



ISSN: 1994-4217 (Print) 2518-5586(online)

Journal of College of Education

Available online at: <https://eduj.uowasit.edu.iq>

**Attalla Fahes R
Alenezi**

Associate Professor of
Planning and Educational
Administration

Email:

Attalleh1971@hotmail.com

Keywords:

Organizational culture;
Organizational capital;
Organizational innovation;
Staff members; Northern
Border University.

Article info

Article history:

Received 29.Dec.2021

Accepted 17Feb.2022

Published 28.Feb.2022



The Relationships between Organizational Culture ,Organizational Capital and Organizational Innovation among Faculty Members at Northern Border University

A B S T R A C T

The study aimed to reveal the correlational relationships between organizational culture, organizational capital, and organizational creativity among faculty members at Northern Border University, and to reveal the predictive ability of organizational innovation from organizational culture, and organizational capital, and to reveal the mediating role of organizational capital in the relationship between organizational culture and organizational innovation. The sample of the study consisted of (110) faculty members. The study instruments consisted of three scales; The organizational culture scale, the organizational capital scale, and the organizational innovation scale. The results of the study indicated a positive and strong correlation between organizational culture and organizational innovation, a positive and strong correlation between organizational culture and organizational capital, and a positive and strong correlation between organizational capital and organizational innovation, and also indicated the predictive ability of both organizational culture and organizational capital by Organizational innovation , and the predictive ability of organizational culture with organizational capital. The results indicated that organizational capital mediates the relationship between organizational culture and organizational innovation.

© 2022 EDUJ, College of Education for Human Science, Wasit University

DOI: <https://doi.org/10.31185/eduj.Vol3.Iss46.2794>

العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس
بجامعة الحدود الشمالية

استاذ مشارك.د. : عطا الله بن فاحس راضي العنزي

كلية التربية والآداب / جامعة الحدود الشمالية / السعودية

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية ، ورأس المال التنظيمي ، والإبداع التنظيمي لدى أعضاء التدريس بجامعة الحدود الشمالية ، والكشف عن القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من الثقافة التنظيمية، ورأس المال التنظيمي ، والكشف عن الدور الوسيط لرأس المال التنظيمي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي.

تكونت عيننة الدراسة من (١١٠) عضو هيئة التدريس. تكونت أدوات الدراسة من ثلاثة مقاييس؛ مقياس الثقافة التنظيمية ، ومقياس رأس المال التنظيمي ، ومقياس الإبداع التنظيمي . أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين رأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي ، وأشارت أيضاً إلى القدرة التنبؤية لكل من الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي بالإبداع التنظيمي، والقدرة التنبؤية للثقافة التنظيمية برأس المال التنظيمي . وأشارت النتائج إلى أن رأس المال التنظيمي توسط العلاقة بين الثقافة التنظيمي والإبداع التنظيمي .

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ؛ رأس المال التنظيمي؛ الإبداع التنظيمي؛ أعضاء التدريس؛ جامعة الحدود الشمالية

المقدمة

تعد الجامعات المسؤولة الأولى عن تزويد المجتمعات بحاجاته المتنوعة من الكفاءات البشرية التي تتحلى بمهارات القرن الحادي والعشرين مثل التفكير الناقد والإبداع وريادة الأعمال وحل المشكلات. وهذا لن يأتي إلا إذا كانت الثقافة التنظيمية للجامعات تشكل المناخ الملائم لتكوين الإبداع داخلها. والوسيط ما بين هذه الثقافة التنظيمية والإبداع يتمثل في رأس المال التنظيمي بما يحمله من علاقات وقدرات باعتباره العامل الحاسم والمساعد في تحليل ومقارنة كفاءات ومقدرات المؤسسات المؤدية إلى تطوير وتحسين الاقتصاد القائم على المعرفة

تحتاج مؤسسات التعليم العالي إلى العمل في بيئات تتسم بالتغيرات التكنولوجية السريعة والمنافسة الدولية والتعليم مدى الحياة (Droge et al., 2008)، ونظراً لهذه التعقيدات ينظر إلى الإبداع على أنه أحد العوامل الحاسمة لتحقيق النجاح التنظيمي والحفاظ على الميزة التنافسية (Damanpour & Gopalakrishnan, 2001)

وتشير الأدبيات إلى أن المنظمات المبدعة تتمتع بمزيد من المرونة ويمكنها بسرعة الاستجابة للتغيرات، ومن أجل الاستفادة من الموارد البشرية داخل المنظمات يعتبر الابتكار بمثابة آلية تنافسية لأداء المنظمات ونجاحها (Balckwell, 2006)، وينظر إليه أيضاً على أنه أداة فعالة للتكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة باستمرار، علاوة على ذلك تشير الدراسات السابقة إلى أن التأثير الإيجابي للإبداع في أداء المنظمات (Luk et al., 2008; Naranjo- Valencia et al., 2016; Uzkurt et al., 2013)

وبسبب الدور الحاسم الذي يلعبه الإبداع في كثير من البيئات التنظيمية المختلفة فقد تناولت العديد من الدراسات تحديد العوامل المؤثرة في الأبداع داخل المنظمات (Koc & Ceylan, 2007)، وتظهر الثقافة التنظيمية كأحد العوامل التي تبدو أن لها تأثير في الأبداع التنظيمي (Lin et al., 2013 , Buschgens et al., 2013). ومن ناحية أخرى فقد تمت دراسة الثقافة التنظيمية من حيث تعريفها والأساس النظري لها والمفاهيم والخصائص والأنواع (Lavine, 2014) .

وعلى الرغم من تناول الثقافة التنظيمية من قبل الباحثين كمساهم فعال في تحقيق تعزيز القيم المشتركة داخل المنظمات والميزة التنافسية وسلوكيات الموظفين المرغوبة والإبداع (Naranjo- Valencia et al., 2016; Calciolari et al., 2013; Zhang & Li, 2016; Lin et al., 2013; Nazarian et al., 2017; Zhang & Li, 2016; Lin et al., 2013) إلا أن لا يزال هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التجريبية التي تناولت علاقة الثقافة التنظيمية بالإبداع (Kim & Chang, 2019)

وبغض النظر عن الدور المهم الذي تلعبه الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع التنظيمي فقد أجريت معظم الدراسات في الدول الأجنبية ومنطقة دول شرق آسيا وبعض الدول العربية، إلا أن عددها محدود (Naranjo- Valencia et al., 2016; Uzkurt et al., 2013; Aboramadan et al., 2019) ، وعلى الجانب الآخر يعرف رأس المال التنظيمي بأنه المعلومات المؤسسية التي تعمل على الدمج ما بين رأس المال البشري ورأس المال المادي في نظام معين لإيجاد وتكوين منتج جيد

(Li, Qiu & Shen, 2014) ، ووفقاً لذلك فإن العاملين داخل المنظمات يعتبرون موارد خاملة ما لم يرتبط نشاطها بمستوى رأس المال التنظيمي.

وأصبح مفهوم رأس المال التنظيمي من أهم المصطلحات التنظيمية التي أصبحت محل اهتمام الكثير من الباحثين في المؤسسات التعليمية وذلك لما له من أهمية تتمثل في الدور الذي يلعبه في تحسين القدرة التنافسية عبر الأفكار الإبداعية والتطوير داخل المنظمات حيث أصبح الاستثمار بالأصول الفكرية من أهداف الإدارة الفاعلة الحديثة التي تسعى للبقاء والاستمرار والمنافسة والنمو (العريرة والنجاوي، 2012).

ولقد أثبتت الدراسات ان القوى البشرية المؤهلة وطريقة سلوكها في بيئة العمل هي أداة الإبداع الرئيسية وهو ما يشير الى ارتباط رأس المال التنظيمي بالإبداع داخل المنظمات، ولم تتناول دراسات سابقة البيئة العربية في حدود علم الباحث هدفت إلى الكشف عن العلاقة المباشرة بين رأس المال التنظيمي والإبداع داخل مؤسسات التعليم العالي سوى دراسة "العوامرة - 2016" والتي تناولت العلاقة التأثيرية بين رأس المال الفكري (رأس المال التنظيمي، رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي)، وتنمية القدرات الإبداعية علي أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية ، وتناولت دراسة "جواد ومحمد - 2015" دور رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي في جامعة بابل بالعراق.

يشير (Edwinson, 1997) أن ثقافة وقيم المنظمة تعتبر نواتج رأس المال البشري بها ويؤكد ذلك ما أشار إليه الباحثون من أن الثقافة التنظيمية تشكل المناخ الذي يساعد على دمج رأس المال البشري برأس المال المادي داخل المنظمة عبر المعلومات التنظيمية المتمثلة بالتدريب والتطوير المستمر، وبشكل عام فإن الثقافة التنظيمية لها تأثيرات دالة في التحسين والتطوير التنظيمي بدرجة أكبر من العوامل البيئية الأخرى

أشارن دراسة (Alame & Abomasodi, 2015) إلى التأثير الدال للثقافة التنظيمية في رأس المال الفكري وهو ما أكدته نتائج دراسة (Sanchez-Canizares, Munoz & Lopez-Guzman, 2007) والتي أشارت الى اعتبار الثقافة التنظيمية أحد مكونات رأس المال الفكري أساسي في النماذج النظرية المعروفة المستخدمة في تقييم رأس المال الفكري داخل المنظمات وهو ما تم اعتباره ارتباطاً قوياً بين الثقافة التنظيمية ومكونات رأس المال الفكري.

ومما تقدم تسعى الدراسة الحالية الى الكشف عن دور رأس المال التنظيمي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأبداع داخل إحدى المنظمات التعليمية المتمثلة في جامعة الحدود الشمالية

مشكلة الدراسة:

تعكس رؤية 2030 في المملكة العربية السعودية التطلعات نحو التطوير المنشود والذي من أبرز سماته تمتع المنظمات والمؤسسات بالقدرة على الإبداع والابتكار وينظر الخبراء وأصحاب السياسات والموظفون والفئات المقدمة لها الخدمات للإبداع على أنه أداة جديدة في تكوين الاقتصاد القائم على المعرفة (Ketchen, 2007)، وحيث يلعب الإبداع دوراً مهماً في تعزيز كفاءة المنظمات في مواجهة التنافسية الشديدة أصبحت القدرة على الإبداع ذات أهمية متزايدة كوسيلة ليس فقط لتشجيع النمو والتطور ولكن من أجل البقاء والاستمرار (Tonveronachi, 2010).

يجب أن تكون المنظمات التعليمية قادرة على التكيف والتطور إذا كانت ترغب في الاستمرار حيث يتبنى منافسوها تقديم برامج أو عمليات جديدة من أجل تعزيز قوتهم التنافسية (Johnson, 2010)

وقد أشارت أدبيات السلوك التنظيمي إلى أن الإبداع داخل المنظمات يتأثر بالعديد من العوامل مثل الانتماء التنظيمي والمواطنة التنظيمية ورأس المال البشري وأسلوب القيادة والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي (Xerri & Brunetto, 2013; Langner & Seidel, 2015; Jung, Wu & Chow, 2008) ، ومن بين هذه العوامل تأتي الثقافة التنظيمية كأحد العوامل الحاسمة التي أجمعت العديد من الدراسات على ارتباطها الدال بالإبداع داخل المنظمات ، ونظراً لتطبيق معظم هذه الدراسات في بيئات غربية تختلف في ثقافتها عن ثقافة البيئات العربية لذلك تسعى الدراسة الحالية الى الكشف عن التأثير الثقافي التنظيمية في الإبداع التنظيمي ، تشير الأدبيات إلى أن رأس المال الفكري بما يشمل رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي ورأس المال التنظيمي مساهم فعال في تحقيق الإبداع داخل المنظمات ونظراً لتناول معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال والتي هدفت الى الكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي في العديد من المنظمات غير التعليمية مثل الشركات الصناعية وشركات الاتصالات والمياه والكهرباء ، فإنه وبسبب ندرة الدراسات التي تناولت دور رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي داخل مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تسعى الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة في الأدب البحثي في هذا المجال .

وفي ضوء ما سبق تسعى الدراسة الحالية الى التواصل إلى نموذج افتراضي يبحث مسارات التأثير والتأثر في العلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي وبالتالي تحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:
 "ما النموذج الذي يوضح مسارات التأثير والتأثر في العلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية"
 ويقترح من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية: -

- ١- ما مدى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال والإبداع التنظيمي؟
- ٢- ما القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من الثقافة التنظيمية؟
- ٣- ما القدرة التنبؤية برأس المال التنظيمي من الثقافة التنظيمية؟
- ٤- ما القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من رأس المال التنظيمي؟
- ٥- ما النموذج البنائي الذي يوضح مسارات التأثير والتأثر للعلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي؟

أهداف الدراسة:

- ١- مدى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال والإبداع التنظيمي.
- ٢- القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من الثقافة التنظيمية.
- ٣- القدرة التنبؤية برأس المال التنظيمي من الثقافة التنظيمية.
- ٤- القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من رأس المال التنظيمي.
- ٥- التوصل الى النموذج البنائي الذي يوضح مسارات التأثير والتأثر للعلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي.

أهمية الدراسة: -

الأهمية النظرية : تنبع أهمية الدراسة الحالية من

- ١- محاولة التوصل الى نموذج نظري مستند الى تحليل الدراسات والأدب البحثي للعلاقات الثقافية التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي.
- ٢- تناولها الإبداع داخل المنظمات والذي يتناغم مع رؤية 2030 والتي أكدت ان الإبداع والابتكار هما وسائل تطور ونمو المؤسسات والمنظمات بهدف تحقيق الاقتصاد القائم على المعرفة.

الأهمية التطبيقية: تنبع أهمية الدراسة الحالية من

- ١- تقديمها ثلاث أدوات لقياس متغيرات الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي مترجمة ومقننة للمكتبة العربية تتسم بمعايير مقبولة من الصدق والثبات.
- ٢- قد تغيد النتائج التي يتم التوصل إليها في هذه الدراسة صانعي السياسات والقرارات في التعليم العالي لتسهيل تطور الإبداع داخل الجامعات عبر تبني استراتيجيات تستند إلى تحليل الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية: -

- ١- الحدود البشرية:
أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية في كليات جامعة الحدود الشمالية.
- ٢- الحدود الزمانية:
الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٢-١٤٤٣هـ.
- ٣- الحدود الموضوعية:
تحدد الدراسة بتناولها لثلاثة متغيرات تنظيمية، الثقافة التنظيمية، رأس المال التنظيمي، والإبداع التنظيمي.
- ٤- الحدود المكانية:
جامعة الحدود الشمالية في مقرها الرئيسي بمدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة:

الثقافة التنظيمية: تعرف بأنها مجموعة القيم والمعتقدات المشتركة والتي تعد كدليل من خلاله معايير تؤثر بشكل كبير على سلوكيات الأفراد والمجموعات داخل المؤسسة (سعداوي، 2014:435) وتعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الأداة المعدة لهذا الغرض.

رأس المال التنظيمي: يشير إلى ما تمتلكه المنظمة من نظم وقواعد بيانات وشبكات معلوماتية وحقوق النشر القانونية وبراءات الاختراع (العبادي، هاشم و حمد الله، أسامة، 2018:193) ويعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الأداة المعدة لهذا الغرض.

الإبداع التنظيمي: يعرف بأنه مختلف الأفكار والأساليب الجديدة أو المطورة التي تعتمد عليها المنظمة للوصول إلى تحقيق أهدافها (رجال وآخرون، 2019:15) . ويعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على الأداة المعدة لهذا الغرض.

أدبيات الدراسة

أولاً: الثقافة التنظيمية:

تعتبر الثقافة التنظيمية روح المنظمات ومصدرها الذي لا ينضب من أجل التنمية المستدامة لها، ويمكن للثقافة التنظيمية عالية الجودة أن تعزز التماسك والإبداع في المنظمة وتمكن المنظمة من التميز في المنافسة الشديدة مع مثيلاتها من المنظمات التي لها نفس الأهداف (Jung,2007)

كما يمكن للثقافة التنظيمية أن تعزز التماسك والشعور بالمسؤولية لدى أعضاء المنظمة وتجعل الأعضاء لديهم إحساس بالهوية والالتزام ويصبحون على استعداد لتكريس جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة تحت إشراف واضح المعالم والاتجاه (Boggs & Fields,2010)

بالإضافة الى ذلك تلعب الثقافة التنظيمية دوراً كبيراً في استقرار وتطور المنظمة كما أن لها تأثيراً دالاً في عمل المنظمة بأكملها (Chatman & O'Reilly, 2016)، والثقافة التنظيمية هي قيمة ومعيار للتفاعل بين أعضاء المنظمة حيث أشار (Givens 2012) الى أن الثقافة التنظيمية هي مجموعة معقدة من المكونات تشمل القيم والمعتقدات والمعايير والافتراضات فمن خلال هذا المزيج يمكن للمنظمات إنشاء معاييرها السلوكية التي تنظم العمل داخلها كما أشار (Cabrera 2001) Barajas & إلى أن الثقافة التنظيمية هي إطار عمل رئيسي لفهم وإدارة سلوك الأعضاء داخل المنظمة لتحقيق التغيير التنظيمي.

و يشير (Givens 2012) أن الثقافة التنظيمية عبارة عن المعتقدات والقيم والسلوكيات التي يشكلها جميع أعضاء المنظمة والتي تؤثر على أفكار وسلوكيات العاملين داخلها بشكل ملموس وغير مرئي وهي تشمل أيضاً سلوكيات وأساليب القادة.

ثانياً: رأس المال:

يشير رأس المال التنظيمي إلى البنية التحتية المحددة والداعمة لرأس المال البشري وهو يمثل قدرة تنظيمية للمنظمة. أشار (Stewart & Ruckdeschel 1998) إلى أن رأس المال التنظيمي يشير إلى المعرفة المنتمية بأكملها إلى المنظمة والتي لا تنتمي إلى أي من الأعضاء داخلها والتي يمكن نسخها أو مشاركتها مثل التكنولوجيا والبيانات وأنظمة التشغيل الإلكترونية والبرامج الدراسية والتي يمكن حمايتها بموجب القانون. وقد أشار (Molyneux 1998) في تعريفه لرأس المال الفكري إلى أن رأس المال التنظيمي يتضمن أنظمة المعلومات والسياسات والثقافة وقنوات الاتصال مثل قواعد البيانات والأنظمة المعرفية وحقوق الملكية الفكرية وحقوق التأليف والنشر.

بينما أشار (Dzinkowski 2000) لرأس المال الفكري أن رأس المال التنظيمي يشمل العناصر التالية: الملكية الفكرية (براءات الاختراع- حقوق النشر- حقوق التصميم)، و أصول البنية التحتية والتي تشمل فلسفة الإدارة والإجراءات الإدارية ونظم المعلومات وأنظمة الشبكات والعلاقات والإجراءات المالية. ويعتقد (Zhou & Tong) إلى أن رأس المال التنظيمي يشمل التنظيم المناسب للعمل ونظام التشغيل وعملياته. كما أقرح (Hsu 2007) إلى أن رأس المال التنظيمي يزود المنظمات بالعملية التشغيلية وحل المشكلات وخلق القيمة للمنظمة والقدرات البنية التحتية ونظام العمل بأكمله.

وقد تناول الأدب البحثي رأس المال التنظيمي بأشكال مختلفة فقد كان ينظر إليه على أنه عامل حاسم مؤثر في القدرة التنافسية للمؤسسات ويعلى من قيمتها وأدائها فقد أشار (Petty & Guthrie 2001) في دراسته حول تأثير أداء المنظمات المختلفة إلى رأس المال التنظيمي له تأثير دال على أداء المنظمة. وفي دراسة العوامل المؤثرة في قيمة المنظمات المختلفة بما فيها المنظمات التعليمية أشارت النتائج إلى أن رأس المال التنظيمي له تأثير إيجابي على قيمة المنظمة.

وفي دراسة حسن (2018) والتي هدفت الى الكشف عن الدور الوسيط للتوجه بالتعلم بين رأس المال الفكري والأبداع الإداري في السودان في بعض المنظمات والمؤسسات الإدارية والصناعية على عينة بلغت (٣٠٠) فرد أشارت النتائج إلى ارتباط رأس المال التنظيمي بأبداع العاملين والابتكار التسويقي ومناخ الإبداع داخل هذه المؤسسات.

وفي دراسة جواد ومحمد (٢٠٠٥) هدفت إلى التعرف على رأس المال الفكري بما يشمل من رأس بشري ورأس مال تنظيمي ورأس مال اجتماعي في الإبداع داخل بعض الجامعات العراقية أشارت النتائج إلى ان رأس المال الفكري له أثر دال في الإبداع التنظيمي.

ثالثاً: الإبداع التنظيمي:

يشير الإبداع التنظيمي إلى تطبيق المعرفة والذكاء البشري من خلال طرق ووسائل مختلفة لتمكين المؤسسات من تلبية أو إنشاء متطلبات المجتمع التعليمي تعزيز قدرتها على المنافسة.

يعتقد (Carter & Jennings, 2002) أن الإبداع هو اختراع يعتمد على التكنولوجيا التي بدأت المنظمات التعليمية في دمجها داخل مؤسساتها مما أدى إلى التطوير. ويعتقد (Porter 1990) أن الإبداع يشير إلى تغييرات في العمليات وتقديم

برامج تتسم بالحدثة والأصالة وتطوير الواقع التعليمي. كما يعتقد Robbins,(2001) أن الإبداع يشير إلى فكرة جديدة يمكن استخدامها لبدء أو تحسين منتج أو عملية أو خدمة مقدمة. كما يعتقد Zaltman, et al.(1973) أن الإبداع التنظيمي هو سلسلة من العمليات التي تشمل توليد أفكار جديدة وتقييمها وتنفيذ مفاهيم جديدة في بيئة العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية. كما يشير Sutanto (2017) إلى أن الإبداع التنظيمي هو استخدام أساليب أو أنظمة إدارة جديدة داخل المؤسسات بغية تحقيق الأهداف التنظيمية.

العوامل المؤثرة في الأبداع التنظيمي: أشار Wolfe,(1994) إلى أربعة عوامل تؤثر في الإبداع التنظيمي شملت خصائص الموظفين والمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي، كما أشارت نتيجة دراسة Biqin, (1998) أن ثقافة المنظمة لها علاقة إيجابية كبيرة بقدرات الإبداع الفردية والتميز في الإنجاز. كما أن لها علاقة إيجابية بقدرات الإبداع التنظيمي الكلي للمنظمة.

ومما تقدم يرى الباحث أن الإبداع التنظيمي يشير إلى العملية التي تغير من خلالها المنظمة تفكيرها أو نموذج العمل أو العمليات بداخلها ويتم إنشاء قيمة مؤسسية من خلال التغيير أو التحول التنظيمي مع التأكيد على ضرورة تحويل المعرفة إلى منتج يتسم بالابتكار.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها والتي يسعى من خلالها إلى الكشف عن الدور الوسيط لرأس المال التنظيمي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي.

مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بكليات جامعة الحدود الشمالية في مقرها الرئيسي بمدينة عرعر وفروعها في رفحاء وطريف والعيوية والبالغ عددهم (٥٩٧) عضواً

عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة جميع مجتمع الدراسة حيث تم إرسال أدوات الدراسة عبر البريد الإلكتروني الرسمي وخلال فترة استغرقت أسبوعين بلغت عدد الاستجابات (١١٠) عضواً وهي تمثل (١٨,٤٢%) من مجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة:

تشمل الدراسة الحالية ثلاثة أدوات تتمثل في:

١- مقياس رأس المال التنظيمي

أعد Kuo(2014) مقياس رأس المال التنظيمي المستخدم في الدراسة الحالية والذي يهدف الى قياس إدارة العاملين في المؤسسات المختلفة لرأس المال التنظيمي. يتكون المقياس من بعد واحد يتدرج تحته ستة فقرات، تتم الاستجابة للمقياس وفق مقياس ليكرت السباعي يتراوح ما بين لا أوافق بشدة (١) إلى أوافق بشدة (٧) وبالتالي تبلغ الدرجة العظمى للمقياس ٤٢ درجة الصغرى ٧.

صدق المقياس: استخدم معدّ المقياس طريقة الصدق العاملي والتي اسفرت عن تشبيح فقرات المقياس الستة بعامل واحد فقط فسر ما نسبته ٤٨.٦% من التباين مع الدراسة الحالية.

وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط بين درجة كل والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط ٠,٦٠٢-٠,٨٢٠ وهي درجات مرتفعة وموجبة وذلك على عينة استطلاعية (ن=٣٠).

ثبات المقياس: استخدم معدّ المقياس طريقة الفا كرويناخ لحساب ثبات المقياس حيث بلغ معامل الثبات الكلي ٠.٣٨. وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة الفا كرويناخ والتي اسفرت عن معامل ثبات كلي (٠,٨٨٩) وتراوحت معاملات ثابت الفقرات ما بين ٠,٨٥٠ - ٠,٨٨٤.

٢- مقياس الثقافة التنظيمية:

أعد (2010) Johnson مقياس الثقافة التنظيمية المستخدم في الدراسة الحالية بهدف قياس الثقافة التنظيمية بين العاملين داخل المنظمات المختلفة. يتكون المقياس من ١٦ فقرة تنتمي لبعد واحد فقط يتم الاستجابة على المقياس وفق مقياس ليكرت سباعي يتراوح بين أوفق بشدة (٧) الى لا أوفق بشدة (١) وبالتالي تبلغ الدرجة العظمى للمقياس ١١٢ بينما تبلغ الدرجة الصغرى ١٦.

صدق المقياس: قام معدّ المقياس باستخدام طريقة صدق المجك حيث بلغ معامل الارتباط بين المقياس ومقياس (1999) Cameron & Quinn (٠.٨٢). وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط بين درجة كل والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية ، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط ٠,٨٩٨-٠,٥٠٣ وهي درجات مرتفعة وموجبة وذلك على عينة استطلاعية (ن=٣٠).
ثبات المقياس : استخدم معدّ المقياس طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس حيث بلغ معامل الثبات الكلي ٠,٨٦، وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل الثبات ٩٦ ، وتراوحت معاملات ثبات الفقرات ما بين ٠,٩٥٢-٠,٩٥٩.

مقياس الإبداع التنظيمي :

أعد (2014) Kuo مقياس رأس الإبداع التنظيمي المستخدم في الدراسة الحالية والذي يهدف إلى قياس مؤشرات الإبداع التنظيمي (الأصالة والمرونة والطلاقة وإدراك التفاصيل) داخل المنظمات. يتكون المقياس من (١٣) فقرة تنتمي إلى بعد واحد فقط وفق مقياس ليكرت سباعي يتراوح ما بين أوفق بشدة (٧) - لا أوفق بشدة (١) وبالتالي، تبلغ الدرجة العظمى للمقياس ٩١ درجة والدرجة الصغرى ١٣ درجة .

صدق المقياس: -

استخدم معدّ المقياس طريقة الصدق العملي للكشف عن صدق المقياس والتي أسفرت عن تسبع فقرات القياس على عامل واحد فقط فسر ما نسبته ٦٣.٤٪ من الثبات الكلي
 وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث لحساب صدق المقياس طريقة صدق المفردات وذلك بحساب معامل ارتباط بين درجة كل والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية ، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط ما بين ٠,٣٧١-٠,٨٠٢ وهي درجات مرتفعة وموجبة على عينة استطلاعية (ن=٣٠).
ثبات المقياس: استخدم معدّ المقياس طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس حيث بلغ معامل الثبات الكلي وفي الدراسة الحالية استخدم الباحث طريقة عمل ألفا كرونباخ لقياس ثبات المقياس حيث بلغ معامل الثبات الكلي ٠,٩٢ ، وتراوحت معاملات ثبات الفقرات ما بين ٠,٩٠٩-٠,٩٢٣.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الأحادي بعد التأكد من توفر شروط الاستخدام، وتحليل المسار باستخدام برنامج AMOS
نتائج الدراسة :

١- ما مدى وجود علاقة ارتباطية دالة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي ؟ استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن التساؤل والجدول الآتي يوضح النتائج :

جدول ١ : معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	ر	الدلالة
الثقافة التنظيمية	الإبداع التنظيمي	٠,٨٩٣	٠,٠١
رأس المال التنظيمي	رأس المال التنظيمي	٠,٨١٤	٠,٠١
رأس المال التنظيمي	الإبداع التنظيمي	٠,٧٩٩	٠,٠١

يتضح من الجدول :

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة ودالة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة ودالة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة دالة بين رأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي .

٢- ما القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي من الثقافة التنظيمية ؟

استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط للإجابة عن تساؤل الدراسة الثاني والجدول الآتي يوضح النتائج :

جدول (٢): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بالإبداع التنظيمي من الثقافة التنظيمية

المتغير التابع	المتغير المستقل	الثابت	ر	٢ر	B	قيمة "ف"	قيمة "ت"	الدلالة
الثقافة التنظيمية	الإبداع التنظيمي	١٢,١٧٠	٠,٨٩٣	٠,٧٩٧	0.67	٤٢٤,٣٠٨	٤,٨٦	٠,٠٠١

يتضح من الجدول : أن الثقافة التنظيمية فسرت ما نسبته (٧٩,٧٪) من التباين في الإبداع التنظيمي.

٣- ما القدرة التنبؤية بالإبداع التنظيمي برأس المال التنظيمي ؟

استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط للإجابة عن تساؤل الدراسة الثالث والجدول الآتي يوضح النتائج

جدول (٣): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ بالإبداع التنظيمي من رأس المال التنظيمي

المتغير التابع	المتغير المستقل	الثابت	ر	٢ر	B	قيمة "ف"	قيمة "ت"	الدلالة
الإبداع التنظيمي	رأس المال التنظيمي	١٥,٢٧٠	٠,٧٩٩	٠,٦٣٨	١,٦٦	١٩٠,٤٩٦	١٣,٨٠٢	٠,٠٠٥

يتضح من الجدول : أن رأس المال التنظيمي فسر ما نسبته (٦٣,٨٪) من التباين في الإبداع التنظيمي.

٤- ما القدرة التنبؤية لرأس المال التنظيمي بالثقافة التنظيمية ؟

استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي البسيط للإجابة عن تساؤل الدراسة الرابع والجدول الآتي يوضح النتائج :

جدول (٤): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للتنبؤ برأس المال التنظيمي من الثقافة التنظيمية

المتغير التابع	المتغير المستقل	الثابت	ر	٢ر	B	قيمة "ف"	قيمة "ت"	الدلالة
رأس المال التنظيمي	الثقافة التنظيمية	٧,١٥٢	٠,٨١٤	٠,٦٦٢	٠,٢٩٣	٢١١,٣٧٩	١٤,٥٣٩	٠,٠٠٥

يتضح من الجدول : أن الثقافة التنظيمية فسرت ما نسبته (٦٦,٢٪) من التباين في رأس المال التنظيمي.

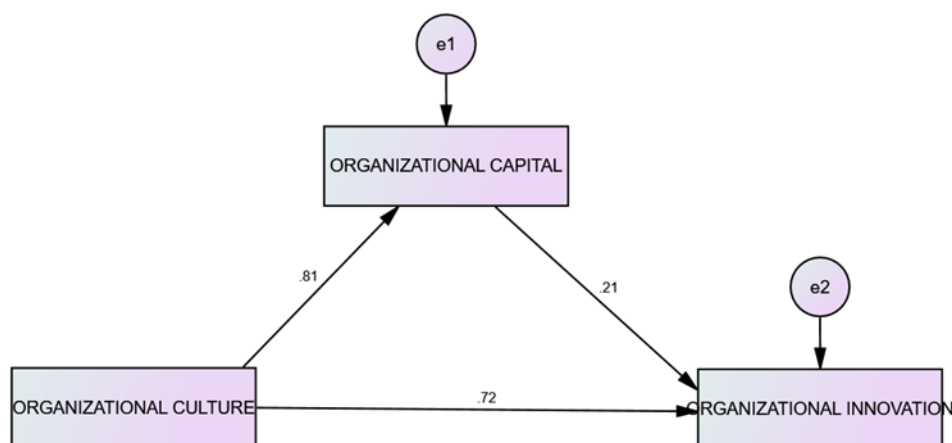
٥- ما النموذج البنائي الذي يوضح مسارات التأثير والتأثر للعلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي؟

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل المسار ؛ وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي :

جدول (٥): معلمات النموذج البنائي

المسار	معاملات الانحدار المعيارية	معاملات الانحدار غير المعيارية	قيمة "ت"
الثقافة التنظيمية ← رأس المال التنظيمي	٠,٨١٤	٠,٢٩٣	***١٤,٦٠٦
رأس المال التنظيمي ← الإبداع التنظيمي	٠,٢١٤	٠,٤٤٥	**٣,٠٠٩
الثقافة التنظيمية ← الإبداع التنظيمي	٠,٧١٨	٠,٥٣٦	***١٠,٠٧٦

وقد حظي نموذج تحليل المسار الموضح بالشكل ١ على مؤشرات حسن مطابقة مثالية ، حيث بلغت قيمة مؤشر حسن المطابقة المقارن = ١ وبلغ قيمة مؤشر المطابقة المعياري = ١ ، ومؤشر حسن المطابقة = ١ وكلها وقعت في المدى المثالي لكل مؤشر مما يدل على جودة مطابقة



شكل (١): النموذج البنائي للعلاقات بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي

وتم حساب التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة من أجل تقييم التأثيرات التنبؤية للمتغيرات في النموذج والجدول الآتي يوضح النتائج :

جدول (٦): التأثيرات الكلية المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالنموذج البنائي

الخطأ المعياري	قيمة "ت"	التأثيرات المعيارية			المتغيرات المنبئة	المتغيرات المنبئ بها
		غير المباشرة	المباشرة	الكلية		

الثقافة التنظيمية	رأس المال التنظيمي	٠,٨١٤	٠,٨١٤	٠,٠٠	٠,٠٢
رأس المال التنظيمي	الإبداع التنظيمي	٠,٢١٤	٠,٢١٤	٠,٠٠	٠,١٥
الثقافة التنظيمية	الإبداع التنظيمي	٠,٨٩٣	٠,٧١٨	٠,١٧٥	٠,٠٥

يتضح من الجدول :

- وجود تأثير مباشر موجب للثقافة التنظيمية في الإبداع التنظيمي ($\beta = .72, p < .001$)
- وجود تأثير غير مباشر موجب للثقافة التنظيمية في الإبداع التنظيمي ($\beta = .18, p < .01$).
- وجود تأثير مباشر موجب لرأس المال التنظيمي في الإبداع التنظيمي ($\beta = .21, p < .001$)

مناقشة النتائج وتفسيرها :

أشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الأول إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ومرتفعة ودالة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي وهذا يعني ان التعاون بين أعضاء المنظمة الواحدة يرتبط بالإبداع داخل هذه المنظمة وهو ما يعني ان الانسجام والقدرة على عمل الأعضاء معاً أدى الي الإبداع التنظيمي كما ان الجهود المبذولة لتشجيع هذا الانسجام والتعاون بين الأعضاء ضروري من اجل ظهور نواتج الإبداع (Chang & Lin 2007)

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما أشار إليه ماسلو (1970) ونظرية تقرير المصير التي وضعها (Deci, et al, 1996) و التي تشير الى أهمية الحاجة الى الانتماء والولاء باعتبارها تؤدي الى ظهور الإبداع داخل المنظمة وهذا يتفق مع ما أشارت اليه دراسة (Sari, et al. 2012) حيث أشارت الى أن الحاجة الي الانتماء ترتبط بشكل دال بالرفاهية ومهارات التواصل والكفاءة الذاتية لدي الأفراد. كما يمكن عزو العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي إلى إتسام أسلوب الإدارة داخل المنظمة بالمبادرات الفردية والإبتكار وحرية طرح الأفكار والإلتزام دائماً بتقديم الأفكار الجديدة من أجل ان تكون المنظمة في مقدمة المنظمات المماثلة.

ويعزو الباحث وجود علاقة ارتباطية موجبة مرتفعة ودالة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي إلى تأثير رأس المال التنظيمي بقيم ومعايير المنظمة كما أن عوامل التعاون والانسجام وتوحد الرؤية والرسالة والانهاك بين أعضاء المنظمة الواحدة يؤثر تأثيراً إيجابياً في رأس المال التنظيمي، وهذا يتفق مع ما أشار إليه نموذج Denison من أن سمات الانهاك والانسجام بين أعضاء المنظمة لها تأثيراً داخلياً قوياً على آلية العمل داخل المنظمة مما يزيد من انتاجها وبالتالي فإن المنظمات التي تخطط لتحسين رأس مالها التنظيمي عبر ثقافتها التنظيمية يجب أن تركز أنتباهها العوامل الداخلية المشار إليها.

وأشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الأول الى وجود علاقة ارتباطية موجبة ومعتدلة ودالة بين رأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي ويعزو الباحث ذلك إلى أن رأس المال التنظيمي يزيد من خلال قدرة المنظمات على التنافسية (Madinis, et al. 2011) حيث أشارت الى أن منحنى الاقتصاد العالمي الحالي والذي يتسم بالسرعة والإبداع وقصر مدة التحول والجودة ورضا العميل مفتاحها يتمثل في زيادة رأس المال التنظيمي داخل المؤسسات.

ويشير (Hollenbeck & Jamieson 2015) من أن رأس المال التنظيمي يلعب دوراً مساعداً لرأس المال الفكري الذي يتم تشجيعه من خلال تضمين أسس البنية التحتية والعمليات التشغيلية اليومية وقواعد البيانات والتكنولوجيا وتشارك المعلومات بين أعضاء المنظمة الواحدة. كما يمكن عزو ذلك إلى أن نظام تبادل المعرفة وتشاركها مع الآخرين والذي يتم تطوره نتيجة تطور

دمج التكنولوجيا في العمل ممل يؤدي إلى تقوية البنية التحتية واستخدام المعارف التنظيمية بفعالية ويتفق هذا مع ما أشار إليه Kang et al, (2012) من أن الدور الذي يلعبه رأس المال التنظيمي في توسيع قدرات المنظمة علي زيادة القيمة المضافة للمنتجات التنظيمية وهي أحد مؤشرات الإبداع التنظيمي.

وأشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الثاني إلى الاسهام الدال للثقافة التنظيمية للتنبؤ بالإبداع التنظيمي حيث فسرت الثقافة التنظيمية ما نسبته (٤٢%) من التباين في الإبداع التنظيمي. ويمكن عزو ذلك الى الطبيعة الديناميكية والروح الريادية والابتكارية بين أعضاء المنظمة والأخذ بزمام المبادرات الفردية بغية تحقيق التنافسية القوية والانجاز كما أن الانفتاح على الخبرة والمشاركة والتي هي من سمات الثقافة التنظيمية قد تؤدي حتماً الى تطوير وتنمية الإبداع التنظيمي. وأشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الثالث إلى القدرة التنبؤية للثقافة التنظيمية برأس المال التنظيمي حيث فسرت الثقافة التنظيمية ما نسبته (٣٢.٨%) من التباين في رأس المال التنظيمي.

ويعزو الباحث ذلك الى كون الثقافة التنظيمية أداة تقييمية لرأس المال التنظيمي وذلك من خلال محددات الثقافة التنظيمية المتمثلة في التعاون بين أعضائها والالتزام بروح المبادرات الفردية والابتكار والتركيز على الإنجاز وهو ما أدى إلى تطوير محددات بيئات العمل التنظيمية المتمثلة في تطوير بنية تحتية معلوماتية راسخة وبناء نظام قاعدة بيانات مرن وقوي وامتلاك البرامج اللازمة لربط العمليات الداخلية للمؤسسة بالإضافة الى امتلاكها لنظام إدارة مليكة فكرية متقدم الامر الذي انعكس علي انهماك أعضاء المنظمة في تبادل المعرفة وتشاركها مع الاخرين.

وأشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الرابع الى قدرة التنبؤية لرأس المال التنظيمي بالإبداع التنظيمي حيث فسر رأس المال التنظيمي ما نسبته (٥١.٢%) من التباين في الإبداع التنظيمي. ويعزو الباحث ذلك الى الدور الذي يلعبه رأس المال التنظيمي في تحسين وتطوير السلوكيات الإبداعية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات كما أنه يمكن تفسير ذلك من خلال تأثير رأس المال التنظيمي عبر قدرته علي زيادة رغبة أعضاء هيئة التدريس على توليد ونقل المعرفة وتشاركها مع الآخرين حيث أن إدارة المعرفة وتبادلها تؤدي الي ترجمة القوة التنظيمية لرأس المال التنظيمي الى الجهود الفردية لأعضاء المنظمة الأمر الذي يؤدي إلى زيادة معارفهم وبالتالي انخراطهم في سلوكيات إبداعية.

و يمكن عزو ذلك إلى أن رأس المال التنظيمي أدى إلى تحسين اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو المنظمة مما أدى أعلاء قيم ومعايير المنظمة لديهم وادراكهم لمحددات التحكم السلوكي لديهم مما أدى اكتشافهم آليات السوق الإبداعي والتي ساعدتهم على الاستغراق في أنشطة إبداعية تنظيمية زادت من الإبداع التنظيمي داخل الجامعة.

وأشارت نتائج الدراسة في تساؤلها الخامس إلى التأثير المباشر للثقافة التنظيمية في الأبداع التنظيمي والذي يمكن عزوه الى أن ابعاد التعاون والابتكارية والانسجام والعمل الجماعي أدت الى اشعال روح الحماس بين أعضاء المنظمة وبالتالي توفير المناخ الإيجابي الذي أدى الى انهماك أعضاء هيئة التدريس في سلوكيات إبداعية أدت الى الإبداع الكلي التنظيمي.

كما نتائج الدراسة في تساؤلها الخامس الى التأثير غير المباشر للثقافة التنظيمية في الإبداع التنظيمي عبر رأس المال التنظيمي وهذا يمكن عزوه من خلال خصائص رأس المال التنظيمي والمتمثلة في البنية المعلوماتية والتكنولوجية بالإضافة الى تبادل المعرفة وتشاركها، ساعدت في اظهار تأثير التعاون والمبادرات الريادية والابتكارية والعمل الجماعي بين أعضاء هيئة التدريس في الإبداع التنظيمي.

التوصيات: -

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث ما يلي:

- ١- على صانعي القدرات في مؤسسات التعليم العالي تجويد مكونات وابعاد الثقافة التنظيمية وعناصر رأس المال التنظيمي من أجل تنمية الإبداع التنظيمي داخل هذه المؤسسات.
- ٢- توجيه رؤساء الجامعات الى التركيز على تنمية المبادرات الريادية والأفكار الابتكارية وتبادل المعرفة وتشاركها كمدخل رئيسي لتنمية رأس المال التنظيمي بها.
- ٣- توجيه الدراسات المستقبلية للبحث عن العوامل المنبئة بـكلاً من رأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي حتى يمكن الاستفادة منها في تصميم البرامج التدريبية داخل هذه المنظمات.

المراجع

- العبادي ، هاشم و حمد الله ، أسامة (٢٠١٨) مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد ١٠ ، العدد ٢٢ ، السنة ٢٠١٨ ، العراق ، ص ١٩٣
- العومرة ، عبد السلام فهد نمر.(٢٠١٦). العلاقة التآثرية بين رأس المال الفكري وتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هي التدريس في لية العلوم التربوية التربوية - الجامعة الأردنية . المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، ٩(٢٣) ، حسن ، مصعب عبد الله عبد الرحمن . (٢٠١٨). الدور الوسيط للتوجه بالتعلم في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري بالشركات السودانية. أطروحة دكتوراه غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
- جواد، ومحمد . (٢٠٠٥) . أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي: دراسة تحليلية في جامعة بابل، مجلة أهل البيت، ٤ رجال ، الزهرة و آخرون (بدون) أثر الإبداع التنظيمي في علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي للعاملين ،دراسة حاله :مديرية توزيع الكهرباء والغاز بالوادي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر ، ص ١٥
- سعداوي ، يوسف. (٢٠١٤). أساسيات في إدارة المؤسسات ، دار هومه ، الجزائر ، ط ٢ ، ص ٤٣٥

- Aboramadan , M., Albashiti ,B., Alharazin,H. &Souhaila,Z.(2019). Organizational culture, innovation and performance: a study from a non-western context. *Journal of Management Development*, 39 (4), 437-451.
- Alame, S.M. &Abomasodi, A. (2015). The effect of intellectual capital, with the mediating role of knowledge management and cultural capital on organizational performance from the perspective of the BSC (Case Study: Isfahan Gas Company).*Management Accounting*, 8 (24), 73-87. http://jma.srbiau.ac.ir/article_6507_en.html [In Persian]
- Blackwell, S.S. (2006), “The influence of perception of organizational structure and culture on leadership role requirements: the moderating impact of locus of control and self-monitoring”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12 (4), 27-49.
- Boggs, W. B., & Fields, D. L. (2010). Exploring organizational culture and performance of Christian churches. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 13, 305- 334.
- Buschgens, T., Bausch, A. &Balkin, D. (2013). Organizational culture and innovation: a meta-analytic review”, *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 30 No. 4, pp. 1-19, available at: <http://dx.doi.org/10.1111/jpim.12021>.
- Cabrera, A., Cabrera, E., & Barajas, S. (2001). The key role of organizational culture in a multi-system view of technology-driven change. *International Journal of Information Management*, 21(3), 245–261

- Calciolari, S., Prenestini, A. & Lega, F. (2018). An organizational culture for all seasons? How cultural type dominance and strength influence different performance goals. *Public Management Review*, 20 (9), 1400-1422.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: based on the Competing Values Framework*, Addison-Wesley, New York
- Carter, C. R., & Jennings, M. M. (2002). Social responsibility and supply chain relationships. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 38(1), 37-52.
- Chang, S.E. & Lin, C.S. (2007). Exploring organizational culture for information security management. *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), 438-458. DOI: 10.1108/02635570710734316.
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224.
- Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (2001). The dynamics of the adoption of product and process innovations in organizations. *Journal of Management Studies*, 38, 46-65.
- Denison, D.R. (2001). Organizational culture: can it be a key lever for driving organizational change, in Cooper, C.L., Cartwright, S. and Earley, C. (Eds.), *The International Handbook of Organizational Culture and Climate*, John Wiley, London, pp. 347-372
- Droge, C., R. Calantone, N. & Haramancioglu, N. (2008). Characterizing the role of design in new product development: An empirically derived taxonomy. *Journal of Product Innovation Management*, 22(2), 111-127.
- Dzinkowski, R. (2000). The Measurement and Management of Intellectual Capital. *An Introduction*, *Management Accounting: Magazine for Chartered Management Accountants*, 78, pp. 32-36.
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30 (3), 266-373.
- Givens, R. J. (2012). The study of the relationship between organizational culture and organizational performance in non-profit religious organizations. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 15, 239-263.
- Hollenbeck, J. R., & Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: Implications for strategic human resource management. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370-385.
- Hsu, D. H. (2007). Experienced entrepreneurial founders, organizational capital, and venture capital funding. *Research Policy*, 722-741.
- Jian, L. (2007). Intellectual Property and China's National Strategies and Policies for Innovation. State Intellectual Property Office of the Peoples' Republic of China (SIPO). Presented at WIPO 5th Patent Colloquia on "National Strategies and Policies for Innovation" on 2 July. Available at: http://www.wipo.int/export/sites/www/meetings/en/2007/patent_colloquia/06/ppt/liu-presentation.ppt
- Johnson & Johnson Inc. (2010). <http://www.jnj.com>, accessed 26 March 2010.
- Jung, D., Wu, A., & Chow, C. W. (2008). Towards understanding the direct and indirect effects of CEO's transformational leadership on firm innovation. *The Leadership Quarterly*, 19, 582-594.
- Kang, S. C., Snell, S. A., & Swart, J. (2012). Options-based HRM, intellectual capital, and exploratory and exploitative learning in law firms' practice groups. *Human Resource Management*, 51(4), 461- 485. <https://doi.org/10.1002/hrm.21484>
- Kim, T. & Chang, J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (1), 65-84.
- Ketchen, D. J., Ireland, R. D., & Snow, C. C. (2007). Strategic entrepreneurship, collaborative innovation, and wealth creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(3- 4), 371-385.

- Koc, T. & Ceylan, C. (2007). Factors impacting the innovative capacity in large-scale companies. *Technovation*, 27 (3), 105-114.
- Kuo,C.(2014). The Relationship among Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Capital and Organizational Innovation -- The Case of Taiwan Water Corporation Seventh Branch. Unpublished Master of Business Administration, National Kaohsiung University, Taiwan, Republic of China.
- Langner, B., & Seidel, V. P. (2015). Sustaining the flow of external ideas: The role of dual social identity across communities and organizations. *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 522–538.
- Lavine, M. (2014) .Paradoxical leadership and the competing values framework. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 50 (2), 189-205.
- Li, K., Qiu, B., & Shen, R. (2014). Organization capital and mergers and acquisitions. Working paper
- Lin, H.-E., McDonough, E., Lin, S.-J. and Lin, C. (2013), “Managing the exploitation/exploration paradox: the role of a learning capability and innovation ambidexterity”, *Journal of Product Innovation Management*, Vol. 30 No. 2, pp. 262-278
- Luk, C., Yau, O., Sin, L., Tse, A., Chow, R. & Lee, J. (2008). The effects of social capital and organizational innovativeness in different institutional contexts”, *Journal of International Business Studies*, 39 (4), 589-612
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., & Theriou, G. (2011). The impact of intellectual capital on firms’ market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 132-151. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/235273097_The_impact_of_intellectual_capital_on_firms'_market_value_and_financial_performance
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- Molyneux, A. (1998). IC and the ASCPA: Seeking Competitive Advantage, *Australian CAP*, 68 (5), pp. 27-39.
- Naranjo-Valencia, J.C., Jimenez-Jimenez, D. & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latino americana de Psicologia*, 48 (1), 30-41.
- Nazarian, A., Atkinson, P. and Foroudi, P. (2017), “Influence of national culture and balanced organizational culture on the hotel industry’s performance”, *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 63, pp. 22-32.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review. *Journal of intellectual capita*
- Porter, M.E.(1990). *BThe Competitive Advantage of Nations*. Free: New York.
- Robbins, S.P. (2001), *Organizational Behavior*, 9th ed., Prentice Hall, New Delhi.
- Sanchez-Canizares, S., Munoz,M.& Lopez-Guzman,T.(2007). Organizational culture and intellectual capital: a new model. *Journal of Intellectual Capital* , 8 (3), 409-430.
- Stewart T.&Ruckdeschel, C.(1998). Intellectual capital: The new wealth of organizations. *Performance Improvement*, 37(7)
- Sutanto, E.M. (2017), “The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of universities in East Java, Indonesia”, *Asia Pacific Management Review*, Vol. 22 No. 3, pp. 128-135
- Tonveronachi ,M. (2010). Financial innovation and system design. *PSL Quarterly Review*, 63 (253), 131-144.
- Uzkurt, C., Kumar, R., SemihKimzan, H. and Eminoglu, G. (2013). Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance. *European Journal of Innovation Management*, 16 (1) , 92-117.

Wolfe, R. A. (1994) .Organisational innovation: Review, Critique and Suggested Research Directions. *Journal of Management Studies*, 31(3), 405-431.

Xerri, M.J. & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: the importance of employee commitment and organisational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (16), 3163-3177.

Zaltman, G., Duncan, R. and Holbek, J. (1973), *Innovations & Organizations*, R.E. Krieger Publication, Malabar, FL.

Zhang, X. & Li, B. (2016). Organizational culture and organizational performance: a brief review. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 2 (5), 16-21.

Zhou, Y. & Tong, X. (2013) Analysis of the Inert Tendency of Enterprise Organization Capital. *Modern Management Science*, No. 5, 68-72