



أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم

**The impact of administrative work ethics on the development
of the creative abilities of employees at the University of
Nizwa from the point of view of academics**

إعداد

نوره بنت علي بن سعيد السنانية بدريه بنت حمود سعيد العامري
Noura Ali Said AL sinani Badriya Haood Said ALaari

هنية بنت سالم ناصر الدرعية
Haneya salem Nasser AL darii

باحثات دكتوراة الفلسفة في القيادة التربوية، جامعة نزوى

د. ربيع بن المر الذهلي
DR. Rabia Almur AIdhuhli

أستاذ مساعد الإدارة التربوية، جامعة نزوى

د. خليفة بن أحمد القصابي
Dr. Khalifa Ahmed Al-Qasabi

أستاذ مشارك القياس والتقويم، جامعة نزوى

د. حمد بن هلال اليحمدي
DR. Hamad Hilal Al Yahmadi

أستاذ مساعد الإدارة التربوية، جامعة نزوى

Doi: 10.21608/ejev.2024.363969

استلام البحث: ٢٠٢٤ / ٥ / ١٩

قبول النشر: ٢٠٢٤ / ٥ / ٣٠

السنانية، نوره بنت علي بن سعيد و العامري، بدريه بنت حمود سعيد و الدرعية،
هنية سالم ناصر و الذهلي، ربيع بن المر و القصابي، خليفة بن أحمد و اليحمدي،
حمد بن هلال (٢٠٢٤). أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية
لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم. *المجلة العربية للتربية النوعية*،
المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٨(٣٢)، ٤٣٣- ٤٥٨.

<https://ejev.journals.ekb.eg>

أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى قياس أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين في جامعة نزوى والبالغ عددهم (٧٠٤) حيث تم أخذ عينة بلغت (١٧٢) من الأكاديميين، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لدراساتهم، وقد تم اختيار العينة بالطريقة المتاحة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة أخلاقيات العمل الإداري لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم كانت متوسطة، وأن مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين جاء متوسطاً، وكما بينت نتائج الدراسة وجود تأثير موجب دال احصائياً عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) لأثر أخلاقيات العمل الإداري على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٩) ويفسر ما نسبته ٣٥% من التغيرات في مستوى القدرات الإبداعية ناتج من أثر أخلاقيات العمل الإداري. وقد أوصى الباحثون بإجراء دراسات ميدانية إضافية لتحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية بشكل أكثر دقة، مع مراعاة العوامل الثقافية والمؤسسية المختلفة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات، العمل الإداري، القدرات الإبداعية، جامعة نزوى.

Abstract:

The study aimed to measure the impact of administrative work ethics on the development of creative abilities among academics at the University of Nizwa, and the study population consisted of all academics at the University of Nizwa, numbering (704), where a sample of (172) academics was taken, and the researchers used the descriptive analytical approach, and the researchers used the questionnaire as a tool for their study, and the sample was selected in the available way. The results of the study showed that the degree of administrative work ethics among academics at the University of Nizwa from their point of view was average, and that the level of creative abilities of academics was average, and the results of the study also showed a positive effect statistically significant at the level of significant

significance (0.05) for the impact of administrative work ethics on the level of creative abilities of academics at the University of Nizwa, where the value of the correlation coefficient was (0.59) and explains 35% of the changes in the level of creative abilities resulting from the impact of administrative work ethics. The researchers recommended conducting additional field studies to analyze the relationship between administrative work ethics and creative abilities more accurately, taking into account various cultural and institutional factors.

Keywords: Ethics, Administrative Work, Creative Abilities, University of Nizwa.

مقدمة :

العالم اليوم يتجه نحو التغير بصورة متسارعة وملفتة، مما أثر على جميع أوجه النشاط البشري وإدارته للمنظمات والمؤسسات المختلفة. وقد نتج عن ذلك بعض الجوانب السلبية فيما يتعلق بالقيم الفاضلة والمثل العليا. لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة، وحرصت جميع المنظمات على إصدار مدونات أخلاقية. فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام والهدف الوحيد، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام لتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة ترفع القدرات الإبداعية وتبرز المسؤولية الأخلاقية للمنظمات.

وقد ذكر الهزيلي (٢٠٢٣) أن هناك العديد من الأسباب التي ساعدت على الاهتمام المتزايد بأخلاقيات العمل الإداري، لذلك تعد أخلاقيات العمل من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة، ونظرًا لذلك، فإن الكثير من المنظمات قد وضعت لنفسها دستورًا أخلاقيًا أو ميثاقًا أو لوائح لتحديد أخلاقيات وقيم العمل الإداري. وفي سلطنة عُمان، أخذت المؤسسات التشريعية والرقابية تولي المزيد من العناية والاهتمام بأخلاقيات الوظيفة العامة، وذلك بهدف تطوير وتحسين أداء المؤسسات والعاملين فيها وتنمية قدراتهم الإبداعية (الفرقاني، ٢٠٢٠).

ولعل المرسوم السلطاني رقم ٢٠٢٣/٥٣ بإصدار قانون العمل، أوضح في طياته الكثير من الأخلاقيات، من أهمها في المادة (٢٢) تدريب العاملين وتنمية مهاراتهم ورفع كفاءتهم. كما ينص قانون الخدمة المدنية في سلطنة عُمان على أخلاقيات الوظيفة العامة، منها الدقة والأمانة والانتظام في العمل والالتزام بالمواعيد الرسمية وتخصيص وقت العمل لأداء الواجبات الوظيفية.

تعتبر أنَّ مؤسسات التعليم العالي تعتبر من الجهات المهمة التي تتعامل مع إعداد الأجيال بشكل مباشر. وقد حرص الباحثون على اختيار تطبيق الدراسة على الأكاديميين في جامعة نزوى، كونها إحدى المؤسسة، ولأهميتها وثقل مكانتها بين المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة بسلطنة عُمان، والتي يُعَوَّل عليها في بناء الطاقات من الأجيال المبدعة. ولا يتأتى ذلك إلا من خلال ترسيخ القيم والثوابت الأخلاقية لدى الأكاديميين والموظفين الأكاديميين بها.

مشكلة الدراسة:

تعدُّ الأخلاق الركيزة الأساسية لحفظ الأمم والمجتمعات، حيث إنَّها على اتصال وثيق بالعملية التربوية، على اعتبار أنها تمثل أحد أهمَّ المبادئ والأسس المنظمة للسلوك الإنساني. لذلك، فإنَّ الأخلاقيات الإدارية تمثل أحد عناصر نجاح المؤسسات التربوية. ولا شكَّ أنَّ ضعف التزام الأكاديميين بأخلاقيات العمل الإداري يؤدي إلى عدم قدرتهم الإبداعية وتدني مستوى القدرات الإبداعية والإبداع الإداري، إضافة إلى مشكلات العمل المتعلقة بارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وكذلك زيادة نسبة التذمر وعدم الرضا الوظيفي وظهور الصراعات بين الأكاديميين (مباني، ٢٠١٦).

وقد أجريت عدَّة دراسات أجريت في عدَّة مؤسسات بسلطنة عُمان، منها دراسة الهزيلي (٢٠٢٣) التي بيَّنت نتائجها أنَّ درجة التزام بأخلاقيات العمل، ودرجة تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين بالجامعات في سلطنة عُمان، حصلت على تقدير عالٍ. وأكدت دراسة بلال وكشوب (٢٠٢٠) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على القدرات الإبداعية بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. حيث إنَّ القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الموظفون تترجم من خلال أدائهم الوظيفي، وأنَّ العامل الأخلاقي يؤثر بشكل كبير قبل تنفيذ تلك المهام من قبل الأفراد. فقد أوصت دراسة الخطاب (٢٠٢٠) إلى ضرورة وضع ضوابط لمتابعة الموظف أخلاقياً ومتابعته من قبل مسؤوله المباشر لمدى التزامه بأخلاقيات الوظيفة العامة أثناء تأديته لمهام وظيفته داخل المؤسسة.

وتوصلت دراسة القتبتي (٢٠١٣) إلى كثرة الإشاعات بين الموظفين، وضعف الثقة بين الرئيس والمروءوس، وتقديم المصالح الشخصية على مصلحة العمل. وأشارت نتائج دراسة الضوياني (٢٠١١) إلى وجود العديد من المشكلات التي تواجه الأكاديميين الإداريين بمديريات التربية والتعليم بسلطنة عُمان، ومن أهمَّ نتائجها قلة وجود شفافية في التعامل بين الأكاديميين، وقلة ارتياح الأكاديميين في بيئة العمل، وقلة وجود مناخ تنظيمي، وقلة تبني نهج العمل بروح الفريق.

أسئلة الدراسة

بناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. ما درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري في جامعة نزوى من وجهة نظر الأكاديميين؟

٢. ما مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم؟

٣. ما أثر توافر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين؟

أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

(١) التعرف على درجة توافر أخلاقيات العمل الإداري في جامعة نزوى من وجهة نظر الأكاديميين

(٢) التعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم

(٣) التعرف على أثر توافر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تبحث في موضوعين هامين من الموضوعات الإدارية الحديثة مجتمعين، وهما أخلاقيات العمل والقدرات الإبداعية:

— حيث تسهم هذه الدراسة في إضافة مادة معرفية تتناول أخلاقيات العمل، ومظاهر الإبداع الوظيفي كما تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال التعرف على مظاهر الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين في جامعة نزوى، وبالتالي ستشكل إضافة للمكتبة العمانية والعربية ونواة للباحثين لعمل دراسات مستقبلية.

— تقدم هذه الدراسة تغذية راجعة للمسؤولين وصناع القرار حول درجة أخلاقيات العمل الإدارية ومستوى القدرات الإبداعية في جامعة نزوى، ومحاولة إيجاد صلة وثيقة بين تبني المؤسسات الأخلاقيات العمل وتأثير ذلك على القدرات الإبداعية لعامليها. ومحاولة التعرف على انطباعات وتقييم الأكاديميين لأخلاقيات العمل السائدة في جامعة نزوى والمتمثلة في الالتزام بالأنظمة والقوانين العدالة التنظيمية وعدم التحيز، والاحترام وحسن المعاملة المشاركة في اتخاذ القرارات الشفافية.

مصطلحات الدراسة

– **الأخلاق لغةً:** مفردها خلق: 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 (ابن منظور، ١٩٩٢، ص. ٨٥).

– **الأخلاق اصطلاحاً:** هي "مجموعة القيم والقواعد السلوكية والمبادئ والمقاييس الأخلاقية التي تكون أسس الاستقامة التي تعمل ضمن إطار القيم والقواعد الأخلاقية" (الرواشدة، ٢٠٠٧، ص ١٤).

– **أخلاقيات العمل الإداري:** تعرف أخلاقيات العمل بأنها "سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القواعد والمبادئ والأحكام القيم السلوكية التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم في بيئة العمل" (أحمد، ٢٠٢٠، ص ٢٣١).

وتعرف بأنها "السلوكيات التي ينتهجها الموظف خلال أدائه الوظيفة" (الهزيلي، ٢٠٢٤، ص ١٧٤٢).

– **يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها:** الدرجة التي تحصل عليها فقرات أدائه الدراسة والتي تعبر عن قيمة سلوكية تعتمد على العمل الجاد والاجتهاد، حيث تعبر عن الإيمان بفائدة العمل الأخلاقي في المؤسسات، وعلى قدرته على تعزيز الشخصية.

– **الإبداع:** عرفه أبوبكر (٢٠٠٤، ص ٢٣) هو عملية تخضع للتخطيط والترتيب والتكامل ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تتميتها وتطويرها حسب قدرات، وإمكانات الأفراد، والجماعات، والمنظمات.

– **يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها:** الدرجة التي تحصل عليها فقرات أداة الدراسة التي أعدها الباحثون والتي تعبر عن القدرة على التفكير خارج الصندوق واستعمال الخيال لتكيف وتطوير الآراء وإنتاج أفكار جديدة غير تقليدية تفيد المؤسسة وتشبع حاجاتها.

– **القدرات الإبداعية:** هي مجموعة من الأساليب العقلية أهمها ثلاث مفاهيم هي (الأصالة، المرونة الطلاقة (عمران، ٢٠٢٣، ص. ٥٢).

– **يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها:** فهي مجموعة المهارات والخصائص التي تمكن الفرد من ممارسة الإبداع.

- **جامعة نزوى:** هي مؤسسة تعليمية عالية غير ربحية تقع في مدينة نزوى بمحافظة الداخلية في سلطنة عُمان، تهدف إلى تقديم تعليم جامعي ذي جودة عالية يعتمد على المعايير الدولية، وإعداد خريجين مؤهلين قادرين على المساهمة في تنمية المجتمع، وإجراء البحوث العلمية ونشر المعرفة، وتعزيز الحوار بين الثقافات والحضارات. (جامعة نزوى، ٢٠٢٤).

- **يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها:** كيان قانوني مسجل لدى وزارة التعليم العالي في سلطنة عُمان، يملك بنية تحتية مادية تشمل مبانٍ وقاعات دراسية ومختبرات ومكتبات، ويعمل به طاقم أكاديمي وإداري مؤهل، ويقدم برامج بكالوريوس في مختلف التخصصات العلمية والإنسانية، ويتم قبول الطلاب فيها وفقاً لشروط القبول المعمول بها، وتمنح خريجها شهادات بكالوريوس معترف بها محلياً ودولياً.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تناول العديد من الباحثين مفهوم أخلاقيات العمل الإداري حيث عرفها الهزيلي (٢٠٢٣، ص ٤٧٣) "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". ويرى الباحثون أن مفهوم أخلاقيات العمل عبارة عن مجموعة من المبادئ والقيم والمعايير السلوكية التي تحكم على تصرفات الفرد أو الجماعة أثناء تأديتهم أعمالهم في مكان العمل.

ومن أهمية أخلاقيات العمل الإداري ما أشار إليها المعتصم (٢٠١٥) بأنها تعمل على ضبط سلوك وإخلاق الموظف التي يجب أن يتحلى بها أثناء أداء عمله وقيامه بالمهام المكلف بها بشكل موضوعي ونزيه، وتساعد الموظف على فهم الواجبات المهنية، وتفاذي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة من خلال التذكير بالثواب والعقاب، كما ذكر سيف وآخرون (Asif et al., 2019) أنها تساعد على التخلص من الطابع التسلسلي الذي تمارسه إدارة المؤسسات ما على موظفيها، وتمكن المراجعين من معرفة حقوق الموظف، وواجباته أثناء أداءه لعمله عند تقديم الخدمات لهم، مما يمكنهم من تقديم الشكوى والمراجعة عند وجود انحراف أو تجاوز عن السلوك الأخلاقي المتعارف عليه مما يسهل عملية صنع القرار وتحقيق الاحترام لكل الأطراف سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

ويرى الباحثون أن أخلاقيات العمل الإداري تهدف إلى ضبط السلوك المهني للموظف والتحلي بالأخلاق الحميدة لتحقيق السعادة والمحبة والرضا بين الموظف

والمجتمع، وتقديم الموظف المصالح العامة عن مصالحه الشخصية، فعدم وجود أخلاقيات العمل تشيع البغضاء والكراهية، ذلك يؤدي إلى فقدان أو الثقة بالموظف. وعملت سلطنة عمان منذ فجر النهضة على وضع أخلاقيات العمل الإداري من خلال سن القوانين والأنظمة واللوائح وأن يأتي أداء الموظف العام في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي مدونة قواعد السلوك الوظيفي للموظفين المدنيين في وحدات الجهاز الإداري للدولة، وقانون العمل العماني والمنبثقة من مجموعة من المبادئ الأخلاقية والتي يجب على كافة الموظفين الالتزام بها والعمل في إطارها، حتى يكون لها بالغ الأثر ليس على الموظف العام فحسب بل بما يكتسبه من احترام وتقدير المحيطين به من رؤساء ومرووسين وزملاء وجمهور المتعاملين معه.

أما القدرات الإبداعية فيعرفها السكرانة (٢٠١٢، ص. ٣٧٦) على انها "مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن ان ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصلية ومفيدة". ويعرف عيد (٢٠٠٨، ص ٢١) القدرات الإبداعية هي " عملية فكرية متفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، وتمس شتى مجالات الحياة، وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، ويقودها أشخاص متميزون". ويرى الباحثون ان مفهوم القدرات الإبداعية هي مجموعة من الصفات التي يمتلكها الشخص المبدع وقدراته على التفكير السريع في حلول وأساليب جديدة لم يسبق لها أحد لتطوير القدرات الإبداعية.

وأشارت دراسة وين وآخرون (Wen, at el., 2021) فالقدرات الإبداعية تلعب دوراً هاماً في المنافسة في السوق، حيث تمكن الشركة من تطوير منتجات وخدمات تفوق توقعات العملاء وتحافظ على مكانتها في السوق. بالإضافة إلى ذلك، تعزز هذه القدرات الروح المعنوية للفريق، حيث يشعر العاملون بالاهتمام والاحترام نحو أفكارهم وإبداعاتهم. وفي نهاية المطاف، تساهم القدرات الإبداعية في تحقيق الريادة الاقتصادية، حيث تمكن الشركة من النمو وخلق فرص عمل جديدة، مما يجعلها محط أنظار المواهب الجديدة ويسهم في احتفاظها بالمواهب الرائدة في النهاية، ويمكن القول بأن القدرات الإبداعية للعاملين تعتبر ركيزة أساسية لنجاح واستمرارية الشركات في عالم الأعمال المتغير والمتطور (Alacovska, & Bissonnette, 2021).

الدراسات السابقة

تناول الباحثون الدراسات السابقة مقسمة على محوري الدراسة أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية مرتبا تنازليا من الأحدث إلى الأقدم.



أجرى زروق وكشوب (٢٠٢٠) دراسة تناولت تأثير الأخلاقيات الإدارية على القدرات الإبداعية الوظيفي في الشركات الصناعية بمنطقة ظفار، وطبقت الدراسة عينة من ١٢٠ موظفًا يشغلون وظائف إدارية، باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ضمن منهج وصفي تحليلي. وتوصلت الدراسة إلى أن النظم التنظيمية تمثل أكثر جوانب الأخلاقيات الإدارية تأثيرًا على القدرات الإبداعية الوظيفي، تليها الثقافة التنظيمية، بينما جاء تأثير أخلاقيات الفرد في المرتبة الأخيرة. تميزت الدراسة بمناقشتها للموضوع في البيئة العمانية، وتحديدًا في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، بينما تركّز البحث الحالي على مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عُمان.

وهدف دراسة العطاس (٢٠١٩) إلى التعرف على أخلاقيات العمل وتأثيرها على القدرات الإبداعية الوظيفي، وذلك من خلال دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة من ٤٠ فقرة تم توزيعها على ٣٥٥ موظفة. أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل لدى الموظفات الإداريات في الجامعة، كما أشارت إلى موافقة أفراد عينة الدراسة على مستوى أدائهن الوظيفي.

وهدف دراسة سليمان (٢٠١٩) إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل الإداري في تحسين القدرات الإبداعية ومدى إدراك الأكاديميين في البنك السوداني للواجبات الوظيفية. واستخدمت الدراسة استبانة لجمع البيانات من عينة من الأكاديميين في البنك. وأظهرت نتائج الدراسة أن أخلاقيات عمل المصرفيين السودانيين، مثل الصدق والعمل بصبر، يمكن أن تؤثر إيجابًا على الترويج للخدمات المصرفية. كما أشارت النتائج إلى أن السلوك والقوانين الجيدة يمكن أن تساعد المصرفيين في الحفاظ على أخلاقيات العمل. أوصت الدراسة بأن تولي البنوك اهتمامًا أكبر بتعزيز أخلاقيات العمل لدى موظفيها من خلال التدريب والتقييم الدوري. كما شددت الدراسة على أهمية اختيار مدراء ذوي أخلاق عالية ليكونوا قدوة حسنة للموظفين، وضمان انسجام القوانين واللوائح في البنوك مع مبادئ أخلاقيات العمل.

وسعت دراسة كل من (Kalemci, & Kalemci Tuzun, et al., 2019) إلى فهم المعنى المشترك لأخلاقيات العمل من خلال تحليل محتوى ١٠٩ مقالة أكاديمية، وركزت الدراسة على فرضيتين رئيسيتين: الأولى حول وجود منظور بروتستانتي لأخلاقيات العمل، والثانية حول تأثير أخلاقيات العمل على القدرات الإبداعية التنظيمية. أظهرت النتائج دعمًا للفرضيتين، حيث كشفت عن وجود منظور بروتستانتي فريد لأخلاقيات العمل، وقدمت أدلة على أن أخلاقيات العمل السائدة في المؤسسات يمكن أن تحسّن من أدائها.

وهدفت دراسة الجبوري (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين الأخلاقيات الإسلامية في العمل والقدرات الإبداعية لدى الإداريين في جامعة تكريت، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت عينة من ٣٠٨ إدارياً تم اختيارهم عشوائياً من بين ١٥٧٩ إدارياً في الجامعة. وقد استخدمت الاستبانة كأداة لدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي بين الأخلاقيات الإسلامية والقدرات الإبداعية لدى الإداريين المشاركين، كما أشارت إلى ارتفاع مستوى الأخلاقيات الإسلامية في العمل بشكل عام في جامعة تكريت.

وهدفت دراسة النويقة (٢٠١٦) إلى التعرف على تأثير أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية على تعزيز الميزة التنافسية للبنوك التجارية السعودية في منطقة مكة المكرمة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم تصميم استبانة لجمع البيانات من عينة من الأكاديميين في الإدارة العليا في تلك البنوك، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية لدى البنوك المشاركة، كما أشارت إلى وجود تأثير إيجابي لأخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية على تعزيز أبعاد الميزة التنافسية. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات لتعزيز أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في البنوك، باعتبارهما من أهم العوامل لضمان نجاحها واستدامتها.

وهدفت دراسة العقيلي (٢٠١٤) إلى التعرف على واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة من الموظفين الإداريات في الجامعة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تفاوت في آراء المشاركات حول التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات العمل، واختلاف في مستوى رضاهن عن الأجر. كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة قوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التزام الموظفين بأخلاقيات العمل ومستوى رضاهن الوظيفي.

وهدفت دراسة جابن، ونايثاني (Jain, & Naithani, 2014) إلى التعرف على تأثير مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي اتخذتها البنوك الهندية على رضا وولاء العملاء. اعتمدت الدراسة على مسح عشوائي لـ ١٩٠ عميلاً من عملاء تلك البنوك. وأظهرت النتائج أن مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، وخاصة تلك التي تتضمن أبعاداً أخلاقية وخيرية واقتصادية، كان لها تأثير إيجابي على رضا العملاء. كما أكدت الدراسة على أهمية رضا العملاء كعنصر أساسي في استراتيجيات الشركات ودافعها لتحقيق الربحية على المدى الطويل وزيادة قيمتها السوقية، وشددت على دور مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز صورة الشركات بشكل إيجابي.

وهدفت دراسة هارادا و عثمان (Harada & Osman, 2014) إلى التعرف على تأثير أخلاقيات العمل على الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الخلوية العاملة في الأردن، واعتمدت الدراسة على مسح استطلاعي شمل عينة عشوائية من ١٩٢ موظفًا من المستويات الإدارية العليا والمتوسطة في تلك الشركات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل، بما في ذلك الاستقلالية والموضوعية والصدق والنزاهة والعدالة والشفافية، وتحقيق الميزة التنافسية من خلال خفض التكاليف والابتكار والتجديد.

وتبين من دراسة السراج (٢٠٠٨) التي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين السمات الإبداعية وأساليب التفكير السائدة لدى الطلبة الموهوبين في مدرسة اليوبيل بالأردن، وذلك في ضوء نظرية سيترنبرغ، كشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين أساليب التفكير المختلفة ودرجات السمات الإبداعية لدى الطلاب . كما أظهرت الدراسة وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في مجالات الإبداع المختلفة.

اتضح من دراسة الطواب (١٩٨٣) التي هدفت الى الكشف عن قدرات التفكير الإبداعي لدى عينة من تلاميذ مدينة الإسكندرية من الصف الثالث إلى الخامس الابتدائي. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في القدرات الإبداعية بشكل عام، ومع ذلك، أظهرت الدراسة فروقًا ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الصف الرابع فقط. حيث تفوقت الإناث في كل من الطلاقة والأصالة، بينما تفوق الذكور في المرونة، أما في الصف الخامس، فقد تفوقت الإناث بشكل عام، وخاصة في مجالي الطلاقة والإتقان.

اتضح من دراسة بروس (١٩٧١) ان العلاقة بين قدرات التفكير الإبداعي والتحصيل الأكاديمي لدى عينة من ٥٧ طالبًا وطالبة في الصف السابع بولاية كنساس الأمريكية. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين قدرات التفكير الإبداعي والتحصيل الأكاديمي لطلاب المرحلة الإعدادية (الفقهاء، ٢٠٠٢).

وسعى نافال وسيفرينا وتيريسيتا (Neval & Severina & Teresita, 1993) من خلال دراستهم إلى معرفة اثر تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى أطفال فلبينيين يتمتعون بقدرات عقلية عالية ولكنهم ينتمون إلى بيئة فقيرة اقتصاديًا واجتماعيًا ويسكنون بعيدًا عن العاصمة. شملت عينة الدراسة أطفالًا تتراوح أعمارهم بين ٥ و ٦ سنوات يتميزون بقدرتهم على التعلم السريع، وتم استخدم أساليب متنوعة مع العينة مثل أسلوب العصف الذهني والتدريبات الرقمية، وحل المشكلات، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى انه تم تحسن كبيرة وملحوظ في القدرات الإبداعية للعينة حيث ازدادت درجات المرونة والطلاقة، والأصالة لديهم مقارنة مع العينة الضابطة.

من خلال الدراسات السابقة يظهر:

تتناول هذه الدراسة تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى. وتعتبر هذه الدراسة مهمة من حيث أنها تُسلط الضوء على عنصر هام يُمكن أن يُساهم في تعزيز الإبداع في بيئة العمل الأكاديمي، وتُعدّ عينة الدراسة (١٧٢) من الأكاديميين عينة جيدة تمثل مجتمع الدراسة (٧٠٤)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لدراسة العلاقة بين متغيرين، وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية لدى الأكاديميين، وأوصت الدراسة بإجراء دراسات ميدانية إضافية لتحليل العلاقة بين المتغيرات بشكل أكثر دقة.

تنوعت أبعاد أخلاقيات العمل والإبداع الوظيفي التي تناولتها الدراسات السابقة. فقد ركزت دراسة زروق وكشوب (٢٠٢٠) على أثر الأخلاقيات الإدارية على القدرات الإبداعية الوظيفية، بينما ركزت دراسة العطاس (٢٠١٩) على أثر أخلاقيات العمل على القدرات الإبداعية الوظيفية من خلال محاور مثل الصدق والرقابة الذاتية والإخلاص، والإقناع، والأمانة، والعدل. أما دراسة الجبوري (٢٠١٨) فقد أشارت إلى تأثير الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية، بينما ربطت دراسة سليمان (٢٠١٩) بين أخلاقيات العمل والقدرات الإبداعية من خلال معايير مثل الصدق والعمل بصبر والسلوك والقوانين المطبقة.

وخلصت دراسة النويقة (٢٠١٦) إلى وجود مستوى مرتفع من أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية، بينما أشارت دراسة العقيلي (٢٠١٤) إلى وجود تفاوت في آراء المشاركين حول التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات العمل، ورضاهن عن الأجر.

وتُظهر هذه الاختلافات في النتائج ثراء مجال البحث في أخلاقيات العمل والإبداع الوظيفي، وتؤكد على الحاجة لمزيد من الدراسات في هذا المجال. وتُساهم دراسة (Kalemci, & Kalemci Tuzun, at, el., 2019) في هذا الإطار من خلال تأكيدها على تحسين القدرات الإبداعية التنظيمية للعاملين بسبب أخلاقيات العمل السائدة في المؤسسات. كما تُشير دراسة (Harada, & Osman, ٢٠١٤) إلى دور أخلاقيات العمل، بما في ذلك الاستقلالية والموضوعية والصدق والنزاهة والعدالة والشفافية، في تحقيق الميزة التنافسية. وتُضيف دراسة جابن، ونايثاني (Jain, & Naithani, 2014) بعداً آخرًا من خلال ربطها بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وتقييم الموقف من الشركات بشكل إيجابي.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تركز على علاقة تأثير أخلاقيات العمل الإداري على القدرات الإبداعية للأكاديميين في جامعة نزوى،



وتركز الدراسة على أبعاد أخلاقيات العمل الإداري مثل الالتزام بالأنظمة والقوانين، والعدالة التنظيمية وعدم التحيز، والاحترام وحسن المعاملة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشفافية، وتربطها بمظاهر الإبداع الوظيفي مثل الطلاقة في إنتاج الأفكار، والمرونة الفكرية، وقبول المخاطرة.

أظهرت دراسة السراج (٢٠٠٨): ربطت هذه الدراسة بين السمات الإبداعية وأساليب التفكير لدى الطلبة الموهوبين، بينما ركزت دراسة جامعة نزوى على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية لدى الأكاديميين، أما دراسة الطواب (١٩٨٣) فقد قاست هذه الدراسة قدرات التفكير الإبداعي لدى طلاب المرحلة الابتدائية، بينما ركزت دراسة جامعة نزوى على قياس القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين، بينما دراسة بروس (١٩٧١) ربطت هذه الدراسة بين قدرات التفكير الإبداعي والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الإعدادية، بينما ركزت دراسة جامعة نزوى على العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي؛ وذلك من أجل التعرف على درجة أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، ومن أجل التوصل إلى معلومات وحقائق عن الظاهرة التي تبحث فيها هذه الدراسة وجمع هذه المعلومات من مجتمعها الأصلي وتحليل ووصف البيانات المتحصل عليها يهتم بتحديد العلاقات والارتباطات التي توجد بين الوقائع، وتصنيفها، وتفسيرها، وتعميمها (البرجاوي، ٢٠١٦).

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين في جامعة نزوى والبالغ عددهم (٧٠٤)، وفق إحصائية دائرة الموارد البشرية بجامعة نزوى للعام الحالي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤.

عينة الدراسة

تم اختيار العينة بالطريقة المتاحة، حيث تم استهداف (٢٠٠) أكاديمي وأكاديمية في جامعة نزوى ما نسبته (٨٦ %) من مجتمع الدراسة الأصلي، وبلغت عدد الاستبانات التي استرجعت (١٧٢) مستجيباً وهو يمثل (٢٤ %) من الاستبانات الموزعة، وقد تم تصميم الاستبانة إلكترونياً بالاستعانة بنماذج جوجل (Google Form)، وتوزيعها عبر الايميل الخاص بجهة العمل لدى الأكاديميين وكذلك عبر

وسائل التواصل الاجتماعي، وكانت جميع الاستبانات التي تم استرجاعها صالحة للتحليل لاكتمالها.

الجدول (١) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
العدد	٨٥	٨٧	١٧٢
النسبة	٤٩.٤	٥٠.٦	١٠٠

أدوات الدراسة:

بعد الاطلاع والاستعانة بالدراسات السابقة كدراسة زروق وكشوب (٢٠٢٠) ودراسة العطاس (٢٠١٩) ودراسة سليمان (٢٠١٩)، فقد صممت الباحثة أداة (الاستبانة) لجمع البيانات الأولية، وقد تم إعدادها بعد أن تم تحديد أبعاد الموضوع ومكوناته، وإدراك أهمية المعلومات المطلوبة وعلاقتها بالموضوع، وقد تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من ثلاثة محاور على النحو الآتي: المحور الأول شمل تعريف عام بعنوان الدراسة ومصطلحاتها والبيانات الديموغرافية المتعلقة بالنوع والعمر والمؤهل والخبرة، أما المحور الثاني فقد خُصص لقياس أثر أخلاقيات العمل الإداري من وجهة نظر الأكاديميين، وتكون من (٢٠) فقرة، توزعت على (٤) مجالات. أما المحور الثالث فتناول قياس القدرات الإبداعية، وتكون من (١٥) فقرة، موزعة على (٣) مجالات. وقد تم اعتمدت الدراسة على تدرج ليكرت الخماسي (كبير جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً) لتحديد أثر أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية.

الصدق والثبات

بعد الانتهاء من بناء الاستبانة تم حساب صدقها بطريقتين هما الصدق الظاهري أي صدق المحكمين، وكذلك حساب صدق بناء فقرات الاستبانة.

الصدق الظاهري

تم التحقق من الصدق الظاهري أو ما يعرف بصدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وتم الحصول على تحكيم عدد (٧) محكمين من جامعات ومؤسسات تربوية مختلفة داخل سلطنة عمان، وذلك بهدف أخذ آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة وانتمائها للمجالات المذكورة، أيضاً للوقوف على مدى مناسبة الصياغة اللغوية لكل فقرة، ومدى حاجتها للحذف والإضافة بما يتلاءم وأهداف الدراسة.

صدق البناء: أثر أخلاقيات العمل الإداري

لأغراض التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة: اختيرت عينة استطلاعية مؤلفة من (٤٠) موظفا خارج عينة الدراسة، حيث تم تحليل فقرات الأداة وحساب معامل الارتباط لكل فقرة من الفقرات. حيث إن معامل الارتباط هنا يمثل دلالة للصدق بالنسبة لكل فقرة وبين الدرجة الكلية من جهة، وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين كل مجال والدرجة الكلية من جهة أخرى. والجدول (٢) والجدول (٣) يوضحان ذلك.

جدول (٢): معامل ارتباط بيرسون المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس المتعلقة بمجالات تطبيق القيادة الرقمية مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث		المجال الرابع	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
.277	1	.693	6	.681	11	.562	16
.360	٢	.609	7	.593	12	.381	17
.350	٣	.739	8	.672	13	.586	18
.508	٤	.619	9	.669	14	.469	19
.575	٥	.669	10	.660	15	.577	20

يوضح جدول (٢) أن جميع الفقرات ترتبط بالمجال الذي تدرج تحته ارتباطاً قوياً، حيث كانت معاملات ارتباط الفقرات متقاربة وجميعها أكثر من ٠.٢٠، وتراوح ما بين (0.27 – 0.73) وبالتالي يمكن اعتبار فقرات المقياس صادقة وصالحة لما وضعت لقياسه.

جدول (٣): معامل ارتباط بيرسون المصحح بين كل فقرة من فقرات المقياس المتعلقة بمجالات أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث	
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
.595	21	.670	26	.677	31
.647	22	.605	27	.595	32
.722	23	.677	28	.670	33
.597	24	.611	29	.661	34
.693	25	.770	30	.648	35

يوضح جدول (٣) أن جميع الفقرات ترتبط بالمجال الذي تندرج تحته ارتباطاً جيداً، حيث كانت معاملات ارتباط الفقرات متقاربة وجميعها أكثر من ٠.٢٠، وتراوح ما بين (0.59-0.72) وبالتالي يمكن اعتبار فقرات المقياس صادقة وصالحة لما وضعت لقياسه.

صدق البناء الداخلي: لأغراض التحقق من صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها، احتسبت معاملات الارتباط بين مجالات الدراسة من جهة، وبين أداة الدراسة ببعضها، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) قيم معاملات ألفا لكر و نباخ للمجالات والمقياس ككل

المحور	مجالات المقياس	عدد الفقرات	ألفا كرو نباخ
أثر أخلاقيات العمل الإداري	الالتزام بالأنظمة والقوانين	١-٥	٠.٦٥٩
	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	٦-١٠	٠.٨٥٣
	المشاركة في اتخاذ القرارات:	١١-١٥	٠.٨٤٦
	الشفافية	١٦-٢٠	٠.٧٤٨
مستوى القدرات الإبداعية	الطلاقة	٢١-٢٥	٠.٨٤٤
	مرونة التفكير	٢٦-٣٠	٠.٨٥٤
	قبول المخاطرة	٣١-٣٥	٠.٨٤٤
	المقياس ككل	١-٣٥	0.933

يلاحظ من جدول (٤) أن معامل ألفا كرو نباخ للمقياس ككل في بلغ ٠.٩٣ وهي تمثل قيمة ثبات عالية جداً، وتراوح معاملات الثبات بالنسبة للمجالات بين (٠.٦٦ - ٠.٨٥). وهي أيضاً قيم ذات درجة مناسبة جداً من الثبات في العلوم الإنسانية، ومؤشر على مدى الاتساق الداخلي لمجالات المقياس. ومما تقدم يتضح من خلال دلالات الصدق والثبات أن الأداة مناسبة للتطبيق النهائي للدراسة على العينة المستهدفة.

إجراءات الدراسة

بعد أن تم بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، عرضت على مجموعة من المحكمين، ثم طبقت على عينة استطلاعية للتأكد من صدقها وثباتها وبعد اعتمادها طبقت على عينة الدراسة؛ ثم جمع البيانات ومعالجتها واستخلاص النتائج.

المعالجة الإحصائية

بعد جمع الاستبانات وتفريغها إلكترونياً، تمت معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) لتحليلها، وقد استخدمت معادلة (ألفا كرونباخ)

(Cronbach – Alpha) لتحديد معامل ثبات الاتساق الداخلي، كما احتسبت ثبات الإعادة باستخدام معامل ارتباط (بيرسون).

وللإجابة عن سؤال الدراسة الأول والثاني: احتسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر أخلاقيات العمل الإداري لدى الأكاديميين في جامعة نزوى، ومستوى القدرات الإبداعية لديهم، مع مراعاة ترتيب المجالات ترتيباً تنازلياً، بالإضافة إلى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجالات وفقاً للمجالات التي تتبع لها مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: احتسب معامل الارتباط لمعرفة تأثير أخلاقيات العمل الإداري على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى واتبعت بإجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط للكشف عن درجة التأثير.

معيّار تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس بمستوى (عالي جداً، عالي، متوسط، منخفض، منخفض جداً) وهي تمثل رقمياً (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج وفق احتساب طول الفئة، من خلال طرح أعلى قيمة من أدنى قيمة (٥ - ١ = ٤)، وللحصول على طول الفئة تم تقسيم المدى على أعلى قيمة بالمستويات (٤/٥ = ٠.٨)، ثم إضافة النتيجة التي حصلنا عليها وهي (٠.٨) إلى أقل قيمة من بين المستويات وهو (١) لتحديد الحد الأعلى للفئة الأولى وتساوي (٠.٨ + ١ = ١.٨)، بهذه العملية تم إيجاد باقي القيم، لتحديد كافة مستويات الاستبانة، واعتماد المقياس الموضح في الجدول (٥) في تفسير نتائج الدراسة.

جدول (٥) المعيار الإحصائي المعتمد للحكم في تفسير نتائج فقرات أداة الدراسة

الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي	المتوسط الحسابي
الدرجة (المستوى)	
مرتفعة جداً	4.20 - 5
مرتفعة	3.40 - 4.19
متوسطة	2.60 - 3.39
قليلة	1.80 - 2.59
قليلة جداً	1 - 1.79

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما درجة أخلاقيات العمل الإداري لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم والمتمثلة في (الالتزام بالأنظمة والقوانين والشفافية والمشاركة في اتخاذ القرارات والعدالة التنظيمية)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمحور أخلاقيات العمل الإداري، ويوضح جدول (٦) نتائج السؤال الأول.

يلاحظ من الجدول (٦) أن متوسط الاستجابة للمقياس الكلي لدرجة أخلاقيات العمل الإداري لدى الأكاديميين من وجهة نظرهم بلغ (٣.٣٦)، بانحراف معياري (٠.٦٠٠)، وبدرجة تطبيق متوسطة، كذلك جاءت سائر المجالات متوسطة ما عدا

م	الرتبة	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة أخلاقيات العمل
١	١	الالتزام بالأنظمة والقوانين	٤.١٨	٠.٣٦	مرتفعة
٤	٢	الشفافية	٣.٣٢	٠.٨٦	متوسطة
٣	٣	المشاركة في اتخاذ القرارات	٢.٩٩	١.٠٤	متوسطة
٢	٤	العدالة التنظيمية وعدم التحيز	٢.٩٨	١.٠٦	متوسطة
		المجموع الكلي	٣.٣٦	٠.٦٠٠	متوسطة

المجال الأول الالتزام بالأنظمة والقوانين، حيث تراوحت قيم متوسطات الاستجابة في المحورين (٢.٩٨ - ٤.١٨) وبانحرافات معيارية متقاربة، حيث جاء مجال الالتزام بالأنظمة والقوانين في الرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.١٨). بينما جاء مجال الشفافية في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٢) أما في الرتبة الثالثة فكان لمجال المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغ المتوسط الحسابي له (٢.٩٩)، وفي الرتبة الأخيرة مجال العدالة التنظيمية وعدم التحيز بمتوسط حسابي (٢.٩٨).

يتوافق متوسط الاستجابة للمقياس الكلي لدرجة أخلاقيات العمل الإداري لدى الأكاديميين من وجهة نظرهم مع نتائج دراسة العطاس (2019) التي أظهرت ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. كما يتطابق مع نتائج دراسة زروق وكشوب (2020) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي. ولكن تختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراسة الجبوري (2018) التي أظهرت أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير إيجابي على القدرات الإبداعية لدى الإداريين. ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الدراسة استهدفت الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عُمان، بينما استهدفت الدراسات السابقة موظفين في قطاعات مختلفة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم في (الطلاقة، المرونة في التفكير وقبول المخاطرة)؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات المقياس والدرجة الكلية لمحور القدرات الإبداعية، ويوضح جدول (٧) نتائج السؤال الثاني.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للقدرات الإبداعية

م	المرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القدرات الإبداعية
١	١	الطلاقة (إنتاج الأفكار)	٣.٠٣	١.٠٥	متوسط
٢	٢	مرونة التفكير	٣.٠٢	١.٠٧	متوسط
٣	٣	قبول المخاطرة	٢.٩٧	١.٠٦	متوسط
		المجموع الكلي	٣.٠١	٠.٩٩	متوسط

يظهر جدول (٧) أن مستوى القدرات الإبداعية في جامعة نزوى من وجهة نظر الأكاديميين جاء بمستوى متوسط بشكل عام، حيث بلغ المتوسط العام للأبعاد (٣.٠١) بانحراف معياري قدره (٠.٩٩)، وجاء في المرتبة الأولى الطلاقة (إنتاج الأفكار) بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٣)، وانحراف معياري قدره (١.٠٥)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد مرونة التفكير بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٠٢)، وانحراف معياري قدره (١.٠٧)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد مرونة التفكير بمستوى متوسط.

ويعزى ارتفاع مستوى الطلاقة (إنتاج الأفكار) إلى قدرة الأكاديميين على إنتاج أفكار جديدة بشكل كبير، ولكن يحتاج ذلك إلى تطوير مهارات تقويم الأفكار وانتقاء الأفكار الأفضل لتطبيقها، لذا فإن الأكاديميين في جامعة نزوى يملكون قدرة كبيرة على إنتاج أفكار جديدة، ولكن تحتاج هذه الأفكار إلى تقويم دقيق وانتقاء الأفكار الأفضل لتطبيقها، وتتوافق نتائج هذه الدراسة مع دراسة العطاس (٢٠١٩) في أن هناك مستوى متوسط لأخلاقيات العمل لدى الموظفين، وتختلف مع دراسة الجبوري (٢٠١٨) في أن أخلاقيات العمل الإسلامية لها تأثير إيجابي على القدرات الإبداعية، وتشبه نتائج أبعاد القدرات الإبداعية نتائج دراسة سليمان (٢٠١٩).

وجاء في المرتبة الأولى بعد الطلاقة (إنتاج الأفكار) وقد يدل ذلك على قدرة جيدة لدى الأكاديميين على ابتكار أفكار جديدة. ويعزى ذلك إلى العوامل التالية: حرص الجامعة على تشجيع البحث والابتكار. وجود بيئة تعليمية تحفز على الإبداع. دعم الأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات والنشاطات البحثية. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة سليمان (٢٠١٩) التي أظهرت أن الأكاديميين في جامعة اليرموك يملكون قدرة جيدة على إنتاج الأفكار الجديدة.

وجاء في المرتبة الأخيرة بعد قبول المخاطرة: وقد يُشير ذلك إلى خوف الأكاديميين من طرح أفكار جديدة أو تجربة أساليب جديدة خشية الفشل أو النقد، وقد

يعزى ذلك إلى العوامل التالية: الثقافة المؤسسية التي لا تشجع على المخاطرة، خوف الأكاديميين من فقدان وظائفهم. نقص الدعم من الإدارة للمبادرات الجديدة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العطاس (٢٠١٩) التي أظهرت أن الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز يملكون مستوى مرتفع للقدرة على قبول المخاطرة.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما تأثير أخلاقيات العمل الإداري في مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال وبغرض الحصول على نموذج يوضح تأثير متغير الدراسة المستقل (أخلاقيات العمل الإداري) بمجالاته المختلفة في متغير الدراسة التابع (مستوى القدرات الإبداعية) لدى الأكاديميين في جامعة نزوى تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، كما يوضحه الجدول (8) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير أخلاقيات العمل الإداري في القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى.

الجدول (٨) ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لتأثير أخلاقيات العمل الإداري في مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى

المتغير التابع		ملخص النموذج		تحليل التباين			نموذج الانحدار	
مستوى القدرات الإبداعية	معامل الارتباط	معامل التحديد	درجات الحرية	قيمة F	مستوى الدلالة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
مستوى القدرات الإبداعية	0.594	.353	1	92.720	٠.٠٠١	الثابت	.296	.848
			البواقي			أخلاقيات العمل الإداري	.982	٩.٦٢٩
								.000

يتضح من الجدول (٨) تأثير أخلاقيات العمل الإداري على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى وإذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير موجب دال احصائياً عند مستوى دلالة معنوية ٠.٠٥ لأثر أخلاقيات العمل الإداري على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٩) وبفسر ما نسبته ٣٥% من التغيرات في مستوى القدرات الإبداعية ناتج من أثر أخلاقيات العمل الإداري.

ويمكن عزو ارتفاع قيمة تأثير أخلاقيات العمل الإداري على مستوى القدرات الإبداعية لدى الأكاديميين في جامعة نزوى إلى البيئة الإبداعية التي توفر أخلاقيات العمل الإداري الجيدة بيئة إبداعية تدعم ابتكار الأكاديميين وتشجعهم على طرح أفكار جديدة، والدعم والإلهام الذي يُسهم في أخلاقيات العمل الإداري في دعم الأكاديميين وتشجيعهم على الإبداع، مما يُلهمهم للوصول إلى إمكاناتهم الإبداعية الكاملة، والثقة

والاحترام التي تُعزز أخلاقيات العمل الإداري الثقة والاحترام بين الإدارة والأكاديميين، مما يخلق بيئة آمنة ومريحة لإطلاق العنان للإبداع، والتحفيز والمكافآت وتُشجع أخلاقيات العمل الإداري الجيدة على تحفيز الأكاديميين ومكافأتهم على إبداعهم، مما يدفعهم إلى المزيد من الابتكار والتطوير.

ملخص النتائج والتوصيات:

- أظهرت الدراسة أن مستوى القدرات الإبداعية لدى أكاديمي جامعة نزوى هو متوسط، مع تفوق بعد الطلاقة (إنتاج الأفكار) وانخفاض مستوى قبول المخاطرة.
- أوضحت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية لدى الأكاديميين.
- تم ربط تفوق بعد الطلاقة إلى العوامل التالية: حرص الجامعة على تشجيع البحث والابتكار، ووجود بيئة تعليمية تُحفز على الإبداع، ودعم الأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات والنشاطات البحثية.
- تم ربط انخفاض مستوى قبول المخاطرة إلى العوامل التالية: الثقافة المؤسسية التي لا تشجع على المخاطرة، وخوف الأكاديميين من فقدان وظائفهم، ونقص الدعم من الإدارة للمبادرات الجديدة.
- تتوافق نتائج بعد الطلاقة مع دراسة سليمان (٢٠١٩)، بينما تختلف نتائج قبول المخاطرة مع دراسة الجبوري (٢٠١٨).

التوصيات:

من خلال النتائج التي توصلت لها الدراسة، يوصي الباحثون بالتالي:

- إجراء دراسات ميدانية إضافية لتحليل العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والقدرات الإبداعية بشكل أكثر دقة، مع مراعاة العوامل الثقافية والمؤسسية المختلفة.
- ربط نتائج الدراسة الحالية بدراسات أخرى في هذا المجال للحصول على صورة أشمل عن العوامل المؤثرة على القدرات الإبداعية.
- تطوير برامج تدريبية لتعزيز أخلاقيات العمل الإداري لدى القيادات الإدارية في جامعة نزوى، مع التركيز على أهمية خلق بيئة داعمة للإبداع.
- تشجيع الأكاديميين على المخاطرة وطرح أفكار جديدة من خلال برامج مكافآت ودعم المبادرات الجديدة.
- إتاحة الفرص للأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات والنشاطات البحثية وتبادل الخبرات مع نظرائهم في الجامعات الأخرى.
- خلق ثقافة مؤسسية تُشجع على الإبداع وتقبل المخاطرة، من خلال تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بناءً على إبداعهم وابتكاراتهم.

- دعم برامج البحث العلمي وتوفير الموارد اللازمة لها.
- إنشاء حاضنات إبداعية لدعم الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشاريع واقعية.



المراجع العربية:

- ابن منظور، محمد بن مكرم. (١٩٩٢). لسان العرب، الحواشي لليازجي، (ط٣)
(ج١٠)، دار صادر، بيروت،
أبو بكر، مصطفى محمود. (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة
التنافسية، الدار الجامعية.
أحمد، حسام قريني. (٢٠٢٠). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع
الوظيفي لدى الأكاديميين في المنظمات: دراسة تطبيقية على الأكاديميين بالهيئة
العامة لشؤون المطابع الأميرية، جمهورية مصر العربية. كلية المدينة الجامعية
عجمان، الجملة العربية للإدارة، الإمارات العربية المتحدة، ٤٠، (٤٠)، ٢٢٥-
٢٤٦.
جامعة نزوى. (٢٠٢٤). الموقع الرسمي لجامعة نزوى.
<https://www.unizwa.edu.om/>
الجبوري، وليد دحام. (٢٠١٨). أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات
الإبداعية: دراسة مطبقة على الأكاديميين بجامعة تكريت، (رسالة ماجستير،
جامعة آل البيت، الأردن). قاعدة بيانات دار المنظومة.
الحريري، رافده عمر. (٢٠١٢). اتجاهات إدارية معاصرة. عمان: دار الفكر.
حسن، نور (٢٠١٩). دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض،
كلية الاقتصاد والإدارة المملكة العربية السعودية مجلة العلوم الاقتصادية
والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث بغزة، ٢ (١٤)، ٨٨-١٠٩.
الرواشدة، ريم ياسر. (٢٠٠٧). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى
الولاء التنظيمي لدى الأكاديميين في المؤسسات العامة الأردنية. (رسالة
ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن)، قاعدة بيانات دار المنظومة.
الرومي، سليمان بن سلام. (٢٠٠٩). درجة التزام المشرفين التربويين في
محافظات غزة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها، رسالة [ماجستير
غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، غزة.
زروق، عثمان بلال وكشوب أحمد سهيل. (٢٠٢٠). أثر الأخلاقيات الإدارية على
القدرات الإبداعية الوظيفية- دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة
ظفار بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٤ (٤)، ٦٨-
٥١.
السراج، عبد المحسن (٢٠٠٨)، السمات السلوكية وعلاقتها بأساليب التفكير لدى
الطلبة الموهوبين في ضوء بعض المتغيرات دراسة ماجستير غير منشورة،
جامعة البلقاء التطبيقية - عمان - الأردن.

السكرانة، بلال خلف. (٢٠١٢). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، (٣٣)، ٣٧٣-٤٠٧.

سليمان، معتز محمد. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات العمل على تطوير القدرات الإبداعية دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية - بنك السودان المركزي، بنك الشمال الإسلامي نموذجاً: ٢٠٠٥-٢٠١٤ [أطروحة دكتوراة منشورة، جامعة إفريقيا العالمية]. قاعدة بيانات دار المنظومة.

الضوياني، سعيد بن حميد بن مطر. (٢٠١١). المشكلات الإدارية التي تواجه المديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان في ضوء خطة تطوير التعليم في الوطن العربي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نزوى سلطنة عمان.

الطواب، سيد. (١٩٨٣). تطور قدرات التفكير الإبداعي من الصف الثالث حتى الصف الخامس لدى عينة العبودي، عثمان. (٢٠١٤). أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، بيروت: الحلبي الحقوقية، لبنان.

عمران، شيماء جواد عبيد. (٢٠٢٣). أثر القدرات الإبداعية في رسوم تلاميذ المرحلة الابتدائية. مجلة الفنون الجميلة، ٤ (العدد ٤)، ٤٨-٦٨.

عيد، سيد. (٢٠٠٨). الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة، التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، دار القاهرة.

الفرقاني، الخطاب بن عمر. (٢٠٢٠). درجة توافر أخلاقيات الوظيفة العامة لدى الموظفين الإداريين بالمديرية العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان من وجهة نظر مديري الدوائر ومساعدتهم ورؤساء الأقسام. (رسالة ماجستير، غير منشورة). جامعة نزوى

الفقيه، عصام نجيب، (٢٠٠٢)، تجليات الإبداع، دار البركة للنشر والتوزيع، عمان.

القتبي، محمد بن راشد. (٢٠١٣). أدوار رؤساء الأقسام ومديري الدوائر في تنمية العلاقات الإنسانية لدى الأكاديميين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

لعقيلي، هيا عبد الرحمن. (٢٠١٤). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، (رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية). المستودع الرقمي لجامعة الأمير نايف.

مباني، سارة (٢٠١٦). أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء الأكاديميين في المستشفيات: دراسة حالة المؤسسة القومية الاستشفائية مقرة. (رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بو ضيايف)، الجزائر. قاعدة بيانات دار المنظومة.

المعتصم، أبو الكأس. (٢٠١٥). أخلاقيات المهنة ودورها في القدرات الإبداعية الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى)، فلسطين. قاعدة بيانات دار المنظومة.

النويقة، عطا الله بشير. (٢٠١٦). أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية العاملة في منطقة مكة المكرمة. مجلة الدراسات والعلوم الإدارية (الأردن) ٤٣ (١)، ٧٨، ١٠٩ - ١٠٩.

الهزيلي، سعد بن عبد الله. (٢٠٢٤). مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية. مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط، ٣٦ (٢)، ١٧٨٣-١٧٣٢.

الهزيلي، أشرف بن عبد الله. (٢٠٢٣). أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، (٣٥)، ص ٤٦٧-٤٩٠.

وزارة الخدمة المدنية بسلطنة عمان. (٢٠٠٤). قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية. دائرة العلاقات العامة والإعلام، مسقط.

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

المراجع الأجنبية

- Alacovska, A., & Bissonnette, J. (2021). Care-ful work: An ethics of care approach to contingent labour in the creative industries. *Journal of Business Ethics*, 169, 135-151.
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*, 11(16), 4489.
- Harada, Y., & Osman, A. B. (2014). The impact of business ethics in the competitive advantage (in the cellular communications companies operating in Jordan). *European Scientific Journal*, 10(10).
- Jain, V. K., & Naithani, J. (2014). EXPLORING CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS LINKAGE TO CUSTOMER SATISFACTION: AN EMPIRICAL ANALYSIS WITH SPECIAL REFERENCE TO INDIAN

- BANKING. *International Journal of Entrepreneurship & Business Environment Perspectives*, 3(4), 1362.
- Kalemci, R. A., & Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, 158, 999-1008.
- Wen, Q., Wu, Y., & Long, J. (2021). Influence of ethical leadership on employees' innovative behavior: The role of organization-based self-esteem and flexible human resource management. *Sustainability*, 13(3), 1359.