تأثير الطقوس في مكان العمل على الابتكار التنظيمي دراسة تحليلية في شركة ربان السفينة فرع النجف

أ.م.د. ليث شاكر محسن الباحث. أمير محمد عبد الله الحكيم
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة
Ameerm.alhakeem@Uokufa.Edu.Iq

الملخص:

الغرض: يهدف البحث إلى التعرف على تأثير الطقوس في مكان العمل على الابتكار التنظيمي، إذ ركز البحث على عينة من شركة ربان السفينة فرع النجف. وانطلاقاً من مشكلة أن الشركة المبحوثة لا يتوفر بها للابتكار التنظيمي بالشكل كافي وذلك لطبيعة التحديات والضغوطات التي تواجهها التي تتسم في بعض الأحيان بظروف (داخلية وخارجية) صعبة فقد تم صياغة مشكلة البحث كالاتي: "ما هو مستوى تأثير الطقوس في مكان العمل على الابتكار التنظيمي في الشركة المبحوثة".

التصميم/ المنهجية: لغرض استكمال متطلبات البحث الحالي ومن أجل تمثيل مجتمع البحث المستهدف، تم اعتماد أسلوب العينة العشوائية، إذ تم توزيع (١٨٠) استمارة استبيان بصورة مباشرة على عينة من الافراد العاملين في شركة ربان السفينة فرع النجف، وتم استرجاع (١٦٥) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي وتم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية المتوفرة في البرنامجين الإحصائيين SPSS V.26 وSmart PLS v.3.3.2.

النتائج العملية: أظهرت نتائج البحث التي تم التوصل إليها بوجود علاقة تأثير مباشرة للطقوس في مكان العمل على الابتكار التنظيمي في الشركة قيد البحث.

أهمية البحث: ندرة الدراسات السابقة (العربية والاجنبية) التي تضمنت مُتغيرات البحث (التجديد الاستراتيجي، والابتكار التنظيمي) معاً في شركة ربان السفينة، فحاز هذا البحث أهميته من كونه تطرق إلى هذه المُتغيرات المهمة في محاولة منه لوصف الواقع ومُعالجة المشاكل التي تواجه تطوير الشركات في العراق بشكل عام لما لهذا القطاع أهمية كبيرة على المجتمع والبيئة والاقتصاد، وشركة ربان السفينة بشكل خاص.

الكلمات المفتاحية: (الطقوس في مكان العمل، الابتكار التنظيمي، شركة ربان السفينة).

The effect of rituals in the workplace on organizational innovation, an analytical study in the Raban Al Safina Company, Najaf branch

dr. Laith Shaker Mohsen, researcher. Prince Muhammad Abdullah Al-Hakim
College of Administration and Economics / University of Kufa

Abstracts:

Purpose: The research aims to identify the impact of rituals in the workplace on organizational innovation, as the research focused on a sample of the ship captain company Najaf branch. And based on the problem that the researched company does not have enough organizational innovation due to the nature of the challenges and pressures it faces, which are sometimes characterized by difficult (internal and external) conditions, the research problem was formulated as follows: "What is the level of influence of rituals in the workplace on organizational innovation in The researched company.

Design/methodology: For the purpose of completing the requirements of the current research and in order to represent the target research community, the random sampling method was adopted, as (180) questionnaires were distributed directly to a sample of individuals working in the Raban Al Safina Company, Najaf branch, and (165) forms were retrieved Valid for statistical analysis and the collected data were analyzed using a set of statistical tests available in SPSS V.26 and Smart PLS v.3.3.2 statistical software.

Practical results: The results of the research showed that there is a direct impact of rituals in the workplace on organizational innovation in the company under study.

The importance of the research: The scarcity of previous studies (Arab and foreign) that included the research variables (strategic renewal and organizational innovation) together in the Raban Al Safina Company. Iraq in general, because this sector is of great importance to society, the environment and the economy, and the Raban Al Safina Company in particular.

Keywords: (Rituals in the workplace, organizational innovation, Raban Al Safina Company).

المقدمة:

التغيرات التي تشهدها بيئة الأعمال اليوم والمتمثلة بالتطورات التكنولوجيا والاقتصادية ومدى المنافسة بين الشركات كلها تحديات تقف عائق أمام الشركات التي تمنعها من تحقيق أهدافها، فهي بأمس الحاجة لتطوير قدرات افرادها العاملين عن طريق تغير رويتنهم اليومي لكي يمكنهم يسهم ذلك في تطوير قدراتهم

الفكرية ويمكنها من دخول أسواق جديدة وتقديم منتجات مبتكرة تساعد على تغيير صورة المنظمة من الوضع الحالي إلى وضع مرغوب فيه مستقبلا.

اذ تكمن أهمية الطقوس في مكان العمل كونه احد الادوات الأساسية لتحقيق ابتكارات تنظيمية في الشركات عن طريق ابعاده (طقوس الوقت مع الزملاء، طقوس التحدث اليومية، الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة) اذ تسهم هذه الابعاد في تحويل سلوكيات الافراد للقيام بالعمال الجديدة وبالتالي تمكنهم من تقديم منتجات جديده ذات قيمة عالية يكسب الشركة ميزة تنافسية مستدامة ومن أجل تحقيق أهداف البحث والإجابة على تساؤلاته، تم تقسيمه إلى أربعة مباحث، إذ يتضمن المبحث الأول المنهجية العلمية للبحث، فميا يتضمن المبحث الثاني الإطار النظري للبحث، أما المبحث الثالث فعُنيَّ بالجانب العملي للدراسة، والمبحث الرابع اختص بأهم ما توصل إليه البحث من استنتاجات وتوصيات.

الفصل الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

نتيجة لتطور الفكر التنظيمي المعاصر، خاصة في منتصف التسعينيات وبداية القرن الحالي، بعدد من الموضوعات المعاصرة والحديثة التي تفرضها بيئة الأعمال والإبداع والتغيرات السريعة والمنافسة لتقديم أفضل المنتجات من هنا، بدأت الشركات على مراقبة طرق العمل وكيفية أداء الافراد العاملين للمهام المناطة بهم لمعرفة ماهي الممارسات اليومية التي يقوم بها الافراد العاملين التي تدخل ضمن أنماط حياتهم

ومن أهم أسباب عدم الاهتمام بالطقوس في مكان العمل أدى اعتماد الافراد العاملين على نمط واحد من روتين العمل اليومي اذ شكل ذلك حاجز للوصول الى ابتكارات جديدة تخص المنتجات والعمليات وابتكار في طرق انجاز المهام. واستناداً إلى ما تم ذكره، يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل الاتي: (ما هو تأثير الطقوس في مكان العمل في الابتكار التنظيمي للشركة؟).

ثانياً: تساؤلات البحث

بناءً على تم عرضه في مشكلة البحث، يسعى الباحث لإيجاد الإجابة على التساؤلات الأتية:

١- ما مدى توافر أبعاد الطقوس في مكان العمل في الشركة المبحوثة؟

٢- هل هناك اهتمام للشركة في الابتكار التنظيمي؟

٣- ما هو مستوى تأثير الطقوس في مكان العمل في الابتكار التنظيمي للشركة؟

ثالثاً: أهداف البحث

١- التعريف بالأُسُس المنطقية والموضوعية لمتغيرات الدراسة (للطقوس في مكان العمل، الابتكار التنظيمي) في الشركة قيد الدراسة.

٢- معرفة مدى إدراك الشركة المبحوثة لأبعاد الابتكار التنظيمي.

٣- التحقق من علاقة التأثير للطقوس في مكان العمل في الابتكار التنظيمي في الشركة قيد البحث.

رابعاً: أهمية البحث

تتلخص أهمية البحث الحالي في عدة نقاط أبرزها:

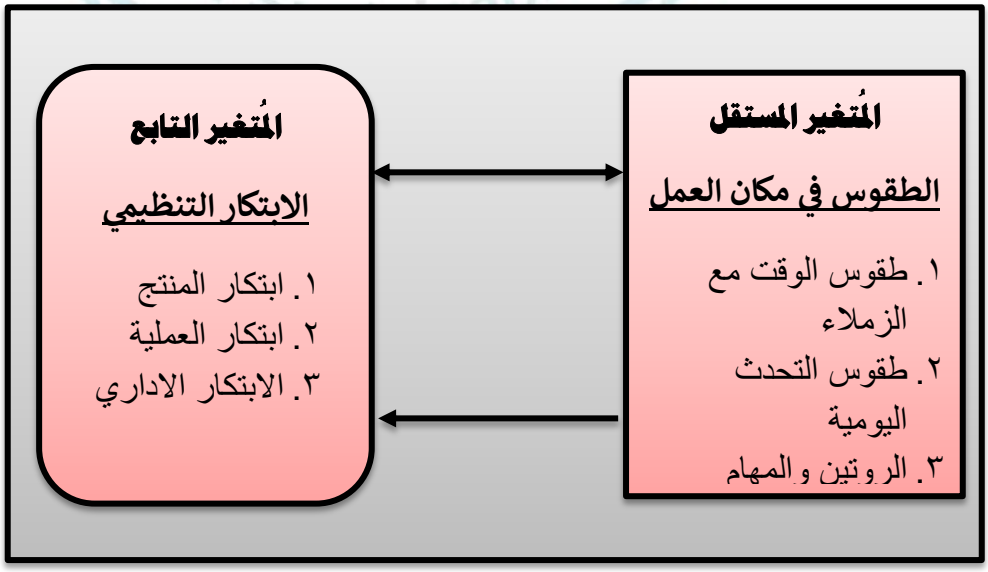
١. تكمن أهمية الدراسة في ابراز دور الطقوس في مكان العمل في تطوير قدرات الافراد العاملين عن طريق تغير رويتنهم اليومي والاهتمام بتطوير قدراتهم العقلية، بذلك يتولد لديهم المزيد من الإبداع والابتكار والذي يساهم في نجاح الشركات لفترة طويلة.

٢. تظهر اهمية الدراسة نتيجة حاجة الشركة المبحوثة إلى تطبيق اليات الطقوس في مكان العمل فيها كونها مكملاً للاهتمام العالمي لما لها من تأثير وأساهم في تحقيق الابتكار التنظيمي، فضلاً عن مساهمتها في الحد تغيير روتين عمل الافراد العاملين في الشركة لمساعدتهم في تعزيز قدراتهم الابتكارية.

٣. تكمن أهمية الدراسة في ابراز دور الطقوس في مكان العمل في تطوير قدرات الشركة في تقديم السلع والخدمات ذات القيمة عالية، يولد ذلك المزيد من الإبداع والابتكار والذي يساهم في نجاح الشركات لفترة طويلة.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

استناداً إلى مجموعة من الدراسات ذات الصلة بمُتغير البحث (الطقوس في مكان العمل، والابتكار التنظيمي) كدراسة(Pearson,2011)، (Ameen et al., 2021). أقدم الباحث على وضع مُخطط فرضي يُظهر فيه طبيعة العلاقة بين مُتغيرات البحث كما موضح بالشكل (١) والذي يتبين من خلاله بأن مُتغير الطقوس في مكان العمل هو المُتغير المستقل Variable Independent والذي سيتم قياسه من خلال اربعة أبعاد (طقوس الوقت مع الزملاء، طقوس التحدث اليومية، الروتين والمهام اليومية ،الطقوس المميزة الخاصة). في حين أن مُتغير الابتكار التنظيمي يُمثل المُتغير التابع Dependent Variable والذي سيتم قياسه من خلال ثلاثة أبعاد (ابتكار المنتج، ابتكار العملية، الابتكار الاداري).



الشكل (١): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحث

سادساً: فرضيات لبحث

بعد الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (McCausland,2021) ، واستناداً إلى ما سيتم عرضه في الجانب النظري، ولأجل أن يتم وضع إجابة لتساؤلات البحث الحالي وتحقيق أهدافه، تم صياغة الفرضية الرئيسية للبحث وفرضياتها الفرعية وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى (H1): يرتبط الطقوس في مكان العمل بعلاقة مباشرة موجبة في الابتكار التنظيمي:

وينبثق عن الفرضية الرئيسية اربعة فرضيات فرعية:

H1-1:- طقوس الوقت مع الزملاء يرتبط بصورة مباشرة في الابتكار التنظيمي.

H1-2:- طقوس التحدث اليومية يرتبط بصورة مباشرة في الابتكار التنظيمي.

H1-3:- الروتين والمهام اليومية يرتبط بصورة مباشرة في الابتكار التنظيمي.

H1-4:- الطقوس المميزة الخاصة يرتبط بصورة مباشرة في الابتكار التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية(H2): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية وموجبة للطقوس في مكان العمل في الابتكار التنظيمي :

وينبثق عن الفرضية الرئيسية اربعة فرضيات فرعية:

H2-1- الطقوس المميزة الخاصة له تأثير موجب في الابتكار التنظيمي.

H2-2- طقوس التحدث اليومية له تأثير موجب في الابتكار التنظيمي.

H2-3- الروتين والمهام اليومية له تأثير موجب في الابتكار التنظيمي.

H1-4:- الطقوس المميزة الخاصة لها تأثير موجب في الابتكار التنظيمي.

سابعاً: مقاييس البحث

تم تصميم استبانة الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الخُماسي بتدرج (أتفق تماماً، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق تماماً) لمعرفة قياس الاستجابة لعينة الدراسة وقياس مُتغيرات الدراسة، الجدول (١) يوضح هذه المقاييس وكالآتي:

الجدول (١): مقاييس البحث

ت	المتغير	البُعد	عدد الفقرات	المقاييس
أ-	الطقوس في مكان العمل RW	طقوس الوقت مع الزملاء	5	(Pearson,2011)
		طقوس التحدث اليومية	4	

		الروتين والمهام اليومية	4	
		الطقوس المميزة الخاصة	4	
ب	الابتكار التنظيمي OI	ابتكار المنتج	3	Ameen et al.,2021)
		ابتكار العملية	3	
		الابتكار الاداري	5	

المصدر: من اعداد الباحث

ثامناً: منهج البحث

اعتمد البحث منهج دراسة تحليليةAnalytical بالاعتماد على أراء عينة من الافراد العاملين في شركة ربان السفينة. وللإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، يسعى الباحث وعلى وفق هذا المنهج لتحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية (الطقوس في مكان العمل، والابتكار التنظيمي).

تاسعاً: مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث يتألف من الافراد العاملين في شركة ربان السفينة اما العينة فقد كانت عشوائية من الافراد العاملين الشركة. يتألف مجتمع الدراسة من (٢٦٥) فردا ووفقاً لـ (Krejcie&Morgan,1970) يتطلب (١٥٩) استجابة لتمثيل هذا المجتمع. وفقاً لذلك ارتأى الباحث إلى توزيع (١٨٠) استبانة بشكل عشوائي، استُرجعت (١٦٥) استبانة صالحة للاستخدام في الدراسة الحالية التي ستُمثل عينة هذه الدراسة حيث استرجعت و(١٥) استمارة غير صالحة للتحليل الاحصائي.

عاشراً: أساليب التحليل الإحصائي

استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الاحصائية الموجودة في البرنامجين الإحصائيين (SPSS.V.26) و(Smart PLS v.3.3.2)) حتى تتحقق الدقة في النتائج الإحصائية. في البرنامج الاحصائي Smart PLS v.3.3.2 (اختبار أداة الدراسة (تقييم انموذج القياس)، واختبار فرضيات الدراسة (تقييم الانموذج الهيكلي). أما ضمن البرنامج الإحصائي SPSS.V.26 (التوزيع الطبيعي، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري). وتم الاعتماد على استمارة الاستبانة والتي تعد الأداة الرئيسية للبحث، إذ تم من خلالها جمع البيانات والتي تم تصميمُها لتُغطي وتشمل جميع مُتغيرات الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

أولاً: الطقوس في مكان العمل

١. مفهوم الطقوس في مكان العمل The concept of ritual in the workplace

تعود جذور كلمة طقوس "Ritualis" إلى اللغة السنسكريتية ، اذ ان الجذر"ar" يعني "بدء الحركة" او "التحرك" والصفة منها "ريتا" (Rta) والتي تعني "مناسب او صحيح" والاسم منها يعني "نظام" او "عمل مقدس" او "تضحية"، أما بالنسبة للمصطلح العلمي الحديث "طقوس" فهو مشتق من اللاتينية

"Rituals"ويكون مفهومها أوسع من"rites" والتي يقصد بها "شعائر" التي تستخدم ضمن الطقوس(Kvasha,2020:36)

يصف الباحث (Kusuma et al.,2019:43) الطقوس كونها إجراءات لفظية وغير لفظية عادة ما تأخذ في الاعتبار التفاعل مع الآخرين. اذ ان هذه الطقوس ليست غريبة بل هي عادات كاجتماعات الافراد العاملين أو استجمام الافراد العاملين. لذلك، فهي مهمة لأنها تستمر في إصلاح فهمنا لتجربتنا العامة، وتضفي الشرعية على ما نفكر فيه ونشعر به ونفعله. من ثم، تشكل الأنشطة المتكررة التي تساعد الأعضاء الشركة على القيام بعملهم. اذ ان هناك ثلاثة عناصر مهمة للطقوس في مكان العمل هي الابتكار الهادف، انشطة عمل الشركة، واستراتيجية الشركة.

في ضوء ذلك بين (Erhardt et al.,2016:33) أن العمل الطقوسي ينطوي على أفعال يقوم بها الموظفون كجزء من رويتنهم اليومي كطقوس الموجهة نحو الاهداف عادة ما تكون أقل وعيًا وروتينية وتلقائية كإجراء "جرد المخزون" مجرد مهمة روتينية. يمكن اعتباره أحد طقوس مكان العمل التي تحدث من خلال السلوكيات المتكررة كنشاط جماعي بين الافراد العاملين. وبالتالي، يمكن ان تشمل أيضًا قيمًا مرتبطة بالعواطف والإدراك. تتضمن الطقوس العاطفية أبعادًا عاطفية مرتبطة بالعلاقات التي ترمز إلى الشعور بالتماسك والاتصال بين أعضاء الشركة. يمكن أن تشمل الطقوس المعرفية قيم الابتكار ومعالجة المعلومات الذهنية واتخاذ القرار... يوضح الجدول (٢) أدناه مجموعة من المفاهيم الخاصة الطقوس في مكان العمل حسب رأي بعض الكتاب والباحثين:

الجدول (٢): مجموعة من تعاريف للطقوس في مكان العمل

ت	المصدر	المفهوم
١.	(Kusuma et al.,2019:43)	"سلوك متعلق بأداء الفرد لوظيفته والمهام المناطة به في مكان العمل".
٢.	(Lewis,2020:33)	"أنشطة مهمة تعزز بشكل خاص السبل التي تعمل بها الشركة اذ تتضمن والسلوكيات المسلم بها التي تدعم الثقافة التنظيمية".
٣.	(Pereda,2021:282)	"إجراءات عمل تحدث بصورة مباشرة تهدف إلى تحقيق أهداف الشركة."
٤.	(Hindman,2021:98)	"الأنشطة التي يشارك فيها شخص واحد أو أكثر معًا والتي تحدث بشكل متكرر داخل الشركات".
٥.	(Slavova&Metiu,2022:3)	"الإجراءات التي تم تنفيذها عمدًا من قبل مجموعة من الأشخاص ضمن مكان العمل يستخدمون رمزًا واحدًا أو أكثر في تكرار محدد".
٦.	الباحث	"أنشطة وإجراءات منظمة تكون بصورة متكررة لها صفة رسمية وغير رسميه لزيادة أداء الافراد

		العاملين عن طريق تقليل من حالات الاجهاد والصراعات واضافة المرونة لمكان العمل".

المصدر: من إعداد الباحث

٢. أبعاد الطقوس في مكان العمل Dimensions of ritual in the workplace

انتشرت الأنثروبولوجيا من خلال الاستشارات، وبدأ موظفو الموارد البشرية يتحدثون عن "طقوس وإيقاعات" إدارة فريق العمل "لتغيير ثقافة الإدارة، عليك بتغيير الطقوس". لقد وصلوا عن غير قصد إلى الحد الذي فشلت فيه التوجهات من أعلى إلى أسفل، ويمكن للباحثين بالاعتماد على الأشياء الناشئة تلقائيًا من المادة الاجتماعية أي جوهر بناء فريق العمل. لذلك، لم يعرفوا بالضبط ما إذا كانوا يتحدثون عن روتين أو طقوس عمل، لكن كلمة طقوس لها بالتأكيد نكهة لا تعني كلمة روتين. بالمقابل، يتساءل الباحثون حول كيفية المحافظة على الفرق العمل في ظل التغيرات التي تصاحب بيئات العمل المتغيرة؟ حاول بعض الباحثين Pearson et al.,(2010) Pearson et al.,(2009) الإجابة عن هذا التساؤل من خلال وضع مجموعة من المعايير والابعاد التي اعتبرت في ما بعد ركائز مهمة لدراسة الطقوس في مكان العمل.(Jouxtel,2018:3)

وعلى غرار ذلك، يوضح (Stein,2022:10) ان قيمة الطقوس لا تظهر الا اذ اقترنت بالعمل الهادف الذي يتولد عندما يصبح العمل أكثر أهمية بالنسبة للموظف، مما يؤدي إلى رضا أكبر. اذ كيف يجد الموظفون معنى في عملهم بدون وجود للعمل الهادف الذي يرتبط بسمات نفسية تشكل جوهر الطقوس كالمعنى، والرمزية. بين الباحث (Pearson et al., 2010) اهم الابعاد الطقوس في مكان العمل يمكن تلخيصها بالتالي:-

البعد الأول: - طقوس الوقت مع الزملاء Ritual time with colleagues

يناقش (Stein,2022:114) أن الطقوس لم تتم دراستها بين علماء الاجتماع. بدلاً من ذلك، كانت الطقوس موضوعًا شائعًا بين علماء الأنثروبولوجيا الثقافية وعلماء الاجتماع، الذين حددوا وظائف الطقوس على المستوى الكلي باستخدام التحليلات الثقافية والبحوث الاثنوجرافية في الآونة الأخيرة هناك نوعين من طقوس الوقت مع الزملاء هما:-

١. طقوس مجموعة العمل

هي "شخصان أو أكثر يمتلكان هوية اجتماعية مشتركة في مكان العمل" نتيجة لذلك، فإن أعضاء نفس مجموعة العمل أو الشركة او الدين هم جميعًا أعضاء في نفس المجموعة وبالتالي يتم تضمينهم في مجموعة عمل واحدة أختبر تنبؤاتي باستخدام مجموعة من الطقوس والمجموعات المختلفة. ان القيم تختلف من الناحية المفاهمية تعتمد طقوس مجموعة العمل بصورة مباشرة على القيم والتي هي نوع من الإدراك الاجتماعي. لذلك يمكن القول بأن طقوس المجموعة يمكن أن تمثل قيمًا مهمة في رسم خارطة طريق لتصميم طقوس مكان العمل من خلال ما يتمتع به أعضاء المجموعة من القيم اجتماعية.

٢. العمل الجماعي

يشير العمل السابق إلى أن الوظيفة الأساسية للطقوس الجماعية هي الإشارة إلى أن فناني أداء الطقوس ملتزمون بالمجموعة تعتمد وظيفة الإشارة إلى الالتزام على فكرة أن أداء الطقوس أمر مكلف (بسبب الوقت والجهد و / أو الموارد التي تتطلبها) ، مما يجعل أداءهم إشارة أقوى للالتزام تجاه مجموعة من التعبيرات اللفظية ، وهي عرضة للخداع تضمن الطقوس مشاركة الأفراد المخلصين للمجموعة فقط في الطقوس ، مما يميز المتعاونين عن المنشقين ويعزز الثقة في نهاية المطاف بين الأعضاء هنا ، نقدم دليلًا على أنه بالإضافة إلى وظيفة الإشارة الخارجية هذه ، فإن طقوس المجموعة تخدم أيضًا وظيفة زيادة الالتزام الداخلي لأداء الطقوس (أي قوة ارتباط الفرد بمجموعتهم). وبالتالي، حتى أداء الطقوس بمفرده دون أن يشاهده أحد، عندما لا يكون لديه قوة إشارة، لا يزال يعزز الالتزام الداخلي لفناني الأداء تجاه مجموعتهم، الذي يناقش ممارسة أداء الطقوس الخاصة كآلية للإشارة الذاتية تقنع مؤدي الطقوس بأنه يؤمن بعقيدة المجموعة ولكن بعد ذلك، تم تجاهل تأثير الطقوس على الالتزام الداخلي إلى حد كبير وبشكل عام فأن "الالتزام لا جدوى منه ما لم يتم توصيله بنجاح".

البعد الثاني: طقوس التحدث اليومية Daily speaking ritual

يصف(Clarke et al.,2019:244) ان ممارسة طقوس التحدث اليومية كطرح الأسئلة وتوليد المناقشة مهمة لأنها غنية بالمعلومات. اذ ان هذه الطقوس ليست مجرد كلام بدون هدف انما هي طقوس مليئة بالمعاني الرمزية والتوقعات الإيجابية، خاصة وأن هذه الأحاديث توطد العلاقة بين الافراد العاملين بمرور الوقت. ان وجود الطقوس في مكان العمل تدل على وجود حالة من الانسجام العاطفي والشعور بالفخر والانتماء في مكان العمل.

نتيجة لذلك، يقسم الباحثان (Koch&Denner,2022:12) الافراد العاملين الى خمسة أنواع وفقاً لسلوك الانخراط في الحديث مع زملاء العمل. النوع الأول، "الثرثار" في محادثة غير رسمية بدرجة أكبر من الآخرين. اذ أن هذا النوع يحتاج إلى هذه التبادلات غير الرسمية للمعلومات والتنظيم، وكذلك من أجل التكامل الاجتماعي. النوع الثاني، "المحاور" والذي يكون حديثة مركز الذي ينخرط في التواصل غير الرسمي في مكان العمل واحياناً يكون هادف في حديثه وتواصله مع الاخرين. النوع الثالث، (قليل الكلام) لا يرى فائدة كبيرة في التواصل غير الرسمي. النوع الرابع، "الاستراتيجي" يحاول الحصول على المعلومات من خلال المحادثات غير الرسمية يمكن أن تكون مفيدة في التبادل الاجتماعي. اذ يركز الاستراتيجي في حديثة على التبادل لتنظيم روتين عمله من خلال حصوله على المعلومات التي تساعده على إنجاز العمل والاندماج في مجتمع العمل. النوع الخامس، "المتكلم الصغير" طقوس التحدث بشكل أساسي لإلهائه الافراد العاملين عن العمل. تتيح المحادثات غير الرسمية لهؤلاء الأفراد فرصة لأخذ قسط من الراحة للتعافي في مكان العمل. احيانا لا تقلل طقوس التحدث من إنتاجية الافراد العاملين ولكنه على العكس من ذلك، يساعدهم على إنجاز وظائفهم بشكل أكثر فعالية. يزيد من مستوى إدراك الافراد العاملين للالتزام

العاطفي والرضا الوظيفي. بوساطة هذه التركيبات، يعمل طقوس التحدث على تحسين إنتاجية الافراد العاملين. على الرغم، من التأثير الضئيل. لذلك، لن يؤدي اجتماع الافراد العاملين لإجراء محادثات غير رسمية إلى زيادة الإنتاجية. لكنة سوف يساعدهم في تقوية شبكة العلاقات الاجتماعية التي سيكون لها دور في تقوية أواصر العلاقات الرسمية وتجعلهم ينخرطون في طقوس رسمية داخل مكان العمل.

البعد الثالث: الطقوس المميزة الخاصة special special rituals

الطقوس الخاصة هي ثاني أكثر الفئات تركيزا من قبل الباحثين غالبًا ما كانت هذه الطقوس ناتجة عن حدث متكرر حتى اكتسب خصائص طقسية. على أن الطقوس الخاصة غالبًا ما تمثل نوعًا من جوانب تاريخ العلاقات بين زملاء العمل كالشعور بالبهجة في مكان العمل نتيجة تذكر مواقف معينة او القيام بتجربة مشتركة مع زميل عمل. ذلك يعزز من قوة أواصر التعاون بين افراد الشركة. (Letchfield&Hafford,2018:11)

١. طقوس تبادل الهدايا

شكل آخر مهم من التفاعلات الطقسية التي تدير العلاقات بين فرق العمل هي تبادل الهدايا، والذي يتم تفصيله في الشركات، ويتضمن جميع أنواع والأشياء، غالبًا ما تكون عناصر صغيرة ذات قيمة جوهرية منخفضة. تشمل الهدايا جميع أنواع الأحداث والعلاقات الاجتماعية والعواطف المترافقة يتم تأكيد العلاقات والحفاظ عليها من خلال طقوس أشكال الاتصال، مثل تبادل التحيات الموسمية. عندما تتوقف طقوس تبادل الهدايا أو التحية، فهذه علامة على تدهور العلاقة بين أعضاء الفريق ما تتضمن طقوس في مكان العمل تقديم الهدايا. هناك العديد من الأمثلة على تقديم الهدايا كتقديم الهدايا الأقسام المختلفة داخل مكان العمل. (Caspary& Pillath,2022:23)

٢. طقوس الرسم اليومية: – بمجرد أن يجلس الشخص على مكتبه، فإنه يأخذ بطاقة أو ورقة دفتر ملاحظات، ثم يقضي دقيقة واحدة بالضبط في رسم أي شيء يحلو له. يمكن أن يكون شيئًا سيعملون عليه، أو شيئًا يفكرون فيه، أو رسمًا عشوائيًا. القاعدة الوحيدة هي أنه يفترض أن يكون رسمًا ويفترض أن يستغرق دقيقة واحدة – لا أكثر ولا أقل. بدلاً من بدء اليوم على المكتب باستخدام الكمبيوتر ورسائل البريد الإلكتروني، تبدأ هذه الطقوس اليوم بتحدي إبداعي صغير. إذا تم القيام به كل يوم، فإنه يصبح نشاطًا منخفض العوائق لتحفيز الإبداع دون الكثير من التفكير أو التخطيط. (Ozenc&Hagan,2020:30)

البعد الرابع: الطقوس والروتين للمهام اليومية Rituals and routines for daily tasks

يطرح (Murphy,2022:20) "تساؤل مهم من الذي يستخدم الطقوس في العمل اليومي؟ للإجابة على هذا التساؤل علينا معرفة الطقوس والروتين هي الأنشطة اليومية، والسلوكيات المقبولة التي يتم ملاحظتها، والطريقة التي تتم بها الأمور هنا، وتصرفات وأنشطة الافراد العاملين التي تعكسها توقعات الإدارة والمعايير المحددة.

تساعدك الطقوس على إنشاء ثقافة أفضل في عملك عن قصد – على مستوى الشركة بأكملها أو الفريق أو ممارستك الخاصة المتعلقة بالمهام المتكررة. لذلك يكون الموظف الذي يريد أن يجعل روتين عمله اليومي أكثر إنتاجية، وأكثر انسجامًا مع أخلاقياته وأهدافه او يمكن أن يكون أحد أعضاء الفريق أو المدير الذي يعرف أن حياته العملية يمكن أن تكون أكثر انسجاما مع قيمهم، ويريد جلب المزيد من التعاون والإبداع في مؤسستهم. على وجه الخصوص، يمكن للأشخاص المهتمين بمجتمع عملهم وثقافتهم استخدام الطقوس. قد يكون هؤلاء مديرين أو قادة – أو حتى موظفين جدد يهتمون بكيفية إدارة منظماتهم. تعد الطقوس طرق لإدخال هذه الأفكار الكبيرة والمجردة في الممارسة المهام اليومية. بشكل اساسي، تنطوي الطقوس على أفعال جسدية وسلوكيات ملموسة ومتكررة. ستأخذ الطقوس الجيدة القيم الأساسية والمعتقدات غير الملموسة للشركة كل هذه الأشياء القيمة وغير المرئية وتجعلها مرئية وتفاعلية وحيوية في ممارسات الاعمال اليومية بشكل أكثر جديه وواقعية في مكان العمل هل يمكنك أن تكون مهندسًا لحياتك العملية؟ وان لم تكن مديرًا لمنظمة أو فريق، يمكنك استخدام استراتيجيات عملية تجعل الطقوس ضمن الروتين اليومي لإنجاز العمل لجعله شبيه بما تتمناه. هذا يعني إحساس بالإبداع العملي في الحياة العملية.

ثانياً: الابتكار التنظيمي organizational innovation

١. مفهوم الابتكار التنظيمي The concept of organizational innovation

الابتكار مأخوذ من الكلمات اللاتينية nova و Innovare، التي تعني تصميم شيء جديد أو صنع شيء جديد. لذلك، فإن إنشاء كيان جديد وإيصاله إلى شكله النهائي يُعرف بالابتكار. الابتكار هو فكرة او سلعة أو خدمة جديدة بميزات جديدة أو أي كيان قديم يتم تسويقه بهذه الطريقة لفتح استخدامات جديدة. يُعرف تحقيق سلع أو خدمات أو عمليات أو تقنيات جديدة أو ببساطة القيام بشيء بطريقة جديدة بالابتكار. لذلك، فأن الابتكار ليس ظاهرة جديدة إلا أنه إلزامي للاقتصاد والميزة التنافسية لأي منظمة. (Shaikh et al.,2018:2)

من وجهة نظر(Tambago,2022:97) الابتكار التنظيمي هو أحد الأنواع الثلاثة للابتكار في العمليات، إضافة الى ذلك، ابتكارات التسويق والابتكارات التكنولوجية. اذ تهتم ابتكارات الشركة بنشاط العمل الأساسي للشركة والتغييرات في النظام الاجتماعي التي قد تشمل تغييرات في الهيكل والاستراتيجية والعمليات والممارسات الإدارية.

يصف(Wang,2020:39) الابتكار التنظيمي هو الإدخال المتعمد والتطبيق لطرق جديدة في الأفكار والعمليات والمنتجات وإجراءات الأدوار أو المجموعات أو الشركات في عملية حل المشكلة، اذ تضمنت أنشطة الابتكار التنظيمي تنسيق الأقسام، وموارد الشركة، وتنسيق الهيكل والاستراتيجية.

الجدول (٣): مجموعة من تعاريف للابتكار التنظيمي

ت	المصدر	المفهوم
١.	(Ameen et al.,2021:140)	"نتاج مدروس وناجح لفكرة جديدة توفر مزايا تنافسية للشركة".
	(Burbano et al.,2020:3)	"اختراع وتنفيذ ممارسة إدارية أو عملية أو هيكل أو تقنية جديدة على أحدث ما توصلت إليه التقنية وتهدف إلى تعزيز الأهداف التنظيمية".
٢.	(Sung&Kim,2021:3)	"عملية تعزز بشكل أساسي التغيير المتعمد والمخطط للشركة من خلال إنشائها وتقديمها وتطبيق أفكار وأهداف وأدوات جديدة".
٣.	(Todorovic et al.,2022:2)	"إنشاء وتنفيذ ممارسة إدارية أو عملية أو هيكل أو تقنية جديدة على أحدث ما توصلت إليه التقنية وتهدف إلى تحقيق أهداف تنظيمية إضافية".
٤.	(Hawamdeh&Alshaer,2022:259)	"استخدام أساليب تنظيمية جديدة في ممارسات الشركة لزيادة الكفاءة التشغيلية عن طريق تقليل التكاليف وتحسين الرضا في مكان العمل".
٥.	الباحث	"هو انشاء وتنفيذ طرق تنظيمية جديدة لإدارة اعمال الشركة من خلال وضع ثقافة الابتكار ضمن الثقافة التنظيمية للشركة من خلال تحفيز العاملين المبدعين داخل الشركة واستقطاب الافراد المبتكرين من خارج الشركة".

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات الواردة فيه

٢. أبعاد الابتكار التنظيمي Dimensions of organizational innovation

يوضح الباحثان(Daud & Zainol,2021:261) ان الابتكار يرتبط بالجوانب الجذرية والتدريجية والمنتج والعملية والإدارة وبالتالي، فإن العناصر الأكثر شيوعًا بين الباحثين والخبراء حول الابتكار هي ابتكار المنتجات، وابتكار العمليات، والابتكار الإداري. يشير ابتكار المنتج إلى إنشاء منتجات وخدمات حالية جديدة أو محسّنة. في الوقت نفسه، إذا طبقت الشركة تقنيات وتجارب جديدة أثناء عملية التنفيذ لتحسين الأداء، فإنها تسمى ابتكار العملية. بينما في الموقف الذي يدير فيه المديرون أنظمة الإدارة، بما في ذلك النهج والسياسات والهيكل الفريد وعملية الإدارة، والتي ستؤثر على السياسات وتخصيص الموارد والثقافات الاجتماعية التنظيمية يُطلق عليها اسم الابتكار الإداري.

البعد الأول: ابتكار المنتج Product innovation

يشير (Donatus&Obialor,2022:116) لمفهوم ابتكار المنتج هو المدى الذي يمكن من خلاله للشركة أن تكون رائدة في تقديم خدمات جديدة، وتخصيص الموارد المالية للبحث والتطوير وما إلى ذلك كالمؤشرات التشغيلية للابتكار الخدمي الريادة في تقديم منتجات جديدة ومحاولة تطوير منتجات جديدة في شكل تدريب أفراد وفرق في الشركة. وبالتالي، يوفر هذا النوع وسيلة لتقديم وتطوير وتوفير منتجات جديدة ومحسنة.

أ. الابتكار الجذري: يُعرَّف(Gomes et al.,2019:537-538) هذا الشكل من الابتكارات بأنه "ميل الشركة لتقديم منتجات جديدة مختلفة التقنية إلى حد كبير أو تقنية جديدة توفر مزايا أفضل مقارنة بالمنتجات السابقة". يشير الابتكار الجذري الى "العملية أو خدمة التي لها ميزات اداء غير مسبوقة كالتغييرات الاساسية "وذلك نتيجة، تعامل الابتكار الجذري مع تغييرات جديدة في القطاع، فإن الجانب الحاسم لهذا الشكل من الابتكار هو عدم اليقين. اذ يتطلب الابتكار الجذري من المديرين معالجة أوجه عدم اليقين، أي عندما تكون احتمالية النتائج المستقبلية غير قابلة للقياس. تتطلب إدارة الابتكار الجذري استراتيجيات وأساليب مرنة وقابلة للتكيف لاستكشاف مناطق جديدة من خلال تطوير موارد وقدرات جديدة لا تقتصر هذه الأساليب المتميزة على العمليات داخل الشركة، لأنها تنطبق أيضًا على العمليات المشتركة بين الشركات ان إدارة أداء شبكات الابتكار الجذري قد تتضمن مجموعة فريدة من الميزات.

ب. الابتكار التدريجي: يعرف (Al-Hawamdeh&Alshaer,2022:259) هو عبارة عن سلسلة من التحسينات أو الترقيات الصغيرة التي يتم إجراؤها على الخدمات أو العمليات أو الأساليب الحالية للشركة. اذ تركز التغييرات التي يتم تنفيذها من خلال هذا الشكل على تحسين كفاءة تطوير المنتج الحالي والإنتاجية والتمايز التنافسي .

وفي نفس السياق يبين (Hongdiyanto et al.,2022:3) الأثر الذي قد يتسبب به الابتكار الجذري في حالة حدوث تغييرات جوهرية في أنشطة الشركة اذ يظهر انحرافًا كبيرًا عن الممارسة الحالية في سياق الشركات التي تعاني من الجمود، فإن تطبيق نوع الابتكار الذي يمكن تطبيقه هو ابتكار تدريجي لأنه لا يتعارض مع ثقافة الشركة الحالية.

البعد الثاني: ابتكار العملية Process innovation

يوضح(Donatus&Obialor,2022:116) مفهوم ابتكار العملية هي المدى الذي تتبنى فيه الشركة تقنيات جديدة وتختبر طرقًا جديدة لأداء العمل كالمؤشرات التشغيلية لابتكار العمليات التغييرات في عملية تقديم الخدمات وإيجاد طرق وأساليب جديدة للقيام بالأشياء والريادة في توفير أساليب جديدة لإدارة العمليات الروتينية اليومية.

ينظر الباحثان (Köhne&Sawyer,2018:25-26) في المتطلبات لتطبيق ابتكار العملية في الشركات

أ. التكنلوجيا والتطابق: التكنلوجيا هي أحد الهياكل الرئيسية التي تدعم العمليات الأساسية للشركة لذلك، قد يؤثر على جميع القرارات الشركة. عندما تطلق منظمة تقنيات جديدة تعمل على تحسين العمليات، فإنها تؤدي ابتكار العملية. اذ ان إطلاق البنية التحتية للتكنولوجية وإعادة تشكيلها ضرورة لاحتياجات الشركة. من المستبعد جدًا أن تتلاءم التكنولوجيا الجديدة مع التنظيم الداخلي الحالي للشركة. اذ ان التطابق بين التكنولوجيا والشركة هو العامل الرئيسي للنجاح.

ب. المعرفة: ما هو نوع المعرفة الابتكارية الذي يمثل الأساس المعرفي للشركة؟ نظرًا لأن ابتكار العمليات يتضمن عمليات معرفية مهمة داخل الشركة، يتم تعريفه على أنه نشاط كثيف المعرفة. وبالتالي، لا يتطلب التنفيذ الناجح خبيرًا يتمتع بمعرفة متعددة التخصصات فحسب، بل يتطلب أيضًا متخصصين لديهم معرفة فنية وإدارية مع معرفة عملية إضافية. لتطبيق المعرفة الفعالة في ابتكار العملية يتطلب ذلك تراكم المعرفة نظرًا لأن العديد من الافراد العاملين سيشاركون في ابتكار العملية.

ت. الموارد والقدرات: لكي تقوم أي منظمة بتنفيذ الابتكار واستغلال فرصها من المهم الوصول إلى القدرات والموارد المطلوبة. لذلك، تحتاج الشركات إلى مواءمة الموارد الداخلية لتمكين إدارة المعرفة ومن أجل دمج المعرفة المتنوعة والواسعة، اذ يطلب ذلك استثمار مبالغ كبيرة في القدرات والتقنيات وبرامج التدريب الجديدة.

البعد الثالث: الابتكار الإداري Administrative innovation

وفقاً (Cho et al.,2019:4-5) يكون هدف الابتكار الإداري هو تحسين قدرة الشركة من خلال تغيير هيكلها التنظيمي وعملياتها الإدارية. يتم هذا النوع من الابتكار عن طريق التواصل بين الافراد العاملين الذين لديهم نفس الهدف أو المهمة. قد يسمح تحسين الاتصال عبر الإنترنت ومشاركة المعرفة بين الإدارات المختلفة للموظفين بالاستفادة بسهولة من المعرفة المتراكمة الوصول للغاية دون أي متاعب او عندما تحاول الشركة ابتكار تدفقها التشغيلي الحالي من خلال الشراكة مع أطراف خارجية يحدث هذا النوع من الابتكار عندما تدرك الشركة أن بعض العمليات يمكن أن يتعامل معها الآخرون بشكل أكثر كفاءة. بهذه الطريقة، وبالتالي يمكن للشركة تحسين كفاءتها خلال تركيزها عملياتها الأساسية. اذ يرتبط الابتكار الإداري ارتباطًا وثيقًا بتحسين اداء الشركة، مما يؤدي بدوره إلى جودة أعلى وسير عمل أكثر كفاءة. اذ ان هناك فوائد من تطبيق الابتكار الإداري في الشركات وهي: -

أ. تكمن اهمية الابتكار الإداري في زيادة التكيف من خلال خلق بيئة عمل جديدة كتقديم منتجات جديدة. مثال على ذلك، عندما تقدم المكتبة خدماتها فأن بيئة العمل الحالية تفرض عليها ان تحل محل نظام فهرسة البطاقات التقليدي بنظام فهرسة قائم على الكمبيوتر اي تنشئ هيكلًا إداريًا جديدًا قادرًا على خدمة هذا النوع الجديد للتعامل مع البيانات.

ب. يحسن الابتكار الإداري القدرة على التعلم التنظيمي ويوفر للموظفين بيئة أفضل تمكنهم من تركيز وقتهم وجهدهم على القضايا الأساسية المتعلقة بتطوير المنتجات الجديدة. يعد تطوير منتج جديد

عملية معقدة تتطلب البحث عن معلومات والاستعداد لمواجهة التغييرات الجديدة وبالتالي فإن زيادة كفاءة الشركة يتم من خلال الابتكار الإداري، يمكن ان يؤدي نقل المعلومات إلى زيادة فرص التعلم ومستوى مشاركة المعرفية للموظفين.

ثالثا: العلاقة بين متغيرات الدراسة

من خلال إطلاع الباحث على المصادر والبحوث فيما يتعلق بالابتكار التنظيمي والطقوس في مكان العمل وجد عدة دراسات أبرزها دراسة (McCausland,2021:60) التي يوضح فيها الخطوات التي تساعد الشركات على الابتكار ويكون ذلك بشكل منهجي عن طريق تغيير عادات الافراد العاملين اليومية من خلال سلسلة من التدخلات ثم التأكد من ثبات العادات الجديدة وتوسيع نطاقها. تتكون عملية التغيير التي يقدمونها من خمس خطوات: -

١. تغيير العادات والسلوكيات يساعد على الابتكار: -اذ تبدأ عملية تغيير الثقافة بإلقاء نظرة دقيقة على الشكل الذي سيبدو عليه نجاح الابتكار في الشركة ثم تحديد السلوكيات المحددة التي تمكّن الابتكار من الحدوث.

٢. تحديد الموانع السلوكية: وهي قوى تقييدية مماثلة لتلك التي تم توضيحها في معضلة المبتكر يتطلب هذا الجهد إعادة تشكيل عادات الافراد العاملين اليومية.

٣. لإعادة تشكيل العادات: -ان الوصل للابتكارات داخل الشركات لا يتم الا من خلال ان تغيير العادات غير المرغوبة والتي تشجع السلوكيات المرغوبة وتتغلب على الحواجز المحددة ويكون ذلك من خلال طرق مباشرة لتشجيع وتمكين تغيير السلوك المرغوب.

٤. صقل وتطبيق ثقافة الابتكار: - يكون ذلك من خلال سباق سريع مدته ستة أسابيع يتضمن جلسة "العصف الذهني" التي تتناول سلوكيات معينة تحتاج إلى تعديل تستخدم جلسة هذه مخرجات الخطوات الثلاث الأولى كأساس لتحديد السلوكيات الأساسية المعدلة الجديدة التي يمكن تعديلها لتحسين الابتكار.

٥. تغيير العادات اليومية يستغرق وقتًا: يتطلب ضمان استمرار التغيير وتوسيع نطاقه دمج العادات اليومية في الأنظمة والهياكل الداعمة أكثر النظام الذي يركز على كيفية تخصيص الشركة لمواردها يمكن للشركات تعزيز السلوكيات المرغوبة في الأنظمة الرسمية (مؤشرات الأداء الرئيسية، الميزانيات) والعمليات الرئيسية (التوظيف، التدريب) لذلك يتعين على الافراد العاملين أن يكونوا قدوة للسلوكيات المرغوبة لا سيما خلال اللحظات المرئية للغاية كاجتماعات مراجعة المشروع ويكون ذلك من خلال تغير روتين العمل اليومي من خلال التحكم في أوقات استراحات تناول الطعام إعطاء الافراد العاملين المزيد من الحرية للوصول الى جو عمل خالي من التوترات والصراعات ويكون بيئة خصبة للأفكار الجديدة التي تسمح للشركة في الحصول على ميزة تنافسية.

الفصل الثالث

تحليل البيانات وتقييم المقاييس

أولاً: ترميز مُتغيرات وفقرات المقياس

من أجل تحديد مستوى إدراك وطبيعة العلاقة بين مُتغيرات الدراسة الرئيسية الحالية والتي تتكون من الطقوس في مكان العمل بوصفها مُتغيراً مستقلاً بأبعادها الاربعة (طقوس الوقت مع الزملاء، طقوس التحدث اليومية، الروتين والمهام اليومية، الطقوس المميزة الخاصة) والابتكار التنظيمي بوصفها مُتغيراً مُعتمداً بأبعادها الثلاثة (ابتكار المنتج، ابتكار العملية، الابتكار الاداري) بأسلوب إحصائي واضح ودقيق، تم ترميز المقياس المُستخدم في الدراسة الحالية كما مُبين في الجدول (٤):

الجدول (٤): ترميز مُتغيرات وفقرات المقياس

المُتغير ورمزه	البُعد	رمز البُعد	عدد الفقرات
الطقوس في مكان العمل RW	طقوس الوقت مع الزملاء	WT	5
	طقوس التحدث اليومية	WD	4
	الروتين والمهام اليومية	WI	4
	الطقوس المميزة الخاصة	WR	4
الابتكار التنظيمي OI	ابتكار المنتج	PTI	3
	ابتكار العملية	PSI	3
	الابتكار الاداري	AI	5

المصدر: اعداد الباحث

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي

١ اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التفاعلي الطقوس في مكان العمل

باستخدام برنامج (SPSS) تم اختبار مؤشري التمايل والتفلطح لمتغير الطقوس في مكان العمل، إذ يعرض الجدول (٥) أدناه النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (5) التوزيع الطبيعي لمتغير الطقوس في مكان العمل

البعد	الفقرة	Kurtosis		Skewness	
		Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic
طقوس الوقت مع الزملاء	WT1	.438	-.485	.221	-.744
	WT2	.438	-.134	.221	-.790
	WT3	.438	-.036	.221	-.982
	WT4	.438	.141	.221	-.809
	WT5	.438	-.483	.221	-.735

طقوس التحدث اليومية	WD1	.438	-.253	.221	-.839
	WD2	.440	-.124	.222	-.940
	WD3	.438	-.115	.221	-.793
	WD4	.438	.478	.221	-1.008
الطقوس المميزة الخاصة	WI1	.438	-.096	.221	-.902
	WI2	.438	.189	.221	-.956
	WI3	.438	-.022	.221	-.938
	WI4	.438	-.171	.221	-.950
الطقوس والروتين للمهام اليومية	WR1	.438	.403	.221	-1.009
	WR2	.438	-.351	.221	-.921
	WR3	.438	.349	.221	-1.071
	WR4	.438	.619	.221	-1.180

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V. 26

من الجدول (٥) يتضح بأن قيم التمايل (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) لكافة الفقرات تقع ضمن الحدود المقبولة وهذا ما يشير إلى كون البيانات الخاصة بهذا المتغير تتوزع طبيعياً مما سوف يدعم النتائج التي سيتم التوصل إليها.

٢. اختبار التوزيع الطبيعي لمُتغير الابتكار التنظيمي

باستخدام برنامج (SPSS) تم اختبار مؤشري التمايل والتفلطح لمتغير الابتكار التنظيمي، إذ يعرض الجدول (6) أدناه النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (6) التوزيع الطبيعي لمتغير الابتكار التنظيمي

البعد	الفقرة	Kurtosis		Skewness	
		Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic
ابتكار المنتج	PTI1	.438	-.317	.221	-.732
	PTI2	.438	.022	.221	-1.112
	PTI3	.438	-.112	.221	-1.016
ابتكار العملية	PSI1	.438	.197	.221	-1.019
	PSI2	.438	-.628	.221	-.774
	PSI3	.438	.004	.221	-.947
الابتكار الاداري	AI1	.438	-.364	.221	-.793
	AI2	.438	.187	.221	-.924

	AI3	.438	-.038	.221	-.813
	AI4	.438	.574	.221	-1.144
	AI5	.438	-.243	.221	-.806

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V. 26

من الجدول (6) يتضح بأن قيم التمايل (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) لكافة الفقرات تقع ضمن الحدود المقبولة وهذا ما يشير إلى كون البيانات الخاصة بهذا المتغير تتوزع طبيعياً مما سوف يدعم النتائج التي سيتم التوصل إليها.

ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي

١. التحليل الإحصائي الوصفي للمُتغير المُستقل:

باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) تم الحصول على تحليل المتوسط الحسابي كمؤشر للنزعة المركزية للبيانات، كما تم تحليل الانحراف المعياري كمؤشر لمدى تشتت البيانات ويستعرض الجدول (7) ادناه النتائج التي تم التوصل اليها.

جدول (7) التحليل الوصفي لمتغير الطقوس في مكان العمل

البعد	الفقرة	Mean	Std. Deviation
طقوس الوقت مع الزملاء	WT1	3.5000	2842٧.
	WT2	3.5833	2016٧.
	WT3	3.6333	7637٦.
	WT4	3.6917	4346٧.
	WT5	3.5917	3785٦.
	WT	3.6	.701252
طقوس التحدث اليومية	WD1	3.6333	8947٥.
	WD2	3.6555	9822٦.
	WD3	3.6333	0177٧.
	WD4	3.9417	0989٧.
	WD	3.71595	.674838
الطقوس المميزة الخاصة	WI1	3.7250	8313٨.
	WI2	3.7000	2028٧.
	WI3	3.7667	4167٥.
	WI4	3.7083	3722٦.
	WI	3.725	.695575
الطقوس والروتين للمهام اليومية	WR1	3.8417	6674٧.
	WR2	3.6833	8408٥.

	WR3	3.7500	2474٥.
	WR4	3.8333	2532٦.
	WR	3.777075	.62522
الطقوس في مكان العمل	RAW	3.704506	.674221

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.24

تشير النتائج التي عرضها الجدول (٧) إلى أن قيم الوسط الحسابي لجميع فقرات الأبعاد تتجاوز الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى قوة انتشار هذا المتغير في الشركة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات.

استناداً إلى نتائج التحليل الوصفي الخاصة بمتغير الطقوس في مكان العمل، فإن الجدول (٨) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي.

جدول (٨) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير الطقوس في مكان العمل

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية الترتيبية
طقوس الوقت مع الزملاء	3.600	.701252	الرابع
طقوس التحدث اليومية	3.71595	.674838	الثالث
الطقوس المميزة الخاصة	3.725	.695575	الثاني
الطقوس والروتين للمهام اليومية	3.777075	.62522	الاول

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26

يستعرض الحلول (٨) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير الطقوس في مكان العمل، إذ احتل بعد (الطقوس والروتين للمهام اليومية) المرتبة الأولى وهذا يدل على كونه البعد الأكثر انتشاراً في الشركة المبحوثة، في حين حل بعد (طقوس الوقت مع الزملاء) في المرتبة الأخيرة من اذ الأهمية الترتيبية.

٢. التحليل الوصفي لمتغير الابتكار التنظيمي

باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) تم الحصول على تحليل المتوسط الحسابي كمؤشر للنزعة المركزية للبيانات، كما تم تحليل الانحراف المعياري كمؤشر لمدى تشتت البيانات ويستعرض الجدول (9) ادناه النتائج التي تم التوصل اليها.

جدول (9) التحليل الوصفي لمتغير الابتكار التنظيمي

البعد	الفقرة	Mean	Std. Deviation
ابتكار المنتج	PTI1	3.5417	.٦6289
	PTI2	3.8250	.٦6377

	PTI3	3.7500	.٥4882
	PTI	3.705567	.62516
ابتكار العملية	PSI1	3.7833	.٨5144
	PSI2	3.5500	.٥8934
	PSI3	3.7083	.٧6621
	PSI	3.680533	.735663
الابتكار الاداري	AI1	3.5333	.٥9598
	AI2	3.5833	.٦7812
	AI3	3.5500	.٦9417
	AI4	3.8333	.٧1152
	AI5	3.5500	.٥8240
	AI	3.60998	.652438
الابتكار التنظيمي	IO	3.66536	.671087

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26

تشير النتائج التي عرضها الجدول (9) إلى أن قيم الوسط الحسابي لجميع فقرات الأبعاد تتجاوز الوسط الفرضي لمقياس ليكرت الخماسي والذي يبلغ (٣)، وهذا يشير إلى قوة انتشار هذا المتغير في الشركة المبحوثة، كذلك فإن النتائج أظهرت انخفاض الانحراف المعياري مما يشير إلى تجانس واتساق الاستجابات.

استناداً إلى نتائج التحليل الوصفي الخاصة بمتغير الابتكار التنظيمي، فإن الجدول (10) يعرض الأهمية الترتيبية لأبعاد هذا المتغير بالاعتماد على قيم المتوسط الحسابي.

جدول (10) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير الابتكار التنظيمي

البعد	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية الترتيبية
ابتكار المنتج	3.70557	0.62516	الاول
ابتكار العملية	3.68053	0.73566	الثاني
الابتكار الاداري	3.60998	0.65244	الثالث

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.26

يستعرض الحلول (10) الأهمية الترتيبية لأبعاد متغير الابتكار التنظيمي، إذ احتل بعد (ابتكار المنتج) المرتبة الأولى وهذا يدل على كونه البعد الأكثر انتشاراً في الشركة المبحوثة، في حين حل بعد (الابتكار الاداري) في المرتبة الأخيرة من اذ الأهمية الترتيبية.

رابعاً: اختبار أداة الدراسة (تقييم انموذج القياس)

١. معايير تقييم أنموذج القياس

يعد تقييم انموذج القياس الخطوة الأولى في التحليل بأسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM، ويستعرض الجدول (11) معايير تقييم انموذج القياس.

جدول (11) معايير تقييم انموذج القياس

أوجه القياس	المعايير والحدود المقبولة
ثبات الاتساق الداخلي *Internal Consistency Reliability*	الثبات المركب *Composite Reliability* ≤ ٠,٦٠
	كرونباخ الفا *Cronbach's Alpha* ≤ ٠,٧٠
ثبات المؤشر *Indicator Reliability*	التشبع الخارجي *Outer Loading* ≤ ٠,٧٠*
الصدق التقاربي *Convergent ValLlity*	متوسط التباين المستخلص (AVE) ≤ ٠,٥٠
الصدق التمييزي *Discriminant ValLlity*	نسبة HTMT < ٠,٩٠

* وفقا لـ (Hair et al., 2017) فأنه يتم: ١) الإبقاء على الفقرة إذا كان التشبع اعلى من ٠,٧؛ ٢) حذف الفقرة إذا كان التشبع اقل من ٠,٤؛ ٣) إذا كان التشبع بين ٠,٧ و٠,٤ فانه يتم اختبار تأثير حذف الفقرة على رفع بقية معايير انموذج القياس وفي ضوء ذلك يتم الإبقاء او حذف الفقرة.

Source: Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

٣. تقييم أنموذج القياس لمتغير الطقوس في مكان العمل

من خلال استخدام برنامج SmartPLS v.3.3.2 تم بناء انموذج المسار وتم الحصول على نتائج اختبار تقييم انموذج القياس لمتغير الطقوس في مكان العمل والتي يعرضها الجدول (١٢) ادناه.

جدول (١٢) نتائج اختبار اداة القياس لمتغير الطقوس في مكان العمل

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
WT1	.740	.702	.808	.559
WT2	.776			
WT3	.703			
WT4	.768			
WT5	.786			
WD1	.702	.719	.827	.545
WD2	.772			
WD3	.791			
WD4	.781			
WI1	.794	.742	.789	.586

WI2	.810			
WI3	.768			
WI4	.701			
WR1	.740	.797	.816	.530
WR2	.781			
WR3	.790			
WR4	.782			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2

٤. تقييم أنموذج القياس لمتغير الابتكار التنظيمي

من خلال استخدام برنامج SmartPLS v.3.3.2 تم بناء انموذج المسار وتم الحصول على نتائج اختبار تقييم انموذج القياس لمتغير الابتكار التنظيمي والتي يعرضها الجدول (١٣) ادناه.

جدول (١٣) نتائج اختبار اداة القياس لمتغير الابتكار التنظيمي

المتغير	البعد	الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
	ابتكار المنتج	PTI1	.734	.702	.835	.628
		PTI2	.819			
		PTI3	.821			
	ابتكار العملية	PSI1	.782	.785	.826	.614
		PSI2	.819			
		PSI3	.747			
الابتكار التنظيمي OI	الابتكار الاداري	AI1	.709	.756	.785	.526
		AI2	.692			
		AI3	.622			
		AI4	.718			
		AI4	.796			

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2

خامساً: – اختبار الفرضيات

١. اختبار فرضية الارتباط

الفرضية الرئيسية الاولى (H1): تنص (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الطقوس في مكان العمل والابتكار التنظيمي)، ان وجود علاقة ارتباط معنوية بين الطقوس في مكان العمل والابتكار التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.678)عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية.

اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الاولى

- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين طقوس الوقت مع الزملاء والابتكار التنظيمي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين طقوس الوقت مع الزملاء والابتكار التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.559) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو إلى قبول الفرضية، والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين طقوس الوقت مع الزملاء والابتكار التنظيمي).

- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين طقوس التحدث اليومية والابتكار التنظيمي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين طقوس التحدث اليومية والابتكار التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.548) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو قبول الفرضية، والتي تنص (توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين طقوس التحدث اليومية والابتكار التنظيمي).

- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الطقوس المميزة الخاصة والابتكار التنظيمي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين الطقوس المميزة الخاصة والابتكار التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.517) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو قبول الفرضية، والتي تنص (توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الطقوس المميزة الخاصة والابتكار التنظيمي).

- توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الطقوس والروتين للمهام اليومية والابتكار التنظيمي:

وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين الطقوس والروتين للمهام اليومية والابتكار التنظيمي، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.482) عند مستوى معنوية (0.01)، وهذا ما يدعو قبول الفرضية، والتي تنص (توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين الطقوس والروتين للمهام اليومية والابتكار التنظيمي).

اختبار فرضيات الدراسة (تقييم الانموذج الهيكلي)

يشتمل تقييم الانموذج الهيكلي على إيجاد معاملات المسارات والتي يُمكن من خلالها قياس التأثيرات المُباشرة، فضلاً عن استخراج قيمة مُعامل التفسير R2 والذي يُستخدم في تحديد مدى تفسير المتغير المستقل للمتغير المعتمد.

١. معايير تقييم الإنموذج الهيكلي

وفق نموذج أسلوب نمذجة المُربعات الصُغرى، تتضمن معايير تقييم الإنموذج الهيكلي أربعة معايير موضحة في الجدول (١٤):

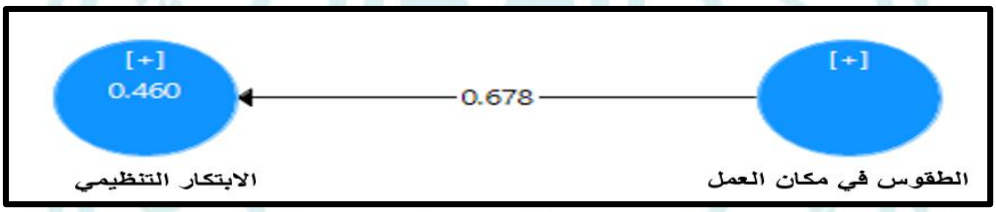
جدول (١٤) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

المعيار	الحد المقبول
تقييم الارتباط الخطي VIF	VIF ٥ > عامل تضخم التباين
معنوية معاملات المسار	قيمة P < ٠,٠٥، قيمة t > ١,٩٦
معامل التحديد R^2	٠,٢٥, ٠,٥٠, ٠,٧٥ تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير
حجم التأثير f^2	٠,٠٢, ٠,١٥, ٠,٣٥ تشير الى تأثير صغير، متوسط، كبير

Source: Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

٢. اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

التي تنص على (توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية (للطقوس في مكان العمل) في (الابتكار التنظيمي)، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي في الشكل (٣)، كما يستعرض الجدول (١٤) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي لهذه الفرضية



شكل (٣) الأنموذج الهيكلي لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية

جدول (١٤) نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H2	RAW →IO	١	0.678	12.322	0.00	تقبل	0.853	0.460	0.456

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2

يستعرض الجدول (١٤) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن معامل المسار قد بلغ (٠,٦٧٨)، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠,٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017)، ومن خلال الجدول يتضح عدم تحقق الحدود المطلوبة، وهذا يثبت ان متغير (الطقوس في مكان العمل) يؤثر في متغير (الابتكار التنظيمي)، وبالتالي قبول هذه الفرضية.

اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

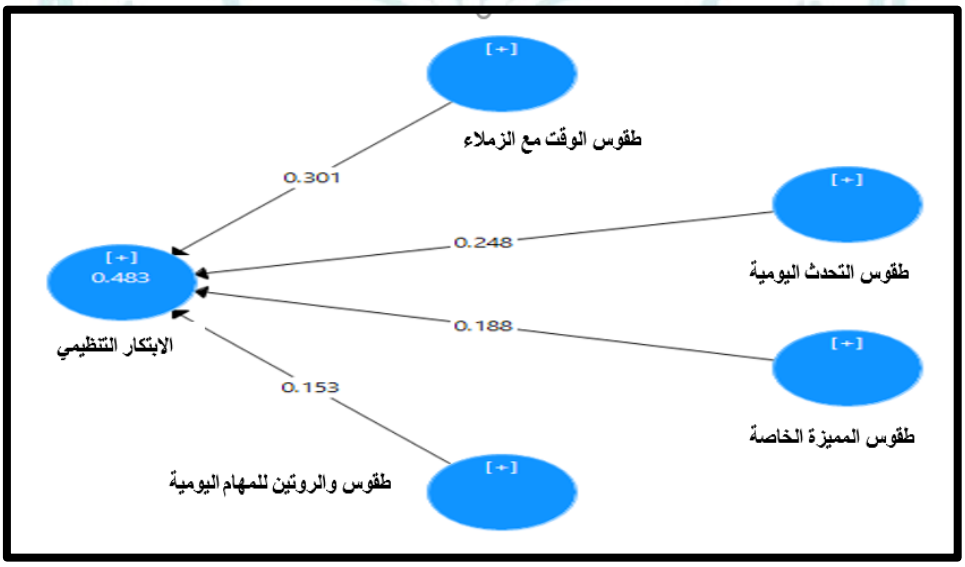
تنص الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية (H2-1, H2-2, H2-3, H2-4) على ما يأتي:

- (H2-1) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لطقوس الوقت مع الزملاء في الابتكار التنظيمي.
- (H2-2) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية لطقوس التحدث اليومية في الابتكار التنظيمي.
- (H2-3) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للطقوس المميزة الخاصة في الابتكار التنظيمي.
- (H2-4) توجد علاقة تأثير موجبة ذات دلالة معنوية للطقوس والروتين للمهام اليومية في الابتكار التنظيمي.

جدول (١٥) نتائج تقييم أنموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H2-1	WT → IO	1	0.301	3.413	0.001	تقبل	0.126	0.483	0.465
H2-2	WD → IO	1	0.248	2.647	0.008	تقبل	0.068		
H2-3	WI → IO	1	0.188	2.454	0.014	تقبل	0.040		
H2-4	WR → IO	1	0.153	2.037	0.042	تقبل	0.031		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.3.3.2



شكل (٤) الأنموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية

يعرض الجدول (١٥) نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي للفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الثانية والتي توصلت إلى أن معاملات المسار للفرضيات (H2-1, H2-2, H2-3, H2-4) معنوية، والتي تكون معنوية عندما تتجاوز قيمة (t) ١,٩٦ وان لا تتجاوز قيمة (P) ٠,٠٥ وفقاً لقاعدة (Hair et al.,

2017)، وهذا يشير الى ان أبعاد المتغير المستقل (الطقوس في مكان العمل) (طقوس الوقت مع الزملاء، طقوس التحدث اليومية، الطقوس المميزة الخاصة، الطقوس والروتين للمهام اليومية) استطاعت ان تفسر المتغير التابع (الابتكار التنظيمي)، وعلى اساس النتائج أعلاه سيتم قبول جميع الفرضيات الفرعية.

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

في هذا المبحث سيتم التطرق إلى الاستنتاجات التي توصل إليها البحث الحالي:

الاستنتاجات

١. توافر طقوس في مكان العمل يساعد الافراد العاملين على زيادة ادائهم عن طريق تدريب الافراد العاملين كيفية التعامل مع مواقف العمل عالية المخاطر والتعامل مع القلق والتركيز على تحقيق أهدافهم يكون دور الطقوس في ان تجلبوا لهم إحساسًا بالسيطرة في أوقات عدم اليقين –كاجتماع كبير وسط عرض تقديمي أو تجربة، أو عندما تطغى عليهم المواعيد النهائية الكثيرة جدًا.

٢. تُقدم الطقوس في مكان العمل الخصائص العلاجية لضحايا سوء المعاملة في مكان العمل كالحد من الخوف، وزيادة التمكين الفردي والتحسن العام في الصحة العقلية. لذلك، فأنها توفر إطار عام يحد من الضرر المعنوي في مكان العمل.

٣. توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للطقوس في مكان العمل في الابتكار التنظيمي وهذا يدل ان وجود بعد طقوس الوقت مع الزملاء يساعد في تحقيق الابتكار التنظيمي.

٤. التغيرات السريعة والمستمرة التي تشهدها البيئة في العصر الحالي تفرض على الشركات الاهتمام بتطوير الافراد من طريق تغير روتين حياتهم اليومي لكي يمكنهم ذلك من تعلم أساليب عمل جديدة وبالتالي تستطيع الشركة تحقيق ابتكارات تنظيمية.

ثالثاً: التوصيات

١. على الشركة التقليل من الإجراءات الروتينية التي يكون فيها إثر سلبي على القدرات الابتكارية للأفراد العاملين وتشجيع الممارسات الجديدة الصحيحة التي تخدم الشركة.

٢. ينبغي على الشركة انشاء بيئة عمل صحية تعتمد على طقوس عمل حديثة لكي تكون الشركة مصدر لجذب الافراد المبتكرين من خارج الشركة لتدعيم قدرات الشركة الابتكارية.

٣. ضرورة توفير برامج التدريب والدورات لغرض تطوير مهارات الافراد العاملين الفكرية وتعزيز مستوى أدائهم بما يتلاءم مع التطورات التكنلوجية الحاصلة لغرض تحقيق ميزة تنافسية مستدامة تعتمد على الابتكارات.

٤. يفترض على الشركة الاهتمام بالطقوس الافراد العاملين لزرع الإيجابية لرفع الروح المعنوية عن طريق وضع الطقوس في مكان العمل ضمن الثقافة التنظيمية للشركة.

المصادر

الكتب الاجنبية

1- Hair, J., Hult., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM. Los Angeles: Sage.

المجلات الاجنبية

1- Al-Hawamdeh, M. M., & Alshaer, S. A. (2022). Artificial Intelligence Applications As A Modern Trend To Achieve Organizational Innovation In Jordanian Commercial Banks. The Journal Of Asian Finance, Economics And Business, 9(3), 257-263.

2- Ameen, A., Bastola, P., Younis, D., Chanda, N., & Isaac, O. (2021, February). The Impact Of Knowledge Shairng On The Organizational Innovation Among Pirvate Universities In Malaysia. In 24th International Conference On IT Applications And Management (P. 138).

3- Caspary, S. C., & Herrmann-Pillath, C. (2022). Ritual theory in family business research Approach and preliminary application on long-living family business (shinise) in Japan. Available at SSRN 4059253.

4- Cho, H., Lee, P., & Shin, C. H. (2019). Becoming a sustainable organization: focusing on process, administrative innovation and human resource practices. Sustainability, 11(13), 3554.

5- Clarke, J., Waring, J., & Timmons, S. (2019). The challenge of inclusive coproduction: the importance of situated rituals and emotional inclusivity in the coproduction of health research projects. Social Policy & Administration, 53(2), 233-248.

6- Donatus, O. C., & Obialor, C. E .(2022). A Global Business Approach To Organizational Innovation And Knowledge Management.

7- Erhardt, N., Martin-Rios, C., & Heckscher, C. (2016). Am I doing the right thing? Unpacking workplace rituals as mechanisms for strong organizational culture. International Journal of Hospitality Management, 59, 31-41.

8- Gomes, L. A. D. V., Facin, A. L. F., & Hourneaux Junior, F. (2019). Building a bridge between performance management, radical innovation, and innovation networks: a systematic literature review. Creativity and Innovation Management, 28(4), 536-549.

9- Hindman, L. C. (2021). Uncovering the Gendered Sport Workplace: A Field Study in Men's Professional Sports.

10- Hongdiyanto, C., Widyarini, L. A., & Yusup, A. K. (2022). The Effect of Organizational Inertia and Customer Orientation with Incremental Innovation as the Mediating Variable towards Organizational Performance. Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship, 11(1), 1-14.

11- Jouxtel, P. (2018). Rituals and routines: A joint approach to the rebellious life of teams in organizational stability and change. Society and Business Review.

12- Koch, T., & Denner, N. (2022). Informal communication in organizations: work time wasted at the water-cooler or crucial exchange among co-workers? Corporate Communications: An International Journal.

13- Köhne, H. L., & Sawyer, A. (2018). Process innovation: requirements and opportunities. European Journal of Management Issues, 26(1-2), 22-28.

14- Kusuma, S., Hubeis, A. V. S., Sarwoprasodjo, S., & Ginting, B. (2019). Communication performance and entrepreneurial behavior in village-owned enterprise in managing village enterprise case study of Panggungharjo village of Bantul city, Indonesia. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 94(10),4150.

15- kvasha, c. (2020). worship practices in the field of traditional being of religion.

16- Letchfield, K., & Hafford-Letchfield, T. (2018). Intimacy in young women's friendships: symbols and rituals. In Sexuality, Sexual and Gender Identities and Intimacy Research in Social Work and Social Care (pp. 49-68). Routledge.

17- Lewis, A. C., Cardy, R. L., & Huang, L. S. (2019). Institutional Theory And HRM: A New Look. Human Resource Management Review, 29(3), 316-335.

18- McCausland, T. (2021). Why innovation needs more diversity. Research-Technology Management, 64(2), 59-63.

19- Montalván-Burbano, N., Pérez-Valls, M., & Plaza-Úbeda, J. (2020). Analysis Of Scientific Production On Organizational Innovation. Cogent Business & Management, 7(1), 1745043.

20- Murphy, D. (2022). How Leadership Behaviours Influence Organisational Culture Within a Change Environment: A Study of a Non-food Multi-channel Retail Operation in The Republic of Ireland (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).

21- Ozenc, Kursat, and Glenn Fajardo. Rituals for Virtual Meetings: Creative Ways to Engage People and Strengthen Relationships. Wiley, 2020.

22- Pereda, V. (2021). Macabre ceremonies: How Los Zetas produces extreme violence to promote organizational cohesion. Violence: An International Journal, 2(2), 278-296.

23- Shaikh, A., Bashar, A., & Rafiq, M. (2018). Emerging Trends In Icts And Its Impact On Organizational Innovation Through Knowledge Management. International Journal Of Business And Management, 2(3), 1-8.

24- Slavova, M., & Metiu, A. (2022). Relational work and the knowledge transfer process: Rituals in rural Ghana. Organization Science, 33(1), 332-352.

25- Stein, D. H. (2022). A Cycle of Commitment: The Organizational Consequences of Rituals (Doctoral dissertation, UC Berkeley).

26- Sung, W., & Kim, C. (2021). A study on the effect of change management on organizational Innovation: Focusing on the mediating effect of members' innovative behavior. Sustainability, 13(4), 2079.

27- Tambago, R. D. (2022). Organizational Innovation And Innovation Adoption Among Philippine Food Processing Micro, Small, And Medium Enterpirses. International Journal Of Organizational Innovation, 14(3).

28- Todorovic, T., Medic, N., Delic, M., Zivlak, N., & Gracanin, D. (2022). Performance implications of organizational and technological innovation: An integrative perspective. Sustainability, 14(5), 2836.

29- Wan Daud, W. N., Anwar Zainol, F., & Segumpan, R. G. (2021). Knowledge Management, Human Capital and Organizational Innovation as Drivers of Quality Higher Education in Malaysia: Lessons for Gulf Countries. Wan Norhayate Wan Daud, Fakhrul Anwar Zainol, Reynoldo Gacho Segumpan, Knowledge Management, Human Capital and Organizational Innovation as Drivers of Quality Higher Education in Malaysia: Lessons for Gulf Countries, International Journal of Management, 11(12), 2020.

30- Wang, F., & Chen, K. (2020). Do Product Imitation And Innovation Require Different Patterns Of Organizational Innovation? Evidence from Chinese Firms. Journal of Business Research, 106, 60-74.