

قضايا بحثية - مهمة 6

المحاضرة: السادسة

المهمة: إعداد خطة بحثية مفصلة تتضمن مشكلة البحث وأهميته وأهدافه والمنهجية المقترحة

إشراف: د. دعاء محمد

إعداد الباحثة: سلمى أحمد محمد سلامة أحمد شريف

● المقدمة:

القيادة الأخلاقية هي مفهوم يتعلق بالإرشاد والتوجيه للآخرين بطريقة تتميز بالأخلاقية والمبادئ الأخلاقية الصحيحة، وإنها تشير إلى القدرة على إدارة وتوجيه فريق العمل بطريقة تتميز بالحيادية والعدل والإنصاف. (عطية، 2018)

وتتميز القيادة الأخلاقية بالممارسة الصحيحة للقيم الأخلاقية الأساسية، مثل الصدق والنزاهة والعدالة والإنصاف والاحترام والتسامح، فعندما يكون القائد قائدًا أخلاقيًا، يكون لديه القدرة على تقديم الإرشاد والتوجيه بشكل يعكس هذه القيم الأخلاقية ويضمن تحقيق الأهداف المرجوة دون أن يتعارض ذلك مع القيم الأخلاقية. (على، 2019)

إن القيادة الأخلاقية هي عنصر أساسي لنجاح أي فريق عمل، حيث يمكن للقائد الأخلاقي أن يوجه الفريق بطريقة تتميز بالأخلاقية والمبادئ الأخلاقية الصحيحة، فالقيادة الأخلاقية تعد النهج الأمثل لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات والمنظمات. (عبد الهادي، 2020)

ويعد الإبداع في العمل أمرًا مهمًا للغاية في العالم الحديث، حيث تدعم الشركات والمؤسسات الإبداع من أجل تحسين وتطوير منتجاتها وتطوير العمليات المختلفة. فالإبداع هو السبب الرئيسي وراء نجاح العديد من الشركات والمنظمات الناشئة، وهو العامل الذي يجعلها تتفوق على منافسيها. (على، 2017)

وتعتبر الشركات والمؤسسات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة أكثر عرضة للاعتماد على الإبداع في العمل، حيث يمكن للإبداع أن يساعد في تطوير منتجاتها وخدماتها وتحسينها، ويمكن أن يساعد في جذب المزيد من العملاء وزيادة الإيرادات. (إبراهيم، 2008)

ومن أجل الحصول على الإبداع في العمل، يجب على المؤسسات والشركات توظيف الأشخاص المناسبين والمتحمسين للعمل والإبداع، كما يجب أيضًا توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفكير الإبداعي، وتوفير الأدوات والموارد اللازمة للعمل والتطوير. (المحداوي، 2022)

ومن أجل تحقيق الإبداع في العمل، يمكن استخدام العديد من الأساليب والتقنيات، مثل العقد الذهني والتفكير الجماعي والتفكير الإبداعي وغيرها، ويمكن أن يكون الإبداع في العمل سبباً للتغيير والتحول في الشركات والمؤسسات، حيث يمكن للإبداع أن يساعد في خلق ثقافة جديدة للعمل وتحسين العلاقات بين الموظفين والعملاء. (الرشيدى، 2018)

لذلك نجد أن الإبداع في العمل هو عامل أساسي لتحقيق النجاح في العالم الحديث، حيث يمكن للإبداع أن يساعد في تحسين العمليات والمنتجات والخدمات وجذب المزيد من العملاء وتحقيق النمو، ومن المهم أن تدعم الشركات والمؤسسات الإبداع في العمل وتوفر الأدوات والموارد اللازمة لتحقيق ذلك. (على، 2017)

مما سبق، يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين.

● مصطلحات الدراسة

- القيادة الأخلاقية :

تشير القيادة الأخلاقية إلى ممارسة القيادة بنزاهة وصدق، مع الأخذ في الاعتبار أيضاً رفاهية ومصالح جميع أصحاب المصلحة المعنيين. وهو ينطوي على اتخاذ القرارات واتخاذ الإجراءات التي تتماشى مع قيم العدالة والاحترام والشفافية. كما يتضمن أيضاً نمذجة وتعزيز السلوك الأخلاقي بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة. تعتبر القيادة الأخلاقية مهمة لأنها تساعد على بناء الثقة، وتعزز بيئة العمل الإيجابية، وتشجع على اتخاذ القرارات المسؤولة. (على، 2021)

- السلوك الإبداعي للعاملين

يشير السلوك الإبداعي للعاملين إلى الطرق التي يعبر بها العاملون عن خيالهم وأصالتهم من خلال الأنشطة المختلفة، ويمكن أن يظهر ذلك في أشكال عديدة، مثل التعبير الفني، أو حل المشكلات، أو التفكير الابتكاري، وهو مصطلح واسع يشمل العديد من الطرق التي يمكن للبشر من خلالها استخدام خيالهم لتوليد أفكار ومنتجات جديدة، غالباً ما يتضمن السلوك الإبداعي المخاطرة والتفكير خارج الصندوق من أجل إنتاج شيء فريد وقيم، لذلك يعتبر جزءاً أساسياً من الطبيعة البشرية ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجوانب المعرفية والعاطفية. (المحداوى، 2022)

● مشكلة البحث

أمكن من خلال ما تم استخلاصه من الدراسات السابقة ، ومراجعة أدبيات البحوث ، تحديد مشكلة الدراسة والتي تتمثل عدم وضوح العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبداع انخفاض مستويات الإبداع الوظيفي لدى العاملين محل الدراسة ، و "في الوظيفي للعاملين".

وبالتالي يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

* ما أثر القيادة الأخلاقية على رفع مستوى والإبداع الوظيفي للعاملين ؟

ويتفرع من التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية هي كالتالي:

- ما ممارسات القيادة الأخلاقية ؟
- ما مستويات الإبداع الوظيفي الفعلية للعاملين ؟
- هل هناك تأثير لبيئة للقيادة الأخلاقية علي الإبداع الوظيفي للعاملين ؟

● أهمية البحث

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تبحثه ألا وهو القيادة الأخلاقية ورفع مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين ، وعلى ذلك يمكن إبراز أهمية الدراسة من ناحيتين ، إحداهما الأهمية العلمية ، والأخرى الأهمية التطبيقية كما يلي:

● الأهمية العلمية :

تتمثل أهمية موضوع ممارسات القيادة الأخلاقية من الموضوعات الحديثة التي انتشرت مؤخراً في الدراسات الإدارية ، حيث تعد القيادة الأخلاقية المنبثقة من منظومة إدارية سليمة هي المحرك الفعال لنهضة الأمم والشعوب وتقدمها ، والإدارة الأكثر فاعلية للتغيير وصناعة المستقبل ، لما لها من آثار إيجابية في دفع حركة المجتمع وبنائه والارتقاء به والحد من الأزمات ، في ظل الأزمات العالمية. (الربيعي، 2020)

كما تتمثل أهمية دراسة ممارسات القيادة الأخلاقية في أنها تلعب دوراً حيوياً في تشكيل أخلاقيات العمل ، حيث إنها تحدد نغمة قيم المنظمة ومبادئها وسلوكها. فهو يشمل القادة الذين لا يلتزمون بالمعايير الأخلاقية فحسب ، بل يلهمون ويوجهون أعضاء فريقهم أيضاً لفعل الشيء

نفسه. في مشهد الأعمال المعقد والمتربط بشكل متزايد اليوم، أصبحت القيادة الأخلاقية أكثر أهمية من أي وقت مضى. في هذا القسم، سوف نستكشف أهمية القيادة الأخلاقية في أخلاقيات العمل ونعمق في جوانبها المختلفة. (عبدالهادي، 2020)

كما أحد الأسباب الرئيسية وراء أهمية القيادة الأخلاقية في أخلاقيات العمل هو تأثيرها على الثقافة التنظيمية، حيث عندما يعطي القادة الأولوية للسلوك الأخلاقي والنزاهة، فإن ذلك يخلق ثقافة الثقة والشفافية والمساءلة داخل الشركة. من المرجح أن يشعر الموظفون بالمشاركة والتحفيز والرضا في مثل هذه البيئة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ونتائج أعمال أفضل. (على، 2019)

كما تتمثل أهمية دراسة مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في أن الإبداع وتطبيقه في العمل من الأمور الأساسية التي يجب التركيز عليها، إذ تتطلب العملية الإنتاجية اليومية معرفة الطرق المبتكرة للوصول إلى النجاح، فالإبداع يعني التفكير خارج الصندوق والابتعاد عن التقاليد التي تعيق تقدم الفرد والجهة التي ينتمي لها ويمكن اختصار أهمية الإبداع في العمل بهذه النقاط: (عطية، 2018)

- يسهم في النمو والتطور: إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعد على النمو والتطور، حيث يمكنك التفكير بصورة أوسع وابتكار خدمات جديدة ومنتجات جديدة.
- يساعد على تحسين العملية والإنتاجية: يتيح الإبداع المساعدة على تحسين العملية والإنتاجية، وبالتالي يمكن توفير المزيد من الوقت والجهد والمال.
- مواجهة المعوقات والصعوبات: يمكن للإبداع المساعد في مواجهة المعوقات والصعوبات التي يتم مواجهتها في العمل، ويمكن إيجاد حلول جديدة للتغلب على مشاكل العمل.
- يساعد على تحقيق النجاح: إذا كنت ترغب في تحقيق النجاح في العمل، فإن الإبداع سيساعد على ذلك، حيث يمكن أن يجلب ابتكارات جديدة ومنتجات وخدمات مختلفة تجعل الشركة منافسًا قويًا في سوق العمل.
- الأهمية التطبيقية:

تتمثل فيما تتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج وما تقدمه من توصيات ومقترحات قد تساعد مسؤولي الشركات فيما بعد على معرفة العوامل السلبية والإيجابية والتي تساهم في رفع أو خفض مستويات الإبداع الوظيفي للعاملين، والتعرف على أهم ممارسات القيادة الأخلاقية والتي تساهم في تعزيز مستويات الإبداع الوظيفي لدى العاملين

• أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي وهو التعرف على تأثير ممارسات القيادة الأخلاقية في رفع مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين ، وذلك من خلال تحقيق جملة من الأهداف يمكن إجمالها فيما يلي :

التعرف على تأثير ممارسات القيادة الأخلاقية في رفع مستويات الإبداع الوظيفي للعاملين

ويتحقق الهدف السابق من خلال الأهداف الفرعية التالية :

- التعرف على أهم ممارسات القيادة الأخلاقية.
- التعرف على مستويات الإبداع الوظيفي الفعلية للعاملين.
- تحديد درجة التأثير لبيئة للقيادة الأخلاقية علي الإبداع الوظيفي للعاملين .

• المنهجية المقترحة

اعتمد الباحثة على مجموعة من الأساليب البحثية والمتمثلة فيما يلي:

- حسب الهدف من الدراسة: قام الباحثة بتحديد المشكلة ، ثم علاجها وبالتالي فإن الأسلوب المتبع في هذه الدراسة هو الأسلوب الاستطلاعي ، حيث يهدف إلى تحديد مشكلة الدراسة ، وتحديد متغيراتها ، وصياغة الفروض ، ثم استخدام الأسلوب الاستنتاجي والذي يهدف إلى معالجة المشكلة وتقديم الإقتراحات المناسبة لعلاجها، حيث يهدف إلى توصيف ظواهر ومتغيرات الدراسة وتحليل العلاقات والاختلافات بين متغيرات موضوع الدراسة ومشكلته، حتى يتم تحقيق المعالجة المتكاملة لتلك المشكلة (إبراهيم ، 2012).

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى معرفة أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الإبداع الإداري لدى العاملين، لذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتوافق هذا المنهج مع طبيعة الدراسة ، إضافة إلى أنه يقدم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة . ثم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS

- حسب نوع البيانات : اعتمد الباحثة على الجمع بين الجانب النظرى والجانب التطبيقى من أجل الحصول على البيانات

اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة ، ويمكن تحقيق ذلك على النحو التالى:

***البيانات الثانوية :** تُعرف البيانات الثانوية أنها تلك البيانات التى تم جمعها من قبل بواسطة آخرين لأهداف أخرى ، ولكن

يمكن الإستفادة بها لأغراض الدراسة الحالية (أبوبكر ، اللحلح، 2019).

البيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها من مصادر أخرى وتستخدم لأغراض غير الغرض الأصلي للجمع. وعادة ما تكون هذه البيانات متاحة للجمهور عبر مصادر مثل المسوحات والتقارير والدراسات الأخرى. وتستخدم البيانات الثانوية للبحث والتحليل واتخاذ القرارات في مجالات مختلفة مثل الأعمال والتسويق والعلوم والطب وغيرها.

وقد اعتمد الباحثة على مجموعة من البيانات الثانوية والتي تتمثل في مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع ممارسات القيادة الأخلاقية و الإبداع الإدارى لدى العاملين ، بالإضافة إلى الدوريات و المجلات العلمية و الكتب العربية أو الأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة أو أحد جوانبه.

*** البيانات الأولية :** تُعرف البيانات الأولية أنها البيانات التى تُجمع من الميدان لأول مرة عن طريق الاستقصاء (إدريس ، 2012).

تم وقد قامت الباحثة بجمع بيانات أولية التي تم تجميعها من مفردات الدراسة من خلال قائمة الاستقصاء والتي الحصول عليها من خلال العاملين .

وأعتمد الباحثة هنا على أسلوب الدراسة الميدانية فى جمع البيانات الأولية حول متغيرات الدراسة من خلال قائمة الاستقصاء التي تم توجيهها إلى العاملين .

- تقديم إستبانة البحث

لقد تم استخدام تقنية الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة حيث يتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة وتم تقسيمه إلى جزأين:

- الجزء الأول: وهو مكون من عدة أسئلة تتعلق بالمعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

- الجزء الثاني: خاص بمتغيرات الدراسة والذي قسم إلى محورين:

- المحور الأول والذي يتعلق بالمتغير المستقل المتمثل ممارسات القيادة الأخلاقية.

- المحور الثاني يتمثل في الإبداع الإداري للعاملين.

وقد تم اعتماد مقياس ليكارت الخماسي، وتم تحديد مقياس الإجابة عن فقرات الدراسة كما هو مبين بالجدول التالي:

الخماسي ليكارت جدول رقم (2) قياس

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

سوف يتم تفسير المتوسطات الحسابية وفقا لمقياس ليكارت الخماسي كما يلي:

- متوسط أكثر من 3.6 يشير إلى موافق بشدة أو تسهم بدرجة مرتفعة جدا.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 6.2 إلى 3.6 يشير إلى موافق أو تسهم بدرجة مرتفعة.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 0.3 إلى 6.2 يشير إلى محايد أو تسهم بدرجة متوسطة.
- متوسط يتراوح بين أكثر من 8.0 إلى 0.3 يشير إلى غير موافق أو تسهم بدرجة ضعيفة.
- متوسط يتراوح بين 0 إلى 8.0 يشير إلى غير موافق بشدة أو لا تسهم إطلاقا .

- أدوات البحث الميداني

الأساليب الإحصائية التي تفيد في مثل هذه الدراسات تتمثل في مايلي:

- التكرارات والنسب المئوية من أجل معرفة مدى استجابة أفراد عينة الدراسة نحو فقرات ومحاور ومجالات الدراسة ومن أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة والقيام بترتيبها حسب درجة الموافقة.
- معامل الارتباط بيرسون لبيان علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- الانحدار البسيط لتحديد شكل واتجاه العلاقة.

- المعالجة الإحصائية:

سوف تعتمد منهجية معالجة البحث الحالية على بعض أساليب التحليل المتقدم للمتغيرات المتعددة باستخدام برنامج (، وفي ضوء طبيعة متغيرات الدراسة من ناحية ، وأغراض التحليل واختبار الفروض من ناحية SPSS التحليل الإحصائي) أخرى، سوف يتم الاعتماد على مايلي:

- اختبار الإعتمادية والثقة باستخدام معامل ثبات ألفا، وسيتم استخدامه لتحديد مصداقية ومدى درجة الإعتماذ على المقاييس المستخدمة في الدراسة ودرجة الإتساق الداخلى لأسئلة الإستقصاء.

- أساليب إحصائية وصفية مثل : المتوسطات و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة، والجداول التكرارية (نسبة تكرار المقاييس) التي تساعد على عرض البيانات في صورة أكثر وضوحاً

(: ويعتبر أحد الأساليب الإحصائية التي يمكن إستخدامها في On Way ANOVA الاتجاه (أحادى التباين تحليل - أسلوب

تحديد درجة التشابه أو الاختلاف بين آراء بغرض تحديد الفروق بين متوسطات المجتمعات المختلفة، وتم إستخدامه المستقصى منهم حول ممارسات القيادة الأخلاقية ومستوى الإبداع الإدارى للعاملين.

المتعدد يعتبر ذلك الأسلوب من أساليب التحليل التي تتعامل مع المتغيرات المتعددة ، وغالباً ما يتم والانحدار الارتباط تحليل - أسلوب إستخدام هذين الأسلوبين معاً وذلك بغرض الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة ، حيث يساعد أسلوب تحليل الانحدار المتعدد على التحقق من وجود علاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة، كما

يستخدم مع هذا الأسلوب في التحليل أسلوب تحليل الارتباط المتعدد وذلك لتحديد قوة العلاقة بين هذين النوعين من المتغيرات.

المعنوية مستوى من أجل التحقق من وذلك المتعدد الانحدار تحليل لأسلوب الملازمين F-Test واختبار T-Test - اختبار

الدراسة. فروض خطأ أو صحة ولإختبار موضع الدراسة المتغيرات بين العلاقة وقوة لنوع الإحصائية والدلالة

- معامل كرويناج ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة .

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة .

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية . ولتحديد طول مقياس ليكرت الخماسي الحدود الدنيا والعليا " تم حساب

المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح ، أي أداة الدراسة $0.80 = 5/4$ ، بعد

ذلك يتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

* متوسط من 1 إلى 1.80 يعني بدرجة ضعيفة جدا

* متوسط من 1.81 إلى 2.60 يعني بدرجة ضعيفة .

* متوسط من 2.61 إلى 3.40 يعني بدرجة متوسطة .

* متوسط من 3.41 إلى 4.20 يعني بدرجة كبيرة .

* متوسط من 4.21 إلى 5 يعني بدرجة كبيرة جدا .

المراجع:

- عطية، غادة عادل، (2018)، " القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي العاطفي: الآثار المباشرة وغير المباشرة في ظل وجود الارتباط بالعمل وتمثيل القائد للمنظمة"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد38، العدد4.
- على، هشام فوزى، (2019)، " دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول –ميدور"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، المجلد10، العدد1.
- عبد الهادي، عيبر حسن محمود، (2020)، " أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، المجلد11، العدد2.
- الربيعي، نهي عبد الرازق، (2020)، " أثر القيادة الأخلاقية على البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، المجلد11، العدد4.
- على، عبد السلام عبد الرحمن، (2021)، " دور القيادة الأخلاقية في تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة"، المجلة العلمية للبحوث التجارية، جامعة المنوفية - كلية التجارة، المجلد1، العدد8.

- على، سالم، (2017)، " أنماط القيادة الإدارية السائدة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على المعهد العالي للعلوم والتقنية"، مجلة المعرفة، جامعة الزيتونة - كلية التجارة – تrehونة، العدد6.
- إبراهيم، إبراهيم حسين، (2008)، " المناخ التنظيمي و علاقته بمستوى الابداع الاداري للعاملين بالأندية الرياضية" المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة جامعة المنصورة - كلية التربية الرياضية، العدد11.
- المحداوى، مصطفى محمد فالح، (2022)، " أثر إدارة الإبداع والابتكار على الأداء الإداري للعاملين: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة العراقية"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- الرشيدى، ناوف خلف، (2018)، " التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت"، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، جامعة حلوان - كلية التجارة وإدارة الأعمال، المجلد32، العدد2.