

دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية

The role of business ethics principles in improving the job performance of university professors A field study of a sample of university institutions

نجلاء عبد المنعم إبراهيم¹

المعهد العالي للدراسات العليا-مصر

tatacaster2000@gmail.com

خلف الله بن يوسف

المركز الجامعي افلو - الجزائر

b.khalfallah@cu-aflou.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/03/03

تاريخ القبول: 2022/02/15

تاريخ الاستلام: 2022/01/07

ملخص:

تهدف الدراسة إلى إبراز دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري للتطرق إلى مفاهيم حول أخلاقيات الأعمال والأداء الوظيفي بصفة عامة، أما الجانب التطبيقي فتم استخدام المنهج التحليلي، حيث تمثلت الدراسة الميدانية في تصميم استبيان وتوزيعه على عينة الدراسة وهذا من أجل الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة وتقديم النموذج الأمثل لها.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي :

تؤثر متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية. ($0.05 \geq \alpha$)

توجد علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($0.05 \leq \alpha$)

الكلمات المفتاحية: المبادئ ، أخلاقيات أعمال ، الأداء الوظيفي .

Abstract:

The study aims to highlight the role of business ethics principles in improving the job performance of university professors, where the descriptive approach was used in the theoretical aspect to address concepts about business ethics and job performance in general, while the practical aspect was used the analytical approach, where the field study was to design A questionnaire and its distribution to the study sample, in order to reveal the relationship between the study variables and to present the optimal model for it.

Among the most important findings of the study are the following:

The variables of business ethics principles (transparency, honesty, responsibility, perfection,) affect the job performance of university professors at the level of significant significance ($\alpha 0.05$).

There are correlative relationships between the business ethics variables (transparency, honesty, responsibility, perfection,) and the job performance of university professors at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$).

Key words: principles : business ethics, work performance

مقدمة:

يعد الأداء الوظيفي من أهم الأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، كما يعبر عن مدى كفاءة الإداري كفاعليته في بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل لذلك يتم تكليف الأفراد الأكفاء للقيام بالأعمال المختلفة، وتوفر لهم المكان والجو الملائم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر.

إذ تسعى المؤسسات الى تحقيق جودة في الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تعزيز منظومة أخلاقيات العمل والذي بدوره ينعكس على نمو المجتمع، ولا يمكنها تحقيق ذلك دون وجود معايير أخلاقية تنظم سير العمل، وتعزز الثقة بين المؤسسات والمستفيدين كما أنها عنصر أساسي في نجاح العلاقة مع الجمهور والموظفين والمؤسسات الأخرى.

ويعتبر موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات المعاصرة والتي تكتسب أهميتها باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، كما أن أخلاقيات الأعمال من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات المختلفة بكفاءة وفعالية و مع انتشار مختلف مظاهر الفساد الإداري واستفحاله في مختلف المجالات و عبر أقطار العالم وبالأخص في الدول العربية وما تناقله وسائل الإعلام، وقد يعود سبب هذه الانحرافات السلوكية والتدهور الأخلاقي إلى مجموعة من العوامل والدوافع كالتطور السريع والدخول مع المنظمات في مجال المنافسة مع الشركات الكبرى.

الإشكالية الرئيسية :

ما مدى مساهمة مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي للأساتذة الجامعيين في المؤسسات الجامعية ؟

الأسئلة الفرعية :

هل توجد علاقات ترابطية بين مبادئ أخلاقيات الأعمال (، الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ؟

هل تؤثر مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ؟
الفرضيات:

H0 : لا توجد علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

H₀ : لا تؤثر متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

أهداف الدراسة:

لكل دراسة أو بحث علمي هدف أو أهداف يسعى الباحث إلى تحقيقها من خلال اهتمامه بالظاهرة المدروسة ومن هذا البحث:

- ✓ التعرف بالمفهوم الشمولي للأداء الوظيفي وأخلاقيات الأعمال؛
- ✓ التعرف على واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الجامعية ومدى إدراكها لأهمية الالتزام بالأخلاق؛
- ✓ قياس مدى التزام الأساتذة في المؤسسات الاستشفائية بأخلاقيات الأعمال؛

✓ معرفة العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية .

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع؛ إذ تعد أخلاقيات الأعمال من المواضيع المعاصرة المرتبطة بالتغيرات المستمرة الحاصلة في محيط الأعمال وذلك نتيجة لتجاه المؤسسات نحو الاهتمام بوضع منظومات ومدونات أخلاقية تساهم في تحسين الأداء ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعامل، إضافة إلى الإثراء العلمي الذي ستقدمه هذه الدراسة نظرا لقلّة المواضيع التي تطرقت لها، و نظرا لحدائثة الموضوع من حيث الطرح ما يجعل هناك حاجة ملحة لتسليط الضوء عليه.

منهج الدراسة:

بغرض معرفة دور اخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الإحصائي ملائمته لطبيعة الموضوع، استخدمنا المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى المفاهيم الخاصة بالأداء الوظيفي وأخلاقيات الأعمال ودورها في تحسين الأداء الوظيفي، أما الجانب التطبيقي فتم استخدام المنهج التحليلي الإحصائي، بحيث سنعتمد على استمارة استبيان وذلك لمعرفة دور أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الجامعية . وعليه فإن النتائج التي تم التوصل إليها ستكون محدودة بالعينات التي تم جمعها من خلال قائمة الاستبيان، لذا فقد يكون من الصعوبة تعميم هذه النتائج خارج نطاق البيانات التي تم جمعها.

تقسيمات الدراسة :

سنعالج موضوع الدراسة محل البحث في محورين مسبقين بمقدمة تليها خاتمة بحيث تضمن كل محور جانب من جوانب الدراسة على النحو التالي:

المحور الأول : الإطار النظري للدراسة ؛

المحور الثاني : الإطار التطبيقي واختبار فرضيات الدراسة .

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة :

يتناول هذا المحور عرض المفاهيم الأساسية حول أخلاقيات الأعمال ومبادئها و مفاهيم حول الأداء الوظيفي

1. مفهوم أخلاقيات الأعمال :

مما لا شك فيه أن الاخلاق تعد العنصر الاساسي في حياة المجتمعات الانسانية، فقد حظي موضوع أخلاقيات الأعمال والبرامج الخاصة بها لتقييم أداء العاملين باهتمام من قبل العلماء والباحثين، إذ انما تعمل على تعميق احساس الفرد بالانتماء إلى مجتمعه وتساعد على التكيف معه.

يشير مصطلح "أخلاق الأعمال" إلى "تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال"، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والنصب والاختلاس والاحتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية، وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية¹.

" تشير أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة من معايير و المبادئ المسبقة التي تهدف إلى توجيه العمل العلمي وتعزيز الممارسات التنظيمية الجيدة " ².

" تشير كل الأدبيات المتخصصة في هذا الموضوع إلى أن أخلاقيات الأعمال نوعين على صعيد المفاهيم والممارسات وهما: ³

أ. أخلاقيات المبدأ: مرجعيتها القيم المطلقة والنهائية التي لا تقبل لا المساومة ولا المبادلة ولا التنازل، وهي تنشأ الكمال.

ب. أخلاقيات الواجب: أساسها تحدده بيئة العمل، وبذلك تركز على قيم نسبية توازن بين التكلفة والعائد بين الحق والواجب.

تعرف بالمبادئ و المعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدايتهم إيجابا أو سلبا ويقصد بأخلاقيات المهنة الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر ⁴.

2. مبادئ أخلاقيات الأعمال :

ان أي بناء او تكوين فكري لأخلاقيات العمل يجب ان يقوم على مبادئ اساسية مرتبطة بالفرد ومحيطه، والمتمثلة اساسا في:

■ الصدق: و يشمل ذلك جميع أفراد المنظمة في تعاملاتهم في ما بينهم و كذلك مع الزبائن، العملاء، الموردين و كافة أفراد المجتمع، و هذا من شأنه ان يزيد الثقة في ما بينهم؛

■ الاستقامة: في التصرفات و كذلك المعاني و الوعود و الأقوال؛

■ الاحترام: و هو ضروري جدا فالسلوك الأخلاقي يركز على الاحترام المتبادل بين الأطراف مما يخلق جوا يسوده الاحترام المتبادل.

■ الثقة / الأمانة: ان الإلتزام بالسلوك الأخلاقي لا يخلو صاحبه من صفات الأمانة سواها كان ذلك فرديا او على مستوى فريق العمل ما يؤدي الى اكتسابه ثقة الأخرين؛ ⁵

■ الاستفادة: اي ضرورة التصرف و الحركة لفائدة الجميع؛

■ العدالة: تقاسم مزايا ونقائص الممارسات المهنية؛

■ الاستقلالية: أي انه على الفرد أن يفكر ان يكون مسؤولا. ⁶

3. أهمية أخلاقيات الأعمال :

إن الإلتزام بالمبادئ الأخلاقية على صعيد الفرد في منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الإلتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير، فاهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها الأخلاقي في العمل ما يلي: ⁷

- في إطار المنظور الحديث يوجد ارتباط إيجابي بين الإلتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فانه بالتأكيد سيكون واضحا على المدى الطويل؛

- قد تتكلف منظمات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها الإلتزام بالمعايير الأخلاقية، فالتصرف الأخلاقي يضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية؛

- إن الحصول على شهادات عالمية مثل "ISO 9000" يقترن بالتمتع بالمنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية لذا فان الشهادة الدولية بالإلتزام بالمعايير الفنية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي؛

- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

كما تنعكس أخلاقيات الأعمال إيجاباً على المنظمة مما ينتج عنه مزايا كثيرة، ويمكن أن نلمس أهميتها في النقاط التالية:⁸

✓ تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين؛

✓ تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات؛

✓ إيجاد المصداقية بين المؤسسات والمجتمع؛

✓ المساعدة في عملية صنع القرار.

كما يشكل الالتزام بالقواعد الأخلاقية عنصراً مهماً من عناصر تعزيز ثقة المجتمع بنفسه وبأفراده، ويشكل هذا الالتزام عنصراً من عناصر الاستقرار والاطمئنان إلى سلامة وجودة الخدمة التي تؤديها المنظمة أو الفرد ويمكن أن نبرز أهمية أخلاقيات الأعمال بالنسبة للمنظمات فيما يلي:⁹

✓ تسهيل عملية صنع القرار وتحقيق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المنظمة؛

✓ تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمنظمة؛

✓ تعزز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية مما يعود بمردود إيجابي على المنظمة.

4. تعريف الأداء الوظيفي:

لقد تعددت التعاريف لمفهوم الأداء الوظيفي نذكر منها:

يمكن تعريفه على أنه "المخرجات والأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة لتحقيقها داخل المنظمة"¹⁰.

"السلوك الذي يقوم به الفرد في المؤسسة التي يعمل بها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا في ذلك الكفاءة والفعالية في العمل"¹¹.

الأداء الوظيفي هو "قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن

يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، ونمط الأداء"¹².

ويعرفه عبد القادر سعيد على أنه: "عبارة عن قدرة العامل على القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له بأقل وقت

وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة، تتصف بمناخ ملائم وجيد للعمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل

هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة"¹³.

5. محددات وأنواع الأداء الوظيفي :

بعد التعرف على مفهوم الأداء الوظيفي والتطرق إلى بعض المفاهيم المرتبطة به، يمكننا الانتقال إلى عرض محددات الأداء الوظيفي.

إن الأداء الوظيفي هو القيام بالمهام والأنشطة المختلفة التي تتكون منها الوظيفة، وهو ينتج من تظافر عدة عناصر من شأنها أن تؤثر على

هذا الأداء سلباً أو إيجاباً، يطلق على هذه العناصر محددات الأداء، تتمثل في:¹⁴

1. **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقات الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

2. **القدرات:** تعني الخصائص الشخصية المستخدمة في أداء الوظيفة.

3. إدراك الدور أو المهمة: تعني الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد بأهميتها في أداء مهامه بتعريف إدراك الدور.

وكل المحددات المذكورة سابقا هي محددات تخضع لسيطرة الموظف، لكن في الحقيقة هناك محددات تخرج عن سيطرته ومن شأنها أن تؤثر على الأداء وتشكل في مجملها متطلبات الأداء الفعال وهي:

- الوظيفة (متطلبات العمل): وما يتعلق بها من واجبات ومسؤوليات وادوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة.

- الموقف (بيئة التنظيم الداخلية): أو ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن: مناخ العمل، الإشراف، وفرة الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز.

إضافة إلى العناصر السابقة قد تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به الموظف على أدائه ممثلة في المنافسة الخارجية والتحديات الاقتصادية.

6. دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في رفع مستوى الأداء الوظيفي للمؤسسات :

يرتكز مصطلح أخلاقيات الأعمال لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتنبثق في مجملها من الأخلاق التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه للعمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام.

بما أن أخلاقيات الأعمال ظاهرة حديثة في حياة المؤسسات، يصعب أحيانا تلقينها إلى الأفراد كأفضل طريقة للتعامل مع البيئة بكل مكوناتها. أما عن العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والأداء الوظيفي للمؤسسات فمعظم الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع تظهر تحسن ملموس في الأداء بفضل التوجه الأخلاقي للمؤسسة، حيث أن المؤسسات المستقيمة لها سمعة جيدة في بيئتها الخارجية¹⁵. إذ ينتج عن تبني أخلاقيات الأعمال داخل المؤسسات إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي إلى المقاييس المطلوبة¹⁶.

تعد مبادئ أخلاقيات الأعمال من الأمور المهمة لأن المؤسسات تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها من خلال تطبيق معايير أخلاقية تؤدي إلى رفع مستوى الأداء الوظيفي لا محالة لما توفره من بيئة مناسبة للعمل. إذ يؤدي تراجع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات إلى فقدان الحس الأخلاقي والتعامل مع المسائل الأخلاقية بتجاهل لا يمكن تبريره، والغرض الأساسي هو المحافظة على الجانب الخلق في الإدارة وبعث الثقة وإقامة علاقات عمل حسنة، فالجانب الخلق يساعد الأفراد على تقديم أحسن أداء وظيفي لديهم¹⁷.

المحور الثاني : الإطار التطبيقي واختبار فرضيات الدراسة :

1. مجتمع وعينة الدراسة :

1.1 مجتمع الدراسة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة موجهة للأساتذة الجامعيين ، الموظفين في المؤسسات الجامعية ، رؤساء الأقسام وعمداء الكليات لعينة من المؤسسات الجامعية ، حيث تم توزيع 200 استبانة على مختلف أفراد العينة وتم استرجاع 160 استبانة التي تشكل 80% والتي تعتبر نسبة مقبولة إحصائيا في العلوم الاجتماعية .

شملت الدراسة الميدانية 03 مؤسسات جامعية (الأغواط ، البويرة ، تيارت)

جدول رقم 01: مجتمع الدراسة

المؤسسة	الاستمارات الموزعة
جامعة الأغواط	90
جامعة البويرة	50
جامعة تيارت	60
المجموع	200

المصدر : من إعداد الباحثين

2.1 عينة الدراسة : يتألف مجتمع الدراسة من مجموع الأساتذة الجامعيين والذين يعملون في المؤسسات الجامعية (الإدارة العليا ، عمداء

الكليات ، رؤساء الأقسام ، أساتذة دائمين ، أساتذة مؤقتين) والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم 02: عينة الدراسة

البيان	التكرار	النسبة %
الاستمارات الموزعة	200	100
الاستمارات المسترجعة	160	0.8
الاستمارات غير مسترجعة	40	0.2
الاستمارات الملغاة	20	0.1
الاستمارات الصالحة للدراسة	140	0.7

المصدر : من إعداد الباحثين

التحليل الإحصائي :

الملاحظ من خلال جدول رقم (02) أن عدد الاستمارات الموزعة بلغ (200) استمارة والتي تم تحصيل منها 160 من أفراد العينة و20 استمارات فقدتها نتيجة الإهمال، والملاحظ أن نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل تمثل 70% من إجمالي الاستمارات الموزعة وهي نسبة جيدة للتحليل.

2. أدوات الدراسة :

تم تصميم الاستبانة بالاستناد إلى دراسات سابقة ، كما تم عرضها على مجموعة من المختصين الأكاديميين من أجل التحكيم ، وبعد إجراء التعديلات المناسبة تم توزيعها على عينة الدراسة ، حيث تقسيم الاستبانة إلى محورين بالإضافة إلى البيانات الشخصية للمستجوبين ، حيث احتوى المحور الثاني مبادئ أخلاقيات الأعمال أما المحور الثالث فاحتوى على أسئلة متعلقة بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية ، وهذا بالاستعانة ببرنامج الحزمة التطبيقية الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss26 ، كما تم استخدام مختلف الأدوات الإحصائية الملائمة (التحليل الوصفي ، معاملات الثبات والصدق ، تحليل الانحدار الخطي البسيط)

3. طريقة القياس : استخدام أسلوب النمذجة :

تقدير النموذج:

نموذج الانحدار الخطي البسيط التالي:

$$y = f(x_i) = \beta_0 + \beta_1 x_1$$

Y = القيمة للأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

β_0 = مستوى الأداء الوظيفي في حالة غياب أخلاقيات الأعمال

X1 : مبادئ أخلاقيات الأعمال

B 1 : الميل الحدي لمبادئ أخلاقيات الأعمال ، والذي يعني أنه كلما التزم الأساتذة الجامعيين بمبادئ أخلاقيات الأعمال في

المؤسسات الجامعية كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي بقيمة B 1

4. التحليل الوصفي لمفردات العينة :

الجدول رقم (03) المتغيرات الوصفية لأفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة %
المؤهل العلمي	ماجستير	32	22.85
	دكتوراه	108	77.15
الوظيفة	أستاذ التعليم العالي	20	14.28
	أستاذ مساعد ب	36	25.71
	أستاذ مساعد أ	42	0.3
	أستاذ محاضر أ	30	21.42
	أستاذ مؤقت	12	0.085
الخبرة	أقل من 5 سنوات	40	28.15
	من 5 إلى 10 سنوات	55	39.28
	أكثر من 10 سنوات	45	32.57

المصدر : من إعداد الباحثين

التحليل الإحصائي :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن أفراد العينة حسب المؤهل العلمي من فئة الدراسات العليا (ماجستير ، دكتوراه) وهذا يدل على قدرة أفراد العينة على تفهم أسئلة الاستبانة والإجابة عليها، وهذا ما يعطي كذلك أهمية للبحث من حيث النتائج المتحصل عليها أما بالنسبة للوظيفة فأغلب أفراد العينة هم أساتذة دائمين ، وهذا ما يخدم هدف الدراسة، كما يلاحظ من خلال الجدول، أن 39.28% من المستجوبين يملكون خبرة أكثر من 5 سنوات هذا ما يعزز الثقة بإجابات العينة.

5. ثبات الدراسة :

تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة القياس، والجدول رقم (04) يبين معاملات كل متغير؛ بالإضافة إلى معامل الاستبانة ككل.

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمنا (معادلة ألفا كرونباخ) (cronbach's alpha) (α) للتأكد من ثبات أداة الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة قمنا باختيار عينة استطلاعية مكونة من (140).

يكون معامل الثبات ضعيفا إذا كانت ألفا أقل من (60%)

يكون معامل الثبات مقبولا إذا كانت ألفا تقع بين (60%) و (70%)

يكون معامل الثبات جيد إذا كانت ألفا تقع بين (70% و 80%)

يكون معامل الثبات ممتازا إذا كانت ألفا أكبر من (80%)

ويقصد بثبات الاستبيان: أنه يعطى نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغيرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة وقد تم التحقيق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل (ألفا كرونباخ) كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم (04): اختبار الثبات للمتغيرات

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات α كرونباخ
مبادئ أخلاقيات الأعمال	21	0.848
الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين	11	0.881
معامل الثبات الاجمالي	32	0.942

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار:

من الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرونباخ (يتراوح بين 0.848 و 0.881) وأن معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0.942 وهو أكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور الاستبيان مما يدل على ثبات أداة الدراسة، حيث يمكن القول أنه لو تم إعادة توزيع نفس عدد الاستبيانات على نفس العينة أو عينة مماثلة من المجتمع فإن نسبة التطابق في الإجابات تكون 94.2% وهذا يدل أن الاستبيان يمتاز بالثبات.

كما يمكن اختبار الصدق مرة أخرى للتأكد من صدق الاستبيان باستخدام جذر معامل ألفا كرونباخ وبالتالي فقيمة معامل الصدق تكون محصورة بين الصفر والواحد وكلما اقتربت من الواحد يكون الاستبيان يمتاز بالصدق. وفي هذه الحالة جذر ألفا كرونباخ يساوي 0.970 وهو يقترب من الواحد لذا يمكن القول أن الاستبيان يمتاز بالصدق، ومنه نستنتج أن أداة الدراسة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

6. صدق الاتساق الداخلي :

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه الفقرة.

قاعدة : إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى المعنوية 0.01 ، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي.

1.6 صدق الاتساق الداخلي لعبارة الجزء الثاني حول مبادئ أخلاقيات أعمال

الجدول رقم (06) صدق الاتساق الداخلي لعبارة المحور الأول حول مبادئ أخلاقيات أعمال

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	Sig	النتيجة
المحور الأول: الشفافية				
01	يتعامل الأساتذة مع الطلبة بعدل ومساواة ويحترم مشاعرهم دون التمييز عرقي أو الديني أو الجهوي	**0.581	0.000	الارتباط دال إحصائيا
02	يتم توضيح أدوار الأساتذة في المناصب العليا.	**0.427	0.000	الارتباط دال إحصائيا
03	المهام الوظيفية لكل أستاذ واضحة ومعلنة	**0.801	0.000	الارتباط دال إحصائيا
04	يتجنب الأستاذ الجامعي الوساطة والمحسوبية في أداء عمله .	**0.404	0.000	الارتباط دال إحصائيا
05	يسمح للأساتذة بالاعتراض ومناقشة القرارات مع رؤسائه	**0.502	0.000	الارتباط دال إحصائيا
06	يتعامل المدير بكل شفافية وصراحة مع الأساتذة	**0.506	0.000	الارتباط دال إحصائيا
المحور الثاني: الإتقان				
07	يسعى الأساتذة إلى تحقيق أهداف الجامعة بكل إتقان	**0.644	0.000	الارتباط دال إحصائيا
08	يحترم الأستاذ مهنته ويؤدي عمله على أكمل وجه	**0.721	0.000	الارتباط دال إحصائيا
09	يعمل الأستاذ الجامعي على تنمية قدراته العلمية بهدف تحسين أدائه في العمل	**0.758	0.000	الارتباط دال إحصائيا
10	يجري الأستاذ على إنجاز الأعمال المطلوبة بأعلى كفاءة ممكنة	**0.741	0.000	الارتباط دال إحصائيا
11	تقوم الإدارة العليا بتشجيع الأساتذة بتأدية عملهم بصورة متقنة	**0.712	0.000	الارتباط دال إحصائيا
المحور الثالث: الأمانة				
12	يتعامل الأساتذة مع الطلبة بصدق وأمانة	**0.843	0.000	الارتباط دال إحصائيا
13	يجري الأستاذ على تأدية المهام الموكلة إليه بأمانة وإخلاص	**0.747	0.000	الارتباط دال إحصائيا
14	تستخدم مقتنيات العمل لأغراض العمل فقط وليس لأغراض شخصية	*0.375	0.000	الارتباط دال إحصائيا
15	تلتزم بإجراءات أمن المعلومات الخاصة والعامه	**0.542	0.000	الارتباط دال إحصائيا
16	أعطي معلومات صحيحة ومؤكدة عند السماح لي بذلك حسب الحاجة والغرض فقط	**0.647	0.000	الارتباط دال إحصائيا
المحور الرابع: المسؤولية				
17	يتعامل الأساتذة مع رؤسائهم بكل احترام و ثقة	0.743	0.000	الارتباط دال إحصائيا
18	يجري الأساتذة على تنفيذ أوامر وتعليمات المسؤولين ويلتزمون بالأنظمة واللوائح المتعلقة بالعمل	0.556	0.000	الارتباط دال إحصائيا
19	يقبل الأساتذة المهام الإضافية الموكلة إليهم وينجزونها بكل دقة	0.378	0.000	الارتباط دال إحصائيا
20	يقر الأستاذ الجامعي بخطئه المهني ويعمل على تصحيحه	0.474	0.000	الارتباط دال إحصائيا
21	يهتم الأستاذ الجامعي بمستقبل الجامعة ويجري على تحقيق رسالتها	0.655	0.000	الارتباط دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار :

من الجدول السابق نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مبادئ أخلاقيات أعمال دالة إحصائيا، حيث قيمة r المحسوبة (تتراوح بين 0.378 و 0.843) وهي أكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01، وبذلك تعتبر فقرات مبادئ أخلاقيات أعمال صادقة ومنسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

2.6 صدق الاتساق الداخلي لعبارات الجزء الثاني حول الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

الجدول رقم (07) صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني حول الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	sig	النتيجة
22	تشجيع وتحفيز الأساتذة يساهم في رفع أداء العمل	0.337	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
23	يتميز الأساتذة بالسلوك الوظيفي المتميز	0.580	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
24	يؤدي الأساتذة في الجامعة أعمالهم بكفاءة وفاعلية	0.703	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
25	تساهم القيم والمعتقدات السائدة لدى المؤسسات الجامعية في تحسن أداء الأساتذة	0.642	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
26	تستخدم المنافسة الأخلاقية بين الأساتذة في الجامعات لرفع كفاءة الأداء	0.717	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
27	يتم تقييم الأداء الوظيفي بناء على أسس علمية	0.730	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
28	تعمل الجامعة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام الأداء السنوي للإسهام في تحفيز الأساتذة	0.428	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
29	يلتزم الأساتذة بتعليمات وتوجيهات مدرائهم	0.668	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
30	يستطيع الأساتذة التكيف والتأقلم مع أي تغييرات طارئة في الجامعة	0.647	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
31	تسعى المؤسسات الجامعية إلى تطوير أداء عامليها وذلك من خلال القيام بالدورات والبرامج التدريبية	0.571	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا
32	يتوفر لدى الأساتذة الرغبة والاستعداد للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لإنجاز الأداء الوظيفي المطلوب .	0.336	0.000	يوجد ارتباط دال إحصائيا

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار :

من الجدول السابق نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين دالة إحصائيا، حيث قيمة r المحسوبة (تتراوح بين 0.337 و 0.730) وهي أكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة sig (مستوى المعنوية) أقل من مستوى الدلالة 0.05 و 0.01، وبذلك تعتبر فقرات الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين صادقة ومنسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

7. تحليل الانحدار الخطي البسيط واختبار الفرضيات :

قبل البدء في اختبار فرضيات يجب التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فقمنا باختبار كمولغروف سمنرنوف والجدول الآتي يبين النتائج التي تم التوصل إليها :

الجدول رقم (08) اختبار التوزيع الطبيعي

اسم المتغير	عدد الفقرات	قيمة z	قيمة مستوى الدلالة (sig)
الاستمارة ككل	32	0.058	0.200

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار:

من خلال اختبار الذي يبين نتائج اختبار (sAMPL k_ s) للتوزيع الطبيعي أن نتيجة اختبار الاستمارة ككل قدرت بـ 0.200 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يدل أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي يمكن استخدام الاختبارات المعملية لاختبار فرضيات الدراسة .

1.7 اختبار الفرضية الأولى :

H0 : لا توجد علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (09) اختبار الفرضية الأولى

DF	SIG	F	R
درجة الحرية	مستوى الدلالة	فيشر	معامل الارتباط
139	0.000	128.167	0.895

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) وجود علاقة قوية بين المتغير المستقل (مبادئ أخلاقيات أعمال) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين) حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون الخطي $R=0.895$ ، ونستنتج من ذلك أنه كلما كان هناك التزام بمبادئ أخلاقيات الأعمال كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة فيشر المحسوبة (128.167) ، وهي أكبر من قيمة فيشر الجدولية عند درجة حرية 139 ، وهذا يدل على أن النموذج دال إحصائياً. كما بلغت قيمة (Sig=0.000) وهي أقل من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

2.7 اختبار الفرضية الثانية :

H0 : لا تؤثر متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول رقم (10) اختبار الفرضية الثانية

معامل التحديد R2	T	معاملات		DF درجة الحرية	SIG مستوى الدلالة
		A	B		
0.800	11,312	2.273	1,537	139	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التحليل الإحصائي واتخاذ القرار :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن قيمة معامل التحديد $R^2=0.800$ وهذا يعني أن المتغير المستقل يفسر ما نسبته 80% من تباين المتغير التابع، وتدل قيمة R^2 على فعالية قوية للنموذج المقترح، بحيث أن مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) تؤثر على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين بنسبة 80% ، وهذا يعني أن هناك عوامل أخرى بقيمة 20% تؤثر على الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين . كما نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الانحدار الخطي البسيط (β) (1.537) وقيمة معامل الانحدار (a) (2.273) ، وبما أن قيمة معامل الانحدار موجبة هذا يعني أن الالتزام بمبادئ أخلاقيات الأعمال بقيمة وحدة واحدة يؤدي ذلك إلى زيادة المتغير التابع (الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين) بقيمة (1.537) وحدة. ويمكن تقدير معادلة نموذج الانحدار الخطي البسيط في الشكل التالي : $y = 2.273 + 1.537 X$ ، كما نلاحظ أيضا من خلال الجدول أن قيمة t المحسوبة (11,312)، وهي أكبر من قيمة t الجدولية عند درجة الحرية 139 وعند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) ، وعليه يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بتأثير متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية ، الأمانة ، المسؤولية ، الإلتقان ،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

خاتمة:

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بمعالجة مدى الدور الذي تلعبه مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين في بعض المؤسسات الجامعية ، التي كانت محل الدراسة الميدانية التي قمنا بها من أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وكان الغرض من ذلك هو الإجابة على الأسئلة المطروحة في إشكالية بحثنا، بطريقة تجعلنا نتعرف على مبادئ أخلاقيات الأعمال ومدى الدور الذي تلعبه في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ، مركزين على الجوانب التي تخدم الموضوع في الجانبين النظري والتطبيقي ، وفي الأخير توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

نتائج الدراسة

- ✓ توجد العديد من النظريات التي تحدد المفاهيم المتعلقة بأخلاقيات الأعمال والأداء الوظيفي؛
- ✓ تعتبر مبادئ أخلاقيات الأعمال ركيزة أساسية لتحسين الأداء الوظيفي بالنسبة للفرد والمؤسسة؛
- ✓ لا توجد خطوات معينة أو طريقة عمل توضح كيف يمكن للمؤسسة أن تكون ملتزمة أخلاقيا ، فالمنظمة الأخلاقية هي التي تركز ضمان الأبعاد والمبادئ الأخلاقية في مختلف جوانب بناءها .
- ✓ ترسيخ الجوانب الأخلاقية في المؤسسات الجامعية يخضع لحسابات الكلفة والمنفعة فالبرامج الأخلاقية تؤثر سلبا أو إيجابا في مستويات الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين .

✓ تؤثر متغيرات مبادئ أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإلتقان،) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

✓ توجد علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإلتقان،) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

اقتراحات وتوصيات :

- تعدد أخلاقيات الأعمال من أهم العوامل التي تساعد في تعزيز الأداء الوظيفي وتحسين الصورة الذهنية للعاملين بالمؤسسات أصبحت تكتسي ميزة تنافسية ؛
- إن احترام القوانين والتشريعات الحكومية يعد بعد أخلاقي لذا وجب احترام المواثيق والعمل بها وعدم تجاوزها ؛
- ضرورة زيادة الوعي من طرف مسؤولي المؤسسات بأهمية أخلاقيات الأعمال تجاه أفراد العمال ؛
- يجب على مسؤولي مؤسسات التعليم العالي بتسيخ أفكار وقيم أخلاقيات الأعمال كثقافة أخلاقية في الممارسات الإدارية.

قائمة المراجع:

1- المؤلفات:

- نسيم الصمادي، أخلاق العمل الشخصية والمؤسسية وتطبيقاتها العملية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الامارات العربية المتحدة، 2017.

2- المقالات:

- مسغوني منى، مخلقي امينة، آخرون، دور اخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر دراسة حالة قطاع الجمارك، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 5، العدد 5، أوت 2019.
- صافي بوبكر، تيقاوي العربي، دور اخلاقيات المقاول في تفعيل عمليات ادارة المعرفة التنظيمية في المؤسسات المقاولاتية دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ادرار أمودجا، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة احمد دراية بأدرار، الجزائر، المجلد 5، العدد 5، ديسمبر 2019.
- حوشين كمال، رحيل اسية، دور اخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الجزائر، المجلد 04، العدد 7، 2019.
- بن نامة فاطمة الزهرة، العشعاشي ثابت اول وسيلة، اخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم، المجلد 2، العدد 4، الجزائر، 2012.
- مباركة راجحي، لطفى شعباني، اخلاقيات الاعمال واثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان ببسكرة، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 11، العدد 1، 2019.
- بورحلة علال، دور اخلاقيات الاعمال في تحسين اداء المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 15، العدد 1، 2019.
- بولقواس سناء، الادارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الاداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة، مجلة بحاث قانونية وسياسية، مجلة الحقوق، المجلد 2، العدد 03، 2009.
- يوسف كمال، بن محمد إيمان، أثر الإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، مجلة أرساد للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 2، العدد 1، 2019.
- بن العايب محمد، تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة - دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية بالإدرسية-، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، 2020.

- خبابة عبد الله، بعجي سعاد، تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتعددة لقطاع المسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 6، العدد 01، 2008.
- حاكم أسماء، دولي لخضر، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة، مجلة البشائر الاقتصادية، الجزائر، المجلد 3، العدد 03، 2017.
- *Xavier Deroy, Qui contrôle l'éthique des affaires dans les situations d'évènement*, *Journal Management international Gestion International International Management*, vol 13, N2.2009.P11

3- الأطروحات:

- بلقايد محمود جواد، دور المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في الرفع من اداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، اطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال وحوكمة الشركات، غير منشورة، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019./2018.
- عبد القادر سعيد بنات، ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2009.

الهوامش:

- 1 نسيم الصمادي، أخلاق العمل الشخصية والمؤسسية وتطبيقاتها العملية، قنديل للطباعة والنشر والتوزيع، الامارات العربية المتحدة، 2017، ص 58.
- 2 *Xavier Deroy, Qui contrôle l'éthique des affaires dans les situations d'évènement*, *Journal Management international Gestion International International Management*, vol 13, N2.2009.P11
- 3 صافي بوبكر، تيقاوي العربي، دور اخلاقيات المقاول في تفعيل عمليات ادارة المعرفة التنظيمية في المؤسسات المقاولاتية دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ادرار أمودجا، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة احمد دراية بأدرار، الجزائر، المجلد 5، العدد 5، ديسمبر 2019، ص 144.
- 4 مسغوني منى، مخلقي امينة، آخرون، دور اخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الاداري والمالي بالمنظمات الحكومية في الجزائر دراسة حالة قطاع الجمارك، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 5، العدد 5، أوت 2019، ص 695.
- 5 بلقايد محمود جواد، دور المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات الاعمال في الرفع من اداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية لعينة من مؤسسات الغرب الجزائري، اطروحة دكتوراه في ادارة الاعمال وحوكمة الشركات، غير منشورة، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2019/2018، ص 66.
- 6 حوشين كمال، رحيل اسية، دور اخلاقيات العمل في تعزيز المسؤولية الاجتماعية، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الجزائر، المجلد 04، العدد 7، 2019، ص 213.
- 7 بن نامة فاطمة الزهرة، العشعاشي ثابت اول وسيلة، اخلاقيات الاعمال كميزة تنافسية لمنظمات الاعمال دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مقال منشور في مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة مستغانم، المجلد 2، العدد 4، الجزائر، 2012، ص 47.
- 8 مباركة راجحي، لطفي شعباني، اخلاقيات الاعمال واثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الحكيم سعدان بيسكرة، مجلة دفاتر اقتصادية، جامعة محمد خيضر، بيسكرة، الجزائر، المجلد 11، العدد 1، 2019، ص ص (438-439).
- 9 بورحلة علال، دور اخلاقيات الاعمال في تحسين اداء المنظمات، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، الجزائر، المجلد 15، العدد 1، 2019، ص ص (5-6).
- 10 بولقواس سناء، الادارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الاداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة، مجلة اجات قانونية وسياسية، مجلة الحقوق، المجلد 2، العدد 03، 2009، ص 209.

- 11 يوسف كمال، بن محمد إيمان، أثر الإلتزام بأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي على الأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية، مجلة أرصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية، ، المجلد 2، العدد 1، 2019، ص 77.
- 12 بن العايب محمد، تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة - دراسة حالة المؤسسة الإستشفائية بالإدرسية-، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، 2020، ص 333.
- 13 عبد القادر سعيد بنات، ضغوط العمل واثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، 2009، ص 33.
- 14 خباياة عبد الله، بعجي سعاد، تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتعددة نفضال المسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 6، العدد 01، 2008، ص 4.
- 15 بورحلة علال، مرجع سبق ذكره، ص 08.
- 16 حاكم أسماء، دولي لخضر، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة، مجلة البشائر الاقتصادية، الجزائر، المجلد 3، العدد 03، 2017، ص 259.
- 17 نفس المرجع السابق، ص 246.