

نقد الدراسات المرجعية في بحث علمي

صلاح رباعي زايد العتيبي
الرقم الجامعي: 251001397



مهارات بحثية 2
Week 11



التكليف العاشر



المهمة المطلوبة

نقد الدراسات المرجعية في بحث علمي في مجال التخصص (الإدارة)



أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة

<https://www.injazatpapers.com/wp-content/uploads/2021/09/03-%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D9%84%D8%A9-%D9%85%D8%A7%D8%AC%D8%B3%D8%AA%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D8%AE%D9%84%D8%A7%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D8%A9-%D9%88%D8%AF%D9%88%D8%B1%D9%87%D8%A7-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A7%D8%AA-%D8%BA%D9%8A%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%BA%D8%B2%D8%A9.pdf>

عرض الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة والتعليق عليها

1.3 مقدمة:

اهتمت العديد من الدراسات بأخلاقيات المهنة، وتناولتها من زوايا مختلفة سواء بالتركيز على أخلاقية واحدة منها أو على عدة أخلاقيات مجتمعة في دراسة واحدة، كما حظي موضوع الأداء الوظيفي بأهمية كبيرة وحيز واسع من الدراسات الإدارية المتعددة، والتي استعرضته من كافة جوانبه وبحث فيه، إما بكونه متغير تابع أو متغير مستقل. وفي هذا الفصل تم استعراض الدراسات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة وأبعادها، ومن هنا فقد قدم الباحث ملخص عن كل دراسة تشمل أهدافها والمنهج المتبع فيها، وأهم ما توصلت إليه من نتائج، وأبرز ما قدمته من توصيات، وقد قسم الباحث الدراسات السابقة إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت موضوع أخلاقيات المهنة.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي.

المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي.

وقد تم عرضها وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، والتدرج من الدراسات الفلسطينية فالعربية ثم الأجنبية. ومن ثم وضع الباحث في هذا الفصل أيضاً تعليقه على الدراسات السابقة من خلال المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية بناءً على عدة بنود وهي (الموضوع، الفئة المبحوثة، المنهج المتبع والأدوات، مكان و توقيت إجراء الدراسة)، ومن ثم ذكر أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة وأهم ما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها.

2.3 الدراسات السابقة:

1.2.1 دراسات أخلاقيات المهنة:

الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (العاجز، 2014) بعنوان: "درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم"

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن دلالة الفروق لمتغيرات (الجنس - سنوات الخدمة - المنطقة العلمية). وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظات غزة للعام الدراسي (2013-2014م)، والبالغ عددهم (147) مديراً ومديرة، و(146) مرشداً ومرشدة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي مستخدماً أداتين لجمع المعلومات وهي المقابلة والاستبانة. وتوصلت الدراسة لمجموعه من النتائج أهمها: أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بلغت (79.9%) بدرجة كبيرة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير (الجنس- سنوات الخدمة)، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير (المنطقة التعليمية) لصالح منطقة رفح، كما وجدت أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (78.6%) بدرجة كبيرة. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: إضافة مرشد تربوي آخر للمدارس التي تحتوي أعداد كبيرة، أو تخفيف عدد الطلبة في المدرسة الواحدة، كي يستطيع المرشد التربوي التواصل بشكل مهني مع جميع الطلبة، كما أوصت بتطوير المرشد التربوي مهنيًا من خلال عقد دورات وندوات، ومشاركته في المؤتمرات العلمية.

2. دراسة (الرومي، 2009) بعنوان: "درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات

المهنة من وجهة نظرهم وسبل تطويرها"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقديرهم لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تُعزى للمتغيرات التالية: (سنوات الخبرة في الإشراف التربوي - سنوات الخدمة في التدريس - التخصص - المؤهل العلمي - جهة العمل)، وسبل تطوير التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بأعداد إستبانة مكونة من (62) فقرة، وزعت على عينة الدراسة والتي بلغت (164) مشرف. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أبرزها: تراوحت النسبة المئوية لدرجات تقدير المشرفين التربويين لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة بين أعلى استجابة للاستبانة ككل (95%) وأدناها (60%) وتراوحت بين أعلى متوسط للفقرات (93.57%) وأدناها (74%) وكان متوسط الدرجة الكلية (85.5%) وهي نسبة جيدة جداً، ولا توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات درجات تقدير المشرفين التربويين في محافظات غزة لدرجة التزامهم بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم تُعزى لمتغير سنوات الخدمة في الإشراف التربوي أو التدريس أو التخصص أو المؤهل العلمي أو جهة العمل. وتوجد فروق دالة تُعزى لمتغير التخصص في مجال الوظيفية فقط نحو العاملين لصالح تخصص الآداب، وكذلك فروق تُعزى لمتغير جهة العمل في مجال الزملاء فقط نحو الزملاء لصالح الوكالة. وفي ضوء هذه النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات لتطوير وتعزيز الالتزام بأخلاقيات المهنة أهمها: عقد الدورات التدريبية المتخصصة في أخلاقيات المهنة للمشرفين التربويين، زيادة أعداد المشرفين التربويين لخفض نصاب المشرفين من عدد المعلمين، تحسين ظروف عمل المشرفين التربويين، وتوفير الأمن الوظيفي لهم والطمأنينة من حيث الراتب والعلوة والتقاعد، إصدار مجلة متخصصة بأخلاقيات المهنة، اعتبار المعيار الأخلاقي من ضوابط اختيار المشرفين التربويين عند تعيينهم، وتشكيل هيئة وطنية عليا لأخلاقيات المهنة في فلسطين.

3. دراسة (أبو طيخ، 2008) بعنوان: "مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى التزام المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، مستخدماً الإستمارة كأداة للدراسة والتي تكونت من (63) فقرة وزعت على عينة عشوائية بلغت (235) معلم ومعلمة في المدارس الأساسية الدنيا بمحافظة غزة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان منها: أن هناك اتفاق على تحلي المديرين بأخلاقيات مهنة التعليم وينسب كبيرة في جميع المجالات بنسب مختلفة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين مدى التزام مديري المدرسة الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم محافظة غزة من وجهة نظر العاملين تُعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ومتغير سنوات الخبرة. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من النتائج، فإن الباحث قدم مجموعة من التوصيات منها: زيادة الاهتمام لبرامج الأخلاق المهنية في المدارس بحيث تصبح على سلم اهتمام الوزارة من حيث الإعداد والتدريب والتنفيذ والمتابعة والإشراف والتقييم. التركيز على تدريب المديرين علمياً وأخلاقياً ومهنياً، الاهتمام بدراسة التراث الإسلامي والأخلاقي الذي خلفه العلماء المسلمون، إيجاد دستور أخلاقي للمديرين في المدارس، يحدد فيه المفاهيم الأخلاقية، ضرورة التنسيق بين وزارة التربية والتعليم والجامعات الفلسطينية للاستفادة من الأبحاث والدراسات المتعلقة بالمدير والمعلم، تطوير مفهوم الأخلاقيات المهنية كحقل رئيس من مقررات كلية التربية.

ب. الدراسات العربية:

1. دراسة (العقيلي، 2014) بعنوان: "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن، كما هدفت للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرباطي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة

الملك سعود بالرياض من مختلف مراكزهم ومراتبهم الوظيفية والتي بلغ عددهم (1700) فيما كانت العينة تتكون من (313) موظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تكونت من (47) فقرة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها: يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد (التزام الموظفات الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية)، وأنه يوجد تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر، وتوصلت أيضاً لوجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي. وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أهمها: ضرورة التركيز في الإدارات على مراعاة العدالة والمساواة في منح المكافآت للموظفات وعدم التفريق بينهن في المعاملة، الاهتمام بتوفير وتكثيف الدورات التدريبية المتخصصة لتحمل أعباء الوظيفة، والعمل على توفير ووضوح للمهام ومسؤوليات العمل، كما أوصت بضرورة منح الموظفة الصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات، والتأكيد على وضع دليل لأخلاقيات العمل الواجب الالتزام بها من قبل الموظفين.

2. دراسة (الطراونة و أبو جليل، 2013) بعنوان: "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية" - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي"

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من المديرين العاملين في الإدارات العليا في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الإستمارة كأداة للدراسة والتي وزعت على (65) مديراً يعملون في الإدارات العليا في الشركات المشمولة بالدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال (الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية (المسؤولية نحو البيئة، المسؤولية نحو المستهلكين، المسؤولية نحو المجتمع المحلي) على تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد) في الشركات الصناعية الأردنية. وأوصت الدراسة بوضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن تقوم الشركات الصناعية

الأردنية بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر الشركة، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.

3. دراسة (السكرانة، 2012) بعنوان: "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال" - دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام شركات الاتصالات الخلوية الأردنية في تطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)، وتحديد مستوى الفروق في إدراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل تُعزى لمتغيراتهم الشخصية، كما هدفت الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، ولقد تم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق إستمارة وزعت على (180) من المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الرئيسية. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عالٍ من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، كما أن هناك وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في إدارة الصورة الذهنية ككل، وعدم وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في الصورة الذهنية الذاتية. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أبرزها: مضاعفة الاهتمام من قبل شركات الاتصالات الخلوية الأردنية بأخلاقيات العمل، لاسيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع المحلي من جهة، والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاماً أخلاقياً وقانونياً من جهة أخرى، وضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات العمل فضلاً عن إدراجها ضمن أهدافها الإستراتيجية، كما أوصت الدراسة بإنشاء قسم متخصص في إدارة الموارد البشرية يعني بأخلاقيات العمل لتعزيز الصورة الذهنية الإيجابية عند العاملين، والاهتمام بعقد ورش العمل كوسيلة للتواصل مع الموظفين لحثهم على الالتزام بأخلاقيات العمل من خلالها.

ج. الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (khan & Others, 2013) بعنوان: "العلاقة بين العدالة التنظيمية وعوائد الوظيفة: أخلاقيات العمل الإسلامي"

"organizational justice and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic"

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الآثار الأساسية لأخلاق العمل الإسلامي باستخدام طريقة "time lagged" و النظر إلى عدالة المنظمات في دوران الموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل. وتوضيح التأثير المُحَلَّل لأخلاق العمل الإسلامي في العدالة. و لقد أوضح التحليل باستخدام بيانات مجمعة من قبل (182) موظفاً في أحد أكبر الجامعات الخاصة في باكستان وعينة من الموظفين في المستشفيات التابعة للجامعة، أن هناك علاقة طردية ما بين أخلاق العمل الإسلامي والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل، وأن هناك علاقة عكسية بين أخلاق العمل، والدوران الوظيفي. كما أن هناك علاقة عكسية ما بين العدالة التوزيعية و الدوران الوظيفي، في حين أن علاقة طردية تربط ما بين العدالة الإجرائية والرضا الوظيفي. إضافة إلى ذلك هناك علاقة طردية تربط ما بين العدالة الإجرائية، والرضا الوظيفي والالتزام بالعمل من قبل الموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل عالٍ، والعكس صحيح للموظفين الذين يلتزمون بالأخلاق الإسلامية بشكل منخفض. كما أنه في ظروف العمل التي يلتزم موظفيها بأخلاق العمل الإسلامي بشكل عالٍ، تكون العدالة الإجرائية مرتبطة بشكل طردي مع دوران العمل، بينما تكون مرتبطة عكسياً مع دوران العمل في ظروف العمل التي يلتزم موظفيها بأخلاق العمل الإسلامي بشكل منخفض، على النقيض ترتبط العدالة التوزيعية بشكل عكسي مع دوران العمل في بيئة عملية تكون الأخلاق الإسلامية فيها مطبقة وملتزم بها من قبل الموظفين بشكل عالٍ. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان منها: وضع وتنفيذ مدونات أخلاقية إسلامية، وتدريب الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الدول الإسلامية عليها. وأوصت أيضاً بأن على المديرين تحديد، ومعالجة القضايا التي تثير للموظفين في بيئة العمل لما لها من الأثر البالغ، والضار على الشركات.

واعتمد الباحث على الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحقيق أهداف البحث. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها تمتع مدرء الأقسام بمستوى عالٍ من الأخلاقيات في العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين والموظفات. وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان أهمها ضرورة تعزيز المستوى العالي من الأخلاقيات التي تتمتع به الأقسام الإدارية كما أوصحها الموظفون بشئ طرائق التعزيز وفي المجالات كافة كي يحافظ على هذا المستوى، وللوصول إلى أعلى من هذا المستوى في أخلاقيات العمل الإداري.

7. دراسة (العزي والديم، 2006) بعنوان: "إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية - دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية الإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي للمفاهيم والدراسات السابقة، بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة المكونة من (268) من العاملين في الأجهزة الحكومية والتي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم إدراك مجموعة من الموظفين لواجباتهم الوظيفية، وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية، في حين يدرك بعض الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية وهذا عند الذكور أكثر من الإناث، كما توصلت الدراسة إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل فئات من الموظفين، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن بعض فئات من الموظفين يرون أن الرواتب التي يحصلون عليها غير متوافقة مع ما يقومون به من عمل وهذا قد ظهر جلياً عند الإناث أكثر من الذكور، وعند ذوي الخدمة القليلة وصغار السن. واقترحت الدراسة عدة توصيات من شأنها أن تعالج المشاكل التي تؤدي إلى عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة، والمسؤولية الإدارية من قبل الموظفين في أجهزة الخدمات العامة كان منها: رفع مستوى الإدراك لدى الموظفين بأخلاقيات الخدمة العامة من خلال تصميم البرامج التدريبية الإلزامية للموظفين، تفعيل الدور الرقابي لديوان الخدمة المدنية، تطبيق مبدأ الشفافية فيما يتعلق بعدالة منح جميع الامتيازات، والعلاوات والحوافز المادية والمعنوية.

5. دراسة (الحصيات، 2012) بعنوان: "دور أخلاقيات العمل الإسلامي في تطوير السلوك التنظيمي للأفراد في المؤسسات الصحفية الأردنية"

هدفت هذه الدراسة لتحديد تأثير أخلاقيات العمل الإسلامي على سلوك الأفراد التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية وهدفت أيضاً لتمييز العنصر الأكثر أهمية لأخلاقيات العمل الإسلامي. تبنت الدراسة الحالية المنهج التحليلي الوصفي باعتمادها على المسح الميداني، بحيث يتكون مجتمع الدراسة من سبع مجلات يومية في الأردن للعام (2010م)، وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية في اختيار الإدارة العليا والإدارة التنفيذية للمجلات قيد الدراسة بحسب حجم كل منظمة، وقد تم توزيع (66) استبيان على (30%) من 218 مدير مستهدف، وتم توزيع (175) استبيان على ما نسبته (15%) من الموظفين الذين بلغ عددهم (1163) موظفاً. وبالمجمل تم جمع (204) استبياناً. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج وجدت فيها أن مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامي من جانب العاملين في مؤسسات الصحافة الأردنية عالياً، كما أنه يوجد تأثير إحصائي مهم للخضوع والالتزام بأخلاقيات العمل الإسلامي مثل (الطيبة والمسامحة في التعامل مع العاملين، الخضوع للأفراد ذوي السلطة، احترام أخلاقيات العمل ما بين العاملين في هذه المنظمات). بينما لا يوجد تأثير إحصائي مهم لأخلاقيات العمل الإسلامي (المهارة، تقديم النصيحة للمسلمين، الإحساس بالمسؤولية، العدل و المساواة، النزاهة والعمل ضمن فريق) في سلوك الأفراد التنظيمي، وأوصت الدراسة بدمج هذه الأخلاقيات في قواعد أي مدونة سلوك، والتي بدورها تقيد كل موظف، وتؤدي إلى تكامل مع نظام الموارد البشرية في المنظمات الإعلامية وغيرها من الموارد.

6. دراسة (الدرجي، 2011) بعنوان: "أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين. وقد وضع الباحث أداة بحثه (الاستبانة) التي تكونت من عشرة مجالات وهي: (النزاهة - تحمل المسؤولية - الأمانة - الصدق - الصبر والحكمة - المودة والرحمة - الشجاعة - التضحية - العادلة - النصيحة) والتي بلغت (54) فقرة والتي تم توزيعها على (500) موظف وموظفة في الوزارات العراقية،

2. دراسة (Holmquist, 2013) بعنوان: "أخلاق العمل في استغلال الوقت"

"workplace ethics at time clock"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الوقت في بيئة العمل لدى العاملين، وكيفية الاستفادة والاستغلال الأمثل له أثناء العمل. وقد كشفت دراسة الحالة التي أنجزت على سلوك الموظفين الذين يعملون في قطاع بيع التجزئة في استغلال الوقت، أن ثمة طريقة يمكن من خلالها للموظفين أن يستفيدوا في زيادة أجورهم من التعارض ما بين الوقت الحقيقي والوقت المسجل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي وزعت على عينة مكونة من (335) موظف، منهم (116) موظف في فلوردا في الولايات المتحدة الأمريكية، و(219) موظف في كوريا الجنوبية. وكشف تحليل للنتائج أن قليلاً من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت الغير الأخلاقي في تعزيز أرباحهم على حساب رب العمل، بينما كشف التحليل للنتائج تعاطف القليل من الكوريين تجاه هذا السلوك. وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان من أهمها: ضرورة تفعيل دور الرقابة والتقييم على عنصر الوقت لدى الموظفين من قبل الإدارة المباشرة لهم. استخدام المعادلات الرياضية في دراسة زيارة الأجر ومقارنتها مع الخسارة المتحققة من تعزيز أرباح الموظفين بإتباع الأسلوب الغير أخلاقي. وأوصت أيضاً بالاهتمام في مستقبل البحث من خلال ثقافات و جنسيات أخرى للاستفادة منها في المقارنات.

3. دراسة (Holmes & Others, 2012) بعنوان: "الأخلاقيات والتجارب في المحاسبة" - مساهمة في النقاش حول قياس السلوك الأخلاقي.

"Ethics and experiments in accounting" - A contribution to the debate on measuring ethical behavior.

هدفت هذا الدراسة إلى قياس مدى الإذعان لتجربة ضريبية بين الطلاب، والبحث في العلاقات بين السلوك الإذعائي في الاستبيان والسلوك الواقعي في بيئة تجريبية مع السلوك المختلف بين الذكور والإناث، وفئات الأعمار المختلفة. وأتم ما مجموعه (630) طالباً جامعياً في كلية التجارة في جامعة نيوزيلندا الاستبيان حول موقفهم من النظام الضريبي. ومن ثم شارك الطلاب في تجربة لمحاكاة الردود اللازمة لقرارات متعلقة بعملية تهرب ضريبي مفترضة. أما المدفوعات الفردية فقد كانت منوطة بنتائج القرارات الخاصة بعملية التهرب الضريبي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أنها

من قواعد السلوك باعتبارها آليات رادعة. وأوصت الدراسة إلى أنه ينبغي النظر في وضع قواعد السلوك العالمية، وتنفيذ السياسات المتعلقة بالتوقعات السلوكية للعاملين في ضوء الاختلافات الوطنية في المواقف الإدارية حول الفلسفات الأخلاقية.

7. دراسة (Slabbert & Ukpere, 2011) بعنوان: "التحليل المقارن لأخلاقيات العمل الصينية والجنوب إفريقية"

"A comparative analysis of the Chinese and South African work ethic"

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على القضايا الأخلاقية الفردية في بيئة العمل في جنوب أفريقيا حيث إن الباحث اعتبر جنوب أفريقيا بلد غني بالموارد، والمصادر ولكن دخلها الاقتصادي متدني ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحث أسلوب القياس والمقارنة التحليلية على عينة مكونة من (65) عنصر يعمل بالمخازن لقياس سبعة عناصر فكرية مختلفة تتعلق بأخلاق الوظيفة. الدراسة عملت على الربط بين الإنتاجية وأخلاقيات المهنة حيث أخرجت نتائج الفرضيات عن توفر مستوى من أخلاقيات المهنة السلبية، ويرجع الباحث أنه سبب من أسباب تراجع الإنتاجية في بلد مثل جنوب أفريقيا يعود ذلك لعناصر التاريخ والثقافة وهذا ما يتعارض تماماً مع وضع أخلاقيات المهنة في الصين. وقدم الباحث مجموعة من التوصيات كان منها: الحرص على تعزيز أخلاقيات العمل الفردية من خلال التعليم والتدريب، استخدام نظام الحوافز للأداء الجيد، عدم تسييس العلاقة بين الحكومة والعمال.

8. دراسة (Laratta, 2010) بعنوان: "المناخ الأخلاقي في القطاعات غير الربحية والحكومية"

"Ethical climate in nonprofit and government sectors"

هدفت هذه الدراسة لدراسة المناخات الأخلاقية في المؤسسات الحكومية والغير ربحية وتحديد نقاط التشابه والاختلاف في أبعاد الجو الأخلاقي وما الذي يقود للاختلاف وما هي آثاره على القطاع، والبلد بشكل عام ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدم تقنية نمذجة المعادلات الكيالية على عوامل أخلاقية مختلفة، حيث قام بتوزيع الاستبانة على (1012) موظف في (500) مؤسسة حكومية و(512) مؤسسة أهلية - غير الربحية في مدينة طوكيو في اليابان، وخرج بعدد القيم المفقودة ب(441) استبانة من المؤسسات الحكومية (321) من المؤسسات الغير ربحية - أهلية.

2.2.3 دراسات الأداء الوظيفي:

أ.الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (أبو كريم،2013) بعنوان: "علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري - دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغت عينة الدراسة (172) مديراً، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي استرجع منها بعد توزيعها على جميع عينة الدراسة (152) استبانة، أي ما نسبته (88.3%). ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي: أن الأجهزة هي أكثر نظم المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء، يليها المستخدمين الذين يستخدمون نظم المعلومات، ثم تليها البرمجيات في الترتيب، بينما كان الأقل تأثيراً على نظم المعلومات الإدارية الاختصاصيون الفنيون، وقواعد البيانات، كما بينت الدراسة أن نظام العمل في المنظمات غير الحكومية لا يتيح فرصة كبيرة للترقية. كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان أهمها: التأكيد على أهمية وجود قسم لتكنولوجيا المعلومات، وتعيين الموظفين المختصين، وإشراكهم في وضع السياسات العامة للمنظمة.

2. دراسة (أبو زيادة،2012) بعنوان: "إدارة الوقت والجودة الشاملة وأثرهما في الأداء الوظيفي" - دراسة ميدانية في عينة من المصارف التجارية الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى طبيعة العلاقة بين إدارة الوقت، والجودة الشاملة وأثرها في الأداء الوظيفي في المصارف التجارية الفلسطينية . ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم وتطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ تعدادها (114) مديراً، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن المصارف التجارية الفلسطينية تهتم بتطبيق جميع أبعاد إدارة الجودة الشاملة باستثناء بُعد مشاركة العاملين وتحفيزهم، فقد جاء هذا التطبيق بشكل عام بدرجة متوسطة، كما أن اتجاهات المبحوثين في هذه المصارف نحو مستوى فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي تنصف بدرجة عالية، كما تبين أنه يوجد علاقة ذات تأثير معنوي بين أبعاد إدارة الجودة الشاملة وكل من فاعلية إدارة الوقت والأداء الوظيفي، وكذلك تبين وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين فاعلية إدارة الوقت والأداء

ب. الدراسات العربية:

1. دراسه (الشريف، 2013) بعنوان: "دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي"

هدفت هذه الرسالة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق أهداف الرسالة تم تصميم استبانة تحتوي على (27) فقرة، وتكونت مجموعة الدراسة من الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز وعددهم (241) موظفة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التالي: قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات و الأقسام داخل الجامعة، كما أشارت إلى وجود بعض التحديات التي تواجه عملية التطوير وهي كالتالي: طول الإجراءات المتبعة داخل العمل ، تعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل، عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين. وفي ضوء هذه النتائج تم تقديم عدة توصيات، منها توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة في القيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها، تعاون إدارة التطوير الإداري مع الإدارات العليا في إعادة دراسة إجراءات العمل والتغلب على التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري، توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

2. دراسة (نعامة وعلي، 2011) بعنوان: "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي" - دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس مصادر الضغوط المهنية ومقياس الأداء الوظيفي المستخدم في هذا البحث استناداً إلى مجموعة من المتغيرات (سنوات الخبرة، المؤهل التعليمي)، وتكونت عينة الدراسة من (120) عاملاً وعاملة من موظفي مكتبة الأسد الوطنية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كمقياس للضغوط المهنية و الأداء الوظيفي. وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعاً هي الضغوط الناتجة من المردود المادي، وأنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية، والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة. وتوصل الباحث لمجموعة من التوصيات كان أهمها: تفعيل الانضباط الإداري الذي يشمل الالتزام بمواعيد العمل، والمحافظة على الممتلكات العامة والكراسة

ج. الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Karuhanga, 2015) بعنوان "تقييم تطبيق ممارسات إدارة الأداء الإستراتيجية لإدارة الأداء في الجامعات في أوغندا"

Evaluating implementation of strategic performance management practices in universities in Uganda"

هدفت هذه الدراسة للإجابة على سؤاليين على وجه التحديد: كيف تستطيع الجامعات الحكومية في أوغندا وضع وتنفيذ نظام إدارة إستراتيجية من أجل تقديم خدمات فعالة؟ وكيف يمكن وضع أداة لتقييم هذا النظام في الجامعات الحكومية؟ وفي محاولة للإجابة على هذه الأسئلة تم استخدام الأدبيات ذات الصلة لاستعراض الممارسات الإستراتيجية، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأداة المسح الميداني بهدف الوصول إلى نتائج الدراسة. حيث تم اختيار (4) جامعات حكومية من أصل (5) جامعات في أوغندا، وقد قسمت الأداة إلى قسمين، قسم المعلومات الديمغرافية وقسم ممارسات إدارة الأداء، وقد تم توزيعها على (350) موظفاً في هذه الجامعات، تم اعتماد (330) استبانة قابلة للتحليل. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج منها أن لدى الجامعات نظام إدارة إستراتيجية لكنه يعاني من صعوبة في التنفيذ، وعدم مشاركة كاملة من العاملين في هذا النظام. لذلك أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان أهمها: ضرورة مشاركة الموظفين في عملية وضع نظم إدارة الأداء حتى يسهل عليهم إدراكها وتنفيذها، بالإضافة إلى وجود نظام التغذية الراجعة إلى الأطراف المعنية. كما أوصى أيضاً بضرورة تحديث النظم بشكل دوري وأن يكون مرناً يستوعب كافة المتغيرات المحيطة ببيئة العمل الداخلية والخارجية، وعلى الإدارة العمل قدماً من أجل التقليل من التحديات التي تواجه عملية تنفيذ نظام الإدارة الإستراتيجية.

2. دراسة (Hernaus & Mikuli, 2014) بعنوان: "خصائص العمل والأداء الوظيفي لعمال المعرفة" "Work characteristics and work performance of knowledge worker"

هدفت هذه الدراسة للتحقق من نمط ونموذج العلاقة بين المهام المختلفة، والمعرفة و الخصائص والسمات الاجتماعية لتصميم العمل ونتائجه، من خلال مسح ميداني لكبرى المنظمات الأهلية في كرواتيا،

التداخل بين سمات وخصائص العمل، ومخرجات العمل مع اقتراح أن خصائص العمل تؤثر تأثيراً ذو أهمية كبيرة على الأداء الوظيفي. كما أوضحت الدراسة أن العمل المعرفي يعتبر أكثر خطورة من الأعمال الأخرى بسبب المعلومات التي يحصل عليها والتي تصدر عنه. ويوصي الباحث بضرورة إيجاد نوع من التوازن بين متطلبات العمل، والقدرة البشرية عند العاملين. كما أشار إلى حاجة أنظمة تقييم الأداء، والمكافآت الفردية إلى تعديل في النظام لتعزيز السلوك الاجتماعي الإيجابي داخل المنظمة.

3.2.3 دراسات علاقة أخلاقيات المهنة بالأداء الوظيفي:

أ.الدراسات الفلسطينية:

1. دراسة (الشريف، 2013) بعنوان: "أثر المسائلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة"

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى المسائلة الإدارية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين ، والخروج بتوصيات تعمل على زيادة الاهتمام بموضوع المسائلة الإدارية لما له من تأثيرات إيجابية ترفع من مستوى الأداء الوظيفي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات الأولية، والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (320) موظفاً إداري. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: وجود مفهوم المسائلة ومعرفته لدى الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسائلة الإدارية، والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين كل من (الانضباط الوظيفي- العمل والإنجاز - أخلاقيات الوظيفة العامة - المجال الإنساني) وبين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة. وخلصت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أهمها: الابتعاد قدر الإمكان عن توظيف المسائلة الإدارية التي تشبه في شكلها نظام التفتيش قبل استفاد جميع الطاقات والجهود اللازمة لتثبيت آلية المراجعة الذاتية والوصول إلى المسائلة الذكية، وتنمية مهارات الموظفين الإداريين في استخدام أساليب المسائلة الحديثة وصولاً إلى تحقيق أعلى مستويات من العمل والإنجاز ، وتوفير أجواء اجتماعية ملائمة لتشجع العاملين على تطوير أدائهم الكلي وتحسينه.

ب. الدراسات العربية:

1. دراسة (العطوي، 2013) بعنوان: "أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء" - دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى الالتزام بأخلاقيات العمل في قيادة قطاع حرس الحدود بحقل من وجهة نظر المبحوثين، كما هدفت لمعرفة درجة كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها المبحوثون، وإلى التعرف إلى الاقتراحات التي تساهم في رفع مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة عددها (246) فرداً من العاملين بقطاع حرس الحدود بحقل وهي كانت من أصل مجتمع بلغ عدده (495) موظف. وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: أن أفراد العينة موافقون على محور التزام منسوبي قيادات حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بمتوسط حسابي (4.06 من 5)، كما أظهرت النتائج أن كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جداً، وقد كشفت الدراسة على أنه يوجد علاقة قوية بين أخلاقيات العمل وكفاءة الأداء، حيث إن الالتزام بأخلاقيات العمل يساهم بدرجة كبيرة في رفع كفاءة الأداء لدى العاملين، وكشفت النتائج أيضاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الاقتراحات التي قد تساهم في رفع مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بحقل) باختلاف طبيعة العمل، وأظهر الاختبار الفروق لصالح الفئة المشتركة التي تمارس العمل الميداني والإداري في الوقت نفسه. ونتج عن الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: التركيز على اختبار أصحاب الخلق الحسن قبل التعيين وذلك بالاستعانة بمندوبي الاختصاص من علماء الاجتماع، وعلماء النفس في المقابلة الشخصية وإجراءات القبول، كما أوصت بتقديم وصفاً للأخلاقيات التي يجب أن يتمتع بها العاملون في الجهاز والتي بموجبها يتم التقييم، كما أوصت بالعمل على تلمس احتياجات العاملين وتأمين سبل العيش الكريم لهم.

2. دراسة (الربيعي، 2008) بعنوان: "العلاقة بين الجودة والأخلاقيات ومعايير الأداء وأثرها في جودة الأداء"

هدفت الدراسة لمساعدة الموظف على المواجهة الواعية، والموضوعية لما يصادفه من مشكلات تتعلق بالأخلاقيات والقيم البيئية السائدة، و توليد الالتزام الذاتي بالمعايير الأخلاقية والسلوكيات الحميدة. وقد تم اختيار عينة الدراسة على أساس التخصصات العامة والمتخصصة والإدارية، والتي تمثلت بمديري أكبر المستشفيات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام في مدينة بغداد، فقد بلغت العينة من (65) فرداً، كما تم استعمال الوسائل الإحصائية لعرض البيانات المتعلقة باختيار عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كان منها: يؤثر السلوك الأخلاقي في قرارات الإدارة العليا، إذ تزداد قوة القرارات الإدارية من الناحية الأخلاقية أو تضعف تبعاً لمتخذ القرار، كما نتج عنها أيضاً أن المدونات الأخلاقية تشكل عنصراً مهماً من عناصر ضبط السلوك المهني إذا ما تم تفعيلها بالشكل الصحيح. وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات كان منها أنه لا بد لوزارة الصحة من التعامل مع قضية الجودة بجدية أكبر، واعتبارها هدفاً إستراتيجياً بشكل واضح، وأن تعمل على توفير المصادر اللازمة لأنشطة التطوير والتحسين.

3. دراسة (حاجي والصواف، 2006) بعنوان: "أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال"

هدفت الدراسة إلى التركيز على معرفة أخلاقيات الوظيفة العامة، والتحقق من مدى إدراك المدراء في الشركة المبحوثة عن أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها في تحسين الأداء. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة أساسية للدراسة التي تم توزيعها على (45) فرد من العاملين في الإدارات المختلفة في الشركة العامة للألبسة الجاهزة في الموصل. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: أوضح معامل التحديد أن المتغيرات المستقلة أعطت قدرة تفسيرية مقدارها 38% أي أن 38% من التغيرات الحاصلة في الأداء يعود سببها إلى التغيرات الحاصلة في مؤشرات الأخلاق، كما أوضحت الدراسة أن هناك قدر من الالتزام بأخلاقيات المهنة وهو ما أوضحته المتغيرات التي أعطت علاقة طردية مع الأداء، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين أهداف الوظيفة العامة وبين

الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة. كما أوضحت النتائج أيضاً أن نسبة الأداء مثلت نسبة (66%) وهي نسبة مقبولة. وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات منها: إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بوضع أسس ومعايير أخلاقية للوظيفة العامة، وأوصت بتدريب الموظفين، وبشكل دوري على المهام والمسؤوليات التي تقع على شاغل الوظيفة العامة، كما أوصت بتوعية العاملين بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على تحسين الأداء، وضرورة وضع برامج فعالة للحد من الفساد الإداري لأن ذلك من شأنه أن يحفز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

ج. الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Sabourin, 2015) بعنوان: " تطبيق إستراتيجي: خمس محركات للأداء " "Strategy execution: five drivers of performance"

هدفت الدراسة لانتهاج ما يسمى محركات الأداء التي من شأنها أن تدفع المدراء لتحقيق أهداف العمل، من خلال جمع البيانات باستخدام الاستبانة التي وزعت على (180) مديراً من أصل مجتمع يتكون من (484) مديراً شاركوا في المؤتمر الإداري الكندي السنوي في كندا. وقد ذكرت الدراسة خمس محركات للأداء الوظيفي (القوانين والأنظمة - العواطف - المبادرات - الإجراءات الفورية - النزاهة)، ووجدت الدراسة أن من عوامل نجاح المديرين في تحقيق أهدافهم تطبيقهم لخمس محركات من الأداء وهي (القوانين والأنظمة - العواطف - المبادرات - الإجراءات الفورية - النزاهة). وقد كانت العلاقة الطردية واضحة بعد إجراء التحليل بين الأداء الوظيفي وكل محرك من محركات الأداء الخمسة. ويوصي الباحث بالتركيز على تلك المعايير التي من شأنها التأثير، والاهتمام بتنمية الإدارة من خلالها. كما أوصى الباحث بضرورة التوزيع في إستراتيجيات التنفيذ، واستخدام برامج تشغيل مختلفة والتي بدورها تؤدي إلى الاندماج الكامل بين أهداف الإدارة، وأهداف العاملين مما يزيد من فاعلية الأداء.

جدول يتضمن مقارنة بين الدراسات السابقة والحالية

4.3 أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة بشكل كبير، فقد استطاع من خلالها عمل التالي:

- 1- استفاد من دراسة كل من (العاجز، 2014) و (العطوي، 2013) و (الطراونة وأبو جليل، 2013) و (الشريف، 2013) و (طشطور ومزاهرة، 2012) و (السكرانة، 2012) و (الحصيات، 2012) و (الدرجاني، 2001) و (الرومي، 2009) و (أبو طبيخ، 2008) و (حاجي والصواف، 2006) و (Khan&others, 2013) و (Sabourin, 2015) و (Holmquist, 2013) و (Poon&Hoxley, 2010) في تحديد أبعاد أخلاقيات المهنة والتي تتمثل في (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتيان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية).
- 2- استفاد الباحث من معظم الدراسات السابقة في تحديد منهجية الدراسة وهي المنهج الوصفي التحليلي.
- 3- استفاد الباحث أيضاً من الدراسات السابقة في عرضه للإطار النظري، وتكوين الاستبانة، والاستعانة بمراجع هذه الدراسات لتوفير الوقت والجهد.
- 4- الاستفادة من مقارنة نتائج الدراسات السابقة مع ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج.

5.3 ما يميز هذه الدراسة:

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها:

- 1- جمعت بين مجموعة من أبعاد أخلاقيات المهنة التي لم تتناولها مجتمعة أي دراسة قبلها وهي (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتيان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية)، وربطت هذه الأبعاد مع الأداء الوظيفي لمعرفة أثرها عليه.
- 2- موضوع الرسالة لم يطبق من قبل على المستوى المحلي رغم الأهمية الكبيرة التي يحملها.
- 3- تم تطبيق الدراسة على المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، وهو قطاع حساس وكبير في الدولة لما يقدمه من خدمات للمجتمع المحلي، وبخاصة بقطاع غزة نتيجة الوضع الخاص الذي يعيشه الشعب الفلسطيني.

عناصر التعليق	ما ركزت عليه الدراسات السابقة	ما ركزت عليه الدراسة الحالية
تتابع من حيث الموضوع.	الوظيفة العامة على الأداء الوظيفي بعدة قطاعات منها حكومية ومنها خاصة كدراسة كل من (العطوي، 2013) و (حاجي والصواف، 2006) و (Jacobs&others, 2013). (Weng 2013), (Wahyuditi&others, 2013).	هذه الدراسة ركزت على عينة من موظفي أكبر المنظمات المحلية الاجتماعية غير الحكومية في كل محافظة من محافظات قطاع غزة الخمسة (الشمال - غزة - الوسطى - خان يونس - رفح) من أجل قياس معرفة طبيعة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين، والتعرف إلى أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في هذه المنة
من حيث الفئة المبحوثة.	من حيث الفئة المبحوثة ركزت كل من دراسة (العاجز، 2014) و (طشطور ومزاهرة، 2012) و (الرومي، 2009) على فئة المشرفين والمرشدين التربويين، أما دراسة (أبو طبيخ، 2008) فركزت على مديري المدارس أما دراسة (الطراونة وأبو جليل، 2013) و (السكرانة، 2012) و (أبو زينة، 2012) و (الحصيات، 2012) و (المجلة، 2012) و (2009) و (Sabourin, 2015) و (Robertson&Geiger, 2011) فقد ركزت على المدماء العاملين في الإدارة العليا لمؤسساتهم. بينما تم التركيز على الموظفين العاديين في عدة دراسات منها دراسة كل من (العقيلي، 2004) و (العنزي والعديم، 2006) و (الشريف، 2013) و (الشريف، 2013) و (أبو سويرح، 2010) و (المربع، 2004) و (Khan&others, 2013) و (Lee, 2012) و (Laratta, 2010) و (Hernaus&Mikuli, 2014) و (Holmquist, 2013)، بينما ركزت دراسة (Holmes&others, 2012) و (Wahyuditi&others, 2013) على طلاب ومحاضرين في الجامعات.	اتبعت الدراسة المنهج واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة باستثناء دراسة (العاجز، 2014) التي استخدمت الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة، بينما استخدمت دراسة (Poon&Hoxley, 2010) أداة المقابلة فقط.
من حيث المنهج المتبع والأدوات.	استخدمت كل الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة باستثناء دراسة (العاجز، 2014) التي استخدمت الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة، بينما استخدمت دراسة (Poon&Hoxley, 2010) أداة المقابلة فقط.	استخدمت كل الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة باستثناء دراسة (العاجز، 2014) التي استخدمت الاستبانة والمقابلة كأداة للدراسة، بينما استخدمت دراسة (Poon&Hoxley, 2010) أداة المقابلة فقط.

جدول رقم (5)

مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

عناصر التعليق	ما ركزت عليه الدراسات السابقة	ما ركزت عليه الدراسة الحالية
من حيث الموضوع.	ركزت كل من دراسة (العاجز، 2014) و (طشطور ومزاهرة، 2012) و (الرومي، 2009) و (أبو طبيخ، 2008) على أخلاق المهنة التربوية بشكل خاص، أما دراسة (العقيلي، 2014) فقد ركزت على العلاقة بين أخلاقيات المهنة والرضا الوظيفي، كما ركزت دراسة (الطراونة وأبو جليل، 2013) و (السكرانة، 2012) على أخلاقيات الأعمال وأثرها على الشركات الخاصة، كما ركزت دراسة (العنزي والعديم، 2006) على إدراك وممارسة العاملين في الأجهزة الحكومية لأخلاقيات المهنة، في حين جمعت دراسة (Laratta, 2010) في تركيزها على أخلاقيات المهنة في القطاع الحكومي والأهلي، وركزت دراسات أخرى مثل (Khan&others, 2013) و (Kumar&Rose, 2012) على أخلاقيات العمل من منظور إسلامي. وفي الدراسات السابقة التي تتعلق بالأداء الوظيفي ركزت كل من دراسة (الشريف، 2013) و (الشريف، 2013) (شاهين، 2010) و (بحر و أبو سويرح، 2010) على أثر عدة متغيرات مستقلة على الأداء الوظيفي في عدد من المؤسسات التعليمية، بينما ركزت كل من دراسة (البليسي، 2012) و (نعامة وعلي، 2011) (العجلة، 2009) و (العكش، 2007) و (الفايدي، 2008) و (السكران، 2004) و (الشريف، 2004) و (الريبيق، 2004) و (المربع، 2004) و (النميان، 2003) على الأداء الوظيفي كمتغير تابع في الوزارات والأجهزة الحكومية، وركزت مجموعة من الدراسات على أثر أخلاقيات	ركزت هذه الدراسة على أثر أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وذلك بعرض إطار نظري عن أخلاقيات المهنة ومجموعة من أبعادها، ثم عن الأداء الوظيفي بشكل عام، ثم قامت الدراسة بالربط بين أخلاقيات المهنة وأثرها على الأداء الوظيفي. وتميزت الدراسة عن باقي الدراسات السابقة في أنها تناولت 10 أبعاد من أخلاقيات المهنة، لم تتناولها دراسة سابقة مجتمعة.



نقد الدراسات السابقة

بعد العرض السابق نجد أن الدراسات السابقة:

1. **من حيث الحداثة:** أورد الباحث دراسات حديثة حتى عام 2015، أي متزامنة مع فترة إعداد الرسالة، ولكن الاعتماد على عدد محدود من الدراسات الأجنبية الحديثة قلل من المقارنة الدولية الواسعة.
2. **من حيث التنوع:** الدراسات تنوعت بين محلية (فلسطين)، عربية (الأردن، مصر...) وأجنبية (أوروبا وآسيا)، تعتبر هذه نقطة إيجابية، حيث أن الباحث ربط بين السياق المحلي والعالمي، ولكن من الواضح أن الباحث استعرض عدد كبير جداً من الدراسات العربية، بينما كان يمكن تعزيز الرؤية بالمزيد من الأدبيات الدولية.
3. **من حيث التنظيم والعرض:** قُسمت الدراسات إلى ثلاثة محاور: (أخلاقيات المهنة – الأداء الوظيفي – العلاقة بينهما) مع جدول مقارنة، يعتبر هذا التنظيم جيد وسهل للمقارنة والتحليل، ولكن نجد أن الباحث قام بالمقارنة بشكل وصفي أكثر من كونه نقدي. أيضاً استعرض الباحث الدراسات السابقة بشكل منهجي حيث تضمنت (الهدف من الدراسة، المنهج المستخدم، العينة، النتائج والتوصيات)
4. **من حيث العمق والتحليل:** المقارنة ركزت على (الموضوع – المنهج – العينة – الزمان – المكان)، لكنها لم تتعمق في جودة الدراسات (مثل: صلاحية الأدوات، حجم العينات، نقاط القوة والضعف المنهجية). وبالتالي لم يظهر تقييم حقيقي لموثوقية النتائج السابقة.
5. **من حيث إبراز الفجوة البحثية:** أشار الباحث إلى أن دراسته تختلف بتركيزها على المنظمات غير الحكومية في غزة، وربط الأخلاقيات بالأداء الوظيفي لكن هذا التمايز لم يُبرز بوضوح كـ"فجوة بحثية" تبرر حتمية الدراسة.



الخلاصة

أثرى الباحث دراسته بعدد كبير من الدراسات السابقة تجاوز الـ 50 دراسة، تنوعت ما بين محلية وعربية وأجنبية، تم تنظيمها واستعراضها بشكل منهجي جيد، اتسمت بالشمولية حيث غطت جوانب موضوع الدراسة والمتغيرات الأساسية (أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي) حتى عام 2015. لكن من الملاحظ أنه يغلب على طريقة عرضها الطابع الوصفي، كما تفتقر إلى النقد المنهجي أو إبراز الفجوة البحثية بشكل واضح. كان من الأفضل أن يوضح الباحث محدودية الدراسات السابقة من حيث المنهج أو البيئة أو المتغيرات الوسيطة، لجعل دراسته تميّزاً، وأكثر وضوحاً.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

