

**العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل
بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية**
**The Relationship between Organizational Creativity from an Islamic
Perspective and Work Values**
**Applying Study on The Employees of pharmaceutical companies in the
Arab Republic of Egypt**

محمد صلاح السيد شلبي¹

tatweer_tnmya@yahoo.com

علاء حسين حسين محمد عزام²

a.azzam8982@gmail.com

محمد مصلح المتولي المرسي³

mohamed.elmorsy.bss@gmail.com

المستخلص

هدفت هذه الورقة العلمية إلى تحديد العلاقة بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل في آراء العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، وقام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء كأداة للورقة العلمية وتم توجيهها إلى العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لإدخال البيانات الأولية، وقد بلغ حجم العينة (374) مفردة.

وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة عند مستوى معنوية 0.01، كما أوضحت نتائج التحليل الإحصائي عدم وجود

- 1 - كلية التجارة، جامعة المنصورة
- 2 - دكتوراه كلية التجارة، جامعة المنصورة
- 3 - مرشح للدكتوراه كلية التجارة، جامعة المنصورة

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات
الأدوية بجمهورية مصر العربية)

فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموجرافية (النوع - السن - مستوى التعليم).

مصطلحات الورقة العلمية:

الإبداع التنظيمي، قيم العمل، شركات الأدوية.

Abstract

This scientific paper aimed to determine the relationship between organizational creativity and work values in the opinions of employees in pharmaceutical companies in the Arab Republic of Egypt. The researchers designed a survey list as a tool for the scientific paper and it was directed to employees in pharmaceutical companies in the Arab Republic of Egypt. The statistical program (SPSS) was used to enter the primary data. The sample size was (374) individuals.

The results of the statistical analysis showed that there was a significant correlation between the study variables at a significance level of (0.01). The results of the statistical analysis also showed that there were no statistically significant differences in the opinions of the study sample due to demographic variables (Gender, Age, Education level).

Keywords:

Organizational Creativity, Work Values, Administrative Creativity, Technological Creativity, Affiliation, Achievement Motivation, Priority Work, Pharmaceutical Companies.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

تمهيد

لقد خلق الله سبحانه وتعالى قوة التفكير في كل إنسان، وجعل (التفكير المطلق) هو المحقق لهوية الإنسان والمميز له عن سائر الموجودات. ولكن يظل التفاوت في مستوى التفكير، فهذا يتسم تفكيره بالبداءة كتفكير الأطفال أو الإنسان البدائي، وذاك يتسم تفكيره بالعمق والشمول والبصيرة والموضوعية والواقعية (إمكانية التطبيق) وتربط الأفكار والتجرد لطلب الحق والحقيقة وحسن الانتقال من البدهي إلى النظري وبين هذا وذاك مستويات عدة تحاول البعد عن السطحية بقدر ما تحاول تلمس خطاها نحو العمق والموضوعية (شليبي، 2012).

ويعتبر الإبداع من أهم ميزات المؤسسات الناجحة والتي تبدي استعدادها الدائم للتخلي عن الأنظمة التي طالما نجحت في أداء مهامها بسبب التطور المتسارع في ميادين الإدارة، ولكن هذا لا يعني بالطبع أن كل جديد أفضل من القديم، ولكن الأشياء الجيدة فعلاً قادرة على البقاء والاستمرار، ويعد دور الإبداع من الأدوار المهمة في العمل الإداري، لِمَ له من نتائج إيجابية تعود بالنفع على المنظمات والعاملين بها (خصاونة، 2011).

العمل هو كل نشاط يؤديه الفرد لكي يكتسب قوته، حتى لا يحتاج إلى أي أحد في توفير احتياجاته، وقد أمر الله عز وجل بالعمل، حيث قال عز وجل: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون). [التوبة - الآية 105] والعمل يضمن للفرد مكانة ومستوى اجتماعي وفكري ومادي، فبالعمل يشعر الفرد بأنه فعال في مجتمعه، وقد حثنا ديننا الحنيف على العمل واتقانه حتى تعود منفعة على الفرد ومجتمعه، إذ على الفرد

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

التمسك بالعمل وبقيمه حتى لا يشوب الفساد وإلحاق الأذى بالآخرين فقيم العمل تساهم في تحديد سلوك العامل وتساعد على تأسيس الطريق السوي الذي يشجع العامل على أداء عمله بكل صدق وأمانة ووفق الضوابط المهنية والأخلاقية، فالعمل بدون قيم يصبح فاسدًا ويؤدي بالعامل إلى ارتكاب مخالفات لا تتوافق مع مبادئهم وضميرهم المهني (عيسى، 2022).

بناء على ما سبق يحاول الباحثون في هذه الدراسة التعرف على الاختلافات في آراء العاملين بشركات الأدوية التي ترجع إلى العوامل الديموجرافية حول أبعاد الإبداع التنظيمي وأبعاد قيم العمل ، والعمل على تقديم توصيات موجزة ومحددة للقائمين على إدارة شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية للارتقاء بها.

أولاً: تعريف المصطلحات المستخدمة في الدراسة

المتغير المستقل: الإبداع التنظيمي: الكيفية التي يمكن من خلالها التفكير بعيداً عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل أشكال المغامرة من بين عمليات التغيير، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمة وعملياتها ومخرجاتها إلى بيئتها (النجار، 2016).

المتغير التابع: قيم العمل: مجموعة المعتقدات التي توجه سلوك العمال نحو غايات أو وسائل يختارونها، لأنهم يؤمنون بصحتها، وتحدد النهج الذي ينتهجونه في إنجاز أعمالهم (عبد الله وإسماعيل، 2000).

ثانياً: الدراسات السابقة:

أ) الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل: الإبداع التنظيمي

1. دراسة (النجار، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار التأثيرات المباشرة لكل من أبعاد التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، والعضوية التنظيمية، والتشابه) وأبعاد قيم الثقة التنظيمية (الثقة المعتمدة على القدرة، والثقة المعتمدة على الخيرية، والثقة المعتمدة على الأمانة، والثقة المعتمدة على الانفتاح) على الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى بحث الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى الهيئة التدريسية بجامعة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود تأثير معنوي ايجابي للتماثل التنظيمي على كلا من قيم الثقة التنظيمية والإبداع التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي ايجابي للثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، كما تبين أن أبعاد الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين أبعاد التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي.

2. دراسة (السلوادي، 2022):

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الجينات التنظيمية في الإبداع التنظيمي في شركات الصناعات الدوائية في فلسطين بوجود الرقابة الاستراتيجية متغيراً وسيطاً، من خلال التعرف على مستويات تطبيق أبعاد الجينات التنظيمية ومدى وجود أبعاد الإبداع التنظيمي وكذلك مستوى الرقابة الاستراتيجية بأبعادها في الشركات محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائته لطبيعة هذه

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

الدراسة، حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لهذه الدراسة، ثم توزيع (268) استبانة على عينة الدراسة بطريقة عشوائية على موظفين شركات الصناعات الدوائية في الضفة الغربية وتم استثناء شركة القدس للمستحضرات الطبية لعدم موافقتها على استقبال الاستبانة لديها لأسباب مجهولة تعود لها، واستردت (268) استبانة وجميعها صالحة للتحليل، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية بأسلوب تحليل المسار وتم استخدام برنامج (SmartPLS) المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). أظهر البحث نتيجة رئيسية وهي وجود أثر بين الجينات التنظيمية والإبداع التنظيمي، ولكن هذا الأثر جزئياً وليس بشكل كلي. أخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في تعزيز الجينات التنظيمية وأثرها على الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرشاقة الاستراتيجية كمتغير وسط.

3. دراسة (الأسمرى، 2021):

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مصادر القوة التنظيمية السائدة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن مستوى الإبداع المؤسسي ببعديه الإداري والفني بجامعة تبوك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن طبيعة العلاقة بين مصادر القوة التنظيمية لدى القيادات الأكاديمية ومستوى الإبداع المؤسسي بجامعة تبوك، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول محاور الدراسة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية الآتية (الجنس، التخصص، الدرجة العلمية)،

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

واستعملت المنهج الوصفي بمدخله المسحي والارتباطي، كما استعملت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، إذ طبقت على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (354) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. وقد أظهرت النتائج أن القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك تمارس مصادر القوة التنظيمية بدرجة كبيرة، وأن مستوى الإبداع المؤسسي في جامعة تبوك متوافر بدرجة كبيرة، كما كشفت عن وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية جداً) دالة إحصائياً بين مصادر القوة التنظيمية ككل وبين مستوى الإبداع المؤسسي ككل، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول مصدر (قوة الإيجاب)، تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وحول مصدر (قوة الخبرة) لصالح الإناث، وتبعاً لمتغير الدرجة العلمية في مصدر (قوة الخبرة) لصالح فئة أستاذ مساعد، كما كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول بعد (الإبداع الإداري)، تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وتبعاً لمتغير الدرجة العلمية في بعد (الإبداع الإداري والإبداع المؤسسي ككل) لصالح فئة أستاذ مشارك.

4. دراسة (قده، 2020):

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الدور التنامي للإبداع التنظيمي باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في (الطلاقة والمرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة والقدرة على التحليل) والميزة التنافسية، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المناسب لموضوع الدراسة، وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الذي

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

يجري ميدانيا من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتكون من 33 عامل في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي والذي يشمل فئتي التقنيين والإداريين وقد تم استرجاع 30 منها أي ما يعادل نسبة 99.91 بالمئة من عدد الاستبانات التي تم توزيعها، وقد تم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي وعدم وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة ومن أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخبر والعمل على تعزيزه.

5. دراسة (Obiwulu et al., 2019):

دراسة نوعية باستخدام المقابلة كأداة؛ هدفت إلى المقارنة بين تجارب وتصورات الإبداع لدى العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والطلاب في مؤسسات التعليم العالي في بروناي دار السلام، وكان من أهم النتائج أن الأغلبية لم تتلق تعليمات مسبقة في الإبداع، وأن موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة لديهم اهتمام أقل بتلقي تعليمات إبداعية، وهناك إجماع بين المجموعتين على أن عمل المجموعة سيؤدي إلى أداء إبداعي أكبر، وكان غموض احتياجات العملاء أو متطلباتهم عاملاً يشار إليه غالباً لإعاقة الأداء الإبداعي للفرق في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

6. دراسة (Lee, 2018):

دراسة مسحية وصفية هدفت إلى فحص آثار مشاركة المعرفة في الإبداع لدى الأفراد في مؤسسة التعليم العالي في كوريا، وأظهرت النتائج أن جودة مشاركة المعرفة

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

لعبت دور وساطة قوية بين العوامل الاجتماعية والتقنية والإبداع الفردي، وهذا يعني أنه يمكن تحسين الإبداع الفردي من خلال الدعم المرئي وزيادة الشبكات الاجتماعية للأعضاء، وبناء ثقافة الثقة وتحديد الهوية، ومن خلال فحص العلاقة بين مشاركة المعرفة والإبداع الفردي، كانت جودة مشاركة المعرفة هي العامل الرئيس الذي سهل الإبداع الفردي، بدلاً من كثافة تبادل المعرفة، أي أن الجودة أكثر أهمية من الكثافة أو الحجم، من حيث المعرفة.

7. دراسة (مساعدة، 2015):

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية وأبعادها في تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء، وكانت أبرز نتائجها أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية في تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في الإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية.

(ب) الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع: قيم العمل

1. دراسة (عزام، 2024):

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط لقيم الموظف في العلاقة بين القيادة المدمرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، وقد اعتمد الباحث على عينة قوامها 380 مفردة، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي: وجود ارتباط معنوي بين متغيرات الدراسة عند مستوى معنوية 0.01،

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

كما أوضحت الدراسة وجود ارتباط معنوي عكسي بين سلوكيات القيادة المدمرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأيضاً وجود ارتباط معنوي عكسي بين سلوكيات القيادة المدمرة وقيم الموظف، بينما أوضحت الدراسة وجود ارتباط معنوي طردي بين قيم الموظف وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير مباشر لسلوكيات القيادة المدمرة على كلا من : قيم الموظف وسلوكيات المواطنة التنظيمية، ووجود تأثير إيجابي مباشر بين قيم الموظف وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وأشارت النتائج إلى توسط قيم الموظف العلاقة بين سلوكيات القيادة المدمرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية على آراء العاملين بالشركة المصرية للاتصالات اعتماداً على المتغيرات الديموغرافية.

2. دراسة (عيسى، 2022):

هدفت هذه الدراسة للكشف عن قيم العمل لدى عمال وعاملات الجامعة الإداريين، ومعرفة ما مستوى ذلك لديهم، وهذا بتطبيق مقياس قيم العمل لصاحبته "اعتماد علام" على عينة من هؤلاء العمال، حيث أسفرت النتائج في هذا الصدد إلى وجود مستوى عال لدى العمال والعاملات في قيم العمل وهذا ما يساعد على السيورة الجيدة للعمل، ومنه ينعكس إيجاباً على العامل بشكل خاص وعلى المؤسسة - الجامعة - بشكل عام، هذا من جهة، ومن جهة أخرى سعت هذا الدراسة للتعرف على الفروق بين العمال والعاملات في قيم العمل لديهم، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بينهما، وهذا يدل على أن قيم العمل لا تختلف باختلاف الجنس، فقد يكون تفاوت في بعد من الأبعاد لكن لا يؤدي إلى اختلاف واضح.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

3. دراسة (Chen et al., 2022):

بالرغم من أن العديد من الدراسات أكدت التأثير المهم للقيم على سلوك الموظفين، إلا أنه لا يُعرف الكثير عن العلاقة بين قيم العمل والسلوك الآمن لعمال المناجم. لذا قامت هذه الدراسة ببناء نموذج معادلة بنيوية لاستكشاف تأثير قيم العمل على سلوك سلامة عمال المناجم بناءً على نظرية التحقق الذاتي ونظرية تنشيط السمات، وباستخدام التمكين النفسي كمتغير وسيط ومناخ الأمان كمتغير معتدل. تم جمع البيانات من (207) من عمال المناجم في ثلاثة مناجم للفحم في الصين. كما تم فحص النموذج باستخدام تحليل الانحدار الهرمي وطريقة التمهيد. وأظهرت النتائج أن ثلاثة أنواع من قيم العمل تنبأت بشكل كبير وإيجابي بسلوك السلامة، والتمكين النفسي يتوسط العلاقة بين قيم العمل وسلوك سلامة عمال المناجم. ومع ذلك، لم يتم تعزيز الدور المعتدل لمناخ السلامة. كما تثير النتائج الشروط الحدودية التي تؤثر بموجبها قيم العمل على سلوك سلامة عمال المناجم وتزود مديري الفحم بإجراءات تدخّل مثل تنمية قيم عمل عمال المناجم والتمكين النفسي، والتي يمكن أن تحسن سلوك سلامة عمال المناجم.

4. دراسة (Şenses & Demirkasımoğlu, 2022):

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين قيم العمل والمتعة العملية للمعلمين من الأجيال X و Y فيما يتعلق بالجنس والأقدمية والجيل. حيث تم تصميم الدراسة بنماذج مسح فردية ومتربطة. وتم تمثيل (28,501) معلماً في المدارس الابتدائية والثانوية العامة من أنقرة من قبل (381) مشاركاً في أخذ العينات من تسع مناطق مركزية في

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

أنقرة. وتم تطوير "مقياس قيم العمل" من قبل الباحثين وتم ترجمة "مقياس الاستمتاع بالعمل" إلى التركية. أشارت النتائج إلى أن معلمي الجيل Y يهتمون بكل بُعد من أبعاد قيم العمل أكثر من معلمي الجيل X. كما يتمتع المعلمون بمستوى متوسط من الاستمتاع بالعمل. تتأثر المعلمات بمفهوم تحسين الذات والمكافآت الخارجية بشكل أكبر من المعلمين الذكور. يتمتع المعلمون ذوو الأقدمية من (21) عامًا أو أكثر بالتدريس مقارنة بالمعلمين الذين تتراوح سنوات خبرتهم بين 6-10 سنوات. إيجاد العلاقات بين المكافآت الخارجية ومستويات الاستمتاع بالعمل لمعلمي الجيل X لتكون إيجابية ومنخفضة في حين أن الأبعاد الأخرى لمستويات العمل لمعلمي الجيل X كانت إيجابية ومتوسطة المستوى. نظرًا لأن جيل Y يرفضون إخلاء أماكنهم ويتوقع تحسنًا مستمرًا خلال مساراتهم المهنية، وأنه سيكون من المناسب إثراء الفرص الوظيفية لمعلمي الجيل Y.

5. دراسة (Baranik et al., 2022):

تؤكد العديد من النظريات المهنية المعاصرة على دور الوكالة الفردية والاختيار، وهي وجهة نظر لا تعبر عن مهن الفئات المحرومة في جميع أنحاء العالم. ويلاحظ علم نفس نظرية العمل هذا الانفصال ويسلط الضوء على الدور الذي تلعبه المتغيرات السياقية في مهن المجموعات المهمشة والمحرومة من الموظفين. لذا هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على حياة الموظفين من خلال فحص العلاقة بين قيم العمل المرغوبة وقيم العمل التي تم الحصول عليها. حيث تم استخدام بيانات مأخوذة من الاستقراء الرابع لتوجهات العمل لبرنامج المسح الاجتماعي الدولي

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

(ISSP). عبر (37) دولة، وتم مسح (27,527) فردًا وتم استخدام تحليلات الاعتدال متعددة المستويات. واستنادًا إلى نظرية علم نفس العمل كإطار نظري، توصل الدراسة إلى: تحديد العوامل السياقية التي تمكن الموظفين من تأمين قيم العمل المرغوبة، تمتع الموظفون الذين يعيشون في البلدان ذات المستويات الأعلى من التنمية البشرية بسهولة في تأمين قيم العمل الجوهرية المرغوبة في وقت يسير. كما لم يكن الجنس وسيطًا ذا دلالة إحصائية. وتشير نتائج المؤلفين إلى أنه بالنسبة للعديد من الموظفين، تتأثر المهن بشكل أكبر بعوامل اجتماعية واقتصادية، مما يدل على أن الأفراد يواجهون صعوبة أكبر في تشكيل حياتهم المهنية في بعض السياقات.

6. دراسة (بلقاسم، 2021):

الدراسة مست العلاقة بين قيم العمل وجودة الحياة ومستوى المتغيرين لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي لمدينة آفلو (ولاية الأغواط)، والفروق في قيم العمل تبعًا للجنس والأقدمية: باستخدام المنهج الوصفي على 80 أستاذًا من 289 وأدوات تمثلت في مقياس قيم العمل من إعداد (علام، وزايد، 2992) ومقياس جودة الحياة من إعداد (شاهر، 2010). وآلت نتائجها إلى: عدم وجود علاقة بين قيم العمل وجودة الحياة، مستوى قيم العمل مرتفع، لا توجد فروق ذات دلالة في قيم العمل تبعًا للجنس، توجد فروق ذات دلالة في قيم العمل تبعًا للأقدمية.

7. دراسة (السعيد، 2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى قيم العمل بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي وكذا التعرف على درجة التفاوت في قيم العمل

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

بين الأساتذة بحكم اختلاف الطورين المتوسط والثانوي، ومعرفة وجود فروق بين أساتذة الطورين المتوسط والثانوي في قيم العمل، ومعرفة علاقة قيم العمل بمتغير الخبرة باستخدام المنهج الوصفي بالطريقة المسحية وتمثلت عينة الدراسة في أساتذة التعليم المتوسط والثانوي والتي بلغ عددها (76) أستاذ واعتمد الباحث في هذه الدراسة على مقياس قيم العمل واستعان بالأدوات الإحصائية التالية: اختبار "ت" للدلالة الإحصائية للفروق، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسب المئوية وتوصل الباحث إلى أن مستوى قيم العمل مرتفع عند أساتذة الطور المتوسط، كذلك توجد فروق في مستوى قيم العمل بين أساتذة الطورين المتوسط والثانوي لصالح أساتذة الطور المتوسط، كما أنه لا تختلف قيم العمل باختلاف الخبرة المهنية.

مدي الاستفادة من الدراسات السابقة: استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في العديد من الأوجه أهمها:

1. إثراء جوانب الإطار النظري للبحث.
2. اختيار المنهج الذي يسير عليه البحث، والإفادة من الخطوات العلمية التي طبقت في إطاره.
3. تحديد أفراد عينة الدراسة، وبناء أداة البحث المستخدمة -الاستبانة- وتحديد فقراتها، واختيار المعالجات الإحصائية المناسبة للبحث، وتفسير وتحليل ما توصل إليه البحث من نتائج.

ثالثاً: الفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوة البحثية كالتالي:

1. اختلفت معظم الدراسات السابقة في تحديد مفهوم الإبداع التنظيمي.
2. اختلفت معظم الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الإبداع التنظيمي.
3. رغم اتفاق معظم الدراسات السابقة على أهمية قيم العمل إلا أنها اختلفت بشأن مفهومها.
4. اختلفت الدراسات السابقة حول أبعاد قيم العمل.

رابعاً: مشكلة الدراسة:

قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية⁽⁴⁾ على مجموعة من العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية وذلك بهدف: التعرف على مدى إدراك العاملين لمفهوم الإبداع التنظيمي وأبعاده ومدى تأثيره على أبعاد قيم العمل.

ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثون بإجراء بعض المقابلات الشخصية مع 30 موظفًا بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية من الشاغلين لوظائف مختلفة، وأسفرت الدراسة الاستطلاعية عن بعض المظاهر مثل:

- عدم إدراك 18 مفردة من المستقصى منهم لأبعاد الإبداع التنظيمي بمعدل 60%.

1 - تمت هذه الدراسة الاستطلاعية في الفترة من 5 فبراير 2024 حتى 7 فبراير 2024 حيث تم مقابلة عدد 30 من العاملين بشركات الأدوية .

- عدم إدراك 19 مفردة من المستقصى منهم لأبعاد قيم العمل بمعدل 63.3%.
- ضعف روح المبادرة والإبداع لدى العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية.

في ضوء ما سبق من نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أظهرت انخفاضًا واضحًا في مدى إلمام عينة الدراسة بأبعاد الإبداع التنظيمي فضلًا عن وجود قصور في إدراكهم لأبعاد قيم العمل، وعلى ذلك فإنه يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

هل يوجد ارتباط بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تندرج التساؤلات التالية

- 1 - هل يوجد ارتباط بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية؟
- 2 - هل يوجد فروق بين آراء العاملين في شركات الأدوية حول متغيرات الدراسة وفقاً للعوامل الديموغرافية؟

ويندرج من التساؤل رقم 2 التساؤلات الفرعية التالية:

- 2/1 هل يوجد فروق بين آراء العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع؟
- 2/2 هل يوجد فروق بين آراء العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل الدراسي؟

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

2/3 هل يوجد فروق بين آراء العاملين بشركات الأدوية فى جمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر؟
خامساً: أهداف الدراسة:

يسعى الباحثون فى ضوء مشكلة الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- التحقق من وجود ارتباط بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين فى شركات الأدوية فى جمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة من عدمه.

2- التحقق من وجود فروق بين آراء العاملين فى شركات الأدوية فى جمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة من عدمه.

ويندرج من هذا الهدف الأهداف الفرعية التالية:

2/1 التحقق من وجود فروق بين آراء العاملين فى شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع.

2/2 التحقق من وجود فروق بين آراء العاملين فى شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي.

2/3 التحقق من وجود فروق بين آراء العاملين فى شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

سادسًا: فروض الدراسة:

انطلاقًا من مشكلة الدراسة وسعيًا إلى تحقيق أهدافها، فإن الدراسة ستختبر الفروض التالية:

- 1- يوجد علاقة ارتباط بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية.
- 2- لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية تجاه متغيرات الدراسة تبعًا للمتغيرات الديموغرافية لهؤلاء العاملين.

وينقسم الفرض رقم 2 إلى الفروض الفرعية التالية:

- 2/1 لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية تجاه متغيرات الدراسة تبعًا لاختلاف النوع.
- 2/2 لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية تجاه متغيرات الدراسة تبعًا لاختلاف المؤهل العلمي.
- 2/3 لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية تجاه متغيرات الدراسة تبعًا لاختلاف العمر.

سابعًا: أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملية على النحو التالي:

(أ) الأهمية العلمية:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

1. قد تساهم نتائج الدراسة في إثراء المعلومات وزيادة المعارف في موضوعي الإبداع التنظيمي وقيم العمل، واللذين يعتبران من الموضوعات الهامة في مجال الإدارة.
2. المساعدة في فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في متغيري الدراسة من خلال نتائج وتوصيات الدراسة.

(ب) الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من مساعدتها للقائمين على إدارة شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية في معرفة مدى تأثير أبعاد الإبداع التنظيمي على قيم العمل، فنتائج هذه الدراسة سوف تُوفر بيانات ومعلومات لمتخذي القرارات ربما تُسهم في تحسين قيم العمل.

ثامناً: الخلفية النظرية

• المتغير المستقل: الإبداع التنظيمي

(1) الرسول يطلق قوى الابتكار في الإنسان (شلبلي، 2012)

لقد وضع ﷺ قاعدة جليلة لإطلاق عنان الإبداع، فقال ﷺ: من سن في الإسلام سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها إلى يوم القيامة. فجعل ﷺ كل ما يبتدعه الإنسان مما يعود على الأفراد والمجتمعات بالخير مما لم يكن فهو خير وحسن يثاب صاحبه بعدد من ينتفع به على مر العصور والأزمان.

وكان الرسول ﷺ يستمع للآخرين ويناقشهم في أفكارهم ويتنازل عن رأيه ويثق في آرائهم: فعندما نزل النبي ﷺ منزلاً في غزوة بدر، قال له الحباب بن المنذر الأنصاري وكان مشهوراً بجودة الرأي يا رسول الله: أهذا منزل أنزلكه الله، ليس لنا أن نتقدم عنه أو نتأخر أم هو الرأي والحرب والمكيدة؟ فقال له: بل هو الرأي والحرب والمكيدة. فقال الحباب: يا رسول الله ليس لك هذا بمنزل، فانهض بالناس حتى تأتي أدنى ماء من القوم فإني أعرف غزارة مائه وكثرتة، فتنزله وتغور ما عداه من الآبار، ثم تبني عليه حوضاً فنشرب ولا يشربون. فقال له: لقد أشرت بالرأي. وانهض حتى نزل أدنى ماء من القوم ثم أمر بالآبار التي خلفهم فغورت، ليقطع أمل المشركين في الشرب من وراء المسلمين، وكان بعد هذا له ما كان من ذلك النصر العظيم.

وبهذا كان للحباب بن المنذر إسهامه في نصر بدر من خلال إعمال فكره الإبداعي ثم تبني رسول الله ﷺ لفكرته وثنائه عليها.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

(2) مفهوم الإبداع:

اختلفت وجهات النظر حول صياغة مفهوم محدد وواضح لمصطلح الإبداع، وفيما يلي بعض التعريفات:

جدول 1. التعريفات الرئيسية للإبداع

المفهوم	الدراسة
هو الإتيان بجديد يتحول إلى منتج أصيل له قيمة في المجتمع، فالإبداع يبدأ بخيال وينتهي بأصالة.	شليبي، 2012
العملية التي تنتج شيئاً جديداً سواء أكان هذا الشيء فكرة أو موضوع أو حلاً لمشكلة.	شليبي، 2012
قدرة الشخص على التغلب على الروتين والطرق التقليدية في التفكير مع إنتاج شيء جديد يمكن تنفيذه وتحقيقه.	شليبي، 2012
عبارة عن عملية تراكم قرارات متنوعة ممتدة من مفهوم الفكرة إلى تنفيذها ونشرها في أماكن ومواضيع أخرى، أو إلى تطوير التكنولوجيا.	حسن، 2001
الإبداع يختلف عن المفاهيم التالية: 1. الاختراع: هو صنع شيء جديد. 2. الاكتشاف: هو الوصول لشيء كان موجوداً من قبل. 3. الابتكار: هو القدرة على الاختراع بتميز. 4. التجديد: هو القدرة على توليد أفكار جديدة. إن الإبداع هو حل المشكلات بطرق غير تقليدية، وغير متعارف عليها، وبطريقة متميزة، وبشكل مُرضي لأفراد الجماعة ويحظى بالقبول.	Mertins et al., 2001
رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، ويتطلب الإبداع القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تحتاج الحل، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع لإيجاد الحل المناسب. وقد يأتي الإبداع من خلال نتائج البحث العلمي، أو قيادة الأفراد، أو من خلال القرارات الاستراتيجية داخل المنظمة.	Sundbo, 1997
عملية التحسس للمشكلات، والوعي لمواطن الضعف والثغرات وعدم	Torrance, 1993

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

المفهوم	الدراسة
الانسجام والنقص في المعلومات، والبحث عن حلول والتنبؤ بها، ونقل أو توصيل النتائج للآخرين.	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة.

(3) مفهوم الإبداع التنظيمي:

جدول 2. التعريفات الرئيسية للإبداع التنظيمي

المفهوم	الدراسة
حل المشكلات بطرق غير تقليدية، وطرق غير متعارف عليها، وبطريقة متميزة وبشكل مرضي لجميع أفراد الجماعة.	عزام، 2019
طرائق جديدة في التفكير والتعلم تغير على نحو رئيسي عمليات المنظمة ومخرجاتها.	النويقة، 2017
كيفية التفكير بعيدًا عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل أشكال المغامرة من بين عمليات التغيير، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، فضلًا عن مخرجاتها إلى بيئتها.	بكر، 2016
الكيفية التي يمكن من خلالها التفكير بعيدًا عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل أشكال المغامرة من بين عمليات التغيير، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمة وعملياتها ومخرجاتها إلى بيئتها.	النجار، 2016
عملية تبني المنظمة طرائق جديدة وغير مألوفة في التفكير أو الفعل أو التعلم لتضيف قيمة لمخرجاتها المعنية بإشباع حاجات زبائنها الداخليين والخارجيين المدركة أو غير المدركة.	سطوطاح وروابحية، 2015
أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي لأنه لا يشمل تطور السلع والعمليات المتعلقة بها وإعداد السوق فحسب، بل يتعدى أيضًا الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي على زيادة الإنتاجية.	نصير والعزاوي، 2012
التنظيمي جزء من ثقافة المنظمة التي توضح قدرتها على توليد الأفكار بشكل غير تقليدي وتحويلها إلى منتجات، أو عمليات جديدة، أو نظام إداري، أو هيكل جديد، أو تكنولوجيا، أو خطة جديدة	جاد الرب، 2012

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

المفهوم	الدراسة
للحفاظ على القدرة التنافسية على المدى الطويل.	
يبدأ من الاقتراح، وتوليد أفكار جديدة وينتهي بالاستخدام أو الاستغلال التجاري للنتائج.	Tonnessen, 2005
عملية ذات مراحل مختلفة تبدأ من خلق الفكرة إلى تنفيذها، ثم تبدأ هذه الفكرة المُطبَّقة في الانتشار إلى أماكن أخرى.	حسن، 2001
الطريقة التي يمكن الاستعانة بها من جانب المنظمة لخلق موارد جديدة للثروة أو تدعيم الموارد الحالية الإمكانية لخلق الثروة مستقبلاً.	Hitt et al., 2001
خلق فكرة جديدة أو سلوك جديد للمنظمة.	Damanpour & Gopalakrishnan, 2001
عملية ترجمة أفكار ابتكارية معينة وتحويلها إلى منتج أو سلعة أو خدمة.	Daft, 2000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة.

وباستعراض ما سبق يتضح أنّ مفهوم الإبداع المؤسسي يختلف ويتباين

لاختلاف آراء الكتاب والباحثين في هذا المجال.

ويميل الباحثون إلى تعريف (النجار، 2016) وتعريف (بكر، 2016) حيث جاء

تعريفهما متطابقين إلى حد بعيد وهما من أشمل التعريفات في هذا الخصوص.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات
الأدوية بجمهورية مصر العربية)

(4) مصادر الإبداع التنظيمي:

تعددت مصادر الإبداع التنظيمي في وجهات نظر الباحثين، والتي نعرض منها

ما يلي:

جدول 3. المصادر الرئيسية للإبداع التنظيمي

المفهوم	الدراسة
مصادر الإبداع تتبع من النجاح غير المتوقع والفشل غير المتوقع والأحداث الخارجية غير المتوقعة وعدم انسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض.	العميان، 2004
مصادر الإبداع تظهر من العاملين القريبين من العملاء الأقل ارتباطًا بالمكتب، وبإشراف القائد الإداري الملهم المثابر والأكثر براعة في خلق الحماس وجذب الأفكار الجيدة والأشخاص الجيدين وتشجيعهم.	Birkinshaw & Hood, 2001
فرق بين المصادر الداخلية للإبداع المتمثلة في القدرات الداخلية الذاتية ووحدات البحث والتطوير وبراءة الاختراع، وبين المصادر الخارجية للإبداع التي يتم الحصول عليها عن طريق الترخيص أو شراء المنظمة بالكامل عن طريق الاكتتاب.	Kotler, 2000
الإبداع في المنظمات مصدرين هما: احتياجات العميل الذي يوفر فرصًا سوقية جديدة، وتطوير الثقافة من خلال تشخيص التطورات التكنولوجية في بيئة الصناعة.	Lynch, 2000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة.

ويميل الباحثون إلى المصادر التي جاء بها (Kotler, 2000) والذي نوعها

إلى مصادر داخلية وخارجية.

(5) طرق تنمية التفكير الإبداعي (شليبي، 2012)

1. لا تسارع إلى رفض بعض الأفكار، بحجة أنها قديمة أو غير ملائمة إلا بعد دراستها.
2. استمع إلى وجهات نظر الآخرين، ناقشها، أفسح لها المجال. يقول الشاعر الألماني Geothe: (أن المحادثات هي أسمى ما في التجارب الإنسانية).
3. تذكر أن الدور الأول للقيادة والمربين هو تطوير طريقة تفكير الناس.
4. فكر في (الفائدة) العائد من تطبيق هذه الفكرة الجديدة، قبل أن تفكر في تكلفتها.
5. شجع الأفكار الجديدة بأن تثني على من قدمها أو تقدم له مكافأة مادية.
6. تخلص من الروتين الذي يعوق الاستماع إلى الأفكار الجديدة، واجعل هناك خطأً مباشراً بين الإدارة والأفكار الجديدة.
7. اعلم ألا مشكلة بغير حل إلا الهرم والموت، وأنه لا توجد مشكلة لها حل واحد فقط، ومن ثم حين تعرض لك مشكلة صغرت أم كبرت فكن على يقين أن لها حلولاً متعددة وحاول أن تستعرض كل الاحتمالات الممكنة للحل، ثم اختر أنسبها وأنفعها.

(6) أبعاد عملية الإبداع التنظيمي

يرى (Chuang, 2005) أن أبعاد الإبداع التنظيمي معقدة للغاية ومتعددة، ويمكن النظر إليها من جانبين:

الجانب الأول: اتساع الإبداع، والذي يتضمن السياسات والنظم الإدارية والعمليات والمنتجات والخدمات.

الجانب الثاني: عمق الإبداع، والذي يتضمن أهمية ودرجة التأثير على الربحية على المدى الطويل، وغيرهم.

وقد تناول العديد من الباحثين أبعاد الإبداع التنظيمي من عدة زوايا حيث اقترح كل من (عزام، 2019) و (Chuang et al., 2010) بُعدين هما:

1. الإبداع الإداري Administrative or Managerial Innovation.
2. الإبداع التكنولوجي Technical Innovation.

كما اقترح (Liao & Wu, 2010) خمسة أبعاد للإبداع التنظيمي تتمثل في:

1. إبداع المنتج Product Innovation.
2. إبداع العملية Process Innovation.
3. إبداع السوق Market Innovation.
4. الإبداع السلوكي Behavioral Innovation.
5. الإبداع الاستراتيجي Strategically Innovation.

يمكن إيجاز أهم الأبعاد الرئيسية المستخدمة في الإبداع التنظيمي من خلال الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحثون في الجدول رقم (4).

جدول 4. الأبعاد الرئيسية للإبداع التنظيمي

المفهوم	الدراسة
الإبداع الإداري، الإبداع التكنولوجي	Chuang et al., 2010 و عزام، 2019
اتساع الإبداع، عمق الإبداع	Chuang, 2005
تبني الأفكار الإبداعية، زمن الإبداعات المتبناة، إدامة الإبداع والمحافظة على، دعم الإبداع والمبدعين	Siegel & Phan, 2005

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة.

وقد اعتمد الباحثون على الأبعاد التي وضعها كلا من: (عزام، 2019) و (Chuang et al., 2010) وهما:

1. الإبداع الإداري Administrative or Managerial Innovation.

2. الإبداع التكنولوجي Technical Innovation.

• المتغير التابع: قيم العمل

(1) مفهوم قيم العمل

اختلفت وجهات النظر حول صياغة مفهوم محدد وواضح لمصطلح قيم

العمل، وفيما يلي بعض التعريفات:

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

جدول 5. التعريفات الرئيسية لقيم العمل

المفهوم	الدراسة
مجموعة من الصفات المرغوبة لدى الفرد أكثر من غيرها، ويسعى الفرد إلى تحقيقها من خلال العمل الذي يقوم به.	عيسى، 2022
مجموعة المعتقدات التي توجه سلوك العمال نحو غايات أو وسائل يختارونها، لأنهم يؤمنون بصحتها، وتحدد النهج الذي ينتهجونه في إنجاز أعمالهم.	عبد الله وإسماعيل، 2000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة.

(2) أهداف قيم العمل (عيسى، 2022)

تتمثل أهداف قيم العمل عندما يجد العامل نفسه محصورًا بين مصالحه الشخصية وواجباته الوظيفية، وعندما يتم تقديم المصالح الخاصة على المصالح العامة، أو عندما يستغل الموظف العام وظيفته لتحقيق مصالحه الشخصية، ومن هنا فإن قيم العمل تهدف إلى:

- تحديد ما هو صواب وما هو خطأ، وما يجب أن يكون عليه سلوك الموظف في إطار هذه المعايير.
- ضمان تصرف العامل في شؤون العمل بشكل موضعي ونزيه وغير متحيز، وهذا عن طريق التوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية في الإدارة، حيث أن قيم العمل هي جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي تحول دون تعسف أو إساءة السلطة.
- تساعد أفراد المجتمع في توضيح ما هو حق العامل وما هو واجب عليه في أدائه لعمله عند تقديم الخدمة لهم.
- يسهل المحاسبة عند الانحراف عن الحدود القيمية والأخلاقية.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

(3) أهمية قيم العمل (عيسى، 2022)

تؤثر قيم العمل تأثيراً كبيراً في المكونات التنظيمية، إذ تؤثر في سلوك العاملين وعملية اتخاذ القرارات والالتزام والانتماء للمؤسسة، فالإيمان والقناعة في التحلي بقيم العمل يزيد من تمسكهم والتزامهم بالمؤسسة التي يعملون بها، وذلك لكون طبيعة هذه المكونات متقاربة ومشتركة في عدة نقاط، فكلها تعد راسخة للسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للمؤسسة، وتسهم قيم العمل في تكوين أرضية عمل للتغيير المستقبلي والحد من حالات التمرد كونها مقاييس معتمدة من المجتمع.

(4) خصائص قيم العمل (عيسى، 2022)

تتمثل خصائص قيم العمل حيث اتفقت مجموعة الدراسات على أن هناك خصائص وسمات مميزة للقيم هي:

1. **القيم مكتسبة:** حيث يكتسب الفرد قيمه نتيجة تفاعله الديناميكي مع محيطه الذي يعيش فيه.
2. **القيم ذاتية وشخصية:** حيث ترتبط بشخصية الفرد وذاته ارتباطاً وثيقاً، وتتأثر وتتأثر بذاتية الفرد واهتماماته وميوله، لذلك يتفاوت الأفراد في الحكم على المواقف والأشياء وفقاً لاختلاف بنائهم الشخصي.
3. **القيم نسبية:** إذ أنها تختلف باختلاف الزمان والمكان والإنسان، وهذا لا يعني عدم وجود قيم ثابتة لا تتغير. ويقصد بالثبات هنا ثبات الجوهر والقاعدة والأساس، والتغير يكون في تناول والتعبير عنها أو سلوك الناس في ضوءها تبعاً لاختلاف المجتمعات والظروف.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

4. القيم إنسانية: فهي وليدة الحياة الاجتماعية يمارسها الإنسان ويلتزم بها لتساعده على التكيف والتفاعل فتحقق أهدافه وأهداف الجماعة.
5. القيم طبقية: فكل طبقة من طبقات المجتمع لها قيمها ومعاييرها الثقافية التي تختلف تبعاً للثقافة السائدة والظروف الاجتماعية التي تميز كل طبقة عن الأخرى.
6. القيم نمائية ارتقائية: حيث يخضع تشكيلها لعملية النمو والنضج والتغير والتعليم، فالقيم في مرحلة الطفولة تتسم بالعيانية والخصوصية في حين تتسم في مرحلة الرشد بالعمومية والشمول وتغيرها نحو مزيد من التجريد والتركيب.
7. القيم ذات تنظيم هرمي: أي أنها ليست على نفس الدرجة من الأهمية، فهناك قيم رئيسية وأخرى فرعية، وتأتي ترتيب القيم من خلال النفعية التي تعود على المجتمعات من تطبيق هذه القيم وتمثلها.

(5) أبعاد قيم العمل

تدرج تحت قيم العمل الأبعاد الفرعية الآتية: (ملحم، 2020)

1. الانتماء **Affiliation**: إن الشخص من خلال انتمائه لعمله يحقق مجموعة من القيم والتي تعبر عن مستويات مختلفة من الانتماء مثل الولاء (أداء العمل بغير إجبار)، والتعاون (الرغبة الداخلية في التعاون مع زملاء العمل وتحقيق أفضل أداء من خلاله)، واستخدام الوقت (توفير وقت العمل، وعدم إضاعته في قضاء الأمور الشخصية)، والجماعية (الشعور بروح الجماعة في العمل في أدائه)، والحب (أداء

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

العمل من خلال حبه والاتحاد معه)، والسعادة (الشعور بالسعادة في أداء العمل وفي الوقت الذي ينفق فيه).

2. **دافعية الإنجاز Achievement motivation**: وتهتم بدرجة الإنجاز في العمل كقيمة، وتظهر من خلال مجموعة بنود متصلة بالنجاح والتحصيل والعطاء والمسؤولية والإبداع والعقلانية وحسن الأداء في العمل وتفضيل اللقب المهني على أي لقب آخر.

3. **أفضلية العمل Priority work**: وتركز على مجموعة من المؤشرات الدالة على تفضيل العمل على الأنشطة الأخرى مثل طول ساعات العمل ودرجة أدائه، والطاقة المبذولة فيه من جانب الفرد، ومدى تعلق الفرد بعمله واستغراقه فيه، والمقارنة بين الجهد المبذول في العمل وعائده المادي، ومدى الاستمتاع بالإجازات، ومدى التركيز في العمل في حضور الآخرين.

تاسعا: أسلوب الدراسة:

ويتضمن البيانات المطلوبة ولمصادرها، ومجتمع البحث والعينة، وأداة جمع البيانات الأولية، ومتغيرات البحث وكيفية قياسها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وذلك على النحو التالي:

أنواع البيانات ومصادر الحصول عليها:

سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما:

1. **بيانات ثانوية**: سيتم الحصول عليها عن طريق الإطلاع على المراجع العربية والأجنبية من الكتب والدوريات والبحوث والرسائل التي تناولت متغيري الدراسة

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

(الإبداع التنظيمي، قيم العمل) بما يمكن الباحثان من تأصيل المفاهيم وإعداد الإطار النظري للدراسة، كذلك الإطلاع على السجلات والدوريات والإحصائيات الخاصة بالمجتمع محل الدراسة.

2. **بيانات أولية:** سيتم جمعها من عينة من العاملين في شركات بما يمكن الباحثان من اختبار قبول أو رفض فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

عاشرا: مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع البحث الحالي هم العاملين في شركة فاركو وابن سينا والمهن الطبية والشركة المتحدة لصناعة الأدوية.

الحادي عشر: عينة الدراسة:

قام الباحثون بالرجوع إلى جدول (Krejcie & Morgan, 1970) فتبين أن حجم العينة المناسب (374) مفردة، وبما أن مجتمع البحث غير متجانس ويمكن حصر جميع أفرادها فإن الباحثين يعتمدوا على العينة الطبقية العشوائية.

أداة جمع البيانات:

اعتمد الباحثان في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء موجهة إلى مفردات البحث، والتي سيتم تقسيمها إلى جزئين : الأول يتعلق بالإبداع التنظيمي من منظور إسلامي، والثاني يتعلق بقيم العمل، وسوف تعتمد هذه القائمة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل بعد من الأبعاد الفرعية الخاصة بمتغيرات الدراسة واستجابات مفردات العينة، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (6):

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

جدول 6. مقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على الدراسات السابقة.

الثاني عشر: اختبار فروض الدراسة:

اختبار الفرض الأول

لاختبار هذه العلاقة تم صياغة الفرض الأول من فروض الدراسة الذي ينص على أنه "يوجد علاقة ارتباط بين الإبداع التنظيمي وقيم العمل لدى العاملين بشركات الأدوية في جمهورية مصر العربية". ولتحديد طبيعة واتجاه هذه العلاقة، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل من المتغيرات المستقلة (الإبداع التنظيمي والأبعاد المكونة له)، والمتغير التابع (قيم العمل) وأبعاده، وهو ما يتضح من مصفوفة ارتباط بيرسون بين أبعاد المتغير المستقل الإبداع التنظيمي (الإبداع الإداري)، (الإبداع التنظيمي)، وأبعاد المتغير التابع قيم العمل (الانتماء)، (دافعية الإنجاز)، (أفضلية العمل) كمتغيرات تابعة ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (7):

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

جدول 7. مصفوفة ارتباط بيرسون بين (الإبداع التنظيمي وأبعاده، وقيم العمل وأبعادها)

الأبعاد	1	2	3	4	5
الإبداع الإداري	1				
الإبداع التكنولوجي	.387**	1			
الانتماء	.609**	.262**	1		
دافعية الإنجاز	.364**	.197**	.493**	1	
أفضلية العمل	.422**	.216**	.443**	.453**	1

*** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) ** دالاً إحصائياً عند مستوى

معنوية (0.01) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من نتائج الجدول (7) ما يلي:

العلاقة بين المتغير المستقل الإبداع التنظيمي والمتغير التابع قيم العمل

- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الإبداع التنظيمي وبين المتغير التابع قيم العمل، وتوجد علاقة موجبة ذو دلالة إحصائية بين أحد أبعاد المتغير التابع أفضلية العمل وجميع محاور المتغير المستقل الإبداع التنظيمي بشكل فردي كل محور على حدة (الإبداع الإداري ، الإبداع التكنولوجي)، وأيضاً أبعاد المتغير التابع التميز التنظيمي (الانتماء، دافعية الإنجاز، أفضلية العمل).
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين الإبداع التنظيمي بشكل فردي وإجمالاً وبين أحد أبعاد المتغير التابع أفضلية العمل بشكل فردي وإجمالاً حيث يشير إلى

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

- وجود ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري وبين المتغير التابع
أفضلية العمل عند مستوى دلالة (0.01) بلغ معامل الارتباط بين محور
الإبداع الإداري وبين محور أفضلية العمل (**0.422).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع أفضلية العمل وبين
محور الإبداع التكنولوجي عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط
بينه وبين محور المهارات الفنية (**0.216).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع أفضلية العمل وبين
محور الانتماء عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين
محور الانتماء (**0.443).
- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع أفضلية العمل وبين
محور دافعية الإنجاز عند مستوى دلالة (0.05) حيث بلغ معامل الارتباط
بينه وبين محور تميز الهيكل التنظيمي (**0.453).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة
ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل الإبداع التنظيمي وبين جميع أبعاده
(الإبداع الإداري، الإبداع التكنولوجي)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود
ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد الإبداع
التنظيمي.

- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع قيم العمل وبين جميع أبعاده (الانتماء، دافعية الإنجاز، أفضلية العمل)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد قيم العمل.
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد قيم العمل بشكل فردي وإجمالاً حيث يشير وجود ارتباط موجب عالي ذو دلالة إحصائية بين بعد أفضلية العمل وجميع تأثيراتها عند مستوى دلالة (0.01) حيث بلغ معامل الارتباط (**0.387) بين محور تميز الثقافة التنظيمية ومحور الإبداع التكنولوجي، وبلغ معامل الارتباط (**0.609) بين محور تميز الثقافة التنظيمية ومحور الانتماء، وبلغ معامل الارتباط (**0.364) بين محور تميز الثقافة التنظيمية ودافعية الإنجاز، وبلغ معامل الارتباط (**0.422) بين محور تميز الثقافة التنظيمية ومحور أفضلية العمل.

اختبار الفرض الثاني

لاختبار هذه العلاقة تم صياغة الفرض الثاني من فروض الدراسة الذي ينص على أنه "لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة باختلاف المتغيرات الديموغرافية للعاملين".

- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني: لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف النوع (ذكر، أنثى).
ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للنوع، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (7):

جدول 7. الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع

القرار	Sig. مستوى المعنوية	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العدد	النوع	الأبعاد
غير معنوي	.911	.111	.5472	3.859	211	ذكر	الإبداع الإداري
			.4431	3.852	163	أنثى	
غير معنوي	.051	- 1.957	.4999	4.062	211	ذكر	الإبداع التكنولوجي
			.4527	4.178	163	أنثى	
غير معنوي	.316	- 1.006	.8456	3.901	211	ذكر	الانتماء
			.7440	4.000	163	أنثى	
غير معنوي	.371	-.897	.8254	3.863	211	ذكر	دافعية الانجاز
			.8597	3.956	163	أنثى	
معنوي	*.028	- 2.213	.4741	4.026	211	ذكر	أفضلية العمل
			.3985	4.146	163	أنثى	

*** دالاً عند مستوى معنوية (0.001) ** عند مستوى معنوية (0.01) * عند

مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (4) يتبين الآتي:

• لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد الإبداع التنظيمي وفقاً للنوع .

• كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد قيم العمل وفقاً للنوع ما عدا بعد أفضلية العمل.

• مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي للدراسة.

2. الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني: لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين

تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف السن (أقل من (21) سنة، من (21) إلى أقل من (40) سنة، من (40) إلى أقل من (50) سنة، من (50) سنة فأكثر).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق

بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للسن، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (8):

جدول 8. الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للسن

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوي المعنوية	القرار
الإبداع الإداري	أقل من (21) سنة	60	3.988	.4308	.407	.748	غير معنوي
	من (21) إلى أقل من (40) سنة	82	3.810	.4637			
	من (40) إلى أقل من (50) سنة	120	3.859	.5445			
	من (50) سنة فأكثر	112	3.867	.5044			
	الإجمالي	374	3.856	.5060			
الإبداع	أقل من (21) سنة	60	4.480	.3293	5.103	** .002	معنوي

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

الأبعاد	السن	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
التكنولوجي	من (21) إلى أقل من (40) سنة	82	4.177	.4980	1.299	.275	غير معنوي
	من (40) إلى أقل من (50) سنة	120	3.909	.6621			
	من (50) سنة فأكثر	112	3.965	.5609			
	الإجمالي	374	4.012	.5920			
	أقل من (21) سنة	60	4.300	.9487			
الانتماء	من (21) إلى أقل من (40) سنة	82	4.048	.9131	4.733	**.003	معنوي
	من (40) إلى أقل من (50) سنة	120	3.883	.7878			
	من (50) سنة فأكثر	112	3.898	.7355			
	الإجمالي	374	3.942	.8054			
	أقل من (21) سنة	60	4.400	.6992			
دافعية الانجاز	من (21) إلى أقل من (40) سنة	82	4.161	.6822	5.206	**.002	معنوي
	من (40) إلى أقل من (50) سنة	120	3.862	.8373			
	من (50) سنة فأكثر	112	3.741	.8899			
	الإجمالي	374	3.901	.8394			
	أقل من (21) سنة	60	4.236	.3851			
أفضلية العمل	من (21) إلى أقل من (40) سنة	82	4.253	.4312	4.075	.4477	
	من (40) إلى أقل من (50) سنة	120	4.009	.5007			
	من (50) سنة فأكثر	112	4.017	.3834			
	الإجمالي	374	4.075	.4477			
	أقل من (21) سنة	60	4.236	.3851			

*** دالاً عند مستوى معنوية (0.001) ** عند مستوى معنوية (0.01) * عند

مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (8) يتبين الآتي:

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد الإبداع التنظيمي وفقاً للسن ما عدا بعد الإبداع التكنولوجي.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد قيم العمل وفقاً للسن ما عدا بعد دافعية الإنجاز.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي للدراسة.

3. الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني: لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف لمستوى التعليم (فوق متوسط فأقل (فوق متوسط / متوسط / أقل من متوسط)، عالٍ (بكالوريوس / ليسانس)، دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجري الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لمستوى التعليم، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (9):

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

جدول 9. الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً لمستوى التعليم

الأبعاد	مستوى التعليم	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
الإبداع الإداري	فوق متوسط فأقل	95	3.763	.6136	1.777	.171	غير معنوي
	عالي (بكالوريوس / ليسانس)	219	3.916	.4690			
	دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)	60	3.809	.5216			
	الإجمالي	374	3.856	.5060			
الإبداع التكنولوجي	فوق متوسط فأقل	95	3.958	.8126	1.089	.338	غير معنوي
	عالي (بكالوريوس / ليسانس)	219	4.069	.4947			
	دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)	60	3.964	.6421			
	الإجمالي	374	4.012	.5920			
الانتماء	فوق متوسط فأقل	95	4.038	.7012	.469	.626	غير معنوي
	عالي (بكالوريوس / ليسانس)	219	4.136	.4623			
	دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)	60	4.094	.4682			
	الإجمالي	374	4.110	.4835			
دافعية الانجاز	فوق متوسط فأقل	95	3.789	.9763	.802	.450	غير معنوي
	عالي (بكالوريوس / ليسانس)	219	4.000	.7209			
	دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)	60	3.906	.8585			
	الإجمالي	374	3.942	.8054			
أفضلية العمل	فوق متوسط فأقل	95	3.966	.7193	1.434	.240	غير معنوي
	عالي (بكالوريوس / ليسانس)	219	4.119	.3732			
	دراسات عليا (دبلوم / ماجستير / دكتوراه)	60	4.047	.4641			
	الإجمالي	374	4.075	.4477			

*** دالاً عند مستوى معنوية (0.001) ** عند مستوى معنوية (0.01) * عند

مستوى معنوية (0.05)

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (9) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد الإبداع التنظيمي وفقاً لمستوى التعليم .
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بأبعاد قيم العمل وفقاً لمستوى التعليم.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي للدراسة.

ملخص نتائج اختبارات الفرض الرئيسي للدراسة

جدول 10. ملخص نتائج اختبارات الفرض الرئيسي للدراسة

م	الفرض	أسلوب التحليل الإحصائي	النتيجة
1	لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لهؤلاء العاملين.		
1.1	لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف النوع.	اختبار "ت" لمجموعتين	قبول الفرض
2.1	لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف السن.	تحليل التباين أحادي الاتجاه	قبول الفرض
3.1	لا توجد فروق معنوية في آراء العاملين تجاه متغيرات الدراسة تبعاً لاختلاف مستوى التعليم.	تحليل التباين أحادي الاتجاه	قبول الفرض

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

الثالث عشر: أهم التوصيات

جدول 11. التوصيات وآلية تنفيذها

م	التوصية	آلية التنفيذ	القائم بالتنفيذ
1	تدريب القيادات على مهارات التنظيمي	تحديد الاحتياجات التدريبية وتجهيز البرنامج التدريبي، إما من داخل الشركات أو بالاستعانة بمراكز تدريب خارجية	قسم إدارة التدريب
2	نشر قيم العمل بالشركة	1. تعليق لافتات حول قيم العمل 2. مكافأة الملزمين بقيم العمل	إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي.

توصيات موجهة للباحثين في مجال القيادة بشأن الدراسات المستقبلية

يوصي الباحثون بإجراء المزيد من البحوث المتعلقة بقيم العمل والتي يمكن عرض آلية تنفيذها كالتالي:

1. دراسة تأثير القيادة النرجسية على قيم العمل.
2. دراسة تأثير القيادة الكاريزمية على قيم العمل.
3. دراسة تأثير الصومعة التنظيمية على قيم العمل.
4. دراسة تأثير قيم العمل على المواطنة التنظيمية.
5. دراسة تأثير قيم العمل على جودة حياة العمل.
6. تطبيق هذه الدراسة في قطاعات أخرى.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

المراجع:**أولاً: المراجع العربية:**

- الأسمري، شروق عبد الخالق (2021). مصادر القوة التنظيمية السائدة لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقتها بالإبداع المؤسسي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية للبنات، مج 32، ع 2.
- السعيد، شبي محمد (2017). قيم العمل لدى أساتذة التربية الدينية والرياضية لتطوير المتوسط والثانوي في ظل ضوء بعض المتغيرات، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، الجزائر.
- السلوادي، عبد الرحمن حسن (2022). الجينات التنظيمية وأثرها في الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرقابة الاستراتيجية كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية في فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 30 ع 2 ص 35-68.
- الشهري، عبدالله محمد عبدالله، وإسماعيل، أحمد بن السيد محمد (2004). قيم العمل ودافعية الإنجاز والانتماء لدى عمال مصنع كسوة الكعبة المشرفة بمكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العميان، محمود سلمان (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الواصل، عمان، الأردن.

النجار، حميدة محمد محمد بدوي (2016). تأثير الإبداع التنظيمي على الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة: دراسة مقارنة، مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا.

النجار، سامر أحمد محمد طلبة (2024). التماثل التنظيمي والإبداع التنظيمي: الدور الوسيط لقيم الثقة التنظيمية: دراسة تحليلية لآراء على الأعضاء الأكاديميين بجامعة الحدود الشمالية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، مج 8، ع 2.

النويقة، عطا الله بشير عبود (2019). دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على الموظفين الإداريين بأمانة الطائف، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج72، ع2.

بكر، نادية عبد الخالق رمضان (2016). أثر أبعاد اليقظة الذهنية على الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات البيئية والتجارية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

بلقاسم، خيالي (2021). قيم العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية بثانويات أفلو -الأغواط- مجلة آفاق العلوم، مج 6، ع 4.

جاد الرب، سيد محمد (2012). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة الدار الهندسية، القاهرة، مصر.

حسن، راوية (2001). إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية المصرية.

خصاونة، عاكف لطفي (2011). إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن.

سطوطاح، سميرة وروابحية، مريم (2015). استراتيجيات الإبداع من وجهة نظر إدارة الموارد البشرية في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة ميدانية. مجلة دراسات. 215.

شلبي، محمد صلاح (2012). الإسلام يعلمنا كيف نفكر، مؤسسة النهضة للثقافة والتنمية.

شلبي، محمد صلاح (2012). التفكير في التفكير، دار ريتاج للنشر والتوزيع، الإسكندرية.

عزام، علاء حسين حسين محمد (2024). قيم الموظف كوسيط بين القيادة المدمرة وسلوكيات المواطنة التنظيمية: بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات. (رسالة دكتوراة غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

عزام، علاء حسين حسين محمد عزام (2019). أثر جودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بتوسيط متغير الرضا الوظيفي: بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بالمنصورة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

عيسى، يونس (2022). قيم العمل لدى عمال الجامعة: دراسة ميدانية، المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج 14، ع 1.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

قدة، حياة (2020). دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مج 4 ع 2 ص 118-135.

مساعدة، م. ع. (2015). أثر القيادات التحويلية على تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية: دراسة حالة جامعة الزرقاء. جمعية الثقافة من أجل التنمية، 16 (95)، 47-98.

ملحم، سامي (2020). الدور الوسيط للثقافات التنظيمية في تأثير قيم العمل على الاختيار المهني لدى طلبة الجامعات الأردنية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج 20، ع 2.

نصير، طلال والعزاوي، نجم (2012). أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع 33، ص 41-66.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Baranik, L.E., Wright, N. and Smith, R.W. (2022), Desired and obtained work values across 37 countries: a psychology of working theory perspective, International Journal of Manpower, Vol. 43 No. 6, pp. 1338-1351.

Birkinshaw, Julian & Hood, N. (2001). Unleash innovation in foreign subsidiaries. Harvard business review. 79. 131-7, 166.

(العلاقة بين الإبداع التنظيمي من منظور إسلامي وقيم العمل بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية بجمهورية مصر العربية)

- Chen, T.; Hu, W.; Liu, J. and Li, H. (2022). Effect of Work Values on Miners' Safety Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment and the Moderating Role of Safety Climate.
- Chuang, L.M. (2005). An empirical study of the construction of measuring model for organizational innovation in Taiwanese high-tech enterprises. *The Journal of American Academy of Business*, 9(2), 299-304.
- Chuang, Li-Min, Liu, Chun, Tsai, Wen-Chia, and Huang, Chienmin (2010). Towards an analytical framework of organizational Innovation in service industry, *African Journal of Business Management*, 48, pp.270- 277
- Daft, R. L. (2000). *Organization Theory and Design*. (7th ed.) South-Western College Publishing, Thomson Learning. U.S.A.
- Damanpour, F. and Gopalakrishnan, S. (2001) The Dynamics of the Adoption of Product and Process Innovations in Organizations. *Journal of Management Studies*, 38, 45-65.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D. & Hoskisson, R. E., (2001). *Strategic Management, Competitiveness and Globalization*, South-Western college Publishing, Ohio.
- Kotler, Philip, (2000). *Marketing Management, the millennium ed*, prentice-Hall Inc. New Jersey, U.S.A
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

- Lee, J. (2018). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view. *Administrative science*, 8 (21), 1-16.
- Liao, Shu-Hsien & Wu, Chi-Chuan. (2010). System perspective of knowledge management, organizational learning, and organizational innovation. *Expert Syst. Appl.* 37. 1096-1103.
- Lynch, R., (2000), *Corporate Strategy*, 2nd ed., Prentice – Hall, Person Education Limited, London.
- Mertins, Kai, Heisig, Peter & Vorbeck, J. (2001). *Knowledge Management: Best Practices in Europe*. 10.1007/978-3-662-04466-7.
- Obiwulu, S. U., Yunus, E. M., Ibrahim, F. & Zuruzi, A. S. (2019). Sustaining innovation: creativity among employees of small and medium-sized enterprises and students in higher education institutions in brunei darussalm. *Journal of open innovation technology*, 5 (25), 1-15.
- Şenses, B. & Demirkasımoğlu, N. (2022). The Relationship between Teachers' Work Values and Work Enjoyments from Different Generations according to Some Variables. *Journal of Education and Future*, (21), 15-27.
- Siegel, D. &Phan, P. (2005). Analyzing the effectiveness of university technology transfer: Implications for entrepreneurship education. *Advances in the study of entrepreneurship. Innovation & Economic Growth*, 16, 1-38
- Sundbo, J. (1997). *Management of Innovation in Services*. *Service Industries Journal*, 17, 432-455.

- Tonnessen, T. (2005). Continuous innovation through companywide employee participation. TQM Magazine, Vol. 17, n°. 2, pp. 195-207.
- Torrance, E.P. (1993). The Nature of Creativity as manifest testing New York: Press Syndicate of the University of Cambridge, P. 46.