

أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي

– دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض –

نور بنت حسن العطاس

أحمد بن صالح الهزايمة

كلية الاقتصاد والإدارة || جامعة الملك عبد العزيز || المملكة العربية السعودية

الملخص: هدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تحتوي على (40) فقرة والتي تم توزيعها على (355) موظفة. وتم التوصل إلى عدة نتائج، ومن أهمها: ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض وحصلت على متوسط عام (4.15)، وعلى مستوى المحاور فقد حصلت كل من (الأمانة، الرقابة الذاتية، الصدق) على المتوسطات (4.31، 4.24، 4.21) على التوالي، وجميعها بتقدير (موافق بشدة)، فيما حصلت المحاور (الإخلاص، والإتقان، والعدل) على المتوسطات (4.19، 4.18، 3.79) على الترتيب، وجميعها بتقدير (موافق)، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على مستوى الأداء الوظيفي، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.85 من 5)، بتقدير (موافق)، وتوجد علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومستوى الأداء الوظيفي، بلغت (0.50)، كما تبين أن هناك أثراً لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض، بلغ (0.039) بدرجة تأثير متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي) وذلك لصالح من أعمارهن (من 30 إلى 39 سنة) وفي المؤهل التعليمي لصالح حملة مؤهل (البكالوريوس) ووفقاً للخبرة لصالح من خبرتهن (من 5 سنوات إلى 10 سنين) وفي المستوى الوظيفي لصالح فئة (رئيسة قسم) وفي ضوء النتائج تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات لتنمية المهارات الأخلاقية للموظفات والارتقاء بالأداء وخلق بيئة تفاعل إيجابي بين موظفات الجامعة وعموم المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: أثر، أخلاقيات العمل، الأداء الوظيفي، جامعة الملك سعود بالرياض.

1- المقدمة:

حَثَّنَا دِينُنَا الْحَنِيفُ عَلَى تَرْبِيَةِ النَّفْسِ وَتَهْدِيهَا مِنْ خِلَالِ التَّمَسُّكِ بِالْأَخْلَاقِ الْحَمِيدَةِ، فَقَدْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ، صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ)، وذلك لما لها من آثار وفضائل تعود على صاحبها بالنفع والخير، كما حَثَّنَا عَلَى تَرْكِ الرَّذَائِلِ، وذلك لما لها من مخاطر ترمي بصاحبها إلى الهاوية، لذلك يجب تجنبها والابتعاد عنها، فالأخلاق الفاضلة عُصْرٌ مُهِمٌّ فِي تَكْوِينِ الْفَرْدِ وَالْمُجْتَمَعِ وَالْعَالَمِ بِأَكْمَلِهِ، بها تنمو الأمم والحضارات، ومن دونها تنهار وتسقط الدول.

وتعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعملية التربوية، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع. (طشطوش ومزاهرة، 2012: 582)

ويرتكز مصطلح أخلاقيات العمل مُؤَسَّسَةً مَا عَلَى الْمَبَادِئِ وَالْقِيَمِ الْأَخْلَاقِيَّةِ الَّتِي تُمَثِّلُ سُلُوكَ الْعَامِلِينَ، وتنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة، والمدرسة، والجامعة، والأصدقاء، والمجتمع؛ إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن تُوجَّهَ العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام.

ولقد برزت أهمية الأداء الوظيفي في المنظمات سواء منظمات الأعمال التجارية أو المنظمات الأهلية، في مواجهة الكثير من المنظمات على اختلاف أنواعها، وأحجامها ومهامها تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع (العجلة، 2002).

لذلك تسعى المؤسسات التربوية في المملكة إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل، والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع. ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تُنظّم سير العمل، وتُعزّز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين، كما أنها عنصر أساسي في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى.

لذا فإن دور أخلاقيات العمل في هذا البحث هو تحقيق النَّجاح للجامعات ورفع من مستوى أدائها الوظيفي والتهوض بها من خلال التّركيز على السلوك العام الرّاقى والالتزام بالصدق والأمانة والعدل والإخلاص والإتقان وتنمية الرّقابة الدّاتيّة لدى الموظفين ومُراعاة المصلحة العامة على المصلحة الشّخصية.

مشكلة البحث:

تبدّل الحكومة في المملكة العربية السعودية قسارى جهدها لتطوير الجامعات لتواكب جامعات الدول المتقدمة، ويُعدُّ العنصر البشري الرّكيزة الأساسية في الجامعات والعنصر الأهم الذي يعتمد عليه للقيام بجميع الأنشطة والمهام الأساسية للانتقال من حالة الحسن إلى الأحسن، ولكنّ هناك بعض الثّغرات والمشاكل التي تُواجهها العملية الإدارية وتُعيق من تقدمها مثل غياب الرّقابة الذاتية والمماطلة في تأخير المعاملات، عدم وجود عدالة ومساواة بين الموظفين، وضعف عملية الاتصالات بين المستويات الإدارية، طول الهياكل التنظيمية والمركزية في اتخاذ القرارات.

إن تحسين الأداء الوظيفي داخل الجامعات لا يتم فقط من خلال اتباع الأنظمة والتعليمات، وإنما هناك- إلى جانب ذلك- دوافع غير ظاهرة وقناعات متعددة لدى القائمين بالمهام لا تقل أهمية عن الأنظمة والتعليمات مثل الالتزام بأخلاقيات العمل، وهذه الدوافع والقناعات هي أهم بكثير من الالتزام فقط بالأنظمة والتعليمات وينبغي على الإدارات العليا، أن تقف عندها وتعمل على تحليلها واستشعارها للاستفادة من معطياتها، وتعزيز دور الأنظمة والتعليمات وإخراجها من حالة الجمود الملتصقة بهما، بما يجعلهما أكثر فاعلية، لذلك فإن نجاح أي منظمة يعتمد على الأداء الوظيفي لدى العاملين فيها.

تمثل أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق والأمانة والإخلاص وغيرها...) دوراً مهماً وأساسياً في حياة المجتمعات وهي مظهر من مظاهر الضبط الاجتماعي للأفراد وأصبحت تشكل ضرورة من ضروريات العملية الإدارية في جميع المنظمات وخاصة المنظمات التربوية لما لها من خصوصية.

أسئلة البحث:

ومن خلال الطّرح السّابق يُمكن أن تتحدّد مُشكلة البحث في السؤال الرئيس التّالي: ما أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للموظّفات الإداريّات بجامعة الملك سعود؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى تطبيق أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرّقابة الدّاتيّة، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل) للموظّفات الإداريات بجامعة الملك سعود؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي للموظّفات الإداريات بجامعة الملك سعود؟
- 3- ما أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للموظّفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض؟

4- هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مُستوى دلالة اقل من ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تطبيق أخلاقيات العمل (الصِدْق، والرِّقَابَة الدَّائِيَّة، والإِخْلَاص، والإِتْقَان، والأَمَانَة، والعدْل) وتُعزى للمتغيِّرات الشخصية (العُمر، والخبرة، والمُؤَهِّل التَّعلِيمي، والمُستوى الوظيفي).

أهداف البحث:

- يهدف البحث إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للمُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود بالرياض. ويتفرَّع من هذا الهدف الأهداف الفرعية التَّالية:
- 1- التعرف على مُستوى تطبيق أخلاقيات العمل بمحاورها (الصِدْق، والرِّقَابَة الدَّائِيَّة، والإِخْلَاص، والإِتْقَان، والأَمَانَة، والعدْل) للمُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود.
 - 2- الكشف عن مُستوى الأداء الوظيفي للمُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود.
 - 3- معرفة مدى أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للمُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود بالرياض.
 - 4- معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مُستوى دلالة اقل من ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تطبيق أخلاقيات العمل (الصِدْق، والرِّقَابَة الدَّائِيَّة، والإِخْلَاص، والإِتْقَان، والأَمَانَة، والعدْل) وتُعزى للمتغيِّرات الشخصية (العُمر، والخبرة، والمُؤَهِّل التَّعلِيمي، والمُستوى الوظيفي)

أهمية البحث:

- تأتي أهمية البحث نظرًا لأهمية أخلاقيات العمل في التَّأثير على الأداء الوظيفي، فهو يُحاول دراسة السلوكيات الأخلاقية للمُوظَّفات في جامعة الملك سعود للتَّوصُّل إلى نتائج وتوصيات يتم استخدامها كأداة في أيدي المسؤولين في تحسين الأداء الوظيفي للأفراد العاملين في المُؤَسَّسات التَّربويَّة للحصول على أفضل أنواع السُّلوك. وسوف تقوم الباحثة بعرض بعض النقاط الخاصة بأهمية الدراسة من خلال النقاط التَّالية:
- 1- إن هذه الدراسة تُسهم في الكشف عن نواحي القوة والضعف في الأداء الوظيفي.
 - 2- قد تُساعد هذه الدراسة في إيجاد بيئة مُلائمة تُساعد المُوظَّفات الإداريَّات على إخراج طاقاتهم على أكمل وجه وإبراز مهاراتهم في كيفية استغلال تطبيق أخلاقيات العمل في المجال الوظيفي.
 - 3- تأتي أهمية هذه البحث من حيث إنه يُسهم بنتائج تُفيد الباحثين والمُؤَسَّسات في الاهتمام بمتغيِّر مهم (أخلاقيات العمل)، وأنه يُؤثِّر بشكل مُباشر على الأداء الوظيفي.
 - 4- قد يُسهم البحث أيضًا في إضافة دراسة للمكتبات العربية، وخاصة المكتبات السعودية، بحيث تكون مرجعًا في علم الإدارة.

حدود البحث:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصر هذا البحث على التَّعرُّف على دور أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي.
- 2- الحدود البشرية: المُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود.
- 3- الحدود المكانية: جامعة الملك سعود.
- 4- الحدود الزمنية: العام الدراسي 1439 هـ / 2018 م.

مصطلحات البحث:

تعريف الأثر لـ لغة: الأثر في اللغة له عدة معاني منها: تقديم الشيء، ذكر الشيء، رسم الشيء الباقي، وبقية الشيء، والجمع آثار وأثور، والآثار: البقية من الشيء، والجمع آثارات. (أبو الحسن، 1979: 1/ 53) - (الفيروزآبادي، 2005: 341)

تعريف الأثر اصطلاحاً: هو حصول ما يدل على وجود الشيء والنتيجة، وقال الجرجاني: الأثر له ثلاثة معان: الأول: بمعنى النتيجة، وهو الحاصل من الشيء. والثاني: بمعنى العلامة، والثالث: بمعنى الجزء. (الجرجاني، 1992: 23)

تعريف الخلق لغة: يراد بها الطبع والسجية، والمروءة والدين، وحول هذه المعاني يقول الفيروزبادي "الخلق" بالضم وضمين السجية والطبع والمروءة والدين، ويقول "ابن منظور": "الخلق والخلق، فهو بض الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية (السكرانة، 2009: 18)

تعريف الخلق اصطلاحاً: الخلق عبارة عن هيئة في النفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويُسرٍ من غير حاجة إلى فكر وروية. (الغزالي، 2005: 47/3).

تعريف أخلاقيات العمل: "سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم" (الصواف، 2000: 15).

التعريف الإجرائي لأخلاقيات العمل: تُعرف أخلاقيات العمل في هذا البحث بأنها المبادئ التي تُعدُّ أساساً للسلوك المطلوب للموظفات بجامعة الملك سعود، والمعايير التي تعتمد عليها الجامعة.

تعريف الأداء: هو القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب (ناصر، 2010: 52)

يُعرف الأداء الوظيفي: بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (هلال، 2008: 1).

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي: هو عبارة عن الأنشطة والمهام التي تُزاولها الموظفات في جامعة الملك سعود والنتائج الفعلية التي تتحقق في مجال العمل بنجاح لتحقيق أهداف الجامعة بكفاءة وفعالية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

الموظف: هو الشخص الذي يستخدم بصفة نظامية، ليقوم بواجبات ومسؤوليات وظيفية ما، مقابل أجر محدد ويتمتع لقاء ذلك بالحقوق والامتيازات المرتبطة بها. <http://www.al-jazirah.com/2001/20010821/qo2.htm>

التعريف الإجرائي للموظفات الإداريات: مجموعة من العاملات في جامعة الملك سعود يحتلن مناصب إدارية مُختلفة ويمتلكن عديداً من المهام والواجبات، ويحصلن على رواتب مُعيّنة ويحظن بامتيازات أخرى.

تعريف جامعة الملك سعود: تقع جامعة الملك سعود في مدينة الرياض، وتم افتتاحها في يوم 14 ربيع الثاني 1377هـ/ 6 نوفمبر 1957م، وتُعتبر ثاني جامعة في المملكة العربية السعودية. (<http://ksu.edu.sa/ar/about-ksu>).

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

أهمية الأخلاق في العمل الإداري:

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي، سواء على صعيد الفرد في الوظيفة، أو في مهنة معينة، أو مجموعة، أو منظمات الأعمال، يُعتبر ذا أهمية بالغة لمُختلف شرائح المجتمع، حيث إن هذا الأمر يُقوّي الالتزام بمبادئ العمل

الصحيح والصادق، ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسّد في الاعتبارات المالية التي تُحقّق لها فوائد على المدى القصير، ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل. كما أن اتباع الأخلاق أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص، وإدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيّات العمل بناءً على قناعاتهم الشّخصية، بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل، فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيّات العمل يؤثر على أداء المؤسسة، وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، وفي غياب ذلك فإن كل مُوظّف يكون له مقاييسه الشّخصية، والتي تختلف من شخص لآخر (التونجي، 2011: 32).

واجباتُ المُوظّف ومسؤولياته العامّة والأخلاقيات التي لا بد أن يتحلّى بها في المملكة العربية السعودية:

- أ- أداء واجبات وظيفته ومهامّها المُوكلة إليه بنشاط مُتوجّهٍ للأمانة والنزاهة والدقّة والمهنيّة بأقصى إمكانيّاته، وأن يعمل على خدمة أهداف وغايات الدائرة، وتحقيق المصلحة العامّة دون سواها.
- ب- الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال.
- ج- تكريس أوقات الدوام الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفته، وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلّق بواجباته الرّسمية.
- د- السعي الدائم لتحسين أدائه وتطوير قدراته المهنية والإطلاع على آخر المُستجدّات في مجال عمله وعمل الدائرة التي يعمل لديها، والقيام بتقديم المُقترحات التي من شأنها تحسين أساليب العمل ورفع مُستوى الأداء في الدائرة، والمُساعدة في توفير بيئة عمل آمنة وصحية، والامتناع عن أيّ تصرّفات أو مُمارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسُّلوك القويم، والامتناع عن الإساءة إلى الآراء السياسية أو المُعتقدات الدينية للأخرين داخل أو خارج دائرته، أو التّحريض ضدها.
- هـ- تسهيل إجراءات التّحقيق والتّفتيش التي تقوم بها الجهات المُختصّة بجميع الوسائل المُمكنة وتقديم المعلومات والرّد على الاستفسارات التي بحوزته للمسؤولين عن مهمات التّحقيق والتّفتيش، وذلك وفقاً للقوانين والأنظمة النّافذة.
- و- عدم الإضراب عن العمل أو تحريض الغير عليه، والامتناع عن تنظيم العرائض الجماعيّة المُتعلّقة بالوظيفة أو الاشتراك في تنظيمها مهما كانت الأسباب والدوافع، والالتزام بطرق التّظلم الواجبة الاتباع.
- ز- الإيفاء بكل المُستحقّات الماليّة المُرتّبة عليه للدائرة وفقاً للقوانين والأنظمة النّافذة دون تأخير.

<http://www.ncare.gov.jo/aelimages/modawent.pdf>

تأديب المُوظّف العام في المملكة العربيّة السعوديّة:

الجهة المُختصّة بالمُحاكمة: كانت هيئة التّأديب هي الجهة المُختصّة بمُحاكمة المُوظّفين، ولكن بصدر نظام ديوان المظالم الجديد بمقتضى المرسوم الملكي رقم 51 بتاريخ 17-7-1402هـ فقد أُلغيت هيئة التّأديب وتحوّل اختصاصها إلى ديوان المظالم الذي أصبح بمثابة قضاء إداري مُستقل يختصّ بالنظر في الدعاوى التي تُحيلها إليه هيئة الرقابة والتّحقيق.

4- العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف:

إذا ارتكب الموظف مخالفة إدارية أو مالية أثناء قيامه بوظيفته، فإنه يكون قد استوجب مُعاقبته تأديبياً، وطبقاً للمبدأ الأصولي بأنه لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص. لذا لا يُمكن توقيع عقوبة على الموظف إلا إذا كانت ضمن العقوبات المنصوص عليها نظامياً.

وطبقاً لنظام تأديب الموظفين تم تقسيم الموظفين العموميين إلى فئتين، وكل فئة تخضع لجزاءات مُحددة، وتشمل الفئة الأولى الموظفين من المرتبة العاشرة فما دونها، وكذلك شاغلو الوظائف المُعادلة لها، وهؤلاء يُمكن توقيع الجزاءات التالية عليهم:

1- الإنذار.

2- اللوم.

3- الحسُّم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر.

4- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

5- الفصل.

وتشمل الفئة الثانية الموظفين من المرتبة الحادية عشرة فما فوقها، وكذلك شاغلو الوظائف المُعادلة لها، وهؤلاء يُمكن توقيع الجزاءات التالية عليهم:

1- اللوم.

2- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

3- الفصل.

ولما كانت هذه الجزاءات التأديبية تختلف في طبيعتها عن غيرها من أنواع العقوبات الأخرى التي يتضمَّنها النظام الجزائي، فإن توقيع العقوبة التأديبية لا يمنع من رفع دعوى التَّعويض، وقد أوجب النظام مُراعاة تناسب العقوبة مع درجة جسامه المخالفة التي ارتكها الموظف، على أن يُراعى في ذلك السَّوابق والظُّروف المُخفِّفة أو المُشدِّدة المُلابسة للمُخالفة. <https://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/PressRelease/Pages/press-1435-11-24-5.aspx>

ثانياً/ الدراسات السابقة:

1- دراسة بن دريب، (2015). هدفت إلى بناء نموذج يُمكن الأخذ به لتعزيز وتفعيل أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام في المملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي، ومدخل المسح الاجتماعي، والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، حيث اعتمدت هذه الدراسة في أسلوبها، أسلوب البحث المكتبي من خلال الاطلاع والبحث في المصادر المختلفة من كتب ودراسات محكمة وأبحاث ورسائل علمية، منها ما تمت كتابته عن أخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية، ومنها ما كتب عن أخلاقيات الوظيفة العامة في الوطن العربي، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: يُعاني القطاع العام في المملكة العربية السعودية - شأنه شأن كثير من دول العالم الثالث - من تدني في مُستويات أخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين، وذلك رغم ما بذلته الحكومة السعودية من جهود تشريعية ورقابية وتنظيمية للحد من ذلك، إلا أن هذه الجهود لا تزال دون المُستوى المأمول مما يتطلب من المسؤولين سرعة النظر في وضع حلول ناجعة لهذه المعضلة على كافة المُستويات.

- 2- دراسة Al Tatarsi (2015). هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر العوامل الاجتماعية والإدارية والشخصية على التزام موظفي وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة بأخلاقيات العمل في قطاع التعليم. وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج، وتم فحص تأثير عدد من المتغيرات السابقة وتأثيرها على درجة الالتزام بأخلاقيات العمل لدى موظفي الأونروا في قطاع التعليم. وعلى ضوء هذه المتغيرات، تم تصميم استبانة كأداة للدراسة، وتم عمل عينة استطلاعية، ومن ثم توزيعها على (223) موظفًا مثلوا عينة البحث لمجتمع الدراسة، واستجاب (210) موظفين ليتمثلوا نسبة تقدر بـ(94%)، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية من خلال البرنامج الإحصائي spss. وأظهرت النتائج أن (86.39%) من الموظفين في الأونروا، وخاصة في قطاع التعليم لديهم التزام عالٍ بأخلاقيات العمل
- 3- دراسة العاجز، (2014). هدفت إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن دلالة الفروق لمتغيرات (الجنس - سنوات الخدمة - المنطقة العلمية). وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس والمرشدين التربويين في المدارس الثانوية بمحافظات غزة للعام الدراسي (2013 - 2014)، والبالغ عددهم (147) مديرًا ومديرة، و(146) مرشدًا ومرشدة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي مُستخدمًا أدواتين لجمع المعلومات، وهما المُقابلة والاستبانة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: أن درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات المهنة من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بلغت (79.9%) بدرجة كبيرة، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعًا لمتغير (الجنس - سنوات الخدمة)، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبع المتغير (المنطقة التعليمية) لصالح منطقة رفح، كما وجدت أن درجة تقدير المرشدين التربويين للرضا الوظيفي من وجهة نظرهم بلغت (78.6%) بدرجة كبيرة.
- 4- دراسة العقيلي، (2014). هدفت إلى التعرف على واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل، وأيضًا التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، كما هدفت للتعرف إلى طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في جامعة سعود بالرياض من مختلف مراكزهن ومراتبهن الوظيفية، والتي بلغ عددها (1700) فيما كانت العينة تتكون من (313) موظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تكونت من (47) فقرة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها: يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد (التزام الموظفين الإداريات بالأخلاقيات الوظيفية)، وأنه يوجد تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر، وتوصلت أيضًا لوجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي.
- 5- دراسة الشريف، (2013). هدفت إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز. ولقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الرسالة تم تصميم استبانة تحتوي على (27) فقرة، وتكونت مجموعة الدراسة من الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز وعددهن (241) موظفة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى التالي: قيام إدارة التطوير الإداري بالدور الذي تسعى لتحقيقه بالتعاون مع كل الإدارات والأقسام داخل الجامعة، كما أشارت إلى وجود بعض التحديات

التي تواجه عملية التطوير وهي كالتالي: طول الإجراءات المتبعة داخل العمل، وتعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل، وعدم ملاءمة مكان وظروف العمل للعاملين.

6- دراسة العطوي، (2013). هدفت إلى توضيح أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين بقيادة حرس الحدود بحقل والبالغ عددهم (495) فردًا، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة عدد (246) فردًا. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصّلت الدراسة لمجموعة من النتائج أبرزها: أن كفاءة أداء الأعمال التي يُمارسها مندوبو قيادة حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جدًا، وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي (4.31) من (5). بينت نتائج الدراسة أن أفراد العينة مُوافقون على محور التزام مندوبي قيادة حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بمتوسط حسابي (4.06 من 5).

7- دراسة الشريف (2013). هدفت إلى التعرف على المساءلة الإدارية، وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، واستخدم الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات الأولية، والتي وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (320) موظفًا إداريًا. وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: وجود مفهوم المساءلة ومعرفته لدى الموظّفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة، كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المساءلة الإدارية، والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين كل من (الانضباط الوظيفي - العمل والإنجاز - أخلاقيات الوظيفة العامة - المجال الإنساني) وبين الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة.

8- دراسة Holmquist، (2013). هدفت إلى معرفة تأثير الوقت في بيئة العمل لدى العاملين، وكيفية الاستفادة والاستغلال الأمثل له أثناء العمل. وقد كشفت دراسة الحالة التي أنجزت على سلوك الموظّفين الذين يعملون في قطاع بيع التجزئة في استغلال الوقت، أن ثمة طريقة يمكن من خلالها للموظّفين أن يستفيدوا في زيادة أجورهم من التعارض ما بين الوقت الحقيقي والوقت المسجل. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة التي وزعت على عينة مكونة من (335) موظفًا، منهم (116) موظفًا في فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية، و(219) موظفًا في كوريا الجنوبية. وكشف تحليل للنتائج أن قليلاً من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت غير الأخلاقي في تعزيز أرباحه على حساب رب العمل، بينما كشف التحليل للنتائج تعاطف القليل من الكوريين تجاه هذا السلوك.

9- دراسة Kumar & Rose، (2012). هدفت إلى عرض وتقديم تحليل مُفصّل عن العوامل المُساعدة في تقاسم ومشاركة المعرفة، وبيان الدور المُعدّل لأخلاقيات العمل الإسلامي في العلاقة بين تقاسم المعرفة، والقدرة على الإبداع والابتكار في منظمات القطاع العام، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج وقد تم تقييم مكونات القدرة على تقاسم وتشارك المعرفة، وأخلاقيات العمل الإسلامي، والقدرة على الإبداع باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد شارك في هذا الاستبيان (472) من الإداريين، ومقدمي الخدمات الدبلوماسية في منظمات القطاع العام في ماليزيا. وتشير النتائج التي توصّلت إليها الدراسة إلى أن التحفيز الفعلي لتقاسم المعرفة مهم جدًا في منظمات القطاع العام، وأن العلاقة القوية بين قدرة الموظّفين على تقاسم المعرفة وقدرتهم على الإبداع مشروطة، ومعتمدة بشكل طردي على أخلاقيات العمل الإسلامي.

التعليق على الدراسات السابقة:

- ❖ اختلفت بعض الدراسات السابقة في عينة البحث، حيث إن معظم الدراسات كانت تطبق على فئة الذكور ووجود دراسة فقط على الذكور والإناث وهي دراسة (العاجز: 2014)، بينما الدراسة الحالية استهدفت فئة الإناث وكانت متفقة مع دراسة (العقيلي: 2014) ودراسة (الشريف: 2013).
- ❖ اختلفت بعض الدراسات السابقة في أداة البحث، فقد اعتمدت دراسة (العاجز: 2014) على أسلوب الاستبانة والمقابلة، ودراسة (بن دريب: 2015) على أسلوب البحث المكتبي، بينما اتفقت باقي الدراسات مع البحث الحالي على استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.
- ❖ اختلفت بعض الدراسات من حيث منهجية البحث، مثل دراسة (دريب: 2015) استخدم المنهج الوصفي بمدخله الوثائقي ومدخل المسح الاجتماعي، ودراسة (العقيلي: 2014) استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، بينما اتفقت باقي الدراسات مع البحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- ❖ استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في عدّة جوانب، وهي: صياغة مشكلة الدراسة، وتدعم جوانب الإطار النظري للدراسة، كما ساعدت الدراسات السابقة البحث الحالي في بناء الاستبيان، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في ربط وتحليل وتفسير النتائج التي توصل إليها البحث الحالي.
- ❖ كما يتميّز هذا البحث بأنه جمع بين مجموعة من أبعاد أخلاقيات المهنة التي لم تتناولها مجتمعةً أي دراسة قبلاً، هذا ويأمل الباحثان أن يقدّما مادّةً علميّةً يُستفاد منها في المجال العلمي والعملي من خلال ما يُمكن أن تتوصّل إليه هذا الدراسة من نتائج، وما تُقدّمه من توصيات قد تُساعد في تحسين أخلاقيات العمل الإداري وتطوير أدائه..

3- منهجية البحث:

المنهج الوصفي التحليلي وتمّ الاعتماد في هذا البحث على مصادر ثانوية متمثلة في الكتب والأبحاث وقواعد البيانات وغيرها، ومصادر أولية متمثلة في الاستبانة التي تمّ تصميمها كأداة لجمع البيانات من عينة البحث، وتمّ تحكيمها من قِبل 6 محكمين ثم توزيعها على عينة مكونة من (355) موظفة في جامعة الملك سعود بالرياض، وتمّ تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

أساليب المعالجة الإحصائية:

النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب، ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد في وصف عينة البحث.

اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) وطريقة التجزئة النصفية لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

معامل ارتباط بيرسون، ويستخدم هذا الاختبار لإيجاد صدق الاستبانة الداخلية.

اختبار الفرضيات (One Way ANOVA، Independent T-Test)

اختبار الانحدار الخطي (linear regression) لدراسة تأثير المتغيرات المستقل على المتغير التابع.

خصائص عينة البحث:

جدول (1) توزيع أفراد مُجتمع البحث وفقاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة %
العمر	أقل من 30 سنة	78	21.9%
	من 30 إلى 39 سنة	115	32.4%
	من 40 إلى 49 سنة	100	28.2%
	أكثر من 50 سنة	62	17.5%
	المجموع	355	100.0%
المؤهل التعليمي	ثانوي فما دون	57	16.1%
	دبلوم	117	33%
	بكالوريوس	140	39.4%
	دراسات عليا	41	11.5%
	المجموع	355	100.0%
المستوى الوظيفي	وكيلة	54	15.3%
	رئيسة قسم	92	25.9%
	سكرتيرة	80	22.5%
	محاسبة	66	18.6%
	أخرى	63	17.7%
	المجموع	355	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	90	25.4%
	من 5 سنوات إلى 10 سنين	191	53.8%
	من 11 إلى 20 سنة	39	11%
	أكثر من 20 سنة	35	9.8%
	المجموع	355	100.0%

- 1- العمر: يتضح من الجدول (1) الخاص بتوزيع أفراد مُجتمع الدراسة وفقاً لمتغير العمر أن (115) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (32.4%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين (30 إلى 39 سنة)، في حين وجد أن (100) من أفراد مُجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (28.2%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة أعمارهم (من 40 إلى 49 سنة)، كما وجد أن (78) من أفراد مُجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (21.9%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة أعمارهم تتراوح ما بين (أقل من 30 سنة)، وأخيراً وجد أن (62) من أفراد الدراسة يمثلن ما نسبته (17.5%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة أعمارهم (أكثر من 50 سنة).
- 2- المؤهل التعليمي: يتبين من الجدول (1) توزيع أفراد مُجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي، أن (140) من أفراد مُجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (39.4%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة مؤهلين التعليمي (بكالوريوس)، في حين وجد أن (117) من أفراد مُجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (33%) من إجمالي أفراد مُجتمع الدراسة مؤهلين التعليمي (دبلوم)، كما وجد أن (57) من أفراد مُجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (16.1%) من

- إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين للتعليمي (ثانوي فما دون)، وأخيراً وجد أن (41) من يمثلن ما نسبته (11.5%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة مؤهلين للتعليمي دراسات عليا.
- 3- **المستوى الوظيفي:** يتضح من الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الوظيفي، أن (92) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (25.9%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة رئيسيات قسم، بينما وجد أن (80) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (22.5%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة سكرتيرات، وكذلك وجد أن (66) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (18.6%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة محاسبات، كما وجد أن (63) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (17.7%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة لم يحددن مستواهن الوظيفي، كذلك وجد أن (54) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (15.3%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة وكيالات.
- 4- **الخبرة:** يتبين من خلال الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة (191) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (53.8%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهن (من 5 سنوات إلى 10 سنين)، بينما وجد أن (90) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (25.4%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهن (أقل من 5 سنوات)، ووجد أن (39) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (11%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهن (من 11 إلى 20 سنة)، وأخيراً وجد أن (35) من أفراد مجتمع الدراسة يمثلن ما نسبته (9.8%) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة عدد سنوات خبرتهن (أكثر من 20 سنة).

4- عرض ومناقشة النتائج:

السؤال الأول: ما مستوى تطبيق أخلاقيات العمل بمحاورها (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل) للموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود؟ وللإجابة عن السؤال فقد استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على مستوى عموم المجالات والأداة ككل وكانت النتيجة كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (2) يوضح مستويات أخلاقيات العمل لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض

الترتيب	التقدير اللفظي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
1	موافق بشدة	0.848	4.31	الأمانة
2	موافق بشدة	0.920	4.24	الرقابة الذاتية
3	موافق بشدة	0.949	4.21	الصدق
4	موافق	0.884	4.19	الإخلاص
5	موافق	0.837	4.18	الإتقان
6	موافق	1.140	3.79	العدل
	موافق	0.93	4.15	المتوسط العام للأداة

يتبين من الجدول (2) أن الأمانة لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض جاءت بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.31)، بينما جاءت في المرتبة الثانية الرقابة الذاتية لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.24)، وجاء في المرتبة الثالثة الصدق لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك

سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.21)، وفي المرتبة الرابعة جاء الإخلاص لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.19)، يليها في المرتبة الخامسة الإتقان لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.18)، وجاء في المرتبة الأخيرة العدل لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (3.79)، وبلغ المتوسط الحسابي لأخلاقيات العمل لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض بمتوسط حسابي بلغ (4.15)، وهذا يدل على ارتفاع مستوى أخلاقيات العمل لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض، وقد اتفق هذا البحث مع دراسة العطوي، (2013) حيث بينت نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقون على محور التزام منسوبي قيادة حرس الحدود بحقل بأخلاقيات العمل بمتوسط حسابي (4.06 من 5)، وقد اتفق أيضاً هذا البحث مع دراسة Al Tatars (2015) والذي يبين من خلال نتائجه أن (86.39%) من الموظفين في الأونروا، وخاصة في قطاع التعليم لديهم التزام عالٍ بأخلاقيات العمل ولكن كان هناك تعارض مع دراسة بن دريب (2015) والتي تنص على أن القطاع العام يعاني في المملكة العربية السعودية - شأنه شأن كثير من دول العالم الثالث - من تدني في مستويات أخلاقيات الوظيفة لدى الموظفين.

أما على مستوى المحاور فقد كانت إجابات العينة على النحو الآتي:

1- الصِّدق:

جدول (3) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالصِّدق

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
5	يغرس الصِّدق بذور الوفاء عند العاملين	4.28	1.04	موافق بشدة	1
4	يوطد الصِّدق العلاقات بين العاملين داخل المنظمة	4.27	1.02	موافق بشدة	2
3	يعد الصِّدق في التعامل مطلب أساسي لكسب ثقة الآخرين	4.21	1.03	موافق بشدة	3
1	يعتبر الصِّدق شيء أساسي في نجاح المنظمة	4.15	0.98	موافق	4
2	يقود الصِّدق المنظمة إلى تحقيق أهدافها	4.14	1.05	موافق	5
-	المتوسط الحسابي العام	4.21	0.95	موافق	-

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بالصِّدق بلغ (4.21 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق بشدة، أي إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بشدة على الصِّدق من ضمن مستويات تطبيق أخلاقيات العمل الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود.

2- الرقابة الذاتية:

جدول (4) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالرقابة الذاتية

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
8	توفر الرقابة الذاتية بيئة عمل ايجابية بمكوناتها المادية والمعنوية	4.26	0.98	موافق بشدة	1
7	تحقق الرقابة الذاتية تكامل الجهود نحو الأهداف المشتركة داخل المنظمة	4.25	0.99	موافق بشدة	2
10	تؤثر الرقابة الذاتية على الأداء من حيث اتقانه وتقييمه وتطويره	4.25	1.02	موافق بشدة	3
6	تعد الرقابة الذاتية من أهم العوامل المؤثرة في جودة الأداء	4.24	1.03	موافق بشدة	4
9	تعزز الرقابة الذاتية السلوك الايجابي للأداء داخل المنظمة	4.22	1.01	موافق بشدة	5
-	المتوسط الحسابي العام	4.24	0.92		

يتضح من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام للمتحور المتعلق بالرقابة الذاتية بلغ (4.24 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق بشدة، أي إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بشدة على الرقابة الذاتية من ضمن مستويات تطبيق أخلاقيات العمل الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود، وهذا يتعارض مع دراسة Holmquist (2013)، والتي تنص على تدني مستوى الرقابة الذاتية لدى الموظفين وكشف تحليل النتائج أن قليلاً من المشاركين الأمريكيين رفضوا سلوك استغلال الوقت غير الأخلاقي في تعزيز أرباحه على حساب رب العمل، بينما كشف التحليل للنتائج تعاطف القليل من الكوريين تجاه هذا السلوك.

3- الإخلاص:

جدول (5) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالإخلاص

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
12	الإخلاص في العمل هو من أهم عوامل نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها	4.23	0.96	موافق بشدة	1
11	يعد الإخلاص أساس العمل، وروحه	4.22	0.94	موافق بشدة	2
14	يسهم الإخلاص في تطوير المنظمة وتقديمها	4.18	0.95	موافق	3
15	يزيد الإخلاص من جودة الأداء داخل المنظمة	4.18	0.97	موافق	4
13	يساعد الإخلاص في العمل على إنهاء المهمات المطلوبة في الوقت المناسب	4.16	0.97	موافق	5

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
-	المتوسط الحسابي العام	4.19	0.85	موافق	-

يتضح من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بالإخلاص بلغ (4.19 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على الإخلاص من ضمن مستويات تطبيق أخلاقيات العمل الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود.

4- الإتيان:

جدول رقم (6) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالإتيان

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
18	إتيان العمل يحقق الذات البشرية، من خلال أداء الأعمال المختلفة	4.20	0.97	موافق	1
20	يوفر إتيان العمل الكثير من الجهد والمال	4.18	0.94	موافق	2
17	يشعرك إتيان العمل بأهميتك داخل المنظمة	4.18	0.98	موافق	3
16	يعد إتيان العمل معيار التمييز بين المجتهد والمقصر	4.18	1.00	موافق	4
19	يؤدي إتيان العمل إلى حب الوصول إلى المثالية داخل المنظمة	4.17	0.99	موافق	5
-	المتوسط الحسابي العام	4.18	0.84	موافق	-

يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بالإتيان بلغ (4.18 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق، أي إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على الإتيان من ضمن مستويات تطبيق أخلاقيات العمل الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود.

5- الأمانة:

جدول (7) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالأمانة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
25	تسعى الأمانة لحفظ أسرار المنظمة والزلاء والعملاء والودائع	4.34	0.91	موافق بشدة	1

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
21	تحافظ الأمانة على خصوصية معلومات العمل	4.32	0.91	موافق بشدة	2
22	تساعد الأمانة في الحفاظ على مصالح المهنة الحقيقية	4.31	0.92	موافق بشدة	3
23	تسهم الأمانة في جعل الوقت المخصص للعمل لصالح العمل	4.28	0.92	موافق بشدة	4
24	تطبيق خلق الأمانة يزيد الكفاءة في العمل	4.28	0.94	موافق بشدة	5
-	المتوسط الحسابي العام	4.31	0.85		

يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بالأمانة بلغ (4.31 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير إلى درجة موافق بشدة، أي إن أفراد موافقون بشدة على الأمانة من ضمن مستويات تطبيق أخلاقيات العمل للموظفات الإداريات.

6- العدل:

جدول (8) استجابات أفراد مجتمع الدراسة على العبارات المتعلقة بالعدل

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
28	ترحب المديرية باقتراحات وأفكار جميع الموظفين التطويرية	3.87	1.16	موافق	1
29	هناك سهولة في التواصل مع القيادات	3.81	1.19	موافق	2
26	تتسم القيادات الإدارية بالعدالة في تنفيذ القرارات	3.79	1.19	موافق	3
30	تهتم القيادات الإدارية بالعدل في الشكوى التي تقدم من جميع الموظفين ويتخذن الاجراء المناسب لإزالة اسبابها	3.77	1.26	موافق	4
27	هناك عدالة واضحة لاختيار وترقية القيادات الإدارية	3.70	1.25	موافق	5
-	المتوسط الحسابي العام	3.79	1.14		

يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بالعدل بلغ (3.79 من 5)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تُشير إلى درجة مُوافق أي أن أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على العدل من ضمن مُستويات تطبيق أخلاقيات العمل المُوظَّفات الإداريات بجامعة الملك سعود.

السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي للمُوظَّفات الإداريات بجامعة الملك سعود؟
جدول (9) استجابات أفراد مُجتمع الدِّراسة على العبارات المتعلِّقة بمُستوى الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات الإداريات بجامعة الملك سعود

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير اللفظي	الترتيب
37	يشجع نظام الحوافز على زيادة المنافسة على الأداء المتميز بين الموظفين في العمل	4.01	1.18	موافق	1
32	تبذل الموظفين المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة	3.92	1.13	موافق	2
31	تقوم الموظفين بتأدية الأعمال بالكفاءة المطلوبة	3.91	1.14	موافق	3
34	تلم جميع الموظفين بالواجبات والصلاحيات والمسؤوليات الموكلة إليهم	3.90	1.11	موافق	4
33	تحرص الموظفين على القيام بجميع الاعمال بفعالية عالية	3.90	1.13	موافق	5
36	هناك معايير واضحة تتم من خلال تقييم الأداء الوظيفي	3.82	1.15	موافق	6
40	يتم تقييم الأداء الوظيفي بناء على أسس علمية	3.81	1.19	موافق	7
35	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة والضعف لدى الموظفين	3.79	1.20	موافق	8
38	تعمل الجامعة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام الأداء السنوي للإسهام في تحفيز الموظفين	3.72	1.25	موافق	9
36	يتم ربط الحوافز والمكافآت بنتائج تقييم الأداء	3.70	1.35	موافق	10
-	المتوسط الحسابي العام	3.85	1.02		

يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام للمحور المتعلق بمُستوى الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات الإداريات بجامعة الملك سعود بلغ (3.85)، وهذا المتوسط يقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تُشير إلى درجة مُوافق أي أن أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُستوى الأداء الوظيفي لدى المُوظَّفات الإداريات بجامعة الملك سعود، وهذا يتفق مع دراسة العطوي (2013) التي تنص على أن كفاءة أداء الأعمال التي يُمارسها منسوبي قيادة حرس الحدود بحقل جاءت بدرجة عالية جداً. وهذا لا يتوافق مع دراسة الشريف (2013) التي تنص

على أن هناك العديد من التحديات التي تواجه العملية الإدارية وهي كالتالي: طول الإجراءات المتبعة داخل العمل، تعقيد الإجراءات المتبعة داخل العمل، عدم ملائمة مكان وظروف العمل للعاملين، وجميعها تقلل من مستوى الأداء الوظيفي.

السؤال الثالث: ما أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض؟

جدول (10) يوضح معاملات الارتباط بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي

مستوى الدلالة	معاملات الارتباط مع الأداء الوظيفي	أثر أخلاقيات
0.00	**0.392	الصِّدْق
0.00	**0.340	الرِّقَابَة الدَّائِيَّة
0.00	**0.408	الإِخْلَاص
0.00	**0.335	الإِثْقَان
0.00	**0.463	الأَمَانَة
0.00	**0.650	العَدْل
0.00	**0.502	اثر أخلاقيات العمل

يوضح جدول (10) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين (الصِّدْق والرِّقَابَة الدَّائِيَّة والإِخْلَاص والإِثْقَان والأَمَانَة والعَدْل) ومُستوى الأداء الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط بينهم (0.392، 0.340، 0.408، 0.335، 0.463، 0.650) بالترتيب عند مستوى دلالة (0.00)، مما يدل على قبول الفرضية التي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين (الصِّدْق والرِّقَابَة الدَّائِيَّة والإِخْلَاص والإِثْقَان والأَمَانَة والعَدْل) ومُستوى الأداء الوظيفي ".

كما يتبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل ومُستوى الأداء الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط بينهم (0.502) عند مُستوى دلالة (0.00)، مما يدل على قبول الفرضية التي تنص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل ومُستوى الأداء الوظيفي " وهذا يتفق مع دراسة الشريف (2013) والتي تنص على، أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسائل الإدارية، والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

جدول (11) تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة (ENTER) لأثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي

المصدر	R2	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	0.71	186.870	6	31.145	58.951	0.00
الخطأ		183.856	348	0.528		
الكل		370.725	354			

يتضح من خلال الجدول (11) أن أثر أخلاقيات العمل قد فسرت ما نسبته (71%) من التباين في مُتغيّر الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة (ف) = (58.951)، والجدول التالي يبين معاملات مُعادلة الانحدار لأثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي:

جدول (12) معاملات مُعادلة الانحدار لأثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي

المصدر	B	الخطأ المعياري	BETA	T	مستوى الدلالة
الانحدار	0.581	0.246	-	2.361	0.019
الصدق	0.207	0.056	0.192	3.671	0.00
الرقابة الذاتية	0.119	0.091	0.107	1.298	0.019
الإخلاص	0.112	0.102	0.097	1.098	0.027
الإتقان	0.060	0.090	0.049	0.670	0.050
الأمانة	0.352	0.084	0.292	4.189	0.000
العدل	0.463	0.066	0.516	7.002	0.000
اثر أخلاقيات العمل	0.294	0.341	0.190	0.860	0.0390

يتبين من خلال الجدول (12) وجود تأثير ل(الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل) على الأداء الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض، حيث بلغت مستويات الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبهذا تتحقق الفرضية التي تنص على وجود أثر لأخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض، وهذا يتفق مع دراسة الشريف (2013) والتي تنص على أن هناك علاقة بين كل من (الانضباط الوظيفي - العمل والإنجاز-أخلاقيات الوظيفة العامة - المجال الإنساني) وبين الأداء الوظيفي للعامين الإداريين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة.

السؤال الرابع: هل تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة تطبيق أخلاقيات العمل (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل) ونُعزى للمتغيرات الشخصية (العمر، والخبرة، والمؤهل التعليمي، والمستوى الوظيفي).

أولاً: الفروق باختلاف متغير العمر:

جدول (13) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات العمر

المحاور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصدق	أقل من 30 سنة	78	4.27	0.780
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.41	0.742
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.20	1.021
	أكبر من 50	62	3.76	1.205
	المجموع	355	16.64	3.948
الرقابة الذاتية	أقل من 30 سنة	78	4.46	0.815
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.48	0.836
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.29	0.879
	أكبر من 50	62	3.83	1.129
	المجموع	355	17.04	3.659

المحاور	العُمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإخلاص	أقل من 30 سنة	78	4.17	0.850
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.39	0.734
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.20	0.879
	أكبر من 50	62	3.86	1.082
	المجموع	355	16.62	3.545
الإتقان	أقل من 30 سنة	78	4.16	0.737
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.29	0.814
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.32	0.825
	أكبر من 50	62	3.79	0.910
	المجموع	355	16.56	3.286
الأمانة	أقل من 30 سنة	78	4.40	0.733
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.49	0.767
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.28	0.972
	أكبر من 50	62	4.09	0.888
	المجموع	355	17.26	3.340
العدل	أقل من 30 سنة	78	4.01	1.018
	من 30 إلى 39 سنة	115	3.43	1.238
	من 40 إلى 49 سنة	100	3.93	1.105
	أكبر من 50	62	3.96	1.011
	المجموع	355	15.33	4.372
درجة تطبيق أخلاقيات العمل	أقل من 30 سنة	78	4.2444	0.52933
	من 30 إلى 39 سنة	115	4.3977	0.62910
	من 40 إلى 49 سنة	100	4.2033	0.69496
	أكبر من 50	62	3.8806	0.76469
	المجموع	355	17.7260	2.61808

يتضح من الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد عينة البحث حول (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل، ودرجة تطبيق أخلاقيات العمل)، باختلاف متغير العمر، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة أصحاب الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة)، وذلك لأنهم حازوا على أعلى متوسط حسابي، وتُعزي الباحثة ذلك أن هذه الفئة العمرية حصلت على أعلى عدد في توزيع أداة الدراسة، وهذا مؤشر إيجابي؛ حيث إن هذه الفئة مُتوسطة العمر وتمتاز بالقدرة والرغبة في بحث عن المعرفة واكتسابها.

جدول (14) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف مُتغيّر العُمر

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الصدق	بين المجموعات	17.490	3	5.830	6.790	0.000
	داخل المجموعات	301.368	351	0.859		
	المجموع	318.858	354			
الرقابة الذاتية	بين المجموعات	14.429	3	4.810	5.925	0.001
	داخل المجموعات	284.908	351	0.812		
	المجموع	299.337	354			
الإخلاص	بين المجموعات	11.434	3	3.811	5.048	0.002
	داخل المجموعات	265.035	351	0.755		
	المجموع	276.469	354			
الإتقان	بين المجموعات	12.839	3	4.280	6.382	0.000
	داخل المجموعات	235.383	351	0.671		
	المجموع	248.222	354			
الأمانة	بين المجموعات	4.450	3	1.483	2.083	0.010
	داخل المجموعات	249.960	351	0.712		
	المجموع	254.409	354			
العدل	بين المجموعات	22.236	3	7.412	5.942	0.001
	داخل المجموعات	437.852	351	1.247		
	المجموع	460.087	354			
درجة تطبيق أخلاقيات العمل	بين المجموعات	5.734	3	1.911	4.467	0.004
	داخل المجموعات	150.177	351	0.428		
	المجموع	155.910	354			

*فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول (15) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات المؤهل العلمي

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصدق	ثانوي فما دون	57	4.21	0.899
	دبلوم	117	4.25	0.900
	بكالوريوس	140	4.23	0.991

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرّقابة الدّائيّة	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.00	1.014
	المجموع	355	18.69	3.804
	ثانوي فما دون	57	4.31	0.866
	دبلوم	117	4.35	0.836
	بكالوريوس	140	4.45	0.938
	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.20	1.130
الإخلاص	المجموع	355	19.31	3.770
	ثانوي فما دون	57	4.15	0.887
	دبلوم	117	4.15	0.902
	بكالوريوس	140	4.24	0.885
	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.21	0.842
	المجموع	355	19.25	3.716
الإتقان	ثانوي فما دون	57	4.12	0.914
	دبلوم	117	4.11	0.843
	بكالوريوس	140	4.25	0.840
	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.22	0.700
	المجموع	355	18.70	3.297
	ثانوي فما دون	57	4.35	0.907
الأمانة	دبلوم	117	4.28	0.872
	بكالوريوس	140	4.42	0.818
	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.29	0.819
	المجموع	355	19.34	3.406
	ثانوي فما دون	57	4.07	1.193
	دبلوم	117	4.08	1.036
العدل	بكالوريوس	140	3.49	1.143
	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	3.95	0.953
	المجموع	355	15.59	4.315
	ثانوي فما دون	57	4.20	0.725
	دبلوم	117	4.20	0.642
	بكالوريوس	140	4.50	0.690
درجة تطبيق أخلاقيّات العمل	دراسات عليا (ماجستير. دكتوراه)	41	4.15	0.540
	المجموع	355	19.05	2.597

يتبين من خلال النتائج الموضحة بالجدول (15) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الصّدق، والرّقابة الدّائيّة، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل، ودرجة تطبيق أخلاقيّات العمل)، باختلاف مُتغيّر المؤهل العلمي، ومن خلال المتوسّطات الحسابية الموضحة بالجدول

أعلاه يتبين أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة مؤهلين علمي بكالوريوس، وذلك لأنهم حزن على أعلى متوسط حسابي، وتُعزي الباحثة ذلك إلى أن هذه الفئة حصلت على أعلى عدد في توزيع أداة الدراسة، وهذا مؤشر إيجابي بحيث يتضح أن الموظفات يمتلكن المعرفة والخبرة من خلال تحصيلهن الدراسي.

جدول (16) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المؤهل العلمي

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الصدق	بين المجموعات	2.070	3	0.690	0.765	0.015
	داخل المجموعات	316.788	351	0.903		
	المجموع	318.858	354			
الرقابة الذاتية	بين المجموعات	2.832	3	0.944	1.118	0.034
	داخل المجموعات	296.504	351	0.845		
	المجموع	299.337	354			
الإخلاص	بين المجموعات	0.681	3	0.227	0.289	0.008
	داخل المجموعات	275.788	351	0.786		
	المجموع	276.469	354			
الإتقان	بين المجموعات	1.383	3	0.461	0.656	0.02
	داخل المجموعات	246.839	351	0.703		
	المجموع	248.222	354			
الأمانة	بين المجموعات	0.230	3	0.077	0.106	0.003
	داخل المجموعات	254.179	351	0.724		
	المجموع	254.409	354			
العدل	بين المجموعات	37.897	3	12.632	10.502	0.04
	داخل المجموعات	422.191	351	1.203		
	المجموع	460.087	354			
درجة تطبيق أخلاقيات العمل	بين المجموعات	0.908	3	0.303	0.685	0.004
	داخل المجموعات	155.002	351	0.442		
	المجموع	155.910	354			

*فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (17) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات سنوات الخبرة

المحاور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الصِدْق	أقل من 5 سنوات	90	4.10	1.004
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.42	0.745
	من 11 إلى 20 سنة	39	3.87	1.199
	أكثر من 20 سنة	35	3.70	1.163
	المجموع	355	16.09	4.111
الرّقابة الدّائِيّة	أقل من 5 سنوات	90	4.22	0.859
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.32	0.823
	من 11 إلى 20 سنة	39	4.08	1.064
	أكثر من 20 سنة	35	4.07	1.315
	المجموع	355	16.69	4.061
الإخلاص	أقل من 5 سنوات	90	4.09	0.991
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.31	0.744
	من 11 إلى 20 سنة	39	4.23	0.968
	أكثر من 20 سنة	35	3.78	1.064
	المجموع	355	16.41	3.767
الإتقان	أقل من 5 سنوات	90	4.00	0.855
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.30	0.736
	من 11 إلى 20 سنة	39	3.94	1.041
	أكثر من 20 سنة	35	4.25	0.951
	المجموع	355	16.49	3.583
الأمانة	أقل من 5 سنوات	90	4.40	0.870
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.35	0.765
	من 11 إلى 20 سنة	39	3.99	1.056
	أكثر من 20 سنة	35	4.15	0.901
	المجموع	355	16.89	3.592
العدل	أقل من 5 سنوات	90	4.12	0.977
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.55	1.162
	من 11 إلى 20 سنة	39	4.06	1.137
	أكثر من 20 سنة	35	3.97	1.146
	المجموع	355	16.7	4.422
درجة تطبيق أخلاقيّات العمل	أقل من 5 سنوات	90	4.1552	0.69957
	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	191	4.2099	0.56817
	من 11 إلى 20 سنة	39	4.0291	0.80074

المحاور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	أكثر من 20 سنة	35	3.9867	0.84830
	المجموع	355	16.3809	2.91678

يتضح من خلال نتائج الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الصدق، والرقابة الذاتية، والإخلاص، والإتقان، والأمانة، والعدل، ودرجة تطبيق أخلاقيات العمل)، باختلاف متغير سنوات الخبرة. ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم (من 5 سنوات إلى 10 سنوات)، وذلك لأنهم حزن على أعلى متوسط حسابي، وتُعزي الباحثة ذلك إلى أن هذه الفئة حصلت على أعلى عدد في توزيع أداة الدراسة، وهو مؤشر عالٍ جداً يمثل أكثر من نصف أفراد العينة، وهذا يدل على وجود موظفات يمتلكن الخبرة في الجامعة، ويمكن الاستفادة من خبراتهم من خلال التشارك المعرفي مع غيرهن من الموظفات، وهذا يتعارض مع دراسة العاجز (2014)، والتي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات درجات تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة)

جدول (18) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	
						بين المجموعات	داخل المجموعات
الصدق	بين المجموعات	23.253	3	7.751	9.204	0.000	دالة
	داخل المجموعات	295.605	351	0.842			
	المجموع	318.858	354				
الرقابة الذاتية	بين المجموعات	3.216	3	1.072	1.271	0.028	دالة
	داخل المجموعات	296.121	351	0.844			
	المجموع	299.337	354				
الإخلاص	بين المجموعات	9.928	3	3.309	4.358	0.005	دالة
	داخل المجموعات	266.541	351	0.759			
	المجموع	276.469	354				
الإتقان	بين المجموعات	8.292	3	2.764	4.043	0.008	دالة
	داخل المجموعات	239.930	351	0.684			
	المجموع	248.222	354				
الأمانة	بين المجموعات	5.871	3	1.957	2.764	0.042	دالة
	داخل المجموعات	248.538	351	0.708			
	المجموع	254.409	354				
العدل	بين المجموعات	25.001	3	8.334	6.723	0.000	دالة
	داخل المجموعات	435.087	351	1.240			
	المجموع						

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المجموع	460.087	354			
درجة تطبيق أخلاقيات العمل	بين المجموعات	2.187	3	0.729	1.664	0.017
	داخل المجموعات	153.723	351	0.438		
	المجموع	155.910	354			

*فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

رابعاً: الفروق باختلاف متغير المستوى الوظيفي:

جدول (19) نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئة من فئات المستوى الوظيفي

المحاور	المستوى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإخلاص	وكيلة	54	4.15	1.069
	رئيسة قسم	92	4.87	1.041
	سكرتيرة	80	4.34	0.744
	محاسبة	66	4.18	0.780
	أخرى	63	4.54	0.486
	المجموع	355	22.08	4.100
العدل	وكيلة	54	4.28	1.109
	رئيسة قسم	92	4.98	1.001
	سكرتيرة	80	3.67	1.093
	محاسبة	66	3.77	1.254
	أخرى	63	3.26	1.079
	المجموع	355	19.96	5.536

يتضح من خلال النتائج بالجدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول (الإخلاص، والعدل)، باختلاف متغير المستوى الوظيفي، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة التي مستواهم الوظيفي رئيسات قسم وذلك لأنهن حزن على أعلى متوسط حسابي، وتُعزي الباحثة ذلك إلى أن هذه الفئة حصلت على أعلى عدد في توزيع أداة الدراسة، وهذا دليل أنهن يمتلكن المهارات الكافية للقيام بالعمليات الإدارية اللازمة.

جدول (20): نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المستوى

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الصدق	بين المجموعات	5.177	4	1.294	1.444	0.219
	داخل المجموعات	313.681	350	0.896		

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	المجموع	318.858	354			
الرقابة الذاتية	بين المجموعات	3.327	4	0.832	0.984	0.416
	داخل المجموعات	296.009	350	0.846		
	المجموع	299.337	354			
الإخلاص	بين المجموعات	19.304	4	4.826	6.568	0.000
	داخل المجموعات	257.164	350	0.735		
	المجموع	276.469	354			
الإلتقان	بين المجموعات	4.094	4	1.023	1.467	0.212
	داخل المجموعات	244.128	350	0.698		
	المجموع	248.222	354			
الأمانة	بين المجموعات	5.902	4	1.476	2.078	0.083
	داخل المجموعات	248.507	350	0.710		
	المجموع	254.409	354			
العدل	بين المجموعات	34.893	4	8.723	7.181	0.000
	داخل المجموعات	425.194	350	1.215		
	المجموع	460.087	354			
درجة تطبيق أخلاقيات العمل	بين المجموعات	1.318	4	0.330	0.746	0.561
	داخل المجموعات	154.592	350	0.442		
	المجموع	155.910	354			

فروق دالة عند مستوى 0.05 فأقل..

التوصيات والمقترحات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- الاستعانة بمختصين مؤهلين لإجراء المقابلات لاختيار أصحاب الخلق الحسن والهمم العالية.
- 2- تنمية مهارات الموظفين من خلال استخدام المعايير الأخلاقية وصولاً إلى تحقيق مستويات راقية من العمل والإنجاز.
- 3- اختيار القائادات المثاليات والذين يمتازون بحُسن أخلاقهم وحُسن تعاملهم وتحقيقهم للعدل والمساواة.
- 4- الحرص على مكافأة الموظفين المجتهدين مادياً أو معنوياً.
- 5- توفير بيئة عمل تساعد على رفع مستوى الأداء الوظيفي وتزيد من التفاعل الإيجابي بين الموظفين.
- 6- إجراء برامج تدريبية عامة لأخلاقيات الإدارة وفق خطة محددة مسبقاً.
- 7- الحرص على نشر اللوائح والمدونات الأخلاقية داخل التنظيمات.

مقترحات البحث:

تقترح الباحثة على الباحثين في هذا المجال مجموعة من العناوين يمكن بحثها وهي:

- 1- أثر أخلاقيات العمل في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.
- 2- أثر تطبيق الحكومة الإلكترونية على مستوى الأداء الوظيفي.

قائمة المراجع:

أولاً/ المراجع العربية:

- 1- أبو الحسن، أحمد بن فارس بن زكريا (1979) معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام هارون، القاهرة: المكتبة التوفيقية.
- 2- الفيروزآبادي، محمد بن يعقوب (2005) القاموس المحيط، المحقق: محمد نعيم العرقسوسي، الناشر: مؤسسة الرسالة
- 3- بن دريب، بندر بن عبد الرحمن (2015) مُقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود بالرياض.
- 4- التونسي، محمد (2011م) أخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 5- الجرجاني، الشريف علي بن محمد، (1992)، التعريفات، ط ١، بيروت، دار الكتب العلمية.
- 6- السكارنة، بلال (2009) أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط 2.
- 7- الشريف، ريم بنت عمر (2013) دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة
- 8- الشريف، حنين نعمان (2013) أثر المسألة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 9- طشطوش، رامي عبدالله، ومزاهرة، رانية عيسى (2012)، "درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20، ع 20.
- 10- الصواف، إبراهيم بدر الخالدي (2000) أخلاقيات الوظيفة العامة والعوالم الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق على المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، ع 33، الرياض.
- 11- العاجز، عبد الرحيم فؤاد (2014) درجة ممارسة المرشدين التربويين بالمدارس الثانوية في محافظات غزة لأخلاقيات المهنة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 12- العطوي، عواد محمد (2013) أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء، دراسة ميدانية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 13- العجلة، توفيق عطية (2009)، "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 14- العقيلي، هيا عبد الرحمن (2014)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 15- الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد (2005)، إحياء علوم الدين، دار المعرفة: بيروت.

- 16- نوري، سالم (2008) أخلاقيات المهنة في الحضارة الإسلامية، دمشق: دار ابن كثير.
- 17- ناصر، حسن محمود، (2010). "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية لفلسطينية من وجهة نظر العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- 18- هلال، محمد عبد الغني (2008م) مهارات إدارة الضغوط، الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- 19- تعريف الموظف والوظيفة والمرتبة، <http://www.al-jazirah.com/2001/20010821/qo2.htm>.
- 20- حول جامعة الملك سعود، <http://ksu.edu.sa/ar/about-ksu>.
- 21- مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية، <http://www.ncare.gov.jo/aelimages/modawent.pdf>.
- 22- القوانين التأديبية للموظف العام في المملكة العربية السعودية، <https://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/PressRelease/Pages/press-1435-11-24-5.aspx>.

ثانياً/المراجع الأجنبية:

- 23- Al Tatari ,A (2015): Social ,administrative and demographic factors on the commitment of UNRWA staff in the Gaza Strip to the ethics of work in the education sector. "Unpublished.
- 24- Kumar ,Naresh ,and Rose ,Raduan Che (2012) "The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability" ،Cross Cultural Management: An International Journal ،Vol.(19) No (2 ،2012) ،pp.142-165.
- 25- Holmquist ،Holmquist ،John (2013) "Work Place Ethics at Time Clock: Fudging time with respect to western and Eastern Views" ،The international journal of Human Resource Management ،Vol.(24) No (11 ،2013) ،pp.2221-2236.

The impact of work ethic on job performance (Field Study on Female Employees of King Saud University in Riyadh)

Abstract: The research aims to identify the ethics of work in their aspects (honesty, self-censorship, sincerity, proficiency, integrity and justice) their impact on job performance. A field study was conducted on the female employees at King Saud University in Riyadh. The analytical descriptive methodology was used. The performance consisted of a questionnaire containing (40) items distributed to (355) female employees. A number of results were obtained, the most important of which was the high level of work ethics for female administrative employees at King Saud University in Riyadh and obtained a general average (4.15). At the level of the mentioned aspects, (integrity, self-censorship and honesty) obtained averages (4.31, 4.24, 4.21) respectively, all of which were rated (Highly agreed) while the aspects, (loyalty, proficiency, justice) obtained averages (4.19, 4.18, 3.79) respectively, all of which were rated (agreed).

The results of the study showed that the members of the study population agreed on the level of job performance. The overall general arithmetic average of the aspect rated 3.85 of 5 with (agreed) grade.

There is a statistically significant direct relationship between work ethics and the level of job performance, up to 0.50. it was also found that there was an impact of the ethics of work on the performance of the female administrative employees at King Saud University in Riyadh rated (0.39) with a medium effect. The results showed that there was a statistically significant relationship according to (age, educational qualification, years of experience, and functional level) variables for whose ages are (30 to 39 years), whose educational qualification is (bachelor), whose years of experience are 5 – 10 years and whose functional level is (head of department).

In the light of the results and then after providing a set of recommendations and proposals to develop the moral skills of female employees, improve performance and create a positive interaction environment between the female employees of the university and the general institutions.

Keywords: Impact, work ethic, job performance, King Saud University in Riyadh.