



أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية... الباحث/ أشرف الهزيلي، د/ محمد بن يوسف، د/ سيد الكاظم

Humanities and Educational
Sciences Journal



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2617-5908 (print)

ISSN: 2709-0302 (online)

أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان(*)

الباحث/ أشرف بن عبد الله سعد الهزيلي
باحث دكتوراه، قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا
abuturki_78@hotmail.com

د/ محمد بن يوسف
قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا
my77@um.edu.my

د/ سيد بوهار موسى الكاظم
قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا
sayyidbuhar@um.edu.my

تاريخ قبوله للنشر 18/11/2023

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 5/9/2023

(*) موقع المجلة:

العدد (35)، ديسمبر 2023م

467

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية

أخلاقيات العمل الإداري وتحفيز القدرات الإبداعية: دراسة ميدانية في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان

الباحث/ أشرف بن عبد الله سعد الهزيلي
باحث دكتوراه، قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا

د/ محمد بن يوسف
قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا

د/ سيد بوهار موسى الكاظم
قسم الدعوة والتنمية البشرية
أكاديمية الدراسات الإسلامية، جامعة ملايا، ماليزيا

الملخص

هدفت هذه الدراسة الكمية إلى مناقشة أخلاقيات العمل الإداري وأثرها في تنمية القدرات الإبداعية وتحفيزها. وتبرز مشكلة الدراسة؛ في أن ضعف التزام العاملين بأخلاقيات العمل الإداري؛ سيؤدي إلى انخفاض معدل الانتاجية، وتدني مستوى الأداء والابداع الإداري في كثير من الجوانب، إضافة إلى مشكلات أخرى في العمل. لذا هدفت الدراسة؛ قياس درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل. مناقشة مقدار تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات. قياس درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة في الأكاديميين والفنيين والإداريين العاملين في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، البالغ مجموعهم (830) منتسبا. اختار الباحث عينة عشوائية طبقية بحسب جدول جريستي ومورغان (1970)؛ قدرها (263) من الأكاديميين والإداريين لتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلا دقيقا. صمم الباحث استبانة احتوت على (36) عبارة موزعة على ثلاثة محاور هي: مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل، تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين، مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق أخلاقيات العمل. الأساليب الإحصائية المستخدمة: التحليل الوصفي، معامل ارتباط (بيرسون)، معامل الثبات ألفا كرونباخ. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، لعل في مقدمتها: إن محاور درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل، ودرجة تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات، ودرجة التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان؛ كانت قد حصلت على تقدير عالي.

الكلمات المفتاحية: التزام العاملين، أخلاقيات العمل، تحفيز القدرات.



Administrative Work Ethics and its Impact on Developing and Stimulating Creative Capabilities: A Field Study in Higher Education Institutions in the Sultanate of Oman

Ashraf Abdullah Saad Alhuzaili

First/Corresponding Author PhD Candidate

Department of Dawah and Human Development

Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia

Dr. Muhammed Bin Yusof

Co-Author, Department of Dawah and Human Development

Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia

Dr. Sayyid Buhar Musal Kassim

Second Author Department of Dawah and Human Development

Academy of Islamic Studies, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia

Abstract

This quantitative study aimed to discuss the ethics of administrative work and its impact on developing and motivating creative abilities. The problem of the study is that; the weak commitment of workers to the ethics of administrative work; It will lead to a decrease in the rate of productivity, and a decrease in the level of performance and administrative creativity in many aspects, in addition to other problems at work. Therefore, the study aimed; Measuring the degree of commitment of university employees to work ethics. Discuss the extent of stimulating the creative abilities of university workers. Measuring the degree of commitment of higher education institutions to applying work ethics. The researcher adopted the descriptive analytical approach. The study population consisted of academics, technicians and administrators working in four governmental and private educational institutions in the Sultanate of Oman, with a total of (830) affiliates. The researcher selected a stratified random sample according to the table of Christie and Morgan (1970); It was estimated by (263) academics and administrators to accurately represent the study population. The researcher designed a questionnaire containing (36) statements distributed on three axes: the extent of employees' commitment to work ethics, stimulating the employees' creative abilities, and the extent of senior management's commitment to applying work ethics. The statistical methods used: descriptive analysis, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha stability coefficient. The study reached several results, perhaps in the forefront of which are: The axes of the degree of commitment of university workers to work ethics, the degree of stimulation of the creative abilities of university workers, and the degree of commitment of workers to work ethics in universities in the Sultanate of Oman; She was highly rated.

Keywords: employee commitment, work ethic, capacity motivation.

المقدمة:

أصبح موضوع أخلاقيات العمل الإداري من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة؛ نتيجة لأسباب عديدة، يقع في مقدمتها تزايد الإشكاليات الأخلاقية، مثل الفساد بشتى أنواعه، والانحرافات السلوكية للموظف العام أثناء تأدية وظيفته مثل قضايا الرشوة، وعدم المحافظة على سرية العمل، وضعف الالتزام بأوقات الدوام الرسمي، والتغيب بدون عذر، وتقديم خدمات خاصة للأصدقاء والمعارف على حساب الآخرين وغيرها؛ لذلك تعد أخلاقيات العمل من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة (خدير، 2011).

ومع اتساع منظمات الأعمال وتعاضم مسؤولياتها وكثرة أعبائها، فإنها تحتم من القائمين على إدارتها مسؤوليات ومهام صعبة، بحيث تشتمل كل مؤسسة على قواعد وآداب أخلاقية عملية تختلف عن الآخرين، كما أن أخلاقيات العمل وقواعد السلوك الأخلاقي ووضوح التشريعات والقوانين تحقق الطمأنينة والشعور بالأمان والاستقرار الوظيفي لدى العاملين (أبو عودة، 2017).

ويرى الباحث ان مؤسسات التعليم العالي تعتبر الجهات التي تعنى بشكل مباشر بإعداد الأجيال التي تبني الأوطان والمجتمعات، وبالتالي حرص الباحثون على اختيار الموضوع لان تلك المؤسسات لا يمكنها إعداد جيل ماهر ومتمكن إلا إذا قامت بترسيخ القيم والثوابت الأخلاقية لدى الأكاديميين والموظفين العاملين بها وكذلك الطلبة الخريجين الذين سيلتحقون بالعمل.

وتعد أخلاقيات العمل في الإسلام من الموضوعات التي لم تنل البحث الكافي في مجال الإدارة، لما لها من تأثير كبير جدا على الأفراد العاملين ويساهم في تنمية وتطوير قدراتهم الفكرية والفنية، وبالتالي فإن نجاح المنظمات واستمرارها مرهون بمدى قدرتها على الالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية في العمل (الغراوي، 2014).

حيث إن القيم الاخلاقية في العمل الإداري تنظم العلاقات البشرية في بيئة العمل الإداري، من حيث كونها تنمي أو اصر علاقات المودة بين العاملين في المنظمة وتعمل على زيادة الانضباط وتحمل المسؤولية إضافة الى كونها تؤمن التماسك الاجتماعي وتشبع الحاجات النفسية وتساعد في تحقيق الأهداف (فاطمة، 2017) وتشير دراسة كل من (العنزي واخرون، 2018) ودراسة (العنزي، 2020) الى ان أي خلل في القيم ينتج عنه خلل في حياة المنظمة ككل من حيث كونها تؤثر في تفشي ظاهرة المحسوبية والرشوة وتعطيل الأنظمة او تجاوزها وضعف التعاون بين العاملين بعضهم ببعض وغيرها من الاضرار الناتجة عن خلل في القيم.

وانطلاقاً مما تقدم يرى الباحثون بأن هناك ضرورة ملحة لعمل هذه الدراسة، من خلال منهجية علمية تهدف للوصول إلى نتائج واقعية صادقة تعبر عن مدى تأثير تلك الأخلاقيات على أداء العاملين. بحيث يتم البحث والتقصي عن تلك العلاقة بينهما، وأثر ذلك في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بمؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان.

مشكلة الدراسة:

لا شك أن ضعف التزام العاملين بأخلاقيات العمل الإداري؛ سيؤدي إلى انخفاض معدل الانتاجية، وتدني مستوى الأداء والابداع الإداري إضافة إلى مشكلات العمل المتعلقة بارتفاع معدل الدوران الوظيفي، وزيادة نسبة التذمر وعدم الرضا الوظيفي، وظهور الصراعات بين العاملين (مباني، 2016). ويعزى الفساد الإداري في كثير من الأوقات إلى فقدان الأخلاق العامة، وكذلك عدم اهتمام الإدارات العليا في المؤسسات بتوعية العاملين حول ضرورة الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري، مما ينعكس سلبياً على سلوك العاملين فيها، وأدى إلى ظهور الإهمال أو اللامبالاة في إنجاز المهام والأعمال (الجبوري، 2018).

وانطلاقاً من أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل الإداري وآثارها الإيجابية على أداء الأفراد العاملين في المنظمات بشكل عام، فقد أقيمت العديد من المؤتمرات والندوات المتعلقة بذات الموضوع بهدف التأكيد على أهميته وتعزيز وترسيخ ثقافة الالتزام بأخلاقيات العمل وبناء الشخصية المهنية للموظف بسلطنة عمان، والأمثلة كثيرة، منها: ندوة أخلاقيات المهنة بين الواقع والمأمول التي نظمتها كلية العلوم التطبيقية بجامعة نزوى في سلطنة عُمان عام 2011م. ومؤتمر أخلاقيات العمل المهني والارتقاء بالأداء الوظيفي الذي نظّمته وزارة التربية والتعليم العمانية في مطلع شهر مايو 2013م.

وقد لاحظ الباحثون بعض الدراسات التي أجريت في عدة منظمات ومؤسسات بسلطنة عمان، ومنها دراسة زروق وكشوب (2020)؛ وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وإن أثر أنظمة المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يليها الثقافة التنظيمية، بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً على الأداء الوظيفي. ومن خلال ملاحظات الباحثون، توصلوا إلى أن درجة كفاءة أداء العمل التي يمارسها العاملون في المؤسسات التعليمية كانت دون المستوى المطلوب، وليست ذات جودة عالية، وهو الأمر الذي يحتاج إلى الدراسة والبحث عن حلول لهذه الإشكالية، وبما أن القيم الأخلاقية في المنظمات تؤثر بدرجة عالية على الأداء فيمكن النظر إليها كأحد الأسباب التي ربما لا يتم مراعاتها بشكل جيد، سواء من قبل الإدارة أو العاملين والتي تؤثر على كفاءة الأداء، الأمر الذي دعا الباحثون لدراسة المشكلة ومعرفة الأسباب، بذلك تكون أسئلة الدراسة:

- 1- ما درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل في سلطنة عمان؟
- 2- ما مقدار تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان؟
- 3- ما درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل بسلطنة عمان؟

أهداف الدراسة:

- 1- قياس درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل في سلطنة عمان.
- 2- تحديد مقدار تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان.
- 3- قياس درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل بسلطنة عمان.

أهمية الدراسة:

أولاً. الأهمية النظرية:

- 1- تساهم الدراسة في مناقشة موضوع مهم لم يأخذ حقه الكافي من قبل الباحثين؛ فهو يوضح العلاقة بين أخلاقيات العمل عند الموظفين وتحفيزهم للقدرات الإبداعية لدى العاملين، كما يركز على بيئة عمل واسعة وحساسة تتبع أهميتها من نوعية الخدمات التي تقدمها، ألا وهي مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) بسلطنة عمان.
- 2- تساهم هذه الدراسة في إثراء المعلومات في التعرف إلى أثر أخلاقيات العمل في الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليم العالي (الجامعات).

ثانياً. الأهمية العملية:

- 1- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة؛ في إعداد برامج تدريبية في مجال أخلاقيات العمل لزيادة الأداء الوظيفي للعاملين.
- 2- تفيد هذه الدراسة أصحاب القرار في المؤسسات الأكاديمية؛ في سبل الارتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين، من خلال التركيز على تطبيق أخلاقيات العمل.
- 3- تساهم الدراسة في عملية تعميق وترسيخ أخلاقيات العمل لدى الموظفين تجاه المتغيرات أخلاقيات العمل لتبني مستويات أداء أفضل.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها في تنمية القدرات الإبداعية وتحفيزها.
- الحدود المكانية:** أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، هي: جامعة ظفار، جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، جامعة البريمي، الكلية المهنية.
- الحدود الزمنية:** طبقت الدراسة خلال عامي 2022 و 2023م.

مصطلحات الدراسة:

الأخلاق:

عرفت الأخلاق بأنها: "مجموعة القيم والقواعد السلوكية والمبادئ والمقاييس الأخلاقية التي تكون أسس الاستقامة التي تعمل ضمن إطار القيم والقواعد الأخلاقية" (الرواشدة، 2007، 14).

أخلاقيات العمل الإداري:

يعرفها الباحثون إجرائياً بأنها مجموعة المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الافراد في الجامعات العمالية وتؤثر على أدائهم المهني.

القدرات الإبداعية:

يمكن تعريفها بأنها ذلك المزيح من الاستعدادات والخصائص النفسية التي إذا وجدت في بيئة العمل للمؤسسات التعليمية، فأنها يمكن ان تؤدي الى نتائج مفيد للفرد وتحقيق اهداف المؤسسة.

تحفيز القدرات الإبداعية:

هي جملة الأنشطة والبرامج والسلوكيات التي من شأنها تطوير الابداع لدى الافراد العاملين في المؤسسة التعليمية والتي من شأنها تطوير العمل وإيجاد حلول مناسبة لإشكالاته المختلفة.

الدراسات السابقة:

تقدم الأدبيات صورة واضحة للباحث وللقرءاء عن الدراسات ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، والنتائج التي تمخضت عن كل دراسة. وهذه تفيد الباحث في تفادي تكرار ما جاءت به تلك الدراسات والخوض في تفاصيل لا مبرر لها، ولكي يبدأ من حيث انتهوا. كما تفيد الباحث في الاطلاع على المقاييس التي اعتمدها تلك الدراسات ومدى مناسبة بعض العبارات للدراسة الحالية. في الفقرات الآتية عرض لطائفة من تلك الدراسات.

دراسة أحمد حسام، (2020): والتي هدفت الى التعرف على أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، بجمهورية مصر العربية، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها 210 موظف وكانت أداة الدراسة استبانة وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: أن تقييم العاملين لأبعاد أخلاقيات العمل كان إيجابياً، كما أن تقييم العاملين للإبداع الوظيفي بأبعاده الواردة بالدراسة كان أيضاً إيجابياً، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات العمل مجتمعة ومنفردة ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالهيئة. يرى الباحث

أن متغيرات الدراسة تشابه متغيرات الدراسة الحالية، وقد ساهم عرض التفاعلات بين متغيرات الدراسة في دعم ما ذكر في مشكلة الدراسة آنفاً.

دراسة زروق وكشوب، (2020).

الموسومة أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي، والتي هدفت إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمنطقة ظفار، واستخدم الباحثون فيها أداة من نوع استبيان، وتكونت عينة الدراسة من 120 موظفاً يشغلون وظائف إدارية بواقع 40 استقصاء لكل شركة، في شركة أسمنت ريسوت، وشركة ظفار للطاقة، وشركة أعلاف ظفار، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الإدارية والأداء الوظيفي في الشركات الصناعية بمنطقة ظفار، بالإضافة إلى تأثير النظم التنظيمية هو أكثر الأخلاقيات الإدارية تأثيراً على الأداء الوظيفي، تليها الثقافة التنظيمية، في حين جاء تأثير أخلاقيات الفرد في المرتبة الأخيرة، وقد تميزت الدراسة، بأنها ناقشت الموضوع في البيئة العمالية أيضاً، لكن باختلاف مجتمع الدراسة، حين ناقشت الموضوع في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أما الدراسة الحالية فقد ركزت حول مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عُمان.

دراسة العطاس، (2019).

أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي، والتي هدفت إلى التعرف على أخلاقيات العمل بمحاورها (الصِّدْق، والرِّقَابَة الدَّائِيَّة، والإِخْلَاص، والإِتْقَان، والأَمَانَة، والْعَدْل)، وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على مُوظَّفات جامعة الملك سعود بالرياض، وقد تمَّ استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت الأداة في استبانة تحتوي على (40) فقرة والتي تمَّ توزيعها على (355) مُوظَّفة. وتمَّ التَّوصُّل إلى عدة نتائج، ومن أهمِّها: ارتفاع مُستوى أخلاقيَّات العمل للمُوظَّفات الإداريَّات بجامعة الملك سعود بالرياض، كما أظهرت نتائج الدِّراسة أن أفراد مُجتمع الدِّراسة مُوافقون على مُستوى الأداء الوظيفي.

دراسة الجبوري، (2018).

أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية، والتي هدفت إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية في جامعة تكريت، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين في جامعة تكريت البالغ عددهم (1579)، وقام الباحث بتطوير استبانة، تم توزيعها بشكل عشوائي على عينة الدراسة تكونت من (308) إداري في الجامعة، وبعد إجراء التحليل الإحصائي توصلت الدراسة إلى أن مستوى الأخلاقيات الإسلامية والقدرات الإبداعية في العمل في جامعة تكريت كانت مرتفعة، كما بينت أن هناك مستوى مرتفع من الأخلاقيات الإسلامية في العمل في جامعة تكريت.

دراسة لشهب، (2017). الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي في الجزائر، والتي هدفت إلى تحديد مساهمة أخلاقيات العمل في تحسين الأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مديرية الشؤون الدينية بولاية المسيلة، وعددهم (400) عامل. وقد تم اختيار عينة عشوائية من المجتمع، بلغ عددها 100 عامل، أكدت نتائجها أن: أن أخلاقيات العمل تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي من خلال مجموعة من الآليات، منها: تعزيز الثقة بين العاملين والإدارة، تحفيز العاملين على الإبداع والابتكار، تحسين جودة المنتجات والخدمات.

دراسة دولي، وحاكم، (2017). بعنوان مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع الإشارة إلى جامعة ظاهري محمد -بشار، والتي هدفت إلى قياس مدى مساهمة وتأثير أخلاقيات الإدارة في رفع المستوى الوظيفي، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتكون المجتمع من جميع موظفي إدارات جامعة محمد والبالغ عددهم (700)، وتم اختيار عينة من (100) موظف وكانت أداة الدراسة هي استبانة وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: إثبات وجود أخلاق في الإدارة من خلال الجانب النظري. التأكيد على أن أخلاقيات الإدارة تساهم فعلا في تحسين الأداء الوظيفي من خلال نتائج الدراسة الميدانية.

دراسة بورحومة، وبودراع، (2016) دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، والتي هدفت إلى تحليل أخلاقيات العمل بمتغيراتها الثانوية (ثقافة المنظمة، القيم الشخصية ونظام المنظمة) ودورها في تحسين أداء العاملين، وقد تم اختيار عينة من موظفي البنوك التجارية الجزائرية لإجراء الدراسة، وحاولت الدراسة تسليط الضوء على متغيرين يعتبران أحد التحديات التي تواجهها المنظمات حالياً؛ أخلاقيات العمل وتحسين أداء الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات أهمها أن القيم الشخصية هي المقياس الأكثر تأثيراً في البنوك موضوع الدراسة، مما يعني أن الإطار الأخلاقي للمنظمة يحكمه المؤسسات والعاملون فيها هناك علاقة طردية بين أخلاقيات العمل وتحسين أداء الموظفين.

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وجد أنها قد ركزت على المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال، وإنما قد ربطت هذا المتغير مع المتغير التابع المتمثل بأداء العاملين، وفي ذلك تشابه كبير مع الدراسة الحالية. وقد اتفقت النتائج التي توصلت إليها جميع تلك الدراسات في وجود أثر إيجابي لأخلاقيات العمل على الأداء الإداري للموظفين.

ويرى الباحث إن جلّ هذه الدراسات قد طبقت في منظمات خارج سلطنة عمان: فدراسة العطاس، (2019)؛ طبقت في جامعة الملك سعود، دراسة الجبوري، (2018)؛ طبقت في جامعة عراقية، دراسة لشهب، (2017)؛ طبقت في مديرية الشؤون الدينية والأوقاف بولاية سطيف في الجزائر. ودراسة دولي

وحاكم، (2017) طبقت في جامعة طاهري محمد بشار بالجزائر. ودراسة بورحومة وبودراع، (2016). ناقشت دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين في البنوك التجارية بالجزائر. إلا إن دراستنا الحالية قد ركزت في مجملها على أخلاقيات العمل الإداري وعلاقتها بتنمية القدرات الإبداعية وتحفيزها، في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، وهذا الموضوع لم يركز عليه أية دراسة من الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، الذي اعتمدته الدراسات السابقة أعلاه؛ كونه أنسب المناهج والطرق العلمية في وصف الظواهر الإنسانية، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وبيان خصائصها كميًا من خلال إعطائها وصفاً رقمياً (إبراهيم، 2018).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة من الأكاديميين والفنيين والإداريين العاملين في أربع مؤسسات تعليمية حكومية وخاصة في سلطنة عُمان، البالغ مجموعهم (830) متنسباً. الجدول (1)

جدول (1) تفاصيل مجتمع الدراسة وعدد العاملين

م	اسم المؤسسة	تصنيفها	المنطقة	عدد العاملين
1	جامعة ظفار	خاصة	محافظة ظفار	395
2	جامعة التقنية والعلوم التطبيقية	حكومية	محافظة ظفار	155
3	جامعة البريمي	خاصة	محافظة البريمي	190
4	الكلية المهنية	حكومية	محافظة ظفار	90
	المجموع			830

أما عينة الدراسة؛ فقد اختار الباحثون عينة عشوائية بحسب جدول جريستي ومورغان (1970)؛ قدرها (263) من الأكاديميين والإداريين لتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً دقيقاً.

مقياس الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدب النظري، صمم الباحثون استبانة لقياس مدى الالتزام بأخلاقيات العمل وعلاقتها بتحفيز الإبداع في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، وقد استفاد الباحث من العبارات المستخدمة في العديد من المقاييس في دراسات: أحمد حسام، (2020)؛ زروق وكشوب، (2020)؛ العطاس، (2019)؛ ودراسة الجبوري، (2018). وقد احتوت الاستبانة بصيغتها الأولية على (36) فقرة موزعة على ثلاثة محاور هي:

- 1- محور مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان (10) فقرات.
 - 2- محور تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين من خلال تطبيق منظومة أخلاقيات العمل بالجامعة (11) فقرة.
 - 3- محور مدى التزام الإدارة العليا بتطبيق أخلاقيات العمل في الجامعات بسلطنة عمان (15) فقرة.
- صدق الأداة:**

يعني صدق الاستبانة التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (Creswell, 2012). وللتأكد من صدق الأداة استخدم الباحث طريقتين للتأكد من صدق الأداة: أسلوب الصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الصدق الظاهري:

ويسمى صدق المحكمين، حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من (6) محكمين من الأساتذة المتخصصين في جامعة الملايا، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في مكونات الاستبانة من حيث الحذف، أو التعديل، أو الإضافة، أو دمج بعض الفقرات. إلى جانب إبداء الرأي في فقرات الاستبانة من صياغة الفقرات، وصلاحتها، ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت فيه. وقد تم الأخذ بجميع ملاحظات ومقترحات المحكمين. لم يتقرر نقل أية عبارة من محور الآخر. كما لم يتقرر إضافة أية عبارات، أو حذف أية عبارة؛ لذلك فقد بقيت الاستبانة بصورتها النهائية تحتوي على (36) فقرة موزعة على ثلاثة محاور. وكان مقدار درجة التوافق التي أجمع عليها المحكمون (84%)؛ وتعني هذه الدرجة صدق المقياس، استناداً لما أقره: لاين، (1986) Lynn في أن عدد المحكمين إذا كان ما بين (6 إلى 8) محكمين؛ فينبغي ألا تقل درجة الاتفاق عن (83%) للقرار على صدق الاستبانة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

يعرف صدق الاتساق الداخلي بأنه: التجانس في أداء الفرد من فقرة لأخرى، أي اشتراك جميع فقرات الاستبانة في قياس خاصية معينة في الفرد. ويقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين درجات كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (Turney, 2023).
للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لعبارة الاستبانة، قام الباحث بأخذ عينة استطلاعية مكونة من (30) مستجيباً، من خارج العينة الأصلية، وذلك لقياس صدق اتساق أداة الدراسة، وفق معامل ارتباط بيرسون وحساب ارتباط كل فقرة مع المحور الذي تنتمي إليه. الجدول (2).

الجدول (2) تفسير معامل ارتباط بيرسون

التفسير	قيمة معامل الارتباط
ارتباط طردي تام	1.0
ارتباط طردي قوي	0.70 إلى 0.99
ارتباط طردي متوسط	0.50 إلى 0.69
ارتباط طردي ضعيف	0.01 إلى 0.49
لا يوجد ارتباط	صفر

المصدر: Turney, S. (2023). Pearson Correlation Coefficient (r) Guide

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، قام الباحث بحساب معامل ارتباط متوسط لكل فقرة مع متوسط مجالها، والجدول التالي توضح ذلك:

الجدول (3) صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس باستخدام معامل الارتباط لبيرسون

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
عبارات المحور الأول:							
**0.884	4	**0.551	3	**0.613	2	**0.810	1
**0.904	8	**0.704	7	**0.864	6	**0.923	5
	-		-	**0.641	10	**0.840	9
عبارات المحور الثاني:							
**0.791	14	**0.845	13	**0.563	12	**0.700	11
**0.875	18	**0.836	17	**0.844	16	**0.842	15
	-	**0.839	21	**0.810	20	**0.864	19
عبارات المحور الثالث:							
**0.650	25	**0.832	24	**0.927	23	**0.783	22
**0.837	29	**0.868	28	**0.906	27	**0.879	26
**0.876	33	**0.791	32	**0.865	31	**0.656	30
	-	**0.884	37	**0.899	35	**0.800	34

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

ثبات المقياس:

يشير الثبات إلى إمكانية الحصول على النتائج نفسها؛ لو أعيد تطبيق الأداة على نفس الأفراد، ويقصد به إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراره عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وفي نفس الظروف (Creswell, 2015).

ولأجل التأكد من ثبات المقياس تم استعمال طريقة ألفا كرونباخ، من خلال إجراء التطبيق المزدوج للاستبيان على نفس العينة الاستطلاعية، وذلك لحساب معامل ارتباط الفا. الجدول الآتي يبين تفسير معامل ثبات ألفا كرونباخ:

الجدول (4) تفسير معامل الفا كرونباخ

التفسير	قيمة معامل الفا
ممتاز	0.9 إلى 1.0
جيد	0.8 إلى 0.89
مقبول	0.7 إلى 0.79
مشكوك فيه	0.6 إلى 0.69
ضعيف	0.5 إلى 0.59
غير مقبول	أقل من 0.5

المصدر: Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests

وبعد إجراء التطبيق المزدوج على نفس العينة الاستطلاعية؛ تم إدخال النتائج في برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج معامل ثبات الفا لكل عبارة، ولكل محور، وللمقياس ككل. وكانت النتائج كما في الجدول (5):

جدول (5) معاملات ثبات الفا لمحاور الدراسة حسب طريقة ألفا كرونباخ

م	المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
1	مدى التزام العاملين في الجامعات بتطبيق أخلاقيات العمل.	10	0.929
2	كيفية تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين من خلال تطبيق منظومة أخلاقيات العمل بالجامعة.	11	0.937
3	مدى التزام الإدارة العليا في مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل في الجامعات.	15	0.967
	الثبات الكلي للاستبانة ككل	36	0.980

يتضح من الجدول (5) أعلاه، أنّ معاملات الثبات حسب طريقة ألفا كرونباخ، بينت أن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل قد بلغ (0.980)، وهو ثبات عالٍ جداً. وأن ثبات المحاور كانت ما بين قيمة (0.929) وأعلى قيمة (0.967)، وكلها معاملات ثبات مرتفعة جداً أيضاً، مما يؤكد صلاحية الأداة لأغراض الدراسة الحالية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- بعد تفرغ استجابات أفراد العينة وتميزها ومعالجة البيانات إحصائياً، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كانت المعالجات الإحصائية المستخدمة كالاتي:
- 1- التحليل الوصفي لاستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لوصف متغيرات الدراسة.
 - 2- معامل ارتباط (بيرسون)، وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة.
 - 3- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Chronbach's Alpha)، لقياس ثبات الأداة.

عرض النتائج ومناقشتها:

بعد أن قام الباحثون بتطبيق أداة دراستهم، وإخضاعها للتحليل الإحصائي من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتكميم استجابات عينة البحث، قام الباحثون بعرض النتائج وتفسيرها، سعياً منهم الإجابة على تساؤلات الدراسة الحالية، حيث أعتمد الباحثون الحدود الحقيقية لبدائل المقياس كما في الجدول (6) الآتي:

جدول (6) يوضح الحدود الحقيقية لبدائل المقياس

الدالة اللفظية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
درجة البديل	5	4	3	2	1
حدود البديل	من	3.40	2.60	1.80	1
	إلى	5	4.19	2.59	1.79

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: نص السؤال على: ما درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل في سلطنة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث التحليل الوصفي؛ لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة البحث على محور التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان، وكانت النتائج كما في الجدول (7):

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور التزام

العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل

الرتبة	الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	10	يعكس العاملون بالجامعة صورة طيبة عنها للآخرين من خلال التزامهم باللبس المخصص للعمل واهتمامهم بحسن المظهر	4.31	.737	عالي جداً
2	7	يحظى العاملون بالجامعة بعلاقات طيبة فيما بينهم، كالتعاون والتقدير مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم الوظيفي وأدائهم في العمل	4.08	.744	عالي
3	3	يحرص العاملون على رضا العملاء من خلال تقديم الخدمة المميزة لهم والتعامل معهم بلطف	4.06	.724	عالية
4	2	يحرص العاملون على المحافظة على أسرار العمل والممتلكات مما يولد لديهم القدرة على تحمل المسؤولية	4.01	.744	عالية
5	8	يلتزم العاملون بالجامعة بدرجة عالية من الإخلاص والأمانة في تأدية الأعمال الموكلة إليهم	3.91	.864	عالية
6	4	يلتزم العاملون بالجامعة بالدقة في إنجاز المعاملات مما يؤدي إلى تقديم خدمات مميزة للطلبة والمجتمع	3.87	.898	عالية
7	9	يحرص العاملون دائماً على الالتزام بوقت العمل بشكل منظم من أجل تحقيق مستوى أداء عالٍ بالجامعة	3.83	.908	عالية
8	1	يلتزم العاملون في الجامعة بتنفيذ تعليمات المسؤولين دون تدمير	3.76	.807	عالية
9	5	يلتزم جميع العاملين بالجامعة بتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم بدرجة عالية من الجودة مما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء العام	3.74	.863	عالية
10	6	يتمتع العاملون بالجامعة بمستوى عالٍ من الرقابة الذاتية خلال أداء أعمالهم مما يؤدي إلى خلق مناخ وظيفي إبداعي	3.71	.880	عالية
		المتوسط العام	3.93	.597	عالية

يتضح من الجدول (7) أعلاه؛ أنّ محور التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان، حصل على تقدير عينة الدراسة بدرجة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (3.93)، وانحراف معياري (0.597)، وهذه النتيجة تشير إلى أن العاملين يلتزمون بأخلاقيات العمل بالجامعات بدرجة (عالية). حصلت فقرة واحدة هي الفقرة (10) على تقدير بدرجة عالية جداً، بمتوسط حسابي بلغ (4.31)، وانحراف معياري بلغ (0.737). والتي تنص على (يعكس العاملون بالجامعة صورة طيبة عنها للآخرين من خلال التزامهم باللبس المخصص للعمل واهتمامهم بحسن المظهر العام)، مما يدل على الالتزام بالزي الجامعي. فيما حصلت بقية الفقرات على موافقة بدرجة (عالية).

كان المدى لهذا المحور بين أعلى قيمة (4.31) وأدنى قيمة (3.71) هي (0.60)، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن المدى بين أعلى قيمة وأدنى قيمة لهذا المحور كان صغيراً، ويشير إلى توافق بين استجابات عينة الدراسة على محتوى هذا المحور.

أدنى قيمة حصلت عليها الفقرة (6) والتي تنص على (يتمتع العاملون بالجامعة بمستوى عالٍ من الرقابة الذاتية خلال أداء أعمالهم مما يؤدي إلى خلق مناخ وظيفي إبداعي) بمتوسط حسابي بلغ (3.71)، ونسبة مئوية بلغت (74.20%)، وانحراف معياري بلغ (0.880)، وهذه النتيجة تشير إلى أن العاملين كانت استجاباتهم على هذا المؤشر بدرجة أقل من بقية المؤشرات التي أحتوى عليها المحور، ومع ذلك يعد التزاماً مقبولاً؛ لأنه تعدى الدرجة المعيارية للقبول والمحددة بـ(3)، ونسبة مئوية مقابلة (60.00%).

أعلى تشتت في الانحراف المعياري (0.908) حصلت عليها الفقرة (9)، التي تنص على (يحرص العاملون دائماً على الالتزام بوقت العمل بشكل منتظم من أجل تحقيق مستوى أداء عالٍ بالجامعة)، وهذه النتيجة تشير إلى تشتت آراء أفراد عينة الدراسة نوعاً ما حول مؤشر الالتزام بالوقت، فالبعض يوافق ويشعر أنه يلتزم به كثيراً، والبعض الآخر لا يوافق رغم أهمية الالتزام بالوقت باعتباره سمة حضارية.

في حين كان أدنى انحراف معياري (0.724) وحصلت عليه الفقرة (3)، التي تنص على (يحرص العاملون على رضا العملاء من خلال تقديم الخدمة المميزة لهم والتعامل معهم بلطف)، وتشير هذه النتيجة إلى أن استجابة عينة الدراسة كانت متفقة على أنها تمارس هذا المؤشر، ولم يحصل اختلاف في آرائهم حوله. يرى الباحث أن حصول هذا المحور على موافقة عينة الدراسة بدرجة عالية عائد لأسباب كثيرة، منها: مستوى الوعي المهني العالي الذي يتمتع به العاملين بمؤسسات التعليم العالي بمختلف تخصصاتها، وإيمانهم التام بأهمية الالتزام بأخلاقيات العمل ودورها في تنمية المهارات الفردية والإدارية.

وبالتالي على الإدارات العليا بالمؤسسات التعليمية؛ أن تكثف من البرامج التوعوية التي تساهم في إدراك العاملين بأهمية الالتزام بأخلاقيات العمل، كما تكثف من الإجراءات الإدارية التي تساهم في تطبيق التزام العاملين بتلك الأخلاقيات لكي تتمكن من تحقيق أهدافها وغاياتها المنشودة. وتتفق هذه النتيجة مع ما جاء بنتائج دراسات: بورحومة وبودراع، (2016)؛ زروق وكشوب، (2020). وOsibanjo, et. al., (2015).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص السؤال الثاني على: ما مقدار تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان؟ للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث التحليل الوصفي؛ لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة البحث على محور تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان، ويوضح الجدول (8) ذلك:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابات أفراد العينة على محور تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات

الرتبة	الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	10	التقييم الواقعي لأداء العاملين يسهم في رفع مستوى الإبداع الوظيفي	3.89	1.130	عالية
2	4	توثيق قيم وأخلاقيات العمل بالجامعة ضمن اللائحة القانونية ساهم بصورة إيجابية في تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين	3.80	.815	عالية
3	8	غالبًا يحرص المسؤولون بالجامعة على أن يكونوا قدوة حسنة لغيرهم من العاملين من أجل تحفيز قدراتهم الإبداعية للعمل	3.78	.976	عالية
4	1	تعريف العاملين الجدد بأخلاقيات العمل من خلال إقامة برامج توعوية وتعريفية تحفز الجانب الإبداعي لديهم	3.77	1.094	عالية
5	9	جميع العاملين بالجامعة يحرصون على الإلمام التام بحقوقهم وواجباتهم الوظيفية مما يساهم في خلق مناخ مناسب للإبداع الوظيفي	3.70	.910	عالية
6	3	تسعى إدارة الجامعة إلى خلق مناخ إبداعي للعاملين من خلال منحهم الصلاحيات والمسؤوليات الوظيفية، كل حسب مجاله واختصاصه	3.61	.978	عالية
7	11	توزيع البعثات والمنح الدراسية على العاملين وفق القانون المعمول به بالجامعة الذي يوفر لهم مناخاً مناسباً للإبداع الوظيفي	3.56	1.180	عالية
8	2	المحسوبية والواسطة بالجامعة تعيق عمل الموظفين وتقلل من مستوى الإبداع الوظيفي	3.56	1.207	عالية
9	5	تتعمد إدارة الجامعة بإكساب العاملين مهارات قيادية وإبداعية من خلال إشراكهم في برامج ودورات تدريبية	3.52	.997	عالية
10	6	توزيع الفرص الوظيفية بشكل قانوني عادل وإتاحة الفرصة للعاملين للمنافسة عليها أسهم بصورة فعالة إيجابية في خلق نوع من التميز والإبداع الوظيفي	3.48	.984	عالية
11	7	توزيع المكافآت على العاملين بصورة عادلة يزيد من شعور العاملين بالرضا الوظيفي مما يحفز من قدراتهم الإبداعية في العمل	3.47	1.187	عالية
		المتوسط العام	3.65	.725	عالية

يتضح من الجدول (8) أعلاه؛ أنّ جميع عبارات محور درجة تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات بسلطنة عمان؛ قد حصلت على درجة موافقة (عالية). حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور (3.65)، وبلغ الانحراف المعياري (0.725).

أعلى قيمة في هذا المحور حصلت عليها الفقرة (10)، التي تنص على (التقييم الواقعي والعدل لأداء العاملين يسهم في رفع مستوى الإبداع الوظيفي) بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، وانحراف معياري بلغ (1.130).

أدنى قيمة حصلت عليها الفقرة (7) التي تنص على (توزيع المكافآت على العاملين بصورة عادلة يزيد من شعور العاملين بالرضا الوظيفي مما يحفز من قدراتهم الإبداعية في العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.47)، وانحراف معياري بلغ (1.187).

حصلت الفقرتان (11)، (2) على نفس المتوسط الحسابي البالغ (3.56)، مع اختلاف في الانحراف المعياري لصالح الفقرة (11)، التي بلغ انحرافها المعياري (1.18)، وهي قيمة أقل من انحراف الفقرة (2) والذي بلغ (1.207)، وهذا يدل على أن الفقرة (11) كانت أكثر قبولاً لدى أفراد عينة الدراسة، ولذلك تقدمت من حيث الترتيب.

كان مدى هذا المجال بين أعلى قيمة (3.89) وأدنى قيمة (3.47) هي (0.42)، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن المدى بين أعلى قيمة وأدنى قيمة لهذا المحور كان صغيراً، ويشير إلى توافق بين استجابات عينة الدراسة على محتواه.

أعلى انحراف معياري (1.207) حصلت عليها الفقرة (2)، التي تنص على (المحسوبية والواسطة بالجامعة تعيق عمل الموظفين وتقلل من مستوى الابداع الوظيفي)، وهذه النتيجة تشير إلى تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا المؤشر، فالبعض يوافق على محتواه، والبعض الآخر لا يوافق على محتواه، ومع ذلك فإن متوسط المؤشر والبالغ (3.56) يقيس درجة التحفيز عالية.

أدنى انحراف معياري (0.815) حصلت عليه الفقرة (4)، التي تنص على (الشعور بالمسؤولية الأخلاقية هو شيء نابع من الخوف من المجتمع فقط)، وتشير هذه النتيجة إلى أن استجابة عينة الدراسة كانت متقاربة ومتفقة إلى حد ما.

يمكن القول إن حصول هذا المحور على موافقة عينة الدراسة بمؤسسات التعليم العالي بدرجة عالية ربما يعود لأسباب كثيرة، منها: زيادة نسبة الرضا الوظيفي للعاملين بتلك المؤسسات، تطبيق العدالة والإنصاف بين العاملين من حيث الحقوق والحوافز والمكافآت، حصول العاملين على قدر كاف من التقدير والتطوير المهني والإداري.

إن كل هذه العوامل بتقدير الباحث؛ تساهم بشكل كبير وإيجابي في تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين، وبالتالي على الإدارات العليا أن تركز على بناء القدرات الوظيفية للأفراد العاملين وتحفيزهم بكل الطرق والسبل الممكنة والمتاحة. وإن هذه النتيجة تتفق مع ما جاء بنتائج دراسات: دولي وحاكم، Marri، (2012)، et. al.، أبو عودة، (2017)، (2017)، أحمد، (2020).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نصّ السؤال على: ما درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل بسلطنة عمان؟ للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث التحليل الوصفي؛ لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لاستجابة عينة البحث على محور درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل بسلطنة عمان. ويوضح الجدول (9) ذلك:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محور التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل

الترتبة	الرقم	نص العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير
1	9	غالباً يؤدي التزام إدارة الجامعة بأخلاقيات العمل إلى نموها وتطورها أكاديمياً واجتماعياً ومادياً	4.24	.759	عالية جداً
2	2	التزام إدارة الجامعة بتطبيق أخلاقيات العمل يؤدي إلى تقديم خدمات تعليمية متميزة للطلبة	4.11	.844	عالية
3	13	جميع العاملين بالجامعة سواء الهيئة التدريسية أو الإدارية يمكنهم الاطلاع على الأنظمة واللوائح الخاصة بأخلاقيات العمل بشكل ميسر	4.00	.785	عالية
4	3	تتمتع الجامعة بمصداقية ونزاهة عالية فيما تقدمه من خدمات للطلاب والعملاء والموردين	4.00	.816	عالية
5	14	تسعى الجامعة دائماً بأن تكون رائدة في تقديم خدمة مميزة للعملاء من خلال حرصها على تطبيق منظومة أخلاقيات العمل	3.99	.832	عالية
6	12	تشجع إدارة الجامعة العاملين بما على الشعور بالمسؤولية تجاه أداء العمل من خلال التزامها بتطبيق أخلاقيات العمل	3.83	.863	عالية
7	10	تلتزم الإدارة العليا بمراعاة حقوق العاملين وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها بالجامعة	3.83	.981	عالية
8	1	تلتزم إدارة الجامعة بتطبيق منظومة أخلاقيات العمل في كافة تعاملاتها اليومية مع العملاء والعاملين بنوع من العدالة دون تمييز	3.80	.923	عالية
9	8	يحرص المدراء والرؤساء بالجامعة على ترسيخ أخلاقيات العمل من خلال اتخاذ القرارات الأخلاقية	3.79	1.036	عالية
10	15	يحظى العاملون بالجامعة بالثقة والتقدير الكافي من الإدارة والمسؤولين مما يولد لديهم مناخ وظيفي مناسب للإبداع	3.79	1.072	عالية
11	7	وجود رقابة من الجهات الحكومية لمتابعة تطبيق أخلاقيات العمل في الجامعة ساهم في زيادة شعور الإدارة والعاملين بالمسؤولية والالتزام الوظيفي.	3.71	1.042	عالية
12	5	التزام إدارة الجامعة بتطبيق العقوبات والجزاء لمن ينتهك أخلاقيات العمل ساهم في رفع درجة الانضباط الوظيفي	3.69	1.028	عالية
13	11	تتميز الجامعة بالمرونة في إدارتها لشؤون الأفراد العاملين والتعامل مع أصحاب المصالح	3.64	.993	عالية
14	6	تلتزم إدارة الموارد البشرية في الجامعة بتأدية مهام عملها على أكمل وجه من حيث متابعة التزام العاملين بتطبيق أخلاقيات العمل سواء كان بالتحفيز والمكافآت أو بالعقاب والجزاء	3.54	1.126	عالية
15	4	تقوم الجامعة بصفة مستمرة بتوعية العاملين بأخلاقيات العمل عبر منشورات دورية بما زاد نسبة الوعي الوظيفي للعاملين	3.51	1.040	عالية
		المتوسط العام	3.65	.725	عالية

يتضح من الجدول (9)، أن معدل عبارات محور درجة التزام مؤسسات التعليم العالي بتطبيق أخلاقيات العمل؛ قد حصلت على درجة موافقة (عالية)، بمتوسط حسابي بلغ (3.83)، وانحراف معياري بلغ (0.692)، وهذه النتيجة تشير إلى أن عينة الدراسة ترى أن مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان تقوم بتطبيق أخلاقيات العمل بدرجة عالية.

حصلت الفقرة (9) على أعلى قيمة في هذا المحور بتقدير عالية جداً، وتنص على: (غالباً يؤدي التزام إدارة الجامعة بأخلاقيات العمل إلى نموها وتطورها أكاديمياً واجتماعياً ومادياً)، بمتوسط حسابي (4.24)، وانحراف معياري بلغ (0.759).

أدنى قيمة حصلت عليها الفقرة (4) التي تنص على (تقوم الجامعة بصفة مستمرة بتوعية العاملين بأخلاقيات العمل عبر منشورات دورية بما زاد نسبة الوعي الوظيفي للعاملين) بمتوسط حسابي بلغ (3.51)، وانحراف معياري بلغ (1.040).

تساوت الفقرتان (13)، (3) بنفس المتوسط الحسابي البالغ (4.00)، مع اختلاف في الانحراف المعياري لصالح الفقرة (13)، والتي بلغ انحرافها المعياري (0.785)، أقل من انحراف الفقرة (3) الذي بلغ (0.816)، وهذا يدل على أن الفقرة (13) كانت أكثر قبولاً لدى عينة الدراسة، ولذلك تقدمت من حيث الترتيب.

تساوت الفقرتان (12)، (10) بنفس المتوسط الحسابي البالغ (3.83)، مع اختلاف في الانحراف المعياري لصالح الفقرة (12)، التي بلغ انحرافها المعياري (0.863)، أقل من انحراف الفقرة (10) الذي بلغ (0.981)، مما يدل على أن الفقرة (12) كانت أكثر قبولاً من قبل عينة الدراسة، ولذلك تقدمت من حيث الترتيب.

حصلت الفقرتان (8)، (15) على نفس المتوسط الحسابي (3.79)، مع اختلاف في الانحراف المعياري لصالح الفقرة (8)، مما يدل على أن الفقرة (8) كانت أكثر قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، ولذلك تقدمت من حيث الترتيب.

كان المدى لهذا المحور، بين أعلى قيمة (4.24) وأدنى قيمة (3.51) هي (0.73)، حيث تشير هذه النتيجة إلى أن المدى بين أعلى قيمة وأدنى قيمة؛ كان صغيراً نوعاً ما، ويشير إلى توافق بين استجابات عينة الدراسة على محتوى هذا المحور.

أعلى انحراف معياري (1.126) حصلت عليها الفقرة (6)، التي تنص على (تلتزم إدارة الموارد البشرية في الجامعة بتأدية مهام عملها على أكمل وجه من حيث متابعة التزام العاملين بتطبيق أخلاقيات العمل سواء كان بالتحفيز والمكافآت أو بالعقاب والجزاء)، وهذه النتيجة تشير إلى تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول هذه الفقرة، فالبعض يوافق على محتواها، والبعض الآخر لا يوافق على محتواها.

أدنى انحراف معياري (0.759) وحصلت عليه الفقرة (9)، وتنص على (غالباً يؤدي التزام إدارة الجامعة بأخلاقيات العمل إلى نموها وتطورها أكاديمياً واجتماعياً ومادياً)، وتشير هذه النتيجة إلى أن استجابة عينة الدراسة كانت متقاربة ومتفقة إلى حد ما، ويؤكد هذا الطرح حصول الفقرة على أعلى متوسط حسابي بين الفقرات.

يرى الباحث أن حصول هذا المحور على موافقة عينة الدراسة بدرجة عالية؛ ربما يعود لأسباب منها مدى اهتمام الإدارة العليا بتنمية قدرات العاملين وتحفيزهم بكل الطرق والوسائل الممكنة، إضافة إلى مدى الرضا والتوافق ما بين الإدارة العليا وبين العاملين بتلك المؤسسات، على اعتبار أن الإدارة العليا تمثل القدوة للعاملين، فإذا التزمت الإدارة العليا والقيادات الإدارية بأخلاقيات العمل حتما سيؤدي ذلك إلى التزام العاملين بتلك الأخلاقيات.

بمعنى آخر يمكن استنتاج: أن العلاقة بين الإدارة العليا وبين الأفراد العاملين بالمؤسسات من حيث الالتزام بأخلاقيات العمل؛ هي علاقة طردية إيجابية، حيث إنه كلما التزمت الإدارة العليا بتلك الأخلاقيات كلما زاد التزام الأفراد العاملين بها، والعكس صحيح. وهذا ينسجم تماما مع ما جاء بنتائج دراسات خدير، (2011)؛ العطاس، (2019م)؛ لشهب، (2017).

الخاتمة:

تعد أخلاقيات العمل من المرتكزات الأساسية لتسيير العمل بكفاءة، لذا فإن الاهتمام بالالتزامات الأخلاقية في مؤسسات التعلم العالي يعد من المحاور الأساسية في تنمية وتطوير قدرات الأفراد العاملين في تلك المؤسسات. وقد ناقش الباحث في هذه الدراسة موضوع الالتزام بأخلاقيات العمل وتأثيره في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بمستوياتهم الإدارية بمؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان، في ضوء القيم والمبادئ الإسلامية.

نتائج الدراسة:

بينت النتائج إن درجة التزام العاملين بالجامعات بأخلاقيات العمل، ودرجة تحفيز القدرات الإبداعية للعاملين في الجامعات، ودرجة التزام العاملين بأخلاقيات العمل بالجامعات في سلطنة عمان؛ كانت جميعها قد حصلت على تقدير عالٍ.

التوصيات:

رغم أن نتائج الدراسة قد أشرت حصول عبارات المحاور الثلاث على تقدير عالٍ، إلا إن العبارات الآتية، جاءت الأقل في كل محور، وهي حسب الترتيب: العبارة رقم (6) في المحور الأول، العبارة رقم (7)

- في المحور الثاني، العبارة رقم (4) في المحور الثالث. ونظرا لحصول هذه العبارات علة أقل تقدير؛ يوصي الباحث بضرورة العمل لتحسين الجواب الآتية:
- 1- ضرورة حث العاملين بالجامعة على التمتع بمستوى عالٍ من الرقابة الذاتية، خلال أداء أعمالهم لأجل خلق مناخ وظيفي مبدع.
 - 2- الحرص على توزيع المكافآت على العاملين بصورة عادلة؛ لزيادة شعور العاملين بالرضا الوظيفي، للتحفيز من قدراتهم الإبداعية في العمل.
 - 3- ضرورة قيام الجامعة بتوعية العاملين بأخلاقيات العمل عبر منشورات دورية، لزيادة نسبة الوعي الوظيفي لدى العاملين.

المراجع:

- إبراهيم، ميكائيل. (2018). التحليل الإحصائي للبيانات من المرحلة الابتدائية إلى المتقدمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية SPSS. مطبعة جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، سيلانجور، ماليزيا.
- أبو عودة، محمد حسن. (2017). أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على مجموعة الاتصالات الفلسطينية، قطاع غزة. رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- أحمد، حسام قرني. (2020) أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، بجمهورية مصر العربية. كلية المدينة الجامعية عجمان، المجلة العربية للإدارة، الإمارات العربية المتحدة، 40(4).
- بورحومة، عبد الحميد وبودراع، أمينة. (2016). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين: دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد(10)، الجزائر.
- الجبوري، وليد دحام. (2018). أثر الأخلاقيات الإسلامية في العمل على القدرات الإبداعية: دراسة مطبقة على العاملين بجامعة تكريت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.
- خدير، نسيمه. (2011). أخلاقيات الأعمال وتأثيرها على رضا الزبون. رسالة ماجستير، جامعة محمد بوفرة، الجزائر.
- دولي، لخضر وحاكم، أسماء. (2017). مساهمات أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة. جامعة طاهري محمد بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد(2)، الجزائر.

- الرواشدة، ريم، (2007). أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، جامعة مؤتة، الأردن.
- زروق، عثمان وكشوب. (2020). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، غزة، فلسطين 4(3)، 51-68.
- العطاس، نور بنت حسن. (2019). دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض، كلية الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث بغزة، المجلد الثاني، العدد(14)، غزة، فلسطين.
- العنزي، تمام، درويش. (2020). أثر قيم الثقافة التنظيمية على الاداء الإداري لجهاز المراقبين الماليين بدولة الكويت. *Journal of Environmental Studies and Researches*, 10(3), 546-553. doi: [10.21608/jesr.2020.228033](https://doi.org/10.21608/jesr.2020.228033)
- العنزي، عوض خلف، والصالح، بسمة محمد. (2018). أثر القيم والاخلاقيات الوظيفية على أداء الموظف العام في بعض المنظمات العامة في الكويت. مجلة البحوث الإدارية، 36(1)، 119-166. doi: [10.21608/jso.2018.233513](https://doi.org/10.21608/jso.2018.233513)
- الغراوي، رزاق مخور. (2014). أخلاقيات العمل في الإسلام. الكاتب: مقال منشور في موقع كتابات في الميزان.
- فاطمة، سويتيم. (2017). تأثير القيم الاجتماعية على ثقافة المنظمة دراسة ميدانية بالمركز الجامعي الحاج موسى اق اخموك. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله.
- لشهب، وردة. (2017). الأخلاقيات الوظيفية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديرية الشؤون الدينية والأوقاف لولاية سطيف في الجزائر. رسالة ماجستير، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر.
- مباني، سارة. (2016). أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات: دراسة حالة المؤسسة القومية الاستشفائية مقرة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.

Creswell, J. W. (2015). *An Introduction to Mixed Methods Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA Pearson.



- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. [doi: 10.1007/bf02310555](https://doi.org/10.1007/bf02310555).
- Lynn, M. (1986) *Determination and Quantification of Content Validity Index*. *Nursing Research*, 35, 382-386.
- Marri, M. Y. K., Sadozai, A. M., Zaman, H. M. F., & Ramay, M. I. (2012). *The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: a study of agriculture sector of Pakistan*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), 32-45.
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J. O., Falola, H. O., & Oludayo, A. O. (2015). *Work Ethics and Employees' Job Performance*. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 12(1).
- Turney, S. (2023). *Pearson Correlation Coefficient (r) Guide & Examples*. *Scribbr*. Retrieved July 22, 2023,