤشرات فعلية للابتكار، مثل عدد المنتجات الجديدة أو التحسينات التشغيلية أو المبادرات الإدارية المنفذة خلال فترة محددة.

كذلك كان من الممكن تقديم وصف ديموغرافي أكثر تحليلاً للعينة وربط بعض خصائصها - مثل سنوات الخبرة أو المستوى الإداري - بالاستجابات، لأن هذه المتغيرات قد تساعد في تفسير اختلاف إدراك العاملين لممارسات التجديد والابتكار. ومع ذلك، يظل التصميم المستخدم مقبولاً ويخدم الهدف الأساسي للدراسة.

ثالثاً: أهمية الموضوع ومدى كفاية عرض الباحثين لها

عرض الباحثان أهمية الموضوع من خلال التأكيد على أن التجديد الاستراتيجي يساعد الشركة على تطوير قدراتها وتقديم سلع وخدمات ذات قيمة، ويعزز الإبداع والابتكار ويدعم تحقيق ميزة تنافسية. كما أشارا إلى حاجة الشركة المبحوثة إلى تطبيق هذا النوع من التجديد في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه بيئة الأعمال. وهذه المبررات ترتبط مباشرة بموضوع الدراسة وتوضح قيمته من الناحية التطبيقية. كما تتمثل أهمية الموضوع نظرياً في الجمع بين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي في نموذج واحد. فالعلاقة بين المتغيرين تسمح بفهم الابتكار كنتيجة محتملة للقدرة على تجديد الاستراتيجية والموارد والعمليات، وليس بوصفه نشاطاً منعزلاً. ومن الناحية الإدارية، تقدم الدراسة مؤشرات تساعد الإدارة على معرفة الأبعاد الأكثر حضوراً والأبعاد التي تحتاج إلى تطوير.

إلا أن عرض الأهمية لم يكن مثالياً من حيث التنظيم؛ إذ يوجد تكرار واضح لبعض الأفكار، ولا سيما الفكرة المتعلقة بدور التجديد الاستراتيجي في تطوير قدرات الشركة وتقديم منتجات وخدمات ذات قيمة. وكان من الأفضل تقسيم الأهمية إلى جانب نظري يوضح الفجوة العلمية، وجانب تطبيقي يوضح الفائدة المباشرة للشركة، وجانب منهجي يبين قيمة اختبار النموذج في السياق العراقي. هذا التقسيم كان سيجعل القسم أكثر دقة وإقناعاً.

رابعاً: تقييم الدراسات السابقة والإطار النظري

اعتمد المقال على مجموعة من الأدبيات العربية والأجنبية في تعريف مفهومي التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي، وفي تفسير أبعادهما وبناء الفرضيات. كما استخدمت بعض الدراسات السابقة لتدعيم المخطط الفرضي وتبرير العلاقات المتوقعة بين المتغيرات. وبحسب للمقال أنه لم يعتمد على مصدر واحد، بل حاول الاستناد إلى أكثر من اتجاه ومفهوم، وهو ما أعطى الإطار النظري قدراً جيداً من التنوع.

إضافة إلى ذلك، قدم الباحثان تعريفات متعددة للتجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي، ثم عرضا الأبعاد بصورة تفصيلية. هذا يفيد القارئ في تكوين تصور واضح عن معنى كل متغير، ويبرر اختيار الأبعاد المستخدمة في أداة القياس. كما أن ربط التجديد الاستراتيجي بالاستكشاف والاستغلال والبيئة الداخلية والخارجية وسرعة تنفيذ الإجراءات أعطى المفهوم عمقاً يتجاوز التعريف السطحي.

لكن الملاحظة النقدية الرئيسة هنا هي غياب قسم واضح ومستقل للدراسات السابقة يقدم تحليلاً مقارناً منظماً. فالأدبيات موزعة داخل الإطار النظري، وهذا يحقق وظيفة الشرح، لكنه لا يحقق بصورة كاملة وظيفة المراجعة النقدية للدراسات السابقة. كان من الأفضل عرض مجموعة من الدراسات السابقة وفق محاور ثابتة: الهدف، المنهج، العينة، أبرز النتائج، ثم أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية. بهذه الطريقة كان يمكن إظهار الفجوة البحثية بصورة أقوى، لا سيما أن الباحثين أشارا إلى ندرة الدراسات التي تجمع المتغيرين معاً.

كذلك كان من الأفضل أن يوضح الباحثان بعبارات أكثر مباشرة كيف انتقلا من الأدبيات السابقة إلى كل فرضية من فرضيات الدراسة. فوجود المراجع وحده لا يكفي؛

بل ينبغي إظهار المنطق النظري الذي يجعل كل بعد من أبعاد التجديد الاستراتيجي مرتبطاً بنوع معين من الابتكار أو بالابتكار التنظيمي ككل.

خامساً: النقاط الأكثر ارتباطاً بالمقال والنقاط الأقل فاعلية

تتمثل أكثر الأجزاء ارتباطاً بالقضية البحثية في تحديد أبعاد المتغيرات، وبناء المخطط الفرضي، وصياغة الفرضيات، واختبار الارتباط والتأثير. فهذه الأجزاء تتصل مباشرة بسؤال البحث وتقدم إجابة قابلة للاختبار. كما أن عرض ترتيب أبعاد التجديد الاستراتيجي يعد مفيداً من الناحية التطبيقية لأنه يسمح للإدارة بتحديد الأبعاد الأكثر حضوراً داخل الشركة.

في المقابل، جاءت بعض الأجزاء النظرية مطولة مقارنة بحجم الحاجة إليها، وخاصة الشرح التاريخي أو المفاهيمي التفصيلي لبعض المصطلحات. هذه المعلومات مفيدة في حد ذاتها، لكنها لا تضيف دائماً قيمة مباشرة إلى تفسير العلاقة الرئيسة محل الدراسة. وكان من الأفضل اختصارها لصالح مناقشة أكثر عمقاً للفجوة البحثية ونتائج الدراسات السابقة.

كما يلاحظ وجود بعض التكرار في عرض أهمية البحث وبعض الأفكار المرتبطة بدور التجديد الاستراتيجي. والتكرار لا يضعف صحة المحتوى، لكنه يؤثر في جودة البناء الأكاديمي ويجعل المقال أقل تركيزاً مما يمكن أن يكون عليه.

سادساً: نقاط الاتفاق والاختلاف مع المقالة

أ- نقاط الاتفاق

أتفق مع الفكرة الأساسية التي ينطلق منها المقال، وهي أن التجديد الاستراتيجي يمثل مدخلاً مهماً لتعزيز الابتكار التنظيمي. فالمنظمة التي تعيد النظر بصورة مستمرة في مواردها وتوجهاتها وأساليب تنفيذ أعمالها تكون أكثر استعداداً لاكتشاف فرص جديدة وتطوير منتجات وعمليات وممارسات إدارية مبتكرة.

كما أتفق مع معالجة الابتكار التنظيمي بوصفه مفهوماً متعدد الأبعاد، لأن قصر الابتكار على المنتج فقط يؤدي إلى تجاهل أشكال أخرى مهمة، مثل تطوير العمليات والإجراءات والنظم الإدارية. وأتفق أيضاً مع استخدام نموذج فرضي واضح، لأنه يساعد على تحويل الأفكار النظرية إلى علاقات قابلة للقياس والاختبار.

ب- نقاط الاختلاف أو التحفظ

أتحفظ على أي تعميم واسع للنتائج خارج الشركة المبحوثة، لأن الدراسة طبقت على فرع واحد وفي سياق تنظيمي محدد. ولذلك يجب فهم النتائج بوصفها دليلاً قوياً داخل هذا السياق، وليس حكماً نهائياً على جميع الشركات. كما أن وجود علاقة إحصائية لا يعني بالضرورة أن كل شركة ستستجيب بالطريقة نفسها، لأن الثقافة التنظيمية والقيادة والموارد والقطاع قد تغير طبيعة العلاقة.

وأتحفظ كذلك على توصية الدخول في الأعمال الدولية بصيغتها المباشرة، لأن انخفاض بعد السياق أو ضعف النشاط الدولي لا يكفي وحده للحكم بأن التوسع الدولي هو القرار الأنسب. مثل هذا القرار يحتاج إلى دراسة جدوى وقدرات مالية وبشرية وتحليل للأسواق والمخاطر. لذا كان الأفضل أن تصاغ التوصية تدريجياً، مثل دراسة فرص الشراكات الخارجية أو بناء تحالفات أو اختبار أسواق محددة قبل التوسع الكامل.

سابعاً: تقييم النتائج ومدى منطقيتها وتوافقها مع الدراسات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي، وبلغ معامل الارتباط بينهما 0.693 عند مستوى معنوية 0.01. وتعد هذه النتيجة منطقية في ضوء الإطار النظري؛ لأن ممارسات التجديد الاستراتيجي تتضمن الاستكشاف والاستغلال وإعادة توجيه الموارد وتحديث العمليات، وهي جميعاً ترتبط منطقياً بزيادة قدرة المنظمة على توليد وتنفيذ الأفكار الجديدة.

كما أظهرت الدراسة وجود تأثير مباشر للتجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي. وتنسجم هذه النتيجة مع الفرضية الرئيسة للدراسة، وتدعم فكرة أن الابتكار لا يحدث في فراغ، بل يحتاج إلى بيئة استراتيجية وتنظيمية تسمح بالتجديد وتوفير المرونة اللازمة للتغيير. كذلك كشفت النتائج أن بعد المحتوى جاء في ترتيب متقدم مقارنة ببقية الأبعاد، وهو ما فسره الباحثان باهتمام الشركة بإجراءات الاستكشاف والاستغلال.

من حيث المنطق الإحصائي، فإن النتائج تبدو متسقة مع الفرضيات ومع طبيعة أدوات التحليل المستخدمة. لكن المناقشة كان يمكن أن تكون أقوى لو ربط الباحثان كل نتيجة بدراسات سابقة محددة بصورة مباشرة، موضحين ما إذا كانت النتيجة تؤكد نتائج سابقة أم تختلف عنها، وما الأسباب المحتملة لذلك. فالمناقشة العلمية لا تكتفي بذكر قيمة المعامل أو قبول الفرضية، بل تفسر معنى النتيجة في ضوء المعرفة السابقة والسياق التطبيقي.

ثامناً: تقييم الاستنتاجات

جاءت الاستنتاجات متوافقة إجمالاً مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إذ أكد الباحثان وجود علاقة وتأثير مباشر للتجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي، وأشارا إلى اختلاف ترتيب الأبعاد. وهذا الاتساق يمثل نقطة قوة، لأن الاستنتاجات لم تخرج عن حدود ما تم قياسه واختباره بصورة أساسية.

ومع ذلك، كان من الممكن صياغة الاستنتاجات بصورة أكثر دقة من خلال ربط كل استنتاج بمؤشر أو نتيجة محددة، وإظهار حدود التعميم. فعندما يقال إن التجديد الاستراتيجي يؤثر في الابتكار التنظيمي، من الأفضل إضافة أن هذه النتيجة تحققت في سياق الشركة المبحوثة والعينة المستخدمة. كما كان يمكن تفسير معنى تقدم بعد المحتوى أو تأخر بعد السياق من منظور إداري أكثر تفصيلاً.

تاسعاً: تقييم توصيات الدراسة ومدى قابليتها للتطبيق

تضمنت الدراسة عدة توصيات، من أهمها زيادة اهتمام الشركة بالتجديد الاستراتيجي، والدخول في الأعمال الدولية لاكتساب خبرات ومهارات، وتوفير برامج تدريب ودورات للعاملين من أجل تطوير مهاراتهم ومواكبة التطورات التكنولوجية. وترتبط التوصيتان الأولى والثالثة بصورة واضحة بنتائج الدراسة، كما أن تطبيقهما ممكن من الناحية العملية إذا تم تحويلهما إلى خطط محددة.

وتعد توصية التدريب من أكثر التوصيات قابلية للتطبيق، لكن كان من الأفضل تحديد نوع التدريب المطلوب، والفئات المستهدفة، والمهارات المراد تطويرها، ومؤشرات قياس الأثر بعد التدريب. فالتوصية العامة قد تكون صحيحة، لكنها تصبح أكثر قيمة عندما تتحول إلى إجراء محدد يمكن للإدارة تنفيذه ومتابعته.

أما التوصية المتعلقة بالأعمال الدولية فتحتاج إلى درجة أكبر من التحفظ، لأنها قرار استراتيجي كبير. وكان من الممكن استبدالها بصياغة أكثر تدريجية، مثل دراسة فرص التعاون مع شركاء خارجيين، أو بناء تحالفات، أو تنفيذ مشروع تجريبي للتوسع، أو إجراء دراسة للسوق قبل اتخاذ قرار نهائي.

عاشراً: هل طبق الباحثان طرق البحث العلمي بطريقة صحيحة؟

يمكن القول إن الباحثين طبقا الخطوات الأساسية للبحث العلمي بصورة سليمة إلى حد كبير. فقد تم تحديد المشكلة وصياغة التساؤلات والأهداف والفرضيات، وبناء نموذج يوضح العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، ثم تحديد المجتمع والعينة واستخدام أداة لجمع البيانات، وتحليلها إحصائياً، واختبار الفرضيات، واستخلاص النتائج والتوصيات. ويعد هذا التسلسل منطقياً ومتوافقاً مع طبيعة البحوث الكمية في الإدارة.

كما أن استخدام العينة العشوائية، ومقياس ليكرت، وبرنامجي SPSS و Smart PLS يعكس اهتماماً بالجانب المنهجي والتحليلي. ومع ذلك، فإن التطبيق كان يمكن أن يكون أقوى من خلال تقديم مراجعة سابقة أكثر تنظيماً، وإظهار حدود الدراسة بصورة صريحة، واستخدام أكثر من مصدر للبيانات، وربط النتائج بالأدبيات السابقة بعمق أكبر.

وبناءً على ذلك، فإن الحكم العام هو أن منهجية الدراسة مناسبة وتحقق الغرض الرئيس منها، لكنها تحتاج إلى بعض التحسينات لرفع مستوى الصرامة العلمية وقوة التفسير وقابلية تعميم النتائج.

الحادي عشر: أثر المقالة في تفكيري ومدى الاستفادة منها

أسهمت المقالة في توسيع فهمي لمفهوم التجديد الاستراتيجي، إذ اتضح أنه لا يعني فقط تغيير الخطة أو إدخال فكرة جديدة، بل يتضمن مراجعة ما تقوم به المنظمة، والسياق الذي تعمل فيه، وكيف ومتى تنفذ عمليات التغيير. كما أوضحت المقالة أن الابتكار التنظيمي مفهوم واسع لا يقتصر على المنتج، بل يشمل العمليات والممارسات الإدارية.

وأبرز ما يمكن الاستفادة منه هو إدراك أن الابتكار يمكن أن يكون نتيجة لقرارات استراتيجية وتنظيمية مقصودة، وليس مجرد نتيجة للإبداع الفردي. فالمنظمة تستطيع تهيئة ظروف تساعد العاملين على الابتكار من خلال تجديد مواردها وإجراءاتها وعلاقاتها بالبيئة. وهذه الفكرة مهمة في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال لأنها تربط بين القرارات الاستراتيجية وسلوك العاملين ونتائج المنظمة.

يمكن الاستفادة من المقال مستقبلاً عند تقييم قدرة مؤسسة ما على التكيف مع التغيرات، أو عند تصميم برامج تطوير تنظيمي، أو عند دراسة أثر القيادة والثقافة التنظيمية والتدريب في دعم الابتكار. كما يمكن البناء عليه في دراسات مقارنة بين قطاعات مختلفة أو بين شركات محلية ودولية.

الثاني عشر: جوانب القوة والضعف ومقترحات التطوير

أ- جوانب القوة

- وضوح المتغيرات الرئيسة وأبعادها، ووجود مخطط فرضي يبين طبيعة العلاقة بينها.
- استخدام عينة عشوائية وحجم عينة مناسب نسبياً مقارنة بمجتمع الدراسة.
- استخدام أدوات تحليل إحصائي مناسبة تجمع بين التحليل الوصفي واختبار النموذج الهيكلي.
- ارتباط موضوع الدراسة بقضايا إدارية معاصرة ذات قيمة تطبيقية مباشرة.
- وجود انساق عام بين المشكلة والأهداف والفرضيات والنتائج والتوصيات.

ب- جوانب الضعف

- اقتصار التطبيق على شركة واحدة وفرع واحد، ما يحد من تعميم النتائج.
- الاعتماد على الاستبانة فقط وعدم استخدام مقابلات أو بيانات موضوعية مكملية.
- غياب قسم مستقل ومنظم للدراسات السابقة يوضح المقارنة والفجوة البحثية بصورة مباشرة.
- وجود تكرار في بعض أجزاء أهمية البحث والإطار النظري.
- حاجة بعض التوصيات إلى مزيد من التحديد والواقعية وقابلية القياس.

ج- مقترحات التطوير

- توسيع الدراسة لتشمل شركات وقطاعات ومناطق جغرافية متعددة.
- استخدام منهج مختلط يجمع بين الاستبانة والمقابلات والبيانات الفعلية للابتكار.
- تنظيم الدراسات السابقة في محور مستقل مع مقارنة منهجية بين نتائجها والدراسة الحالية.
- اختبار متغيرات وسيطة أو معدلة مثل الثقافة التنظيمية والقيادة والقدرات الديناميكية.
- صياغة التوصيات في صورة إجراءات تنفيذية محددة ومؤشرات أداء قابلة للمتابعة.

الخاتمة

تقدم المقالة معالجة مهمة للعلاقة بين التجديد الاستراتيجي والابتكار التنظيمي في شركة ربان السفينة - فرع النجف، وتنتج في بناء نموذج واضح واختباره ميدانياً. وقد توصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير إيجابي بين المتغيرين، وهي نتيجة منطقية في ضوء طبيعة التجديد الاستراتيجي باعتباره وسيلة لإعادة توجيه المنظمة وتطوير قدراتها واستجابتها للبيئة.

وتتمثل القيمة الرئيسة للمقال في تحويل مفاهيم استراتيجية وابتكارية إلى أبعاد قابلة للقياس، وفي تقديم نتائج يمكن للإدارة الاستفادة منها. وفي المقابل، تكشف المراجعة النقدية عن فرص واضحة للتحسين، مثل تنظيم الدراسات السابقة بصورة أكثر تحليلاً، وتقليل التكرار، وتوسيع نطاق التطبيق، وتنوع أدوات جمع البيانات، وصياغة توصيات أكثر تحديداً وقابلية للقياس.

وبشكل عام، يمكن الحكم على المقال بأنه يحقق هدفه الأساسي ويقدم إضافة تطبيقية مفيدة، مع بقاء الحاجة إلى مزيد من العمق في مناقشة الأدبيات والنتائج وحدود الدراسة. وقد أسهمت مراجعته في تعزيز الفهم للعلاقة بين الاستراتيجية والابتكار، وأكدت أهمية التفكير النقدي في تقييم البحث العلمي، ليس فقط من حيث صحة نتائجه، بل أيضاً من حيث كيفية بناء المشكلة والمنهج والتفسير والتوصيات.

بيانات المقال محل التحليل

أبو طيخ، ليث شاكر، وعبد الله، أمير محمد. (2023). «تأثير التجديد الاستراتيجي في الابتكار التنظيمي». مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة.