



أخلاقيات العمل في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة وعلاقتها بالأداء الإداري

Work Ethics in the Education Office in Hodeidah Governorate and its Relationship to Administrative Performance

Sadiq Abbas Saeed Ahmed

*Researcher - Department of Educational Administration and
Planning Department - Faculty of Education
Sana'a University -Yemen*

صديق عباس سعيد أحمد

*باحث - قسم إدارة وتخطيط تربوي - كلية التربية
جامعة صنعاء - اليمن*

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات العمل في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة وعلاقتها بالأداء الإداري من وجهة نظر الموظفين، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد احتوت على (40) فقرة، موزعة على محورين: المحور الأول أخلاقيات العمل الإداري ويضم (6) أبعاد: (الشفافية، العدالة، الانضباط، الاحترام، الأمانة، التعاون)، والمحور الثاني الأداء الإداري. وبلغت عينة البحث (40) إدارياً. وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل بأبعاده (الشفافية، العدالة، الانضباط، الاحترام، الأمانة، التعاون) تسهم فعلاً في رفع وتحسين الأداء الإداري والوظيفي لدى موظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، وأن هناك علاقة طردية إيجابية ذا دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري، مفادها أن لأخلاقيات العمل الإداري دوراً في تحسين الأداء الإداري والارتقاء به في مكتب التربية بمحافظة الحديدة، وذلك من خلال شعور الفرد كأنه جزء من المنظمة مما يدفعه إلى المحافظة على قيمه الأخلاقية، والحرص على تقديم الأفضل في مهامه وواجباته. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات، أهمها: إجراء برامج تدريبية خاصة بأخلاقيات العمل الإداري، والحرص على نشر اللوائح والمدونات الأخلاقية داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الأداء الإداري.

Abstract:

The study aims to identify the nature of the relationship between work Ethics in the Education Office in Hodeidah Governorate and its Relationship to Administrative Performance from the point of view of job. To achieve the research objectives, the researcher used the descriptive analytical approach, and a questionnaire was created containing (40) items distributed among two axes, which are: administrative work ethics, which include (6) dimensions: (transparency, justice, discipline, respect, honesty, cooperation); and the second axis is administrative performance. The research sample amounted to (40) administrators. The results of the study revealed: the work Ethics dimensions(6) (transparency, justice, discipline, respect, honesty, cooperation) leads to improving job p Administrative Performance the Education Office in Hodeidah Governorate the existence of a positive direct relationship with statistical significance between administrative work ethics and administrative performance, indicating that administrative work ethics have a role in improving and progressing administrative performance in the Education Office in Hodeidah Governorate, through the individual feeling as if he/she is part of the organization, which prompts him/her to maintain his moral values and be keen to provide the best in his/her tasks and duties. The research also recommends the following: conducting training programs on administrative work ethics, and ensuring the broadcasting of ethical regulations and codes within the institution.

Keywords: work ethics, administrative performance

المقدمة:

بموظفيها، وكذلك ثقة المجتمع، فسيقود الالتزام بها إلى الإبداع؛ للحاق بركب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي.

ويُعد النظام التربوي من أكثر أنظمة المجتمع أهمية؛ نظراً لارتباط نجاح الأنظمة الأخرى بنجاحه،

يتطلب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي في المجالات كافة، النظر إلى الأمور بمختلف أنواعها بطريقة متجددة، ولما كانت أخلاقيات العمل تُعد من أساسيات نجاح الأداء؛ لأنها تعكس ثقة المنظمة

والعالم اليوم يفرض على الإدارة أن تكون على استجابة وتواصل دائم في مجال أدائها لمهامها الخدمية، وهذه الاستجابة تتطلب وعياً كبيراً وإدراكاً دقيقاً من الإدارة بمصالح المجتمع بدرجة أكبر من الالتزام الأخلاقي والشمول؛ لذا كان من الضروري الاهتمام والتركيز على نحو خاص على القيم الأخلاقية في الإدارة ومعاييرها؛ بغية تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة؛ إذ يعد تطبيق القيم والسلوكيات الأخلاقية من أهم الأسس في الأداء الإداري.

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات إلى تحقيق جودة الأداء من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل التي تنعكس على نمو المجتمع، ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين، كما أنها عنصر أساس في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى لا سيما أن بيئة الأعمال في الوقت الحاضر تشهد الكثير من الخروقات التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية في ممارسات الكثير من المنظمات لأنشطتها والابتعاد نوعاً ما عن النظر، أو حتى التفكير بالمحددات والرموز الأخلاقية، فضلاً عن انتشار الأعمال الإلكترونية التي تعتمد إلى حد كبير على الإنترنت وما صاحبه من خروقات أخلاقية كبيرة ومتزايدة. وقد أشارت عدد من الدراسات كدراسة الهزيلي (2023)، ودراسة محمد (2023)، ودراسة المريسي (2019)، ودراسة حاكم ودولي (2017)، ودراسة خلف (2012)، ودراسة لشهب (2017)، إلى أهمية أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بتحسين الأداء الإداري، وما لاحظته الباحث

فهو العمود الرئيس لبناء مجتمع على أسس سليمة كونه يستهدف تنشئة جميع أفراد المجتمع منذ الصغر، وعليه يجب أن يحظى هذا النظام بنوع من الاهتمام أو الرعاية، والوقوف على متطلباته وتعزيزه، لكي يكون خير داعم لبناء مجتمع متماسك، كما يجب أن تكون هناك متابعة دورية للنظام من أجل معرفة نقاط قوته ومواطن ضعفه، وأن يكون هناك أسلوب إداري يصح الأخطاء التي تعرقل سير العمل، بحيث يواكب التغيرات والتطورات في مختلف المجالات، ولعل من أهم مكونات النظام التربوي هو الأداء الإداري للمؤسسة الذي يمثل العمليات أو الأنشطة كافة التي تدور داخلها، وبذلك أصبح تحسين الأداء الإداري للمؤسسة التربوية يشكل اهتماماً عالمياً في جميع الدول، ومن أهم الخصائص التي تميز أي مجتمع عن غيره قدرة المجتمع على إدارة مؤسساته أو أنظمتها بكفاءة عالية وقدرة فائقة؛ إذ يعد تدني الأداء الإداري من أهم أسباب الإخفاق في بناء الأنظمة لا سيما الأنظمة التربوية (حسن، 2015، 2).

وأمام هذه التغيرات الكبيرة بدأ الحديث يدور حول كيفية تطوير التعليم، وإن كان التعليم لم يصل بعولمته كما وصل الاقتصاد، ولكن الاهتمام بات أكثر وضوحاً بتأثير العولمة على التعليم لرفع مؤسساته وتحسينها، وما يشهده العالم في الآونة الأخيرة من تطورات وتغيرات متسارعة في المجالات الاقتصادية والتجارية والتكنولوجية والاجتماعية وغيرها، حيث انعكست على دور العملية التعليمية ولا سيما القيادة التعليمية، مما استوجب على المؤسسات السعي للمنافسة على المستويين المحلي والدولي للحفاظ على مركزها (الفهمي، 2020، 19).

2. تسهم في إثراء المعلومات حول أثر أخلاقيات العمل في الأداء الإداري للعاملين في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة.
3. تساعد في التقليل من السلوكيات والأنشطة السلبية غير المنصفة بين الأشخاص، بحيث يأخذ كل ذي حق حقه من النواحي والمجالات المهنية المختلفة.
4. القاعدة الأساسية في تنمية وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي بين جميع الموظفين ولا سيما زملاء العمل المهني بين المؤسسات المهنية المختلفة.

الأهمية النظرية (العلمية):

1. تكمن الأهمية العلمية للدراسة في النقاط الآتية:
 1. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في إعداد برامج تدريبية في مجال أخلاقيات العمل لزيادة الأداء الوظيفي للعاملين.
 2. قد تفيد هذه الدراسة المهتمين وأصحاب القرار في الكشف عن العلاقة بين مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري ومستوى الأداء الإداري لدى موظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو معرفة مستوى أخلاقيات العمل في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة وعلاقتها بالأداء الإداري من وجهة نظر الموظفين. وتسعى من خلاله إلى تحقيق الأهداف الآتية:

من خلال عمله في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة. وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة بالتساؤل الرئيس الآتي:

ما أخلاقيات العمل في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة وعلاقتها بالأداء الإداري من وجهة نظر الموظفين؟

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما مستوى أخلاقيات العمل بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة من وجهة نظر أفراد العينة؟
2. ما مستوى الأداء الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة من وجهة نظر أفراد العينة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء حسب استجابات موظفين مكتب التربية بالحديدة؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

الأهمية العملية (التطبيقية):

- تتمثل أهمية الدراسة من الناحية العملية في أنها:
1. تتناول موضوعاً مهماً لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين؛ إذ يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل عند الموظفين وتحفيزهم للأداء الإداري لدى العاملين، كما يركز على بيئة عمل واسعة وحساسة تتبع أهميتها من نوع الخدمات التي تقدمها، ألا وهي مؤسسات مكاتب التربية والتعليم.

الصحيحة، وتحكم السلوك الإداري؛ لتحقيق كفاءة المنظمة، ورضا أصحاب المصلحة (بوريطة، 2020، 34).

تعرف أخلاقيات العمل الإداري إجرائياً بأنها مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الموظفين في مكتب التربية والتعليم في محافظة الحديدة.

الأداء الإداري: هو الدرجة التي تعكس قدرة المنظمة على استخدام مواردها التنظيمية، مع تحديد السلوك الإداري لعاملها، ومدى إسهامهم في تحقيق أهدافها (عبد الرزاق، 2020، 23).

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري:

ويشتمل على ما يلي:

1- مفهوم أخلاقيات العمل:

تعرف أخلاقيات العمل أنها فعل كل ما هو صحيح بعد معرفته معرفة تامة دينياً ومجتمعياً، وعند التعارض بين المعرفتين يجب فعل ما أشار إليه الدين دون النظر إلى ما اعتاد عليه المجتمع من سلوك قد لا يتفق مع الشريعة السماوية (علي، 2011: 17).

وأشار (Johnson, 2012) إلى أن الأخلاق هي المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة. ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو الصواب.

وعرف (حوشين، رحيل، 2019: 113) أخلاقيات العمل بأنها أبعاد أوسع وأكثر وضوحاً، الغرض منها هو منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في

1. قياس مستوى أخلاقيات العمل بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة من وجهة نظر أفراد العينة.

2. تحديد مستوى الأداء الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة من وجهة نظر أفراد العينة.

3. الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة.

فروض الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضية الآتية:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والأداء الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة حسب استجابات موظفي مكتب التربية".

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2023/2024م.

الحدود البشرية: جميع الموظفين وعددهم (258) موظفاً.

الحدود المكانية: مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة.

الحدود الموضوعية: أخلاقيات العمل في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة وعلاقتها بالأداء الإداري.

مصطلحات الدراسة:

اقتصرت الدراسة على المصطلحات الآتية:

أخلاقيات الإدارة: هي مجموعة القيم، والمبادئ الفاضلة، والمعايير الصادقة التي تشتق من العقيدة

4. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم الرضاء والاستقرار الاجتماعي بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه، ويسود العدل في التعاملات والعقود والأسناد وتوزيع الثروة، وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.

5. الالتزام بأخلاقيات العمل يقلل تعرض المؤسسات للخطر؛ لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل، والمنازعات تقل، حيث يتمسك الجميع بالقانون، الذي هو في أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.

6. إقرار مبدأ الشفافية التي أصبحت من المطالب الأساسية للقضاء على الفساد الإداري والمالي، ومن ثم تقدم المجتمع ورقية، لا سيما في ظل التقدم التكنولوجي وسهولة إتاحة المعلومات والبيانات ووصولها إلى كل المعنيين بالأمر.

7. الكشف عن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس، ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

8. يشجع الالتزام تطبيق موثيق أخلاقية صارمة عن طريق اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، مما يؤدي إلى نجاح الممارسات الجيدة وطرده الممارسات السيئة.

مصادر أخلاقيات العمل:

تختلف النظم الإدارية في مستواها وطبيعتها جهودها وطرق تعاملها، ولكن لا تختلف في مصادر الأخلاقيات من حيث الجوهر، حيث حاول الكثير من الكتاب والباحثين في تحديد المصادر الأساسية لأخلاقيات العمل، التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيئ، بمصادر شخصية ومجتمعية، والجدول التالي يوضح ذلك:

مختلف المواقف والظروف، وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة، وتنعكس على القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية.

كما عرفت بأنها جملة القيم والمبادئ والأخلاق والمعايير الواجب على الشخص التحلي بها في حياته المهنية وفي مجال عمله اليومي (مخوف وبوسعيد، 2021: 5).

أهمية أخلاقيات العمل:

مما لا شك فيه أن اتباع الأخلاق أمر يجب أن تحرص عليه كل المنظمات وكل العاملين فيها؛ حيث إن ممارسة العمل والأنشطة تتطلب من الموظفين التمتع بقدر واسع من الأخلاق والأعراف القادرة على التفاعل مع الآخرين (حسين، 2020: 59)، وعليه يمكن أن نجل أهمية أخلاقيات العمل في النقاط التالية: (علي، 2011: 26-27) (عفيفي، 2006: 9)

1. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

2. الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال إلى الأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجه الموارد لما هو أنفع.

3. الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.

جدول (1): مصادر أخلاقيات العمل:

مصادر أخلاقيات العمل	
المصادر الخارجية	المصادر الداخلية
ثقافة المجتمع، وعاداته، وقيمه الثقافة التنظيمية. تشريعات الخدمة المدنية، والقوانين، واللوائح الحكومية والتشريعية. القيادة القدوة، والتنظيم الإداري، وقوانين السلوك الأخلاقي. قيم الجماعة، وقيم العمل، والجماعات المرجعية، بالإضافة إلى إعلام الدولة، ومنظمات الرأي العام.	الأخلاقيات الشخصية. الدين، والأسرة. المؤسسات التعليمية. الخبرة المتراكمة، والضمير الإنساني الصالح. الحالة الصحية والجسمانية.

المصدر: (حاكم ودولي، 2017: 251).

4. الاحترام: يأتي احترام زملاء العمل عن طريق

المحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون

تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم.

5. الشفافية: تشير إلى ضرورة تبيان المؤسسة

لرسالتها، وأهدافها، وسياساتها، والمعايير المتبعة

فيها بشكل واضح وصريح، وهذا على مستوى

المنظمة بوجه عام، وبوجه خاص يجب على

المدير في المؤسسة أن يعرف مدى

الصلاحيات الموكلة إليه، وكذلك الأمر ينطبق

على الموظفين في المؤسسة (زهواني، 2018:

18).

6. الأمانة: تعني الثقة والجدارة في الاعتماد،

ومجالات أدائها في العبادات أوجب، كالصلاة

والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات

كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل

والموضوعية في الإقرار (الأشعري، 2008:

45).

عوائق تطبيق أخلاقيات العمل:

هناك عوائق عديدة تعوق تطبيق أخلاقيات العمل،

منها: (بلحاج، 2023: 219)

1. عدم تطبيق العقوبات.

2. غياب القدوة الحسنة.

معايير أخلاقيات العمل الإداري:

هناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الأفراد، وهي في الوقت نفسه تمثل مجموعة من المعايير الخاصة بالأخلاقيات بوجه عام، وهي:

1. العدالة وعدم التحيز: فإذا ما توافرت العدالة

فإنها ستظهر المساواة والقيم والأخلاقيات

الأساسية التي يجب أن تتوفر في الإدارة

العامة، كالقضاء على المحسوبيات والوساطات

والعلاقات العائلية والقبلية والإقليمية، وتطبيق

أسس ومعايير الانتقاء والمساواة في تقديم

الحوافز وربط ذلك بالجهد (السكرانة، 2012:

382).

2. التعاون: خلق الله الإنسان اجتماعيًا بطبعه، ولا

يمكنه القيام بأعباء الحياة منفردًا، أو الحصول

على لوائمه وحده؛ بل لا بد له من مشاركته

غيره (الزينايتي، 2014: 29).

3. الانضباط والالتزام: على الموظف أن يقوم

بعمله في وقت الدوام الرسمي ويحترم

الإجراءات والقوانين الواجبة (السعداني،

2005: 356).

وتحديد جوانب الضعف الإداري وطرق علاجها، وتوافر المعلومات الإدارية الضرورية في اتخاذ القرارات، وتحسين طرق التنبؤ بالأداء المتوقع، وتوافر الأساس الموضوعي لكثير من أنشطة الموارد البشرية بما يكفل تحسين هذه الأنشطة.

- على مستوى الوحدة التنظيمية: يحقق قياس الأداء عدة فوائد، منها: متابعة تنفيذ الأهداف، والمتابعة تحقيق كفاءة أداء الأنشطة، وتدعيم عملية الاتصال، وتخطيط القوى العاملة، والكشف عن المشكلات الإدارية أو التنظيمية وتصويبها، وتشجيع المنافسة بين الإدارات والأقسام بما يؤدي إلى تحسين إنتاجيتها.

- على مستوى الفرد: تتمثل فوائد قياس الأداء في تحسين الفرص المتاحة لتطوير أداء الأفراد وتحسينه، ودعم ثقتهم بأنفسهم، وحصولهم على تشجيع الإدارة وتنمية المنافسة بينهم، وتشجيعهم على بذل الجهد وزيادة الإنتاجية والكشف عن الطاقات والقدرات غير المستغلة لديهم، وإشعارهم بالمسؤولية، وتحقيق الرقابة الذاتية، وتدعيم وتشجيع السلوكيات الإيجابية لديهم.

عناصر الأداء الإداري:

يتكون الأداء الإداري من مجموعة من العناصر، أهمها: (الزبون والعمد، 2019، 16) (سلطان، 2003: 44) (رابح وعامر، 2019: 17-18)

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: تشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة، والمجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل: تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة

3. ضعف الحس الديني والوطني.

4. عدم وجود أو وضوح أو تفعيل النظام.

5. فقدان روح التفاهم بين الإداريين والموظفين.

2- مفهوم الأداء الإداري:

تعددت التعريفات حول مفهوم الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية، فقد عرفه نعيير (2022: 8) بأنه الإشارة إلى لأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد وإسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسات، وبناء عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة. وعرفه السلامي (2017: 95) بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المؤسسة.

كما عرفه عبد المحسن (2017: 59) بأنه ما يقوم به الموظف أو المدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف من وظيفة إلى أخرى، وإن وجد فيها عامل مشترك.

وعرفه دراغو (2016: 71) بأنه مجموعة من الشروط المفترض وجودها لإنجاز عمل ما للوصول إلى تحقيق غايات مطلوبة حسب مواصفات معينة بأقل التكاليف وجهد جسماني وعقلي وبسرعة وإتقان وبأقل زمن.

مستويات الأداء الإداري:

قياس الأداء الإداري بالغ الأهمية؛ لأنه يحقق مجموعة أغراض تختلف باختلاف الوحدة التي تقاس ضمن ثلاثة مستويات هي: (كريم، 2013: 21).

- على مستوى المنظمة: يحقق قياس الأداء مجموعة فوائد، منها: على سبيل المثال، قياس الفاعلية التنظيمية والتعرف على إنتاجية التنظيم،

تعد مبادئ أخلاقيات الأعمال من الأمور المهمة؛ لأن المؤسسات تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها من خلال تطبيق معايير أخلاقية تؤدي إلى رفع مستوى الأداء الإداري لا محالة؛ لما توفره من بيئة مناسبة للعمل؛ إذ يؤدي تراجع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات إلى فقدان الحس الأخلاقي والتعامل مع المسائل الأخلاقية بتجاهل لا يمكن تبريره، والغرض الأساسي هو المحافظة على الجانب الخلفي في الإدارة، وبعث الثقة، وإقامة علاقات عمل حسنة، فالجانب الخلفي يساعد الأفراد على تقديم أحسن أداء وظيفي لديهم (حاكم ودولي، 2017: 246).

إن العلاقة بين عمليات أخلاقيات العمل وتحسين مستوى الأداء الإداري هي علاقة آلية تبادلية، تدل على أن المنظمات، التي لها ميل نحو تطوير وتحسين مستوى أداء موظفيها، هي أكثر رغبة في استخدام أخلاقيات العمل، وأن المنظمات التي تستخدم الأخلاق تكون قادرة على استخدام مواردها المتاحة بفاعلية، مما يؤدي إلى تطوير مستوى أدائها وتحسينه.

ويرى الباحث أن تعزيز أخلاق الموظفين في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، يرتبط بزيادة في الأداء الوظيفي؛ لذلك يجب الاهتمام بأخلاقيات العمل في مختلف جوانب البرامج المعرفية والتعلم التنظيمي من أجل زيادة الأداء والمشاركة الفعالة للموظفين في الأمور التنظيمية وأداء مسؤولياتهم، كما يجب على موظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة الانتباه إلى الأبعاد الأخلاقية المختلفة للكادر الإداري من أجل رفع مستوى الأداء الإداري للموظفين، ومحاولة رفع المستوى الأخلاقي والإداري

ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3. كمية العمل المنجز: تشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
4. المثابرة: تشمل الجدية في العمل، والتفاني فيه، والقدرة على تحمل مسؤولية العمل، وإنجازه في وقته المحدد، ومدى الحاجة إلى الإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

علاقة أخلاقيات العمل بالأداء الإداري:

يرتكز مصطلح أخلاقيات الأعمال لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، والتي تنبثق في مجملها من الأخلاق التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه إلى العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام.

وعلى الرغم من أن أخلاقيات الأعمال ظاهرة حديثة في حياة المؤسسات، يصعب أحياناً تلقين الأفراد بها كأفضل طريقة للتعامل مع البيئة بكل مكون؛ أما فيما يتعلق بالعلاقة بين أخلاقيات الأعمال والأداء الإداري للمؤسسات، فمعظم الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع تظهر تحسناً ملموساً في الأداء بفضل التوجه الأخلاقي للمؤسسة؛ حيث إن المؤسسات المستقيمة لها سمعة جيدة في بيئتها الخارجية (بورحلة، 2019: 8)؛ إذ ينتج عن تبني أخلاقيات الأعمال داخل المؤسسات رفع مستوى الأداء الإداري إلى المقاييس المطلوبة (حاكم ودولي، 2017: 259).

ذوي دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة.

- دراسة (يوسف وإبراهيم، 2022) بعنوان: دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، حيث استخدم المنهج الوصفي في الجانب النظري، والمنهج التحليلي في الجانب التطبيقي، وتمثلت الدراسة الميدانية في تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة، من أجل الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وتقديم النموذج الأمثل لها. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإلتقان) تؤثر في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \geq 0.05$)، وأن هناك علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإلتقان) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \geq 0.05$).

- دراسة (علي، 2021) بعنوان: أخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، حيث تم بناء نموذج الدراسة وفرضياتها اعتماداً على أدبيات الدراسة، وتم تطوير مقاييس الدراسة بناءً على الدراسات السابقة، ووزعت (150) استبانة؛ استرجع منها (120) استبانة صالحة للتحليل. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، أهمها: عدم وجود علاقات تأثير بين مستوى أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي، وأن درجة التزام الإدارة

لهم، من خلال عقد ورش العمل، وتشكيل فرق حل المشكلات، وإنشاء نظام المكافآت لموظفيها.

ثانياً: الدراسات السابقة:

- دراسة (الهزلي، 2023) بعنوان: أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن أخلاقيات العمل الإداري وأثرها في تنمية القدرات الإبداعية وتحفيزها، حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والفنيين والإداريين العاملين في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عمان، البالغ عددهم (830) منتسباً، واختار الباحث عينة عشوائية طبقية قدرها (263) فرداً من الأكاديميين والإداريين، كما صمم استبانة احتوت على (36) عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل، تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين، مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق أخلاقيات العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى أخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان كان عالياً.

- دراسة (محمد، 2023) بعنوان: الأداء الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة كركوك.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأداء الإداري لمديري إدارات المدارس الابتدائية لمحافظة كركوك، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، ثم وزع استبانة على عينة مكونة من (10) مديرين من مديري المدارس الابتدائية في محافظة كركوك، وقد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق

هدف هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء إدارات التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل التمكين الإداري، من خلال التعرف على آراء الخبراء حول درجة أهمية مجالات ومكونات التصور المقترح، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والتطويري، باستخدام أسلوب دلقي، ومن خلال أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة اختيرت مجموعة من الخبراء بصورة قصدية بلغت (17) خبيراً. وتوصلت النتائج إلى اتفاق الخبراء على أهمية مجالات التصور المقترح لتطوير أداء إدارات التربية والتعليم بكل مجالاته، ومحاوره، وأغلب مكوناته، وعباراته، كما توصلت إلى تصور مقترح لتطوير الأداء المؤسسي في إدارات التربية والتعليم في ضوء مدخل التمكين الإداري.

- دراسة (R Arzu Kalemci and IpekKalemci) بعنوان: **Understanding Protestant and Islamic Work Ethic Studies**.

هدفت هذه الدراسة إلى فهم المعنى المشترك لـ(PWE) و(IWE) في مجال بحوث أخلاقيات العمل، حيث حلت (109) مقالات تستخدم الكلمات الأساسية (PWE و IWE) في عناوينها باستخدام تحليل المحتوى. وأكدت الدراسة القيم المشتركة عالمياً لـ(PWE)، كما أظهرت أن (IWE) توفر منظوراً فريداً حول كيفية تحسين الأداء التنظيمي نتيجة أخلاقيات العمل السائدة في المؤسسات.

- دراسة (شهب، 2017) بعنوان: **الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر**.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد إسهام أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي، حيث استخدم

بأخلاقيات الأعمال ضعيفة. وأوصت الدراسة بالزام الإدارات بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال. - دراسة (Campbell, 2021) بعنوان: **The most important moral values taught by teachers**.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم القيم الأخلاقية التي يعلمها المعلمون الطلاب في المدارس في بريطانيا، وتكونت العينة من ثلاثين طالباً في المرحلة الثانوية، وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام بأخلاقيات المهنة ضروري لإنجاح العملية التربوية، وأن المعلم قادر على تفعيل دور الطالب من خلال غرس القيم الإيجابية، مثل: الحوار والمناقشة.

- دراسة (الجماعي، 2020) بعنوان: **أنموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري في مكاتب التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء إدارة التميز**.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم أنموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري في مكاتب التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء إدارة التميز، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي والتطويري، ولتحقيق هدف الدراسة صمم الباحث استبانة ووزعها على عينة بلغت (105) موظفين. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى واقع ممارسة إدارة التميز في مكاتب التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية كان ضعيفاً.

- دراسة (المريسي، 2019) بعنوان: **تصور مقترح لتطوير الأداء المؤسسي في إدارات التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل التمكين الإداري**.

مكتب التربية والتعليم في محافظة الحديدة؛ إذ تعد الدراسة الأولى -حسب علم الباحث- من حيث نوعها وموضوعها.

ثالثاً: إجراءات الدراسة ومنهجيتها:

أ. الدراسة الميدانية:

وتشتمل على ما يلي:

منهجية الدراسة الميدانية:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، كونه أنسب المناهج والطرق العلمية في وصف الظواهر الإنسانية؛ إذ يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كينافياً بوصفها وبيان خصائصها كمياً من خلال إعطائها وصفاً رقمياً (إبراهيم، 2018: 43).

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الموظفين في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، والبالغ عددهم (258) موظفاً من المستويات الوظيفية كافة.

عينة الدراسة:

اختيرت عينة قدرها (40) موظفاً من مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة بطريقة عشوائية، من المستويات الوظيفية كافة، بنسبة (15.5%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المختلفة.

جدول (2): توزيع العينة حسب المتغيرات التصنيفية

لِلدراسة (ن = 40):

م	المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية	م	المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكور	30	75%	3	المستوى التعليمي	ثانوي	3	7.5%
		إناث	10	25%			جامعي	29	72.5%
		أقل من 30 سنة	3	7.5%			أعلى من الجامعي	8	20%

الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديرية الشؤون الدينية بولاية المسيلة، واختيرت عينة عشوائية من المجتمع بلغ عددها (100) عامل. وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من الآليات، منها: تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة، تحفيز العاملين على الإبداع والابتكار، تحسين جودة المنتجات والخدمات.

- دراسة (حاكم ودولي، 2017) بعنوان: مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة طاهري محمد - بشار.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة أخلاقيات الإدارة في تقليص الانحرافات ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وتوضيح طبيعة العلاقة بين أخلاقيات الإدارة وتحسين الأداء الوظيفي، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة وزعت على (100) موظف من كل المستويات الوظيفية. وأكدت نتائج الدراسة أن أخلاقيات الإدارة تسهم فعلياً في رفع الأداء الوظيفي وتحسينه.

التعليق على الدراسات السابقة

تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة الدور المهم الذي تؤديه أخلاقيات العمل الإداري في تحسين الأداء الإداري في مكاتب التربية والتعليم والجامعات، وتتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها تتناول أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بالأداء الإداري في

5	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	26	65%	من 30 إلى 40 سنة	العمر
		من 5 إلى 10 سنوات	11	27.5%	أكثر من 40 سنة	
		أكثر من 10 سنوات	40	100%	المجموع	

أعد الباحث أداة الدراسة وهي الاستبانة، التي تعد من بين أهم تقنيات الاستقصاء وجمع المعلومات، حيث صممت الاستبانة بعد ما حددت أبعاد الموضوع ومكوناته، والتعرف على مجتمع الدراسة، وبناءً عليه فقد اشتملت الاستبانة على (40) عبارة موزعة على محورين، هما: المحور الأول أخلاقيات العمل الإداري، ويضم (6) أبعاد هي: (الاحترام، الشفافية، الأمانة، التعاون، الانضباط، العدالة)، وقد اشتمل هذا المحور على (24) عبارة موزعة بواقع (4) عبارات لكل بعد، والمحور الآخر هو الأداء الإداري، واشتمل على (16) عبارة.

صدق الأداة:

تحقق الباحث من صدق الأداة، من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية، التي تضمنت (3) محاور مكونة من (5) أبعاد شملت (46) فقرة، على مجموعة من المحكمين وعددهم (12) عضواً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين، للتأكد من وضوح العبارات، ومدى مناسبة الأداة للهدف الذي أعدت لأجله، وملاءمتها لجمع البيانات المرغوب الحصول عليها، وقد أبدى المحكمون الآراء والملاحظات التي تتعلق بإجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات، وحذف بعضها الآخر، وعدلت بعضها طبقاً لآراء المحكمين بنسبة تزيد عن (90%)، حتى أصبحت الأداة في صورتها النهائية مكونة من محورين و(6) أبعاد شملت (40) فقرة، وبعد ذلك طرحت للتطبيق.

يتضح من الجدول (2) أن أغلب أفراد العينة من موظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، هم من الذكور؛ حيث يشكلون (75%) من عينة الدراسة، وهي نسبة مناسبة طبيعية كون الإناث لا يمثلن نسبة عالية في شغل الوظائف المكتبية في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة. كما يتضح أن النسبة الأعلى من عينة الدراسة هم الفئة التي تتراوح أعمارهم بين (30) و(40) سنة بنسبة (65%)، ما يعادل (26) موظفاً، ويعود ذلك إلى طبيعة مجتمع الدراسة الذي يتطلب توفر قدرًا معتبرًا من النضج، كما يمتلك أصحاب هذه الفئة الخبرة الواسعة، ويتميزون بمهارات قوية في الحكم على الأشياء. ويتضح أيضًا أن (72.5%) من العينة يمتلكون المستوى التعليمي الجامعي، وتعود هذه النسبة المرتفعة إلى أن أغلب المؤسسات تشترط الشهادة الجامعية كمؤهل أساس في التوظيف، كما أنها تعطي لمحة من الشخص بأنه ذو ثقافة والتزام وقدرة على التعلم اكتسبها خلال مساره الجامعي. وكذلك يتضح أن فئة الذين تتراوح عدد سنوات خبرتهم المهنية أكثر من (10) سنوات هي أكبر فئة من عينة الدراسة بنسبة (62.5%)، وهذا يدل على أن المؤسسة تسعى إلى الاستقرار الوظيفي، وكذلك نتيجة للعدوان على اليمن لا يوجد توظيف جديد خلال هذه الفترة.

أداة الدراسة:

من خلال الاطلاع على الأدب النظري التربوي، والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة الحالية،

ثبات الأداة:

(Cronbach Alpha)، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، والجدول (3) يوضح معاملات الثبات لكل محور من محاور الدراسة والأداة ككل.

تحقق الباحث من الاتساق الداخلي لعبارة الأداة، من خلال حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ

جدول (3): قيم معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة والأداة ككل:

متغيرات الدراسة	المحاور	عدد الفقرات	Cronbach's Alpha
أخلاقيات العمل الإداري (المتغير المستقل)	الاحترام	4	0.75
	الشفافية	4	0.70
	الأمانة	4	0.68
	التعاون	4	0.83
	الانضباط	4	0.66
	العدالة	4	0.83
مجموع المتغير المستقل		24	0.91
الأداء الإداري (المتغير التابع)		16	0.88
المعدل العام للثبات للاستبانة ككل		40	0.92

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها استخدمت التحليلات الإحصائية الآتية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معادلة ألفا كرونباخ، معامل الارتباط (R)، معامل التحديد (R^2)، معامل الانحدار (β).

عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج التساؤل الأول: ما مستوى أخلاقيات العمل الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؟ وللإجابة عن هذا التساؤل، حسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة في المحاور المختلفة، وكانت النتائج كما هو موضح فيما يلي:

أولاً: أخلاقيات العمل الإداري:

نلاحظ من الجدول (3) أن معامل الثبات الكلي لأداة الدراسة بلغ (0.92%)، وهي قيمة مرتفعة تعطي مؤشراً على ثبات الاستبانة، ومناسبة جداً لأغراض الدراسة، وأن درجة ثبات معامل ألفا للمتغير المستقل بلغت (0.91%) وللمتغير التابع (الأداء الإداري) بلغت (0.88%)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة، بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، ومنه يستدل على أن الأداة صالحة للتطبيق.

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابة المبحوثين لفقرات الاستبانة حسب الجدول التالي:

جدول (4): درجات مقياس ليكرت:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
درجة المقياس	5	4	3	2	1

- التحليل الوصفي لمحور أخلاقيات العمل : حللت أخلاقيات العمل الإداري خلال ستة أبعاد، هي: (الاحترام، الشفافية، الأمانة، التعاون، الانضباط، العدالة).

جدول (5): استجابة أفراد العينة لأبعاد أخلاقيات العمل الإداري ككل:

الرقم	أبعاد أخلاقيات العمل الإداري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	الاحترام	4.69	0.435	94.86%	موافق بشدة	1
2	الشفافية	4.18	0.464	93.75%	موافق	4
3	الأمانة	4.14	0.229	93.42%	موافق	5
4	التعاون	4.21	2.268	95.83%	موافق بشدة	3
5	الانضباط	3.73	0.265	90.83%	موافق	6
6	العدالة	4.54	0.530	95.38%	موافق بشدة	2
	أخلاقيات العمل الإداري ككل	4.24	0.698	94.01%	موافق بشدة	/

مهامهم في بيئة تنظيمية مناسبة للعمل. أما مجيء بعدي التعاون والشفافية في المرتبة الثالثة والرابعة على التوالي، فيدل على أن الموظفين يقومون بإنجاز الأعمال بكل تعاون وشفافية، وأما مجيء بعدي الأمانة والانضباط في المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي، فيشير إلى أن الموظفين يقومون بإنجاز الأعمال بكل نزاهة، وبقدر من الانضباط الذي يختلف من شخص إلى آخر، كوننا ندرس سلوكيات الأفراد، التي يصعب التحكم فيها. وكان المتوسط الحسابي لمجال أخلاقيات العمل الإداري ككل هو (4.24)، والانحراف المعياري (0.698)، ودرجة الموافقة "موافق بشدة"، وتعزى هذه النتيجة إلى أن أفراد العينة يتمتعون بقدر مرتفع من أخلاقيات العمل الإداري، وهذه النتيجة طبيعية للقيم والأخلاق التي يتمتع بها المجتمع اليمني، والتي يتمتع بها موظفو مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ فهي نابعة من قيم وتعاليم وأخلاقيات الدين الإسلامي كون المجتمع اليمني مجتمعاً متمسكاً بهذه القيم والأخلاقيات المتمثلة في

نلاحظ من خلال الجدول (5) أن بعد الاحترام جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.69)، وانحراف معياري (0.435)، ودرجة موافق بشدة، يليه بعد العدالة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي (4.54)، وانحراف معياري (0.530)، ودرجة موافق بشدة، يليه بعد التعاون في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي (4.21)، وانحراف معياري (2.268)، ودرجة موافق بشدة، يليه بعد الشفافية في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (4.18)، وانحراف معياري (0.464)، ودرجة موافق، يليه بعد الأمانة في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.229)، ودرجة موافق، يليه بعد الانضباط في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي (3.73)، وانحراف معياري (0.265)، ودرجة موافق. واعتماداً على مقياس ليكرت، نستطيع القول إن أفراد العينة يتمتعون بقدر من الاحترام والعدالة، وهذا أمر إيجابي، كون الموظفين يقنسمون أعباء العمل في جو من الاحترام المتبادل، وهذا ما يجعل الموظفين قادرين على أداء

• التحليل الوصفي لعبارات البعد الأول (الاحترام): (الاحترام، والشفافية، والأمانة، والتعاون، والانضباط، والعدالة).

جدول (6): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد الأول (الاحترام):

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	يتعامل الرؤساء مع العاملين بود واحترام.	4.76	0.628	93.93%	موافق بشدة	3
2	تراعي المؤسسة الفروق الفردية بين العاملين.	4.20	0.829	90.00%	موافق	4
3	تقدر الإدارة الظروف الطارئة التي تحدث لأي موظف.	4.95	0.600	99.00%	موافق بشدة	1
4	بيئة العمل يسودها التقدير المتبادل.	4.84	0.620	96.50%	موافق بشدة	2
الاحترام:						
/	موافق بشدة	4.69	0.435	94.86%		

(0.620). وبوجه عام يتضح أن هناك توافقاً في آراء أفراد عينة الدراسة بخصوص ضرورة أن يسود بيئة العمل الاحترام والتقدير بين الموظفين، وكذا ضرورة أن يعامل الرؤساء مرؤوسيه بود واحترام، مما يؤثر على روحهم المعنوية، ويدفعهم إلى العمل بكل رضا.

• التحليل الوصفي لعبارات البعد الثاني (الشفافية):

جدول (7): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد الثاني (الشفافية):

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	الأنظمة والقوانين معلنة وواضحة للجميع.	4.26	0.659	95.50%	موافق بشدة	2
2	تتسم قرارات الإدارة بالموضوعية.	3.95	0.724	90.17%	موافق	4
3	المهام الوظيفية واضحة ومعلنة لكل موظف.	4.39	0.510	97.33%	موافق بشدة	1
4	هناك شفافية بين الموظفين والإدارة.	4.12	0.698	92.00%	موافق	3
الشفافية:						
/	موافق	4.18	0.464	93.75%		

موظف"، بمتوسط حسابي (4.39)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.18)، وانحراف معياري (0.510)، في حين حصلت العبارة (2): "تتسم قرارات الإدارة بالموضوعية"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري

نلاحظ من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لهذا المتغير تراوحت بين (4.20 و 4.95)، والانحرافات المعيارية كانت بين (0.435 و 0.829)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (3): "تقدر الإدارة الظروف الطارئة التي تحدث لأي موظف"، بمتوسط حسابي (4.95)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، في حين حصلت العبارة (2): "تراعي المؤسسة الفروق الفردية بين العاملين"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.20)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (4.69)، وانحراف معياري

يشير الجدول (7) إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بالشفافية في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.95 و 4.39)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (3): "المهام الوظيفية واضحة ومعلنة لكل

الموظفين بوجه خاص، وذلك لضمان تأدية المهام بالشكل المطلوب.

• التحليل الوصفي لعبارات البعد الثالث (الأمانة):
جدول (8): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد الثالث (الأمانة):

الترتيب	اتجاه العينة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
2	موافق بشدة	%94.50	0.263	4.32	تحافظ على أسرار مهنتك.	1
1	موافق بشدة	%95.17	0.156	4.56	تؤدي واجبات مهنتك مستوفياً الأمانة والدقة.	2
3	موافق	%93.33	0.510	4.10	وجود إحساس بأهمية المحافظة على ممتلكات المنظمة.	3
4	موافق	%90.67	0.773	3.58	لا أقبل الهدايا من أشخاص أدت لهم عملاً ضرورياً في بعض الأحيان.	4
/	موافق	%93.42	0.229	4.14	الأمانة:	

بعض الأحيان"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ (4.14)، وانحراف معياري (0.773). وهذا يبين أن أفراد العينة يؤدون واجباتهم بكل أمانة، كما يحرصون على حفظ أسرار العمل دائماً وعلى المصلحة العامة.

• التحليل الوصفي لعبارات البعد الرابع (لتعاون):
جدول (9): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد الرابع (التعاون):

الترتيب	اتجاه العينة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
4	موافق	%93.33	0.510	3.89	مشاركة أصحاب الخبرة إمكانياتهم مع الآخرين.	1
2	موافق بشدة	%96.67	0.300	4.30	على المدير أن يشارك الموظفين في اتخاذ القرارات المهمة.	2
3	موافق	%95.83	0.399	4.17	تشجيع وتقييم العمل الجماعي باستمرار.	3
1	موافق بشدة	%97.50	0.346	4.48	تقديم النصح والمشورة للآخرين في العمل.	4
/	موافق بشدة	%95.83	2.268	4.21	التعاون:	

(0.724). وبوجه عام يتبين أن مستوى أهمية الشفافية في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة، أي أنهم متفقون حول ضرورة التحلي بالشفافية والوضوح داخل مكتب التربية، وهذا على مستوى الإدارة بوجه عام، وبين

يتضح من خلال الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لهذا المتغير كانت بين (3.58 و 4.56)، والانحرافات المعيارية تراوحت بين (0.156 و 0.773)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (2): "تؤدي واجبات مهنتك مستوفياً الأمانة والدقة"، بمتوسط حسابي (4.56)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، في حين حصلت العبارة (4): "لا قبل الهدايا من أشخاص أدت لهم عملاً ضرورياً في

أصحاب الخبرة إمكانياتهم مع الآخرين"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.89)، وانحراف معياري (0.510). وهذا ما يفسر توافق آراء أفراد العينة على أهمية وضرورة التعاون بين العاملين في إنجاز مهامهم، كما يساعدهم في تقوية العلاقات بينهم.

• التحليل الوصفي لعبارات البعد الخامس

(الانضباط): جدول (10): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد الخامس (الانضباط):

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	تعطي عملك حقه المطلوب زمنياً من الوقت الرسمي.	3.80	0.510	90.33%	موافق	3
2	الغياب عن العمل إلا للضرورة القصوى.	4.11	0.374	92.67%	موافق	1
3	تبليغ الرئيس عند الخروج قبل وقت الانصراف.	3.04	0.557	89.33%	موافق	4
4	وجود عقوبات لعدم احترام مواعيد الحضور، والانصراف في المؤسسة.	4.00	0.421	91.00%	موافق	2
الانضباط:						
/	موافق	3.73	0.265	90.83%	موافق	/

الانضباط في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً، وهذا يدل على أنهم يحترمون أوقات العمل ويستغلون الوقت لأداء واجبات الوظيفة دون هدره في أمور أو أعمال خاصة وشخصية.

• التحليل الوصفي لعبارات البعد السادس

(العدالة):

جدول (11): استجابة أفراد العينة لعبارات البعد السادس (العدالة):

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	هناك عدالة في تعامل الإدارة مع الموظفين كافة.	4.00	0.773	91.00%	موافق	3
2	تطبيق العقوبات الإدارية على الجميع دون استثناء.	4.55	0.863	96.21%	موافق بشدة	2
3	المحسوبية والواسطة تعوق عمل الموظفين والإدارة.	4.70	0.740	98.10%	موافق بشدة	1
4	وجود عدالة في منح المكافآت والحوافز.	4.55	0.738	96.21%	موافق بشدة	2
العدالة:						
/	موافق بشدة	4.54	0.530	95.38%	موافق بشدة	/

يشير الجدول (9) إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بالتعاون في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.89 و4.48)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (4): "تقديم النصح والمشورة للآخرين في العمل"، بمتوسط حسابي (4.48)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري (0.346)، في حين حصلت العبارة (1): "مشاركة

يبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لهذا المتغير تتراوح بين (3.04 و4.11)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (2): "الغياب عن العمل إلا للضرورة القصوى"، بمتوسط حسابي (4.11)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (3.73)، وانحراف معياري (0.374)، في حين حصلت العبارة (3): "تبليغ الرئيس عند الخروج قبل وقت الانصراف"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.04)، وانحراف معياري (0.557) وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي. وبوجه عام يتبين أن مستوى أهمية

الشخصية أو مختلف التأثيرات الجانبية بإعاقة الأعمال والمصلحة العامة، والحرص على معاينة هكذا انحرافات.

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الأداء الإداري بمكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؟

ولإجابة عن هذا التساؤل، حسب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة حول عبارات الاستبانة في المحاور المختلفة، وكانت النتائج كما يلي:

محور الأداء الإداري:

جدول (12): استجابة أفراد العينة لعبارات المحور الأداء الإداري:

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	اتجاه العينة	الترتيب
1	حريص على تحقيق الأهداف المحددة في المؤسسة.	4.77	0.156	99.17%	موافق بشدة	2
2	تقوم بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	5.00	0.000	100.00%	موافق بشدة	1
3	يجب أن تتوفر لدى الموظف المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يمارسها.	4.50	0.374	96.67%	موافق بشدة	4
4	تتجز مهامك في الوقت المحدد.	4.11	0.458	93.33%	موافق بشدة	7
5	الحرص على الاستغلال الجيد للموارد المتاحة.	5.00	0.000	100.00%	موافق بشدة	1
6	لديك الرغبة والحماس لإنجاز أعمالك.	4.24	0.421	95.00%	موافق بشدة	6
7	تسعى إلى تطوير أدائك ومهاراتك بشكل مستمر.	4.50	0.436	96.67%	موافق بشدة	4
8	يجب اكتساب القدرة على تصحيح الأخطاء الناتجة عن العمل.	4.77	0.156	99.17%	موافق بشدة	2
9	يجب تنمية مهارة التواصل الجيدة والتعامل مع الآخرين.	4.35	0.458	95.83%	موافق بشدة	5
10	يتم التعيين والترقية على معيار الكفاءة.	3.41	0.721	85.50%	موافق بشدة	12
11	عناصر تقييم الأداء دقيقة وواضحة.	3.45	0.632	86.33%	موافق بشدة	11
12	عناصر تقييم الأداء شاملة لجميع عناصر الوظيفة.	4.09	0.578	90.50%	موافق بشدة	8
13	يتم تقييم الأداء بناءً على أسس علمية ومعايير واضحة.	3.52	0.703	88.83%	موافق بشدة	10

نلاحظ من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لهذا المتغير تتراوح بين (4.00 و 4.70)، حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة (3): "المحسوبية والواسطة تعوق عمل الموظفين والإدارة"، بمتوسط حسابي (4.70)، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ (4.55)، وانحراف معياري (0.740)، في حين حصلت العبارة (1): "هناك عدالة في تعامل الإدارة مع الموظفين كافة"، على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.00)، وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي. وبوجه عام يمكن القول إن هناك اتفاقاً في آراء العينة حول أهمية التحلي بالعدالة، وتجنب التحيز في أثناء تأدية مهامهم، وعدم السماح لعلاقاتهم

الترتيب	اتجاه العينة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
9	موافق	90.67%	0.700	3.90	يمثل تقييم الأداء أداة للكشف عن الاحتياجات التدريبية للعامل.	14
6	موافق بشدة	95.00%	0.477	4.24	تزويد المؤسسة بالتقنيات الحديثة لتحسين الأداء.	15
3	موافق بشدة	97.50%	0.346	4.67	من الضروري وضع حوافز لكل مبادرة ومقترح لتحسين الأداء.	16
/	موافق بشدة	94.39%	0.197	4.28	متغير الأداء الإداري:	

وللإجابة عن هذا التساؤل، اختبرت فرضيات الدراسة، أي أنه بعد تحليل بيانات الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، اختبر الباحث الفرضية الرئيسية للدراسة، باستخدام معامل الارتباط (R)؛ لمعرفة نوع العلاقة وقوتها بين المتغيرات، ومعامل التحديد (R^2)؛ لمعرفة نسبة التغير في المتغير التابع التي تعود إلى المتغير المستقل، كما سيتم الاستناد إلى مستوى الدلالة (α) الذي يساوي أو يقل عن (0.05).
أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية:

نصت الفرضية الرئيسية للدراسة على الآتي: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة". ومن أجل تأكيد أو نفي صحة هذه الفرضية حسب المقاييس الإحصائية الموضحة في الجدول التالي:

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري:

Sig	F	R2	R	T	β	العلاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري
مستوى الدلالة (المعنوية)	المحسوبة	معامل التحديد	معامل الارتباط	المحسوبة	معامل الانحدار	
0.000	30.701	0.518	0.674	5.541	0.686	

يوضح الجدول (12) أن اتجاهات أغلبية أفراد العينة حول العبارات المتعلقة بالأداء الإداري كانت "موافق بشدة" في بعض العبارات و"موافق" في بعضها الآخر، وتراوحت المتوسطات الحسابية لهذا المتغير بين (3.45 و 5.00)، والانحرافات المعيارية كانت بين (0.00 و 0.721). وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة موافقون على أن جميع قيم وأخلاقيات العمل تسهم في رفع أدائهم وتحسينه في العمل، وتفسر رغبتهم وحرصهم على تطوير أدائهم ومهاراتهم بشكل مستمر، وكذا الرغبة والحماس في إنجاز الأعمال، كما أن التحلي بالصفات الأخلاقية يساعدهم على الالتزام بالوقت المحدد للعمل، ويدفعهم إلى بذل قصارى جهدهم لإنجاز الأعمال بكل كفاءة وفاعلية، واجتهادهم لتصحيح أخطائهم في العمل، مما يخلق رغبة لديهم في اكتساب معارف جديدة وتقديم اقتراحات ومجهود إضافي في العمل.

نتائج التساؤل الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؟

من خلال شعور الفرد بأنه جزء من المنظمة؛ مما يدفعه إلى المحافظة على قيمه الأخلاقية والحرص على تقديم الأفضل في مهامه وواجباته.

ثانياً: اختبار الفرضيات الفرعية:

تتفرع عن الفرضية الرئيسية للدراسة ست فرضيات فرعية، صيغت بحسب أبعاد المتغير المستقل كما يلي:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (الاحترام، الشفافية، الأمانة، التعاون، الانضباط، العدالة) والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة".

وللتأكد من صحة أو نفي الفرضيات الفرعية حسب المقاييس الإحصائية كما في الجدول التالي:

جدول (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين متغير أخلاقيات العمل بأبعاده (الاحترام، الشفافية، الأمانة، التعاون، الانضباط، العدالة) ومتغير الأداء الإداري

يتضح من الجدول (13) أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، حيث بلغ معامل الارتباط (0.674)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة طردية إيجابية بوصفه قريباً من القيمة (1)، كما أكدت نتائج معامل التحديد هذه العلاقة بين تغيرات الدراسة؛ حيث بينت أن (51%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع للدراسة (الأداء الإداري)، تعود إلى المتغير المستقل (أخلاقيات العمل الإداري)، ولما كان مستوى الدلالة الإحصائية Sig أقل من (0.05)، فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل الإداري والأداء الإداري، ومنه تتأكد صحة الفرضية الرئيسية للدراسة، التي مفادها أن لأخلاقيات العمل الإداري دوراً في تحسين الأداء الإداري والارتقاء به في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، وذلك

Sig مستوى الدلالة (المعنوية)	F المحسوبة	R2 معامل التحديد	R معامل الارتباط	T المحسوبة	β معامل الانحدار	مستويات العمليات الإدارية
0.000	4.085	0.424	0.631	3.121	0.521	علاقة الاحترام بالأداء الإداري
0.000	31.212	0.521	0.712	5.580	0.726	علاقة الشفافية بالأداء الإداري
0.000	3.121	0.645	0.721	2.185	0.435	علاقة الأمانة بالأداء الإداري
0.001	20.490	0.541	0.714	5.492	0.676	علاقة التعاون بالأداء الإداري
0.000	32.480	0.512	0.702	5.731	0.719	علاقة الانضباط بالأداء الإداري
0.000	21.114	0.433	0.601	4.592	0.542	علاقة العدالة بالأداء الإداري

تحديد (0.424)، ما يعني أن الاحترام يفسر (42%) تقريباً من التغيرات.

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال الشفافية والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ (0.726)، عند مستوى المعنوية (0.000)، أي أن للشفافية تأثيراً

نلاحظ من الجدول (14) ما يلي:

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال الاحترام والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ (0.521)، عند مستوى المعنوية (0.000)، أي أن للعدالة تأثيراً موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل

الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ(0.542)، عند مستوى المعنوية (0.000)، أي أن للعدالة تأثيراً موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل تحديد (0.433)، ما يعني أن العدالة تفسر (43%) تقريباً من التغيرات.

خاتمة:

أصبح من الضروري أن يهتم مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة بأخلاقيات العمل الإداري، وما يرتبط بها من سياسات، وبرامج للارتقاء بها، والتدريب عليها؛ لأنها من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وثقة المجتمع بها، كما أن الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري يقود إلى تطوير الأفراد، ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بهذه الأخلاقيات في الإدارة. لهذا يعتبر تحسين الأداء الوظيفي التحدي الذي يواجه المنظمات على اختلاف أنشطتها، الأمر الذي يجعلها تعتمد على عدة عوامل من أجل تحسين أدائها الذي أصبح ميزة للنجاح، ولعل أبرز عامل لعملية التحسين هو توظيف البعد الأخلاقي داخل إدارتها، بحيث يؤدي تبني أخلاقيات الإدارة داخل المنظمات إلى رفع مستوى الأداء إلى المقاييس المطلوبة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. أن هناك أخلاق في العمل الإداري، إذ نادى قبل ذلك إليها الحضارات والديانات السماوية، وأنه تزامناً مع تطور العمل الإداري، تطور معها مفهوم أخلاقيات الإدارة.

موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل تحديد (0.521)، ما يعني أن الشفافية تفسر (52%) تقريباً من التغيرات.

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال الأمانة والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ(0.435)، عند مستوى المعنوية (0.000)، أي أن للأمانة تأثيراً موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل تحديد (0.645)، ما يعني أن الأمانة تفسر (64%) تقريباً من التغيرات.

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال التعاون والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ(0.676)، عند مستوى المعنوية (0.001)، أي أن للتعاون تأثيراً موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل تحديد (0.541)، ما يعني أن التعاون يفسر (54%) تقريباً من التغيرات.

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال الانضباط والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل الانحدار كان موجباً ومساوياً لـ(0.719)، عند مستوى المعنوية (0.000)، أي أن للانضباط تأثيراً موجباً على تطوير أداء الفرد، حيث بلغ معامل تحديد (0.512)، ما يعني أن الانضباط يفسر (51%) تقريباً من التغيرات.

- أن هناك علاقة بين أخلاقيات العمل الإداري في مجال العدالة والأداء الإداري في مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة؛ حيث يتضح أن معامل

2. أن أخلاقيات العمل الإداري بأبعادها (الاحترام، الشفافية، الأمانة، التعاون، الانضباط، العدالة) تسهم فعلاً في رفع وتحسين الأداء الإداري والوظيفي لدى موظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة.
3. أن ترتيب المعايير الأخلاقية داخل مكتب التربية والتعليم بمحافظة الحديدة، جاء على النحو التالي: الاحترام بمتوسط (4.69)، ثم العدالة بمتوسط (4.54)، ثم التعاون بمتوسط (4.21)، ثم الشفافية بمتوسط (4.18)، ثم الأمانة بمتوسط (4.14)، ثم الانضباط بمتوسط (3.73).
5. توفير بيئة عمل تساعد على رفع مستوى الأداء الإداري والوظيفي، وتزيد من التفاعل الإيجابي بين العاملين.
6. إجراء برامج تدريبية عامة لأخلاقيات الإدارة على وفق خطة محددة مسبقاً.
7. الحرص على نشر اللوائح والمدونات الأخلاقية داخل التنظيمات.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- [1] إبراهيم، ميكائيل، (2018)، التحليل الإحصائي للبيانات من المرحلة الابتدائية إلى المتقدمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS، مطبعة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، ماليزيا.
- [2] الأشعري، أحمد داود، (2008م)، الوجيز في أخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة.
- [3] بلحاج، فتحية، (2023)، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر.
- [4] بن حمد السعدان، عبد الله، (2005)، أثر التطبيقات العربية لمفهوم الوظيفة العامة والموظف العام على أخلاقيات الوظيفة العامة، ندوة حول: قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة في الإدارة الحديثة، مصر.
- [5] بورحلة، علال، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، مج15، ع1.
- [6] بوريطة، مصطفى علي، (2020)، تأثير أخلاقيات الإدارة على الموظفين وعملية الأداء، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، مج1، ع12، 31-39.
- [7] الجماعي، مجيب الرحمن علي عبده، (2020)، نموذج مقترح لتطوير الأداء الإداري في مكاتب التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء إدارة التميز، أطروحة دكتوراه، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.

التوصيات والمقترحات:

- في ضوء نتائج الدراسة، قدم الباحث مجموعة من التوصيات:
1. تطوير وصف وظيفي واضح، حتى يتمكن المسؤولون عن عملية التقييم من معرفة السلوكيات التي قد تؤدي إلى تدهور مستوى الأداء الإداري والوظيفي.
 2. ضرورة قيام مكاتب التربية والتعليم بجميع مستوياتها بطرح مساقات ذات صلة بأخلاقيات الإدارة، حتى تصبح من الأمور المعروفة لغالبية أفراد المجتمع.
 3. إيجاد حوافز مادية ومعنوية أو وظيفية للمتميزين في الأداء؛ مصحوباً بمستوى عالٍ من الأخلاق، إضافة إلى ضرورة معاقبة من يخترق المنظومة الأخلاقية.
 4. تنمية مهارات الموظفين من خلال استخدام المعايير الأخلاقية، وصولاً إلى تحقيق مستويات راقية من العمل والإنجاز.

- [8] حاكم، أسماء ودولي، لخضر، (2017)، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة، مجلة البشائر الاقتصادية، مج3، ع2.
- [9] حسن، نور عوض، (2015)، درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية للمساءلة الإدارية وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
- [10] حسين، أضواء كمال، (2020)، تأثير أخلاقيات العمل الإداري على الأداء التنظيمي، المجلة العربية للإدارة، مجلد40، عدد1.
- [11] حوشين، كمال ورحيل، آسية، (2019)، دور أخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية (المستقبل الاقتصادي)، مج7، ع1.
- [12] دراغو، فاطمة، (2016)، علاقة متطلبات التطوير بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران.
- [13] رايح، خضراوي وعامر، علاوة، (2019)، أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي في ظل تبني الإدارة بالأهداف في المؤسسات العمومية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- [14] الزبون، حسن أحمد والعمد، تمارا حمزة، (2019)، العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الإداري لمديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة جرش، الأردن.
- [15] زهواني، محمد شريف، (2018)، تأثير أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة- الجزائر.
- [16] الزيناتي، أسامة محمد، (2014)، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة، جامعة الأقصى، برنامج الماجستير في القيادة والإدارة.
- [17] السكارنة، بلال خلف، (2012)، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ع33.
- [18] السلامي، يمامة مظهر عزوي، (2017)، اتجاهات العاملين نحو علاقة المتغيرات التنظيمية بفعالية أداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، كلية الفنون الجميلة، مج01، ع10، جامعة بابل، العراق.
- [19] سلطان، محمد سعيد، (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الإسكندرية، مصر.
- [20] عبد الرزاق، زارة، (2020)، أثر مستوى الأداء الإداري على فعالية المنظمة دراسة حالة، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة - الجزائر.
- [21] عبد المحسن، توفيق محمد، (2017)، مبادئ الإدارة والنظم أسرار نجاح الإدارة اليابانية، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- [22] عفيفي، صديق محمد، (2006)، دليل المعلم في أخلاق المهنة: مفاهيم نظرية وحالات عملية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- [23] علي، أبو محمد الطاهر أحمد، (2021)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة المغاربية الاقتصادية والتسيير، مج7، ع2.
- [24] علي، أحمد جابر حسنين، (2011)، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- [25] الفهمي، مرزوق بن مطر، (2020)، دور القيادة التعليمية في تطوير الأداء المؤسسي في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة القراءة والمعرفة، ع22.
- [26] كريم، أيمن محمد، (2013)، علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- [27] لشهب، وردة، (2017)، الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف،
المسيلة.

[28] محمد، زياد خلف، (2023)، الأداء الإداري لدى مديري
المدارس الابتدائية في محافظة كركوك، مجلة الدراسات
المستدامة، س5، مج5، ع3.

[29] مخلوف، أمينة ويوسعيد، إكرام، (2021)، بيئة العمل
وأثرها في ممارسة أخلاقيات العمل، كلية العلوم الإنسانية
والاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة أحمد دراية،
الجزائر.

[30] المريسي، عمر محمد قايد، (2019)، تصور مقترح
لتطوير الأداء المؤسسي في إدارات التربية والتعليم
بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل التمكين الإداري، مجلة
مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، مج1،
ع1.

[31] نعيرات، جهاد أحمد، (2022)، العوامل المؤثرة على
الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية
الشاملة متعددة التخصصات، ع46.

[32] الهزيلي، أشرف بن عبد الله، (2022)، أخلاقيات العمل
الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية في
مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، مجلة العلوم
التربوية والدراسات الإنسانية، جامعة تعز، التربية، ع35.

[33] يوسف، خلف الله وإبراهيم، نجلاء عبد المنعم،
(2022)، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين
الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، مجلة اقتصاديات
شمال إفريقيا، مج18، ع28.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] R Arzu Kalemci and IpekKalemci Tuzun
(2019): Understanding Protestant and Islamic
Work Ethic Studies: A Content Analysis of
Articles, Journal of Business Ethics.Vol. 158
(4).
- [2] Campbell, S.)2021) The most important moral
values taught by teachers to students in schools
.in Britain, Organizations studies,)19(3.