

تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية⁺

دجلة مهدي محمود *

المستخلص:

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الأعمال على نحو واضح وملفت للنظر ، أذ ظهرت مفاهيم عديدة في هذا الصدد منها : قواعد وآداب المهنة ، أخلاقيات الإدارة ، أخلاقيات الوظيفة . وتتسابق المنظمات لإصدار ما يسمى المدونات الأخلاقية مما يتطلب البحث والدراسة لتحديد أثرها في الإبداع الإداري على مستوى الفرد، الجماعة والمنظمة ولأجل النهوض بواقع القطاع المصرفي العراقي ، فيقد وزعت الاستبانة على (56) مديرا ومسؤولا ضمن مستويات إدارية مختلفة . واختبار الفرضيات المعتمدة في البحث استخدم معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation Coefficient)) . ولتحديد علاقة التأثير استخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وبمستوى معنوية (0.01,0.05,0.10) . وقد أثبتت نتائج التحليل قبول معظم الفرضيات . وأختتم البحث بجملة من الاستنتاجات والتوصيات والتي جاءت بناء على ما توصلت إليه نتائج البحث والتي نعتقد من خلالها يمكن الارتقاء بمستوى أداء المصارف العراقية ودعم موقفها التنافسي .

EFFECT OF THE JOP ETHICS ON MANAGERIAL INNOVATION AN EMPIRICAL RESEARCH IN A SAMPLE OF IRAQI BANKS

Dejla Mahdi Mahmmoud

Abstract:

Great interest is recently given towards job ethics , therefore many concepts emerged in this field such as :job rules and manner, management ethics and job ethics , The organizations compete to issue (Codes Of Ethics)) which need doing research and studies to assign its influence on managerial innovation at person , group and organizing level. In order to develop the Iraqi Banks Sector a questionnaire was given to (56) manager within different levels and to test the research hypotheses the simple correlation coefficient was used and to assign the effect relation was used Multiple linear Regression was used at the level ranging between (0.01,0.05,0.10). The analysis of the hypotheses was concluded with a number of conclusions concerning . It also stated a number of recommendation that might contribute in raising the standard of the Iraqi Banks Sector, and enhance its competitive situation.

⁺ تاريخ استلام البحث 2012/5/3 , تاريخ قبول النشر 2013/4/30 .

^{*} استاذ مساعد / المعهد التقني / الكوت .

المقدمة :

يتطلب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي في مختلف المجالات النظر للأمور بمختلف أنواعها بطريقة متجددة ، وبما أن أخلاقيات الوظيفة تعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المصرف بموظفيه وكذلك ثقة المجتمع فان الالتزام بها سوف يقود إلى الإبداع خاصة في الدول التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي . وتأسيسا على ذلك يهدف البحث إلى تحديد العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في مجموعة من المصارف الحكومية والأهلية في محافظة واسط.

وتأتي أهمية البحث من أهمية التزام الموظف بأخلاقيات معينة أثناء أداء واجباته الوظيفية ، فقد زاد اهتمام منظمات الأعمال بتدوين وصياغة أخلاقيات محددة ملزمة التطبيق لأعضاء وقيادات المنظمات . وتؤكد الدراسات إن 90% من المنظمات العالمية لديها قيم أخلاقية مدونة تسعى من خلالها الوصول إلى الإبداع والتميز في العمل ومواجهة التحديات .

وانطلاقا مما سبق توجه البحث إلى دراسة العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري . وعلية قسم البحث إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول : منهجية البحث.

المبحث الثاني : الجانب النظري / أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري.

المبحث الثالث : اختبار مخطط البحث.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول**منهجية البحث**

أولا : مشكلة البحث:

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الوظيفة على نحو واضح وملفت للنظر ، آذ ظهرت مفاهيم عديدة منها : قواعد وآداب المهنة ، أخلاقيات الإدارة ، أخلاقيات الأعمال وتتسابق المنظمات لأصدار مايسمى بالمدونات الأخلاقية وذلك بعدها من أساسيات النجاح وتؤثر بشكل مباشر على الإبداع الإداري للمنظمة ومن خلال استطلاع ميداني للمنظمات المبحوثة، وجدنا أن معرفة المديرين والعاملين بأخلاقيات الوظيفة محدودة . مما حفز الباحثة على تناول هذا الموضوع وبشكل عام فان هذا البحث يحاول الإجابة على التساؤلات الآتية .

1. هل هناك تصور واضح لدى مديري المصارف قيد البحث عن أخلاقيات الوظيفة ، فضلا عن مفهوم الإبداع الإداري

2. ما طبيعة العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المصارف قيد البحث.

ثانيا : أهمية البحث :

تتبع أهمية البحث من خلال أبرز الجوانب الآتية:

1. تعريف المدراء والعاملين في المصارف قيد البحث بأخلاقيات الوظيفة ومفهوم الإبداع الإداري .

2. الإبداع الإداري كونه متطلبا ضروريا لخلق مصارف قادرة على مواكبة التغيرات السريعة والهائلة .

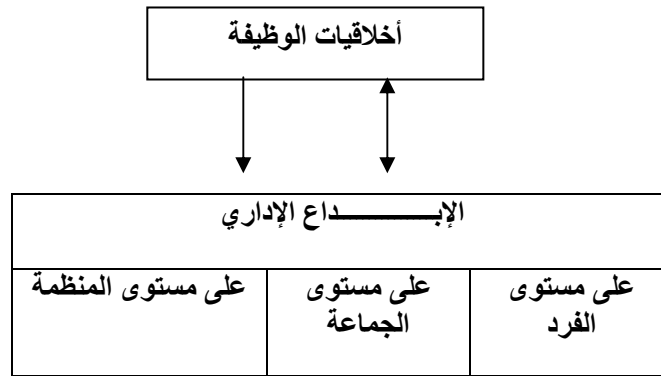
3. الربط بين جانبين مهمين الأول يتعلق بأخلاقيات الوظيفة والثاني يتعلق بالإبداع الإداري .

ثالثا : أهداف البحث : يهدف البحث الى :

1. دراسة أخلاقيات الوظيفة ومدى إدراك الإدارة والعاملين لأهمية الالتزام بها التي لا يمكن للمصارف اليوم الاستغناء عنها.
2. تحديد وتحليل العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المصارف قيد البحث

رابعا :مخطط البحث وفرضياته:

أ- مخطط البحث : تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء إطارها النظري ومضامينها الميدانية تصميم أنموذج فرضي كما في الشكل (1) الذي يشير الى (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري .



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

ب - فرضيات البحث لتحقيق أهداف البحث ولقياس علاقة الارتباط والأثر لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري ، فقد جرى الاعتماد على الفرضيات الآتية:

- 1- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المنظمات قيد البحث ، وتتنبق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري على مستوى الفرد .
 - الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري على مستوى الجماعة .
 - الفرضية الفرعية الثالثة : - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري على مستوى المنظمة .
- 2- الفرضية الرئيسة الثانية توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري في المنظمات قيد البحث وتتنبق منها الفرضيات الآتية:
 - الفرضية الفرعية الرابعة توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد

- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة .
- الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة .

خامسا أساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد للحصول على البيانات والمعلومات التي تساعد للتوصل إلى نتائج البحث على الأساليب الآتية:

أ- الاستعانة بالمصادر العربية والأجنبية فصلا عن الدوريات والرسائل والاطاريح الجامعية وشبكة المعلومات (الانترنت) والتي لها علاقة بموضوع البحث لتغطية الجانب النظري من البحث ودعم الجانب الميداني بها .

ب- أداة البحث : للحصول على البيانات والمعلومات التي تتعلق بالجانب الميداني للبحث جرى اعتماد الاستبانة التي صممت من خلال تساؤلات البحث وأهدافه وفي ضوء الرؤية العلمية المتحققة من خلال استطلاع المصادر العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث وقد اشتملت الاستبانة على ثلاثة أقسام :

1. القسم الأول : وهو عبارة عن البيانات الشخصية والتي تمثلت بالجنس والعمر والموقع الوظيفي والتحصيل الدراسي ومدة الخدمة.

2. القسم الثاني : تضمن ما تركز عليه إدارات المصرف من أخلاقيات الوظيفة ويتكون من العبارة (1-12) .
3. القسم الثالث : تضمن درجة تطبيق الإبداع الإداري من خلال التركيز على أبداع الفرد والجماعة والمنظمة والتي تمثلت بالعبارات من (13-26) .

وطبقا لمقياس ليكرت (Likert) الخماسي فقد جرى تحديد أوزان فقرات الاستبانة في القسم الثاني والثالث. وقد طبقت أدوات البحث من خلال توزيع الاستبانة على إدارات وفروع ومكاتب المصارف بواسطة زيارة هذه المصارف وتم إعادتها بعد خمسة عشر يوم بنفس الطريقة.

ج- أساليب التحليل الإحصائي المعتمدة **: لغرض استخراج النتائج النهائية وتحليلها لاختبار الفرضيات التي تبناها الباحث فقد تم الاستعانة ببرنامج الحاسوب الإحصائي الجاهز (Statgraph) وقد تم استخدام الأساليب التحليلية الآتية :

أولا : معامل الارتباط البسيط (Simple Correlation Coefficient) — (Spearman) لتحديد علاقة الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري .

ثانيا : تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لتحديد التأثير المعنوي للمتغير المستقل (أخلاقيات الوظيفة) في المتغير المعتمد (الإبداع الإداري) .

سادسا: مجتمع وعينة البحث :

يتمثل مجتمع البحث بالمصارف العاملة في محافظة واسط وقد اختيرت أربعة مصارف حكومية وأربعة من المصارف الأهلية من مجموع 12 مصرف في المحافظة ، وحددت عينة الذين وجه إليها الاستبيان وهم العاملون بإدارات هذه المصارف من المستويات العليا والوسطى ووزعت (60) استمارة استرجع منها (56) استبانة صالحة للتحليل أي أن نسبة الاستجابة (94%) وكما روعي تحديد المواصفات الشخصية والمهنية لمعرفة المستوى العلمي والفني لعينة البحث.

(*) أنموذج استمارة الاستبانة موضحة في الملحق (1).

(**) تم التحليل بأشراف أ. د صلاح حمزة الزبيدي ، كلية الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية.

والجدول (1) يظهر هذه الموصافات .

جدول (1) توزيع عينة البحث حسب الجنس - العمر - الموقع الوظيفي - التحصيل الدراسي - مدة الخدمة

	عدد الأشخاص	النسب المئوية	
الجنس	ذكور	40	71%
	إناث	16	29%
	المجموع	56	100%
الفئات العمرية	35-25	10	18%
	40-36	15	27%
	45-41	23	41%
	50-46	6	11%
	60-51	2	3%
	المجموع	56	100%
الموقع الوظيفي	مدير	8	14%
	معاون المدير	6	12%
	رئيس القسم	21	37%
	غير ذلك	21	37%
	المجموع	56	100%
	بكالوريوس	35	63%
	دبلوم معهد	18	32%
	إعدادية	3	5%
	المجموع	56	100%
	1- 5 سنوات	3	5%
مدة الخدمة	5 سنوات فأقل	12	22%
	8-10 سنوات	23	41%
	11-20	10	18%
	21 سنة فأكثر	8	14%
	المجموع	56	100%

(توزيع عينة البحث حسب الجنس - العمر الموقع الوظيفي التحصيل الدراسي - مدة الخدمة)

سابعا : اختبار الثبات للاستبانة (Reliability):

أ - إعادة الاختبار Test-Retest قبل اعتماد الاستبانة بصيغتها النهائية ويهدف التحقق من مدى وضوح فقراتها وأنها تتعلق بالموضوع المراد قياسه فقد وزعت على عينة مؤلفة من (10) أشخاص ممن شملتهم عينة الدراسة وقد تم اختيارهم بصورة عمديه وتبين من الإجابات أن هناك وضوحا نسبيا في فقرات المقياس إذ لم تكن هناك استفسارات كثيرة جدا وبعد مرور عشرة أيام تم توزيع الاستبانة مرة أخرى على مجموعة الأشخاص أنفسهم ، وتم استخراج معامل

الارتباط (Spearman) لمعرفة معامل الارتباط بين الإجابة في المرتين ، الذي يبلغ (0.83) وعدت هذه الدرجة كافية لآعطاء الاستبانة صفة الثبات والصلاحية في جميع البيانات الخاصة بموضوع البحث .

ب - اختبار Grronbach Alpha :

لبيان مدى انسجام فقرات الاستبانة فيما بينها تم اعتماد معامل الفاكرونباخ لمتغيراتها واحتساب ثبات الفقرات على عينة البحث البالغة (56) مديرا ومسؤولا وظهرت النتائج كالآتي:

نوع المتغيرات	عدد الأسئلة	معامل الثبات Grronbach Alpha
المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة	12	0.80
المتغيرات المعتمدة للإبداع الإداري	14	0.83

مما يعطي صفة الاتساق والتجانس بين فقرات الاستبانة وتعبيرها عن موضوع البحث.

المبحث الثاني

أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري

أولا : أخلاقيات الوظيفة :

1- مفاهيم أساسية حول الأخلاقيات : Basic Concept about Ethics

تعني كلمة خلق مفرد كلمة الأخلاق : " المروءة، العادة، السجية، الطبع" [1] . وتم تعريف لفظ الخلق بـ : " الطبع والسجية وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية" [2] . وتعد الأخلاق صفة يتحلى بها الفرد والمجتمع على حد سواء . وتعني الطبع والدين ، فمثلا يحكى العرب بمجموعة من الصفات كالكرم والشجاعة وغيرها من الصفات قبل الإسلام وبعده [3] . والناظر في القرآن الكريم يرى إن الله سبحانه وتعالى يدعو رسوله الكريم ويقول *أنتك لخلق عظيم* (سورة القلم آية 4) وفي قوله تعالى *"قالوا سواء علينا أوعظت أم لم تكن من الواعظين أن هذا خلق أولولين* (الشعراء آية 136) ، وكذلك في قول الرسول الأعظم فيما يخص الأخلاق *"أكمل المؤمنين أيمانا أحسنهم خلقا .وهكذا فأن الأخلاق تمثل مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء وتميز ما هو صواب وما هو خطأ*[4]. وهناك من يفرق بين المصطلحين الأخلاق والأخلاقيات فتتمثل في تطبيق هذه القيم والمبادئ ، والعكس صحيح عند البعض الآخر [5] . كما أن الأخلاق هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصح والخطأ كما أنها تضع المعايير عما هو جيد وسيء في التصرف والأفعال[6]. فنقول أخلاقيات الطب،أخلاقيات،الرياضة، أخلاقيات الحاسب الآلي،أخلاقيات الصحافة . ومنه يمكن القول أنه تم استعمال مصطلح الأخلاقيات لأنه يدل على الأخلاق في تخصص معين بدلا من استعمال الأخلاق الذي يعتبر شاملا [7].

2- أخلاقيات الوظيفة: Jop Ethics

تعرف بأنها " منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة ، وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجا للمعايير الأخلاقية والسلوكية في المنظمة وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة وتشمل تصرفات الإدارة لآزالة وتخفيض الحوافز والأغراءات التي تدفع الأفراد إلى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، غير قانونية وغير أخلاقية [8]. كما أن أخلاقيات الوظيفة عبارة عن عقد بين المؤسسة وأصحاب المصالح ليتسع مداه ليشمل الثقة والتعاون لتقليل الفرص الضائعة وتحقيق الميزة التنافسية. لذا فإن أخلاقيات الوظيفة تتعلق بسلوك الأفراد في نشاطاتهم العملية المختلفة وهذا يشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وأي شخص آخر يتعامل مع المنظمة ويوجد البعض صعوبة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات الوظيفة لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات الوظيفة [9] ، وتأسيسا على ما تقدم فإن أخلاقيات الوظيفة تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المنظمة وتتمثل بالتعامل مع الآخرين من إدارة ، زملاء ، زبائن ومدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية

3 - أهمية أخلاقيات الوظيفة: Importance of Jop Ethics

- أن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع ، والمزايا التي تتوقع أن تحصل عليها المنظمة جراء العناية الكبيرة والممارسة الفعلية لأخلاقيات الوظيفة كثيره نذكر منها الآتي :
- أصبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي والحصول على شهادات التميز المعروفة (أيزو 9000 وأيزو 14000) [10] .
- أن وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصورا عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف ، كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والمواقف والأفعال [11].
- أحداث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات بعين الاعتبار [12].
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والتقليدية والدولية ، وهذا أيضا له مردود ايجابي للمنظمة [13].

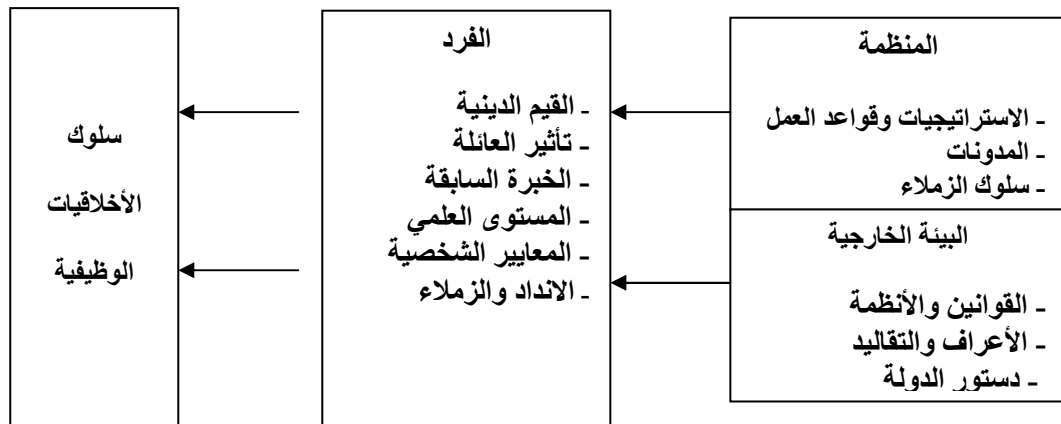
4- مصادر أخلاقيات الوظيفة: Resource Jop Ethics

- أن المبادئ والقيم التي يحملها الفرد تشكلت من خلال عدة مصادر تختلف من مجتمع لآخر ، وتشير [14] إلى أن مصادر أخلاقيات الوظيفة هي:
- أ - النسيج الثقافي وأهميته : يتمثل النسيج الثقافي من ذلك البناء ذو المستويين من الخصائص الملحوظة وغير الملحوظة : تمثل الأولى بنماذج السلوك والرموز والقصص والأساطير وتتمثل الخصائص غير الملحوظة بالقيم والعادات والمعتقدات والافتراضات المشتركة وبذلك تشكل ثقافة المنظمة أهم القوى المكونة لأخلاقيات الوظيفة.
- ب - تشكيل أخلاقيات الفرد : يدخل في تكوين أخلاق الفرد عدد من المصادر لتحديد ماهو صحيح وماهو خطأ مثل القرآن الكريم السنة النبوية ، والكتب المقدسة الأخرى، والضمير والإباء والقوانين الخ... أن هذه المصادر تمنح الفرد القدرة على الحكم على ماهو صحيح ، وماهو خاطئ من موقف معين وإزالة حالة معينة.
- ج - أنظمة المنظمة: أن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين وتوقعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الوظيفة . كما أن السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق ونظم المكافأة

والاختيار والتدريب تشكل بجملتها واحدة من القوى التي تسهم في تشكيل أخلاقيات الإدارة والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين .

د - الجمهور الخارجي: تشكل الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق القوى الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجيهها باتجاه معين دون غيره لاسيما في عالم اليوم الذي يتصف بزيادة المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجي الذي جعل تقادم المنتجات خلال فترة زمنية تكاد لا تصدق. ومن خلال مذكرناه نحدد مصادر أخلاقيات الوظيفة والتي تنعكس على الموظف أثناء تأديته لعمله مهما كان نوعه وموقعة هي:

- * المصدر الديني وتتبع من تقوى الله ومخافته في أي عمل والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتأثيره في سلوك الفرد وأخلاقيته أثناء العمل وبما يخدم البشرية ولا يضرهما .
- * البيئة الاجتماعية وتتمثل بالقيم والعادات والتقاليد والأعراف التي تعد من أهم مصادر الأخلاقيات المؤثرة في سلوك الفرد وتمنحه الاستقامة وعدم التسبب في إضرار الآخرين والمجتمع ككل .
- * القوانين والأنظمة: التي تعتبر من أهم الضوابط التي تحكم سير العمل في أي وظيفة كقانون انضباط موظفي الدولة وقانون الخدمة المدنية ، قانون العمل ، قانون الخدمة الجامعية .
- * نظريات العلماء والفلاسفة وأراء رجال الفكر وعلماء البيئة والسلوك لتنظيم العلاقة بين رجال الأعمال وأخلاقيات التعامل وحماية المستهلك ومنع الغش وتحديد مواصفات السلع لتكون أكثر أمانا ولا تضر بالبشرية .
- * المدونات الأخلاقية Codes of Ethic: أن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة هي وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيه العاملين عند أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم على مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم الأعمال الموكلة إليهم [15] . و المدونات الأخلاقية للمنظمات تحدد مايجب أن يفعله العامل وما لا يفعله [16] . كما يذكر أن أجمالي مصادر أخلاقيات الوظيفة من ثلاث مكونات أساسية تعتبر كمؤثرات فعلية في السلوك وهي الفرد، المنظمة، البيئة، وكما موضح في الشكل:



الشكل (1) مصادر أخلاقيات الوظيفة

المصدر: الشكل من تصميم الباحثة.

وتعتبر الأخلاقيات المدونة أولى الخطوات الإرشادية والتي يحدد فيها السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها. والعبرة ليس من تدوين الأخلاقيات بل في فاعلية تطبيقها والتي تتطلب

شروط أساسية تشتمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا، ملائمة البيئة الداخلية وتؤكد الكثير من الدراسات على ضرورة توفر عناصر أساسية في الأخلاقيات المدونة منها: أخلاقيات إدارية مكتوبة ومعروفة ومعلنة لكل العاملين لكيفية التواصل وتدفق المعلومات في المنظمة، وتدريب أعضاء المنظمة على السلوكيات الأخلاقية ووضع نظام رسمي وغير رسمي ينبه لأي تقارير وأنشطة غير أخلاقية ، وخبير أو مستشار أخلاقي ينبه لأي سلوكيات غير أخلاقية ، وبيئة تنظيمية داعمة لكل ما هو أخلاقي ، وتطابق القول بالفعل خاصة من قبل القيادات الإدارية [17] .

5- مبادئ أخلاقيات الوظيفة: Jop Ethics Principle

يشير [18] إلى أن المبادئ العامة لأخلاقيات الوظيفة هي:

- الأمانة - النزاهة - المحافظة على الوعد - الإخلاص - العدالة - مراعاة الآخرين
- الإحساس بالمسؤولية - احترام الآخرين - السعي للتميز - الثقة - الموضوعية - المشروعية .

ثانياً: الإبداع الإداري: Innovation managerial

1 - مفهوم الإبداع: concept Of Innovation

الإبداع في اللغة : مصدر مشتق من الفعل أبداع ، وأبداع الشيء ،ابتدعه أي اخترعه ، قال تعالى (الله بديع السموات والأرض) أي مبتدعها . كما يعني مصطلح (Innovation) باللغة الانكليزية أحداث أو أيجاد شيء جديد في حين يعرفه قاموس أكسفورد على أنه تقديم أفكار أو أساليب أو طرائق جديدة. وقد أشارت الدراسات الى أن كلمة الإبداع ، والخلق ، والابتكار تعني في مفهومها النظر الى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف ،إتيان الفرد بأشياء غير مسبوقة ومألوفة[19] . والإبداع هو توظيف أمثل القدرات العقلية والفكرية التي تتميز بأكبر قدرة من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والقدرة على تحليلها بما يؤدي الى تكوين ترابطات واكتشاف علامات أو أفكار أو أساليب عمل جديد داخل المنظمات الإدارية[20] . و يعرف 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 احد ميادين الحياة الإنسانية[21] . كما يعرف الإبداع الإداري بأنه " مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي الى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الأداعي من خلال تحفيز العاملين في حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير "[22]. وتأسيساً على ما تقدم نرى أن الإبداع الإداري "العملية التي يمكن من خلالها استخدام تقنيات عمل جديدة يمكن من خلالها تحقيق التنافس والتعاون بين أنظمة المنظمة لتكون متفردة في منتجاتها وخدماتها" .

2- أهمية الإبداع: Importance Of Innovation

- دفعت الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم الى الاستجابة لها بأسلوب أبداعى يضمن لها البقاء والاستمرار ويظهر [23] و[24]أهمية الإبداع نتيجة الأتي:
- (1) وجود تحولات وتغييرات عالمية تجاه الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات الزبون.
 - (2) زيادة قدرة المنظمة على المنافسة وذلك من خلال السرعة في تقديم المنتج وتقليل كلف التصنيع ورأس المال.
 - (3) سهولة التأثير على أدواق الزبائن بسبب التنوع في البرامج الإعلامية .
 - (4) زيادة فاعلية الاتصالات .

- (5) تحسين الجودة من خلال تقليل نسب التالف والعدم والمعيب والمرفوض .
- (6) قلة الموارد وكثرة الخبرة مما يزيد الحث على الإبداع للإيفاء بالاحتياجات .
- (7) تعزيز وتنشيط الأداء بشكل عام .

3- أنواع الإبداع: Type of Innovation

اتفقت معظم الأدبيات الى تقسيم الإبداع إلى :

(1) الإبداع الإداري ويتضمن التغيرات في الهيكل التنظيمي وإعادة تصميم الأعمال ، والسياسات والأجراءات والاستراتيجيات الجديدة بالإضافة إلى نظم الرقابة الجديدة والإبداع في تحسين العلاقات بين الفرد والتفاعل فيما بينهم لتحقيق الأهداف [25] . كما أن أهمية الإبداع الإداري في كونه يساعد المنظمة على العمل بصورة أفضل من خلال الأتي[26]:

- تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي كما يؤدي إلى تسهيل العمليات الإبداعية التي تمكن المنظمة من الاستمرار في عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية .
- أحداث تغييرات ايجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية .
- التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها .
- الارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين .

(2) الإبداع التقني: اكتشاف وتطوير المنتجات (السلع والخدمات) أو العمليات[27]. كما يمكن أن يكون الإبداع التقني هو نتيجة تطبيق معارف فنية أو تقنية معترف بها. وتأسيسها على ماتقدم نرى أن الإبداع التقني هو: ابتكار منتجات أو خدمات جديدة أو تطوير المنتجات القديمة وإحداث تغيرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة .

- أيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة وخلاقة .
- تحسين وجود المنتجات والخدمات التي تقدمها للجمهور المستفيد من الخدمة وزيادة مداخلتها المالية وبالرغم من كل الصعوبات التي تواجه الإبداع الإداري فأنها تمثل جهداً إدارياً خلاقاً من اجل تمكين الإبداع من تحقيق أغراضه في التوصل الى الفكرة أولاً المنتج أولاً ومن ثم السوق ثانياً[28].
- أن التركيز على الإبداع التقني أكثر من التركيز على الإبداع الإداري ينتج عنه فجوة تنظيمية تؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع التقني كان مستوى أدائها أفضل كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل الى تشجيع إبداعات تقنية لاحقة أكثر من العكس . أي أن الإبداع التقني لايميل إلى تشجيع إبداعات إدارية لاحقاً[29].

4- مستويات الإبداع الإداري: Levels Of Innovation Managerial

لكي تتمتع المنظمة بالتميز الذي يمكنها من التفوق على منافسها يجب أن تهتم بتحقيق الإبداع بثلاث مستويات يحددها [30] بالاتي:

- (1) الإبداع على مستوى الفرد Individual Innovation. هو الإبداع الذي يحققه الافراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية من معرفة وذكاء وحب الاستطلاع.
- (2) الإبداع على مستوى الجماعة Group Innovation: هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم، دائرة، لجنة) اعتماداً على خاصية التداؤب وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض . والذي يتأثر بعدة عوامل منها المشاركة الآمنة والالتزام بالتميز ودعم ومؤزرة الإبداع.

(3) الإبداع على مستوى المنظمة Organizational Innovation. هو الابتداع الناتج عن الأفراد والجماعات في المنظمة .

5- تطوير وتنمية الإبداع Development Managerial Innovation

أن تنمية وتعزيز الإبداع لدى الأفراد يكون من خلال الوسائل والطرائق الآتية[31]:

- (1) أيجاد بيئة تدعم السلوك الإبداعي.
- (2) تجنب الأسلوب الاتوراطي في القيادة.
- (3) تشجيع العاملين ليكونوا منفتحين على الأفكار والخبرات الجديدة.
- (4) توفير عمل مثير لاهتمام العامل يساعد على إيجاد الشعور بالنمو الشخصي.
- (5) تشجيع العاملين على النظر للمشكلات باعتبارها فرص وإمكانات .
- (6) أن لا يدع المدير أسلوبه في اتخاذ القرارات يشل أولئك الذين لديهم أسلوب مختلف .
- (7) التأكد من أن المبدعين ليسوا منشغلين في واجبات محدودة طيلة اليوم .
- (8) السماح للعاملين باللهو والمرح.
- (9) التعامل مع الأخطاء على أنها فرص للتعلم .
- (10) السماح للعاملين أحيانا باختبار أفكارهم والسماح بهامش من الخطأ .
- (11) تجنب العقليّة السلبية حينما يتقدم عامل بفكرة جديدة .
- (12) تشجيع المبدعين على الاتصال فيما بينهم.
- (13) الترحيب بالأراء الجديدة والأفكار المتباينة.
- (14) المشاركة في التدريب الإبداعي.
- (15) مكافأة السلوك المبدع .

كما يشير [32] إلى أن تعزيز وتشجيع الإبداع التنظيمي على مستوى الجماعة يكون من خلال الوسائل الآتية :

- (1) بناء تقبل التغيير من خلال زيادة اعتقاد أفراد المنظمة بأن التغيير يفيدهم ويفيد المنظمة .
- (2) تشجيع الأفكار الجديدة كما يجب ان تكون القيادة مستعدة للإصغاء لمقترحات المرؤوسين وتنفيذ ما هو جيد منها أو تقديمي للإدارة العليا .
- (3) السماح بمزيد من التفاعل بين الأفراد في نفس الجماعة والجماعات الأخرى ، فمثل هذا التفاعل يشجع تبادل المعلومات المفيدة، وانسياب الأفكار بحرية وتبني نظرة جديدة للمشكلات .
- (4) التسامح مع الخطأ ، فالمدير الناجح يتقبل حقيقة أنه يجب استثمار الموارد والوقت في اختبار أفكار جديدة قد لا تنجح
- (5) وضع أهداف واضحة وتوفير الحرية لها .
- (6) منح الاعتراف والتقدير للفرد المبدع من خلال الحوافز والمكافآت والزيادات .

أما على مستوى المنظمة فيمكن أن تساعد الإجراءات التنظيمية التالية على تعزيز وتنمية الإبداع [33]. وهي :

- (1) أيجاد هيكل تنظيمي منفتح وليس مركزيا.
- (2) تشجيع ودعم ثقافة تسمح بقدر من التجارب والخبرات الإبداعية .
- (3) تشجيع اتجاه التجربة والاختبار.
- (4) تعميم قصص وروايات النجاح.

- (5) التأكيد على دور البطولة .
- (6) الاهتمام بالاتصالات الفاعلة في جميع المستويات.
- (7) توفير حرية ارتكاب الخطأ .
- (8) تجنب البيروقراطية في تخصيص الموارد.
- (9) تقديم مكافآت مادية للنجاح .
- (10) تقليص التدخل الإداري.
- (11) توفير التحرر من الرقابة والتعقيم
- (12) تخفيض التشديد على المواعيد النهائية للإنجاز
- (13) تفويض المسؤولية للمبادأة بنشاط جديد
- (14) إدارة الصراع واللعبة السياسية ببراعة .

6 - معوقات الابداع الاداري : Barriers To Managerial Innovation

يشير القحطاني[34] الى أن العوامل التي تعيق تحقيق الإبداع والانجازات الإبداعية وهي:

- أ- المعوقات الفردية أو الشخصية : الخوف من تحمل المسؤولية . - شعور الفرد بأن العمل الذي يؤديه غير ذي قيمة . - اعتقاد الفرد بأنه ليس مبدعاً.
- ب- المعوقات من قبل المدير : عدم الأهتمام بالأفكار الجديدة من قبل المستويات الدنيا.
- ج - المعوقات التنظيمية : - الالتزام بالأنظمة والقوانين والتعليمات - عدم توفر المواد اللازمة . - عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة.
- د - المعوقات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية قد تقف القيم والمعتقدات والاتجاهات والتقاليد السائدة في المجتمع امام تعزيز وتنمية القدرات الابداعية لدى الفرد.

7- عوامل دعم الإبداع الإداري : Support Factors of Managerial Innovation

يشير القحطاني[35] إلى أن عوامل دعم الإبداع هي:

- (1) استخدام نظام اتصالات فعال يساعد في التفكير الإبداعي.
- (2) توفير المعلومات اللازمة للسرعة في اتخاذ القرار.
- (3) التخطيط المسبق وجعل الخطط المعدة مسبقاً مرنة وفعالة وقادرة على استيعاب التغيرات في مختلف المواقف لكي تتيح الفرصة للمبدعين لاستخدام المساحات المتاحة في الخطة لتطويرها بإبداعاتهم وتفكيرهم المبدع.
- (4) ألتنظيم الفعال الذي يتضمن هياكل تنظيمية مرنة تتناسب منها الاتصالات بسلاسة وتشجع فيها اللامركزية وتفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات وتهيئ فرص اكبر للإبداع والابتكار عن طريق تطوير وتنمية الأفراد من خلال إتاحة الفرصة لهم لأداء العمل وحرية واكتساب الخبرة والاستقلالية في اتخاذ القرارات وتشجيع التنافس . كما أن نمط الأشراف الديمقراطي يهيئ المناخ التنظيمي المناسب للإبداع ، بينما يهيئ نمط الأشراف التسلسلي مناخ تنظيمي غير صحي للعاملين ويحد من إبداعاتهم ومساهماتهم في تحسين الأداء وتسهم البيئة التنظيمية في تهيئة ظروف تساعد على تنمية الروح الإبداعية من خلال تبسيط الإجراءات وأبعادها عن الروتين والتعقيد.
- (5) ألحوافز المادية والمعنوية: تلعب دورا كبيرا في تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادأة والتشديد وبذل مزيد من الجهد في الانجاز وتطوير مستوى الأداء.
- (6) التدريب : أن زيادة مهارات وقدرات العاملين تساعد على تغيير أفكارهم ورؤيتهم وقيمهم ، وبالتالي يجلب البيئة المناسبة للإبداع والابتكار مما ينعكس ايجابيا على مستوى الأداء.

المبحث الثالثتحليل نتائج البحث الميدانية ومناقشتها

أولاً : اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

يهدف التعرف على طبيعة العلاقات المتوقعة بين متغيرات البحث في محاولة تعكس الرغبة في التوصل الى استنتاجات قد ترفض او لا ترفض فرضيات البحث باعتماد رموز المتغيرات المشار إليها في الجدول (2) والتي تتعلق بالمتغيرات المعتمدة للإبداع الإداري والمتغيرات المستقلة التوضيحية المشار إليها في الاستبانة ملحق (1) باستخراج معاملات الارتباط (simple Correlation Coefficient) .

جدول (2) المتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة والمعتمدة للإبداع الإداري

المتغيرات المستقلة	رمز المتغير	المضمون
أخلاقيات الوظيفة	X1	- توفر الإدارة ميثاقاً أخلاقياً يعزز السلوك الإيجابي داخل المنظمة.
	X2	- تمتلك الإدارة النزاهة المصدقية الى جميع قراراتها ومعاملاتها الخارجية.
	X3	- توفر الإدارة نظاماً عادلاً للنواب والعقاب.
	X4	- تركز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم الأفراد العاملين.
	X5	- تحرص الإدارة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين.
	X6	- تهتم الإدارة بالقيم والمعتقدات للعاملين.
	X7	- تهتم الإدارة بتوفير السلامة والأمن للعاملين.
	X8	- تضمن الإدارة نظاماً "يتسم بالشفافية والوضوح في التعاملات الإدارية.
	X9	- تضع الإدارة ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة.
	X10	- توفر الإدارة قواعد ونظم تكفل حق الفرد في التظلم .
	X11	- توفر الإدارة نظاماً عادلاً وشفافاً في الاختيار والتعيين.
	X12	- توفر الإدارة آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها

المتغيرات المعتمدة		المضمون
الإبداع الإداري	الإبداع الفردي على مستوى	Y1 - تسعى الإدارة لمنح حوافز مادية للمبدعين المتفوقين في العمل.
		Y2 - تسعى الإدارة لمنح حوافز معنوية للمبدعين والمتفوقين في العمل.
		Y3 - تقوم الإدارة بوضع وصف لكل وظيفة وتحديد مهام كل فرد بالشكل الذي يحقق دافعية أكبر.
		Y4 - تقوم الإدارة بتطوير قابليات العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية .
	الإبداع على مستوى الجماعة	Y5 - تهتم الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين وفهم احتياجاتهم.
		Y6 - تسعى الإدارة الى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات لتحسين أساليب العمل.
		Y7 - تسعى الإدارة الى استخدام أسلوب فرق العمل.
		Y8 - تسعى الإدارة الى استقطاب المبدعين للعمل في المصرف.
	الإبداع على مستوى المنظمة	Y9 - تسعى الإدارة الى تحسين أداء الإدارات العليا والوسطى والدنيا.
		Y10 - تسعى الإدارة الى تدريب القادة على استخدام الأنماط القيادية الحديثة.
		Y11 - تهتم الإدارة باستخدام التقنيات الحديثة.
		Y12 - تسعى الإدارة الى تهيئة مناخ مناسب للابتكار والإبداع.
		Y13 - تستخدم الإدارة المرونة عند تطبيق التعليمات.
		Y14 - تهتم الإدارة بتوفير قسم خاص بالبحث والتطوير.

أ-العلاقة بين المتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة والمتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى للفرد:
يتضح من واقع النتائج التي يظهرها جدول (3) الخاص بقيم معامل الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع مستوى الفرد الآتي:

1. ظهر لسعي الإدارة لمنح حوافز مادية ومعنوية (y_2, y_1) للمبدعين والمتفوقين في العمل علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (15) من المتغيرات المستقلة التي تمثل أخلاقيات الوظيفة من مجموع (24) علاقة مما يشير إلى منح حوافز مادية ومعنوية للمبدعين يعزز السلوك الإبداعي لدى الأفراد .
 2. ظهر لقيام الإدارة بوضع وصف لكل وظيفة وتحديد مهام كل فرد وبالشكل الذي يحقق دافعية أكبر (y_3) علاقة طردية ذات دلالة معنوية مع (8) من المتغيرات المستقلة التي تمثل أخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) علاقة مما يشير إلى اهتمام الإدارة بوصف الوظائف يسهم في الإبداع على مستوى الأفراد .
 3. ظهر لقيام الإدارة بتطوير قابليات العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية (y_4) علاقة طردية ذات دلالة معنوية مع (6) من المتغيرات التي تمثل أخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) علاقة مما يشير إلى تطوير قابليات العاملين وزجهم بدورات تدريبية يسهم في الإبداع على مستوى الأفراد .
- حصيلة نتائج اختبار علاقات ارتباط أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد .:
- أولاً: أظهر الجدول (3) الذي يوضح نتائج اختبار متغيرات أخلاقيات الوظيفة في متغيرات الإبداع على مستوى الفرد ، أن هناك (29) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية تمثل مانسبته (61%) من أجمالي (48) علاقة .
- ثانياً في ضوء ماتقدم من نتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الأولى التي أشارت (لوجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد)

جدول (3)علاقات الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد

المتغيرات المستقلة	رقم المتغير	معاملات الارتباط P^ ومستوى المعنوية S.L	المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة											
			X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1
الإبداع على مستوى الفرد	Y1	P^	0.10	0.22	0.00	0.30	0.32	0.09	0.14	0.36	0.31	0.48	0.10	0.47
		S.L	0.54	0.19	0.96	0.07	0.01	0.57	0.40	0.04	0.02	0.003	0.56	0.00
					*	**			**	**	***		*	
	Y2	P^	0.31	-0.12	0.36	0.30	0.31	0.27	0.30	0.37	0.29	0.32	0.19	0.33
		S.L	0.06	0.48	0.03	0.07	0.02	0.11	0.07	0.04	0.00	0.05	0.26	0.04
			*		**	*	**		*	**	***	**		**
	Y3	P^	-0.15	0.31	0.30	0.34	0.30	0.29	0.17	0.49	0.24	0.10	0.49	0.42
		S.L	0.37	0.06	0.05	0.02	0.05	0.08	0.30	0.002	0.15	0.55	0.002	0.01
				*	*	**	*	**		***			***	*
	Y4	P^	-0.15	0.24	0.14	0.55	0.28	0.36	0.14	0.30	0.20	0.32	0.36	0.18
		S.L	0.37	0.15	0.42	0.00	0.05	0.03	0.40	0.07	0.23	0.05	0.03	0.29
						***	*	**		*		*	**	

*** المتغير يقع في مستوى معنوية (0.01,0.05,0.10)

** المتغير في مستوى معنوية (0.10 و 0.05)

ملاحظة * المتغير في مستوى معنوية (0.10)

أ- العلاقة بين المتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة والمتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الجماعة .
يتضح من واقع النتائج التي يظهرها جدول (4) الخاص بقيم معامل الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الجماعة .

1. ظهر لاهتمام الإدارة بالجانب الإنساني وفهم احتياجاتهم (y5) علامة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع جميع المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة وهي (12) متغير . مما يؤكد اهتمام الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين .
2. ظهر لسعي الإدارة إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات لتحسين أساليب العمل (y6) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (8) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير مما يشير إلى إن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات يسهم في الإبداع على مستوى الجماعة .

3. ظهر لسعي الإدارة إلى استخدام فرق العمل (y7) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (9) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير مما يشير إلى اهتمام الإدارة باستخدام أسلوب فرق العمل يسهم في الإبداع على مستوى الجماعة .

4. ظهر لسعي الإدارة إلى استقطاب المبدعين للعمل في المصرف (y8) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (2) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة ، مما يشير إلى عدم اهتمام الإدارة باستقطاب المبدعين للعمل .

جدول (4) علاقات الارتباط بين اخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الجماعة

المتغيرات المعتمدة	رمز المتغير	معادلات الارتباط P^ ومستوى المعنوية S.L	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
الإبداع على مستوى الجماعة	Y5	P^	0.37	0.30	0.32	0.36	0.28	0.42	0.32	0.29	0.33	0.28	0.28	0.39
		S.L	0.02	0.07	0.01	0.03	0.10	0.00	0.05	0.06	0.05	0.10	0.10	0.03
			**	*	**	*	*	***	*	*	*	*	*	**
	Y6	P^	0.00	0.36	0.18	0.33	0.30	-0.07	0.26	0.44	0.32	0.30	0.37	0.28
		S.L	1.00	0.02	0.30	0.05	0.07	0.65	0.45	0.00	0.01	0.07	0.02	0.10
				**		**	*			***	**	*	**	*
	Y7	P^	0.28	0.36	0.41	0.42	0.27	0.07	-0.11	0.30	0.29	-0.16	0.14	0.28
		S.L	0.04	0.02	0.01	0.00	0.05	0.65	0.05	0.07	0.06	0.35	0.41	0.10
			**	**	**	***	**	**	**	*	*	*	*	*
	Y8	P^	0.24	-0.04	0.19	0.11	0.16	0.25	0.15	0.12	0.16	0.12	0.33	-0.04
		S.L	0.15	0.80	0.27	0.51	0.33	0.13	0.36	0.08	0.36	0.52	0.05	0.80
										*			*	*

ملاحظة: *المتغير يقع في مستوى معنوية (0.10)

** المتغير يقع في مستوى معنوية (0.05,0.10)

*** المتغير يقع في مستوى معنوية (0.01,0.05,0.10)

- حصيلة نتائج اختبارات ارتباط أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة :

أولاً : أظهر الجدول (4) الذي يوضح نتائج اختبار متغيرات أخلاقيات الوظيفة في متغيرات الإبداع على مستوى الجماعة ، أن هناك (31) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية تمثل مانسبته (65%) من أجمالي (48) علاقة .

ثانيا : في ضوء ماتقدم من نتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية التي أشارت لوجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الجماعة .

جـ. العلاقة بين المتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة والمتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى المنظمة : يتضح من واقع النتائج التي يظهرها جدول (5) الخاص بقيم معامل الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الجماعة .

1. ظهر لسعي الإدارة إلى تحسين أداء الإدارات العليا والوسطى والدنيا (y9) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (7) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير .
2. ظهر لسعي الإدارة إلى تدريب القادة على استخدام الأنماط القيادية الحديثة (y10) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (6) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير .
3. ظهر لاهتمام الإدارة بالتقنيات الحديثة (y11) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (3) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير مما يشير إلى ضعف اهتمام الإدارة بالتقنيات الحديثة .
4. ظهر لسعي الإدارة إلى تهيئة مناخ مناسب للابتكار والإبداع (y12) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع كافة المتغيرات المستقلة (12) لأخلاقيات الوظيفة / مما يشير للمساهمة الجوهرية لهذه المتغيرات في تهيئة مناخ مناسب للابتكار والإبداع .
5. ظهر لاستخدام الإدارة المرنة عند تطبيق التعليمات (y13) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (11) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير مما يؤكد حرص الإدارة على استخدام المرونة عند تطبيق التعليمات .
6. ظهر لاهتمام الإدارة بتوفير قسم خاص بالبحث والتطوير (y14) علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية مع (3) من المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة من مجموع (12) متغير .

- حصيلة نتائج اختبار علاقات ارتباط أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة:

- أ- أظهر الجدول (5) الذي يوضح نتائج اختبار متغيرات أخلاقيات الوظيفة في متغيرات الإبداع على مستوى المنظمة أن هناك (42) علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية تمثل مانسبته (59%) من أجمالي (72) علاقة .
- ب - في ضوء ماتقدم من نتائج يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي أشارت لوجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى المنظمة (- تأسيسا على ماتقدم ثبت قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تشير إلى (توجد علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري) .

جدول (5) علاقات الارتباط بين اخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى المنظمة

المتغيرات المستقلة لأخلاقيات الوظيفة												معادلات الارتباط P^ ومستوى المعنوية S.L	ر. المتغير	المتغيرات المعتمدة
X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1			
0.18	0.29	0.30	0.31	0.29	0.03	0.26	0.06	0.19	0.40	0.31	0.28	P^	Y9	الإبداع على مستوى المنظمة
0.28	0.08	0.05	0.06	0.06	0.85	0.12	0.72	0.26	0.01	0.06	0.07	S.L		
	*	*	*	*					**	*	*			
0.66	0.11	0.41	0.32	0.31	0.01	0.08	0.30	0.33	0.36	0.000	0.01	P^	Y10	
0.71	0.50	0.01	0.05	0.06	0.93	0.10	0.07	0.04	0.03	1.00	0.93	S.L		
		**	*	*			*	*	*					
0.14	0.02	0.00	0.42	0.03	0.02	0.08	0.06	0.11	0.23	0.32	0.24	P^	Y11	
0.41	0.55	1.00	0.00	0.85	0.89	0.61	0.71	0.50	0.16	0.06	0.15	S.L		
	*		***							*				
0.32	0.28	0.29	0.44	0.34	0.28	0.36	0.29	0.32	0.33	0.30	0.54	P^	Y12	
0.05	0.05	0.08	0.007	0.04	0.05	0.03	0.08	0.05	0.04	0.66	0.00	S.L		
*	*	*	***	**	*	*	*	*	**	*	***			
0.36	0.30	0.26	0.28	0.63	0.17	0.31	0.30	0.34	0.28	0.29	0.14	P^	Y13	
0.03	0.07	0.09	0.07	0.00	0.32	0.06	0.07	0.04	0.07	0.08	0.005	S.L		
**	*	*	*	***		*	*	**	*	*	***			
0.06	0.19	0.12	0.35	0.33	0.26	0.25	0.20	0.23	0.24	0.30	0.18	P^	Y14	
0.70	0.27	0.47	0.03	0.04	0.11	0.14	0.24	0.18	0.15	0.05	0.30	S.L		
			**	**						*				

ملاحظة * المتغير يقع في مستوى معنوية (0.10)

** المتغير يقع في مستوى معنوية (0.05,0.10)

*** المتغير يقع في مستوى معنوية (0.01,0.05,0.10)

ثانيا : اختبار علاقة التأثير لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري .

جرى تحليل التأثير لمتغيرات البحث على وفق إجابات المديرين بهدف تحديد تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري وإبراز أكثر هذه المتغيرات أثرا باستخدام (أسلوب الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لاختبار صحة فرضيات البحث .

أ - تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد :

من الجدول (6) يلاحظ إن علاقات التأثير للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالمتغيرات المعتمدة للإبداع الإداري على مستوى الفرد كانت كما في الآتي:

1. أظهر متغير الإدارة توفر ميثاقا أخلاقيا يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة (X1) تأثيرا معنويا مع (3) من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد من مجموع (4) بلغت أعلى قيمة (0.32) بمستوى معنوية (0.05) مما يشير إلى الأثر الجوهري لهذا المتغير مع منح الحوافز المعنوية للمبدعين والمتفوقين في العمل .
2. أظهر متغير امتلاك الإدارة النزاهة والمصادقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية (X2) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع كافة المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد بلغت أعلى قيمة (0.37) وأقل قيمة (0.28) وبمستوى معنوية (0.01,0.05) مما يشير للأثر الجوهري لهذا المتغير معنوي لوصف الوظائف وتحديد المهام للعاملين.
3. أظهر متغير توفر الإدارة ميثاقا عادلا للثواب والعقاب (X3) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع (2) من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد من مجموع (4) متغيرات .بلغت أعلى قيمة (0.42) وأقلها (0.38) بمستوى معنوية (0.05) ما يشير للأثر الجوهري لهذا المتغير في إبداع العاملين.
4. أظهر متغير تركيز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم الأفراد العاملين (X4) تأثيرا ايجابيا معنويا مع (2) من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد من مجموع (4) متغيرات .بلغت أعلى قيمة (0.37) وأقل قيمة (0.35) بمستوى معنوية (0.05) .مما يشير للأثر الجوهري لهذا المتغير في منح الحوافز المعنوية للعاملين.
5. أظهر متغير الإدارة حرص على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين (X5) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع جميع المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد .بلغت أعلى قيمة (0.22) بمستوى معنوية (0.10) مما يشير للأثر الجوهري لهذا المتغير في إبداع العاملين .
6. أظهر متغير تهتم الإدارة بالقيم والمعتقدات (X6) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع سعي الإدارة الحوافز المعنوية بلغ قيمته (0.12) بمستوى معنوية (0.10) ولم يظهر تأثيرا معنويا مع المتغيرات الأخرى.
7. أظهر متغير يهتم بالإدارة وتوفير السلامة والأمن للعاملين (X7) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع سعي الإدارة لمنح الحوافز المعنوية بقيمة (0.33) بمستوى معنوية (0.05) ولم يظهر تأثيرا معنويا مع المتغيرات الأخرى .
8. أظهر متغير الإدارة تضع نظاما يتسم بالشفافية والوضوح في التعاملات الإدارية (X8) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع كافة المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد .بلغت أعلى قيمة (0.25) بمستوى معنوية (0.10)
9. أظهر متغير الإدارة تضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة (X9) مع (2) من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد من مجموع (4) متغير .بلغت أعلى قيمة تأثير (0.24) بمستوى معنوية (0.05).
10. أظهر متغير الإدارة توفر قواعد ونظم تكفل حق الفرد في النظم (X10) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع متغير واحد من أربعة متغيرات معتمدة .بلغت قيمته (0.36) بمستوى معنوية (0.10).
11. أظهر متغير الإدارة توفر نظاما عادلا وشفافا من الاختيار والتعيين (X11) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع (2) متغير من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد .بلغت أعلى قيمة (0.29) بمستوى معنوية (0.05).

12. أظهر متغير توفر الإدارة آلية معلنه لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها (X12) تأثيرا ايجابيا معنويا مع (1) من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الفرد .بلغت قيمته (0.31) بمستوى معنوية (0.05).

حصيلة نتائج تحليل قياس تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد :

- تأسيسا على ما أظهرته نتائج قياس تحليل الأثر بلغ عدد التأثيرات الايجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالإبداع على مستوى الفرد (26) علاقة وتمثل مانسبته (55%) من إجمالي (48) علاقة .
- ثبت قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تشير الى :
- (يوجد تأثيرا ايجابيا ومعنويا لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد)

ب- تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة:

من الجدول رقم (6) يلاحظ الآتي:

- 1- أظهر متغير الإدارة توفر ميثاقا أخلاقيا يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة (X1) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع جميع متغيرات الإبداع على مستوى الجماعة فقد بلغت أعلى قيمة له (0.22) بمستوى معنوية (0.10) مما يشير إلى التأثير الجوهرى لهذا المتغير باهتمام الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين وسعيها لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستخدام أسلوب فرق العمل واستقطاب المبدعين للعمل في المصرف .
- 2- أظهر متغير امتلاك الإدارة النزاهة والمصداقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية (X2) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع سعي الإدارة لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بلغت قيمته (0.31) بمستوى معنوية (0.01) ولم يظهر تأثيرا مع المتغيرات الأخرى .
- 3- أظهر متغير توفر الإدارة ميثاقا عادلا للثواب والعقاب (X3) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع جميع المتغيرات للإبداع على مستوى الجماعة ، بلغت أعلى قيمة للأثر (0.22) بمستوى معنوية (0.10).
- 4- أظهر متغير تركيز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم الأفراد العاملين (X4) تأثيرا ايجابيا معنويا بلغت أعلى قيمة له (0.56) بمستوى معنوية (0.10) مع اهتمام الإدارة بالجانب الإنساني ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات واستخدام أسلوب فرق العمل .
- 5- أظهر متغير الإدارة تحرص على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين (X5) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع جميع المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى الجماعة .
- 6 - أظهر متغير يهتم بالإدارة والقيم والمعتقدات (X6) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع سعي الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين وسعي الإدارة لاستقطاب المبدعين .بلغت قيمته (0.38) بمستوى معنوية (0.05).
- 7 - أظهر متغير يهتم بالإدارة وتوفير السلامة والأمن للعاملين (X7) تأثيرا ايجابيا مع اهتمام الإدارة بالجانب الإنساني وسعيها لاستقطاب المبدعين .بلغت قيمته (0.51) بمستوى معنوية (0.10).
- 8- أظهر متغير الإدارة تضع نظاما يتسم بالشفافية والوضوح في التعاملات الإدارية (X8) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع اهتمام الإدارة بالجانب الإنساني وسعيها لاستقطاب المبدعين .
- 9 - أظهر متغير الإدارة تضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة (X9) تأثيرا ايجابيا معنوية مع ثلاثة من المتغيرات للإبداع على مستوى المنظمة .بلغت أعلى قيمة له (0.51) بمستوى معنوية (0.10).
- 10- أظهر متغير الإدارة توفر قواعد ونظم تكفل حق الفرد في التظلم (X10) تأثيرا ايجابيا مع متغير اهتمام الإدارة بالجانب الإنساني ولم يظهر تأثير مع المتغيرات الأخرى .بلغت قيمته (0.38) بمستوى معنوية (0.05).

11- أظهر متغير الإدارة توفر نظاما عادلا وشفافا من الاختيار والتعيين (X11) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع الاهتمام بالجانب الانساني واستقطاب المبدعين .بلغت قيمته (0.22) بمستوى معنوية (0.10).

12- أظهر متغير توفر الإدارة آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع الاهتمام بالجانب الانساني بلغت قيمته (0.36) بمستوى معنوية (0.05) ولم يظهر تأثيرا معنويا مع المتغيرات الأخرى .

* حصيلة نتائج تحليل تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة :

تأسيسا على ما أظهرته نتائج قياس تحليل الأثر بلغ عدد التأثيرات الايجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة بالإبداع على مستوى الجماعة (30) علاقة وتمثل مانسبته (62%) من أجمالي (48) علاقة .
- ثبت قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تشير إلى : (يوجد تأثيرا ايجابيا معنويا لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الجماعة) .

جـ. تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة :

من الجدول (6) يلاحظ الأتي:

1- أظهر متغير الإدارة توفر ميثاقا أخلاقيا (X1) تأثيرا ايجابيا معنويا مع ثلاثة من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى المنظمة ،بلغت أعلى قيمه له (0.29) بمستوى معنوية (0.10) وهو سعي الإدارة لتحسين أداء الإدارات العليا وتدريب القادة مما يشير للأثر الجوهري لهذا المتغير بمتغيرات الإبداع على مستوى المنظمة.

2- أظهر متغير امتلاك الإدارة النزاهة والمصادقية (X2) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع خمسة متغيرات الإبداع على مستوى المنظمة .بلغت أعلى قيمة له (0.25) بمستوى معنوية (0.05).

3- أظهر متغير توفر الإدارة ميثاقا عادلا للثواب والعقاب (X3) تأثيرا ايجابيا " مع ثلاثة متغيرات الأبداع على مستوى المنظمة.

4- أظهر متغير تركيز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم الأفراد العاملين (X4) تأثيرا ايجابيا معنويا مع ثلاثة من متغيرات الإبداع على مستوى المنظمة .بلغت أعلى قيمه له (0.33) بمستوى معنوية (0.05).

5- أظهر متغير الإدارة تحرص على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين (X5) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع متغير الإدارة تهئى مناخا مناسباً للابتكار والإبداع واستخدام المرونة عند تطبيق التعليمات .

6- أظهر متغير يهتم بالإدارة والقيم والمعتقدات (X6) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع استخدام المرونة عند تطبيق التعليمات فقط .بلغت قيمته (0.30) بمستوى معنوية (0.05).

7- أظهر متغير يهتم بالإدارة وتوفير السلامة والأمن للعاملين (X7) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع ثلاثة من متغيرات الإبداع على مستوى المنظمة .

8 - أظهر متغير الإدارة تضع نظاما يتسم بالشفافية والوضوح (X8) تأثيرا ايجابيا مع كافة المتغيرات للإبداع على مستوى المنظمة .بلغت أعلى قيمه له (0.23) بمستوى معنوية (0.05).

9- أظهر متغير الإدارة تضع ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة (X9) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع اهتمام الإدارة بالتقنيات الحديثة وتهئية مناخ مناسب للإبداع والابتكار .بلغت قيمه له (0.22) بمستوى معنوية (0.10).

10- أظهر متغير الإدارة توفر قواعد ونظم تكفل حق الفرد في التظلم (X10) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع ثلاثة من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى المنظمة .بلغت أعلى قيمه له (0.32) بمستوى معنوية (0.05).

11- أظهر متغير الإدارة توفر نظاما عادلا وشفافا من الاختيار والتعيين (X11) تأثيرا ايجابيا ومعنويا مع ثلاثة من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى المنظمة . بلغت أعلى قيمه له (0.25) بمستوى معنوية (0.05) .

12- ظهر متغير توفر الإدارة آلية معلنه لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها تأثيرا ايجابيا معنويا مع ثلاثة من المتغيرات المعتمدة للإبداع على مستوى المنظمة.

حصيلة نتائج تحليل تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة:

- تأسيسا على ماتقدم بلغ عدد التأثيرات الايجابية المعنوية للمتغيرات التوضيحية لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة (37) علاقة تمثل مانسبته (52%) من أجمالي (72) علاقة .
- ثبت قبول الفرضية الفرعية السادسة التي تشير إلى :
(يوجد تأثيرا معنويا ايجابيا ومعنويا لأخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى المنظمة)
وتأسيسا على ما تقدم ثبت قبول الفرضية الرئيسة الثانية التي تشير إلى " يوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري " .

جدول (6) نتائج تحليل تأثير أخلاقيات الوظيفة في الابداع الاداري

المتغيرات المعتمدة	رمز المتغير	الاثر ومستوى المعنوية	الإبداع على مستوى الفرد				الإبداع على مستوى الجماعة				الإبداع على مستوى المنظمة			
			Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
أخلاقيات الوظيفة	X1	الأثر المعنوية	0.22	0.24	0.32	0.61	0.27	0.60	0.29	0.22	0.24	0.21	0.11	0.38
			*0.01	*0.05	*0.05	0.28	*0.04	*0.01	*0.03	*0.07	*0.09	0.22	0.68	*0.02
	X2	الأثر المعنوية	0.26	0.31	0.37	0.28	0.21	0.31	0.18	0.15	0.31	0.33	0.25	0.29
			0.12	*0.04	*0.05	*0.03	*0.02	*0.01	0.21	0.16	*0.01	*0.01	*0.04	*0.03
	X3	الأثر المعنوية	0.38	0.42	0.12	0.06	0.30	0.22	0.25	0.38	0.27	0.15	0.14	0.25
			*0.02	*0.02	*0.02	0.54	*0.02	*0.06	*0.04	*0.02	*0.04	0.40	0.41	*0.04
	X4	الأثر المعنوية	0.04	0.37	0.04	0.35	0.56	0.27	0.30	0.21	0.25	0.11	0.03	0.28
			0.27	*0.05	0.61	*0.03	*0.06	*0.04	*0.02	0.26	*0.04	0.68	0.81	*0.02
	X5	الأثر المعنوية	0.28	0.16	0.22	0.42	0.33	0.32	0.27	0.60	0.05	0.02	0.01	0.30
			*0.05	*0.07	*0.07	*0.02	*0.02	*0.02	*0.04	*0.01	0.38	0.87	0.86	*0.02
	X6	الأثر المعنوية	0.01	0.12	0.15	0.04	0.29	0.14	0.02	0.38	0.03	0.11	0.15	0.08
			0.83	*0.09	0.16	0.64	*0.02	0.53	0.91	*0.02	0.71	0.36	0.26	*0.02
	X7	الأثر المعنوية	0.02	0.33	0.02	0.14	0.51	0.10	0.04	0.24	0.33	0.26	0.29	0.32
			0.91	*0.02	0.91	0.53	*0.09	0.46	0.60	*0.04	*0.02	*0.04	*0.03	0.11
	X8	الأثر المعنوية	0.54	0.25	0.32	0.37	0.30	0.04	0.06	0.27	0.23	0.44	0.32	0.30
			*0.06	*0.08	*0.02	*0.05	*0.02	0.16	0.72	*0.04	*0.06	*0.00	*0.02	*0.02
	X9	الأثر المعنوية	0.04	0.08	0.42	0.31	0.33	0.07	0.51	0.22	0.14	0.09	0.22	0.25
			0.27	0.58	*0.02	*0.02	*0.02	0.56	*0.09	*0.06	0.41	0.49	*0.07	*0.04
	X10	الأثر المعنوية	0.15	0.36	0.18	0.02	0.38	0.10	0.18	0.11	0.30	0.15	0.32	0.44
			0.32	*0.08	0.21	0.91	*0.02	0.64	0.21	0.66	*0.02	0.16	*0.02	*0.00
	X11	الأثر المعنوية	0.18	0.26	0.29	0.15	0.22	0.15	0.16	0.33	0.10	0.05	0.30	0.25
			0.36	*0.00	*0.03	0.40	*0.06	0.16	0.20	*0.02	0.64	0.38	*0.03	*0.04
	X12	الأثر المعنوية	0.05	0.31	0.14	-0.13	0.36	-0.11	0.05	0.09	0.11	0.28	0.01	0.30
			0.41	*0.04	0.27	0.31	*0.02	0.65	0.41	0.57	0.68	*0.03	*0.02	*0.05

ملاحظة: * معنوي تحت مستويات المعنوية الشائعة (0.01 , 0.05 , 0.10)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

1. خلصت نتائج البحث الى أن توفر مدونة أخلاقية في المنظمة يسترشد بها العاملين تؤدي الى التجانس والتوافق الاخلاقي لجميع العاملين وتسهم في تطوير العاملين وتحسينهم من ضغوط الجهات العليا لأرتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المدونة.
2. توصل البحث الى أن حاجة المنظمات للإبداع ومنها المصارف ضرورية نظرا للبيئة التنافسية التي تعمل بها هذه المصارف مما يتطلب انشاء وحدات ادارية تعنى بالإبداع الاداري وترعاه سواء على مستوى الفرد او الجماعة والمنظمة.
3. أن توفير الادارة ميثاقا أخلاقيا وامتلاكها النزاهة والمصادقية في قراراتها ، وتوفير نظاما عادلا للثواب والعقاب واهتمامها بالبعد الاخلاقي عند تقييم العاملين وحرصها على ضمان العدالة وتوفير السلامة والأمن ووضع ضوابط أخلاقية يسهم بشكل كبير من الابداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.
4. أن تدعيم أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين في المصارف يؤدي الى جودة الاداء وتعزيز سمعة المصرف.
5. ظهرت نتائج تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث أن هناك ارتباطات ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.
6. أظهرت نتائج تحليل الانحدار بأن هناك تأثيرات ذات دلالة معنوية لمؤشرات أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة .
7. خلصت الدراسة الى عدم اهتمام ادارات المصارف باستحداث قسم البحث والتطوير وذلك وفقا لما ورد في اجابات افراد العينة.

ثانيا : التوصيات :

1. ألزام المصارف على اختلاف أنواعها حكومية أو أهلية بوضع أسس ومعايير أخلاقية بالإضافة إلى قانون انضباط موظفي الدولة رقم 5 لسنة 2008 الذي يحتاج الى تعريف الموظفين بمضمونه من خلال توزيعه بشكل كراس عليهم .
2. ضرورة استخدام أسلوب الثواب والعقاب والحوافز المادية والمعنوية في تدعيم أخلاقيات الوظيفة. لدى العاملين في القطاع المصرفي.
3. عمل دورات تدريبية للعاملين في المصارف لتوضيح مبادئ أخلاقيات الوظيفة .
4. على إدارات المصارف قيد البحث زيادة الاهتمام بمفهوم وأنواع الإبداع لما ذلك من أسهام وتعزيز لسمعة المصرف ومواجهة المنافسة الشديدة بين المصارف .
5. ضرورة زيادة اهتمام إدارات المصارف باستحداث وحدة البحث والتطوير الذي يتولى مهمة دراسة سبل الإبداع على المستوى المصرفي .
6. تشجيع إدارات المصارف قيد البحث العاملين لديهم على تقديم الأفكار المبدعة على مستوى الفرد والجماعة والمصرف ككل .

المصادر:

- 1-المنجد في اللغة والإعلام ، الطبعة الأربعون،دار المشرق،بيروت،الطبعة الثالثة عشره ،1952.
- 2-أبن منظور ،"لسان العرب مادة خلف" ، دار المعارف ،القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1979 .
- 3-الديوجي، أبي سعيد"المفهوم الحديث لإدارة التسويق ، دار مكتبة الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2000 .
- 4-نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسئولية الأعمال في شركات الأعمال"،الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2006 .
- 5-Johes George ."Organizational of round Theory" Pearson prentice Hall,2007.
- 6 - المرهضي،سنان غالب،"اثر نظام الحوافز على أخلاقيات الوظيفة العامة " دراسة ميدانية على عينة من الموظفين من المنظمات العامة ، جامعة صنعاء ، اليمن ،2009 .
- 7- خدير ، نسيمه،"أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون" ، رسالة ماجستير جامعة محمد بوفرة، الجزائر،2011 .
- 8- لطفي ،أمين السيد أحمد،"مراجعة وتدقيق نظم المعلومات الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية 2005 .
- 9- نجم عبود نجم ، مصدر سابق ،ص 18.
- 10- الغالبي ، طاهر محسن ، العامري ، صالح مهدي محسن"المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2005 ،ص 136.
- 11- الغالبي ، طاهر محسن ، أدريس ، وائل محمد صبحي " الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل " الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2007 .ص 53.
- 12 - خدير ، نسيمه ، مصدر سابق ،ص 17.
- 13- العايب ، عبد الرحمن ،"الحكومة وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات "، ملتقى دولي ، جامعة عنابة ، 2009 ، ص5.
- 14- خدير ، نسيمه ، مصدر سابق ص 21.
- 15- نجم ، عبود نجم،أخلاقيات الإدارة في عالم متغير" ، المنظمة العربية للتنمية الإسلامية ، القاهرة 2005 .ص
- 16- الملكاوي، إبراهيم الخلوف،"إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى عمان ، 2007 .ص296.
- 17- Trevino,Linda Klebe and Brown ,Michael E"managing to be ethical :Debunking five business ethics myths " *Academic of management Executive*, Vol,18,No2, 69-81,2004 .
- 18- أبو زيد، كمال خليفة ومرعي،عطية عبد الحي ،"مبادئ المحاسبة الإدارية الحديثة" ، الدار الجامعية ،الإسكندرية ، 2004 . ص 73.
- 19- الصرن ، رعد حسن،"كيف تخلق بيئة ابتكاريه في المنظمات " إدارة الإبداع والابتكار دار الرضا للنشر ، دمشق ، 2001 .
- 20- أشمري، فهد عايض،"المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث" نجد التجارية أرياض 2002 .
- 21 - جروان ، فتحي عبد الرحمن،"الإبداع" ، دار الفكرة للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 .

- 22 - العواد ، عبد الله بن محمد واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأجنبية الرياض، 2005.
- 23 - Jones ,Gareth R."organizational Theory :Text and Cases ",U.S.A: Addison –Wesley ,1995.
- 24- Pisano,G,Panel Wheelwright,s.G," the new Logical of high-Tech Rand D",*Harvard Business Review*,sep-oct,1995.
- 25 - حريم, حسين," السلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في المنظمات الأعمال / دار ومكتبة الحامد ، عمان ، 2004 ، ص346.
- 26 -حريم ، حسين السلوك التنظيمي سلوك الافراد والمنظمات ، دار زهرات للنشر والتوزيع ، عمان ، 1997 ، ص466.
- 27-William,Stevenson,J"*Production/Operations management* ".8th ed,Von Hoffmann Press,2007.
- 28 -القريش محمد الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية " ، مجلة علوم إنسانية ، العدد 27 ، السنة الخامسة قسم علوم إنسانية ، جامعة محمد خضير بسكرة الجزائر 2008 .
- 29- حريم ،حسين ، مصدر سابق 2004 ، ص 350.
- 30- حريم حسين ، مصدر سابق 2004 ، ص 354.
- 31-Kreither and Kinicki," *organizational Behavior*" ,Designing Organizaions,2nded.Homewood,III:IRWAN,1992.
- 32-John M.Ivancerich,Peter Lorenzi,Steven j.skinner and Philip B .Grosby."*management:uality λ Compitiveuess*",2nded.,Bosten,mass:Magraw-hill,p.550,1997.
- 33- John J.Kao ,"*managing Creativity* ,"Boston:Mass:Harvard Business school ,1991.
- 34- القحطاني ، لاحق بن عبد الله ،"الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بمدينة الرياض " رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2007. ص 40.
- 35 - القحطاني ، لاحق بن عبدالله ، مصدر سابق ، 2007، ص 47.

الملحق (1)

(الاستبيان)

السيد المدير المحترم

نهديكم أطيب تحياتنا

تمثل هذه الاستبانة جزء من البحث الموسوم " أثر أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري " ، دراسة استطلاعية لآراء مجموعة مختارة من المصارف الحكومية والأهلية العراقية وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات الأثر الايجابي في إخراج البحث بالمستوى المطلوب . وببالغ الاعتراف نأمل تعاونكم معنا باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال ، علما بأن المعلومات المدونة أدناه تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. ونشكر لكم حسن استجابتكم وتعاونكم المستمر معنا .

مع تمنياتنا با لموفقية والنجاح

الباحثة

أولا : بيانات تتعلق بالمجيب عن الاستمارة:

1. الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر :
3. الموقع الوظيفي :
4. التحصيل الدراسي :
5. مدة الخدمة :

ثانيا : البيانات الخاصة بأخلاقيات الوظيفة :

ت	الاسئلة	المقياس			
		اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حدما	لا اتفق إطلاقاً
1-	توفر الإدارة ميثاقاً أخلاقياً يعزز السلوك الايجابي داخل المنظمة.				
2-	تمتلك الإدارة النزاهة والمصداقية في جميع قراراتها وتعاملاتها الخارجية.				
3-	توفر الإدارة نظاماً عادلاً للثواب والعقاب.				
4-	تركز الإدارة على البعد الأخلاقي عند تقييم الأفراد العاملين.				
5-	تحرص الإدارة على ضمان العدالة وعدم التمييز بين العاملين.				
6-	تهتم الإدارة بالقيم والمعتقدات للعاملين.				

7-	تهتم الإدارة بتوفير السلامة والأمن للعاملين.				
8-	تضع الإدارة نظاما يتسم بالشفافية والوضوح في التعاملات الإدارية				
9-	تضع الإدارة ضوابط أخلاقية لاستخدام التقنيات الحديثة.				
10-	توفر الإدارة قواعد ونظم تكفل حق الفرد في التظلم.				
11-	توفر الإدارة نظاما عادلا وشفافا في الاختيار والتعيين.				
12-	توفر الإدارة آلية معلنة لتلقي الشكاوي والمقترحات والاستجابة لها				

ثالثا : الإبداع الإداري :

ت	الأسئلة	أتفق تماما	أتفق	أتفق الى حد ما	لا أتفق	لا أتفق أطلاقا
	أ- الإبداع على مستوى الفرد.					
13	تسعى الإدارة لمنح حوافز مادية للمبدعين والمتفوقين في العمل.					
14	تسعى الإدارة لمنح حوافز معنوية للمبدعين والمتفوقين في العمل.					
15	تقوم الإدارة بوضع وصف لكل وظيفة وتحديد مهام كل فرد بالشكل الذي يحقق دافعية أكبر.					
16	تقوم الإدارة بتطوير قابليات العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية.					
	ب- الإبداع على مستوى الجماعة					
17	تهتم الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين وفهم احتياجاتهم					
18	تسعى الإدارة إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات لتحسين أساليب العمل وتطويرها .					
19	تسعى الإدارة إلى استخدام أسلوب فرق العمل .					
20	تسعى الإدارة إلى استقطاب المبدعين للعمل في المصرف .					
	ج- الإبداع على مستوى المنظمة .					
21	تسعى الإدارة إلى تحسين الإدارات العليا والوسطى والدنيا.					
22	تسعى الإدارة إلى تدريب القادة على استخدام الأنماط القيادية الحديثة.					
23	تهتم الإدارة باستخدام التقنيات الحديثة.					
24	تسعى الإدارة إلى تهيئة مناخ مناسب للابتكار والإبداع.					
25	تستخدم الإدارة المرونة عند تطبيق التعليمات.					
26	تهتم الإدارة بتوفير قسم خاص بالبحث والتطوير .					