

واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير

- أ. أحمد حسن عامر عسيري، كلية ابن رشد للعلوم الإدارية المملكة العربية السعودية،

ahmad261@hotmail.com

- د. ياسر حسن سالم المعمري قسم الإدارة ونظم المعلومات كلية إدارة الأعمال جامعة حائل المملكة العربية السعودية،

yaser_almamary@yahoo.com

تاريخ النشر: 2020/03/30

تاريخ القبول: 2020/02/29

تاريخ الاستلام: 2019/09/21

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، والتعرف على مدى تطبيق المسؤولية الدينية والأخلاقية والأمانة والاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية هدفت إلى التعرف على مدى تطبيق النزاهة والشفافية والاستقلالية والموضوعية في القطاع أيضاً. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة الموظفين العاملين في قطاع التعليم في محافظة محايل عسير، و اشتملت عينة الدراسة على 99 فرد منهم لتمثيل مجتمع الدراسة. وأظهرت الدراسة أنه يوجد تطبيق للمسؤولية الدينية و الأخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير ، وأن هناك حرص من قبل الموظفين على مساعدة الآخرين عند الحاجة والتزامهم والمحافظة على الموارد التي يستخدمونها ، وأنه يوجد تطبيق للأمانة والاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير ، حيث أن معظم الموظفين يقومون بإعطاء المراجعين معلومات صحيحة ومؤكدة، وانهم يقومون بتأدية المهام الموكلة اليهم بأمانة وإخلاص . وأظهرت الدراسة أيضاً بعض النتائج من أهمها أنه يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير ، كما يوجد تطبيق للاستقلالية و الموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير ، حيث يوجد هناك تجرد في التفكير و هناك حيادية اثناء تأدية الاعمال ، وان معظم الموظفين يحاولون مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الاعمال . ويقترح الباحث مجموعة من التوصيات على ضوء النتائج السابقة من أهمها أنه يجب ان يكون هناك محاضرات تشرح للموظفين عن اهمية تطبيق المسؤولية الدينية و الأخلاقية ، بالإضافة إلى العمل على تعزيز ممارسات وتطبيقات عمليات التحفيز للموظفين الذين يتمتعون بالأخلاق الوظيفية ، وضرورة تبني القطاع سياسة واضحة ومعروفة للعاملين تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل من خلال التعاون والأداء المرن بين العاملين ، والعمل على تقدير جهود العاملين وتقديم لهم المكافآت المختلفة والتميزين في أدائهم حتى تشجع على تطوير أداء العاملين، والعمل على صياغة نظام للترقيات في المؤسسات التعليمية وربطها بالأخلاق الوظيفية لدى العاملين.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات العمل، قطاع التعليم، منطقة عسير.

Abstract:

This study aims to identify the reality of applying the work ethics in the education sector in the province of Mahayel Asir and to identify the extent to which religious responsibility, morality, honesty, integrity, transparency; independence and objectivity are applied in the sector. The researcher used the analytical descriptive method. The study population consisted of the staff working in the education sector in the province of Mahayel Asir. The sample included 99 individuals to represent the study's society. The study showed that there is an application of religious and moral responsibility in the education sector in the province of Mahayel Asir, and that there is an interest by the staff to help others when needed and are committed to the resources they use. The results of the study showed that there is an application of honesty and integrity in the education sector in Mahayel Asir, as most of the employees give customers accurate and certain information, and they perform tasks entrusted to them safely and privately in addition there is an application of integrity and transparency in the education sector in Mahayel Asir moreover, there is an application of independence and objectivity in the education sector in Mahayel Asir, where employees are not biased and they are neutral and objective while they are performing their roles. Most employees try to resist any surrounding influences while performing their job. In light of these findings, the researcher suggests a number of recommendations first , There should be lectures that explain to the staff the importance of applying religious and moral responsibility , second the practices and applications of incentives and rewards for employees who are committed to work ethics need to be promoted, Third education sector needs to adopt a clear policy well-known for workers, which promotes their application to work ethics , fourth A work environment that is characterized by collective work that helps to apply work ethics through cooperation and flexible performance among employees needs to be provided , fifth appreciating the efforts of the distinguished employees and providing them with different rewards to encourage the development of the performance of employees, last developing a system of promotions in educational institutions and linking it to the work ethics of employees.

Keywords: Work Ethics, Education Sector, Aseer Province.

أولاً: الإطار العام

(1) المقدمة :

تعد أخلاقيات العمل من الأساسيات في نجاح أي منظمة لأنها تعكس ثقة المجتمع في المنظمة التي تعمل فيه، والالتزام بالأخلاقيات يقود إلى تطوير المنظمة ويعكس اهتمامها بالمنظمة ، باعتبارها الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما وتوضح ما هو مقبول أو صحيح وما هو مفروض أو غير مفروض بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون (المعاضيدي، 2005، ص 6).

وتعد أخلاقيات العمل من الموضوعات الحديثة خاصة في ضوء الاتجاهات الحديثة نحو العولمة وما ينتج عنها من زيادة المعرفة والتوسع الثقافي الذي نتج عنه إلى تطوير وتغيير في تطوير قادة الموارد البشرية في

المنظمة والعاملين بصورة عامة بل اخذ بعد اخر في الحياة العملية في المنظمات حيث ان سلوك الفرد الاخلاقي يتأثر بعدة مؤثرات ايجابية او سلبية (داخل المنظمة او خارجها) حيث يصل تأثيرها الى ان تغطي وتتأثر في سلوك الأفراد داخل التنظيم (الغامدي، 2010).

فأخلاقيات العمل هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحكم إليها في تقييم سلوكه التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً وكذلك تعتبر مجموعة من الصفات الحسنة، التي لابد من توفرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل وتعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، والالتزام بأخلاقيات العمل بعناصرها كالشفافية والنزاهة، لا شك بأنه يؤثر مباشرة على سمعة وهيئة المنظمة وتعمل على تطوير قطاع التعليم (الغامدي، 2010).

2) مشكلة الدراسة:

تعد أخلاقيات العمل أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الفرد العامل في المنظمات، حيث تشكل لديه رقبيا داخلياً، وتزوده بأطر مرجعية ذاتية يسترشد بها في مجال عمله، وتقوي أدائه وعلاقاته بالآخرين، ومواقفه المختلفة، ويكون أكثر انسجاماً وتوافقاً مع نفسه ومع الآخرين. والالتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب، فمقدار انتماء الفرد لمهنته يتحدد بموجب درجة ممارسته لقواعد تلك الوظيفة و أخلاقياتها، ومراعاتها في كافة الأحوال والمواقف لأنها من الأولويات المهمة التي ترتبط بأداء العاملين، والذي بدوره يعطي مؤشراً هاماً عن مدى نجاح المنظمة (طشطورش ومزاهرة، 2012، ص 89)

تعتبر أخلاقيات العمل في التعليم هي السجايا الحميدة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها العاملون في حقل التعليم العام فكراً وسلوكاً أمام الله ثم أمام ولاة الأمر وأمام أنفسهم والآخرين وترتب عليهم واجبات أخلاقية .

وتعتبر أخلاقيات العمل في المجال التربوي كل ما يتبادر إلى الذهن من سلوكيات ومواصفات ومواقف وقيم أخلاقية ومعرفية، التي يجب أن يتحلى بها المدرس أثناء مزاولته مهمته التربوية والتعليمية ودوره الأخلاقي. وتتمحور مشكلة أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحاولة عسير حول بعض السلبيات التي تأتي من العاملين داخل هذا القطاع الكبير من خلال المسؤولية الدينية والأخلاقية في القطاع ، ووجود تفاوت في الأمانة والاستقامة العملية لموظفي هذا القطاع ، بالإضافة إلى غياب النزاهة عن البعض والشفافية في التعامل بين العاملين ومرتبدي هذا القطاع من الأهالي ، لذا كان لا بد من إجراء هذه الدراسة للتعرف على واقع تطبيق أخلاقيات العمل في هذا القطاع المهم.

(3) أسئلة الدراسة

وبناء على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي : هل هناك تطبيق لأخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ؟
ومن خلال التساؤل الرئيسي يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:
هل هنالك تطبيق للمسئولية الدينية والاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ؟
هل هنالك تطبيق للأمانة والاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ؟
هل هنالك تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ؟
هل هنالك تطبيق للاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ؟

(4) أهمية الدراسة

الأهمية النظرية :

يكتسب البحث أهمية كبيرة من خلال تقديمه عرضاً لأخلاقيات الأعمال، ولما لهذا الموضوع من أهمية وضرورة لا يمكن لمنظمات هذا اليوم الاستغناء عنها بأي شكل من الأشكال، حيث يعد موضوع الأخلاقيات من الموضوعات الهامة والتي أخذت الحاجة إليها تتزايد إثر تزايد الفضائح الأخلاقية وتراجع النظم .
تساهم هذه الدراسة في تحديد واضح، ودقيق لأهمية أخلاقيات العمل التي ينبغي الالتزام بها، والتعرف على واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير

الأهمية العلمية :

تتبع أهمية الدراسة من الدور الكبير الذي تلعبه الأخلاق بصورة عامة وأخلاقيات الأعمال بصورة خاصة في قطاع التعليم، وكذا مساهمتها التي لا يستهان بها في رفع قطاع التعليم بثتى أنواعها وأشكالها.

(5) أهداف الدراسة

انطلاقاً من أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير، وما تحدث من تأثير ايجابي على سير عملها أمام المجتمع وما تقدمه من خدمات لذلك فإن البحث يهدف إلى :
التعرف على واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير ويتفرع منها الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على مدى تطبيق المسئولية الدينية والاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير .
- التعرف على مدى تطبيق الأمانة والاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير
- التعرف على مدى تطبيق النزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير .
- التعرف على مدى تطبيق الاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محایل عسير .

6) فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية :

يوجد تطبيق لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة (المسؤولية الدينية والاخلاقية الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية، الاستقلالية والموضوعية) في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .
ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

يوجد تطبيق للمسؤولية الدينية والاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير
يوجد تطبيق للأمانة والاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .
يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .
يوجد تطبيق للاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .

ثانياً: الدراسات السابقة

لقد تناولت العديد من الدراسات في دول مختلفة من العالم مفهوم اخلاقيات العمل وذلك للوقوف على نتائجها والاستفادة من الاساليب والاجراءات المتخذة وفيما يلي استعراض لاهم الدراسات التي استطاع الباحث الحصول عليها والتي تم بحثها وفقا لعلاقتها بالموضوع بشكل مباشر وغير مباشر أو جزئي وذلك على النحو التالي :

1) الدراسات العربية:

- دراسة ابو الكاس (2015) بعنوان (أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة)

هدفت هذه الدراسة على التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة، والبالغ عددهم (833) موظف، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها (263) موظف، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع تحليل البيانات ومعالجة وتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أن مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ .83.34% وكذلك مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بلغ 79.93%، وكذلك وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. ومن اهم التوصيات تشكيل هيئة رقابية متخصصة لمتابعة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة، ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من ضبط إجراءاتها الرقابية. والحرص على مكافأة العاملين على الإنجاز الجيد سواء بشكل مادي أو معنوي. والتعامل مع جميع العاملين بمستوى واحد من العدالة والمساواة.

• **دراسة عطيانى وأبوسلمى (2014) بعنوان " أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين) (دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن)**
هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الممارسات الأخلاقية لإدارات الموارد البشرية على رضا العاملين في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم تطوير استبانة خاصة وزعت على عينة من العاملين في شركات الاتصالات الخلوية الثلاث بواقع (100) استبانة على كل شركة، حيث تم استرجاع (228) استبانة صالحة للتحليل من أصل (300) تم توزيعها بما يمثل نسبة استرداد (76 %) إذ تعتبر هذه النسبة مناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات، وباستخدام الأساليب المناسبة في جمع وتحليل البيانات لاختبار الفرضيات، فقد خلصت الدراسة إلى وجود اثر ذي دلالة إحصائية للممارسات الأخلاقية في كافة المجالات التي تمارسها إدارات الموارد البشرية على رضا العاملين في شركات الاتصالات. وفي نهاية الدراسة قام الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يريانها ضرورة لتحقيق مستوى أعلى لرضا العاملين في كافة أنشطة ووظائف المنظمة.

• **دراسة فاطمة العقيلي، (2014) بعنوان: "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض"**
هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع التزام الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض بأخلاقيات العمل وأيضاً التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن، كما هدفت التعرف إلى طبيعة العلاقة بين أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض من مختلف مراكزهم ومراتبهم الوظيفية والتي بلغ عدده (1700) فيما كانت العينة تتكون من (313) موظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تكونت من (47) فقرة. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان منها: يوجد تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة على بعد التزام الموظفين الإداريات بأخلاقيات الوظيفية وأنه يوجد تفاوت في آراء أفراد الدراسة حول مستوى الرضا عن الأجر، وتوصلت أيضاً لوجود علاقة قوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل الوظيفية ومستوى الرضا الوظيفي. وطرحت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أهمها: ضرورة التركيز في الإدارات على مراعاة العدالة والمساواة في المكافآت للموظفات وعدم التفريق بينهن في المعاملة، والاهتمام بتوفير وتكثيف الدورات التدريبية المتخصصة لتحمل أعباء الوظيفة، والعمل على توفر ووضوح للمهام ومسؤوليات العمل، كما أوصت بضرورة اعطاء الموظفة المزيد من الصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات، والتأكيد على وضع دليل لأخلاقيات العمل الواجب الالتزام بها من قبل الموظفين.

• دراسة الطراونة وابو جليل، (2013) بعنوان: "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في

تحقيق الميزة التنافسية" دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي -

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال استقصاء آراء المبحوثين من المديرين العاملين في الإدارات العليا في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي وزعت على (65) مدراء يعملون في الإدارات العليا في الشركات المشمولة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال الاستقلالية والموضوعية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية (على تحقيق الميزة التنافسية) وتخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد في الشركات الصناعية الأردنية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية، المسؤولية نحو المستهلكين، المسؤولية نحو المجتمع المحلي على تحقيق الميزة التنافسية تخفيض التكلفة، الابتكار والتجديد في الشركات الصناعية الأردنية. وأوصت الدراسة بوضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال، وضرورة أن تقوم الشركات الصناعية الأردنية بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر الشركة، وتدريب العاملين فيها على تعزيز قدراتهم لمواجهة المشاكل الأخلاقية الصعبة.

• دراسة بودراع (2013) بعنوان (دور أخلاقيات الوظيفة في تحسين أداء العاملين)

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بالمفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال وتوعية إدارات منظمات الأعمال بأهمية تبني المزيد من المبادرات الأخلاقية؛ وكذلك على واقع أخلاقيات الأعمال في المنظمات، ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق؛ وعينة الدراسة تكونت من (74) فردا تم اختيارهم عشوائيا من مجموع عاملي الوكالات البنكية الستة محل الدراسة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث قدر مجموع مجتمع الدراسة بـ 143 عامل، وتمثل نسبة أفراد العينة إلى مجتمع الدراسة 74.51 % وهي نسبة تجعلنا نقول أن العينة تعتبر ممثلة للمجتمع المعني بشكل كبير، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك قدر من الالتزام بأخلاقيات الأعمال لدى البنوك وهو ما أوضحته النتائج المتحصل عليها، وكذا توصلنا إلى أن هناك تفاوت في تبني مفهوم أخلاقيات الأعمال لدى عينة البنوك محل الدراسة، حيث مفهوم أخلاقيات الأعمال متداول أو أكثر تداول لدى أغلب عاملي البنوك الخاصة، على عكس البنوك العامة حيث يفتقر هذا المفهوم للاهتمام الكافي .

• دراسة العنزي، والعديم (2006) بعنوان (إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية ،

دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك الموظفين للواجبات الوظيفية والمسؤولية الإدارية والاجتماعية الملقاة على عاتقهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم عمل مسح مكتبي للمفاهيم والدراسات السابقة التي تناولت الأخلاقيات المهنية والمسؤولية الإدارية بالإضافة إلى عمل مسح ميداني من خلال تصميم استبيان تم توزيعه على عينة الدراسة المكونة من (268) من العاملين في الأجهزة الحكومية. وتوصلت

الدراسة إلى عدة نتائج منها: عدم إدراك مجموعة من الموظفين لواجباتهم الوظيفية، وعدم حصولهم على حقوقهم الوظيفية، في حين يدرك بعض الموظفين المسؤولية الإدارية والاجتماعية، كما توصلت الدراسة إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات الإدارية من قبل فئات كثيرة من الموظفين. وقد أوصت الدراسة بمعالجة المشاكل التي تؤدي إلى عدم الالتزام بالأخلاقيات المعنية والمسؤولية الإدارية من قبل الموظفين في أجهزة الخدمات العامة وهي ضرورة الاهتمام بالواجبات الوظيفية والمسؤولية الادارية.

(2) الدراسات الاجنبية :

- دراسة (Mathani, 2016) بعنوان " أهمية أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء الموظفين: دراسة تطبيقية

The Significance Of Work Ethics In Human Resource Management For
"Upgrading The Performance Of Employees: An Applied Study

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية. وقد تم تنفيذ هذا العمل بالاشتراك مع المنظمات التابعة للخدمات العامة مثل بلدية إربد الكبرى. وقياس فعاليتها في رفع مستوى الأداء. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم مجالات تطبيق أخلاقيات العمل في الموارد البشرية واجتذاب الموارد البشرية والتدريب والتطوير، والمكافآت، وتقييم الموظفين، وتبدأ الدراسة بمعالجة المشكلة من خلال الأهداف السالفة الذكر.

وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد ممارسات أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء بلدية إربد الكبرى. وتكونت عينة الدراسة من (350) موظفا في بلدية إربد الكبرى، الذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأظهرت النتائج أن هناك تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لممارسات أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء العاملين في بلدية إربد الكبرى . وهناك تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بالنسبة لممارسات أخلاقيات العمل في إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء العاملين في بلدية إربد الكبرى .

- دراسة (khan & Others, 2013) بعنوان: "العلاقة بين العدالة التنظيمية وعوائد الوظيفة: أخلاقيات العمل الإسلامي"

organizational justice and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic"

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار الآثار الأساسية لأخلاق العمل الإسلامي لمعرفة اثر تأخير الوقت ومعرفة اجراءات المنظمات المعنية لحركة الموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام بالعمل. وتوضيح التأثير المُعدّل لأخلاق العمل الإسلامي. و لقد تم معالجة البيانات لعدد (182) موظفا في أكبر الجامعات الخاصة في باكستان وعينة من الموظفين في المستشفيات التابعة للجامعة، وللحصول على النتائج استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واطهرت النتائج الى وجود علاقة طردية بين أخلاق العمل الإسلامي والرضا

الوظيفي والالتزام بالعمل، وكذلك اظهرت وجود علاقة عكسية بين أخلاق العمل. كما أن هناك علاقة عكسية ما بين العدالة التوزيعية و الدوران الوظيفي، في حين أن علاقة طردية تربط ما بين العدالة الإجرائية أو للرضا الوظيفي . وقدمت الدراسة عدة توصيات وهي وضع وتنفيذ مدونات أخلاقية إسلامية، وتدريب الموظفين في الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الدول الإسلامية عليها. وأوصت أيضاً بأن على المديرين تحديد، ومعالجة القضايا التي تثير للموظفين في بيئة العمل لما لها من الأثر البالغ، والضار على الشركات.

- دراسة (Kumar & Rose ,2012) بعنوان: "أثر مشاركة المعرفة و أخلاقيات العمل الإسلامي في القدرة الإبداعي

The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation “
”capability

هدفت هذه الدراسة لعرض، وتقديم تحليل مُفصل عن العوامل المساعدة في تقاسم ومشاركة المعرفة، و بيان الدور المُعدّل لأخلاقيات العمل الإسلامي في العلاقة بين تقاسم المعرفة، والقدرة على الإبداع أو الابتكار في منظمات القطاع العام . وقد تم تقييم مكونات القدرة على تقاسم وتشارك المعرفة، وأخلاقيات العمل الإسلامي، والقدرة على الإبداع باستخدام أداة المسح . وقد شارك في هذا المسح عدد (472) من الإداريين، ومقدمي الخدمات الدبلوماسية في منظمات القطاع العام في ماليزيا. وتشير النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن التحفيز الفعلي لتقاسم المعرفة مهم جداً في منظمات القطاع العام ، إن العلاقة القوية بين قدرة الموظفين على تقاسم المعرفة وقدرته على الإبداع مشروطة، ومعمّدة بشكل طردي على أخلاقيات العمل الإسلامي. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أهمها أنه على المنظمات الاستفادة من المؤشرات والنتائج المقدمة في تعزيز قدرتها في إدارة ومراقبة وتقييم الممارسات الأخلاقية في الأعمال عبر المنظمات.

- دراسة (Poon & Hoxley, 2010) بعنوان: "استخدام النظرية الأخلاقية لتحليل النظم الأخلاقية لمنظمات البيئة المهنية"-

Use of moral theory to analyze the ethical codes of built environment “
professional organizations” – A case study of the Royal Institution of Chartered
Surveyors.

هدفت الدراسة لمناقشة استخدام النظرية الأخلاقية كإطار تحليلي فلسفي لنظم منظمات البيئة الأخلاقية بهدف الممارسة، واستخدمت الدراسة أسلوب دراسة الحالة باستخدام النظرية الأخلاقية لشرح قواعد السلوك الأخلاقي لدى منظمات البيئة المهنية. وتم اختيار المعهد الملكي للمساحين القانونيين في بريطانيا (RICS) كنموذج حالة. واستخدام منهجاً لإجراء دراسة الحالة من خلال مقابلات شبه منظمة مع أعضاء من ذوي خبرة عالية في المعهد الملكي للمساحين القانونيين (RICS) لجمع آراءهم حول تطبيق النظرية

الأخلاقية وتوضيح المبادئ الأخلاقية للمعهد الملكي للمساكين القانوني ، وظهرت نتائج الدراسة أن هناك وجهات نظر متباينة حول استخدام النظرية الأخلاقية وتوضيح طبيعة الممارسة في المعهد الملكي للمساكين القانونيين.

(3) التعقيب على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث عددا من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة وبعد مراجعة هذه الدراسات سيتم توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين هذه الدراسات وكذلك مدى الاستفادة من الاطلاع على الدراسات السابقة.

• أوجه الاتفاق :

اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في عدة أمور منها :

- **المنهج المستخدم:** اتفقت معظم الدراسات على استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأهداف الدراسة ولخدمته المباشرة للمادة العلمية المطروحة وقدرته على التعبير عن ذلك بشكل كمي يمكن قياسه مثل دراسة (Mathani,2016) و دراسة (khan & Others, 2013) و دراسة بودراع (2013) و دراسة الطراونة وابو جليل، (2013) و دراسة فاطمة العقيلي، (2014)
- **أدوات الدراسة :** اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدام الاستبانة كأداة قياس رئيسية بهدف قياس متغيرات ما سبق طرحه من دراسات .

• أوجه الاختلاف :

اختلفت الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في عدة أمور :

- بحثت الدراسات السابقة موضوعات متعددة منها : دراسة ابو الكاس (2015) التي تناولت (أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة) مثل ودراسة العنزي، والعديم (2010) التي تناولت إدراك الموظفين للمسلوك الوظيفي والأخلاقيات المهنية ، دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت) و دراسة عطيانى وأبوسلمى (2014) التي تناولت أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين و دراسة فاطمة العقيلي (2014) التي تناولت "أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض" وكذلك دراسة (Mathani,2016) بعنوان " أهمية أخلاقيات العمل إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء الموظفين دراسة (khan & Others, 2013) بعنوان: "العلاقة بين العدالة التنظيمية وعوائد الوظيفة :أخلاقيات العمل الإسلامي

- مجتمع وعينة الدراسة : ظهر اختلاف واضح بين الدراسات السابقة في هذا الجانب فقد استهدفت بعض الدراسات مثل عطيانى و ابو سلمى (2014) التي تناولت شركات الاتصالات الخلوية في الأردن و دراسة العنزي، والعديم (2010) التي تمت في الاجهزة الحكومية .

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الدراسة.
- أستفاد الباحث من الدراسات السابقة في اختيار منهج الدراسة والأساليب الاحصائية المتبعة في هذه الدراسات والكيفية التي تمت فيها تحليل البيانات في هذه الدراسة .
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في عرض الاطار النظري.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تكوين الاستبانة.
- استفاد الباحث من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت والجهد

• ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات الأخرى:

- ركزت هذه الدراسة على واقع تطبيق أخلاقيات العمل وهذه الدراسة الأولى على حد علم الباحث في قطاع التعليم في محافظة محايل عسير، وستكون نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية في نفس المجال في أماكن مختلفة في المملكة العربية السعودية.
- تختلف هذه الدراسة عن كافة الدراسات السابقة من حيث المشكلة والأهداف والفروض حيث تم صياغتها بما يتناسب مع أخلاقيات العمل في قطاع التعليم في محافظة محايل عسير.

ثالثاً: الإطار النظري

1) اخلاقيات العمل:

الأخلاق لها دور مهم في حياة الشعوب بالرغم من اختلاف تركيباتها وفلسفاتها ، وينعكس أثرها على سلوكيات الأفراد بحيث يكون متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وتشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً لتحريهم من أهوائهم وغرائزهم، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء إلى مجتمعهم، كما تساعدهم على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه، لذلك فإن المجتمعات المتقدمة لا تعتمد دائماً على إمكانياتها المادية، والتقنية بقدر ما تعتمد على إمكانياتها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات المهنية، وأن الخدمات التي تقدم من أي طرف مرهونة بمدى تمسك المسؤول بهذه الأخلاقيات (ياغي، 2012، ص 105).

والأخلاق لها أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع والمؤسسات على اختلاف أنواعها، فقد احتلت مكاناً عظيماً في الدين الإسلامي، وعُني بها القرآن الكريم بذكرها في عدة آيات كريمة موضحاً مكارمها وفضائلها، كذلك السنة النبوية قد اهتمت بها اهتماماً فاق كل التصورات؛ وقد كان النبي صلى الله عليه و سلم مثال لتلك الاخلاق ومكارمها، ودعا الى التحلُّق بها، وحتى مدحه الله سبحانه وتعالى بقوله ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم: آية 4) وفي قوله تعالى موضع آخر ﴿خذ العفو وأمر بالعرف وأعرض عن الجاهلين﴾ (الأعراف: آية 199).

فالإسلام هو الرسالة الأخلاقية بكل ما تحمله معاني هذه الكلمة من عمق وشمول، ولا غرو أن تكون "الأخلاقية" خصيصة من خصائصه العامة وروح تسري في جميع جوانبه وذكر ذلك الرسول بقوله "إنما بعثت لاتتم مكارم الاخلاق" (صحيح مسلم ، 4187).

وتعتبر الاخلاق الدعامه الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات ، فهي تتصل اتصالا وثيقا بالعملية التربوية، باعتبارها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني ، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، التي تعتبر وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع (طشوش ومزاهرة، 2012، ص 582).

2) مفهوم أخلاقيات العمل :

عرف السكارنه (2011) أخلاقيات العمل بأنها "المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم ايجاباً أو سلباً. أو هي مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتحديد بين ما هو صواب أو خطأ جيد أو سيء حلال أو حرام (السكارنه، 2011، ص 87). ويعرف (العثيمين ، 1994) أخلاقيات العمل بأنها : " تمثل سلوك العاملين في إطار العمل الإداري ، ف السلوك الإداري ما هو إلا مظهر من مظاهر السلوك الإنساني الذي يتأثر بما يسود البيئة الاجتماعية من أنظمة وقيم وتقاليده وعادات ، والمجتمعات البشرية تعسى دائماً إلى تحقيق الفضيلة ومكارم الأخلاق عن طريق ترسيخ وتهذيب الأخلاق والتربية السليمة داخل المجتمع وإطار العمل " .

3) أهمية اخلاقيات العمل :

أخلاقيات العمل لها أهمية كبيرة على عدة مستويات نذكر منها أهميتها على مستوى الفرد والمجتمع والعمل وتنقسم الى :

على مستوى الفرد : الفرد في الواقع أينما وجد لا بد من صياغة سلوكه وتصرفاته في إطار معين محدد يتفق مع تلك المبادئ والقيم التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع، لذا ظهرت الحاجة لوجود أنماط سلوكية يقرها المجتمع لتكون المبرر لكل التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد سواء كان الفرد مديراً او موظف فهو اساس السلوك الاخلاقي للأعمال، ويذكر السكارنه (2011، ص 381) أهمية المهنة على الفرد بالنقاط التالية :

تساعد الفرد في بناء حياته وتشكيل شخصيته المهنية.

المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة وتضبط سلوكه وتوجيهاته.

تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات وتحدد ما إذا كانت ايجابية أو سلبية.

تعمل على وقاية الفرد من الانحراف وتدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، وبقلل القلق والتوتر بين الأفراد

تلعب دوراً رئيساً في اتخاذ القرارات عند الأفراد، كما أن لها دور في حل الخلافات، والنزاعات القائمة بين الأفراد.

على مستوى المجتمع : إن الخلق الفاضل مع ما يصدر عنه من سلوك فاضل وعمل صالح يمثل عماد الحياة الاجتماعية، بغير الأخلاقيات، وفيما يلي أهم النقاط التي توضح أهمية أخلاقيات الوظيفة على مستوى المجتمع كما بينها (عفيفي، 2005، ص 64)

الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل فرد ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتُسند الأعمال للأكثر أداءً وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين، وتتسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

الالتزام بأخلاق العمل يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذو حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة.... الخ، وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار تام.

وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقروا السلوك الواجب أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً .

وبذكر السكارنه (2011) أهمية الاخلاق بالنسبة للمجتمع في النقاط التالية :

تحفز للمجتمع تماسكه وتحدد أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .

يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الاخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .

توجه كل نشاط انساني نحو الأهداف السامية .

تلعب الاخلاق دوراً بارزاً في تحقيق التنمية للمجتمع .

تؤدي دوراً مهماً في العلاقات الانسانية بين أبناء المجتمع وتبتعد بهم عن العنف والصراعات

على مستوى العمل : تبرز أهمية أخلاق المهنة على مستوى العمل بحصول الفوائد التالية (الغالبية والعامري، 2005، ص 125):

المنظمات قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الاخلاقية، وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.

تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود إيجابي على المنظمة.

الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالترام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة صحة المعلومة.

4) ابعاد اخلاقيات العمل :

البعد الأول : واقع المسؤولية الدينية والاخلاقية :

يعد الاسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وقد أخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق إسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الانساني الراشد أو الفطرة البشرية أو الحميدة وعدّها أخلاقا ما جاءت به الديانات السماوية السابقة (الطراونة، 2012، ص 63) .

البعد الثاني : الأمانة والاستقامة :

وتعرف الأمانة على أنها "خلق يعفّ به الإنسان عما ليس له به حق، ويؤدي ما عليه من الحقوق" ومن أمانة الإنسان أن يتعفف عن الأموال والأعراض التي لا تحل له، ومن أمانته أن يؤدي ما عليه من حقوق تجاه الله والخلق أجمعين (الحميدان، 2010: 34) كما يجب على الموظف أن يكون أميناً في أدائه لوظيفته، وأن يترفع عن كل ما ينقص من كيانه كخادم للأمة، أو يهز من ثقة الجمهور به كممثل للمنشأة الخاصة التي يعمل فيها، فوظيفته التي يشغلها ليست ملكاً له، بل هي تكليف لا تشريف، ويجب على الموظف ألا يستخدم الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة سواء له أم لأقاربه أو لمعارفه ، لأن في هذا الاستخدام الشخصي للوظيفة استغلالاً، والاستغلال خيانة، ويحذرنا الله سبحانه وتعالى في الخيانة ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ (الانفال: الآية 27) .

البعد الثالث النزاهة والشفافية:

ترتبط النزاهة بالقيم الروحية والأخلاقية، فهي تعبير عن الترفع عن الدنيا، والحفاظ على مسؤوليات وواجبات الوظيفة دون محاباة أو محسوبية، فالنزاهة هي "مراعاة الموظف القيم الروحية والأخلاقية عند القيام بمهام عمله، دون منح امتيازات لمن لا يستحقها، أو حجب امتيازات عن من يستحقها للحصول على مميزات ومنافع شخصية، وذلك في إطار الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل ، كما تظهر أهمية الشفافية من خلال دورها في تحقيق ترابط المنظمة على جميع المستويات الإدارية والتنفيذية، واحداث تكامل بين أهدافها، وإشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة والإنجاز والحس وتقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء، وتعميق أركان الديمقراطية، والإسهام في بناء القواعد القانونية (الشيباني، 2014، ص 136).

ومفهوم الشفافية هو الوضوح والتبيان في كل مجالات العمل التي تتم بين الإدارة العليا والمستويات الإدارية الأخرى، بحيث تكون المعلومة متاحة للجميع كل حسب اختصاصه، وذلك للاستفادة منها في أداء المهام المنوطة .

البعد الرابع: الاستقلالية والموضوعية :

وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين وبعيدين عن أي تأثيرات جانبية، ويتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم ، وألا يكون لهم أي مصالح متعارضة ، وأن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم واستقلالهم عند القيام بأعمالهم . (الشميري،2006،ص 54).

والموضوعية هي الإيمان بأن لموضوعات المعرفة وجودا ماديا خارجيا في الواقع، وبأن الحقائق يجب أن تظل مستقلة عن قائلها ومدرکها ، وبأن ثمة حقائق عامة يمكن التأكد من صدقها أو كذبها، وأن الذهن يستطيع أن يصل إلى إدراك الحقيقة الواقعية القائمة بذاتها (مستقلة عن النفس المدركة) إدراكا كاملا، وأن بوسعه أن يحيط بها بشكل كامل.

فهل اكتساب الموضوعية يتطلب مراجعة الذات ومكاشفتها؟

نعم، إن الاعتراف والابوح ومكاشفة الذات، عوامل وعناصر تقودنا إلى ولوج وتبني الدقة والموضوعية كأداة ومفتاح لبلوغ الحقيقة واليقين داخل إطار العمل الإداري مما يساهم بشكل كبير في اكتساب العامل أخلاقيات الوظيفة التي تسعى إليها المنظمات بشكل عام .

إذا الموضوعية ممتدة وشاملة، أي أنها جامعة للشيء ونقيضه.

فهي عقلنة لكل قرار نتخذه، فهي تدفعنا للتعالي عن وضعية الفاعل أو المستفيد وتمكننا من تجديد آليات تفكيرنا وتساعدنا على استيعاب وفهم الانزلاقات والورطات التي يمكن أن نكون ضحية لها.

من هنا ندرك أن الاستقلالية والموضوعية هي القدرة على فهم وفصل رهاناتنا النفسية والمادية بمعزل عن الحساسية والذاتية التي تتحكم وتؤثر في مواقفنا وقراراتنا ، وهي أداة قوية وآلية متماسكة ومحددة لأهدافنا وداعمة لنا في تحمل مسؤولية اختياراتنا، وهي قاعدة وعماد للاعتداد والثقة الذاتية بالنفس التي تساعد على أداء العمل بشكل جيد .

5) تراجع تطبيق أخلاقيات العمل :

لعل أكبر التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام، الإعداد الأخلاقي لموظفيها، و كيفية التعامل مع كثير من الأخلاق السلبية، كالفساد الإداري، وعدم تكريس الجهود للقيام بمسؤوليات الوظيفة، وسوء استخدام السلطة وغيرها من الظواهر السلبية. وقد تتمثل العقوبات التي تواجه أخلاقيات العمل فيما يلي :

(1) عدم تطبيق العقوبات : إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في إنزال العقوبة على المخالف يؤدي إلى تهاون كبير في الالتزام بأخلاقيات الوظيفة، وتكرار الأخطاء والانحرافات السلوكية، نتيجة عدم وجود رادع يقوم بحمايتها والحد من تجاوزها (السكارنه،2011،ص 165).

(2) غياب القدوة الحسنة : القدوة الحسنة لها أثر كبير في تربية الافراد والجماعات ودور مهم في بناء المجتمعات وغيابها من قبل الإدارة يترك المجال مفتوحا أمام الموظفين لاختلاق الذرائع حول عدم

الالتزام بأخلاقيات الوظيفة لعدم وجود نموذج من الادارة العليا يلتزم بأخلاقيات الوظيفة ويدعو للحفاظ عليها (السكرانه،2011،ص 165)

- (1) ضعف الحس الديني والوطني: عند غياب شعور الموظف بقيمة العمل الذي يقوم به، ودوره الكبير في التقرب إلى الله سبحانه وتعالى به ونيل مرضاته بالالتزام بأخلاقياته، وما له من أثر في تنمية وتطور المجتمع، فإنه ذلك سيحول دون التطبيق والالتزام بأخلاقيات الوظيفة (السكرانه،2011،ص 165)
- (2) اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين : من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين، والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا توفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير مُحفّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الأداء، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزه على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض (السكرانه،2011،ص 165).

(6) اخلاقيات العمل في قطاع التعليم:

التعليم الفعال هو التعليم الذي ينتج عنه تعلم فعال ، وهو الذي تدوم آثاره ونتائجه ، ويستفيد منه المتعلم في حياته ويطبقه في أرض الواقع .

أما ما يحدث في مدارسنا هو استحضار المعلومات والمعلمون للأهداف العامة للمنهج دون تحديد الهدف السلوكي الذي نرجوه بعد الدرس ، الكثير منهم هدفه الأساسي إعطاء الطالبة أو الطالب أكبر كمية من المعلومات التي سرعان ما تتبخر أدراج الرياح وكما قال الشافعي (ليس العلم ما حُفظ ، العلم ما نفع) فلا نريد أن يكون أبنائنا كمن قال الله فيهم : (مثل الذين كفروا كمثل الذي ينعق بما لا يسمع إلا دعاءً ونداءً صمّ بكم فهم لا يعقلون) فهؤلاء طمست مشاعرهم وماتت مواهبهم ، واستغلت أفهامهم .

لابد من اتباع طريقة تبليغ القيم والمفاهيم العلمية والتربوية بعيداً عن الأسلوب التقليدي الذي يعتمد على الحفظ المجرد ويعتمد على النظريات البالية فهذا التعليم الذي نعانيه ونعاني من نتائجه : ضعيفاً ، لأنه يعتمد بشكل كبير على السلطة أكثر مما يعتمد على الحكمة (الشميمري،2006) .

إن التربية العالية الراقية كانت حلم المصلحين منذ أقدم العصور، وأنا لنرى من هذا الجيل ما تطأطئ له الرؤوس ، لا يفقه علماً ، ولا يتحمل مسؤولية عقول خاوية ، يعيشون على هامش الحياة بجهلهم واتكالهم ، وان لم نسارع بعون الله على انقاذهم فإن ذلك سيجر عليهم وعلى أبنائهم ويلات لا حصر لها ، فالأزمة ليست أزمة برامج ولاهي أزمة مناهج ، بقدر ماهي أزمة طرق تعليمية ووسائل تربوية .

7) أهمية أخلاقيات المهنة في المجال التربوي:

تتجلى أهمية موضوع أخلاقيات العمل في تعزيز الممارسات الأخلاقية التي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في منهجية التدريس، وفي العلاقات التربوية بين مختلف مكونات الوسط المدرسي، وتكوين لدى المدرس اتجاهات إيجابية نحو المهنة، إذ تبصره بالتزاماته الأخلاقية، وتوعيته بأبعاد الرسالة التعليمية التي يتحملها تجاه الفرد والمجتمع والأمة. كما تنظم علاقاته الإدارية الاجتماعية، وتدرجه على أساليب التعامل اللائق مع مختلف مكونات المجتمع المحلي والوطني، هذا فضلاً عن معرفته قواعد الانضباط الأخلاقية، والقوة الحسنة، والتحلّي بالضمير المهني الحي والابتعاد عن الشبهات، من أجل تحقيق الوعي بأهمية البعد القيمي الأخلاقي في مجال التربية والتكوين، وإشاعة ثقافة جديدة مبنية على أساس احترام موثيق حقوق الإنسان وحقوق الطفل والأسرة، ودعم الارتباط بالمؤسسة والحفاظ على سمعتها وتفعيل دورها الإشعاعي، هذا فضلاً عن تنمية روح التواصل والتعاون والاحترام المتبادل بين مختلف الفرقاء (الشميمري، 2006).

فأمام تعدد مهام الفعل التعليمي لابد من توفر شروط موضوعية وأخرى ذاتية للقيام بهذه المهام: فالموضوعية منها ترتبط بالأوضاع المادية والمعنوية للمهنة، أما الذاتية المرتبطة بالمدرس ذاته، فتتنوع النظريات بصدها منها القائمة على :

القدرة على حل المشاكل المعاصرة والقابلية للتكيف مع مختلف المواقف والوضعية التعليمية (التوفر على اتجاه ديموقراطي، التوفر على مميزات النظام والتخطيط، التوفر على الدفاء الإنساني في العلاقات).

فهم المتعلم والقدرة على النظر إلى الوضعية التعليمية نظرة شمولية.

المقدرة على توفير إمكانية التعامل مع مبادئ التربية الحديثة من جهة، والقابلية للتطور والتجديد ومتابعة المتعلمين وفهمهم والتعاون مع الزملاء من جهة أخرى.

الوعي بمفارقات الذات ومساعدة المتعلمين على فهم الصعوبات التي تواجههم في العملية التعليمية.

إنّ بعض هذه الشروط التي يمكن اعتبارها جزءاً من مكونات أخلاقيات العمل للتدريس لا يمكن أن تتوفر من دون وجود اتجاه إيجابي نحو المهنة. وهكذا فقد أكدت التجارب على حب العمل كشرط ضروري لخلق الاستعداد وروح المسؤولية في ممارسة المهام. وقد اعتبرت أنّ حب المهنة هو أهم شرط وليس فقط وجود ضمير مهني مرتكز على اعتبار ممارسة المهام من باب الواجب.

8) أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير

يقوم قطاع التعليم في محال عسير ببناء شخصية المتعلم المتكاملة ، في ضوء سياسة التعليم في المملكة ، وتحسين مستوى الأداء ورفع كفاءة المخرجات ، واستيعاب جميع الفئات العمرية ، وتطوير الكوادر البشرية والبيئة التعليمية .وفق رؤية شعارها الريادة في إعداد الطلاب والطالبات لحياة منتجة في عالم متغير التي ترتكز فلسفتها على قيم الدين الاسلامي ومبادئه التي تستوعب الأخرى وتتعايش معها بشكل سلمي ، آخذين بعين الاعتبار أن غاية التعليم هي بناء شخصية المتعلم المتزنة المتكاملة الذات الهوية الاسلامية الوسطية ، وتعزيز الانتماء للوطن والولاء لقيادته ،

والاستفادة من معطيات العصر ومهارات القرن ال 21 وتقنياته بشكل ايجابي للإبداع والالتقان والتميز إيماناً منا بأن الاستثمار في المورد البشري هو محور النجاح .

فأخلاقيات العمل هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً وكذلك تعتبر مجموعة من الصفات الحسنة، التي لابد من توفرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل وتعد من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، والالتزام بأخلاقيات العمل بعناصرها كالشفافية والنزاهة، لا شك بأنه يؤثر مباشرة على سمعة وهيئة المنظمة وتعمل على تطوير قطاع التعليم (الغامدي،2010).

رابعاً: المنهجية

1) منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي ، فعلى صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية ، والوقوف عند أهم الدراسات السابقة، التي تشكل رافداً حيويًا في الدراسة. أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، سيتم إجراء البحث الاستطلاعي، وتحليل كافة البيانات واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجتها، واعتماد استنباه مخصصة لهذه الدراسة .

2) مجتمع وعينة الدراسة

يشتمل مجتمع الدراسة الحالية على الموظفين العاملين في قطاع التعليم في محافظة محال عسير، و اشتملت عينة الدراسة على 99 فرد منهم لتمثيل مجتمع الدراسة.

3) خصائص عينة الدراسة

تم حساب التكرارات و النسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً (النوع، العمر، المؤهل الاكاديمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة).

- توزيع أفراد العينة حسب النوع

جدول رقم (1) : توزيع افراد العينة حسب النوع

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ذكر	75	75.8	75.8	75.8
انثى	24	24.2	24.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

يتبين من الجدول رقم (1) ان 75,8% من عينة الدراسة ذكور و 24,2% من عينة الدراسة اناث. مما سبق نلاحظ ان العدد الاكبر من عينة الدراسة هم الذكور و هذا يعود للعادات و التقاليد حيث ان النسبة الاكبر من العاملين في قطاع التعليم هم الذكور.

- توزيع أفراد العينة حسب العمر

جدول رقم (2) : توزيع افراد العينة حسب العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 25	1	1.0	1.0	1.0
34-25	23	23.2	23.2	24.2
45-35	53	53.5	53.5	77.8
أكثر من 45	22	22.2	22.2	100.0
Total	99	100.0	100.0	

يتبين من الجدول رقم (2) ان 1% من عينة الدراسة اعمارهم اقل من 25 سنة. و ان 23,2% من عينة الدراسة اعمارهم ما بين 34-25. و ان 53,5% من عينة الدراسة اعمارهم ما بين 45-35. و ان 22,2% من عينة الدراسة اعمارهم اكثر من 45. وهذا يعني ان معظم عينة الدراسة اعمارهم ما بين 35 و 45 سنة.

- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الاكاديمي

جدول رقم (3) : توزيع افراد العينة حسب المؤهل الاكاديمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي فما دون	6	6.1	6.1	6.1
دبلوم بعد الثانوي	8	8.1	8.1	14.1
بكالوريوس	85	85.9	85.9	100.0
Total	99	100.0	100.0	

يتبين من الجدول رقم (3) ان 6,1% من عينة الدراسة يحملون مؤهل ثانوي و ما دون. و ان 8,1% من عينة الدراسة يحملون مؤهل دبلوم بعد الثانوي. و ان 85,9% من عينة الدراسة يحملون مؤهل بكالوريوس. وهذا يعني ان معظم عينة الدراسة في هذا القطاع من حملة مؤهل البكالوريوس.

- توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

جدول رقم (4) : توزيع افراد العينة حسب المسمى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid مدير	1	1.0	1.0	1.0
رئيس قسم	3	3.0	3.0	4.0
إداري	12	12.1	12.1	16.2
اخرى	83	83.8	83.8	100.0
Total	99	100.0	100.0	

يتبين من الجدول رقم (4) ان 1% من عينة الدراسة مدراء. و ان 3% من عينة الدراسة رؤساء اقسام. و ان 12,1% من عينة الدراسة اداريين. و ان 83,8% من عينة الدراسة لهم وظائف اخرى.

- توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة

جدول رقم (5) : توزيع افراد العينة حسب سنوات الخدمة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اقل من سنتين	5	5.1	5.1	5.1
3-5	6	6.1	6.1	11.1
6-10	14	14.1	14.1	25.3
اكثر من 10	74	74.7	74.7	100.0
Total	99	100.0	100.0	

يتبين من الجدول رقم (5) ان 5,1% من عينة الدراسة لديهم خبرة اقل من سنتين. و ان 6,1% من عينة الدراسة لديهم خبرة ما بين 3 الى 5 سنوات. و ان 14,1% من عينة الدراسة لديهم خبرة ما بين 6 الى 10 سنة. و ان 74,7% من عينة الدراسة لديهم خبرة اكثر من 10 سنوات. اي أن هناك استقرارا في قوة العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير ، حيث يفضل العاملون البقاء فيها ، وهنا تجدر الإشارة به أن طول سنوات الخبرة لأفراد العينة يعطي مؤشرا على أن لهم دراية كافية بطبيعة المناخ السائد وقادرين على إعطاء تصورات ذات قيمة.

(4) ثبات أداة الدراسة

و يقصد بثبات المقياس أي أن المقياس يعطي النتائج نفسها تقريبا إذا أعيد تطبيقه على أفراد العينة أنفسهم في نفس الظروف مرة أخرى. في هذه الدراسة تم قياس ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ. قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ والذي يفيد في التحقق من درجة ثبات فقرات الاستبانة و كانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (6):

جدول رقم (6): ثبات العينة

البعد	عدد الاسئلة	كرونباخ الفا
المسؤولية الدينية و الاخلاقية	6	0,743
الأمانة و الاستقامة	7	0,726
النزاهة و الشفافية	7	0,746
الاستقلالية و الموضوعية	6	0,709

يتبين من القيم في الجدول السابق أن المحاور لها معدل ثبات جيد .وبهذا وبعد الإجراءات السابقة تأكد الباحث من صدق وثبات المقياس.

خامساً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

تقوم هذه الدراسة على اختبار مدى صحة الفرضية الرئيسة التالية:
يوجد تطبيق لأخلاقيات العمل بأبعدها (المسؤولية الدينية و الاخلاقية، الأمانة و الاستقامة، النزاهة و الشفافية، الاستقلالية و الموضوعية) في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .
و يتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

(1) يوجد تطبيق للمسؤولية الدينية و الاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محال عسير .

جدول رقم (7): المتوسط و الانحراف المعياري و درجة الاهمية لكل فقرة

من فقرات البعد الأول

الدرجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
1	.360	4.85	1. أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة
6	.667	4.27	2. أحافظ على استهلاك الكهرباء في مكان عملي
5	.692	4.36	3. يؤلمني إسراف بعض الموظفين في استخدام الادوات المكتبية
4	.500	4.71	4. أعذر للآخرين عندما أخطئ
2	.370	4.84	5. أحرص على تقديم المساعدة للعملاء وخاصة كبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة
3	.459	4.75	6. التزم بقوانين وضوابط العمل والمحافظة على اسرار الآخرين

متوسط البعد الأول	4.63
-------------------	------

يوضح الجدول رقم (7) ان الفقرة الاولى " أحرص على مساعدة الآخرين عند الحاجة" احتلت المرتبة الاولى حيث بلغ الوسط الحسابي 4,85 وبشكل عام الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من 4 و هذا يعني ان هناك موافقه من قبل افراد العينة على جميع الفقرات. كذلك نلاحظ ان المتوسط الكلي للبعد الأول يساوي 4.63 و هذا يعني انه يوجد تطبيق للمسئولية الدينية و الاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. و هذا يعني ان الفرضية الاولى قبلت.

(2) يوجد تطبيق للأمانة و الاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير.

جدول رقم (8): المتوسط و الانحراف المعياري و درجة الاهمية لكل فقرة

من فقرات البعد الثاني

الدرجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
6	.595	4.53	1. أعطي معلومات صحيحة ومؤكدة عند السماح لي بذلك حسب الحاجة والغرض فقط
3	.584	4.62	2. القدرة المهنية تعمل على تحسين العمل و إتقانه و حفظ أسرار العمل
1	.442	4.78	3. أحرص على تأدية المهام الموكلة إليّ بأمانة واخلاص
2	.504	4.70	4. أحافظ على ممتلكات وأدوات العمل المادية والمعنوية.
4	.652	4.61	5. أحرص على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية.
5	.718	4.55	6. ألتزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم نشرها خارجه.
7	1.400	3.33	7. أحافظ على اطلاع الآخرين على التعليمات والتقارير السرية التي تخصني فقط.
متوسط البعد الثاني			4.44

يوضح الجدول رقم (8) ان الفقرة الثالثة " أحرص على تأدية المهام الموكلة إليّ بأمانة واخلاص" احتلت المرتبة الاولى حيث بلغ الوسط الحسابي 4,78 وبشكل عام الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من 4 ما عدا الفقرة رقم 7 " أحافظ على اطلاع الآخرين على التعليمات والتقارير السرية التي تخصني فقط " حيث ان افراد العينة لا يوجد لديهم رأي واضح بخصوص هذه الفقرة. و نلاحظ ان المتوسط الكلي للبعد الثاني يساوي 4.44 و هذا يعني انه يوجد تطبيق للأمانة و الاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. و هذا يعني ان الفرضية الثانية قبلت.

3) يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير.

جدول رقم (9): المتوسط و الانحراف المعياري و درجة الاهمية لكل فقرة

من فقرات البعد الثالث

الدرجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
3	.890	4.27	1. العامل ذو الأخلاق العالية يكون متفاني في العمل أكثر
2	.892	4.33	2. يؤثر الافتقار إلى العدالة والنزاهة على أداء العاملين لدى المنظمة
6	1.170	3.72	3. يمكن للجميع الاطلاع على التقارير المالية العامة
1	.670	4.41	4. تؤدي واجباتك ومهامك بنشاط، متوخيا بذلك الشفافية والنزاهة والدقة المهنية
4	.787	4.25	5. يسمح للعاملين بالإعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه .
1	.937	4.41	6. أمتنع عن قبول الهدايا أو الأموال من الآخرين لتحقيق أهداف خاصة.
5	.954	4.22	7. تتم سياسة التوظيف بناء على الأداء والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة.
4.23			متوسط البعد الثالث

يوضح الجدول رقم (9) ان الفقرة الرابعة و السادسة " تؤدي واجباتك ومهامك بنشاط، متوخيا بذلك الشفافية والنزاهة والدقة المهنية " و " أمتنع عن قبول الهدايا أو الأموال من الآخرين لتحقيق أهداف خاصة" احتلتا المرتبة الاولى حيث بلغ الوسط الحسابي 4,41 وبشكل عام الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من 4 ما عدا الفقرة رقم 3 " يمكن للجميع الاطلاع على التقارير المالية العامة " الا انها ما زالت اقرب للموافقة. و نلاحظ ان المتوسط الكلي للبعد الثالث يساوي 4.23 و هذا يعني انه يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. و هذا يعني ان الفرضية الثالثة قبلت.

4) يوجد تطبيق للاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير.

جدول رقم (10): المتوسط والانحراف المعياري ودرجة الاهمية لكل فقرة

من فقرات البعد الرابع

الدرجة الاهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرة
4	.700	4.41	1. التجرد في التفكير و الحيادية أثناء تأدية الأعمال و عدم التحيز
6	.665	4.31	2. مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الأعمال
5	.731	4.34	3. تجنب أي علاقات قد تبدو أنها تفقد الموضوعية و الاستقلال عند القيام بالأعمال
2	.611	4.46	4. أقدم المقترحات لتطوير وتحسين طرق العمل.
3	.701	4.42	5. الحاجة الى الاستقلالية والموضوعية في عملية التدقيق في العمل امر حيوي
1	.498	4.66	6. عملية تطوير علاقات عمل سليمة مع الادارة والموظفين على جميع المستويات امر اساسي لزيادة الفاعلية
4.43			متوسط البعد الرابع

يوضح الجدول رقم (10) ان الفقرة السادسة " عملية تطوير علاقات عمل سليمة مع الادارة والموظفين على جميع المستويات امر اساسي لزيادة الفاعلية " احتلت المرتبة الاولى حيث بلغ الوسط الحسابي 4,66 وبشكل عام الوسط الحسابي لجميع الفقرات اكبر من 4 و هذا يعني ان هناك موافقه من قبل افراد العينة على جميع الفقرات. كذلك نلاحظ ان المتوسط الكلي للبعد الرابع يساوي 4.43 و هذا يعني انه يوجد تطبيق للاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير. و هذا يعني ان الفرضية الرابعة قبلت

سادساً: نتائج الدراسة

توصلت الدراسة الحالية الى النتائج التالية من خلال التحليل الاحصائي للبيانات :

1- اظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى للدراسة قبول الفرضية والتي تنص على انه يوجد تطبيق

للمسؤولية الدينية و الاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير.

وقد أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية إن هناك حرص من قبل الموظفين على مساعدة الآخرين عند الحاجة، و ان الموظفين ملتزمين بالاستهلاك الامثل للكهرباء ، و كذلك ان هناك حرص من قبل الموظفين على استخدام الادوات المكتبية بدون اسراف، و كذلك ان هناك حرص من قبل الموظفين على مساعدة كبار السن و ذوي الاحتياجات الخاصة، و هناك التزام كبير بالقوانين و ظوابط العمل. و

هذا يعني بشكل عام ان هناك تطبيق للمسئولية الدينية و الاخلاقية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

2- اظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية للدراسة قبول الفرضية والتي تنص على انه يوجد تطبيق للامانة و الاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

وقد أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية ان معظم الموظفين يقومون باعطاء العملاء معلومات صحيحة و مؤكدة، و انهم يقومون بتأدية المهام الموكلة اليهم بأمانه و اخلاص و ان هناك محافظة على ممتلكات و ادوات العمل المادية و المعنوية. و ان معظم الموظفين يقومون باستخدام اغراض العمل للعمل فقط و ليس لاي اغراض شخصية اخرى. و ان معظم الموظفين يحافظون على اسرار العمل و لا ينقلوها الى اي جهة خارجية. و هذا يعني بشكل عام ان هناك تطبيق للامانة و الاستقامة في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

3- اظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة للدراسة قبول الفرضية والتي تنص على انه يوجد تطبيق للنزاهة و الشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

وقد أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية ان انه كلما كانت اخلاق العامل عالية كلما كان التفاني في العمل اكثر و ان الافتقار للعدالة و النزاهة سوف يكون له اثر على اداء العاملين في المنظمة. و ان معظم الموظفين يؤدون واجباتهم و مهامهم بنشاط متوخين بذلك الشفافية و النزاهة و الدقة و المهنية. و ان معظم العاملين يمتنعون عن قبول الهدايا او الاموال من الآخرين. بشكل عام ان هناك تطبيق للنزاهة و الشفافية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

4- اظهرت النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة للدراسة قبول الفرضية والتي تنص على انه يوجد تطبيق للاستقلالية و الموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

وقد أظهرت نتائج المتوسطات الحسابية ان هناك تجرد في التفكير و هناك حيادية اثناء تأدية الاعمال. و ان معظم الموظفين يحاولون مقاومة التأثيرات الجانبية عند القيام بتنفيذ الاعمال. كذلك يحاول معظم الموظفين تجنب اي علاقات تفقد الموضوعية و الاستقلال عند القيام بالأعمال ، وأن معظم الموظفين يحاولون تقديم مقترحات لتطوير و تحسين طرق العمل. بشكل عام ان هناك تطبيق للاستقلالية و الموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير .

سابعاً: توصيات الدراسة

بناءً على ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن التقدم بمجموعة من التوصيات على النحو التالي:

يجب ان يكون هناك محاضرات تشرح للموظفين عن اهمية تطبيق المسؤولية الدينية و الاخلاقية و ان تشرح لهم ما امر به الدين الاسلامي من اخلاقيات كمساعدة الاخرين و عدم الاسراف في استهلاك الموارد. كذلك يجب ان يكون هناك ندوات خاصة تشرح للموظفين قوانين و ضوابط العمل.

العمل على تعزيز ممارسات وتطبيقات عمليات التحفيز للموظفين الذين يتمتعون بالأخلاق الوظيفية ، وتعزيز مشاركة العاملين في تطبيق مبدأ التعامل الجيد مع الآخرين وتلبية احتياجاتهم في إطار ما هو ممكن ومشروع .

ضرورة تبني القطاع سياسة واضحة ومعروفة للعاملين تعزز من تطبيق أخلاقيات العمل لديهم ، وتزويد العاملين بالبرامج التدريبية التي تتضمن زيادة عناصر الروح والانتماء الوظيفي لديهم . توفير بيئة العمل التي تتصف بالعمل الجماعي التي تساعد على تطبيق أخلاقيات العمل من خلال التعاون والأداء المرن بين العاملين .

العمل على تقدير جهود العاملين وتقديم لهم المكافآت المختلفة والتميزين في أدائهم حتى تشجع على تطوير أداء العاملين .

العمل على صياغة نظام للترقيات في المؤسسات التعليمية ووضع معايير اضافية تساعد على الترقية بناءً على تقييم الأخلاقيات الوظيفية لديهم والكفاءة ، وليس بناء على المحسوبية. العمل على إنشاء نظام مكتوب وموثق ويتم وضعه بموضوعية لتقييم وتنمية أداء العاملين في قطاع التعليم بمحاظفة محايل عسير .

العمل على تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال دائرة العلاقات العامة بين المعلمات والمدراء والموظفين في قطاع التعليم بشكل عام .

ثامناً: الدراسات المستقبلية المقترحة

إجراء المزيد من الدراسات المماثلة في بيئات ومناطق ومجتمعات مهنية أخرى في المؤسسات العامة والخاصة السعودية ، وإجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على الواقع الفعلي لأخلاقيات العمل في قطاع التعليم في المملكة العربية السعودية، وفي القطاعات الأخرى مع إضافة أبعاد أخرى لأبعاد الدراسة الحالية ، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية .

وعليه أقترح إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية في مجال أخلاقيات العمل كما يلي :

إجراء دراسة عن أخلاقيات الوظيفية العامة وأثرها على أداء المؤسسات التعليمية لدى العاملين بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة عسير .

إجراء دراسة حول أثر تطبيق الحوافز والترقيات للعاملين أصحاب الأخلاقيات الوظيفية على أداء المؤسسات وتحقيق الأفضل في منطقة عسير .

إجراء دراسة حول أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء و تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بمستشفى عسير المركزي .

قائمة المراجع:

أولاً المراجع العربية:

1. ابو الكاس ، المعتصم بالله هاني ،"أخلاقيات المهنة ودورها في الاداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير ، جامعة الأقصى ٢٠١٥.
2. الحميدان، عصا عبد المحسن ، أخلاقيات المهنة في الإسلام .الرياض :شركة العبيكان للأبحاث والتطوير، الطبعة الأولى 2010.
3. السكارنة ، بلال خلف ، أخلاقيات العمل ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة 2011.
4. الطراونة وابو جليل "أثر أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي" المؤتمر الدولي الثاني لكلية ادارة الأعمال بجامعة مؤتة - الأردن ٢٠١٣.
5. الطراونة، تحسن احمد، الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقها في قيادة فرق العمل الأمنية .الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى 2012 .
6. الشميمري، احمد بن عبد الرحمن، أخلاقيات الموظف .الرياض :مكتبة الملك فهد الوطنية، الطبعة الرابعة 2006.
7. الشيباني، بندر عمير ، " تصور استراتيجي لتعزيز النزاهة تحقيقاً للأمن الوطني بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض 2014.
8. العثيمين ، فهد بن سعود بن عبدالعزيز ، اخلاقيات الإدارة في الوظيفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، لبنان 1994 .
9. العقيلي، هيا عبد الرحمن" أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض"، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض 2014.
10. العنزي، والعديم "إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية ، دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية مج ٢٢ العدد 2، 2006.
11. الغالبي والعامري، المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال 2005.
12. الغامدي، سعيد ناصر ، أخلاقيات الاعمال ضرورة تنموية ومصلحة شرعية ، رابطة العالم الاسلامي مكة المكرمة 2010.
13. المعاضيدي محمد عصام احمد، اثر اخلاقيات العمل في تعزيز ادارة المعرفة" ، دراسة لآراء عينة من تدريسيي جامعة الموصل ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل 2005 .
14. امينة، بودراع " دور اخلاقيات الاعمال في تحسين اداء العاملين" رسالة ماجستير جامعة المسيلة 2013 .

15. طشطورش، رامي عبد الله، ومزاهرة ، رانية عيسى، درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20 ، العدد 2 ، 2012.
16. عطيانى، مراد سليم، و أبو سلمى، عبد الله جميل" أثر ممارسة أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الأردن" دراسات العلوم الإدارية مج ٤١ عدد 2 ٢٠١٤.
17. عفيفي، صديق محمد، أخلاق المهنة لدى المعلم، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية المستدامة 2005.
18. ياغي، محمد عبد الفتاح، الأخلاقيات في الإدارة . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2012.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1) Mathani, B. A. "The Significance Of Work Ethics In Human Resource Management For Upgrading The Performance Of Employees: An Applied Study". *European Scientific Journal*, 12(4) 2016.
- 2) Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. " Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic". *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246, 2015.
- 3) Kumar, N., & Che Rose, R. " The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management" An International Journal*, 19(2), 142-165. 2012.
- 4) Poon, J., & Hoxley, M. " Use of moral theory to analyse the ethical codes of built environment professional organisations: A case study of the Royal Institution of Chartered Surveyors" *International Journal of Law in the Built Environment*, 2(3), 260-275, 2010.