



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقتها بالانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين

*The degree of practicing of job ethics (profession) and its
relationship with job discipline in the Arab schools in the
northern districts from the point of view of teachers*

إعداد

أ/ نرمين جبران زحلاوي عيَّاش

باحثة دكتوراة بقسم الإدارة التربوية - كلية التربية

الجامعة العربية الأمريكية الريحان - رام الله - فلسطين

تاريخ الاستلام: - ٦ مارس ٢٠٢٤ م تاريخ القبول: ١٧ مارس ٢٠٢٤ م

DOI



الملخص :

هدفت الدراسة الى الكشف عن درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقتها بالانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وأداة الدراسة استبانة مكونة من (١٨) فقرة، موزعة على مقياسين هما: أخلاقيات الوظيفة (المهنة) (٦) فقرات، الانضباط الوظيفي (١٢) فقرة، هذا بالإضافة إلى المتغيرات الديمغرافية والتي تمثلها المعلومات الأولية. وقد تم تحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٤) من أعضاء هيئة التدريس.

وأظهرت النتائج أن مستوى أخلاقيات الوظيفة (المهنة) جاء بتقدير منخفض وبمتوسط حسابي بدرجة (٢.٣٤) كما بينت النتائج أن درجة الانضباط الوظيفي جاءت بتقدير منخفض وبمتوسط حسابي بدرجة (٢.٢٥)، وأن هناك وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) و الانضباط الوظيفي لدى مديري المدارس إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٨٨٥) وأشارت على أن العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما زاد درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) زاد الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين.

كلمات مفتاحية: الانضباط الوظيفي، أخلاقيات الوظيفة (المهنة)، المدارس العربية في لواء الشمال.

Abstract

The study aimed to explore the degree of practicing of job ethics (profession) and its relationship with job discipline in the Arab schools in the northern districts. To achieve this, the researcher employed a descriptive correlational approach, employing a questionnaire with ١٨ items divided into two scales: job ethics (profession) (٦ items) and job discipline (١٢ items), considering variables such as demographic variables as primary information. Validity and reliability of the questionnaire were confirmed, with a study sample of 374 male and female teachers.

The results revealed a low level of job ethics (profession), indicated by a mean score of 2.٣٤. Additionally, the study showed that the job discipline was rated as low, with a mean score of 2.25. Furthermore, a statistically significant correlation was observed at the level of ($\alpha \leq 0.05$) significance between the degree of practicing job ethics (profession) and job discipline, as evidenced by a Pearson correlation coefficient of (0.885). This indicates a positive relationship: a higher application of job ethics (profession) corresponds to a higher level of job discipline in Arab schools within the northern district from the point of view of teachers.

Keywords: job ethics (profession), job discipline, Arab schools in the northern district.

مقدمة :

تُعتبر المنظمة الناجحة هي التي تتمتع بموظفين ملتزمين، لأهميته في سير عمل المؤسسة وتطويرها وتنظيمها يقوم بشكل أساسي على العنصر البشري، لذلك دائماً تعمل على الاستثمار في الموارد البشرية، وذلك بتقوية العنصر البشري فيها وتطويره والذي يكون بالتأكيد إحدى نتائجه تطور المؤسسات وقوتها في مجالها، حيث إن العنصر البشري وأدائه المتكامل في مجاله هو مفتاح وأساس نجاح أي المؤسسة لذلك تعمل المؤسسات على تقوية واستثمار الموارد البشرية لديها وتولى اهتمام كبير لبحث ودراسة السلوك البشري، وسلوك الموظفين، والأفراد.

وبما أن الموارد البشرية من أهم عناصر النجاح في المؤسسات العامة، والمدارس بشكل خاص، يجب أن يكون مدير الموارد البشرية في كل مؤسسة على دراية جيدة بنظام القيم الدينية والثقافة والقانونية (أبو بكر، ٢٠٠٨). حيث تتلخص مهمتها في إدماج الأفراد الذين يتمتعون بالخبرات والمهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق أهداف المؤسسة، وينبغي على إدارة الموارد البشرية أيضاً توفير بيئة عمل تشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. لذلك كل مهنة أو مؤسسة تضع ما يجب وما لا يفعله لأعضائها. يتم إعطاء المؤسسات معايير. تتأثر هذه المعايير بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة، وتتم مراجعة قواعد السلوك بشكل دوري لتلائم الظروف المتغيرة (Halbusi & others, 2017). لذلك فإن "الانضباط يشكل نوع من أنواع اخلاقيات العمل فهو يضبط سلوك الافراد في ميدان العمل على مستوى جميع أنشطة المنظمة سواء كانت اقتصادية، او اجتماعية أو سياسية، ويؤدي الالتزام بسلوك الانضباط بتقليل الخسائر في العمل" (العبيدي، ٢٠١٨ : ٦٧).

فعندما يلتزم الأفراد بالقواعد والسياسات المهنية والسلوكية في مكان العمل، عندها يتحقق الانضباط الوظيفي للموظفين مما يحقق الأهداف المنشودة للمؤسسة، وعليه جاءت دراستنا بموضوع درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقتها بالانضباط الوظيفي في المدارس العربيّة في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين.

منهجية الدراسة

يهدف البحث الحالي الى عرض منهجية الدراسة من خلال الفقرات التي سيتم تناولها على النحو التالي:

١ - مشكلة الدراسة:

تتمثل أخلاقيات الوظيفة (المهنة) من المواضيع المهمة في المؤسسات العامة والمؤسسات التعليمية بشكل خاص بسبب الوعي الكبير بالنتائج والآثار السلبية، الناجم عن عدم الانضباط لبعض الموظفين والعاملين في المؤسسات التعليمية وخاصة في المدارس العربية في لواء الشمال، وفضلاً عن ذلك فان المسؤولين غالباً ما يجدون أنفسهم قي القرارات التي يتخذونها امام معضلات أخلاقية تملأ عليهم الفرز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ.

ويلاحظ جوانب قصور واضحة في مكونات أخلاقيات العاملين، وهذا يؤدي الى تفاقم الانحرافات الأخلاقية وتصبح صعوبات أخلاقية حقيقية تقف حجر عثرة في تطوير مستوى الخدمات المقدمة عليه تكمن مشكلة الدراسة الحالية في دراسة

درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقتها بالانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين. وعليه تتمثل بالسؤال الرئيس التالي: ما درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقتها بالانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

٢ - أسئلة الدراسة:

أسئلة الدراسة:

١- ما درجة ممارسة أخلاقيات العمل المهنية في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

٢- ما مستوى الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

٣- هل توجد علاقة ارتباط بين درجة ممارسة أخلاقيات العمل المهنية والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

٣- الفرضية الرئيسية:

وانبثق عن السؤال الثالث الفرضية الصفرية الآتية: "لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة اخلاقيات العمل (المهنية) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين".

٤- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في استخدام نتائجها لمدراء المدارس والمعلمين، وجميع العاملين في المؤسسات التعليمية، وبالأخص الجهات المختصة، وذلك من أجل الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات اللازمة التي تساعد على ممارسة اخلاقيات العمل (المهنية) وتحقيق الالتزام التنظيمي للارتقاء بمستوى الأداء العام للمؤسسة التعليمية.

٥- أهداف الدراسة:

ترمي الدراسة الحالية الى تحقيق عدد من الأهداف تتمثل بالآتي:

١. زيادة المعرفة النظرية والميدانية لدى الافراد المبحوثين عن مفهومي أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي.
٢. تقديم التوصيات والاقتراحات اللازمة لتعزيز وادامة بعدي الدراسة (أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي).

٦- حدود الدراسة ومحدداتها:

ستحدد الدراسة الحالية في إطار الحدود، والمحددات، الآتية:

- الحدود البشرية: ستقتصر على عينة من معلمي المدارس العربية في لواء الشمال.
- الحدود المكانية: ستطبق الدراسة على المدارس العربية في منطقة الشمال.
- الحدود الزمنية: ستطبق الدراسة في الفصل الدراسي الاول من العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).
- الحدود المفهومية والاجرائية:

اقتصرت الدراسة على الحدود المفاهيمية والمصطلحات الواردة في الدراسة. وسيقتصر موضوع الدراسة على درجة تطبيق أخلاقيات الوظيفة (المهنة) وعلاقته بالانضباط الوظيفي

في المدارس العربيّة في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين. وستحدد نتائج الدراسة بالأدوات المستخدمة وصدقها وثباتها وعينتها وإجراءات تطبيقها.

- منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة.
- أساليب جمع المعلومات وتحليلها:

الأدوات البحثية التي استخدمت لغرض الجانب النظري والتطبيقي كانت كما يلي:

- الجانب النظري: حيث تم الاعتماد في الجانب النظري على العديد من المصادر العربية والأجنبية تمثلت بالكتب والبحوث.
- الجانب التطبيقي: حيث تم اللجوء إلى استمارة الاستبانة في جمع البيانات الخاصة في الجانب التطبيقي بوصفها أداة للحصول على البيانات في عينة الدراسة وذلك من خلال توزيع على عينة الدراسة كالتالي:
- مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من المعلمين في المدارس العربيّة في لواء الشمال والبالغ عددهم (١٤٥٦٢) معلماً، حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم للعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣، بلغ حجم العينة (٣٧٤) معلماً ومعلمة من المعلمين في المدارس العربيّة في لواء الشمال، بحيث استخدمت معادلة روبرت ماسون لتحديد حجم العينة، ويظهر الجدول رقم (١) أدناه وصفا لعينة الدراسة الحالية حسب المتغيرات الديموغرافية.

جدول (١): توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة (التصنيفية)

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	169	45.2
	أنثى	205	54.8
	المجموع	374	100.0
المسمى الوظيفي	معلم	163	43.6
	معلم ومربي	133	35.6
	معلم ومركز	78	20.9
	المجموع	374	100.0

أداة الدراسة: تكونت أداة الدراسة من (١٨) فقرة، موزعة على مقياسين هما: (أخلاقيات الوظيفة (المهنة) (٦) فقرات، والانضباط الوظيفي (١٢) فقرة، هذا بالإضافة إلى المتغيرات الديموغرافية والتي تمثلها المعلومات الأولية.

صدق الأداة (Validity): تم عرض الأداة على مجموعه من الأساتذة الجامعيين ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الفلسطينية، لإبداء رأيهم في مضمون فقرات الأداة وفاعليتها نحو الفئة المستهدفة وتم تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها بما يتناسب وواقع مجتمعنا الفلسطيني، وقد استخدم مقياس (Likert) الخماسي، وجاءت الفقرات جميعها إيجابية وتم تصحيحها على النحو التالي: (كبيرة جداً (٥) نقاط، كبيرة (٤) نقاط، متوسطة (٣) نقاط، قليلة نقطتان، قليلة جداً نقطة واحدة). ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، وتحديد درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) لدى مديري المدارس في لواء الشمال، ومستوى الانضباط الوظيفي لدى المعلمين حولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح ما بين (٥-١) نقاط، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (المتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{٥ - ١}{٣} = ١.٣٣$$

وصنف تقدير درجة التوافر إلى ثلاثة مستويات، هي: منخفض (من ١ - أقل من ٢.٣٣)، متوسط (٢.٣٣ - أقل من ٣.٦٦)، مرتفع من (٣.٦٦ - ٥).

ثبات الأداة (Reliability): بعد تطبيق أداة الدراسة على العينة، تم حساب معامل الثبات للأداة عن طريق استخدام معادلة (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي، حيث بلغت قيمة معامل الثبات للأداة (٠.٩٧)، وهي قيمة مقبولة إحصائياً.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات العمل (المهنية):

هي مجموعة من القيم التي تسهم في رفع جودة العمل، وتنعكس هذه القيم على تحقيق دافع الرغبة في العمل من قبل الفرد، وهي "المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (حبيب وآخرون، ٢٠١٠).

هي مجموعة من القيم التي تستند على العمل الجاد والاجتهاد، والتي تعبر عن الإيمان بأهمية أخلاقيات العمل للموظف والتي تساهم في تعزيز شخصيته، وترسخ فيه قيم المصادقية، والقدرة على امتلاك المهارات الجديدة، والتقيّد بمجموعة من القواعد السلوكية

التي تحفزها وتطور اعماله، وتجسد ولاءه تجاه المؤسسة التي يعمل بها والالتزام بالوقت الخاص بأعماله وذلك لضمان أدائهم لوظيفته (الرمحي، ٢٠١٠).

ويُعرف إجرائياً أنه قيم ومبادئ يتحلى بها الفرد وتفرض عليه مهنته بأن يسلك بقواعد ومعايير أساسية بالعمل ليحترف مهنته.

الانضباط الوظيفي:

التعريف اللغوي لكلمة الضبط: "الضبط يدل على الحفظ بالحزم وهو مشتق من لفظ ضبطه ضبطاً، وهو لزوم الشيء وحبسه" (ابن منظور، ٢٠٠٣: ٨٨).

يُعرف الانضباط الوظيفي أنه "الجدية والالتزام، والدقة، وحسن أداء الواجب، واحترام حقوق الآخرين، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز، وبين ما هو محظور وغير مُباح، وهو أيضاً الحزم في تنظيم الأمور سواء في الوقت أو التصرفات" (عمر، ٢٠٠٨: ١٣٤٥).

ويُعرف إجرائياً أنه التزام الموظف بواجبات ومسؤوليات الوظيفة المُكلف بها، مما يعني وجود قواعد ولوائح محددة مسبقاً يجب على الموظف أن يلتزم بها.

الإطار النظري

مفهوم أخلاقيات العمل

لا يوجد إجماع في الرأي حول ما يشكل أخلاقيات العمل، فأخلاقيات العمل هي القدرة على الحفاظ على القيم الأخلاقية السليمة داخل مكان العمل. فهي موقف يشكل الطريقة التي يؤدي بها الفرد واجبات وظيفته بمعايير أخلاقية عالية (السيسي، ٢٠٠٧).

ويشير ياغي (٢٠١٢: ١٠٥) " ان المجتمعات المتقدمة لا تعتمد دائماً على امكانياتها المادية والتقنية بقدر ما تعتمد على امكانياتها البشرية القادرة على التمسك والالتزام بمجموعة من الاخلاقيات والسلوكيات المهنية".

"وتعد الاخلاق بمثابة خط الدفاع الأول لحماية المجتمعات فهي تتصل اتصالاً وثيقاً بالعملية الإدارية باعتبارها من اهم القواعد والمبادئ المنظمة للسلوك الإنساني التي من خلالها تنعكس على التزام الفرد بعمله" (طشطوش وآخرون، ٢٠١٢، ٥٨٢). ويرى حبيب وآخرون (٢٠١٠) بان أخلاقيات العمل ثقافة ومعتقد وجداني بأن العمل هو عمل أخلاقي

بحث، وأخلاقيات العمل تصقل شخصية الفرد وتمنحه القدرة الكبيرة للعمل على صقل الشخصية، والاستناد على مجموعة من القيم المُحددة، والتي تتميز بالاجتهاد والعمل الشاق. يجب على المؤسسات التعليمية ان تضع وتعزز مجموعة من القيم التنظيمية التي تتناسب معها، وذلك لأن لأن كل شخص لديه خلفيات ومعتقدات ومواقف مختلفة تجاه مواضيع مختلفة، ويجب توفير الإرشادات من قبل المؤسسة من أجل الحفاظ على بيئة عمل مرغوبة. في معظم الحالات تكون قيم المؤسسة انعكاسًا لمعتقدات مؤسسها ومبادئه (الرمحي، ٢٠١٠).

ومن التعريفات السابقة ترى الباحثة بأنه يمكن تعريف اخلاقيات العمل على انه مجموعة من القيم والمبادئ التي تعتمد عن الإيمان بفائدة العمل الأخلاقية، وتتسم أخلاقيات العمل بالمصادقية والنزاهة والمسؤولية والجودة العالية والانضباط والعمل الجماعي. وبناء على ذلك فان الذي يمتلك أخلاقيات عمل إيجابية سيأخذ في الاعتبار الآثار الأخلاقية لكل ما يفعله وسيضع حدودًا واضحة بين ما يراه مناسبًا وما لا يفعله، وفقًا لقيمه ومبادئه الخاصة.

أهمية أخلاقيات العمل

تُعتبر الاخلاق من أسس ثقافة الشركة المتماسكة والداعمة ومن الضروري للشركة بناء علاقة قوية مع عملائها، وكذلك من اجل الحفاظ على بقاء الموظفين في العمل يجب أن يتوفر في الشركات أخلاقيات عمل قوية (الأحمد، ٢٠٠٨). من اهميات أخلاقيات مكان العمل أنها تجعل جميع العاملين في المؤسسة مسؤولين عن أفعالهم، وتخلق إحساسًا بالأمان من خلال الحدود للموظفين. كما أنه يمكن للإدارة من اتخاذ القرارات التي تفيد المؤسسة ككل مع تلبية احتياجات المستهلكين والموظفين (ال سعود، ٢٠٠٤). كذلك تساعد أخلاقيات مكان العمل الموظفين على الشعور بالتقدير وبناء علاقات سليمة بين أعضاء المؤسسة (متوالي، ٢٠٠٦).

ويشير راضي وآخرون (٢٠١١) أن ثقافة العمل الأخلاقية ستساعد في تعزيز الصورة العامة للمؤسسة، فهذا يؤدي الى تسويق جيد للمؤسسة، فعندما يتعرف الناس على مؤسسة لديها نزاهة الموظفين والالتزام والمهنية في العمل، فسوف ينظرون إليها تلقائيًا على أنها تستحق الثقة وانها تعمل بمسؤولية وشفافية وتؤدي العمل بالجودة عالية.

ان أخلاقيات مكان العمل مهمة أيضًا خارج مكان العمل. في عالم الإنترنت المعاصر اليوم، تخضع كل شركة لفحص عام دقي ق. يساعد الحفاظ على المعايير الأخلاقية الشركات في الحفاظ على علاقات قوية مع المستهلكين من خلال وضع سوابق في صناعاتهم تتطلب الاحترام (صديقي، ٢٠١٢).

ويشير العامري وآخرون (٢٠٠٨) بأنه في المؤسسة التي لديها بيئة عمل أخلاقية، يظل العمال ملتزمين بنمو المؤسسة. ويتصرف الموظفون بمسؤولية لتحقيق أفضل نتيجة ممكنة. ويرى الصويعي (٢٠١٨) ان أهم جوانب ممارسات العمل الأخلاقية هو أن يصبح العمال متكيفين مع التغييرات. وإنهم يطورون تفكيرًا يتناسب مع التغييرات، ويصبحون متفهمين ويمكن الاعتماد عليهم وجديرين بالثقة ويتخذون خطوات لمنع أي اضطراب أو انخفاض في أداء المؤسسة (الصويعي، ٢٠١٨).

تنعكس الأهمية الكبرى لأخلاقيات العمل في النجاح الذي تحققه الشركة بسببه. الشركات الأخلاقية هي أماكن رائعة للعمل فيها. إنهم يهتمون باحتياجات واهتمامات موظفيهم ويوفرون لهم جميع الفرص للتميز في العمل. ويشعر الموظفون أيضًا بالدوافع والمسؤولية من أجل نجاح المؤسسة والعمل من أجلها (العرايضة، ٢٠١٢).

تشير العريضة (٢٠١٢) انه في الشركات الأخلاقية يتم اتخاذ القرارات الرئيسية بعد التشاور مع الموظفين ومراعاة مزاياهم مما يؤدي هذا إلى احترام الموظفين للقرارات والترحيب بها بكل إخلاص. هذه هي الطريقة التي تؤثر بها أخلاقيات العمل القوية على الأداء بالعمل، وبالتالي يؤدي إلى نمو والازدهار بالعمل أسرع للمؤسسة ويرى الحلبوشي وآخرون (Al Halbusi&others, 2017) أن في المؤسسات التي يعمل فيها الموظفون في عزلة أو يركزون فقط على أهدافهم الفردية ، هناك دائمًا فرصة للصدامات والمرارة. من ناحية أخرى، تعزز أخلاقيات العمل نمطًا عائليًا لبيئة العمل حيث يركز الجميع على الأداء الجماعي للمؤسسة. يثق الموظفون في الشركة لرعاية مصالحهم وهذا يؤدي إلى بيئة عمل حيث يحترم الناس بعضهم البعض ويكرسون أنفسهم لوظائفهم. حتى في حالة ظهور بعض سوء الفهم أو الخلافات، تتم مناقشتها وحلها داخليًا دون تدخل الإدارة.

أن الأخلاق هي العنصر الحيوي لتشكيل ثقافة تنظيمية فعالة يمكن أن تعزز الأداء المحسن مع التأكد من أن الأعمال الادارية ينظر إليها بشكل إيجابي من قبل كل من موظفيها

وعملائها. يعد إجراء تحقيق إضافي حول تأثير الثقافة التنظيمية الفعالة على أداء الموظفين وتصورات المراجعين أمراً مهماً لتحديد الممارسات المفيدة التي يمكن البلديات استخدامها لصالحهم. من المهم الإشارة إلى أن بيئة الأعمال الحديثة تتغير باستمرار وبالتالي تتطلب من المؤسسات الانتباه لتلك الاحتياجات والتكيف وفقاً لذلك. أخيراً تجدر الإشارة إلى أن الأخلاق مفهوم يتماشى أيضاً مع جهود المسؤولية الاجتماعية للشركات واستثماراتها في نمو المجتمع وتحسينه (حسن، ٢٠١١).

وترى الباحثة بعد عرض أهمية أخلاقيات العمل إلى مجموعة من القواعد السلوكية على الموظف أن يعرفها، لكي يعرف كيف يتعامل معها حتى تخلق بيئة إيجابية في العمل. ويمكن أن تؤدي أخلاقيات العمل القوية إلى معاملة الموظفين معاملة احترام وهذا بدوره يحفزهم ويطورهم ويزيد من دافعية العمل، وفي حال عدم وجود أخلاقيات العمل قد يؤدي إلى تصادمات وصراعات بالعمل، لذا فإن سياسات الإدارة عليها أن تشجع السلوك الأخلاقي والعدل لبقاء الموظفين في العمل على المدى الطويل.

خصائص أخلاقيات المهنة في العمل والمؤسسات المهنية:

يتمثل مفهوم أخلاقيات المهنة في العمل والمؤسسات المهنية بمجموعة من الخصائص الرئيسية لأخلاقيات العمل في المجال المهني خاصة والمؤسسات المهنية عامة، ويمكن ذكرها من خلال ما يلي:

1. الاحتراف: عندما يكون الموظف محترفاً يشمل كل شيء بدءاً من طريقة هندامه وتقديم نفسه في عالم الأعمال إلى الطريقة التي تعامل بها الآخرين. تجسد خاصية الاحتراف بشكل أساسي جميع العناصر الأخرى لأخلاقيات العمل القوية (الصويعي، ٢٠١٨).

٢. احترام القواعد والقوانين المهنية: يتمثل هذا البعد بأهمية التزام الموظف بجميع القواعد والقوانين المهنية الموضوعية في العمل والمؤسسة المهنية التي ينتمي لها، بحيث تتمثل بمتطلبات وشروط العمل المهني والتي تختلف من مؤسسة مهنية إلى أخرى، ومن أخلاقيات جميع الموظفين في المؤسسات المهنية المختلفة احترام هذه القواعد والقوانين المهنية وخاصة إذا كانت تعمل ضمن نمط العمل المهني التنافسي (Khuong&others, 2015).

3. العدالة والمساواة: يتمثل هذا البعد في تقسيم المهام المهنية للموظفين حسب قدراتهم ومكانتهم المهنية، وهذا ما يستدعي للعدل بين الموظفين والمساواة في تقديرهم حسب طبيعة مهامهم المهنية، والمشاريع المهنية التي يبذلون بها جهودهم (السيسي، ٢٠٠٧).
٤. الإتقان: يتمثل هذا البعد في أهمية أن يقوم الموظف بإنجاز المهام المهنية بطريقة متقنة وذات مستوى عالي في الكفاءة المهنية والخبرة؛ من أجل أن يكون الأداء المهني مناسب للعمل وطبيعة المهام المهنية.
٥. احترام الوقت المهني: تتمثل بأهمية تنظيم واستغلال الوقت الخاص بالعمل المهني، ومنها تقسيم وترتيب ساعات العمل المهني حسب الراحة والوقت المخصص للعمل والأداء المهني (حبيب وآخرون، ٢٠١٠).
٦. السرية المهنية: يتمثل بحفظ الأسرار المهنية وعدم البوح بها، وخاصة في العمل المهني الجماعي عندما يكون العمل مشترك وتفاعلي بين مجموعة من الموظفين (ياغي، ٢٠١٢).
٧. الصدق والأمانة: الصدق هي الحقيقة في كل الأمور هي مفتاح تعزيز مناخ أخلاقي. والحقائق الجزئية لا تساعد المؤسسة على تحسين أدائها. فاصدق والأمانة أهمية بالعمل المهني والإنجاز المهني بوضع قدرات ومهارات الموظف المهنية في العمل وعدم التقصير في الأداء المهني المطلوب (أبو بكر، ٢٠٠٨).
٨. المسؤولية: يقع على عاتق كل موظف مجموعة من المسؤوليات وعلى كل موظف أن يلتزم بها؛ من أجل أن يكون كل موظف على معرفة تامة بجميع مهامه المهنية وواجباته (أبو الكاس، ٢٠١٦).
٩. العمل المهني الجماعي: يتمثل بأخلاقيات الموظف في التعامل بشكل متفاعل ومشارك مع غيره من زملاء العمل المهني وغيرهم من العلاقات المهنية (العطوي، ٢٠١٣).
١٠. التواصل: الموظف يحترم ويقدر مساهمات الجميع، ويشارك الفضل في الإنجازات بحرية. ويظهر الامتنان للزملاء الذين يعملون بجد وتقديراً لعملائه المخلصين. وبينما

يأخذ عمله دائماً على محمل الجد، فإنه تسعى دائماً للحفاظ على روح الدعاية تجاه نفسه (حبيب وآخرون، ٢٠١٠).

وترى الباحثة انه من الضروري أن يتحلى الموظف على جميع خصائص الأخلاقيات المهنة في العمل والمؤسسات المهنية؛ من أجل أن يكون على معرفة بجميع السلوكيات الصائبة من السلوكيات الخاطئة، ومن أجل توجيه الموظف للأداء المهني الحسن، والانضباط بالعمل، ومن أجل زيادة الإنتاجية المهنية للموظف والمؤسسة المهنية.



مفهوم الالتزام التنظيمي

يمكن الإشارة إلى مفهوم الانضباط التنظيمي من خلال مداخل الالتزام التنظيمي وهي:
المدخل السيكولوجي والذي يركز على العلاقة بين الفرد والمؤسسة، بحيث يصف الالتزام بأنه توجه إيجابي نحو التنظيم.

المدخل التبادلي: وينظر إلى التنظيم على أنه العلاقة التبادلية بين الإسهامات والمنافع التي تحدث بين التنظيم والعاملين، على أن يكون السلوك مقبولاً ولا يتجاوز التوقعات الرسمية.
المدخل الاجتماعي: ويشير إلى الرغبة في زيادة الطاقة للعمل والولاء للنظام الاجتماعي.
المدخل السلوكي: هو الحالة التي يصبح فيها الفرد محددًا بأفعاله النابعة من أفكاره ومعتقداته التي تؤيد وتحدد نشاطاته، نظراً للاستعداد لبذل الجهد والبقاء عضواً في المؤسسة، وبذلك يهتم بما يفعله ويؤديه.

المدخل الاتجاعي: تعكس الاتجاهات طبيعة العلاقة بين الفرد والتنظيم ونوعيتها، فهي تشير إلى مدى قوة الارتباط بين ذات الشخص والمؤسسة. (ياسية، ٢٠١٧).

أبعاد الالتزام التنظيمي

تشير الدراسات التي اطلعت الباحثة عليها لوجود مجموعة من الأبعاد التي من الممكن عبرها الاستدلال على الالتزام التنظيمي، وفي سبيل الالتزام بغايات البحث العلمي ستقوم الباحثة بعرض الأبعاد التي أجمع عليها جمهور الباحثين.
أولاً الالتزام الوجداني: والذي يعرف بشعور الفرد بالارتباط بالمؤسسة ومعرفته بخصائص عمله.

ثانياً الالتزام المستمر: والذي يعرف بشعور الفرد بالقيمة الاستثمارية لاستمرار عمله في المؤسسة مقابل تركه العمل فيها.

ثالثاً الالتزام الأخلاقي: حيث تشير إلى شعور الفرد للانقياد الذاتي لأهداف المؤسسة وضرورة البقاء فيها والتزامه بضرورة الأخذ بأخلاقيات المهنة (حبيبة وآخرون، ٢٠١٨).



العوامل التي تساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي

-سياسات المؤسسة: حيث يجب أن تعمل السياسات الداخلية لمؤسسة على تحقيق الالتزام التنظيمي وحاجات الموظفين.

-الأهداف: يجب أن تكون للمؤسسة أهداف واضحة، لتحقيق الالتزام بهذه الأهداف.

١. أن تضع المؤسسة أنظمة حوافز معنوية ومادية للموظفين لزيادة تحقيق الالتزام التنظيمي.

٢. العمل على بناء ثقافة مؤسسية وقيادة في المجال، لإقناع الموظفين بضرورة الالتزام تجاه المؤسسة.

خصائص الالتزام التنظيمي

يتميز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص، نذكر منها على سبيل الذكر لا الحصر:

١. متغير نفسي داخلي ناتج عن ظروف موقفه، فهو لا يمثل حالة ملموسة.
٢. يمكن الاطلاع عليه عبر مجموعة من المؤشرات مثل الفاعلية والدوران.
٣. درجة ثبات الالتزام التنظيمي ليست مطلقة، إنما تتغير بتغير العوامل والظروف المحيطة.
٤. يتميز بالتفاعل الناجم عن رغبة الفرد، مما يزيد من فعالية أدائه ويعمل على تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط.
٥. تتمثل مخرجات النظام بالبقاء داخل المؤسسة والتمسك بأهداف وقيم المؤسسة.
٦. يعبر الالتزام التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد لصالح المؤسسة وقناعة الموظف بمبدأ الالتزام القانوني.
٧. يبرز عن حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية، وظواهر إدارية أخرى داخل المؤسسة (لحسن وآخرون، ٢٠٢٠).

مقومات الانضباط الوظيفي

لا يمكن ان يكون الانضباط بمعناه الصحيح الا إذا توفرت المقومات التالية: (براهيم، ٢٠١٦):

١. الطاعة: والتي تعتبر من أهم عناصر الضبط والربط، ولكي تتوفر الطاعة يجب أن تكون مبنية على اقتناع الافراد بالعادات والتقاليد التنظيمية التي تُؤدى الى التصرف السليم.
٢. القدوة الحسنة: يُعتبر هذا العنصر هو عنصر أساسي لتحقيق الانضباط، فاذا كان القائد والمسؤول هو قدوة حسنة للموظفين من خلال التزامه بالقيم والأخلاق العالية، فذلك يعكس على الموظفين، لأنهم سيقلدونه بمثل عمله.
٣. المدح والاستحسان وتقدير الفرد: المدح والاستحسان وتقدير من قبل القائد يُعزز من تقوية أواصر الانضباط.
٤. الثواب والعقاب: يتوجب على الموظف أن يشعر دائماً انه بمحافظته على الانضباط يكون بموضع التقدير والاحترام من قبل رئيسه، وان اهماله في تنفيذ الانضباط يعرضه للعقاب.

الدراسات السابقة

ان العديد من الدراسات سعت لتوضيح الدور الذي يلعبه الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي وسنستعرض البعض منها:

❖ دراسة حباشنه (٢٠٢٣)

هدفت الدراسة للتعرف الى أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداءه موظفي البلديات أجريت الدراسة على موظفي البلديات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية - أكدت الدراسة أن أخلاقيات العمل تساعد الموظف على أداء وجبات بقيم أخلاقية إيجابية تستند على عناصر النزاهة والمسؤولية و الجودة العالية و الانضباط و التواضع و العمل الجماعي.

❖ دراسة عسيري والمعمرى (٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مواقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة عيسر و اجريت هذه الدراسة على موظفي القطاع التعليم، ولبوغ لهذا الهدف استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات استُخدم الاستبانة على عينة ٩٩ فرد. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية - يوجد تطبيق للنزاهة والشفافية في قطاع

التعليم بمحافظة عيسر - يوجد تطبيق للاستقلالية والموضوعية في قطاع التعليم بمحافظة عيسر .

❖ دراسة العبيدي (٢٠١٨)

هدفت الدراسة للتعرف على أخلاقيات الأعمال و انعكاساتها على الانضباط الوظيفي، من خلال دراسة استطلاعية لأراء عينة من الأفراد العاملين في مديرية بلدية الموصل، وبلوغ هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي ، و استبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث بلغت عينة الدراسة ٦٠ فردا عاملا . وقد توصل إلى مجموعة من النتائج أهمها :توجد عالقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمل والانضباط الوظيفي في العينة وأظهرت. النتائج انه توجد علاقة تأثر ذات دلالة معنوية بين أخلاقيات العمال والانضباط الوظيفي في العينة المبحوثة.

❖ دراسة نور وآخرون (Nur, & Others, 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير أخلاقيات العمل والانضباط على الأداء الذي يتدخل من خلال الالتزام التنظيمي لموظفين في كلية بادانج الحكومية للفنون التطبيقية. كان الدافع وراء هذه الدراسة هو عدم الانضباط، والافتقار إلى المسؤولية وأخلاقيات العمل لدى الموظفين إهدار وقت العمل والأداء الوظيفي. واستخدم طريقة جمع البيانات من خلال الاستبيانات والملاحظة والمقابلات. المشاركون في هذه الدراسة هم ٤٠ موظف من كلية الفنون، في كلية الفنون التطبيقية بولاية بادانج. تستخدم طريقة أخذ العينات الإجمالية حيث يتم استخدام جميع السكان في هذه الدراسة كعينة بحث، وتوصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن أخلاقيات العمل لها تأثير كبير على الالتزام التنظيمي، والانضباط في العمل له تأثير كبير على الالتزام التنظيمي، والالتزام التنظيمي له تأثير كبير على الأداء، وأخلاقيات العمل له تأثير كبير على الأداء، والانضباط في العمل ليس له تأثير كبير على الأداء. بشكل غير مباشر، أخلاقيات العمل من خلال الالتزام التنظيمي لها تأثير كبير على الأداء وانضباط العمل بشكل غير مباشر من خلال الالتزام التنظيمي له تأثير كبير على الأداء.

❖ دراسة سوديرمان وآخرون (Sudirman & others, 2019)

هدفت الدراسة للتعرف على تأثير الانضباط الوظيفي وأخلاقيات العمل على أداء معلمي مدرسة سلطان اجونج الخاصة، دراسة استطلاعية لمعلمي المدرسة الخاصة، أجريت

الدراسة على عينة من المعلمين، بلغ عددهم ٣١ معلماً، وتمثلت أداة المستخدمة في الاستبانة، وأدوات البحث استخدم تحليل البيانات الانحدار الخطي المتعدد، الارتباط، معامل إزالة الرتبة، والاختبار المتزامن والجزئي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها - ١. متغيرات الانضباط الوظيفي وأخلاقيات الأفراد لها تأثير إيجابي وهام على أداء المعلم من أجل تحسين الانضباط الوظيفي في مدرسة. ٢. يجب أن يكون هناك نظام شفاف في تعيين معلمين دائمين يقومون بالتدريس فقط في مدرسة. ٣ - يجب ان التركيز على عمل المعلم لتحسين أخلاقيات العمل لمعلمي مدرسة الخاصة.

التعليق على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة التنوع في مناهج البحث المستخدمة فيها بين المنهج التحليلي في جمع البيانات والمنهج الوصفي الارتباطي، كما أنها استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتنوعت عينة الدراسة بين رؤساء أقسام وموظفين وموظفات، وأعضاء هيئة تدريس، وقد أفاد الباحثة الدراسات السابقة في الاطلاع على ما تم التوصل اليه في البحوث ذات العلاقة. وصياغة مشكلة الدراسة وأسئلتها. ووضع تصور مسبق عن منهجية الدراسة، وكيفية تحقيق أهدافها، وبناء الأداة وتطبيقها، والاطلاع على الأساليب الإحصائية التي تلائم الدراسة الحالية.

نتائج الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن السؤال كان لا بد من إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين كما يوضحه الجدول (٢):

جدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال أخلاقيات الوظيفة "المهنة" مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	يحافظ على سرية المعلومات الخاصة بـ"العاملين والطلبة"	2.43	0.89	48.6	متوسط
٢	يتابع مدير المدرسة السلوك المهني اللائق للعاملين في المدرسة	2.38	0.87	47.6	متوسط

٣	يحرص على متابعة تعاون المعلمين مع بعضهم البعض من أجل تحقيق الأداء الفاعل	2.35	0.84	47.0	متوسط
٤	يحرص على استغلال أوقات العمل لإنجاز المهام المطلوبة	2.34	0.86	46.8	متوسط
٥	يحرص أن يكون القدوة في تقبل النقد البناء في العمل الإداري والتعليمي في المدرسة	2.28	0.84	45.6	منخفض
٦	يحرص على بناء علاقات مهنية فاعلة مع العاملين في المدرسة	2.26	0.90	45.2	منخفض
	الدرجة الكلية	2.34	0.83	46.8	متوسط

يتضح من الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة "المهنة" بلغ (٢.٣٤) وبنسبة مئوية (٤٦.٨%) وبتقدير متوسط، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات أخلاقيات الوظيفة "المهنة" تراوحت ما بين (2.26 - 2.43)، وجاءت فقرة " يحافظ على سرية المعلومات الخاصة بـ"العاملين والطلبة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.43) وبنسبة مئوية (48.6%) وبتقدير متوسط، بينما جاءت فقرة "يحرص على بناء علاقات مهنية فاعلة مع العاملين في المدرسة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.26) وبنسبة مئوية (45.2%) وبتقدير منخفض.

السؤال الثاني: ما مستوى الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن السؤال كان لا بد من إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين كما يوضحه الجدول (٣):

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لفقرات مجال الانضباط الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
١	يمارس المساءلة الإدارية عندما تتوافر لديه المعلومات الدقيقة الموثوقة	2.4	0.85	48	متوسط
٢	يضع آليات (ضبط ومتابعة) لادوام الطلبة في المدرسة بالتنسيق مع مديرية التربية والتعليم	2.36	0.92	47.2	متوسط
٣	يحرص على الالتزام بالتسلسل الإداري في العمل داخل المدرسة	2.33	0.89	46.6	منخفض
٤	يمنع المحسوبية في المدرسة مهما كان أطرافها	2.31	0.84	46.2	منخفض
٥	يزود المشرفين بتقارير عن أداء جميع المعلمين بشكل دوري	2.26	0.78	45.2	منخفض
٦	يهتم مشرف المدرسة بمساعدة المدير عند وجود شكاوى من جانب المعلمين	2.25	0.74	45	منخفض
٧	يواجه المعلمين غير ملتزمين بالأنظمة والقوانين (استخدام الهاتف خلال حصص التدريس.. إلخ)	2.24	0.73	44.8	منخفض
٨	يلزم المعلمين بعدم تجاوز الصلاحيات الممنوحة لهم (إبعاد	2.24	0.85	44.8	منخفض

طالب، إلغاء حصّة دراسية وصرف الطلاب قبل انتهاء البرنامج التعليمي، وإلخ...				
يُزَم مشرف المدرسة (مفتش المدرسة) المدير بعدم تجاوز الصلاحيات الممنوحة له	9	2.24	0.89	44.8 منخفض
يتابع مدير المدرسة دوام جميع العاملين في المدرسة "الحضور والانصراف"	10	2.17	0.78	43.4 منخفض
يتابع تنفيذ الحصص الدراسية المطلوبة من المعلمين وفق البرنامج المدرسي المُعد مسبقاً	11	2.16	0.77	43.2 منخفض
يتابع الالتزام بمدونة السلوك الأخلاقي في المدرسة	12	2.08	0.69	41.6 منخفض
الدرجة الكلية		2.25	0.97	45.1 منخفض

يتضح من الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمقياس الانضباط الوظيفي بلغ (٢.٢٥) ونسبة مئوية (٤٥.١%) وبتقدير منخفض، أما المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الانضباط الوظيفي تراوحت ما بين (2.08 -2.40)، وجاءت فقرة "يمارس المساءلة الإدارية عندما تتوافر لديه المعلومات الدقيقة الموثوقة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢.٤٠) ونسبة مئوية (48.0%) وبتقدير متوسط، بينما جاءت فقرة "يتابع الالتزام بمدونة السلوك الأخلاقي في المدرسة" في المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي بلغ (2.08) ونسبة مئوية (41.6%) وبتقدير منخفض.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباط بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين؟ وللإجابة عن السؤال الثالث كان لا بد من فحص الفرضية الآتية:

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين.

ولفحص الفرضية، استخرج معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation) بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٤) يوضح نتائج اختبار معامل ارتباط بيرسون:

جدول (٤): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين (ن=٣٧٤)

مقياس الانضباط الوظيفي	مقياس أخلاقيات الوظيفة (المهنة)
معامل ارتباط بيرسون	الدرجة الكلية
**٨٨٥٠.	

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p < .05$) **

يتضح من الجدول (٤) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.885)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما زاد درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) زاد الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين.

الاستنتاجات:

- ١- تشير نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمقياس أخلاقيات الوظيفة "المهنة" لدى مديري المدارس في لواء الشمال في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين بلغ (٢.٣٤) وبتقدير متوسط، وهذا يعني أن مقياس أخلاقيات الوظيفة "المهنة" جاءت بدرجة متوسطة وغير كافية من وجهة نظر المعلمين.
- ٢- تشير نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لدرجة تطبيق لمقياس الانضباط الوظيفي لدى مديري المدارس في لواء الشمال في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين بلغ (٢.٢٥) وبتقدير منخفض، وهذا يعني أن تطبيق الانضباط الوظيفي لدى مديري المدارس جاء منخفضاً من وجهة نظر المعلمين.
- ٣- اظهر من خلال نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) والانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.885)، وجاءت العلاقة طردية موجبة؛ بمعنى أنه كلما زاد درجة ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) زاد الانضباط الوظيفي في المدارس العربية في لواء الشمال من وجهة نظر المعلمين.
- ٤- اتضح من خلال الدراسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) يشكل احدى العناصر الرئيسية من والانضباط الوظيفي، فهو يضبط سلوك الافراد في المدارس، كما يؤدي ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) بتقليل الخسائر واكتشاف نقاط التقصير، ومحاولة علاج

ذلك القصور التي تحدث في المدارس، وتعديل الانحرافات في العمل قبل تفاقمها من خلال الاتقان في العمل والشعور بالمسؤولية.



التوصيات

١. أوصت الدراسة الحالية على إجراء دراسات أخرى تتعلق بأخلاقيات العمل وسلم القيم وما يوفره من وسائل وأدوات الرقابة الداخلية التي تحدد السلوك وتعمل على نشر القيم الصحيحة
٢. لا بد من تعزيز العناصر الايجابية للموظفين في ممارسة أخلاقيات الوظيفة (المهنة) المهمة للانضباط العالي الذي يسهم في تقديم الإنتاجية المتميزة.
٣. أوصت الدراسة بتصميم وقيام برامج تدريبية لتعزيز السلوك الأخلاقي الإيجابي، والعمل على تغيير السلوك الأخلاقي السلبي.
٤. أوصت الدراسة بتنمية مهارات المعلمين ومديري المدارس من خلال استخدام المعايير الأخلاقية وصولاً الى تحقيق مستويات عالية من الانضباط الوظيفي.
٥. أن منظماتنا عامةً والمدارس خاصةً ما زالت تفتقر الكثير في مجال اخلاقيات العمل ويظهر ذلك واضحاً في المشكلات والمعضلات الأخلاقية التي تواجهها، فمن الضروري السعي وراء العمل وفق قواعد القائمة على أسس اخلاقيات العمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

١. الأحمد، حسام عبد الله. (٢٠٠٨). أثر الثقافة التنظيمية في تنمية السلوك الإبداعي للعاملين: بحث تطبيقي على مؤسسات الغزل والنسيج في مدينة حلب. رسالة ماجستير، جامعة لب، سوريا.
2. آل السعود، منصور بن ماجد بن سعود بن عبد العزيز. (٢٠٠٤). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالسلوك القيادي في الإدارة المحلية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ،السعودية .
٣. ابن منظور، محمد بن مكرم. (٢٠٠٣). لسان العرب، ج٩. مكتبة الرشيد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤. أبو الكاس، المعتمد بالله هاني علي. (٢٠١٥). اخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومة بقطاع غزة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، اكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين، غزة.
٥. أبو بكر، مصطفى محمود. (٢٠٠٨). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
٦. أبو جياب، محمد وأبو جياب، عطية. (٢٠١٧). مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة الاقتصاد والإدارة الجامعة الإسلامية.
٧. الرمحي، أحمد. (٢٠١٠). ورقة سياسات تعزيز ومأسسة المشاركة الاجتماعية في أعمال الهيئات المحلية الفلسطينية. وزارة الحكم المحلي بالتعاون مع مؤسسة رام الله
٨. السيسي، جمال أحمد وعباس، ياسر ميمون، (٢٠٠٧). محاضرات في الأصول الاجتماعية للتربية. كلية التربية النوعية ، جامعة المنوفية ، مصر.
٩. الصويغي، هند خليفة سالم. (٢٠١٨). دور القيادة الأخلاقية في الحد من السلوكيات المضادة للإنتاجية، بالتطبيق على العاملين بإدارة التوزيع بشركة العامة للكهرباء في مدينة بنغازي. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، المجلد (١)، العدد (١).ليبيا .
١٠. العامري، فالح والغالب منصور. (٢٠٠٨). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال والمجتمع. دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، الأردن.
١١. العبيدي، نور علي عبود. (٢٠١٨). أخلاقيات الأعمال وانعكاساتها على الانضباط الوظيفي. جامعة تكريت كلية الإدارة والاقتصاد، جملة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (٠٣)، عدد، ٨١.

١٢. العطوي، عواد محمد. (٢٠١٣). أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء. رسالة ماجستير، (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية؟ الرياض.
١٣. العرايضة، رائدة هاني. (2012). مستوى القيادة الأخلاقية لمدير المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
١٤. حباشنة، ضحى أحمد محمد. (٢٠٢٣). أخلاقيات العمل ودورها في تحسين الأداء الوظيفي لموظفي بلديات بالأردن. وزارة الادارة المحلية بلدية الكرك الكبرى، الاردن.
١٥. حبيب، كميل وبولس، جان. (٢٠١٠). أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير. المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الثانية، لبنان .
١٦. -حسن، أحمد علي. (٢٠١١). العلاقة بين أبعاد المناخ الأخلاقي ومدركات للعدالة التنظيمية في المستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، المجلد (٢) ، العدد (٣).مصر
١٧. راضي، جواد محسن وحسن، عبدالله كاظم. (٢٠١١). العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد ٧، العدد ٢١.العراق. جامعة الكوفة - كلية الإدارة والاقتصاد. العراق.
١٨. زويلف، مهدي حسن. (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية: مدخل كمي. دار الفكر، عمان. الأردن.
١٩. صديقي، أمينة. (٢٠١٢). تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية- دراسة حالة لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية ورقلة، رسالة ماجستير. جامعة قاصدي مرباح، الجزائر .
٢٠. طشطوش، رامي ومزاهرة، رانية عيسى. (٢٠١٢). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنية الارشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد ٢٠، العدد ٢.
٢١. عسيري، أحمد حسن عامر والمعمري، ياسر حسن سالم. (٢٠٢٠). واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة عيسر. مجلة البحوث والدراسات التجارية.
٢٢. عمر، أحمد مختار. (٢٠٠٨). معجم اللغة العربية المعاصرة. المجلد (الأول، والثاني). القاهرة: عالم الكتب.
٢٣. متولي، السيد. (٢٠٠٦). السلوك التنظيمي: المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق. القاهرة: مكتبة عين شمس، مصر .
٢٤. ياغي، محمد عبد الفتاح. (٢٠١٢). الاخلاقيات في الإدارة. دار النشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Al Halbusi Hussam, , ShehnazTehseen,& T. Ramayah(2017), The Impact of Organizational Justice on the Ethical Leadership under theModerating Influence of Perceived Support: A Conceptual Study,Malaysian Journal of Business and Economics, Vol. 4, No. 1, 2017, 46 – 64.USA
2. Khuong, Mai Ngoc and Do ThiThuy Dung (2015), The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust, **International Journal of Trade, Economics and Finance**, Vol. 6, No. 4,pp235-240.
3. Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). The Effect Of Work Ethics And Discipline On Performance That Is Intervening By The Commitments Of State Civil Organizations (A Case Study Of Educational Laboratory Staff At Padang State Polytechnic). International Journal Of Management Excellence (ISSN: 2292-1648), 12(2), 1805-1813.
4. Sudirman, A., Lie, D., Sherly, S., & Dharma, E. (2019). The impact of work discipline and work ethic on the teacher performance of Sultan Agung Pematangsiantar Private Middle School Teachers TA 2018/2019. International Journal of Business Studies, 3(3), 125-135.