

العنوان:	القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة: دراسة تطبيقية
المصدر:	مجلة الدراسات والبحوث التجارية
الناشر:	جامعة بنها - كلية التجارة
المؤلف الرئيسي:	عبدالعظيم، هاني عبدالحفيظ
المجلد/العدد:	س39، ع1
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2019
الصفحات:	754 - 707
رقم MD:	1183455
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	القيادة الأخلاقية، الإبداع الإداري، الإدارة التربوية، المؤسسات التعليمية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1183455



للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

عبدالعظيم، هاني عبدالحفيظ. (2019). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة: دراسة تطبيقية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س39، ع1. 754 - 707 ، مسترجع من <http://1183455/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

عبدالعظيم، هاني عبدالحفيظ. "القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة: دراسة تطبيقية." مجلة الدراسات والبحوث التجارية س39، ع1 (2019): 707 - 754. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1183455>

القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين بالمعاهد العليا الخاصة: دراسة تطبيقية

دكتور/ هاني عبدالحفيظ عبدالعظيم

ملخص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث علاقة القيادة الأخلاقية بالإبداع الإداري لدى عينة من العاملين بالمعاهد العليا الخاصة بمحافظة البحيرة، وكذلك بحث أثر متغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - الخبرة) على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبداع الإداري لدى عينة قوامها (١٤٥) فرد من (أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الموظفين والعاملين الإداريين) وتشكلت أدوات الدراسة من قائمة لمقياسي القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية، ودرجاتهم على مقياس الإبداع الإداري، وكذلك وجود علاقة دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة على مقياس القيادة الأخلاقية ودرجاتهم على مقياس الإبداع الإداري ترجع لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - الخبرة).

The present study aimed at examining the relationship of ethical leadership to administrative creativity among a sample of workers in the higher institutes of the governorate of Beheira, as well as the study of the effect of variables (gender, educational level, experience) on the relationship between moral leadership and administrative creativity in a sample of (145). The results of the study showed a statistically significant relationship between the responses of the sample members on the ethical leadership scale and their scores on the scale of the father. And the existence of a statistically significant relationship between the responses of the sample members on the ethical leadership scale and their grades on the administrative management scale due to the variables (gender – educational level – experience).

تمهيد.

تلعب القيادة دوراً هاماً ورئيسياً في تحقيق أهداف منظمات العمل والانتاج؛ سواء كانت تقدم خدمة، أو منتج.

فالقيادة هي التي تحفز وتشجع وتقدم الدعم المعنوي اللازم لتعظيم قدرات الطاقات البشرية داخل المنظمات وحثها على العمل بأقصى درجات التدفق في العمل؛ مما يسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمات.

ولقد أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها الشركات على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رُقياً، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور، فضلاً عن مراجعة المفاهيم الخاصة بأهداف الشركات، ويعكس النمو بأهمية أخلاقيات الأعمال تحولاً حاسماً في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات.

وفي هذا الإطار أوضح (حسانين، ٢٠١١: ٣) أنه في فبراير من اعلام ٢٠٠٥ تم التحقيق في انهيار شركة (Enron) عن طريق ويليم بورز عميد كلية القانون بجامعة تكساس، والذي قاد فريق التحقيق في القضية، وبين في شهادته أن أهم عامل من عوامل الانهيار المأساوي لهذه الشركة هو القيادة غير الاخلاقية لها، وأنه لم يكن هناك اهتمام بممارسة السلوك الأخلاقي من قبل القيادة.

ولهذا اتجهت الأبحاث اعتباراً من القرن الحالي إلى دراسة القيادة الأخلاقية من منظور علم الإدارة، مع محاولة قياس ممارسات هذه القيادة في محاولة فهم تأثير تطبيق هذه السلوكيات الصحيحة داخل بيئة العمل (Brown & Mitchell, 2010. P.583) وخاصة في العقد الثاني من هذا القرن والذي شهد الانتقال من اعتبار الإدارة مسألة تتعلق بصفات وسمات الأشخاص إلى اعتبارها مسألة جماعية داخل المنظمات، مما يمكن أن يؤدي إلى ظهور أخلاقيات الإدارة الجيدة وإلى الاهتمام باختيار المديرين وفق معايير أخلاقية بجانب معايير الكفاءة. (نجم، ٢٠١٤ : ٢٨٥)

ويرى كرسيتين وآخرون (Christian R.,et al. 2006: 13) أن هناك أربعة أبعاد للقيادة الأخلاقية هي النزاهة والإيثار والتشجيع والتحفيز الجماعي. (بحر، ٢٠١٧)

ويعد الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وأفراد التنظيم من مديرين وموظفين وعمال، وكذلك بيئة المنظمة، فبالإدارة هي أزمة مصروبالأخرى هي أزمة منظمات مصر، والإدارة الجيدة هي أملنا جميعاً في تخليص المنظمات من أزمتها مع انتاج متميز ينافس نظيره في المنظمات المنافسة لها في السوق، وينهض بالاقتصاد المصري إلى أفق جديدة؛ تُستغل فيها كل المقومات التي حباها الله إياها.

ويرى الباحث أن منظمات الانتاج والخدمات المصرية تحتاج إلى حلول ابتكارية لمشاكل الانتاج المزمنة والتي تسببت في تعثر عمليات الانتاج واستثمار الفرص الاستثمارية الهائلة؛ كل ذلك مرجعه إلى الاصرار على ايجاد

حلول بأفكار تقليدية لمشكلاتنا الإدارية؛ من هنا تأتي أهمية دراسة الابداع الإداري؛ باعتباره الوسيلة الوحيدة للخروج من الوضع الحالي لمنظمات العمل.

والابداع الإداري داخل المنظمات الخدمية أو الانتاجية لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال دعم ومساندة قيادة هذه المنظمات، وهذا لا يتحقق إلا بوجود قيادة تدعم السلوك الأخلاقي.

فوجود الروتين والذي يمارسه العاملون في أداء عملهم ومهامهم، وهنا لا نتوقع أن يظهر منهم ابداعاً وتميزاً، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية يعد الموظف حجر الزاوية للعملية الإبداعية ومنه وبه تنطلق المنظمة نحو الابداع الإداري. (مراد، ٢٠١٦: ١٢٤)

فكلما اتسمت بيئة العمل بالسلوك الأخلاقي والقيم الانسانية النبيلة، كلما ازداد الولاء والحب والقدرة على الانجاز وأيضاً الابداع؛ الذي أصبح مطلباً ضرورياً لا غنى عنه للخروج من عنق الزجاجة، والانطلاق نحو الانتاج والمنافسة.

ومن خلال العرض السابق يتضح أهمية الاهتمام الابداع الإداري لحل المشكلات الإدارية والتي تعيق عملية الانتاج والمنافسة مع منظمات الانتاج المختلفة.

أولاً: الإطار النظري:

• القيادة الأخلاقية:

بداية قبل أن نتناول مفهوم القيادة الأخلاقية ينبغي أن نعرف معنى القيادة بوجه عام، ويمكن أن تعرف القيادة على أنها: عملية يؤثر من خلالها فرد في مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف مشتركة.

(Northouse, 2001: 14)

وعلى الرغم من حداثة مفهوم القيادة الأخلاقية بعض الشيء؛ فإنه يمكن تعريف القيادة الأخلاقية، بأنها مدى قدرة القيادات الإدارية على إبداء تصرفات أخلاقية ملائمة معيارياً من خلال الأفعال والعلاقات الشخصية. وتشجيع المرؤوسين على هذه التصرفات عن طريق التواصل الثنائي واتخاذ القرارات. (Trevino,B.,2004:74)

بينما عرف (الكبير، ٢٠١٦: ٤١) القيادة الأخلاقية " بأنها سمات وقدرات فائقة تمكن القائد من التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة وفق رؤية ملهمة في إطار موقف محدد"

بينما عرفها (عابدين وآخرون، ٢٠١٢: ٣٣٧) بأنها " إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك السلوك بين الأتباع والمرؤوسين"

في حين عرفها المركز الوطني الأمريكي للأخلاق في مجال الرعاية الصحية القيادة الأخلاقية بأنها: مجموعة من الأنشطة والممارسات التي يقوم بها القادة الإداريون لتعزيز البيئة والثقافة الأخلاقية داخل المنظمات، من خلال الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية ودعم الأنشطة التي تشجع السلوكيات الأخلاقية، وتتنقد السلوكيات اللاأخلاقية. (الكبير، ٢٠١٦: ٩٠).

• الحاجة إلى قيادة أخلاقية:

في قلب الأزمة العالمية التي ابتليت بها الإنسانية في الوقت الحاضر يوجد هناك افتقار إلى القيادة الأخلاقية في جميع قطاعات المجتمع الإنساني.

إن فقدان القيادة الأخلاقية هذا يظهر بوضوح من خلال الكشف المستمر عن التصرفات غير الأخلاقية على جميع مستويات المجتمع في مختلف أنحاء العالم. فلم يبق أي مجال من مجالات السعي الإنساني ، بدءًا بالعائلة وانتهاءً بأعلى درجات السلطة، لم يتأثر من ذلك. غالبًا ما يصعب علينا تمييز القيادة الأخلاقية لأن المجتمع يقدم العديد من العبارات المتناقضة حول معنى القيادة.

إن نموذج القيادة المقترح (القيادة الأخلاقية) يركز بشكل تام على خدمة الآخرين، لذلك فإن أحد متطلبات القيادة الأخلاقية هو روح الخدمة، خدمة الفرد لعائلته، لجامعته ولأمته. وروح الخدمة هذه لا تنكر بأي شكل من الأشكال الدوافع والمبادرات الفردية، كما أنها لا تعيق الإبداع الفردي.

كذلك فإنها تطالب بنموذج للقيادة يعمل على إطلاق القدرات الكامنة لدى الفرد بينما يضمن خير وسعادة الجميع، هؤلاء الذين يبرزون كقادة سيدمجون على الأرجح روح الخدمة مع الاندفاع نحو التفوق، والمؤسسات التي تنشأ من قيادة محورها الخدمة سوف تغزز سعادة ورفاه الجامعة بأسرها بينما تضمن حقوق وحريات ومبادرات كل فرد فيها؛ فهذه المؤسسات ستصون شرف الإنسان وبالتالي تؤدي إلى حضارة تولي اهتمامًا لجمال الطبيعة وجميع مخلوقات الكرة الأرضية.

• أهمية القيادة الأخلاقية:

اكتسب مفهوم القيادة الأخلاقية أهميته من خلال ما أصاب منظمات الأعمال من سيطرة المكاسب المادية وتحقيق أعلى نسبة أرباح للشركات والأسهم، وأيضاً من خلال ما تسعى إليه منظمات الانتاج من رفع مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين لديها، وزيادة معدلات الرفاهة النفسية،

وتحقيق المواطنة التنظيمية لدى العاملين لديها، بما ينعكس على الالتزام التنظيمي، وبالتالي ارتفاع معدلات الأداء داخل منظمات الانتاج:

حيث أكدت دراسة (أبو غالي، ٢٠١٦) على أن الاخلاقيات الادارية لها تأثير كبير على الاداء الوظيفي للعاملين داخل منظمات الانتاج وأن اتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صنع القرار داخل المنظمة، تجعلهم أكثر ولاءً وأكثر قدرة على البذل والانتاج.

كما أن القيادة الأخلاقية تهدف إلى تحقيق معدلات عالية من الإبداع الإداري لدى القادة والمديرين في منظمات الأعمال، وهو الهدف الذي تسعى إليه الدراسة الحالية، وهو ما أكدته نتائج دراسة (الشاعر، ٢٠١٧) حيث أشارت إلى إلى أهمية تبني القادة والمديرين لممارسات القيادة الأخلاقية لما لها من مردود كبير على الأداء التنظيمي، وارتفاع معدلات الدافعية والروح الإيجابية لدى العاملين في الجامعات.

• أبعاد القيادة الأخلاقية:

من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة في مجال القيادة بوجه عام، والقيادة الأخلاقية (موضوع الدراسة الحالية) اتضح وجود أبعاد مختلفة لمتغير القيادة الأخلاقية، حسب بيئة تطبيق البحث، ولكن من خلال تطبيق قائمة استقصائية، قام بها الباحث ببعض المعاهد العليا الخاصة التابعة لوزارة التعليم العالي اتضح تركز القيادات التنظيمية والعاملين بهذه المؤسسات حول مجموعة من المحاور والتي نبعت من كون المؤسسات (محل الدراسة الحالية) مؤسسات تعليم عال؛ تقدم للمجتمع سنوياً قوة عمل جديدة، من المتوقع انضمامها لسوق العمل والانتاج وهي:

١- الانصاف:

وهو البعد الذي اكتسب أهمية كبيرة في سلوك القائد الأخلاقي، وهو يعني التصرف وتقييم الأداء بحيادية تامة، والتصرف بنزاهة تامة، وبصدق، وأن يتحمل المسؤولية الاجتماعية لقراراته.

٢- وضوح الدور.

ويعني أن يكون القائد شفافاً، وأن يحرص على وجود عملية اتصال دائمة بينه وبين مرؤوسيه؛ يوضح من خلاله المسؤوليات التي تقع على عاتق كل عامل، وكذلك متطلبات وظيفته.

٣- المشاركة في اتخاذ القرار.

وتعني بأن يُسمح للقادة والمديرين في مشاركة مرؤوسيه في اتخاذ القرارات، ومسببات القرارات المفاجئة؛ حتى يكونوا على وعي تام بطبيعة رؤية وأهداف منظمة العمل التي ينتمون إليها.

٤- التوجيه الأخلاقي.

المدير الأخلاقي يحرص دوماً على مشاركة مرؤوسيه في تشكيل وعيهم الأخلاقي، تجاه المشكلات الإدارية التي تواجههم خلال عملهم، وتستوجب النصائح الأخلاقية، ويؤكدون على تعزيز السلوك الأخلاقي لدى مرؤوسيه، من خلال تقديم مكافأة للسلوك الأخلاقي الذي يصدر عن العاملين.

٥- التوجه نحو الأفراد.

ويهتم هذا البعد اهتماماً رئيساً بالبعد الاجتماعي للعاملين، وتقديم الدعم اللازم لهم، والعمل على تحقيق مطالبهم الاجتماعية، ويعمل على حل مشكلاتهم،

ويؤكد على مبدأ الثواب والعقاب ويعمل على ترسيخ المفاهيم الأخلاقية لدى رؤوسه.

٦- النزاهة.

ويعد هذا البعد من أهم أبعاد القيادة الأخلاقية على الإطلاق، والنزاهة تعني الربط بين القول والفعل، بمعنى إلى أي مدى ما يقوله الفرد يتماشى مع ما يفعله.

(Palanski,Y.,2009:413)

• الإبداع الإداري:

تعاني منظمات الأعمال العربية وخاصة المصرية منها، سواء المنظمات الانتاجية، أو الخدمية مثل مؤسسات التعليم العالي (محل الدراسة الحالية) من عدم قدرة منتجاتها أو خدماتها على المنافسة وعدم القدرة على تحقيق معايير الجودة الشاملة، بما يسهم بقوة في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة؛ التي ترغب الدولة المصرية في السعي لتحقيقها ضمن خطة طموحة حتى (٢٠٣٦م)، مرجع ذلك كما يرى الباحث، هو بيروقراطية القرار الإداري داخل المؤسسات، سواء الخدمية أو الانتاجية، مما تسبب في ضياع العديد من الفرص الاستثمارية والتسويقية للكثير من منظمات الأعمال، من هنا كانت دراسة القيادة الأخلاقية، وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القائمين على صنع القرار، وحل المشكلات الإدارية والخدمية داخل منظمات الأعمال.

يُعرف (السلمي، ٢٠١٠: ٥٤) الإبداع الإداري على أنه: ممارسة العمل الإداري بفكر وأساليب مختلفة، مما يشكل مناخاً وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد والعاملين، وجماعات العمل في كل مجال عمله، للتوليد المستمر للأفكار الجيدة والأداء المتميز، والخروج عن المألوف في تلك الإنجازات، وتجاوز

التقليدية في الفكر والعمل سعياً لزيادة الكفاءة الداخلية والخارجية للمنظمة، ونموها وبقاءها، وزيادة قدرتها التنافسية.

وعرفه (جمعة وآخرون، ٢٠١١: ٣٠٩) بأنه " عملية تبني الافكار الخلاقة، ومصادرها، وما ينتج عنها من إنجازات مختلفة، بحيث تحقق نقلة مميزة على مستوى المنظمة، وتنفيذها من قبل أفراد في المنظمة، او جماعات، او المنظمة كوحدة واحدة.

بينما عرفه (الأخرس، ٢٠١٦: ٤٤) بأنه " استخدام مهارات التفكير الإبداعي في حل المشكلات بما يحقق المنفعة العامة للمنظمة التي توفر بيئة حاضنة لتنميته وتطويره.

• سمات الإبداع الإداري وخصائصه:

وضح (السلمي، ٢٠١٠: ٥٤) عدة سمات للإبداع الإداري تتضح في الآتي:

١. إيجاد أفكار أو أشياء جديدة يكون من الممكن تطبيقها وتنفيذها.
٢. اكتشاف مداخل التغيير للأفضل، اكتشاف طرق إبداعية.
٣. مقدرة المنظمات على تبني الأفكار الإبداعية والاستفادة منها، واستخدامها استخداماً ناجحاً.
٤. امتلاك المنظمات لإداري متميز ناجح مبدع لديه قدرة على التفكير الإبداعي.
٥. العمل على تنمية المبدعين وإدارتهم بالشكل الصحيح عن طريق تدريبهم، وتطويرهم.

• عناصر (مكونات) الإبداع الإداري :

أشار (نصير والعزاوي، ٢٠١١: ٤) إلى عناصر الإبداع:

١. الطلاقة: وهي القدرة على إنتاج مجموعة كبيرة من الأفكار والتصورات الإبداعية في وقت محدود من الزمن، وتنقسم إلى (طلاقة التعبير - طلاقة الأفكار - طلاقة التداعي)
٢. المرونة: وتعني القدرة العقلية على التكيف مع المواقف المستجدة والمتغيرات، والانتقال إلى زاوية متحررة.
٣. الحساسية للمشكلات: وهي المقدرة على فهم المشكلات في المواقف والإلمام بجميع الأبعاد والعناصر، والعوامل المؤثرة فيها.
٤. البصيرة: وهي امتلاك نظرة تلقية، وقدرة على اختراق الحجب التقليدية، والقراءة للنتائج قبل أوانها وتقديم جميع البدائل اللازمة لأي احتمالات متوقعة.
٥. الأصالة: وهي القيام بتقديم النتائج المبتكرة التي تناسب الهدف والوظيفة، والابتعاد عن الحلول الجاهزة ورفضها واتخاذ السلوك الجديد المتوافق مع الأهداف المنشودة.

• معوقات الإبداع الإداري:

١. تزايد الضغوط على العاملين في الجامعات نظراً لكثرة الأعباء عليهم.
٢. غموض وجود أمان وظيفي في كثير من المؤسسات خاصة المؤسسات الخاصة منها (المعاهد العليا الخاصة).
٣. انعدام الصلاحيات الممنوحة للمسؤولين، وبالتالي انعدام الحافز للإبداع.
٤. عدم اتباع القيادات للقيادة الأخلاقية في التعامل مع الموظفين داخل منظمات العمل.

٥. ملكية المعاهد العليا الخاصة لفئة من رجال الأعمال، الذين يفرضون نظام إداري معين يعتمد على الموثوق فيهم أكثر من الكفاءات.

ثانياً: دراسات سابقة:

المحور الأول: دراسات التي تناولت القيادة الأخلاقية وعلاقتها ببعض المتغيرات:

حيث أشارت دراسة (الصالحي، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى بحث علاقة القيادة الأخلاقية بالرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، وكذلك التعرف على واقع ممارسة القيادة الأخلاقية داخل منظمات الأعمال، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت، وأوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الكهرباء والماء في دولة الكويت لأن ذلك ينعكس إيجاباً على تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

كما أشارت دراسة (الجبوري، ٢٠١٨) والتي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالمساءلة الإدارية من وجهة نظر المعلمين، وتوصلت نتائج الدراسة أن هناك مستوى مرتفع من المساءلة الإدارية من وجهة نظر المعلمين وكذلك وجود مستوى مرتفع من ممارسة مدراء المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين، وأن هناك علاقة طردية بين ممارسة مدراء المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية من وجهة نظر المعلمين.

في حين أشارت نتائج دراسة (الشاعر، ٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية؛ إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري تعزى لمتغير (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة).

وأشارت نتائج دراسة (داركة والمطيري، ٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية والتعرف كذلك على درجة اختلاف وجهات النظر باختلاف متغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المكتب الإشرافي) وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن محاور القيادة الأخلاقية جاءت نسبتها عالية جداً لدى مديرات المدارس الابتدائية وأشارت كذلك إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين متغيري القيادة الأخلاقية وجميع مجالاتها وبين الثقة التنظيمية وجميع مجالاتها، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية تعزى إلى متغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المكتب الإشرافي) .

كما تناولت دراسة (فيبي نصحي، ٢٠١٧) أثر القيادة الأبوية (القيادة الخيرة - القيادة الأخلاقية - القيادة المستبدة) على جودة حياة العمل، من خلال التطبيق على هيئة ميناء بورسعيد، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط قوي فيما يتعلق بالقيادة الخيرة وبيئة العمل، وكذلك إلى وجود علاقة قوية بين القيادة الأخلاقية والمشاركة في وضع القرار في المنظمة، ووجود علاقة ارتباط سلبية بين القيادة المستبدة وجودة العمل.

في حين أشارت دراسة (England, 2017) إلى وضع تصور للقيادة التربوية وأهم معتقداتها تجاه تطبيق القيادة الأخلاقية في المناهج التعليمية المقررة، وشارك في الدراسة مختلف الفئات التي تشارك بشكل أو بآخر في تصميم وإعداد المناهج الدراسية المقررة في بيئات الكليات المجتمعية؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى وضع تصور عن تعليم الأخلاق في المناهج الدراسية لطلاب الكليات، وضرورة تنفيذ من أجل إعداد قادة مستقبل لديهم قيادة أخلاقية فعالة، وأوصت الدراسة بأهمية تنفيذ برامج التنمية الأخلاقية في برامج الأعمال التي تشمل العلوم الإنسانية.

كما هدفت دراسة (Wise, 2017) إلى التعرف على العلاقة بين بعض ممارسات مديري وقادة التعليم للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحسين أداء وخبرات ومعارف متعلمي اللغة الانجليزية بالولايات المتحدة الأمريكية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معتقدات وممارسات قادة التعليم كانت متسقة بين المدارس التي تخدم المجتمعات المختلفة ديموغرافياً، وأن مستويات الإنصاف أو عدم المساواة لمتعلمي اللغة الانجليزية ظلت ثابتة؛ بينما أحرزت جميع المدارس تقدماً في الانتقال نحو تمثيل أكثر انصافاً للطلاب في المسارات التعليمية المختلفة، وأوصت الدراسة إلى توفير فرص تعليمية للقادة لتوظيف ممارسات قيادية محددة قد تحقق مستويات أعلى من الإنصاف.

كما أشارت دراسة (عفاف الساعاتي، محمود المساري: ٢٠١٥) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الشركة العامة لمنتجات الألبان في بغداد وهي من الشركات الحيوية التي تقدم منتجات مهمة للمستهلك العراقي، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات من بين الاستنتاجات وجود علاقة ارتباط قوية و معنوية بين سمات القيادة التحويلية ومبادئ إدارة الجودة الشاملة، باستثناء مبدأ مشاركة الأفراد العاملين، فضلاً عن تمتع القيادات الإدارية بسمات القيادة التحويلية بمستوى متوسط مع التزام إدارة الشركة بدعم وتطبيق إدارة الجودة الشاملة ، أما أبرز التوصيات فهي تشجيع القيادات التحويلية والعاملين فيها بضرورة التخلي عن الأساليب والأنظم التقليدية للإدارة لتتمكن من الوصول إلى التحسين المستمر في الخدمات المقدمة وما لذلك من تأثير على تحقيق الإبداع الإداري.

كما أكدت دراسة (السيد الحضري ، ٢٠١٤) والتي هدفت إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على دعم وتعزيز الثقة التنظيمية لدى العاملين بمدينة الطائف؛ حيث أشارت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية، كما أن هناك تأثير معنوي لعلاقة القيادة الأخلاقية بالثقة التنظيمية لدى العاملين.

بينما أشارت دراسة (Yau-de and wen, 2014) لاختبار أثر ممارسات القيادة الأخلاقية والغيرة في مكان العمل على سلوكيات المواطنة التنظيمية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين القيادة الأخلاقية والمواطنة التنظيمية، وكذلك وجود ارتباط سلبي بين الغيرة في مكان العمل وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو الأفراد وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة، وأن الغيرة في مكان العمل تتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية.

في حين أشارت دراسة (ياسر مدني، ٢٠١٧) عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنة التنظيمية باستخدام مدركات السلوك السياسي كمقياس معدل؛ في دراسته التي أجراها على العاملين بشركات الغزل والنسيج.

كما هدفت دراسة (Martin, et al.,2009) إلى التعرف على امكانية قبول عدد من الثقافات المختلفة لبعض محاور (أبعاد القيادة الأخلاقية) : النزاهة و الإيثار والتحفيز الجماعي والتشجيع) وأظهرت نتائج الدراسة إلى قبول هذه محاور مقياس القيادة الأخلاقية بوصفها هامة للقيادة الفعالة.

في حين هدفت دراسة (Shams, 2009) إلى التعرف على العلاقة بين القيادة الأخلاقية و انتاجية العاملين وثقافة المنظمة، واحتوت العينة على (١٠٠) من المديرين العاملين في منظمات أعمال متنوعة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية ترتبط بعلاقة إيجابية بنمط الثقافة التحويلية داخل منظمات العمل المختلفة، كما ترتبط القيادة الأخلاقية كذلك مع فاعلية المدراء ومع رغبة العاملين في بذل جهد إضافي في العمل، ومع رضا وانسجام العاملين مع مدراءهم.

وهذا ما أكدته دراسة (عبدالعزيز علي مرزوق، ٢٠١٥) والتي هدفت إلى بحث الآثار المباشرة والتفاعلية للقيادة الأخلاقية على اتجاهات (الإلتزام و الرضا الوظيفي) وسلوكيات العاملين (المواطنة التنظيمية، الميل لترك العمل) لدى العاملين بهيئة التمريض بالمستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة معنوية مباشرة بين بعد المدير الأخلاقي وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية، ووجود علاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والميل لترك العمل.

كما أشارت دراسة (أسامة أحمد حسنين، ٢٠١١) والتي هدفت إلى بحث العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين القيادة الأخلاقية وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية؛ وبالتالي تُعد القيادة الأخلاقية أحد محددات تلك السلوكيات.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بمتغير الإبداع الإداري:

في هذا الإطار فقد هدفت دراسة (المطيري & القريوتي ، ٢٠١٧) إلى الوقوف على الاهتمام الذي توليه الجهات الحكومية في دولة الكويت لإدارة رأس المال البشري بوصفه أحد المقومات البشرية الأساسية لرأس المال البشري، وقدرته على تعزيز الإبداع الإداري، والتحقق من وجود ارتباط معنوي بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي، وقد أشارت نتائج الدراسة، إلى أن العاملين في الجهات الحكومية محل الدراسة الحالية يقيمون اهتمام الجهات الحكومية بإدارة رأس المال البشرية والإبداع بدرجة متوسطة، ويرصي الباحثان بضرورة الاهتمام بإدارة رأس المال البشري واعطاء جهود التنمية البشرية بعداً استراتيجياً.

ففي دراسة (بروس ، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى بحث أثر الإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة؛ أشارت نتائجها إلى أهمية توفير بيئة تنظيمية خلقة للإبداع ومحفزة له؛ حيث ينعكس ذلك بشكل مؤثر على المناخ التنظيمي للمؤسسات الانتاجية كانت أو الخدمية، وكذلك على تطوير الأساليب الإدارية وأكدت الدراسة أنه بقدر ما لدى المنظمة من مبدعين بقدر ما لها قدرة على المنافسة والاستمرار.

وفي دراسة (Sharif,T.,2014) التي تم تطبيقها على الجامعات الصينية بهدف البحث في اتجاهات جديدة في استراتيجية الابتكار في الجامعات الصينية، وتم من خلال الدراسة تقييم النشاط الابتكاري التعاوني من قبل الجامعات في هونج كونج (الصين) باستخدام النموذج الثلاثي للتفاعل بين الجامعة والصناعة والحكومة، وأكدت نتائج الدراسة على أهمية الاتجاه في

استخدام استراتيجية الابتكار التي تستخدم التعاون والابتكار لتوليد أفكار ابداعية
لاعمال جديدة في الصين.

كما هدفت دراسة (عزوز، ٢٠١٤) إلى تقديم تصور مقترح لتنمية رأس
المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مداخل الإبداع الإداري لدى
القيادات الأكاديمية، وكان من نتائج الدراسة الهامة؛ أن رأس المال الفكري هو
الركيزة الأساسية لبناء الجامعات المصرية ونجاح القيادات بصفة خاصة في
مجال الإبداع، وكذلك تشجيع روح الإبداع من خلال الأخذ بالأفكار المتميزة
للعاملين المبدعين وتطبيقها، بما يسهم في تطوير قدرات قيادات المؤسسات
الجامعية.

أما دراسة (عبدالباسط، ٢٠١٣) فقد هدفت إلى التعرف على أهم عناصر
الثقافة التنظيمية في المنظمات السياحية في مصر والتعرف على أهم المكونات
للإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات السياحية وأشارت نتائج الدراسة إلى
مجموعة من التوصيات من أهمها: أهمية نشر الوعي المعرفي لدى العاملين
والمديرين في الشركات السياحية، والنظر إلى عناصر الثقافة التنظيمية من
منظور شامل ومتكامل ونشر وترسيخ مفهوم الإبداع الإداري داخل الشركات
السياحية بالجمهورية.

في حين هدفت دراسة (سوسن زرعة، ٢٠١٦) إلى التعرف على عناصر
الإبداع الإداري في ضوء الاتجاهات الحديثة، والتعرف على مدى توافر عناصر
الإبداع الإداري لدى قيادات الكليات في الجامعة، وأشارت نتائج الدراسة أن
جميع عناصر الإبداع الإداري لدى قيادات الكليات متوافرة بدرجة عالية لدى
قيادات الكليات، وأن أكثرها توافراً هو عنصر قبول المخاطرة، وكشفت الدراسة

عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع لدى قيادات الكليات في الأصالة والطلاقة والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القيادات العليا في الجامعة، والاستفادة من توافر عناصر الإبداع لدى قيادات الكليات.

كما هدفت دراسة (محمد، ٢٠١٢) إلى تحديد العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة ومستوى الإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط وكذلك وضع تصور مقترح لتطوير الثقافة التنظيمية، بحيث تساهم بدور فعال في تنمية مستوى الإبداع الإداري للقيادات الإدارية والعاملين، وكان من نتائج الدراسة توفر القدرات الإبداعية بدرجة عالية لدى القيادات الإدارية بالجامعة، وكان ذلك يعزى إلى توفر البيئة والمناخ الجامعي الذي يساعد على نمو القدرات الإبداعية المتمثلة في القدرة على التحليل، والمرونة، والطلاقة، والأصالة والخروج على المألوف، والحساسية للمشكلات.

المحور الثالث: دراسات تناولت العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبداع الإداري:

في هذا السياق أشارت دراسة (Suhuan,D.,et.,al.,2018) والتي هدفت إلى بحث المؤثرات الوسيطة بين القيادة الأخلاقية والإبداع داخل منظمات العمل وأشارت أنه منذ الأزمة المالية العالمية في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين ، ومتغير القيادة الأخلاقية ظهر كشكل من أشكال الإدارة التنظيمية التي تعزز رفاهية الموظفين ، وسلوكيات المواطن الإيجابية والابتكار، وأكدت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف في الشركات الصينية، وأكدت الدراسة على أهمية المؤثرات الوسيطة

(التمكين النفسي والرغبة في تحمل المخاطر) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف.

فقد تناولت دراسة (Hwang, 2013) تأثير السلوك القيادي على الإبداع؛ من خلال دراسة مقارنة بين الجامعات الكورية والأمريكية، قد هدفت الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي الداعم والمشارك، والمتسلط للمرشد الأكاديمي على الإبداع لطلاب الدراسات العليا الذين يشرفون عليهم في جامعات كورية وأمريكية في تخصصات محددة؛ منها العلوم والرياضيات والتكنولوجيا، وكان من أبرز نتائج الدراسة، عدم وجود علاقة بين السلوك القيادي الداعم والمشارك والمتسلط للمرشد الأكاديمي على درجة الإبداع لدى الطلاب في الجامعات محل الدراسة، وتبين أن السلوك القيادي المشارك له تأثير إيجابي على الدافعية الداخلية للطلاب، وعلى رضاهم.

في حين كانت دراسة (Ohangia, 2007) والتي حملت عنوان: أخلاقيات أساتذة الكليات الجامعية والسلوك الإبداعي الواعي لرؤساء الأقسام في ثلاث جامعات في ساحل تكساس، بالولايات المتحدة الأمريكية؛ وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السلوك الإبداعي لرؤساء الأقسام العلمية ومعنويات أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات من ولاية تكساس الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه كلما تميزت الإدارة بالإبداع والتجديد فإن معنويات أعضاء هيئة التدريس تزداد، وأن جهدهم الوظيفي يزداد تبعاً لذلك.

في حين هدفت دراسة (بحر، ٢٠١٧) إلى التعرف على دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، وتمثلت نتائج الدراسة في وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية

بين الممارسا الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري، وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين (الأخلاقيات الشخصية - الأخلاقيات الإدارية - الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة وعلاقتها بالإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس، والعم والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

فني حين هدفت دراسة (Abuzaakouk, 2018) إلى دراسة آثار القدرات الابداعية والابتكارية على أساليب القيادة التحويلية للسلوك، وتكونت أدوات الدراسة من: مؤشر التنبؤ بالابتكار (IPI) و استبيان القيادة التحويلية (MLQ) وأشارت نتائج الدراسة إلى أهمية القيادة التحويلية على القدرات الابتكارية والذي ينعكس بصورة مباشرة على سلوك العاملين بالمؤسسات ومنظمات الأعمال.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

١- تناولت دراسات المحور الأول علاقة متغير القيادات الأخلاقية، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل متغيرات (الأداء التنظيمي - الإبداع الإداري - الرضا الوظيفي - المساهمة الإدارية - الابتكار - الثقة التنظيمية - الالتزام التنظيمي - المواطنة التنظيمية - إدارة الجودة الشاملة) مثل دراسات (Hwang, 2013)، ودراسات (الصالحي، ٢٠١٨)، (الصالحي، ٢٠١٨) ودراسات (الجبوري، ٢٠١٨)، (الشاعر، ٢٠١٧)، ودراسة (عفاف الساعاتي، ومحمود المساري: ٢٠١٥)، (England, 2017) ودراسة (Wise, 2017).

٢- تناولت دراسات المحور الثاني، متغير الإبداع الإداري، والابتكار داخل منظمات العمل، من حيث علاقته ببعض المتغيرات الأخرى، مثل متغيرات (الثقافة التنظيمية، رأس المال البشري، تمكين العاملين، رأس المال الفكري، استراتيجيات الابتكار) مثل دراسات (Suhuan, 2018) ودراسة (سوسن زرعة، ٢٠١٦) ودراسة (محمد، ٢٠١٢) ودراسة (أمير علي المرمسي، ٢٠١١) ودراسة (عبدالباسط، ٢٠١٣) ودراسة (عزوز، ٢٠١٤) ودراسة (Sharif, T, 2014) وأيضاً دراسة (المطيري، والقريوتي: ٢٠١٧).

٣- تناولت دراسات المحور الثالث دراسات تناولت متغير القيادة الأخلاقية، من حيث علاقتها بمتغير الإبداع الإداري، والابتكار الإداري داخل منظمات الأعمال، وأكدت معظم الدراسات على أهمية القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل والإبداع الإداري كمتغير طبيعي، مثل دراسات (Colwell, 2001) ودراسة (Ohangia, 2007) ودراسة (Hwang, 2013) ودراسة (Suhuan, et.al. 2018) ودراسة (Abouzaakouk, 2018) ودراسة (بحر، ٢٠١٧).

٤- أكدت غالبية الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية دالة بين الأبعاد المختلفة والمتنوعة للقيادة الأخلاقية وكل من الأبداع الإداري والابتكار والرضا الوظيفي وكذلك الرفاهة النفسية.

٥- اختلفت الدراسات في وجود علاقة بين القيادة الأخلاقية بأبعادها المتنوعة، والإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - الخبرة المهنية - العمر الزمني) فقد أيدت بعض الدراسات وجود فروق دالة؛ بينما لم تؤيد غالبية الدراسات وجود فروق تعزى لهذه المتغيرات.

ثالثاً: مشكلة البحث.

تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في أنه لما كانت القيادة الأخلاقية أحد أهم عوامل نجاح المنظمات (خدمية - إنتاجية) في تحقيق أهدافها، وأن ممارسة السلوك الأخلاقي من قبل القادة والمديرين، ينعكس بصورة مباشرة على أداء المنظمات.

كما أشارت دراسة (أبو غالي، ٢٠١٦) على أن الاخلاقيات الادارية لها تأثير كبير على الاداء الوظيفي للعاملين داخل منظمات الانتاج وأن إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صنع القرار داخل المنظمة، تجعلهم أكثر ولاءً وأكثر قدرة على البذل والانتاج.

وأظهرت نتائج دراسة (Hwang, 2013) إلى تأثير السلوك القيادي الداعم والمشارك على الابداع لطلاب الدراسات العليا الذين يشرفون عليهم وأفادت نتائج الدراسة أن السلوك القيادي المشارك له تأثير ايجابي على الدافعية الداخلية للطلاب، وكذلك على رضا الطلاب.

كما أكدت دراسة (Suhuan, D., et.,al. 2018) نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف في الشركات الصينية، وأكدت الدراسة على أهمية المؤثرات الوسيطة (التمكين النفسي والرغبة في تحمل المخاطر) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف.

تُعد القيادة الأخلاقية بأبعادها الأربعة (الانصاف- توضيح الدور- المشاركة في اتخاذ القرار- التوجيه الأخلاقي- التوجه نحو الناس) أحد أهم نجاح منظمات العمل (الخدمية - الإنتاجية) في تحقيق أهدافها؛ فنمط القيادة

ينعكس سلباً أو ايجاباً على بيئة العمل، وبالتالي انخفاض أو زيادة القدرات الابداعية لدى القادة في المستوى الادنى والعاملين داخل المنظمات.

ومنظمات ومؤسسات التعليم العالي موضوع البحث (المعاهد العليا الخاصة) من شأنها تقديم خدمة تعليمية متميزة لروادها من الطلاب؛ والذين يشكلون قوة عمل المستقبل للمنظمات الخدمية والانتاجية، سواء الحكومية او الخاصة، تُقدم لهم خدمة تعليمية بواسطة مجموعة من الاكاديمين والاداريين؛ يعملون تحت قيادة، إذا اتسمت بالسلوكيات الاخلاقية والقيم الانسانية النبيلة، كلما ساعد ذلك على بناء جو نفسي ملائم للعمل والابداع والمرونة في التعامل مع المشكلات اليومية باحترافية؛ حتى يتسنى لهذه المؤسسات تقديم خدمة اكاديمية وادارية متميزة ترتقي إلى مستوى الجودة الذي تنتشه وزارة التعليم العالي.

لذلك تحاول الدراسة الحالية الاجابة على التساؤلات الاتية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الممارسات الاخلاقية للقادة والمديرين والابداع الاداري؟
- ما مدى توافر الممارسات الاخلاقية للقيادات الاكاديمية والادارية في المعاهد العليا الخاصة بوزارة التعليم العالي؟
- ما مدى قدرة مؤسسات وزارة التعليم العالي على تحقيق الابداع الاداري داخل مؤسساتها؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الممارسات الاخلاقية (توضيح الدور - المشاركة في اتخاذ القرار - الانصاف - التوجيه الأخلاقي - التوجه نحو الناس - النزاهة) للقادة والمديرين والإبداع الإداري نتيجة للمتغيرات الديموجرافية (المستوى التعليمي - الخبرة)؟

- هل يوجد اختلاف في مستوى الابداع الاداري نتيجة لمتغيرات (المستوى التعليمي - الخبرة)؟

رابعاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

- إبراز دور القيادة الأخلاقية لنجاح منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها التنظيمية.
- تسليط الضوء على أهم الممارسات الأخلاقية للقيادة والمديرين والتي تؤثر إيجاباً على القوة الدافعة لديهم وتزيد من قدرتهم على الأداء التنظيمي.
- التركيز على قطاع كبير من مؤسسات التعليم العالي مهمل من حيث تناول الباحثين له، والتعاطي مع مشكلاته.
- بحث العلاقة بين بعض ممارسات القيادة الأخلاقية والابداع الاداري.
- تحديد أهم العوامل التي تقف حائلاً دون تحقيق معدلات عالية من الابداع الإداري.
- التعرف على أهم العوامل التي تساهم في تحقيق معدلات عالية من الابداع الاداري داخل مؤسسات التعليم العالي.

خامساً: فروض البحث:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة،
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد الانصاف ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد النزاهة ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد توضيح الدور ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد المشاركة في اتخاذ القرار ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد التوجيه الأخلاقي ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بُعد التوجه نحو الناس ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة.
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة).
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة).

سادساً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في أهمية الجانب الذي تنصدي لدراسة؛ حيث تسعى لبحث العلاقة بين القيادة الأخلاقية بأبعادها (الإنصاف - توضيح الدور - النزاهة - تقاسم السلطة - التوجيه الأخلاقي - التوجه نحو الناس) وبين الإبداع الإداري للعاملين بالمعاهد العليا الخاصة.

ويمكن أن تتشكل الأهمية النظرية للدراسة الحالية من خلال النقاط التالية:

١. ندرة الدراسات العربية التي تناولت ممارسات القيادة الأخلاقية في منظمات العمل المصرية.

٢. تزايد معدلات الفساد الإداري داخل منظمات العمل وخاصة المصرية منها، وانحيار الكثير من الشركات وتدني الدور الخدمي الذي تقوم به المؤسسات الخدمية، وخاصة المؤسسات العامة.

٣. أهمية البيئة التي تطبق فيها الدراسة وهي البيئة التعليمية لمؤسسات التعليم العالي، لما للتعليم من أهمية كبيرة في تخريج قوة العمل التي تحتاج إليها المؤسسات.

٤. ندرة الدراسات العربية في متغيرات القيادة الأخلاقية والابداع الإداري.

٥. أهمية الموارد البشرية للمنظمات الخدمية والإنتاجية، وأهمية الإنسان بالنسبة لقدرة المؤسسة على المنافسة والاستمرار بين المنظمات.

الأهمية التطبيقية للدراسة:

١. تقديم معلومات ومعارف جديدة تساعد متخذ القرار وخصوصاً إدارة الموارد البشرية.

٢. تسليط الضوء على مجموعة من المتغيرات ذات الأهمية في علم الإدارة مثل القيادة الأخلاقية والابداع الإداري.

٣. امداد المكتبة العربية بمجموعة من البحوث والدراسات الحديثة.

٤. لفت نظر القيادات الإدارية في المنظمات إلى أهمية القيادة الأخلاقية.

سابعاً: أسلوب البحث:

تناول الباحث كل من مجتمع وعينة الدراسة، وأسلوب جمع البيانات، ومتغيرات البحث، وأساليب قياسها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات البحث.

أ. مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في العاملين بوزارة التعليم العالي بالمعاهد العليا الخاصة بمحافظة البحيرة والبالغ عددهم (١٤٥) موظف ما بين عضو هيئة تدريس وهيئة معاونية، وموظفين إداريين، وتم اختيار عينة طبقية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث.

ب. أسلوب جمع البيانات:

اعتمد الباحث على مصدرين أساسيين لجمع البيانات الخاصة بالبحث:

١- مصادر البيانات الثانوية:

والذي ينطوي على اطلاع الباحث على العديد من المراجع الأجنبية والعربية على اختلافها من كتب ودوريات وبحوث علمية ذات صلة بمتغيرات البحث الحالي، فيما يتعلق بالقيادة الأخلاقية والإبداع الإداري والإطلاع على ما أمكن من سجلات وتقارير، أسهمت في تشكيل متغيرات البحث الحالي.

٢- مصادر البيانات الميدانية:

وذلك انطلاقاً من القيام بالدراسة الاستطلاعية وجمع البيانات الأولية من مفردات البحث عن طريق الاستقصاء.

ج. متغيرات البحث:

سوف تنقسم متغيرات البحث الحالي على النحو التالي:

١- المتغير المستقل: وهو القيادة الأخلاقية، من خلال اطلاع الباحث على

البيانات والمعلومات والمقابلات، اعتمد الباحث على تحديد أبعاد مقياس

القيادة الأخلاقية على ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية وقائمة

الاستقصاء وبعض الدراسات السابقة مثل دراسة (عماد الشاعر، ٢٠١٧) ودراسة (حمود الصالح، ٢٠١٨) ودراسة (Abuzaakouk,A.,2018) والتي تم تطبيقها على العاملين بوزارة التعليم العالي بالمعاهد العليا الخاصة واستقر الباحث على ستة أبعاد لمقياس القيادة الأخلاقية (النزاهة- الإنصاف- توضيح الدور- المشاركة في اتخاذ القرار- التوجيه الأخلاقي- التوجه نحو الناس).

٢- المتغير التابع:

تم تصميم مقياس الإبداع الإداري من خلال الغطلا على بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإبداع الإداري، مثل دراسة (Suguan,D.,et.,al.2018) ودراسة (ورده برويس، ٢٠١٦)، ودراسة (ماهر أحمد، ٢٠١٢).

د. أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

اعتمد الباحث في الدراسة الاستطلاعية على المقاييل الشخصية، وتم تصميم الأسئلة وفقاً للدراسات السابقة، كما اعتمد الباحث في دراسته الميدانية على قوائم الاستقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية من العينة، والتي تم توزيعها على الإدارات المختلفة بالمعاهد (محل تطبيق البحث الحالي) وسيتم عرض تصميم ومحتويات قائمة الاستقصاء واختبارها على النحو التالي:

١- تصميم قائمة الاستقصاء:

وقد تكونت قائمة الاستقصاء من جزئين كما يلي:

الجزء الأول:

اشتمل الجزء الأول من قائمة الاستقصاء بمقياس القيادة الأخلاقية؛ حيث قام الباحث بالإطلاع على الدراسات السابقة والاعتماد على مقياس دراسة (عماد الشاعر، ٢٠١٧) ودراسة (حمود الصالح، ٢٠١٨) ودراسة (Abuzaakouk,A.,2018) وتم حساب صدق وثبات المقياس، من خلال التطبيق على عينة عشوائية من عينة البحث.

الجزء الثاني:

اشتمل الجزء الثاني بمقياس الإبداع الإداري، حيث قام الباحث بالإطلاع على العديد من الدراسات السابقة، وتم الاعتماد على مقياس دراسة (Suguan,D.,et.,al.2018) ودراسة (وردة برويس، ٢٠١٦)، ودراسة (ماهر أحمد، ٢٠١٢).

وقد تم استخدام مقياس ليكرت المتدرج من (١ - ٥) حيث يمثل الرقم (١) غير موافق تماماً، في حين يمثل الرقم (٥) موافق تماماً.

٢. اختبار قائمة الاستقصاء:

قام الباحث بإجراء اختبار الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة وذلك لتحديد إمكانية الاعتماد عليها والتأكد من مدى توافق هذه المقاييس مع أهداف البحث، ومدى كفايتها لاختبار فروضه وقياس متغيراته، وللتأكد من صدق هذه المقاييس إحصائياً وكذلك إيجاد معامل الثبات.

٣. أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في تحليل البيانات:

الإحصاء الوصفي: وذلك لتقديم صورة عامة عن خصائص عينة البحث وشملت المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل ارتباط بيرسون، والانحدار المتعدد والمتدرج باستخدام طريقة Stepwise وذلك لاختبار بقية الفروض، وفروضه الفرعية.

التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس :

لقياس درجة الثبات التي تتمتع بها قائمة الاستقصاء تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحديد درجة الاتساق الداخلي بين المقاييس المستخدمة، وقد تبين أن هناك (ثلاث متغيرات) من القيادة الأخلاقية الإجمالية حصلنا على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠ بالإضافة إلى (متغيرين) من مقياس الإبداع الإداري ومن ثم تقرر استبعادهما (إدريس، ٢٠١٦)، ومن ثم أصبح عدد البنود التي يتكون منها المقياس ٤٨ بدلاً من ٥٣ وبدأ، وقد كانت النتيجة حدوث تحسن ملحوظ في معاملات ألفا لمعظم البنود التي يتكون منها المقياس، حيث تراوحت

معاملات الثبات بعد حذف البنود السابقة ما بين (٠,٧١٣)، و(٠,٨٠٦). وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول في البحوث الاجتماعية (إدريس، ٢٠١٦).

هذا وقد تم التأكد من صدق إدارة القياس، بعرض قائمة الاستقصاء على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التسويق بكليات التجارة بجامعة السادات ودمهور وكفر الشيخ للحكم على مدى ملائمة مضمون البنود المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، للحصول على نسبة اتفاق مقبولة مما يجعلها صالحة للأغراض التي وضعت من أجلها، وباستنتاج قيم معامل الصدق من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات يتضح مصداقية مقاييس البحث، حيث تراوحت قيمة معامل الصدق بين (٠,٧٥٦)، و (٠,٨٤٢)، وذلك كما يظهر بنتائج التحليل جدول رقم (١) ويرجع الباحث سبب ارتفاع نسب الصدق والثبات في المقاييس إلى الاعتماد في وضع هذه المقاييس على الدراسات السابقة، حيث أنه قد تم استخدام هذه المقاييس في أكثر من دراسة، مع قيام الباحث بتعديلات في الصياغة لتناسب مشكلة الدراسة.

جدول (١)

معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة

المتغير	قيمة معامل ألفا لثبات	قيمة معامل الصدق
البعد الأول الانصاف	٠.٧٨٢	٠.٨٢٦
البعد الثاني : وضوح الدور	٠.٧٣٦	٠.٧٨٦
البعد الثالث: المشاركة في صنع القرار	٠.٧١٣	٠.٧٥٦

٠.٧٨٤	٠.٧٢٩	البعد الرابع: النزاهة
٠.٨٤٢	٠.٨٠١	البعد الخامس: التوجيه الأخلاقي
٠.٨٢٥	٠.٧٩٦	البعد السادس: التوجه نحو الناس
٠.٨٠٣	٠.٧٥٢	مقياس القيادة الأخلاقية الاجمالي
٠.٨٢١	٠.٨٠٦	مقياس الإبداع الإداري الاجمالي

ثامناً: نتائج البحث.

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة:

جدول رقم (٢)

معامل الارتباط بين أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري

الابعاد	معامل بيرسون للارتباط	مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)
البعد الأول الاتصاف	٠.٧٢١	٠.٠١٢
البعد الثاني : وضوح الدور	٠.٧٦٩	٠.٠٠٦
البعد الثالث: المشاركة في صنع القرار	٠.٨٠٩	٠.٠٠١
البعد الرابع: النزاهة	٠.٧٩٥	٠.٠٠٥

٠.٨٢١	٠.٨٣٢	البعد الخامس: التوجيه الأخلاقي
٠.٨٠٢	٠.٨٠٣	الابعاد
٠.٨٢١	٠.٨٣٢	البعد السادس: التوجه نحو الناس

* دلالة إحصائية عند مستوى ١% و ٥%

ومن خلال الجدول السابق يتضح وجود علاقة معنوية بين القيادة الأخلاقية والإبداع الإداري والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري لدى أفراد العينة على المستوى الإجمالي وعلى مستوى الأبعاد الست (بعد الانصاف، بعد وضوح الدور ، بعد المشاركة في صنع القرار ، بعد النزاهة ، بعد التوجيه الأخلاقي ، بعد التوجه نحو الناس ومقياس الإبداع الإداري)

وهو ما اتفق مع معظم الدراسات السابقة؛ مثل دراسة (الشاعر، ٢٠١٧) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية.

كما اتفقت مع نتائج دراسة (Suhuan,D.,et.,al.,2018) وأكدت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف في الشركات الصينية، وأكدت الدراسة على أهمية المؤثرات الوسيطة (التمكين النفسي والرغبة في تحمل المخاطر) في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وإبداع الموظف.

بينما اختلفت مع نتائج دراسة (Hwang, 2013) وكان من أبرز نتائج الدراسة؛ عدم وجود علاقة بين السلوك القيادي الداعم والمشارك والمتسلط للمرشد الاكاديمي على درجة الإبداع لدى الطلاب في الجامعات محل الدراسة واتفقت بشكل كامل مع دراسة (بحر، ٢٠١٧) حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين (الأخلاقيات الشخصية - الأخلاقيات الإدارية - الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري.

وافقت كذلك مع دراسة (Abuzaakouk, 2018) حيث أشارت نتائجها إلى أهمية القيادة التحويلية على القدرات الابتكارية والذي ينعكس بصورة مباشرة على سلوك العاملين بالمؤسسات ومنظمات الأعمال.

الفرض الثاني : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة).

جدول رقم (٣)

نتيجة اختبار (ت) في حالة عينتين مستقلتين - الجنس

الابعاد	الوسط الحسابي ^(١)		مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)
	ذكور	إناث	
البعد الأول الانصاف	٢,٦٤	٢,٧٦	٠,٢١٢
البعد الثاني : وضوح الدور	٢,٨٥	٢,٨٨	٠,٦٢٦

البعد الثالث: المشاركة في صنع القرار	٣,٤١	٢,٤٥	٠,٤٦٦
البعد الرابع: النزاهة	٤,١١	٣,٧٣	٠,٤٥٩
البعد الخامس: التوجيه الأخلاقي	٣,٤٣	٥,٢٨	٠,٣٣١
البعد السادس: التوجه نحو الناس	٥,٦٧	٥,٠٢	٠,٤٦٦
اجمالي الأبعاد	٥,٩٦	٥,٨٢	٠,١٥٩

* دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ت. (t- Test).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات الجنس "، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

جدول رقم (٤)

نتيجة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One -Way ANOVA - المستوى التعليمي

مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الوسط الحسابي لاستجابات كل مستوى تعليمي ^(١)				الأبعاد
	دراسات عليا	تعليم جامعي	تعليم متوسط	بكالوريا ويكتب	
٠,٢٨١	٢,٥٠	٣,٢٥	٢,٥٨	٢,٤٦	البعد الأول الانصاف
٠,٢٠٨	٣,٤٤	٢,٧٧	٢,٩٠	٢,٧٥	البعد الثاني : وضوح الدور

٠,٣١٨	٣,٦٥	٣,٠٠	٢,٩٣	٢,٧٢	البعد الثالث: المشاركة في صنع القرار
٠,٤٦٦	٣,٩٤	٤,١٤	٣,٩٧	٣,٨٢	البعد الرابع: النزاهة
٠,٦٥٩	٤,٤٤	٣,٩٢	٤,٠١	٤,٥٤	البعد الخامس: التوجيه الأخلاقي
٠,٣٣١	٤,٣٨	٤,٣٧	٤,٤٤	٤,٤٨	البعد السادس: التوجه نحو الناس
٠,٥٢١	٣,٦٥	٣,٤٦	٣,٢٣	٣,٢٤	اجمالي الأبعاد

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي "، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

جدول رقم (٥)

نتيجة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One -Way ANOVA - حسب سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الوسط الحسابي لاستجابات حسب سنوات الخبرة ^(١)				الأبعاد
	أقل من ٢	من ٢ إلى ٥	من ٥ إلى أكثر من ١٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,٢٣٢	٢,٦٦	٢,٦٧	٣,٤٦	٣,٠٦	البعد الأول الانصاف

٠,٨٦٩	٢,٧٥	٣,١٥	٢,٩١	٢,٨٤	البعد الثاني : وضوح الدور
٠,٩٢٧	٢,٩٤	٣,٢٣	٢,٩٧	٢,٩٤	البعد الثالث: المشاركة في صنع القرار
٠,٠٩٥	٣,٤٤	٣,٥٤	٣,٨١	٤,٠٣	البعد الرابع: النزاهة
٠,٢٧٧	٤,٩٤	٤,٨٥	٤,٤٠	٤,٢٠	البعد الخامس: التوجيه الأخلاقي
٠,٢٧٠	٥,٠٠	٤,٦٩	٥,٣٥	٥,٤١	البعد السادس: التوجه نحو الناس
٠,٣٧٨	٥,٨٨	٥,٠٨	٥,٩٣	٥,٩١	اجمالي الابعاد

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة "، وذلك بالنسبة لكل الابعاد.

من خلال بيانات جدول رقم (٣) و جدول رقم (٤) و جدول رقم (٥) يتضح وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على جميع أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري عند مستوى دلالة (١%) تعزى لمتغير الجنس، وهو ما لا يتفق مع نتائج دراسة (الشاعر، ٢٠١٧) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالإبداع الإداري

تعزى لمتغير (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة).

كما اختلفت مع نتائج دراسة (المصري، ٢٠١٢) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس، بين ممارسات القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي.

بينما اتفقت مع نتائج دراسة (داركة والمطيري، ٢٠١٧) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول مستوى القيادة الأخلاقية والثقة التنظيمية تعزى إلى متغيرات (التخصص، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المكتب الإشرافي).

الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (الجنس - المستوى التعليمي - سنوات الخبرة).

جدول رقم (٦)

نتيجة اختبار (ت) في حالة عينتين مستقلتين - الجنس

مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الوسط الحسابي ^(١)		الايعاد
	إناث	ذكور	
٠,٢٠١	٣,٣٢	٣,٢٦	الايعاد الإداري

* دلالة إحصائية عند مستوى ١% وفقاً لاختبار ت (t-Test).

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات الجنس"، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

جدول رقم (٧)

نتيجة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One -Way ANOVA - المستوى التعليمي

مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الوسط الحسابي لاستجابات كل مستوى تعليمي ^(١)				الايعاد
	دراسات عليا	تعليم جامعي	تعليم متوسط	بكالوريا وكتبة	
٠,٢١٨	٣,٦٥	٣,٤٦	٣,٢٣	٣,٢٤	الايعاد الإداري

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي "، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

جدول رقم (٨)

نتيجة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One -Way ANOVA - حسب سنوات الخبرة

مستوى الدلالة الإحصائية (Sig)	الوسط الحسابي لاستجابات حسب سنوات الخبرة ^(١)				الأبعاد
	أقل من ٢	من ٢ إلى ٥	من ٥ إلى ١٠	أكثر من ١٠ سنوات	
٠,١٦٢	٣,٩١	٣,٩٣	٣,٠٨	٣,٨٨	الإبداع الإداري

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر قبول فرض العدم القائل " توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة "، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

واتفقت النتيجة بشكل جزئي مع نتائج دراسة (سوسن زرعة، ٢٠١٦) والتي كشفت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الإبداع لدى قيادات الكليات في الأصالة والطلاقة والحساسية للمشكلات والخروج عن المألوف، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القيادات العليا في الجامعة، والاستفادة من توافر عناصر الإبداع لدى قيادات الكليات.

كما اتفقت مع دراسة (محمد، ٢٠١٢) والتي كان من نتائجها توفر القدرات الإبداعية بدرجة عالية لدى القيادات الإدارية بالجامعة، وكان ذلك يعزى إلى توفر البيئة والمناخ الجامعي الذي يساعد على نمو القدرات الإبداعية المتمثلة في القدرة على التحليل، والمرونة، والطلاقة، والأصالة والخروج على المألوف، والحساسية للمشكلات.

تاسعاً: نتائج وتوصيات البحث:

أولاً: النتائج

- وجود علاقة معنوية قوية دالة إحصائياً بين استجابات أفراد العينة على جميع أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية ومقياس الإبداع الإداري
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات الجنس ، ، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على أبعاد مقياس القيادة الأخلاقية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة ، ، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات الجنس ، ، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي ، ، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على مقياس الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة ، ، وذلك بالنسبة لكل الأبعاد.

ثانياً: توصيات البحث:

- اجراء مزيد من البحوث لطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالمعاهد العليا الخاصة؛ حيث أصبحت تمثل قطاعاً كبيراً في المجتمع المصري.

- ضرورة تدريس مقررات لها علاقة بالقيادة الأخلاقية بالجامعات والمعاهد العليا، بل في مستويات تعليمية أقل.
- تشجيع ممارسة السلوك الإبداعي والابتكاري داخل البيئات التعليمية بوزارة التعليم العالي.
- اجراء مزيد من البحوث على مقومات التفكير الإبداعي بالبيئات التعليمية.
- تدريس مقررات تحض على الإبداع الإداري والسلوك الابتكاري في منظمات الأعمال.

مراجع الدراسة:

أولاً: العربية

١. أحمد عبدالله الكبير (٢٠١٦): القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، ج١، السعودية، دار الملك فهد للطباعة.
٢. أحمد علي مسعود البطي (٢٠١٤): الأخلاقيات التنظيمية وأثرها على الولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمة- دراسة ميدانية على الجامعات الليبية. رسالة دكتوراة، جامعة قناة السويس، مصر.
٣. أسامة أحمد حسانين (٢٠١١): تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية- دراسة ميدانية. مجلة البحوث والدراسات المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، ٢٥، ١، ٢- ٥١ .
٤. أكرم محمد عبدالباسط (٢٠١٣): أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المنظمات السياحية: دراسة تطبيقية على العاملين في الشركة القابضة للسياحة والفنادق وبعض الشركات التابعة لها، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، (٣)، ٥٧٤- ٥٩٢.

٥. السيد الحضري أحمد محمود (٢٠١٤): العنوان :أثر القيادة الأخلاقية في دعم تعزيز الثقة التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الطائف. مجلة البحوث التجارية المصرية، (٢٨)، (٢)، ٦٠-١.

٦. أمجد دراكبة، وهدي المطيري (٢٠١٧): دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١٣(٢)، ٢٢٣-٢٣٧.

٧. آيت محمد مراد (٢٠١٦): واقع الإبداع الإداري على مستوى المنظمات: دراسة حالة منظمة الهاتف النقال "موبيليس الجزائر". أبحاث المؤتمر العلمي حول الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، ١٢٤ - ١٣٧.

٨. جبر سيد عبدالله الأخرس (٢٠١٦): الإدارة الاستراتيجية وفق النظام الأوربي للتميز وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع الحكومي الفلسطيني، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.

٩. حسيب عفتيان علي الجبوري (٢٠١٨): درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالمساءلة الإدارية من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.

١٠. حمود محسن حمود الصالحي (٢٠١٨): القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في وزارة الكهرباء والماء في دولة الكويت. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة آل البيت.

١١. رفعت عمر عزوز (٢٠١٤): الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية
مدخل لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية. مدخل مقترح، مجلة
مستقبل التربية، مصر، ٢١ (٩١)، ٧٥-١٣٣.

١٢. سعيد حميد عشاى السلمي (٢٠١٠): نمط القيادة وممارسات الإبداع
الإداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة دراسة تحليلية. الجمعية
المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٣ (٢٧)، ١١-١٠١.

١٣. سوسن محمد ززعة (٢٠١٦): عناصر الإبداع الإداري لدى قيادات الكلية
في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، مستقبل التربية والتعليم، مصر،
٢٣ (١٠١)، ٩٤-١٢.

١٤. عابدون وآخرون (٢٠١٢): درجة ممارسة المديرين للقيادة الأخلاقية كما
يقدروها معلموا المدارس الحكومية في محافظة القدس. مجلة جامعة القدس
للأبحاث والدراسات، ٢٨ (٢)، ٣٢٧-٣٦٣.

١٥. عبدالعزيز علي مرزوق (٢٠١٥): الآثار المباشرة والتفاعلية للقيادة
الأخلاقية على اتجاهات وسلوكيات العاملين: دراسة تطبيقية على
المستشفيات الحكومية بمحافظة كفر الشيخ. المجلة العلمية للبحوث
التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، (٤)، (٣)، ٩-٦٣.

١٦. عبود نجم (٢٠١١): القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين، دار
صفاء للطباعة، عمان، ط ١.

١٧. عفاف حسن هادي الساعاتي، ومحمود عايد حسن المساري (٢٠١٥): أثر
سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة: بحث تطبيقي في
الشركة الغامة لمنتجات الالبان مجلة جامعة بابل، العدد (٣)، (٢٣
١٣٠٩-١٣٣٢).

١٨. علي خميس المصري (٢٠١٢): القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالمواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى شركات الصناعات الدوائية في الأردن. رسالة دكتوراة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.
١٩. عماد سعيد محمد الشاعر (٢٠١٧): ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري. (دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٢٠. فيبي نصحي راغب سليمان (٢٠١٧): أثر القيادة الأبوية على جودة حياة العمل : دراسة ميدانية على هيئة ميناء بورسعيد. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية - مصر، (٨)، (١)، ١٢١-١٥٦.
٢١. ماهر أحمد حسن محمد (٢٠١٢): الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الادارية بجامعة أسيوط، مجلة كلية التربية بأسيوط، مصر، ٢٨(٢)، ٢٦٩-٣٣٣.
٢٢. مجدي أبو غالي (٢٠١٦): أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر.
٢٣. محمد الصيرفي (٢٠٠٦): القيادات الإدارية والإبداعية. (د. د. ط): دار الفكر الجامعي للنشر.
٢٤. محمود حسن جمعة وآخرون (٢٠١١): تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري. مجلة الإدارة والاقتصاد، (٩٠)، ٧٩-١١٢.
٢٥. ياسر أحمد مدني (٢٠١٧): تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات المواطنة التنظيمية باستخدام مدركات السلوك السياسي كمتغير

معدل: دراسة تطبيقية على شركات الغزل والنسيج. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، ٣١، (٤)، ٧٥ - ١٢٨.

٢٦. طلال نصير، ونجم العزاوي (٢٠١١): أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب

٢٧. يوسف المطيري ومحمد القريوتي (٢٠١٧): إدارة رأس المال البشري والإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية لبعض الجهات الحكومية في دولة الكويت. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ٢٤ (٢)، ٢١١ - ٢٤٢.

1. Abuzaakouk, A., A. (2018); Assessing the effects on innovation potential on transformational leadership styles of behavior. P.hD, Capella University.
2. Colwell, J., L.(2001): Beyond brainstorming: how managers can cultivate creativity and creative problem-solving skills in employees. Supervision, 62(8),6-9.
3. England, D.,L. (2017): leader perceptions of Ethical/Moral leadership in community College Business school Curriculum, Eric on line.
4. Hwang, S. (2013): Influence of Leader Behaviors on creativity: A Comparative study between south Korea and United states. (Unpublished P.h.D thesis), University of Minnesota, USA.

5. Martin, G., Christian, J. Resick, C., Keating, M., Dickson, M.(2009): Ethical leadership across cultures: a comparative analysis of German and US Perspectives, *Business Ethics: A European Review*, 18 (2), 127-144.
6. Northouse, Peter G. (2001): *Leadership Theory and Practice*, 2 nd edition, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
7. Ohangia, G. (2007): The moral of Unversity Faculty and the perceived innovative behavior of the department head of three university in the cost area of taxes. *DAI*, 47 (3), 32- 47.
8. Sams, U. T. (2009): Ethical leadership: Examine the relationship with a full- term leadership model and employee productivity and organizationl culture, *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533- 547.
9. Shams, U.,T.(2009): Ethical Leadership: Examine the relationship with a full- term leadership model and employee productivity and organizationl culture, *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533- 547.
10. Sharif, N., & Tang, H. (2014): New trends in innovation strategy at Chinese universities in Hong Kong and Shenzhen. *International Journal of Technology Management*, 65 (1-4), 300- 318.

11. Suguan, D., Zhiyong, L., Hongsheng, C. (2018): Mediating Influences of ethical leadership on employee creativity. *Social Behavior and Personality*, 46(2), 323– 338.
12. Trevino, L., K. ,Brown, M., E.(2004): Managing to be ethical: Debunking five business Ethics Myths, *Academy of Management Executive*, 18(2), 69– 83.
13. Wise, G.(2017): Critical moral leadership: toward social justice for English learner. Eric on line.