

## دور أخلاقيات الأعمال في تعزيز كفاءة الأداء

### "دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في رئاسة جامعة زاخو"

نزار محمد علي<sup>1</sup> و جكر مصطفى اسماعيل<sup>2</sup> و آفان يوسف حجي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قسم علوم إدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة زاخو، اقليم كردستان العراق - العراق.

<sup>2</sup> قسم علوم اقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة زاخو، اقليم كردستان العراق - العراق.

تاريخ الاستلام: 2017/06 تاريخ القبول: 2017/09 تاريخ النشر: 2017/09 <https://doi.org/10.26436/2017.5.3.432>

#### الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على أخلاقيات الأعمال ودورها في تحقيق كفاءة الأداء لدى الموظفين الإداريين في رئاسة جامعة زاخو، واستخدم في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم أداة استبانة لمتغيري البحث لجمع البيانات والمؤلفة من (30) فقرة تمثل فقرات أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء، وقد تم تحليل ومعالجة مخرجات الاستبانة الموزعة على الموظفين الإداريين في رئاسة جامعة زاخو والتي عددها (44) استمارة إحصائياً وعرضها بواسطة حزمة (SPSS) الإحصائية باستخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وعلاقتي الارتباط والتأثير، وقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي لمتغير أخلاقيات الأعمال أن درجة الاتفاق الكلية وصلت إلى (62.28٪). ولمتغير كفاءة الأداء أن درجة الاتفاق الكلية وصلت إلى (46.67٪). وبناءً على اختبار مخطط البحث وفرضيته فقد توصل البحث إلى (وجود علاقة ارتباط معنوية بين أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء على المستوى الكلي). وكذلك توصل إلى (وجود علاقة تأثير معنوية لأخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء على المستوى الكلي). واستناداً إلى الاستنتاجات فقد وضعت مجموعة من المقترحات كان من أهمها يقترح على الجميع واجباً سواءً أكاديين أم موظفين في المؤسسة التعليمية عينة البحث ان يعملوا معاً لتحديد المقصود من أخلاقيات الأعمال، وكيفية تطبيقها في جسم الإدارة العامة بدقة وتفصيل. وإعطاء اهتماماً أكبر في كيفية الاستمرار في تطبيق أدوات التحكم الأخلاقياتي وعناصره، والتركيز على الالتزام بالنظم واللوائح كنموذج لتطبيق أخلاقيات الأعمال ولما له من دور في تعزيز أداء عمليات المؤسسة. مما يساهم ذلك في التأثير على كفاءة الأداء للموظفين في الجامعة، وتطوير قدراتهم وتحسين أدائهم بمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية وبرامج تدريبية كفوءة ومتميزة مختصة بجودة الأداء.

الكلمات الدالة: أخلاقيات الأعمال، كفاءة الأداء، الموظفين الإداريين، جامعة زاخو.

#### 1. المقدمة

والإدارة، كما أنهم من الركائز الأساسية لبناء المكانة العلمية للجامعة، لأن مستواها من مستواهم وسمعتها مستمدة من جهودهم. وأنطلاقاً من أهمية موضوع أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء من جهة وأهمية المؤسسة التعليمية (جامعة زاخو) ودورها في تحديد الاستراتيجية الخدمية للبلد ورسم السياسات الملائمة لتنفيذها من جهة أخرى.

جاء هذا البحث بتحليل علاقة أخلاقيات الأعمال بكفاءة الأداء في المؤسسة التعليمية، والهدف من وراء ذلك هو التعرف على نمط الاخلاقيات السائد ومستوى الأداء في المؤسسة المذكورة.

وتحقيقاً لما تقدم جاء البحث في خمسة محاور حيث تناول المحور الأول منهجية البحث. أما المحور الثاني اختص بتقديم خلفية نظرية لأخلاقيات الأعمال. وضم المحور الثالث كفاءة الاداء بإطار معرفي. وضم المحور الرابع فقرتين، الفقرة الأولى وصف وتشخيص متغيري البحث،

إن الحديث عن السلوك الاخلاقي الذي يجب أن يمارسه الفرد في أي مجتمع من المجتمعات أو أي بيئة تعتبر المعايير الحقيقية التي يقاس بها التقدم والازدهار والسمو في ذلك المجتمع، فهي بالطبع تساعد على تماسكه، وتعد مرجعاً يُحكم به على سلوك أفرادها، وأيضاً يوجه تصرفاته، لاسيما أنها تنبع من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، لذلك هي إيجابية بطبيعتها.

ويمثل الاهتمام بكفاءة الأداء والعمل على الرفع من مستواه التجسيد الحي للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة سواء كانت المؤسسة عامة أو خاصة وسواء كانت المؤسسة خدمية أو إنتاجية.

ولا شك أن المعنيين برفع كفاءة الأداء لمؤسسات التعليم العالي هم الموظفين الإداريين في الجامعة من خلال مساهمتهم الفعالة بالمعرفة



### 3. أخلاقيات الأعمال: خلفية نظرية

لدراسة الموضوع تم تخصيص جانب نظري وجانب تطبيقي، حيث سنحاول في هذا المحور التطرق إلى الجانب النظري لأخلاقيات الأعمال من خلال الآتي

#### 1.3 مفهوم أخلاقيات الأعمال:

قبل التحدث عن أخلاقيات الأعمال يحسن بنا أن نتطرق على بعض المعاني اللغوية والمفاهيم الاصطلاحية عسى أن تسعفنا ببعض المعارف العلمية عند ولوج أبواب الحديث عن أخلاقيات الأعمال. لذا سنعرّف الأخلاق في اللغة والاصطلاح ثم نتطرق إلى مفهوم العمل تمهيداً للحديث عن أخلاقه التي هي الهدف من هذا البحث.

يعرف (الدوري، وصالح، 2009، 432) الأخلاق في اللغة انها: جمع خُلُق، والخُلُق - بضم اللام وسكونها - هو الدين والسجية والطبع والمروءة، وحقيقته ان صورة الإنسان وهي نفسه واوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخُلُق لصورته الظاهرة ومعانيها واوصافها. اما معنى الخلق اصطلاحاً: فإنه قانون للمبادئ والقيم الاخلاقية التي تعطي سلوك الاشخاص أو المجموعات التي تتعلق بما هو صحيح وخطأ. كذلك تطرق (السكرانة، 2011، 26-27) الى مفهوم العمل لغةً: بأنه الفعل والمهنة وجمعه أعمال، وأعمله واستعمله غيره، واعتمل عمل بنفسه.

واصطلاحاً: هو ما يقوم به الشخص من نشاط إنتاجي في وظيفة او مهنة او حرفة. وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين: النشاط، والإنتاج“ فالركن الأول هو النشاط وهو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنيّاً. والركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج سواء كان إنتاجاً مادياً كاستخراجه من كنوز الأرض أو صناعة شيء ما، أو معنوياً كالوظائف الكتابية أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة (السكرانة، 2011، 26-27).

أشار (Pride et al, 2002, 37) إلى اخلاقيات الأعمال بأنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف العمل المختلفة.

يعرف (Helms.Marlin.M, 2006, 261) أخلاقيات الأعمال بأنها مبادئ ومعايير كدليلومؤشر للسلوك في العمل للتمييز بين ما هو صحيح أو خطأ أو أخلاقي وغير أخلاقي.

يعرف (ارديني، 2007، 157) أخلاقيات الأعمال بأنها الإطار الشامل الذي يحكم الأفعال والتصرفات باتجاه شيء ما، وتوضيح ما هو صحيح او مقبول وما هو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم القانون والاعراف، والتي تلعب فيه الثقافات التنظيمية وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده.

اما (Jones, 2007, 45) فقد عرفها بأنها المعتقدات عن السلوك الصحيح أو الخاطئ وترشيد الأشخاص في التعامل مع الآخرين وتحكم على القرار إذا ما كان صحيحاً وخلاقاً.

ويقصد بمصطلح اخلاقيات الأعمال مجموعة المبادئ والقيم والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة في ما يخص الجيد أو السيء وكذلك الصواب أو الخطأ في المواقف المختلفة. (العامري، الغالبي، 2008، 82)

يشير (Gu Huimin, 2011, 876) الى ان اخلاقيات الأعمال لا بد ان تتشكل بما لا يقل عن ثلاثة عوامل متمثلة في: القدرة على تنفيذ ما يعتبر من معايير السلوك الأخلاقي، والامتثال للآطار القانوني، وتحديد ما يعتقد أنه حق.

يصف (الجريسي، 2012، 9) أخلاقيات الأعمال بأنها المبادئ والقيم والمعايير التي تتوافق مع الشريعة الاسلامية نصاً وروحاً، والتي تُعدُّ أساساً لسلوك العاملين في الإدارة، والتي يجب عليهم الالتزام بها وعدم الخروج عنها لترقى عندها بالإنسان وتسهم في تقدمه وتكون بمثابة اتجاهات مركزية تساعد في التحكم على الأشياء وتقييم المواقف والتحكم بالسلوك بوجه عام.

تعرف (العقيلي، 2014، 10) أخلاقيات الأعمال هي عبارة عن المعايير والأسس التي تحكم الموظف ويجب التحلي بها وهي لا تختلف كثيراً عن الخلاق العامة للفرد المؤمن.

ومما سبق اعلاه يمكن إعطاء تعريف اجرائي لاخلاقيات الأعمال بأنها مجموعة من المعايير والقيم تحكم التصرفات والأفعال والتي تميز ما هو جيد او سيئ وما هو صحيح أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم القانون والشرع، والدور الذي تلعب فيه ثقافة المؤسسة التعليمية والسلوك التنظيمي دوراً أساسياً في تحديده.

#### 2.3 أهمية أخلاقيات الأعمال:

يشير(السكرانة، 2011، 22-23) إلى أهمية اخلاقيات الأعمال باعتبار علم الأخلاق من العلوم ذات القيمة الكبيرة حسب ما ادلى به العلماء، لكونه وسيلة للكشف عن اهداف ومهام العلوم الاخرى. وإن السلوكيات الاخلاقية وأدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن باقي السلوكيات في تحقيق حاجاتها الطبيعية، وهدفها تحقيق السرور والسعادة في الحياة الفردية والجماعية. وعليه فان الاخلاقيات هي وسيلة للنهوض بالأمة وازدهارها، وكذلك لتطور وتقدم المنظمات، وأن التاريخ يثبت لنا أن سقوط كثير من الامم والحضارات كان أحد اسبابها انهيار الاخلاقيات.

يبين (العطوي، 2013، 9-10) أنه لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس في ما بينهم وتمثل الاخلاقيات اهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والاخلاقيات تعد بمثابة دعامة أولى بحفظ الأمم والمجتمعات وضمن سيرها، والحكم على أي حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالاخلاقيات الفاضلة أو عدمه، كما أنها اساس لصلاح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة، وتبرز اهمية هذا الموضوع في كافة مجالات الحياة

أن أداء هذه المنظمة تم بصورة مترابطة ومتوازنة مع باقي الوحدات التنظيمية.

ويصف (عبدالكريم، ورجب، 2003، 181) كفاءة الأداء على إنها فحص تحليلي شامل لخطط وأهداف وطرق استخدام الموارد البشرية والمادية والمالية من أجل التحقق من كفاءة واقتصادية تلك الموارد واستخدامها بأفضل صورة وبكفاءة عالية بحيث يؤدي ذلك إلى تحقيق الاهداف المرجوه والخطط المرسومة لها.

يوضح (العطوي، 2013، 25) كفاءة الأداء بأنها ان يؤدي الموظفين الأعمال المناطة اليهم بالكفاءة العالية التي تتفق مع متطلبات وحاجيات طبيعة العمل محققين بذلك رضا المسؤولين والجمهور.

ومما سبق اعلاه فالتعريف الأجرائي لكفاءة الأداء هو عملية تحليلية شاملة لتنفيذ الخطط وطرق تشغيل واستخدام الموارد البشرية والمادية من اجل الوصول الى الأهداف المرسومة واقتصادية الموارد واستخدامها أفضل استخدام من قبل الموظفين الإداريين في الجامعة.

#### 2.4 أهمية كفاءة الأداء:

يشير (شاويش، 2005، 87-88) إلى أهمية كفاءة الأداء بما يلي: لكفاءة الأداء أهمية كبيرة في المنظمات والمؤسسات لتحقيق اهدافها من خلال قياس اداء العاملين وتنمية قدراتهم وكذلك مساهمة وفعالية المدراء والمشرفين في تنمية وتطوير العاملين وتوجيههم، وللأداء دور مهم وبارز في تحديد المكافآت المالية المناسبة والاجور والرواتب للعاملين حسب المعلومات المثبتة لدى المؤسسة. ويعد الأداء أداة لتقويم ضعف العاملين في المؤسسة واجراء تحسينات لادائهم. وأن قياس الاداء يحفز العاملين على الاحتكاك بمرؤوسيههم من اجل تحسين العلاقات وزيادة المعرفة الشخصية فيما بينهم. ويزود مسؤولي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة بمعلومات واقعية عن اداء العاملين واطواعهم، مما يعتبر مؤشراً ايجابياً في تحقيق المؤسسة لاهدافها المرجوة.

#### 3.4 أهداف كفاءة الأداء:

يشير (درة، والصباغ، 2008، 259 - 260) إلى انه اهداف كفاءة الأداء هي كالآتي:

- أ. يزود متخذي القرار في المؤسسة بمعلومات واقعية عن أداء العاملين.
- ب. يساعد إداريين المؤسسة في الحكم على مدى اسهام العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة.
- ج. يعد أداة لتقويم ضعف العاملين في اداء عملهم ويقترح إجراءات لتحسين أدائهم، من خلا التدريب داخل المؤسسة أو خارجها.
- د. يساهم في تقديم اقتراحات للمكافآت المالية المناسبة للعاملين، وزيادة رواتبهم او انقاصها.

وخاصة في الحياة العملية لما لها من تأثير بالغ على فعالية العاملين في المهن المختلفة وإنتاجيتهم، فالإلتزام بالقوانين وحدها لا يكفي ما لم تقترن بالالتزام الأدنى بتطبيق الاخلاقيات من قبل الموظف.

#### 3.3 أهداف أخلاقيات الأعمال:

يصف (Maguad, and Krone, 2009, 209-222) بأن

الالتزام باخلاقيات الأعمال تحقق الاهداف الاتية:

- أ. تحسين جودة ونوعية حياة المؤسسة.
- ب. تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي والدولي.
- ج. نجاح اعمال المؤسسة على المدى الطويل.
- د. زيادة ارباح المؤسسة.
- هـ. تحسين رضا الزبائن عن الخدمات المقدمة.
- و. تقليل معدل دوران العمل.
- ز. تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.

يشير (لويزة، 2012، 15) أن الالتزام باخلاقيات الأعمال المهنية يحقق أهداف عديدة منها: ضبط الاتفاقات والعادات ومجموع القيم والعرف والتقاليد المتفق عليها في أي محيط ما. والحد من التصرفات المهنية والشخصية التي ينبغي أن يتحلى به الموظفين داخل المؤسسة وضمان التزامهم بالوظيفة التي يعمل بها. والعمل على تفعيل نظام العقوبات لتفادي بعض من مظاهر الفساد الإداري. وتحقيق التوازن والمساواة بين الأحكام الأخلاقية وحقوق وحرريات الموظفين (بضبطها وتقنينها). ومن الضروري تغلب المصالح العامة على المصالح الخاصة للموظفين العاملين بشكل يتفق مع الانظمة واللوائح والتنظيمية داخل المؤسسة. وتقريب العمل من الموظفين بالاصغاء الى اهتماماتهم وانشغالهم وكذلك على تحسين نوعية الخدمات المقدمة لهم. وخلق الثقة المتبادلة بين إدارة المؤسسة والموظفين. وإزالة الطابع التسلسلي الذي يمكن ان تتصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها.

#### 4. كفاءة الاداء: اطار معرفي

يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمنظمة وله مكانة خاصة داخل أية منظمة ويعد الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي تمارسها وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد اهتم العديد من الباحثين والدارسين بموضوع الأداء وشهدت دراسات كثيرة للبحث عن الحلول للمشكلات المتعلقة بالأداء فقام العديد من الباحثين الكثر من الدراسات والأبحاث العلمية باعتبار يحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة. حيث سنحاول في هذا المحور التطرق إلى اطار معرفي لكفاءة الاداء من خلال الآتي:

#### 1.4 مفهوم كفاءة الاداء:

يعرف (السيسي، 1998، 243) كفاءة الأداء بأنها التحقق من تنفيذ المنظمة لأهدافها. وممارسة أوجه نشاطه المختلفة بمستوى مرتفع من الكفاءة لاستخدام الموارد المتاحة أفضل استخدام ممكن، والتأكد من

بشدة) على أداة البحث مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة البحث على مدى الالتزام بأخلاقيات الأعمال في رئاسة جامعة زاخو.

حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون بشدة على خمسة عبارات من المحور الخاص بأخلاقيات الأعمال في رئاسة الجامعة. وتتمثل في العبارات التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي وكما يلي:

أ. جاءت العبارة (X12) والتي تنص على إن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يحرص على تقديم المساعدة لزملائه في العمل بكل فرح وحسن خلق. بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (4.59 من 5) وبانحراف معياري (0.75). وتعزو هذه النتيجة إلى إن أفراد عينة البحث متفقون بشدة على تقديم المساعدة لزملائهم في العمل من أجل تحقيق الاهداف المرجوة.

ب. جاءت العبارة (X14) والتي تنص على أن الموظف الإداري يبذل جهداً أكثر من المطلوب بهدف اخراج العمل بأفضل درجة. بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (4.50 من 5) وبانحراف معياري (0.90). يعكس هذا ان الموظفين يتحملون على انفسهم بجهد اضافي غير مطلوب منهم لإكمال منظومة العمل لكي يخرج بالشكل الأمثل دون انتقاص وهذا الجهد الإضافي يأتي عن محبة في العمل دون إجبار من أجد.

ج. جاءت العبارة (X4) والتي تنص على ان الموظف يشعر بالفخر والاعتزاز لانتوائه للجامعة. بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (4.18 من 5) وبانحراف معياري (0.75). وهذا يرجع إلى شعور معظم الموظفين بأن عملهم مميز في قطاع الجامعة وأكثر فخراً من العمل في قطاعات أخرى لأن الجامعة تحمل رسالة علمية وخدمية للمجتمع أكثر من غيرها.

د. جاءت العبارة (X1) التي تنص على أن الإدارة الجامعية تعتبر الالتزام بساعات العمل مقدماً على الالتزامات الخاصة. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وذلك بمتوسط حسابي (4.11 من 5)، وانحراف معياري (0.89). وهذا يؤكد حرص الموظفين بتخصيص ساعات الدوام للعمل فقط وتأجيل او تعديل المواعيد الخاصة بالالتزامات الشخصية حتى لا تتعارض مع واجبات عملهم.

هـ. جاءت العبارة (X8) والتي تنص على إن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يفهم الوظيفة على انها التزام وتأدية المهام بكل دقة. بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (4.11 من 5) وبانحراف معياري (1.08). وذلك لأن وظيفتهم مرتبطة بأداء مهام محددة وضرورية وكل المهام مترتبة على بعضها البعض مثل السلسلة وإذا أخلى أحدهم بواجبه في العمل ترتب عليه إخلال في كل الأعمال والمهام الأخرى.

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون على تسعة عبارات من المحور الخاص بأخلاقيات الأعمال في رئاسة الجامعة. وتتمثل في

هـ. يعتبر تقييم الأداء طريق للتغذية العكسية، للكشف عن ما هو مطلوب من العاملين في ضوء معايير اداء معينة.

و. يساهم تقييم الأداء في تزويد مدراء ادارات الموارد البشرية بمؤشرات تنبؤية لعملية الاختيار والتعيين في المؤسسة.

يشير(جاد الرب، 2009، 511) إلى أهداف كفاءة الأداء بالآتي:

أ. إعطاء الفرصة الكاملة للموظفين لمناقشة الأداء ومعايير الأداء مع المشرفين.

ب. تعطي المسؤولين الفرصة في تحديد نقاط القوة والضعف الناتجة عن تقييم الأداء عن الموظفين.

ج. تتيح المشرفين الفرصة في صياغة وتحديد البرامج التي تساعد الموظفين على تطوير وتحسين ادائهم باستمرار.

د. تحديد عملية تقييم الاداء الاساس الذي يتم من خلاله تقديم المقترحات الخاصة بالرواتب والاجور والمكافئات والنقل والترقية وغيرها.

## 5. وصف متغيرات البحث وتشخيصه واختبار فرضياته

بهدف التعرف على ماهية المكونات الرئيسة في البحث وفرضياته وطبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء، فقد تم تخصيص هذا المحور لوصف وتشخيص متغيرات البحث واختبار فرضياته.

واعتماداً على ما تقدم فقد تم تقسيم هذا المحور إلى فقرتين:

### 1.5 الفقرة الأولى: وصف متغيرات البحث وتشخيصه:

تتناول هذه الفقرة وصف متغيري البحث وتشخيصهما، إذ تم ترميز وتصنيف هذين المتغيرين بهدف معالجتهما ابتداءً من التحليل الأولي للبيانات المتعلقة بمتغيري البحث مستخدمين النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري البحث. ولتحقيق ذلك فقد تم تقسيم هذه الفقرة الى الآتي:

1.1.5 وصف متغير أخلاقيات الأعمال وتشخيصه: تشير معطيات الجدول (1) إلى النسب المئوية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير أخلاقيات الأعمال (X1-X15)، إذ تشير النسب إلى إن (%62.28) من الأفراد المبحوثين متفقون مع مؤشرات هذا المتغير، و(%17.11) منهم غير متفقين، و(%20.61) متفقون نوعاً ما، وذلك بوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.08).

ويتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة البحث على محور أخلاقيات الأعمال للموظفين الإداريين في رئاسة جامعة زاخو، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.93 الى 4.59) وهي متوسطات تقع في الفئة (الثالثة والرابعة والخامسة) من فئات مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى درجة (اتفق نوعاً ما، واتفق، واتفق

عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.29 من 5) وبانحراف معياري (1.23). من الأخلاقيات والبدبيات أن يحافظ الموظفين على أسرار العمل لأن التفريط بها من قبيل خيانة الامانة وإفساد لمنظومة العمل التي ترتبت في هيكلها الأساسي على مجموعة من القواعد والاسرار الغير معلنة لكل الأشخاص.

و. جاءت العبارة (X10) والتي تنص على أن يحترم المدراء أخلاقيات العمل. بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.27 من 5) وبانحراف معياري (1.16). حيث الموظفين يجدون في الإدارات القدوة والمثل الأعلى في احترام أخلاقيات العمل وهم يسرون على نفس النهج من احترام اخلاقيات العمل.

ز. جاءت العبارة (X11) والتي تنص على ان يستخدم المدراء السلطة فقط لأغراض تخدم مصلحة العمل. بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.22 من 5) وبانحراف معياري (1.23). وهذا يعكس رؤية الموظفين ان المدراء لا يفرطون في استخدام السلطة المخولة لهم بشكل عشوائي بل يستخدمها فيما يفيد مصلحة العمل وليس الإخلال بهيكل العمل وتعطيل مساره الطبيعي.

ح. جاءت العبارة (X9) والتي تنص على أن يحترم المدراء قواعد العمل. بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.06 من 5) وبانحراف معياري (1.14). حيث أن كثيراً من الموظفين يعتقدون أن كثير من المدراء بالجامعة يلتزمون ويحترمون قواعد ولوائح وقوانين العمل المنظمة وهذا سر نجاح وفعالية العمل وانجاز المهام والتزام الموظفين.

كما أنضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون نوعاً ما على العبارة (X7) والتي تنص على إن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يشعر بالعدالة في التعامل بين جميع الموظفين، وبمتوسط حسابي (2.93 من 5) وبانحراف معياري (1.31). من المحور الخاص بأخلاقيات الأعمال في رئاسة الجامعة. وهذا الرأي المحايد يعكس عدم التأكد والثقة من أن العدالة في التعامل تنفذ بين الموظفين الإداريين بشكل مثالي ولكن يشوبها أحياناً ظلم أو محايدة أو تمييز.

العبارات التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط الحسابي وكما يلي:

جاءت العبارة (X6) والتي تنص على إن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يتابع التعليمات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر. بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.93 من 5) وبانحراف معياري (1.06). وهذا يعكس الالتزام من قبل الموظفين بالتعليمات التي تصلهم من الإدارة بكل دقة دون تهاون أو تقصير حرصاً على تنفيذها.

أ. جاءت العبارة (X2) والتي تنص على إن الالتزام بوقت العمل بشكل كامل. بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.90 من 5) وبانحراف معياري (1.09). يعكس هذا أن معظم الموظفين لا يغادرون مكان عملهم إلا بعد انتهاء وقت الدوام الرسمي حتى لو أنجز العمل المكلف به.

ب. جاءت العبارة (X5) والتي تنص على إن مساندة المدراء دوماً يرفع من مستوى الأداء في العمل. بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.84 من 5) وبانحراف معياري (1.18). وهذا يعكس رؤية الموظفين تجاه تعاون وتفاعل المدراء معهم لرفع مستوى الأداء وانجاز العمل، فيجدون أن هذا الاتجاه يتحقق بشكل كبير وواضح.

ج. جاءت العبارة (X13) والتي تنص على أن تبادل المصالح مع الزملاء في الإدارات الأخرى. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.70 من 5) وبانحراف معياري (1.24). يعكس هذا ثقة الموظفين أو وجود معلومات مؤكدة لديهم ان هناك علاقات وتبادل المصالح ومنافع بين الموظفين في إدارات مختلفة وأن هذا الأمر قد يكون في حيز الكتمان أو الأسرار.

د. جاءت العبارة (X3) والتي تنص على إن يتم التقييم بشكل اساسي على الأداء بدون النظر إلى النواحي الشخصية. بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.45 من 5) وبانحراف معياري (1.22). يعكس هذا أن التقييم لأداء الموظفين يكون بفصل الجوانب والعلاقات الشخصية بين المدراء والموظفين.

هـ. جاءت العبارة (X15) والتي تنص على ان يحافظ الزملاء في الإدارات على اسرار العمل. بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد

الجدول (1): النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير اخلاقيات العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأسئلة					ت
		لا اتفق بشدة 1	لا اتفق 2	اتفق نوعاً ما 3	اتفق 4	اتفق بشدة 5	
0.89	4.11	2.3	4.5	6.8	52.3	34.1	X1 يعد الالتزام بساعات العمل مقدماً على الالتزامات الخاصة.
1.09	3.90	4.5	4.5	22.7	31.8	36.4	X2 الالتزام بوقت العمل بشكل كامل.
1.22	3.45	4.5	22.7	20.5	27.3	25	X3 يتم التقييم بشكل اساسي على الداء بدون النظر إلى النواحي الشخصية.
0.75	4.18	0	2.3	13.6	47.7	36.4	X4 أشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائي للجامعة.
1.18	3.84	4.5	9.1	22.7	25.0	38.6	X5 مساعدة المدراء دوماً يرفع من مستوى الأداء في العمل.
1.06	3.93	4.5	4.5	18.2	38.6	34.1	X6 اتابع التعليمات الصادرة من الإدارة بشكل مستمر.
1.31	2.93	13.6	29.5	25	13.6	18.2	X7 أشعر بالعدالة في التعامل بين جميع الموظفين.
1.08	4.11	2.3	6.8	18.2	22.7	50	X8 أفهم الوظيفة على انها التزام وتأدية المهام بكل دقة.
1.14	3.06	11.4	18.2	31.8	29.5	9.1	X9 يحترم المدراء قواعد العمل.
1.16	3.27	9.1	15.9	27.3	34.1	13.6	X10 يحترم المدراء أخلاقيات العمل.
1.23	3.22	6.8	25.0	27.3	20.5	20.5	X11 يستخدم المدراء السلطة فقط لأغراض تخدم مصلحة العمل.
0.75	4.59	0	2.3	9.1	15.9	.772	X12 احرص على تقديم المساعدة لزملائي في العمل بكل فرح وحسن خلق.
1.24	3.70	6.8	9.1	27.3	20.5	36.4	X13 اتبادل المصالح مع الزملاء في الإدارات الأخرى.
0.90	4.50	2.3	2.3	6.8	20.5	68.2	X14 ابذل جهداً أكثر من المطلوب بهدف اخراج العمل بأفضل درجة.
1.23	3.29	6.8	20.5	31.8	18.2	22.7	X15 يحافظ الزملاء في الإدارات على اسرار العمل.
1.08	3.73	5.29	211.8	120.6	927.8	.443	المعدل
		1117.		120.6		.2862	

الجدول أعدا في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

### 2.1.5 وصف متغير كفاءة الأداء وتشخيصه

وهي متوسطات تقع في الفئة (الثالثة والرابعة والخامسة) من فئات مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى درجة (اتفق نوعاً ما، واتفق، واتفق بشدة) على أداة البحث مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد عينة البحث على درجة كفاءة الأداء في رئاسة جامعة زاخو.

حيث يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون بشدة على عبارة واحدة من المحور الخاص بكفاءة الأداء في رئاسة الجامعة. وهي العبارة (X27) والتي تنص على أن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يقوم بإنجاز المعاملات الورقية بسرعة. من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (4.06 من 5) وبانحراف معياري (1.02). وتعزو هذه النتيجة إلى إن أفراد عينة البحث متفقون بشدة على انجاز المعاملات الورقية بسرعة، وهذا يبين لنا تسك الموظف الإداري بالعمل الكلاسيكي الورقي والروتيني، وبذلك ينعكس سلباً على الارتقاء بالاداء العالي في العمل المؤسسي.

يوضح الجدول (2) النسب المئوية وقيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير كفاءة الأداء (X15-X30)، إذ تشير النسب إلى إن (46.67%) من الأفراد المبحوثين متفقون مع مؤشرات هذا المتغير، و(26.67%) منهم غير متفقين مع مؤشرات هذا المتغير، و(26.66%) متفقون نوعاً ما، وذلك بوسط حسابي (3.29) وانحراف معياري (1.16).

ومن خلال نتيجة الوسط الحسابي الكلي يتضح أن كفاءة الأداء التي يمارسها الموظفون الإداريين في رئاسة جامعة زاخو جاءت بدرجة عالية. وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي والذي يبدأ من (3.29 إلى 4) وهي الفئة التي تشير إلى الكفاءة العالية.

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوت في موافقة أفراد عينة البحث على محور كفاءة الأداء التي يمارسها الموظفون الإداريين في رئاسة جامعة زاخو، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2.52 إلى 4.06)

ز. جاءت العبارة (X18) والتي تنص على إن يبذل الموظفين الجهد الكافي لإنجاز الأداء في الوقت المحدد. بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.40 من 4) وبانحراف معياري (1.06). وتعزو هذه النتيجة إلى إن أفراد عينة البحث متفقون على بذل جهود كبيرة لسير الأعمال بكفاءة وبجودة عالية وفي الوقت المحدد لتحقيق الأداء المطلوب منهم.

ح. جاءت العبارة (X16) والتي تنص على إن يقوم الموظفين بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة. بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.15 من 4) وبانحراف معياري (1.06). وتعكس هذه النتيجة إلى حسن أستغلال الموارد من قبل الموظفين الإداريين في رئاسة الجامعة من أجل تحقيق أهداف العمل. كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون نوعاً ما على ستة عبارات من المحور الخاص بكفاءة الأداء في رئاسة الجامعة. وتتمثل في العبارات التي تم ترتيبها تنازلياً وحسب درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها وفقاً لأعلى قيمة للمتوسط الحسابي وكما يلي:

1. جاءت العبارة (X25) والتي تنص على إن تعمل إدارة الجامعة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي ليسهم في عملية التطوير التنظيمي. بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.97 من 3) وبانحراف معياري (1.22). وتنعكس هذه النتيجة على إدارة الجامعة بتقصيرها نوعاً ما في تحديث نظام تقييم الأداء السنوي وتطويره لينعكس إيجاباً على تحقيق كفاءة أداء عالية في الجامعة المعنية.

2. جاءت العبارة (X17) والتي تنص على إن هناك تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في إنجاز الأعمال. بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.86 من 3) وبانحراف معياري (1.23). وتعزو هذه النتيجة إلى إن الترابط بين المستويات الإدارية في رئاسة الجامعة كان دون المستوى المطلوب لإنجاز الأعمال وتحقيق الجودة المطلوبة.

3. جاءت العبارة (X19) والتي تنص على إن تقدم مؤسستي برامج تدريبية للعاملين لتساعدهم على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة. بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.86 من 3) وبانحراف معياري (1.23). وتعكس هذه النتيجة إلى إن رئاسة الجامعة لديها تقصير نوعاً ما في فتح الدورات التدريبية التي تمكن الموظفين الإداريين من تطوير مهاراتهم والمهام بالتطورات البيئية التي تساعد في التغلب على المشكلات الإدارية التي تواجههم.

4. جاءت العبارة (X24) والتي تنص على إن هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل الرؤساء لمروسيهم لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.86 من 3) وبانحراف معياري (1.30). وتعزو

كما يتضح من النتائج أن أفراد عينة البحث متفقون على ثمانية عبارات من المحور الخاص بكفاءة الأداء في رئاسة الجامعة. وتتمثل في العبارات التي تم ترتيبها تنازلياً وحسب درجة موافقة أفراد عينة البحث عليها وفقاً لأعلى قيمة للمتوسط الحسابي وكما يلي:

أ. جاءت العبارة (X28) والتي تنص على أن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يتعامل مع زملاء العمل بشكل حضاري. بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.95 من 4) وبانحراف معياري (1.07). وتعزو هذه النتيجة إلى إن أفراد عينة البحث متحضرين في أداء عملهم وتقديم المساعدة لزملائهم في العمل من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

ب. جاءت العبارة (X20) والتي تنص على أن تؤثر الأنماط السلوكية للعاملين في المؤسسة التعليمية على حجم الأداء المطلوب. بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.79 من 4) وبانحراف معياري (1). وتعكس هذه النتيجة مدى تأثير الأخلاقيات والسلوكيات المتبعة من قبل الموظفين الإداريين على حجم الأداء المطلوب إنجازه من قبلهم.

ج. جاءت العبارة (X30) والتي تنص على أن نعامل الأشخاص المخالفين معاملة حسنة. بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.63 من 4) وبانحراف معياري (1.18). تبين لنا هذه النتيجة مدى حرص الموظفين الإداريين على تقويم العلاقات بينهم واعطاء فرصة ثانية لزملائهم في العمل من أجل تصحيح أخطائهم.

د. جاءت العبارة (X21) والتي تنص على أن تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في المؤسسة في تحسين الأداء. بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.59 من 4) وبانحراف معياري (1.26). وتعزو هذه النتيجة إلى الدور البارز للمعتقدات والقيم التي يتحلّى بها الموظفين الإداريين تبعاً لقيم مؤسستهم العلمية في تحسين الأداء.

هـ. جاءت العبارة (X29) والتي تنص على إن الموظف الإداري في رئاسة الجامعة يشعر بالرضا عن مستوى الإنجاز اليومي. بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.56 من 4) وبانحراف معياري (1.28). وهذا يعكس الشعور الإيجابي للموظفين عن مدى إنجازه للعمل اليومي ورضاهم عن ذلك لتحقيق الأهداف المرجوة.

و. جاءت العبارة (X26) والتي تنص على إن لدى زملائي الموظفين إحساس بالمسؤولية وحسب الإنجاز. بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (3.50 من 4) وبانحراف معياري (1.11). وتعكس هذه النتيجة إلى الاهتمام المتزايد من قبل الموظفين الإداريين واحساسهم بالمسؤولية التي كلفوا بها من أجل الارتقاء بالكفاءة المطلوبة للأداء.



هذه النتيجة إلى إن أفراد عينة البحث حريصون نوعاً ما على متابعة العمل أول بأول وفقاً للقوانين وقوانين العمل.

5. جاءت العبارة (X23) والتي تنص على أن يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء. بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.65 من 3) وبانحراف معياري (1.23). وتبين من ذلك عدم اعطاء الموظف الفرصة الكافية في المشاركة في ابداء آرائه في مجال التطور والابداع من اجل تحسين الأداء.

6. جاءت العبارة (X22) والتي تنص على أن الموظف يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل. بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة البحث عليها وبمتوسط حسابي (2.52 من 3) وبانحراف معياري (1.22). وتعزو هذه النتيجة إلى إن الاهتمام بالموظف واعطائه الثقة بالفكر التي يمتلكها وتطوير البرامج التدريبية لمواكبة التغيرات العالمية السريعة والارتقاء بالأداء العالي كانت دون المستوى المطلوب.

الجدول (2): النسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير كفاءة الأداء

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة	لا اتفق	اتفق نوعاً ما	اتفق	اتفق بشدة	الاستئلة	ت
		1	2	3	4	5		
		%	%	%	%	%		
1.09	3.15	6.8	18.2	40.9	20.5	13.6	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	X16
1.23	2.86	15.9	22.7	31.8	18.2	11.4	هناك تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في إنجاز الأعمال.	X17
1.06	3.40	4.5	13.6	34.1	31.8	15.9	يبذل الموظفون الجهد الكافي في العمل لإنجاز الأداء في الوقت المحدد.	X18
1.23	2.86	18.2	15.9	38.6	15.9	11.4	تقدم مؤسستي برامج تدريبية للموظفين لتساعد على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة.	X19
1	3.79	0	9.1	34.1	25.0	31.8	تؤثر الأنماط السلوكية للموظفين في المؤسسة التعليمية على حجم الاداء المطلوب.	X20
1.26	3.59	6.8	13.6	25.0	22.7	31.8	تسهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في المؤسسة في تحسين كفاءة الأداء.	X21
1.22	2.52	25.0	27.3	25.0	15.9	6.8	تمنح المؤسسة التعليمية مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابداعية تساعد في تطوير وتنمية إجراءات ونظم العمل.	X22
1.23	2.65	20.5	25.0	34.1	9.1	11.4	هناك اهتمام ومتابعة مستمرة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يبدي بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء.	X23
1.30	2.86	20.5	18.2	27.3	22.7	11.4	توجد متابعة وتوجيه من قبل الرؤساء لمرؤوسيهم بصورة مستمرة لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل.	X24
1.22	2.97	13.6	20.5	34.1	18.2	13.6	تعمل إدارة الجامعة على تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي باستمرار ليسهم في عملية التطوير التنظيمي.	X25
1.11	3.50	6.8	9.1	29.5	36.4	18.2	لدى زملائي الموظفين إحساس بالمسؤولية وحسب الإنجاز.	X26
1.02	4.06	2.3	9.1	6.8	43.2	38.6	اقوم بإنجاز المعاملات الورقية بسرعة.	X27
1.07	3.95	2.3	11.4	11.4	38.6	36.4	نتعامل مع زملاء العمل بشكل حضاري.	X28
1.28	3.56	6.8	20.5	9.1	36.4	27.3	نشعر بالرضا عن مستوى الإنجاز اليومي.	X29
1.18	3.63	9.1	6.8	18.2	43.2	22.7	نعامل الأشخاص المخالفين معاملة حسنة.	X30
1.16	3.29	6.01	16.06	726.6	126.5	620.1	المعدل	
		66.62		726.6		746.6		

الجدول أعدا في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

## 2.5 الفقرة الثانية: اختبار فرضيات البحث:

### 1.2.5 علاقات الارتباط بين أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء:

يمثل مضمون هذه العلاقة السعي إلى مدى تحقيق صحة الفرضية الأولى التي مفادها "توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين متغير أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء"، إذ تشير معطيات الجدول (3) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أخلاقيات الاعمال وكفاءة الأداء في رئاسة

استكمالاً للعمليات الوصفية والتشخيصية القائمة على معطيات التحليل الوصفي لمتغيري البحث أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء، وانسجاماً مع أهداف البحث واختباراً لفرضيته، تهدف هذه الفقرة إلى اختبار علاقات الارتباط والتأثير في الجامعة عينة البحث من خلال الآتي:

2.2.5 علاقة تأثير أخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء: يمثل مضمون هذه العلاقة اختباراً لفرضية البحث الثانية التي تشير إلى "توجد علاقة ذات تأثير معنوي لأخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء". إذ يتضح من الجدول (4) وجود تأثير معنوي لأخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (37.794) والتي هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.150) وضمن مستوى معنوية (0.05) وبدرجتي حرية (1،42)، إذ يتضح من معامل التحديد ( $R^2$ ) للأنموذج العام أن (0.47) من كفاءة الأداء يفسره أخلاقيات الأعمال في رئاسة جامعة زاخو، ويعزز ذلك قيمة معامل الانحدار (B1) الذي يدل على أن (0.688) من كفاءة الأداء في الجامعة المبحوثة هو نتيجة تغير وحدة واحدة من أخلاقيات الأعمال ويدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة (6.148) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (1.671) وعند مستوى معنوية (0.05). وعلى هذا الأساس تحقق قبول الفرضية الرئيسة الثانية. والتي تنص على "وجود علاقة ذات تأثير معنوي لأخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء".

الجدول (4): علاقة تأثير أخلاقيات الأعمال في كفاءة الأداء

R <sup>2</sup>	T		F		أخلاقيات الأعمال		المتغير المستقل
	الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغير المعتمد
70.4	1.671	6.148	3.150	37.794	880.6	970.7	كفاءة الأداء

\*: P < 0.05 d.f = (1,42) N = 44

هذه الحالة سينعكس على سلوك الموظفين في تطوير وزيادة أدائهم في المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها.

د. كشفت نتائج التحليل الوصفي ان هناك تفاوت في إجابات الموظفين الإداريين المبحوثين على عبارات محور أخلاقيات الأعمال، وذلك بوسط حسابي ما بين (2.93) إلى (4.59) وهي متوسطات تقع في الفئة (الثالثة والرابعة والخامسة) من فئات مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى درجة (اتفق نوعاً ما، واتفق، واتفق بشدة) على أداة البحث. مما يبيّن الاهتمام من قبل الجامعة المبحوثة بأخلاقيات الأعمال، وهذه الدرجة من الاتفاق تساعد لتحقيق كفاءة الأداء المطلوب تحقيقها.

ه. أشارت نتائج البحث أن كفاءة الأداء للموظفين في رئاسة جامعة زاخو ظهرت بمتوسطات حسابية ما بين (2.52) إلى (4.06) وهي متوسطات تقع في الفئة (الثالثة والرابعة والخامسة) من فئات مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى درجة (اتفق نوعاً ما، واتفق، واتفق بشدة) على أداة البحث. حيث أن درجة الاتفاق هذه على محاور كفاءة الأداء ينعكس إيجاباً على تحقيق اهداف الجامعة.

و. توصل البحث عن وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الأعمال السائد في الجامعة وكفاءة الأداء للموظفين فيها، وهي علاقة طردية.

جامعة وبمعامل ارتباط بلغت قيمته ( $0.68^{**}$ ) عند مستوى معنوية (0.05)، وتشير هذه النتائج إلى العلاقة المتوسطة بين اخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء في رئاسة جامعة زاخو عينة البحث أي ان كلما كان الالتزام بالسلوكيات الاخلاقية في مكان العمل في المؤسسة التعليمية محل الدراسة زادت كفاءة الأداء لديهم. وتفسر هذه النتيجة بأن الاخلاقيات تساهم في ترسيخ روح المسؤولية والاعتزاز بقوة العمل، ويعزز الثقة لديهم وفيما بينهم، مما يفتح لهم المجال في ممارسة المهام الموكلة إليهم دون الرجوع للإدارة العليا، في تنفيذ الأعمال. وعلى هذا الأساس تتحقق الفرضية الرئيسة الأولى. والتي تنص على "وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء".

الجدول (3): علاقة الارتباط بين أخلاقيات الأعمال وكفاءة الأداء

المتغير المعتمد	المتغير المستقل
كفاءة الأداء	أخلاقيات الأعمال
	0.68**

\*: P < 0.05 N = 44

الجدول أعدا في ضوء نتائج الحاسبة الالكترونية SPSS.

## 6. الاستنتاجات والمقترحات

تعد الاستنتاجات والمقترحات خلاصة لما توصل إليه البحث اعتماداً على النتائج النظرية والميدانية حيث تمثل هذه الاستنتاجات الركيزة الأساسية لوضع المقترحات وصياغتها التي يراها ضرورية للمؤسسة المبحوثة. وعليه يعرض المحور الحالي أهم الاستنتاجات والمقترحات ضمن فقرتين وهما كالآتي:

### 1.6 الفقرة الأولى: الاستنتاجات

توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات النظرية والميدانية ويمكن توضيحها من خلال الآتي:

- أ. اتضح ان غرس أخلاقيات الأعمال والالتزام بها من أجل الطموح بمستويات عالية لمجتمع غني بالتعاليم الاخلاقية السامية.
- ب. تبين ان الاهتمام بأخلاقيات الأعمال السائدة في المؤسسة من قبل مدراء الوحدات الإدارية يعد احد العناصر الرئيسية المؤثرة ايجاباً في مستوى الاداء، وقدرته على تحقيق الأهداف امر ضروري بغاية الأهمية.
- ج. اوضح الى أن كفاءة الأداء في رئاسة الجامعة عينة البحث كان في المستوى المطلوب، مما ينعكس على انجاز الأعمال المسندة اليهم وهذا مؤشر ايجابي لدى الموظفين نحو تحقيق الأهداف المرجوة. واستمرار

كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض- السعودية.

3. لويزة، دحيمن، (2012)، تأثير اخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، الجزائر.

#### 2.7 الدوريات:

1. ارديني، طه احمد حسن، (2007)، تحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات مهنة المحاسبة في العراق، دراسة لآراء مجموعة من المحاسبين في مدينة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد (85)، العدد (29)، الموصل- العراق.

2. عبدالكريم، عبدالعزيز مصطفى، ورجب أحمد، (2003)، تقييم كفاءة الاداء الصناعي لمصنع الكلا لتعليب الاسماك/ دراسة تحليلية للمدة 1997-2001، مجلة تنمية الرافدين، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد، المجلد (72)، العدد (25)، الموصل العراق.

#### 3.7 الكتب:

1. جاد الرب، سيد محمد، (2009)، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعضيم القدرات التنافسية، إدارة للنشر والتوزيع، كلية التجارة بالاسماعلية، جامعة قناة السويس- مصر.

2. الجريسي، خالد عبدالرحمن، (2012)، أخلاقيات الإدارة من المنظور الاسلامي والإداري، ط2، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، رياض- السعودية.

3. درة، عبدالباري إبراهيم، والصبغ، زهير نعيم، (2008)، إدارة الموارد البشرية "في القرن الحادي والعشرين"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

4. الدوري، ذكريا مطلق، وصالح، احمد علي، (2009)، ادارة الاعمال الدولية، منظور سلوكي واستراتيجي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

5. السكارنة، بلال خلف، (2011)، اخلاقيات العمل، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن.

6. السيسي، صلاح الدين حسن، (1998)، نظم المحاسبة والرقابة وتقييم الاداء في المصارف والمؤسسات المالية، دار الدسام للطباعة والنشر، بيروت- لبنان.

7. شاويش، مصطفى نجيب، (2005)، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

8. العامري، صالح مهدي محسن ، والغالبي، طاهر محسن منصور، (2008)، الادارة والاعمال، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

#### 4.7 المصادر الاجنبية:

1. Gu Huimin, Chris Ryan, (2011), Ethics and corporate social responsibility-An analysis of the views of chines hotel managers, international journal of hospitality management, Volume (30), No. (4). 876

2. Helms.Marlin.M, (2006), Encyclopedia of management, Thomson. P261.

3. Jones, Carothers, (2007), Organization theory, Design and change, 5th edition Pearson pretic Hall,NewJersy. P45.

4. Maguad, Ben. A, and Krone, Robert. M, (2009), Ethics and moral leadership, total quality management, Volume (20), No. (2), 209-222.

5. Pried W. M et al, "Business", Houghton Mifflin Company.

ز. أكدت نتائج البحث عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول درجات تأثير أخلاقيات الأعمال على كفاءة الأداء للموظفين في جامعة عينة البحث.

#### 2.6 الفقرة الثانية: المقترحات

تتناول هذه الفقرة أهم المقترحات التي أسفر عنها البحث واستناداً إلى الاطار النظري للبحث ونتائج تحليل البحث، والاستنتاجات التي تم التوصل إليها بما يأتي:

1. يقترح على الجميع واجباً، سواء أكانوا أكاديميين أم موظفين في المؤسسة التعليمية عينة البحث ان يعملوا معاً لتحديد المقصود من أخلاقيات الأعمال، وكيفية تطبيقها في جسم الإدارة العامة بدقة وتفصيل.

2. ضرورة إعطاء المؤسسة قيد البحث اهتماماً أكبر في كيفية الاستمرار في تطبيق أدوات التحكم الاخلاقياتي، والتركيز على الالتزام بالنظم واللوائح كنموذج لتطبيق أخلاق العمل ولما له من دور في تعزيز أداء عمليات المؤسسة.

3. ضرورة أن تعطي إدارة الجامعة اهتماماً خاصاً بجميع عناصر أخلاقيات الأعمال باعتباره متغيراً هاماً يساهم في التأثير على كفاءة الاداء للموظفين في الجامعة، مما سيؤدي إلى زيادة أدائهم الوظيفي وولائهم وانتمائهم للجامعة.

4. يقترح استخدام المؤسسة أقسام تتخصص بالاداء ويجب أن تعطى جميع الصلاحيات التي من شأنها أن تساعدها في أداء عملها على أكمل وجه. من اجل معالجة مشكلة تدني مستوى الأداء.

5. ضرورة الاهتمام والمتابعة من قبل الإداريين للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء، واعطاء الموظف الفرصة في المشاركة في ابداء آرائه في مجال التطور والابدع من اجل تحسين الأداء.

6. ضرورة اختيار الإداريين المثاليين والذين يكونون بأخلاقهم وحسن تعاملهم وتحقيقهم للعدل والمساواة قدوة حسنة.

7. حاجة إلى مزيد من الدراسات التي تشخص واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات بصورة عامة والجامعة بصورة خاصة.

#### 7. المصادر والمراجع

##### 1.7 الرسائل الجامعية:

1. العطوي، عواد محمد، (2013)، أخلاقيات العمل وودورها في تحقيق كفاءة الأداء، "دراسة تطبيقية على منسوبي قيادة قطاع حرس الحدود بحقل"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض- السعودية.

2. العقيلي، هيا عبد الرحمن، (2014)، أخلاقيات العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة،

## رهوشتی کاری و پولی وانا بو دهستقه ئینانا که فائتا نه دایی "خواندنه کا شیکارییه بو بوچنین هژماره کا فرمانه برین کارگیری لسه روکاتیا زانکویا زاخو"

پوخته:

مه به ستا فی که کولینی زانینا رهوشتی کاری یه و دیارکنا پولی وانا بو دهستقه ئینانا که فائتا نه دای لدهف فرمانه برین کارگیری ل سه روکاتیا زانکویا زاخو" د که کولینیدا سیسته می و هسفی بی شیکاری هاتیه بکار ئینان" دیسان فورما پرسیاران هاتیه ناماده کرن ژ بو کومکنا پیزانینین فه کولینی کو ژ (30) برگه یا پیکهاتیه" و (44) فورم هاتینه به لاکرن لسه فرمانه برین کارگیری ل سه روکاتیا زانکویا زاخو" نه ژ فورمه ب ریکا به رنامه بی (SPSS) هاتیه شیکارکرن. نه نجامین فه کولینی بقی شیوهی دهرکه تن: (%62.28) رازیبون لسه رهوشتی کاری" و ریژه یا (%46.67) رازیبون لسه که فائتا نه دایی. دیسان پشت بهستن ب هیلکار و تیورا فه کولینی دیار بی (په یوه ندهیه کا معنه وی یا هه ی د ناقبه را رهوشتی کاری و که فائتا نه دایی دا لسه ئاستی گشتی) دیسان دهرکه ت (په یوه ندهیه کا کارتیکرنی یا معنه وی یا هه ی ژ لایی رهوشتی کاری فه که فائتا نه دایی لسه ئاستی گشتی). لدوماهیکی چه ند پیشنیا ره که هاتنه پیشکیشکرن یا ژ هه میان گرن گتر پیدقیه مه به ست ژ رهوشتی کاری بیته دهستنیشانکرن و چه وانیا جیبه جی کرنا وی د کاری دا بشیوه یه کی تیروته سه ل. و دیسان ته که ست کرن ل سه ریگیری کرنی ب سیسته م و رینمایان وه کو نه موزه ج بو جیبه جیکرنا رهوشتی کاری کو دبه نه گه ری به رزکنا ئاستی زیره کیا فرمانه برین زانکویا. په یقین سه ره کی: رهوشتی کاری، که فائتا نه دایی، فرمانه برین کارگیری، زانکویا زاخو.

## The Business Ethics and its Role in Achieving the Performance Efficiency "Analytical Study of the Views of a Sample to the Staff in the Presidency of University of Zakho"

### Abstract:

The research aims to identify the business ethics and their role in achieving the performance efficiency. Research descriptive and analytical approach were used. To identify the variables a tool has designed for data collection, consisting of (30) paragraph and its representing the paragraphs of business ethics and the performance efficiency. The outcomes of Questionnaire were analyzed and distributed to the administration staff at the presidency of Zakho University which was (44) statistical forms and displayed by (SPSS) using statistical forms average, standard deviations, and the relationship between the Line and influence. Descriptive analysis of the variables business ethics shown that the degree of overall variable agreement reached (62.28%). also, the degree of overall variable agreement of performance efficiency reached (46.67%). Based on the research test and its hypo thesis research found there were a significant correlation between business ethics and efficient performance at all level. The existence of moral effect was found in business ethics in the performance efficiency at all level. Based on the conclusion a subjection has set, the most important subject to everyone wither they are academics or employs in the education institution. Research sample shad work to gather to determine the works ethics and to give more attention in how to continue to apply the moral control and its elements, also to focus on compliance with regulation as model for the application of work ethic because of its role in enhancing the performance of the institution operations. All the powers would assist them must be given to wards an achieving the goals also in order to address the problem of the low level of performance. And develop their abilities and improve their performance also participating in scientific conferences, seminars and training programs specialized in quality of performance.

**keywords:** Business ethics, Performance efficiency, Staff, University of Zakho.