



**أخلاقيات العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في
المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض**

**Work ethics and its relationship to administrative creativity
among employees in small projects in Riyadh**

أ/ عدي بن صالح الزيد

باحث ماجستير

Adialzaid@hotmail.com

أ.م.د / فيصل بن الفديع الشريف

أستاذ مساعد، كليات الشرق العربي،
الرياض

falsharif@arabeast.edu.sa

مجلة الدراسات التجارية المعاصرة

كلية التجارة – جامعة كفر الشيخ
المجلد (١١) - العدد (١٩) - الجزء الثالث
يناير ٢٠٢٥ م

رابط المجلة : <https://csj.journals.ekb.eg>

المستخلص

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى التزام العاملين بالمشروعات الصغيرة في مدينة الرياض بأخلاقيات العمل، ومستوى الإبداع الإداري لديهم، والتعرف على علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالمشروعات الصغيرة في الرياض، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية منهم مكونة من (٢٣١) موظفاً، وتم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبانة التي تضمنت عدة محاور وفقاً لأهداف الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج يمكن إيجاز أهمها في أن أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة بشكل عام عالية جداً. وأن الإبداع الإداري لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة عالي بشكل عام. وقد بينت الدراسة وجود علاقة طردية موجبة بين معدل أبعاد أخلاقيات العمل وبين معدل أبعاد الإبداع الإداري بشكل عام. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تم وضع عدد من التوصيات أهمها وجوب تحفيز الموظف المتميز الذي يتم بالالتزام في العمل ويؤدي عمله لكفاءة وفعالية، وكذلك العمل على وضع ضوابط لتفعيل الرقابة والمساءلة، باعتبار أنها دافع رئيس للالتزام.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الإبداع الإداري، المشروعات الصغيرة، الرياض.

Abstract

The study aims to examine the level of adherence to work ethics among employees in small enterprises in Riyadh, the level of their administrative creativity, and the relationship between work ethics and administrative creativity. The study employed a descriptive survey methodology and targeted employees working in small enterprises in Riyadh. A random sample of 231 employees was selected for the study, and data were collected using a questionnaire that addressed several dimensions aligned with the study's objectives. The findings revealed several key results, the most notable being that work ethics among employees in small enterprises are generally very high. Similarly, the level of administrative creativity among these employees is generally high. Moreover, the study indicated a positive correlation between the dimensions of work ethics and the dimensions of

administrative creativity. Based on these findings, the study provided several recommendations, including the importance of incentivizing outstanding employees who demonstrate strong commitment to their work and perform their tasks with efficiency and effectiveness. Additionally, the study emphasized the need to establish regulations that reinforce accountability and oversight, as these are key drivers for commitment.

Keywords: work ethics, administrative creativity, small projects, Riyadh.

١- المقدمة

للأخلاق أهمية كبيرة في الحياة، حيث دعت جميع القيم والأعراف والديانات السماوية إلى الأخلاق، وقد كان هدف رسالة الإسلام الالتزام بالأخلاق، فقد روى أبو هريرة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" ووصف الله عز وجل رسوله صلى الله عليه وسلم بأنه على خلق عظيم (وإنك لعلى خلق عظيم) (سورة القلم، الآية ٤). كما ان ما يحدث في العالم من تغييرات اقتصادية وسياسية وتكنولوجية متسارعة له كبير الأثر على قطاع الاعمال بشكل عام والمشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص، وقد أدت هذه التغييرات وغيرها إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات العمل وما يرتبط بها من أداء (الجراح، ٢٠٢٠).

ان الموظف هو الأساس في أي منشأة اعمال، حتى وان غلبت موجات الامتعة والذكاء الاصطناعي، وحتى في هذه الحالة، فإنه لا غنى عن الموظف الذي يعمل من اجل خدمة المنشأة التي يعمل لها. وقد حثت كافة الأديان على ضمان أن يصبح الموظف منتجاً وينعكس بذلك أداءه الأخلاقي على نفسه وعلى مجتمعه. وجاء الإسلام خاتماً للأديان ومنادياً بأهمية الخلق الحسن. قال صلى الله عليه وسلم "من أعطي حظه من الرفق فقد أعطي حظه من الخير، ومن حُرِمَ حظه من الرفق فقد حرم حظه من الخير. أثقل شيء في ميزان المؤمن يوم القيامة حسن الخلق، وإن الله ليبيغض الفاحش البذيء". وإذا كانت الوظيفة هي الأساس في أي منشأة اعمال، فإن العامل الحاسم المحدد لفاعلية الإنتاج او النتيجة، يتمثل في الموظف الذي يضطلع بأعباء الوظيفة وهو الذي يمثل القوة القادرة على تحريك وإدارة الموارد الوطنية (النحاس، ٢٠٠٦).

تلعب العوامل الداخلية لمؤسسات دور أساسي في التأثير على السلوك الوظيفي للفرد، لأن المنظمة تعتبر مصدراً أساسياً في توفير بيئة إدارية وأخلاقية ذات سمات أو صفات معينة تساعد الموظف على أن يسلك سلوكاً أخلاقياً (الغامدي، ٢٠٠٦م). ومع ان النقاش يدور دائما حول ما اذا كانت الاخلاق قضية فردية ام تنظيمية (Jones et al, 2005)، الا ان نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة يتطلب التأسيس لتغيير ثقافة المجتمع، وعليه، فقد يكون من الضروري تسليح الشباب بجرعات تنقيفية حول اخلاقيات العمل وكذلك حول تحديد الأهداف والعمل المؤسسي (العثمان، ٢٠١٦). وقد أشارت الدراسات والأبحاث حول الإبداع على مستوى المنظمة إلى أن المنظمات المبدعة تتميز بعدة صفات

هامية ومنها تطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يعرفها الجميع ويعملون على احترامها وتطبيقها (بابكر، ٢٠١٥م). وتعد الاخلاق موجهها بالغ الاهمية لسلوك الأفراد والمنظمات في عالم الأعمال، وهو ما يؤثر على بناء الثقة والحفاظ على سمعة إيجابية وضمان النجاح المستدام (السليمي، ٢٠٢١).

٢- مشكلة البحث

إن الأخلاق الفاضلة ضرورة من ضرورات الحياة بشكل عام، وفي العمل بشكل خاص، لكن جمالها في المصطلح او عند الحديث عنها، لا يجعلها كذلك في التطبيق العملي، فقد ذكر جونز وآخرين (Jones et al, 2005) ان اخلاقيات العمل تُعدُّ بأكثر مما تقدم. وقد أشار سبينس وروثرفور (Spence and Rutherford, 2003) انه في معظم الاقتصاديات الغربية، يُعدُّ الفشل في معالجة "اخلاقيات الاعمال الصغيرة" عيباً أساسياً في غالبية أبحاث اخلاقيات العمل، باعتبار الحجة الخاطئة التي تردد ان عوامل اخلاقيات العمل ذات الصلة بالشركات الكبيرة يمكن إعادة تطبيقها على الشركات الصغيرة.

وبقدر التزام الموظف بأخلاقيات العمل، بقدر ما يبدع في عمله، حيث توصلت بعض الدراسات مثل دراسة العقيلي (٢٠١٤م)، إلى وجود تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على التزام الموظفين بالأخلاقيات الوظيفية، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أظهرت نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة الجبوري، (٢٠١٨)، ودراسة الشاعر (٢٠١٧) وجود علاقة ارتباطية بين أخلاقيات العمل والإبداع الإداري. وقد أضاف السكارنة (٢٠١٢) ان اخلاقيات العمل لها علاقة بالصورة الذهنية للمنظمة في اذهان جميع الأطراف المتعاملة معها، وان الصورة الذهنية الحسنة تساهم في نجاح المنظمة واستمراريتها.

والمشروعات الصغيرة تعتبر من المصادر الاقتصادية الهامة في المملكة العربية السعودية حيث تتنوع هذه المشروعات بداية من المحلات الصغيرة الى ورش الإنتاج الصناعي كالملابس والاحذية الي الشركات الصغيرة العاملة في مجالات التدريب والصحة بصورة خاصة، وهذا التنوع تختلف فيه مستويات اخلاقيات العمل نظراً لتنوع الاعمار والتعليم والجنسيات العاملة بهذه المشروعات فالبعض منهم قد لا يلتزم بالأمانة أو الاتفاق حيث يكون الهدف هو المكسب السريع، وقد جاء ضمن قيم مثل هذه المشروعات الأمانة، والإبداع، والمسؤولية والعمل الجماعي، والشفافية، والإتقان، لذا يعد الإبداع أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير، والذي تبذل المشروعات الصغيرة جهوداً كبيرة لتوفير المناخ الملائم والمشجع لها لكي تساعد على استغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين بها، ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة الحالية، والتي تتمثل في بحث مستوى أخلاقيات العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الرئيس التالي: ما علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض؟

٣- أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى التزام العاملين بأخلاقيات العمل.
- الكشف عن مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة.
- التعرف على علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري.

٤-فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة الى التحقق من عدة فرضيات كالتالي:

- ما مستوى التزام العاملين بأخلاقيات العمل المتمثلة في الصدق والأمانة وحسن المعاملة وإنجاز العمل بإتقان والإخلاص في العمل والالتزام بالأنظمة والتعليمات.
- ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة المتمثلة في المرونة والقدرة على التحليل والربط والأصالة والحساسية للمشكلات والطلاقة.
- ما علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة؟

٥-حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تنحصر الحدود المكانية في المشروعات الصغيرة في مدينة الرياض.
- الحدود الزمنية: تقتصر هذه الدراسة على جمع البيانات خلال الفترة ٢٠٢٤/١/١م-٢٠٢٤/٢/٢٨م.
- الحدود البشرية: طبقت إداة الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بالمشروعات الصغيرة في مدينة الرياض.

٦-مصطلحات الدراسة

- **الأخلاق:** مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح. (السعودي والثوابية، ٢٠١٣).
- **أخلاقيات العمل:** عرفها السكارنة (٢٠١٦) بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب من افراد العمل ويتعهد افراده بالالتزام بها. والمقصود بأخلاقيات العمل في هذا البحث المعايير والمبادئ التي تهيم على سلوك العاملين في المشروعات الصغيرة وتتعلق بما هو صحيح وخطأ في إطار عملهم.
- **الإبداع الإداري:** يعرف الإبداع الإداري بأنه عبارة عن قدرات بها الموظف وينتج عنها فكر أو عمل يتميز بالطلاقة والمرونة، والأصالة والمخاطرة، والحساسية والقدرة على التحليل والربط والخروج عن المألوف (الغامدي وفليمان، ٢٠٢٢). والمقصود بالإبداع الإداري في هذا البحث ممارسة العمل من قبل العاملين بالمشروعات الصغيرة بفكر وأساليب مختلفة مما يشكل مناخاً وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد والعاملين وجماعات العمل كل في مجال عمله.

٧-الإطار النظري للدراسة

٧-١ أخلاقيات العمل

تعد أخلاقيات العمل من الأمور المهمة لشغل الوظائف في المنظمات، فأخلاقيات العمل هي التي تمكن الفرد من التمييز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ويتركز مفهوم أخلاقيات العمل على أنها السلوك الأخلاقي الذي يقره المجتمع، والذي يتكون من مجموعة القواعد التي تبين للأفراد كيف يجب أن يتصرفوا في الحالات والمواقف التي يتعرضون لها دون أن يخالفوا في ذلك ضمائرهم أو العرف السائد في مجتمعهم، أما الأخلاق المهنية فهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد

المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (العطوي، ٢٠١٣). ويتمثل في اتجاه الإدارة وتصرفها تجاه موظفيها وعمالها والمساهمين والمجتمع عامة، وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المنظمات (عطيانى وأبو سلمى، ٢٠١٤). وقد ربط العقيلي (٢٠١٤) العلاقة بين الاخلاق بشكل عام، واخلاقيات الاعمال بشكل لا يمكن احدهما عن الآخر، على إعتبار ان أخلاقيات العمل تعبر عن الواجبات المطلوب من صاحب المهنة أن يتمسك بها، ولا يستطيع أن يؤدي مهنته بالوجه الأكمل إلا من خلال التحلي بها، ولكن لا يجوز لصاحب مهنة معينة التحلي بالأخلاق العامة دون التحلي بأخلاق العمل، كما لا يجوز أن يتحلى الموظف بأخلاق العمل وحدها دون أن يتحلى بالأخلاق العامة، وبالتالي فلا يوجد انفصال بين الأخلاق عموماً والأخلاقيات المطلوب التحلي بها بالنسبة لوظيفة معينة أو مهنة معينة.

٢-٧ أساسيات أخلاقيات العمل

الصفات الأخلاقية في العمل هي الأساس الذي يتم بناء التعاملات عليه، حفظ المصالح بما لا يتعارض مع هذه الصفات هو ما تحرص منشآت الاعمال على ترسيخه سواء في أسس يتم توجيه الموظفين لها او تعليمهم بالقدوة، او حتى فرض هذه الأسس عن طريق موائيق أخلاقية يتم توقيع الموظف عليها بالعمل ووجوب التطبيق، وربما يُعرض الموظف نفسه للعقاب ان خالف هذه الموائيق والتعهدات. وبذلك يكون هناك حاجزا بين الرغبات الشخصية لتحقيق مصلحة ذاتية وبين اخلاقيات لابد من التمسك بها. ومع ان الأصل ان تتم معرفة هذه الأسس والتمسك بها حتى بدون توجيه، اذ ليس هناك خلاف مثلا في مخالفة المرتشي والظالم ولمهمل والمؤخر لمصالح المستفيدين ومن لا يُتقن عمله ومن لا يحافظ على وقته، ومن يهدر مال موكله، وهكذا، الا انها تحدث وتكرر، ومن هنا جاء الاهتمام المنهجي بالبعد الأخلاقي للأعمال ضروريا لفكرة متماسكة وبناءة لدراسات منظمات الاعمال (Jones et al, 2005). ومنها جاءت أهمية فكرة ان لا تعتمد إدارة المنشأة على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، وأن تحرص على تطبيقها، والتواصي بها ونبذ ورفض كل انحراف عنها، ولذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، ولا بد أن تكون لها الأولوية حرصاً على استقامة أمور الوظيفة ومحاصرة الفساد الإداري بجميع صورته وأشكاله والقضاء على مظاهر الانحراف الوظيفي (الرومي، ٢٠٠٩)، ومن خلال ذلك، حدد السكارنة (٢٠١٦) أساسيات أخلاقيات العمل على النحو التالي:

- عدم وجود تضارب في المصالح.
- عدم الغش أو الخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة.
- الحفاظ على البيئة.
- عدم تشغيل الأطفال.
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة أو الاستفادة من خلال بواطن الأمور.
- احترام حقوق الملكية الفكرية.
- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح.
- عدم تقاضي الرشوة.

- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل.
- عدم التفريق في التعيين والترقيات وخلافه.

٣-٧ طرق ترسيخ أخلاقيات العمل:

لا يمكن ان يُترك العاملين للعمل في كل منشأة حسب تقديرهم، ومع أهمية الاخلاق الذاتية والتي تكون في كثير من الأحيان دافعا أساسيا للعمل بأخلاق فاضلة، الا انه لا بد من فرض القوانين التي تحدد ما يجب على الموظف عمله، بما لا يتعارض مع التشجيع على الابداع والابتكار، وما لا يجب عليه عمله، وقد تكون هذه القوانين متوفرة في ادلة لأخلاقيات العمل في كل منشأة وربما يُطلب من الموظف التوقيع عليها بالعلم مع تزويده بنسخة منها. وقد ذكر فتيحة (٢٠١٠) مجموعة من الوسائل التي تساعد على ترسيخ اخلاقيات الاعمال منها تنمية الرقابة الذاتية، ووضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية، والقوة الحسنة، وشفافية القوانين والتنظيمات، وبنود أخرى مختلفة.

٤-٧ الإبداع الإداري

يعرف الإبداع الإداري على أنه المقدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المحققة لمصالح المستفيدين من عمل الإدارة، أي الاستخدام الذكي للموارد المتاحة، والتغلب على المشكلات والعقبات بأساليب متطورة وغير واردة في المنظمات التي تقتصر إلى الإبداع والمبدعين (جدعون، ٢٠١٣). وقد أوضح محمد ومرسي (٢٠١٢) ان الابداع الإداري يتسم بيجاد أفكار أو أشياء تكون قابلة للتطبيق والتنفيذ، واكتشاف طرق إبداعية ومداخل للتغيير نحو الأفضل، وتبني الأفكار والاستفادة منها واستخدامها استخداماً ناجحاً، وكذلك في إمكانية إدارة الإبداع وتنميته سواء من خلال التدريب أو توفير المناخ الملائم للإبداع.

٥-٧ عناصر الإبداع الإداري

١-٥-٧ الطلاقة

هي القدرة على استدعاء أكبر عدد ممكن من الأفكار المناسبة لموقف معين، خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، وذلك إذا ما قورنت عملية الاستدعاء هذه بالأنواع الأخرى للتفكير غير الابتكاري، حيث تكون قدرة المبدع من حيث استدعاء الأفكار المناسبة أكبر بكثير من غيره من ذوي التفكير التقليدي (العجلة، ٢٠٠٩)، وهي أيضاً القدرة على إنتاج عدد من الأفكار الإبداعية، فالشخص المبدع شخص متفوق من حيث كمية الأفكار التي يقترحها عن موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة بالمقارنة بغيره، أي لديه درجة من القدرة على سيولة الأفكار وسهولة توليدها. وتبرز الطلاقة، كما ذكر بابكر (٢٠١٥).

٢-٥-٧ الأصالة

وتعني المقدرّة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى (العجلة، ٢٠٠٩).

٣-٥-٧ المرونة

تعني النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس (خلف، ٢٠١٠) وهي تغيّر الحالة الذهنية لدى الشخص بتغيير الموقف، أي هي القدرة على التفكير بطرق مختلفة، ورؤية المشكلة من زوايا متعددة.

٤-٥-٧ الحساسية للمشكلات

قدرة الفرد على رؤية المشكلات في الأشياء والعادات أو النظم، ورؤية جوانب النقص والعيب فيها، أو توقع ما يمكن أن يترتب على ممارستها، وهذه الحساسية لإدراك حقيقة وعمق المشكلة هي التي تفرق بين قدرات الأفراد في الابتكار، حيث إنهم لن يفكروا في ابتكار حلول جديدة دون أن يدركوا المشكلة التي سوف يفكرون فيها أولاً. والحساسية للمشكلات لا تقتصر على رؤية الجوانب القريبة أو المباشرة للمشكلة، ولكنها تمتد إلى العوامل الخفية التي تؤثر مباشرة على المشكلة، وكذلك العوامل ذات الصلة والتي تسبب تأثيرات جانبية (بابكر، ٢٠١٥).

٥-٥-٧ القدرة على التحليل

تعني القدرة على تجزئة المشاكل الرئيسية إلى مشاكل فرعية، أو القدرة على تفتيت أي عمل أو موقف إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها ويسهل التعامل معها. ويعتبر الشخص المبدع شخصاً مخالفاً في تصرفاته للنحو التقليدي من الناس، الذين يكرهون التغيير ويفضلون الاستمرار على ما هم عليه من أنماط عمل، ولا يحبون التجريب والإبداع لأنه مرتبط بالمخاطر، بل ينظر أحياناً لظاهرة الإبداع كظاهرة منحرفة (خلف، ٢٠١٠).

٨-الدراسات السابقة

في إطار مراجعة الأدبيات المرجعية في موضوع البحث، وُجد ان هناك دراسات لها علاقة بالدراسة الحالية، وسيتم استعراضها، كما يتم ترتيبها حسب التاريخ بالأحدث، وذلك على النحو التالي:

دراسة جبر (٢٠٢٢) بعنوان: **أخلاقيات الإدارة وأثرها في تعزيز الإبداع التنظيمي في مراكز الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها**، وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أخلاقيات العمل الإداري والتعرف على دور أخلاقيات الإدارة وإمكانيتها في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل مديريات مراكز الشباب والرياضة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وطبقت الدراسة على العاملين في مديريات مراكز الشباب والرياضة في محافظات وسط وجنوب العراق، واعتمدت في دراستها على أداتي الدراسة المتمثلة بمقاييس (أخلاقيات الإدارة والإبداع التنظيمي)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: تمتع مدراء مراكز الشباب والرياضة في وسط وجنوب العراق بأخلاقيات العمل

الإداري فضلاً على وجود الإبداع التنظيمي في هذه المديرية، كما أن أخلاقيات الإدارة تسهم في تعزيز الأبداع التنظيمي داخل المديرية.

دراسة الطويل (٢٠٢١) بعنوان: دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية، وهدفت هذه الدراسة لتناول موضوع دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الإدارية بأبعادها على الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير التعليمية.

دراسة Poitras (٢٠٢١)، بعنوان: أثر متغيرات أخلاقيات العمل على الإبداع الوظيفي لدى المديرين في المؤسسات التعليمية"، وقد هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر متغيرات أخلاقيات العمل على الإبداع الوظيفي لدى المديرين في المؤسسات التعليمية بنيويورك، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليل، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (٩٨) مدير، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة وهي (القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات، والقابلية للتغيير، روح المجازفة، سعة الاتصالات، تشجيع الإبداع) للمديرين العاملين في المؤسسات التعليمية بشكل عام مرتفع نسبياً، حيث بلغت نسبته ٥٨,٥%. كما أظهرت النتائج أن متغيرات أخلاقيات العمل تؤثر على الإبداع الإداري لدى المديرين، مما يعكس على مستوى أدائهم الوظيفي.

دراسة علي (٢٠٢٠) بعنوان: أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة راجعة لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه. تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية، وتم تصميم استبانة، وتم توزيعها على عينة عشوائية عددها ٢١٠ موظفاً من مختلف المواقع الوظيفية في مجتمع الدراسة، وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً، كما إن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة.

دراسة محمد و عواد (٢٠٢٠) بعنوان: العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتفكير الابتكاري: دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وإحدى الجامعات الخاصة. وتهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتفكير الابتكاري لدى العاملين في جامعة عين شمس والجامعة الأمريكية. واعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الاستبانة، وتم تطبيقها على عينة من العمالة الإدارية بكلا من جامعة عين شمس والجامعة الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك علاقة طردية ذو دلالة إحصائية بين ثلاث أبعاد من أبعاد المناخ الأخلاقي وهم العناية القانون والدستور المهني -الوسائل) وبين

التفكير الابتكاري للعاملين. وتبين أنه لا توجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين بعدين من أبعاد المناخ الأخلاقي (الاستقلالية - القواعد وبين التفكير الابتكاري للعاملين.

دراسة Avci (٢٠٢٠)، بعنوان "أخلاقيات العمل وأثرها في تعزيز الإبداع الإداري بالهيئات الرياضية بمنطقة أوساسكو بالبرازيل: دراسة تطبيقية على العاملين فيها"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل وأثرها في تعزيز الإبداع الإداري لدى العاملين بالهيئات الرياضية بمنطقة أوساسكو بالبرازيل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وطبقت الدراسة على العاملين بالهيئات الرياضية، واعتمدت الدراسة على مقياسي أخلاقيات العمل والإبداع الإداري بعد إجراء التعديلات اللازمة بما يتوافق مع طبيعة الدراسة والعينة، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (١٥٦) موظف، وتوصلت الدراسة إلى تمتع العاملين بالهيئات الرياضية بأخلاقيات العمل، فضلاً على وجود الإبداع التنظيمي في هذه الهيئات، كما أن أخلاقيات العمل تسهم في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل هذه الهيئات.

دراسة Hull (٢٠٢٠) بعنوان: "أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين لدى الهيئة العاملة للشئون البلدية بصربيا"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين لدى الهيئة العاملة للشئون البلدية بصربيا، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة ترجع لتوافر أبعاد بيئة عمل أخلاقية في الهيئة من عدمه. تم تحديد مجتمع الدراسة في الهيئة من المديرين والموظفين على مختلف درجاتهم الوظيفية، وتم تصميم استبانة، وتم توزيعها على عينة عشوائية طبقية عددها ٢٢٠ موظفاً من مجتمع الدراسة، وقد كشفت الدراسة عن أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات بيئة العمل كان إيجابياً، كما أن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات بيئة العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للشئون البلدية.

دراسة الجبوري (٢٠١٨) بعنوان: أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية: دراسة حالة جامعة تكريت. وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية في جامعة تكريت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين في جامعة تكريت البالغ عددهم (١٥٧٩)، حيث قام الباحث بتطوير استبانة، تم توزيعها بشكل عشوائي على عينة الدراسة تكونت من (٣٠٨) إداري في الجامعة، وبعد إجراء التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى أن مستوى الأخلاقيات الإسلامية والقدرات الإبداعية في العمل في جامعة تكريت كانت مرتفعة، كما بينت أن هناك مستوى مرتفع من الأخلاقيات الإسلامية في العمل في جامعة تكريت، كما بينت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإسلامية على القدرات الإبداعية لدى الإداريين في جامعة تكريت.

دراسة الشاعر (٢٠١٧) بعنوان: ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وبلغ مجتمع الدراسة (٢١٤٥) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (٣٢٧) موظفاً. وتمثلت أهم نتائج الدراسة في: وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية. ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة، وعلاقتها بالإبداع الإداري تعزى لمتغير (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة). واتضح وجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لممارسات القيادة الأخلاقية على الإبداع الإداري.

دراسة محمود (٢٠١٣م) بعنوان: تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية. واستهدفت الدراسة بحث أخلاقيات الوظيفة ومدى إدراك الإدارة والعاملين لأهمية الالتزام بها التي لا يمكن للمصارف اليوم الاستغناء عنها، وتحديد وتحليل العلاقة (علاقة الارتباط والتأثير) بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري. وتم تطبيق الدراسة على المصارف بالعراق، حيث وزعت الاستبانة على (٥٦) مديراً ومسؤولاً ضمن مستويات إدارية مختلفة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك ارتباطات وتأثيرات ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.

٩- منهجية الدراسة

١,٩ منهج الدراسة: اعتمد البحث على المنهج الوصفي (المسحي) الذي عرّفه العساف (٢٠١٠) بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط"

٢,٩ مجتمع وعينة الدراسة: وسيتم من خلاله استطلاع عينة الدراسة باستخدام استبيان وصولاً لمعطيات عامة توضح مشكلة البحث. يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمشروعات الصغيرة في مدينة الرياض، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (400) فرد من العاملين في المشروعات الصغيرة، بواسطة استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، وقد تم توزيع الاستبانة على العينة بشكل يدوي، وتم استعادة ٢٣١ استبانة صالحة للتحليل منها.

٣,٩ أداة الدراسة: قام الباحث بجمع البيانات من خلال الاستبانة، حيث تم تصميم استبيان أخلاقيات العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض. من خلال محورين الأول محور التزام العاملين بأخلاقيات العمل المتمثلة في الصدق والأمانة وحسن المعاملة وإنجاز العمل بإتقان والإخلاص في العمل والالتزام بالأنظمة والتعليمات. والثاني محور الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة المتمثلة في المرونة والقدرة على التحليل والربط والأصالة والحساسية للمشكلات والطلاقة، كما هو موضح ادناه.

أبعاد أخلاقيات العمل	عدد فقرات البعد	أبعاد أخلاقيات العمل	عدد فقرات البعد
الأمانة	٤	إنجاز العمل بإتقان	٤
الصدق	٤	الإخلاص في العمل	٤
حسن المعاملة	٤	الالتزام بالأنظمة والتعليمات	٥
أبعاد الإبداع الإداري	عدد فقرات البعد	أبعاد الإبداع الإداري	عدد فقرات البعد
المرونة	٤	الحساسية للمشكلات	٤
القدرة على التحليل والربط	٤	الطلاقة	٤
الأصالة	٤		

٤,٩ متغيرات الدراسة: قام الباحث باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس متغيرات الدراسة حيث تكون المحور الأول من ست ابعاد كل بعد له عدة فقرات لقياسه موضحة بالجدول التالي وكذلك محور الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة المتمثلة في المرونة والقدرة على التحليل والربط والأصالة والحساسية للمشكلات والطلاقة

١٠- الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات سيتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن يتم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي. حيث سيتم حساب التكرارات والنسب المئوية، كما سيتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الصدق البنائي). ومعامل ألفا كرونباخ "Alpha Cronbach" لقياس ثبات أداة الدراسة. وسيتم حساب المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات مجتمع الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات الفقرات). ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، سيتم حساب المدى (٥-٤=١)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (٥/٤ = ٠,٨٠)، بعد ذلك سيتم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما يلي:

من ١ إلى ١,٨٠ يمثل (أبداً - بدرجة قليلة جداً).

من ١,٨١ وحتى ٢,٦٠ يمثل (نادراً - بدرجة قليلة).

من ٢,٦١ وحتى ٣,٤٠ يمثل (أحياناً - بدرجة متوسطة).

من ٣,٤١ وحتى ٤,٢٠ يمثل (غالباً - بدرجة كبيرة).

من ٤,٢١ وحتى ٥,٠٠ يمثل (دائماً - بدرجة كبيرة جداً).

كما سيتم حساب الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من فقرات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، والارتباط بين المحاور لمعرفة ما إذا كانت هناك ارتباطات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة وفقاً لمحاور وابعاد الدراسة.

١,١٠ صدق الأداة: قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتحكيمه لقياس الصدق الظاهري، كما قام بتطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية حجمها ٣٠ من أفراد مجتمع الدراسة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة حيث يوضح الباحث هاتين الطريقتين كالتالي:

١,١,١٠ الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس لتحكيمها، وبلغ عددهم (٥) محكمين من جامعات سعودية، وذلك بهدف استطلاع رأيهم حول أبعاد وفقرات الاستبانة للتأكد من أنها مترابطة ومتسقة وتقيس ما صممت لقياسه، وتم تعديل الاستبانة وفقاً لآراء المحكمين.

٢,١,١٠ صدق البناء (الاتساق الداخلي):

وقد تم إخضاع الاستبانة لمقاييس الصدق والثبات، وذلك للتأكد من أن عبارات محاور أداة الدراسة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات وصدق البناء، وبالتالي التأكد من صلاحية الأداة للتطبيق النهائي. تم قياس صدق الاستبانة من خلال معامل الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بما فيها درجة العبارة، وكذلك تم استخدام معامل الارتباط المصحح للعبارة وهو معامل الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العبارة، وقد تم حساب هذه المعاملات عن طريق عينة قوامها (٣٠) فرداً تم سحبها عشوائياً من مجتمع الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجدول (١) والجدول (٢).

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لدرجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور أخلاقيات العمل

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٩	١٠	**٠,٧١	١٩	**٠,٦٠
٢	**٠,٨٠	١١	**٠,٧٢	٢٠	**٠,٧٤
٣	**٠,٦٧	١٢	**٠,٧٥	٢١	**٠,٦٨
٤	**٠,٧٨	١٣	**٠,٧٩	٢٢	**٠,٦٠
٥	**٠,٧٦	١٤	**٠,٨٧	٢٣	**٠,٦٢
٦	**٠,٦٣	١٥	**٠,٧٣	٢٤	**٠,٦٠
٧	**٠,٧٥	١٦	**٠,٨٠	٢٥	**٠,٦٦
٨	**٠,٦٦	١٧	**٠,٧٠	-	-
٩	**٠,٦٩	١٨	**٠,٦٥	-	-

** دال عند (٠,٠١)

جدول (٢) معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور الإبداع الإداري

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٠	١١	**٠,٤٨
٢	**٠,٦٠	١٢	**٠,٦٨
٣	**٠,٦٤	١٣	**٠,٧٠
٤	**٠,٦٢	١٤	**٠,٧٥
٥	**٠,٦٤	١٥	**٠,٧١
٦	**٠,٧٦	١٦	**٠,٧٧
٧	**٠,٧٨	١٧	**٠,٦٠
٨	**٠,٨٣	١٨	**٠,٦١
٩	**٠,٧٢	١٩	**٠,٨٥
١٠	**٠,٦٠	٢٠	**٠,٦٥

** دال عند (٠,٠١)

يتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي للجدولين السابقين أن أداة الدراسة تتسم بصدق البناء، حيث إن جميع معاملات الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في حالة وجودها ضمنه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يؤكد أن جميع عبارات الاستبانة تتسم بصدق البناء.

كما تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال التعرف على مدى ثبات كل عبارة من العبارات المكونة لكل محور أو متغير رئيس في الدراسة وذلك بإيجاد معامل الثبات الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α)).

ولقياس ثبات أداة الدراسة تم الاعتماد على عينة قوامها (٣٠) فرد والتي تم سحبها عشوائياً من مجتمع الدراسة (والسابق استخدامها في حساب الصدق البنائي) في حساب معامل الاتساق لكل محور من محاور الدراسة على حدة، وذلك كما هو موضح في الجدول (٣):

جدول (٣) معاملات ثبات أداة البحث طبقاً لمحورها

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات
أخلاقيات العمل	٢٥	٠,٨٧
الإبداع الإداري	٢٠	٠,٧٧
الأداة ككل	٤٥	٠,٨٠

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الثبات جميعها قيم جيدة، وتشير هذه القيم إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها. وعلى ذلك تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة.

١١- تحليل ومناقشة بيانات الدراسة

بعد ان تم تجميع وتحليل نتائج الاستبانة، سيتم فيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة، حيث يتم عرض خصائص عينة الدراسة، ثم مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على تساؤلات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

١-١١ خصائص أفراد عينة الدراسة:

جاءت الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وذلك وفقاً للمتغيرات التالية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة بالعمل) فيما هو موضح أدناه، حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية في هذا الجزء مما يعطي مؤشرات دلالية تنعكس على نتائج الدراسة وسوف يتم عرض ذلك في الجدول (٤) التالي:

جدول (٤) التوزيع النسبي لخصائص عينة الدراسة

الفئات	التكرار	النسبة
العمر		
أقل من ٢٥ سنة	٩	٣,٩
من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة	٦٢	٢٦,٨
من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة	٤٥	١٩,٥
من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة	٨١	٣٥,١
٤٠ سنة فأكثر	٣٤	١٤,٧

المؤهل العلمي		
١١,٣	٢٦	ثانوي أو أقل
٦٤,٥	١٤٩	بكالوريوس
٢٤,٢	٥٦	دبلوم عالي أو ماجستير
سنوات الخبرة بالعمل		
١٧,٣	٤٠	أقل من ٣ سنوات
٥١,٩	١٢٠	من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات
١٤,٧	٣٤	من ٧ إلى ١٠ سنوات
١٦	٣٧	أكثر من ١٠ سنوات

فيما يتعلق بأعمال أفراد العينة، يتضح من الجدول (٤) أن (٣٥,١%) من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من (٣٥) إلى أقل من (٤٠) سنة، كما يتضح من البيانات في الجدول أن (٢٦,٨%) من العينة تتراوح أعمارهم من (٢٥) إلى أقل من (٣٠) سنة، وأن (١٩,٥%) منهم أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من (٣٥) سنة، وتبين من الجدول أن (١٤,٧%) من العينة أعمارهم (٤٠) سنة فأكثر. ومن هذه البيانات يمكن القول إن أفراد عينة الدراسة غالبيتهم من فئة الشباب حيث إن أعمار غالبية العينة (٨٥,٣%) أقل من (٤٠) سنة.

وبالنسبة للمؤهل العلمي لأفراد العينة، يتبين أن (٦٤,٥%) من العينة حاصلون على البكالوريوس، وأن (٢٤,٢%) منهم حاصلون على دبلوم عالي أو ماجستير، كما تبين أن (١١,٣%) مؤهلهم العلمي ثانوي أو أقل. وهذه النتيجة مؤشر على أن غالبية عينة الدراسة مؤهلهم العلمي مرتفع.

أما فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة العملية، فيتضح من البيانات في الجدول أن (٥١,٩%) من عينة الدراسة سنوات خبراتهم بالعمل من (٣) إلى أقل من (٧) سنوات، وأن (١٧,٣%) منهم سنوات خبراتهم أقل من (٣) سنوات، وتبين أن (١٦%) من العينة سنوات خبراتهم أكثر من (١٠) سنوات، وأن (١٤,٧%) سنوات خبراتهم من (٧) إلى (١٠) سنوات. وهذه النتيجة مؤشر على وجود تنوع لدى العينة في الخبرة بالعمل.

٢-١١ تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة السؤال الأول: ما مستوى التزام العاملين بأخلاقيات العمل؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتجيب الجداول من (٥) إلى (١١) على هذا السؤال، على النحو التالي:

جدول (٥) استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعدهم الصدق

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	الحرص على الصدق	٤,٧٣	٠,٥٨	٩٤,٥٥	عالية جدا	١

في الأقوال والأفعال						
٢	الحرص على الوفاء بالوعود المتعلقة بالعمل	٤,٥٣	٠,٨٠	٩٠,٦٥	عالية جدا	٣
٣	الإفصاح بشكل دقيق عن المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم العمل	٤,٥١	٠,٨٥	٩٠,٢٢	عالية جدا	٤
٤	التعامل مع الرؤساء بصدق والامتناع عن تضليلهم	٤,٥٨	٠,٨٢	٩١,٦٩	عالية جدا	٢
		٤,٥٩	٠,٧٩	٩١,٧٧	عالية جدا	

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد الصدق، ضمن محور أخلاقيات العمل، (٤,٥٩) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية جدا) بانحراف معياري (0.58) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد عينة الدراسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لبُعد الصدق ما بين (٤,٧٣) و(٤,٥١). وبترتيب عبارات هذا البُعد ترتيباً تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي، اتضح أن عبارة "الحرص على الصدق في الأقوال في العمل" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٧٣) درجة، بانحراف معياري (٠,٥٦). وأن الترتيب الثاني كان لعبارة "التعامل مع الرؤساء بصدق والامتناع عن تضليلهم"، بمتوسط حسابي (٤,٥٨) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٢). وكان الترتيب الثالث لعبارة "الحرص على الوفاء بالوعود المتعلقة بالعمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٥٣) بانحراف معياري (٠,٨٠). أخيراً كان الترتيب الأخير لعبارة "الإفصاح بشكل دقيق عن المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٥١) بانحراف معياري (٠,٨٥). وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الصدق كبعد أساسي لأخلاقيات العمل وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية جدا والانحراف المعياري المنخفض والذي يوضح اتفاق العينة على نفس الإجابة.

جدول (٦) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد الأمانة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	المحافظة على سرية المعلومات التي تخص العمل	٤,٦٠	٠,٧٨	٩٢,٠٣	عالية جدا	٤
٢	الامتناع عن قبول هدايا مقابل القيام بالعمل	٤,٧٧	٠,٥٩	٩٥,٥٠	عالية جدا	١

٣	عدم استغلال أغراض العمل للمصالح الشخصية	٤,٦٢	٠,٦٣	٩٢,٤٧	عالية جدا	٣
٤	المحافظة على الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل	٤,٧٥	٠,٥٦	٩٤,٩٨	عالية جدا	٢
		٤,٦٩	٠,٦٤	٩٣,٧٤	عالية جدا	

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة على العبارات المدرجة تحت بُعد الأمانة (٤,٧٧) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية جدا) بانحراف معياري (٠,٥٩) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الأمانة ما بين (٤,٧٧) و(٤,٦)، وبترتيب عبارات هذا البعد ترتيباً تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "الامتناع عن قبول أي هدايا مقابل القيام بالعمل" في الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٧٧) درجة، بانحراف معياري (٠,٥٩). وفي الترتيب الثاني عبارة "المحافظة على الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل"، بمتوسط حسابي (٤,٧٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٥٦). أما الترتيب الثالث فكان ل عبارة "عدم استغلال أغراض العمل للمصالح الشخصية"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٦٢) درجة بانحراف معياري (٠,٦٣). وأخيراً كان الترتيب الرابع والأخير ل عبارة "المحافظة على سرية المعلومات التي تخص العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٦) درجة بانحراف معياري (٠,٧٨).

وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية جداً من الأمانة كُبعد أساسي لأخلاقيات العمل وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية جدا والانحراف المعياري المنخفض والذي يوضح اتفاق العينة على نفس الإجابة.

جدول (٧) استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد حسن المعاملة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	مدى التفاعل الإيجابي بين الزملاء في العمل	٤,٦٥	٠,٦٠	٩٢,٩٩	عالية جدا	١
٢	التعامل مع الموظفين على أسس موضوعية دون محاباة او مجاملة	٤,٤٥	٠,٧٦	٨٩,٠٠	عالية جدا	٤
٣	تقبل وجهات نظر الآخرين	٤,٦٠	٠,٧١	٩٢,٠٣	عالية جدا	٢

					بصدر رحب	
٣	عالية جدا	٩١,٠٨	٠,٨٢	٤,٥٥	تفضيل العمل الجماعي	٤
	عالية جدا	٩١,٢٨	٠,٧٢	٤,٥٦		

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد حسن المعاملة (٤,٥٦) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية جدا) بانحراف معياري (٠,٧٢) مما يدل على وجود تجانس في استجابات العينة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص ببُعد حسن المعاملة ما بين (٤,٦٥) و(٤,٤٥)، وبتبع ترتيب عبارات هذا البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "مدى التفاعل الإيجابي بين الزملاء في العمل" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٦٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٦٠). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "تقبل وجهات نظر الآخرين بصدر رحب"، بمتوسط حسابي (٤,٦٠) درجة، بانحراف معياري (٠,٧١). أما الترتيب الثالث فكان لعبارة "تفضيل العمل الجماعي"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٥٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٢). والترتيب الأخير كان لعبارة "التعامل مع الموظفين على أسس موضوعية دون أية محاباة أو مجاملة"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٦). وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الأخلاق وحسن المعاملة وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية جداً، والانحراف المعياري المنخفض والذي يوضح اتفاق العينة على نفس الإجابة. وقد يعود سبب تمتعهم بدرجة عالية من حسن المعاملة إلى بيئة العمل التي تشجع على العمل الجماعي، والالتزام بالمثل العليا في التعامل سواء بين الموظفين والمدراء أو بين الموظفين بعضهم البعض أو بينهم وبين العملاء.

جدول (٨) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد إنجاز العمل بإتقان

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	إنجاز الأعمال في الوقت المطلوب	٤,٤٨	٠,٨٠	٨٩,٧٠	عالية جدا	4
٢	إنجاز الأعمال بالمهارة والدقة المطلوبة	٤,٥٥	٠,٦٩	٩٠,٩١	عالية جدا	2
٣	الشعور بالرضا عن مستوى الإنجاز اليومي في العمل	٤,٤٩	٠,٨١	٨٩,٨٧	عالية جدا	3
٤	تقديم المقترحات التي من شأنها	٤,٦٥	٠,٦٨	٩٢,٩٠	عالية جدا	١

					إنجاز العمل بإتقان
	عالية جدا	٩٠,٨٤	٠,٧٤	٤,٥٤	

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المدرجة تحت بُعد إنجاز العمل بإتقان (٤,٥٤) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية جداً) بانحراف معياري (٠,٧٤) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد إنجاز العمل بإتقان ما بين (٤,٦٥) و(٤,٤٨)، وبترتيب عبارات هذا البُعد ترتيباً تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح التالي: أن عبارة "تقديم المقترحات التي من شأنها إنجاز العمل بإتقان" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٦٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٦٨). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "إنجاز الأعمال بالمهارة والدقة المطلوبة"، بمتوسط حسابي (٤,٥٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٦٩). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "الشعور بالرضا عن مستوى الإنجاز اليومي في العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٨١). وأخيراً كان الترتيب الأخير لعبارة "إنجاز الأعمال في الوقت المطلوب"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٨) درجة، بانحراف معياري (٠,٨). وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من القدرة على إنجاز العمل بإتقان وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية جداً، والانحراف المعياري المنخفض الذي يوضح اتفاق العينة على نفس الإجابة.

جدول (٩) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد الإخلاص في العمل

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	قضاء الزملاء الوقت المخصص للعمل في أداء واجباتهم الوظيفية	٤,١٨	٠,٨٧	٨٣,٥٥	عالية	٣
٢	التعاون بين الزملاء في أداء واجبات الوظيفة	٤,٢٤	٠,٧٥	٨٤,٨٥	عالية جدا	٢
٣	الشعور بتحمل المسؤولية أثناء أداء العمل	٤,٣١	٠,٨١	٨٦,١٥	عالية جدا	١
٤	توفر الاستعداد لبذل أقصى جهد لإنجاز العمل المطلوب	٤,١٧	٠,٨٨	٨٣,٣٨	عالية	٤
		٤,٢٢	٠,٨٣	٨٤,٤٨	عالية جدا	

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد الإخلاص في العمل (٤,٢٢) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية جداً) بانحراف معياري (٠,٨٣) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد عينة الدراسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الإخلاص في العمل ما بين (٤,٣١) و(٤,١٧)، وبترتيب عبارات هذا البعد ترتيباً تنازلياً حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "الشعور بتحمل المسؤولية أثناء أداء العمل" جاءت في الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٣١) درجة، بانحراف معياري (٠,٨١). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "التعاون بين الزملاء في أداء واجبات الوظيفة"، بمتوسط حسابي (٤,٢٤) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٥). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "قضاء الزملاء الوقت المخصص للعمل في أداء واجباتهم الوظيفية"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,١٨) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٧). وكان الترتيب الأخير لعبارة "توافر الاستعداد لبذل أقصى جهد لإنجاز العمل المطلوب"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,١٧) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٨).

جدول (١٠) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد الالتزام بالأنظمة والتعليمات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	الحرص على فهم التعليمات الخاصة بالعمل لضمان سلامة التنفيذ	٤,٢٤	٠,٨٠	٨٤,٧٦	عالية جداً	٢
٢	المحافظة على مواعيد بداية وانهاء الاعمال	٣,٩٩	٠,٨٢	٧٩,٧٤	عالية	٤
٣	الابتعاد عن المخالفات والشبهات في العمل	٤,٣٥	٠,٧٤	٨٧,١٠	عالية جداً	١
٤	رفض تعليمات المسؤول اذا كانت مخالفة للأنظمة الخاصة بالعمل	٤,٠٩	٠,٩٧	٨١,٨٢	عالية	٣
٥	إعلام الرئيس عن أي تجاوز يصدر من الزملاء لأنظمة العمل	٣,٧٤	١,٠٨	٧٤,٨٩	عالية	٥
		٤,٠٨	٠,٨٨	٨١,٦٦	عالية	

يتضح من الجدول (١٠) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد الالتزام بالأنظمة والتعليمات (٤,٠٨) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٨٨) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات بُعد الالتزام بالأنظمة والتعليمات ما بين (٤,٣٥) و(٣,٧٤)، وبتتبع عبارات هذا البعد حسب قيمة المتوسط الحسابي، اتضح أن عبارة "الابتعاد عن المخالفات والشبهات في العمل" جاءت في الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٣٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٤). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "الحرص على فهم التعليمات الخاصة بالعمل لضمان سلامة التنفيذ"، بمتوسط حسابي (٤,٢٤) درجة، بانحراف معياري (٠,٨). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "رفض تنفيذ تعليمات المسؤول إذا كانت مخالفة للأنظمة الخاصة بالعمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٠٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٧). وجاء في الترتيب الرابع عبارة "المحافظة على مواعيد بداية وانتهاء العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٩٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٢). وكان الترتيب الأخير لعبارة "إعلام الرئيس عن أي تجاوز يصدر من زملاء لأنظمة العمل" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٧٤) درجة، بانحراف معياري (١,٠٨). وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام بالأنظمة في العمل، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية، والانحراف المعياري المنخفض الذي يوضح اتفاق العينة على نفس الإجابة.

جدول (١١) استجابات عينة الدراسة على الأبعاد الخاصة بمحور أخلاقيات العمل

م	أبعاد العمل	أخلاقيات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الأمانة		٤,٦٩	٠,٦٤	١
٢	الصدق		٤,٥٩	٠,٧٩	٢
٣	حسن المعاملة		٤,٥٦	٠,٧٢	٣
٤	إنجاز العمل بإتقان		٤,٥٤	٠,٧٤	٤
٥	الإخلاص في العمل		٤,٢٢	٠,٨٣	٥
٦	الالتزام بالأنظمة والتعليمات		٤,٠٨	٠,٨٨	٦
	المعدل العام		٤,٤٥	٠,٧٧	

يوضح الجدول (١١) استجابات عينة الدراسة على الأبعاد الخاصة بمحور أخلاقيات العمل، وتشير البيانات في الجدول إلى أن المتوسط العام لمحور أخلاقيات العمل بلغ (٤,٤٥) وهو مؤشر على ميل استجابات عينة الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة عالية جداً

بشكل عام، بانحراف معياري قدره (٠,٧٧) مما يدل على وجود تجانس بين أفراد العينة حول الاستجابة لهذا المحور.

وبالنظر إلى ترتيب الأبعاد الخاصة بمحور أخلاقيات العمل يتبين أن البعد الخاص بالأمانة كان في الترتيب الأول وذلك بمتوسط حسابي (٤,٦٩). أما الترتيب الثاني فكان لبُعد الصدق وذلك بمتوسط حسابي (٤,٥٩) وجاء بُعد حسن المعاملة في الترتيب الثالث وذلك بمتوسط حسابي (٤,٥٦) وفي الترتيب الرابع بُعد إنجاز العمل بإتقان، وذلك بمتوسط حسابي (٤,٥٤) وفي الترتيب الخامس بُعد الإخلاص في العمل بمتوسط حسابي (٤,٢٢) أما الالتزام بالأنظمة والتعليمات فجاء في الترتيب السادس والأخير بمتوسط حسابي قدره (٤,٠٨).

١٠-٣ تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وتجيب الجداول من (١٢) ال (١٧) على هذا السؤال، كما يلي:

جدول (١٢) استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد الأصالة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	اشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل	٣,٧٤	١,١٤	٧٤,٧٢	عالية	٤
٢	ابتعد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل	٣,٨٧	٠,٦٨	٧٧,٤٩	عالية	٣
٣	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل	٤,٠١	٠,٧٧	٨٠,٢٦	عالية	١
٤	انجز اعمالي بأسلوب متجدد	٣,٩١	٠,٩٢	٧٨,١٨	عالية	٢
		٣,٨٨	٠,٨٨	٧٧,٦٦	عالية	

يتضح من الجدول (١٢) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد الأصالة قد بلغ (٣,٨٨) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٨٨) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص ببُعد الأصالة ما بين (٤,٠١) و(٣,٧٤)، ويتتبع ترتيب عبارات هذا

البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "الذي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٠١) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٧). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "أنجز أعماله بأسلوب متجدد"، بمتوسط حسابي (٣,٩١) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٢). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "أبتعد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٨٧) درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري (٠,٦٨). وكان الترتيب الأخير لعبارة "أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٧٤) درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري (١,١٤). وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الأصالة في إنجاز العمل، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية، والانحراف المعياري المنخفض الذي يوضح قدرة العينة على الإبداع والتجديد في إنجاز الأعمال في محيط العمل.

جدول (١٣) استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بـُعد الطلاقة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	عند تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل اتصف بالتلقائية	3.54	1.07	70.82	موافق	٤
٢	اتصف بالسرعة في طرح الأفكار والحلول	3.70	0.83	73.94	موافق	١
٣	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة	3.69	0.86	73.77	موافق	٢
٤	لدي القدرة على تقديم عدد من الحلول الجديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل	3.68	0.76	73.51	موافق	٣
		٣,٦٥	٠,٨٨	٧٣,٠١	موافق	

يتضح من الجدول (١٣) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد الطلاقة بلغ (٣,٦٥) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٨٨) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص بـُعد الطلاقة ما بين (٣,٧) و(٣,٥٤)، ويتبع ترتيب عبارات هذا البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح التالي: أن عبارة "أتصف بالسرعة في

طرح الأفكار والحلول" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٧) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٣). جاء في الترتيب الثاني عبارة "الذي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة" بمتوسط حسابي (٣,٦٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٦). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "الذي القدرة على تقديم عدد من الحلول الجديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٦٨) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٦). وكان الترتيب الأخير لعبارة "عند تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل أتصف بالتفانيّة" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٥٤) درجة، بانحراف معياري (١,٠٧).

وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الطلاقة في إنجاز العمل، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية، والانحراف المعياري المنخفض الذي يوضح قدرة العينة على الإبداع وإنجاز الأعمال بطلاقة. فالطلاقة تساعد في إنتاج أكبر عدد من الأفكار الإبداعية، حيث إن الشخص المبدع يكون متفوقاً من حيث كمية الأفكار التي يقترحها حول موضوع معين في وحدة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي أنه على درجة عالية من سيولة الأفكار وسهولة توليدها.

جدول (١٤) استجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببعده المرونة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	انظر للأشياء من زوايا مختلفة	٣,٩٧	٠,٧٦	٧٩,٤٨	عالية	٣
٢	أقبل بتغيير موقفي حينما اقتنع بعدم صحته	٤,٤٤	٠,٧٣	٨٨,٨٣	عالية جداً	١
٣	أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه	٤,٣٩	٠,٨٠	٨٧,٧٩	عالية جداً	٢
٤	أحبذ إجراءات جديدة في أساليب العمل بين فترة وأخرى	٣,٩٦	٠,٩٤	٧٩,١٣	عالية	٤
		٤,١٩	٠,٨١	٨٣,٨١	عالية	

يتضح من الجدول (١٤) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد المرونة يُمثل (٤,١٩) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٨١) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة حيث بلغت نسبة التوافق ٨٣,٨١% بين المستجيبين.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص ببُعد المرونة ما بين (٤,٤٤) و(٣,٩٦)، وبتتبع ترتيب عبارات هذا البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "أقبل تغيير موقفي حينما أقتنع بعدم صحته" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٤٤) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٣). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأبي للاستفادة منه"، بمتوسط حسابي (٤,٣٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٨). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "أنظر للأشياء من زوايا مختلفة"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٩٧) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٦). وكان الترتيب الأخير لعبارة "أحبذ إجراء تغييرات جديدة في أساليب العمل بين فترة وأخرى" حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٩٦) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٤).

وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من المرونة في إنجاز العمل، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية، والانحراف المعياري المنخفض، حيث إن عنصر المرونة له أهمية كبيرة في العمل، فقد أشار خلف (٢٠١٠) إلى أنها تعني النظر إلى الأشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس وللمرونة دور كبير في الإبداعات التي نلمسها ونراها ومن أمثلة المرونة سياسة الإثراء الوظيفي التي تحقق صالح العمل وتشبع معها حاجة إثبات الذات عند الموظف، وهي تغيّر الحالة الذهنية لدى الشخص بتغيير الموقف، أي هي القدرة على التفكير بطرق مختلفة، ورؤية المشكلة من زوايا متعددة.

جدول (١٥) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد الحساسية للمشكلات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	لدي رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني زملائي في العمل	3.58	0.98	71.52	عالية	٤
٢	أحرص على معرفة الضعف فيما أقوم به من عمل	3.99	0.77	79.74	عالية	١
٣	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	3.65	0.93	72.90	عالية	٢

٤	اخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها	3.68	0.99	73.68	عالية	٣
		٣,٧٢	٠,٩٢	٧٤,٤٦	عالية	

يتضح من الجدول (١٥) أن المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المدرجة تحت بُعد الحساسية للمشكلات بلغ (٣,٧٢) درجة من (٥) درجات، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٩٢) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص ببُعد الحساسية للمشكلات ما بين (٣,٩٩) و(٣,٥٨)، ويتتبع ترتيب عبارات هذا البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح أن عبارة "أحرص على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٩٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٧). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها"، بمتوسط حسابي (٣,٦٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٣). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٦٥) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٩). وكان الترتيب الأخير لعبارة "الذي رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها زملائي في العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٥٨) درجة، بانحراف معياري (٠,٩٨).

وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من الحساسية لمشكلات العمل وكيفية التعامل معها قبل وقوعها، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية والانحراف المعياري المنخفض.

جدول (١٦) استجابات عينة الدراسة على العبارات المتعلقة ببُعد القدرة على التحليل والربط

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	الاتجاه	الترتيب
١	احتاج الى تعليمات مفصلة عند تكليفي بمهام جديدة متعلقة بعملتي	٤,٢٩	٠,٨٢	٨٥,٨٠	عالية جدا	١
٢	لدي القدرة على تجزأة مهام العمل	٣,٩٦	٠,٧٩	٧٩,١٣	عالية	٢
٣	لدي القدرة على تحليل مهام العمل	٣,٧٣	٠,٩١	٧٤,٥٥	عالية	٤
٤	لدي القدرة على تنظيم افكاري	٣,٩٣	٠,٨٢	٧٨,٥٣	عالية	٣
		٣,٩٨	٠,٨٤	٧٩,٥٠	عالية	

يتضح من الجدول (١٦) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات عينة الدراسة على العبارات المندرجة تحت بُعد القدرة على التحليل والربط (٣,٩٨)، وهو متوسط يقع في الفئة (عالية) بانحراف معياري (٠,٨٤) مما يدل على عدم وجود تباين في الإجابات بين أفراد مجتمع الدراسة. وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور الخاص ببُعد القدرة على التحليل والربط ما بين (٤,٢٩) و(٣,٧٣)، وبترتيب عبارات هذا البُعد حسب قيمة المتوسط الحسابي اتضح التالي: أن عبارة "أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بمهام وظيفية جديدة متعلقة بعملتي" احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٤,٢٩) درجة، بانحراف معياري (٠,٨٢). وجاء في الترتيب الثاني عبارة "الذي القدرة على تجزئة مهام العمل"، بمتوسط حسابي (٣,٩٦) درجة، بانحراف معياري (٠,٧٩). وجاء في الترتيب الثالث عبارة "الذي القدرة على تنظيم أفكارتي"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٩٣)، بانحراف معياري (٠,٨٢). وكان الترتيب الأخير لعبارة "الذي القدرة على تحليل مهام العمل"، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (٣,٧٣)، بانحراف معياري (٠,٩١).

وهذه النتيجة مؤشر على أن العاملين في المشروعات الصغيرة يتمتعون بدرجة عالية من القدرة على تحليل مهام العمل والربط بكفاءة بينها ما ينعكس على أداء العمل بكفاءة وفاعلية، وهو ما أثبتته المتوسط الحسابي الواقع في درجة عالية والانحراف المعياري المنخفض.

جدول (١٧) استجابات عينة الدراسة على الأبعاد الخاصة بمحور الإبداع الإداري

م	أبعاد الإبداع الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	المرونة	٤,١٩	٠,٦٤	١
٢	القدرة على التحليل والربط	٣,٩٧	٠,٦	٢
٣	الأصالة	٣,٨٩	٠,٥٨	٣
٤	الحساسية للمشكلات	٣,٧١	٠,٧٨	٤
٥	الطلاقة	٣,٦٤	٠,٧٥	٥
	المعدل العام	٣,٨٨	٠,٦٧	

يوضح الجدول (١٧) استجابات عينة الدراسة على الأبعاد الخاصة بمحور الإبداع الإداري، وتشير البيانات في الجدول إلى أن المتوسط العام لمحور الإبداع الإداري بلغ (٣,٨٨) وهو مؤشر على ميل استجابات عينة الدراسة إلى أن الإبداع الإداري لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة عالي بشكل عام، بانحراف معياري قدره (٠,٦٧) مما يدل على وجود تجانس بين أفراد العينة حول الاستجابة لهذا المحور. وبالنظر إلى ترتيب الأبعاد الخاصة بمحور الإبداع الإداري يتبين أن البُعد الخاص بالمرونة كان في الترتيب الأول وذلك بمتوسط حسابي (٤,١٩). أما الترتيب الثاني فكان لبُعد القدرة على التحليل والربط وذلك بمتوسط حسابي (٣,٩٧)، وجاء بُعد الأصالة في الترتيب الثالث وذلك بمتوسط حسابي (٣,٨٩)، وفي الترتيب الرابع بُعد الحساسية للمشكلات، وذلك بمتوسط حسابي (٣,٧١)، وفي الترتيب الخامس بُعد الطلاقة بمتوسط حسابي (٣,٦٤).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Poitras (٢٠٢١)، والتي توصلت إلى أن مستوى الإبداع الإداري بأبعاده الخمسة وهي (القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات، والقابلية للتغيير، روح المجازفة، سعة الاتصالات، تشجيع الإبداع) للعينة كان بشكل عام مرتفع نسبياً. كما تتفق مع دراسة على (٢٠٢٠) والتي أشارت نتائجها إلى أن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً. وتتفق أيضاً مع دراسة Hull (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن تقييم العاملين لأبعاد الإبداع الوظيفي الواردة بالدراسة كان إيجابياً. واتفقت مع دراسة Avci (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى وجود الإبداع التنظيمي. كما تتفق مع دراسة الجبوري (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن هناك مستوى مرتفع من الأخلاقيات الإسلامية في العمل في الجامعة.

١٠-٤ تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة؟

للتعرف على علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة، اعتمد البحث على معامل ارتباط بيرسون، وجاءت النتائج كما يوضحها جدول (١٨) التالي:

جدول (١٨) علاقة أبعاد أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة

العلاقة	الإبداع الإداري	الإصالة	الطلاقة	المرونة	الحساسية للمشكلات	القدرة على التحليل والربط
اخلاقيات العمل	*٠,١٤٥	**٠,١٩٩	*٠,١١	*٠,٢١٧	٠,٣١-	*٠,١٤٣
الصدق	*٠,١٣	*٠,١٤٤	*٠,١٠	٠,٧١-	٠,٨٩-	*٠,٢٠
الأمانة	*٠,١٠	*٠,١٠	*٠,١٢	*٠,١٠	٠,٠٢-	٠,٠٣
حسن المعاملة	**٠,١٩٨	*٠,١٣٤	**٠,٢٠٦	**٠,٢٤٨	٠,١٣	٠,١١
إنجاز العمل بإتقان	٠,٠٩	*٠,١٦٦	٠,٠٩	٠,٠٨	٠,٠١	٠,٠٧
الإخلاص في العمل	٠,١٢	*٠,١٤١	٠,٠٥-	**٠,٣١٣	٠,٠٣-	**٠,٢٢٥
الالتزام بالأنظمة والتعليمات	٠,٠٧	*٠,١٥٥	٠	**٠,١٩٥	*٠,١٦-	٠,١

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل * دال عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ فأقل

تشير البيانات في الجدول السابق إلى وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين المعدل العام لأبعاد محور أخلاقيات العمل وبين المعدل العام لأبعاد محور الإبداع الإداري بشكل عام.

وبالنظر إلى تأثير الأبعاد الفرعية لمحوري الدراسة، تبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين الصدق وبين كل من: الأصالة، الطلاقة، والقدرة على التحليل والربط. كما تبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين الأمانة وبين كل من: الأصالة، الطلاقة، والمرونة. أما بعد حسن المعاملة، فقد تبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين حسن المعاملة وبين الأصالة وعلاقة مع الطلاقة والمرونة عند مستوى (٠,٠١).

وتبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين إنجاز العمل بإتقان وبين الأصالة، أما بُعد الإخلاص في العمل فقد تبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين الإخلاص في العمل وبين الأصالة، وتبين أيضاً وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) مع كل من المرونة، والقدرة على التحليل والربط. وتبين وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل بين الالتزام بالأنظمة والتعليمات وبين كل من: الأصالة، والحساسية للمشكلات، وتبين أيضاً وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى معنوية (٠,٠١) مع بُعد المرونة.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إجمالاً إن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل بشكل عام والإبداع الإداري، وهذا يبرز أهمية أخلاقيات العمل وضرورة توافرها لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة، كونها أحد العوامل الهامة التي تساعد على الإبداع. وهذه العلاقة بين أخلاقيات العمل والإبداع الإداري، لا يختلف عنه في المشاريع الصغيرة بمدينة الرياض عنه في بقية المواقع الأخرى سواء دولاً كانت أم مدن تنشأ فيها هذه المشاريع كما أثبتت الدراسات الأخرى التي تم استعراضها سابقاً. حيث تتفق هذه نتيجة هذه الدراسة في هذا الشأن مع دراسة الطويل (٢٠٢١) والتي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية بأبعادها على الإبداع الإداري. وتتفق أيضاً مع دراسة Poitras (٢٠٢١)، والتي توصلت إلى أن متغيرات أخلاقيات العمل تؤثر على الإبداع الإداري لدى المديرين، مما ينعكس على مستوى أدائهم الوظيفي. كما تتفق مع دراسة علي (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين. كما أشارت نتائج دراسة محمد وعواد (٢٠٢٠) إلى أن هناك علاقة طردية ذو دلالة إحصائية بين ثلاث أبعاد من أبعاد المناخ الأخلاقي وهم العناية القانون والدستور المهني -الوسائل) وبين التفكير الابتكاري للعاملين. وتبين أنه لا توجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية بين بعدين من أبعاد المناخ الأخلاقي (الاستقلالية -القواعد وبين التفكير الابتكاري للعاملين. وتتفق مع دراسة Hull (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات بيئة العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة العامة للشؤون البلدية. واتفقت مع دراسة Avci (٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن أخلاقيات العمل تسهم في تعزيز الإبداع التنظيمي. كما تتفق هذه النتائج مع دراسة الجبوري (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإسلامية على القدرات الإبداعية لدى الإداريين في جامعة تكريت. وأشارت نتائج دراسة الشاعر (٢٠١٧) إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري.

وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين (الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقيات العلائقية) للقيادة والإبداع الإداري. وقد أشارت نتائج دراسة محمود (٢٠١٣) إلى أن هناك ارتباطات ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، كما أظهرت النتائج أن هناك تأثيرات ذات دلالة معنوية لمؤشرات أخلاقيات الوظيفة في الإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.

١٢- ملخص النتائج

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج يمكن إيجازها في النقاط التالية:

• مستوى التزام العاملين بالمشروعات الصغيرة بأخلاقيات العمل:

أن أخلاقيات العمل لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة بشكل عام عالية جداً، وكان ترتيب أبعاد أخلاقيات العمل وفقاً للتالي:

- أ. الأمانة: (عالي جداً).
- ب. حُسن المعاملة: (عالي جداً).
- ج. الصدق: (عالي جداً).
- د. إنجاز العمل بإتقان: (عالي جداً).
- هـ. الإخلاص في العمل: (عالي جداً).
- و. الالتزام بالأنظمة والتعليمات: (عالي).

• مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة:

أظهرت النتائج أن الإبداع الإداري لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة عالي بشكل عام، وكان ترتيب أبعاد الإبداع الإداري وفقاً للتالي:

- أ. المرونة: (عالي).
- ب. القدرة على التحليل والربط: (عالي).
- ج. الأصالة: (عالي).
- د. الحساسية للمشكلات: (عالي).
- هـ. الطلاقة: (عالي).

• علاقة أخلاقيات العمل بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة:

أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين المعدل العام لأبعاد محور أخلاقيات العمل وبين المعدل العام لأبعاد الإبداع الإداري بشكل عام، وفيما يتعلق بالأبعاد الفرعية لمحوري الدراسة تبين ما يلي:

- أ. وجود علاقة طردية موجبة بين الصدق وبين كل من: الأصالة، الطلاقة، والقدرة على التحليل والربط.

- ب. وجود علاقة طردية موجبة بين الأمانة وبين كل من: الأصالة، الطلاقة، والمرونة.
 ج. وجود علاقة طردية موجبة بين حسن المعاملة وبين الأصالة والطلاقة والمرونة.
 د. وجود علاقة طردية موجبة بين إنجاز العمل بإتقان وبين الأصالة.
 هـ. تبين وجود علاقة طردية موجبة بين الإخلاص في العمل وبين الأصالة، وتبين أيضاً وجود علاقة طردية موجبة مع كل من المرونة، والقدرة على التحليل والربط.
 و. وجود علاقة طردية موجبة بين الالتزام بالأنظمة والتعليمات وبين كل من: الأصالة، والحساسية للمشكلات، وتبين أيضاً وجود علاقة طردية موجبة مع بُعد المرونة.

١٣-توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي أظهرت وجود علاقة طردية بين أخلاقيات العمل والإبداع الإداري، تم وضع عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في دعم أخلاقيات العمل، والإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة، وهي:

- أظهرت النتائج أن مستوى أخلاقيات العمل بشكل عام عالي جداً، ومستوى الأبداع الإداري عالي لدى العاملين بالمشروعات الصغيرة، وللمحافظة على هذا المستوى يوصي البحث بالاهتمام بتحفيز الموظف المتميز الذي يتسم بالالتزام في العمل، ويؤدي عمله بكفاءة وفاعلية، وذلك بتقديم الحوافز المادية والمعنوية.
- الاهتمام بعقد الدورات التدريبية للموظفين في مجال أخلاقيات العمل وأيضاً الإبداع الإداري، بحيث يحصل كل موظف على دورة على الأقل في هذا المجال الإداري. وذلك إما عن طريق إقامة مثل هذه البرامج والدورات على رأس العمل في أوقات مختلفة، أو بالتنسيق مع جهات أخرى، وذلك بناء على ما أظهرت نتائج الدراسة من وجود أثر للدورات التدريبية في رفع مستوى متغيري الدراسة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن بُعد الالتزام بالأنظمة والتعليمات في محور أخلاقيات العمل جاء في الترتيب السادس أي بمستوى منخفض عن غيره من الأبعاد؛ وبناء على ذلك يوصي البحث بأن يكون هناك حرص على الالتزام بالأنظمة، من خلال العمل على وضع ضوابط لتفعيل الرقابة والمساءلة لكل موظف مقصر في عمله، وأن يتم إيجاد رقابة مشددة من قبل صاحب العمل، من خلال توفير مراقبين.
- تبين من نتائج الدراسة أن بُعد الإخلاص في العمل في محور أخلاقيات العمل جاء في الترتيب الخامس، لذا يوصى بالعمل على الاهتمام بالمحافظة على وقت العمل ومنع هدره، وذلك من خلال الحرص على قضاء الموظفين الوقت المخصص للعمل في أداء واجباتهم الوظيفية، والتعاون بين الزملاء في أداء واجبات الوظيفة.
- استناداً لما أظهرت نتائج الدراسة من أثر لسنوات الخبرة لصالح أقل من ثلاث سنوات على مستوى الإبداع الإداري، فإن البحث يوصي بتشجيع العمل الجماعي، للدمج بين الموظفين الجدد ذوي الطاقة والحماس، مع الموظفين أصحاب الاقدمية ذوي الخبرة والمعرفة.

المراجع العربية

- إبراهيم، لبيب عبدالعزيز. (٢٠١١م). واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس الثانوية في محافظة عدن من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية - اليمن، ع (١٢)، ٢٠٥ - ٢٥٤.
- بابكر، كمال الدين حسن. (٢٠١٥م). القيادة التحويلية والإبداع الإداري. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- جبر، أزهار عبد الوهاب (٢٠٢٢) أخلاقيات الإدارة وأثرها في تعزيز الإبداع التنظيمي في مراكز الشباب والرياضة من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية، ٣٢ (٢)، ١٧٢-١٨٦.
- الجبوري، وليد دحام عبد (٢٠١٨) أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية: دراسة حالة جامعة تكريت، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن.
- جدعون، كارول زاهي. (٢٠١٣م). الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقته بقيادة التغيير. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة عمان العربية.
- الجراح، أضواء كمال حسين (٢٠٢٠) تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي: دراسة استطلاعية في عدد من الكليات العاملة في جامعة الموصل، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مجلد ٤٠، العدد ١، ٥٣-٦٥.
- خلف، محمد كريم حسني. (٢٠١٠م). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- الرومي، سليمان بن سلام. (٢٠٠٩م). درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.
- السعودي، خالد عطية؛ والثوابية أحمد محمود. (٢٠١٣م). درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية في محافظة الطفيلة لأخلاقيات العمل الواردة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي. المجلة التربوية- الكويت، مج(٢٧)، ع(١٠٧) ١٧١ - ٢١٦.
- السكرانة، بلال خلف (٢٠١٢) اخلاقيات العمل واثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٣٣ ص ٣٧٣-٤٠٧.
- السكرانة، بلال خلف. (٢٠١٦م). أخلاقيات العمل. (الطبعة السادسة). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

السليمي، خالد (٢٠٢١) أخلاقيات المهنة وأهميتها لدى أعضاء هيئة التدريس كما يراها رؤساء الأقسام في الجامعات السعودية، مجلة جامعة أم درمان الإسلامية، ١١(٢)، ٢٤٣-٢٨١.

الشاعر، عماد سعيد (٢٠١٧). ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الطويل، منى علي (٢٠٢١) دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٤٤. ١٢٥ - ١٥٦.

العثمان، خالد (٢٠١٦) التحديات التي تواجه المنشآت الصغيرة والمتوسطة والناشئة، التقرير الشهري الثامن عشر، ملتقى اسبار، الرياض.

العجلة، توفيق عطية. (٢٠٠٩م). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة". رسالة ماجستير غير منشورة، غزة: الجامعة الإسلامية.

العساف، صالح. (٢٠١٠م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض: دار زهران.

العطوي، عواد محمد. (٢٠١٣م). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء: دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

عطيان، مراد سليم، وأبو سلمي، عبدالله جميل. (٢٠١٤م). أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن. مجلة دراسات-العلوم الإدارية (الأردن)، مج(٤١)، ع(٢)، ٣٨٨-٤٠١.

العقيلي، هيا عبدالرحمن. (٢٠١٤م). أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

علي، حسام قرني أحمد. (٢٠٢٠). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، مج ٤٠، ع ٤، ٢٢٥ - ٢٤٦.

الغامدي، أنس بن عبدالرحمن سعيد، وفلبمان، كمال نواوي توحيد. (٢٠٢٢). دور فريق العمل في تنمية الإبداع الإداري للموظفين: دراسة ميدانية على الموظفين بمستشفيات وزارة الصحة بمحافظة جدة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، ع ٢٣، ٦٩ - ١١٥.

الغامدي، سعيد بن ناصر. (٢٠١٠م). أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية. الإدارة العامة للإعلام والثقافة، إدارة الثقافة والنشر

الغامدي، سعيد سعد. (٢٠٠٦م). العوامل المؤثرة على السلوك الأخلاقي في العمل الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية، شركة الخطوط السعودية، شركة الكهرباء السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، السودان: جامعة أم درمان.

فتيحة، بلحاج (٢٠١٠) أخلاقيات الاعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة الى بعض التجارب الدولية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد (٤)، العدد (٢) ص ٢٠٧-٢٢٥

القرآن الكريم، سورة القلم (٦٨) آيه رقم (٤)

القرني، عبدالله بن أحمد. (١٤٢٩هـ). قيم العمل الواردة في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم من المنظور الإسلامي وآلية تفعيلها لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

محمد، دعاء ممدوح، وعواد، عمرو محمد أحمد. (٢٠٢٠). العلاقة بين المناخ الأخلاقي والتفكير الابتكاري: دراسة مقارنة بين جامعة عين شمس وإحدى الجامعات الخاصة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع ٢، ١٨٩-٢١٠.

محمد، ماهر أحمد، ومرسي، عمر محمد. (٢٠١٢). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط. المجلة العلمية، مج(٢٨)، ع (٢)، ٢٦٩ - ٣٣٣.

محمود، دجلة مهدي (٢٠١٣م)، تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية، مجلة التقني، المجلد (٢٦)، العدد (٤)، ١١١-١٣٨.

النحاس، صفوت. (٢٠٠٦م). أخلاقيات الوظيفة العامة وكيف نلتزم بها. شرم الشيخ، الملتقى العربي الأول أخلاقيات الإدارة والأعمال من أجل مستقبل أفضل، المنعقد في الفترة من ٣-٧ ديسمبر ٢٠٠٦.

References

Avci, D. (٢٠٢٠). Work ethics and its impact on enhancing administrative creativity in sports organizations in Osasco, Brazil. Eurasian journal of Administration research, 77 (1), 1-18.

Hull, G. (٢٠٢٠). Work ethics and its role in enhancing the aspects of job creativity among employees of the Working Authority for Municipal Affairs in Serbia. Research in Administration, 21 (1), 8-29.

Jones, Campbell; Bos, Rene and Parker, Martin (2005) *Business Ethics: A critical approach*, Routledge, London.

Poitras, G. & Poitras, E. (٢٠٢١). The impact of work ethics variables on job creativity among managers in educational institutions, Belgium, *Administration Journal*, 6(1), 62-72

Spence, Laura & Rutherford, Robert (2003) *Small Business and Empirical Perspectives in Business Ethics*, *Journal of Business Ethics*, 47(1): 1-5

ملحق

استبانة (أداة) البحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد،،،

بين يديك استبانة لدراسة موضوع " أخلاقيات العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في المشروعات الصغيرة بمدينة الرياض. وبما أن رأيكم يفيد ويساعد في إجراء هذه الدراسة، أرجو منكم التكرم بتعبئة الاستبانة والإجابة على جميع الأسئلة بموضوعية وذلك بوضع علامة (✓) في المربع المناسب، علماً بأن جميع البيانات تستعمل بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمية فقط. مع شكري وتقديري لكم سلفاً،،،

الباحث

أولاً: البيانات الأولية:

١-العمر:

- ١- أقل من ٢٥ سنة () ٢- من ٢٥ إلى أقل من ٣٠ سنة ()
 ٣- من ٣٠ إلى أقل من ٣٥ سنة () ٤- من ٣٥ إلى أقل من ٤٠ سنة ()
 ٥- ٤٠ سنة فأكثر ()

٢-المؤهل العلمي:

- ١-ثانوي أو أقل () ٢-بكالوريوس ()
 ٣-دبلوم عالي أو ماجستير () ٤-دكتوراه ()

٣- سنوات الخبرة بالعمل الحالي:

- ١- () أقل من ٣ سنوات. ٢- () من ٣ إلى أقل من ٧ سنوات.
 ٣- () من ٧ إلى ١٠ سنوات. ٤- () أكثر من ١٠ سنوات.

٤- تبعية العمل:

- ١- القطاع الخاص () ٢- القطاع الحكومي ()
 ٥- هل تتوفر قواعد لأخلاقيات العمل في المنطقة التي تعمل بها
 ١-نعم () ٢-لا ()

ثانياً: محاور الدراسة:

المحور الأول: أخلاقيات العمل:

من خلال عملك الحالي وعلاقتك بالزملاء والرؤساء، كيف ترى واقع أخلاقيات العمل من خلال وضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل إجابتك في العبارات التالية:

م	العبارات	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
الصدق						
١	الحرص على الصدق في الأقوال في العمل					
٢	الحرص على الوفاء بالوعود المتعلقة بالعمل					
٣	الإفصاح بشكل دقيق عن المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم العمل					
٤	التعامل مع الرؤساء بصدق والامتناع عن تضليلهم					
الأمانة						
٥	المحافظة على سرية المعلومات التي تخص العمل					
٦	الامتناع عن قبول أي هدايا مقابل القيام بالعمل					
٧	عدم استغلال أغراض العمل للمصالح الشخصية					
٨	المحافظة على الأجهزة والمعدات الخاصة بالعمل					
حُسن المعاملة						

					مدى التفاعل الإيجابي بين الزملاء في العمل	٩
					التعامل مع الموظفين على أسس موضوعية دون أية محاباة أو مجاملة	١٠
					تقبل وجهات نظر الآخرين بصدق ورحب	١١
					تفضيل العمل الجماعي	١٢
إنجاز العمل بإتقان						
					إنجاز الأعمال في الوقت المطلوب	١٣
					إنجاز الأعمال بالمهارة والدقة المطلوبة	١٤
					الشعور بالرضا عن مستوى الإنجاز اليومي في العمل	١٥
					تقديم المقترحات التي من شأنها إنجاز العمل بإتقان	١٦

م	العبارات	بدرجة عالية جداً	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة	بدرجة ضعيفة جداً
الإخلاص في العمل						
١٧	قضاء الزملاء الوقت المخصص للعمل في أداء واجباتهم الوظيفية					

					التعاون بين الزملاء في أداء واجبات الوظيفة	١٨
					الشعور بتحمل المسؤولية أثناء أداء العمل	١٩
					توافر الاستعداد لبذل أقصى جهد لإنجاز العمل المطلوب	٢٠
الالتزام بالأنظمة والتعليمات						
					الحرص على فهم التعليمات الخاصة بالعمل لضمان سلامة التنفيذ	٢١
					المحافظة على مواعيد بداية وانتهاء العمل	٢٢
					الابتعاد عن المخالفات والشبهات في العمل	٢٣
					رفض تنفيذ تعليمات المسؤول إذا كانت مخالفة للأنظمة الخاصة بالعمل	٢٤
					إعلام الرئيس عن أي تجاوز يصدر من الزملاء لأنظمة العمل	٢٥

المحور الثاني: الإبداع الإداري:

ضع علامة (✓) في الخانة التي تمثل إجابتك في العبارات التالية:

م	العبارات	درجة عالية جداً	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
الأصالة						
١	أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
٢	أبتعد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل					
٣	لدي القدرة على تقديم أفكار جديدة لأساليب العمل					
٤	أنجز أعمالي بأسلوب متجدد					
الطلاقة						
٥	عند تقديم أفكار جديدة لتطوير العمل أتصف بالتلقائية					
٦	أتصف بالسرعة في طرح الأفكار والحلول					
٧	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة					
٨	لدي القدرة على تقديم عدد من الحلول الجديدة للمشكلات التي تواجهني في العمل					
المرونة						
٩	أنظر للأشياء من زوايا مختلفة					
١٠	أقبل تغيير موقفي حينما أفتنع بعدم صحته					

					أحرص على معرفة الرأي المخالف لرأيي للاستفادة منه	١١
					أحبذ إجراء تغييرات جديدة في أساليب العمل بين فترة وأخرى	١٢
الحساسية للمشكلات						
					لدي رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها زملائي في العمل	١٣
					أحرص على معرفة أوجه الضعف فيما أقوم به من عمل	١٤
					أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها	١٥
					أخطط لمواجهة مشكلات العمل الممكن حدوثها	١٦
القدرة على التحليل والربط						
					أحتاج إلى تعليمات مفصلة عند تكليفي بمهام وظيفية جديدة متعلقة بعملية	١٧
					لدي القدرة على تجزئة مهام العمل	١٨
					لدي القدرة على تحليل مهام العمل	١٩
					لدي القدرة على تنظيم أفكاري	٢٠