

أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية

عبدالرحمن فالح العبادلة *

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية من وجهة نظر العاملين فيها. لتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة ملائمة تكونت من (320) موظفاً، تم استرجاع (300) استبانة منها، بينما كان العدد الصالح للتحليل هو (288) استبانة. تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.19) لمعالجة وتحليل البيانات، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى أن مستوى القيم الإسلامية في شركة البوتاس العربية جاء مرتفعاً، وبمتوسط حسابي (3.54)، كما توصلت الدراسة إلى أن مستوى السلوك الإبداعي جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.81)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً للقيم الإسلامية وكل أبعادها في السلوك الإبداعي وكل أبعاده. وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات للتعرف إلى أثر القيم الإسلامية في متغيرات أخرى، كذلك ضرورة توشي العدالة بين العاملين بمنحهم حوافز تعتمد على مستويات الأداء، وكذلك العدل في تقييم أداء العاملين.

الكلمات الدالة: القيم الإسلامية، السلوك الإبداعي.

* قسم الإدارة العامة، كلية الأعمال، جامعة مؤتة .

تاريخ قبول البحث: 2016/12/21م.

تاريخ تقديم البحث: 2015 /12/20 م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2018م.

The Impact of Islamic Values on Innovative Behavior from the Employees Perspective in Arab Potash Company

Abdallahman Faleh Al –Abadleh

Abstract

This study aims to analyze the impact of Islamic values on innovative behavior, in the Arab Potash Company. To achieve the objectives of The study. A questionnaire was developed and distributed to a appropriate sample. That consisted (320) employees. (300) questionnaires has been retrieved with (288) useful for analysis. The statistical Package for the Social Science (SPSS.19) was used in processing and analyzing data and answer the study questions and test its hypothesis. The study has concluded that the Islamic values level in Arab Potash Company is high with mean(3.54), the level of the Innovative Behavior is high with mean (3.81), There is an effect for Islamic Values and all its dimensions on innovative behavior and all its dimensions. The study recommended to conduct further research to analyze the impact of Islamic values on another Variables, Justice for workers by giving them incentives based on performance levels, and Justice in the performance evaluation.

Keywords: Islamic values, Innovative behavior

الإطار العام للدراسة:

المقدمة:

يُعدُّ الإسلام منهج حياة شامل يستوعب جميع الشرائع السابقة والدساتير الوضعية، فهو أساس بناء الدول، وركيزة الخلافة في الأرض. وقد تناولت جميع النظريات التي عالجت موضوعات السلوك الإداري العناصر المادية تارة، والإنسانية والنفسية تارة أخرى، أو الموازنة بينهما. بينما أغفلت النواحي الوجدانية، التي تنبثق من العقيدة الإلهية التي أوحى الله بها إلى الرسل والأنبياء منذ أن أنزل الله تعالى آدم عليه السلام إلى الأرض وحتى جاءت رسالة الإسلام السمحة، بهدف تحقيق مقاصد الشريعة وهي: حفظ النفس، حفظ المال، حفظ الدين و حفظ العقل.

وتأتي أهميه القيم الإسلامية من الأثر الذي تتركه على السلوك الإبداعي لدى الأفراد، خاصة مع التقدم التكنولوجي السريع، وازدياد المنافسة في ظل العولمة. وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على بعض القيم الإسلامية، والتعرف إلى مضامينها وأثرها في السلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية، لما لهذه القيم من دور في تحسين سلوك الأفراد. وتمثل هذه القيم والمعايير التي يلتزم بها المسلمون، فهي تعبر عن المنهج الإسلامي مصدراً للتشريع، وأسلوباً للحياة. إذ يمكن الكشف عن مستوى التزام العاملين بهذه القيم، وكذلك التعرف إلى أثرها في السلوك الإبداعي، للانتقال بالمنظمات من الجمود إلى الحركة، ومن الروتين إلى الإبداع.

مشكلة الدراسة:

تتجلى مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة: ما هو أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية؟. وانطلاقاً من أهمية القيم الإسلامية في توجيه سلوك العاملين وضبطه، وخطورة تحييد هذه القيم أو التقليل من أهميتها، فقد جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة الآتية:

أولاً: ما هي تصورات المبحوثين لمستوى القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإتيان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)؟

ثانياً: ما هي تصورات المبحوثين لمستوى أبعاد السلوك الإبداعي (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير، تشجيع الإبداع، روح المجازفة، سعة الاتصالات).

أهميه الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الحاجة الماسة للتمسك بالقيم الإسلامية الحميدة، في ظل عالم الماديات، كذلك الافتقار للدراسات في مجال ربط هذه القيم بالإبداع في المنظمات المعاصرة. وتتبع أهمية الدراسة من كونها توجهاً علمياً يثري المعرفة الإدارية بعوامل تساعد على الإبداع وتعديل سلوك العاملين في المنظمات، باعتبار هذه القيم من المعايير التي ينصاع إليها الموظف طواعية، وكذلك سوف تلفت الدراسة نظر المعنيين إلى الدور المغيب للقيم الإسلامية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف بالقيم الإسلامية وما تتضمنه من معانٍ سمحة لاستخدامها في توجيه سلوك العاملين نحو الإبداع في شركة البوتاس العربية.
- 2- التعرف على مستوى القيم الإسلامية في شركة البوتاس العربية.
- 3- التعرف على أثر القيم الإسلامية في توفير السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية.
- 4- التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في شركة البوتاس العربية
- 5- تقديم توصيات يستفيد منها المعنيون والباحثون في المجال العلمي من جهة، وقادة المنظمات والعاملون فيها من جهة أخرى، اعتماداً على نتائج الدراسة.

الفرضيات:

- الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للقيم الإسلامية المستخدمة بالدراسة (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.
- الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للقيم الإسلامية المستخدمة بالدراسة (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، في القابلية للتغيير كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للقيم الإسلامية المستخدمة بالدراسة (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، في تشجيع الإبداع كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للقيم الإسلامية المستخدمة بالدراسة (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، في روح المجازفة كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ للقيم الإسلامية المستخدمة بالدراسة (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة)، في سعة الاتصالات كأحد أبعاد السلوك الإبداعي.

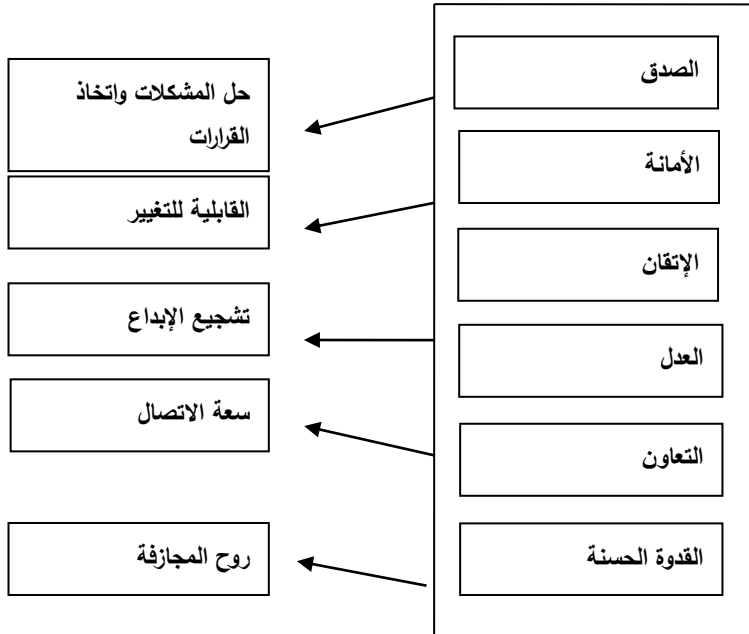
أنموذج الدراسة: يبين الشكل رقم (1) وصفاً لنموذج الدراسة

(المتغير التابع)

السلوك الإبداعي

(المتغير المستقل)

القيم الإسلامية



المصدر: من إعداد الباحث

شكل رقم (1) أنموذج الدراسة

التعريفات الإجرائية:

أ- المتغير المستقل: القيم الإسلامية، وهي القيم التي يلتزم بها العاملون في المنظمات المبحوثة وتتكون من القيم التالية (الصدق، الأمانة، الإخلاص، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة).

1- الصدق: وهو قول الحق، ومطابقة القول للواقع، والتزام الموظفين بالمواعيد، والحرص على الصراحة في تعاملهم مع الآخرين، والمصادقية في إعطاء المعلومات للمستفيدين.

2- الأمانة: وهي أداء الحقوق إلى أهلها، والمحافظة على أسرار العمل والأموال العامة، والإيمان بالمحاسبة من الله عن التقصير في العمل.

3- الإتيقان: وهو إحكام وإجادة الأعمال وإتمامها على أكمل وجه، وأن يتقن الموظفون الأعمال الموكلة إليهم مهما كلفتهم من جهود، باستخدام الأساليب المتطورة.

4- العدل: ويعني الإنصاف وإعطاء المرء ما له وأخذ ما عليه، ويتمثل بأن يعدل المديرون في تعاملهم مع جميع الموظفين، ومنح الحوافز على أساس مستويات الأداء، والالتزام بالعدل في تقييم أداء الموظفين وتوزيع الأعمال عليهم.

5- التعاون: ويتمثل بتعاون الموظفين على المحافظة على المال العام، والممتلكات العامة، كذلك التعاون مع زملائهم لإنجاز العمل، وتقديم المساعدة لزملائهم دون طلب ذلك منهم، وأن يفضلوا الأنشطة الجماعية على الأنشطة الفردية.

6- القدوة الحسنة: وهي تمتع المديرون بالخلق الحسن والالتزام بما يصدر عنهم من توجيهات تتوافق مع تعاليم الإسلام، والتعامل بمصادقية مع العاملين، وأن يهتم المديرون باختيار القيادات الإدارية التي تتميز بالقيم والأخلاق الإسلامية.

ب- المتغير التابع: السلوك الإبداعي: ويقصد به السلوك المميز الذي يمارسه الفرد في موقع العمل، ويتمثل بالأبعاد التالية:

1- القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات: وتشير إلى قدرة الفرد على تحديد درجة الغموض في جميع المواقف واكتشافها، والثقة الكافية بالقدرة على حلها.

2- القابلية للتغيير: وتشير إلى قدرة الفرد على تعديل أو تغيير طريقة العمل، وذلك بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة في العمل ومساعدة الآخرين وتشجيعهم على ذلك.

3- تشجيع الإبداع: وهو امتلاك الفرد للقدرة على الإشراف على الأشخاص المبدعين واحتوائهم ودعمهم باستمرار، ليكون قدوة للعاملين على الإبداع.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة

اسم الشركة	عدد العاملين	العينة	المسترد	الصالح للتحليل
شركة البوتاس العربية	1721	320	300	288
النسبة	%100	%18.6	%94	%96

4- روح المجازفة: وهي قدرة الفرد على استغلال الأفكار الجديدة، وتشجيع كل من يخرج عن المألوف في تنفيذ الأعمال، على الرغم من المخاطر التي تنطوي على تلك الأعمال.

5- سعة الاتصال: وتشير إلى قدرة الفرد في استغلال علاقاته الشخصية بالحصول على المعلومات الداخلية والخارجية التي تخص عمله في المنظمة، مع إبقاء قنوات الاتصال مفتوحة مع العاملين، مع الحفاظ على اللقاءات غير الرسمية لمناقشة المشاكل الخاصة بالعاملين.

الدراسة:

أسلوب الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهجية البحث الوصفي، إلى جانب البحث الميداني، واعتمدت الدراسة في الجانب الوصفي على التحليل النظري وأسلوب البحث والمسح المكتبي، وتم مراجعة الكتب العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة. أما فيما يتعلق بالجانب الميداني فقد طور الباحث استبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة البوتاس العربية وقد بلغ تعدادهم

(1721) موظفا حسب إحصائية شؤون الموظفين في الشركة حتى تاريخ 1 / 11 / 2015.

لقد قام الباحث باختيار عينة ملائمة بنسبة (18.6%) من مجتمع الدراسة البالغ (1721)

موظفا، إذ تم توزيع الاستبيانات على جميع أفراد العينة البالغ تعدادها (320) موظفا، وتم استرجاع

(300) منها ما نسبته (94%)، استبعد منها (12) استبانة غير صالحة للتحليل وتبقى (288)

أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية عبدالرحمن فالح العبادلة

استبانة شكلت ما نسبته (17%) من مجتمع الدراسة و (96%) من حجم العينة، والجدول رقم (1) يبين عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة.

ويتضح من الجدول رقم (2) والذي يبين خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات، وبالنظر إلى متغير (المستوى الوظيفي) نلاحظ أن أعلى نسبة كانت (69.4%) لصالح فئة (موظف)، بينما كانت أقل نسبة (8%) وهي فئة (مساعد مديرين). أما بالنسبة لمتغير (النوع الاجتماعي) نلاحظ أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور وبنسبة (90.3%). أما فيما يخص متغير (العمر) فقد كانت أعلى نسبة (45.8%) لصالح الفئة العمرية (41-50) سنة، ويلاحظ أن الفئة العمرية (30 فأقل) هي الأقل نسبة حيث بلغت (6.7%). وفيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي نلاحظ أن أعلى نسبة كانت لفئة (الدبلوم) وهي (55.9%)، بينما كانت فئة (الدراسات العليا) هي الأقل نسبة في العينة حيث بلغت (12.5%). وفيما يخص متغير (الخبرة)، نلاحظ أن معظم أفراد العينة كانوا ضمن الفئة (16 سنة فما فوق) وبنسبة (47.9%)، أما أقل نسبة فكانت (8.3%) وللغثة (5 سنوات فأقل).

جدول (2) خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المستوى الوظيفي	مدير	20	6.9%
	مساعد مدير	23	8%
	رئيس قسم	45	15.7%
	موظف	200	69.4%
النوع الاجتماعي	ذكر	260	90.3%
	أنثى	28	9.7%
العمر	30 سنة فأقل	19	6.7%
	31-40 سنة	81	28.1%
	41-50 سنة فأكثر	132	45.8%
	51 فأكثر	56	19.4%
المؤهل العلمي	دبلوم كلية مجتمع	161	55.95%
	بكالوريوس	91	31.6%
	دراسات عليا	36	12.5%
الخبرة	5 سنوات فأقل	24	8.3%

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
	من 6-10 سنوات	59	20.5%
	11-15 سنة	67	23.3%
	16 سنة فما فوق	138	47.9%

أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة في جمع البيانات من عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لطبيعة الدراسة، والتي اعتمدت أسلوب المسح الميداني، ولكون الاستبانة أكثر ملاءمة لمثل هذا النوع من الدراسات، ولتحقيق أهداف الدراسة ولإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها. كما تم إعداد هذه الأداة بالاعتماد على الأسس العلمية، من حيث بناؤها واختبار مدى صدقها وثباتها، وفيما يأتي توضيح تفصيلي لأجزاء الاستبانة وفقراتها كما هي موضحة في الملحق (أ):

أ- الجزء الأول: ويتضمن معلومات حول خصائص عينة الدراسة، في ضوء المتغيرات الديموغرافية أو الشخصية (النوع الاجتماعي، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي).

ب- الجزء الثاني: ويقاس مستوى القيم الإسلامية الشائعة لدى العاملين في شركة البوتاس العربية، حيث استخدم الباحث مقياساً بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة، والاستفادة من بعض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع. مثل مقياس (Al- Rrasheedi, 2011) بعد تعديله ليتناسب مع طبيعة العاملين في مجتمع الدراسة، ويتضمن (24) فقرة تقيس مستوى القيم الإسلامية وهي: الفقرات (1-4) تقيس قيمة الصدق، الفقرات (5-8) تقيس قيمة الأمانة، الفقرات (9-12) تقيس قيمة الإتقان، الفقرات (13-16) تقيس قيمة العدل، الفقرات (17-20) تقيس قيمة التعاون، الفقرات (21-24) تقيس قيمة القدوة الحسنة.

ج- الجزء الثالث: ويتعلق بمقياس السلوك الإبداعي، حيث طور الباحث استبانته لقياس خمسة أبعاد (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات، القابلية للتغيير، سعة الاتصال، تشجيع الإبداع، روح المجازفة)، بعد الرجوع لدراسة (Al-Asasfah, 2014) حيث تم إجراء بعض التعديلات على الفقرات، وذلك بما يتناسب مع مجتمع الدراسة. ويتضمن هذا الجزء (20) فقرة لغرض قياس المتغير المستقل بجميع أبعاده المتنوعة، وحسبما يأتي: الفقرات (25-28)

وتقيس المتغير (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات)، الفقرات (29 - 32) وتقيس المتغير (القابلية للتغيير)، الفقرات (من 33-36) وتقيس المتغير (سعة الاتصال)، الفقرات (37 - 40) وتقيس المتغير (تشجيع الإبداع)، الفقرات (41 - 44) وتقيس المتغير (روح المجازفة). وبناء على ذلك يكون عدد فقرات الأداة (44) فقرة، منها (24) للمتغير المستقل و (20) فقرة للمتغير التابع، وتقاس كل منها بمقياس خماسي (Likert Scale) لمعرفة درجة أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة، وتم توزيع درجات الإجابة على هذه الخيارات كما يلي: (5) وتعني تنطبق دائماً، (4) وتعني تنطبق غالباً، (3) وتعني تنطبق أحياناً، (2) وتعني تنطبق نادراً، (1) وتعني لا تنطبق إطلاقاً.

صدق الأداة:

أ- الصدق الظاهري:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على 10 من المحكمين، من أعضاء الهيئة التدريسية والمختصين الأكاديميين في مجال الدراسة في جامعة مؤتة، برتبة أستاذ وأستاذ مشارك، لغرض تحكيمها والتحقق من صدق محتوى فقراتها، وتم الأخذ بملاحظاتهم المقترحة، للتأكد من أنها تقيس ما صممت لقياسه.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

لقد تم التوصل إلى استخراج قيمة الثبات من خلال معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's' Alpha)، للتساق الداخلي Internal Consistency للقياس، على المستوى الكلي للأسئلة جميعها، وكذلك على مستوى المتغيرات حيث بلغت قيم الثبات المستخرجة نسباً عالية جداً، تدل على ترسيخ المفهوم الإجمالي لمضمون الاستبانة ولمفهوم كل فقرة فيها، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) قيمة الثبات من خلال معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's' Alpha)، للتناسق الداخلي-Internal Consistency للقياس، على المستوى الكلي للأسئلة جميعها

الأبعاد	الفقرات	كرونباخ ألفا
القيم الإسلامية	24-1	%90.5
الصدق	4-1	%86.1
الأمانة	8-5	%78.7
الإتقان	12-9	%81.2
العدل	16-13	%92.9
التعاون	20-17	%86.7
القدوة الحسنة	24-21	%80.9
السلوك الإبداعي	44-25	%91.5
حل المشكلات	28-25	%83.6
القابلية للتغيير	32-29	%88.4
سعة الاتصالات	36-33	%90.2
تشجيع الإبداع	40-37	%81
روح المجازفة	44-41	%74.4

إجراءات الدراسة:

تم تصنيف إجابات فقرات أبعاد الدراسة في الجزئين الثاني والثالث وفقاً لمقياس (Likert Scale) الخماسي، وحدد المقياس بخمس إجابات حسب أوزانها رقمياً وحسب درجة المطابقة. وبناء على ذلك فإن مستوى التصورات سيكون مرتفعاً إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي العام للفقرات أو البعد (3.50 فما فوق)، بينما سيكون مستوى التصورات متوسطاً إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.50 - 3.49)، وإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي أقل من (2.49) فإن مستوى التصورات سيكون منخفضاً.

المعالجة الإحصائية:

تم اعتماد الرزمة الإحصائية (SPSS V.19)، بغرض المعالجة الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية، والإجابة عن الأسئلة والتحقق من صحة الفرضيات، وذلك وفقاً للمعالجات الإحصائية التالية:

أ. مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures)، لوصف خصائص العينة بالنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الأبعاد تنازلياً.

ب- اختبار معامل تضخم التباين "Variance Inflation Factor- VIF" واختبار التباين المسموح "Tolerance" للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة "Multicollinearity".

ج- اختبار معامل الالتواء (Skewness) للتأكد من أن اتباع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distribution).

د- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار أثر المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع.

هـ- معامل الانحدار التدريجي (Stepwise Regression Analysis) لاختبار مقدرة المتغيرات المستقلة في التنبؤ بالمتغير التابع.

3- الإطار النظري والدراسات السابقة:

الإطار النظري:

القيم لغة واصطلاحاً: جاء في لسان العرب أن القيمة: ثمن الشيء، نقول قوموه فيما بينهم، وإذا انقاد الشيء واستمرت طريقته فقد استقام (Ibn Mandour, 1994).

وتعرف القيم بأنها: "القناعات الأساسية التي تحدد نوعاً معيناً من السلوك الشخصي، أو المفضل اجتماعياً." (Singh & Pandey, 2004).

والقيم ساكنة داخل الفرد الذي يتشرب مضامينها عبر مؤسسات التنشئة الاجتماعية، كثمن لقبول عضويته في الجماعة التي ينتمي إليها ويحمل هويتها الحضارية، والقيم متقدمة النشوء متجددة الحضور (Al-Mahadeen, 2002).

وينظر للقيم على انها عنصر حكمي في كونها تحمل أفكار الأفراد نحو ما هو صواب، أو ما هو مرغوب من السلوك (Robbins & Judge, 2013).

ويمكن أن نستخلص مما سبق أن القيم هي المعايير التي تحدد ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب من السلوك، وفقاً لضوابط المجتمع، والمستمدة من الدين والعادات والتقاليد في أي مجتمع. والقيم من منظور إسلامي، هي مجموعة من المثل العليا والغايات والمعتقدات التي تحدد التشريعات والوسائل والضوابط والمعايير لسلوك الفرد والجماعة مصدرها الله عز وجل، وهي تحدد علاقة الإنسان وتوجهه إجمالاً وتفصيلاً مع الله تعالى ومع نفسه ومع البشر (Jaradat, 2005).

أهمية القيم:

القيم هي البوصلة التي تبين أبعاد السلوك المرغوب وغير المرغوب فيه لدى الأفراد والجماعات، إذ أن وراء كل سلوك قيمة، كما أن مرونة القيم تؤثر في سرعة حدوث التنمية، وترشيد أنماط السلوك، وللقيم دور في المحافظة على النمط الثقافي، بوصفها هدفاً يتوجه نحوه سلوك الفاعلين (Al- Mahadeen, 2002).

خصائص القيم الإسلامية:

تتصف القيم الإسلامية بعدة خصائص من أهمها (Al- Rrasheedi, 2011):

- 1- الثبات النسبي، فليس من السهل تغيير قيم الأفراد أو تجاهلها، مع اختلافها تبعاً للفئات الاجتماعية.
- 2- القيم موحدة بين الأفراد والجماعات، اعتماداً على وجود القواسم المشتركة النابعة من تلك القيم.
- 3- تؤثر في أداء الأفراد في العمل، وتكسب الفرد ميولاً واتجاهات يتم ترجمتها إلى أنماط سلوكية.
- 4- تعتبر معياراً مناسباً لتقييم وتقويم شخصية الفرد، وتزداد قوتها بازدياد درجة توحيدها وتأصيلها بين الأفراد.
- 5- عند انتقالها من الأفراد إلى المنظمة، تجعل من وجودها سلطة شرعية لرسم السياسات واتخاذ القرارات.
- 6- تتأثر القيم بالعوامل السياسية والاجتماعية والدينية والثقافية والحضارية.

مصادر القيم الإسلامية:

تتبع القيم من مصادر عديدة تجعل منها معايير تحدد السلوك المرغوب وغير المرغوب في المجتمع، ومن أهم مصادر القيم الإسلامية مرتبة حسب درجة أهميتها (Al-Rasheedi, 2011).

1- القرآن الكريم: وهو كتاب الله الذي نزل على رسوله محمد صلى الله عليه وسلم بألفاظه ومعانيه، ليكون حجة لرسول الله ودستوراً يهتدي به الناس، المبدوء سورة الفاتحة والمختوم بسورة الناس، المنقول بالتواتر، وقد تعهد الله تعالى بحفظه فقال: "إنا نحن نزلنا الذكر وإنا له لحافظون" (Alhijr, 9).

2- السنة النبوية المطهرة: وهي ما ورد عن الرسول صلى الله عليه وسلم من قول أو فعل أو تقرير، وهي بوحى من الله لقوله تعالى "وما ينطق عن الهوى إن هو إلا وحي يوحى" (Annajm, 3, 4). وقوله تعالى "وما آتاكم الرسول فخذوه وما نهاكم عنه فانتهوا" (Alhashr, 7).

3- الإجماع: وهو اتفاق المجتهدين من المسلمين في عصر على أمر ديني.

4- القياس: وهو الحكم على أمر معين، بالقياس على أمر سابق له ورود في القرآن أو السنة والإجماع.

أما أبعاد القيم المستخدمة في هذه الدراسة فهي: الصدق، الأمانة، الاتقان، العدل، التعاون، القدوة الحسنة. وقد سبق تعريفها اجرائياً.

مفهوم السلوك الإبداعي:

الإبداع لغة من المبدع: أي الشيء الذي يكون أولاً، والبديع من أسماء الله الحسنى، لإبداعه الأشياء وإحداثه لها، وتعرف الموسوعة الفلسفية العربية الإبداع على أنه "إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد مجالات العلم" (Sakarna, 2011).

والإبداع هو كيفية التفكير بعيداً عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل أشكال المغامرة، وتبني عمليات التغيير ودعمه بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، فضلاً عن مخرجاتها إلى بيئتها (Davila & Shelton, 2006).

ويعرف الإبداع بأنه العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة، تكون مفيدة ومقبولة اجتماعياً عند الفرد (Khair Allah, 2008).

والقائد المبدع هو "من ينظر إلى المشكلات بمنظور جديد وغير مألوفة، ويتفاعل مع بيئة العمل وبيئة المنظمة، ويستخدم البحث والاستقصاء والحدس، والربط بين الأشياء، لإنتاج ما هو جديد للمنظمة والمجتمع، وقد يتعلق هذا الشيء الجديد بسلعة أو بخدمة أو بأسلوب عمل (Al-Otaibi, 2007).

ويتطلب الإبداع أسلوباً جديداً في التفكير، وينحسّن الإبداع عند الأفراد حينما يفكرون خارج النطاق المحدد والمعتاد، ويتخلصون من الأساليب البالية في أداء الأعمال (Greenberg & Baron, 2009).

أهمية الإبداع:

إن التطورات الهائلة في جميع المجالات والتي أوجدت طرقاً وأساليب جديدة للعمل تؤكد أن المديرين والعاملين أمامهم تحد كبير ليصبحوا مبدعين، للتغلب على القوه التنافسية في عالم الأعمال، وأصبح الإبداع مطلباً إجبارياً لتميز المنظمات وضمان استمراريتها في البيئة التنافسية، نظراً لثوره المعلومات والتوسع باستخدام التكنولوجيا. إذ أن المنظمات التي لا توفر البيئة المناسبة للإبداع سيكون مصيرها التردّي، لعدم قدرتها على مواجهة التغيرات والتطورات البيئية (Al-Asasfah, 2014).

مستويات الإبداع:

يظهر الإبداع في عدة مستويات ضرورية لجميع المنظمات، وهي (Boutros & Abawi, 2007).

1- الإبداع على مستوى الفرد: وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، مثل حب الاستطلاع، الثقة بالنفس، الاستقلالية، وتحمل المخاطر، والمرونة.

2- الإبداع على مستوى الجماعة: وهو الإبداع الذي يتحقق من الرؤية الجماعية، والمشاركة الآمنة، والدعم، والالتزام بالتفوق، ويتأثر بدرجة تماسك الجماعة وحجمها، وعمرها ودرجة الانسجام بين أعضائها.

3- الإبداع على مستوى المنظمة، ويتحقق من خلال أسلوب عمل المنظمة وممارساتها اليومية، وتتميز المنظمات المبدعة بالميل نحو التجربة المستمرة، والاتصال القوي مع حاجات المستهلكين، وتشجيع المبدعين، والإنتاجية، والبساطة، وتطوير قيم وأخلاقيات للعمل.

أنواع الإبداع:

يمكن أن يندرج الإبداع تحت واحد من الأنواع التالية (Al Qaruty, 2009).

- 1- ابتكار فكره جديدة، أو منتج، أو نظريه جديدة، أو أسلوب وطريقه جديدة.
- 2- التجميع لأفكار ومعلومات وأساليب غير مترابطة وتحويلها إلى منتج جديد.
- 3- التوسع باستخدام فكره جديدة في مجالات جديدة.
- 4- المبادرة أو تقليد تجارب الآخرين.

ومن أنواع الإبداع أيضاً: الإبداع الفني، ويشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغيير التقنيات التي تستخدمها المنظمة. والإبداع الإداري، ويضم البناء التنظيمي والقواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل إلى جانب النشاطات الإبداعية الهادفة إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم للوصول إلى الأهداف المنشودة (Hraim, 2010).

أما أبعاد القيم المستخدمة في هذه الدراسة فهي: حل المشكلات واتخاذ القرارات، القابلية للتغيير، سعة الاتصالات، تشجيع الإبداع، روح المجازفة. وقد سبق تعريفها إجرائياً.

الدراسات السابقة:

أ- الدراسات العربية:

دراسة (Al-Hazaima, 2015) بعنوان "القيم الاعتبارية في النظرية السياسية الإسلامية". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع النظرية السياسية الإسلامية وبيان ما فيها من قيم اعتبارية مهمة، وآثارها على الأنظمة السياسية في دول العالم الإسلامي. تم استخدام المنهج التاريخي والتحليلي. وكان من أهم نتائج الدراسة أن تتحية الشريعة الإسلامية جعلت من الأنظمة السياسية في العالم الإسلامي مسخاً مشوهاً عن الأنظمة السياسية للدول غير الإسلامية، وأن تغييب الشريعة الإسلامية أدى إلى بروز بعض المفاهيم الغربية في الأدبيات السياسية المستخدمة في العالم الإسلامي.

دراسة (Al-Asasfah, 2014) بعنوان "أثر أنماط الشخصية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في مراكز الوزارات الأردنية". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى تصورات العاملين في مراكز الوزارات الأردنية لإبعاد السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين. تم توزيع الاستبانة على عينة طبقية مكونة من (392) موظفاً. وكان من أهم نتائج الدراسة أن هناك أثراً لأنماط شخصية العاملين في السلوك لإبداعي.

دراسة (Al-Hrazat, 2013) بعنوان "أثر خصائص المنظمة المتعلمة على الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن". هدفت الدراسة إلى تحليل أثر خصائص المنظمة المتعلمة في الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن. وتم تطوير استبانة وزعت على (444) مفردة تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية التناسبية. وكان من أهم النتائج: أن خصائص المنظمة المتعلمة متوفرة بدرجة متوسطة، في حين أن مستوى الإبداع الإداري جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود أثر لتوافر أبعاد خصائص المنظمة المتعلمة في الإبداع الإداري.

دراسة (Al-Nomesi, 2011) بعنوان "أثر الرقابة الإدارية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر الرقابة الإدارية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسة العامة للتأمينات في المملكة العربية السعودية. تكونت عينة الدراسة من (426) فرداً، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن تصورات العاملين للرقابة الإدارية والسلوك الإبداعي جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود أثر للرقابة الإدارية في السلوك الإبداعي.

دراسة (Al-Rasheedi, 2011) بعنوان "أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية في منطقة الجوف". هدفت الدراسة إلى تحليل أثر ممارسة القيم الإسلامية في محاربة الفساد الإداري من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية، تكونت عينة الدراسة من (888) موظف من الإداريين العاملين في الأجهزة الحكومية في منطقة الجوف بالمملكة العربية السعودية. ومن أهم نتائج الدراسة: أن مستوى القيم الإسلامية لدى المبحوثين جاء مرتفعاً للقيم التالية: الصدق، الأمانة، الإتيقان، التعاون، القدوة الحسنة. بينما جاء متوسطاً لقيمة العدل. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة القيم الإسلامية بأبعادها: (الصدق، الأمانة، الإتيقان، التعاون، القدوة الحسنة، العدل) في محاربة الفساد الإداري بأبعاده (الرشوة، الوساطة، الاختلاس، التزوير).

دراسة (Al-Shawawrh, 2010) بعنوان "أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي: دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في الشركات الصناعية في الأردن، وتكونت عينة الدراسة من (742) مفردة. وكان من أهم النتائج: ان تصورات المبحوثين نحو

أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية عبدالرحمن فالح العبادلة

متغيرات (أنماط القيادة، السلوك الإبداعي) جاءت متوسطة، وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأنماط القيادة (المتساهلة، المتسلطة، الوسط، النادي، الفريق) مجتمعة على السلوك الإبداعي بأبعاده (القدرة على حل المشكلات، القابلية للتغيير، سعة الاتصال، تشجيع الإبداع، روح المجازفة) مجتمعة للعاملين في الشركات الصناعية في الأردن.

ب- الدراسات الأجنبية:

دراسة (Ahmad, 2011) بعنوان "Work ethics: An Islamic prospective" هدفت الدراسة إلى تحليل الأدبيات الحالية ذات الصلة بأخلاقيات العمل الإسلامية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود تأثير مهم لأخلاقيات العمل الإسلامي في الالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي والمكافآت، كما بينت الدراسة أن أخلاقيات العمل الإسلامية ليست ذات أهمية في النية لترك العمل. كما بينت النتائج أن أخلاقيات العمل الإسلامية تساعد في رفع الروح المعنوية بين الموظفين، والتي بدورها يمكن أن تؤدي إلى توفير مستوى عال من الرضا الوظيفي. كما بينت النتائج أن أخلاقيات العمل الإسلامية تحسن من الالتزام التنظيمي، ومستوى التحفيز، وبالتالي تقلل من عدد الموظفين الراغبين في ترك المنظمة.

دراسة (Abbasi et al., 2011) بعنوان "Team management : The Islamic paradigm" هدفت الدراسة إلى قياس الأداء لفريق العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء الفريق في الإدارات التي تتبنى المنهج الإسلامي في دولة باكستان، توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها: بالاعتماد على قياس أداء منظمات الأعمال وربحياتها تبين أن مستوى أداء فريق العمل كان مرتفعاً في الإدارة التي يلتزم المديرون والعاملون فيها بالأخلاق والقيم الإسلامية، وبينت نتائج الدراسة أيضاً أن إدارة الفريق وفقاً للنموذج الإسلامي يأخذ نهجاً شمولياً في الرضا الوظيفي لدى أعضاء الفريق في بيئات الأعمال التي تتبنى النموذج الإسلامي.

دراسة (Farrukh & Muhammad, 2011) بعنوان "Innovation Capability: The Role of Islamic Work Ethics" هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والقدرة على الإبداع. وجرى التقييم باستخدام أسلوب المسح الميداني، إذ تم تطوير استبيان تم توزيعه على أفراد العينة والبالغ عددهم

130 فردا من العاملين في المنظمات الحكومية الماليزية. وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين أخلاقيات العمل الإسلامية والقدرة على الابتكار.

دراسة (Koester & Burnside, 2009) بعنوان "Climate for creatively: What to measure? What to say about it" حول موضوع المناخ الإبداعي، حيث مسحت الدراسة عينه مكونه من (318) موظفا في مصانع الولايات الغربية في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد تبين ان هناك عدداً من المعوقات التي تعيق الإبداع في هذه المنظمات، ومن بين هذه المعوقات، النقد الهدام من قبل المديرين للأفكار التي يتقدم بها الأفراد العاملين، وعدم تشجيعهم على حل مشكلاتهم بطريقة إبداعيه، مما دفعهم إلى الإحجام عن تقديم أي مقترحات إبداعيه، والتركيز بدلا من ذلك على حماية أنفسهم من الوقوع في أي أخطاء حتى لا يتعرضوا للعقاب.

دراسة (Sarros & James et al., 2008) بعنوان "Building A Climate For Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture" بناء مناخ ابتكاري من خلال القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية. هدفت الدراسة إلى معرفه العلاقة بين القياه التحويلية والإبداع والثقافة التنظيمية. أجريت الدراسة على (1158) مديرا من منظمات القطاع الخاص الاسترالي، بأسلوب التحليل الهيكلي للبيانات. حيث تبين أن هناك علاقة بين القيادة التحويلية والمناخ الإبداعي، وأن هناك دوراً للمناخ التنظيمي على العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع.

دراسة (Trudy & Jeffery, 2006) بعنوان "Maximizing Organizational Leadership Capacity For The Future: Toward A Model Of Self- Leadership Innovation and Creativity" تعظيم قدرة القيادة التنظيمية للمستقبل: نحو نموذج القيادة الذاتية الابتكارية والإبداعية". هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج للقيادة الذاتية، ودورها في الإبداع والابتكار في المنظمات الصناعية الألمانية، ولتحقيق هذا الهدف فقد قدمت الدراسة دليل نظري وتجريبي للقيادة الذاتية والدعم التنظيمي، وأثره في تحقيق الإبداع والابتكار. توصلت الدراسة إلى إن الأفراد الذين لديهم قياده ذاتيه قويه أكثر قدره على الإبداع والابتكار من الأفراد الذين لديهم ضعف في القيادة الذاتية.

المناقشة وعرض النتائج:

أولاً: عرض النتائج:

للإجابة على السؤال الأول للدراسة: ما هي تصورات العاملين في شركة البوتاس العربية لمستوى القيم الإسلامية وكل بعد من أبعادها؟ فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد القيم الإسلامية، ويشير الجدول رقم (4) إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي (للقيم الإسلامية) واقع ضمن الحالة العليا للنسبة والبالغة (3.54)، أما على مستوى الأبعاد فقد حاز بُعد (التعاون) الأهمية الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.96)، وبمستوى مرتفع، وتلاه بُعد (الاتقان) بمتوسط حسابي مقداره (3.76)، وبمستوى مرتفع أيضاً، ثم أعقبه بُعد (الصدق) بمتوسط حسابي (3.60)، وهو مستوى مرتفع أيضاً، ثم بعد (الأمانة) بمتوسط (3.59)، وبمستوى مرتفع، ثم تبعه بعد (القدوة الحسنة) بمتوسط حسابي (3.30) بمستوى متوسط، وأخيراً بُعد (العدل) بمتوسط حسابي وقدره (3.02)، بمستوى متوسط.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات المبحوثين حول أبعاد متغير القيم الإسلامية

المستوى بالنسبة للمتوسط	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	اسم البعد	تسلسل الفقرات
مرتفع	3	0.835	3.601	الصدق	4-1
مرتفع	4	0.907	3.593	الأمانة	8-5
مرتفع	2	0.838	3.756	الإتقان	12-9
متوسط	6	1.238	3.019	العدل	16-13
مرتفع	1	0.801	3.963	التعاون	20-17
متوسط	5	1.225	3.296	القدوة الحسنة	24-21
مرتفع		0.679	3.538	القيم ككل	24-1

*دلاله القياس : من (1 - 5) : (2.49 فأدنى) منخفض (2.5 - 3.49) متوسط (3.5 فأعلى) مرتفع.

وللإجابة على السؤال الثاني للدراسة: ما هي تصورات المبحوثين في شركة البوتاس العربية لمستوى السلوك الإبداعي وكل بعد من أبعاده؟ فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد السلوك الإبداعي، حيث يشير الجدول (5) إلى أن المتوسط الحسابي الإجمالي (للسلوك الإبداعي) واقع ضمن الحالة العليا للنسبة والبالغة (3.81). بما يفيد بأن تصورات المبحوثين ذات نسب إيجابية إزاء هذا المتغير الأساسي. أما على مستوى الأبعاد، فقد حاز بُعد (حل المشكلات واتخاذ القرارات) الأهمية الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.04)، وبمستوى مرتفع. وتلاه بُعد (القابلية للتغيير) بمتوسط حسابي مقداره (3.97)، وبمستوى مرتفع أيضاً. ثم أعقبه بُعد (المجازفة) بمتوسط حسابي (3.86)، وهو مستوى مرتفع أيضاً. ثم بعد (الاتصالات) وبمستوى مرتفع أيضاً، بمتوسط حسابي وقدره (3.85) وأخيراً بُعد (تشجيع الإبداع) بمتوسط حسابي وقدره (3.31)، بمستوى متوسط.

جدول (5) المتوسطات الحسابية،

والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية، لإجابات المبحوثين حول أبعاد متغير السلوك الإبداعي

تسلسل الفقرات	اسم البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى بالنسبة للمتوسط
28 – 25	حل المشكلات واتخاذ القرارات	4.043	0.773	1	مرتفع
32 – 29	القابلية للتغيير	3.969	0.887	2	مرتفع
36 – 33	تشجيع الإبداع	3.310	1.191	5	متوسط
40 – 37	روح المجازفة	3.855	0.892	3	مرتفع
44 – 41	سعة الاتصالات	3.853	1.240	4	مرتفع
44 – 25	السلوك الإبداعي	3.806	0.727		مرتفع

*دلاله القياس: من (1 – 5): (2.49 فأدنى) منخفض (2.5 – 3.49) متوسط. (3.50 فأعلى) مرتفع.

الجدول (6) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

معامل الالتواء Skew ness	التباين المسموح به Tolerance	معامل التضخم VIF	المتغيرات المستقلة
0.434	0.662	1.510	الصدق
0.386	0.457	2.188	الأمانة
0.876	0.575	1.738	الإتقان
0.174	0.635	1.578	العدل
0.585	0.617	1.621	التعاون
0.397	0.632	1.582	القنوة

ثانياً: اختبار الفرضيات:

يشير الجدول رقم (6)، والذي يحتوي على المتغيرات المستقلة وقيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح "Tolerance" لكل متغير أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح (1.510 - 2.188) كما نلاحظ أن قيمة التباين المسموح (Tolerance) لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0,05) وتتراوح بين (0.457 - 0.662) ولذلك يمكن القول أنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة. ومن أجل التحقق من افتراض التوزيع الطبيعي Normal Distribution للبيانات، فقد تم الاستناد إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) للمتغيرات، مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1). وكما يشير الجدول (6). ولذلك يمكن القول بأنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بالتوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

تم التأكد من صلاحية النموذج لكل فرضية على حدا، ويوضح الجدول (7) صلاحية نموذج اختبار فرضيات الدراسة، ونظرا لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) ودرجات حرية (5.287)، حيث أن أبعاد القيم الإسلامية تفسر (20.1%) من التباين في المتغير التابع الكلي (السلوك الإبداعي)، كما تفسر أيضا (13.7%) من التباين في بعد (حل المشكلات واتخاذ القرارات)، وتفسر أيضا (10.8%) من التباين في بعد (القابلية للتغيير)، وتفسر أيضاً (31.7%) من التباين في بعد (تشجيع الإبداع)، وتفسر أيضاً (4.7%) من التباين في بعد (روح المجازفة)، وأخيراً فسرت أبعاد القيم الإسلامية (2.1%) من التباين في بعد (سعة الاتصالات)، وجميع ذلك يؤكد دور وأثر

أبعاد القيم الإسلامية في تفسير الأبعاد التابعة للسلوك الإبداعي، وبناء على ذلك نستطيع اختبار فرضيات الدراسة.

جدول (7) نتائج تحليل التباين للانحدار

(Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضيات الدراسة

أبعاد المتغير التابع	درجة الحرية	معامل R2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
حل المشكلات واتخاذ القرارات	(5.287)	0.137	75.25	0.000
القابلية للتعبير	(5.287)	0.108	34.72	0.000
تشجيع الإبداع	(5.287)	0.317	132.62	0.000
روح المجازفة	(5.287)	0.047	13.998	0.000
سعة الاتصالات	(5.287)	0.024	6.961	0.000
الكلية	(1.287)	0.201	72.165	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الفرضية الأولى: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة) في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية".

جدول (8) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار

أثر متغير القيم الإسلامية بأبعادها المختلفة في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات

القيم الإسلامية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الصدق	0.097	0.061	0.105	*1.592	0.113
الأمانة	0.053	0.068	0.062	0.783	0.434
الإتيقان	0.046	0.065	0.050	0.701	0.484
العدل	0.107	0.042	0.171	*2.531	0.012
التعاون	0.252	0.066	0.261	*3.819	0.000
القدوة	0.121	0.043	0.192	*2.844	0.005

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (8) ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد المتغيرات الفرعية التالية (الصدق، العدل، التعاون، القدوة) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة عند مستوى دلالة (0,05 ≤ α) وهي على التوالي: الصدق (1.592) العدل (2.531)، التعاون (3.819)، القدوة (2.844)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة (0,05 ≤ α). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05 ≤ α) لمجالات القيم الإسلام (الصدق، العدل، التعاون، القدوة) في القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي، من وجهة نظر المبحوثين في شركة البوتاس العربية. وقبول الفرضية الصفرية لمجالي (الأمانة، الإلتقان).

الجدول (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ

بالقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات من خلال أبعاد القيم الإسلامية

مستوى دلالة t	قيمة t المحسوبة	قيمة معامل التحديد التراكمي R2	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
0.00	5.764	0.104	القدوة
0.00	4.460	0.163	التعاون
0.012	2.526	0.181	العدل

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة (0,05 ≤ α)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدا في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) في القدرة على حل المشكلات، وكما يتضح في الجدول رقم (9) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير بعد القدوة الحسنة يفسر ما مقداره (10.4%) من التباين في المتغير التابع (في القدرة على حل المشكلات)، ثم تلاه بعد التعاون حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (16.3%) من التباين في المتغير التابع (في القدرة على حل المشكلات)، ودخل أخيراً بعد العدل حيث يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (18.1%) من التباين في المتغير التابع (في القدرة على حل

المشكلات). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، الإلتقان) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر المبحوثين.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) في القابلية للتغيير كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية في الأردن".

جدول (10) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار

أثر متغير القيم الإسلامية بأبعادها المختلفة في القابلية للتغيير

القيم الإسلامية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائي
الصدق	0.122	0.070	0.115	1.742	0.083
الأمانة	0.112	0.078	0.114	1.437	0.152
الإلتقان	0.161	0.075	0.152	*2.146	0.033
العدل	0.156	0.048	0.218	*2.229	0.001
التعاون	0.206	0.076	0.186	*2.716	0.007
القدوة	0.109	0.049	0.150	*2.217	0.027

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (10) ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد المتغيرات الفرعية التالية (الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (القابلية للتغيير) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول (12) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) وهي على التوالي: الإلتقان (2,146)، العدل (3,229)، التعاون (2,716)، القدوة (2,217). وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) في القابلية للتغيير كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي. وقبول الفرضية الصفرية لمجالي (الصدق، الأمانة).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدا في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) في القابلية للتغيير، كما ينضح في

أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية عبدالرحمن فالح العبادلة

الجدول (11) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، فإن متغير بعد العدل يفسر ما مقداره (11.9%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير). ودخل أخيراً متغير بعد التعاون حيث يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (14.9%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، الإلتقان، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر المبحوثين في شركة البوتاس العربية في الأردن.

جدول رقم (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالقابلية للتغيير من خلال أبعاد القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة معامل التحديد التراكمي R2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
العدل	0,119	6,217	0,000
التعاون	0,149	3,164	0,002

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإلتقان، العدل، التعاون، القدوة) في تشجيع الإبداع كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية في الأردن.

جدول (12) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر متغير القيم الإسلامية بأبعادها المختلفة في تشجيع الإبداع

القيم الإسلامية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الصدق	0.007	0.080	0.005	0.093	0.926
الأمانة	0.090	0.089	0.068	1.010	0.313
الإلتقان	0.321	0.086	0.226	*3.732	0.000
العدل	0.278	0.055	0.289	*5.024	0.000
التعاون	0.045	0.087	0.030	0.517	0.605
القدوة	0.306	0.056	0.314	*5.446	0.000

* ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (12) ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد المتغيرات الفرعية التالية (الإتقان، العدل، القدوة) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (تشجيع الإبداع) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول (25) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهي على التوالي: الإتقان (3.732)، العدل (5,024)، القدوة (5.446). وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمجالات القيم الإسلامية (الإتقان، العدل، القدوة) في (تشجيع الإبداع) كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي، من وجهة نظر الباحثين في شركة البوتاس العربية في الأردن"، وقبول الفرضية الصفرية لمجالات (الصدق، الأمانة، التعاون).

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ

بتشجيع الإبداع من خلال أبعاد متغير القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة معامل التحديد التراكمي R2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
العدل	0.293	10.887	0.000
القدوة	0.372	5.993	0.000
الإتقان	0.407	4.072	0.000

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القدوة) في (تشجيع الإبداع) كما يتضح في الجدول (13) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار. فإن متغير بعد العدل يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (29.3%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، ودخل ثانياً متغير بعد القدوة والذي يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (37.2%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع). ودخل أخيراً متغير بعد الإتقان. حيث يفسر مع المتغيرات السابقة ما نسبته (30.7%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، التعاون) على اعتبار أنها ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر الباحثين في شركة البوتاس العربية في الأردنية.

أثر القيم الإسلامية في السلوك الإبداعي من وجهة نظر العاملين في شركة البوتاس العربية عبدالرحمن فالح العبادلة

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة) في روح المجازفة كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية في الأردن".

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (14) ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد المتغيرات الفرعية التالية (الأمانة، العدل، التعاون) على التوالي ذات تأثير دال إحصائي في المتغير التابع (روح المجازفة) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول (27) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) وهي على التوالي: الأمانة (1.740)، العدل (4.401)، التعاون (2.978)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$).

**جدول (14) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار
أثر متغير القيم الإسلامية بأبعادها المختلفة في روح المجازفة**

القيم الإسلامية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الصدق	0.055	0.073	0.051	0.748	0.455
الأمانة	0.141	0.086	0.143	*1.740	0.038
الإتيقان	0.002	0.078	0.002	0.031	0.976
العدل	0.222	0.050	0.308	*4.401	0.000
التعاون	0.236	0.079	0.211	*2.978	0.003
القدوة	0.009	0.051	0.013	0.186	0.553

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الأمانة، العدل، التعاون) في (روح المجازفة) كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي، من وجهة نظر الباحثين في شركة البوتاس العربية في الأردن. وقبول الفرضية الصفرية لمجالات (الصدق، الإتيقان، القدوة).

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدرج

Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بروح المجازفة من خلال أبعاد القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة معامل التحديد التراكمي R2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
العدل	0.094	5.450	0.000
التعاون	0.108	2.086	0.002
الأمانة	0.125	2.396	0.017

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدرجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدا في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات الشفافية (الصدق، الأمانة، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة) في روح المجازفة. كما يتضح في الجدول رقم (15) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار. فإن متغير بعد العدل يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (9.4%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة). ودخل ثانيا بعد التعاون والذي يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (10.8%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة). ودخل أخيرا متغير بعد الأمانة، حيث يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (12.5%) من التباين في المتغير التابع. وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الإتيقان، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر الباحثين.

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الصدق، الأمانة، الإتيقان، العدل، التعاون، القدوة) في سعة الاتصالات كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي في شركة البوتاس العربية في الأردن".

يتضح من النتائج الإحصائية في الجدول (16) ومن متابعة قيم اختبار (t) أن أبعاد المتغيرات الفرعية (الإتيقان، العدل، التعاون) نوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (سعة الاتصالات) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول (29) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) وهي على التوالي: الإتيقان (2.329)، العدل (3.845)، التعاون (3.098)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$).

**جدول (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار
أثر متغير القيم الإسلامية بأبعادها المختلفة في سعة الاتصالات**

القيم الإسلامية	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
الصدق	0.007	0.102	0.005	0.067	0.947
الأمانة	0.219	0.114	0.160	1.930	0.055
الإتقان	0.255	0.110	0.172	*2.329	0.021
العدل	0.271	0.071	0.271	*3.845	0.000
التعاون	0.343	0.111	0.221	*3.098	0.002
القُدوة	0.096	0.071	0.095	1.348	0.179

*ذات دلالة إحصائية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)

ومما سبق يقتضي ما يلي: رفض الفرضية الصفرية التي تنص على: أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لمجالات القيم الإسلامية (الإتقان، العدل، التعاون) في سعة الاتصالات. كبعد من أبعاد السلوك الإبداعي. من وجهة نظر الباحثين في شركة البوتاس العربية في الأردن". وقبول الفرضية الصفرية لمجالات (الصدق، الأمانة، القُدوة).

جدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدرجي

Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بسعة الاتصالات من خلال أبعاد القيم الإسلامية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة معامل التحديد التراكمي R2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الاتقان	0.062	4.335	0.000
العدل	0.076	2.136	0.034
التعاون	0.099	2.646	0.009

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدرجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل متغير مستقل على حدا في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر متغيرات الشفافية (الصدق، الأمانة، الإتقان، العدل، التعاون، القُدوة) في سعة الاتصالات. كما يتضح في الجدول (17) والذي يبين ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار. فإن متغير بعد الإتقان يفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (6.2%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصالات). ودخل ثانيا بعد

العدل والذي فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (7.6%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصالات). ودخل أخيراً متغير بعد التعاون، حيث فسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (9.9%) من التباين في المتغير التابع. وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر المبحوثين.

ثالثاً: تفسير ومناقشة النتائج:

1- دلت نتائج الدراسة على أن المتوسط الحسابي الكلي لمتغير القيم الإسلامية قد بلغ (3.54)، مما يشير إلى أن اتجاهات أفراد مجتمع الدراسة حول هذا المتغير كانت إيجابية. ولعل تفسير هذه النتائج يدل على أهمية هذا المتغير وأن المبحوثين في شركة البوتاس العربية، يلتزمون بالقيم الإسلامية في سلوكياتهم. كما تشير النتائج إلى أن بعد (التعاون) قد احتل المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي مقداره (3.96)، وبمستوى مرتفع، مما يشير إلى اعتقاد واسع لدى العاملين في شركة البوتاس العربية بضرورة تقديم المساعدة لزملائهم في العمل، وتفضيل الأنشطة الجماعية على الأنشطة الفردية، وتلاه بُعد (الإلتقان) بمتوسط حسابي مقداره (3.76) وبمستوى مرتفع أيضاً، مما يدل على استخدام العاملين للأدوات المتطورة في أعمالهم وبتشجيع من الإدارة، ثم أعقبه بُعد (الصدق) بمتوسط حسابي (3.60) وهو مستوى مرتفع أيضاً، مما يؤكد حرص العاملين على الصراحة وقول الحق والتزامهم بالمواعيد، ثم تلاه بعد (الأمانة) بمتوسط (3.59) وبمستوى مرتفع أيضاً، مما يدل على محافظة العاملين على أسرار العمل وأموال الشركة، وتبعه بعد (القدوة) وبمتوسط حسابي (3.30) بمستوى متوسط، وأخيراً بُعد (العدل) بمتوسط حسابي وقدره (3.02)، وبمستوى متوسط أيضاً. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (Al-Rasheedi, 2011) و (Abbasi et al., 2011).

2- دلت نتائج الدراسة على أن المتوسط الحسابي الكلي (للسلوك الإبداعي) واقع ضمن الحالة العليا للنسبة وبالباغة (3.81)، بما يفيد بأن تصورات المبحوثين إيجابية إزاء هذا المتغير الأساسي، أي أن العاملين في شركة البوتاس العربية يمارسون سلوكيات مميزة في أداء أعمالهم، ويحققون نتائج عالية المستوى تعود على الشركة بالأرباح العالية والمنتجات ذات الجودة العالية. كما دلت النتائج أن بُعد (حل المشكلات واتخاذ القرارات) قد حاز على الأهمية الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.04)، وبمستوى مرتفع. وتلاه بُعد (القابلية للتغيير) بمتوسط حسابي مقداره (3.97)، وبمستوى مرتفع أيضاً. ثم أعقبه بُعد (روح المجازفة) بمتوسط حسابي

(3.86)، وهو مستوى مرتفع أيضاً، ثم بعد (سعة الاتصالات) بمتوسط حسابي مقداره (3.85) وهو مستوى مرتفع أيضاً، وأخيراً بعد (تشجيع الإبداع) بمتوسط حسابي وقدره (3.31)، بمستوى متوسط. وتتفق هذه النتائج مع دراسة كل من (Al-Asasfah, 2014) (Al-Hrazat, 2013) (Al-Nomesi, 2011)، بينما اختلفت مع نتائج دراسة كل من (Al-Shawawrah, 2010) و (Koester & Burnside, 2009).

3- تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد (القدوة الحسنة) قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (10.4%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات) ودخل ثانياً بعد التعاون حيث فسّر مع المتغيرات السابقة (16.3%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات) ودخل أخيراً بعد العدل الذي فسّر مع المتغيرات السابقة (18.1%) من التباين في المتغير التابع (القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات) وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، الإلتقان) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

4- تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد (العدل) قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (11.9%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير)، ودخل أخيراً بعد (التعاون) الذي فسّر مع المتغيرات السابقة (14.9%) من التباين في المتغير التابع (القابلية للتغيير) وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، الإلتقان، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

5- تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد (العدل) قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (29.3%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع) ودخل ثانياً بعد (القدوة الحسنة) وفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (37.2%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع)، ودخل أخيراً بعد (الإلتقان) الذي فسّر مع المتغيرات السابقة (30.7%) من التباين في المتغير التابع (تشجيع الإبداع). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، التعاون، الأمانة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

6- تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد (العدل) قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (9.4%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة) ودخل ثانياً بعد (التعاون) وفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (10.8%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة)، ودخل أخيراً بعد (الأمانة) الذي فسّر مع المتغيرات السابقة (12.5%) من التباين في المتغير التابع (روح المجازفة). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الإتقان، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

7- تشير النتائج الإحصائية إلى أن بعد (الإتقان) قد احتل المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (6.2%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصالات) ودخل ثانياً بعد (العدل) وفسر مع المتغيرات السابقة ما مقداره (7.6%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصالات)، ودخل أخيراً بعد (التعاون) الذي فسّر مع المتغيرات السابقة (9.9%) من التباين في المتغير التابع (سعة الاتصالات). وخرج من معادلة الانحدار المتعدد المتدرج متغيرات (الصدق، الأمانة، القدوة) على اعتبار أنها متغيرات ضعيفة وغير هامة إحصائياً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

رابعاً: التوصيات:

استناداً على ما تقدم من نتائج توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء وتطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف لتحقيق العدالة في تقييم الأداء، حيث بينت النتيجة الأولى للدراسة بأن قيمة العدل جاءت في المرتبة الأخيرة في ترتيب القيم.
- 2- تبني الأفكار الجديدة والبناءة للمبدعين، وإشراكهم في دورات خارجية. حيث بينت النتيجة الثانية للدراسة بأن التشجيع على الإبداع جاء في المرتبة الأخيرة ضمن أبعاد السلوك الإبداعي.
- 3- اعتماد القدوة الحسنة ضمن معايير الاختيار للمشرفين، إذ بينت النتيجة الثالثة للدراسة أهمية القدوة الحسنة والعمل التعاوني في حل المشكلات لدى العاملين.
- 4- عقد دورات تدريبية للعاملين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم تجاه حل المشكلات التي تواجههم في العمل، إذ بينت النتيجة الثالثة للدراسة أن بعد الاتقان ليس مهماً في حل المشكلات.

- 5- إشراك العاملين في التخطيط والتنفيذ لبرامج التغيير في الشركة، حيث بينت النتيجة الرابعة أن العدل والتعاون لهما تأثير قوي في مجال القابلية للتغيير.
- 6- تطبيق أسلوب فرق العمل، واستخدام الحوافز والمكافآت الجماعية، حيث بينت النتيجة الخامسة للدراسة أن (التعاون، الصدق والأمانة) هي أبعاد ضعيفة التأثير في التشجيع على الإبداع.
- 7- منح العاملين مزيداً من الصلاحيات، خاصة في الظروف الاستثنائية، حيث أظهرت النتيجة السادسة للدراسة أن التعاون بعداً مهماً لتنمية روح المجازفة لدى العاملين.
- 8- تفعيل الاتصالات في جميع الاتجاهات، للتأكد من المصداقية عند تقديم المعلومات للمستفيدين، حيث بينت النتيجة السابعة ضعف بعد الصدق في تفسير التباين في متغير (سعة الاتصالات).
- 9- إجراء مزيد من الدراسات للتعرف على أثر القيم الإسلامية على متغيرات أخرى كالميزة التنافسية، والولاء التنظيمي.

Reference:

- Abbasi, A., Hameed, I. & Bibi, A. (2011). Team management paradigm. The Islamic African. *Journal of Business management* ; Vol. 5. 1975-1982.
- Ahmad, M. (2011). *Work Ethics: An Islamic Prospective*. International Journal of Human Sciences. 8 (1), 851-859.
- Al-Asasfah, N. (2014). *Impact of Personal Styles in Innovation Behavior from Employees Point of View in the Ministries Centers*. Non Published Master Thesis, Mutah University, Jordan.
- Al-Hazaimah, A. (2015). Consideration Values in the Islamic Political Theory, Mutah. *Journal for Research and Studies*. 30 (4). Mutah University, Jordan.
- Al-Hrazat, I. (2013). *Impact of Characteristics of Educated Organization on the Administration Innovation from the Employees Point of View in the Jordanian Middle Region Hospitals*. Non Published Master Thesis, Mutah University, Jordan.
- Al-Mahadeen, H. (2002). *Work Values*. Beirut: Published by Dar Konooz.
- Al-Nomesi, M. (2011). *Impact of Administrative Control on Innovation Behavior among Workers in the General Insurance Corporation*. Unpublished Master Thesis. Mutah University, Jordan.
- Al-Otaibi, M. (2007). *The Way to Administrative Innovation and Excellence*. Cairo: Published by Dar Al Fajr.
- Al-Qaruty, M. (2009). *Organizational Behavior Study of Human Behavior*. Individual and Group in Business Organizations, Amman, Published by Dar Wail.
- Al-Rasheedi, A. (2011). *Impact of Islamic Values Practice in Combat the Administrative Corruption, from the Employees Point of View in Government Agencies in Saudi Arabia*, Anon Published Master Thesis. Mutah University. Jordan.
- Al-Shawawrah, R. (2010). *Impact Leadership Styles on Innovation Behavior Empirical study from Employees Point of View in the Industrial Corporations*. Unpublished Master Thesis. Mutah University, Jordan.
- Boutros, S. & Abawi, Z. (2007). *Managing Creativity and Innovation*, Amman: Published by Dar Konooz.
- Davila, E. & Shelton, R. (2006). *Making Innovation Work: How to Manage, Measure, and Profit from it*. School publishing Pennsylvania.

- Farrukh, M. & Muhammad, S. (2015). Innovation Capability: The Role of Islamic Work Ethics. *Journal of Asian Business Strategy*. 5(7), 125-131.
- Greenberg, J. & Baron, R. (2009). *Behavior Management in Organizations*, Translated by Mohammed Rifai & Ismail Basyouni, Cairo, Published by Dar Al Marregh .
- Hraim, H. (2008). *Organizational Behavior Individual Behavior in Organizations*. Amman: Published by Dar Zahran.
- Ibn Mandour. J A. (1994). *Lesan Al Arab, Fo12*. Beirut, Published by Dar Sader.
- Jaradat, M. (2005). *Impact of Islamic Values on Economic Development*. Unpublished Master Thesis. Yarmouk University, Jordan.
- Khair Allah, J. (2008). *Administration Innovation*. Amman: Published by Dar Osama.
- Koester N. & Burnside (2009). *Climate for reiteratively: What to measure ? What to say about it*"SS, Gryskiewicz & DA Hills, and Greensboro.NC: center for creative Leadership. USA
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. fifteenth edition, Pearson Education limited. England.
- Sakarna, B. (2011). *Administration Innovation*. Amman: Published by Dar Al Maseera.
- Sarros, J. Cooper, B. & Santora, J. (2008). Building A Climate For Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Nov, 15. (2). 145-158.
- Singh, Y. & Pandey, M. (2004). *Principles of Organizational Behavior*, First edition. India. Delhi, Virender Kumar Arya.
- Trudy C. Diliello, J, Houghton, (2006). Maximizing Organizational Leadership Capacity For The Future: Toward A Model Of Self-Leadership Innovation and Creativity. *Journal of Managerial Psychology*. 21, (4).