



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية

عبدہ احمد علي العامري و زينب عبد الحق شاكر
جامعة العلوم والتكنولوجيا- الجمهورية اليمنية - صنعاء

المستخلص :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ومن ثم معالجتها بواسطة برنامج الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فروضها، وقد أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الانصاف) والأداء الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها ايجاباً على ادائهم الوظيفي. وقد خلصت الدراسة الى ضرورة استمرار ادارة الجامعة في تعزيز وتقوية القيم الأخلاقية لدى موظفيها لما له من تأثير ايجابي على أدائهم الوظيفي.

ABSTRACT:

This study aimed at exploring the impact of the individual ethical values on the job performance of the employees at the Yemeni University of Science and Technology. The Researchers used the questionnaire as the prime tool for gathering data, which was processed by (SPSS), besides using the descriptive analytical method to answer the study questions and to test its hypotheses. The statistical analysis results showed the existence of a positive significant impact between the dimensions of individual ethical values (Honesty, Dignity, Faithfulness, Patience, Integrity, and Fairness) and the Job Performance. Furthermore, the more these values had been strengthened, the more impact they have. The study emphasized the importance of the University administration to continue strengthening and asserting the ethical values among its employees due to its positive impact on their performance

الكلمات المفتاحية: القيم الأخلاقية، الأداء الوظيفي، الامانة ، الاستقامة ، النزاهة .

المقدمة:

تعتبر الجامعات تنظيمات معقدة، لذا فمن الضروري أن يتوافر لها كادر اداري ذو مهارات وكفاءة عالية، قادرة على القيام بمهامه على أكمل وجه. وبما أن الجامعات ذات طابع ديناميكي، فيجب أن تضمن تعيين الكادر الاداري الملائم، وأن توفر له التدريب اللازم حتى يقوم بواجباته بما يلائم طبيعة هذه المؤسسات .

ويعتبر الأداء الوظيفي للعاملين هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق أهداف المنظمات، ابتداءً من الإدارة العليا، مروراً بالإدارة الوسطى ووصولاً إلى الإدارة التنفيذية، ولتحقيق الأهداف المرسومة أو المخطط لها يجب تعزيز القيم الأخلاقية للأفراد في تلك المنظمات كما ذكر سابقاً، وكما أن الاداء الوظيفي يتأثر وبطريقة مباشرة بالقيم الأخلاقية التي يحملها الفرد، فانه يتأثر أيضاً بالقيم والاخلاقيات الموجودة في بيئة العمل التي يعمل بها الموظف إذ أن سلوك الادارة العليا يعتبر من أهم

العوامل المؤثرة في تشكيل أخلاقيات المنظمة، فهي تمثل المرجع الأول و المثل الأعلى لجميع الموظفين أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم ومع الجمهور.

ولأهمية القيم الاخلاقية في تأثيرها على أداء الفرد لوظيفته يرى الباحثان ضرورة الإحاطة بهاذين الموضوعين المترابطين، ودراستهما (قياسهما) على منظمة تعتبر إحدى المنظمات البارزة في المجتمع وهي جامعة العلوم والتكنولوجيا والتي تم اختيارها كنموذج لدراسة أثر القيم الأخلاقية في الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة.

وكون الباحثان من منتسبي الجامعة، وقد تبوأوا مناصب أكاديمية وإدارية مختلفة، ومن خلال اطلاعهما على تقارير الانجاز السنوي فقد لاحظا أن هناك انخفاضاً في مستوى الأداء لدى بعض موظفي الجامعة وهذا ما استدعى الباحثان القيام بهذه الدراسة للتعرف على أسباب هذا الانخفاض في مستوى الأداء والخروج بتوصيات ومقترحات تسهم في تحسن مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي الجامعة.

مشكلة الدراسة:

يواجه مجتمع اليوم مشاكل معقدة فيما يخص بأمثلية التعاملات الأخلاقية بين مكوناته الفردية (الزبيدي، ومحمود، 2013م)، وبما أن الموارد البشرية تعد من أهم الموارد في المنظمات ومصادر لقدرتها التنافسية ومن أهم المقومات الأساسية لها تمسك عاملوها بالقيم الاخلاقية اذ أن غياب هذه القيم سينعكس سلباً وبشكل كبير على ادائهم لوظائفهم (عطا، والعزاوي، 2015م، ص106)، إذ أن أداء الموظف لوظيفته وبالشكل السليم يُعد اساس نجاح المنظمة. ويمكن تحديد المشكلة وصياغتها في السؤال الآتي:

ما أثر القيم الاخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الانصاف) في الاداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية؟

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال التالي:

- 1- تعتبر على حد علم الباحثين من الدراسات النادرة في مجتمعنا العربي خاصة التي ربطت بين القيم الاخلاقية للفرد والأداء الوظيفي.
- 2- اثناء المكتبة العربية اذ أن هذه الدراسة ستشكل مرجعياً وإطاراً معرفياً فيما يخص القيم الاخلاقية والأداء الوظيفي.
- 3- تظهر اهميتها من اهمية القيم الاخلاقية ذاتها كونها تُعد اساس سلوك الفرد والضابط له.
- 4- ستُظهر مستوى القيم الاخلاقية السائدة لدى موظفي المنظمة المبحوثة.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الوصول الى الآتي:

- 1- التعرف على أثر القيم الاخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
- 2- الكشف عن مستوى القيم الأخلاقية لدى العينة المبحوثة "موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا".
- 3- تحديد القيم الأخلاقية الأكثر تأثيراً في الأداء الوظيفي.
- 4- معرفة مدى قدرة القيم الأخلاقية للموظفين في التأثير على أدائهم الوظيفي.

حدود الدراسة:

- 1- حدود مكانية: المركز الرئيسي جامعة العلوم والتكنولوجيا.
- 2- حدود زمنية: سنتناول الدراسة المشكلة خلال الفترة 4 / 2016م - 4 / 2017م.
- 3- حدود موضوعية: سنتناول الدراسة القيم الاخلاقية للفرد وأثرها في الأداء الوظيفي.

4- حدود بشرية: موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الفرضيات:

بعد تحديد معالم المشكلة وتحقيقاً لأهداف الدراسة تحاول هذه الدراسة الاجابة عن أسئلة الدراسة بطريقة منهجية من خلال اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية:

هناك أثر ذو دلالة احصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي.

ومن هذه الفرضية يمكن صياغة الفرضيات الفرعية الآتية:

1. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق الامانة في الأداء الوظيفي.
2. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق الوفاء في الأداء الوظيفي.
3. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق الاستقامة في الأداء الوظيفي.
4. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق الصبر في الأداء الوظيفي.
5. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق النزاهة في الأداء الوظيفي.
6. هناك أثر ذو دلالة احصائية لخلق الانصاف في الأداء الوظيفي.

القيم الأخلاقية:

مفهوم القيم:

ان القيم: "اعتقاد ثابت نسبياً بأن انماط محددة من السلوك أو اهدافاً غائبة تكون مفضلة شخصياً أو اجتماعياً على نقيضاتها من السلوك أو الاهداف الغائبة الأخرى (مقدم، 1994م، ص149) و(عثمان، 2005م، ص3) وهذا التعريف اقرب إلى المفهوم الاداري للقيم. فيما يرى (غيث) القيم بأنها عبارة عن "مفهوم أو تصور ظاهر أو ضمني يميز فرداً أو يختص بجماعة ويحدد ما هو مرغوب فيه بحيث يسمح لنا بالاختيار من بين اساليب متغيره من السلوك والوسائل والأهداف الخاصة بالفعل". (حريري، 1988م، ص50). وعرف (الخطيب) القيم ايضاً بأنها عبارة عن معايير للحكم على سلوك الفرد في المجتمع، والتي تعمل على توجيه سلوكه وتحدد استجابته في مواقف الحياة المختلفة، ويكتسبها الفرد في حياته كما يكتسب المعارف والمهارات والعادات والاتجاهات عن طريق الخبرة (مرتجى، 2004م، ص54).

ومما سبق يمكن القول بأن القيم عبارة عن: "مجموعة المبادئ والمعايير المحددة من منظور بيئي والتي يهتدي بها الفرد في سلوكياته المختلفة".

أنواع القيم الأخلاقية:

اختلفت وجهات نظر الباحثين والكتاب في تحديد انواع القيم الاخلاقية، نتيجة لاختلاف المفاهيم والأبعاد التي وصفت القيم الاخلاقية ولاختلاف المداخل التي اعتمدها في هذا الوصف. فقد ركز (غوشة) على نوع واحد من القيم هو (العدالة) فيما ذكر (صالح، 2000م) بأن هناك ثلاث انواع من القيم الاخلاقية هي (العدالة، التواضع، الاعتدال) (عطا والعزاوي، 2015: 112). واستنتج (طهطاوي، 1996م) في دراسته للقيم التربوية في قصص القرآن؛ القيم الأخلاقية التالية: "الرحمة، العدل، الصدق، الصبر، العفو والصفح، المحبة، الخلق، النقاء والطهر، الطاعة، التقوى" (مرتجى، 2004م، ص63). فيما اشار (عطا، العزاوي: 112) إلى اربعة انواع من القيم هي (النزاهة، الالتزام، الصبر، العدالة).

يتضح مما سبق أن القيم الأخلاقية التي أوردها الباحثون كلها قيم أخلاقية فاضلة مستمدة من منظومة القيم الأخلاقية المستنبطة من القرآن الكريم والسنة النبوية السمحة وأن هناك اتفاقاً بين الباحثين حول هذه القيم، ولا يختلف اثنان في أنه يجب أن تتحقق في الأفراد قيم الصدق والأمانة والصبر والحياء والإيثار والعفو والصفح والتقوى. وبما ان هناك انواعاً

متعددة غير محده من القيم الاخلاقية، وعليه تم اختيار القيم الاتية: (الأمانة، الوفاء، الاستقامة، الصبر، النزاهة، الإنصاف) وذلك لاختبارها في الجانب العملي لهذه الدراسة نظراً لأهميتها.

مفهوم الأداء الوظيفي:

تعددت تعريفات الباحثين للأداء، نذكر منها تعريف كل من (ويلين وهانجر) فقد عرفا الأداء بأنه: "النتيجة النهائية للنشاط" (Wheelen & Hunger, 2012, p242). أما (David) فقد اعطى مفهوماً عاماً للأداء فقال: "هو نتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعية" (David, 2001, p308). ويعرف (Robnins & Coulter) الأداء بأنه: "مجموع النتائج النهائية لكل عمليات المنظمة وأنشطتها" (Robnins & Coulter, 2005, p465). الأداء هو "انعكاس لقدرة منظمة الأعمال وقابليتها لتحقيق أهدافها" (Eccles, 1991, p131).

ومما سبق يمكن القول ان الأداء الوظيفي: هو الجهد (الفكري) الذي يقوم به العاملون لرسم الطريق الصحيح باتجاه تنفيذ الأعمال والواجبات والمسؤوليات المناطة بهم والتي تستطيع المنظمات من خلالها تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

العلاقة بين القيم الأخلاقية والأداء الوظيفي:

تشير معظم الأدبيات إلى ان الاخلاقيات هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المنظمات، وأن الأعمال تفقد فاعليتها بدون وجود درجة من الثقة والأمانة والصدق. بالإضافة إلى ازدياد التكاليف القانونية نتيجة التعاملات للأخلاقية، ومما لا شك فيه أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبرون عن اختيارات أخلاقية - سواء كانت ايجابية أو سلبية - بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرقةً صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل (جميل، 2009، ص 212).

جامعة العلوم والتكنولوجيا:

كانت بداية الجامعة بنشأة الكلية الوطنية للعلوم والتكنولوجيا بوصفها أول كلية أهلية تقنية في اليمن بموجب الترخيص رقم (2220) ، بتاريخ 29 / 12 / 1992م ، وبعد ذلك تم افتتاح جامعة العلوم والتكنولوجيا بموجب القرار الوزاري رقم (94/2) ، وتاريخ 12 / 1 / 1994م الصادر عن وزارة التعليم العالي. وتعد الجامعة عضواً مؤسساً لرابطة المؤسسات العربية الخاصة للتعليم العالي ، كما تعد أول جامعة أهلية يمنية وثالث جامعة في اليمن تحصل على العضوية العاملة في اتحاد الجامعات العربية وهي كذلك عضو اتحاد الجامعات الاسلامية في العام 2000م ، وتوجت جهودها اخيراً بحصولها على عضوية اتحاد الجامعات العالمية . وقد تشرفت الجامعة باستضافة الدورة الأربعين لاتحاد الجامعات العربية. كما حصلت الجامعة مؤخراً على جائزة الاستثمار لعام 2009م من قبل الهيئة العامة للاستثمار كأفضل جامعة أهلية في اليمن، وعلى جائزة التميز والإبداع في التعليم المفتوح للعام 2011م على مستوى الجامعات العربية. وقد أعدت الجامعة استراتيجيتها للخمس السنوات من 2010-2014م وتم اعتمادها والعمل بها ، والتي تحتوي على عدد من المشاريع الاستراتيجية لتطوير مختلف جوانب العملية التعليمية.(منشورات الجامعة ، 2013م) .

الدراسات السابقة:

دراسة : عطا والعزاوي ، (2015م):

هدفت الدراسة الى: الكشف عن أثر أنواع القيم الاخلاقية والمتمثلة في(النزاهة، الالتزام، الصبر، العدالة) في تحقيق الرضا الوظيفي واقتصر مجتمع البحث على المكتبة المركزية لجامعة بغداد وشملت العينة كلاً من الموظفين الاداريين والفنيين. وقد تم جمع المعلومات عن طريق الاستبانة مطوره وزعت على عينة عددها (40) استعيد منها (31) استبانة صالحة للتحليل. توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط واثر معنوي في تحقيق الرضا الوظيفي.

دراسة: Adeyeye et.al (2015):

هدفت هذه الدراسة إلى بحث آثار القواعد السلوكية والسلوكيات غير الأخلاقية على التزام العاملين وإنتاجيتهم في نيجيريا. وقد تم اعتماد العناصر المتمثلة في (فرق العمل، الاستقامة، التزام العاملين، مواقف العاملين تجاه العمل، التهذيب) كعناصر للمتغير المستقل اما المتغير التابع لها فقد تمثل في إنتاجية المنظمة. وقد تم الاعتماد على الأساليب البحثية الوصفية وتم تصميم استبيان وتوزيعها واسترداد (111) استبانة صالحة للتحليل والتي تم توجيهها للعاملين في الإدارة في المؤسسات الحكومية وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعايير الأخلاقية وإنتاجية المنظمة، كما ظهر أن (الاستقامة) و(التهذيب) لها تأثير عكسي في تحسين مستوى إنتاجية المنظمة، وذلك قد يكون بسبب الطبيعة الصعبة لدراسة هذه الفئات والتي تحتاج إلى الملاحظة المباشرة خلال الزمن.

دراسة : الزبيدي ومحمود ، (2013م) :

هدفت الدراسة الى تحسين السلوك وتطويره عن طريق جعل الفرد يترك القيم الاخلاقية الخاطئة وينمي القيم الاخلاقية الصحيحة عن طريق ايقاظ الضمير الذي هو اساس الأخلاقيات والسلوكيات التنظيمية العامة، وكانت الدراسة عبارة عن دراسة أثر تعزيز الاخلاقيات المستهدفة (كمتغير مستقل) في هندسة السلوك التنظيمي (المتغير التابع) لتحقيق الهدف الذي ذكر سابقاً. حيث تم الاعتماد على استمارة استبيان لاختبار فرضيات هذه الدراسة تضمنت قياس المناخ الاخلاقي المستهدف للتعاملات الداخلية والخارجية ووسائل تحقيق السلوك المرغوب به. واقتصر مجتمع البحث على مدراء الشركة العامة للصناعات الكهربائية وقد تم اختيار (40) مديراً كعينه لهذه الدراسة. وتوصلت الدراسة الى أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع. كما توصلت الدراسة إلى ضرورة وجود دليل واضح لرموز الاخلاقيات التنظيمية التي تسود المناخ الخاص بالتعاملات الداخلية والخارجية بهدف الوصول إلى تحقيق السلوك المرغوب به.

دراسة : الذبحاوي (2012م) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة والتأثير بين الذكاء الاخلاقي من خلال (التعاطف، الضمير، الرقابة الذاتية، الاحترام، التسامح والعدالة)، ودعم سمعة المنظمة من خلال (الابداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جذب العاملين الموهوبين، الثقافة التنظيمية). وتم استخدام الإستبانة في قياس متغيرات الدراسة وتم اختيار عينة عشوائية مكونه من 173 مفردة من مجتمع بحث تعدادها (1666) تدريسي في جامعة الكوفة، وحققت العينة نسبة 10% من مجتمع الدراسة. توصلت الدراسة إلى أن القيادة الجامعية في الجامعه لديها المقدره على تعزيز السلوك الجيد لدى العاملين بما يساعدهم على الاستمرار في العمل وفق المنظور الاخلاقي.

دراسة: Haroon et.al (2012) :

هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والرضا الوظيفي الخاص بالعاملين في مجال التمريض في القطاع الصحي في باكستان. وتم تحديد العينة بـ (80) ممرض يعملون في (10) مستشفيات خاصة ومن مختلف الفئات العمرية وسنوات الخبرة والمستويات التعليمية. توصلت الدراسة إلى تقديم دليل تطبيقي لعلاقة إيجابية مباشرة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والرضا الوظيفي للممرضين. كما تم وصف التحديات والعوائق التي قد تواجه الدراسات العلمية في القطاع الصحي الباكستاني.

دراسة: Kott (2012):

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة نوعين عامين من سلوكيات العاملين، هما: سلوك المواطنة التنظيمي (OCB) وسلوك العمل ذو الإنتاجية العكسية (CWB). وقد تم افتراض أن (الأخلاق النسبية) تتوسط العلاقة بين (المعايير الأخلاقية) وكلاً من

(سلوك المواطنة التنظيمي) و(سلوك العمل ذو الإنتاجية العكسية). تم تجميع البيانات من 108 موظف من شركة الصناعات الجنوب شرقية باستخدام الاستبيان. وتم استخدام تحليل الانحدار ذو المتغيرات الوسيطة لإختبار الفرضيات. وتوصلت الدراسة إلى أن (المعايير الأخلاقية) لا تؤثر في سلوك العاملين.

دراسة: **Abbasi et.al (2011)** :

هدفت الدراسة إلى تحديد توجهات أداء الأعمال التجارية في قطاع الاتصالات (سريع النمو) في باكستان. وقد تم افتراض وجود تأثير لأخلاقيات العمل الإسلامية في الأداء الإداري في منظمات قطاع الاتصالات الباكستانية. تم تحديد عينة البحث بـ (114) مدير يعمل في قطاع الاتصالات الباكستاني، وقد تناولت الاستبانة (42) فقرة. توصلت الدراسة إلى: أن أخلاقيات العمل الإسلامية قادرة على تحسين أداء المنظمات التجارية، وأن حل الأزمة الاقتصادية العالمية يكمن في العمل بالقيم الأخلاقية التي يجب أن تُعزس في ثقافة المنظمة للوصول لأداء مثمر ومستمر.

دراسة: **Chun et.al (2011)**:

هدفت الدراسة إلى استكشاف الآلية التي تفسر العلاقة بين الأخلاق المؤسسية والأداء المالي للمنشأة. واعتمدت على النظريات المقتبسة من أدبيات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية وتم افتراض أن (مجموع العمليات الداخلية المعتمدة على الالتزام الجماعي من قبل العاملين) و(سلوك المواطنة في المنظمة) يتوسطان العلاقة بين الأخلاق والأداء على المستوى التنظيمي. تم اختبار هذه الفرضية باستخدام بيانات 3821 عامل تم جمعها من 130 شركة كورية بالإضافة إلى بيانات هذه الشركات والمتعلقة بالأداء المالي. وقد توصلت الدراسة إلى أن (مجموع العمليات الداخلية المعتمدة على الالتزام الجماعي من قبل العاملين) و(سلوك المواطنة في المنظمة) لها دور معنوي في ربط الأخلاق المؤسسية بالأداء المالي للمنشأة.

دراسة : **الموسوي (2010م)** :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اساليب عمل العاملين بالعلاقات العامة في المؤسسات الصحفية، ومعرفة مدى التزام العاملين بالعلاقات العامة بأخلاقيات المهنة والتعرف على المعايير العلمية ومدى استخدامها في نشاط العلاقات العامة. كما وهدفت إلى تحديد المعوقات والصعوبات التي تواجه العاملين بالعلاقات العامة في صحافه. وقد تم تحديد عينة البحث بالأشخاص الذين يمارسون نشاط العلاقات العامة في كل من جرائد الصباح والعدالة والمدى، وقد اعتمدت الإدارة على اسلوب المسح الشامل وكان عددهم 43 مبحوثاً، منهم 18 مفردة من جريدة الصباح و14 مفردة من جريدة العدالة و11 مفردة من جريدة المدى. وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها:

- قلة الاعتماد على المعيار الأخلاقي والأسلوب العلمي في اختيار العاملين في العلاقات العامة بجرائد الصباح والعدالة والمدى، مما انعكس سلباً على أداء العاملين في هذا المجال.
- احتل الدين المرتبة الأولى باعتباره المصدر الاساس لأخلاقيات العلاقات العامة.
- اعتبار الأمانة والصدق والصرحة أهم أساسيات العلاقات العامة.
- اشار العاملين بالعلاقات العامه بأن المعايير الأخلاقية تعكس الصورة الذهنية للجريدة لدى الجمهور.

دراسة: **Verschoor (1998)** :

هدفت الدراسة إلى استعراض علاقة الأداء المالي الكلي بالأخلاق بالأخذ في الاعتبار الحوكمة المؤسسية. شملت العينة (26.8%) من أكبر 500 مؤسسة عامة في الولايات المتحدة والتي تقدم في تقريرها لحملة أسهمها السلوكيات الأخلاقية أو التي تؤكد على التوافق مع نظام الممارسات المثلى. وقد توصلت الدراسة إلى أن الأداء المالي لهذه المؤسسات جاءت أكبر

من المؤسسات التي لا تقوم بذلك عند مستوى دلالة أصغر من أو يساوي (0.005). هذه النتائج يجب أن تشجع مؤسسات أكثر في تنفيذ مبادئ المحاسبة والمراجعة ونشر التقارير الأخلاقية والاجتماعية.

دراسة: **Schwepker et.al (1996)** :

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين التصرف الأخلاقي لرجال المبيعات وأدائهم الوظيفي. وكانت متغيرات الدراسة هي التصرف الأخلاقي (حسب الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمستوى التعليمي، ومستوى الدخل، والخبرة في العمل، ونوع الأجر، والتخصص البيعي) وكلاً من الأداء الوظيفي، الأداء الإنفاقي، الأداء البيعي، الأداء التقني والمعرفي للعروض البيعية. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين التصرف الأخلاقي لرجال المبيعات وأدائهم الوظيفي فقط عندما تتوفر بعض الخصائص وهي (الجنس: ذكور، الحالة الاجتماعية: غير متزوجين، العمر: 40 أو أكبر، المستوى التعليمي: جامعي أو أكثر، الدخل: 40 ألف دولار أو أكثر، الخبرة في العمل: 16 سنة فأكثر، نوع الأجر: عمولة + راتب، التخصص البيعي: بيع خدمات).

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات يمكن القول أن الدراسة الحالية تفردت عن غيرها من الدراسات السابقة من حيث المتغير المستقل (القيم الأخلاقية للفرد بأبعاده الستة: الأمانة، الوفاء الاستقامة، الصبر، النزاهة، الانصاف) ومن حيث المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث تبين أن جميع الدراسات السابقة الذكر لم تتناول نفس الأبعاد التي تناولتها الدراسة الحالية، ما عدا بعض الدراسات كدراسة (عطا والعزاوي، 2015) و (الذبحاوي، 2012) و (Adeyeye et.al، 2015). اشتركت مع الدراسة الحالية في جزء بسيط فقط في الأولى تشتركان في بُعدي النزاهة والصبر، وفي الثانية في بُعد العدالة، وفي الثالثة في بُعد الاستقامة، إذ من الملاحظ أن غالبية الدراسات ركزت على أخلاقيات العمل أو الإدارة. أما ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها وعلى حد علم الباحثين أنها تعد من أول الدراسات الحديثة في اليمن التي تتطرق لموضوع القيم الأخلاقية للفرد وأثرها في الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع المعلومات المتعلقة بالقيم الأخلاقية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا وأثرها في الأداء الوظيفي لهم، ومن ثم دراستها وتحليلها للخروج بتوصيات ومقترحات تخدم الجهات ذات العلاقة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي المركز الرئيسي لجامعة العلوم والتكنولوجيا والبالغ عددهم (500) موظف وموظفة في الجامعة .

عينة الدراسة:

تم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين في المركز الرئيسي لجامعة العلوم والتكنولوجيا، وقد بلغ حجم العينة (217) مفردة من موظفي الجامعة، وقد حُدد حجم العينة بالرجوع إلى جدول العينات (Morgan) لتحديد حجم العينة من حجم المجتمع. (Krejcie & Morgan, 1970). واستخدمت العينة العشوائية الطبقية في توزيع الاستبيان، فقد تم توزيع (250) استبيان على عينة الدراسة. استرجع منها (200) استبيان بنسبة (80%). وبعد فحص الاستبيانات لمدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي استبعد منها (12) استبيان لعدم صلاحيتها للتحليل وبهذا يصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل هي (188) استبيان كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (1) : عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي

اسم المنظمة	الموزع	المسترجع	الصالح
جامعة العلوم والتكنولوجيا	250	200	188
المجموع	250	200	188

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2016م

ادوات جمع المعلومات:

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين من ادوات جمع المعلومات وهذه الادوات هي:

1. الدراسة النظرية أو المكتبية وتمثلت في الاستعانة بالدراسات والبحوث والدوريات والتقارير والانترنت التي تعالج موضوع الدراسة.

2. الدراسة الميدانية وتمثلت في "استمارة الاستبيان" التي وزعت على افراد العينة بقصد الاختبار وهي الجزء الميداني لهذه الدراسة.

أداة الدراسة:

استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة باعتبارها من أنسب أدوات الدراسة العلمية التي تحقق أهداف الدراسة الميدانية للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين. وقد قام الباحثان بتصميم الاستبانة وتطويرها مستفيدين من الاطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من جزأين هما:

الجزء الأول: ويتضمن المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة والتي شملت (الجنس، العمر، المؤهل العلمي وسنوات الخدمة).

الجزء الثاني: ويتضمن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة وتكون من قسمين هما:

القسم الأول: ويتعلق بمتغيرات أبعاد القيم الأخلاقية الستة (الأمانة، الوفاء، الاستقامة، الصبر، النزاهة والانصاف) ويمثل المتغير المستقل، كما يوضحها الجدول رقم (3).

وقد صيغت جميع فقرات الاستبانة وفقا لمقياس ليكرت الخماسي.

القسم الثاني: ويتعلق بفقرات الأداء الوظيفي ويمثل المتغير التابع، كما يوضحها الجدول رقم (3).

صدق أداة الدراسة وثباتها:

الصدق الظاهري:

تم عرض هذا الاستبيان على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (5) (محكمين) من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في إدارة الأعمال، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء التعديل والحذف في ضوء المقترحات المقدمة.

ثبات أداة الدراسة:

1. اختبار ثبات أداة الدراسة ومصادقية اجابات العينة:

لمعرفة درجة ثبات أداة جمع البيانات ومصادقية إجابات العينة على فقرات الاستبيان تم إجراء اختبار كرونباخ (ألفا) وذلك للتأكد من درجة ثبات الاستبيان وصدق آراء العينة فيه:

جدول رقم (2) نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) للمتغيرات الرئيسية في أداة الدراسة:

محاور الاستبيان	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصادقية $\frac{1}{2}$ Alpha
القيم الأخلاقية للفرد	32	%93.8	%96.9

الأداء الوظيفي	11	%92.8	%96.3
----------------	----	-------	-------

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2016م

يتضح من الجدول السابق أن قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسية والتي تراوحت بين (%92.8) كحد أدنى و(%93.8) كحد أعلى، وتدل مؤشرات كرونباخ (ألفا) في الجدول أعلاه على أن هذه الدراسة تتمتع بنسبة ثبات مرتفعة. وتراوحت نسبة المصدقية لإجابات العينة ما بين (%96.3) كحد أدنى و(%96.9) كحد أعلى وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة جداً.

جدول رقم (3) : نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) للمتغيرات الفرعية في أداة الدراسة

محاور الاستبيان	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية Alpha %
الأمانة	5	%79.4	%89.1
الوفاء	5	%82.5	%90.8
الاستقامة	6	%80.8	%89.9
الصبر	5	%76.4	%87.4
النزاهة	6	%83.1	%91.2
الانصاف	5	%79.2	%89.0
القيم الأخلاقية للفرد	32	%93.8	%96.9
الأداء الوظيفي	11	%92.8	%96.3
الاستبيان بشكل عام	43	%95.7	%97.8

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2016م

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بشكل عام جاءت بنسبة (%95.7) وهذا يعني أنه جاء بنسبة ثبات مرتفعة جداً، وجاءت نسبة المصدقية لإجابات العينة (%97.8) وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة جداً أيضاً. من خلال الجدولين السابقين نستدل على أن عينة الدراسة جاءت متجانسة في الاستجابة على الاستبيان ويمكن الاعتماد على النتائج في تعميمها على مجتمع الدراسة الذي تم سحب العينة منه.

المعالجات الإحصائية:

تم تحليل بيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات، ومن بين الأساليب الإحصائية التي استخدمت في هذه الدراسة التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل الانحدار البسيط.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نستعرض هنا نتائج الدراسة المتعلقة بالقيم الأخلاقية للفرد وأثرها في الأداء الوظيفي بجامعة العلوم والتكنولوجيا، كما نتناول مناقشة فرضيات الدراسة والدلالات الإحصائية لكل منها.

تحليل نتائج محاور الاستبيان الخاص بالدراسة:

جدول رقم (4): خلاصة نتائج الاستبيان بشكل عام:

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المتوسط	مدى نسبة المتوسط لمجتمع البحث بدرجة ثقة 95%	درجة التوفر
				الدرجة العليا	الدرجة الدنيا

كبيرة	%78.5	%82.4	%80.4	0.669	4.022	الأمانة	
كبيرة	%78.1	%81.9	%80.0	0.666	4.000	الاستقامة	القيم
كبيرة	%77.1	%81.0	%79.0	0.677	3.952	الوفاء	الأخلاقية
كبيرة	%76.8	%80.4	%78.6	0.645	3.930	الصبر	للفرد
كبيرة	%75.7	%79.5	%77.6	0.669	3.880	النزاهة	
كبيرة	%68.3	%72.9	%70.6	0.807	3.531	الانصاف	
كبيرة	%76.1	%79.3	%77.7	0.549	3.886	متوسط القيم الأخلاقية للفرد	
كبيرة	%75.8	%79.9	%77.9	0.710	3.893	متوسط الأداء الوظيفي	

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2016م

يتضح من الجدول السابق الآتي:

- أن محور (الأمانة) بشكل عام جاء في المرتبة الأولى بمتوسط (4.022) وانحراف معياري (0.669) وبنسبة متوسط (80.4%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (الأمانة) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (82.4%) و(78.5%) بدرجة ثقة 95%.

- يليها محور (الاستقامة) جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.000) وانحراف معياري (0.666) وبنسبة متوسط (80.0%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (الاستقامة) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (81.9%) و(78.1%) بدرجة ثقة 95%.

- ثم جاء محور (الوفاء) بالمرتبة الثالثة بمتوسط (3.952) وانحراف معياري (0.677) وبنسبة متوسط (79.0%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (الوفاء) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (81.0%) و(77.1%) بدرجة ثقة 95%.

- وقد جاء محور (الصبر) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي (3.930) وانحراف معياري (0.645) وبنسبة متوسط (78.6%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (الصبر) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (80.4%) و(76.8%) بدرجة ثقة 95%.

- أما بالنسبة لمحور (النزاهة) فقد جاء في المرتبة ما قبل الأخيرة الخامسة، بمتوسط (3.880) وانحراف معياري (0.669) وبنسبة متوسط (77.6%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (النزاهة) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (79.5%) و(75.7%) بدرجة ثقة 95%.

- أما محور (الأنصاف) فقد جاء في المرتبة السادسة وهي الأخيرة من بين القيم الأخلاقية، بمتوسط (3.531) وانحراف معياري (0.807) وبنسبة متوسط (70.6%)، وهذا يعني أن العينة تشير إلى أنها توافق على توفر (الأنصاف) وبشكل كبير لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. وتعميم هذه النتيجة على مجتمع البحث، نجد أن نسبة المتوسط (درجة الموافقة) ستتراوح بين (72.9%) و(68.3%) بدرجة ثقة 95%. وتشير النتائج اعلاه على أن مستوى القيم الأخلاقية لدى العينة المبحوثة "موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا" من وجهة نظرهم قد جاءت مرتفعة بشكل عام إذ بلغت

(3.886) ويعد هذا مؤشراً جيداً يدل على توافر القيم الأخلاقية لدى موظفي الجامعة، وحيث أن القيم الأخلاقية تعد صفة ملازمة للمنظمات الناجحة فإن هذا يدل على أن هناك توافقاً بين قيم العينة المبحوثة والقيم السائدة في الجامعة وخاصة صفة الأمانة والتي تميزت بمستوى عالٍ وذلك لتمسك الموظفين بخلق الأمانة في قراراتهم وأعمالهم بأدائها دون اخلال أو تقصير فيها.

مناقشة النتائج:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية والتي تنص على أن "هناك أثر ذو دلالة احصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي".

جدول رقم (5): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية	الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	درجة الحرية DF	مستوى دلالة F	معامل الانحدار β	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
هناك أثر ذو دلالة احصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي	0.638	0.407	127.841	186	**0.000	0.638	11.307	**0.000
				187				

** تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.01.

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية ، 2016م

يتضح من البيانات الواردة في الجدول السابق أن هناك أثراً ذا دلالة احصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.638) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد (R²) يفسر ما نسبته (0.407) من التباين/ التغيرات في الأداء الوظيفي. مما يشير إلى أن (0.407) من الأداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بالقيم الأخلاقية. كما بلغت قيمة معامل الانحدار β (تنطق بيتا Beta) أو درجة التأثير (0.638)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الالتزام بالقيم الأخلاقية لدى العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا يرافقه ارتفاع في أداءهم الوظيفي بدرجة (0.638). ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (127.841) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على أن: " هناك أثر ذو دلالة احصائية للقيم الأخلاقية للفرد في الأداء الوظيفي".

ويعزى هذا التأثير إلى توفر كلٍ من خلق (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الانصاف) وبدرجة كبيرة لدى عينة الدراسة والتي من شأن هذه القيم إذا ما توفرت في الأفراد أن تؤثر ايجاباً على الأداء بشكل عام والأداء الوظيفي بشكل خاص. وهذا يتفق مع ما ذكر في الإطار النظري من أثر كل خلق على الأداء، إذ أن هذه القيم الأخلاقية قل أن وجدت في شخص وانعكست سلباً إلا إذا لم تكن خلق في الحقيقة كأن يكون نوع من التصنع أو الخداع، وفي هذه الحالة لا تعد خلقاً لأن الأخلاق هي صفة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر أو روية.

وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات، ومنها دراسة (عطا والعزاوي، 2015) والتي بينت أهمية القيم الأخلاقية وتوصلت إلى أن هناك تأثيراً ايجابياً للقيم الأخلاقية في الرضا الوظيفي، حيث أن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه وأثبتت أن هناك تأثيراً ايجابياً للقيم الأخلاقية للفرد على الأداء الوظيفي. وأيضاً تتفق مع دراسة (الموسوي، 2010) والذي توصل إلى أن تأثير القيم الأخلاقية على الأداء يكون تأثيراً ايجابياً، واستنتج ذلك من خلال ما توصل إليه في دراسته من أن قلة الاعتماد

على المعيار الأخلاقي في اختيار العاملين أثر سلباً على أدائهم. ودراسة (Verschoor, 1998) والتي توصل فيها إلى أن الأداء المالي للمؤسسات الأخلاقية جاء أكبر من المؤسسات التي لا تعتمد المعايير الأخلاقية في تعاملاتها مع عملائها. وتتفق هذه الدراسة أيضاً مع دراسة (Adeyeye et.al, 2015) من أن هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين المعايير الأخلاقية وإنتاجية المنظمة. ودراسة (Haroon et.al, 2012) والتي توصلت إلى تقديم دليل تطبيقي لعلاقة ايجابية مباشرة بين أخلاقيات العمل الإسلامية والرضا الوظيفي للمرضين، تليها دراسة (Abbasi et.al, 2011) والتي بينت أن أخلاقيات العمل الإسلامية قادرة على تحسين أداء المنظمات التجارية وأن القيم الأخلاقية يجب أن تغرس في ثقافة المنظمة للوصول لأداء مثمر ومستمر، إذ أن القيم الأخلاقية للفرد والتي تناولتها هذه الدراسة لا تخرج عن كونها قيم فطرية والتي تتطابق مع القيم الأخلاقية التي يأمر الإسلام بانتهاجها في جميع مجالات الحياة. إلا أن هذه النتيجة اختلفت فقط مع دراسة (Koot, 2012) والذي توصل في دراسته إلى أن المعايير الأخلاقية لا تؤثر في سلوك العاملين.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضيات الفرعية:

جدول رقم (6): خلاصة نتائج الفرضيات الفرعية:

المتغيرات	الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل الانحدار β	اتجاه التأثير	الحكم على الفرضية
تأثير خلق الامانة في الأداء الوظيفي	0.405	0.164	36.405	**0.000	0.405	طردى	قبول
تأثير خلق الوفاء في الأداء الوظيفي	0.475	0.225	54.083	**0.000	0.475	طردى	قبول
تأثير خلق الاستقامة في الأداء الوظيفي	0.579	0.335	93.577	**0.000	0.579	طردى	قبول
تأثير خلق الصبر في الأداء الوظيفي	0.499	0.249	61.607	**0.000	0.499	طردى	قبول
تأثير خلق النزاهة في الأداء الوظيفي	0.472	0.223	53.368	**0.000	0.472	طردى	قبول
تأثير خلق الانصاف في الأداء الوظيفي	0.604	0.365	106.811	**0.000	0.604	طردى	قبول

** تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.01.

المصدر: اعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، 2016م

يتضح من الجدول السابق أن خلق (الانصاف) هو أكثر القيم الأخلاقية تأثيراً في الأداء الوظيفي بدرجة تأثير (0.604)، يليه خلق (الاستقامة) بدرجة تأثير (0.579)، ثم خلق (الصبر) بدرجة تأثير (0.499)، خلق (الوفاء) بدرجة تأثير (0.475)، خلق (النزاهة) بدرجة تأثير (0.472)، وأخيراً جاء خلق (الأمانة) بأقل درجة تأثير مقارنة ببقية القيم الأخلاقية بلغت (0.405). وبالتالي نستطيع إثبات وقبول جميع الفرضيات الفرعية. وبالنظر للتفاصيل نجد أنه:

1. فيما يتعلق بتأثير خلق الامانة في الأداء الوظيفي يمكن القول أن جامعة العلوم والتكنولوجيا تعتمد وبشكل كبير على المعيار الأخلاقي والأسلوب العلمي في اختيار الموظفين فيها مما انعكس ايجاباً على النتائج الأمر الذي ينعكس ايجاباً أيضاً على الأداء الوظيفي. وقد تمثل انعكاس هذا الخلق على الأداء الوظيفي من خلال قيام الموظفين بالمحافظة على

ممتلكات الجامعة التي يعملون بها وتجنب الإضرار بها بأي شكل من الأشكال ومن خلال تأدية الأعمال المطلوبة منهم والموكلة اليهم في الوقت المطلوب دون تأخير أو تقصير أو تقاعس، كما وان للالتزام موظفي الجامعة بالأمانة أثراً إيجابياً انعكس على الجميع وبالتالي انعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي في الجامعة. وهذا يتوافق مع دراسة (الموسوي، 2010) والتي اعتبر فيها أن الأمانة والصدق والصرحة أهم أساسيات العلاقات العامة، حيث أن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه تقريباً وأثبتت أن للأمانة تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي، وأن (16.7%) من الأداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخُلق (الأمانة).

2. فيما يتعلق بتأثير خُلق الوفاء في الأداء الوظيفي يمكن القول أنه طالما أن خلق الوفاء متوفر وبدرجة كبيرة لدى العينة المبحوثة، انعكس ذلك في تأثيره إيجاباً على أدائها الوظيفي من خلال الشعور بالسعادة عند استكمال وانجاز متطلبات الوظائف الموكلة اليهم ويتم تأديتها بالشكل المطلوب منهم. وهذا أمر يشترك فيه جميع موظفي الجامعة، الأمر الذي يعكس ثقة واطمئناناً فيما بينهم.

3. فيما يتعلق بتأثير خُلق الاستقامة في الأداء الوظيفي يمكن القول أنه طالما أن خلق الاستقامة متوفر وبدرجة كبيرة لدى العينة المبحوثة، انعكس خلق الاستقامة إيجاباً على الأداء الوظيفي من خلال قيام موظفي الجامعة ببذل الجهد اللازم لأداء الأعمال الموكلة اليهم بالإضافة إلى أنهم يشعرون بطمأنينة عند ادائهم لأعمالهم إذ أنهم يؤدون أعمالهم دون النظر إلى الرقابة الإدارية، وانما من منطلق اعتقادي وخلق راسخ في النفس ممتثلين فيه لأمر رب العالمين. ومن خلال توفر خلق الاستقامة لدى موظفي الجامعة فأنهم يكونون أكثر قدرة على مواجهة الشدائد التي قد يتعرضون لها سواء نفسية أو جسدية أو مادية. وقد وافقت العينة وبدرجة كبيرة على أن الاستقامة خلق مشترك بين جميع موظفي الجامعة. الأمر الذي يعكس إيجاباً على ادائهم. وهذه النتيجة جاءت مغايرة لدراسة (Adeyeye et.al, 2015) والتي كانت في نيجيريا توصل فيها إلى أن لخلق الاستقامة تأثير عكسي على انتاجية المنظمة. حيث أن نتائج الدراسة الحالية جاءت عكس نتائج الدراسة السابقة وأثبتت أن للاستقامة تأثيراً إيجابياً على الأداء الوظيفي. ويمكن أن تفسر هذه النتيجة بأن البيئة التي تمت فيها هذه الدراسة بيئة إسلامية تهتم وتحث افرادها للتخلي بمكارم الأخلاق والتي من بينها خلق الاستقامة.

4. فيما يتعلق بتأثير خُلق الصبر في الأداء الوظيفي، يدل وجود التأثير إلى أن خلق الصبر متوفر وبدرجة كبيرة لدى العينة المبحوثة، وينعكس خُلق الصبر إيجاباً على الأداء الوظيفي من خلال قيام موظفي الجامعة بتحمل الضغوط النفسية الناتجة عن وظائفهم التي يقومون بها، بالإضافة إلى تحمل المتاعب الجسدية للقيام بالأعمال والأعباء الموكلة اليهم، بالإضافة إلى قيام موظفي الجامعة بتحمل الأزمات والمشاكل التي تتعرض لها المنظمة بالثبات فيها وعدم التخلي عنها وتحمل التبعات الناتجة عن هذه الازمات بصبر وثبات. وهذا يتوافق مع دراسة (عطا والعزاوي، 2015) والتي توصلت إلى أن الصبر يؤثر إيجاباً في الرضا الوظيفي، وان (40%) من الرضا الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخلق الصبر، حيث أن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه و اثبتت أن هناك تأثيراً إيجابياً لخلق الصبر على الاداء الوظيفي، وأن (24.9%) من الأداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخُلق (الصبر).

5. فيما يتعلق بتأثير خُلق النزاهة في الأداء الوظيفي يمكن القول أنه طالما أن خلق النزاهة متوفر وبدرجة كبيرة لدى العينة المبحوثة، انعكس خلق النزاهة إيجاباً على الأداء الوظيفي من خلال تميز موظفي الجامعة بنزاهة النفس عند ادائهم لمهامهم الوظيفية فهم يستغنون عن أشياء من المباح خوفاً من الوقوع في المحذور عند أدائهم لوظائفهم كما ويبتعدون تنزهاً عن استخدام وظائفهم لتحقيق مصالحهم ومآربهم الخاصة بهم أو بأي أحد له علاقة بهم، والأكثر من ذلك فان ممتلكات الجامعة لا يتم استخدامها الا بما يخص أداء مهامهم الوظيفية فقط. وهذا يتوافق مع دراسة (عطا والعزاوي، 2015) والتي توصلت إلى أن النزاهة تؤثر إيجاباً في الرضا الوظيفي، وأن (34%) من الرضا الوظيفي ناتج عن التزام

الأفراد بخلق النزاهة، حيث أن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه وأثبتت أن هناك تأثيراً إيجابياً لخلق النزاهة على الأداء الوظيفي، وأن (22.3%) من الأداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخلق (النزاهة).
6. فيما يتعلق بتأثير خلق الانصاف في الأداء الوظيفي يمكن القول أنه طالما ان خلق الانصاف متوفر وبدرجة كبيرة لدى العينة المبحوثة، انعكس تأثيره ايجاباً على الأداء الوظيفي من خلال شعور الموظفين بأنهم آمنون عند قيامهم بوظائفهم وذلك لان جميع موظفي الجامعة يتعاملون بإنصاف مع بعضهم البعض بغض النظر عن المصلحة والغاية المرجوة من ذلك وبغض النظر عن الاختلافات فيما بينهم، وهو خلق متبادل بين جميع المستويات الإدارية في الجامعة. وهذا يتوافق مع دراسة (عطا والعزاوي، 2015) والتي توصلت إلى أن العدالة -التي يقابلها الأنصاف في هذه الدراسة- تؤثر ايجاباً في الرضا الوظيفي، وان (34%) من الرضا الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخلق العدالة، حيث أن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه واثبتت أن هناك تأثيراً إيجابياً لخلق الإنصاف على الاداء الوظيفي، وأن (36.5%) من الأداء الوظيفي ناتج عن التزام الأفراد بخلق (الانصاف). واختلفت هذه الدراسة مع دراسة (الذبحاوي، 2012) المتمثلة في دور الذكاء الأخلاقي في دعم سمعة المنظمة والتي توصلت إلى أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للعدالة في دعم سمعة المنظمة. في حين أن هذه الدراسة اثبتت ذلك.

وهناك تشابه بين بعض أنواع هذه القيم التي تناولتها بالبحث هذه الدراسة وبين دراسة عطا والعزاوي (2015) في (أبعاد الصبر والنزاهة والعدالة) إلا أن الاختلاف أو عدم التوافق يكمن في ترتيب هذه القيم لدى عينة البحث، ففي الدراسة السابقة جاء الصبر في الترتيب الثاني بمتوسط (4.66) والعدالة في الترتيب الرابع بمتوسط (4.63) وجاءت النزاهة في الترتيب الخامس بمتوسط (4.53). إلا أن كلا الدراستين جاءت موافقة لبعضها في أن مستوى القيم الاخلاقية لدى العينة المبحوثة جاءت مرتفعة وبشكل كبير. اما بالنسبة لمحور (الأداء الوظيفي) جاء بمتوسط (3.893) وبانحراف معياري (0.710) وبنسبة متوسط عامة (77.9%)، وهذا يعني وجود مستوى أداء كبير أو عالٍ لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

النتائج :

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات نلخصها بالآتي:

1. أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيم الأخلاقية للفرد (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الانصاف) والأداء الوظيفي، وكلما زادت قوة هذه القيم لدى الموظفين زاد تأثيرها ايجاباً على ادائهم الوظيفي.
2. تشير النتائج على أن مستوى القيم الأخلاقية لدى العينة المبحوثة "موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا" قد جاءت مرتفعة بشكل عام، ويعد هذا مؤشراً جيداً يدل على توافر القيم الأخلاقية لدى موظفي الجامعة، وحيث أن القيم الأخلاقية تعد صفة ملازمة للمنظمات الناجحة فإن هذا يدل على أن هناك توافقاً بين قيم العينة المبحوثة والقيم السائدة في الجامعة.
3. أظهرت النتائج أن أبعاد القيم الأخلاقية تختلف في درجة التأثير على الأداء الوظيفي، فقد تم التوصل الى أن خلق (الانصاف) هو أكثر القيم الأخلاقية تأثيراً في الأداء الوظيفي، يليه خلق (الاستقامة)، ثم خلق (الصبر)، ثم خلق (الوفاء)، ثم خلق (النزاهة)، وأخيراً جاء خلق (الأمانة) أقل درجة في التأثير مقارنة بقيم الأخلاقية.

التوصيات:

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها وبناء على الاستنتاجات يمكن اقتراح التوصيات الآتية:

1. وجود العلاقة الطردية بين القيم الأخلاقية للفرد والأداء الوظيفي يدعو الجامعة الى الاستمرار في ترسيخ هذه القيم على كافة مستوياتها كي يستمر تأثيرها الايجابي على الاداء ومن ثم على نجاح الجامعة.
2. على الإدارة العليا لجامعة العلوم والتكنولوجيا الاهتمام أكثر بتشجيع ومكافئة المبادرات الذاتية والإبداعية للموظفين، وتنمية المبادرات الأخلاقية والمكافئة عليها بشكل عملي، وتطبيق مبدأ الشفافية تجاه جميع المتعاملين معها دون استثناء لأحد. وذلك اذا ما أريد أن تصبح جامعة العلوم والتكنولوجيا إحدى الجامعات المتميزة عالمياً.
3. على موظفي الجامعة تعزيز ورفع خلق (الأمانة، الاستقامة، الوفاء، الصبر، النزاهة، الانصاف) لديهم، لما تحققه هذه الأخلاق من خلق الثقة بين الموظفين ومع العملاء.
4. زيادة الاهتمام بدعم القيم الأخلاقية من خلال إقامة دورات تدريبية وندوات ووضع مكافآت تحفيزية ومكافأة الجهود المتميزة بما يعزز ويقوي القيم الأخلاقية الإيجابية.

المراجع:

1. الزبيدي، لمياء سلمان ومحمود، سماح مؤيد، (2013م) ، اثر تعزيز الأخلاقيات المستهدفة في هندسة السلوك التنظيمي - دراسة تطبيقية على عينة من المديرين العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية / الوزيرية، بحث منشور في مجلة الادارة والاقتصاد، العدد 94، العراق.
2. صالح، عبد الصاحب، (2000م) ، أخلاقيات الخدمة والتحديات التي تواجهها في التطبيق، مجلة دراسات اقتصادية ، بيت الحكمة، العدد (3)، بغداد.
3. عطا، خالدية مصطفى والعزاوي، باسل محمد حسن، (2015م) ، القيم الأخلاقية وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي - دراسة استطلاعية في المكتبة المركزية لجامعة بغداد-، بحث منشور في مجلة دنانير، العدد الخامس، العراق.
4. مقدم، عبد الحفيظ، (1994م) ، علاقة القيم الفردية والتنظيمية وتفاعلها مع الاتجاهات والسلوك، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 22، العدد الثاني، الكويت.
5. عثمان، عثمان حسن، (2005م) ، دور ثقافة المنظمة في تحقيق النجاح و التميز ، بحث غير منشور.
6. مرتجي، عاهد محمود محمد، (2004م) ، مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية لقيم الاخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزه ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، كلية التربية قسم اصول التربية، غزه.
7. جميل، محمد: (2009م) ، دور القيم واخلاقيات الاعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الادارة الرشيدة (الحوكمة) نماذج وتطبيقات، مقال منشور، موسوعة الاقتصاد والتمويل الاسلامي.
8. الذبحاوي، عامر عبد الكريم، (2012م) ، دور النزاهة الأخلاقي في دعم سمعة المنظمة - دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الجامعية واعضاء هيئة التدريس في جامعة الكوفة -، رسالة ماجستير غير منشور، جامعة الكوفة.
9. الموسوي، كريم مشط، (2010م) ، أخلاقيات العاملين بالعلاقات العامة في الصحافة العراقية - دراسة ميدانية للعاملين في الصباح والعدالة والمدى، بحث منشور، الباحث الاعلامي، العدد 8، 105 - 126.
10. Wheelen, Thomas L. and Hunger , David J, (2012) . Strategic Management and Business Policy, prentice Hall , 13th ed , New Jersey , USA.
11. David, Fred R, Strategic Management: Concepts & Cases, prentice, Hall Inc, 2001.
12. Robbins, S. and M. Coulter , (2005) . Management , New Jersey: person prentice Hall.

13. Eccles, Robert G, (1991) . The Performance Measurement Mani – Festo , Harvard Business, Review.
14. Adeyeye J. O , Adeniji. A. O, Osinbanjo & O. A, Oludayo. (2015). Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria, International Conference on African Development Issues: Social and Economic Models for Development Track.
15. Haroon, Muhammad. Muhammad, Hafiz. Zaman, Fakhar &Rehman, Waiza. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan, International Journal of Contemporary Business Studies, Vol: 3, No: 5. May, ISSN 2156-7506, Available online at .
16. Kott, Jacqueline Karen. (2012). The Role of Ethics in Employee Behavior, the Degree of Master of Science in Industrial-Organizational Psychology, The University of Tennessee at Chattanooga, Chattanooga, Tennessee, May.
17. Abbasi, Abdus Sattar. Rehman, Kashif Ur. Bibi, Amna. (2011). Islamic work ethics: How it affects business performance. Business Administration, Miscellaneous Papers Actual Problems of Economics, Volume: 126, Issue: 12, Publisher: National Academy of Management, Pages: 312-322.
18. Chun, Jinseok S. Shin, Yuhjung. Choi, Jin Nam & Kim, Min Soo. (2011) . How does corporate ethics contribute to firm financial performance The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior, Journal of Management 39: 853 originally published online 1 September 2011.
19. Verschoor, Curtis C. (1998) . A Study of The Link Between a Corporation's Financial Performance and Its Commitment to Ethics, Journal of Business Ethics 17: 1509–1516.
20. Charles H. Schwepker, Jr. , Thomas N. Ingram,(Improving sales performance through ethics - The relationship between salesperson moral judgment and job performance. pdf), Journal of Business Ethics 15: 1151-1160, 1996.
21. Krejcie , R.v.& Morgan, D.W. (1970) . Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement, 30(3) 607-610.
22. أحمد العماري. (2015، 3 11). خلق الوفاء. تم الاسترداد من الألوكة:
<http://www.alukah.net/sharia/0/83659/#ixzz46Phat6n8>
23. عن جامعة العلوم والتكنولوجيا. (2013، 6 5). تم الاسترداد من جامعة العلوم والتكنولوجيا:
<https://www.ust.edu/ust/ar/2015-05-10-08-52-41/about-ust>
24. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في الجمهورية اليمنية وخطة العمل المستقبلية: 2006 – 2010 م، مشروع تطوير التعليم العالي. <https://www.hepyemen.org/2017-70>