

The role of management ethics on administrative creativity – An applied study on a group of school administrators in the Asir educational region –

Mona Ali Al-Tawil

Ministry of Education || KSA

Abstract: This study aimed to address the issue of the role of management ethics on administrative creativity, an applied study on a group of school administrators in the Asir educational region - Khamis Mushait Governorate, and the study used the descriptive and analytical approach, and where the questionnaire was used as a main tool for data collection in this study, and the study reached a number of Among the most important results are: the presence of a statistically significant effect of administrative ethics in its dimensions on administrative creativity in the school administrations of the Asir educational region, and that there are no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in the responses of the respondents on management ethics and administrative creativity in the school administrations of the Asir region In Khamis Mushayt governorate, the following demographic variables are attributed to (gender - age - years of experience - job title - workplace), and there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) in the responses of the respondents on management ethics and administrative creativity in the school administrations of the Asir region of the governorate Khamis Mushait attributed to the variable (scientific qualification), and based on these results, the researcher recommended a set of recommendations, the most important of which are: The need to increase The school administrations have created a research and development unit that undertakes the task of studying ways of creativity at the school level.

Keywords: management ethics, individual ethics, school systems, organizational culture, administrative creativity.

دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري – دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية –

منى علي الطويل

وزارة التعليم || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت هذه الدراسة لتناول موضوع دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري ، دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية - محافظة خميس مشيط، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وحيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية بأبعادها على الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير التعليمية وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر - سنوات الخبرة - المسعى الوظيفي- مكان العمل)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في

الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، وبناء على هذه النتائج فقد أوصت الباحثة بجملة من التوصيات أهمها: ضرورة زيادة اهتمام إدارات المدارس باستحداث وحدة البحث والتطوير الذي يتولى مهمة دراسة سبل الإبداع على مستوى الدراسة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة، أخلاق الفرد، أنظمة المدرسة، الثقافة التنظيمية، الإبداع الإداري.

المقدمة:

الالتزام بمجموعة من المثل والقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية تعد أساساً لنجاح الإدارات في عملها وخصوصاً الإدارة المدرسية، فالإدارة المدرسية جوهر العملية التربوية، ومفتاح النجاح للمؤسسات التربوية لدورها الرئيسي في التأثير على عناصر العملية التربوية، كما أنها كمؤسسة تربوية اعتمدت عليها المجتمعات منذ قديم الأزل بهدف رعاية أبنائها وحمايتهم وتعليمهم، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم على التفكير وحل المشكلات، والقيام بأدوارهم كنواة للمستقبل، لذا لا بد أن تكون إدارة هذه المؤسسة التربوية قادرة على تحقيق الأهداف الرئيسية التي وضعت من أجلها.

وفي الوقت الحاضر أصبحت الأخلاق محل اهتمام متزايد للإدارات وخصوصاً إدارات المؤسسات التربوية، حيث أن كفاءة العمل في مثل هذه الإدارات لم تعد وحدها نقطة الاهتمام الوحيد ولم يعد الهدف الأساس للمؤسسات التربوية، بل أصبحت الأخلاقيات نقطة الاهتمام الأساسية ويتجلى ذلك في قواعد المهنة وأدائها وأخلاقيات الوظيفة، لذلك فإن الكثير من المؤسسات عملت على إعادة صياغة أهدافها وسياساتها بما يتناسب مع المسؤولية الأخلاقية لتلك المؤسسات، فالسلطة الإدارية وحدها قد ترغم العاملين على الطاعة، لكنها لا تلهيهم لا تحفزهم، ولا تبعث فيهم الحماسة، والانتماء، والإبداع، والتفاني في العمل، والإدارة المدرسية في جوهرها عملية إدارية أخلاقية وقدرة على التأثير في الآخرين، وحفزهم لإنجاز أهداف المؤسسة التربوية وأولوياتها (العمرات، 2010: ص349).

وقد أشار كالدويل وجين (Caldwell and Jean, 2007) إلى أن الأخلاقيات الإدارية تعد ضرورية لكل المؤسسات والمجتمعات، وخاصة للقائمين على إدارة المؤسسات التربوية وعلى رأسها الإدارة المدرسية على اعتبار أنهم يمثلون نماذج واقعية للطلبة في المستقبل، لذلك يجب على الإدارة المدرسية إظهار الفوائد التي تكتسب نتيجة الأخلاقيات الإدارية.

مشكلة الدراسة:

إن المتتبع لواقع المدارس يرى أنها أصبحت تواجه تحديات متنوعة وتغيرات وتطورات تقنية متوالية، ويلحظ سرعة في التغير والانفتاح الثقافي، ولا يمكن مواجهة تلك المتغيرات ومجابهة التحديات المختلفة إلا من خلال وجود كادر إداري وتربوي قادر على الوقوف في وجه هذه التحديات.

وتعد الأخلاق الركيزة الأساسية لحفظ الأمم والمجتمعات، حيث أنها على اتصال وثيق بالعملية التربوية، على اعتبار أنها تمثل أحد أهم المبادئ والأسس المنظمة للسلوك الإنساني، لذلك فإن الأخلاقيات الإدارية تمثل أحد أهم عناصر نجاح المؤسسات التربوية وعلى رأسها المدارس في الوقت الحاضر وذلك لمساهمتها في تحديد بيئة ضمن مجموعة من المبادئ والقواعد الواضحة والتي تؤثر إيجاباً على وضع العاملين في المدرسة.

انطلاقاً من إدراك الباحثة لقلّة التطرق لموضوع أخلاقيات الإدارة وعلاقتها بالإبداع الإداري في المؤسسات التربوية بالمملكة العربية السعودية والتي يجب أن تتحلّى بها الإدارات المدرسية، ولأنّ التزام الإدارة المدرسية بأخلاقيات الإدارة يعد الأساس في نجاح سير العملية التعليمية والتربوية والتي تشكل أساس الروح المعنوية لديهم،

ومن خلال اطلاع الباحثة على واقع أخلاقيات الإدارة المدرسة بحكم عملها بإحدى المدارس التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تبين لها أن بعض أنماط سلوك الإدارة المدرسية لا تندرج مع الدور التعليمي والتربوي المتوقع منهم بغض النظر عن كون هذه السلوكيات مقصودة أو غير مقصودة، لأن هذه السلوكيات تقف كمعوقات أمام الإبداع الإداري في المؤسسات التربوية، وخاصة المدارس، لأن تحقيق الإبداع الإداري يعني تحقيق التربية لأهدافها وغايتها.

أسئلة الدراسة:

وبناء على ما سبق؛ يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري لدى مديري المدارس؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي لمشكلة الدراسة، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- هل يوجد أثر حول التزام مديري المدارس بالأخلاقيات الإدارية؟
- 2- هل يوجد أثر للإبداع الإداري لدى مديري المدارس؟
- 3- ما هو أثر الأخلاقيات الإدارية على الإبداع الإداري لدى مديري المدارس؟
- 4- هل يوجد أثر لاستجابات عينة الدراسة للأخلاقيات الإدارية تعزي للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة العملية)؟
- 5- هل يوجد أثر لاستجابات عينة الدراسة للإبداع الإداري تعزي للمتغيرات الديمغرافية التالية (الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، الخبرة العملية)؟

فروض الدراسة:

تختبر هذه الدراسة الفروض التالية:

■ الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
ينبثق من هذه الفرضية الفروض الفرعية التالية:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أخلاق الفرد والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنظمة المدرسة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

■ الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في إستجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الخبرة العملية).

■ الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - الخبرة العملية).

أهداف الدراسة:

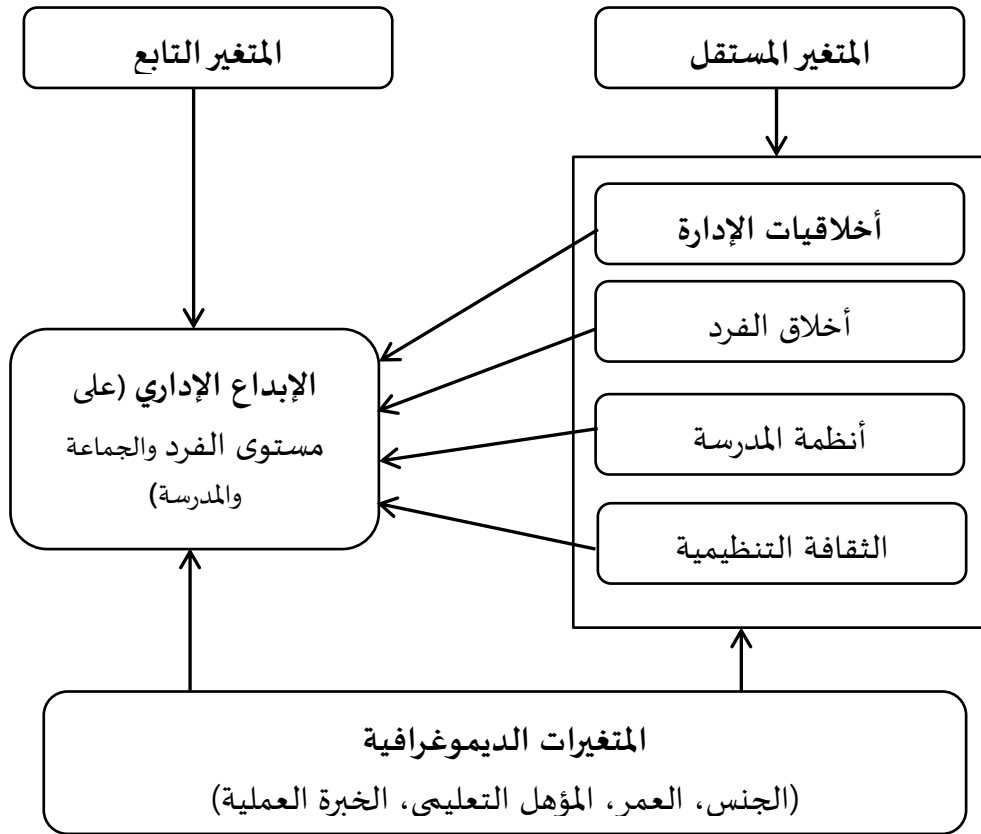
تهدف الدراسة إلى التعرف على:

- 1- المساهمة في إعداد إطار مفاهيمي لموضوعات الدراسة وتقديم مساهمة متواضعة فيما يخص متغيراتها، حيث يتسم موضع أخلاقيات الإدارة بأهمية كبيرة لدى المؤسسات وخصوصاً المؤسسات التربوية، وأهم المؤسسات التربوية المدارس بمختلف أنواعها.
- 2- إثارة الدوافع لدي الإدارة المدرسية بأهمية أخلاقيات الإدارة في العمل ودورها الجوهرية في ربطها بعملية الإبداع الإداري

أهمية الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى ممارسة أخلاقيات لدى الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
- 2- معرفة مستوى الإبداع الإداري لدى الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
- 3- تحديد تأثير أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري لدى الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
- 4- تؤكد الاتجاهات المعاصرة على ضرورة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة وتوجيه الأنظار فيها لأنها الأساس في تحسين عمليات الإبداع الإداري للمدرسة.

مخطط الدراسة:



شكل رقم (1-1): مخطط الدراسة من إعداد الباحثة بالاستعانة بدراسة كل من (على، 2018؛ النعيمات، 2017؛ النشمي والدعيس، 2017؛ محمود، 2013)

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

مفهوم الأخلاقيات الإدارية:

معنى الأخلاق في اللغة:

مفهوم الأخلاق لغة هو: جمع خُلِقَ والخُلُق بضم اللام وسكونها يطلق في اللغة على الدين أو السجية أو الطبع أو المروءة وما يجري عليه الأمر من عادة لازمة (الرازي، 1911م). وهذا المعنى ورد في القرآن الكريم في قوله تعالى: (إِنَّ هَذَا إِلاَّ خُلُقُ الأَوَّلِينَ) (سورة الشعراء: الآية 136) كما تشير القرارات الشفوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخُلُق، والخُلُق هو الدين والطبع والسجيا والمروءة، وهي المعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له (ابن منظور، 1968: ص 86) ويفسر ابن منظور ذلك بقوله "وحيقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخُلُق لصورته القاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة". وفي هذا المعنى يقول الراغب الأصفهاني "الخُلُق في الأصل شيء واحد" (حمدان، 2009: ص 11).

وكلمة أخلاق في الواقع مرتبطة بالسلوك الإنساني بصفة عامة، وهي عبارة تعمل في مضمونها عادات وقيم وأفعالا معينة ينبغي للإنسان التحلي بها في حياته، نتيجة لذلك تعددت التعاريف وتباينت الآراء حول تحديد ماهيتها

وغاياتها، لأن هذا التباين تلمسه في الحكم على أفعال الأشخاص بالخير أو بالشر. فالأخلاق جمع خُلُق، والخُلُق بالضم السجية، وهو المروءة والدين، وفي الحديث الشريف "ليس شيء أثقل في الميزان من حسن الخلق" وحقيقته أنه وصف لصورة الإنسان الباطنة.

معني الأخلاق في الاصطلاح:

ويعرفها الشهي ميري (2004م، ص19) أن الخلق هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الإرادية الاختيارية الحسنة والسيئة والجميلة والقبیحة من غير حاجة إلى فكر وروية. كما عرف الميداني (2014م) الأخلاق بأنها "صفة مستمرة في التفع فطرية أو مكتسبة ذات آثار في السلوك، محمودة أو مذمومة".

ويعرفها أبو طبيخ (2008م) بأنها: "مجموعة من القيم المشروعة والمنبثقة من القران والسنة النبوية التي يتحلى بها الفرد، ويمارسها مع الآخرين، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام أو الخاص. ويشير مصطلح الأخلاق إلى القوة الراسخة التي تقود الإنسان إلى الاختيار فيما بين الخير والشر (جواد، 2000: ص123).

وهي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة (Robbins, 2001: p. 16). فيما يراها (Hellriegel & Slocum) بأنها مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات، كما أنها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد (Hellriegel & Slocum, 1996: p. 146). وترى الباحثة أن مفهوم الأخلاق هو: ما يتصف به الإنسان من صفات نبيلة تجعله محل تقدير واحترام. وهي كل فعل أو نشاط يقوم به الفرد تجاه نفسه أو تجاه الآخرين، مما يتفق مع عادات المجتمع، وتقاليده، وقيمه، ومبادئه، ومع المعايير الخلقية للفرد نفسه ولا يتعارض مع المبادئ الدينية العادة في المجتمع.

تعريف الأخلاقيات الإدارية:

لقد أصبحت أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم العلمية والممارسات العملية مجالاً مهماً من مجالات المعرفة التي تستلزم قدراً من الدراسة المنهجية والخبرة المنظمة. لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع المشكلات والحالات المختلفة التي تواجه مؤسسات الأعمال، والتي تتسم بتعارض المصالح. وفي هذا الشأن، فإنه يطلق على أخلاقيات الإدارة أخلاقيات المهنة أو أخلاقيات العمل أو أخلاقيات الوظيفة؛ وجميعها تعطي نقص بالمعنى، حيث تُعرف أخلاقيات المهنة بأنها: مجموعة من المهام والأعمال والوظائف والمسئوليات التي يتطلب أدائها امتلاك كفاءات أدائية معينة تتطلب التعلم والتدريب في مؤسسات متخصصة، كما تعرف بأنها نظام المبادئ الأخلاقية وقواعد الممارسة التي أصبحت معياراً للسلوك المهني القويم (حامد، 2009م: ص14)، وهناك عدة تعريفات للأخلاقيات الإدارية نذكر منها:

هي المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددها ألواح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة، ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبد من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان (السكرانة، 2012م: ص77).

وتعرف أيضا بأنها مفاهيم وقواعد متعلقة بالاتجاهات السلوكية الحسنة للموظف العام، فيجب على الموظف أداء عمله بدقة وأمانة ونزاهة، وأن يحرص على سمعة الدولة وشرف الوظيفة ولا يأتي من الأفعال ما يعتبر مخالفة أخلاقية (خلف، 2009م: ص141).

وهي مجموعة من القواعد والأصول الأخلاقية التي يجب على الأفراد الالتزام بها، وضرورة الاهتمام بها حفاظا على مستواها ورفعها لشأنها (أبو عباس، 2008م).

ويعرف حامد (2009م: ص15) الأخلاقيات الإدارية بأنها "توجه الإدارة في منظمة الأعمال وتصرفاتها وسلوكياتها تجاه المشاركين ويمكن القول إنني أخلاقيات المهنة في الإدارة تعني مجموعة القواعد والأسس التي يجب على القائد التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحة في تعامله مع الناس، ناجحة في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة العاملين معه من رؤساء ومرؤوسين أهمية الأخلاقيات الإدارية". ويشير البعض إلى الأخلاقيات الإدارية بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزينة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية العملاء والتصرفات والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية (Wehrich, 1993: p. 70).

من التعريفات السابقة يخلص الباحث إلى أن الأخلاقيات الإدارية في مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتميز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، كما أنه لا يمكن فصل الأخلاقيات الإدارية عن الأخلاق العامة للفرد، بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها.

أساليب وطرق ترسيخ الأخلاقيات الإدارية:

من أساليب وطرق ترسيخ الأخلاقيات الإدارية في المؤسسات، ما يلي:

- 1- تفعيل دور القدوة الأخلاقية: يقوم أعضاء هيئة الإدارة بدور القدوة الأخلاقية، حيث أن ممارستهم للمهنة تكون نموذجية وتتفق مع معايير ومؤشرات الأداء المحددة؛ ولذا فإن أعضاء المؤسسة يحرصون على محاكاة سلوك القدوة (عبد الحفيظ، 2014م).
- 2- صنع قرارات أخلاقية: يمكن تدريب أعضاء المؤسسة على إجراءات صنع القرارات العادلة، والتي تركز على تصور النتائج المترتبة على صنع القرار، مما يساعد على حل الصراع التنظيمي بين أعضاءها وتحسين أداء المؤسسة (الزهراني، 2009م).
- 3- تفعيل طرق الاتصال الأخلاقي: يمكن التركيز على الاتصال الأخلاقي الذي يهدف إلى مساعدة أعضاء المؤسسة على تعلم الممارسات الأخلاقية (عبد الحفيظ، 2014م).
- 4- إعداد ميثاق أخلاقي: تعمل القيادات الأخلاقية على إعداد ميثاق أخلاقي بمشاركة جميع أعضاء المؤسسة، بحيث يتضمن بنود تحدد معايير الصواب والخطأ، والثواب والعقاب (أبو نصر، 2007م).
- 5- تطوير طرق المحاسبة: تعمل القيادات الأخلاقية على متابعة تطبيق القوانين والمواثيق الأخلاقية لتفعيل مبدأ الثواب والعقاب، وبالتالي شجيع الممارسات الأخلاقية وتقليل انتشار الممارسات غير الأخلاقية (عبد الحفيظ، 2014م).
- 6- توطين أخلاقيات العمل: من خلال التقدير والمكافآت وقد أثبتت هذه الطريقة جدواها في زيادة طاقة العاملين وحماسهم، وزيادة مستوى الإنتاجية ونسبة ولاء العملاء وارتفاع الإيرادات، وتحدثت عن ذلك كتب الإدارة الحديثة بكثير من التفصيل، والمهم هنا أن أخلاقيات العمل يمكن ترسيخها وتقويتها ونشرها وتعميق أثرها من خلال التقدير والمكافآت (الزهراني، 2009م).

أهمية الإبداع:

كما تتضح أهمية الإبداع فيما يلي:

- يطور قدرة الفرد على استنباط الأفكار الجديدة، ويساعده في الوصول للحل الناجح للمشكلة بطريقة أصيلة؛
- يعد مهارة حياتية يمارسها الفرد يوميا، ويمكن تطويرها من خلال عملية التعلم والتدريب؛
- يسهم في تحقيق الذات الإبداعية وتطوير المنتجات الإبداعية، والإسهام في تنمية المواهب وإدراك العالم بطريقة أفضل؛
- يجعل الفرد يستمتع باكتشاف الأشياء بنفسه؛
- يؤدي إلى الانفتاح على الأفكار الجديدة، والاستجابة بفاعلية للفرص والتحديات والمسؤوليات لإدارة المخاطر والتكيف مع المتغيرات؛
- يسهم في تحفيز المنظمات لتكون بيئة ملائمة لاكتشاف المواهب والعمل على تنميتها من خلال توفير برامج متخصصة (بديسي وآخرون، 2011: ص5).

مفهوم الإبداع الإداري:

أورد الباحثون والمهتمون العديد من التعريفات الخاصة بالإبداع الإداري إلا أنها جميعا تدور حول مفاهيم قريبة من بعضها البعض، وسنذكر فيما يلي أهم ما جاء من المفاهيم والتعريفات الخاصة بالإبداع الإداري حيث: عرفه السلي (2010م: ص54) بأنه ممارسة العمل الإداري بفكر وأساليب مختلفة مما يشكل مناخاً وبيئة عمل إيجابية ومواتية للأفراد، والعاملين، وجماعات العمل كل في مجال عمله؛ للتوليد المستمر للأفكار الجيدة، والأداء المتميز، والخروج عن المألوف في كل الإنجازات، وتجاوز التقليدية في الفكر والعمل سعياً لزيادة الكفاية الداخلية والخارجية المنظمة، ونموها، وبقائها، وزيادة قدرها التنافسية. كما عرفه كمال (2013م: ص208) بأنه "قدرة المديرين والعاملين بالجامعة على استخدام أساليب الفكر الحديثة، والقدرات العقلية والذهنية، لابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل لم تكن معروفة من قبل، وتكون أكثر كفاية وفعالية في رفع كفاية الجامعة وتجويدها باستمرار".

سمات الإبداع الإداري وخصائصه:

ويمكن القيام بتحديد أهم خصائص الإبداع الإداري وفقاً لما يلي:

- إن الإبداع ظاهرة فردية وجماعية: يوجد اختلاف عميق حول حقيقة الظاهرة الإبداعية، وهل هي ظاهرة فردية أي أنها نتاج جهود للأفراد كأفراد أم هي ظاهرة جماعية أيضا بمعنى أنها قد تكون نتاج جهود جماعية. إن الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد: فهي ليست حكراً على الخبراء والعلماء والأخصائيين؛ فالإنسان العامل السوي هو إنسان مبدع وتتضمن مقومات شخصيته على عناصر إبداعية وذلك بغض النظر عما كان الفرد يعي ذلك أولاً، وتختلف هذه المقومات والعناصر والإبداعية من فرد لآخر حسب الفطرة التي فطره الله عليها، وحسب الظروف الموضوعية التي يعيش في وسطها ويتفاعل معها؛ حيث تعمل هذه الظروف على صقل وتنمية الخصائص الإبداعية لدى بعض الأفراد، وقد تحبطها لدى البعض الآخر (الصيرفي، 2009م: ص270).

ثانياً- الدراسات السابقة:

- دراسة على (2018) بعنوان "دور أخلاقيات الإدارة في دعم الإبداع بالجامعات العراقية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات الإدارة في دعم الإبداع في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر المديرين والعاملين بقطاع التعليم العالي، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على أثر بعض متغيرات الدراسة مثل فئات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتصميم استبيان تم توزيعها على عينة مقدارها (350) فرداً، حيث كان يبلغ عدد مجتمع الدراسة (4500) فرداً وبعد تجميعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباطية طردية بين أخلاقيات الإدارة ودعم الإبداع بالجامعات العراقية من وجهة نظر المديرين والعاملين بقطاع التعليم العالي، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات فئات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة على التزام العاملين بأخلاقيات الإدارة ودعم الإبداع بالجامعات العراقية من وجهة نظر المديرين والعاملين بقطاع التعليم العالي.
- دراسة لقمه (2017) بعنوان "أثر أخلاقيات الإدارة في الأداء الإداري: دراسة تطبيقية على بنك فيصل الإسلامي السوداني"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أخلاقيات الإدارة في الأداء الإداري وتحليل المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج المتوخاة إلى جانب تقديم الحلول والمقترحات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (100) من المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين ببنك فيصل الإسلامي السوداني فرع الفيحاء في الفترة من (2010م -2015م) ، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين أخلاقيات الإدارة والأداء الإداري، وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الإداري. وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية للبنك والأداء الإداري.
- دراسة الخليوي و السليمان (2017) بعنوان "درجة ممارسة قائدات المدارس لأخلاقيات الإدارة في الإسلام وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية فيها"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين ممارسة قائدات المدارس الأخلاقيات الإدارية في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها، تكون مجتمع الدراسة من معلمات التعليم العام في مدينة الرياض للمراحل التعليمية الثلاث وأخذت عينة عشوائية بلغت 147 معلمة، واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي والمسحي واستخدمت الاستبانة كأداة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: درجة ممارسة قائدات المدارس الأخلاقيات الإدارية في الإسلام كانت بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمات، مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التعليم العام عالي من وجهة نظر المعلمات، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس الأخلاقيات الإدارية في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية تعزو لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين درجة ممارسة أخلاقيات الإدارة في الإسلام ومستوى الصحة التنظيمية فيها.
- دراسة النعيمات (2017) بعنوان "أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين"، هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (493) معلم ومعلمة بالمدارس الثانوية في محافظة الكرك تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن تقديرات معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك لدرجة التزام مديري المدارس بالأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي ككل

جاءت بدرجة متوسطة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتصورات المبحوثين للأخلاقيات الإدارية بأبعادها (علاقة المدير بالمعلمين، وعلاقة المدير بالطلبة، الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك)، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مفردات عينة الدراسة للأخلاقيات الإدارية تعزى لمتغيري (الجنس والمؤهل التعليمي)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مفردات عينة الدراسة للأخلاقيات الإدارية تعزى للمتغير (الخبرة العملية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مفردات عينة الدراسة للأداء الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مفردات عينة الدراسة للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري (الخبرة العملية والمؤهل التعليمي).

- دراسة العريفي (2017) بعنوان "السياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى قيادات الكليات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تصورات أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء بالمملكة العربية السعودية للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واعتمدت الدراسة على المنهج، وتكونت عينة الدراسة من (280) عضو هيئة تدريس بجامعة شقراء بطريقة عشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وتكونت من (44) فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي الجوانب (الشخصية - المهنية - الاتصالات)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن تصورات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء كانت عالية في جميع محاور الدراسة وهي الجوانب (الشخصية - المهنية - الاتصالات)، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس للسياسات التربوية المرتبطة بواقع أخلاقيات الإدارة لدى القيادات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء تعزى لمتغيرات (نوع الكلية - الجنس - طبيعة العمل).

- دراسة العطوي (2013) بعنوان أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء. دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحقيق كفاءة الأداء، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من الأفراد العاملين بقطاع حرس الحدود بحقل والبالغ عددهم (495) فرداً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (246) من الأفراد العاملين بالقطاع، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: التزام منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بدرجة عالية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، أن كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جداً وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول الاقتراحات التي قد تساهم في رفع مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل باختلاف طبيعة العمل، وأظهر الاختيار الفروق لصالح القمر المشتركة التي تمارس العمل الميداني والإداري في نفس الوقت.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

جاءت هذه الدراسات استكمالاً للدراسات التي تناولت موضع أخلاقيات الإدارة وعلاقتها بالإبداع الإداري، ولتغطي الفجوة البحثية كدراسة تطبيقية على القطاع التربوي والتعليمي والمتمثلة في الإدارات المدرسية التابعة

لمنطقة عسير لمحافظة خميس مشيط بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الاهتمام بدراسة واقع أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير لمحافظة خميس مشيط، ومستوي الإبداع الإداري بهذه الإدارات.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والذي يحاول وصف وتحليل لدور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري، وهذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضوع الدراسة.

وقد تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

- 1- المصادر الثانوية: حيث تم معالجة الإطار النظري للبحث ومصادر البيانات الثانوية التي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، وكذلك الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث وزيارة مواقع الإنترنت المختلفة ذات العلاقة.
- 2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسية للبحث، والتي صممت خصيصاً لهذا الغرض، وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، وتم إجراء التعديلات اللازمة علمياً حسب آراء المحكمين، ومن ثم وزعت عينة من العاملين بإداريات المدارس بمنطقة عسير التعليمية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بإداريات المدارس التابعة لمنطقة عسير التعليمية -محافظة خميس مشيط، واستخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية حيث تم اختيار عدد (45) مدرسة تابعة لمنطقة عسير التعليمية -محافظة خميس مشيط، وقامت الباحثة بتوزيع (320) استبانة على أفراد العينة، تم استرداد (267) استمارة، وبذلك تكون نسبة استرداد الاستمارات بلغت (83.44%)، وتم استبعاد عدد (25) استمارات غير صالحة للتحليل، وبذلك يكون عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (242) استمارة، كما يتضح من الجدول (1).

جدول (1): حجم عينة الدراسة والاستمارات الموزعة والمستردة

العينة النهائية الصالحة للتحليل الإحصائي	غير صالح للتحليل الإحصائي	نسبة الاسترداد	المسترد	العينة	مجتمع الدراسة
242	25	%83.44	267	320	إداريات المدارس التابعة لمنطقة عسير التعليمية -محافظة خميس مشيط

أداة الدراسة (الاستبانة):

تم تصميم استمارة الاستبيان بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمجال الدراسة، وبالإضافة إلى ما تم عرضه في الإطار النظري، وكذلك أخذ آراء المحكمين عن مدى مناسبة وملائمة عبارات ومجاور وأبعاد الاستبيان، كما تم الاستفادة من الملاحظات والآراء التي أبدتها المشرف علي أداة الدراسة، حيث تمت مراعاة المبادئ التالية عند إعداد الاستبانة الخاصة أثر بدور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري:

- صياغة بنود الاستبانة في شكل إجرائي سلوكي، وعلي شكل سياق علمي لكي يسهل ملاحظتها وقياسها.

- سهولة صياغة محاور الاستبانة وأبعادها في عبارات ووضوحها بشكل واقعي.
- تحديد محاور وأبعاد الاستبانة في عبارات، التي لا غني عنها لكل مسئول أو مهتم أثر بدور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري.

تم تصميم الاستبانة بشكلها النهائي كما هو مرفق في ملحق (1)، حيث تكونت استبانة البحث من قسمين رئيسيين كما يلي:

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والتي تمثلت في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، مكان العمل)

القسم الثاني: تمثل في دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمطقة عسير التعليمية-محافظة خميس مشيط، وتكون هذا القسم من محورين رئيسيين على النحو الآتي:

المحور الأول (أخلاقيات الإدارة) حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس مستوى أخلاقيات الإدارة بإداريات بالمدارس بمطقة عسير التعليمية-محافظة خميس مشيط، وتكون من (51) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد تمثل أخلاقيات الإدارة كما يلي:

الأول (أخلاق الفرد): ويتضمن (22) عبارة.

الثاني (أنظمة المدرسة): ويتضمن (10) عبارات.

الثالث (الثقافة التنظيمية): ويتضمن (19) عبارة.

المحور الثاني (الإبداع الإداري): وخصص هذا لمعرفة مستوى الإبداع الإداري للعاملين بإداريات بالمدارس بمطقة عسير التعليمية-محافظة خميس مشيط وتكون من (18) عبارة توزعت على كما يلي:

أولاً (الإبداع على مستوى الفرد): ويتضمن (4) عبارات.

ثانياً (الإبداع على مستوى الجماعة): ويتضمن (4) عبارات.

ثالثاً (الإبداع على مستوى المدرسة): ويتضمن (10) عبارات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد تفرغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) (SPSS)، وتحقيقاً لأهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم الاستعانة بالأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة وهي كالتالي:

- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percent) لوصف خصائص أفراد العينة.
- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول عبارات محاور الاستبانة.
- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الاستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل عبارة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وأنخفض تشتتها بين المقياس.

- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، بالإضافة لاستخدامه في اختبار وجود علاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ثبات "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) ومعامل ثبات التجزئة النصفية لسبيرمان - براون (Spearman-Brown) لقياس ثبات الاستبانة.
- اختبار (Independent Samples T-test) اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة حول دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمطقة عسير التعليمية-محافظة خميس مشيط تعزي لمتغير الجنس.
- اختبار One Away ANOVA اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمطقة عسير التعليمية-محافظة خميس مشيط تعزي لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي - مكان العمل).
- اختبار Scheffe للمقارنات البعدية في حالة وجود فروق تعزى للمتغيرات الديمغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي - مكان العمل).
- اختبار Multi Liner Regression لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع واختبار الفروض.
- اختبار Simple Liner Regression لقياس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع واختبار الفروض.

4. عرض النتائج ومناقشتها.

- تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات البعد الأول (أخلاق الفرد) وتتضح بياناتها في الجدول التالي:
جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات البعد الأول (أخلاق الفرد) من المحور الأول (أخلاقيات الإدارة) مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11	يعمل الموظف بشرف ونزاهة وينعكس نتاج عمله إيجابياً على المدرسة.	4.446	.7109	1 موافق بشدة
17	يحافظ الموظفون على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في المدرسة	4.430	.6354	2 موافق بشدة
21	يحافظ الموظفون باستمرار على ممتلكات المدرسة ومقدراتها.	4.413	.7076	3 موافق بشدة
14	تنظر المدرسة إلي العنصر البشري على أنه أحد أهم المواد المتاحة في المدرسة.	4.355	.7979	4 موافق بشدة
7	يهتم المدير بالاقترحات المتعلقة بتحسين العمل.	4.335	.8543	5 موافق بشدة
15	يمنح الموظف الحرية في تقديم أفكار جديدة تؤدي إلي تطوير إجراءات ونظم العمل.	4.289	.8393	6 موافق بشدة
9	تقيس المدرسة أداء الموظف من خلال ما يقدمه من عمل متقن ومخلص.	4.281	.8759	7 موافق بشدة
22	ينجز الموظفون المهام والواجبات في الفترة الزمنية المحددة.	4.269	.7275	8 موافق بشدة
16	يتحمل الموظفون الضغوط والمخاطر من أجل مصلحة العمل.	4.227	.9076	9 موافق بشدة
1	يشارك الموظفون في القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على حياتهم العملية.	4.149	.9305	10 موافق

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
8	يزود الموظفون بالبيانات الرسمية ومن ضمنها المعلومات المالية ذات العلاقة بنحسين الأداء.	4.145	.9063	11	موافق
19	يتوفر لدى الموظفين الدافعية المطلوبة من أجل رفع معدلات الأداء.	4.132	.8243	12	موافق
10	تتيح بيئة العمل للموظف استخدام قدراته وإمكاناته الشخصية.	4.132	.9104	13	موافق
4	تسعى المدرسة إلي تغيير سلوكيات الموظفين كمدخل لتطوير قدراتهم.	4.128	.8424	14	موافق
2	تركز المدرسة في رسالتها على أهمية الموارد البشرية.	4.120	.8679	15	موافق
3	يشجع المدراء الموظفين على تبني الأهداف ذات المغزى والتحدى.	4.103	.8310	16	موافق
20	يستطيع الموظفون العمل باستقلالية ودون إشراف مباشر ويتحمل مسئولية ذلك.	4.062	.9381	17	موافق
18	تعمل المدرسة بشكل مستمر لإرضاء الموظفين، من خلال الخدمات المتميزة	4.000	.9641	18	موافق
13	تهيئ المدرسة مستلزمات العمل ليكون أمراً ممتعاً ومشوقاً.	3.971	1.1465	19	موافق
5	يتدرب فريق العمل على حل المشكلات باستخدام العصف الذهني.	3.967	.8779	20	موافق
12	تخصص المدرسة أوقاتاً لراحة الموظفين.	3.955	1.1129	21	موافق
6	يتم معاقبة الموظف الذي يقدم عن قصد اتهاماً كاذباً.	3.950	1.0375	22	موافق
	المتوسط الحسابي العام للبعد	4.1754	.57458		موافق

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يبين الجدول رقم (2) أن متوسطات عبارات البعد الأول (أخلاق الفرد) من المحور الأول (أخلاقيات الإدارة) تراوحت بين (3.950، 4.446) وبدرجاتي موافقة (موافق، موافق بشدة)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات البعد الأول تحليل الوظائف (4.1754) وبدرجة موافقة (موافق).

وجاءت أعلى فئرتين لاستجابات أفراد عينة الدراسة كما يلي:

احتلت المرتبة الأولى العبارة رقم (11) والتي تنص علي "يعمل الموظف بشرف ونزاهة وينعكس نتاج عمله إيجابياً على المدرسة" بمتوسط حسابي (4.446) وبدرجة موافقة (موافق بشدة)، واحتلت المرتبة الثانية العبارة رقم (4) والتي تنص علي " يحافظ الموظفون على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل في المدرسة" بمتوسط حسابي (4.430) ودرجة موافقة (موافق بشدة). أما أدنى فئرتين لاستجابات أفراد عينة الدراسة جاءت كما يلي:

احتلت المرتبة الواحد والعشرون العبارة رقم (12) والتي تنص علي "تخصص المدرسة أوقاتاً لراحة الموظفين" بمتوسط حسابي (3.955) ودرجة موافقة (موافق)، بينما احتلت المرتبة الثانية والعشرون والأخيرة العبارة رقم (6) والتي تنص علي "يتم معاقبة الموظف الذي يقدم عن قصد اتهاماً كاذباً" بمتوسط حسابي (3.950) ودرجة موافقة موافق.

تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الثاني (أنظمة المدرسة):

تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات البعد الثاني (أنظمة المدرسة) وتوضح بياناتها في الجدول التالي:

جدول رقم (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات البعد الثاني (أنظمة المدرسة) من المحور الأول (أخلاقيات الإدارة) مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6	يتفهم الموظفون طبيعة الأنظمة والقوانين.	4.339	.7063	1 موافق بشدة
7	يتم المساءلة والمحاسبة للموظفين في حال عدم الالتزام بتطبيق أنظمة وقوانين العمل.	4.314	.7119	2 موافق بشدة
4	تعتبر المدونة الأخلاقية مهمة لعمل المدرسة.	4.302	.7594	3 موافق بشدة
5	يتم إنجاز الخطط والبرامج طبقاً لنصوص الأنظمة والقوانين المعمول بها.	4.298	.7583	4 موافق بشدة
3	تؤمن المدرسة بأن وجود المدونة الخاصة بأخلاقيات العمل هي ظاهرة حضارية.	4.231	.8124	5 موافق بشدة
8	توجد تعليمات تطبيقية وتنظيمية لكافة الأنشطة والعمليات في جميع المستويات الوظيفية.	4.223	.7113	6 موافق بشدة
2	تلجأ المدرسة إلى إصدار بعض المنشورات لتكون استكمالاً للتعليمات والإرشادات المدونة مسبقاً.	4.198	.8261	7 موافق
1	تمتلك المدرسة مدونة أخلاقية معمول بها بشكل رسمي وواضح.	4.190	.8576	8 موافق
10	تنتج الأنظمة والقوانين المتبعة في المدرسة حالة من التفاعل وتبادل المعلومات بين الموظفين.	4.157	.7784	9 موافق
9	تتسم العلاقات ما بين الإدارات والأقسام المختلفة بالوضوح.	4.033	.9417	10 موافق
	المتوسط الحسابي العام للبعد	4.2285	.59720	10 موافق بشدة

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات البعد الثالث (الثقافة التنظيمية):

تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات البعد الثالث (الثقافة التنظيمية) وتوضح بياناتها في الجدول التالي:

جدول رقم (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات البعد الثالث (الثقافة التنظيمية) من المحور الأول (أخلاقيات الإدارة) مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
3	يلتزم الموظفون بالمدرسة في مواعيد العمل الرسمية	4.388	.8084	1 موافق بشدة
4	يتصرف الموظفون من موقع المسؤولية	4.372	.7527	2 موافق بشدة
1	يتفهم الموظفون كيف أن عملهم مكمل لأعمال أقرانهم في إدارة المدرسة	4.326	.8077	3 موافق بشدة
7	يحظب المدير باحترام وتقدير موظفيه.	4.318	.8262	4 موافق بشدة
5	يكافأ الموظفون ذوي الأداء المتميز في المدرسة.	4.318	.8844	5 موافق بشدة
17	تبلغ قرارات إدارة المدرسة للموظفين بشكل جيد.	4.256	.8549	6 موافق بشدة
12	يتم اختيار أعضاء اللجان بصورة مناسبة تتلاءم مع مهام اللجان.	4.227	.8891	7 موافق بشدة
18	تعد المدرسة مكاناً جيداً ومناسباً للعمل.	4.227	.8509	8 موافق بشدة
11	يمنح الموظفون فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما تكون لديهم	4.165	.9410	9 موافق

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
	مشكلات.				
9	يتلقى مدير المدرسة تقارير مفصلة عن كيفية أدائهم بصورة منتظمة.	4.157	.8595	10	موافق
13	تبدل جهود كبيرة لتطوير قدرات ومهارات الموظفين في المدرسة.	4.145	.9510	11	موافق
2	تنتقل الأفكار والمعلومات الخاصة بأنشطة المدرسة بين الموظفين بحرية كاملة	4.140	.9000	12	موافق
6	تنتم الإجراءات الإدارية المطبقة في المدرسة بالعدالة.	4.112	.9726	13	موافق
10	أثبتت القرارات الاستراتيجية التي اتخذتها إدارة المدرسة نجاحها خلال السنوات الأخيرة.	4.045	.9478	14	موافق
8	تبدل جهود ملحوظة لتعيين أفضل المرشحين في المناصب الإدارية.	4.029	1.0282	15	موافق
15	يمنح المسئولون في المدرسة صلاحيات تعادل حجم مسؤولياتهم	3.967	.9721	16	موافق
19	يشعر الموظفون في المدرسة بأنهم يعاملون بالمساواة.	3.942	1.0490	17	موافق
16	يحصل الموظفون ذوي القدرات الإدارية المتميزة على فرص حقيقية لتطوير مستقبلهم الوظيفي.	3.860	1.1254	18	موافق
14	تربط المكافآت بصورة واضحة بالأداء.	3.740	1.0635	19	موافق
	المتوسط الحسابي العام للبعد	4.1440	.68545		موافق

ثالثاً: تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور الإبداع الإداري:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة للكشف عن واقع الإبداع الإداري بإداريات المدارس بمنطقة عسير التعليمية - محافظة خميس مشيط.

أ- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات (الإبداع على مستوى الفرد):

تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات (الإبداع على مستوى الفرد) وتتضح بياناتها في الجدول التالي:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات (الإبداع على مستوى الفرد) من المحور الثاني (الإبداع الإداري) مرتبة تنازلياً بحسب المتوسطات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
3	تقوم الإدارة بوضع وصف لكل وظيفة وتحديد مهام كل فرد بالشكل الذي يحقق دافعية أكبر.	4.186	.9697	1	موافق
4	تقوم الإدارة بتطوير قابليات العاملين من خلال زجهم بدورات تدريبية.	4.128	.8950	2	موافق
2	تسعى الإدارة لمنح حوافز معنوية للمبدعين والمتفوقين في العمل.	4.083	.9734	3	موافق
1	تسعى الإدارة لمنح حوافز مادية للمبدعين والمتفوقين في العمل.	3.855	1.1736	4	موافق
	المتوسط الحسابي العام	4.0630	.85482		موافق

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ب- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات (الإبداع على مستوى الجماعة):

تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات (الإبداع على مستوى الجماعة) وتتضح بياناتها في الجدول التالي:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات (الإبداع على مستوى الجماعة) من المحور الثاني (الإبداع الإداري) مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تهتم الإدارة بالجانب الإنساني للعاملين وفهم احتياجاتهم.	4.252	.8585	1	موافق بشدة
2	تسعى الإدارة إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات لتحسين أساليب العمل.	4.207	.8391	2	موافق بشدة
3	تسعى الإدارة إلى استخدام أسلوب فرق العمل.	4.194	.8246	3	موافق
4	تسعى الإدارة إلى استقطاب المبدعين للعمل في المدرسة.	4.120	.9544	4	موافق
	المتوسط الحسابي العام	4.1932	.76158		موافق

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ج- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات (الإبداع على مستوى المدرسة):

تحليل اتجاهات المستجيبين نحو عبارات (الإبداع على مستوى المدرسة) وتوضح بياناتها في الجدول التالي:
جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة لعبارات (الإبداع على مستوى المدرسة) من المحور الثاني (الإبداع الإداري) مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تسعى الإدارة إلى تحسين أداء العاملين بإدارة المدرسة.	4.293	.8050	1	موافق بشدة
3	تهتم الإدارة باستخدام التقنيات الحديثة.	4.260	.8009	2	موافق بشدة
2	تسعى الإدارة إلى تدريب المدراء وقيادات المدرسة على استخدام الأنماط القيادية الحديثة.	4.198	.8937	3	موافق
5	تستخدم الإدارة المرونة عند تطبيق التعليمات.	4.169	.9247	4	موافق
4	تسعى إدارة المدرسة إلى تهيئة مناخ مناسب للابتكار والإبداع.	4.140	.9963	5	موافق
7	تحرص إدارة المدرسة على الاهتمام بالأفكار الجديدة للعاملين	4.120	.8961	6	موافق
8	تمنح إدارة المدرسة للعاملين حرية طرح آرائهم، أفكارهم ومقترحاتهم وان كانت مخالفة لرأي رؤسائهم.	4.099	.9282	7	موافق
9	تسعى إدارة المدرسة لتنمية وتطوير قدرات العاملين على تشخيص مشاكل العمل وطرق حلها	4.083	.8407	8	موافق
10	تقوم إدارة المدرسة بتنظيم دورات تكوينية للعمال في مجال الإبداع الإداري	3.901	1.0538	9	موافق
6	تهتم الإدارة بتوفير قسم خاص بالبحث والتطوير.	3.802	1.1240	10	موافق
	المتوسط الحسابي العام	4.1066	.62874		موافق

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

اختبار الفروض:

الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثة اختبار الانحدار المتعدد (Multi Liner Regression)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (8) معاملات الارتباط الخطي المتعدد للعلاقة بين أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

نموذج	معامل الارتباط البسيط (R)	مربع معامل الارتباط البسيط (R ²)	معامل التحديد المصحح (R ²)	الخطأ المعياري
1	.983 ^a	.966	.966	.10314

a. المتنبئ: (الثابت)، أخلاقيات الإدارة (أخلاق الفرد - أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية)

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (8) يتبين أن: قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط المتعدد R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل بين أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) بالمتغير التابع (الإبداع الإداري) تساوي (0.983) وهي درجة ارتباط قوية، وهذا ما يبينه أيضاً معامل التحديد (R²) الذي يقيس التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري) الذي يفسره المتغير المستقل وهو يساوي (0.966) وأخيراً معامل التحديد المصحح (R²) والذي بلغ (0.966) مما يعني أن المتغير المستقل (التفسيري) (أخلاقيات الإدارة بأبعادها) استطاع تفسير (96.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

جدول (9) تحليل تباين خط الانحدار (أنوف^a) للعلاقة بين أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات

المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة الدلالة
1 الانحدار	72.814	3	24.271	2281.477	.000 ^b
البواقي	2.532	238	.011		
المجموع	75.346	241			

a. المتنبئ: (الثابت)، أخلاقيات الإدارة (أخلاق الفرد - أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية)

b. المتغير التابع: الإبداع الإداري

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (38) يتبين أن: نموذج الانحدار معنوي إحصائياً وبشكل قوي حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (2281.477) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ ، ما يؤكد على القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، ونستنتج من ذلك أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) على المتغير التابع (الإبداع الإداري) في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لذا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أخلاقيات الإدارة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط".

كما تم استخراج قيم معاملات الانحدار المعيارية وقيم معاملات الانحدار اللامعيارية وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (10) قيم معاملات الارتباط الخطي بين الإبداع الإداري وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية)

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		قيمة الدلالة الإحصائية
	قيمة (B)	الخطأ المعياري	بيتا	قيمة (t) المحسوبة	
1	.198	.052		3.795	.000
	.392	.019	.403	20.331	.000
	.143	.018	.152	8.042	.000
	.415	.017	.509	24.305	.000

a. المتغير التابع: الإبداع الإداري.

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يبين الجدول السابق رقم (10) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات، ونستنتج من ذلك أن المتغير المستقل أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) كان معنوي من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية $P \leq 0.05$)، وكذلك المتغير المستقل أخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) له قدرة تنبؤية علي الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط، والذي يشير إلى أن أي زيادة أو تغير في مقدار ما لأخلاقيات الإدارة بأبعادها (أخلاق الفرد- أنظمة المدرسة - الثقافة التنظيمية) بوحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغير (0.983) وحدة معيارية في الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين أخلاق الفرد والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط. لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثة اختبار الانحدار البسيط (Simple Liner Regression)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (11) معاملات الارتباط الخطي البسيط للعلاقة بين أخلاق الفرد والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

نموذج	معامل الارتباط البسيط (R)	مربع معامل الارتباط البسيط (R^2)	معامل التحديد المصحح (\bar{R}^2)	الخطأ المعياري
1	.906 ^a	.821	.820	.23727

a. المتنبئ: (الثابت)، أخلاق الفرد

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (37) يتبين أن: قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (أخلاق الفرد) بالمتغير التابع (الإبداع الإداري) تساوي (0.906) وهي درجة ارتباط قوية، وهذا ما يبينه أيضاً معامل التحديد (R^2) الذي يقيس التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري) الذي

يفسره المتغير المستقل وهو يساوي (0.821) وأخيراً معامل التحديد المصحح (\bar{R}^2) والذي بلغ (0.820) مما يعني أن المتغير المستقل (التفسيري) (أخلاق الفرد) استطاع تفسير (82%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

جدول (12) تحليل تباين خط الانحدار (أنوفاً) للعلاقة بين أخلاق الفرد والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	قيمة الدلالة
1 الانحدار	61.835	1	61.835	1098.393	.000 ^b
البواقي	13.511	240	.056		
المجموع	75.346	241			

a. المتنبئ: (الثابت)، أخلاق الفرد
b. المتغير التابع: الإبداع الإداري

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (12) يتبين أن: نموذج الانحدار معنوي إحصائياً وبشكل قوي حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1098.393) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.01$ ، ما يؤكد علي القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، ونستنتج من ذلك أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (أخلاق الفرد) علي المتغير التابع (الإبداع الإداري) في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لذا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص علي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أخلاق الفرد والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط". كما تم استخراج قيم معاملات الانحدار المعيارية وقيم معاملات الانحدار اللامعيارية وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (أخلاق الفرد) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (13): قيم معاملات الارتباط الخطي بين الإبداع الإداري وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (أخلاق الفرد)

النموذج	المعاملات غير المعيارية	الخطأ المعياري	المعاملات المعيارية		قيمة الدلالة الإحصائية
			قيمة (B)	قيمة (t) المحسوبة	
1 (الثابت)	.478	.112	بيتا	4.264	.000
أخلاق الفرد	.882	.027	.906	33.142	.000

a. المتغير التابع: الإبداع الإداري.

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يبين الجدول السابق رقم (13) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات، ونستنتج من ذلك أن المتغير المستقل (أخلاق الفرد) كان معنوي من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية $P \leq 0.05$)، وكذلك المتغير المستقل (أخلاق الفرد) له قدرة تنبؤية علي الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط، والذي يشير إلي أن أي زيادة أو تغير في مقدار ما لأخلاق الفرد بوحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغير (0.906) وحدة معيارية في الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنظمة المدرسة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثة اختبار الانحدار البسيط (Simple Liner Regression)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (14) معاملات الارتباط الخطي البسيط للعلاقة بين أنظمة المدرسة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

نموذج	معامل الارتباط البسيط (R)	مربع معامل الارتباط البسيط (R^2)	معامل التحديد المصحح (\bar{R}^2)	الخطأ المعياري
1	.822 ^a	.676	.674	.31917

a. المتنبئ: (الثابت). أنظمة المدرسة

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (14) يتبين أن: قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (أنظمة المدرسة) بالمتغير التابع (الإبداع الإداري) تساوي (0.822) وهي درجة ارتباط قوية، وهذا ما يبينه أيضاً معامل التحديد (R^2) الذي يقيس التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري) الذي يفسره المتغير المستقل وهو يساوي (0.676) وأخيراً معامل التحديد المصحح (\bar{R}^2) والذي بلغ (0.674) مما يعني أن المتغير المستقل (التفسيري) (أنظمة المدرسة) استطاع تفسير (67.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

جدول (15) تحليل تباين خط الانحدار (أنوفا^a) للعلاقة بين أنظمة المدرسة والإبداع الإداري في الإدارات

المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
1	50.897	1	50.897	499.631	.000 ^b
	24.449	240	.102		
المجموع	75.346	241			

a. المتنبئ: (الثابت). أنظمة المدرسة
b. المتغير التابع: الإبداع الإداري

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (15) يتبين أن: نموذج الانحدار معنوي إحصائياً وبشكل قوي حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (499.631) وهي معنوية إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$ ، ما يؤكد علي القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، ونستنتج من ذلك أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (أنظمة المدرسة) علي المتغير التابع (الإبداع الإداري) في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لذا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص علي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين أنظمة المدرسة والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط".

كما تم استخراج قيم معاملات الانحدار المعيارية وقيم معاملات الانحدار اللامعيارية وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (أنظمة المدرسة) كما هو مبين في الجدول التالي:
جدول (16) قيم معاملات الارتباط الخطي بين الإبداع الإداري وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (أنظمة المدرسة)

التميز	القيمة (t)	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية	
		بيتا	الخطأ المعياري	قيمة (B)	الخطأ المعياري
1	6.157		.147	.905	(الثابت)
	22.352	.822	.034	.770	أنظمة المدرسة

المتغير التابع: الإبداع الإداري.

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يبين الجدول السابق رقم (16) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات، ونستنتج من ذلك أن المتغير المستقل (أنظمة المدرسة) كان معنوي من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية $P \leq 0.05$). وكذلك المتغير المستقل (أنظمة المدرسة) له قدرة تنبؤية على الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط، والذي يشير إلى أن أي زيادة أو تغير في مقدار ما لأنظمة المدرسة بوحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغير (0.822) وحدة معيارية في الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.
لاختبار هذه الفرضية استخدمت الباحثة اختبار الانحدار البسيط (Simple Liner Regression)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (17): معاملات الارتباط الخطي البسيط للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

نموذج	معامل الارتباط البسيط (R)	مربع معامل الارتباط البسيط (R ²)	معامل التحديد المصحح (R ²)	الخطأ المعياري
1	.935 ^a	.875	.874	.19831

a. المتنبئ: (الثابت). الثقافة التنظيمية

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (17) يتبين أن: قيم معامل الارتباط الثلاثة وهي معامل الارتباط البسيط R التي تقيس درجة ارتباط المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) بالمتغير التابع (الإبداع الإداري) تساوي (0.935) وهي درجة ارتباط قوية، وهذا ما يبينه أيضاً معامل التحديد (R²) الذي يقيس التباين في المتغير التابع (الإبداع الإداري) الذي يفسره المتغير المستقل وهو يساوي (0.875) وأخيراً معامل التحديد المصحح (R²) والذي بلغ (0.874) مما يعني أن المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) استطاع تفسير (87.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (الإبداع الإداري).

جدول (18): تحليل تباين خط الانحدار (أنوفا³) للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط

النموذج		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
1	الانحدار	65.907	1	65.907	1675.796	.000 ^b
	البواقي	9.439	240	.039		
	المجموع	75.346	241			

a. المتنى: (الثابت). الثقافة التنظيمية
b. المتغير التابع: الإبداع الإداري

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

ومن خلال الجدول أعلاه رقم (18) يتبين أن: نموذج الانحدار معنوي إحصائياً وبشكل قوي حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1675.796) وهي معنوية إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.01$ ، ما يؤكد علي القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي البسيط من الناحية الإحصائية، ونستنتج من ذلك أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) علي المتغير التابع (الإبداع الإداري) في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لذا نقبل الفرضية الصفرية والتي تنص علي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$) بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط".

كما تم استخراج قيم معاملات الانحدار المعيارية وقيم معاملات الانحدار اللامعيارية وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (19): قيم معاملات الارتباط الخطي بين الإبداع الإداري وقيمة (T) ودلالاتها الإحصائية للمتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)

النموذج	قيمة (B)	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	
		الخطأ المعياري	بيتا	قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة الإحصائية
1	.997	.078		12.743	.000
	.763	.019	.935	40.936	.000

a. المتغير التابع: الإبداع الإداري.

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يبين الجدول السابق رقم (19): قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات المعنوية الإحصائية لهذه المعاملات، ونستنتج من ذلك أن المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) كان معنوي من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية $P \leq 0.05$)، وكذلك المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية) له قدرة تنبؤية علي الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط، والذي يشير إلي أن أي زيادة أو تغير في مقدار ما للثقافة التنظيمية بوحدة معيارية واحدة يقابله زيادة أو تغير (0.935) وحدة معيارية في الإبداع الإداري بالإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المسعى الوظيفي-مكان العمل).
لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثة اختبار (One Away ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المسعى الوظيفي-مكان العمل)، واختبار (T Test) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس، وفيما يلي نتائج اختبار هذه الفرضية.
جدول رقم (20): نتائج اختبار (T Test) للفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
أخلاقيات الإدارة	ذكر	16	4.2451	.45609	.515	.607
	أنثى	226	4.1691	.57750		

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (20) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.515) وهي أقل من قيمة (T) الجدولية والتي تساوي (1.984) عند درجة حرية (240) ومستوى دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.607) وهو أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (21) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير العمر

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	3	.150	.458	.712
داخل المجموعات	238	.327		
المجموع	241			

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (21) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات الباحثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.458) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوى دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.712) وهو أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (22) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لمتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.013	4.449	1.404	2	2.809	بين المجموعات
		.316	239	75.436	داخل المجموعات
			241	78.244	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهِر الجدول رقم (22) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لمتغير المؤهل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.4449) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.04) عند درجتي حرية (2، 239) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.013) وهو أقل من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

ولمعرفة لصالح أي من المؤهلات العلمية تعود الفروق، تم استخدام اختبار (شيفيه) (Scheffe) للمقارنات البعدية وبين الجدول التالي رقم (6) تلك النتائج.

جدول رقم (23) نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لمتغير المؤهل

المؤهل العلمي	أقل من مؤهل جامعي	جامعي	ماجستير
أقل من مؤهل جامعي	-		
جامعي	.23108*	-	
ماجستير	.31257*	.08149	-

* دالة عند مستوي دلالة (0.05)

يتضح من الجدول رقم (23) وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل أقل من مؤهل جامعي ومؤهل جامعي، ولصالح الحاصلين على مؤهل جامعي.

كذلك يتبين أيضاً وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل أقل من مؤهل جامعي وماجستير، ولصالح الحاصلين على ماجستير.

كذلك يتبين أيضاً عدم وجود فروق بين متوسط استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل جامعي والحاصلين على ماجستير.

جدول رقم (24) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي للمسمى الوظيفي

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.096	2.140	.685	3	2.056	بين المجموعات
		.320	238	76.189	داخل المجموعات
			241	78.244	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (24) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (2.140) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.096) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

جدول رقم (25) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لسنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.175	1.668	.537	3	1.611	بين المجموعات
		.322	238	76.633	داخل المجموعات
			241	78.244	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (25) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.668) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.175) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

جدول رقم (26) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمكان العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.582	.543	.177	2	.354	بين المجموعات
		.326	239	77.890	داخل المجموعات
			241	78.244	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (26) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير مكان العمل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.543) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.04) عند درجتي حرية (2، 239) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.582) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

من النتائج السابقة يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل).

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول أخلاقيات الإدارة في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) ولصالح الحاصلين على مؤهل علمي جامعي أو ماجستير.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المسعى الوظيفي - مكان العمل).

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثة اختبار (One Away ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (العمر - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - المسعى الوظيفي - مكان العمل)، واختبار (T Test) لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس، وفيما يلي نتائج اختبار هذه الفرضية.

جدول رقم (27) نتائج اختبار (T Test) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة
أخلاقيات الإدارة	ذكر	16	4.2618	.39741	.760	.448
	أنثى	226	4.1517	.56880		

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهِر الجدول رقم (27) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.515) وهي أقل من قيمة (T) الجدولية والتي تساوي (1.984) عند درجة حرية (240) ومستوى دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.607) وهو أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (28): نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير العمر

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	3	.268	.855	.465
داخل المجموعات	238	.313		
المجموع	241			

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهِر الجدول رقم (28) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.855) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوى دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.465) وهو أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05).

جدول رقم (29) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لتغير المؤهل العلمي

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.016	4.191	1.277	2	2.553	بين المجموعات
		.305	239	72.793	داخل المجموعات
			241	75.346	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (29) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لتغير المؤهل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.4.191) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.04) عند درجتي حرية (2، 239) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.016) وهو أقل من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

ولمعرفة لصالح أي من المؤهلات العلمية تعود الفروق، تم استخدام اختبار (شيفيه) (Scheffe) للمقارنات البعدية وبين الجدول التالي رقم (6) تلك النتائج.

جدول رقم (30) نتائج اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي لتغير المؤهل

المؤهل العلمي	أقل من مؤهل جامعي	جامعي	ماجستير
أقل من مؤهل جامعي	-		
جامعي	.22807*	-	
ماجستير	.28387	.05580	-

* دالة عند مستوي دلالة (0.05)

يتضح من الجدول رقم (30): وجود فروق بين متوسط استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل أقل من مؤهل جامعي ومؤهل جامعي، ولصالح الحاصلين على مؤهل جامعي.

كذلك يتبين أيضاً عدم وجود فروق بين متوسط استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل أقل من مؤهل جامعي وماجستير.

كذلك يتبين أيضاً عدم وجود فروق بين متوسط استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط الحاصلين على مؤهل جامعي والحاصلين على ماجستير.

جدول رقم (31) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات الباحثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزي للمسمى الوظيفي

الدالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.236	2.185	.881	3	2.644	بين المجموعات
		.305	238	72.702	داخل المجموعات
			241	75.346	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (31) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (2.185) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.236) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

جدول رقم (32) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لسنوات الخبرة

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.154	1.765	.547	3	1.640	بين المجموعات
		.310	238	73.706	داخل المجموعات
			241	75.346	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (32) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.765) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (2.65) عند درجتي حرية (3، 238) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.154) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

جدول رقم (33) نتائج اختبار (One Away ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمكان العمل

الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.513	.670	.210	2	.420	بين المجموعات
		.313	239	74.926	داخل المجموعات
			241	75.346	المجموع

(المصدر: مخرجات (SPSS): الباحثة)

يُظهر الجدول رقم (33) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير مكان العمل، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.670) وهي أقل من قيمة (F) الجدولية والتي تساوي (3.04) عند درجتي حرية (2، 239) ومستوي دلالة (0.05)، وكذلك قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.513) وهو أكبر من قيمة مستوي الدلالة (0.05).

من النتائج السابقة يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى للمتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس - العمر سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي - مكان العمل). وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) ولصالح الحاصلين على مؤهل علمي جامعي.

مناقشة نتائج الدراسة:

أشارت العديد من الدراسات إلى علاقة الأخلاقيات الإدارية وأثرها على الإبداع الإداري، مثل دراسة (علي، 2018) الذي أكد على أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين أخلاقيات الإدارة والإبداع، حيث أن أخلاقيات الإدارة تساهم في زيادة مستوى الإبداع لدى العاملين، أما دراسة (الجبوري، 2018) فقد أشارت إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإسلامية على أبعادها (الرفق والتسامح، استشعار المسؤولية، العدالة والإنصاف، طاعة ولي الأمر) على القدرات الإبداعية للإداريين.

كما أتت دراسة لقمة (2017) بعنوان "أثر أخلاقيات الإدارة في الأداء الإداري: دراسة تطبيقية على بنك فيصل الإسلامي السوداني"، والتي هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير أخلاقيات الإدارة في الأداء الإداري وتحليل المعلومات من أجل الوصول إلى النتائج المتوخاة إلى جانب تقديم الحلول والمقترحات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (100) من المدراء ورؤساء الأقسام والموظفين ببنك فيصل الإسلامي السوداني فرع الفيحاء في الفترة من (2010م - 2015م)، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات الميدانية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين أخلاقيات الإدارة والأداء الإداري، وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين العدالة التنظيمية والأداء الإداري، وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين الثقافة التنظيمية للبنك والأداء الإداري، وحيث أتت دراسة الباحثة الحالية، والتي تكمن أهميتها في كونها تهتم بدراسة دور أخلاق الإدارة على الإبداع الإداري في الإدارات المدرسية التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط، وعلى ذلك تعتبر مساهمة علمية في هذا المجال، وتتضح أهمية هذه الدراسة في المساهمة في إعداد إطار مفاهيمي لموضوعات الدراسة وتقديم مساهمة متواضعة فيما يخص متغيراتها، حيث يتسم موضع أخلاقيات الإدارة بأهمية كبيرة لدى المؤسسات وخصوصاً المؤسسات التربوية، وأهم المؤسسات التربوية المدارس بمختلف أنواعها.

التوصيات والمقترحات.

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة وتقتح بما يلي:
- 1- على إدارات المدارس التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط زيادة الاهتمام بمفهوم وأنواع الإبداع لما ذلك من إسهام وتعزيز لتطوير العملية التعليمية والارتقاء بأداء هذه المدارس.
 - 2- ضرورة زيادة اهتمام إدارات المدارس باستحداث وحدة البحث والتطوير الذي يتولى مهمة دراسة سبل الإبداع على مستوى المدرسة.
 - 3- تشجيع إدارات المدارس التابعة لمنطقة عسير بمحافظة خميس مشيط العاملين بها على تقديم الأفكار المبدعة على مستوى الفرد والجماعة والمدرسة ككل

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- الأخرس، جبر سيد عبد الله (2016م): لإدارة الاستراتيجية وفق النموذج الأوروبي للتميز efqm وأثرها على الإبداع الإداري في القطاع الحكومي الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا

- بدر، سفيان (2013م): متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- جمعة، محمود حسن وآخرون (2011م): تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد (90)، ص 79-112.
- الحوراني، غالب صالح (2005م): تطوير مدونة الأخلاقيات الأكاديمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف (2012م): أخلاقيات العمل وأثرها في الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف (2011م): الإبداع الإداري (د. ط)، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- السلمي، سعيد محمد عشاوي (2010م): نمط القيادة وممارسات الإبداع الإداري لمديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة دراسة تحليلية، التربية مصر، المجلد (13)، العدد (27)، ص 11-101.
- الصيرفي، محمد (2006م): القيادة الإدارية والإبداعية، (د. ط)، (د. م): دار الفكر الجامعي للنشر.
- الطراونة، حسين أحمد (2012م): نظرية المنظمة، دار حامد لمنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الظاهري، شامي بن محمد (2011م): استراتيجية التفكير الإبداعي، الحلقة العلمية الخاصة بمنسوبي المديرية العامة لحرس الحدود، تنمية المهارات الاستراتيجية للقادة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 5/28 - 2011/6/1م.
- العاجز، فؤاد علي وشلدان، فايز كمال (2010م): دور القيادة التربوية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، المجلد (18)، العدد (1)، ص 30 - 66.
- علي، سولاف عبد القادر حميد (2018): " دور أخلاقيات الإدارة في دعم الإبداع بالجامعات العراقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
- العميان، محمود سلمان (2010م): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الخامسة، الأردن: مطابع دار وائل للنشر والتوزيع.
- كمال، حنان البدري (2013م): إدارة المعرفة ودورها في تنمية الإبداع الإداري لدي القيادات الإدارية بجامعة السودان، مجلة كلية التربية بأسوان، العدد (24)، (ص 265 - 305).
- محمود، دجلة مهدي (2013): "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري، بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية"، مجلة التقني، المجلد (26)، العدد (4)، ص 111-138.
- مصبح، وائل محمد أحمد (2011م): علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- نصير، طلال والعزاوي، نجم (2011م): أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، ورقة مقدمة للملتقى الدولي الموسوم "الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البليدة.
- نعساني، عبد المحسن (2008م): اختبار أثر أبعاد القيادة التحويلية في الإبداع الإداري، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، المجلد (30)، العدد (1).

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Chen, Zhen Xing and Arlee, Samuel (2007): Delegation And Employee Work Outcomes: An Examination Of The Cultural Context Of Mediating Processes In China, Academy of Management Journal, Vol. 50, No. 1
- Donaldson & Davis (1990): Business Ethics, Management Decision Journal, Vol. 28, No. 6.
- Hellriegel J. Slocum, (1992): Management, 6th. ed, Addison Wesley Longman Inc., New York-U.S.A.
- Robbins, Stephen & Coulter, Mary, (2001) .Management, 6th. ed, Prentice-Hall, New Jersey, U.S.A.
- Wehrich, Heinz & Koontz Harold (1993): Management: A 6) Global Perspective, International Edition, McGraw-Hill Inc., New York-U.S.A.