

دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية

- دراسة حالة مجموعة من الإدارات العمومية بولاية البليدة -

قاشي خالد ¹، المهدي هجالة يوسف ²، بوجمي سعيدة ³¹ المركز الجامعي تيبازة (الجزائر)، gachi.khaled@cu-tipaza.dz² جامعة البليدة 2 (الجزائر)، youcefomarmehdi@gmail.com³ جامعة البليدة 2 (الجزائر)، boudjemaisaida@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/05/20

تاريخ القبول: 2023/03/19

تاريخ الاستلام: 2023 /12/14

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح دور أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالإدارات العمومية الجزائرية، من خلال دراسة عينة من الإدارات العمومية لولاية البليدة، وللوصول إلى تحديد العلاقة التأثيرية بين متغيري الدراسة استخدمنا الاستبيان كأداة لجمع البيانات .

وبعد القيام بمعالجة البيانات المتحصل عليها بواسطة برنامج SPSS بواسطة مجموعة من الاختبارات التي تتطلبها الدراسة، خلصت النتائج المتوصل إليها إلى إثبات وجود علاقة تأثيرية بين متغيري الدراسة حيث أن أخلاقيات العمل بمختلف أبعادها تساهم في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية.

الكلمات المفتاحية: أخلاق، أخلاقيات العمل، الأداء الوظيفي، تحسين الأداء، الإدارات العمومية.

تصنيف JEL: M10، M19

Abstract:

This study aims to clarify the role of work ethics in improving career performance of employees in the Algerian public administrations by studying a sample of the public administrations in the state of Blida, in order to determine the effectual relationship between the two variables of the study, We used a questionnaire as a data collection tool.

And after processing the data obtained by the SPSS program through a set of tests required by the study, the results obtained concluded that there is an effective relationship between the two variables of the study, as work ethics in its various dimensions contribute to improving job performance in public administrations.

Keywords: ethics, work ethics, career performance, performance improvement, public administrations.

JEL Classification: M10, M19

1. مقدمة:

تعتبر أخلاقيات العمل من الركائز الأساسية لشغل أي وظيفة، وتعد أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأفراد العاملين في العمل خاصة فيما يتعلق بالتمييز بين ما هو جيد وسيء، وما هو صواب وخطأ، لأنها تمثل مبادئ سلوكية وقيمة للحكم على السلوك وتصرفات العاملين، وكل ما يتعلق بالمسؤولية والأمانة والشفافية الوظيفية، وهو ما يؤثر بدوره على جودة وحجم العمل المنجز وتحقيق نوع من العلاقة المتينة بين المنظمة والعاملين على حد سواء، وصولاً إلى الحد من الآثار السلبية المترتبة على غياب الأخلاقيات التي تتمثل بوجود الفساد الإداري ومظاهره المتنوعة.

وإن الاهتمام بتطوير الأداء الوظيفي وتحسين أداء العاملين يتأثر بإيمانهم العميق وقناعتهم بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعهم على تنمية معارفهم العلمية ومهاراتهم السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء وصولاً إلى نجاح المنظمة وتحقيق أهدافها الأمر الذي يحتتم على المنظمات المعاصرة بأن تكون أكثر استجابة من السابق في مجال أدائها الاجتماعي المرتبط ببناء قواعد أخلاقية وقيمة، ومن حيث النظر بالدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالأداء الوظيفي في تحسين أداء العاملين وتحملهم لمسؤولياتهم المهنية والأخلاقية، حيث بدا واضحاً تسابق المنظمات في إصدار مدونات أخلاقية للسلوك المهني كمدخل ملائم لبناء منظومة قيمة وأخلاقية لتنمية السلوك المهني الجيد، وبناء منظمات معاصرة فاعلة تحظى باحترام العاملين والمجتمع الذي تعمل فيه وتستهدفه، ومدخل آخر ملائم للحد من التجاوزات الأخلاقية في المنظمات.

ومن هنا برزت الحاجة الماسة لدراسة هذه الظاهرة، وما يزيد من أهميتها بأن أخلاقيات العمل لا تحظى باهتمام الباحثين في تأثيرها على الأداء الوظيفي في القطاع العمومي، والتي ستركز عليها هذه الدراسة من خلال الكشف عن تأثير أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية الجزائرية ومن هنا نطرح الإشكالية التالية: هل للالتزام بأخلاقيات العمل دور في تحسين الأداء في الإدارات العمومية بولاية البليدة؟

وانطلاقاً من الإشكالية الرئيسية للدراسة نطرح الأسئلة التالية:

- ❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتقان والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$ ؟
- ❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$ ؟
- ❖ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$ ؟

وللإجابة على هذه التساؤلات نضع الفرضيات التالية:

***الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل بأبعادها الثلاثة (الإلتقان، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية) والأداء الوظيفي للعاملين عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$

- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتقان والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$

- ❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمانة والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النزاهة والشفافية والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية محل الدراسة عند مستوى معنوية $Sig \leq 0.05$.
وتهدف هذه الدراسة الى:

- قياس مدى التزام العاملين في الإدارات العمومية بولاية البلدية بممارسة بأخلاقيات العمل؛
- تقييم مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية بولاية البلدية؛
- بيان العلاقة بين أبعاد أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي للعاملين بالإدارات العمومية محل الدراسة.

وتم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي وذلك بغية رصد الظاهرة بمختلف أبعادها، من مفاهيم واتجاهات حديثة في مجال أخلاقيات العمل، إذ استخدم الوصف في جمع المعلومات الثانوية المكتوبة المتوفرة في الدراسة النظرية، أما التحليل فلأغراض تحديد النتائج من الدراسة الميدانية بواسطة الاستبيان الذي استعمل لجمع البيانات الأولية والوقوف على أبرز المؤشرات.

2. مفهوم الأداء الوظيفي

يعتبر الأداء من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام في الجانب الإداري، كما يعتبر العامل الأكثر اسهاما في تحقيق البقاء والاستمرارية مهما كان نوع المنظمة، حيث عرف مفهوم الأداء البشري تطورا واسعا وكبيرا، وتمكن من احتلال مكانة خاصة داخل المنظمة باعتباره الناتج لمحصلة جميع الأنشطة.

1.2 تعريف الأداء الوظيفي

هناك مجموعة من التعاريف المتعلقة بالأداء الوظيفي، ووفقا لآراء العلماء الأجانب بما في ذلك Organ و Williams فإن أداء عمل الموظفين يتكون أساسا من الأداء في الدور وسلوك المواطنة التنظيمية (OCB)، حيث يشير الأداء في الدور إلى مدونة السلوك المعتمدة من قبل نظم الأجور الرسمية والمتجسد في متطلبات الوظيفة والقواعد واللوائح (zhang, 2018, P 1128).

كما يعرف الأداء الوظيفي كذلك بأنه المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه. (يوسف، ص18، 2016)

يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه سلوك فردي يمكن ملاحظته يولد قيمة مضافة للمنظمة ويساهم في تحقيق أهدافها (Lopez-Cabarcos, Paula Vazquez-Rodriguez, & Lara M. Quinoa-pineiro, 2021, P 361)

ومن خلال التعاريف السابقة للأداء يمكن أن نقول ان الأداء الوظيفي هو عبارة عن محصلة للنتائج المحققة أو المتوقع حصولها من الأفراد في المنظمة تبعا للأنشطة والأعمال التي تتوجه لأهداف معينة لدى إدارة المنظمة، والذي يعد مقياسا على مدى تحقيق هذه الأخيرة للاستمرارية والبقاء أو تقديم أحسن للخدمات.

2.2 عناصر الأداء الوظيفي

إن التعرف على مكونات الأداء الوظيفي يهدف أساسا إلى تحديد ماهية النشاطات التي يتطلبها العمل، وبالتالي تؤدي معرفتها إلى مزيد من الاسهامات التي تحسن من الأهداف التي سطرها المنظمة، وبالتالي نكون أمام فاعلية في الأداء ومنها نذكر (Vihcent.plauchet, 2006, P 06):

- المعرفة بمتطلبات العمل: حيث تشمل المهارات والمعارف الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة ومختلف المجالات المرتبطة بها؛

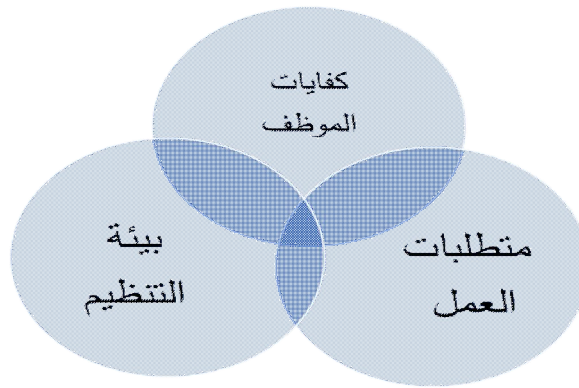
- كمية العمل المنجز: يقصد به مقدار العمل الذي يستطيع العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل، ومقدار السرعة في الإنجاز؛
- نوعية العمل: تعني مستوى الدقة والجودة (الجهد المبذول)، ومدى التمكن الفني والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل واكتشاف الثغرات؛

3.2 محددات الأداء الوظيفي

تتمثل محددات الأداء الوظيفي في ما يلي:

- القدرة: هي الخصائص التي يتمتع بها الفرد وامكانياته من خلال قدراته العقلية والميكانيكية والحركية (ماهر ، 2003، الصفحة 377)؛
 - الدافعية: حيث تمثل التفاعل بين القدرات وامكانيات العامل التي تؤثر على أدائه، حيث تمثل الدافعية (المحدد) المهم إما أن تكون قوية أو ضعيفة (الرغبة في العمل) (حسن، 199، الصفحة 210)؛
 - بيئة العمل: المحيط الذي يتفاعل معه العامل أثناء تأديته لمهامه (عاشور، 1998، الصفحة 65)؛
- وهناك من يرى أن محددات الأداء الوظيفي هي حلقات الشكل التالي:

الشكل رقم (01): محددات الأداء الوظيفي



المصدر: عبد الباري درة، 2010، الصفحة 306.

4.2. تقييم الأداء الوظيفي

بعد التحدث عن مفهوم الأداء الوظيفي الان نتحدث عن عملية تقييم الأداء، يعتبر تقييم الأداء نشاطا رقابيا على أداء مختلف الأعمال وطرق تسييرها.

فقد عرف تقييم الأداء بأنه عملية إدارية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها الفرد، والسلوكيات التي يمارسها عند التعرض لموقف معين، وعند سعيه إلى تحقيق هدف معين خططت له المنظمة مسبقا. (الهيثي، 1999، الصفحة 177)

وتتمثل أهداف عملية تقييم الأداء وفوائده فيما يلي:

- بالنسبة للعاملين: وتتمثل في: (دروش و مصطفى أحمد مصطفى، 2018، الصفحة 94-95)
- هو أداة مناسبة للتغذية العكسية للموظفين، تمكنهم من معرفة مستوى أدائهم والإحاطة بجوانب القوة والضعف فيها، ومساعدتهم في تصحيح مواطن الضعف وتعزيز مواطن القوة؛

- زيادة الشعور بالمسؤولية، أي عندما يشعر الموظف أن أدائه يخضع للتقييم وأن النتائج سيكون لها تأثير مباشر عليه، فإن ذلك يدفعه لبذل المزيد من الجهد وتحسين مستوى عمله؛
- تحسين الاتصالات داخل المنظمة بين الرؤساء، والمرؤوسين وهذا يتم بشعور الموظفين باهتمام الرؤساء بأدائهم وتقديره؛
- يوفر البيانات التي من خلالها يتم اتخاذ قرارات موضوعية، مثل تثبيت الموظفين الجدد، التدريب، التكليف، الترقية، التأديب، إنهاء الخدمة؛
- يساعد على خلق شعور بالطمأنينة بين الموظفين كونه يوفر نظام سليم لتقييم أعمالهم، وهنا الواجب على الإدارة أن تبين للموظفين أن الهدف من التقييم ليس رصد الأخطاء والعقاب بل تحسين الأداء؛
- يساعد على وضع سياسة جيدة لإعداد الموظفين وتطويرهم من خلال برمجة سياسات التدريب المفترضة لحل المشكل.

• بالنسبة للمنظمة: وتتمثل فيما يلي: (جبيرات، 2019، الصفحة 93)

- تقدير صلاحية أنظمة تسيير الموارد البشرية؛
 - الكشف عن بعض المشكلات الإدارية والتنظيمية؛
 - استمرارية الرقابة والإشراف؛
- من خلال هذه الأهمية البالغة لنظام تقييم الأداء والتي أصلها نابع من العلاقة بينه كنشاط من أنشطة الموارد البشرية، كل ذلك لتمكين العاملين من التوافق مع الوظائف المخصصة لهم طبقاً لمستوى الأداء المطلوب وتشجيعهم على المد والعطاء أكثر، كما يساعد على تعيين الأفراد المتميزين ذوي الأداء العالي لتتم ترقيتهم ومكافئتهم حتى يستمروا أكثر. (السلمي، 1997، الصفحة 337)

3. مفهوم أخلاقيات العمل

إن للأخلاق أهمية كبيرة في الحياة وقد دعت جميع القيم والأعراف والديانات السماوية إلى الأخلاق لأنها تتصل بالجوانب العلمية للإنسان، وقد كان هدف رسالة الإسلام السمحة الالتزام بالأخلاق كما قال سيدنا محمد -صلى الله عليه وسلم- "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". ولقد تعددت مفاهيم الأخلاق وأخلاقيات العمل وتنوعت بحسب وجهات نظر الكتاب والباحثين وذلك لأهميتهما على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع.

1.3 تعريف أخلاقيات العمل

تعرف أخلاقيات العمل أيضاً بأنها "مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وأن مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة". (خليلي، 2019، الصفحة 93)

وهناك من يعرفها على أنها كما تعرف أخلاقيات العمل بأنها دراسة لمواقف العمل والأنشطة، وقرارات الأسئلة المطروحة والأخطاء. (others, 2015, P87)

وتشير أخلاقيات العمل بأنها تلك المبادئ والقيم الخلقية التي يتحلى بها العاملون، أثناء تأديتهم أعمالهم وواجباتهم الوظيفية والمهنية، وأثناء تعاملهم مع المستفيدين من أفراد أو جماعات أو تنظيمات أو مجتمعات في إطار المستويات والخدمات المتاحة في المجتمع. (يعقوب و زرقة بولقواس، 2017، الصفحة 93)

بناء على التعريفات السابقة يمكن تقديم تعريف موجز لأخلاقيات العمل بأنها مجموعة من المعتقدات والقيم والمعايير التي تحكم سلوك الفرد العامل في التمييز بين صواب أو خطأ أثناء أدائه لعمله في المنظمة.

2.3 أهمية أخلاقيات العمل

تتمثل أخلاقيات العمل فيما يلي: (جابر و علي حسنين، 2011، الصفحة 26-27)

- الالتزام بأخلاق العمل يساهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة، فتضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين، وتتسع الفرص أمام المجتهدين؛
- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه، ويسود العدل في التعاملات وتوزيع الثروة؛
- دعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع؛
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا؛

3.3 أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل

وتتمثل فيما يلي: (صغير و وفاء بحيش، 2015، الصفحة 14-15)

- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات؛
- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة؛
- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة)؛
- الاهتمام بالتعليم والتدريب؛
- العولمة وأخلاقيات العمل؛

4. أخلاقيات العمل في الإدارة العمومية

أضحى مفهوم الأخلاق في مجال العمل الوظيفي يمثل الجانب المعنوي للوظيفة العامة يضاهي الجانب المادي المتمثل بتحقيق المكاسب المادية، أو المحافظة على المال العام لما تتسم به من سمات وخصائص عدة، بل أضحى أخلاقيات الوظيفة المال الحقيقي والثروة الأصلية التي تجنى بنقائها الثروات والمصالح كافة.

1.4 تعريف أخلاقيات الوظيفة العمومية

وتعرف أخلاقيات الوظيفة العامة بأنها الواجبات التي تفرض على الشخص بحكم ممارسته لمهنة معينة، أو بعبارة أخرى مجموعة القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة معينة وحدد واجباتها والسلوك الذي يلتزم به عند ممارسة أعمال معينة، فهذه السلوكيات تذكر الموظف بالسلوك القويم الذي ينبغي عليه الالتزام به عن ممارسته للأعمال الوظيفية. (العبودي، 2014، الصفحة 35)

كما تعرف الأخلاقيات في مجال الوظيفة العمومية والتي تعني ضمن النظام المغلق "مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتم صياغتها في إطار القوانين والمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الخلقية، وتهدف إلى خدمة المصلحة العامة مقابل تمتع شاغليها بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها دون أن يكون أو يترتب على ذلك أي أحقية لشاغليها إذا أخل بأي من واجباتها. (جبري،

2019، الصفحة 90)

وعليه يمكن تعريف أخلاقيات الوظيفة العمومية بأنها القواعد الأخلاقية التي هي عبارة عن مصدر القواعد القانونية المشكلة لمجوع الواجبات والالتزامات الخاصة بالموظف في إطار الوظيفة العمومية، فتصبح علم للواجبات يبين القواعد السلوكية والأخلاقية للموظفين كطائفة أو فئة خاصة في علاقتها مع أعضائها (الموظفين) فيما بينهم أو في علاقاتهم اتجاه الغير.

2.4 آليات ترسيخ أخلاق العمل في الإدارة العمومية

وفيما يلي بعض السبل لتطبيق أخلاقيات العمل في المؤسسة:

- تنمية الرقابة الذاتية؛
- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة؛
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة؛
- القدوة الحسنة وإيجاد أدوات الضبط الإداري؛
- محاسبة المسؤولين والموظفين والتقييم المستمر للموظفين؛
- إنشاء المدونة الأخلاقية والاهتمام بالجانب الاجتماعي وشروط العمل؛

3.4 المبادئ الأخلاقية التي تحكم الأداء البشري في الإدارات العمومية

يقصد بذلك المبادئ التي ينبغي أن يلتزم بها الموظف العام وهو يؤدي الواجبات الوظيفية في الدولة المعاصرة، وهناك أربعة مبادئ وجب الالتزام بها في الدول الديمقراطية، وتتمثل فيما يلي:

- الالتزام بالقاعدة الديمقراطية للمجتمع؛
- الالتزام بالمصلحة العامة؛
- الالتزام بالقاعدة الديمقراطية للمجتمع؛
- احترام إرادة المجتمع؛
- منطقية السلوك في أجهزة الخدمة العامة؛
- الإدراك الواعي لمحدودية التخصص؛
- نطاق الولاء والقيادة وتجنب تضارب المصالح؛

4.4 أسباب تراجع أخلاقيات الإدارة العمومية

يمكن حصر أسباب تراجع أخلاقيات العمل في الإدارات العمومية في النقاط التالية: (رابحي، 2018، الصفحة 798)

- النقص في شفافية القوانين والتنظيمات؛
- مقدار السلطة التقديرية الممنوحة للموظفين؛
- عدم استخدام التكنولوجيا في التسيير؛
- سياسة تسيير الموارد البشرية؛

5.4 أثر الالتزام بأخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي

يتجلى أثر الالتزام بأخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي فيما يلي: (بالله، 2015، الصفحة 59)

- إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للمهنة، وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم؛
- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها، مما سيزيد من سعيهم للوصول لكفاءة الأداء؛

- الالتزام بأخلاقيات المهنة يعمل على تحقيق التوازن بين المهام، والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحي؛
- يُمكن توظيف أخلاقيات المهنة من صناعة القرارات بشكل شفاف وديمقراطي مما يضمن التزام العاملين بها واستعداده في بذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها بعملية صنع القرار؛
- انتشار الأخلاقيات داخل الإدارة يقود بالضرورة إلى تحسين بيئة العمل مما يؤثر إيجابيا على أداء الموظفين؛
- تؤثر أخلاقيات العمل على الإدارة في حد ذاتها بحيث تقود لتنظيم العمل الوظيفي وتطويره وتسهيل تقديم الخدمات العامة للجمهور؛
- تشكل أخلاقيات العمل أهم الضوابط التي تحول دون إساءة استعمال السلطة وانتشار الانحرافات؛
- تحسين البناء التنظيمي للإدارة مما يؤدي إلى التطوير الوظيفي وتنظيم الصلاحيات وتوازن السلطة والمسؤولية؛
- انعكاس السلوك الأخلاقي على المناخ التنظيمي مما يقود إلى الاهتمام بالعمل وتحمل الموظف للمسؤوليات؛

5. الدراسة التطبيقية

سيتم في هذا المحور محاولة إسقاط الجانب النظري من خلال دراسة ميدانية أجريت على مجموعة من الإدارات العمومية، وصولا الى التعرف على تأثير أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية محل الدراسة.

1.5 مجتمع وعينة الدراسة

فيما يتعلق بمجتمع الدراسة ارتأينا تطبيق الدراسة في الإدارات العمومية بولاية البليدة للأسباب التالية:

- تماشي مجتمع الدراسة مع التخصص المدروس؛
 - القرب الجغرافي من الإدارات محل الدراسة.
- أما بالنسبة لعينة الدراسة قمنا بتوزيع 600 استمارة على مجموعة من الإدارات العمومية بولايات الوسط، والمتمثلة في البليدة، الجزائر، تيبازة، المدية، عين الدفلى، تم استرجاع 500 استمارة منها، أما الصالحة للدراسة فقدت بـ 423.

2.5 متغيرات وأدوات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة في المتغير المستقل وهو أخلاقيات العمل بأبعادها الثلاثة (الإتقان، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية)، اما المتغير التابع متمثل في الأداء الوظيفي للعاملين. أما فيما يتعلق بأدوات الدراسة تم الاعتماد في هذه الدراسة على الاستبيان ذو أسئلة الخيارات المتعددة لجمع البيانات وأساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، وذلك من أجل إثبات العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بالاعتماد على SPSS وسلم ليكارت الخماسي للقياس.

3.5 الأدوات الإحصائية المستخدمة

بعد جمع المعلومات من أفراد العينة من خلال الاستبيانات، تم تحليلها بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS V26، وتم الاعتماد على الاختبارات التالية:

- المتوسط الحسابي: الوسط الحسابي لمجموع مشاهدات هو مجموع هذه المشاهدات مقسوما على عددها.
- الانحراف المعياري: مقدار تشتت القيم عن وسطها الحسابي مقاسا بوحدات المتغير نفسها (بركات، 2013، الصفحة 78).

- **معامل بيرسون:** يمكن التعبير عن العلاقة بين متغيرين بمقياس هو معامل الارتباط، والذي سنرمز له بالرمز r ، وهذا سيتخذ قيمة عددية تتراوح بين 1 و-1، وإذا وجدت قيمة أكبر أو أصغر من هذه الحدود دلالة على أن هناك خطأ حسابي.
- **معامل ألفا كرومباخ:** يستعمل لتأكد من الاتساق الداخلي لعبارات الاستقصاء حيث يأخذ هذا المعامل القيمة بين 0 و1 كلما اقترب من 1 فهذا يعني ثباتاً أكبر للدراسة.
- **تحليل الانحدار الخطي البسيط:** يهدف الانحدار إلى التنبؤ بأحد بدرجة تأثير متغير في متغير آخر، وهناك عدة شروط لاستخدام معادلة الانحدار الخطي.
- **اختبار T.TEST لعينيتين مستقلتين:** أحد أهم الاختبارات الإحصائية وأكثرها استعمالاً في البحوث والدراسات التي تهدف للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي عينتين.

4.5 تحليل النتائج

كانت نتائج المعالجة فيما يتعلق بالاستبيان الدراسة كالتالي:

- **فيما يتعلق باختبار صدق الاستبيان:** كانت النتائج تؤكد صدق الاستبيان بحيث كانت قل قيم اختبار معامل الارتباط بيرسون كلها تنتمي أكبر من 0.05، وبالتالي إمكانية الاعتماد عليه في الدراسة.
- **اختبار ثبات أداة الدراسة:** من خلال اختبار الثبات كانت ألفا كرومباخ مرتفعة، فقد بلغت بالنسبة لفقرات المحور الأول 0.788، وبالنسبة للمحور الثاني بلغت 0.794، أما بالنسبة للقيمة الإجمالية لجميع فقرات الاستبيان فقد قدرت ب0.892، وعليه من خلال ما أشارت إليه نتائج معامل ألفا كرومباخ نستنتج أن أداة الدراسة صادقة وثابتة في جميع فقراتها.
- **نتائج التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع:**
 - بالنسبة لأبعاد المتغير المستقل كانت النتائج كالتالي:

* **الإتقان:** أشارت النتائج أن قيمة المتوسط الحسابي للبعد الثالث بلغت 4.27، وهو يدل على موافقة أفراد العينة بشدة على عبارات هذا المحور، أي أن درجة الإتقان عالية في المؤسسة، حيث يحرص الموظفون في الإدارات العمومية عينة الدراسة على إنجاز الأعمال المطلوبة بأعلى كفاءة ممكنة، وذلك لاعتبارهم مسؤولي المؤسسة من أولوياتهم، ما يفرض عليهم العمل وفق ما تقتضيه إجراءات المهام الوظيفية، وترجع نسبة الإتقان المرتفعة لدى الموظفين لحرصهم على تنمية قوتهم العملية بهدف تحسين أدائهم. بلغ الانحراف المعياري 0.943، والذي يدل على ارتفاع نسبة التشتت.

* **الأمانة:** يتضح من خلال النتائج أن المتوسط الحسابي لبعد الأمانة بلغ 4.37، وهذه القيمة تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقون على كون الإدارات العمومية محل الدراسة تتميز بمستوى عال من الأمانة، وهذا راجع لحرص الموظفين على تأدية المهام الموكلة لهم بصدق وإخلاص، وحرصهم أيضاً على الحفاظ على ممتلكات ولوازم العمل المادية، إضافة لحرصهم على استخدام مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وتجنب استغلالها للأغراض الشخصية، كما يرجع المستوى العالي للأمانة للاهتمام بفصل العلاقات الخاصة للموظف عن العمل، فلا يتم استغلال علاقات العمل للأغراض الشخصية.

* **النزاهة والشفافية:** بالنسبة لهذا البعد فإن المتوسط الحسابي بلغت قيمته 3.99، هذه القيمة تدل على أن أفراد عينة الدراسة موافقة على فقرات هذا البعد، وهذا راجع لالتزام الموظفين بأداء أعمالهم بعيداً عن المحسوبية والوساطة، وتقبلهم لكل الانتقادات التي توجه إليهم في إطار العمل، والتي تكون انتقادات بناءة غير هادمة، تساهم في تحسين الأداء، خاصة كون هؤلاء

الموظفين يسعون باستمرار لتحقيق أهداف المؤسسة التي ينتمون إليها دون التركيز على مصالحهم الشخصية، ويعود الفضل في هذا مشاركة الرؤساء مرؤوسيههم في اتخاذ القرارات المتعلقة بسير العمل، وذلك من خلال فتح المجال لمناقشة هاته القرارات.

- أما بالنسبة لفقرات المتغير التابع كان المتوسط الحسابي لها كله أكبر من المتوسط، حيث ان كل العاملين يرون أن يبذلون الوقت والجهد الكافي ويحرصون على أداء مهامهم بالشكل الملائم، بالإضافة الى أنهم على اطلاع على نتائج تقييم الأداء السنوي حتى يتمكنوا من تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف.

• نتائج اختبار فرضيات الدراسة

بالنسبة لنتائج اختبار فرضيات الدراسة كانت تشير الى التالي:

- بالنسبة للفرضية الرئيسية:

تدرس الفرضية وجود دور لأخلاقيات العمل من عدمه على الأداء الوظيفي، كانت نتائج المعالجة كالتالي: أن قيمة t المحسوبة للمعلمتين هي 1.092 و 15.619 على الترتيب، بالنسبة للمعلمة الأولى نلاحظ أن قيمة t المحسوبة أقل من القيمة الجدولة وبالتالي هي غير معنوية مساوية للصفر، أما بالنسبة للمعلمة الثانية فقيمة اختبار ستودنت المحسوبة أكبر من t الجدولة أي $tc > tt$ والتي تقدر ب 1.645 بالإضافة إلى مستوى الدلالة أقل من $0,05$ ومنه فإننا نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل فرضية البديل H_1 معناه هناك معنوية للمعلمة الثانية للنموذج عند مستوى دلالة $0,05$ ، أي هناك علاقة تأثيرية بين أخلاقيات العمل وتحسين الأداء الوظيفي في الإدارات العمومية لولاية البليدة، يمكن كتابتها وفق المعادلة التالية: $y=0.019x$.

- بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى:

قمنا باختبار العلاقة التأثيرية التي تربط بين الاتقان والأداء الوظيفي، واتضح لنا أن قيمة t المحسوبة للمعلمة الأولى قدرت ب 11.443 بمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الفرضية 0.05 أما بالنسبة للمعلمة الثانية فقد قدرت القيمة t المحسوبة ب 7.860 بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 وعليه نقول بقبول الفرضية الثالثة أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاتقان على تحسين الأداء الوظيفي وتكتب معادلة الأثر على النحو التالي:

$$Y=0.141X+2.445$$

- بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية:

قمنا باختبار العلاقة التأثيرية التي تربط بين الأمانة والأداء الوظيفي، فاتضح لنا من خلال النتائج أن قيمة t المحسوبة للمعلمة الأولى قدرت ب 10.592 بمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الفرضية 0.05 أما بالنسبة للمعلمة الثانية فقد قدرت القيمة t المحسوبة ب 9.095 بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05 وعليه نقول بقبول الفرضية السادسة أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأمانة على تحسين الأداء الوظيفي وتكتب معادلة الأثر على النحو التالي:

$$Y=0.144X+3.162$$

- بالنسبة للفرضية الثالثة:

قمنا باختبار العلاقة التأثيرية التي تربط بين النزاهة والشفافية والأداء الوظيفي، فاتضح لنا من خلال النتائج أن قيمة t المحسوبة للمعلمة الأولى قدرت ب 17.262 بمستوى معنوية 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة الفرضية 0.05 أما بالنسبة للمعلمة الثانية فقد قدرت القيمة t المحسوبة ب 5.471 بمستوى معنوية 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة الفرضي 0.05

وعليه نقول بقبول الفرضية العاشرة أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية للنزاهة والشفافية على تحسين الأداء الوظيفي وتكتب معادلة الأثر على النحو التالي:

$$Y=0.100X+2.037$$

ومن خلال تحليل النتائج نستخلص وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات العمل والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات العمومية بولاية البليدة، حيث أن تحلي العامل في القطاع العمومي بروح المسؤولية وامتلاكه للرقابة الذاتية واستشعاره لرقابة الله عليه ينتج عنها إيجابيات كثيرة، منها اتقان العمل وإنجازه بالطريقة الصحيحة في الوقت المحدد وهذا كله يساعد في تطور الإدارات العمومية في مختلف القطاعات

6. خاتمة:

في الأخير يتضح أن بناء منظومة أخلاقية في الإدارة العامة يساعد في الارتقاء بأخلاقيات العاملين بها، وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع متلقي الخدمة العامة مما يضفي التميز على الإدارة العامة ككل وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين، بما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي وخلق بيئة عمل إيجابية تتسم بالتعاون والمشاركة والولاء، فضلا عن أن التحلي بأخلاقيات العمل يضمن الارتقاء بجودة الخدمة العامة، فالهدف من تحديد الالتزامات الأخلاقية اتجاه الإدارة العامة من جهة، والأخلاقيات التي وجب التحلي بها في مواجهة الجمهور من جهة أخرى، هو المحافظة على السير الحسن للإدارة العامة والحرص على تطبيق أهم مبادئ المرافق العمومية وهو المساواة بين المواطنين في تقديم الخدمات العامة، وهو الهدف الأسمى لوجود المرفق في حد ذاته.

وإن إسهام أخلاقيات العمل في رفع مردودية الإدارة العامة وجودة الخدمات المقدمة له علاقة وثيقة بترسيخ آليات تنمية وترسيخ الأخلاقيات، والتي تزيل جميع العوائق التي تحول دون إرساء الاعتبارات الأخلاقية داخل الإدارة؛ كما أن تطور مستوى الأداء وتأثيره الإيجابي على نوعية الخدمات المقدمة وما ينتج عنه من تلبية لحاجات ومتطلبات الجمهور يقود إلى ترسيخ وتدعيم ثقة المواطن في الإدارات العمومية، حيث تسهم أخلاقيات العمل بدرجة كبيرة في تطوير الأداء الوظيفي وتحسين أداء العاملين والذي يتأثر بإيمانهم العميق وقناعتهم بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية التي تدفعهم إلى تنمية معارفهم ومهارتهم السلوكية والعملية نحو تحسين الأداء.

6. قائمة المراجع:

Références :

- Lopez-Cabarcos, M., Paaula Vazquez-Rodriguez, & LaraM.Quinoa-pineiro. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal Of business research*, 361.
- others, B. M. (2015). Role of business ethics in management of Human resources. *Ekonomika*, 16, 87.
- Vihcent.plauchet. (2006). *mesure et omliration des performance Industrielles*. France.
- zhang, L. (2018). Hypothetical analysis of employees' work performance based on HPHRP. *fire science and fire protection engineering(on the development of performance-based fire code)*, (p. 1128).
- البياتي, م. م. (2005). تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج "SPSS" معالجة مع اختيار شروط التحليل وتغيير النتائج. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- السلمي, ع. (1997). إدارة الموارد البشرية. مصر: دار الحزب للطباعة و النشر و التوزيع.
- العبودي, ع. س. (2014). أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة مقارنة الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- الهيثي, خ. ع. (1999). إدارة الموارد البشرية. عمان: الدار الجامعية.
- بالله, ع. أ. (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة. 59. غزة: جامعة الأقصى.
- بركات, م. ن. (2013). التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. غزة: الجامعة الإسلامية.
- جابر, أ. & علي حسنين. (2011). أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر.
- جيري, م. (2019). أخلاقيات الوظيفة العمومية. مجلة الحقوق و العلوم الانسانية. 90, 12(01),
- جبريات, س. (2019). الأداء البشري في منظمات الأعمال. عمان: دار اسامة للنشر و التوزيع.
- حسن, ر. م. (1999). إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- خليلي, أ. (2019). أخلاقيات العمل في المنظمات الاقتصادية دراسة مقارنة بين الفكر الوضعي والفكر الإسلامي. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي. 93, (23)
- دروش, س. ز. & مصطفى أحمد مصطفى. (2018). أعداد قيادات الصف الثاني ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمات الحكومية. مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية.
- راجحي, س. (2018). الأخلاقيات المهنية و دورها في تحسين أداء المرافق العمومية الجزائرية. مجلة العلوم القانونية و السياسية. 798,
- صغير, ع. ا. & وفاء بحاش. (2015). أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات. مجلة العلوم الانسانية. 13,
- صغير, ع. ا. & وفاء بحيش. (2015). أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات. مجلة العلوم الانسانية.
- عاشور, أ. ص. (1983). إدارة القوى العاملة: الأسس والسلوكيات وأدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية.
- ماهر, أ. (2003). الاختيارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- يعقوب, س. & زرقة بولقواس. (2017). أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية. مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية. 93,
- يوسف, م. (2016). إدارة الأداء. الأردن: دار مكتبة الحامد للنشر و التوزيع.