

The Impact of Managerial Ethics on Job Performance - A Field Study in the Industrial Companies in Dhofar Region, Sultanate of Oman

Zaroug Osman Bilal

Ahamed Suhail Kashoob

Faculty of Commerce and Business Administration || Dofar University || Oman

Abstract: This study aimed to identify the impact of managerial ethics on job performance in the industrial companies in Dhofar region. The sample of the study consists of 120 employees who have administrative positions as per 40 questionnaires per company, in Raysut Cement Company, Dhofar Power Company and Dhofar Feed Company. A total of 116 of them were valid for statistical analysis. The researchers used the analytical descriptive method since it is appropriate for this type of the study. The most important results of the study are: There is statistically significant correlation between managerial ethics and job performance in the industrial companies in Dhofar region. In addition, the impact of organizational systems is the most managerial ethics that affects job performance, followed by organizational culture, while the effect of an individual's ethics came last. The most important recommendations of the study are: To spread and apply the culture of managerial ethics in these institutions among all employees and striving to accelerate the adoption of ethical codes as a fundamental pillar that is considered as the main objectives of the departments of the institutions.

Keywords: Managerial Ethics, Organizational Culture, Individual Ethics, Job Performance, Oman.

أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان

زروق عثمان بلال

أحمد سهيل كشوب

كلية التجارة وإدارة الأعمال || جامعة ظفار بسلطنة عمان

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وقد تمثل مجتمع الدراسة من الإدارات العليا بشركة ريسوت للإسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار، وقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية قوامها 120 إدارياً بواقع (40) استبانة لكل شركة، واسترجع الباحث (116) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وقد أتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وتوافقه مع طبيعة الدراسة. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها بالبحث: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أن أثر أنظمة المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها الثقافة التنظيمية، بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي. ومن أهم توصيات البحث: العمل على نشر وتطبيق ثقافة الأخلاقيات الإدارية في هذه المؤسسات بين جميع العاملين لتحسين روح المبادرة وزيادة الرغبة في العمل والعمل بشكل حثيث والإسراع في تبني المدونات الأخلاقية كركيزة جوهرية يتم اعتبارها ضمن الأهداف الرئيسية لإدارات المؤسسات لكي توصل إلى غاياتها، وذلك بإصدارها وتحديثها وتعميمها لكافة موظفيها.

الكلمات المفتاحية: الأخلاقيات الإدارية، الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفرد، الأداء الوظيفي، سلطنة عمان

1. المقدمة:

يعتبر التوجه نحو تطبيق مجموعة من المثل والقيم الأخلاقية والسلوكيات الإيجابية جسر العبور والتميز لأغلبية المؤسسات في نجاحها لتحقيق أهدافها. وهو الطريق الفعلي في تطوير أداءها الوظيفي الذي ينعكس بالإيجاب على مستوى تمرير الخدمات للزبائن. كما إنه بلا شك أن عملية صقل مهارات الموظف في درجة كفاءته وفاعليته لها علاقة طردية بمدى التزامه العميق بالمثل والقيم المستنبطة من ديننا الحنيف ؛ والتي تدفعه إلى تنمية مهاراته السلوكية والعملية نحو تحسين أدائه.

"فقد حرصت المؤسسات على إبراز عدد من الواجبات التي يجب أن يتمسك بها الموظف وعدد من المحظورات التي تنص إلى عدم إساءة استخدام السلطة الوظيفية واستغلالها لتحقيق المنفعة الشخصية". (ياغي، 2012). كما أشار (نجم، 2012) إنه مع تزايد العيوب الأخلاقية، واتساع الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة بالربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، صار من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال القائمة على الربح والكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي، برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة. أن الأخلاقيات الإدارية من المتطلبات الجوهرية لنجاح أي مؤسسة، لأنها تعكس ثقة المنظمة بمنتسبيها وإداراتها وكذلك ثقة الجمهور. ذكر (حاجي والصواف، 2006) أن التقيد بالأخلاقيات سوف تعمل على تشجيع الموظفين على اكتساب المزيد من الثقة من قبل رؤسائهم لالتزامهم بعناصر الأخلاقيات الإدارية كالشفافية والنزاهة، والعكس صحيح في حالة عدم الانسياق في الالتزام بتلك العناصر ستؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي للمنظمة.

2. مشكلة الدراسة:

لم يجد موضوع بحث العلاقة بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي للاهتمام الكافي من قبل الباحثين علي الرغم من تزايد هذا الاهتمام في الفترة الأخيرة. حيث أشار (أبوغالي، 2016) انه لم يحظى الربط بين الأخلاقيات الادارية والأداء الوظيفي باهتمام كبير من قبل الباحثين على الرغم وجود الكثير من أوجه القصور في أداء القطاع العام وما تعاني منه الوزارات حاليا، ويؤثر ذلك سلباً على أدائها وإنجازاتها وفعاليتها. أما دراسة (الرزوي، 2012) التي أشار فيها إلى "إنه لم تجد أخلاقيات الإدارة الاهتمام الكافي من قبل السلطات كما يظهر ضعف برامج التدريب على الأخلاق وتردد المنظمات عن قبول الدراسات والبحوث التي تخوض في مجال أخلاقيات الإدارة. وأن غياب الأخلاقيات الإدارية سبب في تفشي ظاهرة الفساد الإداري".

وفي دراسة (محمود، 2013) أكد الباحث إلى "تدعيم أخلاقيات العاملين في المنظمة يؤدي إلى جودة الأداء وتعزيز سمعة المؤسسة، كما أن توفير الإدارة ميثاقاً أخلاقياً وامتلاكها النزاهة والمصداقية في قراراتها واهتمامها بالبعد الأخلاقي عند تقييم العاملين وحرصها على ضمان العدالة ووضع ضوابط أخلاقية، من شأنه أن يساهم في رفع أداء الفرد". يستشهد الباحثان بواقع تجربته أحدهما الذي عمل سابقاً في إحدى الشركات، حيث لاحظ عدم وجود أي اهتمام من قبل الإدارة بتطبيق مفاهيم الأخلاقيات الإدارية بشكل واسع، وعدم استجابة الموظفين لتلك المفاهيم، مما قد يزيد من فرص ظهور بعض الأخلاقيات السلبية التي قد تؤثر على الاداء الوظيفي في الشركات، وبالتالي يمكن إيجاز مشكلة الدراسة في الاجابة على السؤال الأساسي:

ما أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي السابق الأسئلة الفرعية التالية:

أسئلة الدراسة

- 1- ما أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟
- 2- ما أثر أخلاقيات الفرد على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟
- 3- ما أثر أنظمة المنظمة على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار؟

3. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي يركز علي دراسة أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، حيث تسعى الدراسة إلي المساعدة في تعزيز إدراك مفهوم الأخلاقيات الإدارية وأهميتها في الأداء الوظيفي للشركات. ويأمل الباحثان أن تساعد الدراسة صناع القرار ومديري الشركات المبحوثة في وضع السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية التي قد تساعد في تعزيز مستوى الأداء الوظيفي في هذه الشركات.

4. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

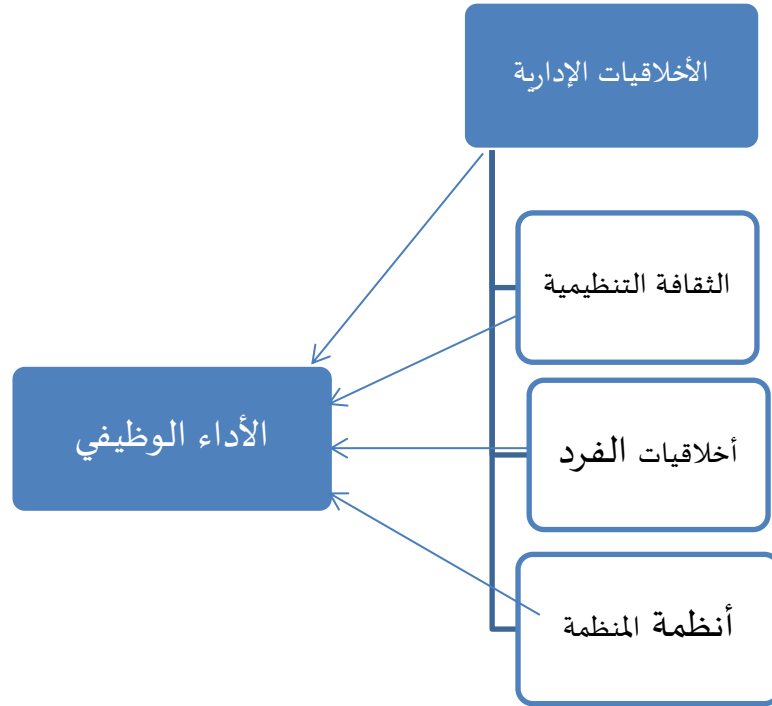
- أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
- ج- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

5. أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث يمكن أيجاز أهداف البحث في الآتي:

1. التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.
2. التعرف على أثر (الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفرد، أنظمة المنظمة) كل على حدا على الأداء الوظيفي في عينة الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

6. نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على دراسة أبوغالي (2016).

7. حدود الدراسة

تمثلت حدود الدراسة في الحدود الزمانية حيث تطرقت الدراسة إلى معرفة آراء العينة المبحوثة خلال الفترة الممتدة تحديداً بين شهري مايو - سبتمبر 2019م. أما الحدود المكانية فقد تم إجراء الدراسة في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار في سلطنة عمان. ونظراً لكبر حجم المجتمع فقد تم اختيار كل من شركة أعلاف ظفار، شركة ريسوت للإسمنت وشركة ظفار للطاقة. أما الحدود الموضوعية تمثلت في اختيار موضوع أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

2- الإطار النظري

أولاً- الأخلاقيات الإدارية:

على الرغم من أن موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة لم يحظ باهتمام كبير منذ زمن طويل، إلا أن هذا الاهتمام تزايد في العقدين الماضيين من هذا القرن، حيث ظهرت العديد من الدراسات في مجال الإدارة العامة، وانهقدت المؤتمرات والندوات لبحث هذا الموضوع ومناقشته. أشار (ياغي، 2012) قد يعود السبب في ذلك إلى أن الممارسات غير الأخلاقية في الخدمة العامة نتيجة استعمال السلطات التقديرية لوضع السياسات العامة وتنفيذها من ناحية، وتعاضم دور الإدارة في مجتمعنا الحديث من ناحية أخرى، الأمر الذي جعلها تتعرض من قبل المواطنين ووسائل الإعلام المختلفة إلى الانتقادات والتهامات بالممارسات غير الأخلاقية (مثل: المحسوبية، وضياع المسؤولية، واستغلال الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها أفرادها ومحاباة الأقارب والأصدقاء وغيرها).

مفاهيم الأخلاقيات الإدارية:

هناك تعاريف عديدة لمفهوم الأخلاقيات في الوظيفة العامة يغلب عليها جوهر واحد وأن اختلفت ألفاظها، ومن هذه التعاريف القول بأنها "مجموعة من المبادئ والمعايير تحكم سلوك الفرد أو الجماعة وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين" (الطروانة، 1990). بينما يراها كل من (Carane&Matten, 2007) "أن الأخلاقيات في الأعمال كلام متناقض يتم بواسطتها احضار عدد اثنان من القيم معاً ويبدو على انهما متناقضان كما في "المبتهج" و"المتشائم" لنستطيع القول أن أخلاقيات الأعمال كلام متناقض إلى حد ما. و أوضحنا أن المبادئ الأخلاقية المقبولة في المجتمع بغض النظر على انها قانونية أو لا ويمكن تختلف من بلد إلى آخر". ويرى (السكرانه، 2012) "انها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساس للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها".

أهمية الأخلاقيات الإدارية:

تعد الأخلاقيات الإدارية من الموضوعات التي نالت وسوف تنال اهتمام الكثيرين من الأكاديميين والممارسين يشير (نجم، 2000) إلى أن الإحساس المتزايد بان الشركات (الخاصة أولاً والعامة ثانياً) أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها اقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة الحقيقية إلى أخلاقيات الإدارة في الشركات في علاقاتها بالعاملين، العملاء وبالجمهور. وقد ذكر كل من (Andrew&Crane, 2007) "أن الأخلاقيات الإدارية تعتبر من المواضيع البارزة على الساحة في علم الإدارة، وأن المناقشات والمعضلات المحيطة بموضوع الأخلاقيات الإدارية تميل بشكل مستمر إلى جذب أعداد هائلة من الاهتمام من مختلف الأرباع".

المقومات الأساسية لبناء المنظمة الأخلاقية:

ذكر (أبو غالي، 2016) أن المؤسسات الأخلاقية لها من الصفات والخصائص ما يخصصها عن غيرها من المنظمات، يمكن أن توصف بأنها أخلاقية، في حين نجد أن المؤسسات التي تعوز إلى تلك الميزات أو بعضاً منها لا بد وأن تسعى إلى أن تتغير إلى منظمة أخلاقية من خلال العثور على الطرق المناسبة لعمليات التحول. وهنا يشير الباحثان الي ما تناوله (Daft, 2003) في كتابه (Management) "يمكن أن يعتبر ذريعة فاعلة لإحداث عملية التغيير تلك، لتضحي المنظمة بعدها في خانة المنظمات الأخلاقية لأنها تؤكد في ذلك على تأمين الأبعاد والمبادئ الأخلاقية في مختلف جوانب بنائها".

أبعاد الأخلاقيات الإدارية

أولاً- الثقافة التنظيمية:

تعرف الثقافة التنظيمية بأنها أسلوب عمل الأشياء المتعلقة بالشركة، حيث إن هذه الطريقة تعبر عن أسلوب فهم مشترك لأهداف وسياسة المؤسسة والسلوك الملائم والغير الملائم فيها" (Deal& Kennedy (1982). كما ذكر (أبو الشراس 2015) أن الثقافة السائدة بأي منظمة إذا كانت قوية تعتبر طريقة واضحة لفهم القيام بالأشياء، كما أنها توفر الثبات للمنظمة ولكن في الوقت نفسه يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية عائقاً أساسياً ضد التغيير، واعتماد على قوة الثقافة يمكن أن يكون لها تأثيراً مهماً على الاتجاهات وسلوكيات أعضاء المنظمة. وتؤدي ثقافة المؤسسة عدة وظائف للمنظمات حيث تؤثر مخرجاتها سلباً أو إيجاباً على شعور العاملين. ومما سبق يتضح أن "الثقافة التنظيمية تتكون من مجموعة من المفاهيم والقيم والرموز والمعايير، بحيث يتم دمج وتشكيل هذه المكونات

لتعطي ملمحاً حول منظمة ما تتميز عن غيرها من المنظمات بما تحمله، إذا أن هذه المعايير والقيم وتنعكس على المنظمة في طريقة منهج تفكيرها وتسييرها لإجراءات أعمالها وتصرفاتها في مختلف المواقف داخلها وخارجها". (محمود، 2013).

ثانياً- أخلاقيات الفرد:

أصبح الاهتمام بأخلاقيات الفرد في مجال الأعمال من الأمور الهامة في هذا العصر، حيث ذكر (محمود، 2013) يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الوظيفة على نحو واضح وملفت للنظر، إذ ظهرت مفاهيم عديدة منها: قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الإدارة، أخلاقيات الأعمال وتتسابق المنظمات لإصدار ما يسمى بالمدونات الأخلاقية والتي تعتبر من أساسيات النجاح وتؤثر بشكل مباشر على الإبداع الإداري. وأشار (نجم، 2000) أن هذا التطور يكشف عن التحول الكبير لتأثير القيم الفردية والاجتماعية على تلك المؤسسات من قبل العاملين والمجتمع وكذلك بيئة العمل من حيث العلاقة بين تفاعل الشركات سواء إيجاباً أو سلباً مع البيئة، لذلك نرى أن الصراع الناجم عن ضغوط المؤسسة وثقافتها على قيم الأفراد الشخصية والاجتماعية المستمدة من بيئتهم العامة، معرضة للتآكل في المؤسسات الحديثة وأن هذا التآكل يتزايد كلما اتجهنا نحو المستويات التنظيمية الأدنى. ويعرف (اليافعي، 2014) الوعي الأخلاقي بأن يعي كل صاحب مهنة وكل إنسان أنه يسأل عن عمله وسلوكه وليس لغيره أن يشاركه فيها". كما ذكر (الشيخ، 1997) أن الوعي الأخلاقي هو الذي يجعل من الواجب على كل إنسان أن يعمل على احترام الناس. أساس المناخ الأخلاقي هو الوعي الأخلاقي للموظفين، وأن المآزق الأخلاقي دائماً يحدث في موقع العمل، لذلك فإن الموظفين يحتاجون للمساعدة لتحديد المسائل الأخلاقية عند حدوثها ويحتاج الموظفون أيضاً لإرشادهم إلى ما تتوقعه المنشأة منهم كاستجابة للمواقف المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي.

ثالثاً- أنظمة المنظمة:

بلا شك أن المؤسسات تتسابق في وضع ما هو جديد من تحديثات وتعديلات للأنظمة السابقة التي لا تتماشى مع التطور الحاصل مع الشركات الحديثة، حيث ذكر (الغالي، 2008) أن إحداث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح وجعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي والأخلاقي، تؤدي إلى تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية. كما أن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلابد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فمن الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع". (السكرانة، 2014). في نفس السياق أوضح (التونجي، 2011) بأن المؤسسات العملاقة تحرص على سمعتها في الأسواق العالمية على زيادة نموها، وتحسين إنتاجها، ورفع مكانتها ومحافظة على قيمها الأخلاقية. فلكل مؤسسة ميثاق أخلاقي Ethical Code وتفرض المؤسسة التزامه على الجميع ولا تتسامح بالتغاضي عنه أو عن أي بند من بنوده، لأنها تعده أساساً في إثبات مكانتها وتأثيرها بالأفراد.

ثانياً: الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

أشار (هلال، 2005) بأنه أصبح من الصعب استخدام المفهوم التقليدي عند تعاملنا مع كلمة أداء وهو "تقييم الأداء" لأنه من الصعب تقييم أداء العاملين دون أن تبنى لهم الفرصة والطرف كي يتعرفوا ويعرفوا على المسؤوليات والمهام الوظيفية الموكلة إليهم ويتدربوا عليها ثم نقوم بعملية التقويم المستمر لتصحيح الأداء حتى تكون

عملية التقييم هي المحطة الأخيرة للتعامل مع الأداء. ويرى Aguinis, (2013) بأنه لا يشتمل تعريف الأداء الوظيفي على نتائج سلوك الموظف ولكن السلوكيات نفسها المرتبطة بالأداء التي تعكس أداء الموظفين ونتائج عملهم. كما أن تقييم الأداء هي عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية أو المديرين في المؤسسة لتقييم وتقدير وتسجيل أداء وسلوك العاملين الحقيقي في الوظيفة، حيث تأخذ هذه العملية طابعاً رسمياً يقيم به سلوك العاملين المرتبط بالوظيفة لمحاولة الوقوف على أسباب أدائهم الحالي، ولمعالجة نواحي النقص والضعف فيه وتحسينه مستقبلاً (درة والصباع، 2008).

عناصر الأداء الوظيفي

لقد اجمع الباحثين في مجال الإدارة على أن الأداء الوظيفي يتكون من عدة عناصر رئيسية تتعلق بكون الأداء الوظيفي هو نتاج عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات وبشكل أكثر تحديداً أشار (النميان، 2003) بأنه توجد عدة عناصر هامة تكون في مجموعها ما يعرف بالأداء وهي: الإلمام بضروريات الوظيفة: "وتتضمن البراعة العملية والدراية الفنية والخلفية الكلية عن الوظيفة والحقول المتصلة بها، نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والإتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء، كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الانجاز ومقدار سرعة هذا الإنجاز، المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه. وذكر (الحراشة، 2011) أن الوظيفة جزء من سلسلة هرمية تعمل على تنفيذ الخطط الاستراتيجية المتوخاة لتحقيق الأهداف الموضوعية من القيادة الإدارية العليا، حيث يعبر الموقف عن ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي. كما يعتبر من الضروريات الجوهرية التي تؤثر بشكل كبير على جودة العمل والعملية الانتاجية والفعالية للموظفين في أي قطاع أو مؤسسة.

إدارة وتقييم الأداء الوظيفي

عرف (هلال، 2005) إدارة الاداء الوظيفي بانها الجهود المبذولة من قبل المؤسسات والتي تهدف إلى تخطيط وتنظيم وتوجيه الأداء الفردي والجماعي ووضع معايير ومقاييس واضحة ومقبولة كهدف يسعى الجميع للوصول إليه. ان ادارة الأداء الوظيفي تتكون من أربعة عناصر رئيسية، وهذه العناصر هي:

- أ- تخطيط الاداء الوظيفي: ويقصد به الوصول الى الاهداف بطرق منظمة ومرسومة حسب الامكانيات والطاقات المتاحة.
- ب- تنظيم الاداء الوظيفي: ويقصد به تنظيم العمل بحيث يتم تحديد المساحة لكل موظف مسموح له الحركة بها بحيث تكون مكملة لعمل موظف آخر لا متعارضة مع عمل الآخرين.
- ج- توجيه الاداء الوظيفي: ويهدف الى متابعة نتائج الاداء من خلال التغذية الراجعة عن طريق مناقشة نتائج قياس الاداء الدوري مع الاطراف ذات العلاقة.

أما تقييم الأداء الوظيفي فهناك تعريف متعددة لعملية تقييم الأداء، تختلف بين الباحثين والمختصين والدارسين باختلاف النظر إليها من حيث المضمون والهدف منها. فقد عرف (عقيلي، 1993) عملية تقييم الاداء الوظيفي بانها نظام رسمي مصمم من اجل قياس وتقييم أداء الأفراد اثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنظمة لهذا الأداء ونتائجه، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة. في حين عرفها هلال، (2005) على أنها أداة من الأدوات الجوهرية في قياس كافة العوامل والجوانب المرتبطة بالأداء الفعال لإبراز مدى مساهمة الفرد في الإنتاجية

وهي تتضمن سلسلة من الخطوات المصممة للوصول الى قياس أداء كل فرد في المنظمة حيث ترتبط بمفهوم الانتاجية الذي يشير الى كل من الفاعلية والكفاءة.

ثانياً- الدراسات السابقة

- أ- الدراسات بالعربية
- دراسة (بوعباس، 2011) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود فوارق ذات دلالة احصائية في درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية في مجال العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس ومجال طبيعة الأقسام العلمية في مجالي الخصائص الشخصية والمسؤولية تجاه المجتمع تبعاً لمتغير الجنس. كما أوصت الدراسة بالعمل على تفقد أوضاع الهيئة التدريسية العاملة في كليات الهيئة وذلك من خلال إجراء اللقاءات المستمرة معهم والتعرف على احتياجاتهم الرئيسية بما يعزز روحهم المعنوية تجاه العمل.
 - وفي دراسة (الزهرة، 2011) التي هدفت إلى تحديد أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة للمطاحن الكبرى بالجزائر. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى أن الجانب الأخلاقي للأعمال ليس فقط صورة لإيضاح ما هو صحيح أو خاطئ من الناحية الأخلاقية، ولكنه أيضاً وسيلة للتسيير الجيد للمنظمة، فالالتزام الأخلاقي ينتج عنه آثار ربحية في الجانب الاقتصادي. كما أوصت الدراسة بضرورة تطبيق المنظمات لمواصفات ISO9000.
 - أشار (جبر، 2011) في دراسته الأخلاقيات الإدارية وأثرها على الأداء المؤسسي التي هدفت إلى التعرف على مراحل تطور أخلاقيات الإدارة بمراحلها الثلاثة: أخلاقيات الإدارة في المرحلة قبل التقليدية وأخلاقيات الإدارة في المرحلة التقليدية ثم أخلاقيات الإدارة في المرحلة الحديثة، وكذلك تحديد العلاقة بين هذه المراحل وأثرها على الأداء المؤسسي. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة قبل التقليدية والتقليدية والأداء المؤسسي، ولكن كانت هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي. كما أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة وتبني نهج أخلاقيات الإدارة الحديثة.
 - وفي دراسة (محمود، 2013) حيث هدفت الدراسة إلى دراسة أثر أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري في عينة من المصارف العراقية. وقد توصلت الدراسة إلى أن توفر مدونة أخلاقية في المنظمة يسترشد بها العاملين تؤدي إلى التجانس والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين وتسهم في تطوير العاملين وتحملهم من ضغوط الجهات العليا لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المدونة. كما أوصت الدراسة بضرورة إلزام المصارف على اختلاف أنواعها حكومية أو أهلية بوضع أسس أو معايير أخلاقية بالإضافة إلى تفعيل قانون انضباط لموظفي الدولة.
 - وفي دراسة أخرى تناول (أبو غالي، 2016) أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الفرد هي أكثر أبعاد الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها أنظمة المنظمة في الترتيب، بينما الثقافة التنظيمية لم يكن لها تأثيراً على الأخلاقيات الإدارية. وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية بأبعادها (الثقافة التنظيمية، أخلاقيات الفرد

وأنظمة المنظمة) وبين الأداء الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة التأكيد على إعطاء المكافآت للموظفين كنتيجة للتميز في أداءهم وخلق الإحساس بعدم التمييز بين الموظفين واطاحة الفرص لهم لتطوير مستقبلهم الوظيفي.

- وتناولت دراسة (أبو شوق، وآخرون 2018) أثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية. هدفت هذه الدراسة إلى قياس الأثر لتطبيق أخلاقيات المهنة على الرضا الوظيفي والأداء الإداري للعاملين في شركات السياحة المصرية، فضلاً عن قياس العلاقة السببية بين تحسن رضا وأداء العاملين في هذه الشركات. وقد خلصت نتائج البحث إلى أن أخلاقيات المشاركة أحد أهم الأخلاقيات التي توصلت لها الدراسة من حيث التأثير في الرضا الوظيفي وأداء العاملين، وتمثل أخلاقيات المشاركة السماح للعاملين بالمساهمة في عملية اتخاذ القرار بشركاتهم وحرية التعبير. كما أوصت الدراسة بضرورة التزام إدارة الشركات بتطبيق المبادئ الأخلاقية من خلال وثيقة معلنة ومنشورة، وكذلك تبني إدارة الشركات لكافة الوسائل لإيصال لنشر القواعد الأخلاقية للعاملين والتأكد من الالتزام بها.

ب- الدراسات الأجنبية

- دراسة (Maguad, 2009) هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية والتحسين الناجح للجودة والنوعية في المنظمات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد خلصت الدراسة إلى أن القيادة الخلاقية هي أكثر واهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل. وكذلك دعم السلوك الأخلاقي كهدف للعمل المهم في زيادة الأرباح وتحسين رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل والرضا الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية لقيادة المنظمة، توفير معايير تضبط السلوك الأخلاقي بالمنظمة.

- أما دراسة (Kadhun, 2011) التي هدفت إلى دراسة أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين للعام 2009م. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى تمتع مدراء الأقسام الإدارية بمستوى عال من الأخلاقيات في العمل الإداري من وجهة نظر الموظفين والموظفات. كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها: تعزيز المستوى العالي من الأخلاقيات التي يتمتع بها مدراء الأقسام الإدارية كما أوضحها الموظفون بشتى طرائق التعزيز وفي المجالات كافة كي يحافظوا على هذا المستوى أو الوصول إلى أعلى من هذا المستوى في أخلاقيات العمل الإداري.

- وفي دراسة أخرى تناول (Georgescu, 2012) تقييم الأعمال من وجهة نظر السلوك الأخلاقي ليس فقط من منظور الكفاءة الاقتصادية والكشف عن العلاقة بين القيم الأخلاقية والثقافة التنظيمية. حيث أنه تم إجراء البحث على المديرين والموظفين الذين يعملون في شركات في بيئة الأعمال الإقليمية في رومانيا، في مقاطعة موريس. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أنه يتم الوصول إلى تحقيق القيم الأخلاقية من خلال الثقافة التنظيمية وأن الشركات الكبرى هي الأكثر حاجة لوضع قواعد أخلاقية مكتوبة ضمن رؤية استراتيجية مقارنة مع الشركات الصغيرة. كما أوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات التنمية على المدى الطويل في البعد الأخلاقي.

- أيضاً قام (Akhavan, 2013) باستكشاف العلاقة بين الأخلاق، خلق المعرفة والأداء التنظيمي. وقد تم اختيار نوناكا وتاكوشي كنموذج لعملية خلق المعرفة ونموذج يوكل استخدم كنموذج للأداء التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك فقد تم تطبيق النموذج المفاهيمي لأبعاد الأخلاقيات التنظيمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن هناك علاقة إيجابية وقوية بين الأخلاق والأداء التنظيمي. العلاقة بين الأخلاق وخلق المعرفة هي أيضاً إيجابية وهامة ولكن لا علاقة هامة بين عملية خلق المعرفة والأداء التنظيمي. كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها: تطبيق نماذج وعمليات إدارة المعرفة الأخرى من أجل تحليل العلاقة بين الأخلاق والأداء التنظيمي.

- وتناولت دراسة (Abdi et al, 2014) أثر أخلاقيات العمل الإسلامية على الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها: أن أخلاقيات العمل الإسلامي لها تأثيراً على الأداء الوظيفي وترتبط إيجابياً معها. ونتيجة لذلك تحتاج المنظمات لوضع أخلاقيات العمل الإسلامي الى واقع عملي لأنه يضمن في نهاية المطاف النجاح المستمر للمنظمة. كما أوصت الدراسة بضرورة ان تعمل المنظمات بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خلال اعتماد إطار أخلاقي.

تعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة تتفق هذه الدراسة مع الكثير منها من حيث استخدام المنهج الوصفي ولاستبانة كأداة لجمع البيانات بينما تباينت الدراسة الراهنة مع الدراسات السابقة حيث أن معظم هذه الدراسات بحثت أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في المؤسسات الغير ربحية، بينما تتناول الدراسة الحالية هذا الأثر في القطاع الخاص، وذلك بسبب الاختلاف في طبيعة عمل المؤسسات عن بعضها. فضلاً عن أن متغيرات الدراسة التي اختارها الباحثان يتوقع أن تكون أكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي. كم يعتقد الباحثان أن تناول موضوع أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بحاجة الى المزيد من الدراسات.

3- منهجية الدراسة

اعتمد الباحث في تحقيق أهداف الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمة هذا المنهج لطبيعة دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً وتحليل بياناتها، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وذلك من خلال تحليل البيانات وتفسيرها، واختبار الفرضيات وأخيراً الخروج بالنتائج ومجموعة من التوصيات.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين بشركة ريسوت للإسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار. يوضح الجدول رقم (1) إجمالي عدد الإداريين في كل شركة، وقد قام الباحث بتوزيع (120) استبانة بواقع (40) استبانة على كل شركة، واسترجع الباحث (116) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استرجاع بلغت (96,7%).

جدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة

عدد الاستبانات			اسم الشركة	
المستردة	الموزعة	حجم المجتمع		
39	40 استبانة	82	ريسوت للإسمنت	1
38	40 استبانة	75	مطاحن صلالة	2
39	40 استبانة	64	اعلاف ظفار	3
116	120	221	الإجمالي	

الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

الجدول رقم (2) توزيع أفراد العينة وفقاً السمات الشخصية

رقم	المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكر	88	75,9
		أنثى	28	24,1
المجموع				
2	العمر	أقل من 25 سنة	29	25,0
		من 25- إلى أقل من 35 سنة	56	48,3
		من 35 - إلى أقل من 45 سنة	26	22,4
		من 45 - إلى أقل من 55 سنة	4	3,4
		55 سنة فأكثر	1	0,9
المجموع				
3	المؤهل التعليمي	ثانوية	12	10,3
		دبلوم	21	18,1
		بكالوريوس	59	50,9
		دراسات عليا	24	20,7
		المجموع		
4	المسمى الوظيفي	مدير	9	7,8
		مساعد مدير	15	12,9
		مدير دائرة/ قسم	31	26,7
		مشرف إداري	23	19,8
		أخرى	38	32,8
		المجموع		

يشير الجدول رقم (2) إلى أن النسبة الأعلى من أفراد العينة من الذكور وبلغت 75,9%، فيما بلغت نسبة الإناث في العينة 24,1%. وضمت الفئتين العمريتين (من 25 - 35 سنة) و(أقل من 25 سنة) أعلى نسب من أفراد العينة بلغتا تواليًا 48,3%، و25%، وضمت الفئة العمرية (أكثر من 55 سنة) أدنى نسبة من أفراد العينة وبلغت 0,9% من أفراد العينة. وفي إطار المؤهلات العلمية جاء حملة البكالوريوس بأعلى نسبة وبلغت 50,9%، وجاء حملة الثانوية بأدنى نسبة بلغت 10,3%. وجاءت أعلى نسبة بين أفراد العينة في المستوى الوظيفي للوظائف الأخرى وبلغت 32,8%. تلاهم مدراء الدوائر والأقسام بنسبة بلغت 26,7%، ثم جاء المشرفون الإداريون بنسبة بلغت 19,8%، ومساعدو المدراء بنسبة بلغت 12,9%، فيما جاء بآدنى نسبة المدراء وبلغت 7,8%. وقد أظهرت نتيجة التحليل الوصفي أنه كان للمتغيرات الشخصية والوظيفية أثر كبير في فهم أفراد العينة لأسئلة الاستبانة والإجابة عليها بموضوعية.

أدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير الاستبانة بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث تم تطوير الأداة بالرجوع إلى الدراسات السابقة في الأخلاقيات الإدارية ودراسات في الأداء الوظيفي، وبالتحديد دراسة (أبوغالي، 2016)، وفق نموذج الاستبيان المغلق والذي يتطلب من المبحوثين تحديد استجاباتهم إزاء العبارات. كما تمت الاستعانة بالمصادر الثانوية: والمتعلقة بالجانب النظري لمتغيرات البحث، حيث استند الباحث إلى بعض المصادر مثل المراجع العربية والأجنبية والدوريات والنشرات والمقالات العلمية والأبحاث والبحوث السابقة التي تناولت

موضوع البحث، بالإضافة إلى مواقع الإنترنت المختلفة. أما المصادر الأولية: والتي تم من خلالها تجميع البيانات والمعلومات المطلوبة للإطار العملي للبحث، وهي عبارة عن الاستبانة التي تم تصميمها وتوزيعها على عينة البحث. وقد اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على الأقسام التالية:

القسم الأول: واختص هذا الجزء بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.

القسم الثاني: اشتمل على متغير الأخلاقيات الإدارية والذي جاء في ثلاثة محاور وهي:

محور الثقافة التنظيمية، والذي جاء في (12) فقرة.

محور أخلاق الفرد، والذي جاء في (11) فقرة.

محور أنظمة المنظمة، والذي جاء في (10) فقرات.

القسم الثالث: واشتمل على المتغير التابع الأداء الوظيفي والذي بلغ عدد فقراته (13) فقرة.

وقد تكونت الاستبانة من (46) فقرة وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى الاستجابات على فقرات الاستبانة

اختبار صدق وثبات ثبات أداة الدراسة

للتحقق من مدى الصدق الظاهري لأداة البحث (الاستبانة) استعان الباحث بعدد من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة للاستفادة من خبراتهم بغرض تحكيم الأداة والتحقق من صدق فقراتها، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم الطفيفة المقترحة المتمثلة في حذف بعض الأسئلة الغير مرتبطة بمحور معين وإضافة بعض الأسئلة لبعض المحاور. وتم الانتهاء من تصديق الاستبانة بشكلها النهائي وتوزيعها للمستجيبين. ومن أجل التأكد بأن الاستبانة تقيس العوامل المراد قياسها قام الباحثان بتطبيق صيغة ((Cronbach Alpha لغرض تقييم تماسك المقياس، وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة Alpha لكن من الناحية التطبيقية يعد (600). معقولاً في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية. والجدول رقم (3) يوضح معامل الفا كرونباخ.

الجدول رقم (3) معاملات الثبات الداخلي للاستبانة

المحور	عدد الفقرات	نسبة ألفا
محور الثقافة التنظيمية	12	.746
محور أخلاق الفرد	11	.756
محور أنظمة المنظمة	10	.779
الأداء الوظيفي	13	.815
الاستبانة الكلية	46	.899

تدل مؤشرات كرونباخ ألفا في الجدول رقم (3) على تمتع أداة البحث بصورة عامة بمعامل ثبات مرتفع وبقدرتها على تحقيق أهداف الدراسة، وبالتالي إمكانية الاعتماد على النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الاستبانة نتيجة تطبيقها، حيث بلغت نسبة ألفا للاستبانة الكلية (0.899)، وتراوحت نسب ألفا لمحاور الاستبانة الداخلية بين (0.746). في حدها الأدنى و(0.815). في حدها الأعلى، وهي قيم أعلى من المعدل القياسي للدراسات الإنسانية والاجتماعية.

أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

استعان الباحثان بالحزمة الإحصائية لتحليل البيانات (SPSS) إصدار 24 وقد تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف البيانات الشخصية لأفراد العينة.
معامل كرونباخ الفا للتأكد من ثبات المقياس المستخدم في أداة الدراسة.
اختبار التباين الأحادي (ANOVA)
تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
تحليل الانحدار الثنائي البسيط لمعرفة تأثير متغير مستقل على المتغير التابع.

4- عرض ومناقشة النتائج

- نتائج تحليل واختبار فرضيات الدراسة
يتناول هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة والدلالات الإحصائية الخاصة بكل منها. وقبل البدء باختبار فرضيات الدراسة قام الباحث باختبار التوزيع الطبيعي للبيانات من خلال اختبار كولومجروف- سمرنوف وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (4) اختبار كولومجروف سمرنوف للتوزيع الطبيعي

الدلالة الإحصائية	قيمة Z	المحور
.006	1.695	محور الثقافة التنظيمية
.032	1.437	محور أخلاق الفرد
.005	1.728	محور أنظمة المنظمة
.022	1.504	الأداء الوظيفي

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الدلالة الإحصائية لقيمة (Z) كانت في جميع المحاور أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) مما يشير إلى أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

- الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

اختبار الفرضية الأولى:

لاختبار الفرضية الرئيسية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان للتحقق من العلاقة بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (5) معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الأداء الوظيفي
الأخلاقيات الإدارية	معامل الارتباط	.506**
	مستوى الدلالة	.000

تشير نتائج الجدول رقم (5) إلى أن معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي قد بلغ (0.506)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة له قد بلغت (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء عليه يمكننا القول بوجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

- ثانياً- اختبار الفرضيات الفرعية:
أ- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

الجدول رقم (6) معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الأداء الوظيفي
الثقافة التنظيمية	معامل الارتباط	.393**
	مستوى الدلالة	.000

تشير نتائج الجدول رقم (6) إلى أن معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي قد بلغ (.393)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة له قد بلغت (.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء عليه يمكننا القول بوجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

ب- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

الجدول رقم (7) معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الأداء الوظيفي
أخلاقيات الفرد	معامل الارتباط	.390**
	مستوى الدلالة	.000

تشير نتائج الجدول رقم (7) إلى أن معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي قد بلغ (.390)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة له قد بلغت (.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء عليه يمكننا القول بوجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

ج- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

الجدول رقم (8) معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي

المتغير	الإحصاءات	الأداء الوظيفي
أنظمة المنظمة	معامل الارتباط	.482**
	مستوى الدلالة	.000

تشير نتائج الجدول رقم (8) إلى أن معامل ارتباط سبيرمان للعلاقة بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي قد بلغ (.482)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة له قد بلغت (.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.01). وبناء عليه يمكننا القول بوجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

الجدول رقم (9) اختبار التباين الأحادي (ANOVA)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية
الانحدار	19.947	3	6.649	35.094	.000
الخطأ	21.220	112	.189		
المجموع	41.167	115			

تشير نتيجة الجدول رقم (9) إلى أن قيمة (f) للانحدار قد بلغت (35.094) وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لها تساوي (0.000). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05). وبناء على هذه المعطيات يمكن القول بأن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية لواحد من أبعاد الأخلاقيات الإدارية على الأقل في الأداء الوظيفي، وهذه النتيجة تشير إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

الجدول رقم (10) معاملات انحدار أبعاد الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي.

الدلالة الإحصائية	قيمة (t)	معاملات الانحدار		مصدر التباين	
		المعيارية	المعيارية		
		بيتا	الخطأ المعياري	B	
.672	.424		.363	.154	الثابت
.001	3.338	.262	.091	.303	محور الثقافة التنظيمية
.013	2.512	.195	.081	.204	محور أخلاق الفرد
.000	5.299	.416	.081	.427	محور أنظمة المنظمة

تشير نتائج الجدول رقم (10) إلى أن معامل انحدار أنظمة المنظمة قد كان أعلى المعاملات وبلغ (0.427). وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيمة (t) لهذا المعامل والبالغة (5.299) قد بلغت (0.000). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، تلاه معامل انحدار الثقافة التنظيمية والذي بلغ (0.303). وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيمة (t) لهذا المعامل والبالغة (3.338) قد بلغت (0.001). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، وجاء أخيراً معامل أخلاق الفرد والذي بلغ (0.204)، وكانت الدلالة الإحصائية المصاحبة لقيمة (t) لهذا المعامل والبالغة (2.512) قد بلغت (0.013). وهي أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05). وبناء على هذه النتائج يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة.

5- نتائج وتوصيات الدراسة

نتائج الدراسة

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان النتيجة إلى أن هذه الشركات زاد الاهتمام فيها بالأخلاقيات الإدارية من خلال تفعيل والتقييد بالمدونات والأخلاقية بين الموظفين، كلما كان له الأثر في عملية تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبوغالي، 2016)
- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان النتيجة إلى أن هناك مجموعة من المفاهيم والقيم والرموز والمعايير تشكل مكونات لثقافة التنظيمية في تلك المؤسسات وتنعكس تلك العلاقة في أداء الموظفين أثناء التفكير في تسيير إجراءات أعمالهم وواجباتهم مما يساعد على نجاح المنظمات بشكل كبير.
- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الفرد والأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الموظفين يعملون على إرساء وتثبيت محاور أخلاقيات العمل بصورة جذرية وذلك من خلال ممارستهم وتنفيذهم

ما يطلب منهم من واجبات وظيفية مقترنة بمجموعة من قيم ومعايير تحدد سلوكهم وتدفعهم إلى الظهور بأداء متميز أمام رؤسائهم.

- أظهرت نتيجة تحليل معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة وذو دلالة احصائية بين أنظمة المنظمة والأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وجود علاقة في اللوائح والأنظمة التي تعمل المؤسسة على إخراجها بشكل يتماشى مع الظروف والمتغيرات الراهنة من خلال تطبيق أخلاقيات العمل والالتزام به والذي له انعكاسات بشكل مباشر في فعالية وزيادة الأداء الوظيفي في المنظمة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016)
- أظهرت نتيجة تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هناك تداخل بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي بشكل مباشر في المؤسسات ذات الصلة بالبحث، حيث أن القيم والمعتقدات التي يؤمن بها الموظفين ترجع من خلال أدائهم الوظيفي في أعمالهم مما يؤكد هذا الأمر بأن العامل الأخلاقي يطغى بشكل كبير قبل الشروع في تنفيذ تلك المهام من قبل الأفراد. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (جبر، 2011)
- أظهرت نتيجة تحليل معاملات الانحدار لأبعاد الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي أن أثر أنظمة المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يلها الثقافة التنظيمية، بينما كانت الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي أخلاقيات الفرد. يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الموظفين ينظرون إلى أنظمة المنظمة بنظرة ذات أهمية بالغة خاصة في عملية أدائهم الوظيفي في المؤسسة، حيث تعتبر حلقة وصل أو كمرجع أثناء تنفيذ المهام والأعمال وإنهم على دراية بالجوانب الإدارية في حالة الإهمال أو الإلتقان لتلك الواجبات من قبل مشرفهم. في حين أن الثقافة التنظيمية تأتي بعد معرفة اللوائح والقوانين الإدارية التي يخضعوا عليها، عليه يقوم الموظفين باتباع سياسة وأفكار المنظمة ويولونها مكانة مرموقة تعمل على تعزيز الاداء الوظيفي للمنظمة. بينما يتم التعامل مع أخلاقيات الفرد على إنها ذات صبغة ملكية ينفرد بها الموظف عن غيره من الموظفين وذلك من خلال القيم والمعتقدات والاتجاهات التي يتبعها في مضمون نفسه، والتي يمتاز بها عن الآخرين، لذا تعمل جميع المؤسسات على حث الموظفين علي تبني الصفات والأخلاق الحميدة في سلوك الموظف وتطويرها بين الحين والآخر. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو غالي، 2016)

التوصيات والمقترحات

- في ضوء نتائج الدراسة واستنتاجاتها يوصي الباحثان الجهات المعنية ذات العلاقة بما يلي:
- العمل على نشر وتطبيق ثقافة الأخلاقيات الإدارية في هذه المؤسسات بين جميع العاملين والعمل على تحسين روح المبادرة وزيادة الرغبة في العمل.
- تعزيز وتطوير أبعاد الأخلاقيات الإدارية ومقوماته لدى العاملين (مثل: الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الفرد وأنظمة المنظمة)، وتهيئة البيئة المناسبة لتطبيقها نظرا لانعكاساتها الإيجابية في رفع مستوى جودة العمل والإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي.
- العمل على رفع المستوى الحالي لأخلاقيات الفرد والثقافة التنظيمية في هذه المؤسسات إلى مستويات أفضل لما ثبت من وجود علاقة طردية متوسطة وتأثير إيجابي على مستوى الأداء الوظيفي لدى هؤلاء العاملين.
- العمل بشكل حثيث على الإسراع في تبني المدونات الأخلاقية كركيزة جوهرية يتم اعتبارها ضمن الأهداف الرئيسية لإدارات المؤسسات لكي توصل إلى غاياتها.

- يجب على المؤسسات أن تشجع الموظفين على الالتزام بممارسة السلوكيات الصحية كمتطلب يتم النظر إليه من قبل الإدارة بشكل جدي في عملية تقييم أداء الموظفين.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- أبو شوق وآخرون (2018). أثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مصر.
- أبو غالي، مجدي أمين، (2016). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم، غزة، فلسطين.
- بوعباس، فوزية عباس، (2011). درجة التزام رؤساء الأقسام العلمية بأخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، رسالة غير منشورة بجامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- التونجي، محمد (2011). أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، دار وائل لنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- جبر، داؤود صنوبر "الأخلاقيات الإدارية وأثرها على الأداء المؤسسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- حاجي، أنمار أمين، والصواف، محفوظ حمدون (2006). أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال"، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، العدد 96.
- الجراحشة، حسين (2011). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، توزيع دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- درة، عبد الباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- الرزي، ديابا جميل محمد (2012). مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فعال بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد- دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الزهرة، بن نامة فاطمة (2011). بعنوان "أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة للمطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم"، رسالة ماجستير غير منشورة، تلمسان، الجزائر.
- السكارنه، بلال (2014). أخلاقيات العمل، دار المسيرة لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الشيخ حسين، عادل (1997). البيئة مشكلات وحلول، دار اليازوري العلمية لنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عقيلي، عمر مصطفى (1993). إدارة الموارد البشرية، جامعة حلب.
- الغالي، طاهر محسن (2008). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال والمجتمع، دار وائل لنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الثانية، عمان، الأردن.
- محمود، بعنوان "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري - بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية"، مجلة التقني، مجلد 26، العدد الرابع، محافظة واسط، العراق.
- نجم، نجم عبود (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، السعودية.

- النميان، عبدالله عبد الرحمن (2003). الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية. دراسة مسحية علي شرطة منطقة حائل.. بحث ماجستير غير منشور، أكاديمية نائف الغربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية
- هلال، محمد عبدالغني حسن (2005). مهارات إدارة الأداء: معايير وتطبيقات الجودة في الأداء، مركز تطور الأداء والتنمية، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر.
- ياغي، محمد عبدالفتاح (2012). الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل لنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- اليافعي، أحمد (2014). أثر أخلاقيات العمل على سمعة المنظمة" بحث ماجستير غير منشور، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة ظفار، سلطنة عمان.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية:

- Abdi, A. (2014).:"The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment".Kuala Lumpur,Malaysia.
- Aguinis, H. (2013). Performance management (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Akhavan Peyman, et al. (2013).:"Exploring The Relationship Between Ethics, knowledge Creation & Organizational Performance". Iran: Emerald Group Publishing & Permission.
- Andrew, A., Crane, K. (2007). Business Ethics: Managing Corporate Citizenship & globalization (2nd ed.). Dirk Matten: Oxford University press.
- Crane, A., & Matten, D. (2007). Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Daft, R, L. (2003). Management. Six edition. Thomson Learning/South-Western.
- Deal, T.E. and Kennedy, A.A. (1982) Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life.Addison Wesley Publishing Company, Reading, 126.
- Georgescu Maria-Ana. (2012). "Business Ethics & Organizational Values In Romanian Enterprises". Romania: Emerging Markets Queries in Finance and Business.
- Herman Aguiini (2013) .Performance Management. Third edition. Pearson Education.
- Kadhum Jabbar. (2011). ""Ethics of the Administrative Work For Mangers" In the Iraqi Ministries in the Point of View of Staff". Baghdad: University of St Clements World.
- Maguad, R. (2009). "Ethics & Moral Leadership", Total Quality Management", Volume.20.