

أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية

د. حسام قرني أحمد

رئيس قسم إدارة الموارد البشرية

كلية المدينة الجامعية بعجمان

الإمارات العربية المتحدة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ في مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة راجعة لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه.

تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية، وتم تصميم استبانة مكونة من 40 سؤالاً، وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها 210 موظفاً من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة، واسترد منها الباحث فعليا منهم 198 استمارة استبيان، وبعد استبعاد الاستمارات التالفة، أصبح العدد الفعلي 179 استمارة استبيان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل، حيث كانت الاستجابات الصحيحة بنسبة 85% تقريبا.

وباستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS والإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تمّ تقييم مستويات أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية.

وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً، كما إن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الثقافة التنظيمية، بيئة العمل، الإبداع الوظيفي، هيئة المطابع الأميرية.

المقدمة

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيساً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء (النويقة، 2016).

وتعتبر أخلاقيات العمل في المنظمات إحدى المجالات الحيوية لدراسة أنشطة المنظمات، ويعتبر مفهومها أحد أبرز المناهج الحديثة في إدارة التغيير والتطوير، وبصفة عامة فإن أخلاقيات العمل هي التي توفر الإطار الذي يبين أسلوب العمل

* تم استلام البحث في يناير 2020، وقبل للنشر في فبراير 2020، وتم نشره في ديسمبر 2020.

الأخلاقي في المنظمات ويميزه عن غيره من المنظمات الأخرى، كما إن أخلاقيات الأعمال تُعد من أساسيات النجاح الإداري في المنظمات لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، فالالتزام بالأخلاقيات سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه هؤلاء العاملين للالتزام بعناصر أخلاقيات العمل، كما يؤدي توافر أخلاقيات العمل الإيجابية في المنظمات إلى تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم مما يساهم في تحسين مظاهر الإبداع الوظيفي لديهم بشكل عام، وبالتالي تحقيق النتائج المستهدفة والمرجوة من المنظمة (عبد اللطيف، 2006).

مصطلحات الدراسة

- الهيئة: يُقصد بالهيئة في هذه الدراسة «الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في جمهورية مصر العربية».
- الثقافة التنظيمية هي: «ذلك النمط العام للتصرفات، والمعتقدات المشتركة، والقيم، وقواعد السلوك التي يتقبلها أعضاء التنظيم ويلتزمون بتطبيقها» (عبد اللطيف، 2006).
- بيئة العمل: هي جميع الظروف المحيطة بالعاملين في وقت ومكان العمل وتتضمن الظروف المعنوية والمادية والزمانية والمكانية، فعند توفير أفضل الظروف للعامل من خدمات ومرافق، فإن ذلك يحفزه على إعطاء أفضل ما لديه، أما في حال كانت هذه الظروف سيئة فذلك يقود إلى الخمول وقلة الإبداع والإنتاج (السكرانة، 2012).
- أخلاقيات العمل: هي «مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم في إطار العمل ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية» (الرومي، 2009).
- الإبداع الوظيفي: 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» (العواد، 2005).

مراجعة الدراسات السابقة

الدراسات العربية

- 1- دراسة (سليمان، 2019) بعنوان: أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية - بنك السودان المركزي، بنك الشمال الإسلامي نموذجاً.
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء، ومدى إدراك العاملين في البنك السوداني للواجبات الوظيفية، ودراسة أخلاقيات العمل من خلال الوعي بواجبات الوظيفة وحقوقها والمسئولية الإدارية والاجتماعية. تم استخدام استبيان لجمع البيانات. ومن نتائج الدراسة: يمكن أن تؤثر أخلاقيات عمل المصرفيين السودانيين مثل الصدق والعمل بصبر على الترويج للخدمات المصرفية. وأيضاً يمكن للسلوك والقوانين الجيدة أن تساعد المصرفيين في الحفاظ على أخلاقيات العمل والحفاظ عليها. ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي أن: أخلاقيات العمل هي حاجة للمصرفيين لتعزيز أدائهم من خلال التدريب في هذا المجال إلى جانب تقييمهم في الفترات الفاصلة. ويتعين على البنوك اختيار مديريين ممتازين وجيدين من أجل أن يكونوا أسلاف جيدين لمرؤوسهم، كما يتعين على البنوك تأكيد وجود صلة بين القوانين واللوائح في البنوك السودانية وأخلاقيات العمل،
- 2- دراسة (النويقة، 2016) بعنوان «أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة»
هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة تطبيقية لاستقصاء آراء العاملين في الإدارة العليا في البنوك التجارية السعودية العاملة في منطقة مكة المكرمة،

وقد استخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي حيث تم تصميم استبانة إحصائية لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية والميزة التنافسية حسب تقدير المستجيبين، كما أظهرت الدراسة وجود أثر إيجابي لأخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز أبعاد الميزة التنافسية. وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات التي تستهدف تعزيز أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية باعتبار أن ذلك من أهم المرتكزات لضمان نجاح البنوك وديمومتها.

3- دراسة (العقيلي، 2014) بعنوان: "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، والتعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها: يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد، التزام الموظفات الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية، وأيضاً وجود تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر، وتوصلت أيضاً لوجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي. وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أهمها: ضرورة التركيز على مراعاة العدالة والمساواة فيمن المكافآت للموظفات وعد التفرقة بينهن في المعاملة، كما أوصت بضرورة منح الموظفة الصلاحيات الكافية للقيام بالمسئوليات، والتأكيد على وضع دليل لأخلاقيات العمل الواجب الالتزام بها من قبل الموظفين.

الدراسات الأجنبية

4- دراسة (R. Arzu Kalemci, Ipek Kalemci Tuzun 2019) بعنوان: «Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles»

ركزت هذه الدراسة على فرضيتين رئيسيتين حول أخلاقيات العمل البروتستانتية (PWE) وتفرد أخلاقيات العمل الإسلامي (IWE). من خلال تبني وجهة نظر تحليلية، هدفت هذه الدراسة إلى فهم المعنى المشترك لـ PWE و IWE في مجال بحوث أخلاقيات العمل. تم تحليل 109 مقالة تستخدم الكلمات الأساسية PWE و IWE في عناوينها باستخدام تحليل المحتوى. دعمت النتائج الفرضية التي تؤكد على القيم المشتركة عالمياً لـ PWE. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج أن IWE توفر منظوراً فريداً حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي نتيجة أخلاقيات العمل السائدة في المؤسسات.

5- دراسة (Vijay, 2014) بعنوان: «Exploring Corporate Responsibility and its Linkage to Customer Empirical Analysis with Special Reference to Indian Banking Satisfaction»

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير مبادرات المسئولية الاجتماعية للشركات التي اتخذتها البنوك الهندية على رضا وولاء العملاء. وقد تم جمع البيانات من عينة عشوائية منتظمة قوامها 190 من عملاء البنوك. وأظهرت الدراسة أن هناك تأثيراً من المسئولية الاجتماعية للشركات من خلال الأبعاد الأخلاقية، الخيرية والاقتصادية على رضا العملاء وقد تم التأكيد على رضا العملاء باعتباره جزءاً هاماً من استراتيجية الشركة والمحرك الرئيس لربحية الشركات على المدى الطويل والقيمة السوقية. وأن المسئولية الاجتماعية للشركات تعزز بشكل إيجابي تقييم والموقف من الشركات.

6- دراسة (Kasasbeh, 2014) بعنوان: «The Impact of Business Ethics in the Competitive Advantage in the Cellular Communications Companies Operating in Jordan»

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال في الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم استبانة لجمع البيانات وتوزيعها على الموظفين من خلال دراسة

استطلاعية شملت عينة عشوائية بسيطة من (192) من الموظفين في المستويات الإدارية: العليا والمتوسطة والمشرفين في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل الاستقلالية والموضوعية والصدق والنزاهة والعدالة والشفافية) لتحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة أمكن للباحث استخلاص النتائج التالية:

- تختلف الدراسات السابقة فيما بينها من حيث الأبعاد أو المتغيرات التي تم التركيز عليها في دراسة كل من أخلاقيات العمل أو الإبداع الوظيفي، ففي الوقت الذي ركزت فيه دراسة (سليمان، 2019) على معايير مثل الصدق والعمل بصبر والسلوك والقوانين المطبقة نجد أن دراسة (النويقة، 2016) توصلت إلى عدة نتائج أهمها وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية والميزة التنافسية راجع لمعايير الشفافية والحاكمية والاحترام المتبادل، في حين أن دراسة (العقبلي، 2014) وجدت تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على أبعاد (التزام الموظفين الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية)، وأيضاً وجود تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر راجع لمعايير العدالة والمصداقية والشفافية، وهذا الاختلاف جعل الباب مفتوحاً للباحث للإسهام في إثراء الجانب المعرفي أو التطبيقي في أي من محوري الدراسة الحالية.
- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تطرقت إلى دراسة علاقات ارتباطية وعلاقات التأثير لمجموعة مختلفة من الأبعاد لم يتم التطرق إليها - مجتمعة - من قبل لكل من أخلاقيات العمل التي تمثلت في: الالتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة التنظيمية وعدم التحيز، الاحترام وحُسن المعاملة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشفافية، على مظاهر الإبداع الوظيفي المتمثل في: الطلاقة (إنتاج الأفكار)، المرونة الفكرية، قبول المخاطرة.

مشكلة الدراسة:

- يساعد وجود معايير جيدة لأخلاقيات العمل في المنظمات 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.
- ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة التي راجعها الباحث عليها الباحث، أمكن له أن يحدد إشكالية الدراسة والتي تمثلت في التساؤل الرئيس التالي: ما هو دور أخلاقيات العمل في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في جمهورية مصر العربية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على طبيعة بيئة العمل السائدة في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.
- التعرف على مدى توافر مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.
- قياس أثر أخلاقيات العمل على مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.
- تحديد طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل السائدة وبين مظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.

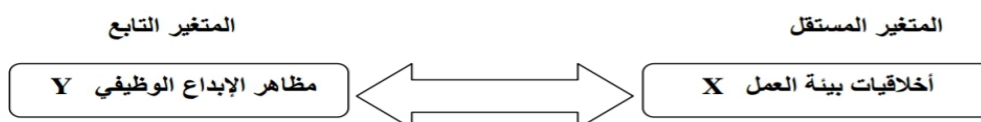
النموذج المفترض الدراسة، والفرضيات

نموذج الدراسة

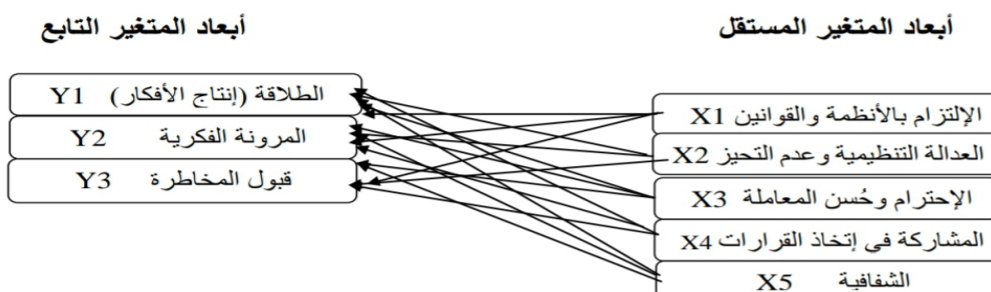
تتكون الدراسة من المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: أخلاقيات العمل، وتمثل بالأبعاد التالية: الالتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة التنظيمية وعدم التحيز، الاحترام وحُسن المعاملة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشفافية.
- المتغير التابع: مظاهر الإبداع الوظيفي، ويتمثل بالأبعاد التالية: الطلاقة (إنتاج الأفكار)، المرونة الفكرية، قبول المخاطرة

نموذج إثبات الفرضية الرئيسية



نموذج إثبات الفرضيات الفرعية



الفرضيات:

تركزت فرضيات الدراسة حول الفرضيتين الرئيسيتين التاليتين:

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين أخلاقيات العمل السائدة، وبين مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الالتزام بالأنظمة والقوانين، ومظاهر الإبداع الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية وعدم التحيز، ومظاهر الإبداع الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الاحترام وحُسن المعاملة، ومظاهر الإبداع الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات، ومظاهر الإبداع الوظيفي.
 - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الشفافية، ومظاهر الإبداع الوظيفي.
- ب- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين مُتغير أخلاقيات العمل كمتغير مستقل، في مظاهر الإبداع الوظيفي بوصفه مُتغيراً تابعاً، وينبثق عن هذه الفرضية الفرعية التالية:
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشر الالتزام بالأنظمة والقوانين في أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي.
 - يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشر العدالة التنظيمية وعدم التحيز في أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي.

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشر الاحترام وحُسن المعاملة في أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات في أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمؤشر الشفافية في أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هاميين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين، وهما: أخلاقيات العمل، مظاهر الإبداع الوظيفي.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

- التعرف على مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.
- محاولة إيجاد صلة وثيقة بين تبني المؤسسات لأخلاقيات العمل وتأثير ذلك على الإبداع الوظيفي لعاملها.
- محاولة التعرف على انطباعات وتقييم العاملين لأخلاقيات العمل السائدة في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر والمتمثلة في: الالتزام بالأنظمة والقوانين، العدالة التنظيمية وعدم التحيز، الاحترام وحُسن المعاملة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشفافية.

المنهج البحثي ومجتمع الدراسة

منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي: فقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لواقع أخلاقيات العمل بالأبعاد الواردة في هذه الدراسة، وبين تحقيق مظاهر الإبداع الوظيفي في الهيئة محل الدراسة، ثم قام الباحث بتحليل ما حصل عليه من معلومات تحليلياً شاملاً يوضح مدلوله.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بمقرها الرئيس بضاحية إمبابة بمحافظة الجيزة بمصر، وتم تصميم استبانة مكونة من 40 عبارة، وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها 210 موظفاً من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة، واسترد منها الباحث فعلياً منهم 198 استبانة استبان، وبعد استبعاد الاستبانات التالفة، أصبح العدد الفعلي 179 استبانة استبان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل، حيث كانت الاستجابة الصحيحة بنسبة 85% تقريباً.

الإطار النظري للدراسة

أخلاقيات العمل، المفهوم والأبعاد

سوف يتناول الباحث بالدراسة هنا مفهوم وأبعاد أخلاقيات العمل من خلال أهم الدراسات السابقة التي أجراها بعض الكتاب والباحثين والمنظمات المهنية وذلك كما يلي:

1- 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 (ياغي، 2012).

وأشار (Johnson, 2012) إلى أن الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة. ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب، ويتفق هذا التعريف للأخلاق مع ما أشار إليه (عفيضي، 2005) في

ان الأخلاق هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ، أما (Ram & Prabhakar, 2010) فيريان ان الأخلاق تضع المعايير عما هو جيد وسيء في التصرف والافعال، في حين اشار (Mendonca, 2009) إلى أن الأخلاق هي تطبيق الفرد لما يؤمن به من القيم حال القيام بسلوك معين في موقف معين، بينما يرى (De Carlo et al., 2016) الأخلاق من منظور علماء النفس على أنها فرع من فروع الفلسفة التي تحاول أن تطور مجموعة من المبادئ المنطقية والمنظمة التي تحدد ما هو التصرف الأخلاقي وما هو عكسه. وأوضح (Daft, 2003) أن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة التفافية للمنظمة، إذ إن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المنظمة (سلباً أو إيجاباً على الآخرين).

ويرى الباحث أن مفهوم أخلاقيات العمل يتمثل في مجموعة القواعد والمبادئ والأحكام السلوكية والأدبية والقيم والمعايير التي تحكم تصرفات الفرد أو مجموعة من الأفراد أثناء تأدية الأعمال في بيئة العمل.

2- أبعاد أخلاقيات العمل:

تلعب الأخلاق دوراً كبيراً في تغيير سلوك الإنسان، وقد فرضت بيئة الأعمال الحالية العديد من التحديات التي دفعت المنظمات إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنسجم 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 (Kalshoven et al, 2011).

وقد عرض (السكرانة، 2012) عدة أبعاد لأخلاقيات العمل، وهي: الالتزام بالأنظمة والقوانين - احترام قيم وعادات المجتمع - العدالة التنظيمية وعدم التحيز - احترام الوقت - الانتماء والولاء للمنظمة - حب العمل - الأمانة والنزاهة - الاتقان في إنجاز العمل - المحافظة على ممتلكات الدولة أو المنظمة - تنمية الكفاءات العلمية والعملية. كما عرض (الأسمرى، 2014) عدداً آخر من عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة تمثلت في: الواجبات الوظيفية - المسؤولية الاجتماعية - الحقوق الوظيفية - المناخ الأخلاقي. وبين (عبد اللطيف، 2006) عناصر أخرى لأخلاقيات الوظيفة العامة تمثلت في: النسيج الثقافي - أخلاق الفرد - أنظمة المؤسسة - الجمهور الخارجي. وأيضاً عرض (الطائي، 2010) أبعاداً أخرى من منظور الحاكمة لأخلاقيات الوظيفة العامة تمثلت في: الشفافية - المشاركة في اتخاذ القرارات - المساءلة. كما عرض (النويقه، 2016) أبعاداً أخرى لأخلاقيات الوظيفة تمثلت في الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية.

ولأغراض هذه الدراسة، سوف يُركز الباحث على دراسة الأبعاد التالية:

الالتزام بالأنظمة والقوانين، والعدالة التنظيمية وعدم التحيز، والاحترام وحُسن المعاملة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشفافية.

ويرجع اختيار الباحث لهذه الأبعاد دون غيرها من الأبعاد سالف الذكر - من وجهة نظر الباحث - إلى أن توافر بيئة أخلاقية في المنظمات يكون من ضمن أبعادها وجود احترام والتزام كامل بالأنظمة والقوانين، ووضع آليات لتحقيق العدالة التنظيمية وعدم التحيز أو التمييز بين العاملين، ومنظومة متكاملة لتحقيق الاحترام وحُسن المعاملة، مع أفراد المساحة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات وإبداء الرأي والحوار البناء، داخل إطار من الشفافية المعلنة من قِبَل إدارة المنظمة، يكون كفيلاً بتوفير بيئة حاضنة للإبداع الوظيفي من العاملين في هذه المنظمة.

الإبداع الوظيفي.. المفهوم ومقومات الشخصية المبدعة

يتناول الباحث بالدراسة هنا مفهوم الإبداع الوظيفي، ومقومات الشخصية المبدعة

1- مفهوم الإبداع الوظيفي:

أشارت دراسات عديدة أن كلمات الإبداع، والخلق، والابتكار تعني في مفهومها النظر إلى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف وإتيان الفرد بأشياء غير مسبوقة ومألوفة (ياغي، 2012)، وقد يأتي الإبداع من خلال نتائج البحث العلمي أو

ريادة الأفراد أو من خلال القرارات الاستراتيجية داخل المنظمة (Horwitz et al., 2003). ويعرف (Neubert et al., 2009) الإبداع بأنه: "عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول والتنبؤ بها، ونقل أو توصيل النتائج للآخرين. أما (السكرانة، 2012) فيعرف الإبداع بأنه: «مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص 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». في حين يرى (العواد، 2005) أن الإبداع الإداري هو «مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير».

2- مقومات الشخصية المبدعة:

المقومات الإبداعية للفرد هي الاستعدادات التي يلزم توافرها فيه حتى يقوم بأنواع من السلوك الإبداعي، وهي التي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي عن الآخرين، ومن أهمها ما يلي:

- **الطلاقة:** الطلاقة تعني قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار في غضون فترة زمنية محددة، ومن المرجح أن يتميز الشخص المبدع بالطلاقة في التفكير، وتتحدد الطلاقة بعدد الاستجابات وسرعة صدورها. (Valentine et al., 2002)
- **المرونة:** وهي المقدرة على اتخاذ الحلول المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة (الصرن، 2001).
- **الأصالة:** وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف من الأفكار وعلى المدى البعيد، وأيضاً الأصالة هي «القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل الجماعة التي ينتمي إليها الفرد» (العواد، 2005).
- **الحساسية للمشكلات:** ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد الذين لديهم ميل إبداعي يكونون أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف وإثارة تساؤلات من حولها (الطراونة، 2012).
- **قبول المخاطرة:** هي مدى شجاعة الفرد في أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها، في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، ولديه الاستعداد لمواجهة المسئوليات المترتبة على ذلك (أبو طبيخ، 2008)
- **القدرة على التحليل والربط:** «التحليل» هو القدرة على تفتيت المركبات إلى عناصرها الأولية، وعزل هذه العناصر بعضها عن بعض. و«الربط»: هو القدرة على إدراك العلاقات بين الأثر والسبب وتفسيرها ثم استنتاج أو توليف علاقات جديدة (العواد، 2005).
- **الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه:** تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه، ويظل - بالوقت نفسه - محتفظاً لنفسه بالمرونة المناسبة (ياغي، 2012).

وللسير في إجراءات هذه الدراسة، ومن خلال استعراض التعريفات السابقة للإبداع، ومستوياته، ومقومات الشخصية المبدعة، فقد اختار الباحث عدداً من الأبعاد ليكونوا محوراً رئيساً يعبر عن مظاهر الإبداع الوظيفي للموظف في المنظمة، وهي: الطلاقة (إنتاج الأفكار) والمرونة الفكرية، وقبول المخاطرة.

ويرجع اختيار الباحث لهذه الأبعاد دون غيرها من الأبعاد سألفة الذكر من وجهة نظر الباحث إلى أن درجة طلاقة الأفكار وأصالتها لدى العاملين، ومرونة أفكارهم من حيث النظر للمشكلات من زوايا مختلفة، ومدى تقبلهم لفكرة

المخاطرة، يمثلون من وجهة نظر الباحث، أهم مظاهر الإبداع الوظيفي في المنظمات، الأمر الذي يدفع الموظف دائماً إلى بذل أقصى جهد والتميز والإبداع في العمل الذي يؤديه.

تصميم الدراسة

منهجية الدراسة

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لواقع أثر أخلاقيات العمل على مظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر كدراسة حالة، على أن يقوم الباحث بتحليل ما حصل عليه من بيانات لبيان مدلول النتائج الإحصائية.

مصادر جمع البيانات

- المصادر الأولية: عن طريق جمع البيانات الأولية من خلال عينة عشوائية طبقية ممثلة للعاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر باستخدام استمارة الاستقصاء.
- المصادر الثانوية: وتشمل: الكتب والمراجع العربية والأجنبية، الدوريات العلمية والمجلات، التقارير، والمواقع الإلكترونية من خلال الشبكة العنكبوتية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر، حيث تم أخذ عينة عشوائية بلغ عددها 210 موظفاً - واشتملت العينة على مدراء ورؤساء أقسام وموظفين وذلك حتى تكون العينة ممثلة لكافة فئات العاملين بالهيئة، وصل للباحث فعلياً منهم 198 استمارة استبيان، وبعد استبعاد الاستبيانات غير الصالحة أصبح العدد الفعلي 179 استمارة استبيان فقط من المجموع الكلي صالحة للتحليل (بنسبة 85% تقريباً)، وبالتالي أصبح عدد مفردات العينة 179 مفردة من العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.

حدود الدراسة:

تم تحديد حدود ومتغيرات الدراسة من حيث طبيعة المكان محل الدراسة وهو الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر وتم تحديد العينة المطلوبة لتوزيع الاستبانة في الهيئة من عينة عشوائية من العاملين بالهيئة على مختلف مواقعهم الوظيفية، وذلك فترة إجراء هذه الدراسة شهري نوفمبر وديسمبر 2019.

أداة الدراسة

تم الاستعانة باستمارة الاستبيان وهي أداة جمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، والتعرف على مجتمع الدراسة، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين:

- 1- القسم الأول خاص بالبيانات الديموغرافية (النوع، والعمر، والمؤهل، والمستوى التنظيمي، وسنوات الخبرة)
- 2- القسم الثاني تناول محوري الدراسة الرئيسيين كما يلي:

أ- المحور الأول: العبارات التي تقيس أبعاد أخلاقيات العمل

من خلال 5 محاور فرعية، لكل منها 5 عبارات، بإجمالي 25 عبارة، وهي كما يلي:

- الالتزام بالأنظمة والقوانين
- العدالة التنظيمية وعدم التحيز

- الاحترام وحُسن المعاملة
- المشاركة في اتخاذ القرارات
- الشفافية

ب- المحور الثاني: العبارات التي تقيس مظاهر الإبداع الوظيفي

من خلال 3 محاور فرعية لكل منها 5 عبارات بإجمالي 15 عبارة، وكما يلي:

- الطلاقة (إنتاج الأفكار)
- المرونة الفكرية
- قبول المخاطرة

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل آراء واستجابات عينة المبحوثين من مجتمع الدراسة المتمثل بالعاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بمصر حول مُتغيرات الدراسة المتعلقة بأبعاد أخلاقيات العمل، وأبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي، وقد استخدم الباحث لهذا الغرض مقياس ليكرت الخماسي، والذي يتوزع من أعلى وزن له، حيث أعطي (5) درجات تمثل حقل الإجابة (أوافق بشدة)، إلى أقل وزن لحق الإجابة والذي أعطي (1) درجة واحدة تمثل حق الإجابة (لا أوافق مطلقاً).

واستناداً إلى أهداف الدراسة وطبقاً لمتغيراتها، فقد استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) وبالتحديد البرامج الجاهزة والخاصة بالآتي:

- التكرارات والنسبة المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعرض وتحليل نتائج إجابات أفراد العينة، ومن ثم بيان درجة التشتمت للقيم عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط البسيط، وذلك لتحديد طبيعة العلاقة بين مُتغيرين وتحديد الاتصال الداخلي لفقرات الاستبانة الخاصة بأخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي.
- الانحدار التعددي، وقد استعمل في قياس التأثير المعنوي للمتغيرات المستقلة في المتغير التابع.
- معامل التأثير (R^2) الذي يوضح مقدار التغير في المتغير التابع، والتي من الممكن تفسيرها بواسطة المتغير المستقل.
- اختبار (f test)، وقد استعمل هذا الاختبار لمعرفة ما إذا كان هناك تأثيراً معنوياً للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع، فإذا كانت (f) المحسوبة أكبر من (f) الجدولية فإن ذلك يعني أن هناك تأثيراً معنوياً.
- اختبار (t test) لقياس معنوية علاقة الارتباط بين المتغيرين.

ومن جانب آخر، فقد تم اعتماد الوسط الفرضي البالغ (3) كمتوسط أداة القياس بهدف قياس وتقييم الدرجة المتحصل عليها والمتعلقة باستجابات أفراد عينة الدراسة وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان الاستبانة (5)، علماً بأن متوسط أداة القياس (3) هو عبارة عن معدل متوسط أعلى درجة في المقياس (5) وأقل درجة فيه (1)، أي أن

$$\left(\frac{5+1}{2} = 3\right)$$

اختبار صدق وثبات الاستبانة:

تم التأكد من صدق فقرات الاستبانة بطريقتين هما:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين تألفت من (7) من الأكاديميين العاملين بكلية المدينة الجامعية بعجمان.
- صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة: حيث قام الباحث بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (12) موظفاً بكلية المشار إليها، ثم جُمعت الملاحظات وجرى تعديل العبارات التي احتاجت للتعديل. كما تم

حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على هذه العينة الاستطلاعية، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وذلك للتأكد من مدى وجود ارتباط، وكما يلي:

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول أخلاقيات العمل:

جدول رقم (1)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول: أخلاقيات العمل

م	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1 - الالتزام بالأنظمة والقوانين			
1	إجراءات العمل الوظيفية والمهنية في الهيئة تتم في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية المنظمة لذلك.	0.656	0.000
2	التعميمات والنشرات الداخلية التي توفرها المنظمة مرضية بالنسبة لي وفي حدود التعليمات العامة.	0.513	0.002
3	العقوبات الإدارية التي نخضع لها في المؤسسة متوافقة مع الأنظمة والقوانين المعمول بها في هذا الشأن.	0.475	0.007
4	يقوم الموظفون بأعمالهم وفقا لسياسات وإجراءات محددة في الهيئة.	0.572	0.001
5	تساهم السياسات المتبعة في الهيئة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.	0.677	0.000
2 - العدالة التنظيمية وعدم التحيز			
6	أشعر بالعدالة في تعامل المنظمة مع كافة الموظفين.	0.679	0.000
7	لا توجد فروق كبيرة بين رواتب الموظفين في إطار نفس المستوى التنظيمي	0.611	0.000
8	أشعر بالنزاهة في حسم النزاعات بين الموظفين بدون تحيز لأي طرف.	0.543	0.002
9	أتمتع بامتيازات وظيفية لا تقل عن الآخرين حسب مستوياتهم التنظيمية.	0.675	0.000
10	تطبق الهيئة تعليمات التشغيل ولائحة الجزاءات على الجميع بدون استثناء.	0.514	0.003
3 - احترام العاملين			
11	يتعامل الرؤساء في الهيئة مع العاملين بود واحترام.	0.673	0.000
12	تراعي الهيئة الفروق الفردية بين العاملين.	0.565	0.001
13	تراعي الهيئة الظروف الطارئة التي قد تحدث لأي موظف.	0.737	0.000
14	تُستخدم كلمات "من فضلك - إذا سمحت" في لغة الحوار بين الرؤساء والمرؤوسين.	0.526	0.003
15	توفر الهيئة للعاملين بيئة عمل يسودها التقدير المتبادل في المجمع العام.	0.498	0.005
4 - المشاركة في اتخاذ القرارات			
16	يتم إشراكك في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	0.546	0.002
17	توجد مصداقية للإدارة في تنفيذ القرارات التي تم الاتفاق عليها.	0.467	0.010
18	يتم عمل اجتماعات دورية مع الإدارة للوقوف على أهم المشكلات ومحاولة حلها.	0.564	0.001
19	تشعرني الهيئة بأهمية دوري في المشاركة في صنع واتخاذ القرارات.	0.461	0.011
20	تقوم الهيئة بتوزيع استطلاعات للرأي للوقوف على أمر معين.	0.587	0.001
5 - الشفافية			
21	المعلومات المطلوبة لأداء العمل متاحة للجميع كل حسب اختصاصه.	0.583	0.001
22	يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها باستمرار لإزالة الغموض والظبابية عنها.	0.416	0.021
23	تتم عملية الترقيات الوظيفية بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة للجميع بوضوح.	0.642	0.000
24	المهام الوظيفية لكل موظف واضحة ومعلنة.	0.614	0.000
25	تقوم الإدارة بإطلاعنا على نتائج تقييم الأداء باستمرار.	0.504	0.005

يوضح الجدول رقم (1) أن معاملات الارتباط المبينة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وحيث إن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من 0.05، فبذلك تعتبر عبارات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لبندود المحور الثاني مظاهر الإبداع الوظيفي:

جدول رقم (2)

صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: مظاهر الإبداع الوظيفي

م.م	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1 - الطلاقة (إنتاج الأفكار)			
1	أمتلك المهارات الكافية التي من خلالها أستطيع إقناع الإدارة بأفكاري.	0.611	0.000
2	لدي القدرة على طرح الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشكلات العمل.	0.524	0.009
3	لدي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الألفاظ ذات المعنى الواحد للدلالة على فكرة.	0.621	0.000
4	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.	0.536	0.011
5	أحرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل.	0.626	0.000
2 - مرونة التفكير			
6	لدي القدرة على تقديم الأفكار الجديدة لتطوير العمل بتلقائية وبسر.	0.621	0.000
7	أطبق أساليب جديدة لحل أية مشكلة أواجهها في العمل.	0.605	0.000
8	أهتم بالأراء التي تخالف آرائي للاستفادة من آراء الآخرين.	0.571	0.001
9	لدي القدرة على رؤية المواقف من زوايا مختلفة.	0.562	0.001
10	لا أتردد في تغيير موقفي عندما أقتنع بعدم صحته.	0.608	0.000
3 - قبول المخاطرة			
11	أقترح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علي بالمخاطر المترتبة على ذلك.	0.533	0.002
12	أهتم بتقديم أفكار مستحدثة بالعمل حتى ولو لم تطبق.	0.585	0.001
13	لا أتردد في تطبيق أساليب جديدة لأداء العمل.	0.668	0.000
14	لدي القدرة على توقع مشكلات العمل قبل حدوثها.	0.617	0.000
15	عادة ما أفضل الأعمال الصعبة عن الأعمال الروتينية البسيطة.	0.637	0.000

جدول رقم (3)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محوري الدراسة مع المعدل الكلي لعبارات الاستبانة

المحور	محتوى المحور	معامل مستوى الارتباط الدلالة
الأول	أخلاقيات العمل	0.873
الثاني	مظاهر الإبداع الوظيفي	0.808

جدول رقم (4)

قيم معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد على انفراد وللمقياس ككل

المحور	أبعاد المحور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
أخلاقيات العمل	الالتزام بالأنظمة والقوانين	5	0.9124
	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	5	0.9015
	الاحترام وحُسن المعاملة	5	0.8957
مظاهر الإبداع الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	0.8847
	الشفافية	5	0.8457
	الطلاقة (إنتاج الأفكار)	5	0.9247
	المرونة الفكرية	5	0.8957
	قبول المخاطرة	5	0.8457
	جميع عبارات الاستبانة	40	0.8882

يوضح الجدول رقم (2) أن معاملات الارتباط المينة دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05)، وحيث إن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من 0.05، فبذلك تعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

اختبار صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (3) يوضح أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبانة يتراوح ما بين (0.837)، (0.808) وهذا ما يعني وجود ارتباط قوي بين معدل كل محور من محوري الدراسة والمعدل الكلي لعبارات الاستبانة، وبذلك تعتبر هذه المحاور صادقة لما وضعت لقياسه.

اختبار ثبات فقرات الاستبانة:

قام الباحث بتحديد معامل ألفا كرونباخ الذي يعتبر مقياساً ومؤشراً لثبات الاختبار (الاستبانة).

الجدول رقم (4) يوضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة هي (0.8882)، وتعتبر هذه القيمة عن درجة عالية من الثبات مما يعكس ثبات إجابات المجوئين، وهذا بدوره يدل على القدرة العالية لأداة الدراسة على قياس ما صممت من أجله.

اختبار التوزيع الطبيعي

جدول رقم (5)
اختبار التوزيع الطبيعي

المحور	محتوى المحور	القراءات	
		عدد العبارات	قيمة Z
	الالتزام بالأنظمة والقوانين	5	1.021
	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	5	1.108
أخلاقيات العمل	الاحترام وحُسن المعاملة	5	1.147
	المشاركة في اتخاذ القرارات	5	1.022
	الشفافية	5	0.924
	قراءات عبارات المحور الأول	25	1.044
مظاهر الإبداع	الطلاقة (إنتاج الأفكار)	5	0.658
	المرونة الفكرية	5	0.925
الوظيفي	قبول المخاطرة	5	1.022
	قراءات عبارات المحور الثاني	15	0.885

الجدول رقم (5) يوضح أن قيمة إجمالي مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة مجتمعة، أكبر من (0.05)، وهذا يدل على أن العبارات تتبع التوزيع الطبيعي.

الدراسة التحليلية

تحليل البيانات الشخصية والتنظيمية:

ويلاحظ من مراجعة الجدول رقم (6)، ما يلي:

- نسبة الاستجابة الأكثر من أفراد العينة جاءت من الذكور حيث قدرت ب(70%) من العينة مقارنة بالإناث اللاتي يمثلن (30%)، وهو ما يرجعه الباحث لطبيعة العمل على آلات وماكينات الطباعة.

- كما أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (25 عاماً فأقل) يمثلون (16%) فقط من العينة، والشريحة العمرية من (26 عاماً - 35) بنسبة

35% من العينة، في حين أن الشريحة العمرية من (36 عاماً إلى 45) جاءت بنسبة 21%، والشريحة العمرية (أكثر من 46 عاماً) بنسبة 28%. مما يعطي انطباعاً بأن معظم قوة العمل في العينة متقاربة في مستوى العمر، ويعكس ذلك تأثيراً متقارباً من حيث تأثير أبعاد أخلاقيات العمل على العاملين في الهيئة.

- كما تشير النتائج إلى أن الغالبية العظمى من العينة يحملون الدرجة الجامعية (بكالوريوس أو ليسانس) وذلك بنسبة 90%، تليها شريحة التعليم قبل الجامعي 8%، ثم القليل من حملة الماجستير بنسبة 2% فقط، ولا يوجد حملة للدكتوراه، مما يعطي انطباعاً بأن معظم قوة العمل في العينة من ذوي المؤهلات العليا ولديهم مستوى مرتفع في المؤهل التعليمي الأمر الذي ينعكس على درجة إدراكهم لأخلاقيات الأعمال في الهيئة.

- كما تبين أن معظم أفراد العينة كان في الشريحة التي تتراوح خبرتها ما بين (4 - 10 سنوات) بنسبة 49%، تليها الشريحة ذات مستوى الخبرة (4 سنوات فأقل) بنسبة 20%، تليها الشريحة ذات مستوى الخبرة الذي يتراوح ما بين (10 - 15 سنة) بنسبة 18%، تليها الشريحة ذات مستوى الخبرة الذي هو (أعلى من 10 سنوات) بنسبة 13%. مما يعطي انطباعاً بأن معظم قوة العمل في العينة لديهم سنوات خبرة مناسبة في العمل.

- كما تبين أن معظم أفراد العينة موجودون في فئة الإداري/الموظف بنسبة 72%، في حين كانت أقل نسبة في فئة المدير بنسبة 11%، مما يعطي انطباعاً بأن معظم قوة العمل في العينة في فئة الإدارة التنفيذية أو التشغيلية وهي أرضية خصبة لدراسة محوري أخلاقيات بيئة الأعمال ومظاهر الإبداع الوظيفي.

جدول رقم (6)

توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية

النسبة المئوية	التكرار	متغيرات الدراسة	النوع
70%	125	ذكر	النوع
30%	54	أنثى	
100%	179	المجموع	
16%	29	من 25 سنة فأقل	العمر
35%	63	من 26 إلى 35 سنة	
21%	38	من 36 إلى 45 سنة	
28%	49	46 سنة فأكثر	
100%	179	المجموع	
8%	14	ثانوي عام & أقل	المؤهل العلمي
90%	161	بكالوريوس- ليسانس	
2%	4	ماجستير	
-	-	دكتوراه	
100%	179	المجموع	
20%	36	من 4 سنة فأقل	الخبرة
49%	78	من 4 إلى 10 سنوات	
18%	33	من 10 إلى 15 سنة	
13%	23	أكثر من 15 سنة	
100%	179	المجموع	
11%	19	مدير	المسعى الوظيفي
17%	31	رئيس قسم	
72%	129	إداري / موظف	
100%	179	المجموع	

تحليل محاور الاستبيان الرئيسية

أولاً- تحليل ومناقشة نتائج آراء واستجابات العاملين

فيما يأتي شرح مفصل لاستجابات عينة المبحوثين حول محوري الدراسة.

أ- استجابات عينة الدراسة الخاصة بأبعاد أخلاقيات العمل

يشير جدول (7) إلى الوصف العام لآراء واستجابات أفراد عينة الدراسة من العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية لأبعاد أخلاقيات العمل.

م	أخلاقيات العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	الالتزام بالأنظمة والقوانين	4.38	0.543	87.80
2	الشفافية	4.09	0.831	87.24
3	المشاركة في اتخاذ القرارات	4.43	0.515	86.62
4	الاحترام وحُسن المعاملة	4.18	0.872	86.43
5	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	4.31	0.633	85.57

يتضح من الجدول (7) أن أبعاد أخلاقيات العمل كانت بدرجة تحقق متباينة بين الامتياز وجيد جداً، فقد جاء ترتيب الالتزام بالأنظمة والقوانين بالمرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ (87.80) وانحراف معياري بلغ (0.543)، أما بالنسبة لمؤشر الشفافية فقد احتل المرتبة الثانية، وبوزن نسبي بلغ (87.24) ووسط حسابي بلغ (4.09) وانحراف معياري بلغ (0.831)، وجاء بالمرتبة الثالثة مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات، إذ حصل على وزن نسبي بلغ (86.62) وبوسط حسابي بلغ (4.43)، وانحراف معياري بلغ (0.515)، وجاء بالمرتبة الرابعة الاحترام وحُسن المعاملة بوزن نسبي بلغ (86.43) وبوسط حسابي بلغ (4.18) وانحراف معياري (0.872)، وجاء مؤشر العدالة التنظيمية وعدم التحيز بالمرتبة الخامسة وبأهمية نسبية بلغت (85.57) ووسط حسابي بلغ (4.31) وانحراف معياري بلغ (0.633). وهذا يدل على أن وجهات النظر لكل المبحوثين في الهيئة كانت ايجابية فيما يخص أبعاد أخلاقيات العمل لكون أغلب المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3).

ب- استجابات عينة الدراسة الخاصة بأبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي

يتضح من الجدول (8) أن أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي كانت تحققت بدرجة كبيرة جداً، فقد جاء ترتيب الطلاقة (إنتاج الأفكار) في المرتبة الأولى، وبوزن نسبي بلغ (87.80) وبوسط حسابي بلغ (4.39)، وانحراف معياري بلغ (0.540)، أما بالنسبة لمؤشر قبول المخاطرة فقد احتل المرتبة الثانية وبوزن نسبي بلغ (86.43) ووسط حسابي بلغ (4.32) وانحراف معياري بلغ (0.552)، وجاء بالمرتبة الثالثة مؤشر المرونة الفكرية وبوزن نسبي بلغ (85.57) وبوسط حسابي بلغ (4.28) وانحراف معياري (0.657). وهو ما يدل

على أن وجهات النظر لكل من العاملين في الهيئة كانت ايجابية فيما يخص أبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي لكون أغلب المتوسطات أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) من مقياس الاختبار.

ثانياً: اختبار فرضيات الارتباط

تم اختبار فرضيات علاقات الارتباط بين مُتغيري الدراسة التي تحققها الفرضية الرئيسية الأولى، وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية، وقد استخدم الباحث لهذا الغرض معامل الارتباط «سبيرمان».

جدول (9)

نتائج اختبار سبيرمان بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي

المتغير المستقل X	المتغير التابع Y	قيمة الارتباط
أخلاقيات العمل	مظاهر الإبداع الوظيفي	**0.689

** تعني الارتباط المعنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

أ- اختبار الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي. يوضح الجدول (9) نتائج اختبار (سبيرمان) الذي اختبر الفرضية الرئيسة الأولى.

يظهر من الجدول (9) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل (X) ومظاهر الإبداع الوظيفي (Y) بلغت قيمتها (0.689)، وهي قيمة جيدة توضح قوة العلاقة بين المتغيرين، وهذا ما يعني قبول الفرضية الرئيسة الأولى والتي نصت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي.

ب- اختبار الفرضيات الفرعية

جدول رقم (10)
نتائج اختبار سبيرمان لمتغيرات أخلاقيات العمل ومتغيرات مظاهر الإبداع الوظيفي

المُتغير	الطلاق (إنتاج الأفكار) Y1	المرونة الفكرية Y2	قبول المخاطرة Y3
الالتزام بالأنظمة والقوانين X1	**0.713	**0.674	**0.649
العدالة التنظيمية وعدم التحيز X2	**0.717	0.312	**0.667
الاحترام وحسن المعاملة X3	**0.702	**0.727	**0.612
المشاركة في اتخاذ القرارات X4	**0.725	**0.739	0.359
الشفافية X5	0.219	**0.721	**0.716

** تعني الارتباط المعنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يوضح الجدول (10) نتائج اختبار معامل الارتباط لسبيرمان للفرضيات الفرعية.

أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط لسبيرمان وفق الجدول (9) ما يأتي:

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام بالأنظمة والقوانين (X1) ومتغيرات مظاهر الإبداع الوظيفي، إذ يبلغ معامل الارتباط بين متغير الالتزام بالأنظمة والقوانين وكل من

الطلاق (إنتاج الأفكار) (Y1) بقيمة (**0.713)، المرونة الفكرية (Y2) بقيمة (**0.674)، قبول المخاطرة بقيمة (0.649) (**Y3).

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين العدالة التنظيمية وعدم التحيز (X2) وكل من الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) بقيمة (**0.717)، وقبول المخاطرة (Y3) بقيمة (**0.694).

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الاحترام وحسن المعاملة (X3) وبين كل من الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) بقيمة (**0.713)، والمرونة الفكرية (Y2) بقيمة (**0.727)، وقبول المخاطرة (Y3) بقيمة (**0.612).

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين المشاركة في اتخاذ القرارات (X4) وكل من الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) بقيمة (**0.725)، المرونة الفكرية (Y2) بقيمة (**0.739).

- وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية (X5) وكل من المرونة الفكرية (Y2) بقيمة (**0.721)، وقبول المخاطرة (Y3) بقيمة (**0.716).

وهو ما يعني قبول الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى بوجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات العمل وأبعاد مظاهر الإبداع الوظيفي

ثالثاً: اختبار فرضيات التأثير

تم قياس أثر أخلاقيات العمل في مظاهر الإبداع الوظيفي والتي تضمنتها الفرضية الثانية وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية، وقد استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أولية دخول المتغيرات المستقلة في نموذج الانحدار بهدف تحديد القوة التفسيرية في المتغيرات التابعة الخاصة بمظاهر الإبداع الوظيفي.

ويهدف اعطاء قرار دقيق بشأن صحة الفرضية الرئيسية الثانية. ومفادها، يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية من المتغير المستقل أخلاقيات العمل في مظاهر الإبداع الوظيفي كمتغير تابع، تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وذلك على النحو الآتي:

أ- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

جدول رقم (11)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار تأثير المتغير المستقل أخلاقيات العمل X في المتغير التابع Y

المتغير	معامل التأثير R ²	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة
أخلاقيات العمل	0.561	0.757	26.312	5.130

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل كمتغير مستقل وبين المتغير التابع، مظاهر الإبداع الوظيفي. وكما هو موضح بالجدول رقم (11).

يتضح من الجدول (11) أن معامل التأثير R² للمتغير المستقل أخلاقيات العمل في المتغير التابع مظاهر الإبداع الوظيفي هو (0.5610). وذلك بسبب أبعاد أخلاقيات العمل السائدة في الهيئة، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (26.312) وقيمة (T) المحسوبة البالغة (5.130) قيمة أكبر من نظيرتيهما الجدوليتين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أية زيادة بمقدار وحدة واحدة في أخلاقيات العمل فإن ذلك سيزيد من مظاهر الإبداع الوظيفي بمقدار (0.757)، وهو ما يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها: هناك تأثير ذو دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي.

ب- اختبار الفرضيات الفرعية

جدول رقم (12)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار F لأبعاد أخلاقيات العمل في المتغير الفرعي التابع الطلاقة (إنتاج الأفكار) Y1

المتغير	معامل التأثير R ²	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة
الالتزام بالأنظمة والقوانين X1	0.512	0.719	32.879	5.734
العدالة التنظيمية وعدم التحيز X2	0.64	0.435	3.116	2.183
الاحترام وحسن المعاملة X3	0.426	0.521	4.067	3.123
المشاركة في اتخاذ القرارات X4	0.613	0.839	38.454	6.201
الشفافية X5	0.528	0.726	31.213	5.587

1- تحليل الانحدار للمتغير التابع الطلاقة (إنتاج الأفكار) Y1

يشير الجدول (12) إلى نتائج تحليل الانحدار لاختبار صلاحية نموذج الانحدار لغرض قياس تأثير أبعاد أخلاقيات العمل في المتغير التابع الطلاقة (إنتاج الأفكار) Y1

وقد تبين من الجدول رقم (12) ما يلي:

- أن تأثير الالتزام بالأنظمة والقوانين في الطلاقة (إنتاج الأفكار) R² كان بمقدار (0.512)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (32.879) وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (5.734) أكبر من نظيرتيهما الجدوليتين عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الالتزام بالأنظمة والقوانين فإن ذلك سيزيد من الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) بمقدار (0.719)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها بأن هناك تأثيراً من الالتزام بالأنظمة والقوانين في المتغير التابع: الطلاقة (إنتاج الأفكار).
- أن تأثير العدالة التنظيمية وعدم التحيز (X2) في الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) كان بمقدار (0.64)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (3.116)، وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.183) أكبر من نظيرتيهما الجدوليتين وعند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في العدالة التنظيمية وعدم التحيز، فإن ذلك سيزيد من الطلاقة (إنتاج الأفكار) بمقدار (0.435) وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من العدالة التنظيمية وعدم التحيز في المتغير التابع: الطلاقة (إنتاج الأفكار).
- أن تأثير الاحترام وحسن المعاملة (X3) في الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) كان بمقدار (0.426) في الهيئة

المبحوثة، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (4.067)، وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (3.123) أكبر من نظيرتهما الجدولية وعند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الاحترام وحسن المعاملة فإن ذلك سيزيد من الطلاقة (إنتاج الأفكار) بمقدار (0.521)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من الاحترام وحسن المعاملة في المتغير التابع: الطلاقة (إنتاج الأفكار).

- أن تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات (X4) في الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) كان بمقدار (0.613)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (38.454) وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (6.201) أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في المشاركة في اتخاذ القرارات فإن ذلك سيزيد من الطلاقة (إنتاج الأفكار) بمقدار (0.613)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها هناك تأثيراً من المشاركة في اتخاذ القرارات في المتغير التابع: الطلاقة (إنتاج الأفكار).

- أن تأثير الشفافية (X5) في الطلاقة (إنتاج الأفكار) (Y1) كان بمقدار (0.528)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (31.213) وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (5.587) أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وهذا ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الشفافية فإن ذلك سيزيد من الطلاقة (إنتاج الأفكار) بمقدار (0.726)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها بأن هناك تأثيراً من الشفافية في المتغير التابع: الطلاقة (إنتاج الأفكار).

2- تحليل الانحدار للمتغير التابع المرونة الفكرية (Y2)

جدول رقم (13)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار F لأبعاد أخلاقيات العمل في المتغير الفرعي التابع المرونة الفكرية Y2

المتغير	معامل التأثير R ²	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة
الالتزام بالأنظمة والقوانين X1	0.539	0.535	23.451	4.843
العدالة التنظيمية وعدم التحيز X2	0.045	0.550	3.640	1.154
الاحترام وحسن المعاملة X3	0.107	0.613	3.458	1.541
المشاركة في اتخاذ القرارات X4	0.502	0.415	7.716	2.778
الشفافية X5	0.504	0.384	8.432	2.904

يشير الجدول (13) إلى نتائج تحليل الانحدار لاختبار صلاحية نموذج الانحدار لغرض قياس تأثير أبعاد أخلاقيات العمل في المتغير التابع المرونة الفكرية (Y2).

يتضح من الجدول رقم (13) ما يلي:

- أن تأثير الالتزام بالأنظمة والقوانين (X1) في المرونة الفكرية (Y2) كان بمقدار (0.539)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (23.451) وقيمة (T) المحسوبة (4.843) أكبر من قيمتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الالتزام بالأنظمة والقوانين فإن ذلك سيزيد من المرونة الفكرية بمقدار (0.535)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها بأن هناك تأثيراً من الالتزام بالأنظمة والقوانين في المتغير التابع: المرونة الفكرية.

- أن تأثير العدالة التنظيمية وعدم التحيز (X2) في المرونة الفكرية (Y2) كان بمقدار (0.045)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (3.640)، وقيمة (T) المحسوبة (1.154) قيمتان أكبر من نظيرتهما الجدولية وعند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الاحترام وحسن المعاملة فإن ذلك سيزيد من المرونة الفكرية بمقدار (0.550)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من مؤشر العدالة التنظيمية وعدم التحيز في المتغير التابع: المرونة الفكرية

- أن تأثير الاحترام وحسن المعاملة (X3) في المرونة الفكرية (Y2) كان بمقدار (0.107)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (3.458)، وقيمة (T) المحسوبة (1.541) قيمتان أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الاحترام وحسن المعاملة فإن ذلك سيزيد من المرونة الفكرية بمقدار (0.613)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من مؤشر الاحترام وحسن المعاملة في المتغير التابع: المرونة الفكرية.

- أن تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات (X4) في المرونة الفكرية (Y2) كان بمقدار (0.502)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (7.716) وقيمة (T) المحسوبة (2.778) قيمتان أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في المشاركة في اتخاذ القرارات فإن ذلك سيزيد من المرونة الفكرية بمقدار (0.415)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها بأن هناك تأثيراً من مؤشر المشاركة في اتخاذ القرارات في المتغير التابع: المرونة الفكرية.
- أن تأثير الشفافية (X5) في المرونة الفكرية (Y2) كان بمقدار (0.504)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة والبالغة (8.432) وقيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.904) قيمتان أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الشفافية فإن ذلك سيزيد من المرونة الفكرية بمقدار (0.384)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها بأن هناك تأثيراً من مؤشر الشفافية في المتغير التابع: المرونة الفكرية Y2.

جدول رقم (14)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار F لأبعاد أخلاقيات العمل في المتغير الفرعي التابع: قبول المخاطرة Y3

المتغير	معامل التأثير R^2	معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة T المحسوبة
الالتزام والقوانين X1	0.612	0.419	13.151	3.613
العدالة التنظيمية وعدم التحيز X2	0.271	0.348	3.726	1.671
الاحترام وحسن المعاملة X3	0.517	0.635	7.171	2.917
المشاركة في اتخاذ القرارات X4	0.433	0.512	9.847	3.294
الشفافية X5	0.149	0.304	3.483	1.515

3- تحليل الانحدار للمتغير التابع قبول المخاطرة (Y3)

يشير الجدول (14) إلى نتائج تحليل الانحدار لاختبار صلاحية نموذج الانحدار لغرض قياس تأثير أبعاد أخلاقيات العمل في المتغير التابع: قبول المخاطرة Y3

يتضح من الجدول رقم (14) ما يلي:

- أن تأثير الالتزام بالأنظمة والقوانين (X1) قبول المخاطرة (Y3) كان بمقدار (0.612)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (13.151) وقيمة (T) المحسوبة (3.613) قيمتان أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الالتزام بالأنظمة والقوانين فإن ذلك سيزيد من قبول المخاطرة بمقدار (0.419)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها بأن هناك تأثيراً من مؤشر الالتزام بالأنظمة والقوانين في المتغير التابع: قبول المخاطرة.
- أن تأثير العدالة التنظيمية وعدم التحيز (X2) في قبول المخاطرة (Y3) كان بمقدار (0.271)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (3.726)، وقيمة (T) المحسوبة (1.671) أكبر من نظيرتهما الجدولية وعند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في العدالة التنظيمية وعدم التحيز فإن ذلك سيزيد من قبول المخاطرة بمقدار (0.348) وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من العدالة التنظيمية وعدم التحيز في المتغير التابع: قبول المخاطرة.
- أن تأثير الاحترام وحسن المعاملة (X3) في قبول المخاطرة (Y3) كان بمقدار (0.517)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (7.171)، وقيمة (T) المحسوبة (2.917) أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الاحترام وحسن المعاملة فإن ذلك سيزيد من قبول المخاطرة بمقدار (0.635)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها بأن هناك تأثيراً من الاحترام وحسن المعاملة في المتغير التابع: قبول المخاطرة.
- أن تأثير المشاركة في اتخاذ القرارات (X4) في قبول المخاطرة (Y3) كان بمقدار (0.433)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (9.847) وقيمة (T) المحسوبة (3.294) أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في المشاركة في اتخاذ القرارات فإن ذلك سيزيد من قبول المخاطرة بمقدار (0.512)، وهو ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها بأن هناك تأثيراً من المشاركة في اتخاذ القرارات في المتغير التابع: قبول المخاطرة.

- أن تأثير تمكين العاملين (X5) على قبول المخاطرة (Y3) كان بمقدار (0.149)، في حين أظهرت قيمة (F) المحسوبة (3.483) وقيمة (T) المحسوبة (1.515) أكبر من نظيرتهما الجدولية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهو ما يدل على أن أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في الشفافية فإن ذلك سيزيد من قبول المخاطرة بمقدار (0.304) وهذا ما يؤكد على صحة الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها بأن هناك تأثيراً من الشفافية في المتغير التابع: قبول المخاطرة.

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً- النتائج

من خلال التحليل السابق لمتغيرات الدراسة أمكن التوصل إلى النتائج التالية:

- 1- أظهرت النتائج أن ثقافة الهيئة تقوم على الالتزام بالأنظمة والقوانين وتمكينهم، كما إن الهيئة تعمل على تحقيق العدالة التنظيمية، وعدم التحيز وتحقيق الاحترام وحُسن المعاملة والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- 2- بينت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر أخلاقيات العمل مجتمعة وبين مظاهر الإبداع الوظيفي للعاملين في الهيئة، مما يؤكد على صحة الفرضيات التي تبنتها الدراسة، والعلاقة بينهما علاقة طردية مما يدل على أنه كلما توافرت أخلاقيات العمل الملائمة داخل الهيئة، كلما انعكس ذلك على مستوى مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين.
- 3- دلت النتائج على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل السائدة، وبين مستوى مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية في مصر.
- 4- أظهرت النتائج وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين مُتغير أخلاقيات العمل بأبعاده كمتغير مستقل، في مظاهر الإبداع الوظيفي بأبعاده بوصفه مُتغيراً تابعاً.

ثانياً- التوصيات

من خلال النتائج التي أفرزتها الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- 1- على الهيئة أن تعمل على توفير مرونة عالية للعاملين في أسلوب أدائهم لأعمالهم، لتمكينهم من توليد الأفكار الإبداعية.
- 2- ضرورة اعتماد مبدأ العدالة التنظيمية وعدم التحيز لتوفير مناخ أخلاقي يعزز جودة أداء العاملين بالهيئة.
- 3- تعزيز دور ثقافة التميز والتجديد والإبداع مما سينعكس بالإيجاب على أداء العاملين بالهيئة.
- 4- تنوع حزمة من البرامج لتحفيز الموظفين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تضيف قيمة لتحسين العمل.
- 5- العمل على تعزيز مبادئ الشفافية والاحترام والالتزام بالأنظمة والقوانين في الثقافة التنظيمية بالهيئة.

المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

- أبو النصر، مدحت محمد محمود. (2008). *قيم وأخلاقيات العمل والإدارة*. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- أبو طيخ، هشام نعيم. (2008). «مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم الإدارية في الوزارات الأردنية»، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 6، العدد 1، ص ص 63 - 96.
- الأسمرى، سلطان فال. (2014). «مدرجات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالأمن الوظيفي»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الحميدان، عصام عبد المحسن. (2010). *أخلاقيات المهنة في الإسلام*. الرياض: شركة العبيكان للأبحاث.
- الرومي، سليمان بن سلام. (2009). «درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية، غزة.
- السكارنة، بلال خلف. (2012). «أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال» دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية»، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، العدد (33)، ص ص 373-407.
- السويطي، شبلي إسماعيل. (2011). *واقع الإبداع الإداري لدى إدارات المصارف العاملة في الضفة الغربية*، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- الشيباني، بندر عمير. (2014). «تصور استراتيجي لتعزيز النزاهة تحقيقاً للأمن الوطني بالمملكة العربية السعودية»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الطائي، علي حسون. (2010). *أبعاد الحاكمية المحلية في العراق: دراسة ميدانية في المجلس المحلي لقضاء المحمودية*. جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، العراق.
- الطراونة، رشا نايل؛ والعضايلة، علي محمد. (2012). «أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية»، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، المجلد 6، العدد 1، ص ص 63 - 96.
- العقيلي، هيا عبد الرحمن. (2014). «أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- العواد، عبد الله بن محمد. (2005). «واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره»، *رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- سليمان، معتز محمد. (2019). «أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية - بنك السودان المركزي، بنك الشمال الإسلامي نموذجاً: 2005-2014». *أطروحة دكتوراة منشورة*. جامعة إفريقيا العالمية
- عبد اللطيف، أسار فخري. (2006). «أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية»، *مجلة العلوم الإنسانية*، السنة الرابعة: العدد 29، يوليو-14
- عطاالله بشير النويقه (2016). «أثر أخلاقيات الأعمال والمسئولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة»، *دراسات العلوم الإدارية*، المجلد 43، العدد 1
- عفيفي، صديق محمد (2005). *أخلاق المهنة لدى المعلم*، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- ياغي، محمد عبد الفتاح. (2012). *الأخلاقيات في الإدارة*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

ثانياً- مراجع باللغة الأجنبية:

- Daft L. Richard. (2003). *Management*. 6th Ed., Thompson South-Western Publishing Co.
- 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.
- Dhar, R. (2009). Living with Organizational Politics: An Exploration of Employee's Behavior International. *Journal of Management and Innovation*, 37-56.
- 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.
- 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.
- 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.
- Kasasbeh, Emad Ali. (2014). "The Impact of Business Ethics in the Competitive Advantage in the Cellular Communications Companies Operating in Jordan", *European Scientific Journal*, Apri, Vol. 10, No. 10.
- Koh, H.C. & Boo, E.H.Y. (2001). "The Link Between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore", *Journal of Business Ethics*, 29: 309-321. L'Administration.18 (4): 266-276.
- 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.
- R. Arzu Kalemci and Ipek Kalemci Tuzun. (2019). "Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies: A Content Analysis of Articles", *Journal of Business Ethics*, Vol. 158, (4), pp. 999–1008
- 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.
- Treviño L. K.; Hartman L. P.; Brown M. (2000). "Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership", *Calif. Manage. Review*. 42, pp.128–142.
- Valentine S. and Barnett T. (2002). Ethic Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Pers. Sell. Sales Manage*, 23, pp. 359–367.
- Vijay Kumar Jain. (2014). "Exploring Corporate Responsibility and its Linkage to Customer Satisfaction: Empirical Analysis with Special Reference to Indian Banking", *International Journal of Entrepreneurship & Business Environment Perspectives*, Vol. 3, No. 4.

The Work Environment Ethics and its Role in Enhancing The Aspects of Job Creativity among Workers in Organizations Applied Study on the Employees of The General Authority for Al Amiria Presses - ARE

Dr. Hossam Korany Ahmed

Associate Professor

Department Chair - HRM

City University College of Ajman - CUCA

United Arab Emirates

Abstract

This study aimed to identify the relationship between workplace ethics and aspects of job creativity among employees of the General Authority for Amiri Press in Egypt, and to know whether there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) in aspects of job creativity in the Authority's employees due to the availability of the dimensions of an ethical work environment in the Authority or not.

The population of the study was determined by the managers and employees at different job levels, and a questionnaire consisting of 40 questions was designed, with the correct response being 179 questionnaires (approximately 85 %).

The study revealed that there is a positive relationship with statistical significance at the level of the significance of $\alpha \leq 0.05$ between the dimensions of work environment ethics combined and individual and the aspects of job creativity of the Authority's employees.

Keywords: *Workplace Ethics, Job Creativity, Work Environment, Organizational Culture, General Authority for Al Amiria Presses - Egypt*