

تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي من خلال ممارسة القيادة التحويلية
دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الأغواط

The impact of commitment to professional ethics on job performance through
the practice of transformational leadership
An analytical study of the opinions of a sample of administrative staff at the
University of Laghouat

ط.د/ محمد ياسين حمدي^{1*}، أ.د/ يوسف خنيش²

¹ مخبر التنمية الإدارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية، جامعة غرداية (الجزائر)،

hamdi.mohammed@univ-ghardaia.dz

² جامعة عمار ثلجي-الأغواط (الجزائر)، y.khenniche@lagh-univ.dz

تاريخ القبول: 2023/05/26

تاريخ الاستلام: 2023/02/10

ملخص: يعد الأداء الوظيفي مطلباً وهدفاً لكل مؤسسة، عمومية كانت أم خاصة، حيث أنه يشير إلى كيفية أداء موظف ما لعمله، والنتيجة النهائية لهذا العمل. غير أن هذا الأداء، قد يتأثر بعدة عوامل ترتبط بالمؤسسة أو الوظيفة أو الموظف في حد ذاته. ومن العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، ما يصطلح عليه بأخلاقيات المهنة، والتي تعبر عن القيم والمبادئ التي تحدد السلوك المقبول والمناسب، الذي يجب اتباعه عند ممارسة مهنة معينة. ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة بهدف تحليل تأثير الالتزام بأخلاقيات المهنة، على الأداء الوظيفي، مع التطرق لأحد العوامل الذي قد يؤثر على الالتزام بأخلاقيات المهنة، وهو القيادة التحويلية. حيث شملت عينة الدراسة، 39 موظفاً إدارياً من جامعة الأغواط. وتوصلت وجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية، بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة الدراسة.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات مهنة، أداء وظيفي، قيادة تحويلية.

تصنيف JEL: M12، M14.

Abstract:

Job performance is a requirement and goal for every organization, whether public or private, as it indicates how well an employee performs their job and the final outcome of their work. However, this performance may be affected by several factors related to the organization, job, or the employee themselves. One of the factors that affect job performance is what is known as professional ethics, which express the values and principles that define acceptable and appropriate behavior, which should be followed when practicing a certain profession.

With this in mind, this study aims to analyze the impact of adherence to professional ethics on job performance, while also addressing one of the factors that may affect adherence to professional ethics, which is transformational leadership. The study sample included 39 administrative employees from the University of Laghouat. The following results were obtained There is a medium and direct relationship between the practice of transformational leadership and adherence to professional ethics among the study sample.

Keywords: Professional ethics, job performance, transformational leadership.

Jel Classification Codes : M14, M12.

1. مقدمة

يشير الأداء الوظيفي، إلى قدرة الفرد على تنفيذ مهامه وواجباته الوظيفية، بكفاءة وفعالية. حيث يتضمن هذا الأداء، تحقيق المعايير المحددة، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة. ومن العوامل التي قد ترتبط بالأداء الوظيفي بشكل وثيق، ما يُعرف بأخلاقيات المهنة. إذ أن الأداء الوظيفي الجيد، يعتمد على تقديم خدمات ومنتجات تتوافق والمعايير الأخلاقية والمهنية. وبما أن الالتزام بأخلاقيات المهنة قد يتأثر بعدة عوامل، وانطلاقاً من كون القيادة التحويلية تركز على بناء الثقة والاحترام والتواصل الفعال بين القائد والمرؤوسين، إضافة إلى استنادها إلى القيم والمعايير الأخلاقية، فإن هذا قد يدل على وجود علاقة بينها وبين أخلاقيات المهنة. وعليه، ومما سبق ذكره، نطرح إشكالية دراستنا والمتمثلة في السؤال التالي:

ما أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، من خلال ممارسة القيادة التحويلية؟

ومن خلال الإشكالية نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

1. ما هو مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة؟
2. ما مدى الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة الدراسة؟
3. ما هي درجة ممارسة القيادة التحويلية على عينة الدراسة؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة، لدى عينة الدراسة؟
5. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة؟

وللإجابة عن الأسئلة السابقة، نفترض الفرضيات التالية:

1. يتميز أفراد عينة الدراسة بمستوى أداء وظيفي قوي.
2. يلتزم أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات المهنة بشكل كبير.
3. يقوم المسؤولون بممارسة القيادة التحويلية على عينة الدراسة بشكل كبير.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة، لدى عينة الدراسة.
5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- تحليل دور القيادة التحويلية في التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة داخل المؤسسة؛
- دراسة مدى تأثير التزام الموظفين بأخلاقيات المهنة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

تكمن الإضافة العلمية لهذه الدراسة، في محاولة التعرف على مدى الأهمية التي تتميز بها ممارسة القيادة التحويلية، في جعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات المهنة؛ إضافة إلى تبين أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لوصف وتحليل متغيرات البحث، بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لتحليل آراء أفراد عينة الدراسة، والتي جُمعت عن طريق الاستبانة، وعولجت بواسطة برنامج Spss 23.

وقد تم تناول هذا الموضوع في جزئه النظري في ثلاث عناصر هي: أخلاقيات المهنة، القيادة التحويلية، الأداء الوظيفي. بالإضافة إلى عنصر رابع متعلق بالجزء التطبيقي، والذي اعتمدنا فيه على تحليل الاستبانة.

الدراسات السابقة

دراسة (أمين وادي-2017): هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة المسؤولين الإداريين في جامعة عنابة، لسلوكيات القيادة التحويلية. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 150 أستاذا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:
- درجة ممارسة القيادة التحويلية كان منخفضا؛

- درجة معوقات ممارسة القيادة التحويلية كانت مرتفعة.

دراسة (زيد زاوي وعمرون مفتاح-2018): هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، لدى الموظفين في الرابطة الرياضية لولاية المسيلة. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 41 موظفاً. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر للقيادة التحويلية، على أداء الموظفين.

دراسة (عبد الرحمن رزق الله وحمزة طيبي-2019): هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية القيادة التحويلية، في المؤسسات العمومية الجزائرية. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 41 عاملاً في مديرية التربية بالأغواط. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- وجود تطبيق للقيادة التحويلية، في مديرية التربية بالأغواط.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، لأبعاد القيادة التحويلية تعزى لمتغيري الخبرة المهنية والمستوى التعليمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية، للقيادة التحويلية تعزى لمتغيري الجنس والعمر.

دراسة (مصطفى بن عودة وسمير غويني-2019): هدفت الدراسة إلى إبراز دور أخلاقيات الأعمال، في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 35 عاملاً في مديعة الهضاب العليا بالجلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- ارتفاع مستوى إدراك أبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المدير، أخلاقيات الموظف)، ما عدا بعد (أخلاقيات المنظمة).

- ارتفاع مستوى إدراك الميزة التنافسية، لدى العاملين في مديعة الهضاب العليا بالجلفة.

- وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية، بين (أخلاقيات المدير، أخلاقيات الأعمال) والميزة التنافسية.

- عدم وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية، بين (أخلاقيات الموظف، أخلاقيات المنظمة) والميزة التنافسية.

دراسة (عبد الرزاق بن علي وهدى شهيد-2019): هدفت الدراسة إلى معرفة أسباب الإجهاد الوظيفي لدى العاملين، وأثره على أدائهم في شركة (الساورة للإسمنت) بولاية بشار. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 64 عاملا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- ارتفاع مطالب الوظيفة وعدم السيطرة، مقابل انخفاض الدعم، التغيير، علاقات العمل؛
- مستوى الإجهاد الوظيفي للعاملين كان متوسطا؛
- مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعا؛
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية، للإجهاد الوظيفي على الأداء الوظيفي.

دراسة (حياة عبد الباقي وسفيان كويد-2019): هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية، على الأداء الوظيفي، لدى العاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بتموشنت. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 172 عاملا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة وأثر طردي موجب، بين أبعاد القيادة التحويلية، والأداء الوظيفي للعاملين بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بتموشنت.

دراسة (عبد الله جوزة-2019): هدفت الدراسة إلى استقصاء واقع امتلاك الجامعة الجزائرية، لمختلف الآليات التنظيمية والقانونية، لتكريس مضامين أخلاقيات المهنة، كما جاء بها ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تحليل الأدب النظري، إضافة إلى الوقوف على نتائج عدد من الدراسات السابقة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الجامعة الجزائرية، لا تزال غير مهيأة لتطبيق هذا النوع من التوجه في أعمالها، بالنظر لافتقادها أو لضعف الآليات التنظيمية والقانونية والأخلاقية، المكرسة لهذا النوع من الاستراتيجيات.

دراسة (عبد الوهاب عميري-2021): هدفت الدراسة إلى بحث الارتباط الشرطي، بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي. حيث كانت دراسة نظرية بحتة، تم الاعتماد فيها على المنهج الوصفي. وتوصلت إلى النتائج التالية:

- تكريس أبعاد العدالة التنظيمية، يؤدي إلى تحولها إلى ثقافة تنظيمية؛
- الثقافة التنظيمية التي تكون نابعة من تكريس أبعاد العدالة التنظيمية، تؤثر بدرجة كبيرة على الأفراد العاملين داخل المؤسسة؛

- تساهم العدالة التنظيمية في تحقيق الالتزام التنظيمي؛

- جاء البعد التوزيعي للعدالة التنظيمية، على رأس الأبعاد المؤثرة في الأداء التنظيمي.

دراسة (محمود بولصباغ وآخرين-2022): الغرض من هذه الدراسة هو معرفة تأثير نمط القيادة، على الأداء الوظيفي من خلال الدور الوسيط، للالتزام التنظيمي. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق الاستبانة، أين ضمت العينة 86 موظفا في مستشفى مغلوي بولاية ميلة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- كان لنمط القيادة تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي؛

- كان للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي.

دراسة (عبد العالي خبار وعزيز قودة-2022): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور ثقافة المؤسسة، في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري. حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وتم جمع بياناتها عن طريق المقابلة والملاحظة والاستبانة، أين ضمت العينة 35 مفردة بمؤسسة سوناطراك (قسم الاستكشاف والإنتاج) بولاية إليزي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- تساهم القيم التنظيمية السائدة في المؤسسة، في زيادة إنتاجية العاملين؛

- المعتقدات والمهارات التنظيمية، زادت من مهارات العاملين بالمؤسسة؛

- ثقافة المؤسسة السائدة، لها دور في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

تعقيب على الدراسات السابقة

- في الدراسات السابقة، كانت المؤسسات محل الدراسة مؤسسات عمومية.

- جميع الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي في بحوثها.

- استعملت الدراسات السابقة أداة الاستبانة في جزئها التطبيقي.

- كانت دراستا (جوزه-2019) و(عميري-2021) دراستان نظريتان، حيث اعتمدت دراسة (جوزه-2019) على تحليل الدراسات السابقة التي تناولت موضوع أخلاقيات المهنة. في حين اعتمدت دراسة (عميري-2021) على تحليل الأدب النظري للعدالة التنظيمية والأداء الوظيفي.

- احتوت دراسات (وادي-2017) و(رزق الله وطبيبي-2019) و(جوزه-2019) على متغير

واحد، بينما احتوت دراسات (زاوي ومفتاح-2018)، (بن عودة وغويني-2019)، (بن علي وشهيد-

(2019)، (عبد الباقي وكويد-2019)، (عميري-2021)، (خبار وقودة-2022) على متغيرين، أما دراسة (بولصباغ وآخرين-2022) فاحتوت على ثلاث متغيرات.

- اختلاف حجم العينة بين الدراسات السابقة، حيث تراوح بين 35 و172 مفردة.
- من حيث النتائج: وجود علاقة وأثر بين المتغير المستقل والتابع في معظم الدراسات السابقة، ما عدا دراسة (بن عودة وغويني-2019) التي أفضت إلى عدم وجود علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية، بين (أخلاقيات الموظف، أخلاقيات المنظمة) والميزة التنافسية. ودراسة (بن علي وشهيد-2019) التي استنتجت عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية، للإجهاد الوظيفي على الأداء الوظيفي. ودراسة (جوزه-2019) التي توصلت إلى أن الجامعة الجزائرية، لا تزال غير مهيأة لتطبيق أخلاقيات المهنة، بسبب افتقادها أو ضعف الآليات القانونية والأخلاقية، المكرسة لهذا النوع من الاستراتيجيات.
أما بخصوص دراستنا، فقد اختلفت عن الدراسات السابقة في عدد المتغيرات. فهي تحتوي على ثلاث متغيرات هي: أخلاقيات المهنة، القيادة التحويلية، الأداء الوظيفي. حيث تم دراسة وبحث العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية، والالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة البحث، ثم دراسة أثر هذا الالتزام بأخلاقيات المهنة، في تحسين مستوى الأداء الوظيفي. واتفقت مع دراسة (وادي-2017) و(رزق وجوزه-2019) في المجال المكاني للدراسة، وهو الجامعة، أين شملت عينة الدراسة، 39 موظفا إداريا من جامعة الأغواط.

أما بخصوص النتائج، فقد توصلت دراستنا إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية، بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة. ووجود أثر ذو دلالة إحصائية، للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة. وهذا ما أفضت إليه معظم الدراسات السابقة، حيث أنها أكدت النتائج التي توصلنا إليها، وهذا ما يجعل دراستنا مكملة لها ومتفقة معها في النتائج.

2. أخلاقيات المهنة

في ضوء العولمة والاتجاهات الحديثة نحو التوسع الثقافي، أصبحت عقلية وسلوكيات الأشخاص، باختلاف مستوياتهم الاجتماعية والثقافية، عرضة للتبدل والتغير. لذا وجب على المؤسسات الحفاظ على القيم الأخلاقية لموظفيها، وتقويتها وتعزيزها في أنفسهم وسلوكياتهم.

1.2 تعريف أخلاقيات المهنة

إن أخلاقيات المهنة تمثل سلوكاً أخلاقياً قوياً، يلتزم فيه شاغل وظيفة ما تجاه أطراف مختلفة. حيث أن ما يحدد السلوك الأخلاقي، هو مجموعة القواعد العامة للسلوك والأخلاق التي تحكم المجتمع (طوبال، 2021، صفحة 156). كما تشير أخلاقيات المهنة، إلى معايير السلوك المسموح بها أخلاقياً، والتي تنطبق على أعضاء مهنة معينة، بحكم عضويتهم في تلك المهنة (Elechi-Amadi & and al, 2022, p. 18). يعد الالتزام بالمعايير الأخلاقية في مكان العمل وبوجود الزبائن، أحد المبادئ الأساسية لكل مهنة (Khammarnia & and al, 2022, p. 02).

2.2 أهمية أخلاقيات المهنة

تبرز أهمية أخلاقيات المهنة، في تنظيم وتحسين حياة الموظفين داخل المؤسسة، من خلال الالتزام بالمبادئ والقيم التي تفرضها مدونة السلوك المهني. وعموماً، فإن أهمية أخلاقيات المهنة تظهر في: (سالم و بولقواس، 2017، صفحة 94)

- المعايير الأخلاقية تراقب السلوك، وترسخ الحالات المرغوبة في المؤسسة.
- المحافظة على خصوصيات الموظفين، وتنمية جانب الالتزام لديهم بإحلال القيم بدل اللوائح، وهو ما يعزز من سمعة المؤسسة.
- الاهتمام بأخلاقيات المهنة في موقع العمل، يساعد الموظفين على الشعور بالثقة والأمان داخل وخارج المؤسسة.
- تسهيل عملية صنع القرار، وتحقيق احترام كل الأطراف، داخل أو خارج المؤسسة.
- المرتكزات الأخلاقية تشكل الوعاء الحيوي لتصميم المؤسسة، وتغيير سلوكها وسلوك إدارتها، وكذا تعزيز روح الالتزام الأخلاقي للموظفين في العمل.

3.2 مصادر أخلاقيات المهنة

إن المبادئ والمعايير التي تحكم أفراد مهنة ما، تشكلها مصادر متعددة ومختلفة، يمكن أن نورد أهمها في: (بلقايد و بن أحمد، 2017، الصفحات 77-78)

- العائلة: من خلال التربية والسلوكيات التي يتلقاها الفرد في عائلته، والتي ينقلها إلى المؤسسة.
- المجتمع: إن تفاعل القيم والعادات والأعراف، يجعل الفرد يتبنى تلك القيم والعادات، بحيث تنعكس على سلوكه وممارسته وظيفته داخل المؤسسة.

- الجماعات المرجعية: تختلف نوعية هذه الجماعات من دينية إلى سياسية إلى ثقافية، بحيث يجد الفرد نفسه تحت تأثيرها، وينقل بدوره هذا التأثير إلى المؤسسة.
- النظام التعليمي: وهذا من خلال الدور المهم الذي يلعبه النظام التعليمي، في تكوين القيم الأخلاقية والعادات السلوكية لدى الفرد.
- الإعلام: من خلال الأفكار والقيم التي يبثها الإعلام، يستطيع التأثير في طريقة تفكير وتصرف الأفراد. لذا فإن مقدار هذا التأثير، يتوقف على مدى مهنية ومصداقية الوسيلة الإعلامية.
- بيئة العمل: إن بيئة العمل تعد المؤثر الأول على الفرد، عندما يتم توظيفه. وذلك عن طريق فرض سلوكيات مثل: احترام الوقت، التعاون، المسؤولية، الإلتقان، وغيرها. وفي نفس الوقت قد تكون هناك مؤسسات تحمل قيما وسلوكيات فاسدة، تؤثر في الموظف بالعكس.
- القوانين والتشريعات: تعد القوانين والتشريعات الموجّه الرئيسي لعمل المؤسسات، وذلك عن طريق فرض سلوكيات معينة على موظفيها، ومنع سلوكيات أخرى منافية لقيم وأعراف المجتمع.
- مدونات السلوك الوظيفي: هي عبارة عن معايير توضح أخلاقيات وسلوكيات العمل في المؤسسة، حيث تحدد السلوكيات التي يجب على الموظفين اتباعها أثناء أداء مهامهم، وفي علاقاتهم فيما بينهم من جهة، ومع الزبائن من جهة أخرى.
- الخبرة الشخصية: إن تراكم الخبرة لدى الفرد بمرور السنوات، تجعله يكتسب القدرة على اتخاذ مواقف أخلاقية تجاه القضايا المطروحة.
- جماعات الضغط: ويظهر دورها في الضغط ووضع مقترحات قوانين وقواعد عمل موافقة لرؤيتها وتصوراتها.

3. القيادة التحويلية

تعد القيادة القلب النابض لكل مؤسسة، حيث تعددت مفاهيمها بتعدد الاتجاهات والأطر النظرية عبر مراحل تطورها. فالبعض اتجه إلى تعريفها على أنها مجموعة من الصفات الشخصية، وآخرون اعتبروا أن القيادة ولاية وسلطة رسمية، بينما تركز الدراسات الحديثة على أن القيادة سلوك وتفاعل وتأثير على الآخرين. وتعرّف القيادة على أنها: عملية تأثير متبادل لتوجيه السلوك الإنساني، في سبيل تحقيق هدف مشترك، يتفقون عليه ويقتنعون بأهميته (ساكر و بن وارث، 2022).

تعد القيادة التحويلية من النظريات الحديثة للقيادة، حيث ظهر هذا المصطلح في عام 1978، على يد العالم (James M. Burns) في كتابه (القيادة). والذي شرح فيه مفهوم القيادة التحويلية، وأكد فيه الحاجة إلى قيادة تدعو إلى التجديد تماشياً مع العصر الحديث.

1.3 تعريف القيادة التحويلية

يرى (Burns) أن القيادة التحويلية تحدث عندما يتفاعل القادة والأتباع بشكل تكاملي، يجعلهم يرفعون مستوى التحفيز والأخلاق لدى بعضهم البعض إلى أعلى مستوى (Pushpanadham & Mammen, 2020, p. 219). حيث يعتقد (Burns) أن القائد التحويلي يحرص على أن يكون جزءاً من المجموعة التي لها هدف أرقى وأسمى.

ويصف (Bass) القيادة التحويلية بأنها عملية مساعدة تحدث بين القادة والأتباع، للارتقاء إلى أعلى مستوى من التحفيز والأخلاق. حيث أن هؤلاء القادة التحويليون، يمكن أن يظهروا في أوقات الأزمات، ويقوموا بتغيير ثقافة المؤسسة، وتطوير المرؤوسين (Arya, 2019, p. 879). ويمكن القول إن القائد التحويلي هو الذي يدفع أتباعه إلى تقديم أكثر من المتوقع منهم، كما يقوم برفع وعيهم حول أهمية وقيمة النتائج التي يجب تحقيقها (رشيد و مزر، 2018، صفحة 455). ومنه فالقيادة التحويلية في المؤسسة، تعد نمطاً من القيادة الذي يهدف إلى تحفيز المرؤوسين من طرف الرئيس، على تقديم أفضل أداء من خلال التركيز على الأخلاق والقيم.

2.3 أهداف القيادة التحويلية

هناك العديد من الأهداف التي تسعى إليها القيادة التحويلية، أهمها الأهداف الأساسية التي أوردتها الباحثان (Leithwood Kenneth and Jantzi Doris)، وهي: (الغامدي، 2021، صفحة 16)

- مساعدة موظفي المؤسسة على بناء ثقافة تنظيمية، من خلال وضع هدف مشترك، ومشاركة القيادة عن طريق تفويض السلطة إلى فرق العمل.
- مساعدة الموظفين على حل مشكلاتهم، من خلال تحليل المشكلة من وجهات نظر متعددة، والعمل على اقتراح حلول بشكل جماعي وتعاوني.
- تنمية وتطوير الموظفين، من خلال رفع مستواهم وتعزيز أهدافهم المهنية، التي تتوافق مع أهداف المؤسسة.

3.3 أبعاد القيادة التحويلية

يرى (Bass) أن الدافع يحدث في القيادة التحويلية أكثر من النماذج الأخرى للقيادة، وذلك عن طريق تعزيز مستوى الوعي لدى الأتباع، الذي يجعلهم يتجاوزون مصالحهم الشخصية، ويعطون الأولوية الكبرى لأهداف المؤسسة (Shrestha, 2020, p. 117).

وعلى هذا الأساس، صمّم (Bass) في عام 1990 نموذج القيادة التحويلية، والذي يتضمن أربعة أبعاد، وهي: (Al Shanqaiti & Farea, 2021, p. 15)

- التأثير المثالي: ويعني هذا البعد، وضع الثقة وغرس القيم الأخلاقية العالية، من طرف القادة لدى التابعين. بالإضافة إلى تجنب استخدام السلطة والقوة دون داع أو لتحقيق مكاسب شخصية.
- الدافع الملهم (التحفيز): ويعني تقديم رؤية واضحة لأهداف المؤسسة، وإلهام التابعين أو المرؤوسين نحوها، عن طريق نشر التحفيز والطموح وقبول التغيير بين هؤلاء التابعين.
- الاستشارة الفكرية: تشير الاستشارة الفكرية، إلى تحفيز القائد للتابعين على التفكير بشكل إبداعي، والنظر للأمور من زاوية مختلفة، من أجل حل المشكلات التقليدية بأساليب جديدة.
- الاعتبار الفردي: ويعني إدراك القائد للاحتياجات الفردية للمرؤوسين، والاستجابة لهذه الاحتياجات من خلال تطوير وتحفيز وإشراك المرؤوسين في إنجاز المهام.

4. الأداء الوظيفي

يعبّر الأداء الوظيفي عن السلوكيات والإجراءات والكفاءات التي يتميز بها الموظف، حيث أنه يعطي صورة عن طبيعة العمل الذي يكلف به الفرد في المؤسسة، ومدى شعوره بالرضا حيال المهام التي يقوم بها. وهو مؤشر يعبّر على أداء المؤسسة ككل، قد يؤدي بها إلى النجاح أو الفشل.

1.4 تعريف الأداء الوظيفي

يعرّف الأداء الوظيفي على أنه أفعال وسلوكيات الموظف التي تساهم في تحقيق أهدافه الفردية وأهداف المؤسسة. كما يعرّف بكونه مزيجاً من القدرات والكفاءات والفرص، التي يتم تقييم الموظف على أساسها (Iqbal & and al, 2020, p. 530).

هو سلوك يؤدي إلى الهدف المسطر، بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، تبعا للمعايير التي تم وضعها (فتوح، 2022، صفحة 44).

ويمكن قياس أداء الموظفين من خلال: (محمدي و غراف، 2021، صفحة 47)

- كمية الجهد المبذول: وتعني الجهد الذي يبذله الموظف في إنجاز مهامه خلال فترة زمنية معينة.

- نوعية الجهد المبذول: وتعني مستوى جودة أداء المهام، ومدى مطابقة المواصفات المطلوبة.
- نمط الأداء: ويعني الطريقة التي يتم بها أداء المهام.
- معدل الأداء: ويقصد به مدى إنجاز المهام من حيث الجودة والكمية المطلوبة، خلال فترة زمنية محددة.

2.4 أبعاد الأداء الوظيفي

على الرغم من أنه تم اقتراح أبعاد مختلفة مثل أداء السلامة والأداء التكيفي، إلا أن هناك ثلاثة أبعاد رئيسية للأداء الوظيفي هي: أداء المهام، والأداء السياقي، وسلوك العمل المؤدي إلى نتائج عكسية (Villagrasa & and al, 2019, p. 196). هذه الأبعاد تشكل معا نهجًا شاملاً للأداء الوظيفي.

- أداء المهام: يشير أداء المهام إلى الأفعال والسلوكيات التي تساهم في إنتاج سلعة أو تقديم خدمة، والتي تختلف باختلاف الوظائف، حيث أنه يتم تضمين هذه الأفعال (مثل: مؤشرات أداء المهام، إكمال المهام، تحديث المعرفة، حل المشكلات) عادة في الوصف الوظيفي (Villagrasa & and al, 2019, p. 196).

- الأداء السياقي: يتكون الأداء السياقي من عاملين هما: التفاني في العمل، وتسهيل التعامل مع الآخرين.

يصف الباحثان (Van Scotter and Motowidlo) التفاني في الوظيفة بأنه سلوكيات تعكس الانضباط والجهد والحماس أثناء العمل، مثل البقاء لوقت متأخر والبحث عن مهام إضافية. من جهة أخرى، فإن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من التسهيلات الشخصية، هم أكثر عرضة للتناء ودعم الآخرين في مكان العمل، لأنهم يعكسون سمات ودية وصفات مرغوبة اجتماعياً (Le Sante & and al, 2021, pp. 93-94).

- سلوك العمل المؤدي إلى نتائج عكسية: يتم تعريفه على أنه سلوك طوعي يضر باستقرار المؤسسة. ويشمل بعض السلوكيات مثل: الحضور السلبي إلى مكان العمل (الحضور دون القيام بأي مهام)، القيام بأعمال خارج مهام الوظيفة، الشكوى، القيام بالمهام بشكل غير صحيح عن قصد، إساءة استخدام الامتيازات، وغيرها.

وفي مجال سلوك العمل المؤدي إلى نتائج عكسية، يمكننا أن نجد نموذجا ثنائي الأبعاد، يشتمل على سلوكيات منحرفة تتعلق بالأشخاص (مثل: القيل والقال حول زملاء العمل) وسلوكيات منحرفة تتعلق بالمؤسسات (مثل: التغيب) (Villagrasa & and al, 2019, p. 196).

3.4 تقييم الأداء الوظيفي

عادة ما تقوم المؤسسات والشركات بتقييم أداء موظفيها بشكل دوري، حيث يتم قياس أداء الموظفين من أجل تحديد الكفاءات التي تتطلبها كل من المؤسسة ووظيفة كل فرد. وعملية تقييم الأداء تشمل عدة مراحل للوصول إلى أهدافها، وهي كالتالي: (مصطفى، 2014، صفحة 253)

- وضع التوقعات: يتم في هذه المرحلة تعيين الأفراد المعنيين بتقييم الأداء وكذا القائمين به، والاتفاق حول وصف المهام المطلوبة والنتائج المراد تحقيقها، مع تحديد الفترة التي تتم فيها عملية تقييم الأداء.

- مراقبة التقدم في الأداء: تدخل هذه المرحلة في إطار التعرف على الكيفية التي يعمل بها الموظف، كما أنها تستلزم اختيار الشخص المسؤول عن إعداد تقرير التقييم، لأن نتائج هذه المرحلة لها دور فعال في تصحيح الأخطاء والانحرافات.

- تقييم الأداء: في هذه المرحلة، يتم تقييم أداء الموظفين والتعرف على مستوياتهم، بما يفيد في اتخاذ القرارات.

- التغذية العكسية: بعد دراسة وتحليل نتائج تقييم الأداء، يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير أداء الموظفين، بناء على مدى وصول كل موظف إلى المعايير المطلوبة، طبقا لما حدّته الإدارة.

- اتخاذ القرارات: بعد الانتهاء من عملية تقييم الأداء، يتم اتخاذ عدة قرارات مرتبطة به، مثل: التعيين، الترقية، الفصل، المكافأة، وغيرها.

- وضع الخطط: هذه المرحلة هي آخر مرحلة في تقييم الأداء، حيث يتم وضع خطط لتطوير الأداء مستقبلا، والتي يمكن أن تخدم المؤسسة بشكل إيجابي، وهذا بعد التعرف على مهارات وكفاءات وقيم الموظفين.

5. الدراسة التطبيقية

1.5 منهجية الدراسة

- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مجموع الموظفين الإداريين في جامعة الأغواط.

- عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية تتكون من 39 موظفا إداريا من جامعة الأغواط، حيث تم استهداف هذه العينة عبر الاستبانة الورقية، وعبر مواقع التواصل الاجتماعي عن طريق الاستبانة الإلكترونية.

- أداة الدراسة: لمعرفة آراء الموظفين حول موضوع البحث، تم الاعتماد على الاستبانة، وقد تم تصميمها وفق ثلاثة محاور هي: أخلاقيات المهنة، القيادة التحويلية، الأداء الوظيفي.

وقد تضمنت 47 عبارة لقياس هذه المحاور، حيث تتدرج آراء الموظفين حولها من (أبدا) إلى (دائما)، وفق السلم الرباعي لـ (ليكرت)، وتم تحكيمها من قبل مجموعة من الأساتذة المختصين.

- الأساليب المستخدمة: لمعالجة البيانات المتحصل عليها، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Spss إصدار (23).

- قياس مستوى ثبات الاستبانة: تم استخدام معامل (ألفا كرونباخ) لقياس مستوى ثبات الاستبانة، وكانت النتيجة كالآتي:

الجدول رقم (1): مستوى ثبات الاستبانة

العبارة	معامل ألفا كرونباخ
عبارات الأداء الوظيفي	0.940
عبارات القيادة التحويلية	0.943
عبارات أخلاقيات المهنة	0.888
جميع عبارات الاستبانة	0.965

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

من الجدول رقم (01) نلاحظ أن معامل (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة كل على حدة، ولجميع فقرات الاستبانة مجتمعة، يفوق نسبة الـ 80٪، حيث تعدّ هذه النسبة جيدة في هذه الدراسة، وهي دليل على اتسام عبارات الاستبانة بالثبات.

2.5 خصائص عينة الدراسة

الجدول رقم (2): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

البيان	الخصائص	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	08	20.5
	أنثى	31	79.5
	المجموع	39	100٪
العمر	أقل من 40 عاما	25	64.1
	أكثر من 40 عاما	14	35.9

المجموع	39	%100
أقل من 10 سنوات	15	38.5
بين 10 و 20 سنة	23	59
أكثر من 20 سنة	01	02.5
المجموع		%100
ثانوي أو أقل	06	15.4
جامعي	30	76.9
دراسات عليا	03	07.7
المجموع	39	%100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

يهدف التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية، قمنا بحساب التكرارات والنسب المئوية، حيث ظهرت النتائج كما يلي:

- الجنس: بلغ عدد الذكور 08 وعدد الإناث 31، بنسب مئوية 20.5% و 79.5% على التوالي، ما يُظهر هيمنة النساء على عينة الدراسة، وهذا دليل على توجه الشابات نحو الوظائف الإدارية والمكتبية.

- العمر: بلغ عدد أفراد الفئة العمرية (أقل من 40 سنة) 25 وعدد أفراد الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة) 14، بنسب مئوية 64.1% و 35.9% على التوالي، أي أن أغلب الموظفين من فئة الشباب، وهذا يدل على وجود عمليات توظيف تستهدف الشباب في جامعة الأغواط.

- الخبرة المهنية: بلغ عدد أصحاب الخبرة (أقل من 10 سنوات) 15، وأصحاب الخبرة (من 10 إلى 20 سنة) 23، وأصحاب الخبرة (أكثر من 20 سنة) 01، بنسب مئوية 35.5% و 59% و 02.5% على التوالي. وهو ما يدل على أن أغلب مفردات العينة ذوي خبرة مهنية متوسطة.

- المستوى التعليمي: بلغ عدد أصحاب المستوى (ثانوي أو أقل) 06، وأصحاب المستوى الجامعي 30، وأصحاب المستوى (دراسات عليا) 03، بنسب مئوية 15.4% و 76.9% و 07.7% على التوالي. وهو ما يدل على أن أغلب موظفي العينة ذوي مستوى تعليمي جيد.

3.5 معالجة البيانات

قبل معالجة البيانات قمنا باختبار التوزيع الطبيعي لها، وكانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (3): اختبار كولموغروف-سميرنوف لعينة واحدة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
39	3.34	0.680	0.256	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

من الجدول رقم (03) نلاحظ أن قيمة اختبار (كولموغروف-سميرنوف) لعينة واحدة بلغت 0.256 بقيمة احتمالية تقدر بـ 0.000، وهي أكبر من 0.01%. ومنه نقبل الفرضية الصفرية التي تقول إن البيانات تتوزع حسب التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (04): تقييم عبارات الأداء الوظيفي

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	التقييم
محور الأداء الوظيفي	3.487	0.506	دائما	قوي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

من الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لتقييم الأداء الوظيفي بلغت 3.487، وهذا دليل على أن مستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة جيد.

الجدول رقم (05): تقييم عبارات أخلاقيات المهنة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	التقييم
محور أخلاقيات المهنة	3.372	0.784	دائما	قوي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

من الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لتقييم أخلاقيات المهنة بلغت 3.372، وهذا دليل على أن أفراد العينة ملتزمون بأخلاقيات المهنة بشكل جيد.

الجدول رقم (06): تقييم عبارات القيادة التحويلية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف	الدرجة	التقييم
بعد التأثير المثالي	3.0897	0.78532	أحيانا	متوسط
بعد التحفيز	2.9231	0.88510	أحيانا	متوسط
بعد الاستثارة الفكرية	2.7949	0.69508	أحيانا	متوسط
بعد الاعتبارية الفردية	3.2692	0.87243	دائما	قوي
محور القيادة التحويلية	3.2436	0.90954	أحيانا	متوسط

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

من الجدول رقم (06) نلاحظ أن أبعاد القيادة التحويلية كانت كالتالي:

- الاعتبارية الفردية: حلّ هذا البعد في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 3.269 وبتقييم قوي، وهذا يعني أن المسؤولين الإداريين مدركون للاحتياجات الفردية لأفراد العينة، ويعملون على الاستجابة لها من خلال تحفيزهم وإشراكهم في إنجاز المهام الإدارية.

- التأثير المثالي: حلّ هذا البعد في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.089 وبتقييم متوسط، وهذا يعني أن المسؤولين الإداريين، يعملون على غرس الثقة والقيم الأخلاقية الرفيعة في موظفيهم، ولكن ليس بشكل دائم.

- التحفيز: حلّ هذا البعد في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 2.293 وبتقييم متوسط، وهذا يعني أن المسؤولين الإداريين، أحيانا ما يلهمون موظفيهم ويحفّزونهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

- الاستثارة الفكرية: حلّ هذا البعد في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي قدره 2.794 وبتقييم متوسط، وهذا يعني أن المسؤولين الإداريين، يحفّزون الموظفين على الإبداع في طريقة التفكير وحل المشكلات التي تواجههم.

أما محور القيادة التحويلية ككل، فقد بلغ متوسطه الحسابي 3.234 وبتقييم متوسط، وهذا يعني أنه أحيانا ما تكون هناك عملية مساعدة تحدث بين المسؤولين الإداريين وموظفيهم، لتحفيزهم أخلاقيا ومهنيا لتحقيق أهداف المؤسسة.

4.5 اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى: يظهر من الجدول رقم (04) أن مستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة كان جيدا، وعليه نقبل الفرضية الأولى التي تقول: (يتميز أفراد عينة الدراسة بمستوى أداء وظيفي قوي).

الفرضية الثانية: يظهر من الجدول رقم (05) أن أفراد العينة ملتزمون بأخلاقيات المهنة بشكل جيد، وعليه نقبل الفرضية الثانية التي تقول: (يلتزم أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات المهنة بشكل كبير).

الفرضية الثالثة: يظهر من الجدول رقم (06) أن هناك ممارسة للقيادة التحويلية من طرف المسؤولين الإداريين على موظفيهم، لكن ليس بشكل دائم، وعليه نرفض الفرضية الثالثة التي ترى أن: (يقوم المسؤولون بممارسة القيادة التحويلية على عينة الدراسة بشكل كبير).

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة، لدى عينة الدراسة.

للتحقق من هذه الفرضية، قمنا بحساب معامل الارتباط، بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة. وكانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (07): معامل الارتباط بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
	0.000	ممارسة القيادة التحويلية
	0.589	الالتزام بأخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

يوضح الجدول رقم (07) معامل الارتباط بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة، حيث يظهر أن العلاقة بينهما متوسطة وطردية بقيمة (0.589). وعليه، نقبل الفرضية الرابعة التي تقول: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة، لدى عينة الدراسة)، عند مستوى 0.01.

الفرضية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة.

للتحقق من هذه الفرضية، قمنا بحساب معامل الارتباط والانحدار، بين الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي. وكانت النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (08): معامل الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط	
	0.000	الالتزام بأخلاقيات المهنة
	0.808	مستوى الأداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

يوضح الجدول رقم (8) معامل الارتباط بين الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي، حيث يظهر أن العلاقة بينهما قوية وطردية بقيمة (0.808). وعليه، نقرّ بوجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية، الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي، عند مستوى 0.01.

الجدول رقم (09): معامل الانحدار بين الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي

Sig t	t	Beta	Sig F	F	R ²	R	المتغير التابع	المتغير المفسر
0.000	8.334	0.522	0.000	69.457	0.652	0.808	مستوى الأداء الوظيفي	الالتزام بأخلاقيات المهنة

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss 23

يوضح الجدول رقم (09) معامل الانحدار الذي يوضح العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات المهنة ومستوى الأداء الوظيفي، حيث أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي، من خلال قيمة (F) البالغة 69.457 بدلالة إحصائية تبلغ 0.000 وهي أقل من 01%.

وتدل النتائج على أن الالتزام بأخلاقيات المهنة، يفسر 65.2% من التغير الحاصل في مستوى الأداء الوظيفي لأفراد عينة الدراسة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²).

كما جاءت قيمة (Beta) التي توضح العلاقة بين المتغيرين 0.522، وهذا يعني أنه كلما زاد الالتزام بأخلاقيات المهنة بوحدة واحدة، زاد مستوى الأداء الوظيفي بمقدار 0.522. حيث تكتب معادلة خط الانحدار كالتالي: $y = 1.73 + 0.552 x$.

وعليه، نقبل الفرضية الخامسة التي تقول: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة).

6. تحليل النتائج

بعد المعالجة النظرية والتطبيقية للإشكالية المطروحة، ومن خلال ما سبق، توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج هي كالآتي:

- بناء على معطيات الجنس والعمر والمستوى التي ميّزت عينة الدراسة، نستنتج أنه يتم العمل على تمكين المرأة من العمل في المجال الإداري، وإعطاء الفرصة لفئة الشباب في عمليات التوظيف، إضافة إلى استهداف أصحاب المستوى الجامعي. مما أدى بالضرورة إلى كون هؤلاء الموظفين، أصحاب خبرة في مجال العمل الإداري.

- تميز مستوى الأداء الوظيفي والالتزام بأخلاقيات المهنة لعينة الدراسة بالجودة الكبيرة، وقد يعزى هذا إلى المستوى العلمي الجيد لمفردات العينة (مستوى جامعي)، إضافة إلى كونهم من فئة الشباب، وقد يُحسب هذا لصالح فئة الإناث كونهن يشكّلن أغلب مفردات العينة.

- كانت ممارسة القيادة التحويلية من طرف المسؤولين متوسطة بشكل عام، حيث كانت كالآتي: (الاعتبارية الفردية: ممارسة قوية، التأثير المثالي: ممارسة متوسطة، التحفيز: ممارسة متوسطة، الاستثارة الفكرية: ممارسة متوسطة). وقد يعزى هذا إلى كون هذه الدراسة طُبقت على مؤسسة خدمية عمومية، أين يتسم العمل الإداري فيها بالرتابة والنمطية.

- تم التوصل إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية، بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة الدراسة بنسبة 58.9%.

- تم التوصل إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية، للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة. حيث أن الالتزام بأخلاقيات المهنة، يفسر 65.2% من التغير الحاصل في مستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة، وكلما زاد الالتزام بأخلاقيات المهنة بوحدة واحدة، زاد مستوى الأداء الوظيفي بمقدار 0.522 وفق المعادلة: $y = 1.73 + 0.552 x$.

7. خاتمة

يسعى العديد من المديرين إلى تقييم الأداء الوظيفي الخاص بالموظفين، على أساس رُبع سنوي أو سنوي؛ مما يُساهم في مساعدة الموظفين على تحسين قدراتهم وأدائهم. كما أن الالتزام بالمبادئ والأسس الأخلاقية المهنية، يؤدي إلى تنمية قدرات الموظفين وتحفيزه وبالتالي تنمية وتطوير الأداء الوظيفي.

وقد تطرّقنا في هذا البحث، إلى دراسة أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة، في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، من خلال ممارسة القيادة التحويلية. وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباط متوسطة وطردية، بين ممارسة القيادة التحويلية والالتزام بأخلاقيات المهنة لدى عينة الدراسة بنسبة 58.9%.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية، للالتزام بأخلاقيات المهنة في مستوى الأداء الوظيفي، لدى عينة الدراسة. حيث أن الالتزام بأخلاقيات المهنة، يفسر 65.2% من التغير الحاصل في مستوى الأداء الوظيفي لأفراد العينة.

8. قائمة المراجع

1.8 المراجع العربية

1. إبراهيم طوبال. (2021). أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجا. مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، 153-166.
2. خالد فتوح. (2022). وظائف إدارة الكفاءات وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 37-54.
3. زهرة مصطفى. (2014). أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، 246-255.
4. صالح رشيد، وزينب ماهر. (2018). دور القيادة التحويلية في تعزيز الكفاءة الذاتية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، 450-483.
5. فتيحة ساكر، وعبد الرحمن بن وارث. (2022). أثر القيادة التشاركية في الإبداع من وجهة نظر مسؤولي مؤسسة سونلغاز سكيكدة. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، الصفحات 539-558.
6. فتيحة محمدي، ونصر الدين غراف. (2021). تحسين الأداء الوظيفي من خلال الاتصال الداخلي في المنظمة. مجلة العلوم الاجتماعية، 40-58.
7. محمد الغامدي. (2021). القيادة التحويلية. الدمام: مكتبة الملك فهد الوطنية.
8. محمد جواد بلقايد، وجيلالي بن أحمد. (2017). آليات ووسائل ترسيخ وإرساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 73-86.
9. يعقوب سالم، وزرقة بولقواس. (2017). أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 91-104.

2.8 المراجع الأجنبية

10. Aarya, S. (2019). Role of Transformational Leadership in Enhancing Employee Engagement: Evolving Issues and Direction for Future Research through Literature Review. SSRN-Elsevier, 878-893.
11. Al Shanqaiti, A., & Farea, M. (2021). The Impact of Transformational Leadership Factors on Project Progress and which Factor has Significant Influence and Great Contribution towards Project Success. Webology, 1389-1412.
12. Elechi-Amadi, K., & and al. (2022). Knowledge and Understanding of Professional Ethics among Medical Laboratory Scientists in Nigeria. Nigeria Biomedical Science Journal, 18-24.
13. Iqbal, N., & and al. (2020). The Impact of in-Service Training and Motivation on Job Performance of Technical & Vocational Education Teachers: Role of Person-Job Fit. Public Organization Review, 529-548.
14. Khammarnia, M., & and al. (2022). Relationship of Information Literacy and Professional Ethics with Career Development. Shiraz E-Med, 1-8.

15. Le Sante, D., & and al. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 93-106.
16. Pushpanadham , K., & Mammen, J. (2020). Teacher as a Transformational Leader: Perspectives and Practices of Teacher Education in India. *Teacher Education in the Global Era*, 209–226.
17. Shrestha, M. (2020). Transformational Leadership and its Dimensions: Contributions in Organizational Change among Schools. *BSSS Journal of Management*, 112-130.
18. Villagrasa, P., & and al. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 195-205.