



مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:



ترسيخ أخلاقيات العمل كمنهج لتحقيق متطلبات إدارة الوقت: دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية الجلفة

Establishing Work Ethics as a Method to Achieve the Requirements of Time Management a Field Study of the Directorate of Education in Djelfa

فطوم بعيرة، ¹Fattoum Baira، f.baira@univ-djelfa.dz

الزهرة جعلاب، ²Zohra Djalab، z.djalab@univ-djelfa.dz

¹طالبة دكتوراه، مخبر MQEMADD، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)

²أستاذ محاضر أ، مخبر MQEMADD، جامعة زيان عاشور، الجلفة (الجزائر)

تاريخ الإرسال: 2020/09/04

تاريخ القبول: 2020/12/31

تاريخ النشر: 2021/06/07

الكلمات المفتاحية

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى الالتزام الأخلاقي وتأثيره على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة، من خلال دراسة استكشافية على عينة عشوائية من العاملين الإداريين في المديرية حيث اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة التي وزعت على (55) مبحوثاً، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي واستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل وإدارة الوقت لدى الأفراد العاملين بمديرية التربية، كما خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها تعزيز الوعي بأخلاقيات العمل وتدريب الأفراد العاملين على تنمية قدراتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية وضرورة الاهتمام بالنظام الرقابي والتقويمي لضبط أداء الأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

تصنيف JEL: J22؛ M140

Abstract

Keywords

*

البريد الإلكتروني للباحث المرسل: z.djalab@univ-djelfa.dz

This study aimed to know the extent of the ethical commitment and its impact on time management of individuals working in the Directorate of Education in Djelfa, through an exploratory study on a random sample of administrative workers in the directorate, where the study relied on the questionnaire tool that was distributed to (55) respondents, and the descriptive approach was followed the analytical and the use of the Statistical Analysis Program (SPSS), and a set of results was reached, the most important of which is the presence of a positive impact relationship of statistical significance between business ethics and time management among individuals working in the Directorate of Education, the study also concluded a number of recommendations, the most important of which is condolence awareness of business ethics and the training of personnel to develop their abilities to face ethical problems and the need to pay attention to the monitoring and evaluation system to control the performance of individuals working in the Directorate of Education in Djelfa.

Work Ethics;
Time
Management;
Directorate of
Education
in Djelfa.

JEL Classification Codes : M140; J22

1. مقدمة:

إن تزايد الاتجاه نحو العولمة وتقشي الفساد الإداري وتطوره في القطاع العام خصوصا أدى إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة، إذ شهدت تطورا ملموسا في العقود الأخيرة من القرن الماضي وعليه فإن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة أو على مستوى المنظمة ككل يعتبر ذا أهمية بالغة، إذ يؤدي إلى تطوير العاملين وبعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات الأعمال كالشفافية والأمانة واحترام الوقت والتقدير به هذا الأخير الذي حظي بأهمية بالغة في حياتنا، فإذا كانت أهمية الوقت تبرز في كل مجال بشكل عام، فإن أهميته تتضح بشكل أكبر في الإدارة، فما من عمل يؤدي إلا كان الوقت جزءا أساسيا في إنجازه وإدارة الوقت لا تأتي من منطلق تغييره أو تعديله، بل من منطلق كيفية إدارته بفعالية وكيفية التحكم في مضيعاته.

إشكالية الدراسة: من خلال الزيارات المتتالية لمكاتب الأفراد العاملين على مستوى مديرية التربية بولاية الجلفة لوحظ أن هناك أثر واضح لدور أخلاقيات العمل في ضبط إدارة الوقت، وبغية التأكد من ذلك فإن السؤال الجوهرى الذي نحاول الإجابة عليه من خلال هذه الدراسة، يمكن صياغته على النحو الآتي:

ما مدى تأثير الالتزام الأخلاقي للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة في تحقيق متطلبات إدارة الوقت؟

واستنادا لذلك تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما مستوى إدراك الأفراد العاملين بالمديرية لأخلاقيات العمل وإدارة الوقت؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل بأبعادها الأربعة (أخلاقيات الفرد، المدير، المنظمة، الأنشطة) على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة؟

فرضيات الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة.
- الفرضيات الفرعية:** يتفرع عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
- 1H₀:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأفراد على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.
- 2H₀:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المدير على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.
- 3H₀:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

- 4H₀:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنشطة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

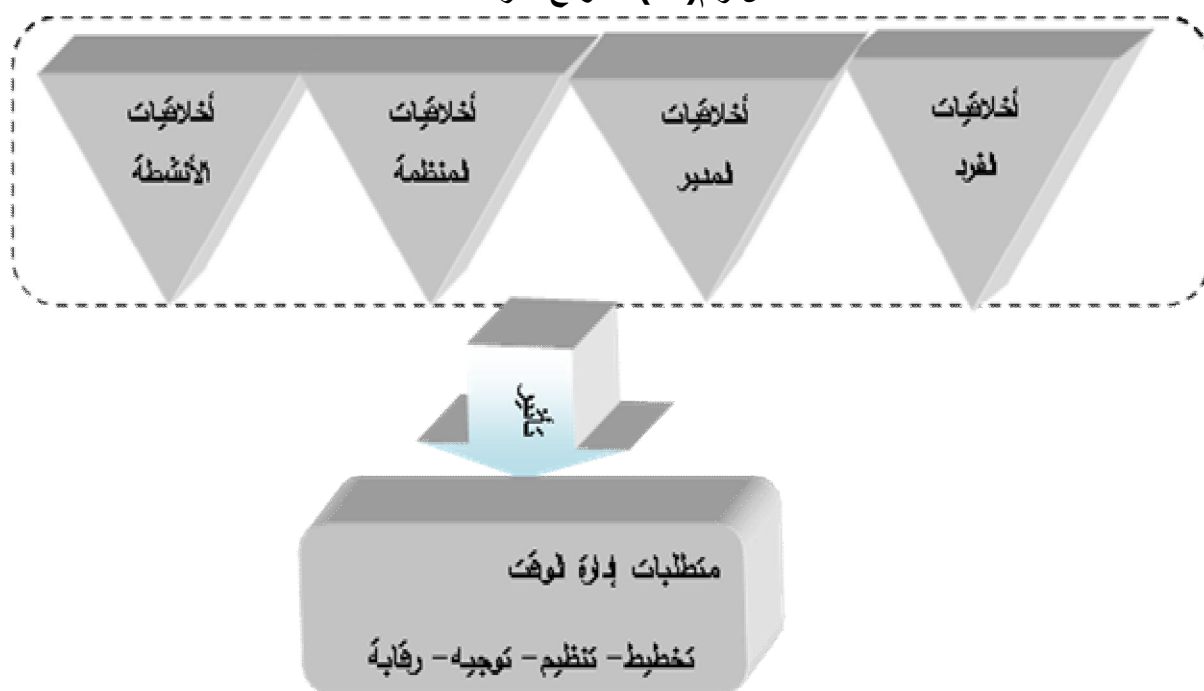
هيكل الدراسة: للإجابة على الإشكالية والأسئلة المطروحة وتحقيقاً لأهداف الدراسة، قمنا بتقسيم هذه الورقة الى محورين أساسيين:

المحور الأول: التأصيل النظري: أخلاقيات العمل، إدارة الوقت، أثر أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت.

المحور الثاني: الجانب العملي: عرض النتائج ومناقشتها، النتائج والتوصيات.

■ **نموذج الدراسة:** من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وفي ظل المشكلة البحثية وأهدافها، حاولنا إنشاء تصور للمتغيرات المكونة للدراسة ليعكس متغيرات وأبعاد الظاهرة المبحوثة متمثلة في أثر أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت والموضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة.

أهداف الدراسة: في ضوء المشكلة البحثية القائمة يمكن صياغة الأهداف فيما يأتي:

- تقديم وتحليل معالم فكرية حول موضوع الدراسة ومتغيراته (أخلاقيات العمل وإدارة الوقت) من أجل بلورة الحلول المتعلقة بالإجابة عن تساؤلاته؛

- إثارة الاهتمام حول ضرورة الاستفادة من أخلاقيات العمل في تعزيز وتحقيق متطلبات إدارة الوقت، خصوصا في القطاع العام لما يشهده من تسيبات وعدم احترام أوقات العمل بالاستناد إلى نتائج الدراسة الميدانية التي تكشف طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيراتها؛

- ترسيخ وتأصيل القيم والمبادئ الأخلاقية وتفعيلها في المؤسسات التربوية أمر غاية في الضرورة لما له من آثار في تحسين الأداء وضبط جوانب العمل الإداري؛

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الاهتمام الكبير التي حظيت بها الثنائية " أخلاقيات الأعمال / إدارة الوقت "، كما تستمد أهميتها من حداثة موضوع الالتزام الأخلاقي للموظف من خلال تسليط الضوء على أخلاقيات العمل وتأثيرها في تحقيق متطلبات إدارة الوقت، وتم تطبيق هذا البحث في أشد القطاعات حساسية لأخلاقيات العمل وأكثرها تطلبا لإدارة الوقت وهو قطاع التربية والتعليم، والذي نأمل أن يكون لنتائج وتوصياته إضافة جادة لأصحاب القرار والعاملين به، وذلك لأهمية ممارسة أخلاقيات العمل وضرورة إدارة الوقت بشكل جدي وسليم وما تحدثه من تحولات جذرية في قطاع التربية والتعليم والمجتمع.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. أخلاقيات الأعمال: للأخلاق أهمية بالغة في حياة الأمم والشعوب وديننا الإسلامي الحنيف كان له السبق في الدعوة إلى الخلق الكريم فقد حث بالالتزام بالقيم الأخلاقية السامية التي جاء بها، كما اعتنى بها القرآن الكريم عناية فائقة حينما ذكرها في آياته الكريمة موضحا مكارمها وفضائلها، كما أن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) اكتسب أخلاقه ومكارمه من الدعوة القرآنية والتخلق بها، وقد مدحه الله سبحانه وتعالى في كتابه العزيز بقوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم: 4)، أما مصدر الأخلاق النظرية فهو القوانين الملزمة لغرض المنفعة والالتزام بالقانون.

أ. تعريف أخلاقيات العمل: إن محاولة الوصول إلى مفهوم محدد للأخلاق وأخلاقيات الأعمال أمراً في غاية الصعوبة، إذ أن هذا المفهوم يركز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الأفراد والمجتمعات في بيئات مختلفة، وتمثل الأخلاق مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد السلوك الإنساني ضمن بيئة معينة، وتكمن أهميتها في التعامل الإداري إذ تتغلغل في جميع العمليات ولا يستثنى فرد منها بلغ مركزه الوظيفي (السالم، 2009، صفحة 79)، والأخلاق هي صفة في النفس تظهر آثارها في السلوك والكلام والهندام.

ويشير (Peter Drucker) إلى أن الأخلاق في الإدارة "هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية للأهداف". (أبو النصر، 2015، صفحة 141)

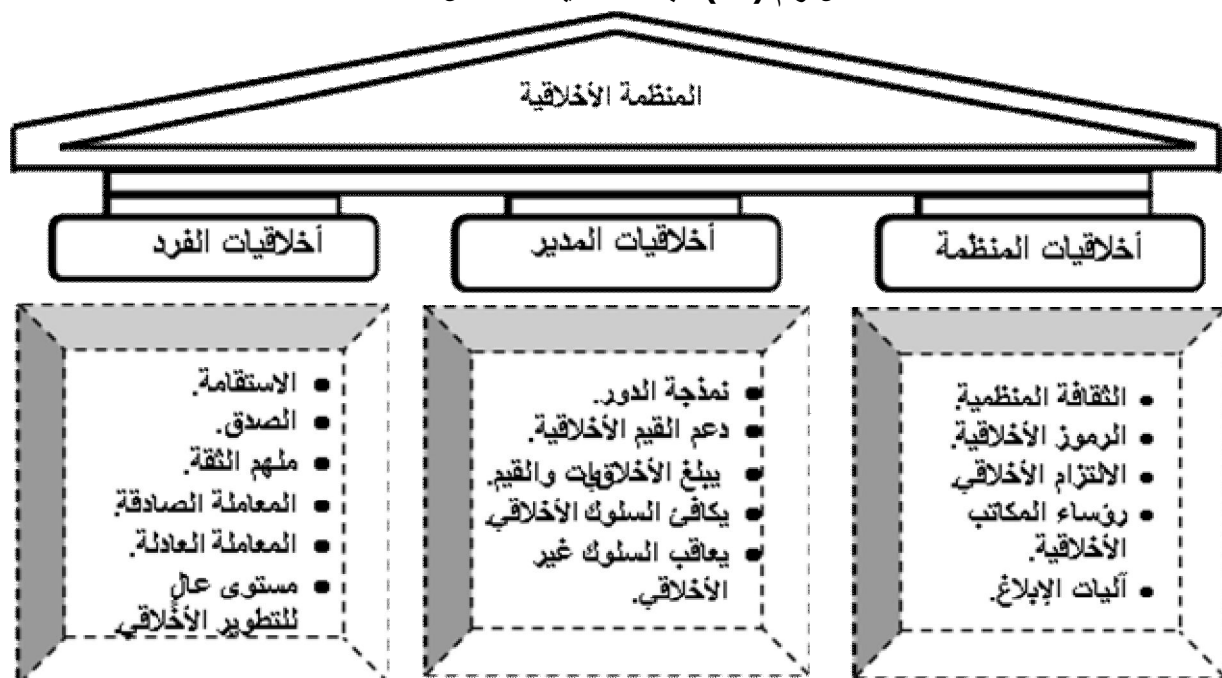
وينبغي التفريق بين الأخلاق والأخلاقيات حيث تعبر الأخلاقيات عن مجموعة القواعد والمعايير المتعارف عليها شفهايا أو كتابيا (Deslandes, 2012, pp. 13-14)، وبصورة عامة نجد أن الأخلاق مجموعة الاعتقادات الدينية أو الثقافية أو الوراثية التي تبين للفرد سلوكه الصحيح من الخاطئ، فأخلاقيات الأعمال هي مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد أثناء تأدية مهامهم وتساعدهم في اختيار التصرف الصحيح والخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأعمال الصحيحة. (Yeught, Bergery, & Férère, 2012, p. 227)

وأشار (السكرانة، 2012، صفحة 23) إلى أنه لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاقيات العامة للفرد بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها، أما أخلاقيات الوظيفة فهي مجموعة الأسس والقواعد التي ينبغي للموظف العمل بها والتي تعبر عن النصوص القانونية والتعليمات الوظيفية، لهذا أسندت عملية تحديد المعايير الأخلاقية للإدارة العليا في أي مؤسسة إدارية (الذهبي، 2001، صفحة 325).

من هذه التعريفات نجد أن أخلاقيات العمل الإداري تعبر عن اتجاه الإدارة وتصرفاتها تجاه موظفيها والمتعاملين معها والمجتمع عامة، حيث أن الإدارة لا تقوم على فراغ بل هي ضمن بيئة تفاعلية، لذلك لابد من أخذ محدداتها الأخلاقية في قراراتها وعملياتها المختلفة ضمانا لتعزيز سمعتها، كما أن الأعمال الصحيحة والخاطئة يقوم بها الأفراد وليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون.

ب. أبعاد أخلاقيات الأعمال: تتشكل أخلاقيات الأعمال من مجموعة من الأبعاد الموضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (02): أبعاد أخلاقيات الأعمال



Source: (Linda, Laura, & Michael, 2000, p. 133)

يتضح من الشكل أعلاه أن هنالك ثلاثة مقومات أساسية لبناء المنظمات الأخلاقية، وهي كالآتي:

(المعاضدي، 2018، الصفحات 158-160)

- **أخلاقيات الفرد:** يمثل الأفراد الفئة الرئيسية المكونين للمنظمة الأخلاقية، وعليه من المهم أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة، الاحترام، الثقة، الأمانة، المسؤولية، المواطنة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم.
 - **أخلاقيات المدير:** إن الدور الذي يمارسه المديرون في إرساء أخلاقيات العمل دوراً حيوياً من خلال التصرفات التي يقومون بها والتي تعتبر قدوة حسنة لموظفيهم، بالإضافة إلى استخدام نظام الحوافز ومراجعة الأداء كأداة لتتبع أثر الأخلاقيات ومكافأة السلوكيات الأخلاقية الجيدة لبناء قادة أخلاقيين.
 - **أخلاقيات المنظمة:** تتشكل هذه المجموعة من مقومات الركن الثالث ضمن مجموعة الأدوات التي يستخدمها المدراء في المنظمات، لتشكيل القيم وتعزيز السلوكيات الأخلاقية والتحول بالمنظمة لتصبح منظمة أخلاقية، وتتضمن هذه المجموعة الثقافة التنظيمية، الرموز الأخلاقية والهياكل الأخلاقية.
- ويوضح (DENIS, 2015) الممارسات الأخلاقية من خلال نموذج نظم الأخلاقيات الأمثل المنفتح والمتمثل بأخلاقيات (الفرد، المدير، المنظمة، الأنشطة)، حيث لا يكفي وجود فرد ملتزم أخلاقياً دون أن يتميز المديرون بأخلاقياتهم ويخلقون مناخاً أخلاقياً للآخرين، وقد تنعكس الأخلاقيات في موقع العمل على أداء وأنشطة الأفراد والمديرين، إذ سيراعون العديد من المحددات الأخلاقية قبل ظهور أي تصرفات لا قانونية ولا أخلاقية تظهر ضمن نطاق العمل.

2. إدارة الوقت: يعتبر الوقت مورداً هاماً ونادراً في حياتنا وهو آية من الآيات الدالة على حكمة الله ولهذا اهتم الإسلام بإدارة الوقت لما له من أهمية عظيمة في حياة البشر، فاستثمار الوقت يجب أن يكون من أولويات المسلم في حياته اليومية إدراكاً لقيمه واغتناماً لمنفعته، وقد أقسم الله به في آيات كثيرة فقال الله تعالى ﴿وَالْعَصْرُ * إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ خَسِيرٌ﴾ (العصر: الآية 1، 2)، وقال تعالى ﴿وَاللَّيْلِ إِذَا يَغْشَى وَالنَّهَارِ إِذَا تَجَلَّى﴾ (الليل: الآية 1، 2)، وغيرها من

الآيات التي تبين أهمية الوقت حيث يدل قسم الله جلّ وعلا على عظم شأن المقسم به، كما أن محمد رسول الله (صلى الله عليه وسلم) قال في حديث له: " لا تزولُ قَدَمَا عَبْدٍ يَوْمَ الْقِيَامَةِ حَتَّى يُسألَ عن أربع: وذكر منها عن عمره فيما أفناه " (رواه الترمذي).

أ. مفهوم إدارة الوقت: يعتبر مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم الشاملة لأي زمان ومكان وإنسان، فهو لا يقتصر على إداري دون غيره، أو مكان وزمان دون غيره، وارتبط بشكل كبير بالعمل الإداري دون غيره من المجالات الأخرى. (محمود، 2017، صفحة 9)

ويعرف **الصيرفي** الوقت بأنه: "عملية تخطيط وتنظيم ورقابة الوقت بما يمكننا من اختيار الشيء المناسب الصحيح المراد عمله، وبالتالي القيام بأعمال كثيرة في وقت قصير". (الصيرفي، 2007، صفحة 13) وقد أكد **Drucker** على إدارة الوقت بقوله " اعرف الوقت know the time "، لأن الوقت أندر المصادر فإذا لم تستطع إدارته فلا يمكنك إدارة أي شيء آخر (ROY & DOBSON, 2009, p. 1)

وفي تعريف آخر **لإدارة الوقت:** تشير إلى سلسلة من الخطوات التي تتطوي على تحليل عاداتنا الزمنية، وتوضيح أهدافنا، ووضع أولوياتنا، والتخطيط للحصول على نتائج مناسبة واتخاذ إجراءات إيجابية ضد إهدار الوقت، وهي مسألة أساسية لأداء الوظيفة باستخدام الوقت هو أثنى الموارد التي لا يمكن استردادها، وبالتالي يجب على المديرين وكذلك المرؤوسين اتخاذ التدابير اللازمة لضمان عدم فقدان الوقت. (Valleria, 2009, p. 10) وعرفت جمعية الإداريين التنفيذيين الأمريكية إدارة الوقت بالقول أنها عبارة عن: "ممارسة أعمال فضلى تستدعي قدرا عاليا من التخطيط والتنظيم والرقابة للوقت وللقائمين عليه، وذلك بهدف بلوغ أهداف معينة تخدم المنظمة والأفراد على حد سواء". (العلاق، 2009، صفحة 51)

في ضوء ما سبق من استعراض لعدد من المفاهيم الواردة في أدبيات إدارة الوقت، وكتعريف إجرائي لدراستنا فقد اعتمدت الباحثتان على التعريف الآتي: "إدارة الوقت هي علم وفن استثمار الوقت بشكل فعال عن طريق عمليات (التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة)، لانجاز المهام والأنشطة بطرق منسقة ومنظمة وفعالة تحقيقا للأهداف المرغوبة، والالتزام به هو التزام أخلاقي لدى الفرد تجاه الآخرين، والعامل تجاه المنظمة التي ينتمي لها".

ب. أبعاد إدارة الوقت: يرتبط الوقت بكل وظائف الإدارة فكل عمل إداري يحتاج إلى توقيت مناسب حتى يحقق الهدف المراد منه، وعليه فإن إدارة الوقت تتطلب من كل فرد القيام بما يلي:

- **تخطيط الوقت:** إن إعداد الخطة الإدارية يتطلب من المخطط أن يراعي التسلسل الزمني في مراحل هذه الخطة، وأن يقوم بتوزيع الأزمنة عليها إلى أزمنة تتناسب مع المراحل المحددة بحيث يكون مجموع هذه الأزمنة الموزعة مساويا للزمن الكلي، وأن يختار الزمن المناسب لكل مرحلة وعلى المخطط أن يدرك أهمية الهدف ضمن الزمن المعطى له. (نصر، 2005، صفحة 79)

عرف أيضا: تحديد الوقت المتاح لإنجاز الاعمال المطلوبة، أي أنه عملية استشرافية للمستقبل وما يتطلب علينا القيام به من أنشطة وأعمال المطلوب انجازها في وقت معين. (جقوب، 2020، صفحة 590)

- **تنظيم الوقت:** يرتبط التنظيم ارتباطا وثيقا بالوقت، وتبدو فاعلية التنظيم بشكل عام من خلال تحديد مهام واختصاصات العاملين، وتقسيم العمل بينهم وفقا لاختصاصهم وقدراتهم وبشكل موضوعي مع تبسيط إجراءات العمل والاتجاه نحو تفويض السلطة، لانجاز ما أسند إليهم من أعمال بأعلى مستوى من الأداء مع أقل جهد ووقت. (السويدي، 2018، صفحة 652)

- **توجيه الوقت:** له دور هام في الارتقاء بإدارة الوقت وتطويرها، إذ أن التوجيه في زمن قصير وبأزمة متفاوتة يكون فعالاً (نادر، 2009، صفحة 40)، ويتمثل ذلك في إرشاد وتوجيه العاملين إلى كيفية تأدية وتنفيذ العمل، بجانب الاتصالات المستمرة بمختلف أشكالها الشفوية والكتابية.

- **الرقابة على الوقت:** هي جزء رئيسي من عملية إدارة الوقت وهي عملية شاملة ومتكاملة بالغة الأهمية تهتم بمعالجة الانحرافات إن وجدت، والوقاية منها لتفعيل استغلال الوقت واستثماره بطريقة علمية سليمة، وتظهر أهمية الوقت في الرقابة على الكشف عن الأخطاء أو منع وقوعها في الوقت المناسب. (الجريسي، 2002، صفحة 66)

3. أثر أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت: يواجه العامل الإداري مشاكل كثيرة مع الوقت، وتتأثر انجازاته في العمل الرسمي بعوامل عديدة منها ما يتعلق بالعمل وظروفه حيث تعرف هذه الأخيرة على أنها "كل العوامل المحيطة بالعامل في مكان عمله والتي تؤثر على صحته وسلوكه اتجاه المجموعة التي يعمل معها والمؤسسة التي ينتمي إليها" (مولود و البشير، 2018، صفحة 229)، ومنها ما هو خارج العمل، وتمثل كيفية إدارة الوقت الخاص واستغلاله جزءاً من العوامل الخارجية التي تؤثر على انتاجية وعلاقات الموظف في العمل الرسمي، ومن أهم هذه العوامل أخلاقيات الفرد ذاته، وأخلاقيات مديره التي يتأثر بها وأخلاقيات المنظمة التي يعمل بها، وأخلاقيات الأنشطة التي يؤديها، فالالتزام بوقت العمل والمحافظة عليه تعتبر خطوة كبيرة نحو تبني أخلاقيات عمل صحيحة.

من هنا كان لزاماً الأخذ بالقاعدة الأساسية في تعزيز أخلاقيات العمل وإبراز أهميتها ومدى تأثيرها في تحقيق متطلبات إدارة الوقت للفرد العامل، فهي السبيل لتفعيل التزام الفرد بوقت عمله وأداء مهامه بإتقان وأمانة وتنظيم، وتعزيز رقابته الذاتية بتحسيس الموظف بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه من غير حاجة إلى مسؤول يذكره حيث يراقب سلوكه ويؤدي واجباته ومسؤولياته دون حاجة إلى متابعة الآخرين، من خلال الثقة، وتفويض الصلاحيات مما يقلل من المهام المنوطة للفرد ويسمح بإدارة وقته بفعالية.

الدراسات السابقة: هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع أخلاقيات الأعمال وإدارة الوقت وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية، سنحاول استعراض التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها:

- **دراسة (بلال خلف السكارنة)،** هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وتم جمع بيانات الدراسة الميدانية عن طريق استبانة وزعت على المديرين والموظفين المتواجدين في المراكز الرئيسية لشركات الاتصال الأردنية، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التي ناسبت أسئلة وفرضيات الدراسة من الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وتوصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات الخلوية الأردنية أظهرت مستوى عال من الاهتمام بأخلاقيات العمل، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أفراد عينة الدراسة لأخلاقيات العمل تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية، وجود أثر معنوي لأخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية. (السكارنة، 2012، الصفحات 373-407)

- **دراسة (J. F. Adebisi)،** هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير إدارة الوقت على أداء الأعمال التجارية، وتم اختيار ثلاثة وأربعين مؤسسة صغيرة ومتوسطة الحجم للدراسة، وتم جمع البيانات بمساعدة استبيان تم توزيعه على (120) من موظفي المنظمات، وبعد تحليل البيانات واختبار فرضية الدراسة مع تحليل التباين، كشفت النتائج أن إدارة الوقت تمكن معظم المنظمات التي تمت دراستها من الاستمرارية في المنافسة والحصول على المزيد من الأعمال التجارية، كما توصلت إلى وجود علاقة هامة وإيجابية بين ممارسات إدارة الوقت وأداء الأعمال. (Adebisi, 2013, pp. 165-178)

- **دراسة (يعقوب سالم، زرفة بولقواس)،** هدفت هذه الدراسة إلى عرض وتحليل أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسات عموماً، كما هدفت أيضاً إلى تحليل خاص لواقع أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية الاقتصادية والإدارية،

والوقوف على سبل تفعيلها على أساس قابلية أخلاقيات العمل للتعديل والتبديل والزيادة والنقصان، طالما تدخل تحت سيطرة إرادة الإنسان وتتفاعل مع التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية للمؤسسات. (يعقوب و زرفة، 2017، الصفحات 91-104)

■ **الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:** تشابهت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيسي والمنهج المتبع وأداة الدراسة التي تم تكيفها على مقياس ليكارت الخماسي، وكان موضع اختلاف دراستنا مع الدراسات السابقة في الكشف عن طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل وإدارة الوقت بينما لم تقم بها جل الدراسات السابقة حيث هدفت الدراسات السابقة إلى ربط أخلاقيات الأعمال مع متغيرات أخرى (في حدود اطلاع الباحثان)، وكانت أغلب الدراسات الميدانية على مستوى المؤسسات الاقتصادية الخاصة، على خلاف دراستنا الحالية التي هدفت لقياس أخلاقيات العمل للموظف العام ومدى التزامه بإدارة وقته.

II. الطريقة والإجراءات:

سنحاول في هذا الجزء إسقاط الدراسة النظرية على أرض الواقع، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على مستوى مديرية التربية بولاية الجلفة.

1. أداة الدراسة: انطلاقاً من طبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على مستوى الالتزام الأخلاقي في مديرية التربية لولاية الجلفة وأثره على إدارة الوقت، واعتماداً على الدراسات السابقة من خلال فحص المراجع والمصادر ذات العلاقة، فقد اعتمدنا على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية للدراسة، حيث حاولنا استحداث استبانة خاصة بناء على الدراسات السابقة.

■ **الجزء الأول:** وشمل رسالة تعريفية موجهة للمستجوبين لتعريفهم بطبيعة الدراسة وأهدافها، كما أشرنا إلى أهمية تحري الدقة في الإجابة، مع التنبيه إلى عدم ذكر أي دلالة شخصية عن المستجوب، وأن المعلومات المقدمة موجهة لغرض البحث العلمي لا غير.

■ **الجزء الثاني:** تم تخصيصه للبيانات الشخصية والوظيفية ممثلة في: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الصفة الوظيفية، سنوات الخبرة).

■ **الجزء الثالث:** وتضمن محورين، المحور الأول شمل فقرات المتغير المستقل (أخلاقيات العمل) بأبعاده الأربعة (أخلاقيات الفرد، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المنظمة، أخلاقيات الأنشطة)، أما المحور الثاني احتوى المتغير التابع (إدارة الوقت) وقد جاءت فقرات الاستبانة بشكل مغلق ومصممة بمقياس واحد أمام جميع فقرات الإستبانة وهو: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) باعتباره الأكثر قدرة على تحديد الواقع وتحليل الممارسات السائدة. (سيكاران، 2006، ص: 262)

■ **منهجية الدراسة:** من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بغرض التعرف على أثر أخلاقيات العمل في تحقيق متطلبات إدارة الوقت للأفراد العاملين على مستوى مديرية التربية لولاية الجلفة، بالإضافة إلى مراجعة الكتب والدوريات والدراسات السابقة لإثراء هذه الدراسة.

■ **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد العاملين على مستوى مديرية التربية لولاية الجلفة، حيث تم توزيع (55) استمارة وتم استرجاع منها (44) استبانة صالحة للتحليل بنسبة تقدر بـ (80%).

2. صدق أداة الدراسة: تم التأكد من الصدق الظاهري للإستبانة عن طريق التحكيم، وكذا الاتساق الداخلي والبنائي للاستبانة من خلال استخدام كل من معامل الارتباط سبيرمان ومعامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لجميع فقرات البعد التابعة له، وذلك لكل فقرات الاستبانة، وكانت جميع معاملات الارتباط موجبة، أي أن هناك علاقة

طردية بين جميع فقرات (أخلاقيات العمل، إدارة الوقت) مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، مما يؤكد أن أداة الدراسة تتمتع بمصداقية عالية، وصلاحية كبيرة للتطبيق الميداني.

■ **ثبات أداة الدراسة:** لتقدير ثبات الدراسة سنستخدم على معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) الذي يعد من أفضل الطرق للدلالة على تقدير الثبات، حيث سنقوم بحسابه لأداة الدراسة ككل، وللمحاور الأساسية المشكلة لها، وهذا ما نبرزه من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (01) : معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا

الاستبانة ككل	إدارة الوقت	أخلاقيات العمل	المجال
0.872	0.635	0.803	معامل الثبات

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معامل كرونباخ ألفا أكبر من (0.6) لجميع محاور الدراسة، فقد بلغ (0.872) وهي قيمة ممتازة تدل على ثبات أداة الدراسة حيث إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة فسوف تكون نفس النتائج بالنسبة (87.2%).

III. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة: سيتم عرض عملية التحليل الإحصائي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة وذلك عن طريق تفصيل خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية لها والممثلة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) : توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

البيان		التكرار	النسبة %	البيان		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	29	65.9%	المهنة العلمية	تقني	4	9.09%
	أنثى	15	34.1%		تقني سامي	4	9.09%
	المجموع	44	100%		ليسانس	10	22.72%
العمر	أقل من 25 سنة	1	2.3%		مهندس	4	9.09%
	من 26-35 سنة	24	54.5%		ماستر	17	38.63%
	من 36-46 سنة	14	31.8%		أخرى	5	11.63%
	من 47-57 سنة	4	9.1%		المجموع	44	100%
	أكثر من 58 سنة	1	2.3%	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	18.18%
	المجموع	44	100%		من 5-10 سنة	20	45.45%
الصفة	مرسم	35	79.55%		من 11-15 سنة	7	15.90%
	متربص	4	9.09%		من 16-20 سنة	3	6.82%
	متعاقد	5	11.36%		أكثر من 20 سنة	6	13.63%
	المجموع	44	100%		المجموع	44	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن غالبية الفئة العاملة في عينة الدراسة هم ذكور بما نسبته (65.9%) ويمكن تفسير هذا التفاوت بين الجنسين لطبيعة المنصب المشغول، كما يتضح لنا أن الفئة العمرية الغالبة على الأفراد العاملين في عينة الدراسة هي ما بين (26-35) سنة أغلبهم في مقتبل مساره الوظيفي وفي أوج عطائه المهني، أما فيما يخص المؤهلات العلمية فغالبية أفراد العينة من حاملي شهادات الماستر كما تصادفنا مع طلبة دكتوراه موظفين بالمديرية وهي كفاءات علمية ذات قدرة على إرساء أخلاقيات العمل واستيعاب مفاهيم متطلبات إدارة الوقت، وفيما يتعلق بالخبرة المهنية فكانت الغالبية بين (5-10) سنوات، وبالتالي أفراد عينة الدراسة مؤهلين للعطاء أكثر لسنوات لاحقة، كما أن أغلبهم مستقرين وظيفياً.

تحليل مستوى إدراك الأفراد العاملين اتجاه كل من اخلاقيات العمل وإدارة الوقت: بغية التعرف على مستوى إدراك العينة المدروسة لمتغيرات الدراسة قمنا باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد محاور الدراسة كما يلي:

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد أخلاقيات العمل

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى العام
أخلاقيات الفرد	4,2273	0. 68161	1	مرتفع
أخلاقيات المدير	4,1477	0. 84791	2	مرتفع
أخلاقيات المنظمة	3,3750	0. 86013	4	متوسط
أخلاقيات الأنشطة	3,8693	0. 61825	3	متوسط
محور أخلاقيات العمل	3,9020	0. 62258		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات **spss**

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن مستوى الالتزام بأخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين بمديرية التربية بولاية الجلفة كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح له (3.902) بانحراف معياري مقداره (0.622)، ومن حيث ترتيب أبعاده جاء بعد الأخلاقيات الفردية في المرتبة الأولى إذ أنه من المهم أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق، الاحترام، الأمانة المسؤولية والنزاهة...، وأن تتعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم، يليه بُعد أخلاقيات المدير في المرتبة الثانية، باعتباره قدوة حسنة للأفراد العاملين، وبإمكانه خلق مناخ عمل أخلاقي باستخدام نظام الحوافز ومراجعة الأداء كأداة لتتبع أثر الأخلاقيات ومكافأة السلوكيات الأخلاقية الجيدة، مما يؤدي إلى قوة التزامهم بمهامهم وفي آجالها المحددة.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد إدارة الوقت

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى العام
تخطيط الوقت	4,0227	1,08346	2	مرتفع
تنظيم الوقت	3,3068	1,10609	4	متوسط
توجيه الوقت	4,2273	0,83843	1	مرتفع
الرقابة على الوقت	3,5114	0,93690	3	متوسط
محور إدارة الوقت ككل	3,7670	0. 66341		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال استقراء الجدول أعلاه نلاحظ أن محور إدارة الوقت كان مرتفعاً لدى الأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي المرجح لهذا المحور إذ بلغ (3.767) بانحراف معياري مقداره (0.663)، ومن حيث ترتيب أبعاده جاء بـ عدي توجيه وتخطيط الوقت في المرتبة الأولى ويليهما بـ عدي الرقابة والتنظيم، وتفسر هذه النتيجة من خلال ما لمسنه في أفراد العينة إذ أنهم حتى وإن قاموا بعملية التخطيط لانجاز المهام وبمختلف وسائلها المكتوبة خصوصاً، قد تتعارض مع الواقع الفعلي لهم لتصادفها مختلف مضيعات الوقت، ومن ثم يكون توجيه الوقت حسب الأولويات ذلك لارتباط إدارة المديرية بمصالح أخرى خلال آجال محددة حتى وإن تطلب العمل عليها خارج أوقات العمل الرسمية أو اصطحابها للمنزل لإنهائها.

▪ **اختبار الفرضيات:** من أجل اختبار فرضيات الدراسة سنعمد على تحليل الانحدار البسيط لتبيان مدى إسهام كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على مدى المتغير التابع.

أ. الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأفراد على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

الجدول رقم (05): اختبار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
	0.583	0.120	0.559	4.845	0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجات الحرية (43 - 1) = 1.67					
نموذج الانحدار البسيط $Y = 1.304 + 0.583 X_1 + e_i$					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) المجدولة عند مستوى ثقة (95%)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي

تتص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأفراد على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة".

ب. الفرضية الفرعية الثانية:

$2H_0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المدير على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

الجدول رقم(06): اختبار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
	0.595	0.078	0.760	7.585	0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجات الحرية (1 - 43) = 1.67					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					
نموذج الانحدار البسيط $Y = 1.300 + 0.694 X1 + ei$					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) المجدولة عند مستوى ثقة (95%)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تتص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المدير على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة".

ج. الفرضية الفرعية الثالثة:

$3H_0$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات المنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

الجدول رقم (07) : اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
	0.694	0.052	0.899	13.316	0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجات الحرية (1-43) = 1.67					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					
نموذج الانحدار البسيط $Y = 1.426 + 0.694 X1 + ei$					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) المجدولة عند مستوى ثقة (95%)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تتص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات المنظمة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة".

د. الفرضية الفرعية الرابعة:

$H_0: 4$: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأنشطة على إدارة الوقت للأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة.

الجدول رقم (08): اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	معامل الارتباط (R)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)
	0.774	0.115	0.721	6.751	0.000
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) ودرجات الحرية (43 - 1) = 1.67					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)					
نموذج الانحدار البسيط $Y = 0.772 + 0.774 X_1 + e_i$					

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة (T) المحسوبة أكبر من قيمة (T) المجدولة عند مستوى ثقة (95%)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأخلاقيات الأنشطة على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة".

هـ. الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات العمل على إدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة.

من أجل اختبار هاته الفرضية سنعتمد على تحليل الانحدار المتعدد لتبيان مدى إسهام كل بُعد مستقل على حدى على المتغير التابع.

الجدول رقم (09): اختبار الفرضية الرئيسية

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة (T)	الأثر
أخلاقيات الفرد	0.236	0.046	0.243	5.121	**0.000	يوجد أثر
أخلاقيات المدير	0.142	0.034	0.182	4.205	**0.000	يوجد أثر
أخلاقيات المنظمة	0.550	0.027	0.713	20.738	**0.000	يوجد أثر
أخلاقيات الأنشطة	0.071	0.047	0.66	1.501	0.142	لا يوجد أثر
قيمة (T) المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ودرجات الحرية (43 - 1) = 1.67						
نموذج الانحدار المتعدد $Y = 0.045 + 0.236X_1 + 0.142X_2 + 0.550X_3 + e_i$						
(R=0.986) / (R ² =0.973)						
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)						

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة (T) أكبر من قيمتها المجدولة عند مستوى ثقة (95%) لكل من أخلاقيات (الفرد، المدير والمنظمة)، وبما أن قيمة مستوى المعنوية أقل من قيمة مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وطبقا للنتائج

المتحصل عليها نرفض الفرضية الصفريّة ونقبل الفرضية الرئيسية البديلة والتي مفادها: "أن هناك علاقة تأثير موجبة دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات العمل وإدارة الوقت للأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة".

ترتيب دخول أبعاد أخلاقيات العمل في معادلة التنبؤ بإدارة الوقت: لنبين مدى مساهمة كل بُعد مستقل في بناء النموذج الرياضي الذي يمثل أثر أخلاقيات العمل على إدارة الوقت لأفراد العاملين في مديرية التربية بولاية الجلفة، سنستخدم تحليل الانحدار المتعدد التدريجي والجدول الآتي يبين نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي للتنبؤ بمتطلبات إدارة الوقت من خلال أبعاد أخلاقيات

العمل كمتغيرات مستقلة

ترتيب دخول الأبعاد في معادلة التنبؤ	معامل التحديد	قيمة (F) المحسوبة	مستوى دلالة (F)
أخلاقيات المنظمة	0.809	177.326	**0.000
أخلاقيات المدير	0.959	479.521	**0.000
أخلاقيات الفرد	0.986	454.211	**0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من خلال الجدول أعلاه بأن أخلاقيات المنظمة كانت أول المتغيرات الداخلة في معادلة الانحدار، حيث تفسر ما قيمته (80.9%) من قيمة التباين في المتغير التابع، ثم ثانياً متغير أخلاقيات المدير وثالثاً جاءت أخلاقيات الفرد، وكخلاصة أن أخلاقيات المنظمة تبنى على أخلاقيات المدير والأفراد فالالتزام بالوقت هو في حقيقة الأمر التزام أخلاقي للفرد، وباعتبار المديرين أفراد فاعلين في المديرية يمثلون قدوة حسنة لباقي الموظفين حيث يساهمون في بناء منظمة أخلاقية، فهذه الأخيرة لا يمكن أن تكون غير أخلاقية إلا بعدم التزام مسيرتها أخلاقياً.

IV. الخلاصة:

يعد استثمار الوقت ضرورة لإنجاز العمل الإداري وتطويره، وعلى الرغم من التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل إلا أن هناك كثيراً من المصاعب التي قد تواجه الإداري في مجال عمله لأنه يتعامل مع عناصر بشرية، ومن ضمنها كيفية استثمار الوقت وتوزيعه لإنجاز الأعمال والمهام المطلوبة وفقاً للأولويات وما يترتب عليها من توفر للوقت والجهد، وتتأثر إنجازات العامل الإداري في العمل الرسمي بعوامل عديدة منها ما يتعلق بالعمل وظروفه ومنها ما هو خارج العمل، ومن أهم هذه المؤثرات أخلاقيات الفرد ذاته، وأخلاقيات مديره التي يتأثر بها، وأخلاقيات المنظمة التي يعملها بها، وأخلاقيات الأنشطة التي يؤديها، فالتزام العامل الإداري بأخلاقيات العمل تعتبر قاعدة أساسية لترسيخ وإرساء إدارة الوقت بفعالية، فهي السبيل لتفعيل التزام الفرد بوقت عمله وأداء مهامه بإتقان وأمانة، وتعزيز رقابته الذاتية بأنه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه من غير حاجة إلى مسؤول يراقبه.

■ النتائج:

استناداً لما تم عرضه من مفاهيم حول أخلاقيات العمل وإدارة الوقت في الجزء النظري ومن الدراسة الميدانية التي قمنا بها، فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

* أخلاقيات العمل هي الالتزام بالمبادئ والسلوكيات الأخلاقية تساهم في خلق سلوك إداري يهدف إلى معرفة الصحيح من الخطأ في بيئة أو موقف العمل، ومن ثم أداء المهام بالشكل المرغوب.

* إدارة الوقت هي العملية التي تسمح باستثمار الوقت بشكل فعال تحقيقاً للأهداف المرغوبة، والحقيقة أن الالتزام به هو التزام أخلاقي لدى الفرد تجاه الآخرين، والعامل تجاه المنظمة التي يعمل بها.

* تبين أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أخلاقيات العمل وإدارة الوقت لدى الأفراد العاملين بمديرية التربية لولاية الجلفة، إذ بلغ معامل التحديد ($R^2=0.973$) بينهما مما يشير إلى وجود علاقة موجبة وقوية جدا بين المتغيرين، وهذا يعني أن أخلاقيات العمل يفسر ما مقداره (97.3 %) من التباين في المتغير التابع والمتمثل في إدارة الوقت.

■ التوصيات:

استنادا لما تم عرضه من مفاهيم نظرية حول أخلاقيات العمل وإدارة الوقت للدراسة التي أثبتت أن أخلاقيات العمل تعتبر ركيزة أساسية لنجاح إدارة الوقت، وبالرجوع إلى النتائج التي توصلنا إليها في الإطار العملي التي أظهرت مدى تمسك الأفراد العاملين بالجانب الأخلاقي، ارتأينا اقتراح التوصيات التالية:

- ☞ ضرورة تعزيز الوعي بأخلاقيات العمل لدى الأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة بتحديد السياسات الأخلاقية وتدريب الأفراد العاملين على تنمية قدراتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية؛
- ☞ ضرورة الاهتمام بالنظام الرقابي والتقويمي لأداء الأفراد العاملين في مديرية التربية لولاية الجلفة لمعرفة مدى التزامهم بأخلاقيات العمل، واستخدام الحوافز المادية والمعنوية في تدعيم أخلاقيات العمل؛
- ☞ الارتقاء بمستوى الالتزام بأخلاقيات الأنشطة والتي أظهرت أجوبة الاستبانة فيها مستوى متوسطا؛
- ☞ تعزيز مهارة إدارة الوقت لاعتبارها أهم السمات الدالة على سلوكيات وأخلاقيات الأفراد العاملين؛
- ☞ تحديث أساليب الأعمال الإدارية من خلال وضوح الأهداف والتعليمات والمهام، والارتقاء بوسائل الاتصالات والمراسلات والتقليل من الأعمال الروتينية وكثرة برمجة الاجتماعات للتشديد من مضيعات الوقت؛
- ☞ توزيع المهام الوظيفية بين الأفراد العاملين في المديرية بما يتناسب مع اختصاصهم وقدراتهم وأن يكون هناك عدالة في توزيع المهام بين الأفراد العاملين حتى لا تؤدي إلى إجهاد فئة على حساب أخرى؛
- ☞ تخصيص أيام رسمية للاستقبال على مستوى مكاتب مديرية التربية لولاية الجلفة وإعلانها للجميع، وتفعيل وسائل التكنولوجيا الحديثة من خلال موقع المديرية المتاح على شبكة الانترنت، فالكثير من الأعمال بإمكانها أن تؤدي إلكترونيا دون الحاجة لمقابلة الموظفين (طلب وسحب بعض الوثائق).

الهوامش والإحالات:

- أحمد أبو شيخة نادر. (2009). *مدخل إلى إدارة الوقت*. القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بشير العلاق. (2009). *اساسيات ادارة الوقت*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.
- بلال خلف السكارنة. (2012). أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على شركات الاتصالات الأردنية. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، (33)، ص. 373-407.
- ثائر السويدي. (2018). إدارة الوقت وعلاقتها بالقدرة القيادية لدى مديري المدارس الابتدائية في مركز مدينة الكوت من وجهة نظر المعاونين والمعاونات. *مجلة كلية التربية*، 30(1)، ص. 642-687.
- خالد عبد الرحمان الجريسي. (2002). *إدارة الوقت من المنظور الإسلامي والإداري*. الرياض: مؤسسة الجريسي للتوزيع.
- سالم يعقوب، و بولقواس زرفة. (2017). أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 5(3)، ص. 91-104.

- السعيد السالم مؤيد. (2009). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي تكاملي*. عمان: دار اثراء للنشر والتوزيع.
- محمد أبو النصر مدحت. (2015). *الحوكمة الرشيدة فن إدارة المؤسسات عالية الجودة*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- محمد الصيرفي. (2007). *إدارة الوقت*. مصر: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع.
- محمد جاسم الذهبي. (2001). *التطور الإداري: مداخل ونظريات عمليات واستراتيجيات*. بغداد: دار الكتب والوثائق.
- معن وعد الله المعاضيدي. (2018). *توظيف مقومات بناء المنظمات الاخلاقية في تحقيق المزايا التنافسية الاخلاقية*. *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (114)، ص. 153-170.
- مؤيد سماح محمود. (2017). *ادارة الوقت واثرها في انجاز المشاريع الانشائية*. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية*، (53)، ص. 1-30.
- نصر الله حنا. (2005). *مبادئ إدارة الوقت*. عمان: دار النقدم العلمي.
- نور الدين مولود، وعبد الكريم البشير. (2018). *دوران العمل وتأثيره على المؤسسة*. *مجلة المالية والأسواق*، (8)4، 212-238.
- جقبوب عبد الحليم، (2020) ، *أثر تخطيط الوقت على تحقيق الإبداع الإداري في الجامعات، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، (06) 01، 587-608.

المراجع الأجنبية:

- Adebisi, J. F. (2013). Time Management Practices and Its Effect on Business Performance. *Canadian Social Science*, 9(1), pp.165-178.
- DENIS, C. (2015). Operational Best Practices in Business Ethics: A Practical and Systematic Benchmarking Tool. *Business and Society Review*, pp.303- 327.
- Deslandes, G. (2012). *Le management éthique*. Paris: Dumod.
- Linda, K. T., Laura, P., & Michael, B. (2000). Moral Person and Moral Management. *California Management Review*, 42(4), pp.128-142.
- Valleria .R. (2009). *Work deadlines and time management process case Galileo Tanzania*(thesis). Degree programme in tourism, university of applied sciences.
- ROY, A., & DOBSON, M. (2009). *Real world time management*. USA: AMACOM.
- Yeught, C., Bergery, L., & Férère, I. (2012). Les compétences éthiques: un déterminant du développement durable organisationne. *Recherches en Sciences de Gestion*, 9 (3), pp. 217- 242.