

تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموظفين في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية

(تطبق على مدارس خاصة لمرحلة رياض الأطفال , جده , المملكة العربية السعودية)

اسم الطالبة :

إبتهاج عبدالعليم محمد

2021202504

مشروع تخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

الشكر و التقدير

الإهداء

المستخلص

المحتويات

4.....	المستخلص
11.....	1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
12.....	1.1 المقدمة
14.....	1.2 مشكلة البحث
14.....	1.2.1 الفجوات النظرية
14.....	1.2.2 الفجوات العملية
15.....	1.3 أهمية البحث
15.....	1.3.1 أهمية نظرية
15.....	1.3.2 الأهمية العملية
15.....	1.4 أسئلة البحث
16.....	1.5 أهداف البحث
16.....	1.6 فرضيات البحث
16.....	1.7 نموذج البحث
17.....	1.8 الدراسة الميدانية :
17.....	1.9 هيكل المشروع :
18.....	2 الفصل الثاني : الإطار النظري
19.....	2.1 المقدمة
19.....	2.2 المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال
19.....	2.2.1 تعريف اخلاقيات الاعمال
21.....	2.2.2 أهمية أخلاقيات الأعمال
21.....	2.2.3 مصادر أخلاقيات العمل
23.....	2.2.4 أبعاد أخلاقيات العمل
24.....	2.2.5 نظريات مفسرة لأخلاقيات العمل
26.....	2.3 المبحث الثاني : أداء الموظفين
26.....	2.3.1 تعريف أداء الموظفين
27.....	2.3.2 أهمية الأداء الوظيفي
28.....	2.3.3 محددات الأداء الوظيفي
29.....	2.3.4 المقاييس الأساسية المرتبطة بالأداء الوظيفي
29.....	2.3.5 عناصر الأداء الوظيفي
30.....	2.3.6 مكونات أداء العاملين

30	2.3.7 العوامل المؤثرة سلباً على أداء الموظفين
31	2.4 العلاقة بين اخلاقيات الاعمال وأداء الموظفين
33	2.5 الخاتمة :
34	الفصل الثالث : منهجية الدراسة
35	3.1 المقدمة :
35	3.2 التعريفات الإجرائية للدراسة
35	3.2.1 أخلاقيات العمل :
35	3.2.2 أداء العاملين
35	3.3 تصميم البحث
37	3.4 مجتمع البحث و طرق اخذ العينة
37	3.4.1 مجتمع البحث :
37	3.4.2 عينة البحث:
37	3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة :
38	3.5 طريقة جمع البيانات
38	3.5.1 المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)
39	3.5.2 المتغير التابع (أداء العاملين)
40	3.6 أنواع البيانات :
40	3.6.1 البيانات الأولية :
40	3.6.2 البيانات الثانوية :
40	3.7 طرق و إجراءات تحليل البيانات :
40	3.8 الخاتمة
41	الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة
42	4.1 المقدمة
42	4.2 خصائص عينة الدراسة
46	4.3 قياس صدق و ثبات أداة البحث
46	4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :
48	4.3.2 ثبات أداة الدراسة
49	4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
51	4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
53	4.6 نتائج اختبار صحة فروض الدراسة
59	4.7 الخاتمة
60	قائمة المراجع
64	الملاحق

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
12	النموذج المقترح المصدر : الباحث	الشكل 1
22	نموذج يلخص أبعاد اخلاقيات العمل . المصدر: الباحث	الشكل 2
26	محددات الأداء. المصدر: محمد زايد بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي , رسالة ماجستير العلوم الادارية . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،الرياض.1997,ص146.	الشكل 3
34	عنوان الشكل :تصميم البحث , المصدر الباحث (2024)	الشكل 4

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	فروق مصطلحي الاخلاق والاخلاقيات. المصدر : (ناصر & يونس 2021:ص6).بالاعتماد على Diffren.Ethics vs Morals , viewd 03/08/2018	1
35	مجتمع العينة . المصدر الطالب بناء على إدارة الاشراف	2
35	عينة البحث المصدر الباحث بناء على جدول Krejci & Morgen(1970)	3
37	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)	4
38	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع(أداء الموظفين)	5
44	توصيف عينة البحث	6

1. الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

شهدت إدارة الاعمال تطورات وتغيرات بيئية متسارعة , وقد أصبحت هذه الإدارة تهتم بالموارد البشري في مختلف المجالات الاقتصادية وغيرها من المجالات , وعليها فإنه يعتبر الافراد احد اهم مولرد المنظمات , وعلى هذا الأساس فإن من أولى مسؤوليات المديرين في المنظمات الحديثة الاهتمام بالعنصر البشري في العمل وعلى تحسين معرفته وقدراته . لذا يعد من أهم المجالات التي تهتم بها إدارة الموارد البشرية هو تحسين الأداء بالنسبة للموظفين و المؤسسة ككل أدى الى إيجاد دراسات حديثة تساهم في وضع أسس ووظائف جديدة من أجل التحسين المستمر لاداء العاملين كونه الأساس في نجاح أي مؤسسة , وفي هذا الاطار فإن أداء الموظفين يلعب دورا مهما في تنمية وتطوير أي منظمة لانه يعتبر من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي منظمة . (يوبي & عبدالسلام , 2022)

وقد حظي موضوع الأداء باهتمام بالغ , ويشهد بحثا مستمرة عن حلول المشكلات المتعلقة به وقد فاضت الدوريات العلمية بتقارير عديدة عن قيادات جديدة , وإعادة تصميم الهياكل التنظيمية و محاولات إشراك العاملين فيها في وضع السياسات بصورة اكبر , و استخدام نظام حلقات الجودة , و التركيز على أسلوب فرق العمل , و ابتكار حوافز جديدة للجهود الفردية و الجماعية الملموسة و مئات الأساليب الأخرى التي تركز على غاية واحدة و هي تحسين أداء العاملين . (ناصر & يونس , 2021)

فكل فرد في هذا المجتمع يدرك بوضوح النقص الحاد في الممارسات الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية وما يعكسه ذلك من تداعيات سلبية على مستوى الخدمة المقدمة للفرد وهذا بدوره يعكس سلبا على الأداء الذي يعد من المفاهيم التي نالت اهتمام الباحثين لما له أهمية للفرد و المؤسسة على حد سواء لان المؤسسات أصبحت تسعى الى تحقيق أهدافها وذلك من خلال كفاءة الأداء التنظيمي فيها . (قيطون & حافي , 2021)

لم يجد موضوع أثر الالتزام بأخلاقيات العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي الاهتمام الكافي من قبل الباحثين على الرغم من أهميته الكبيرة وتأثيره على العاملين و على أدائهم الوظيفي وضعف الاهتمام ببرامج التدريب على الاخلاق و تفشي الفساد الأخلاقي بين الموظفين . (كوثر, 2022)

وتكمن أهمية الدراسة في كون هذا الموضوع من بين أساسيات المجتمع ومن ثم الحقل المهني وكيفية تأسيسها في نفوس العاملين وضمانهم تتبع من انه بدونها ينشأ جهاز إداري غير فعال و غير متجاوب , وأيضا تتبع أهميته من الدور الكبير الذي تلعبه الاخلاق بصورة عامة و اخلاقيات العمل بصورة خاصة في دعم أداء الموظفين في مؤسسات الاعمال , وكذا مساهمتها في رفع أداء المؤسسات بشتى أنواعها واشكالها . (حنان & كريمة , 2017)

1.2 مشكلة البحث :

لم يجد موضوع أثر الالتزام بأخلاقيات العمل وعلاقته بالأداء الوظيفي الاهتمام الكافي من قبل الباحثين على الرغم من أهميته الكبيرة وتأثيره على العاملين و على أدائهم الوظيفي وضعف الاهتمام ببرامج التدريب على الاخلاق و نقشي الفساد الأخلاقي بين الموظفين .(كوثر,2022)

1.2.1 الفجوات النظرية :

يعتبر موضوع اخلاقيات الاعمال في المنظمات من الموضوعات الإدارية التي تحتاج للمزيد من الاهتمام والبحوث , وذلك لأن لكثرة المتغيرات التي تؤثر في هذا السلوك وعدم استقرارها , لذلك تواجه منظمات الاعمال مشكلات وازمات في هذا المجال , ونتيجة لإهمال تلك الاخلاقيات في التعامل مع العاملين أدى الى التأثير على أداء الموظفين ومن ثم أداء المنظمة الامر الذي يستلزم ضرورة البحث لمعرفة مدى العلاقة بين أخلاقيات العمل وتحسين أداء الموظفين .(زينب ,2021)

1.2.2 الفجوات العملية :

ان هناك مشكلة في أداء العاملين في المؤسسة , ويعود ذلك لعدة أسباب منها ما يتعلق بالموظف بنفسه و منها ما يتعلق بالإدارة . و من خلال عند من محاولة البحث في هذه الأسباب وجد ان كثيرا منها يمكن جمعها تحت مسمى اخلاقيات العمل (احترام قوانين وأنظمة المؤسسة , العدالة , التعاون .. وغيرها) في محاولة للوصول الى حل المشكلة لمعرفة أثر أخلاقيات العمل على أداء الموظفين . (ناصر & يونس ,2021)

سؤال البحث الرئيسي

" كيف من الممكن أن تؤثر أخلاقيات العمل على أداء الموظفين ؟ "

1.3 أهمية البحث :

وتكمن أهمية الدراسة في كون هذا الموضوع من بين أساسيات المجتمع ومن ثم الحقل المهني وكيفية تأسيسها في نفوس العاملين وضمايرهم تتبع من انه بدونها ينشأ جهاز إداري غير فعال و غير متجاوب , وأيضا تتبع أهميته من الدور الكبير الذي تلعبه الاخلاق بصورة عامة وأخلاقيات العمل بصورة خاصة في دعم أداء الموظفين في مؤسسات الاعمال , وكذا مساهمتها في رفع أداء المؤسسات بشتى أنواعها واشكالها . (حنان & كريمة , 2017)

1.3.1 أهمية نظرية :

أهمية هذه الدراسة تعود لأهمية متغيراتها ودورها في تحسين مستقبل المؤسسات , وذلك من خلال تحسين أداء الموظفين من خلال تحسين مستوى أخلاقيات الأعمال والذي يؤدي في النهاية لرفع أداء المنظمة , كما تبرز أهميتها على المجتمع من حيث مكانة المؤسسة في المجتمع من خلال ما تقدمه من مخرجات للمجتمع بمختلف مجالاته . (قيطون & حافي , 2022)

1.3.2 الأهمية العملية :

يسعى هذا البحث الى مساعدة تعزيز إدراك مفهوم أخلاقيات العمل و أهميتها في الأداء الوظيفي وفهم أثر أخلاقيات العمل على أداء الموظفين , وأن يساعد مسؤولي الإدارات في وضع السياسات واتخاذ القرارات التي تساعد في تعزيز مستوى أداء الموظفين وبالتالي على مستوى تحسين المنظمة , وتعميق أخلاقيات العمل لدى الموظفين لبناء مستويات أداء أفضل وبناء أهداف الإدارة في المنظمات , وأيضا تساهم في التركيز على موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من الباحثين وإثراء الدراسات الأكاديمية السابقة حول تأثير اخلاقيات الأعمال على أداء الموظفين . (كوثر , 2022)

1.4 أسئلة البحث :

سؤال البحث الرئيسي : كيف من الممكن أن تؤثر أخلاقيات العمل على أداء الموظفين ؟

السؤال الفرعي 1 : ما هو أثر النزاهة في العمل على الأداء الوظيفي ؟

السؤال الفرعي 2 : ما هو دور المسؤولية على أداء الموظفين ؟

السؤال الفرعي 4 : ما هو دور التعاون على أداء الموظفين ؟

1.5 أهداف البحث :

- 1 . التعرف على اخلاقيات العمل وتأثيرها على أداء الموظفين .
- 2 . التعرف على أثر النزاهة في العمل على أداء الموظفين .
- 3 . التعرف على دور المسؤولية في أداء الموظفين .
- 5 . التعرف على دور التعاون و أثرها على أداء الموظفين .

1.6 فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل وأداء الموظفين .

الفرضية الفرعية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة في العمل وأداء الموظفين في القطاع التعليمي .

الفرضية الفرعية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية وأداء الموظفين .

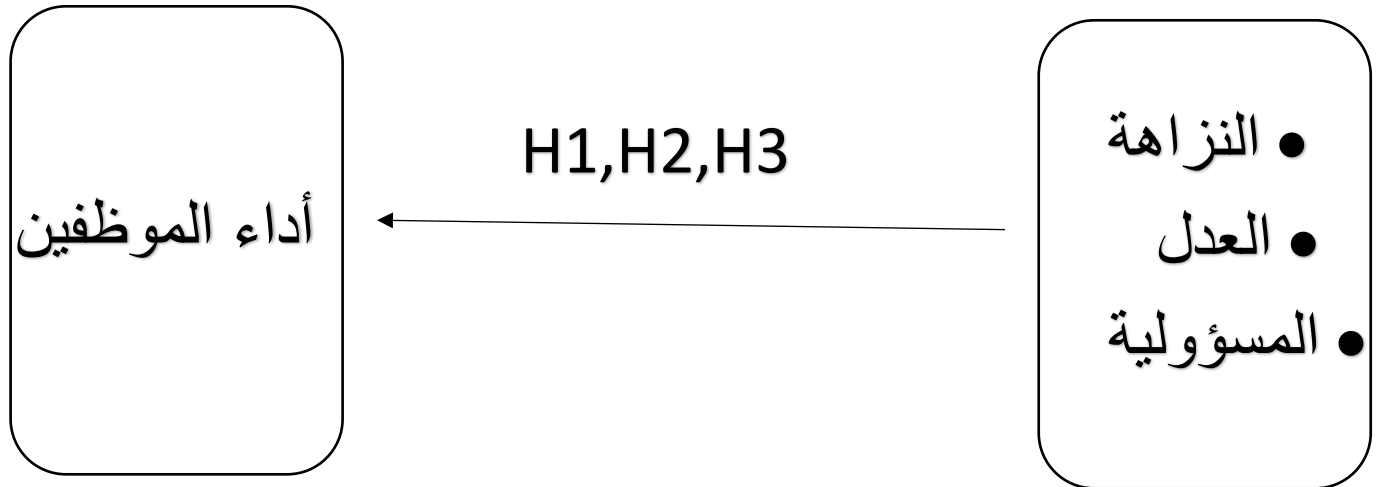
الفرضية الفرعية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التعاون وأداء الموظفين .

1.7 نموذج البحث :

تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموظفين :

يبين هذا الشكل تأثير العامل المستقل (اخلاقيات العمل) على التابع (أداء الموظفين)

أخلاقيات العمل



الشكل رقم (1)

النموذج المقترح للبحث , المصدر : الباحث .

الشكل رقم (2) العنوان : منهجية البحث .المصدر :الباحث .

1.8 الدراسة الميدانية :

يطبق البحث في خيركم قسم رياض الأطفال بجدة , لدراسة تأثير اخلاقيات العمل على أداء الموظفين, وتعد احد الجهات المعتمدة و التي تعنتي بالتعليم من جميع الجهات , وتهتم بالتعليم لاكثر من فئة وتم اختيار القسم النسائي والذي يحتوي على اقسام الشرق والغرب والوسط والشمال والجنوب من جدة .

ستتم الدراسة على فئة رياض الأطفال وفي من قسم مدارس غرب جدة والتي تبلغ عددها 31 مدرسة وعدد الموظفين اجمالاً 454

ينقسم الموظفون الى قسمين طاقم اداري القسم الثاني طاقم الموظفين الذي يكون فيه المعلمات والمساعدات عدد الاداريات بجميع المستويات : 113 والموظفات : 341 .

1.9 هيكل المشروع :

- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث : منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة .

2 الفصل الثاني : الإطار النظري

2.1 المقدمة :

أصبحت أخلاقيات العمل لا تقتصر على مجتمع محدد بل انها تواجه مؤسسات العمل في الدول المتقدمة والنامية , ارتباط مفهوم الاخلاقيات بالكثير من المواضيع والمهام التي لها علاقة بالمؤسسة وفيها من موارد البشرية كالإدارة والعاملين , العمل , القيادة , اذ يتم التأكيد عليها لإنها رقابة ذاتية للفرد كونه يستطيع التفريق بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء تأدية عمله , وتتعلق اخلاقيات الاعمال بسلوكيات الافراد من خلال نشاطاتهم المختلفة وأيضا تعكس ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته , يقود الالتزام بأخلاقيات الاعمال الى تطوير العمل والعاملين .

يلعب اداء العاملين دورا مهما ويؤثر بشكل مباشر على المؤسسة من خلال التفيز والتدريب من اجل كفاءة وفعالية افضل للمؤسسة , يتم تنفيذ وتفعيل المسؤولين الاجتماعية كونها قرار استراتيجي تتبناه المؤسسة في أنشطتها المختلفة . (حنان & كريمة , 2017)

2.2 المبحث الأول: أخلاقيات الأعمال

2.2.1 تعريف اخلاقيات الاعمال :

قبل التطرق الى مفهوم اخلاقيات الاعمال سنتعرف على تعريف الاخلاق
تعريف الأخلاق :

لغة : هي جمع مفردة خلق بضم اللام وسكونها , و كما ورد القاموس المحيط هو السجية والطبع والمروءة (شوقي , 2010:ص113) .

اصطلاحًا : عرفها الغزالي بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة دون الحاجة الى فكر ورؤية . (بلال , 2011:ص19)

ويشير Slocum إلى توافق القيم والأخلاق الفردية والجماعية , فالأخلاق هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة بشأن الصح والخطأ , كما أنها تضع المعايير عما هو جيد وسيء في التصرف و الأفعال . (محمد , 2017:ص 618)

__ مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميتها :

المفهوم :

يعتبر Max wiber راند المدرسة البيروقراطية للإدارة أول من أسس المنظور الحديث لأخلاقيات العمل في إدارة الأعمال , وكان بنشره لكتاب " الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية " خلال سنة 1905.

(Saad ,2015:p287).

حيث نسب نجاح الرأسمالية في الغرب لأخلاقيات العمل البروتستانتية , وتوالت بعده العديد من الأعمال التي أثرت في الموضوع . (Raymond,2010:p10)

و هناك العديد من التعاريف لأخلاقيات العمل بحسب عصرها منها :

عرفها Pried بأنها : المعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة . (خالد,2015:ص306)

وعرفها الغامدي بأنها : مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة , ليؤدي عمله على الوجه الأمثل , والحديث عن أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها و تضبط مسيرة العاملين فيها , سواء كان هذا العمل ميدانيا أو حرفيا أو مكتبيا أو إداريا أو إعلاميا أو تطوعيا .(سارة,2017:ص686)

وعرفها السكارنة بإنها ؛ المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام به , و للمهنة آداب سلوك أو آداب لباقة , وهي قواعد عامة للأدب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة (بلال,2011:ص20).

تتشابه التعريفات الخاصة بأخلاقيات العمل لذا هناك تعريف شامل وهو : انها سلوكيات مبنية على مجموعة المبادئ والقيم والمعتقدات , توجه الفرد نحو التصرفات الصحيحة لتفادي الوقوع في الخطأ و ذلك في إطار عمل أو مهنة محددة . (ناصر & يونس , 2021 :ص6)

جدول رقم (1) العنوان :فروق مصطلحي الاخلاقيات والأخلاق.

الأخلاقيات	الأخلاق	
المفهوم	قواعد سلوك معترف بها تحكم أنشطة فئة معينة من الأفراد أو جماعة معينة .	المبادئ أو العادات فيما يتعلق بالسلوك الصحيح أو الخاطئ, فهي البوصلة الشخصية للتمييز بين الصحيح و الخطأ.
المصدر	خارجي – النظام الاجتماعي .	داخلي – الفرد
سبب اتباعه	تتماشى مع المبادئ الأخلاقية السائدة في المجتمع	لأن الفرد يؤمن بالمبادئ التي تميز الصحيح والخاطئ
القبول و المرونة	يضع إطارها مجموعة من الأفراد في مهنة معينة وتكون ثابتة في سياق محدد, تخدم مصالح المهنة وسمعتها وتخضع للمبادئ المهنية والقانونية خلال مكان و زمان محدد.	عادة ما تكون ثابتة غير متغيرة , ولكن من الممكن أيضا أن تتغير بتغير المعتقدات الشخصية للفرد .

المصدر : (ناصر & يونس , 2021:ص6).بالاعتماد على Diffren.Ethics vs Morals , viewd

03/08/2018

2.2.2 أهمية أخلاقيات الأعمال :

يعد الإهتمام بدراسة مواضيع اخلاقيات العمل قد كثر خلال العقود الأخيرة من القرن الماضي , بالرغم من انها من قبل ذلك لم يكن لها ذات الاهتمام .(يعقوب,2018:ص47) . ومن المؤكد انه لن تستقيم الحياة بدون أخلاق , فهي ضرورية ومهمة لاستقرار المجتمع وتقدمه ورقيه على أساس ثابت , وبما ان شركات الاعمال أصبحت تتسم بالتغير السريع فهي تكون تحت تأثير العديد من العوامل التي تكون معرضة للمأزق الأخلاقية .(أحمد,2011:ص24)

ويمكن ان نوجز بعض النقاط التي تشير الى أهمية اخلاقيات الأعمال كما يلي :

. يرى المنظور التقليدي ان هناك تعارض بين النجاح في تحقيق مصالح مؤسسة العمل المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية حيث عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة لذلك لا يمكن القبول به , على عكس المنظور الحديث الذي يرى ارتباطا إيجابيا بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه والذي يتضح على المدى الطويل . (صالح&طاهر,2008:ص137)

. ومن حيث المنظمة فإن اهتمام المنظمات والمؤسسات بأخلاقيات العمل تكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية والذي بدوره يعزز مردود المنظمة واكتساب ميزة تنافسية .

. كما انه تكمن أهمية أخلاقيات العمل على الفرد والمجتمع حيث انه يحكم تصرفات الإنسان في حياته ويضبط سلوكه وتوجيهه وتلعب دورا رئيسيا في حل الخلافات وأيضاً اتخاذ القرارات , تحفظ للمجتمع تماسكه وتحديد أهدافه ومثله وتوجيهه نحو الأهداف السامية , ولها دور في تحقيق التنمية للمجتمع . (كمال&آخرون, 2019:ص214)

. ومن خلال الأبحاث الإدارية يؤكد أهمية الاهتمام بقيم المهنة وأخلاقياتها والتي تكون من أسباب التنمية والتطور للمؤسسات والمجتمعات , وان عدم الاهتمام بهذه الاخلاقيات والتي تعد من عوائق النجاح والنهضة والإتقان و الإنجاز , والذين تقتصر مفاهيم العمل لديهم على الحضور والغياب والدعم المادي فقط المشبع للبطون دون الأذهان سيوفرون فرص عمل مزيقة واعداد كبيرة الأشخاص الاتكاليين ومرسخين بالتراخي والإهمال .(سعيد,2010:ص35)

. ومن الحاجات التي تتطلب اهتمام واسعا في منظمات العمل هي إدارة القيم المقترنة بإدارة الجودة والتخطيط الاستراتيجي وإدارة التنوع حيث انها تميز المنظمة عن غيرها في نشاطها حسب "davis Donald sam" (ميدون,2014:ص123)

2.2.3 مصادر أخلاقيات العمل :

ان التعرف على مصادر اخلاقيات العمل ودراستها وتحليلها وتوظيفها بشكل سليم امر مهم جدا , فهو يفيد التنبؤ بالظواهر المرتبطة بهذا الجانب والسيطرة عليها والتكيف فيكون لصالح المؤسسة .(حنان&كريمة,2017:ص23).

ويمكن تحديد عدد من المصادر وهي :

1. المصدر الديني :

يعد المصدر الديني المصدر الأهم لقيم كثيرة , ومن القيم التي لها علاقة بالعمل والأخلاق في الدين الإسلامي : الإدارة والمسؤولية والجزاء والجهد وتلك الأسس هي التي يقوم عليها النظام الأخلاقي المعاصر . (بوهالة,2023:ص34)

ومن ابلغ ما مايدل على عظم الاخلاق والتي يعد منها اخلاقيات العمل واهميتها العظيمة و مكانتها في دين الإسلام قول النبي صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". (يعقوب,2018:ص50)

2. المصدر الاجتماعي :

ان من اهم المصادر التي تؤثر في الادارة والتعامل بين بين الموظفين هي البيئة الاجتماعية التي يعيش بها الفرد والامتزاج بين اختلافات المجتمع من عادات وتقاليد وقيم . (محمد&احمد,2014:ص253).

فنمط العيش و ممارسات الحياة الاجتماعية وما لديهم من قيم وعادات واعراف سواء كانت تلك العادات امراضا اجتماعية او ايجابية فالمجتمع الذي يتمسك بالمصالح الضيقة فذلك يؤثر على السلوك المهني وبالتالي بمؤسسة العمل وبذلك تتشكل الاخلاق ايجابا او سلبا داخل العمل فقد يؤدي ذلك الى صراع وتداخل القيم الثقافية مما يجب الفصل فيه ضمن مدونات أخلاقية يعمل بها داخل العمل . . (يعقوب,2018:ص50).

يتأثر السلوك الفردي بمؤثرات خارجية ومن أهمها ثقافة المجتمع حيث تتباين في نوع ثقافتها واعطائها أولويات لقيم معينة دون غيرها وأيضا العادات والتقاليد المتوارثة. (بلال,2009:ص58-60).

3. المنظمات التعليمية :

ان لهذه المنظمات دورا هاما في اعداد الطالب للدخول في المجال الوظيفي , عن طريق التوعية والتوجيه فيما يخص بعض المسائل في الاخلاق والعلاقات العامة , حتى توصل الى تنمية السلوك للمتعلم اتجاه المسؤولية و الإخلاص والصدق في العمل . (حورية&وباديس,2017:ص270)

4. المصدر الاقتصادي :

للظروف الاقتصادية اثر كبير في اخلاقيات العمل , فهي تتحكم في المجتمع بجميع افراده , فعندما تكون هناك ظروف اقتصادية صعبة تقوم بدفع الفرد في الغالب الى أنماط من السلوك البعيدة عن المعايير الأخلاقية . (يعقوب&زروفة,2017:ص95).

5. التشريعات والقوانين :

تعتبر القوانين والتشريعات التي تصدرها السلطات التشريعية المعمول بها في الدول مهمة جدا فهي من مصادر اخلاقيات العمل لانها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في اتجاه ما تراه يخدم سياسة الدولة و ما تحقق به الأهداف فهي تعمل على تحديد الواجبات ومسؤوليات الوظيفة العامة والخاصة فهي تمثل رغبات المجتمع وأيضاً رادع للسلوكيات الخاطئة والغير مرغوب بها وتحدد الممارسات المقبولة , فهي تعمل على تأصيل القواعد للسلوك الأخلاقي في منظمات العمل .(بلال,2011:ص62).

2.2.4 أبعاد أخلاقيات العمل :

البعد الأول : النزاهة

ونعني به مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله وأن يتحلى عند قيامه بعمله بالصدق والموضوعية والشفافية دون منح امتيازات لمن لا يستحقها أو حجب امتيازات ممن يستحقها للحصول على مميزات و منافع شخصية , وذلك في اطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل .(أحمد&ياسر,2020,ص245)

وتعتبر النزاهة قيمة دينية وأخلاقية تستوجب من الفرد استحضارها في كل الممارسات اليومية , فالنزاهة تشتمل على العديد من القيم الفرعية كالصدق والأمانة و الاستقامة والبعد عن الفساد وغيرها , ولذلك فإن غياب النزاهة يعد مؤشرا حقيقيا لشبوع الفساد (الشريبي&حسنين,2019,ص55)

ومن مفاهيم النزاهة : تعامل المنظمة مع العاملين بشفافية ووضوح وذلك من خلال اعلان السياسات و الاجراءات المتبعة لاتخاذ القرارات(د.منى,2023,ص504)

البعد الثاني : التعاون

الله سبحانه وتعالى خلق الانسان اجتماعيا بطبعه ولا يمكنه القيام بالعمل لوحده منفردا بل لابد له من المشاركة قال تعالى : (وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الاثم والعدوان ان الله شديد العقاب) (القرآن الكريم ,سورة المائدة, الايه2)

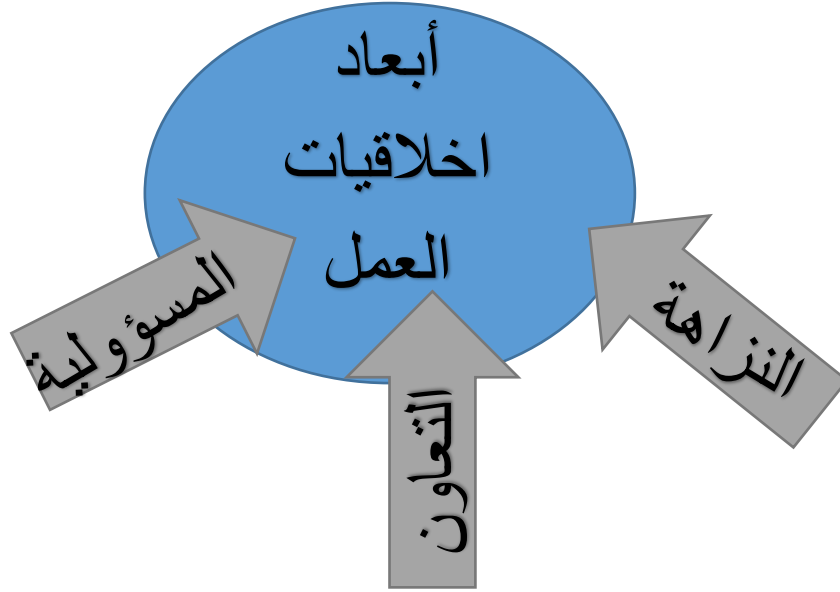
والتعاون هي جماعات يتم انشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف او مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل و التكامل بين أعضاء الفريق وهم مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف (عبدالغني,2007,ص3)

ومن فوائد العمل في فريق : تحقيق التعاون بين أعضاء المجموعة وهي الفائدة الأساسية حيث يرغب الأعضاء في العمل معا والمساندة لانهم يتوحدون في فريق ويريدون النجاح معا مما يقلل من المنافسة الفردية (ناصر&يونس.2021:ص12)

البعد الثالث :المسؤولية

وهي ان يكون الموظف مسؤولا في عمله عن نتائج الخدمات التي يقدمها والقرارات التي تصدر عن في معرض قيامه باعماله الموكلة اليه دون القاء اللوم على الغير , بالإضافة الى تحمل متطلبات عمله دون التماطل في أداء

واجباته المهنية و الأخذ بعين الاعتبار ضرورة المحافظة على اللوازم المادية الخاصة بالمؤسسة وتعويضها في حالة الحاق الضرر بهذه اللوازم . (ريم,2021,ص12)



الشكل رقم (2) العنوان : نموذج يلخص بعض من ابعاد اخلاقيات العمل . المصدر : الباحث

2.2.5 نظريات مفسرة لأخلاقيات العمل :

1. النظرية الغائية: teleological theory

هدف هذه النظرية ان لكل فرد هدف وغايه محدد يريد الوصول اليها , وان اختلفت الطريقة التي توصل للهدف ,وان كل ما هو موجود في هذه الحياة له غاية محددة, تحاول هذه النظرية الوصول لاجابة على سؤالين الأول هو ما إذا كان الهدف يوصل الى غاية معينة ومرغوب فيه ؟ والثاني عكس ذلك وهو اذا كان السلوك يوصل الى النتائج المرغوب بها ؟ كما يطلق عليه بنظرية الاتجاهيين الأول اتجاه الانانية الذي يركز على النتيجة الأفضل فهو لا يهتم بحل الصراعات بين المصالح الانانية المختلفة للأفراد , والاتجاه الثاني يركز على عيار الفائدة ويبحث عن النتيجة الأفضل لأكبر عدد من المهتمين .(ناصر,2013:ص86).

2. نظرية الواجبات الأدبية : Deontological Theory

تستعمل هذه النظرية على نطاق واسع من الاتجاهات والأفكار التي ظهرت خلال القرنين السابع والثامن عشر , وهي تتشابه مع النظرية الغائبة من حيث التركيز على النتائج وتختلف معها في انها تهتم بطبيعة العمل نفسه , وهذا ما يؤكد الفلاسفة من امانويل كانط وغيرهم فهو يرى : " ان العمل يكون جيدا اذا تم القيام به نتيجة الإحساس بالواجب الذي او ما يسميه كانط الإدارة الطبيعية او الصحيحة . هذه النظرية ترى ان واجب الشخص ان يفعل ما هو صحيح دائما , فالأفعال تنقسم الى صحيح وخاطئ , وان ليس هناك انحراف عن الصحة والخطأ كما أن الغاية لا تبرر الوسيلة " . (ناصر, 2013:ص86).

3. نظرية المساواة : Equity Theory

هذه النظرية عرضها جون رولز في كتابه "نظرية العدالة" فيرى ان الناس يحتاجون الى مكافئة العمل الذي يقومون به , فبعض الأساليب الاقتصادية المتباينة ضرورة لتعطي حافز للأفراد والشرط ان يكون هذا التباين لمصلحة الطبقة الأقل فقرا وميزه في المجتمع والمساواة بين العاملين سواء في الواجبات او الحقوق . (ناصر, 2013:ص86).

4 . نظرية الحقوق الأخلاقية : Moral Rights Theory

تعتمد تلك النظرية على أساس ان الاعمال الجيدة والمفيدة والصحيحة تكون كذلك بسبب طبيعة تلك الأعمال أو القوانين التي يتم اتباعها في العمل , وليس بسبب الفائدة او المنفعة التي تقدمها , بمعنى ان القيمة هنا لا تعتمد على النتائج , لانها غير محددة وغير مؤكدة في الوقت الذي يتم فيه اتخاذ القرار والنتائج من القرار ليس له علاقة بتحديدتها , فالقوانين ترشد وتوضع مناهج مختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي . (ناصر, 2013:ص86).

5.نظرية العدالة : Justice Theory

تهدف هذه النظرية الى بيان ان العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب ان تسعى اليها المنظمات , وهي ضد نظرية المنفعة , فيرى البعض ان لها معنيين , الأول يأخذ الطابع لشخص عادل والمستقيم , والذي يعمل وفق ما هو صحيح واخلاقي وسليم , والاتجاه الثاني لرؤية العدالة المحددة التي تختص بالفضيلة في مواقف محددة , وقد قسم ارسطو العدالة المحددة الى ثلاث أنواع : (ناصر, 2013:ص87).

. العدالة التوزيعية التي تتعامل مع توزيع المنافع والاضرار .

. العدالة التعويضية التي تختص بتعويض الافراد من الأخطاء التي تحدث لهم .

. العدالة الجزائية التي تتضمن عقوبة المذنبين ومرتكبي الأخطاء .

(Boatiright.jr,2003:p75)

6.نظرية الدافع : Emotivisme

ترى هذه النظرية ان كل المصطلحات التي نستخدمها لوصف أي عمل لا تصف الواقع الموضوعي بشكل صحيح , لكن تعب عن المشاعر نحو العمل , لذا يكون العمل لا صحيح او خاطئ في ذاته , فهذه النظرية من الواضح انها لا تركز الى غيار معيار الشعور الفردي . (ناصر, 2013:ص88)

2.3 المبحث الثاني : أداء الموظفين

2.3.1 تعريف أداء الموظفين :

بداية نعرف معنى الأداء :

يعرف الأداء بأنه مستوى الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه (عمان،2012:ص39).

وقد عرف الباحثون الأداء على انه درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلباته الوظيفية وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد .(حمداوي،2004:ص123)

تعريف الأداء الوظيفي :

يعد الأداء الوظيفي مفهوما جوهريا وهاما بالنسبة لمنظمات الاعمال بشكل عام وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة ويكاد ان يكون الظاهرة الشمولية لجميع حقول المنظمة ,وهو المرآة التي تعكس وضع المنظمة من مختلف جوانبها . وهو الفعل الذي يسعى كافة الأطراف في المنظمة لتعزيزه وهو مفهوم عام يعكس بنجاح او فشل المنظمة , ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف والالتزام العاملين بها .(وائل،2009:ص39).

ويعرف الأداء الوظيفي انه : هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الدور او المهام .الذي بالتالي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد . (كمال،1997:ص156)

ويعرفه هلال : هو تنفيذ الموظف لآعماله ومسؤولياته التي يتكلف بها من قبل المنظمة التي ترتبط وظيفته بها . ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة .(مصطفى،2021:ص58)

يشير الاداء الوظيفي الى مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله وتتضمن حسن التنفيذ .(حسين،2009:ص170).

عرفه توماس جيلبرت : هو التفاعل بين السلوك والإنجاز , أي انه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا.(مرح،2010:ص37)

ويعرف أيضا انه :درجة تحقيق واتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة و غالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء و الجهد . الجهد يشير الى الطاقة المبذولة اما الأداء فيقاس على أساس النتائج.(سمية،2016:ص141).

ويعرفه علي السلمي : الرغبة والقدرة بتفعلان معا في تحديد مستوى الأداء ,حيث ان هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والقدرة على العمل والمستوى في الأداء .(بوعطيط،2009:ص280).

2.3.2 أهمية الأداء الوظيفي :

اصبح أداء الموظفين يحظى بأهتمام متزايد في الاعمال , واصبح الجميع يسعى لتحسين مستوى الأداء الوظيفي و رفع معدلاته , لذلك يعتبر معيارا مؤثرا لأي تقدم في المجالات , وتتجلى أهميته بالنسبة للعاملين والمنظمة :

اما بالنسبة لأهميته للعاملين :

مستوى أداء الموظفين والعاملين يعبر عن فعالية المنظمة ومدى نجاحها , فاهتمام الفرد بمستوى أدائه يعود إيجابا على النحو التالي :

- انه على كل فرد الاهتمام مستوى ادائه لعمله وذلك لانه مرتبط بما يتقاضاه من أجور ومرتبات مقابل أدائه , ويكون ذلك بشرط توافر المقومات اللازمة لايجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز و الأداء .
 - ومن جهة الفرد فالأداء يرتبط بأحد الحاجات الأساسية له وهي الحاجة للاستقرار في عمله واثبات ذاته.
- من خلال ماذكر نستنتج ان الى اهتمام الفرد بستوى أدائه يساعده على تحقيق أهدافه (يوبي,2022:ص15)

بالنسبة للمنظمة :

يمثل الأداء احد العوامل المهمة التي ستخدم في تقييم المنظمة , حيث يعتبر المقام الأول من حيث أهميته لدى المسؤولين . (يوبي,2022:ص15)

- للأداء أهمية كبيرة داخل المنظمات التي تسعى للنجاح و التقدم , فهو يعتبر الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الموظفون , فعندما يكون الأداء مرتفعا فذلك مؤشر على واضح على نجاح المنظمة واستقرارها , فتكون أكثر استقرارا وأكثر بقاء حين يكون الأداء مميزا , فالأداء بالنسبة للمنظمة مرتبط بدورة حياتها .(بوقطف ,2014:ص61-62)
- يتبين ان الأداء الوظيفي الذي يمتاز به الافراد في المنظمة قد يحقق مزايا للمنظمة والافراد , والذي يمكنهم من الارتقاء الى اعلى المراتب وتقييمهم داخل المنظمة إيجابيا , لذا تظهر أهمية الأداء الوظيفي في الاعمال التي يمكن ان تتحقق في اقل وقت واقل تكلفة ممكنة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية . (بكر اوي,2010:ص140).

- كما ان للأداء الوظيفي أهمية كبيرة داخل المنظمة , فيعتبر هو المكون الرئيسي لعمليات الإنتاج او تقديم الخدمات , و لأنه مرتبط بالعنصر البشري الذي يدير العملية يعتبر الجزء الحي منها . (إيمان,2014:ص06)

واهميته ليس على مستوى المنظمة فقط بل يتعدى في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة .(إبراهيم,2008:ص40).

وله دور في النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي فاذا كان مرتفع فذلك دليل واضح لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها .(شلمي,2007).

2.3.3 محددات الأداء الوظيفي :

يحدد بعض الباحثين ثلاث محددات للأداء الوظيفي وهي :

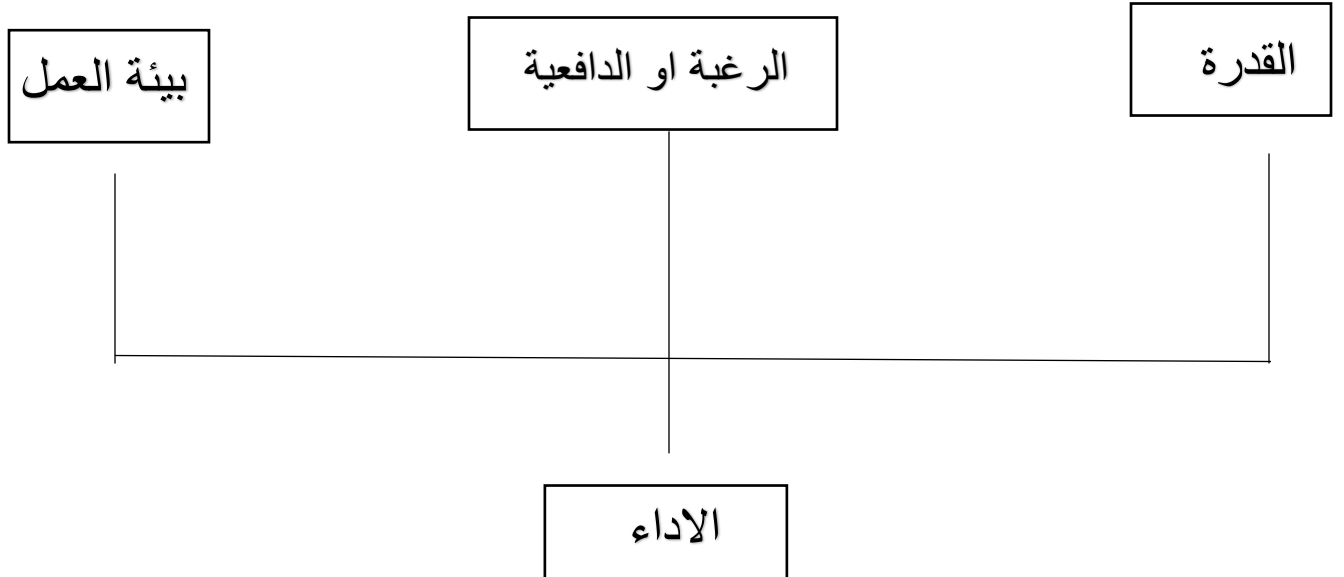
الجهد : ويعني الجهد المبذول (طاقة جسمية, عقلية) لأداء مهمته .

القدرات : هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة و لا تتغير في فترة زمنية قصيرة .

إدراك الدور او المهمة : يشير الى الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.(حسن,2003:ص210)

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية :

محددات الأداء الوظيفي = الجهد (الدافعية) x القدرات (الخبرات) x ادراك الأدوار .(شامي,2007:ص60)



الشكل رقم (4) : عنوان :محددات الأداء

المصدر: محمد زايد بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي , رسالة ماجستير العلوم الادارية . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض. 1997, ص146.

2.3.4 المقاييس الأساسية المرتبطة بالأداء الوظيفي :

كثيرا ما يرتبط الأداء بالمفاهيم القياسية المتمثلة بالانتاجية من الناحية الاقتصادية والكفاءة والفعالية (ناصر&يونس, 2021:ص17).

وهي كما يلي :

1. الإنتاجية :الأداء يتعلق بمؤشرات قياس الإنتاجية على مستوى المنظمة ويكون ذلك عن طريقة العلاقة بين مخرجات هذه المنظمة ومدخلاتها . (ناصر&يونس, 2021:ص17)
وتعني نسبة المخرجات الى المدخلات :الإنتاجية =المخرجات/المدخلات , أي ام الإنتاجية تساوي كمية المنتجات او الخدمات المنتجة / كمية الموارد المستخدمة .(صونيا, 2000:ص146).
ويمكن ان تقاس على مستوى المنظمة او الفرد . (ناصر&يونس, 2021:ص17)

2. الكفاءة : تشير العلاقة بين الموارد والنتائج , وتقاس باحتساب المخرجات الى المدخلات المستقلة لتحقيق اهداف المنظمة .(Souterain, 2007:p18)

وهي كذلك الطريقة الاقتصادية التي فيها انجاز العمليات التي تؤدي الى تحقيق الأهداف , فمصطلح الكفاءة يستخدم عادة لدى التعرض لبعد لأداء المتعلق بالعملية الإنتاجية . (ناصر&يونس, 2021:ص17).

3. الفعالية : وتعني مدى تحقيق المنظمة لأهدافها. (ناصر&يونس, 2021:ص17).

وتعرف أيضا بأنها "قدرة المنظمة على تأمين الموارد المتاحة واستخدامها بكفاءة لتحقيق اهداف المنظمة (حسين, 2006:ص344).

4. الجودة : يقصد بها الملائمة السلعة والجودة مع المواصفات والشروط المحددة لها أي مدى مطابقة السلعة او الخدمات للمواصفات والمعايير الموضوعية لها , والدرجة التي تتم بها تلبية المتطلبات والرغبات (حسين, 2006:ص343).

2.3.5 عناصر الأداء الوظيفي :

. المعرفة : ويعني المعرفة بمجالات العمل ومهاراته والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة به

نوعية العمل : تشمل الدقة والانتقان والنظام والتمكن الفني والقدرة على تنفيذ العمل مع التحرر من الأخطاء .

كمية العمل : ويعني سرعة الإنجاز وكمية العمل المنجز في الوقت المحدد .

المثابرة والثوق: يتدخل بها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة والإشراف والتوجيه .(بقي&الجيلالي,2018:ص37)

2.3.6 مكونات أداء العاملين :

1. كمية العمل : مقدار الطاقة الجسمية و النفسية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية محددة .
2. نوعية العمل : هي مستوى الجودة والثقة ومدى تطابقها ويعني الجهد المبذول للمواصفات .
3. نمط إنجاز العمل : الطريقة التي يقوم بها العامل بعمله ويقاس الحركات والطرق التي قام بها العامل بأداء عمله .(محمد,2003:ص219).

2.3.7 العوامل المؤثرة سلبا على أداء الموظفين :

هناك عوامل قد تعيق أداء العاملين فعلى كل إدارة تسعى لكفاءة العمل والموظفين ان تعمل على إزالة مايعيقهم ويؤثر على الإنتاج .. ومن هذه العوامل مايلي :

1. غياب الأهداف المحددة : ان المنظمات التي تعمل دون ان تضع خطط وتفاصيل للعمل , ومعدلات انتاج فإنها لا تستطيع قياس ما تحققة من إنجازات وان تحاسب موظفيها على معدلات انتاجهم , فعندما لا يكون هناك معايير أداء او خطط تفصيلية فإنه لا تستطيع المنظمة ان يكون لها معيار ومؤشر للإنتاج , مما يؤدي الى تدني الأداء حيث لا يكون هناك مكافأة للموظف المنجز بما يستحقه مما يؤدي الى شعور بعدم المبالاة ويؤدي ذلك الى تدني مستويات الأداء .
2. عدم المشاركة في الإدارة : يؤدي ضعف مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرار الى إيجاد فجوة بين القيادات الإدارية العليا والموظفين في المستويات الدنيا .

وينتج عن ضعف المشاركة والعمل الجماعي ضعف الشعور بالمسؤولية وتحقيق اهداف المنظمة وذلك يؤدي الى تدني مستوى الأداء بالنسبة للموظفين حيث يشعر الموظف انه لم يشارك في وضع الأهداف او المطلوب إنجازه او تحليل المشكلات والمشاركة في الحلول المناسبة , وينشأ عن ذلك تدني الشعور بالرضا ومن ثم انخفاض الحماس للعمل والإنتاج .

3. اختلاف مستويات الأداء : هناك ارتباط بين الأساليب الادارية ومعدلات أدائهم والمردود المعنوي والمالي , فكلما كان هناك ارتباط بين الأداء والحوافز والترقيات والعلاوات كلما كانت عوامل الحفز على الأداء مؤثرا , لذلك يجب وضع نظام تقييم الأداء يتم من خلاله التمييز بين الموظف المنتج ومتوسط الإنتاج وغير المنتج .

4. التسبب الإداري: ويعني ضياع ساعات مهدورة من العمل يقضيها المدراء خارج العمل او اعمال ليست لها صلة بالعمل وهي من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات الأداء لدى الموظفين

ومن الأسباب التي ينشأ منها التسبب الإداري أسلوب القيادة والإشراف كلما كان القيادة ذات التزام كبير بالعمل وأوقاته اصبحوا قدوة للعاملين للالتزام بالوقت والنظام .

5. ضعف الحوافز : مما لا شك فيه ان الحوافز بانواعها تسهم في تحفيز العاملين لرفع كفاءة أدائهم و تزيد من درجة رضاهم عن العمل .

فغياض الحوافز وضعها يكون له اثر سلبي فهي تؤثر على العديد من النواحي المعنوية وعلى رغباتهم في تنمية قدراتهم ومعارفهم وبالتالي يؤثر على الوصول الى أفكار جديدة ومنجزات عالية ويؤدي ذلك على ضعف الأداء .(عبدالحميد:ص11)

2.4 العلاقة بين اخلاقيات الاعمال وأداء الموظفين :

على ضوء مما سبق نت تحليل المتغيرات نتوصل الى أهمية اخلاقيات العمل واثرها على العاملين فهي واقع يجب ان يكون في جميع مجالات العمل والمؤسسات وذلك لان الاخلاق امر هام ونافع فيكون لها معنى اذا ساهمت على العاملين في تحقيق أهدافهم . وتحقيق الأهداف يكون من خلال أداء العاملين . (حنان&كريمة,2017:ص43-44)

2.4.1 تأثير اخلاقيات العمل على العاملين :

- تقويم سلوك الفرد ورفع مستواه الى الأفضل .
- تهذب في السلوك
- تنمية الرقابة الذاتية .
- تبني القاعدة الوسطية في سلوك الفرد قولا وعملا .
- تقضي على الامراض النفسية. (أحمد,2011:ص65)

2.4.2 أثرها على العلاقة بين العاملين والإدارة :

نجد ان الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة كبيرة بزيادة الإنتاجية فعندما يشعر الموظف بتقدير عمله فانه يتفانى في عمله , اما اذا وجد ان إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها يقل الحافز على الإنتاجية بكفاءة وتطوير وابداع

لذا عندما يلتزم المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين فانه ينتج عن ذلك ثقة العاملين في الإدارة والذي بدوره يعزز من تحفيزهم للعمل والإنتاج من غير إضاعة وقت , فعند المقارنة بين حالتين : الأولى عندما يكون الإداريين ملتزمين بأخلاقيات الاعمال والتي تكون الوعود عندهم مصدقة , فيستمر العامل بالعمل لسنوات وان كان الدخل مقبولا فيكون سعيد ولا يبحث عن بديل ولدية ولاء للمؤسسة , اما الحالة الثانية والتي يكون فيها المديرين وعودهم غير مصدقة هنا تظهر الشكوك بين العاملين والإدارة , فتجد العامل يبحث عن البديل وان كان الدخل مرتفعا وتجد العلاقة مبنية على المقابل السريع . (حنان&كريمة,2017:ص44-45).

2.4.3 أثرها على العلاقة بين العاملين أنفسهم :

الحالة الأولى : عندما يكون اخلاقيات العمل هي السائدة في مكان العمل فيكون هناك الصدق والأمانة بين العاملين فذلك يكون لصالح العمل

الحالة الثانية : عندما يكون ثقافة الخداع والنفاق هي المنتشرة بين العاملين فيكون هناك الحذر من بعضهم و الكذب في التقارير وهكذا . (حنان&كريمة,2017:ص44-45).

و ذكر "Williamson" ان القيم المشتركة بين العاملين والتفاعل الداخلي للأفراد داخل المؤسسة يشكلان نظاما قويا وفعالا يمكن من خلاله سيطرة الإدارة على مجريات الأداء.

2.4.4 برامج تحسين وتقييم أداء العاملين أخلاقيا :

هي مجموعة من الأنشطة التي تعمل على تعزيز الكرامة الإنسانية و النمو والتقدم للعاملين ومنها :

- ان تقييم أداء العاملين كأفراد ومجاميع وادارات هو ضمن عمل إدارة الموارد البشرية والذي يترتب عليه أمور مهمة منها الترقيات والأجور والتي من المفترض ان تكون متكاملة وضمن اطار رسمي ومعايير محددة لما يراد قياسه .(طاهر&صالح,سبق ذكره:ص68).
-
- ومن حيث اليات وإجراءات عملية تقييم الأداء يمكن للمنظمة ان تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتتبنى سلوكيات اخلاقيات وهي كالتالي :
- ان تجتهد المنظمة بوضع معايير دقيقة لتقييم الأداء مع القدرة على تجسيد الجانب الموضوعي والسلوكي .
- الابتعاد عن التحيز عند التقييم وذلك عن طريق عدم تأثرهم بعوامل الدين او المذهب والصدقة والقربة .
- ان يكون التقييم عن طريق اشخاص ذوي خبرة وادراك واستقرار وان يكون التقييم من قبل فريق عمل وليس فرد للخلص من مشكلة تأثير الهالة .
- ان يكون التقييم بالالتزام أخلاقي وهو الموضوعية والابتعاد عن التساهل او التشديد مع الجميع وان يكون وسط مع الجميع .(ناصر&يونس,2021:ص28-29).

2.4.5 دور اخلاقيات العمل في رفع من كفاءة وتحسين الاداء :

ان المنظمات تسعى الى تنظيم اعمالها وفقا للرؤى الأخلاقية و إعادة تشكيل ثقافتها وتعزيز السلوك الأخلاقي للأفراد و زرع الثقة وإرساء معالم الولاء وكسب رضا الموظفين , فان الآثار والخسائر الناتجة عن عدم الالتزام بالأخلاق في الوظيفة تقع على عاتق الموظفين و تتحمل عواقبها المنظمة فذلك يؤثر على الأداء وبالتالي الى سمعتها , لذا لابد من الالتزام باخلاقيات العمل وعدم التعارض مع مقتضيات الحرية وحرية الرأي والتعبير

(ناصر&يونس,2021:ص30-31).

فقد اكدت دراسة أمريكية في احدى الجامعات سنة2006 تحت عنوان : Ethical Attitudes km small business and larg corperation, وبعد تقديم الاستبيان الذي يخص البحث ان الجو الأخلاقي في المنظمة يعزز الكفاءة في الوصول الى تقليل الأخطار واستغلال الموارد بشكل امثل و منه فالأخلاق والعادات الحسنة تتطور لتصبح سلوك مباشر على أصحاب المصالح المتعاملين مع المنظمة . (لشهب,2013:ص55).

2.5 الخاتمة :

أخلاقيات الاعمال في الآونة الأخيرة أصبحت تحظى باهتمام كبير وكذلك أداء الموظفين لما لهم من ارتباط قوي . وقد درس الباحثون عن العلاقة بين اخلاقيات الاعمال وأداء الموظفين بتأثيرهم على العمل .فوفقا لدراسة ناصر & يونس (2021) ان لأخلاقيات العمل أهمية بالغة ولازمة في تعزيز سمعة المؤسسة وتحصل على المردود الإيجابي وبالتالي تحسين الأداء العاملين وخلق اثر ايجابي . وفي المقابل يرى الباحث حنان& كريمة (2017) ان العلاقة بين اخلاقيات الاعمال وأداء الموظفين علاقة وثيقة ومتغيرة لايمكن الفصل بينهما ويعزز كل منهما الآخر وتارة يتعارضان . في حين يرى الباحث حافي&قيطون (2022) ان اخلاقيات العمل تؤثر على كفاءة وفعالية الأداء , فالمؤسسة التي تسعى لتحقيق أهدافها وتحسين أدائها لابد ان ترسخ اخلاقيات العمل في ثقافتها .

ويتلخص مما سبق عن تأثير اخلاقيات العمل على أداء الموظفين فنجد ان لها أهمية كبيرة فكلما كانت أجواء العمل ذا اخلاقيات إيجابية يكون أداء الموظفين إيجابي وبالتالي نتائج إيجابية داخل المؤسسة بحيث تزيد كفاءة العمل والالتقان وإظهار العمل بصورة مثالية .

يوجد قصور في الدراسات حول تأثير اخلاقيات العمل على أداء الموظفين فتحتاج المزيد من الدراسات ومن جوانب أخرى وذلك لأهميتها وكونها من اهم عناصر نجاح أداء الموظفين وبالتالي نجاح المشاريع .

الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1 المقدمة :

في هذا الفصل نسلط الضوء على منهجية البحث المستخدمة للتحقق من تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموظفين في القطاع التعليمي قسم رياض الأطفال التابعة لخيركم بجدة التي يتم تطبيقها في هذا المشروع للإجابة على الأسئلة واختبار فرضيات الراسة والتعريفات الإجرائية ومجتمع وعينة الدراسة وطرق جمع البيانات و أنواع البيانات وطرق وإجراءات تحليل البيانات للوصول الى صورة شاملة تمكن من فحص الفرضيات المطروحة .

3.2 التعريفات الإجرائية للدراسة

3.2.1 أخلاقيات العمل :

لأخلاقيات العمل الدور الفعال في الوظيفة والاهتمام بأخلاقيات العمل من الأمور الضرورية واللازمة في تعزيز المؤسسة وحصولها على المردود الإيجابي وبالتالي تساهم في تحسين أداء العاملين و خلق اثر إيجابي يتعامل فيه الموظفون بينهم بالنزاهة والتعاون والمسؤولية . (ناصر&يونس .2021.ص54)

3.2.2 أداء العاملين :

يعتبر من المواضيع الرسمية في علم الإدارة والسلوك واهم القضايا العلمية بالنسبة للمديرين في تحقيق اهداف المؤسسة من خلال أداء افرادها ويفترض لأي مؤسسة الاهتمام بالموارد البشري بصفته المحرك الأساسي و لايمكن الاستغناء عنها والتي من ابعادها : الإنجاز والكفاءة والابداع . (ناصر&يونس .2021.ص54)

3.3 تصميم البحث :

فلسفة البحث : الوضعية

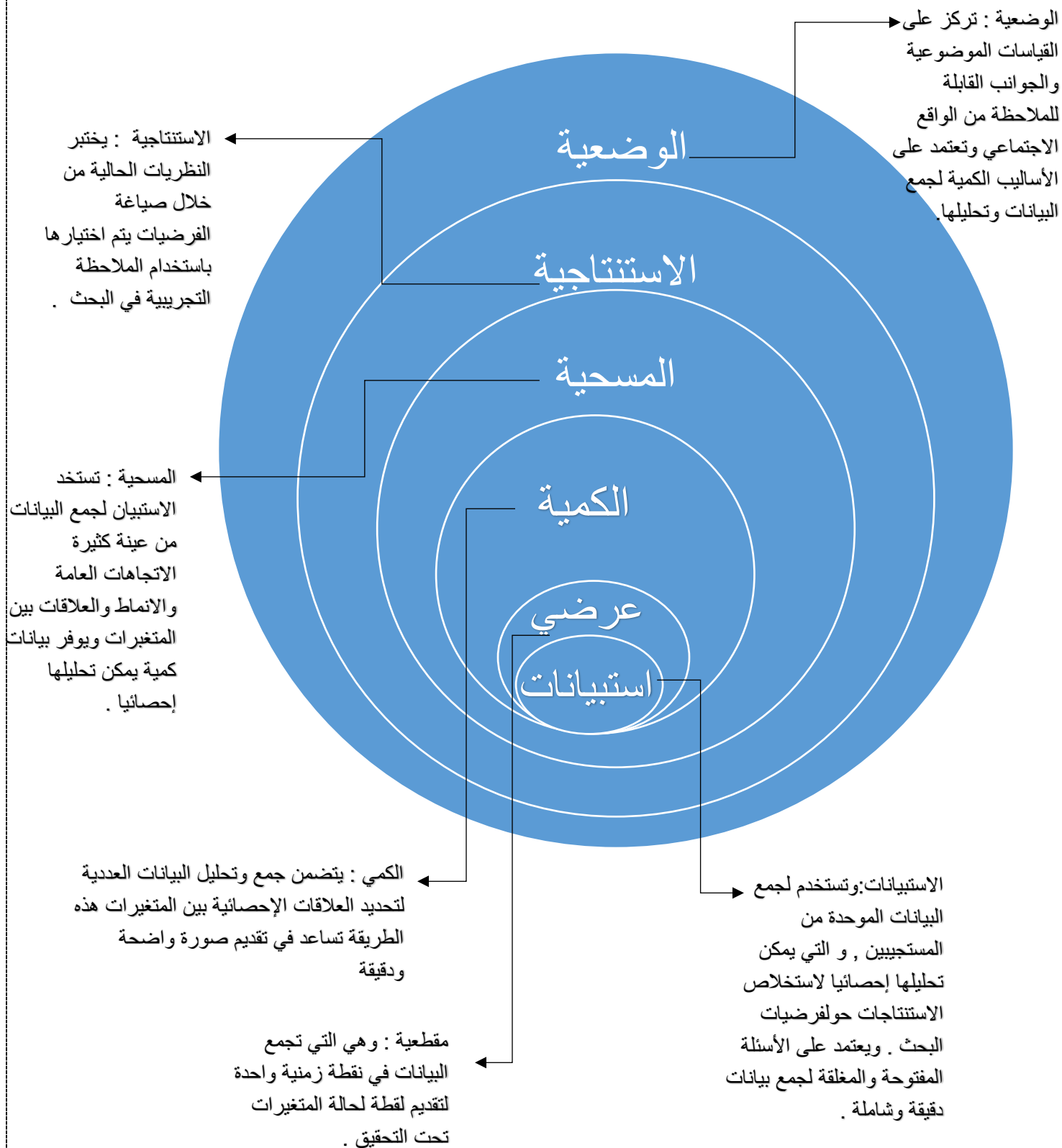
منهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحي

اختيار البحث : كمي

الأفق الزمني مستعرضة

تقنيات جمع وتحليل البيانات : التحليل الاحصائي لنتائج المسح



الشكل رقم(4) عنوان الشكل : تصميم البحث , المصدر الباحث. 2024

3.4 مجتمع البحث و طرق اخذ العينة

يتضمن هذا الجزء مجتمع الدراسة والعينة وتوضيح أساليب وتقنيات التي يتم وضعها لاختبار العينة وتحديد حجم العينة

3.4.1 مجتمع البحث :

في إطار هذه الدراسة تم تحديد مجتمع الدراسة وهي المدارس الخاصة التابعة لـ (خيركم) القسم النسائي مرحلة رياض الأطفال ولها مدارس كثيرة في جدة في الشرق والغرب والوسط والشمال والجنوب وإجمالي عدد المدارس هي : 106 وتم اختيار الموظفين في مدارس الغرب والتي عدد 31 مدرسة والتي ينقسم فيها إداريات وعددهن : 113 والموظفات : 341

جدول رقم (2) مجتمع البحث

القطاع	التصنيفات	عدد الموظفين
مدارس رياض الأطفال التابعة لـ(خيركم), الغرب , المملكة العربية السعودية , جدة	الإدارة	113
	الموظفات	341
	المجموع	454

المصدر : الباحث بناء على إدارة الإشراف

3.4.2 عينة البحث:

وفقاً لجدول (Krejci&morgen (1970 فإن حجم العينة 201 متنوعة بين الإداريات من جميع المستويات والموظفات .

جدول رقم (3) عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
نستهدف الموظفات من قسم رياض الأطفال في الغرب	201

المصدر : الباحث (2024)

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة :

طريقة أخذ العينات هي الإحصائية وتقنيات أخذ العينات هي العشوائية البسيطة .

3.5 طريقة جمع البيانات :

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختيار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج المسحي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات و تعرض القسم التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث .

3.5.1 المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) :

و اعتمد الباحث على استبانة ناصر&يونس (2021) . وذلك لقياس المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) و ذلك من خلال ثلاثة ابعاد وهي : الإلتزام , العدالة , التعاون بإجمالي 14 فقرة للمتغير كله حيث ان بعد النزاهة يتكون من 5 عناصر ,وبعد التعاون يتكون من 4 عناصر , وبعد المسؤولية يتكون من 5 عناصر . نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث 1=موافق بشدة , بينما 2= موافق , بينما 3= محايد , بينما 4= غير موافق , وبينما 5= غير موافق بشدة

جدول (4) : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل (أخلاقيات العمل)

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
حافي & قيطون , 2022 , أثر أخلاقيات العمل على الأداء التنظيمي.	5	النزاهة	أخلاقيات العمل
	4	التعاون	
	5	المسؤولية	
	14	العدد الكلي	

المصدر الطالب

3.5.2 المتغير التابع (أداء العاملين)

و اعتمد الباحث على استبانة ناصر&يونس (2021) . وذلك لقياس المتغير التابع (أداء العاملين) و ذلك من خلال ثلاثة ابعاد وهي : الكفاءة في الانجاز , الجودة في انجاز العمل , الابداع بإجمالي 13 فقرة للمتغير كله حيث ان بعد الكفاءة في انجاز العمل يتكون من 5 عناصر ,وبعد الجودة في انجاز العمل يتكون من 5 عناصر , وبعد الابداع يتكون من 3 عناصر . نوع الاستبيان هو ليكرت خماسي حيث 1=موافق بشدة , بينما 2- موافق , بينما 3= محايد , بينما 4= غير موافق , وبينما 5= غير موافق بشدة

جدول (3) : المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (أداء العاملين)

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
ناصر & يونس , 2021, أثر أخلاقيات العمل على أداء العاملين	5	الكفاءة في إنجاز العمل	أداء العاملين
	5	الجودة في إنجاز العمل	
	3	الإبداع	
	13	العدد الكلي	

المصدر الطالب

3.6 أنواع البيانات :

3.6.1 البيانات الأولية :

ويقصد بأنها البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الأساسية وهي عبارة عن بيانات واقعية و أصلية تعبر عن مشكلة الدراسة والغرض من جمع البيانات الأولية هو الوصول الى حل مشكلة بحثية حيث تتضمن كلا من (المقابلة , الاستبيان , الملاحظة) وهنا تم جمعها عن طريق الاستبيان .

3.6.2 البيانات الثانوية :

ويقصد بها تلك البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين اخرين , كما تعتبر البيانات الثانوية عبارة عن تحليل وتفسير للبيانات الأولية , ويقوم الباحث بجمعها لأغراض أخرى غير الوصول لحل المشكلة البحثية الخاصة بالبحث العلمي , ويمكن ان تحتوي على معلومات يستند عليها في كتابة المحتوى العلمي للبحث او من البحث العلمي الخاص به وتتمثل البيانات الثانوية في (أبحاث علمية سابقة وتشمل : الكتب والرسائل والمجلات العلمية) .

3.7 طرق و إجراءات تحليل البيانات :

يعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة .

تم إجراء اختبار توصيف العينة, من خلال التحليل الوصفي , للحصول على النظرة الثاقبة لخصائص مجتمع العينة . يساعد الباحثين على فهم تركيبة السكانية و التفضيلات و المعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة .

تعتبر اختبارات الصلاحية و الموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها . اختبارات الصدق (التحليل العلمي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف الى قياسه , بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كونه ألقا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة . يساعد الباحثين على فهم تركيبة السكانية و التفضيلات و المعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين بالدراسة.

3.8 الخاتمة .

الفصل الرابع :التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 29 الفصل الحالي للتحليل الاحصائي و يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محلل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار 29 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جميع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية , من أجل اختبار فرضيات البحث و مدى ملائمة النموذج , ثم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS الإصدار 29

4.2 خصائص عينة الدراسة

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية , المنصب في العمل , سنوات الخبرة , المستوى التعليمي .
- تم حساب التكرارات و النسب المئوية لأفراد عينة الدراسة و تتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :
 - الفئة العمرية (20-25 سنة, 25-30 سنة, 30-35 سنة, 35-40 سنة , اكبر من 40 سنة)
 - المنصب في العمل (إداري – موظف)
 - سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات , 5-9 سنوات , من 10 الى 14 سنة , 15 سنة فأكثر)
 - المستوى التعليمي (متوسط , ثانوي , جامعي).

عنوان الجدول :توصيف عينة الدراسة

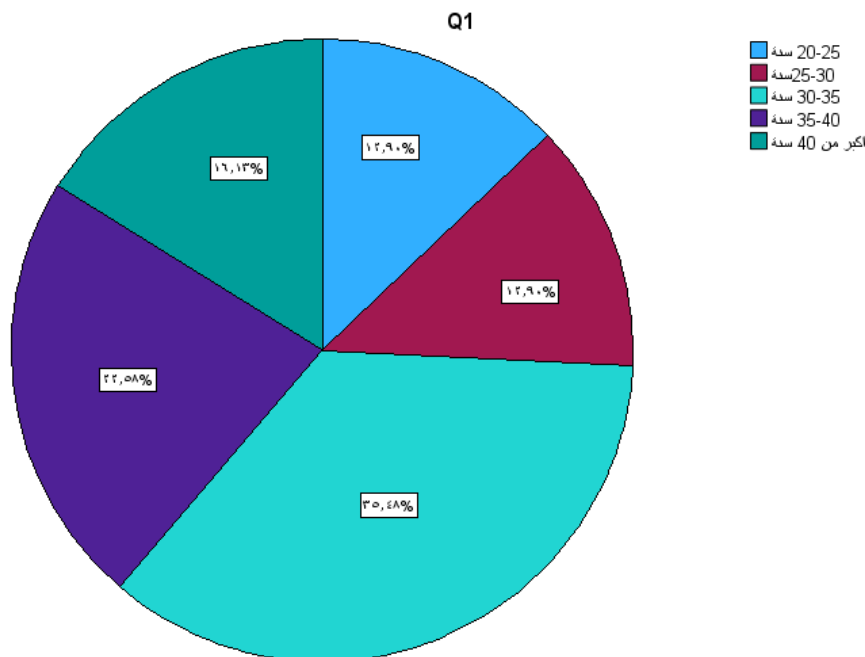
Variable المتغير	Variable classes فئات المتغير	The number العدد	Percentage of the total sample نسبة العينة الاجمالية
The age group الفئة العمرية	From 20-25 years 20-25 سنة	4	12.9
	From 25-30 years 30-25 سنة	4	12.9
	From 30-35 years 35-30 سنة	11	35.5
	From 35-40 years 40-35 سنة	7	22.6
	More than 40 years اكثر من 40 سنة	5	16.1
	Total الاجمالي	31	100%
Nature of work طبيعة العمل	Leader إداري	10	32.3
	Employee موظف	21	67.7
	Total الاجمالي	31	100%
Number of years of experience	Less than 5 years اقل من 5 سنوات	5	16.1

عدد سنوات الخبرة	From 5-9 years من 5 الى 9 سنوات	8	25.8
	From 10-15 years من 10 الى 15 سنة	7	22.6
	More than 15years أكثر من 15 سنة	11	35.5
	Total الاجمالي	31	100%
Educational level المستوى التعليمي	Intermedaiate متوسط	1	3.2
	Secondry ثانوي	15	48.4
	University جامعي	15	48.4
	Total الاجمالي	31	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

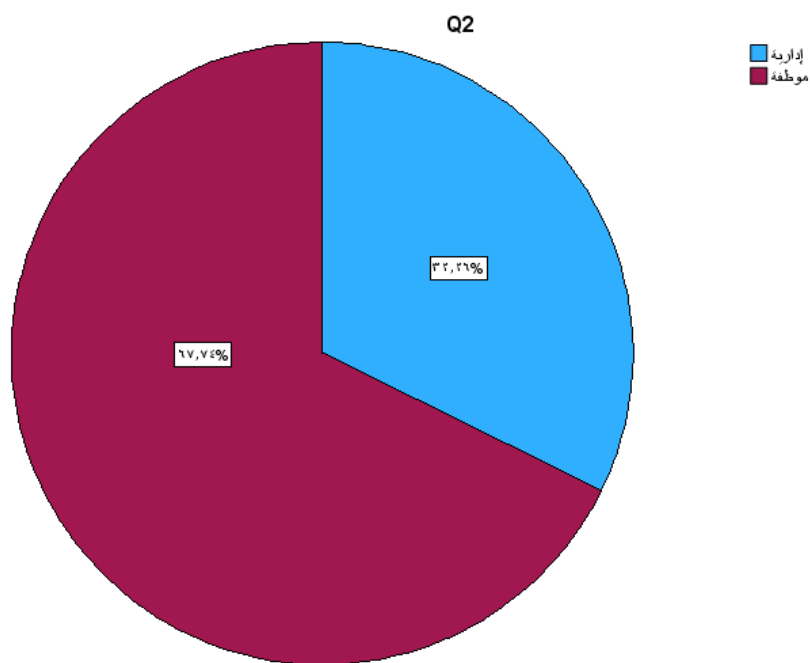
من بيانات الجدول رقم (6) تم استخلاص النتائج التالية :

بالنسبة للفئة العمرية : أظهرت النتائج الإحصائية ان 4 مفردة من 20-25 سنة بنسبة 12.9% والفئة العمرية بين 25-30 سنة بها 4 مفردة بنسبة 12.9% الفئة العمرية بين 30-35 سنة بها 11 مفردة بنسبة 35,5% والفئة العمرية بين 35-40 سنة بها 7 بنسبة 22.6% والفئة العمرية اكبر من 40 سنة بها 5 مفردة بنسبة 16.1% . فيما يلي الشكل يوضح ذلك



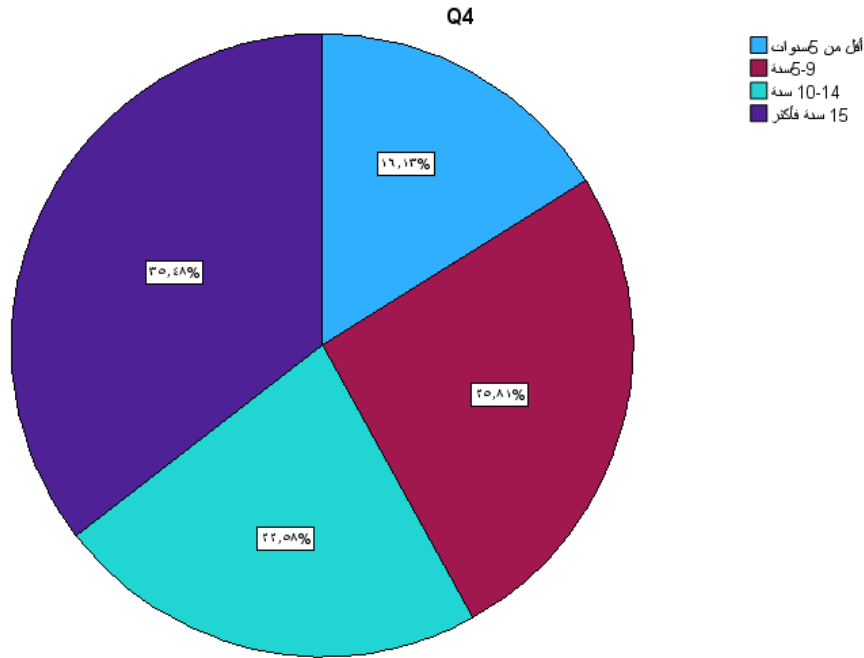
تصنيف العينة وفقا للفئة العمرية

و اما بالنسبة لطبيعة العمل : فإن عدد الإدارية 10 مفردة بنسبة 32.3% والموظف بنسبة 21 مفردة بنسبة 67.7% فيما يلي الشكل يوضح ذلك



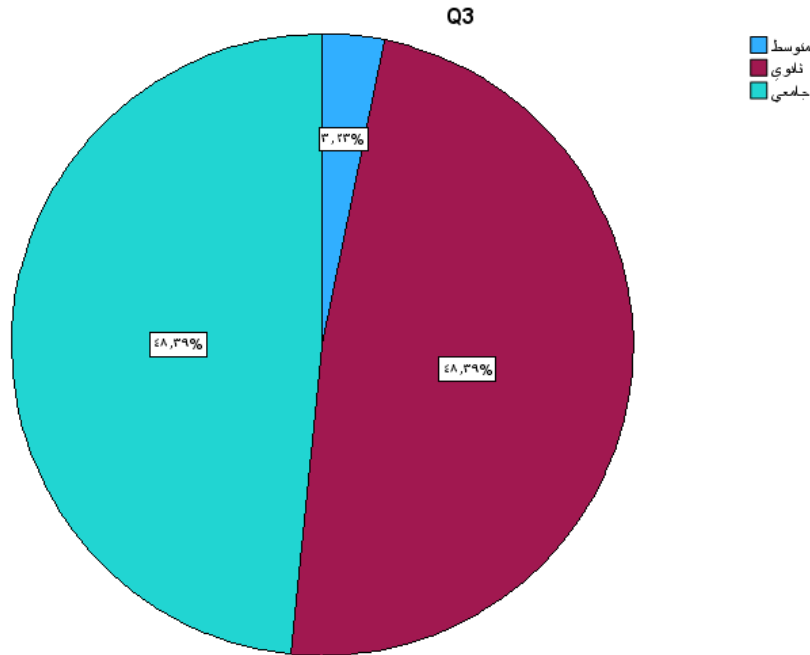
تصنيف العينة وفقا لطبيعة العمل

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة : فإن أقل من 5 سنوات 5 مفردة بنسبة 16.1% و 5-9 سنوات 8 مفردة بنسبة 25.8% و من 10-14 سنة 7 مفردة بنسبة 22.6% و 15 سنة فأكثر 11 مفردة بنسبة 35.5% . فيما يلي الشكل يوضح ذلك



تصنيف العينة وفقا لسنوات الخبرة

اما بالنسبة للمستوى التعليمي : فإن عدد من يحمل مؤهل المتوسط 1 مفردة بنسبة 3.2% و الثانوي 15 بنسبة 48.4% والجامعي 15 مفردة بنسبة 48.8% فيما يلي الشكل يوضح ذلك



تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

4.3 قياس صدق و ثبات أداة البحث

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Variance Extracted بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة الفا كرونباخ من خلال نموذج المعادلة البنائية باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك .

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة :

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة الى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) (Average)

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي اليه . لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي اليه وفقا لدراسة (1974) kaiser معامل الارتباط اقل 5, يتم حذفه من الاستبانة .

الصدق التقاربي Convergent Validity : يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقاس نفس المقياس . وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من 5, وقال (2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري , قيمة T المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل كل عبارة و الدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات . وكذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

نتائج SEM-PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي و التقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة

Variable المتغير		Statements العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Valuse	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج	
اخلاقيات العمل	النزاهة	in1	.735	,795	1,354	0,00	2,1468	1
		in2		,660	1,221	0,00		
		in3		,483	1,501	0,00		
		in4		,876	1,501	0,00		
		in5		,887	1,469	0,00		
	التعاون	co1		,432	1,437	0,00	,52925	
		co2		,833	1,383	0,00		
		co3		,605	1,419	0,00		
		co4		,554	1,465	0,00		
	المسؤولية	re1		,868	1,426	0,00	,2118	
		re2		,842	1,376	0,00		
		re3		,799	1,334	0,00		
		re4		,629	1,426	0,00		
		re5		,517	1,380	0,00		
أداء الموظفين	الكفاءة	ef1	,750	,747	1,505	0,00	2,122	1,00007
		ef2		,675	1,518	0,00		
		ef3		,764	1,518	0,00		
		ef4		,750	1,334	0,00		
		ef5		,752	1,503	0,00		
	الجودة	q1_A		,692	1,389	0,00	1.8516	
		q2_A		,621	1,518	0,00		
		q3_A		,587	1,423	0,00		
		q4_A		,802	1,334	0,00		
		q5		,853	1,477	0,00		
	الابداع	cr1		,693	1,480	0,00	.119	
		cr2		,804	1,477	0,00		
		cr3		,586	1,524	0,00		

المصدر : من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية .

يتضح من الجدول أعلاه :

مقياس أخلاقيات العمل : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع له عند قيم اكبر من 4, بالإضافة الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من 0,001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالا على المتعلقة بقيمة المتوسط التباين المستخرج AVE يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق اخلاقيات العمل هو < 1,5, وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة .

مقياس أداء الموظفين : جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير أداء الموظفين (الكفاءة , الجودة, الابداع) قيمتها اكبر من 5, الى ان قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية اقل من 001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة المتوسط التباين المستخرج AVE لمتغير أداء الموظفين ككل الذي يساوي $1 < 0.5$, كذلك قيم متوسط التباين المستخرج AVE لابعاد أداء الموظفين هي : 2,122 , 1.8516 , 119. على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان الى الاستقرار وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الافراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة . لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم الفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 29 وفقا ل (Hair et al (2010) يجب ان تكون القيمة اكبر من 7, حتى يتحقق الثبات للمقياس

Variable المتغير	Number of Statements عدد العبارات	Cronbachs alpha
أخلاقيات العمل	النزاهة	5
	التعاون	4
	المسؤولية	5
أداء الموظفين	الكفاءة	5
	الجودة	5
	الابداع	3

بعد ملئ الجدول تتلخص البيانات :

(اخلاقيات العمل وابعاده : النزاهة , التعاون , المسؤولية) : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي : (0.890,0.886,0.888) , مما يدل على ان جميع القيم اكبر من 7. وفقا ل(هير واخرون,2010) فقد تحقق ثبات المقياس

أداء الموظفين وإبعادة : الكفاءة , الجودة , الإبداع) : أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي : (0.911,0.909,0.908) , مما يدل على ان جميع القيم اكبر من 0.7. وفقا ل(هير واخرون,2010) فقد تحقق ثبات المقياس

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الخماسي وفقا لما يلي :

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

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في (5قسمة100) (المقياس الخماسي)=20%

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي :

دلالة المتوسطات الحسابية

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى الممارسة/ الأهمية
من 1 الى اقل من 1,80	غير موافق بشدة	من 20 الى اقل من 36 %	منخفض جدا
من 1.80 الى اقل من 2.40	غير موافق	من 36 الى اقل من 52 %	منخفض
من 2,40 الى اقل من 3,40	محايد	من 52 الى اقل من 68 %	متوسط
من 3,40 الى اقل من 4,20	موافق	من 68 الى اقل من 84 %	مرتفع
من 4,20 الى اقل من 5	موافق بشدة	من 84 الى اقل من 100 %	مرتفع جدا

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في لاوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي حيث يتم النظر الى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالا على لمعرفة مستوى تطبيق اخلاقيات العمل وكذلك أداء الموظفين وإبعادها وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة كما يلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
أخلاقيات العمل	النزاهة	3.47	3.62	1.01	.91	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التعاون	3.515		1.11		موافق		مرتفع	
	المسؤولية	3.878		1.06		موافق		مرتفع	
أداء الموظفين	الكفاءة	3.600	3.70	1.09	1.03	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	الجودة	3.86		1.14		موافق		مرتفع	
	الابداع	3.61		1.29		موافق		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي :

- تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل (اخلاقيات العمل) :أوضحت النتائج الى ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى رفيع من تطبيق اخلاقيات العمل في المدارس الخاصة برياض الأطفال وذلك حيث كان المتوسط الحسابي لآراء افراد العينة هو : 3,62 بنسبة موافقة مرتفعة بلغت 72% عند انحراف معياري (.91), ونجد ان المتوسط الحسابي لبعد النزاهة (3,47) بنسبة موافقة (69%) عند انحراف معياري 1,01 , المتوسط الحسابي لبعد التعاون (3,51) بنسبة موافقة (70%) عند انحراف معياري (1,11) , المتوسط الحسابي لبعد المسؤولية (3,87) بنسبة موافقة (77%) عند انحراف معياري (1.06) .
- بالنسبة لتوصيف المتغير التابع (أداء الموظفين) : أوضحت النتائج الى ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى رفيع من تطبيق التأثير على أداء الموظفين في المدارس الخاصة برياض الأطفال وذلك حيث كان المتوسط الحسابي لآراء افراد العينة هو : 3,70 بنسبة موافقة

مرتفعة بلغت 74% عند انحراف معياري (1,03) ونجد ان المتوسط الحسابي لبعء الكفاءة (3,600) بنسبة موافقة (72%) عند انحراف معياري 1,09 , المتوسط الحسابي لبعء الجودة (3.86) بنسبة موافقة (77%) عند انحراف معياري (1,14) , المتوسط الحسابي لبعء الابداع (3.61) بنسبة موافقة (72%) عند انحراف معياري (1.29) .

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة اشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (أخلاقيات العمل) الى ان الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة و ان تطبيقه في القطاع مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (أداء الموظفين) وابعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع التعليمي , وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة .

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة
(لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V.29 وذلك على النحو التالي:

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير		النزاهة	التعاون	المسؤولية	أداء الموظفين	أخلاقيات العمل
اخلاقيات العمل	Pearson correlation	,855	,876	,864	,719	1
	Sig.(2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	31	31	31	31	31
النزاهة	Pearson correlation	1	.65	.54	.516	,588
	Sig.(2-tailed)		<,001	<,001	<,003	<,001
	N	31	31	31	31	31
التعاون	Pearson correlation	,650	1	,650	,546	,876
	Sig.(2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	31	31	31	31	31
المسؤولية	Pearson correlation	,564	,655	1	,788	,864
	Sig.(2-tailed)	<,001	<,001			<,001
	N	31	31	31	31	31
أداء الموظفين	Pearson correlation	,513	,546	,788	1	,719
	Sig.(2-tailed)	,003	,001	<,001		<,001
	N	31	31	31	31	31

- الارتباط الخطي بين تطبيق ابعاد اخلاقيات العمل (كمتغير مستقل) وابعادها وأداء الموظفين (كمتغير تابع)
- تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (,719) بين اخلاقيات العمل كممتغير مستقل وأداء الموظفين كممتغير تابع بدلالة أقل من,001 .
 - تبين وجود ارتباط معنوي قوي بين ابعاد اخلاقيات العمل (النزاهة , التعاون, المسؤولية) وبين أداء الموظفين كعامل تابع عند معامل ارتباط (,516, .546, ,788) على الترتيب عند مستوى دلالة ,001
 - يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة مما يدل على قوة هذا الارتباط

الارتباط الخطي بين ابعاد اخلاقيات العمل وبين متغير اخلاقيات العمل ككل وبين بعضها:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين اخلاقيات العمل وبين ابعادها (النزاهة, التعاون, المسؤولية) عند مستوى دلالة (0,001)

4.6 نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة و مايتبعه من فروض فرعية ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل اليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.29

على النحو التالي :

الفرض الرئيسي للدراسة :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات العمل وأداء الموظفين في القطاع التعليمي ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي :

1. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة وأداء الموظفين
2. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التعاون وأداء الموظفين
3. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية وأداء الموظفين .

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات العمل وأداء الموظفين في القطاع التعليمي

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression analysis بين اخلاقيات العمل كمتغير مستقل (اجمالا) وأداء الموظفين كمتغير تابع

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.500	.73137

a. Predictors: (Constant), ethical_busnece

ANOVA^a

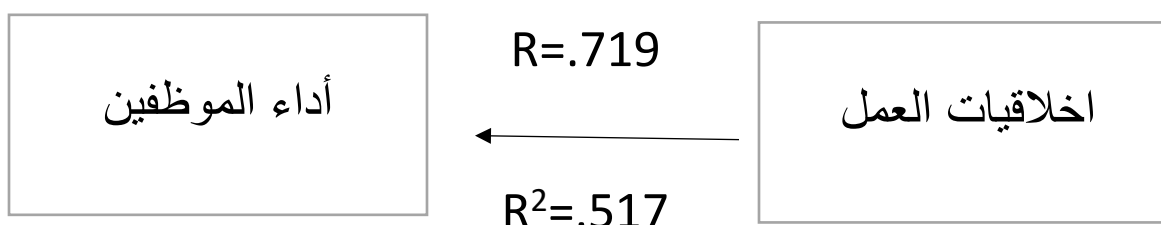
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.572	1	16.572	30.980	<.001 ^b
	Residual	15.512	29	.535		
	Total	32.084	30			

a. Dependent Variable: employ_performance

b. Predictors: (Constant), ethical_busnece

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,771	,543		,167
	ethical_busnece	,810	,146	,719	<.001

a. Dependent Variable: employ_performance



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (SIG.F) اقل من (,011), مما يشير الى معنوية الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة ,011,
- وتشير معامل الارتباط ($R=.719$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين اخلاقيات العمل (اجمالا) وأداء الموظفين .
- يشير (معامل التحديد المعدل (R^2) الى ان 51% من التباين الحاصل في اخلاقيات العمل اجمالا يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أداء الموظفين .
- تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا , حيث ان مستوى الدلالة الحسوب لاختبار (ت) اقل من (,001)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات العمل كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع .

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة وأداء الموظفين . " يختبر هذا الفرض العلاقات بين النزاهة محل دراسة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.238	.90271

a. Predictors: (Constant), Integrity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.452	1	8.452	10.372	.003 ^b
	Residual	23.632	29	.815		
	Total	32.084	30			

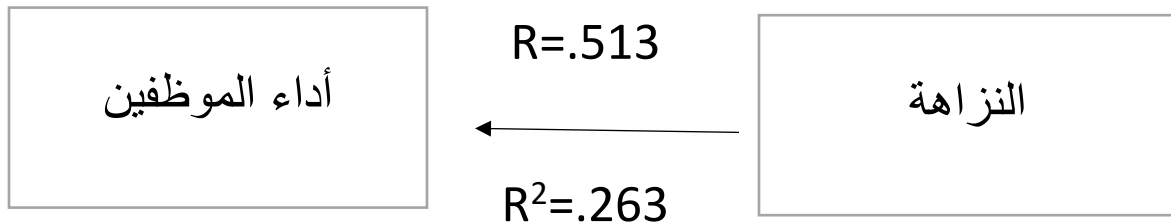
a. Dependent Variable: employ_performance

b. Predictors: (Constant), Integrity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.892	.586		3.232	.003
	Integrity	.522	.162	.513	3.221	.003

a. Dependent Variable: employ_performance



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (SIG.F) الى (0,003), مما يشير الى معنوية الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0,003,
- وتشير معامل الارتباط (R=.513) الى وجود ارتباط موجب قوي بين النزاهة وأداء الموظفين .

- يشير (معامل التحديد المعدل R^2) الى ان 26% من التباين الحاصل في النزاهة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أداء الموظفين .
- تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا , حيث ان مستوى الدلالة الحسوب لاختبار(ت) اقل من (,001)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النزاهة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع .

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التعاون وأداء الموظفين . " يختبر هذا الفرض العلاقات بين التعاون محل دراسة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.274	.88138

a. Predictors: (Constant), Collaborations

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.556	1	9.556	12.301	.001 ^b
	Residual	22.528	29	.777		
	Total	32.084	30			

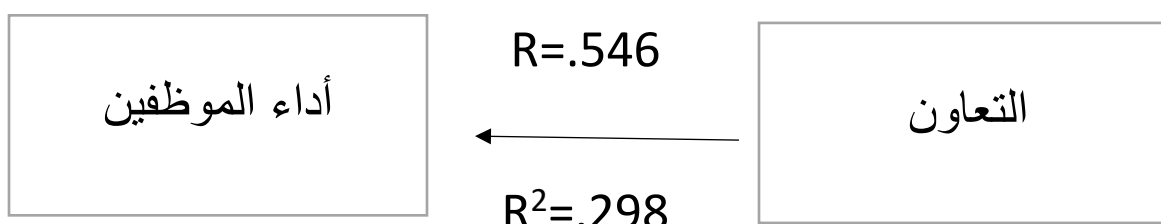
a. Dependent Variable: employ_performance

b. Predictors: (Constant), Collaborations

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.943	,527		3.691	<.001
	Collaborations	,504	,144	,546	3.507	,001

a. Dependent Variable: employ_performance



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (SIG.F) الى (0,001), مما يشير الى معنوية الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة 0,001,
- وتشير معامل الارتباط ($R=0.546$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين التعاون وأداء الموظفين .
- يشير (معامل التحديد المعدل R^2) الى ان 26% من التباين الحاصل في التعاون يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أداء الموظفين .
- تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا , حيث ان مستوى الدلالة الحسوب لاختبار (ت) اقل من (0,001)

وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التعاون كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع .

نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث للدراسة :

ينص هذا الفرض على انه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية وأداء الموظفين . " يختبر هذا الفرض العلاقات بين المسؤولية محل دراسة كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط Simple linear regression analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,622	,609	,64696

a. Predictors: (Constant), Responsibility

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.946	1	19.946	47.654	<.001 ^b
	Residual	12.138	29	.419		
	Total	32.084	30			

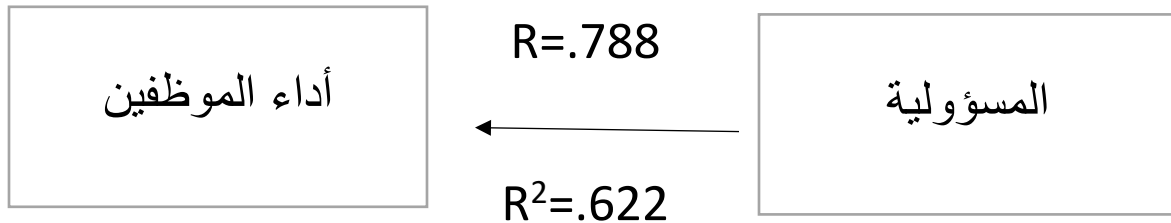
a. Dependent Variable: employ_performance

b. Predictors: (Constant), Responsibility

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.723	.447		1.617	.117
	Responsibility	.769	.111	.788	6.903	<.001

a. Dependent Variable: employ_performance



يتضح من الجدول بالا على ما يلي :

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (SIG.F) الى اقل من (0,001), مما يشير الى معنوية الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة اقل من 0,001,
- وتشير معامل الارتباط ($R=.788$) الى وجود ارتباط موجب قوي بين المسؤولية وأداء الموظفين .
- يشير (معامل التحديد المعدل R^2) الى ان 62% من التباين الحاصل في المسؤولية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أداء الموظفين .
- تشير قيمة (ت) (T.Value) الى معنوية معامل الانحدار بيتا , حيث ان مستوى الدلالة الحسوب لاختبار (ت) اقل من (0,001),
- ناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية كمتغير مستقل وأداء الموظفين كمتغير تابع .

4.7 الخاتمة

من اجل التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الحالية قد تم استخدام برنامج SPSS V-29 فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة وكذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لهذه الدراسة فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة كذلك قد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الفرعية الثلاثة

قائمة المراجع :

الدراسات والأطروحات :

1. الاسمري سلطان فالح, مدركات العدالة التنظيمية وعلاقتها بالامن الوظيفي, رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية, الرياض, 2014.
2. إبراهيم فيصل بن فهد بن محمد , العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقتهم بمستوى أدائهم , مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية , جامعة نايف للعلوم العربية للعلوم لامنية , السعودية, 2008م.
3. البوق لينا محمد , ادراك العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق سلوكيات المواطننة التنظيمية, رسالة ماجستير غير منشورة , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض, 2014.
4. البدراني حمد بن سليمان, ادراك العدالة التنظيمية وعلاقته بالثقة أدى العاملين في المنظمات الأمنية, رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعة نايف العربية الأمنية, الرياض, 2010.
5. إيمان خويلدات, اثر تسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية . مذكرة ماستر في الحقوق الاقتصادية , جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2014م.
6. بقي, عبد القادر, الجيلالي, عبد المجيد & بوقرة/مؤطر). 2018. (دور الترقية في رفع أداء الموظفين Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
7. بو عيط جلال الدين, الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي- دراسة ميدانية على العمال منتقلين بمؤسسة سونغاز عنابة, رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير, شعبة علم نفس العمل والتنظيم , تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية , 2008-2009.
8. بو كطف محمود , التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين , مذكرة ماجستير , كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. العلوم الاجتماعية , جامعة خيضر, بسكرة, 2013-2014.
9. بكر اوي ايمان, الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي , دراسة ميدانية بمديرية التجارة لأدرار , مذكرة ماستر في علم الاجتماع, تخصص علم اجتماع تنزيم وعكل, 2016-2017, غير منشورة .
10. بوهلالة. (2023). الفساد و أخلاقيات العمل.
11. تفريج, هادي, نور الهدى, بوزيد & علي/مؤطر). 2020. (النمط القيادي وأثره على أداء الموظفين Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
12. حسين محمد, سياسة تطوير المسار الوظيفي و أثرها على الرضا و الأداء والمبادرة, دار المنظومة للبحوث والدراسات , العلوم الإنسانية, الأردن. 2009.
13. زعوب, ناصر, يونس, عبد اللطيف, نجيمي, & عيسى (مشرف). (2021). أثر أخلاقيات العمل على أداء العاملين: دراسة حالة مركز تكوين الأعوان التقنيين المختصين في الغابات كيسيير جبجل Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
14. زينب العزاوي. (2021). تأثير السلوك الإنساني والأخلاقي في أداء العاملين. Journal of Al-Rafidain University College For Sciences (Print ISSN: 1681-6870, Online ISSN: 2790-2293), (3), 184-198.
15. سارة بن الشيخ ورشيد مناصرية والياس الشاهد, أخلاقيات العمل وأهميتها في تنمية سلوك المواطننة التنظيمية لدى العاملين -دراسة منظمة موبيليس-وحدة ورقلة, الملتقى الدولي حول اخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية, جاكعة قاصدي مرباح , ورقلة , الجزائر , 27 و 28 نوفمبر, 2017.

16. سالم & يعقوب). 2018. (أخلاقيات العمل الوظيفي ودوره في بناء الهوية التنظيمية في الإدارة الجزائرية (Doctoral dissertation, université mohamed khider biskra).
17. سميرة زهرة، ظروف التداخل و الأداء الوظيفي في المؤسسة , دراسة ميدانية بكلية جامعة أدرار, رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص المنظمات والمانجمنت , غير منشورة. 206/2015.
18. شامي صليحة, المناخ التنظيمي و تأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين , مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية , جامعة احمد بوقرة ,بو مرداس, 2007.
19. سعيدة, سرقة, بوهناف & عبد الكريم/مؤطر). 2018. (دور علاقات العمل في التأثير على أداء الموظفين (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
20. عبد الحميد المغربي, أثر محددات الدعم التنظيمي على دافعية الافراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الاعمال العامة بحافطة الدافعية المحلية العامة للتجارة والتمويل , كلية التجارة, العدد الثاني .
21. غادة حمزة محمد الشربيني & منى محمود عبد المولى حسنين. (2019). تفعيل ممارسات قيم النزاهة الأكاديمية والمهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية تصور مقترح *Journal of Education-Sohag University*, 66.
22. فارس, بن عيشة, & كريمة. (2017). تأثير أخلاقيات الأعمال على أداء العاملين: دراسة الحالة المؤسسة الاستشفائية للأمومة والطفولة خالدي عبد لعزیز-تبسة (Doctoral dissertation) .
23. قيطون, & حافي. أثر أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات-تقرت (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
24. المعشر, عيسى إبراهيم & المغربي, كامل محمد (مشرف)). 2009. (أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في الفنادق الأردنية فئة الخمسة نجوم: دراسة ميدانية (Doctoral dissertation).
25. محمد زايد بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي , رسالة ماجستير العلوم الادارية . جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , الرياض. 1997
26. مخلوفي, أمينة, بوسعيد, إكرام, رحمانى & محمد/مؤطر). 2021. (بيئة العمل وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
27. مرجح طاهر شكري حسن علي, الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الضفة الغربية . جامعي النجاح الوطنية, كلية الدراسات العليا, نابلس-فلسطين, 2008.
28. مصطفى علي البساطي , أثر التدريب الإداري على الأداء الوظيفي مذكرة ماجستير ,كلية التجارة.ادارة الاعمال, جامعة المنصورة. 2021.
29. مصطفى, م. س. م & . منى سامي محمود. (2023). تأثير الاستقامة التنظيمية والدعم التنظيمي المدرك على الارتباط بالعمل بالتطبيق على العاملين بشركة مصر لإنتاج الأسمدة *مجلة البحوث التجارية*. 500-553, (3) 45 ,
30. كوثر ناجي الحرازي. (2022). أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية و القانونية*, 6(9), 66-87.
31. لشهب وردة, الاخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية , جامعة محمد بوضياف-المسيلة, 2016-2017.
32. يوبي, خدة, بلبالي, & عبد السلام/مؤطر. (2022). دور الادارة بالأهداف في تحسين أداء الموظفين (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

الكتب :

33. القرآن الكريم .
34. أحمد, محمد سليمان وسوسن ,عبدالفتاح وهب .(2011). الرضا والولاء الوظيفي قيم وأخلاقيات العمل.ط1.عمان.الأردن.الجزء الأول. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .
35. احمد,محمد موسى.(2014).أدارة الافراد و الموارد البشرية HR بين النظرية والتطبيق ط1.الاسكندرية.مصر.مكتبة الوفاء القانونية للنشر.
36. باغي محمد عبدالفتاح,الأخلاقيات في الإدارة ,دار وائل للنشر و التوزيع , الطبعة الأولى عمان,2012.
37. بلال خلف سكارنة , أخلاقيات العمل , الطبعة الثانية , دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان ,الأردن , 2011
38. بلال خلف سكارنة , أخلاقيات العمل , الطبعة الاولى, دار المسيرة للنشر والتوزيع , عمان , 2009
39. جرادات,ناصر محمد وعزام, محمد أبوالحمام .(2013). المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية ط1.الأردن.عمان إثراء للنشر و التوزيع .
40. الحميدان عصام عبدالمحسن ,أخلاقيات المهنة في الإسلام ,شركة العبيكان للأبحاث و التطوير ,الطبعة الأولى,2010.
41. حسين,حريم. مبادئ الإدارة الحديثة النظريات,العمليات الإدارية, وظائف المنظمة. دار حامد, عمان,الطبعة1, 2006.
42. حمداوي وسيلة , إدارة الموارد البشرية ,مدية النشر لجامعة الجزائر,2004.
43. الدكتور عمان عيسى ,اتجاهات التدريب و تقييم أداء الافراد, دار أسامة للنشر والتوزيع,طبعة 1 , 2012.
44. راضي مازن ليلو,القانون الإداري,دار المطبوعات الجامعية , الطبعة الأولى,الرياض,2012.
45. راوية حسن, إدارة الموارد البشرية , رؤية مستقبلية, ط1, الدار الجامعية , مصر,2003.
46. سعيد عبدالناصر الغامدي,أخلاقيات الاعمال (ضرورة تنمية ومصلحة شرعية),الادارة العامة للثقافة والنشر ,العدد242,مكة المكرمة,السعودية,2010.
47. شوقي ناجي جواد , المرجع المتكامل في إدارة الأعمال, الطبعة الأولى , دار الحامد للنشر والتوزيع , عمان , الأردن , 2010
48. صالح مهدي محسن العامري ,طاهر محسن منصور الغالبي, الإدارة والاعمال,دار وائل للنشر ,الطبعة الثانية,الأردن,2008.
49. صونيا محمد البكري, إدارة الإنتاج والعمليات —مدخل النظم, الإسكندرية, الدار الجامعية,2000.
50. كمال بزيير. إدارة الموارد البشرية زكفاءة الأداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر , لبنان.1997.
51. ميدون,فايزة. (2014). البعد الأخلاقي في التسويق . الجزائر. دار هومة .
52. العمري صالح مهدي محسن وطاهر محسن منصور الغالبي . الإدارة و الأعمال , الطبعة الثانية, دار وائل للنشر والتوزيع ,عمان,2008

الملتقيات والمؤتمرات :

53. حورية بن طرية وباديس بوخلوة , دور أخلاقيات المهنة في تعزيز ثقافة الجودة , دراسة ميدانية في منظمة سونلغاز-تقررت الملتقى الدولي حول أخلاقيات العمل و المسؤولية الاجتماعية —جامعة قاصدي مرباج, ورقلة الجزائر 27 و28 نوفمبر 2017.

54. محمد الصغير, قريسي , مبارك بوغلاق , دور أخلاقيات العمل في تدنية التكاليف الخفية للخدمات الصحية العمومية – دراسة حالة المنظمة العمومية الاستشفائية محمد بو ضياف ,ورقلة ,الملتقى الوطني حول اخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية , جامعة قاصدي مرباح . ورقلة , الجزائر , 27 و 28 نوفمبر 2017.

المجلات :

1. أحمد حسن عامر عسيري وياسر حسن سالم المعمري , واقع تطبيق اخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير , مجلة البحوث والدراسات الخارجية , المملكة العربية السعودية , المجلد 04 , العدد 01, 2020.
- 2.
3. سالم يعقوب وزرقة بولقواس, أخلاقيات العمل واشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية . مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية , جامعة الوادي, العدد 23. 2017.
4. خالد محمد الحياصات, محمد مفضي الكساسبة , أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية الأردنية من نظر العاملين فيها, المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية , جامعة ال البيت , الأردن , مجلد 11-عدد 1. 2015.
5. قاسمي ريم , دراسة " واقع اخلاقيات العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية بمستشفى ابن سينا- عنابة", مجلة العلوم الانسلنية , جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1, الجزائر, المجلد 32, العدد 02, 2021.
6. كمال, حوشين و آسية, رحيل . دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية . الممجلة العلمية (المستقبل الاقتصادي), العدد 1, المجلد 7, 2019.

المراجع الأجنبية :

7. Boatiright,J,R. (2003). Ethics and the conduct of businers.New jerisey saddle river.
8. Saad Ghaleb taken. Diua & same Mazen Al tace.(2015).Islamic work ethics and organizational commitment . case stud of joedamian Islamic banks.Handbook Business ethics .Edition1.Chapter v1 Publisher Edward Elgs.
9. Souterain gern. Francaise ei phililppe farcet. Organization de lentreprise. Paris.Berti.2007.
10. Raymond.K.van ness. Kimberly M malincky. Cheryl Buff.Charles F.seifert.(2010). Work ethics .Do new Employees Mean New work values!Journal of managerialissues.22.
- 11.

الملاحق

استبيان

يشرفني ان اضع بين ايديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان " تأثير أخلاقيات العمل على أداء الموظفين " , والذي نسعى من خلاله الى التعرف على آرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان والتي توضح مدلولاتها فيما يلي :

اخلاقيات العمل : وتعرف بأنها القواعد و الأداب السلوكية التي يجب ان يتحلى بها الإنسان في مهنته تجاه عمله ونفسه والمجتمع الذي يوجد به
أداء الموظفين : هو محور أساسي في تقييم أداء الموظفين و جودة عملهم داخل المؤسسة , فهو يعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته .

ومن أجل ذلك نرجو من سيادتكم التفضل بالإجابة على الأسئلة التي تتضمنها الاستمارة ليتسنى لنا إتمام هذا البحث العلمي , مع الإشارة إلى أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة .

ولكم جزيل الشكر لتعاونكم ..

المحور الأول : الأسئلة الشخصية للاستبيان

1. العمر :

	30 – 35 سنة		30-25 سنة		25-20 سنة
			اكبر من 40 سنة		40 – 35 سنة

2 . المؤهل العلمي :

	ثانوي		متوسط
			جامعي

3 . عدد سنوات العمل (الخبرة) :

	من 5 الى 9 سنوات		أقل من 5 سنوات
	15 سنة فأكثر		من 10 الى 14 سنة

4. المنصب في العمل :

	موظفة		إدارية
----------------------	-------	----------------------	--------

المحور الثاني : أخلاقيات العمل

أسئلة الاستبيان : المتغير الأول (أخلاقيات العمل)

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
أولا : النزاهة في العمل : وهي مراعاة الموظف للقيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله . .						
01	يتم التعامل بالصدق و الصراحة مع الموظفين بدون استثناء.					
02	يقوم الموظفون بإبداء رأيهم بكل صراحة وجرأة .					
03	يتم اعلامي عن كيفية تقييم أدائي.					
04	يتم حل المشاكل اليومية بموضوعية					
05	تتابع الإدارة التصرفات الغير مناسبة و تواجهها .					
ثانياً : التعاون : هو مبدأ وقيمة فطرية وسلوك إنساني , وهو فكر و أسلوب وطريقة عمل أساسه الاعتماد على الذات والمساعدة المتبادلة واتحاد الموارد والقدرات بشكل جماعي .						
06	يوجد تعاون وتلاحم ما بين الرؤساء والموظفين					
07	تتعاون الإدارة مع الموظفين لمناقشة القضايا المتعلقة بالمنشأة .					
08	يوجد تعاون بين الموظفين في مختلف المصالح داخل المنشأة					
09	تناقش الإدارة الشااكل مع العمال لإيجاد حل مرضي للجميع .					
ثالثا: المسؤولية : وهي ان يكون الموظف مؤولا في عمله عن نتائج الخدمات التي يقدمها والقرارات التي تصدر عنه .						
10	التزم بالأنظمة و التعليمات الصادرة عن الإدارة					
11	توزع المهام و المسؤوليات على الموظفين وفق هيكل تنظيمي مرن وواضح للجميع					
12	أحافظ على الأجهزة و الممتلكات و أستخدمها للأغراض الرسمية					
13	أبذل كل ما في وسعي لتقديم الأفضل للجميع					
14	لا يوجد تداخل بين المسؤوليات والصلاحيات الممنوحة للموظفين					

المحور الثاني : أداء الموظفين

أسئلة الاستبيان : المتغير الثاني (أداء الموظفين)

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
أولاً : الكفاءة في إنجاز العمل : وهي الآلية أو الطريقة التي ستدير بها خططك والهدف منها هو تحقيق النتائج المرغوب بها						
01	أنجز اعمالي في الوقت المحدد.					
02	أمتلك المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية .					
03	أنجز عملي حسب القدر المطلوب					
04	لدي إستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى					
05	أستطيع انجاز كل الأعمال الموكلة لي .					
ثانيًا : الجودة في انجاز العمل : هي أحد الجوانب الرئيسية التي تسعى المؤسسات الى تحسينها بهدف زيادة الإنتاجية .						
06	انجز كل الاعمال الموكلة الي بإتقان					
07	أتجنب الأخطاء في عملي لإنجازه في وقته . .					
08	احترم قواعد السلامة في تأدية مهامي .					
09	أحاول تحسين أدائي في تأدية مهامي .					
10	التزم بمواعيد عملي لضمان جودته .					
ثالثًا: الإبداع : هو التميز في العمل أو الإنجاز بصورة تشكل إضافة الى الموجود بطريقة تعطي قيمة أو فائدة إضافية .						
11	أحرص على تجديد أدائي للمهام					
12	أقوم بابتكار طرق تتلائم مع متطلبات الوظيفة .					
13	أحرص على تنمية قدراتي لتحسين أدائي					

رابط الاستبيان :

<https://forms.gle/rMbRnkffnt9evU1Y8>

الإحصاء الوصفي للعينه

العمر

Q1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة 20-25	4	12,9	12,9	12,9
	سنة 25-30	4	12,9	12,9	25,8
	سنة 30-35	11	35,5	35,5	61,3
	سنة 35-40	7	22,6	22,6	83,9
	اكبر من 40 سنة	5	16,1	16,1	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المنصب في العمل

Q2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	إدارية	10	32,3	32,3	32,3
	موظفه	21	67,7	67,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

المؤهل الدراسي

Q3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متوسط	1	3,2	3,2	3,2
	ثانوي	15	48,4	48,4	51,6
	جامعي	15	48,4	48,4	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

سنوات الخبرة في العمل

Q4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	5	16.1	16.1	16.1
	5-9 سنة	8	25.8	25.8	41.9
	10-14 سنة	7	22.6	22.6	64.5
	15 سنة فأكثر	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Midocean University



Faculty of Management

Project Management

Impact of work ethic on the employee
performance In the Education Industry Of Saudi
Arabia , jeddah

(Applied In Private schoole for Kindergarten stage , Jeddah
, Saudi Arabia)

Student name

Ibtehaj Abdulalim Mohmmad

2021202504

Graduation Project-1

Faculty of Management – Midocean University

Supervisor

Dr.Mona Moustafa Elashry

*Faculty member -Faculty of Management – Midocean
University*

1 semester - 2024

