

جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الادارة والاقتصاد



اخلاقيات الوظيفة وتأثيرها في اداء الوظيفي

بحث تخرج مقدم إلى مجلس كلية الادارة والاقتصاد في جامعة ميسان
كجزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس
في ادارة الاعمال

بأشراف الاستاذ

م. د علي خزعل جبار

اعداد الباحثان

سجاد ناصر عبير

علي حسن محمد

المستخلص

يهدف البحث الى دراسة علاقة تاتير وعلاقة الارتباط ما بين اخلاقيات الوظيفة والاداء الوظيفي في الجامعة المبحوثة وتشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف وتتعلق دراسة البحث من مشكلة البحث المتمثلة بمعرفة ماهي العلاقة بين أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي للفرد داخل جامعة ميسان؟ / كلية الادارة والاقتصاد؟

أي مدى تاتير الاخلاقيات في تحسين الاداء لعينة الجامعة المبحوثة وذلك بقصد الوصول الى الحقائق حيث تم الاعتماد على التحليل الوصفي باستعمال استمارة استبيان لجمع المعلومات والبيانات عن عينة البحث اذ تمثلت ب (٤٠) عينة عشوائية وذلك لاختبار فرضيات البحث واستعمال معامل الارتباط والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالاعتماد على برنامج SPSS .

حيث اظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباط وتاتير بين متغيرات البحث ووجود انسجام ما بين متغيرات البحث وذلك لاسباب عديدة قد تم ذكرها بالجانب العملي للبحث وانها بحاجة لتكثيف في جهود اخلاقيات البحث للتحسين في الاداء الوظيفي .

ومن ابرز التوصيات التي اعتمدت على النتائج التحليل هو ضرورة المناقشة للمتغير الاول مع المتغير الثاني وذلك لانسجام المفردات مع المتطلبات وضرورة الاهتمام بالاخلاقيات لقياس مدى تاتيرها والى اي مستوى تاتير بالاداء الوظيفي .

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الآية القرآنية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
ح	المستخلص
٢-١	قائمة المحتويات
٣	قائمة الاشكال
٣	قائمة الجداول
٣	الملحقات
٤	المقدمة
الفصل الأول	
منهجية البحث	
٥	مشكلة البحث
٥	أهمية البحث
٥	أهداف البحث
٦	منهجية البحث
٦	فرضيات البحث
٦	مخطط البحث
٧	عينة البحث
٧	حدود البحث (الزمانية -المكانية - البشرية)
الفصل الثاني (الجانب النظري)	
المبحث الأول - الاخلاقيات الوظيفية	
٨	مفهوم الاخلاقيات الوظيفية

٩-٨	اهمية الاخلاقيات الوظيفية
١٠-٩	مصادر الاخلاقيات الوظيفية
١٠	الاخلاقيات الادارية
١١	اهمية الاخلاقيات الادارية
المبحث الثاني - الاداء الوظيفي	
١٢	مفهوم الاداء الوظيفي
١٢	عناصر الاداء الوظيفي
١٣	تقييم الاداء الوظيفي
١٨-١٣	مراحل تقييم الاداء الوظيفي
المبحث الثالث _العلاقة بين متغيرات الدراسة	
٢٠-١٩	
الفصل الثالث - الجانب العملي	
٢٢-٢١	وصف مجتمع وعينة البحث
٢٦-٢٢	الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث
	اختبار فرضيات الارتباط والتاثير
الفصل الرابع - الاستنتاجات والتوصيات	
٢٧	الاستنتاجات
٢٨	التوصيات
٢٩	المصادر
٣٢-٣٠	الملاحق

قائمة الاشكال

الرقم	الشكل
٦	المخطط الفرضي للبحث
١٢	عناصر الاداء الوظيفي
١٣	مراحل تقييم الاداء الوظيفي

قائمة الجداول

الرقم	الجدول
١٩-١٨	التوزيع التكراري والنسب المئوية للأفراد المبحوثين حسب (الفئة العمرية والتحصيل العلمي والجنس)
٢٠-١٩	قيم المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان الخاصة بأبعاد المتغير التابع
٢١	علاقة ارتباط بين الاخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي
٢٢	علاقة اثر بين الاخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي

قائمة الملاحق

الرقم	الملحق
٣٠	استمارة استبيان

المقدمة

لقد اجبرت الجامعات على تنمية الاخلاقيات الوظيفية وذلك للعمل على تحسين وتطوير بالاداء الوظيفي وذلك للتقليل من النفقات الادارية وسرعة انجاز الاعمال حيث تسهم التقنيات الحديثة في نقل العمل من المستوى الادنى الى مستوى اعلى ومتقدم بالاداء الوظيفي

اهتمت الجامعة بالجودة الفنية للاداء الذي تقوم به الجامعة كونها تحسن من تصورات الطلبة اتجاه ماتقدمة من خدمات بغاية تحقيق رضا وكسب الطلبة بما يمكنه من استمرار في النجاح حيث يتطلب من الجامعات الاداء العالي باعادة كافة لذا ينبغي توفر مراقبة على اخلاقيات الوظيفية وتطويرها وتقويمها .

حيث تتمثل اهمية البحث في كونها ترشد الجامعة الى الاهتمام بالاخلاقيات الوظيفية وذلك لرفع وتحسين مستوى الاداء

ولغرض اتمام البحث سيتم تقسيمة الى اربعة فصول اذ يتناول الفصل الاول منهجية البحث اما الفصل الثاني هو للافطار النظري حيث يتضمن ثلاث مباحث حيث يضمن المبحث الاول المتغير المستقل والمبحث الثاني المتغير التابع اما المبحث الثالث انه يضم العلاقة بين متغيرات البحث اي بين الاخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي اما المبحث الثالث فهو يضم الجانب العملي (وصف وتحليل عينة البحث) اما الفصل الرابع يضم ماتوصل اليه الباحثان من نتائج وتوصيات .

الفصل الاول // منهجية البحث

مشكلة البحث:

يؤدي التراجع في المنظمات في أخلاقيات الإدارة إلى فقدان التعامل و الحس الأخلاقي مع تجاهل لا يمكن تبريره ; والرغبة الأساسية هو المحافظة على الجانب الاخلاقي في الادارة وإقامة علاقات عمل وبعث الثقة فالجانب الخلفي مما يساعد الأفراد على اتقان اعمالهم والمحافظة على اسرار العمل وتقديم أفضل الاداء .

وتعبيراً عما سبق سيتم محاولة الاجابة على المشكلة البحث الرئيسية وكما في السؤال التالي:

- ماهي العلاقة بين أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي للفرد داخل جامعة ميسان؟ / كلية الادارة والاقتصاد؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث في اعتبار أن الأخلاقيات هي موضوع الساعة بسبب الانتهاكات الادارات المختلفة والانحرافات التي يمكن ان تواجهها الجامعات يوماً مع التطور السريع في الإدارة وأساليبها ، ويمكن تلخيص اهميتها بما يلي :

- إيضاح نتائج بالتركيز على متخذي القرار على المتغير المستقل للبحث (أخلاقيات الإدارة) لإعطائها الأولوية والأهمية الاقصى لتحقيق المستوى المتميز من الأداء الوظيفي الاطلاع على درجة الوعي والصالح الأخلاقي للموظف داخل الجامعة.
- مدى تأثيرها على أدائه للوقوف على مدى اتمام معايير أخلاقيات الإدارة والالتزام بها في الجامعة.
- موضوع البحث هو القيام على تطبيق والتطوير لاخلاقيات الادارة من أجل تطوير الأداء الوظيفي داخل الجامعة

أهداف البحث:

- بيان اثر الجانب النظري والجانب التطبيقي حول موضوع أخلاقيات الإدارة.
- التأكيد من تفعيل وتوظيف البعد الأخلاقي داخل إدارة الجامعة .
- شأنه تقليل من الانحرافات الانحرافات ورفع الأداء الوظيفي.
- بيان طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة والأداء الوظيفي.

منهجية البحث:

تم الاعتماد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وبيان واقع متغيرات الدراسة، والمتمثلة في المتغير المستقل وهو أخلاقيات الإدارة والمتغير التابع وهو تحسين في مستوى الأداء الوظيفي، و إتباع الاسلوب الاستقصاء من خلال استمارة الاستبيان، ويعتمد البحث في هذه المرحلة على العينة العشوائية لمجتمع الدراسة المؤلفة من مختلف شرائح الموظفين في الجامعة موضوع البحث .

فرضيات البحث

من اجل تحقيق أهداف البحث واختيار المخطط الفرضي فقد اعتمد البحث على الفرضيات الرئيسية والتي تم صياغتها على النحو الآتي :

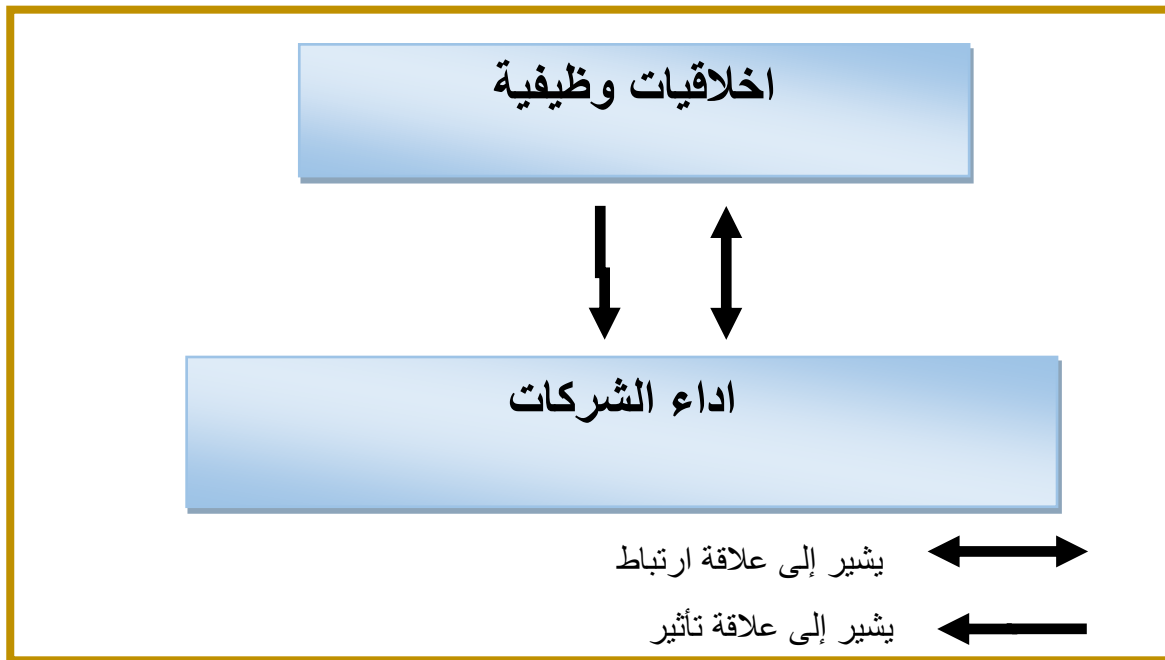
✓ الفرضية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين اخلاقيات الوظيفة واداء الشركات

✓ الفرضية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير بين اخلاقيات الوظيفة واداء الشركات

المخطط الفرضي للبحث

يبين المخطط المتغير المستقل والمتغير التابع والذي ينقسم إلى قسمين :

- القسم الأول : اخلاقيات وظيفية
- القسم الثاني : اداء الشركات



عينة البحث

طلاب كلية الادارة والاقتصاد جامعة ميسان ٥٠% ذكور و ٥٠% إناث

حدود البحث :

الحد البشري : طلاب كلية الادارة والاقتصاد

الحد الزمني : تمثل الفترة التي أجري بها البحث ٢٠٢٢/٢/١٩ الى ٢٠٢٣/٢/١٩

الحد المكاني : ميسان / جامعة ميسان / كلية الإدارة والاقتصاد

الفصل الثاني // الجانب النظري

المبحث الاول / الاخلاقيات الوظيفية

أولا : مفهوم أخلاقيات الوظيفة :

تعرف بأنها " منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة، وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية وتعد القيم الأخلاقية منتجا للمعايير السلوكية والأخلاقية في المنظمة وكيف يمكن الالتزام بها والتوصل في الممارسة وتشمل تصرف الإدارة وتخفيض الاغراءات والحوافز التي تؤدي بالافراد إلى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة غير قانونية وغير أخلاقية [لطفي، ١٧، ٢٠٠٥] كما أن أخلاقيات الوظيفة عبارة عن عقد بين المؤسسة وأصحاب المصالح ليتسع مداه ليشمل الثقة والتعاون لتقليل الفرص الضائعة وتحقيق الميزة التنافسية. لذا فإن أخلاقيات الوظيفة تتعلق بسلوك الأفراد في نشاطات اعمالهم المختلفة وهذا يشمل طريقة تعاملهم مع زملائهم والزبائن وأي شخص آخر يتعامل المنظمة ويوجد البعض صعوبة في تحديد أين تبدأ الأخلاق الشخصية وأخلاقيات الوظيفة لأن الأخلاق الشخصية تؤثر وتغطي على أخلاقيات الوظيفة [نجم عبود ، ١٨، ٢٠٠٦] ، وتأسيسا على ما تقدم فإن أخلاقيات الوظيفة تنحصر ضمن إطار سلوك الأفراد داخل المنظمة وتتمثل بالتعامل مع الآخرين من إدارة ، زملاء زبائن ومدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية.

ثانيا : أهمية أخلاقيات الوظيفة

أن الالتزام بالسلوك والمبادئ الأخلاقية ذو أهمية بالغة لمختلف طبقات المجتمع ، ومن المزايا التي من المحتمل أن تحصل عليها المنظمة نتيجة العناية الكبيرة والممارسة الفعلية الأخلاقيات في الوظائف الكثيرة ويمكن ان نذكر منها الآتي : من المعايير الضرورية لدخول السوق العالمي والحصول على شهادة التميز في المعروفة هوالتزام بالمعايير الاخلاقية (ايزو ٩٠٠٠ وأيزو ١٤٠٠٠) [الغالبي، ١٣٦، ٢٠٠٥]. أن وجود المدونات الأخلاقية يمكن ان تعطي تصور عن كيفية التعامل مع المواقف المختلفة كما تساعد على نشر

ثقافة تنظيمية وتعزيز الاهتمام بالابعاد الاخلاقية لمختلف الافعال والقرارات والمواقف [الغالبى، ٢٠٠٧، ٥٣] لاحداث التوازن بين اهداف المنظمات في تعظيم الارباح و جعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقيات [خدير، ٨، ٢٠١١].

تعزيز سمعة المنظمات على المستوى البيئية المحلية والاقليمية والدولية ، وهذا أيضا له المردود الايجابي على المنظمة [العايب، ٥، ٢٠٠٩].

ثالثا : مصادر أخلاقيات الوظيفة

أن القيم و المبادئ التي يتحملها الفرد تكونت من خلال عدة مصادر تختلف من مجتمع لآخر ، وتشير [خدير ، ٢١، ٢٠١٢] إلى أن مصادر أخلاقيات الوظيفة هي : النسيج الثقافي والذي يتمثل بالاهمية التالية :

أ . **النسيج الثقافي للبناء ذو المستويين من الخصائص الملحوظة والخصائص الغير الملحوظة** : تمثل الأولى بالنماذج السلوكية والرموز والاساطير والقصص وتتمثل الخصائص الغير الملحوظة بالقيم بالعبادات والتقاليد والمعتقد والافتراضات المشتركة ومن ذلك تشكل ثقافة المنظمة التي تكون أهم القوى المكونة الأخلاقيات الوظيفة.

ب . **تشكيل أخلاقيات الفرد** : هنالك العديد من المصادر تدخل في تكوين أخلاق الفرد وذلك لتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ مثل القرآن الكريم ، والكتب المقدسة الأخرى، والضمير والقوانين الخ... أن هذه المصادر تقوم بمنح الفرد القدرة في الحكم على ما هو صحيح ، وما هو خاطئ من مواقف معين وإزالة حالات معينة.

ج . **انظمة المنظمة** : ان لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا خاص على طبيعة سلوكيات العاملين وتوقعه بالاتجاه الذي يقوم على يعزز أو ضعف العمل بأخلاقيات الوظيفة.

د - **الجمهور الخارجي**: تتشكل الأنظمة الحكومية والجماعات المستفيدة والزبائن وقوى السوق القوى الرابعة التي تسهم في تكوين أخلاقيات الإدارة وتوجيهها بالاتجاه معين دون غيره من الاتجاهات لاسيما في زيادة المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجيا مما جعل النقاد في المنتجات خلال فترة زمنية تكاد لا تصدق. ومن خلال ما ذكرناه يمكن ان تحدد مصادر أخلاقيات الوظيفة والتي تنعكس على الموظف أثناء تأديته اعماله مهما كان انواعها وموقعة هي:

- المصدر الديني وتتبع من تقوى الله ومخافته في تادية الاعمال والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتأثيره في سلوكيات الافراد واخلاقياته أثناء العمل .
- البشرية لا يضرهما. وعدم التسبب • البيئة الاجتماعية وتتمثل بالعادات والاعراف والقيم والتقاليد و التي تعد من أهم مصادر الأخلاقيات المؤثرة في سلوكيات الافراد وتمنحه الاستقامة و إضرار الآخرين والمجتمع ككل القوانين والأنظمة التي تعتبر من أهم تلك الضوابط التي تحكم سير العمل في أي وظيفة كالضبط القانوني لموظفي الدولة وقانون الخدمات المدنية ، قانون الاعمال ، قانون الخدمات الجامعية نظريات العلماء وأراء رجال الفكر وعلماء البيئة والسلوك لتنظيم العلاقات بين رجال الأعمال وأخلاقيات التعامل وحماية المستهلك وتحديد مواصفات السلع لتكون أكثر تلبية للحاجات البشرية .
- **المدونات الأخلاقية** : أن مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة هي وثيقة تصدرها الدولة والتي تتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمة على مختلف الانواع في توجيه العاملين عند أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم على مواجهة المشاكل والقضايا التي تعترضهم أثناء أدائهم للاعمال [نجم ، ١٤، ٢٠٠٥] . و المدونة الأخلاقية للمنظمة تحدد ما يجب فعله العامل ومالا يجب فعله (الملكوي ، ٢٩٦، ٢٠٠٧)

رابعا : الأخلاقيات الإدارية

على الرغم من أن لم يحظ موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة بالاهتمام كبير منذ زمن طويل، إلا أن هذا الاهتمام تزايد في العقدين الماضيين من هذا القرن حيث اظهرت العديد من الدراسات في مجالات الإدارة العامة و انعقدت المؤتمرات والندوات لبحث هذا الموضوع ومناقشته أشار (باغي ، ١٨، ٢٠١٢) وقد يعود السبب ذلك إلى أن الممارسات غير الأخلاقية في الخدمة العامة نتيجة استعمال السلطات التقديرية لوضع السياسات العامة وتنفيذها من ناحية، وتعاضم دور الإدارة في مجتمعنا الحديث من النواحي أخرى الأمر الذي جعلها تتعرض من قبل المواطنين ووسائل الأعلام المختلفة إلى الانتقادات والالتهامات بالممارسات غير الأخلاقية (مثل المحسوبية، وضياع المسؤولية واستغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها أفرادها ومحابة الأقارب والأصدقاء وغيرها) .

خامسا : أهمية الأخلاقيات الإدارية

تعد الأخلاقيات الإدارية من الموضوعات التي نالت وسوف تنال اهتمام الكثيرين من الأكاديميين والممارسين بشير (نجم ، ٢٠٠٠، ٦٤) إلى أن الإحساس المتزايد بان الشركات الخاصة أولاً والعامة ثانياً وأصبحت أقل أخلاقية مما كانت عليه في تصرفاتها وصفقاتها مما يكشف عن الحاجة إلى أخلاقيات الإدارة في الشركات في علاقتها بالعاملين العملاء وبالجمهور. وقد ذكر كل من (Andrew&Crane ٢٠٠٧) أن الأخلاقيات الإدارية تعتبر من المواضيع البارزة على الساحة في علم الإدارة وأن المناقشات والمعضلات المحيطة بموضوع الأخلاقيات الإدارية تميل بشكل مستمر إلى جذب أعداد هائلة من الاهتمام من مختلف الأرباح.

المبحث الثاني : الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي :

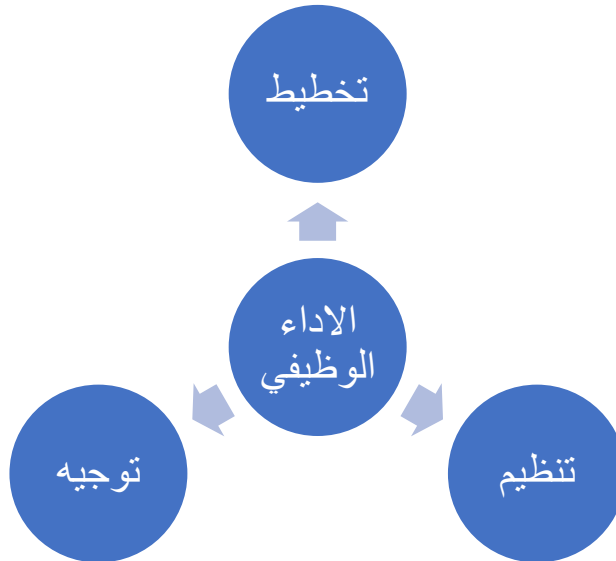
عرف هلال (٢٠٠٥) الاداء الوظيفي على انها الجهود المبذولة من قبل المنظمات والتي تهدف إلى تخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الجماعي والفردى ووضع معايير واضحة ومقبولة كهدف يسعى الجميع في الوصول إليه.

ان الأداء الوظيفي تتمثل في ثلاث عناصر رئيسية، ومن هذه العناصر مايلي:

أ . **تخطيط في الاداء الوظيفي** : ويقصد به الوصول إلى الاهداف بطريقة منظمة ومرسومة حسب والطاقت المتاحة والامكانيات .

ب . **تنظيم الاداء الوظيفي** : ويقصد به تنظيم العمل بحيث يتم تحديد المساحة لكل موظف مسموح له الحركة بحيث تكون مكملة لعمل موظف آخر لا متعارضة مع عمل الآخرين.

ج. **توجيه الأداء الوظيفي**: ويهدف الى متابعة نتائج الاداء من خلال التغذية الراجعة عن طريق مناقشة نتائج قياس الأداء الدوري مع الاطراف ذات العلاقة.



الاشكل (١) عناصر الاداء الوظيفي

المصدر : اعداد الباحثان

أما تقييم الأداء الوظيفي في الشركات هنالك تعاريف متعددة لعملية تقييم الأداء تختلف بين الباحثين والمختصين والدارسين باختلاف النظر إليها من حيث المضمون والهدف منها:

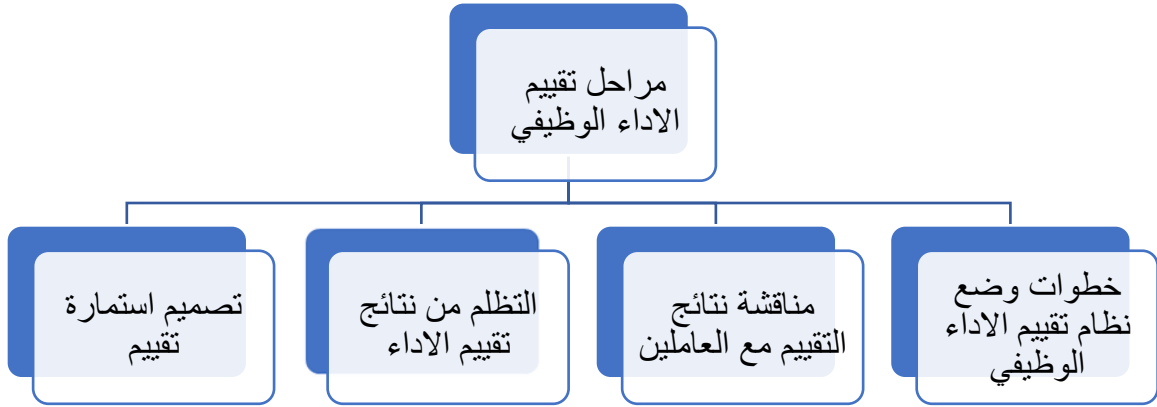
فقد عرف (عقيلي ١٩٩٣، ٥٣) عملية تقييم الاداء الوظيفي على انها نظام رسمي تم تصميمه من اجل تقييم وقياس أداء الأفراد اثناء الاعمال، وذلك عن طريق الملاحظة المنتظمة والمستمرة لهذا الأداء ونتائجه، وخلال فترات زمنية محددة .

في حين عرفها (هلال، ١٧ ، (٢٠٠٥) على أنها أداة من الأدوات الجوهرية في قياس كافة العوامل والجوانب المرتبطة بالأداء الفعال لإبراز مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية وهي تتضمن سلسلة من الخطوات المصممة للوصول الى قياس أداء كل فرد في المؤسسة حيث ترتبط بمفهوم الانتاجية الذي يشير الى كل من الفاعلية والكفاءة.

ثانيا : عناصر الأداء الوظيفي

لقد اجمع الباحثين في مجال الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر رئيسية التي تتعلق بكون ان الأداء الوظيفي هو نتائج عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات وبشكل أكثر تحديداً أشار (النميان ٢٠٠٣، ٣٨) بأنه توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعة ما يعرف بالأداء وهي الإلمام بضروريات الوظيفة وتتضمن البراعة العملية والدراية الفنية والخلفية الكلية عن الوظيفة والحقول المتصلة بها نوعية العمل والتي تشمل الدقة والنظام والإتقان والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء كمية العمل وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز ومقدار سرعة هذا الإنجاز المثابرة والوثوق ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه وذكر الحراشنة، (١٩، ٢٠١١) أن الوظيفة جزء من سلسلة هرمية تعمل على تنفيذ الخطط الاستراتيجية المتوخاة لتحقيق الأهداف الموضوعية من القيادة الإدارية العليا، حيث يعبر الموقف عن ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي كما يعتبر من الضروريات الجوهرية التي تؤثر بشكل كبير على جودة العمل والعملية الانتاجية والفعالية للموظفين في أي قطاع أو مؤسسة.

ثالثا مراحل تقييم الأداء الوظيفي:



المصدر : اعداد الباحثين

شكل (٢) مراحل تقييم الاداء الوظيفي

١. خطوات وضع نظام تقييم الأداء الوظيفي: (درة) وآخرون ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٨٠-٢٨١)

أ - تحديد المقاييس

ويقصد بها وضع المعايير التي ستستخدم في عملية التقييم ، فمن المتعارف عليه أن أي عملية تقييم تتطلب وجود معايير محددة يقارن بها الأداء و السلوك الفعلي لتحديد مستوى الكفاءة باختيار طريقة التقييم:

هناك طرق متعددة تستخدم في عملية تقييم الأداء الوظيفي ، و هذه الطرق منها ما هو حديث و ما هو تقليدي.

ب- تحديد دورية التقييم

يقصد بالدورة تحديد الفاصل الزمني بين كل تقييم وآخر على أساس أن هذه العملية مستمرة تلازم حياة العاملين منذ تاريخ تعيينهم في المنظمة حتى تاريخ تركهم العمل

فيها، وعند تحديد الفاصل الزمني يجب أن يكون معقولا بحيث يجب ان يكون معتدل
لاقصير ولاطويل

ت - تحديد المقيم :

المقيم هو الشخص الذي تتوفر لديه المعلومات الكافية عن أداء الفرد و سلوكه المراد أو الخاضع للتقييم،
بحيث تمكنه هذه المعلومات من الحكم على مستوى كفاءته وسلوكه بشكل صحيح و دقيق ، وقد وجد في
الممارسة أن أنسب الاشخاص تتوفر لديه هذه المعلومات هو الرئيس المباشر بسبب اتصاله المستمر مع
المرووسين.

ث - تدريب المقيم :

إن نجاح أي عملية التقييم الأداء يتوقف إلى حد يعيد على مدى سلامة فهم الاسس والقواعد هذه العملية ويتم
تطبيقها لذلك أصبح من الضروري وضع البرامج التدريبية وتخطيطها.

٢ . مناقشة نتائج التقييم مع العاملين :

يتم التناقش في هذه الخطوة موضوع المقابلة التي يتم اجراءها مع العاملين لشرح النتائج التي تم التوصل
إليها من قبل المقيم بعد تقييم أدائه، و تحديد مضمون هذه المقابلة و الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه.

٣ . التظلم من نتائج تقييم الأداء:

و تناقش هذه الخطوة موضوع تساعل معين هو هل يفتح باب الشكوى و التظلم للعاملين في نتائج تقييم
أدائهم ، لقد وجد في الممارسة العمليان ان من الضروري فتح هذا الباب لكن فقط للعاملين الذين حصلوا على
تقديرات ضعيفة.

٤ . تصميم استمارة التقييم:

استمارة التقييم هي ترجمة الطريقة التقييم المتبعة في تقدير كفاءة العاملين حيث تتضمن معلومات تتعلق باسم
الفرد الذي يجري تقييمه ووظيفته، و الإدارة التي يعمل فيها، ومقاييس التقييم ، وهناك حقا خاصا ليضع فيه
المقيم نقاط الضعف في الأداء والسلوك ونقاط القوة ومقترحات المقيم من أجل تطوير الأداء ، ثم تاريخ تنفيذ
التقييم ، و عند تصميم الاستمارة يجب مراعاة الوضوح، البساطة وسهولة الاستخدام.

رابعاً : طرق تقييم الأداء الوظيفي :

١. **طريقة التقييم الخصائص :** وركزت هذه الطريقة على تحديد مجموعة من الصفات مثل التعاون مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والانتظار في مواعيد العمل والسرعة في أداء العمل والمبادأة، وتحمل المسؤولية، والقدرة على حل المشكلات وغيرها من الصفات. ويتم إعطاء وزن لكل صفة من هذه الصفات، ويقوم الرئيس المباشر بإعطاء الفرد تقديراً معيناً، بحسب توفر كل صفة من الصفات في الفرد، ثم تجمع تلك التقديرات، ويصبح ممثلاً للمستوى الذي يعتقد القائم بالتقييم انه يمثل مستوى أداء الفرد. ورغم أن هذه الطريقة تتميز بالبساطة والسهولة، إلا أنه يعاب عليها افتقدها للناحية الموضوعية، واستنادها إلى التقدير الشخصي (عبد الباقي، ٢٠٠٢، ص ٣٨٧)

٢. **طريقة التوزيع الاجباري :** ويقضي هذا التوزيع بان يكون التفاوت في القدرات بين أفراد المجموعة العادية بالنسب التالية : (ص ٢٧٢)

١٠% من مجموعة الأفراد تتوافر لديهم قدرات بدرجة كبيرة جداً.

٢٠% تتوافر لديهم قدرات بدرجة كبيرة.

٤٠% من مجموعة تتوافر لديهم قدرات بدرجة متوسطة.

٢٠% تتوافر لديهم قدرات بدرجة قليلة.

١٠% تتوافر لديهم قدرات بدرجة قليلة جداً.

ويلزم على الرؤساء المباشرين بتوزيع التقديرات على المرؤوسين وفقاً للتوزيع السابق، أي اختيار ١٠% بدرجات الامتياز و ٢٠% بدرجة جيد، ٤٠% بدرجة مقبول، ٢٠% بدرجة ضعيف، ١٠% ضعيف جداً. ولكن من الواضح أن هذه الطريقة لا تصلح في حالة وجود عدد قليل من المرؤوسين (عبد الباقي، ٢٠٠٢، ص ٣٧).

٣. طريقة الترتيب العام

وتمثل هذه الطريقة في قيام الرئيس بترتيب مجموعة المرؤوسين ترتيبا تنازليا وفقا للأداء العام للعمل overall performance، وليس بناء على مجموعة الخصائص أو الصفات الشخصية.... وهذا يعني أن الأساس هنا هو ملاحظة فاعلية العمل الكلي لكل مرؤوس حيث يعطى تقديرا واحدا لأداء المرؤوس، مثل : ضعيف ، متوسط ، جيد ، ممتاز .

ومن عيوب هذه الطريقة أيضا عدم الموضوعية واعتمادها على التقارير الشخصية، كما أن هذه الطريقة لا تهتم بالعوامل المحددة أو الخصائص في أداء الفرد، ولكنها تقوم بتقييمه ككل. كما يؤخذ على هذه الطريقة أنها لا تسمح بمقارنة العاملين في مجموعات مختلفة حيث لا يتوافر أساس لبيان ما إذا كان أفضل فرد في احد المجموعات، مساويا لأفضل فرد في مجموعة أخرى، أو أحسن أو اضعف منه (فلية، دس، ص ٢٧٢).

٤. طريقة المقارنة بين العاملين:

وتناسب هذه الطريقة المجموعات الصغيرة، حيث تقل فعاليتها كلما زاد عدد أعضاء المجموعة، لطول الوقت الذي تستغرقه من ناحية ولصعوبة المقارنة من ناحية أخرى، وهذه الطريقة لا تخدم أغراضا أخرى، مثل أغراض الترقية والنقل والتدريب، لعدم توافر أسس المقارنة وقد يقتصر الغرض من استخدامها على اختيار فاعلية سياسات الاختيار والتعيين (ص ص ٧٧٢ - ٢٧٣)

٥. طريقة الأحداث الحرجة:

وتكون من خلال رصد الأحداث الحرجة، وهي تتمثل بتلك الأحداث الهامة الغير متكررة في أداء كل فرد قد يكون البعض منها ايجابيا وبعضها الآخر سلبيًا، ومن خلال ضبطها وتحليلها تتضح الصورة العامة عن الأداء الكلي للفرد الأساس في هذه الطريقة هو تجميع عدد من الوقائع التي تسبب في نجاح أو فشل العمل ويطلب من الرئيس المباشر أن يلاحظ أداء المرؤوسين، ويقرر ما إذا كانت أي من الوقائع تحدث منهم أثناء أدائهم لعملهم (عبد الباقي، ص ٣٨٨)

هذا ويتم اكتشاف مثل هذه الحوادث الجوهرية من خلال دراسة سلوك الأفراد أثناء العمل بعد ذلك ترتب مثل هذه الأحداث المجمعَة حسب تكرارها أو أهميتها ثم تعطى أوزان لكل منها ، بحيث تكون أساسا لعملية التقدير وفي بعض الأحيان قد تترجم هذه الوقائع المسجلة إلى خصائص أو سمات معينة مثل المقدرة التعليمية، الاعتمادية القدرة على العمل المسؤولية والمبادأة ... الخ (المرسى، دس، ص ٣٨٨) .

ولعل أهم مميزات هذه الطريقة : تركيزها على تقييم أداء العاملين وذلك بالاعتماد على الوقائع الموضوعية، وذلك بخلاف الطرق التقليدية التي كانت تركز على السمات الشخصية للأفراد. كما تتفادى هذه الطريقة الاعتماد على ذاكرة الرئيس، والتي تتأثر غالباً بالأحداث القريبة حيث يقضي هذا البرنامج بتسجيل الوثائق فور حدوثها، كما أنها من ناحية أخرى تتضمن الجوانب الإيجابية في سلوك وتصرفات الفرد، مما يساعد الرئيس على الاساليب المستخدمة المرتبطة بدعم نواحي القوة، ولتفادي نقاط الضعف (عبد المجيد، دس، ص ٢٧٥).

المبحث الثالث: علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء الوظيفي

علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء الوظيفي:

على الرغم من وجود الاختلاف في الوظائف التنظيمية تبعاً لحجم المنظمة وطبيعة القطاع التابعة له، و الانتشار الجغرافي لأعمالها، و رغبة المنظمة في دمج بعض النشاطات في إدارة واحدة، إلا أن للمسؤولية الأخلاقية للمنظمة تتجسد من خلال التفاعل الإيجابي بين جميع هذه النشاطات والإدارة لكي تكون القرارات المتخذة من قبل المنظمة ذات أبعاد سلوكية إيجابية تجاه الأطراف التي تتعامل معها المنظمة. إن موضوع الأخلاقيات كان مقتصرًا على الرشوة أو قبول الهدايا... إلخ، في حين امتد ليشمل كل صور الكفاءة والفعالية في إنجاز المهام المنوطة بالفرد في وظيفته بكل أمانة وإتقان وحرص الأمر الذي يجعل من إعداد قائمة تشتمل على جميع أشكال وصور السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي للمنظمة (راتول، ٢٠١٢، ١٠).

الحالة الأولى: التحلي بأخلاقيات الإدارة: إن المورد البشري يمتلك الأخلاق بالفطرة وهذا من البديهيات، كما تشير معظم الأدبيات الصادرة عن أخلاقيات الإدارة إلى أن الأخلاق أمر هام ونافع للعمل في الأجل البعيد على أقل تقدير إن لم تكن عامة ونافعة على الأجل القريب وغالبًا ما يُقال إن الأخلاقيات هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المنظمات على الأجل البعيد، وسوف يفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة والنزاهة، والأمانة والصدق، كما سوف تتزايد تكاليف المعاملات لاسيما التكاليف القانونية وبصفة خاصة، تلعب الثقة دورا هاما وحيويا في العمل و يبرز دور الثقة على اعتبار أنها عنصر هام في علاقات العمل الفعالة والممارسات السليمة للمنظمة. ونجد الأخلاقيات المنتشرة بين الموظفين مع بعضهم البعض يؤدي إلى تفجر الطاقات لصالح العمل، ولكن الأمانة والنزاهة وغيرها من القيم أمر ليس ييسر في العمل، فدائما ما يوجد نوع من التعارض بين الأمانة، الصدق والنزاهة

و الانضباط وبين المصلحة الشخصية، ولذا يجب التمييز بين الأخلاقيات باعتبار أنها هدف أو غاية وبين الأخلاقيات التي تمثل عائقا وعقبة في البيئة الخارجية إن الأخلاقيات في مكان العمل من وجهة نظر الفكر الإداري هي أن الأعمال الأخلاقية هي الأعمال الجيدة إذ ارتبط هذا المفهوم بالعديد من المواضيع والمهام التنظيمية كالإدارة والموظفين والعمل والقيادة والمديرين، لأنها ترشد وتعزز السلوك الجيد وتنبذ السلوك السيء (السكرانة ، ٢٠٠٩، ٦٧).

الحالة الثانية: عدم التحلي بأخلاقيات الإدارة عندما تكون ثقافة الغش والمحسوبية والإساءة للزملاء... إلخ هي المسيطرة، فإن كل موظف يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من

المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه .. فتجد الموظف الذي يتميز بسلوكيات غير أخلاقية: كاستغلال النفوذ والمحاباة، والسعي إلى تحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة، ومنها أنشطة خاصة بالعمليات المالية التي تستهدف تحقيق منفعة خاصة وافشاء الأسرار، واستخدام المعلومات الرسمية لتحقيق منفعة لإحدى الهيئات أو المنظمات الأخرى التستر على نواحي القصور والعجز، محاباة خاصة وافشاء الأصدقاء في عمليات منح العطاءات.

كلها يعتبر من مشاهد الإغراف الأخلاقي. يضاف إلى ما تقدم عدم تحرير الموظفين مما تمليه عليهم أيديولوجياتهم وكذلك من كل صور التحيز والتبذير، وعدم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، فإن المخالفة الأخلاقية للموظف أو عدم استجابته لأمر من جهة محولة قانوناً بإعطاء الأوامر وانتهاك قواعد و نصوص قانونية أو تعليمات والإهمال في تنفيذ الواجبات والنقصير في العمل ... كله استغلال الوظيفة بما فيها نفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية وغير مالية وبشكل مناف للقوانين والنظم والتعليمات . ومن هنا نقول أن تجاهل . الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرق صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل، فعدم الالتزام الأخلاقي يؤدي إلى خلق بيئة صراعات وظروف غير مناسبة للعمل وخاصة بالنسبة للموظف الكفاء والنزيه (السلمي، ٢٨، ١٩٧٠)

ويتضح أن العلاقة بين الأخلاقيات الإدارة والأداء علاقة وثيقة، كما لا يمكن فصل أي منهما عن الآخر. ففي بعض الأحيان، يعزز كل منهما الآخر، وفي آونة أخرى يتعارضان وحينما يتعارضان، انه يسبب مشاكل للمجتمع، إن لم يكن للعمل ذاته. وربما نجد أن أفضل طريقة لتسوية ذلك التضارب بينهما يجب ان يكون . العمل الجماعي الذي يعتمد على الحوافز التي تمنحها المؤسسات للأفراد والجزاءات التي يتم فرضها عليهم لكي تدفعهم إلى التصرف بطريقة أخلاقية ولا يمثل ذلك مشكلة كبرى حيث يسعى معظم رجال الأعمال إلى فعل الشيء الصحيح بسبب المصالح المالية أو لأن ذلك ببساطة هو الشيء الصحيح الذي ينبغي فعله لذا يتعين على الإدارة في شتى المنظمات أن تأخذ في حسابها عند ممارسة أنشطتها الإدارية لابد من توفير البعد الأخلاقي، إذا أرادت الاستمرار والتوسع في أعمالها، وأن تطبيق المفاهيم الأخلاقية كفيل بنجاح هذه المؤسسات وضمان عدم الوقوع في ما يعرف بالمعضلة الأخلاقية (الحمداني: ٤، ٢٠١٥)

الفصل الثالث

الجانب العملي للبحث

وصف مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار كلية الادارة والاقتصاد بوصفها مجتمعاً للبحث اما عينة البحث فقد شملت مجموعة من العاملين في الهياكل الادارية الذين لديهم صلاحيات في القرارات المتخذة من خلال توزيع ٤٠ استمارة استبيان عليهم يوضح الجدول ١ توزيع افراد العينة حسب الفئة العمرية اذا يبلغ عدد الذين اعمارهم ٣٠ و اقل (٣٦) فرداً اي بنسبة (٩٠%) من عينة البحث اما عدد الذين اعمارهم ٣١-٤٠ فيكون عددهم (٣) فقط اب حوالي (٧.٥%) اما عدد الذين اعمارهم ٤١-٥٠ فكان شخصاً وأحدًا فقط اي (٢.٥%) من عينة البحث وهذا يدل على مشاركة الشباب بنسبة اكبر من الكبار في السن اما التحصيل العلمي فكان ٣٩ شخصاً يمتلكون شهادة البكالوريوس اي نسبة (٩٥%) اما الدبلوم والدراسات العليا (١%) وهذا يدل على قلة التنوع في اختيار الموظفين.

اما بالنسبة لفئة الجنس فقد بلغ عدد الذكور فيها (٢١) فردا يقابله (١٩) فردا من الاناث وهي نسبة متقاربة جدا وهذا يدل على ان اخلاق الوظيفة لا تعتمد على جنس معين الجدول (١)

الجدول (١) التوزيع التكراري والنسب المئوية للأفراد المبحوثين حسب (الفئة العمرية والتحصيل العلمي والجنس)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الفئة العمرية	٣٠ و اقل	٣٦	٩٠%
	٣١-٤٠	٣	٧.٥%
	٤١-٥٠	١	٢.٥%
	المجموع	٤٠	١٠٠%
التحصيل العلمي	بكالوريوس	٣٨	٩٥%
	دبلوم	١	٢.٥%
	دراسات عليا	١	٢.٥%
	المجموع	٤٠	١٠٠%
الجنس	ذكور	٢١	٥١%

٤٩%	١٩	اناث	
١٠٠%	٤٠	المجموع	

المصدر من اعداد الباحثان في ضوء نتائج الحاسبة الإلكترونية بالاعتماد على مخرجات برنامج spss ومن خلال جدول رقم (١) نبين فئة الجنس، يوجد ٢١ ذكراً و ١٩ أنثى، مما يمثل ٥١% و ٤٩% على التوالي. اما فئة العمر، يوجد ٣٦ مشاركاً (٩٠%) تتراوح أعمارهم بين ٣٠ و اقل عاماً، اما في فئة التحصيل الدراسي، يوجد ٣٨ مشاركاً (٩٥%) حاصلين على بكالوريوس ، و ١ مشاركاً (٢.٥%) حاصلين على ماجستير، و ١ مشاركين (٢.٥%) حاصلين على دبلوم .

ثانياً // الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث

الجدول (٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث

ت	الفقرة	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجه الاستجابة
الاخلاقيات الوظيفية				
١.	صبحت الاخلاقيات في الادارة معيارا لا يقل اهمية عن تحقيق الربح والكفاءة	٣.٥٠	٠.٩٥	مرتفعة
٢.	يناقش موضوع أخلاقيات الوظيفة في الاجتماعات العامة بين الإدارة مع العاملين	٤.٢٢	٠.٥٠	مرتفعة
٣.	يتم وضع الأهداف الأخلاقية في خطط وبرامج الشركة أو المنظمة لتنفيذها.	٣.٣٣	١.٢٠	مرتفعة
٤.	هناك مدونة أخلاقية (مكتوبة أو غير مكتوبة) تلتزم بها المنظمة.	٣.٣٥	١.٣٤	مرتفعة
٥.	على المدير المشاركة مع الموظفين في اتخاذ القرارات المهمة	٣.٣	٠.٥٧	مرتفعة

			الإخلاقيات الوظيفية.
مرتفعة	١.١٩	٣.٦	٦. يتصرف الموظف بشكل صحيح ليكون مقبولاً للآخرين دون اتباع الأمثلة الأخلاقية
مرتفعة	٠.٩٣	٣.٧٢	٧. تعتمد المؤسسات مبادئ أخلاقية معترف بها ومقبولة دينياً
مرتفعة	١.٠٥	٣.٦٥	٨. تعترف المنظمة أو الإدارة بالقواعد أو الاعراف في النظام الاجتماعي ككل كدليل على صحة عملها .
الاداء الوظيفي			
مرتفعة	٠.٥٨	٤.٢٨	٩. اخذ بعض ممتلكات المنظمة للمنزل كالاوراق والاقلام من أجل الاستعمال الشخصي ذو فائدة مقبولة
مرتفعة	١.٩٢	٣.٢٦	١٠. لا بد من وضع حوافز لكل مبادرة ومقترح لتحسين الأداء
مرتفعة	٠.٩٢	٣.٢٨	١١. يتم الاختبار والتعيين في الوظائف على أساس ملاءمة المؤهلات مع متطلبات الوظيفة تحافظ على أسرار مهنتك
مرتفعة	٠.٣٥	٤.١٦	١٢. تعتبر أن الوظيفة تكليف لا تشريف
مرتفعة	٠.٢٣	٤.٦٦	١٣. تؤدي واجباتك المهنية مستوفيا الأمانة والدقة المطلوبتين
مرتفعة	٠.٥٥	٤	١٤. تساهم الأخلاقيات الوظيفية في تحسين أداء العمال في المنظمة
مرتفعة	٠.٧١	٤.١٧	١٥. تساعد الرقابة الموظف في المحافظة على الانضباط من جهة وتساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من جهة أخرى
مرتفعة	٠.٨٠	٣.٧٦	المؤشر الكلي

المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على برنامج spss

ثالثاً: اختبار فرضيات الارتباط والاثر

- علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:

جدول رقم (٣) يعرض نتائج التحليل الإحصائي للعلاقة بين الوظيفية والاداء الوظيفي أية في عينة من ٤٠ مشاركاً. تم استخدام اختبار الارتباط البيرسون لتحليل البيانات، ويتضمن الجدول قيم الارتباط البيرسون ومستوى الدلالة الإحصائية للارتباط. تشير النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين اخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي حيث يبلغ معامل الارتباط ٠.٧٢٨. كما أن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية عند مستوى دلالة ٠.٠٠٠٠، مما يشير إلى أن العلاقة بين هذين المتغيرين قوية ومهمة إحصائياً. يمكن الاستنتاج من هذه النتيجة أن تحسين اخلاقيات الوظيفية يمكن أن يساعد في تحسين الاداء الوظيفي في الكلية المبحوثة

جدول (٣) علاقة ارتباط بين اخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي

Correlations

	المتغير التابع	المتغير المستقل
اخلاقيات الوظيفية	.٧٢٨** .٠٠٠٠ ٤٠	١ ٤٠
الاداء الوظيفي	١ .٠٠٠٠ ٤٠	.٧٢٨** .٠٠٠٠ ٤٠

d.f: (١,٣٩) P ≤ (٠.٠٥) N = ٤٠

- تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث:

جدول رقم (٤) يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً الفرضية الدراسة الرئيسة الثانية التي تشير إلى أنه " يوجد تأثير معنوي بين اخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي في الكلية المبحوثة ". ويشير الجدول (٤) الخاص بتحليل الانحدار إلى وجود تأثير معنوي الاخلاقيات الوظيفية بوصفها متغيراً مستقلاً في الاداء التنافسية بوصفه متغيراً تابعاً. وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة قيمتها (٧٢.٣٢٧) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٣.٦٨١٦) وهي معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بدرجة حرية (١,٣٩) و مادامت قيم (T) المحسوبة معنوية للمتغير المستقل والبالغة (٨.٧٣١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (١.٢٧١) فإن ذلك يعكس معنوية النموذج، ويتضح أن معامل التحديد (R²) والتي بلغت قيمته (٠.٥٨٥). وبهذا فإنه يتم قبول الفرضية الرئيسة الثانية.

جدول (٥) علاقة تأثير التأهيل الموارد البشرية في الميزة التنافسية

R ^٢	T		F		تأهيل الموارد البشرية		المتغير المستقل المتغير المعتمد الميزة التنافسية
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	β	B _٠	
٠.٥٨٥	١.٢٧١	٨.٧٣١	٣.٦٨١٦	٧٢.٣٢٧	٠.٣١٦	٠.٣٣٢	

المصدر من أعداد الباحثان في ضوء نتائج spss

d.f: (١, ٣٩)

$P \leq (٠.٠٥)$

N = ٤٠

الفصل الرابع // الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

- ١- اخلاقيات الوظيفية له تأثير إيجابي وقوي على الاداء الوظيفي في الكلية المبحوثة.
- ٢- يجب على الكلية المبحوثة التركيز على تحسين الاخلاقيات الوظيفية لتعزيز اداءها الوظيفي .
- ٣- يجب على الكلية المبحوثة أن تعمل على تحديث الاخلاقيات الوظيفية بشكل مستمر لمواكبة التغييرات في البيئة وتحسين اداءها الوظيفي.
- ٤- الاخلاقيات في إطار صلاحيات المفروضة يمكن أن يساعد الجامعة على الزيادة في اداءها الوظيفي واكتساب أفراد جدد .
- ٥- وجود تأثير معنوي الاخلاقيات الوظيفية بوصفها متغيرا مستقلا في الاداء التنافسية بوصفه متغيراً تابعاً.
- ٦- وجود ارتباط إيجابي قوي بين اخلاقيات الوظيفية والاداء الوظيفي حيث يبلغ معامل الارتباط ٠.٧٢٨ .

التوصيات

- ١- ضرورة الاهتمام بالاخلاق الوظيفية بوصفها مقياس لمعرفة ماتكسبة من مهارات لتادية الاعمال بالكفاءة والفاعلية
- ٢- اهتمام الجامعات بالبرامج الاخلاقية لبناء القادات الادارية قبل تكفلهم بتنفيذ اداءاتهم .
- ٣- تحديد البرامج الاخلاقية وتطويرها لاعضاء الهيئات التدريسية ضمن الخطط السنوية لوحدات التعليم المستمر في الكلية .
- ٤- يتصرف الموظف بشكل صحيح ليكون مقبولاً للآخرين دون اتباع الأمثلة ا لأخلاقية
- ٥- يناقش موضوع أخلاقيات الوظيفة في الاجتماعات العامة بين الإدارة مع العاملين
- ٦- تعتمد الجامعة مبادئ أخلاقية معترف بها ومقبولة دينياً

المصادر

١. القرآن الكريم
٢. مجلة البشائر الاقتصادية المجلد الثالث - العدد ٠٢ مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد - بشار
٣. لطفي ، أمين السيد أحمد، مراجعة وتدقيق نظم المعلومات الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية . ٢٠٠٥ .
٤. الغالبي ، طاهر محسن ، العامري ، صالح مهدي "محسن" المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٥ ص ١٣٦
٥. العايب ، عبد الرحمن ، الحكومة وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات " ، ملتقى دولي ، جامعة عنابة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥ .
٦. خدير ، نسيم ، مصدر سابق ص ٢١ ١٥
٧. نجم ، عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية للتنمية الإسلامية ، القاهرة . ٢٠٠٥ .
٨. الملكاوي، إبراهيم الخلوف ، " إدارة المعرفة الممارسات والمفاهيم ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى عمان ، ٢٠٠٧ . ص ٢٩٦ .
٩. نجم عبود نجم ، مصدر سابق ، ص ١٨ .
١٠. الغالبي ، طاهر محسن ، أدريس ، وائل محمد صبحي "الإدارة الإستراتيجية منظور منهجي متكامل " الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٧ . ص ٥٣ .
١١. <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/٤١٧/٤/٢/٨٥٧٧١>
١٢. <https://www.starshams.com/٢٠٢١/٠٦/work-ethics.html?m=١>
١٣. خدير ، نسيم ، مصدر سابق ، ص ١٧ . ١٣

الملاحقات

ملحق (١) استمارة استبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

في الوقت الذي اعبر لكم فيه عن تمنياتي الخاصة بالسلامة والتوفيق فأني اضع بين أيديكم هذه الاستبانة والتي صممت لأغراض جمع البيانات اللازمة للبحث الموسوم بعنوان

"أخلاقيات الوظيفة وتأثيرها في أداء الشركات"

وللتذكير بأن هذا البحث هو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الاعمال التي يروم الباحث الحصول عليها.

لذا ارجو التكرم بقراءة محتويات هذه الاستبانة قراءة واعية و متأنية ثم اختيار الاجابة المناسبة قرين كل سؤال من الاسئلة الواردة فيها وكونوا على ثقة تامة بان اجاباتكم تستخدم الأغراض البحث العلمي فقط وستحاط بالسرية التامة كما انها سوف تكون موضوع اهتمام من قبلنا شاكرين لكم سلفا تعاونكم الكبير ومساعدتكم القيمة لأنكم ستخصصون جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقراتها

الطالب

سجاد ناصر عبه

علي حسن محمد

أولا : البيانات الشخصية:

١. الفئة العمرية

() ٥٠-٤١

() ٤٠-٣١

٣٠ فأقل ()

٢. التحصيل العلمي :

() دبلوم

() بكالوريوس

() دراسات عليا

ثانيا : البيانات الخاصة بفقرات الاستبيان

السؤال	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق بشدة
صبحت الاخلاقيات في الادارة معيارا لا يقل اهمية عن تحقيق الربح والكفاءة					
يناقش موضوع أخلاقيات الوظيفة في الاجتماعات العامة بين الإدارة مع العاملين					
يتم وضع الأهداف الأخلاقية في خطط وبرامج الشركة أو المنظمة لتنفيذها.					
هناك مدونة أخلاقية (مكتوبة أو غير مكتوبة) تلتزم بها المنظمة.					
على المدير المشاركة مع الموظفين في اتخاذ القرارات المهمة الاخلاقيات الوظيفية.					
يتصرف الموظف بشكل صحيح ليكون مقبولا للآخرين دون اتباع الأمثلة الأخلاقية					
تعتمد المؤسسات مبادئ أخلاقية معترف بها ومقبولة دينياً					
تعترف المنظمة أو الإدارة بالقواعد أو الاعراف في النظام الاجتماعي ككل كدليل على صحة عملها .					
صبحت الاخلاقيات في الادارة معيارا لا يقل اهمية عن					

					تحقيق الربح والكفاءة
					يناقش موضوع أخلاقيات الوظيفة في الاجتماعات العامة بين الإدارة مع العاملين
					أخذ بعض ممتلكات المنظمة للمنزل كالاوراق والاقلام من أجل الاستعمال الشخصي ذو فائدة مقبولة
					لا بد من وضع حوافز لكل مبادرة ومقترح لتحسين الأداء
					يتم الاختبار والتعيين في الوظائف على أساس ملاءمة المؤهلات مع متطلبات الوظيفة تحافظ على أسرار مهنتك
					تعتبر أن الوظيفة تكليف لا تشريف
					تؤدي واجباتك المهنية مستوفيا الأمانة والدقة المطلوبتين
					تساهم الأخلاقيات الوظيفية في تحسين أداء العمال في المنظمة
					تساعد الرقابة الموظف في المحافظة على الانضباط من جهة وتساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من جهة أخرى