



دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية
في محافظة طولكرم

The role of commitment to work ethics in improving administrative effectiveness
in Palestinian industrial companies in Tulkarm Governorate

محمود حجازي^{1*}، طارق مبروك²
Mahmoud Hijazi^{1*}, Tariq Mabrouk²
جامعة القدس المفتوحة، فلسطين
Quds Open university

تاريخ النشر: 2024/12/30

تاريخ القبول: 2024/09/22

تاريخ الإستلام: 2024/06/03

المستخلص: هدفت الدراسة للتعرف إلى دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، تبعاً لمجالات (الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية، الالتزام باحترام الوقت الوظيفي، الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي)، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة حيث تم توزيعها على الموظفين في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم والبالغ عددهم 657 موظف وموظفة منهم 135 موظف اداري حسب احصائيات دوائر الموارد البشرية في هذه الشركات، باستخدام العينة القصدية غير الاحتمالية وعددها 100 ، واستخدم برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل فرضيات الدراسة وأسئلتها، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومن أهمها: وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم. وبناء على هذه النتائج؛ تم وضع عدة توصيات ومن أهمها: حث إدارة الشركات الفلسطينية إلى ضرورة الالتزام باحترام القوانين والتشريعات الوظيفية باعتبارها من الأبعاد الأخلاقية وعدم تجاوزها لأنها تسهم في تطوير الفاعلية الإدارية. وكذلك تفعيل دور الأجهزة الرقابية على الشركات الفلسطينية وتوسيع صلاحياتها التي تتعلق بالرقابة على الالتزام باحترام الوقت الوظيفي، وزيادة وعي الموظفين بضرورة الاستمرار بالالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي، مما يزيد من قدرتهم على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم بما يحقق الأهداف الموضوعية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الوظيفة، الالتزام بالأنظمة والقوانين، احترام الوقت، السرعة والاتقان الوظيفي، الفاعلية الإدارية.

Abstract: The study aimed to identify the role of commitment to work ethics in improving administrative effectiveness in Palestinian industrial companies in Tulkarm Governorate, according to

*البريد الإلكتروني للباحث الرئيسي: mhejazi@qou.edu

the fields of (commitment to work regulations and laws, commitment to respecting work time, commitment to speed and work proficiency), and to achieve the study goal, the descriptive correlational approach was relied upon, using the questionnaire as a study tool, which was distributed to employees in Palestinian industrial companies in Tulkarm Governorate, numbering 657 male and female employees, including 135 administrative employees according to statistics from the human resources departments in these companies, using the non-probability intentional sample, numbering 100, and the SPSS statistical program was used to analyze the study hypotheses and questions, and the study reached several results, the most important of which are: the existence of a positive direct correlation with statistical significance between the role of commitment to work ethics and improving administrative effectiveness in Palestinian industrial companies in Tulkarm Governorate. Based on these results; Several recommendations were made, the most important of which are: Urging the management of Palestinian companies to adhere to respecting job laws and legislations as ethical dimensions and not to exceed them because they contribute to developing administrative effectiveness. As well as activating the role of regulatory bodies over Palestinian companies and expanding their powers related to monitoring commitment to respecting work time, and increasing employees' awareness of the need to continue to adhere to speed and work proficiency, which increases their ability to improve their performance and develop their skills to achieve the set goals.

Keywords: work ethics, commitment to systems and laws, respect for time, speed and work proficiency, administrative effectiveness.

1. مقدمة:

يسعى أصحاب العمل الى التركيز على الصفات الأخلاقية الحميدة التي يتمتع بها الموظفون، كونها أسلوب حياة تعكس قيم الأفراد وسلوكهم، فهي ليست مجرد مجموعة من القواعد، وإنما بمثابة البوصلة التي توجه سلوكيات الموظفين في علاقاتهم مع زملائهم ورؤسائهم وتعاملهم مع العملاء.

فالأخلاق تعتبر جزءاً متيناً في المهن كافة، ولا يتوقف أمر أخلاقيات الوظيفة عند حدود معينة بل يشمل كل نواحي الحياة، وتلقى أخلاقيات الوظيفة اهتماماً كبيراً لأنها تعتمد على التعاملات أفراد وفئات المجتمع، حيث يعد موضوع أخلاقيات الوظيفة موضوعاً شائعاً في العالم، وهو مهم وأساسي في حياة الأفراد منذ القدم، بحكم أنه لا يتعلق بالجوانب الفنية في العمل وإنما بالأساس الأخلاقي له، فهو لا يقتصر على مخاطبة العقل فحسب بل يتعداه إلى الضمير والوجدان، وهو حوار النفس قبل حوار الآخرين (عليوي وحملوي، 2020).

وقد حظيت أخلاقيات العمل الإداري، باهتمام المؤسسات بمختلف مجالاتها وأنشطتها في الوقت الراهن، نظراً لما لها من تأثير كبير على الأفراد العاملين، ودورها في تنمية وتطوير قدراتهم الفكرية والفنية، وبالتالي فإن نجاح المؤسسات واستمرارها مرهون بمدى قدرتها على الالتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية في العمل، مثل العدل والمساواة، والصدق والأمانة، وإتقان العمل وغيرها من الأخلاقيات الأخرى، وإنَّ أي خلل في تلك القيم ينتج عنه خلل في جوانب الحياة الوظيفية (الهزيلي، 2024).

ورغم الأهمية الكبيرة التي يمثلها موضوع الدراسة حيث يعتبر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة عنصراً حيوياً لتحسين الفاعلية الإدارية إلا أن هذا الدور يواجه العديد من القيود والتحديات التي تواجه الباحثين والتي من شأنها زيادة صعوبة الوصول إلى نتائج دقيقة وشاملة، فطبيعة الأخلاقيات التي تعد مفهوم نسبي متباين يختلف باختلاف القيم الأخلاقية من شخص لآخر ومن ثقافة إلى أخرى، يؤدي إلى صعوبة وضع تعريف دقيق وموحد له، وبالتالي صعوبة تحديد معايير واضحة وقابلة لقياس الأداء الأخلاقي، ناهيك عن بيئة العمل متضاربة المصالح والمتغيرات البيئية المستمرة والضغوط السياسية. مما يتطلب جهوداً مشتركة من المؤسسات والموظفين وصناع القرار والسياسات لتجاوز هذه التحديات.

كما تعد الفاعلية الإدارية وسيلة لقياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها ونموها وتطويرها، انسجاماً وتكيفاً مع بيئتها من حيث قيام الأفراد بتحقيق الغايات والأعمال بالشكل المطلوب، ويشير الأداء الإداري للعمل إلى سيره في خطوات، واتباع الإجراءات حتى إنجازها على الشكل المطلوب، فالفاعلية الإدارية تحتاج لرؤية استراتيجية (حديري وفاري، 2022).

والالتزام بأخلاقيات الوظيفة يلعب دوراً حاسماً في تحسين الفاعلية الإدارية على عدة مستويات، فعندما يلتزم العاملون بأخلاقيات الوظيفة، يتمكنون من بناء ثقة واحترام بين بعضهم البعض ومع الإدارة، وهذا يساعد على تعزيز التعاون وتحفيز الفريق للعمل بجدية وإخلاص، وعندما يتبنى الموظفون قيم النزاهة والصدق والشفافية في عملهم، يساهمون في بناء علاقات اجتماعية إيجابية داخل الفريق ومع العملاء والشركاء الآخرين، كما يؤدي الالتزام بالأخلاقيات إلى تحفيز الموظفين لتحقيق أعلى مستويات الأداء الشخصي والجماعي، حيث يشعرون بأنهم يعملون ضمن بيئة عمل عادلة ومحترمة، وأيضاً يساعد الالتزام بالأخلاقيات في تعزيز القيم المؤسسية وبناء ثقافة تعزز في مبادئ وأخلاقيات المورد البشري. (مفتاح، 2021).

وتناولت هذه الدراسة دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، لما للالتزام بأخلاقيات الوظيفة من تأثير إيجابي على الفاعلية الإدارية من خلال تعزيز التعاون والثقة، وتحفيز الأداء الفردي والجماعي، وحماية سمعة الشركات، وتعزيز قيمها.

2. مشكلة الدراسة وأسسها:

تبرز مشكلة الدراسة من خلال التعرف على ظواهرها، التي تتعلق بدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم حيث بينت دراسة (بوكنير، 2023) أن أول خطوة للإصلاح الإداري والقضاء على الفساد هي التخلي عن النظر إلى الأخلاقيات على أنها ترف إداري، أو أنها مفهوم

مثالي، واعتماد استراتيجية وطنية لتجسيدها في الواقع الإداري، ودراسة (Tamer, 2021) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية بين مناهج القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي وأداء الموظفين.

وفي ظل ارتفاع مظاهر الفساد الإداري الذي شهدته العديد من الشركات وتزايد الاهتمام بظاهرة الفساد الإداري في السنوات الأخيرة، نظراً لانتشارها في جميع الدول والمجتمعات، ولما لها من انعكاساتها السلبية على النشاط الاقتصادي، وعلى المجتمع ككل حيث لم تعد هذه الظاهرة مجرد مشكلة محلية أو داخلية، بل أصبحت ظاهرة عالمية ومعقدة (بوزيان ونوري، 2016)، ويعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة من الموضوعات المعاصرة التي تكتسب أهميتها باعتبارها تمثل الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري الذي قد يؤدي إلى تراجع فاعلية الأداء الإداري ويؤثر على مخرجات العمل وجودته، حيث سعت الشركات الفلسطينية إلى تحقيق جودة وفاعلية الأداء الإداري من خلال تعزيز المنظومة الأخلاقية للعمل فيها، والذي بدوره ينعكس إيجاباً على نمو الشركات وتحقيق النجاح فيها.

ويعد موضوع أخلاقيات الأعمال من الموضوعات المعاصرة التي تمثل الأداة المناسبة للحد من حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري. (بن يوسف وبرايم، 2022) ونظراً للدور الذي تلعبه القيم الأخلاقية في تحسين فاعلية أداء الموظفين تسعى الشركات في كافة الدول باختلاف قطاعاتها لإصدار مدونات أخلاقيات الوظيفة التي تسعى إلى تقريب الإدارة من جمهورها وتحسين صورة الموظف في نظرهم، من خلال القيام بالعديد من الأمور التي من شأنها التعرف على اهتمامهم، وكذا العمل على تطوير المنتجات والخدمات المقدمة، كون الموظف هو الممثل الحقيقي للشركة.

ومما سبق تتمثل مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي: ما دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية وهي:

1. ما دور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟
2. ما دور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟
3. ما دور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟

4. أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الناحيتين النظرية والتطبيقية، فالأهمية النظرية تنبع من الدور الكبير الذي تلعبه الأخلاق بصورة عامة، وأخلاقيات الوظيفة بصورة خاصة في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم لارتباطه بتحقيق الفاعلية الإدارية. وتمثل الدراسة إسهاماً متواضعاً من خلال إثراء المكتبة العربية والفلسطينية بدراسات في هذا

المجال: لزيادة فرصة الاستفادة منها. وهو يدرس القاعدة الأخلاقية التي تسهم في رفع فاعلية مستوى أداء الموظف، إذ أنه لا يمكن لأي شركة أن تستغني عن أخلاقيات الوظيفة، وعليه فإن هذا الموضوع يحتل أهمية بالغة بالنسبة لإدارة هذه الشركات. أما الأهمية التطبيقية، قد تفيد إدارة الشركات الصناعية التي تسعى دوماً لضمان احترام الموظف لأخلاقيات الوظيفة الذي من شأنه ضمان سير العمل بجودة وكفاءة عالية، وهذا يتطلب تفعيل آليات لتحقيق ذلك. وقد تفيد صناعات القرارات في الشركات الصناعية لاستشعار الدور الذي يمكن أن تلعبه أخلاقيات الوظيفة وانعكاسها على تحقيق الفاعلية لزيادة جودة وتطور أداء تلك الشركات، ومعرفة جوانب النقص للعمل على توفيرها. وأيضاً قد تفيد موظفي الشركات الصناعية لتعزيز الالتزام الأخلاقي بأخلاقيات الوظيفة ومتطلباتها وقواعدها للوصول إلى أداء فعال يخلو من الانحرافات ويتصف بالشفافية والنزاهة والعدالة الوظيفية.

أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لتحقيق الهدف الرئيس وهو التعرف إلى دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، ويسعى البحث إلى الوصول إلى الأهداف التالية:

- التعرف إلى دور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
- التعرف إلى دور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
- التعرف إلى دور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

5. فرضيات الدراسة:

تقوم هذه الدراسة على الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم. وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية وهي:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

6. حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: العام 2024، الحدود المكانية: الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم. الحدود البشرية: الموظفين الإداريين في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

7. مصطلحات الدراسة:

أخلاقيات الوظيفة: القواعد الأخلاقية التي تعد مصادر للقواعد القانونية المشكلة لمجموع الواجبات والالتزامات الخاصة بالموظف في إطار الوظيفة، فتصبح علماً للواجبات يبين القواعد السلوكية والأخلاقية للموظفين في علاقتها مع زملائهم، فيما بينهم أو في علاقتهم مع الغير (بوكنير، 2023، ص148).

ويعرفها الباحثان إجرائياً: المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب على الأفراد اتباعها أثناء ممارسة وظائفهم وأداء مسؤولياتهم في بيئة العمل، وتشمل أخلاقيات الوظيفة مجموعة من القيم والمبادئ كالتزاهة والشفافية والعدالة وغيرها.

الالتزام بالأنظمة والقوانين: الالتزام الموظف بالإطار القانوني والتنظيمي الذي يحدد القواعد والإجراءات التي يجب اتباعها في كافة المؤسسات والمنظمات مهما كان نوعها (مفتاح، 2021، ص48).

ويعرفها الباحثان إجرائياً: مجموعة من القوانين والتشريعات واللوائح التي تحدد الحقوق والواجبات والمسؤوليات للموظفين في الشركات.

احترام الوقت: الالتزام باحترام الزمن والالتزام بالمواعيد الوظيفية والجدول الزمني المحددة لإنجاز مهام العمل (الهزلي، 2024، ص1749).

ويعرف الباحثان احترام الوقت إجرائياً: بأنه يتضمن التقدير لوقت الآخرين وعدم التأخير في إنجاز الواجبات وأداء الأعمال أو الالتزام بالمواعيد المحددة مسبقاً.

السرعة والاتقان الوظيفي: القدرة على إنجاز المهام بفعالية وسرعة دون التضحية بجودة العمل، ويتطلب ذلك التوازن بين العمل السريع والدقيق دون إهمال أي جانب (لطفى وبريك، 2023، ص11).

ويعرف الباحثان السرعة والاتقان الوظيفي إجرائياً: بأنها القدرة على أداء المهام بفاعلية وفي وقت محدد، مع الحرص على تحقيق أعلى مستويات الجودة والدقة في العمل.

الفاعلية الإدارية: القدرة على تحقيق كافة الأهداف المرجوة بأقل قدر من الموارد والجهد من قبل الموظفين في الشركات، والقدرة على تنظيم الوقت والموارد بشكل ملائم، للخروج بقرارات سليمة، ومخرجات ذات كفاءة (خديري وفاري، 2022).

ويعرف الباحثان الفاعلية الإدارية إجرائياً: بأنها تتضمن القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب وتنظيم الموارد بطريقة تعزز الإنتاجية والكفاءة.

8. الأدب النظري والدراسات السابقة:

أخلاقيات الوظيفة: تعرف أخلاقيات الوظيفة بأنها الواجبات التي تفرض على الشخص بحكم ممارسته لمهنة معينة، بمعنى آخر، هي مجموعة القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة معينة وتحدد واجباتها والسلوك الذي يجب الالتزام به عند ممارسة أعمال معينة (لطي وبريك، 2023). وتعرف كذلك بأنها منظومة من القيم الاجتماعية والذاتية تحكم التصرفات الفردية والمؤسسية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة، وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية، وتعد الاستقامة والقيم الأخلاقية منتجاً للمعايير الأخلاقية والسلوكية في المنظمة وكيف يمكن توصيلها والالتزام بها في الممارسة وتشمل تصرفات الإدارة لإزالة وتخفيض الحوافز والإغراءات التي تدفع الأفراد إلى ارتكاب تصرفات غير مستقيمة، غير قانونية وغير أخلاقية (بلعباس، 2022). اذن فهي المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب على الأفراد اتباعها أثناء ممارسة وظائفهم وأداء مسؤولياتهم في بيئة العمل، والتي تشمل النزاهة والشفافية والعدالة وغيرها.

مصادر أخلاقيات الوظيفة: أخلاقيات الوظيفة تتألف من عدة مصادر ومبادئ تساهم في تشكيل السلوك المهني الأمثل في بيئة العمل، وتشمل:

الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية: يتضمن الالتزام بالقوانين والتعليمات التي تحددها المؤسسة أو الدولة لضمان سير العمل بانتظام وعدالة؛ حيث يجب على الموظفين الامتثال لهذه القوانين والأنظمة وتطبيقها في كل جوانب عملهم للحفاظ على بيئة عمل أخلاقية ومهنية، ويشمل هذا الالتزام أيضاً الإبلاغ عن أي مخالفات أو تجاوزات قد تحدث داخل المنظمة، مما يساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة، والامتثال للقوانين والأنظمة يعكس مستوى عالٍ من المسؤولية والنزاهة من جانب الموظفين، ويساعد على تجنب المخاطر القانونية والمالية التي قد تواجه المؤسسة، كما يعزز هذا الالتزام ثقة العملاء والشركاء والمجتمع بشكل عام في المؤسسة، مما يساهم في بناء سمعة إيجابية ودعم النجاح طويل الأمد للمنظمة (مفتاح، 2021).

الالتزام باحترام الوقت الوظيفي: يشير إلى ضرورة الالتزام بالمواعيد والجداول الزمنية المحددة للعمل، مع التأكيد على أهمية الدقة والانضباط في استخدام الوقت لزيادة الإنتاجية والكفاءة، وهذا يعني أن الموظفين يجب أن يكونوا حريصين على بدء يومهم الوظيفي في الوقت المحدد، واستغلال ساعات العمل بشكل فعال، وتجنب الأنشطة التي قد تؤدي إلى إهدار الوقت، كما يتضمن ذلك أهمية الالتزام بالمواعيد النهائية لتسليم المهام والمشاريع، والتعاون مع زملاء العمل لضمان التدفق السلس للعمليات والأنشطة داخل المؤسسة، بالإضافة إلى أن احترام الوقت الوظيفي يساهم في تعزيز بيئة عمل محترمة ومهنية، حيث يقدر كل فرد من أفراد الفريق وقت الآخرين وجهودهم (الهزيلي، 2024).

الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي: يعني الجمع بين العمل بسرعة وجودة عالية، حيث يُظهر الموظف قدرته على إنجاز المهام بكفاءة دون التضحية بجودة العمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة. هذا يتطلب التركيز والانتباه للتفاصيل، بالإضافة إلى استخدام المهارات والخبرات بشكل فعال لتحقيق النتائج المرجوة في الوقت المناسب. يجب على الموظفين أيضاً التحلي بالمرونة للتكيف مع المتغيرات والعقبات التي قد تظهر أثناء العمل، مع الحفاظ على مستوى عالٍ من الجودة. الالتزام بالسرعة والاتقان يعزز ثقافة العمل المتميزة ويؤدي إلى تعزيز الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة (عليوي وحملوي، 2020).

الفاعلية الإدارية: والفاعلية الإدارية هي النتيجة التي يحققها المدير والمقياس الذي يدل على إنجازه للأهداف، ومدى ما يحققه من مخرجات، وترتبط فاعلية المدير بقدرته على اختيار الأهداف المناسبة وصياغتها، ولتكون قابلة للقياس، والعمل على تحديد الأنشطة المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف، ويساعد المدير في الوصول إلى درجة عالية من الفعالية ومدى قدرته على تحديد الأشياء الصحيحة في العمل، ثم إنجازها (أودية، 2020).

وتعرف الفاعلية الإدارية بأنها قدرة المنظمة أو الإدارة على تحقيق أهدافها المحددة، بغض النظر عن الإمكانيات أو الموارد المستخدمة في هذه العملية، حيث تتمثل الفاعلية في مدى نجاح الإدارة في تحقيق ما تسعى إليه من أهداف، وتقاس بالنسبة بين الأهداف المحققة والأهداف المحددة مسبقاً، وفي الإدارة الحديثة تُعرف الفاعلية الإدارية بأنها قدرة المنظمة على استجابة سريعة ومرنة للتغيرات البيئية والسوقية، مع الحفاظ على الاستدامة والنمو على المدى الطويل (الزهراني، 2021).

والفاعلية الإدارية بأنها القدرة على تحقيق النتائج الصحيحة، مشدداً على أهمية تحديد الأهداف الصحيحة وتحقيقها بفعالية، وتحسين الفاعلية الإدارية يعني النجاح في الوصول إلى الأهداف المخطط لها؛ فالمؤسسات الناجحة تسعى لتحسين الفاعلية لضمان تحقيق أهدافها بشكل فعال وبأقل التكاليف الممكنة (أبو الغنم، 2021).

أهمية الفاعلية الادارية: تعد الفاعلية الإدارية من المفاهيم الأساسية في عالم الإدارة والأعمال، ولها أهمية كبيرة لعدة أسباب، منها (قطب ورضا، 2020):

1. تحقيق الأهداف: الفاعلية الإدارية تمكن المنظمات من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، من خلال استخدام الموارد المتاحة بأفضل طريقة ممكنة وتوجيه الجهود نحو النتائج المرجوة.
2. تعزيز الإنتاجية: تساهم الإدارة الفعالة في رفع مستويات الإنتاجية من خلال تحسين طرق العمل، وتحفيز الموظفين، وتحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.
3. تحسين صنع القرار: توفر الفاعلية الإدارية إطاراً يساعد القادة والمدراء على اتخاذ قرارات مستنيرة وفعالة تتماشى مع أهداف المنظمة واستراتيجياتها.
4. زيادة التنافسية: في عالم الأعمال المتغير، تعطي الفاعلية الإدارية المنظمات ميزة تنافسية عن طريق الابتكار والقدرة على الدخول السريع للسوق والتعرف على رغبات المستهلكين.
5. إدارة التغيير: تساعد الفاعلية الإدارية المنظمات على إدارة التغيير بشكل أفضل من خلال التخطيط الاستراتيجي والتواصل الفعال وتحفيز الموظفين على التكيف مع الظروف الجديدة.
6. تعزيز الرضا الوظيفي: الإدارة الفعالة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تعزز الرضا الوظيفي للموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الدوران وزيادة الولاء للمنظمة.

دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية: الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يلعب دوراً محورياً في تحسين الفاعلية الإدارية، حيث يؤدي التزام الموظفين بالأسس الأخلاقية إلى تنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، مما يحفزهم ويعزز

من أدائهم الوظيفي، كما يساهم احترام الحقوق والمصالح العامة في رفع مستوى الثقة بالمنظمة، وهو ما يدعم مكانتها بين العملاء وفي المجتمع ككل. وبالتالي فإن تعزيز الالتزام بالأخلاقيات يطور الكفاءة الأدائية للموظفين من خلال العمل الجماعي وتعزيز روح الفريق، وهو ما ينعكس بدوره على تحسين الفاعلية الإدارية للمنظمة (عليوي وحملوي، 2020). وتشكل أخلاقيات العمل جزء أصيل من ثقافة المؤسسة وتؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفين، فالموظف الذي يتمتع بأخلاقيات عمل قوية، يكون أكثر وعياً وإدراكاً لأهمية حسن التعامل مع المواطنين والالتزام بقواعد السلوك الأخلاقي، وهذا يعطي انعكاس إيجابي على مدى رضا الزبائن والعملاء مقابل الخدمات المقدمة. وإن فاعلية المؤسسة ما هي إلا انعكاس لفاعلية أقسامها، وكذلك فإن فاعلية الأقسام هي انعكاس لفاعلية مجموعات العمل داخل تلك الأقسام، وبالتالي فاعلية الأفراد المكونة لتلك الجماعات (علي، 2023).

الدراسات السابقة العربية:

سيتم عرض مجموعة من أهم الدراسات التي تتناول متغيري البحث، حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وتصنيفها إلى دراسات عربية وأجنبية ومن ثم التعقيب على هذه الدراسات.

دراسة (بوكنير، 2023) هدفت الدراسة للتعرف إلى أخلاقيات الوظيفة العمومية الحاجة إليها وسبل تجسيدها، والتعرف إلى مدى الالتزام بهذه الأخلاقيات لتحسين الفاعلية المهنية والإدارية، والوصول إلى الفهم الصحيح لأخلاقيات الوظيفة العمومية ومدى الحاجة إليها وآليات تجسيدها في واقع الموظفين وسلوكهم الوظيفي من خلال الإجابة على إشكالية الدراسة التي نصت على ما هي أخلاقيات الوظيفة العمومية وما هي طبيعتها؟ وهل هي من مجال الأخلاق أم من مجال القانون؟ وما مدى ضرورتها؟ وما هي العراقيل التي تواجه تجسيدها في الواقع الإداري؟ وكيف يمكن التغلب على هذه العراقيل؟ وحاولت الدراسة تقديم إجابات عن هذه الأسئلة من خلال استخدام المنهج الاستقرائي التحليلي لمختلف المفاهيم التي قدمها الفقه من أدبيات الموضوعات وجهود التشريع واستكشاف أكرهات الواقع، وفي ضوء ذلك أوضحت نتائج الدراسة أن أول خطوة للإصلاح الإداري والقضاء على الفساد هي التخلي عن النظر إلى الأخلاقيات على أنها ترف إداري، أو أنها مفهوم مثالي، واعتماد استراتيجية وطنية لتجسيدها في الواقع الإداري، كما يجب اعتماد المفهوم القانوني الرسمي لأخلاقيات الوظيفة العمومية المتسم بالخصائص المشار إليها في متن المقال وهي (الرسمية، الجماعية، الإلزامية). وكانت أهم التوصيات العمل على إصدار ميثاق أخلاقيات الوظيفة العمومية وإنشاء مكاتب محلية وقطاعية لأخلاقيات الوظيفة العمومية وتحديد اختصاصاتها بموجب القانون.

دراسة (لطفي وبريك، 2023) هدفت الدراسة للتعرف إلى أخلاقيات الوظيفة العمومية الجزائرية، والتعرف إلى مدى الالتزام بهذه الأخلاقيات لتحسين الفاعلية الإدارية، واستخدام المنهج التحليلي، للإجابة على إشكالية الدراسة ما مدى فاعلية وأهمية وضع أخلاقيات للوظيفة العمومية في الحد من الفساد ومكافحته في الإدارات العمومية بالجزائر؟ أوضحت نتائج الدراسة أن وضع مدونة لأخلاقيات الوظيفة العمومية والحرص على احترامها دور هام وكبير في التقليل من الفساد في الإدارة العامة، وأن أخلاقيات الوظيفة العمومية تعتبر كآلية للتقليل من الفساد في الإدارة العامة وذلك من خلال تجسيد مفهوم الاخلاق الوظيفية في القانون الاساسي للوظيفة العمومية الجزائرية وفق جملة من الواجبات الوظيفية كضوابط سلوكية تضبط سلوك الموظف داخل المؤسسات العمومية ولهذا كرس المشرع الجزائري آليات رقابية للحفاظ على هذه الاخلاقيات والمتمثلة في اجراءات تكريس اخلاقيات الوظيفة عن طريق تبرير الغيابات والتصريح بالممتلكات، وكذلك إخضاع الموظف للرقابة الإدارية وإخضاع الموظف للنظام التأديبي وذلك لحماية الوظيفة العمومية من مختلف اشكال الفساد الإداري.

دراسة (بن يوسف وإبراهيم، 2022) هدفت 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 حيث تم توزيع 200 استبانة على مختلف أفراد العينة وتم استرجاع 160 استبانة التي تشكل 80% والتي تعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في العلوم الاجتماعية، شملت الدراسة الميدانية 3 مؤسسات جامعية وهي (الأغواط، البويرة، تيارت) 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، الإتقان) في الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، توجد علاقات ترابطية بين متغيرات أخلاقيات الأعمال (الشفافية، الأمانة، المسؤولية، الإتقان) والأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

دراسة (بعجي، 2020) هدفت الدراسة إلى الكشف عن الأثر الإيجابي الذي تحدثه قيم وأخلاقيات العمل في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية من منظور الفكر الإسلامي؛ والتعرف على مدى الالتزام بأخلاقيات العمل لتحسين فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لهذه الدراسة، وأوضحت نتائج الدراسة أن الفكر الإسلامي دين يزخر بالقيم والمبادئ والأخلاق التي تؤهله إلى صنع نظرية إسلامية إدارية متكاملة يمثل الدين فيها الحكم الأول على أخلاقية الأعمال، وأن هذه القيم والأخلاقيات لها تأثير على الأنشطة الإدارية للمنظمات من بينها عملية اتخاذ القرارات، ومن أهم التوصيات الاعتماد على الشريعة الإسلامية (القرآن والسنة)، في إعادة تصميم ثقافة منظمات الأعمال وما تتضمنه من قيم وأخلاقيات متعلقة بالعمل، اعداد دليل أو دستور للسلوك الأخلاقي (مدونة أخلاقية) خاص بمبادئ وأخلاقيات العمل المهني، الاعتماد على إجراء دورات تدريبية في منظمات الأعمال للقادة وللمرؤوسين على حد سواء فيما يتعلق بقيم وأخلاقيات العمل وفق خطة معتمدة لذلك.

دراسة (بلال وكشوب، 2020) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وقد تمثل مجتمع الدراسة من الإدارات العليا بشركة ريسوت للإسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار، وقد قام الباحثان باعتماد العينة العشوائية والتي قوامها 120 إدارياً بواقع 40 استبانة لكل شركة، واسترجع الباحث 116 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وقد أتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وتوافقه مع طبيعة الدراسة. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها البحث: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أن أثر أنظمة المنظمة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر في الأداء الوظيفي، يلهمها الثقافة التنظيمية، على الأداء الوظيفي. بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً ومن أهم توصيات البحث: العمل على نشر وتطبيق ثقافة الأخلاقيات الإدارية في هذه المؤسسات بين جميع العاملين لتحسين روح المبادرة وزيادة الرغبة في العمل والعمل بشكل حثيث والإسراع في تبني المدونات الأخلاقية كركيزة جوهرية يتم اعتبارها ضمن الأهداف الرئيسية لإدارات المؤسسات لكي توصل إلى غاياتها، وذلك بإصدارها وتحديثها وتعميمها لكافة موظفيها.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Tamer, 2021) هدفت الدراسة الى تحديد تأثير النهج الأخلاقي للمديرين على التزامات الموظفين التنظيمية وأدائهم، ودور الالتزامات التنظيمية في هذا التأثير. وتألقت العينة من 362 من المتخصصين في الرعاية الصحية. تم في هذه الدراسة الميدانية المقطعية تطبيق نموذج المتغير المستقل لأساليب القيادة الأخلاقية ونموذج المتغير التابع لأداء الموظفين والتزامهم تجاه منظماتهم. تم جمع البيانات من خلال القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي ومقاييس الأداء الفردي. وقد تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال برامج الحزمة SPSS و AMOS. تم إجراء تحليل الارتباط لتحديد العلاقات بين المتغيرات وتحليل الانحدار لتحديد التفاعل. وفي تحديد الدور الوسيط للالتزام التنظيمي، تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية (SEM). وأظهرت نتائج التحليلات وجود علاقات إيجابية معنوية بين مناهج القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي وأداء الموظفين. كما لوحظ أن مناهج القيادة الأخلاقية كان لها تأثير إيجابي وهادف على الالتزام الوجداني والمستمر والمعياري، والأبعاد الفرعية للالتزام التنظيمي، وكذلك أداء العاملين. ومن النتائج المهمة الأخرى أن حضور الموظفين والتزامهم المعياري يتأثر بشكل كبير بمناهج القيادة الأخلاقية. ونتيجة لذلك، فقد تم تحديد أن أساليب القيادة الأخلاقية من قبل المديرين فعالة للغاية على أداء الموظفين والتزامهم. ولوحظ أيضاً أن الالتزام التنظيمي يلعب دوراً وسيطاً في مناهج القيادة الأخلاقية.

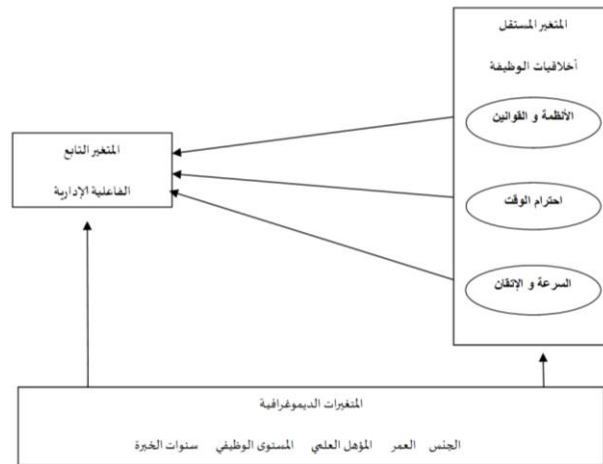
دراسة (Al Halbusi & Ismail, 2021) هدفت الدراسة التعرف الى الهفوات الأخلاقية للقادة، والاهتمام بالقيادة الأخلاقية، مما أثار أسئلة مهمة حول مسؤولية القادة في ضمان السلوك الأخلاقي. حيث فشلت الأبحاث التي أجريت حول القيادة الأخلاقية في التحقق من الدور النشط الذي تلعبه خصائص المناخ الأخلاقي والعدالة التنظيمية بشكل متزايد أو متناقص على القيادة الأخلاقية في نتائج المنظمة للسلوك الأخلاقي للموظفين. فحصت هذه الدراسة الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي والعدالة التنظيمية على العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للموظفين. واستجاب للاستبيان ما مجموعه 620 موظفاً بدوام كامل يعملون في مجال التصنيع وتجارة التجزئة والطب والتأمين وتكنولوجيا المعلومات والشؤون القانونية والمالية والاتصالات السلوكية واللاسلكية. تم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لاختبار النموذج وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام البنية.

دراسة (Correia & Lucena, 2020) هدفت الدراسة للتعرف على علاقات مجلس الإدارة مع مدونة أخلاقيات العمل (البنك المركزي) للشركات البرازيلية المتداولة علناً، والتعرف على تأثير أخلاقيات الوظيفة على فاعلية مجلس الإدارة؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهجية من خلال جمع البيانات من الشركات التي تتداول الأسهم في البرازيل من خلال قاعدة بيانات Comdinheiro ومدونات الأخلاق أو السلوك التجاري. فيما يتعلق بالمتغير التابع، تم وضع مؤشرات لتمثيل البنك المركزي المصري (CBEI). ولتمثيل المتغيرات المستقلة لمجلس الإدارة، تم اختيار المتغيرات التالية: حجم مجلس الإدارة، جنس الرئيس، الاستقلال، رئيس مجلس الإدارة/الرئيس التنفيذي، العمر، وعدد الاجتماعات، وأظهرت نتائج الدراسة أن حجم مجلس الإدارة واستقلاليتها وعدد الاجتماعات يفسر المحتوى الإعلامي للبنك المركزي المصري، كما ان تراكم مناصب الرئيس والمدير التنفيذي يؤثر سلباً، لذلك يشير البحث إلى أن عدم تراكم المناصب يقلل من صراعات الوكالة، وتوليد الشفافية، وفقاً لنظرية الوكالة.

دراسة (Dinc & Aydemir, 2014) هدفت الدراسة للتعرف على آثار القيادة الأخلاقية على سلوك الموظف من خلال الدور الوسيط للمناخ الأخلاقي ومواقف الموظفين، والتعرف على تأثير القيادة الأخلاقية على سلوك المواطن التنظيمية، وتحديدًا من خلال مدى الالتزام بهذه الأخلاقيات لضمان فعالية العمل الإداري؛ ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، التي اعتمدت على تصميم استبانة تم توزيعها على مجتمع الدراسة من موظفي أربع جامعات في البوسنة والهرسك، واختيرت عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 213 ، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها، واختبار فرضيات الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأوضحت نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي،

الذين يتأثران بالقيادة الأخلاقية، هما عاملان وسيطان مهمان يؤثران على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين، والمناخ الأخلاقي الذي تشكله القيادة الأخلاقية له أيضاً تأثير وسيط على الرضا الوظيفي للموظفين والالتزام التنظيمي، والذي بدوره يعزز سلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الخاصة في البوسنة والهرسك.

التعقيب على الدراسات السابقة: تشابهت الدراسات مع الدراسة الحالية في تناول محاورها ومجالاتها وعناصرها حيث ركزت على دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية كما ورد في دراسة بعجي، (2020) كما تشابهت بالمنهجية والأداة المستخدمة والأساليب الإحصائية المتبعة، حيث عرضت هذه الدراسة معلومات تتعلق بأخلاقيات الوظيفة وأبعادها وتناولت معلومات تتعلق بفعالية العمل الإداري كما ورد في دراسة (بلال وكشوب، 2020). وقد اختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في أن الدراسة الحالية تناولت دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، بينما تناولت بعض الدراسات السابقة متغيرات إضافية أخرى، حيث تناولت دراسة لطفي وبريك (2023) موضوع أخلاقيات الوظيفة العمومية، كما تناولت دراسة (بركات، 2021) دراسة تطبيقية على وزارة العمل والتأهيل بليبيا، كما تناولت دراسة (Correia & Lucena, 2020) موضوع علاقات مجلس الإدارة مع مدونة أخلاقيات العمل (البنك المركزي) للشركات البرازيلية المتداولة علنا. وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات التي بحثت في هذا الموضوع في أنها استفادت من الفجوة البحثية التي تركتها الدراسات السابقة في معالجتها لمجالات أخلاقيات الوظيفة وربطها بمظاهر تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية، كما تعتبر من الدراسات القليلة التي تطبق على الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم باعتبارها تناولت موضوعاً إدارياً هاماً، وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في بناء هيكل الدراسة وأداة الدراسة.



الشكل (1): نموذج الدراسة

إعداد الباحثان بالاستناد الى الدراسات السابقة و منها (بوكنير، 2023) (بن يوسف وإبراهيم، 2022)

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على منهجية الوصفي الارتباطي، حيث انه المنهج المناسب لهذه الدراسة، وذلك لأن المنهج الوصفي الارتباطي يدرس العلاقة بين المتغيرات، ويصف درجة العلاقة بين المتغيرات وصفاً كمياً وذلك باستخدام مقاييس كمية، واستخدام هذه العلاقات في عمل تنبؤات تتعلق بهذه المتغيرات.

مجتمع الدراسة: فقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم في محافظة طولكرم، حيث بلغ عددهم 657 موظف وموظفة وفق إحصائية الغرفة التجارية والصناعية في محافظة طولكرم للعام 2024، منهم 135 موظف اداري حسب احصائيات دوائر الموارد البشرية في هذه الشركات.

عينة الدراسة: اختار الباحثان عينة من مجتمع الدراسة تمثلت بعدد من الموظفين الاداريين في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، وقد تم اختيارهم بالطريقة القصدية غير الاحتمالية حسب (Krejcie & Morgan)، وجدول (1) يبين وصف عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغيراتها المستقلة (ن=100)

المتغيرات المستقلة	المستوى	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	71	71.0
	أنثى	29	29.0
		100	100%
العمر	أقل من 25 سنة	28	28.0
	من 25-35 سنة	57	57.0
	من 36-45 سنة	11	11.0
	أكبر من 45 سنة	4	4.0
	المجموع	100	100%
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	39	39.0
	بكالوريوس	49	49.0
	ماجستير فأعلى	12	12.0
	المجموع	100	100%
المستوى الوظيفي	موظف	79	79.0
	رئيس قسم	14	14.0
	مدير فأعلى	7	7.0
	المجموع	100	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	13	13.0
	5 – 10 سنوات	61	61.0
	أكثر من 10 سنوات	26	26.0
	المجموع	100	100%

يبين جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حول البيانات الشخصية لمفردات عينة الدراسة، من حيث (الجنس، العمر، والمؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة) حيث توزعت كما يلي:

-الجنس: تشير النتائج الى ان ما نسبته 71% تعود الى المتغير ذكر بتكرار قدره 71 موظف، بينما 29 من الإناث بنسبة 29%.

-العمر: جاءت أعلى نسبة استجابة ممن يحملون الفئة العمرية (من 25 – 35 سنة)، بمعدل استجابة 57 موظف، ويلها الفئة العمرية (أقل من 25 سنة) بمعدل 28 مستجيب، وكانت الفئة العمرية (من 36-45 سنة) بمعدل 11 استجابة، في حين حازت الفئة العمرية (أكثر من 45 عاماً) على أدنى نسبة استجابة بمعدل 4 موظفين.

-المؤهل العلمي: أغلب افراد عينة الدراسة هم ممن يحملون درجة البكالوريوس بمعدل 49 مستجيب، وبنسبة بلغت 49%، وتلها ما نسبتهم 39% لحملة درجة دبلوم فأقل، ثم درجة ماجستير فأعلى بلغت نسبتهم الأقل بين مفردات الدراسة بنسبة 12%.

-المستوى الوظيفي: يتضح من التكرارات والنسب المئوية حول متغير المستوى الوظيفي ان النسبة الأعلى كانت لصالح المسعى موظف بنسبة 79% وهو الأعلى بين أفراد عينة الدراسة، ويليه المسعى رئيس قسم بنسبة 14%، في حين كان المسعى مدير فأعلى هو الأقل بنسبة 7%.

-سنوات الخبرة: أظهرت النتائج ان غالبية أفراد عينة الدراسة ممن لديهم سنوات خبرة (5-10 سنوات) اذ بلغت نسبتهم 61%، وتلها الفئة (اكثر من 10 سنوات) بنسبة 26%، ثم الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 أعوام)، بنسبة 13%.

أداة الدراسة: بعد إطلاع الباحثان على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة خاصة من أجل التعرف إلى دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم بالاستناد الى دراسة (بلال وكشوب، 2020) ودراسة (Tamer, 2021) وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من جزأين: الأول تضمن بيانات أولية عن المفحوصين تمثلت في الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، أما الثاني فقد تكون من الفقرات التي تقيس مجالات الدراسة، حيث بلغ عدد هذه الفقرات 30 فقرة، موزعة على محورين رئيسيين هما المحور الأول دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ويتضمن ثلاثة مجالات والمحور الثاني تحسين الفاعلية الإدارية، وجدول (2) يوضح ذلك:

جدول (2) مجالات ومحاور وفقرات الدراسة

عدد الفقرات	الفقرات	المحور
7	7-1	الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية
7	14-8	دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة
7	21-15	الالتزام باحترام الوقت الوظيفي
9	30-22	الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي
		تحسين الفاعلية الإدارية
30		المجموع

وقد تم صياغة بنود الأداة وطريقة التصحيح بحسب مقياس ليكرت (Likert Scale) كما تم تصميم المقياس على أساس مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، وقد بنيت الفقرات بالاتجاه الإيجابي وأعطيت الأوزان كما هو آتي: موافق بشدة: خمس درجات، موافق: أربع درجات، محايد: ثلاث درجات، غير موافق: درجتين، غير موافق بشدة: درجة واحدة.

صدق الاتساق الداخلي (البناء) لأداة الدراسة: حيث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين كل فقرة من الفقرات مع البعد الواردة فيه، لإظهار مدى اتساق الفقرات في قياس البعد الذي تنتهي اليه، وجدول (3) يبين قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه:

جدول (3) قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة والدرجة الكلية للبعد الواردة فيه

الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة	الفقرة	الارتباط مع البعد	مستوى الدلالة
1	0.511**	0.00*	21	0.439**	0.00*	11	0.00*	0.511**
2	0.603**	0.00*	22	0.552**	0.00*	12	0.00*	0.603**
3	0.503**	0.00*	23	0.602**	0.00*	13	0.00*	0.503**
4	0.437**	0.00*	24	0.445**	0.00*	14	0.00*	0.437**
5	0.476**	0.00*	25	0.448**	0.00*	15	0.00*	0.476**
6	0.501**	0.00*	26	0.423**	0.00*	16	0.00*	0.501**
7	0.453**	0.00*	27	0.512**	0.00*	17	0.00*	0.453**
8	0.463**	0.00*	28	0.657**	0.00*	18	0.00*	0.463**
9	0.283*	0.00*	29	0.339*	0.00*	19	0.00*	0.283*
10	0.283*	0.00*	30	0.668**	0.00*	20	0.00*	0.283*

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) * دال عند مستوى الدلالة (0.05)

تشير نتائج جدول (3) أن قيم معاملات الارتباط لفقرات كل بعد من أبعاد الدراسة كان مرتفعاً ومناسباً لقياس دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، حيث أشارت النتائج إلى أن قيم معاملات الارتباط لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين (0.283-0.868) وبدلالة إحصائية 0.01 و 0.05، مما يشير إلى مناسبة هذه الفقرات لقياس مجالات الدراسة، وفي ضوء نتائج الاتساق الداخلي لفقرات أبعاد الدراسة، لم يتم حذف أي فقرة من تلك الفقرات.

ثبات الأداة: وقد تحقق الباحثان من ثبات استبانة الدراسة باستخدام الثبات بطريقة الاتساق الداخلي (Consistency Inter-Item) وذلك باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) ونتائج جدول (4) توضح ذلك:

جدول (4) نتائج اختبار معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على أبعاد الأداة

المحور	قيمة كرونباخ ألفا
دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة	0.763
تحسين الفاعلية الإدارية	0.822

تبين في جدول (4) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا مقبولة على جميع أبعاد ومجالات أداة القياس وبلغت على التوالي (0.763، 0.822) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

نتائج تحليل سؤال الدراسة الرئيس: ما دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟ من أجل تحليل سؤال الدراسة الرئيس والأسئلة الفرعية تم استخدام اختبار (ت) للعينات الواحدة والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية التقديرية لاستجابات الباحثين على جميع الفقرات وعلى مجالات الدراسة ونتائج الجداول (5، 6، 7) تبين ذلك، بينما يبين جدول (8) ترتيب المجالات تبعاً لمجالات الدراسة:

نتائج تحليل السؤال الفرعي الأول: ما دور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟

جدول (5): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
3	0.00*	23.370	87.20	0.56279	4.3600	يلتزم الموظف بإجراءات العمل الوظيفية التي تتم في ضوء المبادئ القانونية المنظمة لذلك.	1
4	0.00*	23.345	86.80	0.55733	4.3400	يلتزم الموظف بالتعليمات الداخلية التي تضعها إدارة الشركة لتنظيم الأنشطة الوظيفية.	2
2	0.00*	28.000	90.00	0.50508	4.5000	يقوم الموظف بأعماله الوظيفية وفق الخطط التي تتبناها إدارة الشركة.	3
7	0.00*	19.907	78.80	0.51150	3.9400	يتبع الموظف الأنظمة التي تسهل القيام بمهام وظيفته في الشركة.	4
1	0.00*	32.713	93.60	0.47121	4.6800	يلتزم الموظف بالسياسات الوظيفية التي تسهم في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي.	5
5	0.00*	18.991	83.20	0.61809	4.1600	يتبع الموظف القواعد الإدارية التي تسهم في تطوير أنظمة العمل.	6
6	0.00*	14.825	83.20	0.79179	4.1600	يلتزم الموظف بالقوانين الوظيفية الأخلاقية التي تزيد من الشفافية الإدارية.	7
	0.00*	23.021	86.11	0.57397	4.3057	الدرجة الكلية لمجال الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية	

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال جدول (5) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لدور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الفقرات (1-7) وعلى الدرجة الكلية للمجال، وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية كانت مرتفعة جداً حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي 4.30 وانحراف معياري 0.573، ومستوى دلالة 0.00 وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة جداً بلغت 86.11%.

نتائج تحليل السؤال الفرعي الثاني: ما دور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟

جدول (6): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
3	0.00*	19.696	84.80	0.62466	4.2400	يلتزم الموظف بالحضور مبكراً في الوقت المحدد لبداية العمل في الشركة.	8
1	0.00*	20.774	86.80	0.62629	4.3400	ينجز الموظف مهام عمله في الوقت المخصص لأدائها.	9
4	0.00*	15.892	83.60	0.74751	4.1800	يحترم الموظف أوقات العمل من خلال التزامه باستغلال الوقت المخصص لذلك.	10
2	0.00*	23.605	85.20	0.52722	4.2600	يقدم الموظف إنجازاته الوظيفية في المدة المحددة لتقييمها لإدارة الشركة لتقييمها.	11
7	0.00*	13.461	78.00	0.73540	3.9000	يحرص الموظف على حضور كافة الفعاليات الوظيفية التي يمتد وقتها لخارج وقت الدوام الوظيفي.	12
6	0.00*	16.716	78.40	0.60068	3.9200	يلتزم الموظف باستغلال وقت العمل في تحقيق إنجازات عالية.	13
5	0.00*	20.513	82.40	0.55842	4.1200	يقوم الموظف بتعويض وقت الفراغ من خلال خطط يستغل من خلالها وقته بزيادة فاعلية الأداء الوظيفي.	14
	0.00*	18.665	82.74	0.63145	4.1371	الدرجة الكلية لمجال الالتزام باحترام الوقت الوظيفي	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال جدول (6) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لدور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الفقرات (8-14) وعلى الدرجة الكلية للمجال، وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي 4.13 وانحراف معياري 0.631، ومستوى دلالة 0.00 وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت 82.74%.

نتائج تحليل السؤال الفرعي الثالث: ما دور الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم؟

جدول(7): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدور الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
7	0.00*	12.794	82.40	0.89534	4.1200	يسعى الموظف إلى تحقيق أهداف الشركة بإتقان.	15
1	0.00*	23.345	86.80	0.55733	4.3400	يقوم الموظف بكافة واجباته الوظيفية على أكمل وجه.	16
5	0.00*	21.416	83.20	0.54810	4.1600	يقوم الموظف بتنمية قدراته الوظيفية بهدف تحسين أداء العمل في الشركة.	17
6	0.00*	25.644	82.80	0.45221	4.1400	يحرص الموظف على انجاز مهام العمل المطلوبة بأعلى كفاءة ممكنة.	18
2	0.00*	21.934	86.00	0.58029	4.3000	تقوم إدارة الشركة بتشجيع الموظفين على تأدية عملهم بصورة متقنة.	19
3	0.00*	22.042	85.20	0.56460	4.2600	تعمل الشركة على تهيئة البيئة المهنية السليمة لتشجيع الموظفين على قضاء حياتهم المهنية داخل الشركة.	20
4	0.00*	25.827	84.80	0.47638	4.2400	تعلم الشركة الموظفين بالإجراءات الرسمية المتبعة في حالة غيابهم عن العمل.	21
	0.00*	21.857	84.46	0.58203	4.2229	الدرجة الكلية لجمال الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال جدول (7) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لدور الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الفقرات (15-26) وعلى الدرجة الكلية للمجال، وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية كانت مرتفعة جداً حسب رأي الباحثين وبمتوسط حسابي 4.22 وانحراف معياري 0.582، ومستوى دلالة 0.00 ونسبة مئوية تقديرية مرتفعة جداً بلغت 84.46%.

ترتيب المجالات والدرجة الكلية لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم:

جدول (8) ترتيب المجالات والدرجة الكلية لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في

محافظة طولكرم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	التسلسل
1	0.00*	23.021	86.11	0.57397	4.3057	الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية	1
3	0.00*	18.665	82.74	0.63145	4.1371	الالتزام باحترام الوقت الوظيفي	2
2	0.00*	21.857	84.46	0.58203	4.2229	الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي	3
	0.00*	21.181	84.43	0.59581	4.2219	الدرجة الكلية لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة	

تحليل مجال درجة تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم:

من أجل تحليل مجال درجة تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المبحوثين على جميع فقرات هذا المحور ونتائج جداول (9) تبين ذلك:

جدول (9): نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدرجة تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات

الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة (ت)	النسبة المئوية التقديرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
7	0.00*	10.388	78.00	0.95298	3.9000	2 يناقش المدير تقارير الأداء الوظيفي مع الموظفين لديه.	2
3	0.00*	27.495	86.00	0.46291	4.3000	2 تستخدم التكنولوجيا المناسبة لتطوير العمل في الشركة.	3
6	0.00*	16.538	84.80	0.74396	4.2400	2 تبتكر إدارة الشركة أساليب جديدة لزيادة سرعة الإنجاز في العمل.	4
1	0.00*	28.652	90.80	0.50346	4.5400	2 تشجع الشركة الموظفين للمشاركة في دورات التأهيل المهني التي تهمهم.	5
5	0.00*	23.398	86.00	0.54398	4.3000	2 تطبيق الشركة المعايير الرسمية في مبدأ المكافأة في العمل.	6
9	0.00*	10.149	77.01	0.91632	3.8496	2 توفر إدارة الشركة ظروف العمل الجيدة مما يزيد من فرص البقاء في العمل.	7
8	0.00*	10.159	77.56	0.94152	3.8748	2 توفر الشركة للموظفين فرص تبادل الخبرات مع بعضهم البعض.	8
2	0.00*	23.370	87.20	0.56279	4.3600	2 تتيح الشركة فرصاً حقيقية لترقية الموظفين وتطويرهم.	9
4	0.00*	27.495	86.00	0.46291	4.3000	3 تحرص الشركة على أن تكون المنافسة بين الموظفين على الأداء الأفضل.	0
	0.00*	19.738	83.70	0.67675	4.1849	الدرجة الكلية لدرجة تحسين الفاعلية الإدارية	

*دال إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$)

يتضح من خلال جدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة المحسوب لدرجة تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) على الفقرات (22-30) وعلى الدرجة الكلية، وبشكل عام، يتضح أن الدرجة الكلية كانت مرتفعة حسب رأي المبحوثين وبمتوسط حسابي كلي 4.18 وانحراف معياري 0.676، ومستوى دلالة 0.00 وبنسبة مئوية تقديرية مرتفعة بلغت 83.70%.

نتائج تحليل فرضيات الدراسة:

النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم. ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسة عدة فرضيات فرعية وهي:

1. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.
3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لدور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

لاختبار الفرضية الرئيسة والفرضيات الفرعية، تم حساب استخدام معامل ارتباط بيرسون، وذلك كما هو موضح في جدول (10):

جدول (10) مصفوفة معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

المتغيرات	الإحصاءات	الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية	الالتزام باحترام الوقت الوظيفي	الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي	دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ككل	تحسين الفاعلية الإدارية
أبعاد المتغير المستقل والدرجة الكلية	معامل الارتباط	1				
	مستوى الدلالة					
	معامل الارتباط	0.135	1			
المتغير التابع	مستوى الدلالة					
	معامل الارتباط	0.327*	0.168	1		
	مستوى الدلالة	0.021	0.243			
المتغير التابع	معامل الارتباط	0.679**	0.655**	0.728**	1	
	مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00		
	معامل الارتباط	0.326*	0.348*	0.317*	0.388**	1
مستوى الدلالة	0.00	0.00	0.00	0.00		

* يكون الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال نتائج مصفوفة الارتباط في جدول رقم (10) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.388 ويعني ذلك بأنه كلما ازداد دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ازداد تحسين الفاعلية الإدارية.
- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.326 ويعني ذلك بأنه كلما ازداد دور الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية ازداد تحسين الفاعلية الإدارية.
- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم

حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.348 ويعني ذلك بأنه كلما ازداد دور الالتزام باحترام الوقت الوظيفي ازداد تحسين الفاعلية الإدارية.

- وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين دور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.317 ويعني ذلك بأنه كلما ازداد دور الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي ازداد تحسين الفاعلية الإدارية.

وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis) للتنبؤ بتحسين الفاعلية الإدارية من خلال دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم وفيما يلي عرض لنموذج الانحدار كما يظهر في جدول (11):

جدول (11) نتائج اختبار تحليل الانحدار البسيط لدور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية	قيمة ت	مستوى الدلالة	معامل الارتباط (R)	التباين المفسر R^2	معامل الارتباط المعدل
	معامل الانحدار	الخطأ المعياري						
الثابت	0.777	0.441	1.947	0.00*				
دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة	0.839	0.095	9.039	0.00*	0.769	0.674	0.668	

قيمة "ف" المحسوبة للالتزام بأخلاقيات الوظيفة = 84.444 دالة عند مستوى دلالة 0.00*

أ. متغير مستقل: (ثابت) دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ب. متغير تابع: تحسين الفاعلية الإدارية

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن تحسين الفاعلية الإدارية قد أوضحت ما نسبته 82.7% من نسبة التباين في مستوى دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، أما البقية والبالغة 17.3% تعزى لمتغيرات أخرى لم تدخل نموذج الانحدار، وهذا يعني أن هناك متغيرات مستقلة أخرى قد تلعب دوراً أساسياً في تحسين الفاعلية الإدارية، وعليه يمكن كتابة معادلة الانحدار كالتالي: $(y = 0.777 + 0.839x)$ ، أي كلما تغيرت وارتفع دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة درجة واحدة يحدث تغير إيجابي في تحسين الفاعلية الإدارية بمقدار 0.839. واستناداً إلى ما سبق تبين أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم.

4. مناقشة النتائج والتوصيات:

بعد تحليل أسئلة وفرضيات الدراسة فقد توصلت للنتائج التالية:

1. يوجد دور كبير جداً للالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، وبفسر ذلك بأن الموظف يلتزم بالسياسات الوظيفية التي تسهم في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي، كما يقوم الموظف بأعماله الوظيفية وفق الخطط التي تتبناها إدارة الشركات، إضافة إلى أن الموظف يلتزم بإجراءات

- العمل الوظيفية التي تتم في ضوء المبادئ القانونية المنظمة لذلك، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل من دراسة (بوكنير، 2023) ودراسة (بن يوسف وإبراهيم، 2022) فعندما تكون العمليات مبنية على أساس قانوني وتتبع الأنظمة الداخلية، يمكن للشركات أن تعمل بكفاءة أكبر، فالقوانين والأنظمة توفر إطاراً للتنظيم وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف الإدارية، ولم تعارضها أي من نتائج الدراسات السابقة.
2. يوجد دور كبير للالتزام باحترام الوقت الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، ويفسر ذلك بأن الموظف ينجز مهام عمله في الوقت المخصص لأدائها، كما أن الموظف يقدم إنجازاته الوظيفية في المدة المحددة لتقديمها لإدارة الشركات لتقييمها، بالإضافة إلى أن الموظف يلتزم بالحضور مبكراً في الوقت المحدد لبداية العمل في الشركات، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (بعجي، 2020) ودراسة (Tamer, 2021) والتي بينت أن حضور الموظفين والتزامهم المعياري يتأثر بشكل كبير بمناهج القيادة الأخلاقية من قبل المديرين وهي فعالة للغاية على أداء الموظفين والتزامهم باحترام الوقت الوظيفي الذي يسهم بشكل كبير في تحسين الفاعلية الإدارية، فعندما يعمل الموظفون في بيئة تحترم الوقت الوظيفي، يشعرون بالاحترام والتقدير، وهذا يؤدي إلى زيادة رضاهم وارتفاع مستويات الالتزام والانخراط في العمل، حيث يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وزيادة فاعلية العمل.
3. يوجد دور كبير جداً للالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، ويفسر ذلك بأن الموظف يقوم بكافة واجباته الوظيفية على أكمل وجه، كما تقوم إدارة الشركات بتشجيع الموظفين على تأدية عملهم بصورة متقنة، إضافة إلى أن الشركات تعمل على تهيئة البيئة المهنية السليمة لتشجيع الموظفين على قضاء حياتهم المهنية داخلها، وتوافقت هذه الدراسة مع دراسة (Dinc & Aydemir, 2022) ودراسة (بوكنير، 2023) لأن الالتزام بالسرعة والاتقان الوظيفي يمثل عنصراً مهماً في تحسين الفاعلية الإدارية، وأن الالتزام بالسرعة والاتقان يساعد في زيادة الإنتاجية بشكل عام. عندما يتم إنجاز المهام بسرعة وبجودة عالية، يمكن تحقيق أهداف أكبر بأقل جهد، مما يزيد من كفاءة العمل ويقلل من التكاليف.
4. يوجد دور مرتفع للالتزام بأخلاقيات الوظيفة في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، ويفسر ذلك بأن الموظف يلتزم بالتعليمات الداخلية التي تضعها إدارة الشركات لتنظيم الأنشطة الوظيفية، كما يحترم الموظف أوقات العمل من خلال التزامه باستغلال الوقت المخصص لذلك، إضافة إلى أن الشركات تعلم الموظفين بالإجراءات الرسمية المتبعة في حالة غيابهم عن العمل، والدراسات التالية توافقت مع الدراسة: (Dinc & Aydemir, 2022) ودراسة (Correia & Lucena, 2020) ودراسة (بوكنير، 2023) والتي بينت أنه يجب التخلي عن النظر إلى الأخلاقيات على أنها ترف إداري، أو أنها مفهوم مثالي، بل يجب اعتماد استراتيجية وطنية لتجسيدها في الواقع الإداري، وأن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة يسهم في تحسين الفاعلية الإدارية، فهو يساعد في بناء ثقة الموظفين وتعزيز النزاهة والشفافية داخل الشركات، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الإداري والنجاح المؤسسي.
5. يتم تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم بدرجة مرتفعة، ويفسر ذلك بأن الشركات تشجع الموظفين للمشاركة في الدورات التي تهمهم، كما تتيح فرصاً حقيقية لترقية الموظفين وتطويرهم، إضافة إلى أنه تستخدم التكنولوجيا المناسبة لتطوير العمل في الشركات، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل دراسة (بلال وكشوب، 2020) حيث أن الإدارة الفعالة تساعد على تحسين العمليات الداخلية وزيادة الإنتاجية والكفاءة، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف وزيادة الربحية.
6. وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية بين دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة وبين تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، ويعني ذلك بأنه كلما ازداد دور الالتزام بأخلاقيات الوظيفة (الالتزام

بالأنظمة والقوانين الوظيفية، الالتزام باحترام الوقت الوظيفي، الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي) ازداد تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات الصناعية الفلسطينية في محافظة طولكرم، حيث أن الموظف يتبع القواعد الإدارية التي تسهم في تطوير أنظمة العمل، كما يقوم الموظف بتعويض وقت الفراغ من خلال خطط يستغل من خلالها وقته بزيادة فاعلية الأداء الوظيفي، كما يقوم الموظف بتنمية قدراته الوظيفية بهدف تحسين أداء العمل في الشركات، إضافة إلى أن إدارة الشركات تبتكر أساليب جديدة لزيادة سرعة الإنجاز في العمل، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة كل من دراسة (لطفى وبريك، 2023) ودراسة (Dinc & Aydemir, 2022) ودراسة (Correia & Lucena, 2020) ودراسة (بوكنير، 2023) حيث أن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة، مثل الالتزام بالأنظمة والقوانين الوظيفية واحترام الوقت الوظيفي والسرعة والالتقان الوظيفي، يعزز التنظيم والكفاءة في بيئة العمل، مما يساهم في تحسين الفاعلية الإدارية في الشركات بشكل شامل.

7. التوصيات:

بعد عرض نتائج الدراسة وتفسيرها فقد توصلت للتوصيات التالية:

1. ضرورة استمرار الالتزام باحترام القوانين والتشريعات الوظيفية باعتبارها من الأبعاد الأخلاقية وعدم تجاوزها لأنها تسهم في تطوير الفاعلية الإدارية لها.
2. زيادة وعي الموظفين في الشركات الفلسطينية بضرورة الاستمرار بالالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي، مما يزيد من قدرتهم على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم بما يحقق الأهداف الموضوعية.
3. تعزيز تفعيل دور الأجهزة الرقابية على الشركات الفلسطينية وتوسيع صلاحياتها والتي تتعلق بالرقابة على الالتزام باحترام الوقت الوظيفي، بما يضمن التضييق على الممارسات اللاأخلاقية ويحقق زيادة في الإنتاجية والفاعلية الإدارية.
4. حث الشركات على إعداد ميثاق عام والاهتمام بوجود مدونات لأخلاقيات الوظيفة مكتوبة توضح القيم الأخلاقية والقواعد السلوكية الواجب الالتزام بها، والتأكد من فهم الموظفين لها والعمل بها.
5. تكثيف الدورات التدريبية في الشركات الفلسطينية التي تسهم في زيادة الفاعلية الإدارية من خلال الالتزام بالسرعة والالتقان الوظيفي الذي يعمل على تحسين مستوى الأداء.
6. ضرورة أن تتبنى الشركات الفلسطينية المفاهيم التي تعكس أبعاد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة، بما ينعكس عنها كسلوك يسهم في زيادة الفاعلية الإدارية التي ترفع مستويات الولاء التنظيمي.
7. استخدام الأساليب الإدارية التي تعزز أخلاقيات الوظيفة التي تسهم في دعم موظفي الشركات الفلسطينية ومنحهم فرص المشاركة بالقرارات ورسم السياسات وتحديد الأهداف، لما له من أثر في احساسهم بأهميتهم وتعزيز تمسكهم والتزامهم في تحقيق الأهداف التنظيم

قائمة المراجع

المراجع العربية

- أبو الغنم، خالد. (2021). العلاقة بين نظم دعم القرارات والفاعلية الإدارية: دراسة حالة لشركة البوتاس العربية المساهمة العامة. المملكة العربية السعودية: المجلة العربية للإدارة، 38(1)، 45-66.
- أودية، مياسة. (2020). الفعالية الإدارية كآلية لترسيخ الحكم الراشد المحلي. الجزائر: مجلة العلوم القانونية والسياسية، 9(19)، 411-427.
- بعجي، سعاد. (2020). أثر قيم وأخلاقيات العمل في فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية-من منظور إسلامي-الجزائر: مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة، 12(3)، 552-565.
- بلال، زروق عثمان وكشوب، احمد سهيل. (2020). أثر الاخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان: المجلة العربية للعلوم والنشر-مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(4)، 61-68.
- بلعباس، عبد الوهاب. (2022). القيم والثقافة المؤسسية وأخلاقيات الوظيفة كمدخل لحوكمة الإدارة المحلية - دراسة تحليلية سوسيو تنظيمية-الجزائر: مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، 10(4)، 120-130.
- بن يوسف، خلف الله وإبراهيم، نجلاء. (2022). دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية: مجلة اقتصاديات شمال افريقيا، 18(28)، 539-554.
- بوزيان، رحمان جمال ونوري، منير. (2016). الفساد الإداري في القطاع العام. جامعة حسيبة بوعلي، مجلة الاقتصاد الجديد، ع(14)، 201-217.
- بوكتير، عبد الرحمن. (2023). أخلاقيات الوظيفة العمومية الحاجة إليها وسبل تجسيدها. الجزائر: المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، 7(1)، 144-167.
- خديري، راشد، وفاري، عبد الرؤوف. (2022). القيادة الإدارية والفاعلية المهنية دراسة ميدانية بمدينة أمالك الدولة-تبسة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي التبسي، الجزائر.
- الزهراني، عيد. (2021). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالفاعلية الإدارية لدى قادة المدارس بمحافظة القرى من وجهة نظر المعلمين. مصر: مجلة كلية التربية بجامعة المنصورة، 106(3)، 291-341.
- علي، تونا. (2023). فاعلية الإدارة بالأهداف كمدخل لتطوير إدارة النشاط الرياضي لدى العاملين في وحدات الأنشطة الرياضية بجامعات محافظة أربيل. العراق: مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية، 3(1)، 249-264.
- عليوي، سمية، وحملوي، سليمان. (2020). دور أخلاقيات الوظيفة العامة في ضمان فعالية العمل الإداري. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر.
- قطب، أحمد، ورضا، عبد الله. (2020). تقييم مستوى الفاعلية الإدارية لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال. مصر: مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، 7(13)، 76-93.
- لطفي، صبار وبريك، عليم. (2023). أخلاقيات الوظيفة العمومية. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عين تموشنت، بلحاج بوشعيب، الجزائر.
- مفتاح، علي. (2021). أخلاقيات الوظيفة العامة في منظمات الأعمال: مدخل نظري. ليبيا: مجلة رواق الحكمة، 21(9)، 37-59.
- الهزيلي، أشرف. (2024). مستوى تأثير أخلاقيات العمل الإداري على تنمية القدرات الإبداعية للعاملين في جامعات سلطنة عمان في ضوء المتغيرات الديموغرافية. القاهرة: المجلة العلمية لجامعة الأزهر، 36(2)، 1733-1783.

المراجع العربية المترجمة

- Abu Al-Ghanem, Khaled. (2021). the relationship between decision support systems and administrative effectiveness: a case study of the Arab Potash Company, a public shareholding company. Kingdom of Saudi Arabia: Arab Journal of Management, 38(1), 45-66.
- Valleys, Mayassa. (2020). Administrative effectiveness as a mechanism for consolidating good local governance. Algeria: Journal of Legal and Political Sciences, 9(19), 411-427.
- Baaji, Souad. (2020). the impact of work values and ethics on the effectiveness of administrative decision-making - from an Islamic perspective - Algeria: Journal of Economic, Management and Commercial Sciences, 12 (3), 552-565.
- Bilal, Zarrouk Othman, Kashoub, Ahmed Suhail. (2020). the impact of administrative ethics on job performance - a field study in industrial companies in the Dhofar Governorate in the Sultanate of Oman: Arab Journal of Science and Publishing - Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, 4 (4), 61-68.
- Bel Abbas, Abdel Wahab. (2022). Values, institutional culture, and job ethics as an introduction to local administration governance - a socio-organizational analytical study - Algeria: Journal of Social Studies and Research, 10(4), 120-130.
- Bin Youssef, Khalaf Allah and Ibrahim, Najla. (2022). the role of business ethics principles in improving job performance among university professors: A field study of a sample of university institutions: Journal of North African Economics, 18 (28), 539-554.
- Bukathir, Abdel Rahman. (2023). Public service ethics, the need for it and ways to implement it. Algeria: Academic Journal of Legal and Political Research, 7(1), 144-167.
- Al Habusi, H& Ismail, M. (2021). Ethical leadership and employee ethical behaviour: exploring dual-mediation paths of ethical climate and organizational justice. International Journal of Business Governance and Ethic, 15(3), 304-324.
- Khediri, Rashid, and Fari, Abdel Raouf. (2022). Administrative leadership and professional effectiveness: A field study in the Amalek El Dawla Directorate - Tebessa. [Unpublished master's thesis]. Larbi Tebesi University, Algeria.
- Al-Zahrani, Eid. (2021). Organizational culture and its relationship to administrative effectiveness among school leaders in Al-Qura Governorate from the teachers' point of view. Egypt: Journal of the Faculty of Education at Mansoura University, 106(3), 291-341.
- Ali, Tuna. (2023). the effectiveness of management by objectives as an approach to developing sports activity management among workers in sports activities units in the universities of Erbil Governorate. Iraq: Journal of Physical Education Studies and Research, 3(1), 249-264.
- Aliwi, Somaya, and Hamlawi, Suleiman. (2020). the role of public office ethics in ensuring the effectiveness of administrative work [Unpublished master's thesis]. University of May 8, 1945, Guelma, Algeria.

Qutb, Ahmed, and Reda, Abdullah. (2020). Evaluating the level of administrative effectiveness among employees of the Egyptian Weightlifting Federation. Egypt: Journal of Sports Sciences and Physical Education Applications, 7(13), 76-93.

Lotfi, Sabbar and Brik, Aleem. (2023). Public service ethics. [Unpublished master's thesis] . Ain Temouchent University, Belhaj Bouchaib, Algeria.

Key, Ali. (2021). Public function ethics in business organizations: a theoretical approach. Libya: Rwaq Al-Hekma Magazine, 21(9), 37-59.

Al-Huzaili, Ashraf. (2024). the level of impact of administrative work ethics on developing the creative capabilities of employees in universities in the Sultanate of Oman in light of demographic variables. Cairo: Scientific Journal of Al-Azhar University, 36(2), 1733-1783.

المراجع الأجنبية

Correia, T. D. S., & Lucena, W. G. L. (2020). Board of directors and code of business ethics of Brazilian companies. *RAUSP Management Journal*, 55, 263-279.

Dinc, M. S., & Aydemir, M. (2014). Ethical leadership and employee behaviours: an empirical study of mediating factors. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 9(3), 293-312..

Tamer, G. (2021). The role of ethical leadership in increasing employees' organizational commitment and performance: the case of healthcare professionals. *Journal of Life Economics*, 8(1), 133-146.