



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

**مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية
القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان
في ضوء المتغيرات الديموغرافية**

إعداد

الباحث / أشرف بن عبد الله سعد الهزلي

باحث دكتوراه إدارة موارد بشرية في أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا

د/ سيد بوهار موسى الكاظم

د/ محمد بن يوسف

محاضر متقدم في أكاديمية الدراسات الإسلامية

محاضر متقدم في أكاديمية الدراسات الإسلامية

جامعة ملايا، ماليزيا

جامعة ملايا، ماليزيا

(العدد السادس والثلاثون الإصدار الأول يناير ٢٠٢٤م الجزء الثاني)

مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية

أشرف بن عبد الله سعد الهزيلي.

إدارة موارد بشرية، أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا.

البريد الإلكتروني: abuturki_78@hotmail.com

ملخص البحث:

تناقش هذه الدراسة الكمية العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية لدى العاملين في بعض الجامعات العمانية، تبرز مشكلة الدراسة؛ في أن ضعف التزام العاملين بأخلاقيات العمل الإداري سيؤدي إلى انخفاض معدل الإنتاجية، وتدني مستوى الأداء والإبداع الإداري في كثير من الجوانب، إضافة إلى مشكلات أخرى في العمل؛ لذا هدفت الدراسة إلى: قياس مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية، وقياس الفروق الدالة إحصائياً بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ونوع الوظيفة والمستوى الإداري، تمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والفنيين والإداريين العاملين في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، البالغ مجموعهم (٨٣٠) منتسباً، اختار الباحث عينة عشوائية طبقية بحسب جدول جريستي ومورغان (١٩٧٠) قدرها (٢٦٣) من الأكاديميين والإداريين، طوّر الباحث استبانة تحتوي على (٣٦) عبارة موزعة في ثلاثة محاور هي: مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل، تنمية القدرات الإبداعية للعاملين، مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق أخلاقيات العمل، الأساليب الإحصائية المستخدمة: التحليل الوصفي

معامل ارتباط (بيرسون)، معامل الثبات ألفا كرونباخ، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود تأثير إيجابي وطردي عند مستوى دلالة (٠.٠١) للمتغير المستقل التزام العاملين بأخلاقيات العمل، والمتغير التابع تحفيز القدرات الإبداعية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، تعزى لمتغيرات العمر، متغير الجنس، متغير المؤهل العلمي، متغير سنوات الخبرة. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تعزى لمتغير نوع الوظيفة، لصالح فئة (أكاديمية)، مقابل فئة (الإداريين) وفئة (فنية). وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)؛ تعزى لمتغير المستوى الإداري وكانت لصالح فئة (أستاذ أكاديمي) على حساب فئة (رئيس قسم)، وفئة (إداري).

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات - العمل - تنمية - القدرات - المتغيرات - الديموغرافية.

The Impact Level of Administrative Work Ethics on the Development of Employees' Creative Capabilities at Universities in the Sultanate of Oman in light of Demographic Variables

Ashraf bin Abdullah Saad Al-Hezeili,

Management of Human Resources, Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Malaysia

Emial: abuturki_78@hotmail.com

Abstract:

This quantitative study discusses the relationship between administrative work ethics and the creative abilities of employees in some Omani universities. The research problem is that weak commitment of employees to administrative work ethics lead to a low productivity rate, a low level of performance and administrative creativity in many aspects, in addition to other problems at work. Therefore, the study measures the impact level of administrative work ethics on developing creative abilities. Measuring the statistically significant differences between commitment to work ethics and its impact on developing creative abilities is attributable to the variables: age, gender, academic qualification, years of experience, type of job, and administrative level. The

researcher developed a questionnaire containing 36 items that was applied to a population of 263 academics and administrators. The study has reached some important results: for example, no statistically significant differences due to the variables of age, gender, educational qualification, and years of experience have been found. However, there are statistically significant differences due to the job type variable, in favor of the academic category versus the administrative and the technical categories.

Key Words: Ethics - Work - Development - Capabilities - Variables - Demographic.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة

حظيت أخلاقيات العمل الإداري، باهتمام لدى جميع المؤسسات بمختلف مجالاتها وأنشطتها في الوقت الراهن، نظراً لما لها من تأثير كبير على الأفراد العاملين، ودورها في تنمية وتطوير قدراتهم الفكرية والفنية. وبالتالي فإن نجاح المؤسسات واستمرارها مرهون بمدى قدرتها على الالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية في العمل، مثل العدل، والمساواة، والصدق، والأمانة، وإتقان العمل، وغيرها من الأخلاقيات الأخرى، حيث إن القيم الأخلاقية هي التي تنظم العلاقات البشرية، وإنَّ أيَّ خلل في تلك القيم ينتج عنه خلل في جوانب الحياة الوظيفية. وتعدّ الأخلاقيات الإدارية من الموضوعات البارزة في علم الإدارة، وإنَّ المناقشات والمعضلات المحيطة بموضوع الأخلاقيات الإدارية تميل بشكل مستمر إلى جذب مزيدٍ من الاهتمام في مختلف القطاعات.^(١) ولهذا تزايد الاهتمام بالأخلاقيات الوظيفية بشكل واضح وملفت للنظر، إذ ظهرت مفاهيم عديدة منها: قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الإدارة، أخلاقيات الأعمال، وتتسابق المنظمات لإصدار ما يسمى بالمدونات الأخلاقية؛ التي تعدّ من أساسيات النجاح، لما لها من تأثير مباشر على الإبداع الإداري^(٢).

(١) قربوع، ابتسام عليوش. دور القيم وأخلاقيات الأعمال في تعزيز أداء المنظمة ضمن ممارسات الحوكمة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد

(٢)، الجزائر، (٢٠١٨م) ص ٦.

(٢) محمود، دجلة مهدي تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري. بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، بحث منشور في مجلة التقني المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، العراق، (٢٠١٣م)، ص ٨.

حيث يعتبر الإبداع من الأمور الضرورية والمهمة لأي مؤسسة في ظل هذه التطورات والتحديات المحيطة بها، فأمر بقائها ومستوى أدائها يستند على إبداعها، وإن كان الإبداع أمراً مطلوباً في كافة مؤسسات المجتمع فمن الضروري أن يكون المطلب الأول في المؤسسات التعليمية وإدارتها، التي تعمل على تنمية القدرات الإبداعية عن طريق جذب الكفاءات والإعداد المتميز لها،^(١) كما أن الإبداع الإداري هو موضوع جديد طُرح حديثاً على الإدارة وعلى مستوى الإدارة التربوية بشكل خاص، فقد حظي باهتمام القادة الطامحين بالتجديد والبقاء في زمن العولمة والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، والذين يستجيبون للتغيرات ويواجهون المشكلات بطرق إبداعية ولا يكون ذلك إلا عبر الاهتمام بالعنصر البشري وتنميته والاستفادة منه بما يحقق فائدة كبيرة للمؤسسة^(٢).

فالإبداع الإداري هو عملية تخضع للتخطيط والترتيب والتكامل لجعل المؤسسة تتميز بأدائها وتتوافق مع الظروف المحيطة بها، سعياً لتحقيق الفائدة للفرد بشكل خاص، والمؤسسة بشكل عام^(٣).

وعلى مستوى التعليم العالي يعتبر الإبداع ركيزة التعليم في بناء الأجيال القادمة، التي يعتمد عليها كقوى عاملة في المستقبل بكل أبعاده السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولا يزال النظام التعليمي في بعض الدول يعاني من أزمة إدارية واضحة، الأمر الذي يعوق من تحقيق كثير من أهدافها

- (١) العساف، وفاء عبد العزيز، واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٤، ص ١١٢.
- (٢) حمدان، شذى نظام إسماعيل، العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، قاعدة بيانات دار المنظومة، ٢٠١٦، ص ٢٠.
- (٣) أبو بكر، مصطفى محمود، إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، ٢٠٠٤، ص ٢٣.

التمنوية.(١)

لذلك كان لا بدّ من دراسة الأثر الذي تتركه أخلاقيات العمل على القدرات الإبداعية للعاملين فكان هذا البحث بعنوان " مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية"

أهمية البحث

أولاً. الأهمية النظرية: تساهم الدراسة في مناقشة موضوع مهمّ لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين؛ فهو يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل عند الموظفين وأدائهم الوظيفي في العمل، كما يركز على بيئة عملٍ واسعةٍ وحساسةٍ، تنبع أهميتها من نوعية الخدمات التي تقدّمها، ألا وهي مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) بسلطنة عمان. كما تساهم هذه الدراسة في إثراء المعلومات في التعرف إلى أثر أخلاقيات العمل في الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) والإبداع الوظيفي وتنميته في ضوء المتغيرات الديموغرافية.

ثانياً. الأهمية العملية (التطبيقية): تبرز الأهمية باعتبار الأخلاق جسراً للتواصل بين الأفراد والمنظمات والمجتمع، فهي ضرورية لاستقرار أوضاع أي مجتمع وتقدمه ورفقيه، باعتبار أنّ الأخلاق تمثل ثقافة المجتمع من خلال تحلي أفراده وتمسكهم بالقيم الأخلاقية في العمل والمنظمة.

(١) النصر الله، شريفة جاسم عبد الرحمن، مستوى الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالتطوير الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، ٢٠١١، ص٧.

إشكالية البحث

إنّ وجود معايير جيدة لأخلاقيات العمل في المنظمات تساعد على التطور الذاتي للعاملين، ويرفع من مستوى رضاهم عن العمل، ويخلق نوعاً من التحدي لديهم ويحفزهم للأداء الجيد ويرفع من معنوياتهم، وعلى المنظمات أن تدرك أهمية أبعاد أخلاقيات العمل السائدة فيها ومراجعتها من وقت لآخر وذلك بسبب ما لها من صلة وثيقة بينها وبين تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين. غير أننا نجد أنّ بعض الدراسات تشير إلى الإحساس المتزايد بأنّ المنظمات العامة والخاصة أصبحت في تصرفاتها وصفاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف الحاجة الحقيقية إلى أخلاقيات الإدارة في الشركات وعلاقتها بالعاملين، والربائين والجمهور^(١).

ومن المعلوم أنّ المجال التربوي بحاجة مستمرة إلى التغيير المستمر، على اعتبارها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعنصر البشري، الذي له تأثير متبادل مع البيئة المحيطة والظروف المتغيرة،^(٢) إلّا أنّ قصور إدراك القيادات بالأهمية الكبيرة لدور أخلاقيات العمل في الإبداع الإداري، خلف عجزاً في المؤسسات عن تأمين مناخ مناسب لتعزيز وتشجيع الإبداع الإداري، وافتقارها إلى سياسة التعزيز والتحفيز

(١) نجم، نجم عبود، (٢٠٠٠م). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة بغداد - المعهد المهني العالي - درنه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ليبيا، ص ١٣.

(٢) الشهبان، عبد العزيز، توافق سياسة التعليم المالي في المملكة العربية السعودية مع قضايا تطوير التعليم الجامعي الحديثة، رابطة التربويين العرب، ٣٨، ٢٠١٣م، ص ٦١.

التي تدعم التفكير الإبداعي للعاملين ضمنها^(١).

فإلى أي مدى أدركت القيادات في جامعات سلطنة عمان أهمية أخلاقيات العمل في تنمية المقدرات الإبداعية للعاملين فيها وتحقيق الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية، وهو ما سيتم البحث فيه من خلال الاستبيان على مجموعة من العاملين في جامعات سلطنة عمان.

تساؤلات البحث

- ١- ما مفهوم أخلاقيات العمل وأبعاده؟
- ٢- ما مفهوم الإبداع الوظيفي؟
- ٣- ما تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان؟
- ٤- هل توجد فروق دالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع الوظيفة، والمستوى الإداري؟

أهداف البحث

- ١- بيان مفهوم أخلاقيات العمل وأبعاده.
- ٢- توضيح مفهوم الإبداع الوظيفي.
- ٣- قياس تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان.

(١) سعيد، محمد، قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والمويل جامعة طنطا، ٢٠١٥، ص ٨٥.

٤- إيجاد أية فروق دالة إحصائياً بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية: العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع الوظيفة، والمستوى الإداري.

مصطلحات البحث

الأخلاق لغةً: مفردتها خُلُق: هو الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة^(١).

الأخلاق اصطلاحاً: هي مجموعة القيم والقواعد السلوكية والمبادئ والمقاييس الأخلاقية التي تكون أسس الاستقامة التي تعمل ضمن إطار القيم والقواعد الأخلاقية^(٢) (الرواشدة، ٢٠٠٧). يعرفها الباحث إجرائياً بأنها؛ مجموعة القيم والضوابط التي يتحلى بها الفرد، والتي تمثل المحرك الأساس في تصرفاته وسلوكياته.

أخلاقيات العمل الإداري: تعرف أخلاقيات العمل بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم.^(٣) يعرفها الباحث إجرائياً بأنها؛ السلوكيات التي ينتهجها الموظف خلال أداءه الوظيفة.

(١) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ، ج ١٠، ص ٨٥.

(٢) الرواشدة، ريم ياسر. (٢٠٠٧). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير، قسم الإدارة، جامعة مؤتة، الأردن.

(٣) ياغي، محمد عبد الفتاح، (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، قسم الإدارة العامة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر والتوزيع.

الإبداع: هو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات. (١).

الدراسات السابقة

١-دراسة أبو شوق وآخرون، (٢٠١٨)؛ "أثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية". هدفت الدراسة قياس أثر تطبيق أخلاقيات المهنة على الرضا الوظيفي والأداء الإداري للعاملين في شركات السياحة المصرية، فضلا عن قياس العلاقة السببية بين تحسن رضا وأداء العاملين في هذه الشركات. وقد خلصت النتائج إلى أن أخلاقيات المشاركة إحدى أهم الأخلاقيات التي توصلت لها الدراسة؛ من حيث التأثير في الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وتتمثل أخلاقيات المشاركة السماح للعاملين بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار بشركاتهم وحرية التعبير. وأوصت الدراسة ضرورة التزام ادارة الشركات بتطبيق المبادئ الأخلاقية، من خلال وثيقة معلنه ومنشورة، وتبنى إدارة الشركات لكافة الوسائل لإيصال لنشر القواعد الأخلاقية للعاملين والتأكد من الالتزام بها.

٢-دراسة أبو غالي، (٢٠١٦)؛ "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة"، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى

(١) العواد، عبد الله بن محمد، واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره «، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض. ٢٠٠٥.

أن أخلاقيات الفرد هي أكثر أبعاد الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها أنظمة المنظمة في الترتيب، بينما على الأخلاقيات الإدارية. وأظهرت النتائج أن وجود الثقافة التنظيمية لم يكن لها تأثير، إنما علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية بأبعادها: الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفرد وأنظمة المنظمة، وبين الأداء الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة التأكيد على إعطاء المكافآت للموظفين كنتيجة للتميز في أدائهم وخلق الإحساس بعدم التمييز بين الموظفين واتاحة الفرص لهم لتطوير مستقبلهم الوظيفي.

٣-دراسة عبيد، (٢٠١٤)، **Abdi** "أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها، في الأداء الوظيفي لأخلاقيات العمل الإسلامي تأثير، وترتبط إيجابياً معها. ونتيجة لذلك تحتاج المنظمات لوضع أخلاقيات العمل الإسلامي إلى واقع عملي؛ لأنه يضمن في نهاية المطاف النجاح المستمر للمنظمة. كما أوصت الدراسة بضرورة ان تعمل المنظمات بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خلال اعتماد إطار أخلاقي.

٤-دراسة (فيجاي) "مسؤولية الشركات وارتباطها بالعملاء، تحليل تجريبي مع إشارة خاصة إلى الرضا المصرفي الهندي" هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي اتخذتها البنوك الهندية على رضا وولاء العملاء، وقد تمّ جمع البيانات من عينة عشوائية منتظمة قوامها 190 من عملاء البنوك، وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً من المسؤولية الاجتماعية للشركات من خلال الأبعاد الأخلاقية، الخيرية

والاقتصادية على رضا العملاء وقد تمّ التأكيد على رضا العملاء باعتباره جزءاً هاماً من استراتيجية الشركة والمحرك الرئيس لربحية الشركات على المدى الطويل والقيمة السوقية، وأنّ المسؤولية الاجتماعية للشركات تعزز بشكل إيجابي تقييم الموقف من الشركات.

منهج البحث ومجتمع الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه أنسب المناهج والطرق العلمية في وصف الظواهر الإنسانية، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وبيان خصائصها كميّاً من خلال إعطائها وصفاً رقمياً.

تمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والفنيين والإداريين العاملين في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، البالغ مجموعهم (٨٣٠) منتسباً. الجدول الآتي يبين التفاصيل:

جدول رقم (١) تفاصيل مجتمع الدراسة وعدد العاملين

م	اسم المؤسسة	تصنيفها	المنطقة	عدد العاملين
١	جامعة ظفار	خاصة	محافظة ظفار	٣٩٥
٢	جامعة التقنية والعلوم التطبيقية	حكومية	محافظة ظفار	١٥٥
٣	جامعة البريمي	خاصة	محافظة البريمي	١٩٠
٤	الكلية المهنية	حكومية	محافظة ظفار	٩٠
المجموع				٨٣٠

أما عينة الدراسة؛ فقد اختار الباحث عينة عشوائية طبقية بحسب جدول جريستي ومورغان (١٩٧٠)؛ قدرها (٢٦٣) من الأكاديميين والإداريين لتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً دقيقاً.

حدود البحث :

الحدود الموضوعية: أخلاقيات العمل الإداري وأثرها في تنمية القدرات الإبداعية وتحفيزها.

الحدود المكانية: أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، هي: جامعة ظفار، جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، جامعة البريمي، الكلية المهنية.
الحدود الزمنية: طبقت الدراسة خلال عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ م.

هيكلية البحث

المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات العمل وأبعاده

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل

المطلب الثاني: أبعاد أخلاقيات العمل

المطلب الثالث: مفهوم الإبداع الإداري

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة وعرض ومناقشة نتائج الدراسة

المطلب الأول: إجراءات الدراسة

المطلب الثاني: عرض نتائج السؤال الثالث تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل

في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان.

المطلب الثالث: عرض نتائج السؤال الرابع إيجاد أية فروق دالة إحصائياً

بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.

المبحث الأول

مفهوم أخلاقيات العمل وأبعاده

ويشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول

مفهوم أخلاقيات العمل

ظهرت في أدبيات العمل الإداري تعريفات عديدة لمفهوم الأخلاق، وقد اتفقت معظم آراء وتعريفات المختصين والدارسين وعلماء الإدارة بشأن مفهوم الأخلاق، ومن هذه التعريفات القول "بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين".^(١)

بينما أشار آخرون إلى أنّ الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب،^(٢) ويتفق هذا التعريف للأخلاق مع ما أشار إلى أنّ الأخلاق هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ^(٣).

(١) ياغي، محمد عبد الفتاح، (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، قسم الإدارة العامة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر والتوزيع.

(2) Johnson, C. E. (2012). Creating an Ethical Organizational Climate. In: Johnson, C. E., editor: Casting Light or Shadow. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE. 317-363.

(٣) عفيفي، صديق محمد (٢٠٠٥)، أخاق المهنة لدى المعلم، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

أما Ram & Prabhakar, 2010 فيريان أنّ الأخلاق تضع المعايير عما هو جيد وما هو سيء في التصرف والافعال،⁽¹⁾ في حين أشار غيرهما إلى أنّ الأخلاق هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم حال القيام بسلوك معين في موقف معين،⁽²⁾ والأخلاق من منظور علماء النفس هي فرع من فروع الفلسفة التي تحاول أن تطور مجموعة من المبادئ المنطقية والمنظمة التي تحدد ما هو التصرف الأخلاقي وما هو عكسه⁽³⁾.

أمّا الباحث فيرى أنّ الأخلاق ومفهوم أخلاقيات العمل تشتمل على حزمة من القواعد والمبادئ والأحكام السلوكية والأدبية والقيم والمعايير التي تحكم تصرفات الفرد أو مجموعة من الأفراد أثناء تأدية الأعمال في بيئة العمل.

- (1) Ram, P. and Prabhakar, G. V. (2010). Leadership Styles and Perceived Organizational Politics as Predictors of Work Related Outcomes”, European Journal of Social Sciences, 15 (1), pp. 40–55.
- (2) Mendonca, M. (2009). “Preparing for Ethical Leadership in Organizations”, Canadian Journal of Administrative Sciences , Revue Canadiens des Sciences
- (3) De Carlo N. A.; Dal Corso L.; Falco A.; Girardi D.; Piccirelli A. (2016). “ To Be Rather Than to Seem: The Impact of Supervisor’s and Personal Responsibility on Work Engagement, Job Performance, and Job Satisfaction in a Positive Healthcare Organization”, TPM – Test. Psychometric. Methanol. Appl. Psychol. 23, 561–580

المطلب الثاني

أبعاد أخلاقيات العمل

تحتل الأخلاق دوراً كبيراً في تبدل سلوك الإنسان، وقد فرضت بيئة الأعمال الراهنة العديد من التحديات التي دفعت المنظمات إلى الاستثمار في الأنشطة التي تتوافق وتنطلق من المبادئ التي حددها القانون والقيم الأخلاقية؛ لذلك فهي شديدة الحرص على تجنب نفسها من مثل هذه المواقف الأمر الذي يدفعها لبذل المزيد في مجال التعامل الأخلاقي^(١).

ويمكننا تحديد عدد من الأبعاد لأخلاقيات العمل المتمثلة بالآتي: الالتزام بالأنظمة والقوانين، واحترام قيم وعادات المجتمع، والعدالة التنظيمية وعدم التحيز، واحترام الوقت، والانتماء والولاء للمنظمة، وحبّ العمل، والأمانة والنزاهة، والالتقان في إنجاز العمل، والمحافظة على ممتلكات الدولة أو المنظمة، وتنمية الكفاءات العلمية والعملية^(٢).

وقد اختار الباحث هذه الأبعاد وركز عليها خلال بحثه؛ لأنها توفر بيئة أخلاقية في المؤسسات ولا سيما في الجامعات، وتعطي العاملين مساحة كبيرة للمساهمة في اتخاذ القرارات وتطوير المقدرات الإبداعية عندهم، كما أنّ

(1) Kalshoven, Karianne; Den Hartog, Deanne & De Hoogh, Annebel.

(2011). "Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality", Journal of Business Ethics. 100, 349-366.

(٢) السكارنة، بلال خلف،. ٢٠١٢ أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (٣٣)، ص ٣٧٣ - ٤٠٧.

المؤسسة قادرة على تأمين بيئة حاضنة للإبداع الوظيفي من العاملين في هذه المنظمة.

المطلب الثالث

مفهوم الإبداع الإداري

أشارت دراسات عديدة أن كلمات الإبداع، والخلق، والابتكار تعني في مفهومها النظر إلى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف وإتيان الفرد بأشياء غير مسبوقة ومألوفة^(١).

وقد يأتي الإبداع عبر نتائج البحث العلمي أو أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات وريادة الأفراد أو من عبر القرارات الاستراتيجية داخل المنظمة^(٢).

فالإبداع هو عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول والتنبؤ بها، ونقل أو توصيل النتائج للآخرين^(٣)، كما أنه مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص

(١) ياغي، محمد عبد الفتاح، (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، قسم الإدارة العامة، مرجع سابق .

(٢) Horwitz, F. M., Heng, C. T. and Quazi, H. A. (2003). "Finders, Keepers2 Attracting, Motivating and Retaining Knowledge .Workers", Human Resource Management Journal, 13:4, 23 – 44

(3)Neubert M. J.; Carlson D. S.; Kacmar K. M.; Roberts J. A. and Chonko L. B. (2009). " The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. Journal of Business Ethics , 90, 157-170.

الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم، إذا كانت النتائج من مستوى الاختراقات الإبداعية في أحد ميادين الحياة الإنسانية،^(١) كما عُرّف الإبداع الإداري بأنه مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي عبر تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير^(٢).

- (١) السكارنة، بلال خلف، ٢٠١٢ أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال "دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (٣٣)، ص ٣٧٣ - ٤٠٧.
- (٢) العواد، عبد الله بن محمد. ٢٠٠٥ واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره، «رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص ٣٣.

المبحث الثاني

استبانة لقياس مدى الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان

ويشتمل على ثلاثة مطالب :

المطلب الأول

إجراءات الدراسة

مقياس الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري، صمم الباحث استبانة لقياس مدى الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، وقد استفاد الباحث من العبارات المستخدمة في العديد من المقاييس في دراسات: أحمد حسام، (٢٠٢٠): زروق وكشوب، (٢٠٢٠)؛ العطاس، (٢٠١٩)؛ ودراسة الجبوري، (٢٠١٨). وقد احتوت الاستبانة بصيغتها الأولية على (٣٦) فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي:

- محور مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان (١٠) فقرات.
- محور تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين من خلال تطبيق منظومة أخلاقيات العمل بالجامعة (١١) فقرة.
- محور مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق أخلاقيات العمل في الجامعات بسلطنة عمان (١٥) فقرة.

صدق الأداة:

يعني صدق الاستبانة؛ التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية،^(١) بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها. وللتأكد من صدق الأداة استخدم الباحث طريقتين للتأكد من صدق الأداة: أسلوب الصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الصدق الظاهري: ويسمى صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من (٦) محكمين من الأساتذة المتخصصين في جامعة الملايا، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في مكونات الاستبانة من حيث الحذف أو التعديل أو الإضافة، أو دمج بعض الفقرات. إلى جانب إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من صياغة الفقرات، وصلاحيتها، ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت فيه. وقد تم الأخذ بجميع ملاحظات ومقترحات المحكمين. لم يتقرر نقل أية عبارة من محور لآخر. كما لم يتقرر إضافة أية عبارات، أو حذف أية عبارة؛ لذلك فقد بقيت الاستبانة بصورتها النهائية تحتوي على (٣٦) فقرة موزعة على ثلاثة محاور. وكان مقدار درجة التوافق التي أجمع عليها المحكمون (٨٤%)؛ وتعني هذه الدرجة صدق المقياس، استناداً لما أقره: لاين، (1986) Lynn في أن عدد المحكمين إذا كان ما بين (٦ إلى ٨) محكمين؛ فينبغي ألا تقل درجة الاتفاق عن (٨٣%) للقرار على صدق الاستبيان^(٢).

(١) العساف، وفاء عبد العزيز، واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، ٢٠٠٤، ص ١٩٣.
(2) Lynn, M. (1986) Determination and Quantification of Content Validity Index. Nursing Research, 35, 382-386.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي: يعرف صدق الاتساق الداخلي بأنه: التجانس في أداء الفرد من فقرة لأخرى، أي اشتراك جميع فقرات الاستبانة في قياس خاصية معينة في الفرد. ويقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه^(١).

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، قام الباحث بأخذ عينة صغيرة مكونة من (٣٠) مستجيباً، من خارج العينة الأصلية، وذلك لقياس صدق اتساق أداة الدراسة، وفق معامل ارتباط بيرسون وحساب ارتباط كل فقرة م المحور الذي تنتمي إليه. الجدول الآتي يبين تفسير معامل ارتباط بيرسون.

الجدول (٢) تفسير معامل ارتباط بيرسون

التفسير	قيمة معامل الارتباط
ارتباط طردي تام	١,٠
ارتباط طردي قوي	٠,٧٠ إلى ٠,٩٩
ارتباط طردي متوسط	٠,٥٠ إلى ٠,٦٩
ارتباط طردي ضعيف	٠,٠١ إلى ٠,٤٩
لا يوجد ارتباط	صفر

المصدر: Turney, S. (2023). Pearson Correlation Coefficient (r) Guide

(1) Turney, S. (2023). Pearson Correlation Coefficient (r) Guide & Examples. Scribbr. Retrieved July 22, 2023.

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، قام الباحث بحساب معامل ارتباط متوسط لكل فقرة مع متوسط مجالها، والجدول التالية توضح ذلك:

الجدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
عبارات المحور الأول:							
١	**٠,٨١٠	٢	**٠,٦١٣	٣	**٠,٥٥١	٤	**٠,٨٨٤
٥	**٠,٩٢٣	٦	**٠,٨٦٤	٧	**٠,٧٠٤	٨	**٠,٩٠٤
٩	**٠,٨٤٠	١٠	**٠,٦٤١	—	—	—	—
عبارات المحور الثاني:							
١١	**٠,٧٠٠	١٢	**٠,٥٦٣	١٣	**٠,٨٤٥	١٤	**٠,٧٩١
١٥	**٠,٨٤٢	١٦	**٠,٨٤٤	١٧	**٠,٨٣٦	١٨	**٠,٨٧٥
١٩	**٠,٨٦٤	٢٠	**٠,٨١٠	٢١	**٠,٨٣٩	—	—
عبارات المحور الثالث:							
٢٢	**٠,٧٨٣	٢٣	**٠,٩٢٧	٢٤	**٠,٨٣٢	٢٥	**٠,٦٥٠
٢٦	**٠,٨٧٩	٢٧	**٠,٩٠٦	٢٨	**٠,٨٦٨	٢٩	**٠,٨٣٧
٣٠	**٠,٦٥٦	٣١	**٠,٨٦٥	٣٢	**٠,٧٩١	٣٣	**٠,٨٧٦
٣٤	**٠,٨٠٠	٣٥	**٠,٨٩٩	٣٧	**٠,٨٨٤	—	—

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

ثبات المقياس:

يشير الثبات إلى إمكانية الحصول على النتائج نفسها؛ لو أعيد تطبيق الأداة على نفس الأفراد، ويقصد به إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وفي نفس الظروف⁽¹⁾.

ولأجل التأكد من ثبات المقياس تم استعمال طريقة ألفا كرونباخ، من خلال إجراء التطبيق المزدوج للاستبيان على نفس العينة المصغرة مرتين، بفارق زمني قدره أسبوعان. وذلك لحساب معامل ارتباط ألفا. الجدول الآتي يبين تفسير معامل ثبات ألفا كرونباخ:

الجدول (٤) تفسير معامل ألفا كرونباخ

التفسير	قيمة معامل ألفا
ممتاز	٠,٩ إلى ١,٠
جيد	٠,٨٩ إلى ٠,٨
مقبول	٠,٧٩ إلى ٠,٧٠
مشكوك فيه	٠,٦٩ إلى ٠,٦٠
ضعيف	٠,٥٩ إلى ٠,٥٠
غير مقبول	أقل من ٠,٥

(1)Creswell, J. W. (2015). An Introduction to Mixed Methods Research. Thousand Oaks, CA: Sage

المصدر: Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests

وبعد إجراء التطبيق المزدوج على نفس العينة المصغرة؛ تم إدخال النتائج في برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج معامل ثبات الفا لكل عبارة، ولكل محور، وللمقياس ككل. وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (٥) معاملات ثبات الفا لمحاور الدراسة حسب طريقة ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
١	مدى التزام العاملين في الجامعات بتطبيق أخلاقيات العمل.	١٠	٠,٩٢٩
٢	كيفية تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين من خلال تطبيق منظومة أخلاقيات العمل بالجامعة.	١١	٠,٩٣٧
٣	مدى التزام الإدارة العليا في مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل في الجامعات.	١٥	٠,٩٦٧
	الثبات الكلي للاستبانة ككل	٣٦	٠,٩٨٠

يتضح من الجدول (٥) أعلاه، أنّ معاملات الثبات حسب طريقة ألفا كرونباخ، بيّنت أنّ قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل قد بلغ (٠,٩٨٠)، وهو ثبات عالٍ جداً. وأنّ ثبات المحاور كانت ما بين قيمة (٠,٩٢٩) وأعلى قيمة (٠,٩٦٧)، وكلها معاملات ثبات مرتفعة جداً أيضاً، مما يؤكد صلاحية الأداة لأغراض الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بعد تفريغ استجابات أفراد العينة وترميزها ومعالجة البيانات إحصائياً، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كانت المعالجات الإحصائية المستخدمة كالتالي:

أ. التحليل الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لوصف متغيرات الدراسة.

ب. معامل ارتباط (بيرسون)، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة.

ت. معامل الثبات ألفا كرونباخ (Chronbach's Alpha)، لقياس ثبات الأداة.

ث. تحليل التباين الأحادي.

ج. تحليل (LSD) لمعرفة دلالة الفروق.

المطلب الثاني

عرض نتائج ومناقشتها لسؤال تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان.

عرض النتائج ومناقشتها:

كان السؤال الثالث: ما تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان؟
للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث باستخراج معامل الارتباط بين المتغير المستقل التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان، والمتغير التابع تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين، كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (٦) معامل الارتباط بين التزام العاملين بأخلاقيات العمل وتحفيز القدرات الإبداعية

تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين		
٠.٦٥٩**	معامل الارتباط	التزام العاملين بأخلاقيات العمل
٠.٠٠٠	مستوى الدلالة	
١٦٠	العدد	

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١).

يتضح من الجدول أعلاه، المتعلق بمعامل الارتباط بين التزام العاملين بأخلاقيات العمل وتحفيز القدرات الإبداعية لهم، ما يلي: وجود علاقة إيجابية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١)، وهو مستوى دلالة عالٍ جداً يدل على قوة العلاقة. بلغ معامل الارتباط (**٠.٦٥٩)، وهو معامل ارتباط عالٍ ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠١). تدلّ العلاقة على وجود أثر إيجابي

وطردي للمتغير المستقل (التزام العاملين بأخلاقيات العمل)، وبين المتغير التابع (تحفيز القدرات الإبداعية)، وهذه العلاقة الطردية تعني أنه كلما زاد التزام العاملين بأخلاقيات العمل كلما زاد تحفيز القدرات الإبداعية.

وبناءً على هذه العلاقة الطردية يرى الباحث أن على مؤسسات التعليم العالي أن تعمل على تفعيل مبدأ الثواب والعقاب أو المساعلة الإدارية، بحيث إن الموظف الملتزم بأخلاقيات العمل يتم تحفيزه وتكريمه سواءً مادياً أو معنوياً، بينما الموظف غير ملتزم بالأخلاقيات تطبق عليه الإجراءات الإدارية ولكن بشكل مخفف؛ حتى تكسب المؤسسات ولاء العاملين بها.

جاءت هذه النتيجة متوافقة مع نتائج بعض الدراسات في هذا المجال، ومنها: دراسة (حسام قرني أحمد، ٢٠٢٠) التي توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين. دراسة (العطاس، ٢٠١٩م) أثار أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، التي توصلت وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفات بالجامعة. دراسة (الجبوري، ٢٠١٨م) أثار الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية للعاملين بالجامعة. دراسة (دولي، ٢٠١٧) مساهمات أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة، التي أكدت نتائجها أن أخلاقيات الإدارة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي. ودراسة (أبو الكاس، ٢٠١٥م) أخلاقيات المهنة ودورها

في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بغزة. أيدت وجود علاقة طردية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (بورحومة وبودراع، ٢٠١٦م) دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين بالبنوك التجارية الجزائرية؛ التي استنتجت عدم وجود تأثير لأخلاقيات المهنة اتجاه الزملاء على أداء رجال البيع في الصيدليات لمدينة المسيلة. ويرى الباحث أنّ الكثير من الدراسات أثبتت أن أخلاقيات العمل لها تأثير وأثر إيجابي على الأداء الوظيفي وتحفيز القدرات الإبداعية للعاملين بالمنظمات، وبالتالي فإنّ على الإدارات العليا بمؤسسات التعليم العالي أن تتبنى خطط وبرامج استراتيجية توعوية لضمان توعية العاملين بها والتزامهم بأخلاقيات العمل المطلوبة لتحقيق الأهداف المنشودة.

المطلب الثالث

الفروق المتعلقة بالتغيرات الديموغرافية

كان السؤال الرابع: هل توجد فروق دالة إحصائية بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، تعزى لمتغيرات: العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع الوظيفة، والمستوى الإداري. للإجابة عن هذا السؤال، يستعرض الباحث تباعاً؛ المتغيرات الديموغرافية للدراسة، كما في الفقرات الآتية:

أولاً: الفروق المتعلقة بمتغير العمر

قام الباحث بإجراء التحليلي الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئات الأربعة للعمر: الفئة الأولى (أقل من ٣٠) بلغ عددهم (٢٢) بنسبة (١٣.٨%) من عينة الدراسة، الفئة الثانية (من ٣٠ إلى ٤٠) بلغ عددهم (٧٠) بنسبة (٤٣.٧%) من عينة الدراسة، الفئة الثالثة (من ٤١ إلى ٥٠) بلغ عددها (٥١) بنسبة (٣١.٩%) من عينة الدراسة، الفئة الرابعة والأخيرة (أكثر من ٥٠) بلغ عددها (١٧) بنسبة (١٠.٦%) من عينة الدراسة. ثم أجرى تحليل التباين الأحادي، النتائج كما يأتي:

جدول رقم (٧) تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقا لمتغير العمر

مستوى الدلالة	(F)	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين	المحاور
٠.٥٠٨	٠.٧٧٨	٠.٢٧٨	٣	٠.٨٣٤	بين المجموعات	التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان
		٠.٣٥٧	١٥٦	٥٥.٧٤٩	داخل المجموعات	
			١٥٩	٥٦.٥٨٣	المجموع	
٠.٨٣٨	٠.٢٨٢	٠.١٥٠	٣	٠.٤٥١	بين المجموعات	تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان
		٠.٥٣٢	١٥٦	٨٣.٠٤٥	داخل المجموعات	
			١٥٩	٨٣.٤٩٦	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٧): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) حسب تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، تعزى لمتغير العمر، حيث كانت قيم مستوى الدلالة للمتغيرين (٠.٥٠٨) و (٠.٨٣٨)

على التوالي، وهي قيم أعلى من (٠.٠٥). وهذه النتيجة تبين أن متغير العمر لم يكن له تأثير على استجابة عينة الدراسة.

ثانياً: الفروق المتعلقة بمتغير الجنس

قام الباحث بإجراء التحليل الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئتين؛ عدد الذكور بلغ (١٠١) بنسبة مئوية بلغت (٦٣.١%) من عينة الدراسة، أما عدد الإناث فقد بلغ (٥٩) بنسبة مئوية (٣٦.٩%) من العينة. تمهيدا لإجراء تحليل التباين، النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٨) نتائج اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق التي تعزى إلى متغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان	ذكر	١٠١	3.928	0.609	١٥٨	٠.٠١٦	٠.٩٨٧
	أنثى	٥٩	3.927	0.580			
تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان	ذكر	١٠١	3.629	0.764	١٥٨	-٠.٤٤٩	٠.٦٥٤
	أنثى	٥٩	3.682	0.657			

يتضح من الجدول السابق ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي تعزى لمتغير الجنس،

وذلك لأن قيم مستوى الدلالة بلغت (٠.٩٨٧)، (٠.٦٥٤) على التوالي، وهي قيم أعلى من (٠.٠٥). وهذه النتيجة تشير أن متغير الجنس ليس له تأثير على استجابة العينة.

ثالثاً: الفروق المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي

قام الباحث بإجراء التحليلي الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئات الأربعة: الفئة الأولى (دبلوم تقني) بلغ عددهم (٢٩) بنسبة (١٨.١%) من عينة الدراسة، الفئة الثانية (بكالوريوس) بلغ عددهم (٥٤) بنسبة (٣٣.٨%) من عينة الدراسة، الفئة الثالثة (ماجستير) بلغ عددها (٤٨) بنسبة (٣٠.٠%) من عينة الدراسة، الفئة الرابعة والأخيرة (دكتوراه) بلغ عددها (٢٩) بنسبة (١٨.١%) من عينة الدراسة. تمهيدا لإجراء تحليل التباين. النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٩) تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي

المحاور	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	(F)	مستوى الدلالة
التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان	بين المجموعات	٠.٨١٤	٣	٠.٢٧١	٠.٧٥٩	٠.٥١٩
	داخل المجموعات	٥٥.٧٧٠	١٥٦	٠.٣٥٧		
	المجموع	٥٦.٥٨٣	١٥٩			
تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان	بين المجموعات	١.٨٩١	٣	٠.٦٣٠	١.٢٠٥	٠.٣١٠
	داخل المجموعات	٨١.٦٠٥	١٥٦	٠.٥		
	المجموع	٨٣.٤٩٦	١٥٩	٢٣		

يتضح من الجدول رقم (٩) ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيم مستوى الدلالة للمحاور الثلاثة والبالغة (٠.٥١٩)، (٠.٣١٠) على التوالي وهما قيم أعلى من (٠.٠٥). وهذه النتيجة تبين أن متغير المؤهل العلمي لم يكن له تأثيرٌ على استجابة عينة الدراسة.

رابعاً: الفروق المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة

قام الباحث بإجراء التحليلي الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئات الأربعة: الفئة الأولى (أقل من ٥ سنوات) بلغ عددهم (٢٣) بنسبة (١٤.٤%) من عينة الدراسة، الفئة الثانية (من ٥ إلى ١٠ سنوات) بلغ عددهم (٤٣) بنسبة (٢٦.٩%) من عينة الدراسة، الفئة الثالثة (من ١١ سنة إلى ٢٠ سنة) بلغ عددها (٦٤) بنسبة (٤٠.٠%) من عينة الدراسة، الفئة الرابعة والأخيرة (أكثر من ٢٠ سنة) بلغ عددها (٣٠) بنسبة (١٨.٧%) من عينة الدراسة. وذلك تمهيداً لإجراء تحليل التباين. النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٠) تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	(F)	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين	المحاور
٠.٨٩٣	٠.٢٠٤	٠.٠٧٤	٣	٠.٢٢١	بين المجموعات	التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان
		٠.٣٦١	١٥٦	٥٦.٣٦٢	داخل المجموعات	
			١٥٩	٥٦.٥٨٣	المجموع	
٠.٣٩٨	٠.٩٩٢	٠.٥٢١	٣	١.٥٦٤	بين المجموعات	تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان
		٠.٥٢٥	١٥٦	٨١.٩٣٢	داخل المجموعات	
			١٥٩	٨٣.٤٩٦	المجموع	
		٠.٤٧١	١٥٦	٧٣.٤٧٠	داخل المجموعات	
١٥٩	٧٦.١٥١		المجموع			

يتضح من الجدول رقم (١٠) ما يلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك لأن قيم مستوى الدلالة كانت (٠.٨٩٣)، (٠.٣٩٨) على التوالي وكلاهما أعلى من (٠.٠٥). وهذه النتيجة تبيّن أنّ متغير سنوات الخبرة لم يكن له تأثير على استجابة عينة الدراسة.

وجاءت هذه النتائج متوافقة مع دراسة (بن جودي، ٢٠١٧م) الالتزام بأخلاقيات المهنة وأثرها على أداء رجال البيع في الصيدليات بمدينة المسيلة بالجزائر. حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذي دلالة إحصائية لمستوى الالتزام بأخلاقيات المهنة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية).

خامساً: الفروق المتعلقة بمتغير نوع الوظيفة :

قام الباحث بإجراء التحليلي الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئات الأربعة: الفئة الأولى (أكاديمية) بلغ عددهم (٦٨) بنسبة (٤٢.٥%) من عينة الدراسة، الفئة الثانية (إدارية) بلغ عددهم (٦٩) بنسبة (٤٣.١%) من عينة الدراسة، الفئة الثالثة (مالية) بلغ عددها (٦) بنسبة (٣.٨%) من العينة، الفئة الرابعة والأخيرة (فنية) بلغ عددها (١٧) بنسبة (١٠.٦%) من العينة. وذلك تمهيداً لإجراء تحليل التباين. النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (١١) تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقا لمتغير نوع الوظيفة

مستوى الدلالة	(F)	متوسط مجموع المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	التباين	لحاوير
٠.٠٢٦	٣.١٧٩	٠.٣	٣	١.٠	بين المجموعات	التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعت في سلطنة عمان
		٤٢	١٥٦	٥٥.٥٥٨	داخل المجموعات	
		٠.٣٥٦	١٥٩	٥٦.٥٨٣	المجموع	
٠.٠٠٦	٤.٢٦٥	٢.١١٠	٣	٦.٣٣٠	بين المجموعات	تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان
		٠.٤٩٥	١٥٦	٧٧.١٦٦	داخل المجموعات	
			١٥٩	٨٣.٤٩٦	المجموع	

يتضح من الجدول (١١): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع تعزى لمتغير نوع الوظيفة، حيث إن قيمة مستوى الدلالة بلغت (٠.٠٢٦) و (٠.٠٠٦) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٥). وهذه النتيجة تبين

أن متغير نوع الوظيفة كان له تأثير على استجابة عينة الدراسة، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD).

جدول رقم (١٢) نتائج اختبار (LSD) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى إلى متغير نوع الوظيفة لحدود تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين

الخبرة	العدد	المتوسط	أكاديمية	إدارية	مالية	فنية
أكاديمية	٦٨	٣.٨٧٨٣				
إدارية	٦٩	٣.٤٨٣٥	*			
			٠.٣٩٤٨١			
مالية	٦	٣.٥٧٥٨	٠.٣٠٢٥٨	٠.٠٩٢٢٣		
				-		
فنية	١٧	٣.٤٢٧٨	٠.٤٥٠٥٣*	٠.٠٥٥٧٢	٠.١٤٧٩٥	

(* فروق المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن الفروق كانت في موضعين، وعلى النحو التالي: بين فئة (أكاديمية) وفئة (إدارية)، وكانت لصالح فئة (أكاديمية)، لأنّ متوسط فئة (أكاديمية) والبلغ (٣.٨٧٨٣) أعلى من فئة (إدارية) والبالغ (٣.٤٨٣٥)، وهذه النتيجة تشير أنّ فئة (الأكاديميين) كانوا أكثر إدراكاً ووعياً بمحتوى محور تحفيز القدرات الإبداعية من فئة (الإداريين).

بين فئة (أكاديمية) وفئة (فنية)، وكانت لصالح فئة (أكاديمية) على حساب فئة (فنية)، وذلك لأنّ متوسط فئة (أكاديمية) البالغ (٣.٨٧٨٣) أعلى من فئة (فنية)

البالغ (٣.٤٢٧٨)، وهذه النتيجة تشير إلى أنّ فئة (الأكاديميين) كانوا أكثر إدراكاً ووعياً بمحتوى محور تحفيز القدرات الإبداعية من فئة (الفنيين).

سادساً: الفروق المتعلقة بمتغير المستوى الإداري :

قام الباحث بإجراء التحليلي الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأفراد العينة، حسب الفئات الأربعة: الفئة الأولى (أستاذ أكاديمي) بلغ عددهم (٦٢) بنسبة (٣٨.٧%) من عينة الدراسة، الفئة الثانية (مدير دائرة) بلغ عددهم (١١) بنسبة (٦.٩%) من عينة الدراسة، الفئة الثالثة (رئيس قسم) بلغ عددها (٢٣) بنسبة (١٤.٤%) من عينة الدراسة، الفئة الرابعة والأخيرة (إداري) بلغ عددها (٦٤) بنسبة (٤٠.٠%) من عينة الدراسة. تمهيدا لإجراء تحليل التباين الأحادي. النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٣) تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق وفقا لمتغير المستوى الإداري:

المعاور	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	(F)	مستوى الدلالة
التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان	بين المجموعات	٠.٧٥٣	٣	١.٤٢٧	٣.٠٩٦	٠.٠٢٩
	داخل المجموعات	٥٥.٨٣١	١٥٦	٠.٤٦١		
	المجموع	٥٦.٥٨٣	١٥٩			
تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان	بين المجموعات	٦.٧٥٥	٣	٢.٢٥٢	٤.٥٧٧	٠.٠٠٤
	داخل المجموعات	٧٦.٧٤١	١٥٦	٠.٤٩٢		
	المجموع	٨٣.٤٩٦	١٥٩			

يتضح من الجدول رقم (١٣) ما يلي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع تعزى لمتغير المستوى الإداري، لأن قيمة مستوى الدلالة للمحورين والبالغة (٠.٠٢٩) و(٠.٠٠٤) على التوالي هما أقل من (٠.٠٠٥)، وهذه النتيجة تبين أن متغير المستوى الإداري في المحورين كان له تأثيراً على استجابة عينة الدراسة، ولمعرفة اتجاه الفروق تم استخدام اختبار (LSD).

جدول رقم (١٤) نتائج اختبار (LSD) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة التي تعزى إلى متغير المستوى الإداري لمحور تحفيز القدرات الإبداعية

إداري	رئيس قسم	مدير دائرة	أستاذ أكاديمي	المتوسط	العدد	الخبرة
				٣.٨٩٤٤	٦٢	أستاذ أكاديمي
			٠.٢٦٦٣٣	٣.٦٣٨١	١١	مدير دائرة
		٠.٢٦٨٤٢	٠.٥٣٤٧٤*	٣.٣٥٩٧	٢٣	رئيس قسم
	-٠.١٥٨٧٨	٠.١٠٩٦٣	٠.٣٧٥٩٦*	٣.٥١٨٥	٦٤	إداري

(* فروق المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٠٥).

يتضح من خلال الجدول السابق أن الفروق كانت في موضعين، وعلى النحو التالي: بين فئة (أستاذ أكاديمي) وفئة (رئيس قسم)، وكانت لصالح فئة (أستاذ أكاديمي) على حساب فئة (رئيس قسم)، وذلك لأن متوسط فئة (أستاذ أكاديمي)

والبلغ (٣.٨٩٤٤) أعلى من فئة (رئيس قسم) والبالغ (٣.٣٥٩٧)، وهذه النتيجة تشير أن فئة (الأكاديميين) كانوا أكثر إدراكاً ووعياً بمحتوى محور تحفيز القدرات الإبداعية من فئة (رؤساء الأقسام).

وبين فئة (أستاذ أكاديمي) وفئة (إداري)، وكانت لصالح فئة (أستاذ أكاديمي) على حساب فئة (إداري)، وذلك لأن متوسط فئة (أستاذ أكاديمي) البالغ (٣.٨٩٤٤) أعلى من فئة (إداري) والبالغ (٣.٥١٨٥)، وهذه النتيجة تشير إلى أن فئة (أستاذ أكاديمي) كانوا أكثر إدراكاً ووعياً بمحتوى محور تحفيز القدرات الإبداعية من فئة (إداري).

الخاتمة

نتائج الدراسة:

بينت نتائج الدراسة، ما يأتي:

- ١- وجود تأثير إيجابي وطردى عند مستوى دلالة (٠.٠١) للمتغير المستقل التزام العاملين بأخلاقيات العمل، والمتغير التابع تحفيز القدرات الإبداعية.
- ٢- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، للمتغير المستقل التزام العاملين بأخلاقيات العمل، والمتغير التابع تحفيز القدرات الإبداعية؛ تعزى لمتغيرات العمر، متغير الجنس، متغير المؤهل العلمي، متغير سنوات الخبرة.
- ٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع تعزى لمتغير نوع الوظيفة، لصالح فئة (أكاديمية)، مقابل فئة (الإداريين) وفئة (فنية).
- ٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في تقدير أفراد عينة الدراسة حول الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تحفيز الإبداع تعزى لمتغير المستوى الإداري، وكانت لصالح فئة (أستاذ أكاديمي) على حساب فئة (رئيس قسم)، وفئة (إداري).

التوصيات:

- إعداد مدونة موحدة خاصة بأخلاقيات العمل والسلوك المهني من وزارة التعليم العالي وتطبيقها على كافة المؤسسات الأكاديمية لإلزام العاملين بالنقد بها.

- ضرورة إيلاء الوازع الديني أهمية بالغة؛ لدوره في نشر ثقافة أخلاقيات العمل لدى كافة الأفراد العاملين.
- ربط أنظمة الحوافز والترقيات والمكافآت والمسارات الوظيفية بالسلوك الأخلاقي للعاملين ومدى التزامهم بتطبيق الأخلاقيات المطلوبة منهم.
- نشر اللوائح والمدونات الأخلاقية داخل المنظمات.
- توفير بيئة عمل تساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي وتزيد من التفاعل الإيجابي بين العاملين.
- ضرورة قيام المنظمات التعليمية بكافة مستوياتها بطرح مساقات ذات صلة بأخلاقيات الإدارة حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية أفراد المجتمع.
- إجراء برامج تدريبية عامة لأخلاقيات الإدارة وفق خطة محددة مسبقا.
- ضرورة إلزام المؤسسات التعليمية بترسيخ مفهوم أخلاقيات العمل لدى الطلبة في تلك المؤسسات.

قائمة المراجع

- امبوسعيدى، عبد الله بن سعود؛ والنبهاني، سعود سليمان. (٢٠١١). اتجاهات معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي في سلطنة عمان نحو أخلاقيات العمل الوظيفي ومعوقات تطبيقها. ندوة أخلاقيات المهنة بين الواقع والمأمول، كلية العلوم التطبيقية، نزوى، سلطنة عُمان.
- أبو بكر، مصطفى محمود، (٢٠٠٤) إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية.
- ابن جودي، فاطمة الزهراء، (٢٠١٧) الالتزام بأخلاقيات المهنة وأثرها على أداء رجال البيع في الصيدليات: دراسة ميدانية لصيدليات مدينة المسيلة. دراسة ماجستير، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجمهورية الجزائرية.
- حمدان، شذى نظام إسماعيل، (٢٠١٦) العلاقة بين بيئة العمل ومستوى الإبداع الإداري لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، قاعدة بيانات دار المنظومة.
- بورحومة، عبد الحميد وبودراع، أمنية. (٢٠١٦). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد (١٠)، الجزائر.
- الجبوري، وليد دحام. (٢٠١٨). أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية: دراسة مطبقة على العاملين بجامعة تكريت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.

- دجلة مهدي محمود، (٢٠١٣م). تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري. بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، بحث منشور في مجلة التقني المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، العراق.
- دولي، لخضر وحاكم، أسماء. (٢٠١٧). مساهمات أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة. جامعة طاهري محمد بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد (٢)، الجزائر.
- الرواشدة، ريم ياسر. (٢٠٠٧). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير، قسم الإدارة، جامعة مؤتة، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف. (٢٠١٢) أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال "دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (٣٣).
- سعيد، محمد، (٢٠١٥) قياس أثر إدارة المعرفة ورأس المال الفكري على الإبداع الإداري، دراسة تطبيقية على المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية، مجلة التجارة والمويل جامعة طنطا.
- الشهوان، عبد العزيز، (٢٠١٣م) توافق سياسة التعليم المالي في المملكة العربية السعودية مع قضايا تطوير التعليم الجامعي الحديثة، رابطة التربويين العرب، ٣٨.
- أبو شوق، وآخرون. (٢٠١٨) أثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مصر.

- العساف، وفاء عبد العزيز، (٢٠٠٤) واقع الإبداع الإداري ومعوقاته لدى مديرات المدارس بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.
- العطاس، نور بنت حسن. (٢٠١٩م). دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية، بحث تم نشره في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث بغزة، المجلد الثاني، العدد ١٤.
- عفيفي، صديق محمد (٢٠٠٥)، أخلاق المهنة لدى المعلم، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- العواد، عبد الله بن محمد. (٢٠٠٥) واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره «، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- أبو غالي، مجدي أمين، (٢٠١٦) أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم، غزة، فلسطين.
- قريوع، ابتسام عليوش، (٢٠١٨م) دور القيم وأخلاقيات الأعمال في تعزيز أداء المنظمة ضمن ممارسات الحوكمة. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (٧)، العدد (٢)، الجزائر.
- قرني، حسام أحمد. (٢٠٢٠) أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، جمهورية مصر العربية. كلية

- المدينة الجامعية عجمان، المجلة العربية للإدارة المجلد (٤٠) العدد (٤)، الإمارات العربية المتحدة.
- قطن، سعيد. (٢٠١٥م) أثر الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل المديرين على المواطنة التنظيمية، دراسة ميدانية في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. دراسة ماجستير، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة ظفار، سلطنة عُمان.
- أبو الكأس، المعتصم بالله. (٢٠١٥م) أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- الكثيري، هيثم، (٢٠١٥م) أثر القيادة الأخلاقية على تطوير أداء العاملين في الشركة العمانية لإدارة المطارات. دراسة حالة، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة ظفار، سلطنة عُمان.
- مباني، سارة. (٢٠١٦). أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات: دراسة حالة المؤسسة القومية الاستشفائية مقررة. أطروحة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.
- محمود، دجلة مهدي، (٢٠١٣م) تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري. بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، بحث منشور في مجلة التقني المجلد السادس والعشرون، العدد الرابع، العراق.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، (٥١٤١هـ) لسان العرب، الحواشي لليازجي، دار صادر، بيروت، ط٣، ج١٠.

- نجم، نجم عبود، (٢٠٠٠م). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، كلية الإدارة والاقتصاد-جامعة بغداد- المعهد المهني العالي- درنه، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ليبيا.
- النصر الله، شريفة جاسم عبد الرحمن، (٢٠١١) مستوى الإبداع الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقته بالتنمية الإدارية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- ياغي، محمد عبد الفتاح، (٢٠١٢). الأخلاقيات في الإدارة، قسم الإدارة العامة، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، دار وائل للنشر والتوزيع.
- اليافعي، أحمد. (٢٠١٤). أثر أخلاقيات العمل على سمعة المنظمة. بحث ماجستير غير منشور، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة ظفار، سلطنة عُمان.

REFERENCES:

- Abdi, A. (2014). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment. Kuala Lumpur, Malaysia.
- Creswell, J. W. (2015). An Introduction to Mixed Methods Research. Thousand Oaks, CA: Sage.
- De Carlo N. A.; Dal Corso L.; Falco A.; Girardi D.; Piccirelli A. (2016). " To Be Rather Than to Seem

- Horwitz, F. M., Heng, C. T. and Quazi, H. A. (2003). "Finders, Keepers² Attracting, Motivating and Retaining Knowledge Workers", *Human Resource Management Journal*, 13:4, 23 – 44
- Kalshoven, Karianne; Den Hartog, Deanne & De Hoogh, Annebel. (2011). "Ethical Leader Behavior and Big Five Factors of Personality", *Journal of Business Ethics*. 100, 349–366.
- Ram, P. and Prabhakar, G. V. (2010). Leadership Styles and Perceived Organizational Politics as Predictors of Work Related Outcomes", *European Journal of Social Sciences* , 15 (1), pp. 40–55
- Mendonca, M. (2009). "Preparing for Ethical Leadership in Organizations", *Canadian Journal of Administrative Sciences* , *Revue Canadiens des Sciences*
- Neubert M. J.; Carlson D. S.; Kacmar K. M.; Roberts J. A. and Chonko L. B. (2009). " The Virtuous
- Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field. *Journal of Business Ethics* ,90, 157–170.
- Johnson, C. E. (2012). Creating an Ethical Organizational Climate. In: Johnson, C. E., editor: *Casting Light or Shadow*. 4th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE. 317–363
- Lynn, M. (1986) Determination and Quantification of Content Validity Index. *Nursing Research*, 35, 382–386.

- **Turney, S. (2023). Pearson Correlation Coefficient (r) Guide & Examples. Scribbr. Retrieved July 22, 2023,**
- **The Impact of Supervisor's and Personal Responsibility on Work Engagement, Job Performance, and Job Satisfaction in a Positive Healthcare Organization", TPM – Test. Psychometric. Methanol.**

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
١٧٣٧	المقدمة
١٧٤٧	المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات العمل وأبعاده ، وفيه ثلاثة مطالب:
١٧٤٧	المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات العمل
١٧٤٩	المطلب الثاني: أبعاد أخلاقيات العمل
١٧٥٠	المطلب الثالث: مفهوم الإبداع الإداري
١٧٥٢	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة وعرض ومناقشة نتائج الدراسة ، وفيه ثلاثة مطالب :
١٧٥٢	المطلب الأول: إجراءات الدراسة
١٧٥٩	المطلب الثاني: عرض نتائج السؤال الثالث تأثير الالتزام بأخلاقيات العمل في تنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين بالجامعات في سلطنة عمان.
١٧٦٢	المطلب الثالث: عرض نتائج السؤال الرابع إيجاد أية فروق دالة إحصائياً بين الالتزام بأخلاقيات العمل وأثره في تنمية القدرات الإبداعية، تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية.
١٧٧٤	الخاتمة
١٧٧٦	المصادر والمراجع
١٧٨٣	فهرس الموضوعات