

## القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي - العلاقة والأثر

دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود / الموصل

م. عادل عبدالله عزيز

الجامعة التقنية الشمالية

الكلية التقنية الإدارية / الموصل

[Adel.Abdullah@ntu.edu.iq](mailto:Adel.Abdullah@ntu.edu.iq)

ISSN 2709-6475 DOI: <https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2023.4.4.19>

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/١٠/٩ تاريخ قبول النشر ٢٠٢٢/١٠/١٦ تاريخ النشر ٢٠٢٣/٤/٣٠

### المستخلص

يهدف البحث إلى معرفة طبيعة العلاقة والأثر بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود / الموصل، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تفسير علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث، إذ اعتمد البحث على عينة عشوائية بلغت (80) فرد وزعت عليهم استمارة الاستبانة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وتوصل البحث إلى نتيجة تمثلت بوجود علاقة ارتباط معنوية بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي في الشركة المبحوثة، وقدم البحث مقترحات منها منح إدارة الشركة المبحوثة الحوافز المادية والمعنوية للعاملين المبدعين من أجل تشجيع العملية الإبداعية وخصوصاً فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذلك من خلال منحهم مكافأة مالية مجزية.

**الكلمات المفتاحية:** القيم التنظيمية، الإبداع التكنولوجي، أبعاد القيم التنظيمية.



مجلة اقتصاديات الأعمال  
المجلد (٤) العدد (٤) ٢٠٢٣  
الصفحات: ٣٣٠-٣١٧

(٣١٧)

## **Organizational Values and Technological Creativity: The Relationship and Impact**

### **An exploratory Study in the State Company for Textile and Leather Industries / Mosul**

#### **Abstract**

The research aims to know the nature of the relationship and impact between organizational values and technological creativity in the state company for textile and leather industries / Mosul, and the descriptive analytical approach was used on in the interpretation of the correlation and influence relations between the research variables, as the research relied on a random sample of (80) individuals who were distributed a questionnaire. The data was analyzed using the (SPSS) program, and the research found to result that there is a significant correlation between organizational values and technological creativity in the company in question. The research presented proposals, including granting the management of the company in question material and moral incentives for creative workers in order to encourage the creative process, especially with regard to the use of modern technology, and that by giving them a lucrative financial reward.

**Key words:** Organizational Values, Technological Creativity, Organizational Values Dimensions.

## المقدمة:

إن القيم التنظيمية تمثل أحد الأبعاد الأساسية في ثقافة المنظمة، كما أنها قلب الحياة التنظيمية النابض في جميع المنظمات المعاصرة وخصوصاً المنظمات الصناعية منها، إذ تعكس سلوك الأفراد واتجاهاتهم نحو المنظمة، لذلك فإن التركيز على القيم التنظيمية والاعتماد عليها وعلى الإتجاهات التي يؤمن بها الأفراد في العمل، ومحاولة تكوين علاقة بينها وبين ما تسعى له الإدارة من قيم ومعايير تنظيمية يُعد ضرورة ملحة لإدارة المنظمة، كما أن الإبداع يُعد عامل رئيسي وحاسم في تحقيق الأهداف بالنسبة للمنظمات، ومدى قدرتها على الاستمرار والبقاء في السوق، لذلك ازداد الاهتمام بالإبداع بمختلف أنواعه وخصوصاً الإبداع التكنولوجي الذي أصبح من المتطلبات الأساسية في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، إذ يُسهم الإبداع التكنولوجي في تجديد وتوسيع نطاق المنتجات والأسواق المرتبطة بها. وتضمنت هيكليّة البحث أربعة محاور، إذ تمثل المحور الأول بمنهجية البحث، والمحور الثاني الإطار النظري للبحث، أما المحور الثالث فتضمن الجانب العملي للبحث، في حين المحور الرابع الاستنتاجات والمقترحات.

## المحور الأول: منهجية البحث:

### أولاً: مشكلة البحث:

أصبح الإبداع التكنولوجي بالنسبة للمنظمات المعاصرة ضرورة حتمية، "إذ أن تحقيق الأهداف يقوم على أساس القدرة على الإبداع وفي ظل التقدم التكنولوجي المتطور والمستمر وفقاً للقواعد السائدة في بيئة العمل التي تنشط فيها. كما أن القيم التنظيمية السائدة بالمنظمة لها دوراً إيجابياً في تحقيق الأهداف"، إذ أن توافق قيم ومعتقدات العاملين مع قيم المنظمة التي يعملون فيها يُسهم نحو التفوق والانجاز والإبداع. "لذلك يُمكن تحديد مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية":

١. ما مستوى القيم التنظيمية في الشركة المبحوثة؟
٢. ما مستوى الإبداع التكنولوجي في الشركة المبحوثة؟
٣. هل يوجد علاقة ارتباط بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي؟
٤. هل يوجد تأثير للقيم التنظيمية في الإبداع التكنولوجي؟

### ثانياً: أهمية البحث:

١. التعرف على القيم التنظيمية السائدة في الشركة المبحوثة وضرورة مراعاتها، إذ يكون لها دور جوهري في تحديد السلوك المرغوب فيه داخل الشركة المبحوثة.
٢. "تبرز أهمية البحث من مبدأ أن الإبداع التكنولوجي من أهم أسباب النجاح والتفوق بالنسبة للمنظمات الصناعية في الوقت الحالي"، ومنها الشركة المبحوثة في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها البيئة التكنولوجية.
٣. "زيادة قدرة المنظمات الصناعية ومنها الشركة المبحوثة على المنافسة عبر تقديمها للمنتجات الجديدة وتغيير العملية الإنتاجية"، فضلاً عن تحسين إنتاجية الشركة المبحوثة بتحقيق مبدأ الكفاءة والفاعلية في الأداء وإنجاز الأهداف المخططة.

### ثالثاً: أهداف البحث:

١. "التعرف على المفاهيم والأبعاد الفرعية لكل من القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي والتأطير النظري لهذين المتغيرين".

٢. "تسليط الضوء على العلاقة والأثر بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي".

رابعاً: مخطط البحث الفرضي:



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

المصدر: الشكل من إعداد الباحث.

خامساً: فرضيات البحث:

اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين، وعلى النحو الآتي:  
**الفرضية الأولى:** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي.  
**الفرضية الثانية:** لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقيم التنظيمية في الإبداع التكنولوجي.

سادساً: منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري والعملية للبحث، "فضلاً عن تحديد علاقة الارتباط والتأثير بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي". ولغرض قياس صدق الاستبانة وثباتها وشموليتها قام الباحث بعرض استمارة الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين (\*).

سابعاً: أساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد الباحث لتغطية الجانب النظري للبحث على الرسائل والأطاريح الجامعية العربية والأجنبية، فضلاً عن دوريات والمؤتمرات العلمية ذات الصلة بموضوع البحث، "كما تم استخدام استمارة الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات وقد صُممت لتغطي أبعاد متغيرات البحث بالإستناد الى الجانب النظري"، واشتملت على ثلاثة محاور والموضحة بالجدول (1).

(\* السادة المحكمين لإستمارة الاستبانة:

- أ.م.د. رأفت عاصي حسين/ الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الإدارية/ الموصل.  
- أ.م.د. فاطمة جعفر حبيب/ الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الإدارية/ الموصل.  
- أ.م.د. سلطان عبدالرحمن فتحي/ الجامعة التقنية الشمالية/ الكلية التقنية الإدارية/ الموصل.

الجدول (1) وصف متغيرات البحث في الاستبانة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	مصادر القياس
الأول	معلومات عامة	معلومات الأفراد المبحوثين	1-4	4	الباحث
الثاني	القيم التنظيمية	قيم الإدارة بالإدارة	X1-X4	4	(عادل، ٢٠١٨)
		قيم إدارة المهمة	X5-X8	4	(بودن وآخرون، ٢٠٢٠)
		قيم إدارة العلاقات الانسانية	X9-X12	4	(Dees,2021)
		قيم إدارة البيئة	X13-X16	4	
الثالث	الإبداع التكنولوجي	إبداع المنتج	Y1-Y6	6	(الصباغ والطويل، ٢٠١٨)
		إبداع العملية	Y7-Y12	6	(بيداويد، ٢٠١٩)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء استمارة الاستبانة.

### ثامناً: مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث بالشركة العامة لصناعات النسيج والجلود / الموصل، إذ تم توزيع (80) استمارة استبانة على عينة من العاملين فيها، ويوضح الجدول (2) سمات الأفراد المبحوثين فيها.

الجدول (2) سمات الأفراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	59	73.75
	أنثى	21	26.25
	المجموع	80	100
العمر	20-30 سنة	10	12.5
	31-40 سنة	26	32.5
	41-50 سنة	32	40
	51 سنة فأكثر	12	15
	المجموع	80	100
المؤهل العلمي	اعدادية فما دون	16	20
	دبلوم فني	23	28.75
	بكالوريوس	30	37.5
	دبلوم عالي	8	10
	ماجستير	3	3.75
	دكتوراه	0	0
	المجموع	80	100
مدة الخدمة الوظيفية	1-10 سنة	9	11.25
	11-20 سنة	37	46.25
	21-30 سنة	30	37.5
	31 سنة فأكثر	4	5
	المجموع	80	100

المصدر: الجدول من إعداد الباحث في ضوء استمارة الاستبانة.

### المحور الثاني: الإطار النظري للبحث:

#### أولاً: مفهوم القيم التنظيمية:

تُعرف بأنها القيم في مكان أو بيئة العمل بحيث تحمل هذه القيم على توجيه سلوك الأفراد العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة (Wan,2017:14). أما (Demirtas,2018:110) "عرفها بأنها المعتقدات والمعايير المقبولة من الفرد، والتي تُوجه نحو السلوك الأخلاقي في التعامل مع الآخرين في المنظمة". ويشير (يكوش، ٢٠١٩: ٧٥) بأنها جملة الأحكام والمبادئ والاتفاقات (٣٢١)

المشاركة بين الأفراد داخل المنظمة، والتي توجه سلوكهم وتعد الدليل المرجعي للحكم بين البدائل المختلفة في إتخاذ القرارات. في حين يرى (القطار، ٢٠٢٠: ١٥) "بأنها تمثل نسقاً تنظيمياً من المعتقدات والمبادئ سواء للفرد أو الجماعة، التي تكون محركات السلوك في إدارة المنظمة، وتعمل على توفير التوجيه الفعال كجزء من الإيقاع الديناميكي للحياة التنظيمية". أما (الشريفي وظاهر، ٢٠٢١: ٧٨) بأنها لبنات بناء أساسية ومعتقدات مجردة توجه تفكير الأفراد نحو الإجراءات التنظيمية المناسبة بما يعزز رغبة الإدارة في تحقيق المهمات المطلوبة. ويرى (أحمد وعبدالسلام، ٢٠٢٢: ٢٩) "بأنها أحد العناصر التي تشكل الثقافة التنظيمية لأي منظمة، والتي تعبر عن المعتقدات الراسخة والمبادئ التوجيهية والقواعد التنظيمية المشتركة التي يتوافق عليها الإدارة والأفراد العاملين ويلتزمون بها كمعايير توجه سلوكهم وتحكم قراراتهم".

بناءً على ما سبق يرى الباحث بأن القيم التنظيمية هي عبارة عن اتفاقات مشتركة بين أفراد المنظمة حول ما هو مرغوب، إذ تعمل هذه القيم على توجيه سلوك الأفراد ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم توجيه الجهود نحو الاهتمام بالأداء واحترام الآخرين و الالتزام بالقوانين وغيرها".

### ثانياً: أبعاد القيم التنظيمية:

استند الباحث في تحديد أبعاد القيم التنظيمية على مجموعة من مصادر القياس (عادل، ٢٠١٨) (بودن وآخرون، ٢٠٢٠) (Dees,2021) والواردة في الجدول (1)، ويُمكن توضيحها على النحو الآتي:

#### ١. قيم الإدارة بالإدارة:

إن المنظمة هي نظام معقد، لذلك فإن الوظائف التي يجب ان تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق أهداف المنظمة، "والإدارة هي العملية التي تستطيع المنظمة من خلالها توجيه وتنسيق العناصر المعقدة فيها، ومن أجل تحقيق ذلك فإن الموارد البشرية التي توكل لها عملية الإدارة يجب ان تحدد بدقة واختيارها بعناية وتدريب باتقان وتحفز باستمرار"، وهذه العملية تسمى بإدارة الإدارة أو أسلوب التعامل مع الإدارة (عادل، ٢٠١٨: ١٤٨). "كما تكون إدارة المنظمة قادرة على التعامل مع الأمور الرئيسة المتعلقة بمراكز القوة، وذلك باستخدام أسلوب الإدارة المعاصر القادر على أداء الأعمال والوظائف بنجاح، والقيم التي تتبع لهذه الإدارة هي القوة والصفوة والمكافأة التي يُمكن توضيحها على النحو الآتي: (بودن وآخرون، ٢٠٢٠: ١٣٥) (محمد وعصاد، ٢٠١٨: ١٧٢) (الملا وأحمد، ٢٠١٦: ٩٥)

أ. **القوة:** "هي القدرة التي يمتلكها المديرين للتأثير في سلوك الآخرين، والذين يمتلكون المراكز الوظيفية والسلطة والمعلومات".

ب. **الصفوة:** "هي المجموعة المتفوقة والموهوبة والأفراد المتميزين بقدراتهم والمهارات العالية والأداء الجيد".

ت. **المكافأة:** "هي أحد أساليب الحوافز التي تعمل على تحفيز الفرد للعمل، إذ أن الأفراد الذين يتوقعون وجود حوافز من الإدارة يمارسون أنماطاً سلوكية متوازنة يترتب عليها أداء جيد".

#### ٢. قيم إدارة المهمة:

تهتم بكل ما يتعلق بالعمل وكيفية أدائه وأساليب إنجازه للوصول الى تحقيق أهداف المنظمة (فلوس، ٢٠١٨: ٧٤)، "ويندرج تحت هذه القيم الكفاءة والفاعلية والاقتصاد والتي يُمكن توضيحها

على النحو الآتي: (البقي، ٢٠٢٠: ١٣٤) (Bourne, et al., 2019:135) (الشايب وعباد، ٢٠١٦: ٧٧)

- أ. الكفاءة: "تعني البحث عن الأساليب الصحيحة لإستخدام العناصر التي تم اختيارها من أجل الوصول الى النتائج المرغوبة".
- ب. الفاعلية: "تعني استخدام الأساليب الصحيحة في الوقت المناسب وبالطريقة الملائمة، أي مدى صلاحية العناصر المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة".
- ت. الاقتصاد: "يتوجب على إدارة المنظمة تبني نظام فعال لرقابة التكاليف وعدم صرف الأموال لا ضرورة لها، إذ أن كثير من المنظمات تفشل نتيجة الإسراف والهدر المالي".

### ٣. قيم إدارة العلاقات الانسانية:

تعني ان العلاقات بين المدير والعاملين وبين العاملين فيما بينهم يجب ان تقوم على أساس الاحترام والمساواة والعدل الذي يعمل على تكوين جو من الثقة داخل المنظمة (قاسمي، ٢٠٢٠: ٥٤). "كما يجب على المنظمة ان تتعامل مع قضايا ذات صلة بالحصول على أفضل إسهام من الأفراد العاملين"، وتتضمن هذه القيم مجموعة من القيم الفرعية والمتمثلة بالعدالة وفرق العمل والقانون والنظام، والتي يُمكن توضيحها على النحو الآتي: (جباد، ٢٠١٩: ١٢٦) (Renshaw, et al., 2021:123)

أ. العدالة: تُعد هذه القيم متطلباً أساسياً لتحقيق أهداف المنظمة، "حيث عند شعور العاملين داخل المنظمة بالعدالة يتولد لديهم الإحساس بالرضا مما يُشجعهم على الإخلاص بالعمل، ويزيد من ثقة العاملين بالإدارة"، إذ تتمثل العدالة في تحديد الأجور والحوافز والمكافآت، فضلاً عن العدالة في توزيع أعباء العمل.

- ب. فرق العمل: "مجموعة من الأفراد يتفاعلون ويتعاونون فيما بينهم لتحقيق أهداف منشودة".
- ت. القانون والنظام: "يتمثل بجملة القوانين التي تشكل النظام الذي يُحدد القواعد الأساسية للسلوك المقبول داخل المنظمة".

### ٤. قيم إدارة البيئة:

تتواجد كل منظمة في بيئة، قد تكون مضطربة ومعقدة، لذلك يجب على إدارة المنظمة إدراك وفهم حقيقة البيئة التي تنشط فيها من كل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والتنافسية، "فإستمرار المنظمة ونجاحها في البيئة التي تعمل فيها يرتكز على صياغة خطط استراتيجية للدفاع لحماية مصالحها، فضلاً عن إتخاذ الخطوات الضرورية لكي تنافس وتستغل الفرص" (عبدالرحمن، ٢٠١٨: ٧٣). وتشمل القيم الفرعية الآتية: (قرون، ٢٠١٦: ٣٨) (البعدي، ٢٠١٧: ٨٥) (Dees, 2021:17)

أ. الدفاع: "يستجيب من خلالها العاملين في المنظمة للتغيرات البيئية، وذلك بوضع الخطط المناسبة بعد تحديد ودراسة التهديدات البيئية".

- ب. التنافس: "ان المنظمة الناجحة تتخذ الخطوات الضرورية لتكون تنافسية في البيئة التي تعمل فيها، إذ تكون المنافسة داخلية في المنظمة بين العاملين أو تكون بين الأقسام والشعب والوحدات التنظيمية المختلفة، أما المنافسة الخارجية تكون بين المنظمة والمنظمات الأخرى في مجال أو قطاع محدد تؤدي نفس المهام والأنشطة".

ت. استثمار الفرص: "تعمل المنظمة على وضع أفضل الخطط المحكمة لأداء الأعمال واستغلال الفرص في البيئة الخارجية التي تعمل فيها، وعدم تجاهل الأحداث الفجائية من أجل إيجاد الفرص وعدم السماح للآخرين من إنتزاع هذه الفرص".

### ثالثاً: مفهوم الإبداع التكنولوجي:

يُعرف الإبداع التكنولوجي بأنه العملية التي تُحقق التنسيق والتعاون بين أنشطة المنظمة بهدف تبني الأفكار والأساليب الجديدة، وترجمتها في ميدان العمل إلى منتج جديد أو استخدام عملية إنتاجية جديدة لتلبية متطلبات الزبائن (تركي، ٢٠١٧: ١٩٣). "ويُعرف بأنه تقديم المنظمة منتج أو عملية أو فكرة لم يكن لها وجود سابقاً، ويُمكن ان تنعكس نتائجها بشكل إيجابي على بيئة العمل أو السوق" (شعلان، ٢٠١٨: ١٨٠). أما (Nwankwere, et al., 2019: 61) يُعرفه بأنه سلسلة من الخطوات العلمية والتكنولوجية التي تهدف إلى تبني إدخال أو تحسين منتجات أو عمليات بهدف تحقيق الأسبقية التنافسية في طرح منتج جديد للسوق. ويُعرف بأنه شكل من أشكال الإبداع التي تؤدي إلى تطوير المنتج أو العملية الإنتاجية ويلمس الزبون ذلك في منتج جديد أو مُحسن يليه له إحدى حاجاته (بخوش، ٢٠٢٠: ٦). ويرى (Choi & Choi, 2021: 20) "بأنه تبني تكنولوجيا جديدة يتم دمجها في العملية الإنتاجية من خلال تطبيق معرفة علمية وتكنولوجية لعمليات متواصلة تتطلب التنسيق والتنظيم لنجاحها". ويشير (صياحي ومهديد، ٢٠٢١: ٤٧٥) بأنه تحويل فكرة مرتبطة بالتكنولوجيا معترف بها إلى منتجات جديدة أو عمليات جديدة، "أو استخدام تكنولوجيا موجودة بطريقة مطورة لغرض إدخال تحسينات على منتجات أو عمليات حالية، ويتطلب تقديم الدعم العلمي، والمالي والتجاري من طرف المنظمة ولا تكتمل صورته إلا عند إدخاله إلى السوق". بناءً على ما تقدم يرى الباحث بأن الإبداع التكنولوجي هو العملية التي تقوم بها إدارة المنظمة لتحقيق التنسيق والتفاعل بين وظائفها وأنشطتها بهدف تبني الأفكار الجديدة وترجمتها إلى منتج جديد أو تطوير منتج حالي أو استخدام عملية جديدة أو تطوير عملية حالية وبشكل يُسهم في تحقيق أهداف المنظمة".

### رابعاً: أبعاد الإبداع التكنولوجي:

استند الباحث في تحديد أبعاد الإبداع التكنولوجي على مجموعة من مصادر القياس (الصبغ والطويل، ٢٠١٨) (بيداويد، ٢٠١٩) الواردة في الجدول (1)، ويُمكن توضيحها على النحو الآتي:

#### ١. إبداع المنتج:

إن الإبداع التكنولوجي يكون للمنتج من خلال تقديم سلعة أو خدمة جديدة أو مطورة بشكل ملحوظ فيما يتعلق بخصائصها أو الإستخدامات المقصودة، "ويتضمن ذلك تطورات كبيرة في المواصفات الفنية والمكونات والمواد أو البرامج أو سهولة الاستخدام أو الخصائص الوظيفية الأخرى" (مطلبك، ٢٠٢١: ٣٨). "كما أن الإبداع التكنولوجي للمنتج يتضمن التعديل التكنولوجي للمنتج أو التحسين في شروط إستخدامه، وان الهدف من ذلك يكمن في تحسين المنتجات المقدمة للزبائن والعمل على تلبية رغباتهم وإحتياجاتهم الجديدة" (Zhang, et al., 2019: 5). إن إبداع المنتج يكون على قسمين وعلى النحو الآتي:

أ. تقديم منتج جديد: "هو تغيير خصائص المنتج (سلعة أو خدمة) ومواصفاته نحو الأفضل لتلبية متطلبات الزبائن ورغباتهم"، وأن الأفكار المتعلقة بتقديم منتج جديد من الممكن الحصول عليها من مصادر عديدة كأقسام البحث والتطوير وبحوث السوق، فضلاً عن مقترحات الزبائن ورجال



البيع في المنظمة (الشكري، ٢٠٢١: ٢٨). كما ان المنتج الجديد هو الذي يدخل الى السوق لأول مرة، وقد لا يكون جديداً في السوق وإنما جديد بالنسبة للمنظمة والذي يقدم منفعة جديدة للزبائن (Ndofirepi,2016:108).

ب. **تحسين منتج حالي:** أن تحسين المنتج الحالي هو قرار تتخذه الإدارة العليا في المنظمة، "إلا أن المعلومات المطلوبة لعمل وإجراء التحسين قد تنشأ من الزبون، أما تنفيذ قرار تحسين المنتج الحالي فيتطلب تنسيق الجهود بين عدد من الاختصاصات في المنظمة" (الصباغ والطويل، ٢٠١٨: ٢٦٧). كما يجب على إدارة المنظمة اعتماد الأساليب والإجراءات المناسبة لتحسين وتطوير منتجاتها وتقديمها الى الأسواق، "إذ أن المنافسة والتقدم الالكتروني والتغيرات المتسارعة ودورة حياة المنتج تجبر المنظمات المعاصرة على تحسين وتطوير منتجاتها" (جبار ومحمد، ٢٠٢١: ٢٧١).

## ٢. ابداع العملية:

يُقصد به الإبداع والتغيير في كيفية أداء العمليات الخاصة بعملية الإنتاج أو في طريقة تقديم المنتجات أو حتى في الوسائل أو الأدوات المستخدمة (عشيرة ومصنوعة، ٢٠٢١: ٤٤). "كما ان الإبداع التكنولوجي للعملية يتمثل بالأجهزة والمعدات والمعرفة في مجال تكنولوجيا الإنتاج التي تكون بين المدخلات والمخرجات وتعد جديدة بالنسبة للمنظمة، كما يتم اعتبارها عناصر جديدة أدخلت في عمليات الإنتاج التي تقوم بها المنظمة، وتتمثل بالمواد الخام والموصفات وآليات العمل وتدفق المعلومات"، فضلاً عن المعدات المستخدمة لإنتاج المنتج (مدوكي، ٢٠١٩: ١٤). ان ابداع العملية يكون على قسمين وعلى النحو الآتي:

أ. **تقديم عملية جديدة:** ان الغرض من تقديم عملية جديدة هو إيجاد الطريقة المثلى لتقديم منتجات جديدة، "ويشمل تقديم العملية القيام بعدة خطوات تبدأ بتحديد مكونات المنتج ومن ثم تحديد العملية الإنتاجية واختيار المعدات والتكنولوجيا اللازمة لإنجاز العملية الإنتاجية وتنتهي بتصميم أساليب العمل لكل عملية إنتاجية" (العامري والمعموري، ٢٠٢٠: ٤٣).

ب. **تطوير عملية حالية:** إن القيام بتطوير العملية الحالية يتم حسب الهدف الذي تسعى المنظمة لتحقيقه، "فقد يكون الهدف تقليل كلفة العمليات أو تقليل المواد الخام أو زيادة المعدلات الإنتاجية أو تحسين جودة العمليات أو نمو أسواق جديدة" (بيداويد، ٢٠١٩: ٢٦١) (الطائي ومحمد، ٢٠٢١: ٩). كما تتضمن تطوير عملية إنتاجية قائمة أي تحسين الإجراءات والنشاطات وأساليب أداء العمليات الإنتاجية من خلال الدراسة النظامية والمنهجية لها (Hasgall,et.al.,2019:42).

## المحور الثالث: الجانب العملي:

أولاً: وصف متغيرات البحث وتشخيصها:

١. وصف متغير القيم التنظيمية (الأبعاد):

أ. **قيم الإدارة بالإدارة:** تشير معطيات الجدول (3) ان إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (X1-X4) تميل باتجاه الاتفاق بنسبة (60.05%) كما بلغت نسبة عدم الاتفاق (19%) ونسبة المحايد (20.95%) إذ كان كلاً بوسط حسابي قدره (3.63) وإنحراف معياري (1.12).

ب. **قيم إدارة المهمة:** تبين نتائج الجدول (3) إن إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير خلال مؤشرات (X5-X8) كانت باتجاه الاتفاق وبنسبة (61.3%) من تلك الإجابات، في حين بلغت (٣٢٥)

نسبة عدم الاتفاق (20.7%) ونسبة المحايدین (18%) وقد جاء ذلك بوسط حسابي قدره (3.64) وانحراف معياري (1.14).

ت. قيم إدارة العلاقات الإنسانية: يُلاحظ من الجدول (3) فيما يتعلق بهذا المتغير من خلال مؤشراتته (X9-X12) كانت بإتجاه الاتفاق وبنسبة (63.7%) من تلك الإجابات، في حين بلغت نسبة عدم الاتفاق (20.65%) ونسبة المحايدین (15.65%) وجاء ذلك بوسط حسابي قدره (3.61) وانحراف معياري (1.12).

ث. قيم إدارة البيئة: يشير الجدول (3) بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتته (X13-X16) التي تميل بإتجاه الاتفاق بنسبة (60.3%) وبلغت نسبة عدم الاتفاق (18.4%) ونسبة المحايدین (21.3%) من تلك الإجابات، وجاء كلاً بوسط حسابي (3.66) وانحراف معياري (1.08).

الجدول (3) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير القيم التنظيمية

المتغير	المتوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة				
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
0.964	3.86	2.5	2	8.8	7	12.5	10	52.5	42	23.8	19	X1	قيم الإدارة بالإدارة	
1.201	3.51	5.0	4	17.5	14	25.0	20	26.3	21	26.3	21	X2		
1.178	3.58	3.8	3	17.5	14	23.8	19	27.5	22	27.5	22	X3		
1.154	3.60	2.5	2	18.8	15	22.5	18	28.8	23	27.5	22	X4		
<b>1.12</b>	<b>3.63</b>	<b>19</b>				<b>20.95</b>				<b>60.05</b>				المؤشر الكلي
1.026	3.69	2.5	2	13.8	11	16.3	13	47.5	38	20.0	16	X5	قيم إدارة المهمة	
1.131	3.61	1.3	1	20.0	16	22.5	18	28.8	23	27.5	22	X6		
1.222	3.73	3.8	3	18.8	15	12.5	10	31.3	25	33.8	27	X7		
1.211	3.53	6.3	5	16.3	13	21.3	17	31.3	25	25.0	20	X8		
<b>1.14</b>	<b>3.64</b>	<b>20.7</b>				<b>18</b>				<b>61.3</b>				المؤشر الكلي
1.141	3.70	5.0	4	16.3	13	5.0	4	51.3	41	22.5	18	X9	قيم إدارة العلاقات الإنسانية	
1.281	3.44	10.0	8	16.3	13	16.3	13	35.0	28	22.5	18	X10		
0.823	3.93	0	0	5.0	4	22.5	18	47.5	38	25.0	20	X11		
1.239	3.40	5.0	4	25.0	20	18.8	15	27.5	22	23.8	19	X12		
<b>1.12</b>	<b>3.61</b>	<b>20.65</b>				<b>15.65</b>				<b>63.7</b>				المؤشر الكلي
0.986	3.80	0	0	13.8	11	18.8	15	41.3	33	26.3	21	X13	قيم إدارة البيئة	
1.080	3.65	1.3	1	17.5	14	21.3	17	35.0	28	25.0	20	X14		
1.060	3.63	0	0	20.0	16	21.3	17	35.0	28	23.8	19	X15		
1.200	3.56	5.0	4	16.3	13	23.8	19	27.5	22	27.5	22	X16		
<b>1.08</b>	<b>3.66</b>	<b>18.4</b>				<b>21.3</b>				<b>60.3</b>				المؤشر الكلي

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الحاسبة الالكترونية.

## ٢. وصف متغير الإبداع التكنولوجي (الأبعاد):

أ. ابداع المنتج: يتضح من الجدول (4) ان إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشراتته (Y1-Y6) كانت بإتجاه الاتفاق وبنسبة (63%) من تلك الإجابات، وبلغت نسبة عدم الاتفاق (16.5%) ونسبة المحايدین (20.5%) وجاء كلاً بوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (1.03).

ب. ابداع العملية: يتبين من الجدول (4) إن إجابات الأفراد المبحوثين بخصوص هذا المتغير من خلال مؤشراتته (Y7-Y12) تميل بإتجاه الاتفاق وبنسبة (65.1%) ونسبة عدم الاتفاق (13%) ونسبة المحايدین (21.9%) وجاء كلاً بوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري (1.05).

الجدول (4) التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الإبداع التكنولوجي

المتغير القياسي	المتوسط الحسابي	التوزيعات التكرارية والنسب المئوية										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة			
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
1.013	3.75	0	0	17.5	14	13.8	11	45.0	36	23.8	19	Y1	إبداع المنتج
1.113	3.73	2.5	2	15.0	12	18.8	15	35.0	28	28.8	23	Y2	
1.101	3.55	0	0	22.5	18	25.0	20	27.5	22	25.0	20	Y3	
1.011	3.70	1.3	1	11.3	9	28.8	23	33.8	27	25.0	20	Y4	
0.973	3.88	0	0	13.8	11	12.5	10	46.3	37	27.5	22	Y5	
1.028	3.74	0	0	15.0	12	23.8	19	33.8	27	27.5	22	Y6	
<b>1.03</b>	<b>3.72</b>	<b>16.5</b>				<b>20.5</b>		<b>63</b>				<b>المؤشر الكلي</b>	
0.981	3.73	0	0	16.3	13	16.3	13	46.3	37	21.3	17	Y7	إبداع العملية
1.016	3.83	1.3	1	8.8	7	27.5	22	31.3	25	31.3	25	Y8	
0.952	3.93	0	0	10.0	8	18.8	15	40.0	32	31.3	25	Y9	
1.115	3.65	2.5	2	16.3	13	21.3	17	33.8	27	26.3	21	Y10	
1.063	3.69	1.3	1	16.3	13	20.0	16	37.5	30	25.0	20	Y11	
0.906	3.96	0	0	5.0	4	27.5	22	33.8	27	33.8	27	Y12	
<b>1.05</b>	<b>3.79</b>	<b>13</b>				<b>21.9</b>		<b>65.1</b>				<b>المؤشر الكلي</b>	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الحاسبة الإلكترونية.

ثانياً: عرض نتائج تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث:

١. عرض علاقة الارتباط بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي:

يلاحظ من الجدول (5) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0.789) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم (الفرضية الأولى).

الجدول (5) علاقات الارتباط بين القيم التنظيمية والإبداع التكنولوجي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد
القيم التنظيمية	الإبداع التكنولوجي
	0.789

N= 80

P<=0.05

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الحاسبة الإلكترونية.

٢. عرض تأثير القيم التنظيمية في الإبداع التكنولوجي:

توضح نتائج الجدول (6) إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيم التنظيمية في الإبداع التكنولوجي، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (128.65)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.96) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1,78) فيما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (0.623)، وهذا يعني ان القيم التنظيمية قد أسهمت وفسرت (62.3%) من الاختلافات الحاصلة في الإبداع التكنولوجي، ومن خلال متابعة معاملات (β) واختبار (T) تبين ان قيمة (T) المحسوبة بلغت (11.34) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.66) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذه النتيجة سيتم قبول الفرضية البديلة ورفض فرضية العدم" (الفرضية الثانية).

الجدول (6) تأثير القيم التنظيمية في الإبداع التكنولوجي

الإبداع التكنولوجي					المتغير المعتمد	
F		R <sup>2</sup>	T		β	
الجدولية	المحسوبة		الجدولية	المحسوبة	β <sub>1</sub>	β <sub>0</sub>
3.96	128.65	0.623	1.66	11.34	0.701	1.211

N= 80

P&lt;=0.05

df= (1,78)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج الحاسبة الالكترونية.

**المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات:****أولاً: الاستنتاجات:**

1. إن القيم التنظيمية تشكل الأساس الذي تستند إليه القرارات المتخذة، الذي يعكس على الإبداع التكنولوجي في الشركة المبحوثة.
2. إن تنفيذ الأنشطة والمهام والوظائف المختلفة في الشركة المبحوثة تتم وفق مبدأ دعم وتفعيل القيم التنظيمية السائدة، مما يستوجب على الإدارة ان تكون على إدراك بأهمية القيم التنظيمية.
3. إن التقدم والتطور التكنولوجي في بيئة العمل يتطلب إدراك وإمام من قبل الشركة المبحوثة لتعزيز قدراتها من خلال الاعتماد على الإبداع التكنولوجي، فضلاً عن استخدام التكنولوجيا المتطورة.
4. إن الإبداع التكنولوجي يُسهم في إضافة خصائص جديدة الى المنتجات، إذ تعد الأساس الذي يعتمد عليه الزبون في اختيار المنتجات.

**ثانياً: المقترحات:**

1. ضرورة اهتمام الشركة المبحوثة بالقيم التنظيمية لما لها من أهمية ودور في تنمية وتعزيز ولاء العاملين فيها من خلال تعزيز العلاقات غير الرسمية في هيكل عملها.
2. حث إدارة الشركة المبحوثة في اعتماد السلوك المهني، والاهتمام بصياغة رؤية واضحة ترسخ القيم التنظيمية وبما يتلائم مع التغيرات في بيئة العمل عبر تعزيز قيم الإدارة بالإدارة وبما يُسهم في إدارة أعمالها بنجاح.
3. منح إدارة الشركة المبحوثة الحوافز المادية والمعنوية للعاملين المبدعين من أجل تشجيع العملية الإبداعية وخصوصاً فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا الحديثة، وذلك من خلال منحهم مكافأة مالية مجزية.
4. يعتمد نجاح تنفيذ الإبداع التكنولوجي في الشركة المبحوثة على توفير الموارد الضرورية من موارد مالية، فضلاً عن الاهتمام بالموارد البشرية الكفؤة التي تُمثل الأساس في الإبداع التكنولوجي عبر تقديم منتج جديد ومميز أو تطوير المنتج الحالي للشركة.

**المصادر والمراجع:****أولاً: المصادر العربية:**

1. أحمد، إيمان زغلول راغب وعبدالسلام، أسامة عبدالسلام علي، ٢٠٢٢، تنمية القيم التنظيمية بالمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الجمالية / تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، العدد (٣٤)، ص ١٣-٤٠.
2. بخوش، مديحة، ٢٠٢٠، دور الإبداع التكنولوجي في استدامة الميزة التنافسية / تجربة شركة علي بابا الصينية في ظل جائحة كورونا، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد (٣)، العدد (٥)، ص ١-٢١.
3. البعداني، عبدالملك محمد ملهي، ٢٠١٧، دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

٤. اليقيني، ناضاً مطلق سعيد، ٢٠٢٠، الإدارة بالقيم وتأثيرها في نجاح المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٤)، العدد (٦)، ص ١٢٥-١٤٥.
٥. بكوش، ليلي، ٢٠١٩، البنية العاملية للقيم التنظيمية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات الاستشفائية العمومية لولاية قالمة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر.
٦. بون، نبيلة وغليظ، شافية وز عيبط، مريم، ٢٠٢٠، القيم التنظيمية ومساهمتها في ترسيخ ثقافة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة ضياء للبحوث النفسية والتربوية، العدد التجريبي، ص ١٣٠-١٤٤.
٧. بيداويد، ابتسام اسماعيل حنا، ٢٠١٩، أبعاد إدارة التغيير ودورها في تحقيق الابداع التقني: دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود (مصنع الألبسة الجاهزة / معمل خياطة برطلة)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٥)، العدد (٤٨)، الجزء الأول، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، ص ٢٥٥-٢٧١.
٨. تركي، سنية كاظم، ٢٠١٧، التمكين الإداري وأثره في الابداع التقني: دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٣)، العدد (٩٦)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١٨٦-٢٠٢.
٩. جبار، دعاء محمد ومحمد، أثير عبدالله، ٢٠٢١، تأثير الابداع التقني في براءة إدارة الموارد البشرية من خلال الانغراز الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٧)، العدد (١٢٥)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ٢٦٥-٢٩٣.
١٠. جباد، عدنان عزيز، ٢٠١٩، الدور الوسيط للقيم التنظيمية في العلاقة بين عملية إتخاذ القرار والأداء المؤسسي: دراسة ميدانية لعينة من الجامعات الحكومية في محافظة بغداد / العراق، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
١١. الشايب، محمد الساسي وعبادو، خديجة، ٢٠١٦، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الجامعي: دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة بجامعات (ورقلة، وغرداية، وبسكرة، والوادي)، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٢٦)، ص ٧١-٨٩.
١٢. الشريفي، علي كاظم حسين وظاهر، فاضل محمد، ٢٠٢١، دور القيادة الأخلاقية في ترسيخ القيم التنظيمية للقيادة الجامعيين: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادة في الجامعات العراقية، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد (٢)، العدد (١)، جامعة النهريين، ص ٧٠-٨٩.
١٣. شعلان، منذر عباس، ٢٠١٨، أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الابداع التقني: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد (١٠)، العدد (٣)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، ص ١٦٩-٢١١.
١٤. الشكري، أحمد صمد محسن، ٢٠٢١، تأثير الابداع التكنولوجي في تعزيز تجربة الزبون: دراسة استطلاعية تحليلية في مصرف المشرق العربي الإسلامي، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الإدارية / بغداد، الجامعة التقنية الوسطى، العراق.
١٥. الصباغ، ريمان سهيل والطويل، أكرم أحمد، ٢٠١٨، دور استراتيجيات الريادة في تعزيز أبعاد الابداع التقني: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة في الموصل، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (٣٧)، ملحق العدد (١١٩)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، ص ٢٥٧-٢٨١.
١٦. صياحي، الأخضر ومهديد، فاطمة الزهراء، ٢٠٢١، دور إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التكنولوجي: دراسة حالة مؤسسة Polyben، مجلة الدراسات التجارية والاقتصادية المعاصرة، المجلد (٤)، العدد (٢)، ص ٤٦٥-٤٨٨.
١٧. الطائي، فيصل علوان ومحمد، أوراس عباس، ٢٠٢١، تأثير الابداع التكنولوجي في البراعة التسويقية: دراسة تحليلية لآراء العاملين في المستشفيات الأهلية ضمن مركز محافظة بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد (١٣)، العدد (٣)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، ص ٤١-٢٤.
١٨. عادل، لحميدي، ٢٠١٨، القيم التنظيمية لدى الأستاذ الإداري وفق نموذج ديف فرانسيس وودكوك: دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف - المسيلة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد (٩)، العدد (٤)، ص ١٤١-١٦٥.
١٩. العامري، صالح مهدي والمعموري، شيماء جاسم خضير، ٢٠٢٠، تأثير عمليات المعرفة على الابداع التكنولوجي، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد (١٥)، العدد (٥٧)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، ص ٣١-٦٩.
٢٠. عبدالرحمن، بودهري، ٢٠١٨، القيم التنظيمية وعلاقتها بمستوى الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة هيبروك، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2، الجزائر.
٢١. عشيرة، حميد قارة ومصنوعة، أحمد، ٢٠٢١، دور الابداع التكنولوجي في تطوير الأداء التسويقي للوكالات المصرفية: دراسة عينة من الوكالات البنكية الأجنبية النشطة بولاية الشلف، مجلة الاقتصاد والمالية، المجلد (٧)، العدد (٢)، ص ٤٠-٥٥.
٢٢. العطار، بلال سيد، ٢٠٢٠، القيم التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
٢٣. فلوس، مسعودة، ٢٠١٨، القيم التنظيمية ودورها في توجيه الفعل التنظيمي للعاملين: دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر - مديرية بسكرة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.

٢٤. فاسمي، فاطمة الزهراء، ٢٠٢٠، القيم التنظيمية وعلاقتها بتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية بشركة توزيع الكهرباء والغاز/ أدرار، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية - أدرار، الجزائر.
٢٥. قرون، نور الهدى، ٢٠١٦، القيم التنظيمية وانعكاساتها على مقاومة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج والتجهيز/ بسكرة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، الجزائر.
٢٦. محمد، نسرين جاسم وعصاد، مصطفى عبد العباس، ٢٠١٨، تأثير القيم التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: بحث تحليلي في ديوان وزارة النفط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٤)، العدد (١٠٣)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١٦٤ - ١٩٣.
٢٧. منوكي، يوسف، ٢٠١٩، أثر قدرات البحث والتطوير وقدرات الإبداع التكنولوجي على الأداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية: دراسة مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الإلكترونية والكهر ومنزلية في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
٢٨. مطلق، محمد راهي، ٢٠٢١، تأثير الإبداع التكنولوجي في الاستدامة البيئية: دراسة استطلاعية في الشركة العربية لصناعة المضادات الحيوية، رسالة ماجستير، الكلية التقنية الإدارية / بغداد، الجامعة التقنية الوسطى، العراق.
٢٩. الملا، عبدالرحمن مصطفى وأحمد، ليلي سعيد، ٢٠١٦، القيم التنظيمية وتأثيرها في الأداء الاستراتيجي: بحث ميداني مقارنة بين جامعتي بغداد والنهرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٢)، العدد (٩٢)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ٨٩-١١١.

### ثانياً: المصادر الأجنبية:

30. Bourne, Humphrey. & Jenkins, Mark. & Parry, Emma, 2019, Mapping Espoused Organizational Values, Journal of Business Ethics, Vol.12, No.3, PP: 133-149.
31. Choi, Haiwook & Choi, Hae-Yeon, 2021, Information Technology Creativity and Economic Growth: A Case of Korea, International Journal of Business, Humanities and Technology, Vol.11, No.2, PP: 18-26.
32. Dees, Erik Stephen, 2021, Espoused Versus Operationalized Organizational Values: A Case Study of Values Integration, Doctor of Philosophy, School of Leadership and Education Sciences, University of San Diego.
33. Demirtas, Zulfu, 2018, The Relationships between Organizational Values, Job Satisfaction, Organizational Silence and Affective Commitment, European Journal of Education Studies, Vol. 4, Issue.11, PP: 108-125.
34. Hasgall, Alon E. & Ahituv, Niv. & Naveh, Nily., 2019, Effective Assimilation of Technological Innovation in an Organization Characterized as a Complex Adaptive System, Journal of Innovation Management, Vol.7, No.2, PP: 38 – 58.
35. Ndofirepi, Takawira Munyaradzi, 2016, The Impact of Technological Creativity and Entrepreneurship Education on the Entrepreneurship Intentions of Students at Particular Tertiary Institutions in Zimbabwe and South Africa, Doctor of Philosophy in Business Administration, Faculty of Management Sciences, Central University of Technology.
36. Nwankwere, I. A. & Akpa, V. O. & Ojo, F. O. & Amos, N. B., 2019, Technological Creativity and Entrepreneurial Intentions of Undergraduate Students in Ogun State, Nigeria, International Journal of Business and Management Invention (IJBMI), Vol.8, Issue.12, Ver. II, PP: 60-70.
37. Renshaw, Philist J. & Parry, Emma. & Dickmann, Michael, 2021, The Organizational Value of International Assignments – The Relational Underpinning, The International Journal of Human Resource Management, Vol.32, No.1, PP: 106 – 146.
38. Wan, Maria, 2017, Employees Perceptions on Organizational Value Themes in Remedy Center, Master of Thesis in Health Care, Health Business Management, Helsinki Metropolia University of Applied Sciences.
39. Zhang, Yongan, Khan, Umair, Lee, Seoyeon & Salik, Madiha, 2019, The influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance: A Mediating Role of Sustainability, Sustainability Journal, Vol. 11, No.4, PP: 1-21.