

اثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط
دراسة تطبيقية على الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة

إعداد الطالب/

هاني ضيف الله العمري 233001643

ماجد علي آل حاضر 233001733

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

3.....	مقدمة:
5.....	مشكلة الدراسة:
7.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف الدراسة:
8.....	تساؤلات الدراسة:
9.....	فروض الدراسة:
10.....	الدراسات السابقة:
20.....	الفجوة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف
23.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
24.....	المنهجية وطرق البحث:
24.....	مصادر البيانات :
25.....	أدوات الدراسة:
25.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
26.....	حدود الدراسة :
27.....	المراجع:

مقدمة:

لقد صارت التنظيمات الحديثة تعتبر الأفراد ركيزة الاعتماد في تنفيذ مشروعاتها وبلوغ أهدافها المختلفة. لذلك فقد صارت تطلب رضاهم وتسعى لكسب ولائهم بتوفي كل السبل الكفيلة بضمان بقائهم واستمرارهم فيها، ولقد جذب موضوع الالتزام التنظيم اهتمام العديد من الباحثين باعتباره محورًا مهمًا في العملية التنظيمية، لذلك ظهرت الحاجة الدراسة وتدارس اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي، وهو ما أدى إلى بروز العديد من النظريات وإجراء دراسات كثيرة في الآونة الأخيرة هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة في إيجاد الالتزام التنظيمي، ويعد هذا الالتزام من أهم العوامل التي تحدد كفاءة وفعالية المنظمة في المحافظة على عمالها؛ إذ بينت الدراسات في هذا الشأن أن الأفراد الأكثر التزامًا هم الأكثر كفاءة والأحسن أداءً، لأنهم يبذلون جهودًا كبيرة في العمل. (البدوي، 2023)

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الشعور بالالتزام يؤدي إلى العديد من النتائج الإيجابية بالنسبة للفرد وللمؤسسة، أهمها: انخفاض معدل دوران العمل والتغيب وزيادة درجة استقرار العامل وانتظام أدائه في العمل ولأن الالتزام التنظيمي يعكس ارتباط العامل بالمنظمة فإنه يفهم من خلال انسجام العامل مع قيم ومعايير المنظمة وتوافق ثقافته مع ثقافتها، ومدى استعداد له لبذل مجهود إضافي لصالح تفوقها. (الدجاني، 2018)

تسعى المنظمات بشكل عام إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية، وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها و من أجل تحقيق ذلك تمتلك المنظمات العديد من الموارد لتحقيق أهدافها، ويمكن تصنيفها في ثلاث مجموعات : تشمل الموارد المادية مثل المباني والآلات والتكنولوجيا وغيرها، والموارد التنظيمية مثل الهياكل والأنظمة المالية والإدارية والرقابية ... الخ، والموارد البشرية و التي تتضمن خبرات و مهارات و قدرات العاملين، هذه الأخيرة أي الموارد البشرية تزايد الاهتمام بها وتنظيمها، لأن أداء هذا المورد البشري هو الذي يعطي المنظمة مكانتها في عالم المنظمات ولتحقيق ذلك لابد من التزام الموظفين بقيم ومبادئ و أهداف المنظمة التي يعملون بها، حيث بعد الالتزام من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام و في منظمات الأعمال بشكل خاص . (Arokiasamy,2022)

كما إن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها وشعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قريهم منها، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات

التزامه مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية في الفترة الأخيرة من أجل تحديد العوامل المؤثرة في التزام العنصر الإنساني والمتغيرات التي تحكم نمو عملية الالتزام التنظيمي، كذلك تأثيرات ظاهرة الالتزام على الانتظام في أداء العاملين ومخرجات المنظمة . (Adeoye,2021)

و بالتالي تبرز أهمية الأداء الوظيفي للعاملين من خلال نتائجه، فإن كان أداؤهم جيد و فعال، فإن ذلك سيضمن للمنظمة التميز والاستمرارية في نشاطها ويعطي لها مكانة عالية ضمن أنجح المؤسسات، لذلك يمكن القول بأن المورد البشري من خلال أدائه الوظيفي يمثل أحد أهم الأسلحة الاستراتيجية في صراع المنظمات من أجل البقاء و النمو، لأنه الوحيد القادر من خلال أدائه على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات و مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية للقرن الجديد باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المنظمة. (Bhana, A., & Bayat,2020)

بعد مصطلح الابداع الاداري مفهوماً شائع قديماً في الأدبيات الاقتصادية ولكنه تم تناوله بنسبة كبيرة حديثاً إذ أننا نرى تطبيقاته في جميع المجالات وكافة المستويات الاقتصادية من منظمات ومؤسسات وجمعيات وجامعات وشركات الحكومية منها والخاصة ذلك لأنها تختص بإتاحة الفرصة للتفويض العقلاني لإيجاد مكانه من خلال التطبيق والإجراء بقيامها بممارسة الرقابة وتحمل المسؤولية والواجبات المناطة بها من أجل تحقيق نزاهة وشفافية أكبر مما قد ينعكس أثره على الالتزام التنظيمي والذي يعتبر أهم رافعة للمؤسسة في تحقيق الأهداف التي تسعى لها. (دعيك، 2020)

في العقود الأخيرة، بدأت الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة بشكل ضمني في إرساء قواعد التغيير نحو فلسفة الإدارة والحكم التي تتميز بالفعالية والشفافية العالية. كانت بداية هذه التغييرات بإعادة تنظيم مواردها وإعادة التفكير في أنشطتها، بهدف توليد ديناميات تمكن الهيئة من الاستجابة للمطالب الجديدة التي تفرضها البيئة المتغيرة. هذه المطالب تشمل التطور السريع للاحتياجات الاجتماعية والعلمية، والتحول في أنظمة التكنولوجيا والابتكار ، هذا التغيير يعكس الاعتقاد بأن تقديم أبحاث ذات تأثير وجودة ليس مجرد شأن أكاديمي، بل هو جزء من أعمال الإدارة الفعالة. من خلال هذا النهج، تسعى الهيئة إلى تعزيز قدرتها على الابتكار وتلبية الاحتياجات المتطورة للمجتمع السعودي، وذلك من خلال تطبيق معايير ومواصفات دقيقة تدعم التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة (جندلي، 2018).

ونظرا لما للالتزام التنظيمي من دور في تحقيق مخرجات العمل لدى المؤسسات، فإن القيادات الإدارية تعمل على تنمية الالتزام التنظيمي لدى القوى العاملة من خلال توفير بيئة تنظيمية تسمح بالابتكار والإبداع الوظيفي، وتتسم بعلاقات الاحترام والتقدير بين العاملين وتوفر الشعور بالاهتمام والرعاية، كذلك العمل على إشباع الاحتياجات الوظيفية للعاملين من خلال توفير البرامج التدريبية التي تضمن الشعور بالتطور الوظيفي. (عاشور، 2021)

تعد القيادة الأخلاقية موضوعا على قدر عال من الأهمية، وتحتاج المنظمات المعاصرة إلى القادة الذين يتصرفون بطريقة أخلاقية، ويعملون على تنمية السلوك الأخلاقي، وتشجيع العاملين على التعامل بمثل هذا السلوك في عملهم اليومي، بالإضافة إلى منع السلوكيات والممارسات غير الأخلاقية والوقاية منها، وتعد أخلاقيات الأعمال في السلوك الذي يتسق مع المبادئ والمعايير الخاصة بممارسات الأعمال والتي تم الاتفاق عليها من قبل المجتمع. (شاهين، 2016)

ويعد السلوك الأخلاقي مسؤولية مشتركة بين كل الأطراف التي تتعامل مع المنظمة، كما يحدد القادة الأخلاقيون طبيعة القرارات التي يتم اتخاذها، والكيفية التي يتم بها ذلك بالإضافة إلى الدور الذي تلعبه الأخلاق في صنع هذه القرارات ومن هذا المنطلق يجب على المنظمات القيام باختيار القادة الأخلاقيين، والعمل على تنميتهم، والحفاظ على وجودهم داخل المنظمات. (Bahadori et la, 2021)

بناء على ما سبق تسعى الدراسة إلى معرفة اثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط دراسة تطبيقية على الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

مشكلة الدراسة:

تواجه هيئة المواصفات والمقاييس والجودة في المملكة العربية السعودية العديد من التحديات البارزة، ومن بينها التحديات المالية وضرورة تقديم حلول لكسر الفجوة بين الجانب النظري والعملي داخل المؤسسة. كما تتضمن هذه التحديات تلبية احتياجات سوق العمل المتغيرة ومواكبة التطورات التكنولوجية والمشاركة الفعالة في البحث العلمي. من بين الجوانب المهمة التي تواجه الهيئة التطوير النظام الإداري الإبداعي وتعزيز القيادة الأخلاقية، حيث

يلعب هذا النظام دوراً حيوياً في قيادة عمليات التغيير والتطوير داخل المنظمة، وهو ما تسعى الأدبيات الإدارية والبحوث الميدانية إلى فهمه وتحليله من خلال دراساتها التي تبحث في العلاقة بين العاملين والمنظمات التي يعملون بها. (Charoensap et la, 2019)

تواجه هيئة المواصفات والمقاييس والجودة في المملكة العربية السعودية تحديات متزايدة، حيث أصبحت منظومة حيوية ضمن الحياة الحضرية بفضل دورها في وضع المواصفات والمقاييس القياسية، وضمان الجودة في المنتجات والخدمات، يعتبر وجود قيادة أخلاقية في الهيئة أمراً حيوياً لتعزيز التميز بين الموظفين، ورفع مستوى التزامهم التنظيمي، وهو ما يساهم في تعزيز الإبداع وتقليص المظاهر السلوكية غير المرغوبة، خاصة في ظل الأزمات التي شهدها المجتمع السعودي والهيئة.

أحد أبرز التحديات التي تواجه الهيئة هي التحديات المالية والموارد، حيث تعاني من صعوبات في توفير التمويل اللازم لتشغيل برامجها وأنشطتها المتنوعة. يتطلب تطوير المواصفات والمقاييس وضمان الجودة استثمارات كبيرة في التكنولوجيا والتدريب، مما يجعل الحصول على موارد مالية مستدامة أمراً ضرورياً للتمكن من تلبية التحديات الحالية والمستقبلية، بالإضافة إلى التحديات المالية، تواجه الهيئة أيضاً تحديات في مجال التطوير التكنولوجي، حيث تحتاج إلى استخدام أحدث التقنيات لضمان أن تكون المواصفات والمقاييس دائماً محدثة وفعالة. هذا يتطلب الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وتطوير أنظمة إدارة متقدمة لمتابعة التغييرات السريعة في الصناعات المختلفة كما تواجه الهيئة أيضاً تحديات قانونية وتنظيمية، حيث يجب عليها الالتزام باللوائح والتشريعات المحلية والدولية المتعلقة بالمواصفات والجودة. هذا يتطلب إنشاء فرق متخصصة لمتابعة التغييرات وضمان الامتثال الكامل، مما يضع تحديات إدارة ومتابعة فعالة.

ومن بين التحديات الرئيسية التي تواجه الهيئة أيضاً، تحديات الجودة والموثوقية. يجب على الهيئة ضمان أن جميع المواصفات والمقاييس التي تنشرها وتطبقها هي ذات جودة عالية وتتمتع بالموثوقية.

أكد درادكة والدجاني وداود (2020) أن القيادة الأخلاقية تعد من الضروريات الأساسية في الإدارات العامة، حيث تنعكس آثارها الإيجابية على الأداء العام ومستوى التزام العاملين. وتعتبر هيئة المواصفات والمقاييس والجودة مسؤولة عن تحقيق أهدافها وتنمية قدرات موظفيها، ونجاح أدائها في تحسين الجودة والمعايير. لذلك، يجب أن تتمتع القيادة بالأخلاقيات لتؤثر بشكل إيجابي في العاملين وتحقيق الأهداف، كونها مصدر ثقة لهم. وأشارت العديد من

الدراسات إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية وكل من الالتزام التنظيمي، كما في دراسة البدوي (2023)، والإبداع الإداري، كما في دراسة الشاعر (2017). بناءً على ذلك، اتجهت الدراسة الحالية إلى بحث القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري (البدوي، 2023). ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة عن سؤال رئيسي يتمثل في ما دور القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ للالتزام التنظيمي، والإبداع الإداري، والقيادة الأخلاقية.

• الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، مما يساعد صناع القرار في الهيئة في السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد الهيئة على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بالإبداع الإداري والقيادة الأخلاقية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم الالتزام التنظيمي، الإبداع الإداري، القيادة الأخلاقية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات

تتعلق بتفعيل اثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على الهدف الرئيسي وهو التعرف على مدى تأثير الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام المستمر) على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

- التعرف على مدى تأثير الالتزام الشعوري على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- معرفة درجة تأثير الالتزام المعياري على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- التعرف على تأثير الالتزام المستمر على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- معرفة مدى تأثير الابداع الاداري على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- التعرف إلى أي مدى يؤثر الالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- التوصل إلى مجمعة من النتائج والمقترحات المرتبطة بموضوع الدراسة والخاصة بالالتزام التنظيمي والابداع الاداري.

تساؤلات الدراسة

بناء على مشكلة الدراسة وأهدافها تم استخلاص مجموعة من الأسئلة تتمثل فيما يلي:

السؤال الرئيسي الأول: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام المستمر) على الابداع الإداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- السؤال الفرعي الأول: إلى أي مدى يؤثر الالتزام الشعوري على الابداع الإداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير الالتزام المعياري على الابداع الإداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟
- السؤال الفرعي الثالث: ما درجة تأثير الالتزام المستمر على الابداع الإداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟

السؤال الرئيسي الثاني: ما مدى تأثير الابداع الإداري على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟

السؤال الرئيسي الثالث: إلى أي مدى يؤثر الالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعه على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحقيقها فقد اعتمد الباحث على مجموعة من الفروض تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام المستمر) على الابداع الإداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

وينبثق من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام الشعوري على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام المعياري على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام المستمر على الابداع الاداري بتوسط القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الاداري على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعه على القيادة الأخلاقية في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

الدراسات السابقة:

1. دراسة (حديدان، 2020)، بعنوان اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية بميناء جن

جن جيغل، الجزائر.

هدف الدراسة: تسعى هذه الدراسة الوصفية للكشف عن اتجاهات العاملين بميناء جن جن بولاية جيغل - الجزائر - نحو الالتزام التنظيمي، الذي صار من أهم العوامل التي تحدد كفاءة وفعالية المنظمة في المحافظة على مواردها البشرية، وعلى مكانتها في البيئة الخارجية.

مجتمع وعينة الدراسة: ولقد تم اختيار عينة من ٥٩ عاملاً بالميناء، وتطبيق مقياس من تصميم الباحثات باستخدام طريقة ليكرت الثلاثية.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي والمنهج الوصفي هو : طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية.

نتائج وتوصيات الدراسة: لتتوصل الدراسة إلى نتيجة مفادها : غلبة درجات الحياد على استجابات العاملين، فاتجاهات عمال ميناء جن جن نحو الالتزام التنظيمي ليست سلبية تماما وليست إيجابية تماما، وهو ما يحيلنا بالقول بضرورة إيجاد آليات إدارية توقظ حس الالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة ميدان الدراسة.

2. دراسة (عطية، 2018)، بعنوان القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي العاطفي: الآثار المباشرة وغير

المباشرة في ظل وجود الارتباط بالعمل وتمثيل القائد للمنظمة.

هدف الدراسة: قامت الدراسة الحالية باختبار العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر وبشكل غير مباشر، من خلال الارتباط بالعمل كوسيط)، كما قامت أيضا بالتعرف على الظروف التي يمكن أن تكون فيها القيادة الأخلاقية أكثر تأثيرا على سلوك العاملين من خلال اختبار العلاقة في ظل التعرف على مدركات التابعين بشأن مدى تمثيل القائد للمنظمة كوسيط تفاعلي).

منهج الدراسة: وباستخدام تحليل المسار، على عينة مكونة من 393 مفردة.

عينة ومجتمع الدراسة: تم تجميع البيانات من خلال عينة ميسرة من العاملين في العديد من الصناعات والبنوك، بالإضافة إلى القطاع الحكومي وقد تم تجميع البيانات على خطوتين تتمثل الخطوة الأولى في توزيع القوائم على المستقصى منهم أثناء حضورهم برامج الدراسات العليا في كلية التجارة جامعة الإسكندرية والمتمثلة في برامج الماجستير المهني التنفيذي، ودبلوم الموارد البشرية)، بالإضافة إلى الاعتماد على عينة كرة الثلج Ice Ball Sample في المرحلة الثانية، حيث تمت الاستعانة بالمستقصى منهم لتوزيع بعض القوائم داخل شركاتهم. ومؤسساتهم الحكومية رغبة في توسيع حجم العينة، وضمانا للتنوع في مفردات العينة وقد تم توزيع 450 قائمة استقصاء، وتم الحصول على 393 قائمة مكتملة وصالحة للتحليل بنسبة استجابة 87.3%. وتتمثل وحدة المعاينة في العاملين في هذه الصناعات والبنوك والمؤسسات الحكومية.

نتائج الدراسة: وتوصلت النتائج إلى ارتباط القيادة الأخلاقية بالالتزام التنظيمي العاطفي بشكل مباشر، وبشكل غير مباشر من خلال الارتباط بالعمل، بالإضافة إلى أن العلاقة بين القيادة الأخلاقية وبين الارتباط بالعمل قد أصبحت أقوى في ظل التفاعل بين القيادة الأخلاقية وبين تمثيل القائد للمنظمة.

3. دراسة (شاهين، 2016)، بعنوان الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على

الشركة العامة لمرفأ طرطوس.

هدف الدراسة: يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس وعلاقته بالأداء الوظيفي.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، و تم توزيع (70) استبانة وتحليلها.

مجتمع وعينة الدراسة: العاملين في الشركة العامة في مرفأ طرطوس.

نتائج وتوصيات الدراسة: وكان من أهم النتائج وجود مستوى مرتفع نسبياً من الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الشركة العامة في مرفأ طرطوس بمتوسط حسابي (3.62)، و وجود مستوى مرتفع نسبياً من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة بمتوسط حسابي (3.65)، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة و طردية دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لمرفأ طرطوس. أكدت نتائج البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين آراء المبحوثين حول محاور الدراسة (الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي) وفقاً للمتغيرات الشخصية (الجنس والحالة الاجتماعية)، كما أوصى الباحث بضرورة وضع استراتيجية لتفعيل وتعزيز الالتزام في الشركة العامة لمرفأ طرطوس يشارك فيها جميع العاملين في الشركة، أيضاً وضع نظام معلن لتقييم أداء العاملين بصفة دورية و معرفة انتاجية كل موظف بما يحقق التوازن في توزيع مهام واجبات العمل

4. دراسة (الرشدي، 2019)، بعنوان الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي :

دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض

هدف الدراسة: هدف البحث إلى تحديد مستويات الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي والتعرف على علاقة الدعم التنظيمي بالعدالة التنظيمي، وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

عينة ومجتمع الدراسة: وقد تم أخذ عينة بلغ عددها (230) طبيب يمثلون (40%) من مجتمع البحث البالغ عددهم (575) طبيب.

نتائج وتوصيات الدراسة: وقد أظهرت النتائج أن درجة توفر أبعاد الدعم التنظيمي بأبعاده المختلفة كان مرتفعاً ما عدا بعد السياسة الإدارية فكان متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والعدالة التنظيمية، وعن وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي والالتزام التنظيمي، وقد أظهرت النتائج وجود أثر دال إحصائياً لاختلاف استجابات أفراد عينة البحث حول جميع محاور البحث باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لصالح من (10) سنوات فأكثر، مقابل أقل من (10) سنوات. أما أهم التوصيات فتمثلت في ضرورة الاهتمام بالسياسات الإدارية المتبعة لتواكب تطلعات وأهداف العاملين وتكون مبنية على أسس علمية وفنية، ومشاركة العاملين في وضع السياسات التي تتعلق بتطوير الخدمات الطبية لتحسين الأداء وتحقيق الالتزام التنظيمي والعمل على وضع رؤية استراتيجية للتدريب لكافة التخصصات الطبية، وتخصيص موارد داعمة للتدريب وتحديد الاحتياجات الفعلية لهذه التخصصات.

5. دراسة (عمرو، 2020)، بعنوان أثر التمكين الإداري في إبداع العاملين: دراسة حالة مصنع كمران بمدينة

الحديدة

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أثر التمكين الإداري في إبداع العاملين وقياسه بمصنع كمران.

منهج الدراسة: وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

عينة ومجتمع الدراسة: وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمصنع والبالغ عددهم (400) عامل، وتم اعتماد العينة العشوائية الطبقية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات من 133 عاملاً، وقد استخدم برنامج SPSS V20 للتحليل الإحصائي.

نتائج وتوصيات الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود درجات متفاوتة تجاه مستوى ممارسة التمكين الإداري ومستوى إبداع العاملين لصالح المتغير التابع (إبداع العاملين)، ووجود أثر طردي ذي دلالة إحصائية للمتغير المستقل (التمكين الإداري) في إبداع العاملين بالمصنع، وأن ما نسبته (44%) من المتغيرات الحاصلة في إبداع العاملين تعزى إلى المتغيرات الحاصلة في التمكين الإداري، وأن بقية المتغيرات

(56%) ترجع إلى عوامل أخرى لم تتطرق إليها الدراسة، وقد أكدت الدراسة على ضرورة إيجاد مناخ تنظيمي يساعد على تطبيق مفهوم التمكين الإداري، كما أوصت بضرورة وضع نظام للحوافز يتسم بالعدالة والموضوعية.

6. دراسة (الماحي، 2020)، بعنوان أثر التمكين الإداري في الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على عينة من

المصارف السودانية

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين على الإبداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني مستهدفة بذلك المصارف العاملة بولاية القضايف.

منهج الدراسة: ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة الدراسة: حيث صممت استبانة لجمع البيانات وتوزعت على (100) موظف في (22 مصرف) من مجموع الموظفين البالغ عددهم (102) موظفاً، تم استرجاع (96) استبانة بنسبة 94%، وبعد المعالجة الإحصائية اعتماداً على نظام الـ (SPSS 24)

نتائج وتوصيات الدراسة: توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر معنوي للتمكين الإداري على الإبداع الإداري مقداره 35%، كما يؤثر تفويض الصلاحيات في الإبداع الإداري للعاملين في المصارف السودانية بنسبة 40%، تؤثر فاعلية الاتصال في الإبداع الإداري للعاملين بنسبة 70%، ويؤثر تحفيز العاملين في الإبداع الإداري للعاملين بمقدار 74%، كما يؤثر التدريب في الإبداع الإداري للعاملين في المصارف السودانية بنسبة 63%، كما أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق في مستويات الإبداع مردها للمستوى الوظيفي وأوصت الدراسة بتعزيز الممارسات الإدارية التي تدفع بفاعلية الاتصال الإداري والتدريب الهادف ومنح العاملين المزيد من الصلاحيات من خلال التفويض.

7. دراسة (محمد، 2020)، بعنوان أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة الإدارية ومعرفة مدى تأثيرها في كسب ثقة وتعاون العاملين وتعزيز الإبداع الإداري لديهم، تمثلت مشكلة الدراسة في تحديد النمط القيادي الذي يتناسب مع طبيعة المنظمة وجعلها قادرة على غرس الإبداع الإداري لدى العاملين لتحقيق المنافسة

والتكيف مع التغيرات الخارجية. وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هي العلاقة بين

القيادة الإدارية وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين؟

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي والإحصائي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

عينة ومجتمع الدراسة: وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من القيادات بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، عددها 150 مفردة.

نتائج وتوصيات الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى نتائج اتفقت على أن تطبيق القيادة التشاركية يؤدي إلى تحقيق الإبداع الإداري في المنظمات وبالتالي نجاحها واستمرارها. وتم تقديم العديد من التوصيات أهمها يجب على المنظمات والجامعات تجنب أساليب القيادة التسلطية التي تحد من التفكير الإبداعي.

8. دراسة (الدهيسات، 2021)، بعنوان أثر المعرفة الضمنية في الإبداع الإداري: دراسة حالة البنك

الإسلامي الأردني

هدف الدراسة: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) في الإبداع الإداري.

منهج الدراسة: وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع وعينة الدراسة: واستخدمت طريقة العينة العشوائية، وتكونت عينتها من العاملين بالبنك الإسلامي الأردني البالغ عددهم (2440) موظفا. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

نتائج وتوصيات الدراسة: وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المعرفة الضمنية بالبنك الإسلامي الأردني مرتفع نسبيا، وأن مستوى الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني مرتفع نسبيا؛ ويعزى ذلك إلى أن البنك يشجع على تقديم أفكار مبتكرة خلال فترة زمنية قصيرة؛ لتطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات. وأكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) والإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المعرفة الضمنية كمدخل لتحقيق الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني، والعمل على تشجيع الإبداع الإداري من خلال عمل جائزة خاصة بالإبداع والتميز، تمنح للأفراد العاملين المبدعين بالبنك الإسلامي الأردني، وإطلاع كافة العاملين عليها. وضرورة بناء ثقافة

تنظيمية داعمة للأنشطة التدريبية، مركزة على القدرة على الإنجاز والكفاءة التنظيمية؛ لتحقيق الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني.

9. دراسة (عبد الهادي، 2020)، بعنوان أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد القيادة الأخلاقية (التوجه الأخلاقي للإدارة العليا - علاقة المدير المباشر بموظفيه - الاتصال - حل القضايا الأخلاقية) على الرضا الوظيفي لموظفي الشركات التابعة لمواني أبو ظبي وكذلك التحقق من اختلاف آراء عينة الدراسة نحو تبني أبعاد القيادة الأخلاقية في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي وذلك سعياً نحو وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم مجتمع الدراسة. منهج الدراسة: كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لهذا الفرض، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات. عينة ومجتمع الدراسة: وقد استخدمت الباحثة عينة عشوائية طبقية مكونة (٢٦٣) مفردة من العاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي.

نتائج وتوصيات الدراسة: وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي، لا توجد فروق معنوية بين آراء الموظفين والمديرين للشركات التابعة لمواني أبو ظبي حول مدى تبنيهم للقيادة الأخلاقية كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: وضع سياسة أخلاقية مكتوبة، بها كود أخلاقي وتكون واضحة ومعلنة لكل العاملين بالشركات ويتم مراجعتها نصف سنوياً وبشكل دوري، أهمية وجود برامج تدريبية تعطى للمديرين حول ماهية الأخلاق والقيادة الأخلاقية لتجنب الاضطراب والمشاكل، إنشاء إدارة خاصة لبحث التظلمات مباشر وتتابع أي خرق لتلك الأكواد الأخلاقية.

10. دراسة (الشربيني، 2020)، بعنوان أثر القيادة الأخلاقية على البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على

العاملين بالبنوك التجارية

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الأخلاقية بأبعادها المختلفة (العدالة، وضوح الدور، التمكين) على أبعاد البراعة التنظيمية (الاستغلال، الاستكشاف)

منهج الدراسة: كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لهذا الفرض، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات.

عينة ومجتمع الدراسة: وذلك بالتطبيق على العاملين بالبنوك التجارية، وبلغت عينة الدراسة بعد استبعاد القوائم غير الصحيحة ٢٢٢ مغردة بنسبة استجابة قدرها 74%.

نتائج وتوصيات الدراسة: وتوصلت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الأخلاقية على الاستغلال بمعامل تفسير قدره 0.548، وأيضاً وجود تأثير معنوي لأبعاد القيادة الأخلاقية على الاستكشاف بمعامل تفسير قدره 0.422، وتم وضع مجموعة من التوصيات منها: الاهتمام بعمل دورات تدريبية لزيادة إدراك القيادات بالبنوك حول أهمية القيادة الأخلاقية داخل منظمات الأعمال وذلك لوجود علاقة طردية بينه وبين تحقيق البراعة التنظيمية، ضرورة الاهتمام بعمل ورش عمل عن طريق العصف الذهني داخل البنوك من أجل الحصول على الأفكار الجديدة لدى العاملين وإعطائهم الحرية في التعبير عن الآراء واستغلال ما هو متاح لديهم من خبرات ومعرفة، وكذلك إمكانية استكشاف القدرات التي تساعد على تحقيق البراعة التنظيمية.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Arokiasamy, Maheshwari, 2022).

The Influence of Ethical and Transformational Employee Creativity in Malaysia's Private Higher Leadership on Education Institutions: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تقصي تأثير القيادة الأخلاقية والتحويلية على الإبداع لدى الموظفين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا، وتقصي الدور الوسيط لسلوك المواطنة التنظيمية في العلاقة بين أسلوب القيادة المختارين.

منهج الدراسة اعتمدت هذه الدراسة نهجا كميا وتصميم وصفي لجمع البيانات في فترة محددة. مجتمع الدراسة موظفو مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا.

عينة الدراسة: قد أجريت الدراسة على عينة من (275) موظفا في ماليزيا. أدوات الدراسة وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات.

متغيرات الدراسة الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والتعليم، وسنوات الخبرة.

النتائج والتوصيات جاءت النتائج لتثبت أن سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير كبير على إبداع الموظفين علاوة على ذلك عززت القيادة الأخلاقية سلوك المواطنة التنظيمية، وعززت إبداعهم وفقا للبحث لدى سلوك المواطنة التنظيمية وإبداع الموظف، وأوصت الدراسة أنه يجب أن تركز مؤسسات التعليم العالي على تطوير القادة الذين يقدرون الشفافية والوعي الذاتي في تفاعلهم مع المتابعين، ومن إظهار منظور أخلاقي داخلي بالإضافة إلى المعلومات المتوازنة المعالجة الضمان تحقيق نتائج إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي، ويجب على مؤسسات التعليم العالي إعطاء الأولوية لتوظيف القادة وإظهار السمات الأخلاقية والتحويلية لزيادة الوعي بهذه القيادة بين الموظفين، وأوصت الدراسة أنه يجب أن تنظر الدراسات المستقبلية في الوسطاء الآخرين لفهم أفضل لكيفية ولماذا القيادة الأخلاقية والقيادة التحويلية تؤثر هذه الأنماط على إبداع الموظف.

2. دراسة (Zhao, Sun, Zhang, & Zhu, 2020)

How CEO ethical leadership influences top management team creativity: evidence from China

الهدف من الدراسة هدفت إلى دراسة تأثير القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي على إبداع فريق الإدارة العليا، وقدرتهم على التعامل مع التغيرات السريعة في البيئة الخارجية وتحسين الميزة التنافسية للمؤسسة والتركيز على المدير التنفيذي لشرح كيفية تأثير الرؤساء التنفيذيين على خصائص فريق الإدارة العليا التي بدورها تؤثر على نتائج فريق الإدارة العليا، استنادا إلى نظرية التعلم الاجتماعي، وتبحث هذه الدراسة في الارتباطات بين القيادة الأخلاقية للمدير التنفيذي وتماسك وإبداع فريق الإدارة العليا في سياق صيني.

عينة الدراسة تم استخدام ما مجموعه (91) مفردة كعينة للدراسة. حيث تم توزيع الاستبيان على (150) شركة تم اختيارها بشكل عشوائي من الشركات في جميع أنحاء الصين في مختلف الصناعات، وتم جمع البيانات من المديرين

التنفيذيين والعديد من كبار المديرين الآخرين للشركات الموجودة في الصين بمساعدة طلاب ماجستير إدارة الأعمال. أدوات الدراسة وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. متغيرات الدراسة العمر، مدة المنصب، التعليم.

النتائج والتوصيات أظهرت النتائج أن القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي لها تأثير إيجابي على إبداع فريق الإدارة العليا؛ ويلعب تماسك فريق الإدارة العليا دورًا وسيطًا في العلاقة بين القيادة الأخلاقية للمدير التنفيذي وإبداع فريق الإدارة العليا، كما وتلعب مسافة القوة دورًا معتدلًا في العلاقة بين القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي وإبداع فريق الإدارة العليا: وتوضح هذه الدراسة قيمة القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي، وتدعو إلى أهمية إنشاء تماسك الفريق وبناء بيئة آمنة نفسياً لتحفيز كبار المديرين داخل المؤسسة على مشاركة المعلومات والمعرفة لتحسين الإبداع.

3. دراسة (Charoensap, et al. 2019)، عنوان الدراسة

Effect of Ethical Leadership and Interactional Justice on Employee Work Attitudes

هدف الدراسة هدفت إلى دراسة أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في تايلاند، والكشف عن الأثر الوسيط للعدالة التنظيمية وذلك بالتطبيق على أربع جامعات في تايلاند، لنوعين من العدالة التفاعلية، العدالة بين الأشخاص، والعدالة المعلوماتية، على تأثيرات القيادة الأخلاقية ومواقف عمل الموظف.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة أسلوب الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية. مجتمع الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (862) عضو هيئة تدريس في الجامعات. أدوات الدراسة اعتمدت الدراسة على مقياس (Brown et al., 2005) في قياس القيادة الأخلاقية.

النتائج والتوصيات أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي مباشر للقيادة الأخلاقية على كل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، وتتوسط العدالة التنظيمية العلاقة بين القيادة الأخلاقية، وكل من الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، كما تشير النتائج إلى أهمية القيادة الأخلاقية. وتسهم الدراسة بمعرفة جوهرية في مجال القيادة، لأنها تؤكد أهمية الأخلاق في فعالية القيادة.

The relationship between ethical leadership styles and employees effective work practices

هدف الدراسة هدفت إلى دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة الأخلاقية لقيادة الإدارة التنفيذية وقيادة الموظفين في مؤسسة التعليم العالي في كوازولو ناتال بجنوب إفريقيا.

منهج الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. مجتمع الدراسة أعضاء الهيئة التدريسية في حرم الجامعة في كوازولو ناتال.

عينة الدراسة استخدمت الدراسة أسلوب العينات الاحتمالية (العشوائية البسيطة، وتكونت عينة الدراسة من (312) مفردة. أدوات الدراسة استخدمت الاستبانة للحصول على البيانات والمعلومات.

النتائج والتوصيات كشفت النتائج عن العلاقة التنبؤية بين أسلوب القيادة الأخلاقية للإدارة المباشرة والموظف، كما أشارت النتائج إلى اختلاف أنماط القيادة للإدارة المباشرة والموظف لهم أخلاقيا أو غير أخلاقي، ويؤثر الدعم الأكاديمي والإداري على سلوكيات الموظفين وبالتالي تحتاج قيادة الإدارة التنفيذية إلى فهم أن تعزيز القيادة الأخلاقية في مستوى التعليم العالي ستدفع المؤسسات التعليمية للقيادة الأخلاقية التي ستدعم بطبيعتها أهداف وغايات الأقسام والمؤسسة العامة. كما كشفت النتائج أن أسلوب القيادة الأخلاقية لم يكن موجودا على مستوى قيادة الإدارة التنفيذية. وأظهرت النتائج وجود علاقة خطية قوية ذات دلالة إحصائية بنسبة 74.7% بين قيادة الإدارة التنفيذية والموظف. وأظهر تحليل البيانات أن أسلوب قيادة الإدارة التنفيذية كان له تأثير على الأداء والسلوك للموظفين في المؤسسة. وبالتالي من الضروري وجود قوة عاملة مشاركة التحقيق مستويات أعلى من الابتكار وريادة الأعمال الداخلية والتفكير التصميمي والإدارة المالية في المؤسسة.

الفجوة البحثية وأوجه التشابه والاختلاف

الدراسة	الفجوة البحثية	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
---------	----------------	--------------	---------------

حديدان(2020)	لم تدرس القيادة الأخلاقية أو الإبداع الإداري كعوامل مؤثرة في الالتزام التنظيمي.	استخدمت المنهج الوصفي، ركزت على الالتزام التنظيمي.	السياق الجغرافي مختلف، لم تدرس القيادة الأخلاقية أو الإبداع الإداري.
عطية(2018)	لم تركز على الإبداع الإداري أو القيادة الأخلاقية كعوامل وسيلة.	درست العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي.	لم تتناول الإبداع الإداري بشكل مباشر، واستخدمت عينة من صناعات وبنوك مختلفة.
شاهين(2016)	لم تدرس القيادة الأخلاقية كعامل وسيط بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.	ركزت على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.	لم تدرس القيادة الأخلاقية أو الإبداع الإداري.
الرشيدي(2019)	لم تركز على الإبداع الإداري أو القيادة الأخلاقية كعوامل وسيلة.	درست الالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي.	لم تتناول القيادة الأخلاقية أو الإبداع الإداري بشكل مباشر.
عمرو(2020)	لم تدرس القيادة الأخلاقية أو الالتزام التنظيمي كعوامل مؤثرة في الإبداع الإداري.	ركزت على التمكين الإداري والإبداع الإداري.	لم تدرس القيادة الأخلاقية أو الالتزام التنظيمي.
الماحي(2020)	لم تركز على الالتزام التنظيمي أو القيادة الأخلاقية كعوامل مؤثرة في الإبداع الإداري.	درست التمكين الإداري والإبداع الإداري.	لم تدرس الالتزام التنظيمي أو القيادة الأخلاقية.
محمد(2020)	لم تدرس الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة والإبداع الإداري.	ركزت على القيادة الإدارية والإبداع الإداري.	لم تدرس الالتزام التنظيمي.

الدهيسات (2021)	لم تدرس الالتزام التنظيمي أو القيادة الأخلاقية كعوامل مؤثرة في الإبداع الإداري.	ركزت على المعرفة الضمنية والإبداع الإداري.	لم تدرس الالتزام التنظيمي أو القيادة الأخلاقية.
عبد الهادي (2020)	لم تركز على الإبداع الإداري كعامل مؤثر في القيادة الأخلاقية.	درست القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.	لم تدرس الإبداع الإداري.
الشربيني (2020)	لم تركز على الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة الأخلاقية والبراعة التنظيمية.	درست القيادة الأخلاقية والبراعة التنظيمية.	لم تدرس الالتزام التنظيمي أو الإبداع الإداري.
AROKIASAMY & MAHESHWARI (2022)	لم تدرس الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة الأخلاقية والإبداع.	درست القيادة الأخلاقية والإبداع في مؤسسات التعليم العالي.	لم تدرس الالتزام التنظيمي.
ZHAO ET AL. (2020)	لم تركز على الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة الأخلاقية والإبداع.	درست القيادة الأخلاقية والإبداع في فرق الإدارة العليا.	لم تدرس الالتزام التنظيمي.
CHAROENSAP ET AL. (2019)	لم تدرس الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة الأخلاقية والإبداع.	درست القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي والعدالة التنظيمية.	لم تركز على الإبداع الإداري.
BHANA & BAYAT (2020)	لم تدرس الالتزام التنظيمي كعامل وسيط بين القيادة	درست القيادة الأخلاقية وتأثيرها على الإبداع الإداري.	لم تدرس الالتزام التنظيمي أو الإبداع الإداري.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تنطلق من عنوان الدراسة التعرف على مجموعة من المصطلحات تتمثل في:

- الالتزام التنظيمي: يعرف بأنه وجهة نظر نفسية عضو المنظمة تجاه ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها يلعب الالتزام التنظيمي دوراً محورياً في تحديد ما إذا كان الموظف سيبقى مع المنظمة لفترة أطول من الوقت ويعمل بحماس نحو تحقيق هدف المنظمة. (عاشور، 2021)

- الإبداع الإداري: يعرف الإبداع بأنه ابتكار أفكار وحلول جديدة لحل المشاكل، ويشمل الإبداع تطوير المواد المنتجة والعمليات وعمليات الإنتاج المختلفة، وتجهيز السوق والآلات والمعدات وطرق التصنيع والقدرة على تطوير أنظمة العمل المختلفة، وتظهر نتائج التطوير والتدريب على شكل زيادة في الإنتاجية والجودة. (البدوي، 2023)

الإبداع ليس إلا نظرة الشخص بطريقة مختلفة لأمر ما؛ لذلك يمكن أن نقول أن الإبداع يتطلب القدرة على الشعور بوجود مشكلة ما تتطلب العلاج ومن ثم القدرة على التفكير بطريقة مختلفة ومبدعة لحلها بأفضل الطرق. (المحي، 2020)

- القيادة الأخلاقية: تعرف على أنها قدرة القائد على تركيز اهتمام المنظمة على الأخلاق والقيم وغرس المنظمة بالمبادئ التي سترشد أفعال كافة الموظفين، ويحدد أيضاً تريفينيو وآخرون ثلاثة تدابير التي عادة ما يتخذها المديرون الخلقون الفعالون أولاً، أن يتصرفوا كنموذج يُقتدى به في السلوك الأخلاقي بطريقة مرئية للموظفين. (عبد الهادي، 2021)

تُعرّف القيادة الأخلاقية بشكل عام على أنها المنهج والنموذج الذي يُظهر ويعزز السلوك المثالي لدى الأفراد، ويوجههم من خلال احترام حقوق الآخرين ومعتقداتهم بما يتوافق مع القيم الأخلاقية. (الشربيني، 2020)

أما مهنيًا فإن القيادة الأخلاقية هي عبارة عن بيئة عمل لإعداد الأساس المنطقي في التعامل داخل العلاقات المهنية، يكون فيها القائد التنظيمي أو المدير أو صاحب المنصب الإداري مثلاً يُحتذى به من خلال أفعاله وسلوكياته الأخلاقية في العمل، بشكل يتناسب مع قواعد العمل المهنية.(عطيه، 2018)

المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر اثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على اثر الالتزام التنظيمي على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

— أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين أبعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس اثر الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الشعوري- الالتزام المعياري- الالتزام المستمر) على الإبداع الإداري القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- حدود مكانية: الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

- البدوي، دولت ابراهيم طلال، (2023)، القيادة الأخلاقية كمتغير وسيط بين الالتزام التنظيمي، والابداع الاداري لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية وبناء تصور تطويري مقترح، (رسالة دكتوراه)، الجامعة العربية الأمريكية- جنين، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
- جندلي بثينة (2018) أثر القيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين دراسة حالة في مؤسسة اتصالات الجزائر المديرية العملية بورقلة رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- حديدان، صبرينه، (2020)، اتجاهات العاملين نحو الالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية بمدينة جن جن جيجل، الجزائر، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى، مج12، ع2، الجزائر.
- الدجاني، ياسمين "محمد ناصر" (2018) درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الشرق الأوسط عمان، الأردن.
- دحكك، ايمان محمد (2020) درجة التزام مديري المدارس في لواء بني عبید بمعايير القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الوعي لدى الطلبة من وجهة نظر المعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة اليرموك اريد الأردن.
- الدهيسات، هشام خجيل أحمد، (2021)، أثر المعرفة الضمنية في الإبداع الإداري: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني، مجلة الزرقاء للدراسات والبحوث الاسلامية، جامعة الزرقاء، عمادة البحث العلمي، مج21، ع2، الأردن.
- شاهين، على، (2016)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي "دراسة ميدانية على الشركة العامة لمرفأ طرطوس، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة تشرين، مج38، ع2.
- الشربيني، نهى 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 بالإسماعيلية، مج11، ع2، مصر.

- عاشور، يوسف حسين محمود،(2021)، أثر الحوكمة على الالتزام التنظيمي" دراسة تطبيقية على أكبر الجامعات العاملة في قطاع غزة وفق بطاقة مركز التكامل المتوسطي، (رسالة ماجستير)، الجامعة الاسلامية، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، فلسطين.
- عبد الهادي، عبير حسن محمود،(2021)، أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميداني، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعلية، مج11، ع2، مصر.
- عطيه، 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 الادارية، مج38، ع4.
- عمرو، طارق على عبدالله،(2020)، أثر التمكين الإداري في إبداع العاملين: دراسة حالة مصنع كمران بمدينة الحديدة، مجلة الدراسات الاجتماعية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج26، ع2، اليمن.
- الماحي، محمد الأمين أحمد،(2020)، أثر التمكين الإداري في الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على عينة من المصارف السودانية، مجلة الدراسات الانسانية، جامعة دنقلا، كلية الآداب والدراسات الانسانية، ع23، السودان.
- محمد، منى جعفر عمر،(2020)، أثر القيادة الإدارية على الإبداع الإداري، مجلة رماح للبحوث والدراسات، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح، ع47، الأردن.

1. Adeoye, A. O. (2021). Ethical Leadership, Employees Commitment and Organizational Effectiveness: A Study of non-faculty Members, *Athens Journal of Business & Economics*, 7 (2), 161-172.
2. Arokiasamy, A. R. A., Maheshwari, G., & Nguyen, K. L. (2022). The Influence of Ethical and Transformational Leadership on Employee Creativity in Malaysia's Private Higher Education Institutions: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 17, 001-033.
3. Bahadori, M., Ghasemi, M., Hasanpoor, E., Hosseini, S.M. and Alimohammadzadeh, K. (2021), "The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations", *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 145-156.
4. Bhana, A., & Bayat, M. (2020). The relationship between ethical leadership styles and employees effective work practices. *International Journal of Higher Education*, 9(4), 128-137.
5. Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of Ethical leadership and international justice on employee work attitudes. *Journal of leadership studies*, 12(4), 7-26.
6. Zhao, J., Sun, W., Zhang, S., & Zhu, X. (2020). How CEO ethical leadership influences top management team creativity: evidence from China. *Frontiers in Psychology*, 11, 748.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Business Administration



**Effect of Organizational Commitment on Administrative Creativity:
Ethical Leadership as a Mediating Variable An Applied Study on the Saudi
Standards, Metrology and Quality Organization (SASO)**

Preparation:

Hani DAIFALLAH Alamri 233001643

Majed Ali Al hader 233001733

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024