

إلمام الموظفين بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية ومدى تأثيرها في أخلاقياتهم الوظيفية دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السلیمانیة

دیلمان احمد عزیز

قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة السلیمانیة

E-mail: dilman.aziz@univsul.edu.iq

الملخص:

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على إلمام الموظفين بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية ومدى تأثيرها في أخلاقياتهم الوظيفية في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السلیمانیة. وبعد مراجعة مجموعة من الدراسات والأدبيات تم كتابة المفاهيم النظرية وبناء الأنموذج والفرضيات اعتماداً على حقوق وواجبات الموظفين والأخلاقيات الوظيفية. ومن أجل جمع البيانات، تم تصميم استمارة استبيان مكونة من ثلاثة أجزاء والتي تتعلق (بالحقوق، والواجبات، والأخلاقيات الوظيفية)، وتم توزيع (54) استمارة استبانة على عينة البحث المتمثلة بالموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة السلیمانیة. وتم إجراء العديد من الإختبارات قبل توزيع الاستبيان وبعدها للتحقق من صدقها وثباتها وموثوقيتها والتأكد من صلاحيتها في قياس متغيرات البحث كالصدق الظاهري والثبات (معامل ألفا كرونباخ). ومن أجل قياس قوة علاقات الانحدار بين متغيرات البحث، استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS V21)، وأظهرت النتائج وجود علاقة أثر إيجابية لحقوق وواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية. وبناءً على نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات أبرزها العمل على منح الموظفين كافة حقوقهم الوظيفية لما له أثر في أخلاقياتهم الوظيفية.

الكلمات المفتاحية: الحقوق – الواجبات – أخلاقيات الوظيفية – كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة السلیمانیة

پوخته:

نامانجی ئەم توێژینەوهیه بریتی یه له تیشک خستنه سەر ماف و ئەرکی فەرمانبەرەن وەکارێگەرێان لەسەر رەوشتی کارێ پیشەیی له کۆلیژی کارگێری و ئابوری له زانکۆی سلیمانی. وەپاش پێداچوونەوهی کۆمەڵێک له لێکۆڵینەوه هونەرێهکان و پرنسیپه تیۆریهکان، توێژینەوهکه نووسراوه وه تیا به گریمانهکانی بنیات نران پشت بهست به ماف و ئەرکی فەرمانبەرەن و رەوشتی پیشەیی یان. وەله کرداری کۆکردنەوهی داتاكان پشت بهسترا به فۆرمی راپرسی که پیکهاتوو له سه بهش بریتین له (ماف، ئەرک، رەوشتی پیشەیی) وه (54) فۆرم دابهشکرا به سەر چاوگێک له فەرمانبەرانی کۆلیژی کارگێری و ئابوری له زانکۆی سلیمانی. وەکۆمەڵێک تێستی ناماری کرا پێش دابهشکردن و دواي دابهشکردنی فۆرمهکان بۆ دانیابون له راستی و جیگهیری و بروابوونی وه ههروهها گونجاندنی بۆ پێوانی گۆراوهکانی توێژینەوهکه وەک راستگویی دیار و جیگهیری (الفاکرونباخ). لێپێناو پێوانی هێزی پێوهندی لارونهوه له پێوان گۆراوهکاندا، شیکردنهوه به پێی پرۆگرامی لارونهوهی هێلی ساکار و جۆراوجۆر نهجام درا له رێی بهکارهێنانی پرۆگرامی ناماری بۆ زانستی کۆمهڵایهتی (SPSS V21) وه دەرئهنجامةکان بوونی پێوهندی کارێگهري بۆ ماف و ئەرکی فەرمانبەرەن لەسەر رەوشتی پیشەیی یان. وەپشت بهستن به دەرئهنجامة کۆمەڵێک پێشنيار پێشکەش کران که پێوهسته به کارکردن لەسەر پێدانی ههموو مافه پیشهییکان به فەرمانبەرەن که ئەمەش کارێگهريکی زوری ههیه له سەر رەوشتی پیشەیی یان.

Abstract:

The current research aims to shed light on to which extent the employees have familiarity with their rights and duties of employees and their impact in the Job ethics in the Faculty of Administration and Economics - University of Sulaimani. After reviewing set of studies and literature, theoretical concepts and model have been designed and hypotheses were written based on the rights and duties of employees and career ethics. In order to collect data, questionnaire was designed which includes three parts (rights, duties, and ethics). (54) Questionnaires were distributed to the research sample consists of employees in the Faculty of Administration and Economics – Sulaimani University. Several tests were conducted before and after distributing the questionnaire in order to verify their validity, reliability, and to ascertain their validity in measuring the variables of the study such as the validity, reliability (Cronbach's alpha). In order to measure the strength of regression relations between the research variables, simple and multiple linear regression analysis were applied through the use of SPSS V21, and the results showed that there is a positive effect relationship between the rights and duties of employees in their job ethics. Based on the results, a number of recommendations were given regarding the need for giving employees all their functional rights because of the impact in their job ethics.

Key words: Rights – Duties – Job Ethics- Faculty of Administration and Economics - Sulaimani university.

المحور الأول / منهجية البحث**أولاً / مشكلة البحث**

حظي موضوع الأخلاقيات الوظيفية باهتمام كبير في الآونة الأخيرة، بل أصبح من الحقول الجوهرية في نجاح المنظمات كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل فيه. وكما هو معروف فإن لكل وظيفة حقوق وواجبات، ولكي يتمتع الموظف بحقوقه، لا بد أن يلتزم بمجموعة من الواجبات الوظيفية التي يحددها الأنظمة واللوائح والقرارات والسياسات، ومن أهم هذه الواجبات قيام الموظف بأداء أعمال وظيفته بدقة وأمانة. فالأخلاقيات الوظيفية تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها القانون ويعتبر الموظف مقيداً بقواعد العمل وتعليماته. لذا فإن مشكلة البحث تكمن في ضرورة التعرف على إلمام الموظفين بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية وإلى أي مدى تؤثر على أخلاقياتهم الوظيفية في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السلبيانية؟ ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بعدة تساؤلات أهمها:

- 1- هل تمتلك عينة البحث تصوراً واضحاً عن حقوقهم الوظيفية في الكلية المبحوثة؟
- 2- هل تمتلك عينة البحث تصوراً واضحاً عن واجباتهم الوظيفية في الكلية المبحوثة؟
- 3- هل يوجد وعي للأخلاقيات الوظيفية من قبل الموظفين في الكلية المبحوثة؟
- 4- ما مدى تأثير حقوق الموظفين وتأدية واجباتهم في أخلاقياتهم الوظيفية؟

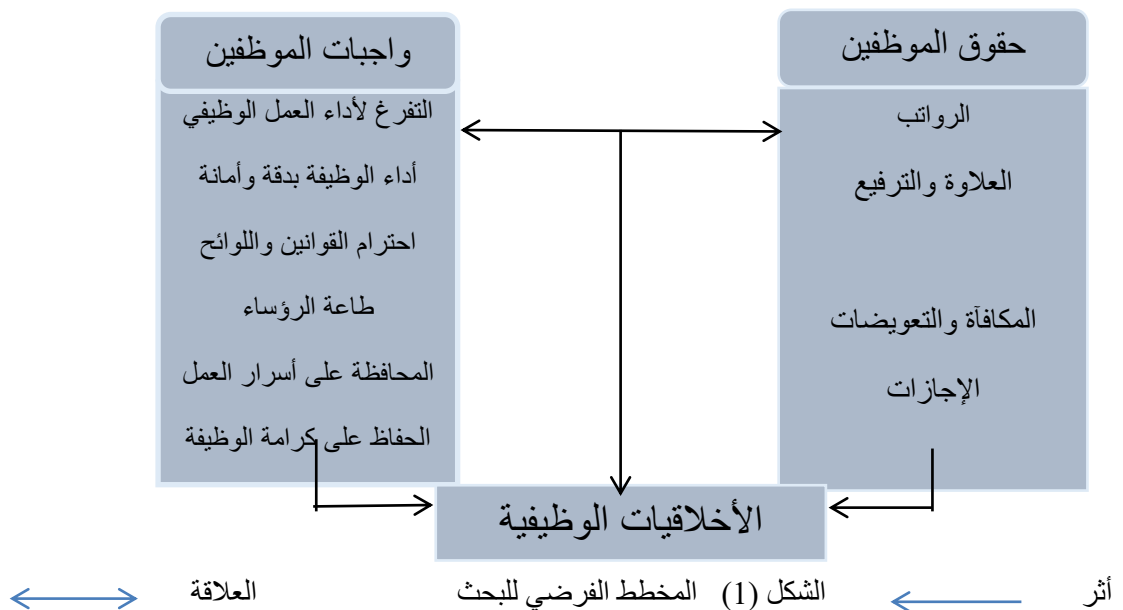
ثانياً / أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في كونه يتناول إحدى المواضيع الحاسمة في حقل إدارة الموارد البشرية، وهي من الدراسات التي لم يتم التطرق إليها مسبقاً على حد علم الباحثة، حيث تعتبر موضوع الحقوق والواجبات الموظفين من المواضيع الهامة التي يجب تسليط الضوء عليها لتعريف الموظفين بها ومدى التزامهم بواجباتهم الوظيفية، كما تعد الأخلاقيات الوظيفية أيضاً من الموضوعات التي زادت الحاجة إليها نتيجة تزايد الفضائح الأخلاقية وتراجع نظام القيم داخل المنظمات. أما من حيث الأهمية الميدانية فقد تم تصميم نموذج فرضي واختباره في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السلبيانية لمعرفة إلمام الموظفين فيها بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية ومدى تأثيرها في أخلاقياتهم الوظيفية.

ثالثاً / أهداف البحث

- يهدف هذا البحث الى تحقيق الجوانب الآتية:-
- 1- بناء إطار نظري ومفاهيمي يعكس التوجهات الحديثة لهذه المتغيرات .
 - 2- التعرف على حقوق الموظفين وأبعادها في المؤسسة المبحوثة .
 - 3- التعرف على مدى تبني أخلاقيات العمل الوظيفي لدى المستجيبين في المؤسسة المبحوثة.
 - 4- التعرف على مدى توافر أبعاد الواجبات الوظيفية لدى الموظفين في المؤسسة المبحوثة.

رابعاً / المخطط الفرضي للبحث



خامساً / فرضيات البحث

ينبثق من نموذج البحث ثلاث فرضيات رئيسة التي تبنتها الباحثة ، وعلى النحو الآتي :

- 1- الفرضية الرئيسية الأولى " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لحقوق الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية " .
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية " .
- 3- الفرضية الرئيسية الثالثة " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لحقوق وواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية " .

سادساً / حدود البحث

- 1- الحدود البشرية : اقتصر تطبيق هذا البحث على عينة من الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة السليمانية.
- 2- الحدود المكانية : أجريت البحث في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة السليمانية.
- 3- الحدود الزمانية : تم إجراء هذا البحث خلال المدة الواقعة ما بين حزيران ولغاية أيلول 2019.

سابعاً / مجتمع وعينة البحث

يتضمن مجتمع البحث جميع الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد والبالغ عددهم (65) ، وقد تم توزيع (54) استمارة استبانة على عينة البحث المتمثلة بالموظفين في المؤسسة المبحوثة وبصورة عشوائية بحيث تم اختيار العينة داخل الأقسام والوحدات

والشعب الإدارية للمؤسسة المبحوثة وقد أعيدت (50) استمارة منها، حيث أن نسبة الاسترجاع بلغ (92%) وكانت جميعها صالحة للتحليل.

المحور الثاني / الجانب النظري

أولاً / حقوق الموظفين ومكوناتها Employees rights and its components

يتمتع الموظف في الإدارات ومؤسسات الدولة بالعديد من الحقوق والضمانات مقابل الخدمة أو الأعمال التي يؤديه خلال ممارسة مهامه، والجهود التي يبذلها والتي تنحصر في غالبية على المقابل المادي كالرواتب والعلاوة والترقية والإجازات بأنواعها. وقد أشار إليها (Laura & Joe, 2011:111-114) " بأنها المعايير الأخلاقية التي يحق للموظفين ادعاءها بصورة فردية مستقلة عن أي عامل قانوني أو عقدي مخصص". وعرفها أيضاً " بأنها وسيلة لإلزام جميع الحكومات بالمعايير الأساسية للأخلاق". وترى الباحثة أن حقوق الموظفين " هي ما يستحقه الموظف إزاء أدائه لواجباته بكل اخلاص وتقاني في إطار القانون والتعليمات".

ويتوزع هذه الحقوق التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية بين قوانين الخدمة العامة كقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل والتي يخضع له كافة الموظفين العموميين بما فيهم طائفة موظفي الخدمة الجامعية، وبين القوانين الخاصة التي تنظم شؤون هذه الطائفة كقانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) المعدل وغيرها من القوانين والقرارات الخاصة التي تعالج حقوقهم الوظيفية. ولذلك سنتناول هذه الحقوق على النحو التالي:

أ- الرواتب :

الراتب " هو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل قيامه بخدمة الإدارة " (الزعيبي, 1998:211). وعرف أيضاً " بأنه وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته" (السملاوي: 22). ويرى (الشاوي, 2013:80) " بأنه المقابل المالي الذي يتقاضاه الموظف العام نظير الخدمة التي يؤديها تمكياً له في مواجهة الحياة وخاصة أن كثيراً من الموظفين يعتمدون على رواتبهم في تحمل نفقات المعيشة". ولم يحدد قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل مقدار الرواتب والعلاوات السنوية والدرجات الوظيفية لموظفي الخدمة الجامعية وبذلك يكون المشرع قد أحال تنظيم الرواتب والعلاوات السنوية والدرجات الوظيفية الى قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) وجدول الرواتب والعلاوات السنوية كما في الملحق (3) شأنه شأن موظفي الخدمة المدنية. ووفقاً لما تقدم يتم تحديد رواتب موظفي الخدمة الجامعية من الدرجة الأولى من سلم الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بالقانون المذكور.

2- العلاوة والترفيه :

أولاً / العلاوة : هي مبلغ محدد من المال يزداد بإضافته الى الراتب الأساس للموظف (الزعيبي, 1998:217). وقد نص المادة (5) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) إن موظف الخدمة الجامعية يستحق علاوة سنوية عند إكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية وحسب مقدار العلاوات السنوية المحددة في جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بهذا القانون. ويقسم العلاوة الى نوعين : (الدسوقي, 2010: 84-86)

أ- علاوة دورية : هي حق من حقوق الموظف يستمدّها من القانون مباشرة بمجرد حلول موعدها دون أن تترخص جهة الإدارة في المنح أو المنع ولا يعدو ان يكون القرار الصادر لها سوى محض قرار تنفيذي صادر بناء على سلطة مقيدة ولا يكسب بذاته حقاً أو مركزاً قانونياً ذاتياً.

ب- علاوة تشجيعية : هي علاوة استثنائية وتمنح للعامل الممتاز في أداء عمله وتضاف الى أساس مرتبه وذلك لمرات محددة في حدود معينة.

ثانياً / الترفيع : يعني منح من يستوفي الشروط من الموظفين الدرجة الأعلى من درجته مباشرة بقرار من السلطة المختصة وفقاً للأسس المعتمدة كالأقدمية أو الاختيار أو الإختبار (الزعيبي, 1998:213). وينص المادة (6/ الفقرة الأولى والثانية) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) بأن الترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى الوظيفة التي تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي وحسب الشروط التي نص عليها القانون. وقد نص المادة

(7/ الفقرة الثانية) من هذا القانون على أن أمر الترفيع يصدر من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بالوزارة , ويكون الترفيع نافذاً من تاريخ الاستحقاق .

وقد نص مادة (18) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل على ان اختيار الموظفين للترفيع يجري على أساس الكفاءة ومدة الخدمة عدا الوظائف التعليمية والطبية والهندسية التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك.

3- المكافأة والتعويضات:

يمكن اعطاء الموظف الذي يقوم بعمل معين يستدعي التقدير مكافأة نقدية , بحيث تحدد بقرار من الوزير المختص ضمن الاعتمادات المرصودة لهذه الغاية في بنود خاصة من الموازنة على أن تذكر في القرار الأعمال التي استوجبت المكافأة (عبد الوهاب, 2005:415). كما يدفع لورثة الموظف إذا ما توفي أثناء وجوده في الخدمة المدنية تعويضاً دون ان يؤثر هذا التعويض على اي حقوق أخرى يستحقها ورثة الموظف المتوفي أو المعالون من افراد أسرته بما في ذلك حقوقهم التقاعدية أو حقوقهم في اي صندوق للضمان الاجتماعي (الزعبي, 1998:218).

4- الإجازات :

القاعدة العامة هي تفرغ الموظف العام للعمل , ويحظر عليه أن ينقطع عن العمل إلا لإجازة يستحقها في حدود الإجازات المقررة قانونياً, ومما لا شك فيه أن استمرار الموظف في القيام بالعمل بنفس المستوى المطلوب منه من الأداء يستتبع بالتالي منح الموظف راحة لبعض الوقت يسترد منها نشاطه, كما أن هناك ظروف اجتماعية أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة الى إجازة (الدسوقي, 2010:100). ومن أهم انواع الإجازات التي يحق للموظف أخذها هي :

أ- الحق في الإجازة الاعتيادية : يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة براتب تام لمدة (15) خمسة عشر يوماً عن كل سنة دراسية مع تراكم هذه الإجازات , على أن لا يمنح الموظف خلال السنة الدراسية الواحدة أكثر من (30) يوماً , على ان تدور الإجازات الاعتيادية لحساب موظف الخدمة الجامعية وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) . نص المادة (10/ الفقرة الأولى والثانية) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل .

ومما تقدم نلاحظ أن المشرع أجاز تراكم الإجازات الاعتيادية دون تحديد حد أعلى لها كما فعل مشرع قانون الخدمة المدنية حيث حدد الحد الأعلى لتراكم الإجازات الاعتيادية ب(180) يوماً . نص مادة (43/ 3) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل. ولعل الحكمة من وراء ذلك إمكانية الاستفادة من هذه الإجازات المتراكمة كخدمة تقاعدية استناداً للمادة (10/ الفقرة الرابعة / ب) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل عند إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد وبناءً على طلب تحريري يقدم من قبله .

ب- الحق في الإجازة المرضية : يستحق الموظف إجازة مرضية براتب تام بمعدل (30) يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة و(45) يوماً بنصف الراتب على أن لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية في مرضه كله (120) يوماً براتب تام ويليها (90) يوماً بنصف الراتب وان لا يتجاوز مجموع الإجازة المرضية خلال مدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية مائة وثمانين يوماً براتب تام ومائة وثمانين يوماً بنصف الراتب. نص المادة (1/46) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل.

ت- الحق في إجازة العطلة السنوية : يستحق موظف الخدمة الجامعية إجازة العطلة السنوية لمدة (60) يوماً, ولرئيس الجامعة أن يدعو موظف الخدمة الجامعية لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية وتعويضه عنها بمدة مماثلة خلال السنة أو بما يعادل ذلك من راتب ومخصصات شهرية ولا يعاد هذا التكليف سنتين متتاليتين إلا بموافقة الموظف. نص المادة (10/ ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل.

ث- الحق في الرعاية الصحية : لموظف الخدمة الجامعية الحق في الرعاية الصحية من خلال تحمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او المؤسسة التعليمية تكاليف علاج الموظف خارج العراق إذا تعذرت المعالجة داخل العراق بناءً على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة. نص المادة (8) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل .

ثانياً / واجبات الموظفين Duties of employees

للوظيفية العامة حقوق وواجبات، فكما أن الموظف يسعى لاستيفاء حقوقه الوظيفية فإنه يجب عليه بالمقابل أداء أعمال واجباته الوظيفية بالصورة المطلوبة. ويمكن تعريف الواجبات " بأنها الإلتزامات التي وضعت ليتم أداؤها بغض النظر عن النتائج المترتبة منها " (Laura & Joe,2011:592). ويعرفها الباحثة " بأنها الإلتزامات الموظفين بإنجاز الأداء المكلفين بها وفق القانون والتعليمات ". وهذه الواجبات تقع على عاتق الموظف بمجرد صدور قرار تعيينه وقيامه بمباشرة اختصاصات وظيفته. وهذه الواجبات واردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) بحيث يلزم الموظف الخدمة الجامعية بالواجبات المنصوص عليها في المادة (4). ومن الواجبات الوظيفية ما يلي:

1- التفرغ لأداء العمل الوظيفي :

ويقصد به اعطاء الموظف كل جهده ووقته للوظيفة العامة بإعتبارها مهنته الدائمة. ويتضمن ذلك التزامين على الموظف :- (عبد الوهاب, 2005:431)

أ- يحظر ويمتنع على الموظف ان يمارس أي مهنة تجارية أو صناعية أو أي مهنة أو حرفة مأجورة أخرى. والحكمة في ذلك تفرغ الموظف للوظيفة العامة.

ب- التزام الموظف بإحترام مواعيد العمل وساعات الدوام الرسمي.

2- أداء الوظيفة بدقة وأمانة :

تعد من واجبات الموظف العام أن يؤدي العمل المنوط به بدقة وأمانة في الوقت والمكان المخصصين لذلك. وعليه أن يقوم بنفسه وليس له أن يوكل أو يفوض غيره إلا في الحدود التي يسمح بها القانون. وكل تصرف يخالف ذلك قد يعتبر باطلاً ويعرض مرتكبه للمسؤولية التأديبية (الزعيبي, 1998:204). فعلى الموظف أداء عمله الوظيفي بنزاهة وأمانة متجرداً من كل ما من شأنه أن يؤثر على عمله بالمنظمة من مؤثرات خارجية (حمد , 2008:59).

3- احترام القوانين واللوائح (أو الأنظمة) :

من البديهي أن يكون احترام , أو مراعاة, الموظف العام لأحكام القوانين واللوائح- وسائر القواعد القانونية بصفة عامة – من أوجب واجبات العاملين المدنيين بالدولة , فهم المكلفون بتطبيقها في مواجهة المواطنين المتعاملين مع السلطة الإدارية , وبالتالي , عليهم أن يكونوا قدوة في احترام القواعد القانونية والانصياع لها (عثمان, 2006:761).

4- طاعة الرؤساء :

تعد طاعة المرؤوس لرئيسه الأعلى في التدرج الهرمي لتنظيم الوزارة أو الإدارة من أسس الوظيفة العامة في كل بلد. ويدخل في باب الطاعة تنفيذ أوامر الرئيس وتعليماته ومنشوراته لصالح العمل . ولكن إذا كانت أوامر وتعليمات الرئيس الإداري مخالفة للقوانين , هنا تحرص القوانين على وضع حلول توفق بين واجب الطاعة وبين واجب احترام القوانين في الوقت ذاته (عبد الوهاب, 2005:433).

وعموماً فإن حدود واجب الطاعة تتناول ما يتعلق بعمل الموظف داخل نطاق الوظيفة , ولا تمتد الى خارجها الا في حالات التي تنعكس فيها حياة الموظف الخاصة وظروفه على عمله (الزعيبي, 1998:206).

5- المحافظة على أسرار العمل الوظيفي :

ويعني عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم منصبه إذا كانت سرية بطبيعتها كالأمر المتصلة بحياة الناس الخاصة. أو نشر معلومات ووثائق سرية وهذا الواجب ليس مطلوباً من الموظف وهو على رأس عمله فقط بل من المفروض عليه بصفة دائمة حتى بعد تركه الخدمة الى أن تزول صفة السرية , ومخالفة هذا الواجب تعرض الموظف الى جانب المسؤولية الادارية والمسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية . فضلاً عن ذلك فلا يجوز للموظف أن ينشر أي تصريح عن أعمال من وظيفته بغير إذن, أو ان يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية المتصلة بوظيفته (الزعيبي, 1998:208).

6- الحفاظ على كرامة الوظيفة :

يقتضي على الموظف الحفاظ على كرامة الوظيفة بحيث يكون ابتداءً – وطيلة حياته الوظيفية – حسن الخلق , مستقيم السلوك. فضلاً عن , إن ارتكاب الموظف أفعالاً تسيئ إليه أخلاقياً , وتمس سمعته – وتضعه موضع الشبهة وتحط من قدره واعتباره عند بني وطنه – يجعله عرضة للعزل.

كما يقتضي على الموظف داخل مجال عمله العزوف عن أي عمل قد يتم تفسيره على أنه اتجار بوظيفته , أو استغلال لنفوذه لتحقيق مآربه الخاصة. ويمتنع عليه تحديداً – قبول أي مزايا , مادية أو معنوية , أو مكافآت , أو عمولات , أو قروض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته (عثمان, 2006:768). وفي خارج العمل في محيط المجتمع, هو يسلك كإنسان بما يتيح له النظام والمجتمع من حريات متنوعة ولكن عليه أن يضع اعتبار كرامة وظيفته في الميزان (عبد الوهاب , 2005:436).

تلك هي أهم الواجبات الملقة على عاتق الموظف, والذي يتعين عليه الالتزام بها أثناء ممارسته لأعمال وظيفته , بحيث إذا خالفها حقت مسألته , واتخاذ العقوبة الانضباطية بحقه وذلك طبقاً للقواعد المقررة في كل مؤسسة.

ثالثاً / أخلاقيات الوظيفية Job Ethics

1- مفهوم وتعريف أخلاقيات الوظيفية:

تعد المؤسسات الأمريكية من الأوائل الذين اهتموا بموضوع الأخلاقيات، حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة PENNE سنة 1913 ، وقد امتد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال فيما بعد إلى الخمسينيات من القرن العشرين، حيث تضاعف عدد المواثيق الأخلاقية كما تزايدت المقالات والمجلات المهتمة بأدبيات الأخلاقيات في العمل . تعني الاخلاقيات Ethics بصورة عامة مجموعة المعايير والقيم الأخلاقية التي يستند لها المجتمع من أجل التميز والتفرقة بين ما هو صحيح وما هو خطأ، أو ما هو جيد وما هو سيئ، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك (يحي, 2017:24).

وقد أصبحت أخلاقيات الأعمال اليوم من المقومات الأساسية التي تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها, الأمر الذي يتطلب من المؤسسة وضع ميثاق لأخلاقيات الأعمال ، ملزماً لكل العاملين مع وضع عقوبات رادعة لمن يخالف هذا الميثاق . (خرفي, 2016:3) . وعلى الرغم من عدم وجود تعريف دقيق وكاف للأخلاقيات الوظيفية , إلا أن المختصين والباحثين في هذا الشأن حاولوا تقديم التعريفات التي تساهم في فهم مدلول هذا المصطلح. حيث عرف (حبيب وبولس, 2007:17) الأخلاقيات "بأنها طريقة, سلوك...كيف على أن اتصرف". ويعرفه (ياغي) " بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس, ناجحاً في مهنته ما دام قادراً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاء ورؤساء ومروؤسين (محمود, 2012:1495). ويرى (السكرانة, 2012:380) " بأنها المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً ".

ويعرف (cohen,et al,2001) الأخلاقيات الوظيفية : بأنها التزام الموظف بواجباته الوظيفية الموكولة اليه وفقاً للقانون, وتتمثل في احترام الموظف للقوانين والأنظمة المعمول بها, وفي احترام قيم وتقاليد المجتمع وعاداته, والعدالة, وعدم التحيز, والعمل من أجل المصلحة العامة, علاوة على صون اسرار المؤسسة وعدم إفشائها وكذلك احترام الوقت والتقييد بساعات الدوام المقررة من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج" نقلاً عن (الرواشدة, 2007:23). ويعرفه (Pride et all, 2002) " بأنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة" نقلاً عن (المرايات, 2011:25) . ويشير اليه (Boyer, 2002:4) بأنها "تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المؤسسة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة اوعلى المؤسسة عموماً " . وأشار (Lussier, 2005:92) الى الاخلاق في اطار المعايير الفاضلة للسلوك الصحيح او السلوك الخاطيء. ووصف (Mars, 2007:1) الاخلاق في اطار المبادئ الفاضلة التي تحكم سلوك الفرد او الطريقة التي يؤدي بموجبها نشاطاته.

ويرى (جلاب وحسين, 2008:13) ان أخلاقيات الوظيفية " تتعلق بتحديد ملامح العلاقة بين الأرباح من جانب والفضيلة من جانب آخر عندما يتعلق الأمر بإدارة منظمات الأعمال والإدارة بشكل عام ". ويعرفه (Ghillyer, 2012:22) " بأنها تطبيق المعايير الأخلاقية لسلوك العمل ". كما يعرفه (Petersen, 2013:13) " بأنها المبادئ, القواعد, والمعايير التي توجه سلوك المنظمة لأنشطتها, والعلاقات الداخلية, والتفاعل مع اصحاب المصلحة الخارجيين".

كما يرى (الغالبى والعامري, 2015: 135) الى أن أخلاقيات الوظيفة ما هي إلا دراسة وتحليل منهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً آخذاً في الإعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات وللمؤسسة". كما يعرفها كل من (لاخضر وريحية, 2016: 6) " بأنها مجموعة القواعد والسلوكيات التي يتعارف عليها أفراد المجتمع حول ما هو صحيح وجيد في مواقف الأعمال المختلفة ؛ ويشير (الصفو والعباس : 2016) الى الأخلاقيات الوظيفية بأنها " إحدى الفروع الفلسفية الأساسية المستخدمة لوضع معايير دقيقة لاتخاذ القرار الصحيح ". ويعرفه (Griffin, 2000) " بأنها معتقدات الفرد الشخصية والتي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة " نقلاً عن (شخيلي وموسى , 2017: 13) . وترى الباحثة بأن الأخلاقيات الوظيفية " هي مجموعة من القواعد والمبادئ والمعايير التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته , والتي توجهه نحو ما هو جيد أو سيء " .

2- أهمية الأخلاقيات الوظيفية :

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع ، والمزايا التي تتوقع أن تحصل عليها المنظمة جراء العناية الكبيرة والممارسة الفعلية لأخلاقيات الوظيفة كثيره نذكر منها الأتي: (محمود, 2013: 117), (خرفي , 2016: 7).

- أ- تساعد على بناء حياة الفرد المهنية وحل الخلافات.
- ب- تسهيل عملية صنع القرار وتحقيق الاحترام لكل الأطراف سواء من الداخل او الخارج.
- ت- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر بالانتماء للمؤسسة .
- ث- أصبح الالتزام بالمعايير الأخلاقية ضرورة لدخول السوق العالمي والحصول على شهادات التميز المعروفة (أيزو 14000 وأيزو 9000) .
- ج- أن وجود المدونات الأخلاقية يعطي تصوراً عن كيفية التعامل مع مختلف المواقف ، كما تساعد على نشر ثقافة تنظيمية تعزز الاهتمام بأبعاد الأخلاقيات لمختلف القرارات والمواقف والأفعال .
- ح- إحداث التوازن بين هدف المنظمة في تعظيم الربح و جعل القرارات تأخذ الجانب الاجتماعي وأخذ الأخلاقيات بعين الاعتبار .
- خ- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية ، وهذا أيضا له مردود ايجابي للمنظمة .

3- مصادر الأخلاقيات الوظيفية :

إن للأخلاقيات الوظيفية مجموعة من المصادر وذلك لأن الأخلاق تعتمد على مجموعة من المبادئ والمعايير القائمة على السلوكيات بوصفها صحيحة أو خاطئة , وبحسب وجهة نظر (Amundsen, 2009: 13) فإن الجمع بين المعايير الأخلاقية , والقواعد والأنظمة القانونية , والإصلاح المنظمي يسمى بـ "البنية الأساسية للأخلاق" أو " نظام الأخلاق " أو " نظام النزاهة " ويعد كل جزء مصدراً للأخلاقيات الوظيفية . وبعبارة أخرى تتبع الأخلاقيات الوظيفية من مصادر مختلفة عدة , تتراوح هذه المصادر بين الطابع الأخلاقي الفردي الخاص بالموظف, بوساطة اللوائح الداخلية للمنظمة وثقافة المنظمة والتشريعات الوطنية، فضلاً عن الاتفاقيات الدولية ذات المعايير المكتوبة ومدونات قواعد السلوك, وبعد نظام الأخلاق الأكثر كفاءة هو عندما تعمل هذه المصادر الثلاثة في الاتجاه نفسه وفي الوقت نفسه (فتاح, 2018: 83).

كما يشير (Daft, 2003: 49) الى ثلاثة مصادر لأخلاقيات العمل هي :

- أ- القوانين والتشريعات التي تتمثل بالمعايير القانونية الموثقة اذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات.
- ب- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد.
- ت- الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب وفقاً لذلك.

4- معايير الأخلاقيات الوظيفية

تعددت الدراسات التي تناولت أبعاد الأخلاقيات الوظيفية , لكن معظمها يركز على ثلاثة ابعاد وتم الاتفاق عليها من قبل معظم الباحثين وهي (القيادة الأخلاقية , اخلاقيات الفرد, هيكلية المنظمة وانظمتها) وستعتمد الباحثة في هذا البحث على هذه الأبعاد الثلاثة وفيما يأتي توضيح لمضامين هذه الابعاد :

أ- القيادة الأخلاقية :

يشير مفهوم القيادة الأخلاقية الى مظاهر السلوك المناسب معيارياً بوساطة الإجراءات والعلاقات الشخصية, وتعزيز هذا السلوك للاتباع بوساطة التواصل في اتجاهين , التعزيز , وصنع القرار, والسلوك المناسب للقيادة الأخلاقية هو بوساطة الإجراءات والعلاقات الشخصية التي تظهر من خلال المصادقية والثقة والعدالة في اتخاذ القرارات الخاصة بهم, ونبذ كافة أشكال الأعمال السلبية مثل الفساد الإداري وغيره, وتعمل القيادة الأخلاقية على تعزيز السلوك الأخلاقي بشكل علني وتحاول التأثير في إجراءات الأتباع من خلال المكافآت والعقوبات (Kacmar, 2016:3) نقلاً عن (فتاح, 2018:97). ويرى (Connor, 2006) أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة , يمكن أن تقود الى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل من المديرين والعاملين بملامسة القيم في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية . وإن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكل فاعل يمكن ان يكون طريقاً فاعلاً يعتمد على المديرين في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في منظمة الأعمال , وأن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوكيات المناقضة وفي مستويات المنظمة جميعها يعد من المكونات الحاسمة لبناء القادة الأخلاقيين في منظمات الأعمال (Linda et al, :2000) نقلاً عن (الرواشدة, 2007:29).

ب- اخلاقيات الفرد :

يمثل المديرين الفئة الرئيسة من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية , وهنا توجب الإشارة الى أهمية ان يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم , وذلك لثقة بقية الأفراد من داخل وخارج المنظمة بالمديرين كونهم أداة لتنفيذ المعايير الأخلاقية , والمعاملة الصادقة , ويكونون أخلاقيين في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين , وهم الذين يبذلون الجهود للوصول الى مديات أخلاقية متطورة , ويترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة , وإيجاد البيئة التنظيمية التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين. (الرواشدة, 2007:27)

ت- هيكلية المنظمة وأنظمتها :

وتشكل هذه المجموعة من المقومات الركن الثالث ضمن مجموعة الأدوات التي يستخدمها المديرين في المنظمات لتشكيل القيم وتعزيز السلوكيات الأخلاقية والتحول بالمنظمة لتصبح منظمة أخلاقية , وتتضمن هذه المجموعة ما يأتي (Daft , 2003:156)

أولاً/ الثقافة التنظيمية: توصف الثقافة التنظيمية بأنها من القوى الأساسية المساهمة في تكوين او بناء المنظمة الأخلاقية . وفي هذا الصدد يشار إليها من خلال ثلاثة اتجاهات وهي : (الرواشدة, 2007:30)

أ- جوهر الثقافة : ويركز على الثقافة عبر الأبعاد الفكرية غير الملموسة لها كالقيم, والمعتقدات , والافتراضات, والفلسفة, والأيدولوجيا , والتوقعات, والمواقف المشتركة التي تربط أعضاء المنظمة .

ب- مظاهر الثقافة : ويركز على الثقافة من خلال مظاهرها مثل الرموز, والطقوس, وأنماط السلوك , والأبنية , والهيكل, والأنظمة, أو مظاهر السلوك.

ت- النسيج الثقافي : ويركز على الأبعاد الجوهرية والسلوكية بوصفها آلية للانسجام بينها وبين الفكر والعقل , ويتمثل التأثير الأساس للنسيج الثقافي في صياغة أخلاقيات الأعمال وتحول المنظمة الى منظمة أخلاقية من خلال التأثيرات الفطرية لها في التصرفات الأخلاقية وغير الأخلاقية في المنظمة , وهنا يأتي دور الإدارة العليا لتعزيز التصرف الأخلاقي من خلال ممارستها للتصرفات الصحيحة , وبما ينعكس على المستويات الأدنى في المنظمة .

ثانياً / الرموز الأخلاقية :

وهي عبارات اساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية , ومن شأن هذه العبارات أن تبليغ العاملين في المنظمة السبب الرئيس لنشوء المنظمة . ويمكن للرموز الأخلاقية كذلك المساهمة في تحديد القيم والسلوكيات المتوقعة وغير المتوقعة التي تنشأ بفعل التصرفات والأفعال التي تقوم بها الإدارات في المنظمات.

ثالثاً / الهياكل الأخلاقية :

وتتمثل بالأنظمة المختلفة، والمواقف أو الافتراضات، والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها. وتتضمن هذه الهياكل مجموعة من الفقرات التنظيمية المتمثلة بما يأتي:

- أ- اللجان الأخلاقية: وهي مجموعة من مديري الأقسام المعنيين بتفحص الأخلاقيات في المنظمة. ومن المهام الرئيسة لهذه اللجان، أنها تقوم بتحديد الأحكام الملائمة للتساؤلات التي تثار حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة، كما تقوم هذه اللجان بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المحاسبة عنها، ويعد وجود هذه اللجان ضرورياً لا سيما للمنظمات التي ترغب بإجراء التعديل الفوري لسلوكيات الأفراد فيها (Daft, 2003:158).
- ب- المكاتب الأخلاقية: ، ويتمثل بتخصيص المكاتب الأخلاقية في إطار الهيكل التنظيمي ومستوياته، وتخصيص كادر تعمل بوقت كامل في هذه المكاتب، وتتخلص مهمة هذه المكاتب في التأكد من مدى تكامل المعايير الأخلاقية مع عمليات المنظمة المختلفة (Daft, 2003:158).
- ت- التدريب الأخلاقي: إذ تساعد برامج التدريب الأخلاقي المتماسكة والقوية العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية، وترجمة القيم المعلنة في الرموز الأخلاقية في سلوكياتهم اليومية (Geber, 1995:110).

المحور الثالث / الجانب الميداني

أولاً / أساليب التحليل والمعالجة الإحصائية

من أجل تحليل البيانات لجأت الباحثة إلى استعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية الموجودة في البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS-V21)، ومنها:- (معاملاً ألفا كرونباخ، التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الاختلاف، ومقاييس الانحدار الخطي، واختبار (t)، ومعامل التفسير (R^2)).

ثانياً / صدق وثبات أدوات البحث

لقد تأكدت الباحثة من صدق أدوات البحث من خلال تحكيم استمارة الاستبيان من قبل الخبراء للتعرف على صدق أدوات البحث وتم عرضها على المحكمين (اساتذة جامعيين) ما تم إدراج قائمة بأسمائهم في الملحق (2) وفي ضوء آرائهم قامت الباحثة بحذف بعض العبارات وإعادة صياغة بعضها وإضافة عبارات أخرى. ولغرض التأكد من ثبات المقياس المستخدم، تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ)، للوقوف على دقة إجابات أفراد عينة البحث. واعتماداً على نتائج التحليل اتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي (0.921) على المستوى الإجمالي ولكل المعايير. ومن خلال الجدول (1) تبين أن قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة وان عدد العناصر هو (40) عنصراً وهي موجبة الإشارة، حيث من الممكن في بعض الأحيان أن تكون سالبة القيمة نظراً لوجود تغاير سالب بين البيانات وفي هذه الحالة يجب مراجعة البيانات وإعادة النظر فيها.

الجدول (1) " قيمة معامل ألفا كرونباخ "

Cronbach's Alpha	N of Items	
0.921	40	الفا كرونباخ الكلي
0.883	12	الفا كرونباخ الأخلاقيات الوظيفية
0.873	16	الفا كرونباخ لحقوق الموظفين
0.871	12	الفا كرونباخ لواجبات الموظفين

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

ثالثاً / خصائص مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين في كلية الإدارة والاقتصاد , وبصورة عشوائية تم اختيار العينة داخل أقسام والوحدات والشعب الإدارية للمؤسسة المبحوثة, ويمكن تصنيف عينة البحث وفقاً لأربعة متغيرات هي : الجنس , العمر , الشهادة العلمية , عدد سنوات الخدمة.

1- **الجنس** : يتضح من الجدول (2) أن نسبة الذكور بلغت (36.0%), يقابله نسبة الإناث (64.0%), ما يشير إلى أن نسبة الذكور أقل من الإناث.

الجدول (2) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للجنس "

الجنس	التكرارات و النسب المئوية	
	النسب المئوية	تكرارات
ذكور	36.0	18
إناث	64.0	32
المجموع	100.0	50

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2- **العمر** : يمكن ملاحظة التوزيع الطبيعي من حيث الفئات العمرية لأفراد عينة البحث من الجدول (3) حيث أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث تقع أعمارهم ضمن الفئات العمرية (27-38 سنة), حيث بلغت نسبتهم (68.0%), يليها الفئة العمرية (18-27 سنة), إذ بلغت نسبتها (18.0%), ويليهما الفئة العمرية (39-48 سنة), حيث بلغت نسبتها (10.0%), والفئة العمرية (49- فاكتر) هي الأقل حيث بلغت نسبتها (4.0%) من أفراد عينة الدراسة.

الجدول (3) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للعمر "

العمر	التكرارات و النسب المئوية	
	النسب المئوية	تكرارات
18- 27 سنة	18.0	9
27- 38 سنة	68.0	34
39- 48 سنة	10.0	5
اكتر من 49	4.0	2
المجموع	100.0	50

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

3- **الشهادة العلمية** : يتضح من الجدول (4) ان أغلبية العينة هم من الشهادة العلمية (بكالوريوس) بنسبة مئوية (86.0%) والأقلية من ذوي الشهادة العلمية (دبلوم فني وأعدادية فما دون) بنسبة مئوية (8.0%) و نسبة (6.0%) من عينة البحث.

الجدول (4) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للشهادة العلمية "

الشهادة العلمية	التكرارات و النسبة المئوية	
	تكرارات	النسبة المئوية
اعدادية فما دون	3	6.0
دبلوم فني	4	8.0
بكالوريوس	43	86.0
شهادات عليا	0	0.0
المجموع	50	100.0

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

4- سنوات الخدمة : يتضح من الجدول (5) ان أغلبية العينة هم أفراد من ذوي خدمة (6- 10 سنة) حيث بلغت نسبتهم (44.0%)، يليه الفئتين من ذوي خدمة (اقل من 5) و(11-15 سنة) وبنسبة (26.0%) من أفراد العينة. كما أن نسبة (4.0%) من أفراد العينة هم من ذوي خدمة (أكثر من 15 سنة) .

الجدول (5) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة "

عدد سنوات الخدمة	التكرارات و النسبة المئوية	
	تكرارات	النسبة المئوية
اقل من 5	13	26.0
6- 10 سنة	22	44.0
11- 15 سنة	13	26.0
اكثر من 15	2	4.0
المجموع	50	100.0

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

رابعاً / تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث :

1- تحليل آراء واستجابات أفراد العينة حول متغيرات البحث :

تم تحليل الإجابات بشأن فقرات الاستبانة باستخدام التحليلات الإحصائية كالتوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لكل من متغيري البحث والمتمثلة بالحقوق والواجبات بوصفها متغيراً (مستقلاً)، والأخلاقيات الوظيفية بوصفها متغيراً (تابعاً) , بإستخدام برنامج (SPSS-V 21). وقد تم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد أوزان الإستجابة (اتفق بشدة, اتفق, غير متأكد, لا اتفق, لا اتفق بشدة) وهي تقيس درجات الإجابة بأوزان (1,2,3,4,5) على التوالي لكل منهما.

أولاً / عرض نتائج إجابات أفراد عينة البحث حول المتغير المستقل الأول (حقوق الموظفين) :

1- الرواتب :

يتضح من الجدول (6) ان الوسط الحسابي للرواتب بلغ (3.19) وبالانحراف المعياري البالغ (1.06) ومعامل الاختلاف البالغ (33.41) , إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (52.5%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (13.5%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (34.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (X3) حيث يشير الى أن نسبة (70%) من أفراد العينة يتفقون على أن نظام الرواتب تسهم في تخفيف حدة الإضطراب والتوتر النفسي للموظفين, إذ بلغ الوسط الحسابي (3.58) وبالانحراف المعياري البالغ (0.92) ومعامل الاختلاف البالغ (25.69).

الجدول (6) " حقوق الموظفين- الرواتب "

المحور	موافق بشدة	موافق العدد	غير متأكد العدد	غير موافق العدد	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
X ₁	4	18	3	22	3	2.96	1.17	39.52
	8.0	36.0	6.0	44.0	6.0			
X ₂	4	26	6	11	3	3.34	1.09	32.63
	8.0	52.0	12.0	22.0	6.0			
X ₃	4	31	6	8	1	3.58	0.92	25.69
	8.0	62.0	12.0	16.0	2.0			
X ₄	1	17	12	15	5	2.88	1.06	36.80
	2.0	34.0	24.0	30.0	10.0			
مجموع	13	92	27	56	12	3.19	1.06	33.41
	6.5	46.0	13.5	28.0	6.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2- العلاوة والترفيه :

يتضح من الجدول (7) ان الوسط الحسابي العام للعلوة والترفيه بلغ (3.53) وبالاختلاف المعياري البالغ (1.07) ومعامل الاختلاف البالغ (30.27) , إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير بعد واضحا لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (61.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (21.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (18%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (X5) حيث يشير الى أن نسبة (64%) من أفراد العينة يتفقون على أنه يمنح للموظفين علاوة دورية في بداية الشهر من كل سنة خدمة وظيفية , إذ بلغ الوسط الحسابي (3.70) وبالاختلاف المعياري البالغ (1.16) ومعامل الاختلاف البالغ (31.35).

الجدول (7) " حقوق الموظفين- العلاوة والترفيه "

المحور	موافق بشدة	موافق العدد	غير متأكد العدد	غير موافق العدد	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
X ₅	14	18	10	5	3	3.70	1.16	31.35
	28.0	36.0	20.0	10.0	6.0			
X ₆	5	25	14	4	2	3.54	0.93	26.27
	10.0	50.0	28.0	8.0	4.0			
X ₇	9	24	6	8	3	3.60	1.14	31.66
	18.0	48.0	12.0	16.0	6.0			
X ₈	3	24	12	7	4	3.30	1.05	31.81
	6.0	48.0	24.0	14.0	8.0			
مجموع	31	91	42	24	12	3.53	1.07	30.27
	15.5	45.5	21.0	12.0	6.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

3- المكافأة والتعويضات :

يتضح من الجدول (8) ان الوسط الحسابي العام للمكافأة والتعويضات بلغ (2.81) وبالاختلاف المعياري البالغ (1.05) ومعامل الاختلاف البالغ (37.75), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أقل من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3), لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (29.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (26.5%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (44.5%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (X9) حيث يشير الى أن نسبة (42%) من أفراد العينة يتفقون على أنه يتم مكافأة الموظفين عند اثبات تميزهم في الأداء الإضافي المكلفين بها, إذ بلغ الوسط الحسابي (3.26) وبالاختلاف المعياري البالغ (1.06) ومعامل الاختلاف البالغ (32.51).

جدول (8) " حقوق الموظفين- المكافأة والتعويضات "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
						Mean	
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
	%	%	%	%	%		
X ₉	6	15	18	8	3	3.26	1.06
	12.0	30.0	36.0	16.0	6.0		
X ₁₀	1	14	8	22	5	2.68	1.05
	2.0	28.0	16.0	44.0	10.0		
X ₁₁	3	7	12	22	6	2.58	1.07
	6.0	14.0	24.0	44.0	12.0		
X ₁₂	2	10	15	18	5	2.72	1.03
	4.0	20.0	30.0	36.0	10.0		
مجموع	12	46	53	70	19	2.81	1.05
	6.0	23.0	26.5	35.0	9.5		

المصدر/ من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

4-الإجازات :

يتضح من الجدول (9) ان الوسط الحسابي العام للإجازات بلغ (3.52) وبالاختلاف المعياري البالغ (0.93) ومعامل الاختلاف البالغ (26.84), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (57.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (28.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (15.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (X13) حيث يشير الى أن نسبة (70%) من أفراد العينة يتفقون على أن الموظف يستحق التمتع بإجازة وفق الغرض ونوعها , إذ بلغ الوسط الحسابي (3.94) وبالاختلاف المعياري البالغ (0.89) ومعامل الاختلاف البالغ (22.5).

جدول (9) " حقوق الموظفين- الإجازات "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
3X ₁	15	20	12	3	0	3.94	0.89	22.5
	30.0	40.0	24.0	6.0	0.0			
14X	5	23	11	9	2	3.40	1.03	30.29
	10.0	46.0	22.0	18.0	4.0			
15X	1	18	20	8	3	3.12	0.91	29.16
	2.0	36.0	40.0	16.0	6.0			
16X	6	26	13	3	2	3.62	0.92	25.41
	12.0	52.0	26.0	6.0	4.0			
مجموع	27	87	56	23	7	3.52	0.93	26.84
	13.5	43.5	28.0	11.5	3.5			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

ثانياً / عرض نتائج إجابات أفراد عينة البحث حول المتغير المستقل الثاني (واجبات الموظفين) :

1- التفرغ لأداء العمل الوظيفي :

يتضح من الجدول (10) ان الوسط الحسابي العام للتفرغ لأداء العمل الوظيفي بلغ (4.12) وبالإعتماد على الانحراف المعياري البالغ (0.82) ومعامل الاختلاف البالغ (20.01) , إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (86.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (8.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (6.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (Y₂) حيث يشير الى أن نسبة (90%) من أفراد العينة يتفقون على إلزام الموظفين بإحترام مواعيد العمل وساعات الدوام الرسمي , إذ بلغ الوسط الحسابي (4.22) وبالإعتماد على الانحراف المعياري البالغ (0.86) ومعامل الاختلاف البالغ (20.37).

جدول (10) " واجبات الموظفين- التفرغ لأداء العمل الوظيفي "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Y ₁	13	28	6	3	0	4.02	0.79	19.65
	26.0	56.0	12.0	6.0	0.0			
Y ₂	20	25	2	2	1	4.22	0.86	20.37
	40.0	50.0	4.0	4.0	2.0			
مجموع	33	53	8	5	1	4.12	0.82	20.01
	33.0	53.0	8.0	5.0	1.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2- أداء الوظيفة بدقة وأمانة :

يتضح من الجدول (11) ان الوسط الحسابي العام لأداء الوظيفة بدقة وأمانة بلغ (3.93) وبالإلحاح المعيارى البالغ (0.99) ومعامل الاختلاف البالغ (25.23), إذ تبين أن الوسط الحسابى العام أكبر من الوسط الحسابى للمقياس الفرضى (3) وهذا يعنى ان مؤشرات المتغير بعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالى بلغ (79.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (11.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (10.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التى ساهمت فى إغناء هذا المتغير منها (Y₃) حيث يشير الى أن نسبة (84%) من أفراد العينة يتفقون على قيام الموظفين بأداء أعمالهم دون أخطاء أو إنحرافات , إذ بلغ الوسط الحسابى (4.02) وبالإلحاح المعيارى البالغ (0.93) ومعامل الاختلاف البالغ (23.13).

جدول (11) " واجبات الموظفين- أداء الوظيفة بدقة وأمانة "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Y ₃	15	27	3	4	1	4.02	0.93	23.13
	30.0	54.0	6.0	8.0	2.0			
Y ₄	13	24	8	2	3	3.84	1.05	27.34
	26.0	48.0	16.0	4.0	6.0			
مجموع	28	51	11	6	4	3.93	0.99	25.23
	28.0	51.0	11.0	6.0	4.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

3- احترام القوانين واللوائح (أو الأنظمة) :

يتضح من الجدول (12) ان الوسط الحسابى العام لإحترام القوانين واللوائح بلغ (3.63) وبالإلحاح المعيارى البالغ (0.95) ومعامل الاختلاف البالغ (26.17), إذ تبين أن الوسط الحسابى العام أكبر من الوسط الحسابى للمقياس الفرضى (3) وهذا يعنى ان مؤشرات المتغير بعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالى بلغ (66.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (17.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (17.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التى ساهمت فى إغناء هذا المتغير منها (Y₅) حيث يشير الى أن نسبة (64%) من أفراد العينة يتفقون على أنه يتم تطبيق القوانين والأنظمة من قبل الموظفين دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال, إذ بلغ الوسط الحسابى (3.64) وبالإلحاح المعيارى البالغ (1.10) ومعامل الاختلاف البالغ (30.24).

جدول (12) " واجبات الموظفين - احترام القوانين واللوائح (أو الأنظمة) "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Y ₅	12	20	6	12	0	3.64	1.10	30.24
	24.0	40.0	12.0	24.0	0.0			
Y ₆	3	31	11	4	1	3.62	0.80	22.10
	6.0	62.0	22.0	8.0	2.0			
مجموع	15	51	17	16	1	3.63	0.95	26.17
	15.0	51.0	17.0	16.0	1.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

4- طاعة الرؤساء:

يتضح من الجدول (13) ان الوسط الحسابي العام لطاعة الرؤساء بلغ (4.17) وبالإلحرف المعياري البالغ (0.83) ومعامل الإلحرف البالغ (19.89), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (88.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (6.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (6.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة). ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إلغاء هذا المتغير منها (Y₈) حيث يشير الى أن نسبة (88%) من أفراد العينة يتفقون على أنه يتم احترام توجيهات الرئيس بشأن التصرفات أثناء العمل, إذ بلغ الوسط الحسابي (4.20) وبالإلحرف المعياري البالغ (0.88) ومعامل الإلحرف البالغ (20.94).

جدول (13) " واجبات الموظفين - طاعة الرؤساء "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Y ₇	16	28	3	3	0	4.14	0.78	18.84
	32.0	56.0	6.0	6.0	0.0			
Y ₈	20	24	3	2	1	4.20	0.88	20.94
	40.0	48.0	6.0	4.0	2.0			
مجموع	36	52	6	5	1	4.17	0.83	19.89
	36.0	52.0	6.0	5.0	1.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

5- المحافظة على أسرار العمل الوظيفي :

يتضح من الجدول (14) ان الوسط الحسابي العام للمحافظة على أسرار العمل الوظيفي بلغ (4.21) وبالإلحرف المعياري البالغ (0.855) ومعامل الإلحرف البالغ (20.30), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (84.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (13.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (3.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة). ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إلغاء هذا المتغير منها (Y₉) حيث يشير الى أن نسبة (86%) من أفراد العينة يتفقون على عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته, إذ بلغ الوسط الحسابي (4.24) وبالإلحرف المعياري البالغ (0.87) ومعامل الإلحرف البالغ (20.51).

جدول (14) " واجبات الموظفين - المحافظة على أسرار العمل الوظيفي "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Y ₉	22	21	5	1	1	4.24	0.87	20.51
	44.0	42.0	10.0	2.0	2.0			
Y ₁₀	20	21	8	0	1	4.18	0.84	20.09
	40.0	42.0	16.0	0.0	2.0			
مجموع	42	42	13	1	2	4.21	0.855	20.30
	42.0	42.0	13.0	1.0	2.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

6- الحفاظ على كرامة الوظيفة :

يتضح من الجدول (15) ان الوسط الحسابي العام للحفاظ على كرامة الوظيفة بلغ (4.14) وبالإلحراف المعياري البالغ (0.755) ومعامل الإلحلاف البالغ (18.26), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (83.0%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (14.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (3%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة). ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (Y₁₁) حيث يشير الى أن نسبة (78%) من أفراد العينة يتفقون على ظهور الموظف بشخصية لائقة أثناء الدوام الرسمي وخارجة, إذ بلغ الوسط الحسابي (4.22) وبالإلحراف المعياري البالغ (0.70) ومعامل الإلحلاف البالغ (16.58).

جدول (15) " واجبات الموظفين - الحفاظ على كرامة الوظيفة "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
	%	%	%	%	%			
Y ₁₁	18	26	5	1	0	4.22	0.70	16.58
	36.0	42.0	10.0	2.0	0.0			
Y ₁₂	16	52	9	2	0	4.06	0.81	19.95
	32.0	46.0	18.0	4.0	0.0			
مجموع	34	49	14	3	0	4.14	0.755	18.26
	34.0	49.0	14.0	3.0	0.0			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

ثالثاً / عرض نتائج إجابات أفراد عينة البحث حول المتغير التابع (أخلاقيات الوظيفة) :

1- القيادة الأخلاقية :

يتضح من الجدول (16) ان الوسط الحسابي العام للقيادة الأخلاقية بلغ (3.09) وبالإلحراف المعياري البالغ (1.09) ومعامل الإلحلاف البالغ (35.79), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفرضي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (42.5%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (21.5%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (36.0%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة). ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إغناء هذا المتغير منها (Z₁) حيث يشير الى أن نسبة (72%) من أفراد العينة يتفقون على أن القيادات تتسم بالمصادقية والوضوح في جميع قراراتها وتعاملاتها الإدارية , إذ بلغ الوسط الحسابي (3.68) وبالإلحراف المعياري البالغ (1.03) ومعامل الإلحلاف البالغ (27.98).

جدول (16) " الأخلاقيات الوظيفية- القيادة الأخلاقية "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Z ₁	9	27	4	9	1	3.68	1.03	27.98
	18.0	54.0	8.0	18.0	2.0			
Z ₂	5	14	9	17	5	2.94	1.20	40.81
	10.0	28.0	18.0	34.0	10.0			
Z ₃	4	9	14	18	5	2.78	1.11	39.90
	8.0	18.0	28.0	36.0	10.0			
Z ₄	2	15	16	13	4	2.96	1.02	34.49
	4.0	30.0	32.0	26.0	8.0			
مجموع	20	65	43	57	15	3.09	1.09	35.79
	10.0	32.5	21.5	58.2	7.5			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

2- أخلاقيات الفرد :

يتضح من الجدول (17) ان الوسط الحسابي العام لأخلاقيات الفرد بلغ (3.69) وبالإلحاح المعيارى البالغ (0.92) ومعامل الإلحاح البالغ (25.01), إذ تبين أن الوسط الحسابى العام أكبر من الوسط الحسابى للمقياس الفرضى (3) وهذا يعنى ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالى بلغ (65.5%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (22.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (12.5%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة). ومن أبرز الفقرات التى ساهمت فى إغناء هذا المتغير منها (Z₆) حيث يشير الى أن نسبة (72%) من أفراد العينة يتفقون على أن وجود أخلاقيات الوظيفية تزيد من ولاء الموظفين وانتمائهم , إذ بلغ الوسط الحسابى (3.98) وبالإلحاح المعيارى البالغ (0.93) ومعامل الإلحاح البالغ (23.36).

جدول (17) " الأخلاقيات الوظيفية- أخلاقيات الفرد "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
Z ₅	6	23	15	4	2	3.54	0.95	26.83
	12.0	46.0	30.0	8.0	4.0			
Z ₆	17	19	10	4	0	3.98	0.93	23.36
	34.0	38.0	20.0	8.0	0.0			
Z ₇	8	26	9	6	1	3.68	0.95	25.81
	16.0	52.0	18.0	12.0	2.0			
Z ₈	4	28	10	8	0	3.58	0.86	24.02
	8.0	56.0	20.0	16.0	0.0			
مجموع	35	96	44	22	3	3.69	0.92	25.01
	17.5	48.0	22.0	11.0	1.5			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

3- هيكلية المنظمة وأنظمتها :

يتضح من الجدول (18) ان الوسط الحسابي العام لهيكلية المنظمة وانظمتها بلغ (3.10) وبالإلحاف المعياري البالغ (1.03) ومعامل الإلحاف البالغ (33.63), إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس الفردي (3) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لأفراد عينة البحث بنسبة اتفاق إجمالي بلغ (39.5%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (31.0%) من أفراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (29.5%) عند مستوى (غير موافق, غير موافق بشدة) . ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في إلغاء هذا المتغير منها (Z₁₀) حيث يشير الى أن نسبة (56%) من أفراد العينة يتفقون على أن الأنظمة والتعليمات السائدة تساعد على إنجاز المعاملات بسرعة , إذ بلغ الوسط الحسابي (3.40) وبالإلحاف المعياري البالغ (0.83) ومعامل الإلحاف البالغ (24.41).

جدول (18) " الأخلاقيات الوظيفية- هيكلية المنظمة وأنظمتها "

المحور	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط Mean	الانحراف المعياري S.D	معامل الاختلاف
	العدد	العدد	العدد	العدد	العدد			
	%	%	%	%	%			
Z ₉	6	14	18	9	3	3.22	1.07	33.22
	12.0	28.0	32	18.0	6.0			
Z ₁₀	1	27	14	7	1	3.40	0.83	24.41
	2.0	54.0	28.0	14.0	2.0			
Z ₁₁	4	12	15	13	6	2.90	1.14	39.31
	4.0	24.0	30.0	26.0	12.0			
Z ₁₂	4	11	15	16	4	2.90	1.09	37.58
	8.0	22.0	30.0	32.0	8.0			
مجموع	15	64	62	45	14	3.10	1.03	33.63
	7.5	32.0	31.0	22.5	7.5			

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

2- اختبار فرضيات البحث :

* اختبار فرضيات الأثر :

تم من خلالها قياس واختبار علاقات الإنحدار وقيم معامل بيتا وترتيب قيمة الارتباط و قيم توزيعي F و T لكل من المتغيرين المستقلين والمتغير التابع.

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لحقوق الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية ".

حيث يتضح من الجدول (19) وجود تأثير معنوي لمتغير حقوق الموظفين كمتغير مستقل (الأول) في الأخلاقيات الوظيفية باعتبارها متغيراً تابعاً. وذلك لأن قيمة معامل الانحدار (Beta) والبالغ (0.747) يدل على أن التغير في الأخلاقيات الوظيفية بنسبة (74.7%) يعزى الى حقوق الموظفين. ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (15.22) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.4) ضمن مستوى معنوية (0.05) وبمعامل تحديد (R²) قدره (0.63) وهذا يعني (63.0%) من التغيرات المتحققة في الأخلاقيات الوظيفية تفسرها الحقوق الوظيفية ويعود الباقي (37.0%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الإنحدار أصلاً . وبهذا تم قبول الفرضية الأولى التي تنص على أنه " يوجد تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية لحقوق الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية".

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية ".

حيث يتضح من الجدول (19) عدم وجود تأثير معنوي لمتغير واجبات الموظفين كمتغير مستقل ثاني في الأخلاقيات الوظيفية باعتبارها متغيراً تابعاً. وذلك لأن قيمة (P. Value) أكبر من قيمة مستوى المعنوية (0.05). وبهذا تم رفض الفرضية الثانية التي

تنص على أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية", ومن ثم قبول بالفرضية البديلة " لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية " .

الجدول (19): " ملخص قيم الانحدارات والتوزيعات لمتغيرات البحث "

المتغير التابع: الأخلاقيات الوظيفية					علاقة انحدار
Sig.	R ²	T	F	Beta	المتغير المستقل
0.242	0.63	1.18	15.22	0.687	ثابت
0.000		4.65		0.747	حقوق الموظفين
0.78		0.284		0.043	واجبات الموظفين

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

3- اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لحقوق وواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية".

حيث يتضح من الجدول (20) وجود تأثير معنوي لكل من المتغيرين حقوق وواجبات الموظفين معاً في أخلاقيات الوظيفية . وذلك لأن قيمة معامل الانحدار (Beta) والبالغ (0.76) يدل على أن التغير في الأخلاقيات الوظيفية بنسبة (76.0%) يعزى الى حقوق وواجبات الموظفين. ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (21.03) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (7.2) ضمن مستوى معنوية (0.00) وبمعامل تحديد (R²) قدره (0.501) وهذا يعني (50.1%) من التغيرات المتحققة في الأخلاقيات الوظيفية تفسرها حقوق وواجبات الموظفين ويعود الباقي (49.9%) إلى متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً . وبهذا تم قبول الفرضية الثالثة التي تنص على أنه " يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لحقوق وواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية".

الجدول (20): " ملخص قيم الانحدارات والتوزيعات لمتغيرات البحث "

المتغير التابع: الأخلاقيات الوظيفية					علاقة إنحدار
Sig.	R ²	T	F	Beta	المتغير المستقل
0.397	0.501	0.85	21.03	0.521	ثابت
0.000		4.586		0.760	حقوق و واجبات الموظفين

المصدر/ من اعداد الباحثة بالإعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

المحور الرابع / الإستنتاجات والتوصيات

أولاً / الإستنتاجات

- 1- يعد حقوق وواجبات الموظفين من المواضيع الهامة التي يجب تعريف الموظفين بها ولها أثر في الأخلاقيات الوظيفية.
- 2- إن أغلبية أفراد المبحوثين يتفقون على أن نظام الرواتب تسهم في تخفيف حدة الإضطراب والتوتر النفسي للموظفين.
- 3- أظهرت نتائج البحث أن نظام المكافأة والتعويضات المتبعة في الكلية ضعيف ولا تتسم بالعدالة والشفافية.
- 4- اتفق أغلبية أفراد المبحوثين على عدم وجود برامج تدريبية دورية تساعد في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية.

- 5- اظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لحقوق الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية.
- 6- بينت نتائج البحث عدم وجود تأثير معنوي لواجبات الموظفين في أخلاقياتهم الوظيفية.
- 7- عدم اهتمام الإدارات بنشر الوعي الثقافي للأخلاقيات الوظيفية وفقاً لما ورد في إجابات أفراد العينة .
- 8- عدم اهتمام الإدارات بتشكيل اللجان الأخلاقية المسؤولة عن كشف المخالفات ووضع العقوبات الرادعة له.

ثانياً / التوصيات

من خلال الاستنتاجات اعلاه، توصلت الباحثة الى مجموعة من التوصيات:

- 1- العمل على منح الموظفين كافة حقوقهم الوظيفية لما له أثر في اخلاقياتهم الوظيفية.
- 2- ضرورة وضع وتعزيز الأخلاقيات الوظيفية وتدريب العاملين عليها لتعزيز قدرتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية .
- 3- التركيز على بناء نظام للحوافز المادية والمعنوية لتدعيم الأخلاقيات الوظيفية لدى الموظفين في الكلية المبحوثة .
- 4- ضرورة نشر الوعي الثقافي للأخلاقيات الوظيفية وتعزيزها على الموظفين في الكلية المبحوثة.
- 5- العمل على فتح الدورات التدريبية للموظفين في الكلية لتوضيح مبادئ الأخلاقيات الوظيفية.
- 6- وضع برامج خاصة للتوعية الأخلاقية لدى الموظفين والتزامهم بها.
- 7- يتوجب على الكلية وضع مدونة أخلاقية للموظفين لديها وإلزامهم بتنفيذها.

قائمة المصادر

أولاً / المصادر العربية :

- 1- الدسوقي, محمد ابراهيم, (2010), حماية الموظف العام إدارياً , دار النهضة العربية – القاهرة.
- 2- الرواشدة, ريم ياسر, (2007), أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية , رسالة ماجستير في الإدارة العامة , جامعة المؤتة .
- 3- الزعبي, خالد, (1998), القانون الإداري , دار الثقافة للنشر والتوزيع – عمان.
- 4- السكارنة, بلال خلف , (2012), أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهني في منظمات الأعمال , مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية , العدد الثالث والثلاثون .
- 5- السملوي, حماد محمد شطا, النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة.
- 6- الشاوي, سري حارث, (2013), النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية , دار ميزوبوتاميا للنشر والتوزيع – بغداد.
- 7- الشخيلي, عبد الرزاق ابراهيم, وموسى, رياض عبد واحد, (2017), تأثير الاتجاهات في أخلاقيات الوظيفة العامة للفرد , مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية , العدد 105, المجلد 24.
- 8- الصفور, رياض ضياء, والعباسي, علاء عبد السلام, (2016), دور اخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات , مجلة الكون للعلوم الاقتصادية والادارية , العدد (21), جامعة واسط.
- 9- الغالبي, طاهر محسن منصور, والعامري, صالح مهدي محسن و(2015), المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل , دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, الأردن.
- 10- المريات, رعدة عابد عطالله, (2011), أثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان, رسالة ماجستير في إدارة الأعمال, جامعة الشرق الاوسط.
- 11- جلاب, إحسان دهش, وحسين, رونق كاظم, (2008), أساليب إدارة الانطباع وعلاقتها مع أخلاقيات العمل , مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية , المجلد (10), العدد (3) لسنة (2008).
- 12- حبيب, كميل, وبولس, جان, (2007), أخلاقيات الأعمال في عالم متغير, المؤسسة الحديثة للكتاب _ طرابلس _ لبنان.

- 13- حمد, فرمان درويش, (2008), النظام الانضباطي للموظف الدولي, رسالة ماجستير في القانون العام, جامعة السلیمانیة .
- 14- خرفي, خضرة, (2016), أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية , رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية , جامعة قاصدي مرباح- ورقلة.
- 15- عبد الوهاب, محمد رفعت, (2005), مبادئ وأحكام القانون الإداري , منشورات الحلبي الحقوقية – لبنان .
- 16- عثمان, حسين عثمان محمد, (2006), أصول القانون الإداري , منشورات الحلبي الحقوقية- الطبعة الاولى- لبنان.
- 17- فتاح, ثافا عمر , (2018), دور أخلاقيات العمل في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلا اختيار وتعيين الدرجات الجامعية الخاصة , رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال , جامعة السلیمانیة .
- 18- لاخضر, غربي يسين., وربحية, قرينعي, (2016), مدى التزام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال, المؤتمر الدولي الثالث العشر, يومي 14 و 15 نوفمبر 2016, جامعة حسيبة بن علي – الجزائر.
- 19- محمود, محمد مجيد, (2012), أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية J.Agric.econom. and social sci., Mansoura university., vol.3 (10), October 2012.,
- 20- محمود, دجلة مهدي, (2013), تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري , مجلة التقني, المجلد السادس والعشرون, العدد الرابع, 2013.
- 21- يحي, رزوقي, (2017), أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام, رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية, جامعة أبو بكر بلقايد.

النصوص القانونية والتنظيمية:

- 1- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة (2008) المعدل .
- 2- قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة (2008) المعدل .
- 3- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل .

ثانياً / المصادر الأجنبية :

- 1- Boyer, Andre, l'impossible éthique des entreprise édition d'organisation, 2002, p 4
- 2- Connor K.T. (2006) Assessing organizational ethics: measuring the gaps, Industrial and Commercial Training, Volume: 38 Issue: 3 Page: 148 – 155
- 3- Daft, (2003), Management, 6th. Ed., Thompson South-Western Publishing Co; Canada.
- 4- Geber, Bevrly, (1995), The Right and Wrong of Ethics Offices, Journal of Training, Volume: 6 Issue: 1 Page: 187 – 206.
- 5- Ghillyer, Andrew, (2012), Busins Ethics Now, 3rd ed, published by McGraw-Hill, Inc, New York.
- 6- Linda Klebe Terino, Laura Pincus & Michael Brown, (2000), Moral Person and Moral Management, California Management Review, 42 (4), Summer, PP. 128-142. In: Richard L.
- 7- Laura p. Hartman & Joe Desjardins, 2011, Business Ethics, Decision making for personal integrity and Social Responsibility. Second edition.
- 8- Iussier, R.N. (2005), Human relations in organizations: Applications and skill building, sixth Ed. McGrawHill/Irwin, U.S.A.
- 9- Mars, B. (2007), Business ethics, stake – holder management and related fields in entrepreneurship: An analysis of concerns, perceptions and in consistencies, March.
- 10- Petersen, andre, (2013), the importance of governance and business ethics , chartered institute of purchasing & supply , Africa .
- 11-