

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

The impact of adopting organizational (DNA) on enhancing creativity and innovation to improve competitive advantage in economic institutions - a field study on a sample of Algerian economic institutions.

مروسي عبد الصمد^{1*}، بوجنان توفيق²

¹ مخبر LEPESE، المركز الجامعي مغنية، الجزائر ، maroci84abd@gmail.com

² مخبر LEPESE، المركز الجامعي مغنية، الجزائر ، boudjenane_toufik@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2024/11/25

تاريخ الاستلام: 2024/09/04

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع تبني الجينات التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية، وتحديد الدور الذي تلعبه في تعزيز الابداع والابتكار مما يساهم في تحسين الميزة التنافسية. حيث تم توزيع استبيان على 46 مؤسسة اقتصادية جزائرية، استرجع 249 استبيان صالح للدراسة. حيث جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات من خلال الاعتماد على برنامج Smart-PLS وقمنا بالتحليل الإحصائي لبيانات المستجوبين واختبار نموذج البحث باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية (Sem-PLS) لقياس وتقييم النموذج المقترح. وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود تأثير إيجابي لكرموزومات الجينات التنظيمية (حق اتخاذ القرار، المعلومات، التحفيز) على تعزيز الابداع والابتكار، في حين عدم وجود تأثير لكرموزوم الهيكل التنظيمي على تعزيز الابداع والابتكار، ولقد أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام بفلسفة الجينات التنظيمية وتبنيها، وتوسيع المجال أمام المؤسسات نحو فهم الدور الذي قد تلعبه هذه الجينات في تعزيز الابداع والابتكار الذي بدوره قد يساهم في تحسين مزاياها التنافسية.

الكلمات المفتاحية: الجينات التنظيمية، الابداع، الابتكار، الميزة التنافسية، المؤسسات الاقتصادية.

تصنيف JEL : L25؛ O31؛ M11؛ L33

Abstract :

This study explores the adoption of organizational DNA in economic institutions and its role in enhancing creativity and innovation, ultimately contributing to improved competitive advantage. A survey was conducted among 46 Algerian economic institutions, resulting in 249 valid responses. The data were analyzed using the Smart-PLS software, and the research model was tested using structural equation modeling (SEM-PLS). The results revealed a positive impact of certain organizational DNA elements, specifically decision-making rights, information flow, and motivation, on enhancing creativity and innovation. However, the organizational structure element did not significantly influence creativity and innovation. The study recommends that institutions focus on understanding and adopting the philosophy of organizational DNA, emphasizing its potential to foster creativity and innovation, which can enhance their competitive advantages.

Keywords: organizational DNA, creativity, innovation, competitive advantage, economic institutions.

JEL Classification: L33;M11;O31;L25

1. مقدمة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات الاقتصادية اليوم، أصبح الإبداع والابتكار عامل حاسم في تحقيق النجاح والاستدامة، حيث يعتبر الابتكار عملية جوهرية تساهم في تطوير المنتجات والخدمات الجديدة وتحسين العمليات الداخلية، وزيادة القدرة على التكيف مع التغيرات السوقية. في هذا السياق تلعب الجينات التنظيمية (DNA) دورا جوهريا في تعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات.

ومن خلال تعزيز الجينات التنظيمية، تستطيع المؤسسات خلق ثقافة تنظيمية تشجع على الابتكار وتدعم الأفكار الجديدة، هذا لا يؤدي فقط إلى تطوير منتجات وخدمات مبتكرة، ولكن أيضا إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وخلق ميزة تنافسية قوية في السوق، حيث أن المؤسسات التي تمتلك جينات تنظيمية متطورة تكون أكثر قدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات، مما يساهم بشكل مباشر في تحسين مزاياها التنافسية.

وبالتالي يمكن القول إن تطوير الجينات التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية يشكل أحد المفاتيح الأساسية لتعزيز الإبداع والابتكار، وهو ما يساهم في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في السوق الجزائرية وفي الأسواق العالمية.

1.1 إشكالية الدراسة:

وبناء على ما سبق، تبرز إشكالية هذه الدراسة في السؤال الرئيسي :

كيف تؤثر الجينات التنظيمية (DNA) على تعزيز الإبداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

2.1 فرضيات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه يمكننا صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزومات للجينات التنظيمية على تعزيز الإبداع والابتكار مما يساهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات التالية:

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروسي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم حق اتخاذ القرار على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم الهيكل التنظيمي على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم المعلومات على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم التحفيز على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

3.1 الدراسات السابقة:

- دراسة Saleh Abdul Reda ; Hssan Dahash Chalab عام 2008 وهي مقال موسوم بعنوان **The influence of organizational DNA on innovation performance: An empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations**، حاولت الدراسة الإجابة على سؤال مفاده إلى أي مدى يمكن أن يسهم تناعم مكونات الجينات التنظيمية (حق اتخاذ القرار ، المعلومات ، التحفيز ، الهيكل التنظيمي) على الأداء الإبداعي لدى المنظمات الصناعية العراقية والمتمثلة في الشركة العامة للصناعات المطاطية، مصنع نسيج الديوانية، مصنع ألبان الديوانية، حيث تم توزيع استبيان على 30 موظف في الإدارات العليا، تم استرداد 27 استبيان صالح للتحليل، حيث تم تحليلها باستعمال الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط Spearman، توزيع T، واختبار Kruskal- wallis، أهم النتائج المتوصل إليها أن التوافق الجيد بين كروموزومات الجينات التنظيمية يؤدي إلى زيادة الاداء الإبداعي، كما أن هذا التوافق يؤدي أيضا إلى تطوير المنتجات والخدمات.

- دراسة عبد الرحمن حسن السلوادي وأسيل نظام سالم غنيم عام 2022 وهي مقال موسوم بعنوان **الجينات التنظيمية (DNA) وأثرها في الابداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط -دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية بفلسطين،** حيث تهدف هذه الدراسة إلى بيان أثر الجينات التنظيمية التنظيمية على الإبداع التنظيمي في شركات الصناعات الدوائية في فلسطين، مع وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسيط. كما تسعى الدراسة إلى التعرف على مستويات تطبيق أبعاد الجينات التنظيمية، مدى وجود أبعاد الإبداع التنظيمي، ومستوى الرشاقة الاستراتيجية بأبعادها في الشركات قيد الدراسة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الإبداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

الدراسة، حيث تم توزيع استبانة كأداة رئيسية على عينة عشوائية مكونة من 268 موظف بشركات الصناعات الدوائية في الضفة الغربية، استُخدم برنامج (SmartPLS) المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، أظهرت الدراسة وجود أثر للجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، ولكن هذا الأثر كان جزئيًا وليس كليًا.

• دراسة منى سامي محمود مصطفى عام 2023 وهي مقال موسوم بعنوان أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية في مصر، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، وتحديد دور الثقة التنظيمية كوسيط في هذا التأثير. يتناول البحث دور أعداد متعددة للجينات التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي، المعلومات، المحفزات، وحقوق اتخاذ القرار على الإبداع التنظيمي لدى العاملين في شركات الأدوية، تم جمع البيانات من عينة طبقية عشوائية قوامها 378 من العاملين في شركات الأدوية، وتم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء، تم تحليل البيانات باستخدام برنامجي SPSS وAMOS، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، وكذلك تأثير معنوي للثقة التنظيمية كوسيط بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي. كما أوضحت النتائج أن تعزيز الثقة التنظيمية يمكن أن يعزز من مستوى الإبداع داخل المنظمات.

وبالتالي مما يميز هذه الدراسة عن باقي الدراسات السابقة وبعد المسح المكتبي، هو تناولها لإشكالية مهمة متمثلة في دور تبني الجينات التنظيمية في تحقيق الإبداع التنافسي لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من خلال دراسة واقع 46 مؤسسة اقتصادية جزائرية تنشط في عدة مجالات مختلفة منها الصناعية والإنتاجية والخدمية، وذات تصنيف مختلف منها الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، كما أن الدراسات السابقة تمت في بيئات اقتصادية خارجية من مختلف الدول منها العراق، فلسطين، مصر، بينما دراستنا تم تناولها في البيئة الاقتصادية الجزائرية.

2. الخلفية النظرية:

1.2 مفهوم الجينات التنظيمية (DNA):

يعد مفهوم الجينات التنظيمية DNA من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال و في مجال علم الإدارة، حيث يعود اكتشاف استعارة الجينات التنظيمية DNA وقواعدها الأربعة إلى مقالة كتبها كل من Decio Mendes, Bruce A.Pasternack, Gary Neilson في سنة 2003 في مجلة استراتيجية الأعمال، كما تلعب الجينات التنظيمية دورا فعالا في تحديد المنظمات والوظائف القيادية والإدارة مثل

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

القرارات والهيكل التنظيمي والعمل الجماعي والاتصالات، ولقد تم تطوير مفهوم الجينات التنظيمية للعثور على وصف أو ترميز أو صياغة الخصائص والقدرات والسلوكيات والهيكل والدوافع الأساسية للمؤسسة، بحيث تتمثل فكرة الجينات التنظيمية في فصل ما تتعلمه المؤسسة وما هو متأصل بالفعل أو متضمن في المؤسسة (Wolff, 2019, p. 45).

لقد عرف Neilson and al أن الجينات التنظيمية على أنها الإطار الذي يتناول جميع جوانب الهندسة المعمارية للمؤسسة والموارد و العلاقات التي تسمح للإدارة بالحصول على نظرة جيدة، بحيث يمكن المديرين من تركيز الجهود على تعزيز ما يعمل في المؤسسة وتعديل ما لا يعمل (Neilson & al, 2003, p. 10). كما بين Jureeporn Makingrilas and al الجينات التنظيمية على أنها مفهوم لتحديد الذات بالنسبة للمؤسسة، وأنها الخصائص المحددة لزيادة فعالية الإدارة وتطوير العلاقة بين مكونات الجينات التنظيمية (Jureeporn & al, 2015, p. 188)، أما Remzi Burçin ceetn, Izzet Dos فيرى أن الجينات التنظيمية بأنها الرؤية والقيم والإحساس بالهدف الذي يمكن من فهم قوة المؤسسة، وأنها البنية، الثقافة، والتنظيم داخل المؤسسة، وعلى أنها أيضا الهوية الخاصة بالمؤسسة، وأن كل عضو في المؤسسة يمكن أن يمتلك جينات تنظيمية تعمل لصالح المؤسسة (Burçin & al, 2014, p. 562). هذا وقد اعتبر مولاي أمينة، كافي ميمون أن مكونات الجينات التنظيمية لها أهمية بالغة من حيث المسؤولية عن هوية المؤسسة، وأنها تؤثر على عادات وتقاليده وأنظمة العمل في المؤسسة والتي من أهمها الأنشطة الإبداعية والابتكارية في مختلف مستوياتها، كما يمكن إعادة هندسة الجينات التنظيمية للمؤسسة عكس الجينات التنظيمية البيولوجية للكائنات الحية، الأمر الذي يبقى حل للمؤسسات المتعثرة بإعادة تركيب مكوناتها الجينية والذي من شأنه أن ينعكس على مستويات ريادتها (مولاي و كافي، 2017، صفحة 76). كما اعتبر مؤيد الساعدي، جنان مهدي الدهان أن من خلال معرفة الجينات التنظيمية يمكن تحديد المنظمة الصحية القادرة على الابتكار والتي ترتبط ارتباطا مباشرا بقدرة المؤسسة على توليد القيمة والنمو، كما أن أهمية الجينات التنظيمية تتجلى في تحويل المعرفة النظرية بمفهومها حسب ما قدمته أبحاث شركة Booz Alen Hamilton إلى حلول مستدامة تستخدم لتحسين أداء المؤسسات، والعمل على إعطاء المؤسسات طرق سهلة لتحديد الصعوبات التي تواجهها والعمل على معالجتها (الساعدي و جنان مهدي، 2014، صفحة 8). هذا ويرى Aynur Bozkurt Bostancı et al أن أهمية الجينات التنظيمية تكمن في تحديد الميزات التي تحضي بها

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

والمتمثلة في تخزين ونقل المعلومات التي تحتاجها الأجيال القادمة لأداء الأنشطة، والعمل على شرح
البنية التحتية الثقافية التي تعكس فهم وفلسفة المنظمة (Bostancı & al, 2016, p. 5694).

2.2 كروموزومات الجينات التنظيمية (DNA):

إن استخدام الاستعارة المألوفة للجينات التنظيمية لتدوين الخصائص المميزة للمؤسسة والتي
يوضح تسلسلها التعليمات الدقيقة المطلوبة لإنشاء منظمة فريدة من نوعها، فإننا نصف الجينات
التنظيمية لمؤسسة ما بناء على أنها تحتوي على أربع قواعد (حق اتخاذ القرار، الهيكل التنظيمي،
المعلومات، التحفيز) مجتمعة في طرق لا تعد ولا تحصى لتحديد السمات الفريدة للمؤسسة وتحديد
أيضا شخصيتها من حيث القوة والضعف، وفيما يلي أهم كروموزومات الجينات التنظيمية التي بينها
Neilson and al (2003, p. 3).

• **كروموزوم حق اتخاذ القرار:** من يقرر ماذا؟ كم عدد الأشخاص الذين يشاركون في عملية
اتخاذ القرار؟ أين تنتهي سلطة اتخاذ القرار لشخص ما وتبدأ سلطة شخص آخر؟ (Neilson & al,
2003, p. 7). يحدد كروموزوم حقوق اتخاذ القرار من له سلطة اتخاذ القرار، إن توضيح هذه الحقوق
يبين بشكل واضح أين تكمن المسؤولية داخل المخطط التنظيمي، كما تتيح حقوق اتخاذ القرار الواضحة
امتدادات أوسع وطبقات أقل مما يترجم إلى تكاليف أقل وتنفيذ أسرع، كما أن حقوق اتخاذ القرار غير
المفصلة هي أكثر من مجرد هدر للوقت، فهي تعتبر سبب مركزي للأداء المتدني (Neilson & al,
2003, p. 3).

• **كروموزوم الهيكل التنظيمي:** يعتبر الهيكل التنظيمي أحد عناصر الجينات التنظيمية، فهو
يتعلق بالحجم التنظيمي ونطاق الإشراف والمسار الوظيفي والامتثال للوائح، فهو نظام يستخدم لتحديد
التسلسل الهرمي داخل المؤسسة من خلال تحديد الأشخاص الذين لديهم السلطة والقدرة على اتخاذ
القرارات الإدارية، فهو يحدد طريقة تقييم الأعمال والمهام بين الموظفين ويحدد أيضا عملية التواصل
والتنسيق (Ali, 2021, p. 1641).

• **كروموزوم المعلومات:** توضح المعلومات المقاييس المستخدمة لقياس الأداء؟ من يعرف
ماذا؟ من يريد أن يعرف ماذا؟ كيف يتم نقل المعلومات من أصحابها إلى الأشخاص الذين يطلبونها؟
إنها الوسيلة الأساسية لنقل ونشر المعرفة داخل المؤسسة من أصحاب المعلومات إلى المحتاجين
إليها. إنه محرك الأنشطة في المؤسسة ويمكن استخدامه لقياس أداء الموظفين حيث تؤثر المعلومات
السيئة على المكونات المتبقية من الجينات التنظيمية، وخاصة حقوق اتخاذ القرار والحوافز بدون

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروسي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

معلومات دقيقة لا يمكن لصناع القرار اتخاذ خطوات حاسمة واغتنام فرص السوق المتاحة (Wageeh, 2014, p. 119). وتتطلب القرارات معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب، بحيث يمكن للمعلومات أن تلعب دورين حاسمين في المؤسسات وهما الاستجابة التنظيمية لضغوط الأعمال وتعزيز وظائف العمل الرئيسية (Saleh & Ihssan, 2007, p. 10).

• **كروموزوم التحفيز:** على الرغم من انتشار الأفكار النظرية حول التحفيز إلا أنه لا توجد نظرية توفر إطارا عاما وشاملا لا يترك المديرين في مفترق الطرق، وبالتالي فان دراسة التفكير الأكثر تلخيصا حول التحفيز من خلال العملية المعرفية الداخلية هو أمر مثير من اجل التمكن من تصور الدافع بشكل كامل (Lena, 2006, p. 18). كما يري البعض أن التحفيز هو الشغف بالعمل الذي تجاوز المكافآت المالية والخارجية بحيث يستحق المبتكرون في المنظمات عبارات الثناء والإلهام لمجهوداتهم في تأدية الأعمال، هم يعملون من أجل الإنجاز وبالتالي هم محتاجون إلى التحفيز وإظهار التفاؤل عندما يواجهون الإخفاق في الأعمال الموكلة إليهم (Ashiqur, 2016, p. 209).

3.2 الابداع والابتكار كمدخل لتحسين الميزة التنافسية:

حتى تستطيع المؤسسة تدعيم وتطوير ميزتها التنافسية والحصول على أكبر حصة سوقية لا بد من أن تعمل على تلبية رغبات وحاجيات المستهلكين، ولتحقيق هذا الشرط لا بد من تفعيل دور الإبداع في تحقيق ذلك من خلال توفير عروض تسويقية متجددة ومختلفة عن المنافسين الآخرين وتكيفها مع أذواق المستهلكين، وابتكار طرق جديدة تسمح بجذب مستهلكين جدد مما يزيد من احتمالية حصول المؤسسة على أسواق جديدة، هذا وأن مواكبة التسارع التكنولوجي الذي أصبح يعد الباب الرئيسي للقيمة المضافة الأعلى ومن تم الربحية الأعلى ضرورة حتمية من أجل البقاء في سوق المنافسة، والذي يسمح بإتاحة منتجات جديدة متطورة مع تكلفة معقولة، وعليه يمكن التماس دور الإبداع في زيادة أداء المؤسسات من جانبيين، جانب متعلق بالتكلفة من خلال استخدام أساليب جديدة ومتطورة في عملية الإنتاج مما ينجم عنه تكاليف إنتاج منخفضة، ومن جانب آخر متعلق بتقديم منتجات ذات جودة عالية تستطيع عرضها في السوق بأسعار أقل. كما تكمن أهمية الإبداع في إعطاء حماية للمؤسسة من الداخلين الجدد أو المحتملين فهو يحافظ على مكانتها في السوق وضمان بقائها ونموها واستقرارها في بيئة دائمة التغير وشديدة المنافسة وذلك من خلال إمكانية إيجاد الحلول للمشاكل التي قد تقف حاجزا أمامها سواء تقنية أو تسويقية أو إنتاجية (خديري و آخرون، 2013، صفحة 97).

تُظهر تعريفات ريادة الأعمال بشكل أساسي أن ريادة الأعمال هي عملية إبداعية، وهذا يعني أن رواد الأعمال هم الأكثر انخراطاً في النشاط الإبداعي عند إعداد استراتيجيات أعمالهم والاستيلاء على فرص الأعمال، ومع ذلك فإن مصطلح الإبداع الريادي هو الشخص الذي لديه القدرة على توليد أفكار في أي منطقة كانت أو موقف أو بيئة، والتي من الممكن أن تميز بين العوامل التي قد تؤثر على رواد الأعمال مثل الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار وتخطيط الأعمال واغتنام الفرص والاستفادة من الإمكانيات ووضع الاستراتيجيات في مواجهة تهديدات الأعمال، وأن الميزة التنافسية هي سمة أداء هذه الأعمال، ووفقاً لذلك فإن نجاح الأفراد في أداء أعمالهم يعتمد على مدى استعدادهم لأن يصبحوا رواد أعمال بالإضافة إلى توفر الشخصية والخصائص التي تسمح بتحقيق ذلك (Halim & Mat, 2010, p. 61).

إن الابتكار الجيد هو الذي يضمن خلق توليفة تجمع بين التنظيم والسوق والتكنولوجيا والمنتج من خلال توليد أفكار جديدة تتجسد على شكل حلول للتحديات التي قد تواجهها المؤسسات (شعابنة و بن الشيخ، 2023، صفحة 99)، وعلية يعمل الابتكار على صقل الأفكار الجديدة التي يولدها الإبداع ويجعلها ذات قيمة، وعلية فإن الابتكار يشتمل على خصائص من شأنها أن تجعل العلاقة قوية بين أداء السوق والمنتجات الجديدة، وتساعد المنتجات الجديدة في الحفاظ على حصص السوق وتحسين الربحية، والقدرة على استبدال المنتجات القديمة من خلال تقصير دورات حياة المنتج، وابتكار العمليات التي تؤدي إلى تقصير وقت الإنتاج وتسريع تطوير منتج جديد مقارنة بالمنافسين. يشير هذا أن الابتكار يساهم في تحقيق ميزة تنافسية في عدة جوانب من خلال خلق القيمة، ويعد الابتكار أحد أهم مصادر الميزة التنافسية المستدامة لأنه يؤدي إلى تحسين المنتجات والخدمات بصورة جيدة وذات قيمة، هذه القيمة التي تم إنشاؤها من خلال الابتكار من خلال توفير منتجات وخدمات جديدة أو فريدة هي دلالة على قوة الأداء التنظيمي.

وعليه إذا رغبت المنظمات في تحقيق ميزة تنافسية فإن إحدى أفضل الطرق للقيام بذلك تأتي مباشرة من الابتكار التكنولوجي المستمر، وأن تطوير الابتكارات التكنولوجية الناجحة أمر ضروري لخلق والحفاظ على الميزة التنافسية للمؤسسة. وأن النفقات على البحث والتطوير وإدخال الابتكارات هي الخصائص المحددة لاكتساب الجزء المهيمن في السوق، حيث تم التوصل إلى أن للابتكار أهمية في تعزيز الميزة التنافسية للشركة وهذا مدعوم بنتائج، وأن النشاط الابتكاري للمنظمات يؤثر بشكل كبير على القدرة التنافسية التي تقوم على المهارات والقدرات التي لا تضاهى.

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروسي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

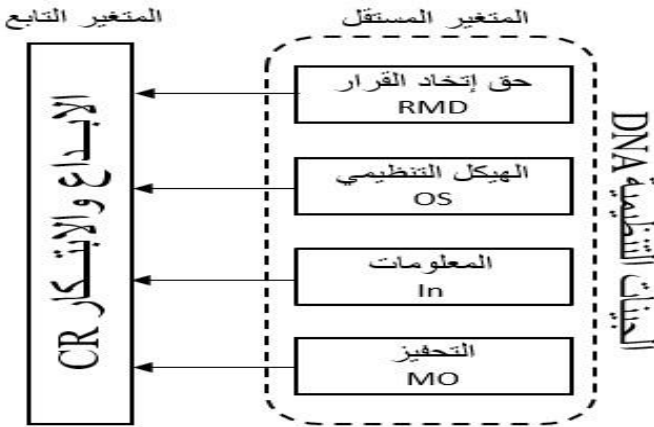
إن تحقيق قدرة تنافسية أعلى عن طريق الابتكارات يعني إنتاج منتجات أقل تكلفة وذات جودة أفضل مقارنة بتلك المصنعة من قبل المنافسين، وعليه إذا لم تكن المنظمة قادرة على تقديم الابتكارات فسوف تتخلف عن الركب وستتولى مؤسسات أخرى زمام المبادرة، وأن رواد الأعمال الذين يحاولون استخدام الابتكار التكنولوجي من قبل الشركات سيمنحهم من اكتساب ميزة تنافسية استراتيجية، وعليه فإن التحسين المستمر في التكنولوجيا سيوفر قدرة تنافسية مستدامة (Cyril & Goyit, 2018, p. 73).

3. منهجية البحث:

للإجابة على هذه الإشكالية سوف نقوم بإجراء دراسة تطبيقية، والتي سوف نعتمد خلالها على منهجية دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، واعتماد منهج وصفي وتحليلي لاختبار صحة الفرضيات، وذلك بالاعتماد على منهجية قياس وتقييم النموذج من خلال حساب البيانات على (SMART- PLS 4) التي استرشدتها إجراءات نمذجة المعادلات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (SEM-PLS).

وبناء على إشكالية الدراسة وفرضياتها سيتم اعتماد نموذج الدراسة على النحو التالي:

الشكل رقم (02): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

1.3 الحدود المكانية والزمنية للدراسة:

فيما يخص الحدود المكانية والزمنية لهذا البحث، فقد تم انجازه على مستوى عينة مكونة من 46 مؤسسة جزائرية، مست بعض ولايات الوطن (تلمسان، سعيدة، وهران، عين تموشنت، العاصمة، البلدة، باتنة، عنابة)، حيث استغرقت الدراسة الميدانية شهرين في فترة تتراوح ما بين 2024/03/05

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الإبداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

و2024/05/05 حيث تم توزيع 330 استمارة على مختلف المؤسسات الاقتصادية، استرجع منها
249 استمارة صالحة فقط.

2.3 أدوات جمع البيانات وأساليب معالجتها واختبارها:

لتحديد أهداف الدراسة وتحليل البيانات تم تصميم أداة لمعالجة أهداف البحث والمتمثلة في الاستبيان، في هذه الدراسة تم تطبيق أدوات المسح المعدلة لقياس العوامل التي تعزز الإبداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية لدى المؤسسات الاقتصادية. تم توزيع 20 مؤشرا على 249 عامل من مختلف المستويات الإدارية لعينة من المؤسسات الاقتصادية، وباعتبار أن منهجية تقييم نتائج هذه الخوارزمية تتألف من مرحلتين تبدأ بتقييم النماذج المعاكسة وفق معايير تقييم محددة، هي بذلك تعتبر شرطا مسبقا لتقييم العلاقات في النموذج الهيكلي في حالة تحققها، وتتمثل المرحلة الثانية في تقييم العلاقات في النموذج الهيكلي من خلال اختبار الدلالة الإحصائية، حجم معاملات المسار.

4. تقييم نتائج نموذج الدراسة حسب نمذجة SEM-PLS

قبل القيام بتحليل النتائج، يجب التحقق من تقارب الخوارزمية (SMART- PLS) بحيث يجب أن يكون الرقم أقل من الحد الأقصى لعدد التكرارات والذي هو 300، فإن لم تتقارب الخوارزمية في أقل من 300 تكرار والذي هو الإعداد الافتراضي في البرنامج فهذا يعني أن الخوارزمية لم تتمكن من إيجاد حل مستقر، حيث بلغ التكرار في خوارزمية نموذج الدراسة 7.

1.4 تقييم النموذج القياسي للدراسة الحالية:

بعد التأكد من استقرار الحل، يمكن فحص جدول نتائج الحساب (SMART- PLS) من تقرير النتائج لتقييم نموذج القياس المعاكس والمتمثل في التحميلات الخارجية، الموثوقية المركبة، ألفا كرونباخ، متوسط التباين المستخلص، والمصادقية التمييزية.

1.1.4 تقييم المصادقية التقاربية وموثوقية الاتساق الداخلي:

ويتم تقييم المصادقية التقاربية لنماذج القياس العاكسة من خلال فحص قيم معيار التحميلات الخارجية (Outer loadings) ومعيار متوسط التباين المستخلص (AVE)، هذا الأخير يجب أن تكون قيمه أكبر من 0.5 لكل متغير كامن حتى يمكن أن نقرر أن المتغير يتمتع بالصدق التقاربي، ومعيار التحميلات الخارجية (Outer loadings) لكل مؤشر يجب أن تكون أكبر من 0.7، وعليه سيتم حذف كل من المؤشر (OS1) و (OS2) و (In1) لأن تحميلاتهم الخارجية أقل من قيمة الدلالة كما هو مبين في الجدول (01).

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
 -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

الجدول رقم (01): جدول التحميلات الخارجية (Outer loadings)

	RMD	OS	In	Mo	Cr
RMD1	0,716				
RMD2	0,756				
RMD3	0,808				
RMD4	0,809				
OS1		-0,063			
OS2		0,573			
OS3		0,911			
OS4		0,901			
In1			0,614		
In2			0,744		
In3			0,814		
In4			0,826		
Mo1				0,764	
Mo2				0,884	
Mo3				0,890	
Mo4				0,831	
Cr1					0,720
Cr2					0,826
Cr3					0,885
Cr4					0,847

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (4 SMART- PLS)

كما تشير موثوقية الاتساق الداخلي إلى مستوى الثقة الذي يمكن وضعه في الأداة المقترحة في توفير نفس القيم الرقمية للنتائج من خلال قياسات متكررة، ويتم قياسها بمعامل ألفا كرومباخ وكذلك الموثوقية المركبة.

وهذا ما يظهره الجدول رقم (02) حيث جاءت قيم الموثوقية المركبة للمتغيرات الكامنة ما بين (0,837 و0,908) والتي تجاوزت عتبة 0.7 وذلك بالنسبة لكل المباني المعاكسة، كما يظهر نفس الجدول أن ألفا كرومباخ للمتغيرات الكامنة جاءت ما بين (0,711 و0,863) والتي تجاوزت عتبة

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
 -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

0.7، وعليه فان جميع المتغيرات الكامنة تتمتع بمستويات عالية من موثوقية الاتساق الداخلي (الثبات). أما ما يخص المصادقية التقاربية يبين الجدول نفسه أن متوسط التباين المستخلص (AVE) للمباني المعاكسة تجاوز عتبة 0.5 بقيم محصورة ما بين (0,598 و 0,821) مما يدل على تمتعها بمستويات عالية من المصادقية التقاربية، وبين الجدول أيضا أن القيمة الحقيقية للثبات (rho_a) الواقعة في الوسط ما بين ألفا كرونباخ والموثوقية المركبة قد تجاوزت مقدار العتبة 0.7 وعدم تجاوزها عتبة 0.95 القيمة غير المرغوب فيها بقيم محصورة ما بين (0,721 و 0,867). وعليه فإن المؤشرات المدرجة في النموذج تشرح المتغير الكامن الذي تتضمنه هذه المؤشرات بدرجة عالية، مما يدل على أن بيانات المتغيرات ملائمة للتحليلات الإحصائية المتبقية.

الجدول رقم (02): جدول الموثوقية ومصادقية المباني المعاكسة

ألفا كرومباخ Cronbach's alpha	الثبات المركب (rho_a)	الموثوقية المركبة (rho_c)	متوسط التباين المستخلص (AVE)	
0,779	0,795	0,856	0,598	RMD
0,782	0,783	0,902	0,821	OS
0,711	0,721	0,837	0,633	In
0,863	0,867	0,908	0,712	Mo
0,837	0,841	0,892	0,675	Cr

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART- PLS 4)

2.1.4 قيم المصادقية التمايزية:

حيث تم الاعتماد على ثلاثة معايير (فورنيل لاركر، التحميلات المتقاطعة، معيار HTMT) لقياس مدى تمتع المتغيرات الكامنة في النموذج بالمصادقية التمايزية، التي تعنى أن كل متغير كامن يجب أن يكون تشاركه في التباين مع مؤشراته أكبر من تشاركه في التباين مع المتغيرات الكامنة الأخرى.

• تقييم المصادقية التمايزية بناء على معيار فورنيل لاركر:

نلاحظ أن جميع قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير كامن أكبر من قيم ارتباطه بالمتغيرات الكامنة الأخرى.

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروسي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

الجدول رقم (03): جدول المعيار فورنيل لاركر (Fornell-Larcker)

Cr	In	Mo	OS	RMD	
0,822					Cr
0,591	0,795				In
0,613	0,556	0,844			Mo
0,565	0,649	0,537	0,906		OS
0,596	0,458	0,641	0,567	0,773	RMD

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART- PLS 4)

• تقييم المصادقية التمايزية بناء على معيار التحميلات المتقاطعة:

ويعني أن المتغيرات التي تقيس متغير كامن تابعة له لا تقيس متغير كامن آخر وهذا من خلال تقييم التحميلات المتقاطعة للمؤشرات على متغيراتها ومقارنتها مع قيم تحميلاتها المتقاطعة على متغيرات كامنة أخرى، وهذا ما يظهره الجدول (04) أن جميع التحميلات الخارجية على متغيراتها الكامنة بقيم أعلى من التحميلات المتقاطعة على باقي المتغيرات الكامنة الأخرى، أي أن كل مؤشر يكون تابع للمتغير الكامن له يحصل على أعلى قيمة في الصف وهذا ما يحقق شرط التمايز بين المتغيرات الكامنة.

الجدول رقم (04): جدول التحميلات المتقاطعة (Cross loadings)

	Cr	In	Mo	OS	RMD
Cr1	0,720	0,452	0,445	0,400	0,481
Cr2	0,826	0,450	0,575	0,476	0,530
Cr3	0,885	0,519	0,491	0,481	0,461
Cr4	0,847	0,519	0,498	0,492	0,487
In2	0,424	0,744	0,394	0,505	0,343
In3	0,529	0,814	0,484	0,523	0,387
In4	0,448	0,826	0,440	0,521	0,360
Mo1	0,481	0,543	0,764	0,497	0,445
Mo2	0,527	0,450	0,884	0,435	0,545
Mo3	0,543	0,445	0,890	0,430	0,570
Mo4	0,516	0,445	0,831	0,454	0,593

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الإبداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
 -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

OS3	0,535	0,610	0,491	0,911	0,507
OS4	0,488	0,565	0,482	0,901	0,522
RMD1	0,367	0,258	0,385	0,308	0,716
RMD2	0,448	0,380	0,461	0,492	0,756
RMD3	0,460	0,407	0,526	0,430	0,808
RMD4	0,540	0,350	0,574	0,489	0,809

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART- PLS 4)

• تقييم المصدقية التمايزية بناء على معيار HTMT:

يمثل هذا المعيار نسبة الارتباطات غير المتجانسة - الأحادية-، وقد حددت عتبة المعيار بقيمة (0.90)، أي تظهر مشكلات المصدقية التمايزية إذا كانت أي قيمة إحصائية أكبر من 0.90. حيث تظهر نتائج الجدول رقم (05) أن جميع القيم جاءت أقل من القيمة الإحصائية الموصى بها.

الجدول رقم (05): جدول معيار (HTMT)

Cr	In	Mo	OS	RMD	
					Cr
0,761					In
0,721	0,709				Mo
0,697	0,870	0,656			OS
0,726	0,603	0,763	0,711		RMD

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART- PLS 4)

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في تقييم المصدقية التقاربية والتمايزية والاتساق الداخلي بناء على اختبارات متوسط التباين المستخلص والتحميلات الخارجية والثبات المركب، ومعيار فورنيل لاركر والتحميلات المتقاطعة ومعيار HTMT، وألفا كرومباخ والموثوقية المركبة، والتي جاءت مقبولة إحصائيا بعد حذف بعض المؤشرات التي جاءت قيمها أقل من القيمة الموصى بها إحصائيا، يمكن القول أن الصدق التقاربي والتمايزي والاتساق الداخلي محقق في نموذج الدراسة، وأن كل متغير ومؤشراته يختلف تماما عن متغير آخر في النموذج وهذا ما يدل على أن عبارات المتغيرات الكامنة مقبولة للتحليلات الإحصائية، ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة وأنها صالحة لتقييم النموذج الهيكلي.

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
-دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

2.4 تقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات:

1.2.4 تقييم العلاقة الخطية المتداخلة:

تكون العلاقة الخطية المتداخلة مشكلة إذا كانت قيمة $VIF < 3.000$. يظهر الجدول رقم (06) عدم وجود أي علاقة خطية متداخلة كمسألة في هذه الدراسة لأن جميع القيم $VIF > 3.000$.

الجدول رقم (06): جدول معامل تضخم التباين (VIF)

Cr	
1,930	In
2,327	Mo
2,181	OS
1,938	RMD

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (4 SMART- PLS)

2.2.4 تقييم الدلالة الإحصائية لمعاملات المسار:

بعد إجراء عملية البسترة Bootstrapping والتي توفر بدورها قيم T التقريبية لاختبار الدلالة للمسار الهيكلي، ومن خلال الجدول رقم (07) والشكل رقم (02) جاءت كل معاملات المسار بقيم معتبرة وذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% ما عدا كروموزوم الهيكل التنظيمي.

بالنسبة لتقييم الدلالة الإحصائية لمعامل المسار $\beta=0.237$ بين كروموزوم حق اتخاذ القرار والابداع والابتكار: فإننا نجد قيمة $T=3.551$ المحسوبة هي أكبر من قيمة الدرجة $T=1.96$ عند مستوى الدلالة 5%، وأيضا أن القيمة الاحتمالية $P=0.000$ هي أقل من 0.05، وبذلك نستنتج أن التأثير بين المتغيرين له دلالة إحصائية، حيث توفر هذه النتائج دعما واضحا في أن حق اتخاذ القرار يمارس تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، إذ كلما تغير حق اتخاذ القرار بوحدة واحدة فإنه يحدث تغير إيجابي في مستوى الابداع والابتكار بقيمة 0.237 وحدة.

وعليه نقبل الفرضية H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم حق اتخاذ القرار على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بالنسبة لتقييم الدلالة الإحصائية لمعامل المسار $\beta=0.072$ بين كروموزوم الهيكل التنظيمي والابداع والابتكار: فإننا نجد قيمة $T=0.854$ المحسوبة هي أصغر من قيمة الدرجة $T=1.96$ عند مستوى الدلالة 5%، وأيضا أن القيمة الاحتمالية $P=0.393$ هي أكبر من 0.05، وبذلك نستنتج أن

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروسي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

التأثير بين المتغيرين ليس له دلالة إحصائية، حيث توفر هذه النتائج دعما واضحا في أن كروموزوم الهيكل التنظيمي لا يمارس تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية
وعليه نرفض الفرضية H₂: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم الهيكل التنظيمي على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بالنسبة لتقييم الدلالة الإحصائية لمعامل المسار $\beta=0.266$ بين كروموزوم المعلومات و الابداع والابتكار: فإننا نجد قيمة $T=4.203$ المحسوبة هي أكبر من قيمة الدرجة $T=1.96$ عند مستوى الدلالة 5%، وأيضا أن القيمة الاحتمالية $P=0.000$ هي أقل من 0.05، وبذلك نستنتج أن التأثير بين المتغيرين له دلالة إحصائية، حيث توفر هذه النتائج دعما واضحا في أن المعلومات تمارس تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، إذ كلما تغيرت المعلومات بوحدة واحدة فإنها تحدث تغير إيجابي في مستوى الابداع والابتكار بقيمة 0.266 وحدة.

وعليه نقبل الفرضية H₃: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم المعلومات على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

بالنسبة لتقييم الدلالة الإحصائية لمعامل المسار $\beta=0.153$ بين كروموزوم التحفيز والابداع والابتكار: فإننا نجد قيمة $T=2.154$ المحسوبة هي أكبر من قيمة الدرجة $T=1.96$ عند مستوى الدلالة 5%، وأيضا أن القيمة الاحتمالية $P=0.031$ هي أقل من 0.05، وبذلك نستنتج أن التأثير بين المتغيرين له دلالة إحصائية، حيث توفر هذه النتائج دعما واضحا في أن التحفيز يمارس تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، إذ كلما تغير التحفيز بوحدة واحدة فإنه يحدث تغير إيجابي في مستوى الابداع والابتكار بقيمة 0.153 وحدة.

وعليه نقبل الفرضية H₄: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكروموزوم التحفيز على تعزيز الابداع والابتكار مما يسهم في تحسين الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الجدول رقم (07): جدول معاملات المسار

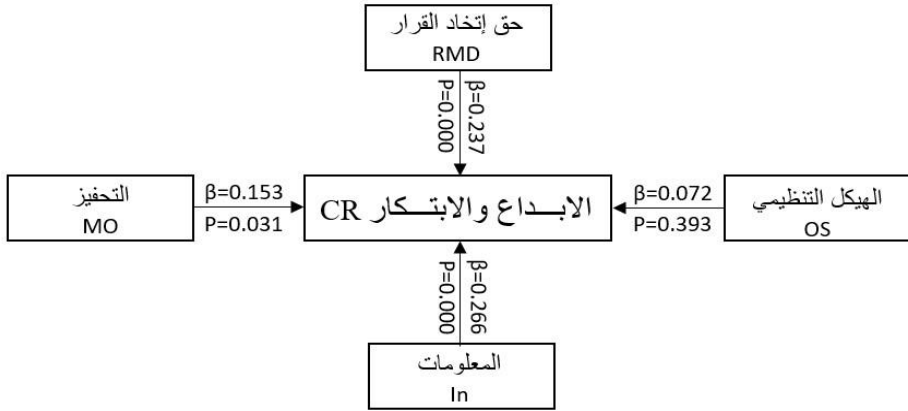
H	المسارات	معامل المسار β	متوسط العينة	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة P	الدلالة الإحصائية
---	----------	----------------------	--------------	-------------------	--------	--------	-------------------

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
 -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

نعم	0.000	3.551	0.067	0.238	0.237	Cr <- RMD	H ₁
لا	0.393	0.854	0.084	0.072	0.072	Cr <- OS	H ₂
نعم	0.000	4.203	0.063	0.269	0.266	Cr <- In	H ₃
نعم	0.031	2.154	0.071	0.154	0.153	Cr <- Mo	H ₄

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج (SMART- PLS 4)

الشكل رقم (02): تقييم وتقدير المعالم الإحصائية لنموذج المسار PLS



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SMART PLS 4

5. النتائج والاقتراحات:

1.5 النتائج:

- معظم المؤسسات تعمل على استشارة الكفاءات في عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- تسعى جل المؤسسات إلى تدريب العاملين على كيفية اتخاذ القرارات بطريقة سليمة وفعالة.
- تهتم معظم المؤسسات الاقتصادية بملاحظات عمالها واقتراحاتهم.
- معظم العمال يستغيبون التعديلات المتنوعة التي تطرأ على الهيكل التنظيمي.
- يتم مشاركة المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية ولكن ليس بالشكل المطلوب.
- تسعى معظم المؤسسات إلى استعمال وسائل الاتصال الحديثة لإيصال المعلومة في وقتها.
- معظم المؤسسات تهتم بالأفكار البناءة وإبداعات العاملين.
- توابك المؤسسة احتياجات وتطلعات العملاء والاستجابة لها.
- تسعى المؤسسة إلى الاهتمام بالتقدم والتطور العلمي والتكنولوجي.

2.5 الاقتراحات:

- ضرورة الاهتمام بفلسفة الجينات التنظيمية وتبنيها من خلال توسيع المجال أمام المؤسسات الجزائرية نحو فهم دور هذه الفلسفة في تحديد قوتها وشخصيتها.
- التوجه أكثر نحو اللامركزية القرار من خلال منح حرية أكبر للعمال بالمشاركة في صناعة القرارات داخل المؤسسات الاقتصادية.
- ضرورة توفير هيكل تنظيمي مرن يساعد أكثر على سرعة اتخاذ القرار، وعدم وجود تداخل في الاختصاصات بين إدارات وأقسام المؤسسات الاقتصادية.
- الاهتمام أكثر بالجانب التحفيزي من خلال تحقيق الرضا في منح مكافآت نتيجة زيادة الجهد ومستوى الأداء.
- ضرورة الاهتمام بالجانب الإبداعي الذي يحقق درجة التميز من خلال الاهتمام بالأفكار الجديدة واستقطاب الكفاءات، والاهتمام أيضا بالتقدم التكنولوجي والتطور العلمي.

6. قائمة المراجع:

- بن يمينة كمال، خديري عيسى، حولية يحي،(2013)، دور الإبداع في تحقيق وتطوير الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية، مجلة دفاتر بوادكس، العدد رقم 2.
- عبد الرحمن حسن السلوادي وأسيل نظام سالم غنيم، (2022)، الجينات التنظيمية (DNA) وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط -دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية بفلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية المجلد 30، العدد 2.
- فارح شعابنة، بوبكر الصديق بن الشيخ، (2023)، أثر الابتكار في المزيج التسويقي على القرار الشرائي للسائح الجزائري - دراسة عينة من السياح زبائن الوكالات السياحية في الجزائر، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 06، العدد 01.
- منى سامى محمود مصطفى، (2023)، أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية في مصر، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد 60، العدد 1.

أثر تبني الجينات التنظيمية على تعزيز الابداع والابتكار لتحسين الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية
دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مروي عبد الصمد/ بوجنان توفيق

- مولاي أمينة، كافي ميمون، (2017)، الحمض النووي التنظيمي وريادية المؤسسات (دراسة حالة متعاملي الهاتف النقال في الجزائر)، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد الرابع، العدد الأول.

- مؤيد الساعدي، جنان مهدي الدهان، (2014)، تشخيص واقع البصمة الوراثية التنظيمية لمنظمات الأعمال العراقية- بحث استطلاعي تحليلي في عينة من المنظمات العراقية، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، (40)10.

- Ashiqur Rahman, (2016), Organization Strategies & Innovative Leadership Management, International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 10.
- Aynur Bozkurt Bostancı, Tuncay Akçadağ, Ümit Kahraman, Ali Tosun ,(2016), The relationship between schools' DNA profiles and political behavior in school, Journal of Human Sciences, , Volume: 13 Issue: 3.
- Carsten Wolff, ,(2019), Organizational Dna Of The Master's Programme Eurompm, Project Management Development – Practice and Perspectives 8th International Scientific Conference on Project Management in the Baltic Countries April 25–26, Riga, University of Latvia.
- Cyril, Y. T, Dakung, R. J, & Goyit, M. G,(2018) Competitive advantage of small and medium enterprises in Nigeria: The predicting role of innovative service delivery.
- Halim, M. A. S. A., & Mat, A. C. Craftermakers ,(2010), A significant study on entrepreneurial creativity and competitive advantage. Canadian Social Science, 6(3).
- Jureeporn Makingrilas, Chalio Vitoorapakorn, Ornpapha Chutikorntaweessin, Thuchapon Yodthong, Pol. Col. Athiwit Kamolrat, ,(2015), The Model of DNA Creation of Business Organization toward

Corporate Social Responsibility, The International Journal Of Business & Management, Vol 3 Issue 4.

- Lena H, Hovivyyan, (2006), Organizational DNA: Diagnosing the Health of Organizations in Armenia, A Master 's Essay Submitted to the Faculty of the Graduate School of Political Science and International Affairs for the Partial Fulfillment of the Degree of Master of Arts, Yerevan, Armenia.
- Neilson Gary, Bruce A. Pasternack, and Decio Mendes ,(2003), Organizational DNA Reading Materials, Booz Allen Hamilton USA.
- Neilson, G.; Pasternack, B. A.; Mendes,(2003), D: The Four Bases of Organizational DNA, Strategy+Business, Booz & Company.
- Remzi Burçin Çetn, Izzet Dös ,(2014), Developing Organizational Dna Scale And A Scanning Study On Turkish Ministry Of National Education, The Journal of International Social Research, Volume: 7 Issue: 31.
- Saleh Abdul Reda Rashid, Ihssan Dahash Chalab, ,(2007), The influence of organizational DNA on innovation performance: An empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations, القادسية للعلوم الادارية والاقتصاد، المجلد 9، العدد4
- Wageeh Nafei, (2014), The Role of Organizational DNA in Improving Organizational Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt, International Business Research; Vol. 8, No. 1.
- Ziad Ali Eid Alshawabkeh,(2021), The role of organizational DNA in enhancing the strategic balance in commercial banks in Madaba, Management Science Letters 11.