

أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي

علي انبيوه صالح انبيوه

باحث في العلوم الادارية بوزارة الداخلية

Ali494anbewa@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات العمل على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، في حين تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، والبالغ عددهم (2069) عاملاً، بعينة عشوائية طبقية بلغت (326) عاملاً، واعتمدت استمارة الاستبانة لجمع البيانات الأولية للدراسة، ولتحليل بيانات الدراسة تمّ الاستعانة بالحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أبرزها: أن مستوى أخلاقيات العمل لدى العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي جاء بدرجة ممارسة مرتفعة، كما بينت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، وخلصت الدراسة إلى أن هناك أثراً ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.

وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل إتباعها لتعزيز مستوى أخلاقيات العمل وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الأداء الوظيفي، جامعة بنغازي.

Abstract:

The study aims to identify the impact of work ethics on the job performance among employees at the public administration in the University of Benghazi. The study followed the Correlational descriptive method to achieve the objectives of the study; the researcher developed a questionnaire based on some previous studies, which they were sure of their validity and reliability coefficient. The study population included all employees at the public

administration in the University of Benghazi, total (2069) employee, and to determine the sample size, the researcher has relied on krejcie and Morgan table (1970), as the number determined as (326) employee, They were selected in a stratified random sampling method, and after the distribution of the questionnaire, (226) valid forms were retrieval for a statistical analysis. The analysis of the study data was done by computerized method using a statistical software program provided in the (SPSS). The following results were reached: **Firstly**, The study showed that the level of the work ethics among employees at the public administration in the University of Benghazi was high. **Secondly**, The study showed that the level of job performance was high. **Thirdly**, The study concluded that there is impact of statistically significant of work ethics on job performance among employees at the public administration in the University of Benghazi. **Finally**, The study made a set of recommendations which will hopefully be followed to Strengthening work ethics and job performance reinforcement among employees at the public administration in the University of Benghazi.

Keywords :Work Ethics, Job Performance, University of Benghazi

مقدمة

حظي موضوع الأداء الوظيفي بالاهتمام الأكاديمي والعملي، ويشهد بحوثاً مستمرة تعنى بإيجاد الحلول للمشكلات المتعلقة بالأداء الوظيفي، وبرزت أهمية الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال على اختلاف أنواعها، وأحجامها ومهامها، في كونه تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع (أبو الكاس، 2015).

ومما لا شك فيه أن تقدم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة منظماتها على إنجاز الأعمال والمهام الموكلة إليها على أحسن وجه، وتتوقف عملية نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها على نوعية العنصر البشري بها وعلى مستوى كفاءته والأخلاقيات التي يتصف بها (الرواشدة، 2007).

كذلك أن الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل في تزايد وارتباط مع الممارسات السليمة في منظمات الأعمال المختلفة، حيث أصبحت أخلاقيات العمل تحتل مكانة بارزة ومهمة على نحو واضح، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال، وأخلاقيات الإدارة، وتسعى المنظمات لإصدار

معايير لأخلاقيات الإدارة، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام والريخ هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للعمل، أصبحت الآن الأخلاقيات تحظى بالاهتمام، ويعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية لمنظمات الأعمال (يوسف، 2015).

حيث إن تنمية الالتزام بالمثل والقيم والقواعد الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية، تعد من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وأن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى المنشودة التي تصل جميعاً نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاة المجتمع (السكرانة، 2012).

كما أن الالتزام بمجموعة المثل والقيم الأخلاقية، يعد أساساً لنجاح المنظمات في عملها، وهو الطريق المناسب في تحسين الأداء الوظيفي الذي ينعكس إيجاباً على مستوى المنظمة ككل، وأن درجة كفاءة وفاعلية العامل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى التزامه العميق بالمثل والقيم، التي تدفعه إلى تنمية مهاراته السلوكية والعملية نحو تحسين أدائه (أبو غالي، 2016).

أولاً: الدراسات السابقة:

1- دراسة: الصويعي (2017)، بعنوان: "مقترح لدور أخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري (دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي)".

جاءت الدراسة للوقوف على ماهية أخلاقيات المهنة ومتطلبات إرسائها بالإدارة العامة بجامعة بنغازي والتعرف على أشكال وأسباب وآثار الفساد الإداري وكيفية علاجه، ومحاولة التوصل إلى مقترح يبين دور أخلاقيات المهنة في الحد من الفساد الإداري، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة إلى إجراء مقابلات شخصية مع عدد (15) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد أي معايير خاصة بأخلاقيات المهنة في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، كذلك تبين وجود ممارسات غير أخلاقية كالوساطة والمحاباة وعرقلة الإجراءات.

2- دراسة: امشيري وآخرون (2017)، بعنوان "أثر أخلاقيات العمل الوظيفي في التقليل من ظاهرة الفساد الإداري (دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفى الخمس التعليمي)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الالتزام بأخلاقيات العمل الوظيفي على الفساد الإداري في مستشفى الخمس التعليمي، والتعرف على الفروق في متوسط استجابات العاملين حول أثر أخلاقيات العمل على الفساد الإداري تعزى لمتغيرات الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى الخمس التعليمي البالغ عددهم (700) عاملاً، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات الأولية، اختيرت عينة بحجم (248) مفردة، ومن أهم نتائج الدراسة: إن هناك تأثيراً دالاً إحصائياً للمتغيرات: (الحياد، الموضوعية، الثقة)، بينما لا يوجد تأثير دال إحصائياً للمتغيرات: (الأمانة والاستقامة، النزاهة والمصادقية، الشفافية، العدالة والمساواة، الإحساس بالمسؤولية، والقوانين) لأخلاقيات العمل على التقليل من الفساد الإداري.

3- دراسة: المسلاتي (2018)، بعنوان: "أثر عملية التدريب على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي (دراسة حالة المصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي)".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي بجميع مستوياته، والبالغ عددهم (300) عاملاً، حيث تم أخذ عينة عشوائية طبقية بلغت (170) مفردة تمثلت (56%) تقريباً من مجتمع الدراسة، وزعت عليهم استبانة الاستبانة، توصلت الدراسة إلى: أن العاملين بالمصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي يتمتعون بأداء وظيفي مرتفع جداً، كما يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية (عملية التدريب) على الأداء الوظيفي لدى العاملين بمصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي.

4- دراسة: الأشقر والعجيلي (2019)، بعنوان: "أخلاقيات المهنة وأثرها على الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الفندقية (دراسة ميدانية على المنظمات الفندقية بمدينة الخمس)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى أخلاقيات المهنة: (احترام القوانين والأنظمة، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، النزاهة والشفافية)، وأثرها على الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات الفندقية بمدينة الخمس، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وجمعت بيانات الدراسة بواسطة استبانة استبيان، ومجتمع الدراسة هو جميع العاملين في المنظمات الفندقية بمدينة الخمس والبالغ (54) عاملاً، ولصغر حجم المجتمع استخدم أسلوب الحصر الشامل، توصلت

الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها أن المستوى العام لأخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي كأنا مرتفعين جداً، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي باستثناء بعد احترام القوانين والأنظمة.

5- دراسة: حسين وبو درباله (2019)، بعنوان: "علاقة الأخلاقيات الإدارية بالأداء الوظيفي في الشركة العامة للكهرباء - درنة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق الأخلاقيات الإدارية، للموظفين بالشركة العامة للكهرباء درنة، ومستوى الأداء الوظيفي في الشركة العامة للكهرباء محل الدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الشركة العامة للكهرباء/ درنة، استخدمت الاستبانة لجمع البيانات الأولية، تمثلت عينة الدراسة (100) عاملاً، وتوصلت الدراسة إلى: إن المستوى العام للأخلاقيات الإدارية جاء متوسطاً كما بينت الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، وخلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي.

6- دراسة: أبو الكاس (2015)، بعنوان: "أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الغير الحكومية بقطاع غزة فلسطين".

سعت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة والبالغ عددهم (833) عاملاً وموظفة، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (263) مفردة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الالتزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بأخلاقيات المهنة كان بمستوى جيد، كما أن مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية كان بمستوى جيد.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي تحيا بها أي منظمة وبخاصة فيما إذا كانت منظمة خدمية، كما يعد المحرك الأساسي لجميع نشاطات المنظمة ومصدر من مصادرها المهمة، الأمر الذي يمكن معه القول إن قدرة المنظمات

على تطوير أدائها تتوقف إلى حد كبير على نجاح الإدارة في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين فيها(الأشقر والعجيلي، 2019).

وتزايد في عصرنا الحالي الاهتمام بأخلاقيات العمل، حيث تتردد اليوم الكثير من المصطلحات ذات العلاقة منها قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الإدارة وغيرها، تزامناً مع تسابق المنظمات في إصدارات مدونات ومواثيق عن أخلاقيات العمل بعد أن كانت الجدارة هي مركز الاهتمام الرئيسي والربح هو الهدف الأساسي للمنظمات أصبحت أخلاقيات العمل تحظى بكثير من الاهتمام حيث تتم في بعض الأحيان صياغة السياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية لتلك المنظمات (موسى، 2013؛ القطراني والزاظلي، 2019).

وتُعد أخلاقيات العمل من أهم الموجهات المؤثرة في أداء العاملين في المنظمات، حيث تشكل لديهم رقبيا داخلياً، وتزودهم بمرجعية ذاتية يسترشدون بها في أعمالهم، ومواقفهم المختلفة، ويكونون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع أنفسهم ومع مهنتهم ومع الآخرين. والالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، فمقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد بموجب درجة ممارسته لقواعد تلك المهنة أو أخلاقياتها، ومراعاتها في كافة الأحوال والمواقف (طشطوش ومزاهرة، 2012).

وتوصلت دراسة الصويعي (2017) إلى أنه لا يوجد أي مدونات خاصة بأخلاقيات العمل في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، كذلك وجود ممارسات وسلوكيات غير أخلاقية كالوساطة والمحاباة وعرقلة لإجراءات العملاء، أيضا غياب للحوافز والمكافآت وعدم الاهتمام بتحسين الرواتب، مما يؤدي إلى عدم تحقيق التوازن بين مستلزمات المعيشة ومستوى الأجور، الأمر الذي سيثبج العاملين على الانخراط في جوانب الفساد الإداري لتغطية تكاليف المعيشة.

وتُظهر التقارير الحكومية المنشورة لهيئة الرقابة الإدارية للعام 2018م، بعض التجاوزات في الجامعات، منها التعاقدات واستخدام إيصالات غير قانونية لجباية رسوم من الطلبة، والتوسع في صرف العهد المالية وعدم مراعاة تسويتها في المواعيد المقدرة، وإهدار المال العام والمبالغة في إنفاقه، ومنح مكافآت مالية مخالفة، وعدم العدالة في صرف مستحقات العمل الإضافي.

بناءً على ما سبق، تتضح أهمية دراسة موضوع أخلاقيات العمل وانعكاسها على الأداء العاملين، والعمل على معالجة ظواهره، حيث لم يحظى بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين، مما يزيد الأمر أهمية لمحاولة التعمق للبحث والدراسة حول

موضوع أثر أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي في القطاعات العامة، ومن خلال ذلك تمّ صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. ما درجة ممارسة العاملين في جامعة بنغازي لأخلاقيات العمل؟.
2. ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة بنغازي؟.
3. هل هناك أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل في الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة بنغازي؟.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- تتمثل الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها في الآتي:
- أ. قياس مستوى ممارسة أخلاقيات العمل لدى العاملين جامعة بنغازي.
 - ب. تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة بنغازي.
 - ج. التعرف على أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في جامعة بنغازي.
 - د. تقديم بعض التوصيات والمقترحات التي ترفع من سوية أخلاقيات العمل وتُعزز الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر دال إحصائياً لأخلاقيات العمل (احترام القوانين والأنظمة، العدالة، الإتيان، احترام الوقت، السرية، الأمانة، المسؤولية، العمل كفريق، الاحترام وحسن المعاملة، والنزاهة والشفافية) على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة بنغازي، وتتنبأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد احترام القوانين والأنظمة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد العدالة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الإتقان على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد احترام الوقت على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد السرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الأمانة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية السابعة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد المسؤولية على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية الثامنة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد العمل كفريق على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية التاسعة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الاحترام وحسن المعاملة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- الفرضية الفرعية العاشرة: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الشفافية والنزاهة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي

خامسا: أهمية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للمساهمة في إثراء المعلومات والتعرف على تأثير أخلاقيات العمل في الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي, كما يرجو الباحث أن تضيف الدراسة معلومات جديدة، ومفيدة وتعد مرجعاً إضافياً للباحثين في هذا المجال.

ويؤمل أن تساعد الدراسة في تحديد واضح ودقيق لأهم أخلاقيات العمل التي ينبغي على العامل في المنظمات الالتزام بها، والتي يمكن أن تستخدم كأساس لتقويم العاملين فيها.

كما يؤمل أن تفيد الدراسة أصحاب القرار في المنظمات بشكل عام في سبيل الارتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين من خلال التركيز على أخلاقيات العمل.

سادسا: حدود الدراسة:

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على جامعة بنغازي.

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة بنغازي.

الحدود الزمنية: تم تجميع البيانات الخاصة بهذه الدراسة خلال الفصل الدراسي خريف 2020/2019.

الحدود البشرية: أجريت هذه الدراسة على العاملين بالإدارة العامة في جامعة بنغازي.

الجزء الثاني: الإطار النظري لأخلاقيات العمل والأداء الوظيفي

أولاً: أخلاقيات العمل:

1- مفهوم أخلاقيات العمل: وردت تعاريف ومفاهيم عديدة في الأدبيات الإدارية، بحيث يفسر كل مفهوم من وجهة

نظر باحثه عن مفهوم أخلاقيات العمل، حيث عرفها معراج هواري على أنها: "مجموعة من المبادئ تدور حول

أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، وعدم إلحاق الضرر بالآخرين، وعدم الخداع في أي تعاملات،

وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر، فإذا تميز أي نشاط في المجتمع بهذه الخصائص

يمكن في هذه الحالة الحكم بأخلاقيات هذا النشاط" (الحادو، 2017: 8).

كما ورد عدة مفاهيم لأخلاقيات العمل منها: "مجموعة من المعايير والقيم التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في

التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، إذا تركز الأخلاق في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك" (القناديلي، 2015: 19).

وعرفها أبو النصر (2008) على أنها "مجموعة المبادئ التي تنشأ عن الاتجاه والرأي العام للمجتمع وتهدف إلى

تحقيق درجة عالية من المثالية وهي تتمثل دستوراً أخلاقياً يجب على كل فرد في المجتمع أن يحترمه ويتبعه" (القطراني

والزاقل، 2019: 652-653).

2- أهداف أخلاقيات العمل: أورد مقدم (1997) مجموعة من الأهداف للالتزام بأخلاقيات العمل في المنظمات:

(الزيناتي، 2014: 17)

أ- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به العاملون المؤتمنون على مصالح الدولة.

ب- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية غير المرغوبة.

ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق العاملين.

ت- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

3- وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل: هناك العديد من وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل منها (القناديلي، 2015: 55-57):

أ- تنمية الرقابة الذاتية: فالعامل الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية.

ب- وضع الأنظمة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخطأ: لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه؛ لأنه لا بد من معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون العامل على بيئة من أمره وعالمها بما له وما عليه.

ت- القدوة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق العمل، فإن ذلك يجعل من عدم التزامهم بأخلاق العمل أمراً طبيعياً اقتداءً بالمدير.

ث- محاسبة المسؤولين والعاملين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، من خلال الأجهزة الرقابية الإدارية والمالية التي تشرف على تطبيق النظام.

ج- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا عملوا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

4- عقبات تطبيق أخلاقيات العمل: هناك العديد من العقبات التي تعد من معوقات تطبيق أخلاقيات العمل وتحول دون تحقيقها، ومن هذه العقبات، عدم تطبيق العقوبات لتقويم سلوكيات الأفراد المنحرفين، كذلك غياب القدوة الحسنة، والضعف في الوازع الديني أو الوطني، وتقديم المصلحة الشخصية على المصلحة العامة، عدم وضوح أو تفعيل النظام، كذلك، فقدان روح التفاهم بين الرئيس والمرؤوسين، إضافة إلى غياب العلاقات الاجتماعية بين العاملين (السكرانة، 2009؛ الحريري، 2017).

ثانيا: الأداء الوظيفي

1- مفهوم الأداء الوظيفي: مصطلح الأداء في اللغة العربية: أدى تأدية، أوصله وقضاه، وتأدية له من حقه أي قضيته (الحراشنة، 2011: 90).

تعريف الأداء حسب ويلن وهنجر (Wheelen and Hunger، 2002) أن الأداء: هو النتيجة النهائية للنشاط (أبو الغالي، 2016: 27).

والأداء الوظيفي هو "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (عكاشة، 2008: 33)، وفي تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ العامل لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها(هلال، 1996: 11؛ العمامي، 2016: 45).

2- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي: من الصعب تحديد جميع العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي، لأن مجال الأداء يعد واسعاً ومتعدد ومتنوع العوامل، ومن بين هذه العوامل(نبيلة، 2020).

الدافع الفردي على العمل: ويقصد به مجموع القوى الداخلية التي تنبع من ذاتية الفرد التي تحرك وتوجه سلوكه في اتجاه معين.

بيئة العمل: ويقصد به البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيطة بها، فالأولى تتمثل في جميع مكونات المنظمة، أما الثانية تتكون من البيئة العالمية والاقليمية والمحلية، ورغم كونها خارج المنظمة إلا أن لها تأثيراً كبيراً على المنظمة.

القدرة على العمل: ويتوجب على الإدارة أن تكون على دراية بقدرات أفرادها ودوافعهم واتجاهاتهم حتى تكون قادرة على القيام بتقسيم المهام والأعمال بصورة صحيحة.

3- أثر الالتزام بأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي: توجد مجموعة من الآثار الناجمة عن الالتزام بأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، وهي كما أوردها (العقيلي، 2014: 29):

أ- إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للعمل، وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم.

ب- ضمان حرية الرأي والتفكير للموظفين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها مما سيزيد من سعيهم للوصول لكفاءة الأداء.

ح- الالتزام بأخلاقيات العمل يعمل على تحقيق التوازن بين المهام، والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحيح.

ويضمن توظيف أخلاقيات العمل في صناعة القرارات بشكل شفاف وجماعي؛ التزام جميع العاملين بها واستعدادهم لبذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها بعملية صنع القرار (العجيلي، 2014؛ الأشقر والعجيلي، 2019).

ثالثاً: منهجية الدراسة

- أسلوب الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، لغرض الإجابة عن تساؤلات الدراسة، واختبار الفرضيات.

- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون من جميع العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، والبالغ عددهم (2069) عاملاً، ولتحديد حجم العينة المستهدفة تم الاعتماد على جدول (Krejcie and Morgan, 1970)، حيث تحدد حجمها بعدد (326) عاملاً، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية نسبية.

- أداة الدراسة: لغرض الحصول على البيانات اللازمة التي تخدم أهداف الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة كوسيلة لجمع هذه البيانات، معتمداً في ذلك على دراسة (أبو الكاس، 2015) وبعد إجراء التعديلات اللازمة عليها بما يتناسب وأهداف الدراسة، حيث تم تقسيم استمارة الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء كالتالي:

الجزء الأول- معلومات عن مالى الاستبانة:

ويحتوي هذا الجزء على معلومات عامة عن المتغيرات الشخصية والوظيفية للمبحوثين، وهي: (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة).

الجزء الثاني- مقياس أخلاقيات العمل:

يتضمن هذا الجزء عدد (53) عبارة لقياس أخلاقيات العمل، والمستمدة من أداة القياس التي أعدها (أبو الكاس، 2015) مع إجراء التعديلات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة، والمُقاسة على مقياس (Likert) الخماسي والمصاغ بشكل إيجابي،

ويقابل كل عبارة من العبارات هذا التدرج قائمة تحمل الدرجات التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، على أن تعني عبارة (موافق بشدة) مرتفعاً جداً، وعبارة (موافق) مرتفعاً، وعبارة (محايد) متوسطاً، وعبارة (غير موافق) منخفضاً، وعبارة (غير موافق بشدة) منخفضاً جداً.

الجزء الثالث- مقياس الأداء الوظيفي:

يتضمن هذا الجزء عدد (16) عبارة لقياس الأداء الوظيفي، والمستمدة أيضاً من أداة القياس التي أعدها (أبو الكاس، 2015) مع إجراء التعديلات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة.

اختبار الثبات والصدق لأداة الدراسة:

أولاً- الثبات (**Reliability**): يعرف بأنه قياس الأداة ما نريده بدرجة عالية من الدقة أي نحصل على نفس النتائج عند إعادة الاختبار (عطوان ومطر، 2018)، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة فقد استخدم معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لاختبار معامل الثبات، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، تجدر الإشارة إلى أن معاملات الثبات، تتراوح ما بين (0-1)، وكلما اقترب من الواحد، دل على وجود ثبات عالٍ، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات، وقد جاءت قيمة معامل الثبات لمقياس الدراسة لمتغير أخلاقيات العمل (0.918)، وتعد هذه القيمة مرتفعة، وقيمة معامل الثبات لمقياس الدراسة لمتغير الاداء الوظيفي (0.951). وتعد هذه القيمة مرتفعة، مما يُشير إلى ثبات الاستبانة، وقوة تماسكها الداخلي، مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها، والجدول (1) يوضح معاملات ثبات مقياس الدراسة.

جدول (1) ثبات مقاييس الدراسة

المقاييس	عدد العبارات	معاملات الثبات
أخلاقيات العمل	53	0.918
الاداء الوظيفي	16	0.951

ثانياً- الصدق (**Validity**): "وتتصف أداة الدراسة متى كانت صالحة لتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله، أي قياس ما يجب قياسه، بالتالي تنقل بدقة وموضوعية صورة الواقع البحثي بحيث يمكن الاعتماد على هذه الصورة في تفسير النتائج وتعميمها، فالصدق ينسب إلى أدوات الدراسة أو أدوات القياس" (أبو سمرة والطيطي، 2019). وللتأكد من صدق

الاستبانة، تم استخدام الصدق الذاتي، ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، وبلغت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة معدلات مرتفعة، والجدول (2) يوضح ذلك؛ مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وأنه مُصمم فعلاً لما عد من أجله وما يجب قياسه.

جدول (2) صدق مقاييس الدراسة

المقاييس	عدد العبارات	معاملات الصدق
أخلاقيات العمل	53	0.996
الاداء الوظيفي	16	0.9750

أساليب المعالجة الإحصائية: قام الباحث باستخدام بعض الأساليب الإحصائية؛ لتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الاستبانة، والتي سيتم ورودها تباعاً كل حسب استخدامها بواسطة البرنامج الإحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تمت مراجعة وترميز الاستبانات المجمع والصالحة للتحليل بناءً على مقياس (Likert) المُقاس بخمس درجات، ولحساب طول خلايا مقياس (Likert) الخماسي تم حساب المدى (5 - 1 = 4)، ثم تم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية أي (5/4 = 0.80)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد صحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (المنفي، 2015)، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (3):

جدول (3) طول الخلية لمقياسي الدراسة وفقاً لمقياس Likert ودرجة الممارسة

المستوى	طول الخلية	ترميز عبارات المقياس	الفئة في مقياس Likert
ممارسة ضعيفة جداً	من 1 إلى أقل من 1.80	1	غير موافق بشدة
ممارسة ضعيفة	من 1.80 إلى أقل من 2.60	2	غير موافق
ممارسة متوسطة	من 2.60 إلى أقل من 3.40	3	محايد
ممارسة مرتفعة	من 3.40 إلى أقل من 4.20	4	موافق
ممارسة مرتفعة جداً	من 4.20 إلى 5.00	5	موافق بشدة

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS).

التحليل الإحصائي للبيانات:

يشير الجدول (4) إلى نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير أخلاقيات العمل.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين تجاه عبارات أخلاقيات العمل

الابعاد	م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
احترام القوانين والأنظمة	1	ألتزم بكل ما يتعلق بعملتي وأدائي لواجباتي وخدماتي الوظيفية في ضوء الأحكام والمبادئ القانونية.	4.416	.5287	مرتفعة جداً
	2	أتبع التعليمات والتوجيهات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر.	4.283	.5958	مرتفعة جداً
	3	أتابع التعميمات والنشرات الداخلية للجامعة.	4.137	.6625	مرتفعة
	4	أحرص على حضور الاجتماعات واللقاءات المتعلقة بالعمل.	4.075	.7709	مرتفعة
	5	أحرص على متابعة كافة أنشطة الجامعة باهتمام.	3.943	.8172	مرتفعة
العدالة	6	أشعر بالعدالة في تعامل الجامعة مع كافة العاملين.	2.301	1.226	ضعيفة
	7	أتلقي راتباً شهرياً مناسباً لجهدي.	2.128	1.169	ضعيفة
	8	أتلقي حوافز حسب مستوى أدائي.	2.226	1.239	ضعيفة
	9	العقوبات الإدارية التي ينص عليها القانون ملائمة مع المخالفات.	2.593	1.208	ضعيفة
	10	أعتقد أن الإدارة تتعامل بالمساواة بين العاملين.	2.195	1.138	ضعيفة
الإلتقان	11	أحرص على بذل الجهد بهدف اخراج العمل على أكمل وجه.	4.358	.5811	مرتفعة جداً
	12	أعمل على تنمية قدراتي العملية بهدف تحسين أدائي في العمل.	4.297	.6151	مرتفعة جداً
	13	أستفيد من أخطائي المهنية وأحرص على عدم تكرارها في المستقبل.	4.367	.5982	مرتفعة جداً
	14	أحرص على إنجاز الأعمال المطلوبة مني بأعلى كفاءة ممكنة.	4.381	.5549	مرتفعة جداً
احترام الوقت	15	أحرص على الإلتزام بأوقات العمل.	4.261	.6231	مرتفعة جداً
	16	أعوض إهداري لبعض أوقات الدوام خارج مصلحة العمل بوقت آخر غير ساعات الدوام	3.978	.8917	مرتفعة
	17	أنجز كل الأعمال اليومية في أوقاتها دون تأجيل.	4.226	.6307	مرتفعة جداً
	18	أحاول إيجاد طرق جديدة لإنجاز مهام عملي بوقت زمني قصير.	4.283	.5652	مرتفعة جداً

مرتفعة	.6720	4.168	أخطط للأعمال المطلوب تنفيذها قبل البدء بالعمل.	19	السرية
مرتفعة جداً	.6222	4.257	أحترم أوقات الآخرين أثناء أدائه لعمله.	20	
مرتفعة جداً	.6252	4.394	ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها.	21	
مرتفعة جداً	.6779	4.3496	أحافظ على عدم اطلاع الآخرين على التعليمات والتقارير السرية التي تخصني فقط.	22	
مرتفعة جداً	.7345	4.3496	أبتعد عن الفضول في الاطلاع على معلومات لا تعينني في العمل.	23	
مرتفعة جداً	.5565	4.354	أعطي معلومات صحيحة ومؤكدة عند السماح لي بذلك حسب الحاجة والغرض فقط.	24	
مرتفعة جداً	.5063	4.354	ألتزم بإجراءات أمن معلومات العمل الخاصة والعامة.	25	

مرتفعة جداً	.5501	4.469	أحرص على تأدية المهام الموكلة إليّ بأمانة وإخلاص.	26	الأمانة
مرتفعة جداً	.5705	4.425	أحافظ على ممتلكات وأدوات العمل المادية والمعنوية.	27	
مرتفعة جداً	.6474	4.288	أحرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.	28	
مرتفعة جداً	.5838	4.314	أحاسب نفسي قبل محاسبة الآخرين.	29	
مرتفعة جداً	.7168	4.261	أشعر بالندم عند التقصير في أداء العمل.	30	
مرتفعة جداً	.5782	4.425	أحرص على تحمل مسؤولية المهام الموكلة لي.	31	
مرتفعة جداً	.6558	4.372	أهتم بمستقبل الجامعة وأحرص على تحقيق رسالتها.	32	المسؤولية
مرتفعة جداً	.6799	4.230	أقدم المقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل.	33	
مرتفعة جداً	.6075	4.376	أحرص على إعطاء صورة ايجابية عن الجامعة.	34	
مرتفعة جداً	.5802	4.389	أعتقد أن قيامي بواجباتي الوظيفية هي تحقيق للمصلحة العليا للمجتمع.	35	
مرتفعة جداً	.6014	4.349	أساعد زملائي في العمل عند قيامه بأداء مهامه.	36	العمل كفريق
مرتفعة جداً	.5711	4.349	أشارك زملائي بالمعلومات لتسهيل العمل وتوفير الجهد عليه.	37	
مرتفعة جداً	.5716	4.385	أقدم المساعدة للموظف الجديد حتى يتمكن من إنجاز أعماله.	38	
مرتفعة جداً	.6429	4.274	أقوم بسد الفراغ في حال غياب أحد العاملين في قسمي.	39	
مرتفعة جداً	.6940	4.217	يتم التنسيق وتوزيع المهام بين العاملين لتنفيذ الأعمال المشتركة.	40	

مرتفعة	.8615	3.996	تسود الروح الرياضية والإيثار بين العاملين في قسمي.	41	الاحترام وحسن المعاملة
مرتفعة جداً	.5447	4.341	أبادر بتقديم الاعتذار في حال صدر مني خطأ بحق الزملاء أو الإدارة	42	
مرتفعة جداً	.6792	4.212	أتعاضى عن المضايقات الصغيرة داخل بيئة عملي.	43	
مرتفعة جداً	.6088	4.349	أتجنب إثارة المشاكل داخل العمل.	44	
مرتفعة جداً	.5309	4.425	أحرص على تقديم المساعدة للزملاء والمراجعين بكل بشاشة وحسن خلق.	45	
مرتفعة جداً	.5901	4.403	أحرص على التواضع في التعامل مع الآخرين أثناء العمل، واستخدام الألفاظ اللبقة أثناء العمل.	46	
متوسطة	1.3553	3.381	يتم اشراك العاملين في وضع السياسات العامة.	47	النزاهة والشفافية
مرتفعة	1.3241	3.487	يتم الإعلان عن القوانين والأنظمة وتحديثها لإزالة الغموض والضبابية عنها.	48	
متوسطة	1.385	3.261	تتم سياسة التوظيف بناء على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.	49	
مرتفعة	1.347	3.535	المهام الوظيفية لكل موظف واضحة ومعلنة.	50	
متوسطة	1.3854	3.283	يسمح للموظفين بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه.	51	
مرتفعة جداً	.7586	4.226	أسعى لتحقيق أهداف الجامعة دون النظر لمصالح الشخصية.	52	
مرتفعة جداً	.6221	4.345	أقوم بالتعامل مع المراجعين بمستوى واحد دون تمييز، وأتجنب الوساطة والمحسوبية في أدائي لعملي.	53	

ويوضح الجدول (5) عبارات محور الأداء الوظيفي للعاملين بجامعة بنغازي ودرجة الممارسة.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين تجاه عبارات الأداء الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الممارسة
1	يتمتع العاملون بالمهارة والمعرفة الفنية المطلوبة لإنجاز العمل بكفاءة وفاعلية.	3.788	.8480	مرتفعة
2	يتميز العاملون بالتفاني والجدية والقدرة على تحمل المسؤولية	3.766	.8552	مرتفعة
3	يبذل العاملون الجهد الكافي لإنجاز المهام المطلوبة منهم بالقدر المطلوب وفي الوقت المحدد	3.766	.8235	مرتفعة
4	يقوم العاملون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	3.823	.8136	مرتفعة
5	يفهم الرؤساء المعنى الحقيقي للأداء الجيد في العمل.	3.429	1.1188	مرتفعة
6	يحرص العاملون على تحسين أدائهم بشكل مستمر.	3.863	.8557	مرتفعة

مرتفعة	.8267	3.881	لدى العاملون المعرفة والإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إليه.	7
مرتفعة	.8524	3.858	يلتزم العاملون بتعليمات وتوجيهات مدرائهم.	8
مرتفعة	.7573	3.907	يمتلك العاملون القدرة على التواصل والتعاون مع زملائه	9
مرتفعة	.8007	3.943	يستطيع العاملون التكيف والتأقلم مع أي تغييرات طارئة في الجامعة.	10
مرتفعة	.9046	3.752	يوجد تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في أداء الأعمال.	11
مرتفعة	1.0642	3.589	تقوم الإدارة بإطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم.	12
مرتفعة	1.0841	3.637	تسعى الجامعة إلى تطوير أداء موظفيها وذلك من خلال القيام بالدورات والبرامج التدريبية.	13
مرتفعة	1.0661	3.611	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الجامعة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.	14
مرتفعة	1.1507	3.55	يوجد اهتمام من قبل المدراء للاقتراحات التي يقدمها العاملون والخاصة بجودة الأداء الوظيفي.	15
مرتفعة	1.0321	3.646	يتوفر لدى العاملون الرغبة والاستعداد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب.	16

اختبار الفرضيات:

جدول (6) تحليل اختبار الانحدار البسيط لأبعاد أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي

قيمة الدلالة	قيمة T	معاملات الانحدار		قيمة F	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير المستقل
		الثابت	البعد				
0.000	5.547**	1.774	0.471	30.764**	0.121	0.348**	القوانين احترام والأنظمة
0.112	1.594	3.573	0.072	2.541	0.011	0.106	العدالة
0.000	2.578*	2.726	0.233	6.647*	0.029	0.170*	الإتقان
0.000	4.369**	2.032	0.407	19.084**	0.079	0.280**	احترام الوقت
0.000	3.651**	2.217	0.349	13.329**	0.056	0.237**	السرية
0.000	2.642**	2.654	0.249	6.980**	0.03	0.174**	الأمانة
0.000	5.124**	1.717	0.464	26.256**	0.105	0.324**	المسؤولية
0.021	2.328*	2.769	0.228	5.421*	0.024	0.154*	العمل كفريق
0.000	3.814**	2.144	0.367	14.547**	0.061	0.247**	الاحترام وحسن المعاملة
0.000	6.123**	2.624	0.306	37.490**	0.143	0.397**	والنزاهة الشفافية

** معنوية عند مستوى 1% * معنوية عند مستوى 5%.

تُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) إلى وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين كل بُعد من أبعاد أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد احترام الأنظمة والقوانين (0.348) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة (F) المحسوبة (30.764)، وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بُعد احترام الأنظمة والقوانين حول الأداء الوظيفي تُفسّر بنسبة (12.10%) من التباين في ممارسة الأداء الوظيفي، بينما (87.90%) من قيمة التغيرات في مستوى ممارسة الأداء الوظيفي تُعزى لمتغيرات أخرى.

كما توضح نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد الإلتقان والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد الإلتقان (0.170)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (6.647) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد الإلتقان فسر الاختلاف بمعدل (3%) من الظاهرة المبحوثة.

كما تبين نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد احترام الوقت والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد احترام الوقت (0.280)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (19.084) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد احترام الوقت قد فسر الاختلاف بمعدل (8%) من الظاهرة المبحوثة.

تُشير نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) أيضاً إلى وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد السرية والاداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد السرية (0.237) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة (F) المحسوبة (13.329)، وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بُعد السرية حول الأداء الوظيفي تُفسّر بنسبة (5.60%) من التباين في ممارسة الأداء الوظيفي.

كذلك اوضحت نتائج التحليل الواردة بالجدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد الامانة والاداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد الامانة (0.174) عند مستوى دلالة معنوية (0.01)، أيضاً تبين أن قيمة (F) المحسوبة (6.980)، وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تُشير النتائج إلى أن معامل التحديد لنموذج بُعد الامانة حول الأداء الوظيفي تُفسّر بنسبة (3%) من التباين في ممارسة الأداء الوظيفي.

أيضاً توضح نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد المسؤولية والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد المسؤولية (0.324)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (26.256) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد المسؤولية فسر الاختلاف بمعدل (11%) من المتغير التابع.

في حين خلصت نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد العمل كفريق والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد المسؤولية (0.154)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (5.421) وهي معنوية عند مستوى (0.05)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد العمل كفريق فسر الاختلاف بمعدل (2%) من المشكلة البحثية.

أظهرت نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد الاحترام وحسن المعاملة والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد المسؤولية (0.247)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (14.547) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد الاحترام وحسن المعاملة فسر الاختلاف بمعدل (6%) من الظاهرة المبحوثة.

بينما كشفت نتائج جدول (6) وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد الشفافية والنزاهة والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد المسؤولية (0.397)، عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، وتبين أن قيمة (F) المحسوبة (37.490) وهي معنوية عند مستوى (0.01)، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن بُعد الشفافية والنزاهة أسهم لوحده بتفسير الاختلاف بمعدل (14%) من المتغير التابع وهو أكثر الأبعاد تأثير على الأداء الوظيفي، كما أن قيمة بيتا لمعامل الانحدار لبُعد الشفافية والنزاهة (0.306)، الأمر الذي يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبُعد الشفافية والنزاهة على الأداء الوظيفي عند دلالة معنوية 0.01؛ بمعنى أن زيادة بُعد الشفافية والنزاهة بقيمة وحدة واحدة سوف تؤدي إلى تغير طردي في الأداء الوظيفي بقيمة (0.306) وهذا ما دلت عليه قيمة T (6.123) وهي دالة معنوياً عند مستوى (0.01).

واخيراً بينت نتائج جدول (6) عدم وجود ارتباط طردي ذي دلالة إحصائية بين بُعد العدالة والأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط لبُعد المسؤولية (0.106)، وتبين أن قيمة F المحسوبة (2.541)، كذلك بلغت قيمة t (1.594) و الدلالة الإحصائية لها (0.112).

وبناءً على هذه النتائج:

- رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد احترام الأنظمة والقوانين على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد العدالة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الإلتقان على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد احترام الوقت على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد السرية على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية السادسة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الأمانة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية السابعة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد المسؤولية على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية الثامنة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد العمل كفريق على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية التاسعة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الاحترام وحسن المعاملة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.
- رفض الفرضية الفرعية العاشرة التي تنص على أنه: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لُبعد الشفافية والنزاهة على الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة بنغازي.

رابعاً: نتائج الدراسة

1- إن مستوى ممارسة العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي لأخلاقيات العمل قد جاء بمستوى مرتفع، وقد جاءت أبعاده مرتبة تنازلياً بناء على الوزن النسبي حسب الترتيب التالي:
(مستوى ممارسة السرية بلغ 87.2 %، مستوى ممارسة المسؤولية بلغ 87.16 %، مستوى ممارسة الأمانة بلغ 87.02 %، مستوى ممارسة الإلتقان بلغ 87.02 %، مستوى ممارسة الاحترام وحسن المعاملة بلغ 86.92 %، مستوى ممارسة العمل كفريق بلغ 85.24 %، مستوى ممارسة احترام الوقت بلغ 83.9 %، مستوى ممارسة احترام القوانين والأنظمة بلغ 83.42 %، مستوى ممارسة النزاهة والشفافية بلغ 72.9 %).

2- إن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي قد جاء بمستوى مرتفع.

3- يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي مجتمعاً وأثر لكل بعد كالآتي:

(يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لكل من بعد السرية، بعد المسؤولية، بعد الأمانة، بعد الإلتقان، بعد الاحترام وحسن المعاملة، بعد العمل كفريق، بعد احترام الوقت، بعد احترام القوانين والأنظمة، بعد النزاهة والشفافية، على الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي)، وخلصت نتائج الدراسة إلى عدم وجود أثر لبعده العدالة على الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي، قد يعزى ذلك إلى ضعف الاجور والمرتبات للعاملين في الجامعة، إضافة إلى تدني قيمة الحوافز المادية والمعنوية.

توصيات الدراسة: من خلال ما تم عرضه من نتائج، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات من أجل تعزيز مستوى

أخلاقيات العمل والتحسين المستمر للأداء الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي، تتمثل في الآتي:

- بما أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفعاً، فلا بد من تعزيزه لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي، وذلك بتبني سياسات التوظيف الحديثة التي تعمل على معايير الكفاءة والجدارة، إضافة إلى التركيز على الحوافز المادية والمعنوية للعاملين، علاوة على متابعة المقترحات التي يقدمها العاملون التي تخص تحسين العمل وتطويره بالشكل الذي يحقق مزايا تنافسية للجامعة قيد الدراسة.

- الاستفادة من أخلاقيات العمل وبخاصة الشفافية والنزاهة في تعضيد الأداء الوظيفي لدى العاملين، وذلك من خلال تعزيز تمكين العاملين، وتفعيل الحوكمة بجامعة بنغازي.
- إيلاء الاهتمام بشكل أكبر لأخلاقيات العمل لدى العاملين بالإدارة العامة بجامعة بنغازي وذلك من خلال رفع سوية العدالة باعتبارها أقل أبعاد أخلاقيات العمل مستوى، حيث حظيت بممارسة ضعيفة، وذلك عن طريق إرساء قيم التعاون والتسامح والمساواة بين العاملين في الإدارة العامة بجامعة بنغازي.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب:

- أبو سمرة، محمود أحمد؛ الطيطي، محمد عبد الإله، (2019)، **مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الحراحشة، حسين محمد، (2011). **إدارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي**، عمان: دار جليس الزمان للنشر والتوزيع.
- الحريري، رافدة، (2017). **اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عطوان، أسعد حسين؛ مطر، يوسف خليل، (2018). **مناهج البحث العلمي**، بيروت: دار الكتب العلمية.
- نبيلة، عدنان (2020). **ضغوط العمل والاداء الوظيفي**، القاهرة: مركز الكتاب الاكاديمي.

ثانياً: الدراسات والدوريات:

- أبو كاس، المعتصم بالله، (2015). "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الماجستير المشترك بين أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى بغزة.
- أبو غالي، مجدي، (2016). "أثر الأخلاقيات الادارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشئون الاجتماعية غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر غزة.
- الأشقر، صلاح والعجيلي، طارق، (2019). "أخلاقيات المهنة وأثرها علي الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات الفندقية"، المؤتمر العلمي الثالث المحكم- أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول.
- الحادو، ضياء الحق، (2017). "أخلاقيات العمل واثرها على المسؤولية المجتمعية المدركة (دراسة على عينة من شركات البترول السودانية)"، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة أعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

- الرواشدة، ريم، (2007). "أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات العامة الأردنية" رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة العامة جامعة مؤتة.
- الزيناتي، أسامه، (2014). "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الاقصى.
- السكارنة، بلال، (2012). "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (33)، ص ص: 373-407.
- الصويحي، هند، (2017). "مقترح لدور أخلاقيات المهنة في الحد من ظاهرة الفساد الإداري: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بإدارة العامة جامعة بنغازي"، ندوة اخلاقيات العمل الوظيفي، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب خلال الفترة 26-27 يوليو.
- العمامي، نهى، (2016). "إدارة الوقت وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على مديري الإدارات العليا والوسطى في المستشفيات العامة والخاصة العاملة في مدينة بنغازي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
- القطراني، بن علي والزامل، وليد، (2019). "أخلاقيات العمل واثرها على سلوكيات المواطنة"، المؤتمر العلمي الثالث المحكم- أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول.
- القناديلي، جواهر، (2015). "قضايا في الادارة التربوية المعاصرة من منظور اسلامي، الطبعة الأولى الجيزة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".
- المسلاتي، فرحات، (2018). "أثر عملية التدريب على الأداء الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي دراسة حالة المصرف التجاري الوطني بمدينة بنغازي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة والتنظيم، الأكاديمية الليبية - بنغازي.
- المنفي، أحمد، (2015). "بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي" دراسة ميدانية على العاملين بديوان وزارة التربية والتعليم بمدينة بنغازي"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم ادارة اعمال، الأكاديمية الليبية - بنغازي.
- إمشير، حليلة وأمسلم، سمية وخليل، عائشة، (2017). "أثر أخلاقيات العمل الوظيفي في التقليل من ظاهرة الفساد الإداري، ندوة اخلاقيات العمل الوظيفي، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والتجارة، جامعة المرقب خلال الفترة 26-27 يوليو.
- حسين، اشرف ويودريالة، عبد الله، (2019). "علاقة الأخلاقيات الادارية بالأداء الوظيفي في الشركة العامة للكهرباء درنة"، المؤتمر العلمي الثالث المحكم- أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول.

- طشطوش، رامي ومزاهرة، رانية، (2012). "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (20)، العدد (2)، ص ص: 581 - 623.
- هيئة الرقابة الإدارية (2018). التقرير السنوي لهيئة الرقابة الإدارية لسنة (2018م).
- يوسف، بومدين، (2015). "أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي"، مجلة الاقتصاد والمالية، العدد (01)، ص ص: 76 - 96. د- الرسائل العلمية.