

أثر أخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين

في كليات الخليج

أ.م.د. صغيرة حرشاني خليفة حرشاني
أ.م.د. أماني صلاح حسن
كليات الخليج- السعودية سابقاً

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مدى اهتمام كليات الخليج في تطبيق اخلاقيات العمل ضمن الابعاد التالية: ضوابط أخلاقيات العمل ، إنتاجية الموظفين ، التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، القيادة الأخلاقية ، التأثيرات السلبية لغياب أخلاقيات العمل ، دور التدريب والتطوير وتأثير الحوافز على الإنتاجية) ، وأيضا تحديد مستوى الفروق في ادراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل التي تُعزى لمتغيرات (الجنس ، العمر ، الخبرة ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية) في ادراك أفراد عينة الدراسة لأبعاد أخلاقيات العمل ، تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، تكونت عينة الدراسة من (40) من الموظفين بكليات الخليج الأهلية بحفر الباطن تم اختيارها بالطريقة العشوائية ، تم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أسئلة وفرضيات الدراسة ، أوضحت نتائج الدراسة أن كليات الخليج أظهرت مستوى متوسط من الاهتمام بأخلاقيات العمل بأبعادها المختلفة ، وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ادراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعا لمتغيراتهم الديمغرافية ، وخلصت الدراسة الى بعض المقترحات والتوصيات .

كلمات مفتاحية: أخلاقيات العمل ، إنتاجية الموظفين ، كليات الخليج .

The Impact of Work Ethics on Employee Productivity in Gulf Colleges

Dr. Saghira Harshani Khalifa Harshani

Dr. Amani Salah Hassan

Abstract

This study aimed to reveal the extent to which Gulf colleges are interested in applying work ethics in the following dimensions: Labor Ethics Controls, Employee Productivity, Work and Life Balance, Ethical Leadership, Adverse Effects of the Absence of Work Ethics, Role of Training and Development and Effect of Incentives on Productivity), Also to determine the level of differences in study sample members' perception of the dimensions of work ethics that are attributable to variables (sex, age, experience, academic qualification, job grade) and the study relied on the analytical descriptive curriculum, as one of the most widely used in the study of social and humanitarian phenomena, where the descriptive curriculum is a tool and a way of analysing and describing the importance of Gulf colleges' interest in applying work ethics , the questionnaire was used as a tool for collecting data and the study sample consisted of (40) employees of the Gulf Private Colleges in Hafer AlBatin , which were randomly choose to use statistical methods that correspond to the study's questions and hypotheses. The study results showed that the Gulf Colleges showed a moderate level of interest in work ethics in their different dimensions. The study showed that there were no statistically significant differences in the study sample individuals' perception of work ethics according to their demographic variables. The study concluded with some suggestions and recommendations

Keywords: Work Ethics, Employee Productivity, Gulf Colleges

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يشكل موضوع اخلاقيات المهنة مبحثا أساسيا لعديد من الباحثين نظرا لارتباطه بكل جوانب الحياة سواء كانت الاجتماعية او السياسية أو الاقتصادية. حيث تعتبر أخلاقيات المهنة من أبرز وسائل نجاح أي مؤسسة كانت. فهو من المفاهيم التي نالت الاهتمام والبحث في الدراسات السوسيولوجيا بشكل عام، خاصة أنه أصبح علما يدرس بحد ذاته "اخلاقيات المهنة" باعتبار ان الاخلاقيات المهنية هي موضوع الساعة نظرا لانتشار الفساد الإداري والانحرافات الإدارية واهتمام المؤسسات بالمؤشرات الربحية على حساب المسؤوليات في ظل العولمة والتغيرات الحديثة في الإدارة وتقنياتها. مما أدى إلى اهتمام الاقتصاد الجديد بأخلاقيات الأعمال البيئية والاجتماعية إلى جانب اهتمامه بالربحية (الحميدان، 2010). فهي تمثل المعيار الثقافي الذي يصنع القيمة الأخلاقية للعمل الجيد وتشمل كل المرجعيات القيمة التي يستند عليها الموظفين في أي مؤسسة في تحديد سلوكياتهم أو أفعالهم وانتهاج منهجا أخلاقيا اثناء مزاولة مهامهم. فهي تدور في معظمها حول قواعد السلوك الإنساني الذي يقوم به الفرد داخل بيئة العمل لتنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية نحو تحسين أدائه الوظيفي.

حيث يرى علماء الاجتماع ان نجاح تحقيق المنظمات والمؤسسات المختلفة أهدافها وفعاليتها مرتبط بثقافة المنظمة وأسلوب القيادة وبالتزام هذه المؤسسات بتطبيق أخلاقيات المهنة وتفعيلها في بيئتها التنظيمية وتقييمها للبعد الأخلاقي للأنشطة التي يقوم بها الفرد داخل بيئة العمل وكيفية تحكمه في سلوكه وتصرفاته داخل مكان العمل والاهتمام بالأنظمة والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم المهنة وموظفيها فضلا عن دراسة القضايا والتحديات التي تحول دون تحقيق الإنتاجية وتحديد المسؤولية الاجتماعية للمهنة نفسها ومدى امتلاك الفئات المهنية للأخلاق المهنية . فالمنظمات بحاجة الى تعزيز السلوك الأخلاقي لأفرادها وتعزيز ثقته وإرساء دعائم الولاء للعمل من منظور قيمي وأخلاقي وتفعيل القيم

الأخلاقية في أنشطتها كافة لضمان جودة أعمالها فالأخلاقيات في العمل مصدرا من مصادر الربح المادي والمعنوي (أبو النصر، 2008).

مشكلة الدراسة:

يعتبر موضوع اخلاقيات المهنة موضوعا في غاية الأهمية في عصرنا الحالي في ضوء الاتجاهات الحديثة نحو العولمة وما نتج عنها من تغيرات بنيوية عميقة في المجتمع ومن توسع ثقافي أدى إلى ترسيخ أفكار جديدة مبنية على الربح والتخلص من المسؤولية والسعي لتحقيق المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة داخل المؤسسات التنظيمية تغيب فيها المثل الأخلاقية التي يلتزم بها الموظف داخل بيئة عمله. فهذه الاخلاقيات المهنية هي احدى المبادئ الاجتماعية التي تنبثق من الايمان التام بقيم العمل المرتبطة بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية ومدى اقتناعه بهذه القيم الأخلاقية للحفاظ على المصلحة العامة داخل الإطار التنظيمي. فهي تتأثر بخبرات التنشئة الاجتماعية وبالمجتمع ومكوناته التي تعتبر مصادر لأخلاقيات المهنة، فما يصدر من الموظف هو جزء من المجتمع وسلوكياته لتحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيء للتمييز بين الخطأ والصواب في المواقف المختلفة من التصرفات والافعال التي يقوم بها الفرد. فيكون بذلك دور المنظمات والمؤسسات في تعزيز ثقافة اخلاقيات المهنة وإعادة تشكيلها وفعاليتها وتفعيل القيم الأخلاقية في أنشطتها لضمان نجاح المؤسسة، حيث من الضروري على هذه المنظمات الاهتمام بكل ماله علاقة بأخلاقيات المهنة والبحث عن الطرق الفعالة وأكفأها لضمان تحسين أداء الموظف.

من هذا المنطلق لا يمكننا عزل اخلاقيات المهنة عن العمل باعتبارها هي المعيار الثقافي الذي يصنع قيمة أخلاقية إيجابية للعمل الجيد وتؤثر على إنتاجية الموظف وأدائه الوظيفي داخل المؤسسة، وهذا ما سنقوم بدراسته في ها البحث الذي تمحورت اشكاليته الأساسية حول مدى تأثير اخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للموظف وإنتاجيته في الإطار التنظيمي المتمثل في كليات الخليج، وكيف تساهم اخلاقيات المهنة في تحسين أداء الفرد ونجاح المؤسسة والبحث في هذه الاخلاقيات المهنية وإبراز أهميتها وسبل ترسيخها. وكيف تساهم هذه المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي وهل نجحت كليات الخليج في ترسيخ القيم الأخلاقية للعمل داخل بيئتها العملية؟

أسئلة الدراسة:

1. هل يوجد أثر أخلاقيات العمل (إنتاجية الموظفين، العلاقة بين أخلاقيات العمل وإنتاجية الموظفين، التوازن بين العمل والحياة الشخصية والقيادة الأخلاقية وسلبيات غياب أخلاقيات العمل، دور التدريب في تطوير أخلاقيات العمل، تأثير الحوافز الأخلاقية على الإنتاجية) في تحسين أداء العاملين بكليات الخليج الأهلية بحفر الباطن؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك كليات الخليج لأخلاقيات العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، الخبرة في الوظيفة والمستوى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة؟

أهمية الدراسة:

يُعد هذا البحث إسهامًا في تعزيز فهم العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي في كليات الخليج، حيث يُبين أن الالتزام بأخلاقيات العمل ليس مجرد مفهوم نظري، بل أداة فعالة لتحقيق تطور مستدام في البيئة الأكاديمية، مما يساعد الكليات على تحقيق رسالتها التعليمية والاجتماعية استنادًا إلى تدعيم توجه رؤية 2030 التي تنادي بالالتزام بأخلاقيات العمل التي تُساهم في رفع جودة الإنتاج وترسيخ قيم التعاون، والشفافية، والصدق، والإخلاص.

تتمثل أهمية الدراسة في الآتي:

1. الأهمية النظرية: بناء الإطار النظري لترسيخ أخلاقيات العمل والتي ينبغي وضعها في المقام أول نحو تحقيق الأداء المتميز في كليات الخليج. فالمنظمات بحاجة إلى تعزيز السلوك الأخلاقي لأفرادها وتعزيز الثقة وإرساء دعائم الولاء للعمل من منظور قيمي وأخلاقي وتفعيل القيم الأخلاقية في أنشطتها كافة لضمان جودة أعمالها فالأخلاقيات في العمل مصدرًا من مصادر الربح المادي والمعنوي (أبو النصر، 2008)

2. الأهمية التطبيقية : قد تسهم نتائج البحث في تعزيز نقاط القوة ومعالجات نقاط الضعف والسلبيات في هذا الجانب على مستوى كليات الخليج بشكل خاص والمؤسسات التعليمية في التعليم العالي بصورة عامة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1 / الكشف عن أثر أخلاقيات العمل (إنتاجية الموظفين، العلاقة بين اخلاقيات العمل وإنتاجية الموظفين، التوازن بين العمل والحياة الشخصية والقيادة الأخلاقية وسلبيات غياب اخلاقيات العمل، دور التدريب في تطوير أخلاقيات العمل، تأثير الحوافز الأخلاقية على الإنتاجية) في إنتاجية الموظفين بكليات الخليج بحفر الباطن.

2 / معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى إدراك أفراد عينة البحث لـ اخلاقيات العمل تبعاً لمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي) لدى عينة الدراسة.

فرضيات الدراسة:

1 / لا يوجد أثر لـ اخلاقيات العمل (أخلاقيات العمل، إنتاجية الموظفين، العلاقة بين اخلاقيات العمل وإنتاجية الموظفين، التوازن بين العمل والحياة الشخصية والقيادة الأخلاقية وسلبيات غياب اخلاقيات العمل، دور التدريب في تطوير أخلاقيات العمل، تأثير الحوافز الأخلاقية على الإنتاجية) في إنتاجية الموظفين بكليات الخليج بحفر الباطن.

2 / توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك كليات الخليج لـ اخلاقيات العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: يصنف هذا البحث ضمن البحوث النظرية التي تهدف إلى الإحاطة بجوانب معرفية ذات الصلة بحقل أخلاقيات الأعمال حيث يقتصر البحث على دراسة

مختلف الجوانب المتعلقة بأخلاقيات الأعمال ومدى تأثيرها على أداء العاملين في كليات الخليج وذلك دون التعمق في تحليل عناصر الأداء. الحدود المكانية: وقع اختيار الحدود المكانية لهذه الدراسة على كليات الخليج الأهلية بحفر الباطن.

الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة في كليات الخليج خلال الفترة الممتدة في العام الجامعي 2024-2025م.

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة: تم تحليل نتائج هذه الدراسة عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع أسئلة وفروض الدراسة.

مصطلحات الدراسة

أخلاقيات العمل: عرفت أخلاقيات العمل بأنها مجموعة من القيم التي تتمحور حول أهمية العمل، وانعكاس هذه القيم على الرغبة في العمل من قبل الفرد، وتصميمه على الإنجاز، كما يعبر مفهوم أخلاقيات العمل عن مجموعة من المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها لكل مهنة أو وظيفة. (الحميدان، 2010)

إنتاجية الموظفين: مدى كفاءة وفعالية أعضاء الفريق في أداء مهامهم والمساهمة في الأهداف العامة للمنظمة في بيئة العمل الحديثة، لا تقتصر إنتاجية الموظف على الإنتاج فحسب، بل تأخذ في الاعتبار جودة العمل والابتكار وتأثيره (قرني، 2020)

كليات الخليج: تأسست في سبتمبر عام 2016 بمدينة حفر الباطن، في شمال شرق المملكة العربية السعودية بالمنطقة الشرقية، تُقدم درجة البكالوريوس في أربعة برامج هي: القانون، إدارة الأعمال، تقنية المعلومات، واللغة الإنجليزية، وتمت إضافة برامج للدبلوم في مختلف التخصصات أهمها الأمن السيبراني، وبرامج الدراسات العليا في القانون.

مجتمع الدراسة: العاملين في كليات الخليج الأهلية بحفر الباطن
منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأهم ما جاء في المراجع العربية والأجنبية المتعلقة بأدبيات الدراسة، عن طريق تصميم الاستبانة ثم توزيعها على عينة الدراسة.

أدوات الدراسة: تم الاستناد في هذه الدراسة على أداة الاستبانة وهي من الوسائل العلمية تم توزيعها على الباحثين بطريقة الكترونية تهدف الى قياس العلاقة بين اخلاقيات العمل وانتاجية الموظفين. شملت هذه الاستبانة ستة محاور تمثلت في اخلاقيات العمل والعلاقة بين اخلاقيات العمل والإنتاجية والقيادة الأخلاقية والتوازن بين العمل والحياة الشخصية والتأثيرات السلبية لغياب اخلاقيات العمل ودور التدريب والتطوير في تعزيز أخلاقيات العمل.

الدراسات السابقة

1/ دراسة (رنا جمال 2022): هدفت الدراسة الى بيان كيف تساهم اخلاقيات العمل في تطوير الأداء الوظيفي، وتحديد العوامل التي تربط بين أخلاقيات العمل والابتكار داخل المؤسسات، تكونت عينة الدراسة من (180) موظفاً من شركات صناعية في الامارات العربية المتحدة، توصلت الدراسة الى أن أخلاقيات العمل تؤثر بشكل إيجابي على مستوى التحفيز الداخلي للموظفين مما يعزز أداؤهم.

2 / دراسة كوثر ناجي الحرازي (2022) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على الموظفين والموظفات في المنظمات السعودية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي استناداً على استبانة ، وتم التوصل إلى عدة نتائج من أهمها أن تحسين الأداء الوظيفي داخل المنظمات لا يتم فقط من خلال اتباع الأنظمة والتعليمات وإنما من خلال أخلاقيات العمل التي تمثل دوراً مهماً وأساسياً في حياة المجتمعات وهي مظهر من مظاهر الضبط الاجتماعي للأفراد ، وتعمل على رفع مستوى الوعي بأهمية أخلاقيات العمل وحرص على تحفيز العاملين على الإنجاز الجيد سواء بشكل مادي أو معنوي

- 3/ دراسة سمر عادل (2021):** هدفت الدراسة الى استكشاف دور أخلاقيات العمل في تعزيز السلوكيات الإيجابية لدى الموظفين، وتحليل تأثير أخلاقيات العمل على مستوى الأداء في المنظمات، شملت عينة الدراسة (100) موظف من مختلف القطاعات الخاصة في الأردن، توصلت الدراسة الى أن المؤسسات التي تعتمد على اخلاقيات العمل تكون أكثر قدرة على تطوير الأداء وزيادة التفاعل الإيجابي بين الموظفين، وتأكيد أن التمسك بالأخلاقيات يُساعد في تعزيز الالتزام والولاء المؤسسي، مما يؤدي الى تحسين الأداء الجماعي.
- 4/ دراسة أحمد ناصر (2020):** هدفت الدراسة الى معرفة تأثير أخلاقيات العمل على تحفيز العاملين في القطاع العام ، وهدفت أيضا الى تحليل العلاقة بين اخلاقيات العمل وأداء الموظفين في بيئة العمل الحكومية ، تكونت عينة الدراسة من (200) موظف من المؤسسات الحكومية في السعودية ، توصلت الدراسة الى أن أخلاقيات العمل تلعب دورا مهماً في تعزيز وتحفيز العاملين ، وأن البيئة الأخلاقية المحفزة لها تأثير كبير في تحسين الأداء الوظيفي كما أن أخلاقيات المؤسسة تؤدي الى تقليل مستويات الغش والإهمال وزيادة الإنتاجية .
- 5 / دراسة عواد بن محمد الطراونة وآخرون (2020):** تلخصت مشكلة الدراسة في التعرف على دور أخلاقيات العمل في تحقيق كفاءة الأداء. تمت الدراسة على (246 فردا) العاملين بقطاع حرس الحدود استنادا الى عينة عشوائية بسيطةً وعلى المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة الى ان أفراد العينة موافقون على محور التزام منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بمتوسط حسابي (4.06 من 5) وان كفاءة أداء الأعمال التي يمارسها منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جدا وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (4.31 من 5) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الاقتراحات التي قد تسهم في رفع مستوى أخلاقيات العمل لدى منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل) باختلاف طبيعة العمل وأظهر الاختبار الفروق لصالح الفئة (المشتركة) التي تمارس العمل الميداني والإداري في نفس الوقت.

6 / دراسة يوسف سعيد (2019): هدفت الدراسة الى قياس تأثير أخلاقيات العمل على أداء الشركات الكبرى، ودراسة العلاقة بين الثقافة الأخلاقية في الشركات وأداء العاملين، تكونت عينة الدراسة من (250) موظفا في شركات متعددة الجنسيات ، أهم النتائج وجود تأثير كبير لأخلاقيات العمل على الأداء التنظيمي وفعالية فرق العمل ، تبين أن الشركات التي تتبنى سياسات أخلاقية تساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة مستويات الإنتاجية.

7 / دراسة سامر واخرون (2018): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء المالي للمصارف التجارية، في اللاذقية من خلال تحديد دور أبعاد أخلاقيات العمل (الأمانة والاستقامة النزاهة والشفافية الموضوعية) في تحسين الأداء المالي للمصارف التجارية. اتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في دراستهم، ومجموعة طرائق منها الاعتماد على البيانات الثانوية والأولية من خلال استبانة تم تصميمها وتوزيعها على (99) فرد من كادر العاملين في فرعي المصرف التجاري رقم (1 و6) استردوا منها (93)، وكانت (89) استبانة صالحة للتحليل.

/ دراسة محمد عبد الله (2018) تهدف الدراسة الى فحص العلاقة بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين في المؤسسات، تكونت عينة الدراسة من (150) موظفا من مختلف الشركات الخاصة في مصر، توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية قوية بين الالتزام بأخلاقيات العمل والأداء الفردي الجماعي التي تساهم في زيادة الرضا الوظيفي، مما يؤدي الى تحسين الأداء.

9 / دراسة إبراهيم صديق بلل وإسحاق عبد الشكور زكريا (2017) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أخلاقيات العمل في الشركات السودانية، والكشف عن طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل وتحسين أداء العاملين في تلك الشركات وتحديد ما إذا كانت الثقة بأبعاها تلعب دور الوسيط في العلاقة ما بين أخلاقيات العمل وأداء العاملين، استخدمت في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم اتخاذ أداة القياس (الاستبيان) كأداة للدراسة، تم توزيعه على عينة الدراسة البالغة (350) من العاملين بالشركات السودانية بولاية الخرطوم، بلغت الاستبانات المستلمة (318) وكانت الاستجابة (91٪)،

وقدت وصلت الدراسة إلى مجموعه من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة على تأثير اخلاقيات العمل في اداء العمال النهائي.

10 / دراسة الحنوش عبد الرحمن إبراهيم محمد (2017): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات العمل ومستوى أداء العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض، والتعرف على القيم الأخلاقية التي تسهم في تعزيز الأداء من وجهة نظر العاملين بإدارة الأمن والسلامة واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، توصلت الدراسة الى ان أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة كبيرة جداً على واقع أخلاقيات العمل لدى العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالرياض، من خلال التزام العاملين بأوقات العمل في الحضور والانصراف، وحرص العاملين على طاعة الرؤساء لخدمة المصلحة العامة - وفي الختام أوصت الدراسة بما يأتي 1- حث العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية على استغلال أوقات العمل فيما يخدم مصلحة العمل 2- توعية العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالتحلي بالصبر وضبط النفس في مواجهة الأزمات والكوارث 3- توجيه العاملين بإدارة الأمن والسلامة بوزارة المالية بالعمل على تنمية مهاراتهم العملية.

11 / دراسة خالد محمد الحياصات وآخرون (2016): هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير أخلاقيات العمل الإسلامية والمتمثلة في (الكفاية والإتقان والنصح، والرفق والتسامح، والمحافظة على كرامة الوظيفة، وطاعة ولي الأمر، والعمل بروح الفريق، والأمانة، والعدالة والإنصاف، واستشعار المسؤولية، والإبداع) في الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات وقد استجاب (204) أفراد من العاملين في المؤسسات الصحفية الأردنية و توصلت الدراسة الى ان تصورات المبحوثين حول مستوى أخلاقيات العمل الإسلامية ومستوى كل بعد من أبعادها مرتفعة و جاءت تصورات المبحوثين حول مستوى الالتزام التنظيمي ومستوى كل بعد من أبعاده متوسطة و هنالك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لكل من المتغيرات الآتية (النصح والإبداع، وطاعة ولي الأمر، والعمل

بروح الفريق ، والعدالة والإنصاف ، واستشعار المسؤولية ، والمحافظة على كرامة الوظيفة) في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الأردنية ولا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لكل من (الرفق والتسامح، الكفاية والإتقان) في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الأردنية - لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لكل من (الكفاية والإتقان، الرفق والتسامح،

والأمانة) في الالتزام التنظيمي وفي ضوء هذه النتائج

التعقيب على الدراسات السابقة: تلاحظ الباحثان أن كل الدراسات السابقة التي تم استعراضها اتبعت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات بما فيها الدراسة الحالية ، تنوعت وتباينت البيانات التي طبقت فيها الدراسات السابقة، تجمع الدراسات السابقة بما فيها الأجنبية على قلتها والدراسة الحالية على أهمية أخلاقيات العمل وضرورة التعرف على الاحتياجات التي تُعزز الثقة لدى العاملين في مختلف الدرجات الوظيفية والتي تُساهم في دافعيتهم وزيادة انتاجهم ، واتفقت معظم الدراسات السابقة والدراسة الحالية على أن تطوير الأداء دائماً بحاجة لمحفزات معنوية ومادية مما يؤدي الى رفع مستوى كفاءة الأداء كما أشار البعض إلى الحرص على التقييم المستمر مع التعزيز ، كما ركزت بعض الدراسات السابقة على القيم الأخلاقية وأثرها في رفع مستوى الأداء مثل دراسة الحنوش (2017) ودراسة كوثر الحرازي (2022) وضرورة التغلب عليها، اتفقت دراسة سمر عادل (2021) التي أشارت الى ضرورة تحليل أثر أخلاقيات العمل كمعزز قوي لترقية الأداء مع الدراسة الحالية ، اتفقت نتائج معظم الدراسات السابقة مع نتائج هذه الدراسة حيث تعمل معظم المؤسسات في القطاعين العام والخاص بالاهتمام بترسخ اخلاقيات العمل للمساهمة في تطبيق الشفافية ورفع مستوى الأداء .

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: أخلاقيات العمل

في ظل التطورات الكبيرة التي يشهدها قطاع التعليم العالي حول العالم، تبرز الحاجة الملحة لرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية، لا سيما في كليات الخليج التي تسعى لمواكبة المعايير العالمية، وتلبية احتياجات مجتمعاتها المتنامية من هنا، تأتي أخلاقيات العمل كعنصر أساسي له دور بارز في تحقيق بيئة عمل صحية ومنتجة ويقصد بأخلاقيات العمل مجموعة من القيم والمعايير التي تحكم تصرفات العاملين وتؤطر سلوكهم داخل المؤسسة، بما يعزز من احترام القوانين الداخلية ويشجع على بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة، النزاهة، والشفافية .

تعتبر أخلاقيات العمل ركيزة أساسية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، إذ تساهم في خلق مناخ من الثقة والاحترام المتبادل، الذي بدوره يحفز العاملين على تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية والالتزام وهذا يأتي بالتوافق مع رؤية كليات الخليج لتكون منارات تعليمية تقدم أفضل الخدمات الأكاديمية، حيث يتضح أن تهيئة بيئة أخلاقية في العمل تساعد على تقليل التوترات والصراعات، وتزيد من قدرة الكليات على استقطاب الكفاءات المتميزة، التي ترى في الأخلاقيات المؤسسية ضماناً لحقوقها وسلامة تعاملاتها. (السكارنة، 2009)

من جهة أخرى، يعكس الالتزام بأخلاقيات العمل صورة إيجابية للكلية، مما يعزز من سمعتها الأكاديمية على الصعيدين المحلي والدولي إذ أن الأخلاقيات لا تؤثر فقط على أداء العاملين، بل تتجاوز ذلك لتشكل أساساً لتفاعل الطلاب مع أعضاء هيئة التدريس، وتعزز الثقة بين الكلية وأولياء الأمور وأفراد المجتمع فعندما تلتزم الكليات بمبادئ أخلاقية في تعاملاتها الإدارية والتعليمية، يصبح لديها قدرة أكبر على بناء علاقات طويلة الأمد مع شركائها، وتطوير برامجها التعليمية وفقاً لأعلى المعايير.

في ضوء هذه الأهمية، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أبعاد ودور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في كليات الخليج وسيتناول تحليل الجوانب المختلفة

لأخلاقيات العمل، بدءاً من النزاهة، والمسؤولية، والشفافية، وصولاً إلى التعاون، وذلك لتوضيح كيفية انعكاس هذه القيم على رضا الموظفين، وتحقيق أهداف المؤسسة الأكاديمية كما يسلط الضوء على التحديات والمعوقات التي قد تحول دون تحقيق هذه الأهداف، ويقدم مقترحات تطويرية لتعزيز الالتزام بالأخلاقيات المؤسسية.

تستند هذه الدراسة على مجموعة من النظريات الإدارية الحديثة التي تؤكد على العلاقة الوثيقة بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، مستفيداً من بعض الدراسات والتقارير الصادرة عن مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وفي الوقت ذاته، تعتمد الدراسة على بعض الأمثلة والتجارب العملية التي توضح الأثر الإيجابي لبيئة العمل الأخلاقية على مستويات الأداء، مع التركيز على السياسات والاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لضمان تحقيق الالتزام الأخلاقي في جميع أروقة العمل الأكاديمي.

في النهاية، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات واقعية وقابلة للتطبيق لمتخذي القرار في كليات الخليج، تساعد في بناء بيئة عمل صحية تعزز من روح التعاون وتدفع العاملين نحو التفاني والالتزام، مما يساهم في تحقيق رؤية الكلية ورسالتها في إعداد جيل من الخريجين المؤهلين، القادرين على خدمة مجتمعاتهم بكفاءة واحترافية.

مفهوم أخلاقيات العمل:

هي مجموعة من المبادئ والقيم التي تحكم تصرفات وسلوك الأفراد في بيئة العمل، وتوجههم نحو التصرف بنزاهة وأمانة واحترام، سواء مع زملائهم أو مع العملاء تشمل هذه الأخلاقيات مجموعة من المعايير السلوكية التي تُعزز من أداء الأفراد وتساعد على تحقيق بيئة عمل إيجابية ومثمر. (حمدان 1990). كما يعبر مفهوم أخلاقيات العمل عن مجموعة من المعايير الأخلاقية التي يجب الالتزام بها لكل تجارة أو مهنة أو وظيفة، والذي يعد أي انتهاك لهذه المعايير من قبل الفرد تصرفاً غير أخلاقي.

أهمية أخلاقيات العمل في بيئة التعليم:

أوضح (قرني، 2020) أن أخلاقيات بيئة التعلم تتمثل:

١- الاحترام المتبادل: الالتزام بالأخلاقيات يعزز الانضباط بين الموظفين، ويشعر الجميع بأنهم في مكان آمن ومحترم هذا مهم جداً في بيئة العمل حيث تختلف الثقافات، لذا فإن الالتزام بالأخلاقيات يخلق بيئة متناغمة

٢ - تعزيز الانتماء المؤسسي: عندما يشعر الموظفون بأن مكان العمل يقدرهم ويعاملهم بإنصاف، فإن ذلك يعزز من انتمائهم للمؤسسة وبيئة كهذه تُعتبر مشجعة للعمل بجد وإبداع، مما ينعكس إيجاباً على أداء الموظفين

٣ - رفع الإنتاجية: الأجواء التي تقوم على الاحترام والثقة، تجعل الموظفين يشعرون بالحماس لأداء عملهم كفاءة، حيث يقل التركيز على المنافسة السلبية وتزداد الرغبة في الإنجاز والتفوق

٤- تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة: وجود أخلاقيات قوية في العمل يزيد من الثقة بين العاملين والإدارة، حيث يشعر الموظفون أن الإدارة عادلة وشفافة في قراراتها، مما يقلل من الشكوك ويعزز ولاء الموظفين

٥ - التأثير على سمعة المؤسسة: الأخلاقيات لا تعزز الأداء فقط، بل تؤثر أيضاً على الصورة العامة للمؤسسة التعليمية ومكانتها في المجتمع.

٦ - تعزيز الاستقرار الوظيفي وخفض نسبة عدم الأمان الوظيفي: في بيئة العمل التي تفتقر للأخلاقيات، قد يشعر الموظفون بعدم الأمان أو التقدير، ما يدفعهم للبحث عن وظائف أخرى لذا، الالتزام بالأخلاقيات يمكن أن يقلل من نسبة الدوران الوظيفي، حيث إن الموظفين يكونون أكثر رغبة بالبقاء في بيئة عادلة ومحترمة.

٧ - التأثير على السلوك الأخلاقي للطلاب: عندما يلتزم أعضاء هيئة التدريس والموظفون بالأخلاقيات، فإنهم يصبحون نموذجاً للطلاب الذين يتعلمون الالتزام بالقيم من خلالهم، مثلاً، إذا كانت الكلية تحارب الغش والاحتيال وتدعم النزاهة، فإن الطلاب يلاحظون ذلك ويتأثرون به إيجاباً.

تعتقد الباحثان ان السمعة الجيدة للمؤسسة التعليمية تجعلها وجهة للطلاب المميزين والموظفين الموهوبين، وهذا يرفع من مستوى التعليم والبحث ويجذب التمويل والشراكات المجتمعية.

عناصر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الأداء :

أوضح (الأشقر، 2000) أن عناصر أخلاقيات العمل وتأثيرها على الأداء تتمثل في الآتي:

- النزاهة: تعتبر النزاهة قيمة أساسية لأخلاقيات العمل، فهي تعني الالتزام بالقيم والمبادئ حتى في غياب الرقابة لما الموظف يكون نزيه، يشعر بأهمية الأمانة في عمله وهذا يعزز من مستوى الأداء وجودة العمل.
- المسؤولية: الشعور بالمسؤولية يدفع الموظفين للالتزام بمهامهم وأدوارهم بشكل أفضل لما يحس الموظف إن شغله مؤثر وذو قيمة، يحاول ليعطي أفضل ما عنده
- التعاون: التعاون بين العاملين، خاصة في بيئات مثل الكليات، يساعد على تبادل الخبرات والأفكار، مما يؤدي إلى بيئة عمل إيجابية ومشجعة على الابتكار
- الشفافية والعدالة الشفافية في اتخاذ القرارات ومعاملة الموظفين بعدالة، يخلق مناخاً صحياً يجعل الكل يشعر بالمساواة هذا الشعور بالمساواة مهم لتحفيز العاملين، حيث يكونون مطمئنين أنهم لن يظلموا.

نظريات تدعم العلاقة بين الأخلاقيات والأداء: (Barry، 2021)

1. نظرية التبادل الاجتماعي: (SOCIAL EXCHANGE THEORY) تنص هذه النظرية على أن الأفراد يستجيبون بالإيجابية عندما يُعاملون بمعاملة حسنة في سياق العمل، يعني ذلك أن الموظفين يكونون أكثر إنتاجية إذا شعروا أن بيئة العمل عادلة وتقدرهم، وهذا ينعكس إيجابياً على أدائهم.

2. نظرية الدوافع الإنسانية لهيرزبرج: (HERZBERG'S TWO-FACTOR

THEORY) بحسب هذه النظرية، فإن العوامل الأساسية كالأمان الوظيفي والأخلاقيات تؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين الأخلاقيات يمكن اعتبارها ضمن هذه العوامل الأساسية، حيث إنها توفر بيئة آمنة تشجع الموظف على تقديم أفضل ما لديه (حراشة، 2003)

ترى الباحثان أن إرساء قواعد أخلاقيات العمل وتطبيقها يُساهم في خلق بيئة عمل متميزة وفي توطيد العلاقة بين أسس الاخلاقيات وفي ترقية الأداء الوظيفي خصوصا إذا اضحى أثر التحفيز فعالا في رفع الإنتاجية.

أساليب لتعزيز أخلاقيات العمل:

أشار الطراونة (2012) أن أساليب تعزيز أخلاقيات العمل تتمحور في:

1. إقامة دورات تدريبية حول الأخلاقيات المهنية: يمكن المؤسسة من تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعريف الموظفين بأهمية الأخلاقيات في العمل، وكيفية تطبيقها في التعامل مع الزملاء والفئات التي تقدم لها المؤسسة خدمات هذه الدورات تساعد في ترسيخ قيم مثل النزاهة والمسؤولية والعدالة.

2. وضع سياسات واضحة وشفافة: يجب أن تكون هناك سياسات مكتوبة وواضحة حول أخلاقيات العمل، تشمل مثلاً السياسات حول السرية، تعارض المصالح، واحترام الزملاء هذه السياسات يجب أن تكون معروفة للجميع، لتفادي أي سوء فهم

3. تشجيع التواصل المفتوح: وجود قنوات تواصل شفافة بين الإدارة والموظفين يساعد في بناء بيئة عمل أخلاقية الإدارة يجب أن تستمع لمخاوف الموظفين وتعالج مشاكلهم بشكل عادل وموضوعي

4. إقامة لجان لأخلاقيات العمل: إنشاء لجان مخصصة لمراقبة وتقييم مدى التزام الموظفين بالأخلاقيات يمكن أن يكون فعالاً هذه اللجان يمكنها متابعة الشكاوى وتقديم توصيات لتحسين الأجواء الأخلاقية داخل المؤسسة

5. التقدير والمكافأة: تشجيع العاملين على التصرف بشكل أخلاقي، عبر مكافأة الأشخاص الملتزمين بالأخلاقيات، يعزز من الرغبة في الالتزام ويشجع الآخرين على اتخاذ نفس المسار.

المبحث الثاني: تحسين أداء العاملين

مفهوم تحسين أداء العاملين:

هي عملية مُنظمة تبدأ بموازنة الوضع الحالي وبالوضع المرغوب فيه للأداء الفردي والمؤسسي ومحاولة تحديد الفجوة في الأداء، وهنا يأتي تحليل المسببات لمعرفة تأثير بيئة العمل

في الأداء. أشار (السكرانة، 2009) الى أهم مفاهيم العصر الحالي أن المنافسة القويّة والإبداع لا ينتجان من استخدام الآلات والأجهزة الحديثة والمتقدّمة ومحاولة تقليل النفقات فحسب وإنما باستخدام أهم مصدر على الإطلاق وهو: الأشخاص، الموظّفون، العاملون، وأصبح يحكم على نجاح أي مُؤسّسة بمدى اهتمامها بقدرات مُوظّفيها وكفاءاتهم، وحسن أداء الموظفين لأعمالهم وكيفيّة استثمار رأس المال البشري.

العوامل التي تؤثر على أداء العاملين:

بيّن (الحنوش، 2017) ان العوامل التي تؤثر في أداء العاملين تتمثل في عدم وضوح الدور الوظيفي وعدم وضع أهداف محددة وعدم مناقشة مخاوف العاملين وعدم الإحساس بالأمان الوظيفي وقلة التحفيز المعنوي والمادي.

معوقات تحسين أداء العاملين:

وأوضح (حسام قرني، 2020) بعض المعوقات الرئيسية:

- ضعف التواصل الداخلي: عدم وجود قنوات تواصل فعّالة بين الإدارة والموظفين يؤدي إلى سوء فهم، وتضارب في التعليمات، وشعور الموظفين بعدم التقدير، مما يؤثر سلباً على الأداء
- عدم وجود حوافز كافية: غياب نظام حوافز مادي ومعنوي يشجع الموظفين على الأداء المتميز يجعلهم أقل تحفزاً لبذل جهد إضافي، ويضعف من مستوى التنافس الإيجابي
- نقص الدعم الإداري والتدريب: عدم توفير التدريب المستمر للموظفين يعوق تطور مهاراتهم ويقلل من فرص تحسين أدائهم كما أن غياب الدعم الإداري يثبط من عزيمتهم ويقلل من اندماجهم.
- الروتين والإجراءات البيروقراطية: الإجراءات البيروقراطية المعقدة تجعل الموظفين يقضون وقتاً أطول في المهام الإدارية بدلاً من التركيز على التعليم والبحث، ما يقلل من الإنتاجية
- ضعف السياسات الأخلاقية: غياب سياسات واضحة وملزمة حول أخلاقيات العمل يؤدي إلى تصرفات غير أخلاقية.

- المهنية بين الموظفين: مثل التمييز أو المحسوبية، مما يضعف من روح العمل الجماعي
- التحديات الثقافية والتنوع: تواجد عاملين من خلفيات ثقافية متنوعة قد يؤدي إلى بعض الصدمات الثقافية وسوء التفاهم، خصوصاً إذا لم تكن هناك جهود لترسيخ ثقافة احترام التنوع
- نقص الموارد التقنية والبنية التحتية: عدم توافر أدوات العمل الحديثة أو بنية تحتية تكنولوجية مناسبة يعطل العمل
- التقييم غير العادل للعاملين: الاعتماد على معايير غير واضحة أو غير عادلة في تقييم أداء الموظفين يولد شعوراً بالإحباط لديهم، حيث يشعرون بعدم التقدير، مما يؤثر على الأداء بشكل كبير
- ضغط العمل وزيادة الأعباء: تكليف الموظفين بأعمال إضافية دون تقديم دعم كافٍ يزيد من ضغط العمل عليهم، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والشعور بالإرهاق وعدم الرضا

معالجة المعوقات:

اتفقت الباحثتان فيما ذهب اليه (معتر سليمان، 2019) أنه لا بد من وضع بعض الحلول للمساهمة في الحد من العقبات التي تعيق تحسين وترقية أداء العاملين، وتمثلت في تحفيز الموظفين لبذل جهد إضافي والشعور بالتقدير لأدائهم وتحسين قنوات التواصل الداخلي وتوفير بيئة عمل مرنة وتوفير الأمان الوظيفي وتعزيز بيئة الابتكار والإبداع وتطوير نظام تقييم عادل وواضح للأداء والاستثمار في البنية التحتية والتقنية وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون وإقامة برامج للتوازن النفسي والصحي.

خطوات فعالة لتحسين أداء العاملين:

أوضح (عبيدات، 2000) أن أهم خطوات تحسين وترقية أداء العاملين تتمثل في خلق بيئة عمل أكثر انتاجاً والتشجيع على التواصل بين المسؤولين والعاملين وبناء علاقات عمل قوية وإدارة أداء العمل لتشجيع النمو وزيادة الإنتاج وتوفير فرص للتدريب المستمر لترقية أداء العاملين والوعي بأهمية إجراء الاستطلاع وتحسين رضا العاملين وتوفير بيئة عمل إيجابية.

دور إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين:

توسع دور قسم الموارد البشرية في السنوات القليلة الماضية ليتجاوز مجرد تطبيق السياسات والإجراءات، والتوظيف، وإدارة الأفراد، حيث وجد قادة الموارد البشرية الآن أنه يجب عليهم ضمان علامة تجارية إيجابية لصاحب العمل، وإنشاء مبادرات تزيد من مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم، وإقامة علاقات بين الشركة والموظفين بعد فترة عملهم في المؤسسة، نظرًا لأن الموارد البشرية لديها الكثير لتفعله، فإن تحسين مشاركة الموظفين الحاليين وإنتاجيتهم لا يُعطى دائمًا أولوية قصوى.

كما أنه لا يمكن تقييم الإنتاجية التنظيمية من خلال عدد الموظفين الذين يعملون لدى المؤسسة لفترة طويلة، بل يتعلق الأمر أكثر بمشاركة الموظف ومستوى الرضا، فمن المهم بشكل كبير فهم كيفية تفاعل الموظفين في المواقف المختلفة ونهجهم تجاه المهام المختلفة، عندها فقط سيكون المسؤول قادرًا على تعزيز أدائهم ومعنوياتهم، وقد تستطيع إدارة الموارد البشرية تحسين إنتاجية الموظف ورفع أدائه من خلال مجموعة من الطرق. (رامي وآخرون 2015،

أهم طرق تحسين أداء العاملين:

أشار (Barry 2021) إلى الآتي:

دعم العمل المرن: عندما يعلم الموظفون أن صاحب العمل منفتح على العمل المرن، فإنه أمر رائع يساهم برفع معنويات الموظفين ومشاركتهم، وهي علامة على أن المؤسسة تدرك أن الموظفين يعيشون حياة خارج العمل، وأن صاحب العمل يثق بهم لإدارة وقتهم وأعباء العمل بشكل مناسب، وبالإضافة إلى تقليل الوقت المستغرق في التنقل والتكاليف المالية والبيئية، فإن القدرة على العمل من المنزل، تمنح الموظفين أيضًا الفرصة للقيام بالعمل الذي قد يكافحون لإكمالها في بيئة مكتبية مزدحمة.

التأكد من راحة الموظفين في مكان العمل: الراحة في مكان العمل أمر مهم للحفاظ على مستويات الإنتاجية والتركيز، حيث إن التملل المستمر، والنهوض والتحرك للهروب من مقعد غير مريح، والاضطرار إلى تعديل الكرسي بشكل متكرر، كل هذا سوف يستغرق وقتًا

ثمينًا. فيجب أن يتأكد قسم الموارد البشرية أيضًا من أن الموظفين يعرفون كيفية إعداد بيئة مكتبهم لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية والسلامة.

تحديث أدوات العمل والتكنولوجيا: إذا تمكن صاحب العمل من جذب أفضل المواهب والحفاظ على طاقم من الموظفين المتميزين، فإن الأدوات والتقنيات التي عفا عليها الزمن يمكن أن تعيق الإنتاجية بشدة وتسبب الإحباط بين أفضل الموظفين، ونظرًا لأن التكنولوجيا تنمو بشكل ملحوظ كل عام، فمن المهم تحديث الأدوات اللازمة باستمرار للحفاظ على سير العمليات التجارية بسلاسة.

التقدير المستمر: يجب تقدير الموظفين بشكل مستمر، فقد تكفي "شكرًا لك" أو "أحسننت" لتعزيز أداء الموظف، إذ إنه ليس هناك شك في أن التقدير المنتظم والتعليقات البناءة تشجع الموظفين على القيام بعمل أفضل، كما أنه لا يوجد شيء أفضل من وجود خيار في نظام الموارد بشرية لتقدير جهود أحد أعضاء الفريق.

-دعم الإبداع والابتكار: من المهم أيضًا توفير مساحة للمرونة والابتكار والإبداع، إذ يعد الحد من الإبداع والابتكار لصالح القيام بالمهام بالطريقة التي تم القيام بها دائمًا، هو طريقة لقتل الإنتاجية ومشاركة الموظفين، وعندما يُسمح للموظفين بأن يكونوا مبدعين في وظائفهم، فإنهم يكونون قادرين على الانتاج، يتم ذلك من خلال التدريب والحوافز المناسبة التي تعزز الإبداع وتشجع الابتكار.

الفصل الثالث

المنهجية والتحليل الإحصائي

المبحث الأول: الطريقة والاجراءات

تناولت الدراسة في إطارها النظري، مفهوم أخلاقيات العمل وأهميته وأساليبه، وتناولت تحسين أداء العاملين والعوامل المؤثرة فيه ومعوقاته وكيفية معالجة تلك المعوقات مع تطبيق أفضل الطرق لتحسين أداء العاملين بكليات الخليج، جاءت الدراسة الميدانية بهدف التوصل إلى نتائج الدراسة ومن ثم وضع الاستنتاجات التي خلُصت إليها الدراسة والمقترحات لدراسات مستقبلية ومجموعة من والتوصيات التي تنبثق منه.

أولاً: مصادر جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على مصدرين أساسيين من أجل جمع بيانات الدراسة وهما: المصادر الثانوية: من خلال الكتب والبحوث والدراسات السابقة التي بحثت في مجال التدريب والأداء إلى جانب الرسائل الجامعية ذات الصلة والتي بحثت الموضوع كما ورد في القسم النظري للبحث.

المصادر الأولية: حيث اعتمدت الباحثان في جمع البيانات الأولية بشكل أساسي على توزيع الاستبانة الذي تم تطويرها بالاعتماد على محددات التدريب، وتم صياغة فقراتها بما يلائم فرضيات الدراسة من أجل الوصول إلى الأهداف المطلوبة.

ثانياً: منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق الأهداف المحددة وإثبات فرضيات الدراسة، حيث يعتمد هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، بحيث يصف التعبير الكيفي الظاهرة ويوصف خصائصها. أما التعبير الكمي فيعطي وصفاً رقمياً بحيث يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، بحسب عبيدات وآخرون (2001) لا يتوقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة فقط، بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة والتنبؤ بقيامها.

ثالثاً: مجتمع الدراسة الميدانية واختيار العينة

لما كانت الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة مدى أثر تطبيق أخلاقيات العمل على كفاءة وأداء العاملين بكليات الخليج الأهلية بحفر الباطن، لذا جاء اختيار مجتمع الدراسة من العاملين بكليات الخليج بمختلف مسمياتهم الوظيفية باعتبارهم أكثر أفراد المجتمع المحلي إدراكاً لهذا الأثر. وضم مجتمع الدراسة عينة عشوائية مكونة من تسع وسبعون (79) مبحوثاً، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مختلف الإدارات والأقسام بكليات الخليج. حيث تم إرسال رابط الاستبانة الالكترونية، وتم استرجاع استجابة (40) مبحوثاً يمثلون (36٪) من حجم المجتمع وكانت جميع الاستبانات صالحة للتحليل الإحصائي.

رابعاً: أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبانة حيث إنها الأداة المناسبة لجمع البيانات وتتكون الاستبانة من جزئين الجزء الأول: يشمل البيانات الأولية المتعلقة بأفراد الدراسة. الجزء الثاني: يشمل محاور الاستبانة وقد تم صياغتها بناء على أهداف وفرضيات الدراسة المتمثلة في قياس أثر أخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين في كليات الخليج، وتحتوي الاستبانة على (40) فقرة موزعة على ستة محاور

خامساً: صدق الأداء

تم التأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

- أ. الصدق الظاهري للأداة: للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم إعدادها مبدئياً بما يتوافق مع أهداف البحث، ثم عرضها على أربعة محكمين متخصصين، هم: عضوان من هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال، خبير في البحث العلمي، وممارس ميداني في إدارة الموارد البشرية. وقد تمت مراجعة الأداة في ضوء ملاحظاتهم، مما أسهم في تحسينها واعتمادها بصورتها النهائية.
- ب. صدق الاتساق الداخلي: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم تطبيقها ميدانياً على بيانات العينة، وقامت الباحثتان بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معاملات الارتباط

بيرسون (Pearson) بين كل درجة عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور من الدراسة والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3-1): معاملات ارتباط المحاور مع الدرجة الكلية في استبانة اخلاقيات العمل

المحور	معامل الارتباط
ضوابط أخلاقيات العمل	0.508**
إنتاجية الموظفين	0.789**
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	0.580**
القيادة الأخلاقية	0.378**
التأثيرات السلبية لغياب أخلاقيات العمل	0.548**
دور التدريب في تعزيز أخلاقيات العمل	0.688**
تأثير الحوافز على الإنتاجية	0.799**
الكلية	0.5943**

المصدر: إعداد الباحثان (معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور)

يوضح الجدول (3-1) أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.378 - 0.799)، كما أظهرت النتائج أن معامل ارتباط جميع العبارات طردي ودال احصائيا عند مستوى دلالة احصائي (0,05) مما يعني أن هناك اتساق داخلي ما بين العبارات والدرجة الكلية للمحور في الاستبانة.

جدول (3-2): معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور في استبانة أخلاقيات العمل

الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط
1	0.541**	11	0.731**	21	0.374**	31	0.504**
2	0.664**	12	0.715**	22	0.919**	32	0.818**
3	0.354*	13	0.830**	23	0.432**	33	0.555**
4	0.560**	14	0.631**	24	0.870**	34	0.611**
5	0.671**	15	0.589**	25	0.654**	35	0.423**
6	0.394*	16	0.531**	26	0.410**	36	0.441**
7	0.779**	17	0.907**	27	0.633**	37	0.414**
8	0.890**	18	0.600**	28	0.499**	38	0.409**
9	0.523**	19	0.834**	29	0.500**	39	0.666**
10	0.718**	20	0.394*	30	0.370**	40	0.847**

المصدر: إعداد الباحثان (معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية لكل محور) تين من الجدول (2-3) أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.354 الي 0.919) ويدل ذلك أن معامل ارتباط جميع العبارات طردي ودال احصائيا عند مستوى دلالة احصائي (0,05) مما يعني أن هناك اتساق داخلي ما بين العبارات والدرجة الكلية للمحور في استبانة أخلاقيات العمل.

سادسا: ثبات الأداة:

لقياس مدي ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معادلة (الفا كرو نباخ) Alpha Cronbach للتأكد من ثبات اداة الدراسة، حيث طبقت الباحثة المعادلة لقياس الصدق البنائي والجدول رقم (3-3) يوضح معامل ثبات الدراسة.

جدول (3-3): معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

عبارات الاستبانة	عدد الأسئلة	ثبات الأسئلة
الدرجة الكلية للاستبانة	40	0.81

المصدر إعداد الباحثان (معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الدراسة) يتضح من الجدول (3-3) أعلاه أن معامل الثبات لأسئلة الدراسة عالي حيث بلغ (0.81) للدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على أن عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

سابعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات العبارات الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام (برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) SPSS

وتم تطبيق حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- 1- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مدى تشتت أو تقارب إجابات المبحوثين.

2 - استخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة درجة الارتباط بين محاور الدراسة، وإثبات فرضيات الدراسة

3- استخدام معامل الفا كرونباخ لاختبار مدى ثبات الأداة

ثامنا: مقياس ليكارث الخماسي

استخدمت الباحثتان مقياس ليكارث الخماسي للخمسة خيارات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) حسب الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) على النحو التالي:

جدول (3-4): رتب استجابات عينة الدراسة

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
5-4.21	4.20-3.61	3.61-2.81	2.60-1.81
غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة	1.80-1

المصدر / مفتاح تصحيح مقياس ليكرت الخماسي

كما اعتمدت الباحثتان على المعيار التالي في الحكم على تقدير الأوساط الحسابية لفقرات الاستبانة:

- أقل من أو يساوي (2.33) ضعيف.
- أكبر من (2.33) وأقل من (3.67) متوسط.
- أكبر من أو يساوي (3.67) مرتفع.

المبحث الثاني: تحليل البيانات والمعلومات

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية

جدول (3-5): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

المتغير	المسمى	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	18	45%
	أنثى	22	55%
العمر	أقل من 30	2	5%
	من 30 إلى 40	21	52.5%
	من 40 إلى 50	11	27.5%
	50 سنة فأكثر	6	15%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	5	12.5%
	من 5 سنوات إلى 10	19	47.5%

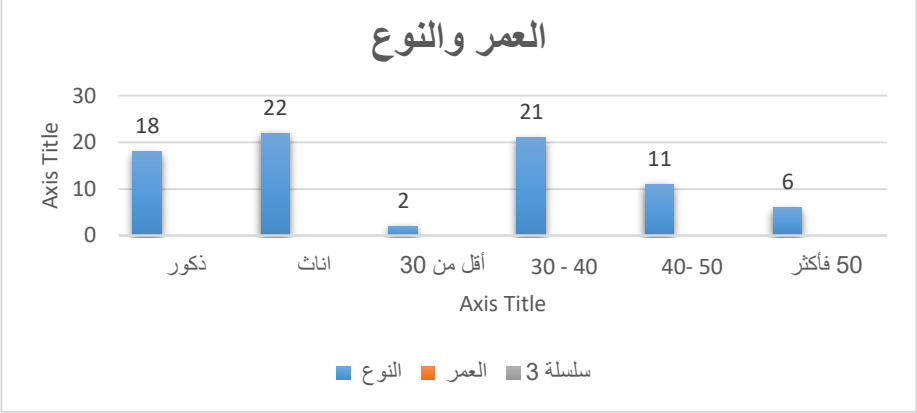
من 10 سنوات فأكثر	16	40%
ثانوي	2	5%
دبلوم	4	10%
جامعي	13	32.5%
ماجستير	5	12.5%
دكتوراه	16	40%
إداري	17	42.5%
أكاديمي	17	42.5%
دعم فني	6	15%

المصدر: إعداد الباحثان (بيانات تحليل الاستبانة – 2025)

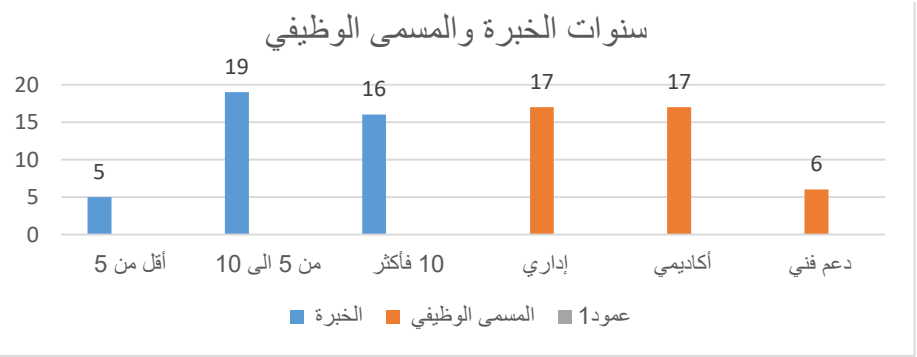
من الجدول رقم (5-3) أعلاه تلاحظ الباحثان الآتي:

- أكثر من نصف المبحوثين من فئة الاناث بنسبة مئوية بلغت (55%).
- أن أكثر من نصف عدد المبحوثين من أفراد العينة تقريبا ممن ينتمون للفئة العمرية (من 30 إلى 40 سنة) حيث بلغت نسبتهم المئوية (52.2%)، أي أن معظم المبحوثين من الفئة الشبابية القادرة على الأداء، وستحقق استجاباتهم إثبات الفرضيات.
- تركزت نسبة خبرة المبحوثين في فئة (من 5 سنوات إلى 15) حيث بلغت (47.5%)، أي أن ما يقارب نسبة نصف المبحوثين من الفئات ذات خبرة مقبولة للاشتراك في الدراسة.
- أن أكثر من ثلث المبحوثين كانوا من حملة الدكتوراه حيث بلغت نسبتهم (40%).
- تساوت نسبة الإداريين والأكاديميين من المبحوثين حيث بلغت لكلٍ منهما (42.5%).
- وقد يفيد التنوع في أفراد الدراسة من حيث الجنس والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي في إثراء للدراسة وذلك لقدرتهم على وصف الواقع بشكل جيد.

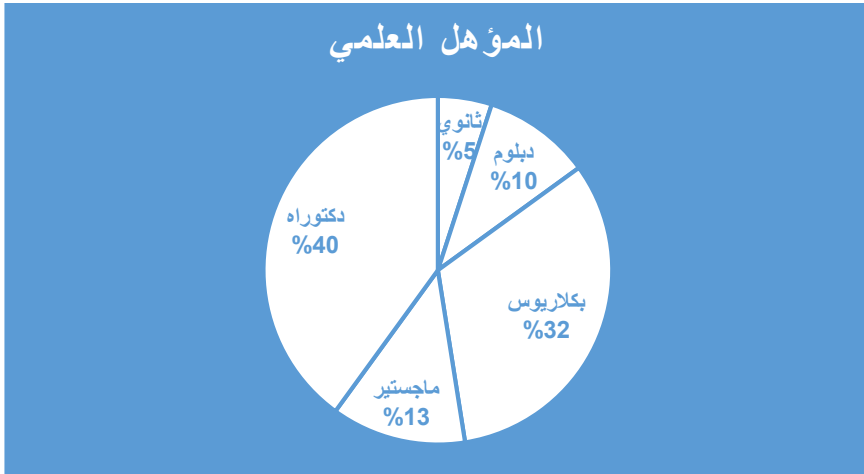
شكل (3-1): النوع والعمر لأفراد عينة الدراسة



شكل (3-2): سنوات الخبرة والمسمى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة



شكل (3-3): المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة



ثانياً: تحليل فقرات محاور استبانة اخلاقيات العمل

يتناول هذا الجزء تحليل نتائج البحث الميداني ومناقشته، وذلك من خلال عرض إجابات الباحثين ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية؛ وصولاً إلى النتائج وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الأطر النظرية للبحث. تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على محاور الدراسة وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (3-6): التوزيع التكراري والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور اخلاقيات العمل

المحور	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	الاتجاه
ضوابط أخلاقيات العمل	19	18	3	0	0	3.58	2.1	متوسط	موافق
	47.5%	45%	7.5%	0%	0				
إنتاجية الموظفين	12	8	14	6	0	3.34	2.1	متوسط	موافق
	30%	20%	35%	15%	0				
التوازن بين العمل والحياة الشخصية	10	17	4	6	3	3.68	2.2	متوسط	موافق
	25%	42.5%	10%	15%	7.5%				

محايد	متوسط	2.0	3.42	0	0	21	10	9	القيادة الأخلاقية
				%0	%0	%52.5	%25	%22.5	
موافق	متوسط	2.2	3,55	0	4	6	18	12	التأثيرات السلبية لغياب أخلاقيات العمل
				%0	%10	%15	%45	%30	
موافق	متوسط	2.2	3.79	0	0	4	26	10	دور التدريب وال تطوير في تعزيز أخلاقيات العمل
				%0	%0	%10	%65	%25	
محايد	متوسط	2.1	3.47	0	0	22	7	11	تأثير الحوافز الأخلاقية على الإنتاجية
				%0	%0	%55	%17.5	%27.5	
موافق	متوسط	2.2	3,63	3	8	9	10	10	الكلي
				%7.5	%20	%22.5	%25	%25	
موافق		متوسط	2.1	3.49		القيم المرجحة			

المصدر: الباحثان

يتبين من الجدول (6-3) أن أفراد مجتمع الدراسة من العاملين بكليات الخليج بمدينة حفر الباطن بشكل عام تؤول آراؤهم للرأي (موافق) والرأي (محايد) على معظم الفقرات التي تقيس أثر محاور أخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين ، حيث وقعت معظم استجابات عينة المبحوثين ضمن الفئة الثالثة (2.81 إلى 3.40) والرابعة لمقياس لكرت الخماسي (3.41 إلى 4.20) والتي تشير إلى أن المبحوثين بصفة عامة يقرون بوجود أثر بنسبة متوسطة على تطبيق اخلاقيات العمل بكليات الخليج بمدينة حفر الباطن على إنتاجية الموظفين ، وحصل محور ضوابط أخلاقيات العمل على أعلى نسبة للرأي (موافق بشدة) حيث بلغت نسبتها (47.5٪) ، بينما نال محور القيادة الأخلاقية أقل نسبة في (موافق بشدة) من بين المحاور حيث بلغت نسبته (22.5٪) ، تراوحت نسب اتجاه أوافق لكل المحاور بين (5، 17، ٪-65) وكانت أقل نسبة لمحور تأثير الحوافز على الإنتاجية (17.5٪) ، وأعلى نسبة لمحور دور التدريب والتطوير في تعزيز أخلاقيات العمل بنسبة (65٪) ، نال محور التوازن بين العمل والحياة الشخصية نسب تراوحت بين درجة موافقة بلغت (42.5٪) ، وغير موافق بشدة بنسبة بلغت (7.5٪) ، نالت جميع المحاور نسبة (صفر٪) لرأي غير موافق بشدة ماعدا محور التوازن بين العمل والحياة الشخصية بلغ (7.5٪) ، يتضح أن جميع محاور الدراسة كان توافرها بدرجة متوسطة ، لم ينال أي محور درجة توافر ضعيفة مما يؤكد أن

أخلاقيات العمل يتم تحقيقها في كليات الخليج بصورة مرضية وبلغ الوسط الحسابي المرجح (3.49) وهو المحدد سلفاً بأنها نسبة متوسطة وتؤول للموافقة. بالنسبة وللانحراف المعياري فهو يعبر على تشتت البيانات حول الوسط الحسابي وكانت قيمته تساوي (2.1) وهي قيمة لا تبعد من الواحد كثيراً مما يدل على متوسط تركيز إجابات المبحوثين وعدم تشتتها بصورة كبيرة وأن هناك تقارب إلى حد ما في الإجابات لدى غالبية أفراد العينة، وبالتالي المتوسط يعبر نظراً لعدم التشتت الكبير للبيانات. وتعتبر هذه النتيجة مؤشراً عن قبول المبحوثين لما جاء في فقرات محاور هذه الاستبانة، وبالتالي يمكن الحكم بوجود أثر لأخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين في كليات الخليج الأهلية بمدينة حفر الباطن.

اثبات الفرضية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين بكليات الخليج (البيئة المحفزة، التعزيز الإيجابي، العدالة في التقييم، الأمان الوظيفي)

جدول (7-3): نتيجة معادلة الانحدار البسيط لقياس أثر اخلاقيات العمل

نتيجة الفرضية	Sig.	F	B	B	R ²
رفض	0000*	34.123	0526	0676	0473

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,05)

يشير الجدول (7 - 3) إلى نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير طبيعة أخلاقيات العمل مجتمعة في إنتاجية الموظفين بكليات الخليج، وقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار معنوية هذا التأثير، فقد بلغت قيمة $R^2 = 0,473$ (يعني مما R^2 أن أخلاقيات العمل مجتمعة تفسر ما مقداره 47,3٪) من التباين من إنتاجية الموظفين بكليات الخليج، كما يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول نفسه ومن خلال قيمة B التي بلغت (0,526) أي أن التغير بوحدة واحدة في عناصر أخلاقيات العمل سيؤثر في إنتاجية الموظفين بنسبة (52,6٪).. وأكدت قيمة F المحسوبة والبالغة 34.123 وبدرجة معنوية عند مستوى دلالة (0,05)

$\beta=0,676$ وبناء على هذه النتيجة ترفض الفرضية الصفريية التي تنص على انه لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إنتاجية الموظفين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة رنا (2022)، ودراسة الحرازي (2022) ودراسة ناصر (2020)، ودراسة سعيد (2019)، في أن أخلاقيات العمل تلعب دور هاماً في تعزيز والتأثير على إنتاجية الموظفين.

وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بأن اهتمام كليات الخليج بالتدريب المستمر وتنمية مهارات وقدرات الموظفين وتهيئة بيئة العمل، والتحفيز المادي والمعنوي عند الالتزام بضوابط أخلاقيات العمل له أثر في زيادة إنتاجية الموظفين.

اثبات الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمدى إدراك الموظفين بكليات الخليج لأخلاقيات العمل تعزى للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي والمستوى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة

جدول (8-3): نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار مدى وجود فروق معنوية لأخلاقيات العمل تبعا لمتغيرات أفراد عينة الدراسة الديمغرافية

(الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)

مصدر التباين	المجموعات	مجموع العريعات	د.ح	التباين	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة
الجنس	بين المجموعات	5.994	1	2531.212	0,426	غير دالة
	داخل المجموعات	14.583	38	5941.270		
	المجموع	19.577	39			
العمر	بين المجموعات	20.967	3	1963.771	0.613	غير دالة
	داخل المجموعات	49.833	36	3201.578		
	المجموع	70.800	39			
الخبرة	بين المجموعات	28.161	2	1424.389	0.327	غير دالة
	داخل المجموعات	40.417	37			

		4350.2464 1	39	68.578	داخل المجموعات المجموع	
غير دالة	1.023	2865.847 2933.823	4 35 39	15.270 31.301 46.571	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المؤهل العلمي
غير دالة	0.803	3601.641 2819.833	2 37 39	13.854 28.477 42.221	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	المسمى الوظيفي

المصدر: الباحثان

ف ≤ 1.96 عند مستوى معنوية (0,05)ف ≤ 2.56 عند مستوى معنوية (0,01)

تشير معطيات الجدول رقم (3-8) الذي يوضح نتائج تحليل التباين الاحادي الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) أو مستوى دلالة (0,01) تعزى للمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، وهذه النتيجة تدل على ان أفراد عينة الدراسة لا يختلفون في نظرهم الى اهمية اخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية مما يعني قبول الفرضية التي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى إدراك الموظفين العاملين بكليات الخليج لـ اخلاقيات العمل تعزى للمتغيرات الشخصية" (الجنس، العمر، الخبرة في، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة ورفض الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق. واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة الحنوش (2017) التي أظهرت وجود فروق بين أفراد العينة في ادراك أخلاقيات العمل لصالح الافراد الذين تلقوا دورات تدريبية، بينما اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحياصات (2016)، ودراسة بلل وزكريا (2017)، تفسر الباحثان هذه النتيجة بأن تنوع وتباين أفراد عينة الدراسة من حيث النوع والمؤهل العلمي وتفاوت سنوات الخبرة والعمر والمسمى الوظيفي ساهم بصورة فعالة في الوصول لهذه النتيجة

مما يشير الى التزام إدارة كليات الخليج بأخلاقيات العمل ، والعمل على تعزيزها من خلال تطوير كفاءة منسوبيها ، والالتزام بالشفافية وعدالة التحفيز لمن يستحقها.

الفصل الرابع:

مناقشة النتائج والتوصيات والمقترحات

عرض ومناقشة النتائج:

خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج التي بينت اثر اخلاقيات العمل في إنتاجية الموظفين لدي كليات الخليج الأهلية بحفر الباطن، وفيما يلي عرض لأهم النتائج مع مناقشتها: اتضح من نتائج الدراسة ان هناك اهتمام عالي من قبل كليات الخليج الأهلية بحفر الباطن بالالتزام بتوافر ضوابط اخلاقيات العمل، وهذا ما افصح عنه نتائج الدراسة التي بينت تقارب المتوسطات الحسابية لاجابات المبحوثين، حيث تبين ان المتوسط الحسابي المرجح العام لابعاد اخلاقيات العمل بلغت (3.49) بتقدير متوسط واتجاه موافق. وقد جاءت هذه النتيجة منسجمة مع فلسفة كليات الخليج الأهلية تجاه أخلاقيات العمل، كما يظهر ذلك جليا في جدول رقم (8 - 3)، ضمن ما هو مشار الى فلسفتها حيال اخلاقيات العمل، وهذا يدل على الوعي المتزايد لدى كليات الخليج الأهلية لاهمية اخلاقيات العمل، وان بذل المزيد هو يعد من قوانين اللعبة التنافسية الجديدة التي تفرضها بيئة العمل الحالية حتى تتماشى مع رؤية 2030.

المقترحات والتوصيات:

المقترحات:

مقترحات لدراسات مستقبلية ذات صلة بموضوع الدراسة:

1. دور القيادة الأخلاقية في سلوكيات أعضاء هيئة التدريس بجامعة حفر الباطن.
2. تأثير محددات أخلاقيات العمل على العاملين في المجال الطبي.
3. أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في المؤسسات العسكرية.

التوصيات:

قدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد كليات الخليج على تعزيز أخلاقيات العمل وتحقيق أداء أفضل من هذه التوصيات:

- 1/ ضرورة تطوير برامج تدريبية مستمرة لتعزيز المهارات الأخلاقية والمهنية.
- 2/ تحسين قنوات التواصل بين الموظفين والإدارة.
- 3/ توفير بيئة عمل مرنة تشجع على الإبداع وتقلل من ضغوط العمل.
- 4/ وضع نظام تقييم عادل للأداء يستند إلى معايير شفافة وموضوعية، مما يضمن شعور الجميع بالإنصاف والمساواة
- 5/ توفير الأمان الوظيفي.

الاستنتاجات:

- 1/ أخلاقيات العمل تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي ورضا الموظفين.
- 2/ تلعب ثقافة المنظمة وأسلوب القيادة دورًا حاسمًا في تعزيز أخلاقيات العمل.
- 3/ هناك علاقة قوية بين القيم الأخلاقية ونجاح الأفراد داخل بيئة.
- 4/ الاختلافات الثقافية يجب أن تؤخذ في الحسبان عند تطبيق معايير أخلاقية في بيئات العمل المتنوعة.

الخلاصة:

في ختام هذه الدراسة، تتضح أهمية الدور المحوري لأخلاقيات العمل في زيادة انتاجية الموظفين فقد أظهرت الدراسة كيف أن الالتزام بأخلاقيات العمل، يمكن أن يمكن أن يعزز من رضا العاملين ويدفعهم لبذل المزيد من الجهد، ما ينعكس بشكل مباشر على جودة التعليم والخدمات التي تقدمها الكلية.

تناولت هذا الدراسة في فصولها المتعددة توضيحاً شاملاً لمفهوم أخلاقيات العمل وأثرها على بيئة العمل في كليات الخليج، مستعرضاً أهم القيم الأساسية التي تندرج تحت مفهوم الأخلاقيات المهنية مثل العدالة والمساواة في التعامل، والتي تخلق بيئة عمل عادلة يشعر فيها الموظفون بالأمان والاحترام هذه القيم تعزز من شعور العاملين بالانتماء والولاء للمؤسسة، وتخلق تفاعلاً إيجابياً بينهم وبين الطلاب والزملاء، مما يحسن من مستوى التفاعل الأكاديمي ويزيد من قدرة الكليات على تحقيق أهدافها التعليمية.

قائمة المصادر والمراجع

1. - أبو النصر، مدحت محمد محمود (2008)، قيم وأخلاقيات العمل والإدارة، القاهرة، الدار العالمية للنشر
2. - الحنوش، ريم (2017)، واقع أخلاقيات العمل في الشركات الصناعية الكبرى،
3. - الطراونة، رشا نايل، والعضايلة، علي محمد (2012)، أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال.
4. - الميدان، عصام عبد المحسن (2010) ن أخلاقيات المهنة في الإسلام، الرياض، شركة العبيكان للأبحاث
5. - النويقة، عطالله بشير (2016) أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك التجارية بمكة المكرمة، مجلة دراسات العلوم الإدارية - مجلد 43، العدد 1
6. - حسام، قرني محمد (2020)، أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الابداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات، دراسة تطبيقية لشؤون المطابع الاميرية، جمهورية مصر.
7. - سليمان، معتز محمد (2019)، أطروحة دكتوراه بعنوان: أثر أخلاقيات العمل على تطوير الأداء، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف السودانية، بنك السودان المركزي، بنك الشمال نموذج.
8. - إبراهيم صديق بلل، واسحق عبد الشكور زكريا (2018)، أثر الثقة في العلاقة بين ممارسة أخلاقيات العمل وأداء العاملين المؤلفين إبراهيم صديق بلل إسحق عبد الشكور زكريا. مجلة العلوم التربوية، دار المعرفة، السودان
9. - الحراحشة، عبدالمجيد حماد، رسالة ماجستير بعنوان: الفساد إداري: دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة مكافحة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني"، جامعة اليرموك، 2003م.
10. - السكارنة، بلال خلف، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2009. القريوتي، أخلاقيات الخدمة العامة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، مطابع الدستور التجارية، عمان، 1984م
11. - الحياصات، خالد محمد، عير، حمود القاعوري ومحمد مفضي الكسابسة (2016)، دراسة أخلاقيات العمل الإسلامية وأثرها في تعزيز الالتزام التنظيمي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة العلوم الإدارية، مجلد 41، عدد 1
12. - رامي محمد، لينا حسن فياض، سامر القاسم وحسن عبود (2015)، دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء المالي (دراسة ميدانية على فرعي المصرف التجاري السوري ١،٦ في اللاذقية

13. الزعبي، محمد عمر (2023)، دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين حالة دراسية في البنوك التجارية الأردنية في محافظة اربد - مكتبة الرشيد.
14. السكارنة، بلال خلف (2009) أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، الأردن.
15. صديقي، أمينة (2012) تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية- دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سنار.
16. الطراونة، عواد بن محمد، تحسين أحمد مشرف، جزام بن ماطر (2020)، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء.
17. Barrv Chignell. "Eight ways HR can improve employee productivity", ciphr, R etrieved 31/12/202.

الملاحق

رابط الاستبانة الالكترونية:

<https://forms.gle/RvNGWygcnWuYnSh38>