

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي

(دراسة ميدانية على الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة)

The Impact of Ethical Leadership Practices on Job Performance

(A Field Study of The Academic and Administrative Staff
at Ibn Sina College - Jeddah Governorate)

سامي بن أحمد المزيني* وائل بن شافي الشمري**

ملخص

تركز هذه الدراسة على أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي للأكاديميين والإداريين بكلية ابن سينا الأهلية بجدة، من خلال مشكلة الدراسة "ما مستوى توافر الممارسات الأخلاقية للقيادة في كلية ابن سينا بمحافظة جدة وأثرها على الأداء الوظيفي؟". وللإجابة على هذا السؤال، تم وضع العديد من الفرضيات بما في ذلك "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الموظفين المشمولين في عينة الدراسة فيما يتعلق بتأثير ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي". تم تطبيق الدراسة باستخدام الأساليب التحليلية الوصفية، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال الاستبانة الموزعة على المبحوثين من أعضاء هيئة التدريس والإداريين العاملين بالكلية. تم استطلاع آرائهم حول مدى توافر الممارسات الأخلاقية للقائد وأثرها على أدائهم الوظيفي. وقد أظهرت النتائج مجموعة من الاستنتاجات من بينها

* إدارة التدريب وشؤون الخريجين، كلية ابن سينا الأهلية للعلوم الطبية، المملكة العربية السعودية.
** قسم الإدارة العامة - كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.

التأثير الإيجابي لممارسات القيادة الأخلاقية ككل بجميع أبعادها على الأداء الوظيفي مع وجود بعض الاختلافات على مستوى كل بعد على حده. فكانت العلاقات الإنسانية الأخلاقية للقائد هي البعد الأكثر تأثيراً بين الموظفين الخاضعين للدراسة.

مصطلحات الدراسة: القيادة الأخلاقية، الصفات الشخصية الأخلاقية، السلوكيات الإدارية الأخلاقية، العلاقات الإنسانية الأخلاقية، الأداء الوظيفي.

المقدمة

تعد الأخلاق نعمة من نعم الله على عباده، وقد كان من أهم تعاليم ديننا الحنيف دعوته إلى مكارم الأخلاق لقوله تعالى في محكم الآيات: (وإنك لعلى خلق عظيم) [سورة القلم: 4] ، وركز نبينا المختار محمد صلى الله عليه وسلم، والذي لنا فيه المثل الأعلى على أهمية الأخلاق، فقال في الحديث الشريف عن عبد الله بن عمرو بن العاص- رضي الله عنهما- { إن من خياركم أحسنكم أخلاقاً } (متفق عليه)، وقد اهتم الكثير من الباحثين في علم الإدارة الحديثة بمفاهيم وممارسات القيادة الأخلاقية، وهي تختلف من قائد لآخر حيث تحكمها عدة عوامل قد تكون شخصية، أو نفسية، أو بيئية، مما يكون له تأثيراً مباشراً في علاقته بالمرؤوسين، وينعكس هذا التأثير على عملية الأداء الوظيفي.

وتقاس المعايير والسلوكيات الأخلاقية التي تمارسها الإدارة من خلال رضا العاملين عن تلك الإدارة في جوانب الصفات الشخصية، والصفات الإدارية، والعلاقات الإنسانية. (دراذكه والمطيري، 2017)

وتعد كلية ابن سينا بمحافظة جدة أول كلية طب أهلية في المملكة العربية السعودية، تأسست عام 1425 هـ / 2004م وتحتوي على برامج الطب البشري

وطب الأسنان والتمريض وبرنامج دكتور صيدلي وبرنامج الماجستير في الصيدلة. ووضعت الكلية رؤيتها لتحقيق الريادة في مجال التعليم الطبي على مستوى دول مجلس التعاون الخليجي، ورسالتها هي المساهمة الفعالة في التقدم الطبي في المملكة العربية السعودية من خلال التعليم والبحث العلمي والخدمات الطبية ومواكبة التطور العالمي في برامج التعليم الطبي.

وقد حرصت قيادة الكلية منذ نشأتها على تطوير ورفع كفاءة الأداء الوظيفي للأكاديميين والإداريين من أجل تحقيق أهدافها وقد أثمرت هذه الجهود عن حصول كلية ابن سينا بمحافظة جدة على الاعتماد الأكاديمي (غير المشروط) في عام 2016م من هيئة التقويم والاعتماد الأكاديمي بالمملكة العربية السعودية. ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة للتعرف على أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي للأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة.

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من النتائج والتوصيات للدراسات العلمية السابقة في مجال القيادة الأخلاقية، كدراسة (الشتوي والحبیب، 2017) التي أشارت إلى أن القيادة الأخلاقية تعد مصدراً ونموذجاً قيمياً، يسهم في تحقيق رؤية ورسالة المؤسسات الأكاديمية الأخلاقية، وترتقي بمستوى فعالية الأداء.

ومن هنا فإن تحسين الأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال دعم ومساندة قيادات الكلية، ومع كون القيادة مصدراً

للنجاح؛ إلا أن عدم انتهاج أساليب القيادة الأخلاقية المناسبة للمنظمة قد يؤدي إلى عدم تحقيق النتائج المأمولة.

لذا تهتم هذه الدراسة بالتعرف على أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي للأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة، من خلال طرح مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر الممارسات الأخلاقية للقيادة على الأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة؟

ويتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر الممارسات الأخلاقية للقيادة في كلية ابن سينا؟
2. ماهي العلاقة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والأداء الوظيفي؟
3. ما هو التغير في الأداء الوظيفي نتيجة التغير في الممارسات الأخلاقية للقيادة؟
4. هل هناك تغير في الاستجابات تجاه الممارسات الأخلاقية للقيادة والأداء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية؟

أهداف الدراسة

1. التعرف على مدى توافر الممارسات الأخلاقية للقيادة في كلية ابن سينا كنموذج للجامعات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.
2. تشخيص أبعاد القيادة الأخلاقية لدى القيادات في كلية ابن سينا.
3. بيان العلاقة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والأداء الوظيفي.
4. تحديد أثر الممارسات الأخلاقية للقيادة بجميع أبعادها على تغير الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في إثرائها للمعرفة باعتبارها إضافة للتراث العلمي الذي تذر به المكتبة العربية، في ظل ندرة الدراسات العربية المتعلقة بممارسات القيادة الأخلاقية في الجامعات الأهلية حسب علم معدي هذه الدراسة..

وتعد مخرجات هذه الدراسة مهمة بشكل عام للمهتمين والباحثين في مجال حوكمة المؤسسات التعليمية بصفة عامة والكليات الأهلية بصفة خاصة من خلال تناولها لمتغيرات تتعلق بالقيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي التي تعتبر من أهم المعايير لتعزيز قدرتها التنافسية ومكانتها في المجتمع في الوقت الراهن. كما إنها تلقي الضوء على مفاهيم جديدة للإدارة، يجب على القيادة في المؤسسات التعليمية انتهاجها إذا أرادت أن تكون مؤسسات أخلاقية. ويتوقع أن تحفز نتائج الدراسة المهتمين والباحثين في علوم الإدارة لإجراء دراسات مماثلة في نفس المجال في قطاعات الأعمال الأخرى.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

تبرز الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة كونها ستسهم في رفع مستوى الوعي لدى قيادات الكلية بصفة خاصة وقيادات الجامعات بالمملكة العربية السعودية بصفة عامة بممارسات القيادة الأخلاقية وفي هذا السياق سوف تسهم الدراسة في تحقيق استراتيجيات الهدف السادس عشر من أهداف التنمية المستدامة لرؤية المملكة 2030م، فقد تبنت المملكة عدة استراتيجيات منها الاستراتيجية الوطنية لحماية

النزاهة ومكافحة الفساد بثنتى صورته ومظاهره، وتحصين المجتمع السعودي ضد الفساد بترسيخ القيم الدينية والأخلاقية والتربوية.

كما ستفيد نتائج الدراسة القيادات في التعرف على سبل رفع كفاءة الأداء الوظيفي ومستوى الثقة والولاء لدى موظفيهم.

كما يتوقع أن ترسم نتائج الدراسة إطاراً منهجياً يوضح الاحتياجات لتخطيط البرامج التدريبية للقيادات الجامعية في مجال ممارسات القيادة الأخلاقية وإدراجها ضمن معايير اختيار القيادات الجامعية مستقبلاً.

فرضيات الدراسة

أظهرت الدراسات السابقة وجود علاقة بين أسلوب القيادة ومستويات الأداء الوظيفي مثل دراسة: (عبد الهادي، 2020)، (Moore et al., 2019)، (Seita & Mona, 2019).

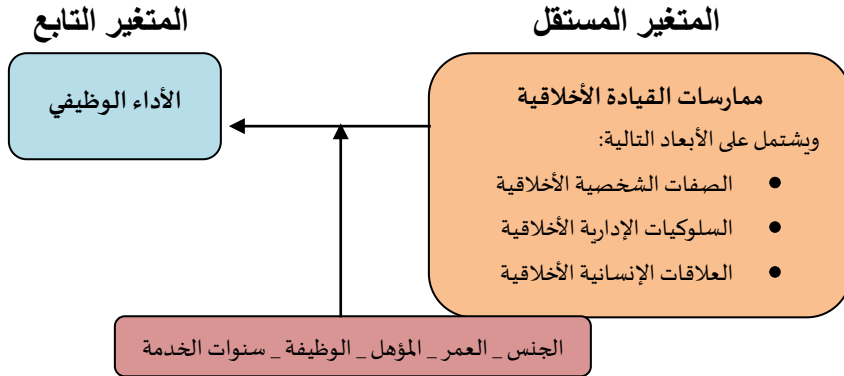
وبعد مراجعة آراء الباحثين في هذا المجال، أمكن تحديد ثلاثة أبعاد أساسية لممارسات القيادة الأخلاقية وهو ما سيتم تناوله في هذه الدراسة وتشمل: الصفات الشخصية الأخلاقية، والسلوكيات الإدارية الأخلاقية، والعلاقات الإنسانية الأخلاقية. وبناء على ما تقدم تتمثل فروض البحث فيما يلي:

الفرضية الرئيسية: "توجد علاقة دالة احصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ بين ممارسات القيادة الأخلاقية بجميع أبعادها والأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة دالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين الصفات الشخصية الأخلاقية للقادة والأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة.
2. توجد علاقة دالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين السلوكيات الإدارية الأخلاقية للقادة والأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة.
3. توجد علاقة دالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين العلاقات الإنسانية الأخلاقية للقادة والأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بمحافظة جدة.
4. توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقادة وعلاقتها بالأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، الوظيفة، سنوات الخدمة).

أنموذج ومتغيرات الدراسة

انطلاقاً من أسئلة الدراسة وفرضياتها، فإن متغيرات الدراسة تنقسم إلى:



نموذج توضيحي لمتغيرات الدراسة والعلاقة فيما بينها

المصدر: (إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة)

منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

مصطلحات الدراسة

1. **القيادة الأخلاقية:** ينظر إليها على أنها منهجية قائمة على أسس وقيم ومبادئ ومعايير إنسانية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وتتسم بتحقيق العدالة والمساواة بين الأفراد. (عيسوي، 2019)

2. **الصفات الشخصية الأخلاقية:** هي السمات التي يتحلى بها القائد مثل تحري الصدق في تعاملاته، والنزاهة والأمانة في تصرفاته، وتحمل المسؤولية تجاه

أخطائه، والحلم، وتقبل النقد بصدر رحب، وأن يكون قدوة للآخرين في جميع تعاملاته. (الفقيه، 2019)

3. **السلوكيات الإدارية الأخلاقية:** تتمثل في حرص القائد الواضح على تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها، وتشجيعه للموظفين على الإبداع والتجديد، فيشركهم في التخطيط وصناعة القرارات، ويوزع المهام عليهم حسب قدراتهم ورغباتهم، وهو قائد يعتمد معايير واضحة لتقييم أداء العاملين، ويتخذ القرارات العادلة والمتوازنة. (بلال وكشوب، 2020)

4. **العلاقات الإنسانية الأخلاقية:** يقصد بها مدى حرص القائد على بناء علاقات إنسانية مع الموظفين والطلاب والمسؤولين، فالقائد الأخلاقي يتعامل معهم بتواضع وإحترام وينصت لهم باهتمام، ويراعي حاجاتهم ومشاعرهم، ويقدر ظروفهم، وهو القائد الإنسان الذي يتمثل معاني الإنسانية في تعاملاته. (الفقيه، 2019)

5. **الأداء الوظيفي:** "هو قيام الفرد بالمهام والمسؤوليات والواجبات الوظيفية المنوطة به في أسرع وقت وبأقل جهد لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلها". (الحياصات، 2020)

مصادر معلومات الدراسة

1. **مصادر المعلومات الثانوية:** تم الحصول عليها من خلال المراجع العربية والأجنبية والدراسات السابقة المنشورة في الدوريات العلمية التي بحثت في موضوع القيادة الأخلاقية ومن خلالها تناول الباحثون الإطار النظري للدراسة

2. مصادر المعلومات الأولية: تمت معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة

من خلال جمع البيانات الأولية باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة.

مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في مجموع الموظفين (الأكاديميين والإداريين) العاملين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة والبالغ عددهم (218) موظفاً وموظفة بناءً على الخطاب الرسمي من إدارة الموارد البشرية.

عينة الدراسة:

استخدم الباحثون العينة العشوائية الطبقية وذلك لكبر حجم وعدم تجانس مجتمع الدراسة، وقد تم حساب حجم العينة من المعادلة التالية: (Moore, 2003)

$$n = \left(\frac{z}{2m} \right)^2$$

حيث إن مجتمع الدراسة $n = 218$ فإن حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة

$$n = \left(\frac{384 * 218}{218 + 384 - 1} \right) = 140$$

أدوات الدراسة:

- الاستبانة
- مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبانة
- البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات

الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول

القيادة الأخلاقية

أولاً: مفهوم القيادة الأخلاقية.

يعتمد نجاح المنظمات بدرجة كبيرة على كفاءة القيادة وفعاليتها، حيث إن القيادة الفاعلة لها دور رئيس في تحقيق رؤية وأهداف المنظمة، وهي واحدة من أهم عناصر النجاح في المنظمة، لأنها ستوجه جميع الموارد نحو تحقيق الأهداف. وقبل الدخول في تحديد مفهوم القيادة الأخلاقية يجب التعرف على المعنى الإداري لكل من القيادة والأخلاق.

- **القيادة:** تعرف بأنها عملية اتصال بين القائد أو المدير والأفراد العاملين،

حيث يتبادلون المعرفة والاتجاهات ويتعاونون لإنجاز المهام الموكلة إليهم.

- **الأخلاق:** تعرف بأنها المبادئ والقيم التي تحدد الخطأ أو الصواب، الجيد

أو السيئ، وما هو مناسب أو غير مناسب في بيئات متعددة.

- **القيادة الأخلاقية:** مع دخول عصر العولمة في السنوات الأخيرة، ظهرت

الحاجة إلى تطوير نظم القيادة في المؤسسات الاقتصادية لمواكبة النظام

العالمي الجديد، وتبع ذلك توجه شامل في المؤسسات التعليمية يدعو إلى

تطوير مفاهيم القيادة التقليدية القائمة على الهيكل الهرمي ومركزية السلطة

واستحداث نماذج جديدة للقيادة تتميز بتشجيع العمل الجماعي والمشاركة في

صنع القرار، ومن بين تلك النماذج القيادة الأخلاقية التي تهدف إلى رفع

كفاءة أداء المنظمة وجودة الخدمات المقدمة ورعاية الموظفين والاهتمام

بهم.

وللبعد الأخلاقي أهمية كبيرة في قيادة المؤسسات التعليمية، لأن قيادة الكلية ما هي إلا رسالة أخلاقية يلتزم المدير بمبادئها ويوجه الأفراد للعمل نحو تحقيق رسالتها، فالقيادة الأخلاقية بهذا المعنى هي منظومة تجمع بين القائد وبين واجباته الأخلاقية ومدى التزامه بالقيم والمبادئ المهنية. (ال حمد والعاني، 2020)

وتتطلب القيادة الأخلاقية من القائد التصرف بطريقة أخلاقية، لذا يجب أن تتسم تصرفات القائد وأفكاره بالقيم الأخلاقية في جميع المعاملات، وبذلك تصبح الأخلاق إطارا للعمل اليومي للقائد، ويتضح من ذلك أن إرساء مفاهيم القيادة الأخلاقية يجب أن يكون نابعا من عمل القيادة العليا حتى تنعكس المفاهيم الأخلاقية بشكل إيجابي على عمل الأفراد، وبالتالي يكون هناك هوية أخلاقية يمتاز بها هؤلاء الأفراد نابعة من إيمانهم بالمبادئ الأخلاقية التي يمارسها قادتهم والتي يكون لها أثر إيجابي على المنظمة والموظفين بها. (Balu and Singh, 2017).

ثانياً: أهمية القيادة الأخلاقية.

إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية ودمجها في العمل يضيف طابعا من الشرعية والمصادقية على رؤية المنظمة واستدامتها، وبدون القيادة الأخلاقية فإن بنية المنظمة ليست اجتماعية، وعندما يساور الأفراد الشك تجاه السلوكيات الأخلاقية لقادتهم فإن ذلك حتما سينعكس على جودة إنجاز العمل، ويأتي وجود القيادة الأخلاقية في المنظمة من خلال وجود النية الأخلاقية والمبادئ الجيدة التي توجه

القائد للعمل على تحقيق الرؤية، والتزام القيادة بأخلاقيات العمل يؤدي حتما إلى انخفاض ملحوظ في الممارسات غير العادلة، ويوفر فرصاً متكافئة للأفراد، ويوجه استخدام الموارد فيما هو أكثر فائدة، ويعزز ثقة الأفراد في أنفسهم ومجتمعهم، وسوف يؤدي هذا المناخ الأخلاقي إلى تقليل القلق داخل المنظمة. (Kanungo and Mendonca, 2018)

ثالثاً: مبادئ القيادة الأخلاقية ومكوناتها.

تعتبر المبادئ الأخلاقية للقيادة الأساس الذي يركز عليه السلوك الأخلاقي في قيادة الأفراد والمؤسسات، فالاهتمام بالقيم الإنسانية والسلوكيات الأخلاقية هي من متطلبات القيادة الفعالة التي تحرص على أداء واجباتها وإنجاز مهامها والتعاون مع الآخرين وتقديم الصالح العام على الصالح الخاص، وهذه المبادئ هي مبادئ كونية تحدد الصواب والخطأ في السلوك الإنساني، وهي واضحة بذاتها ، وتحمل صدقها في ذاتها، وأنها لا تتغير ولا تتحول، بل تقدم الوجهة الصحيحة لحياتنا، فهي البوصلة التي تشير دائماً إلى الوجهة الصحيحة، وكلما طبقت بصورة مستمرة تصبح عادات سلوكية تؤدي إلى إحداث تحولات أساسية للأفراد والعلاقات والمؤسسات. (ال حمد والعاني، 2020)

كما أن الجمعية الأمريكية للإدارة حددت مبادئ القيادة الأخلاقية بمجموعة من الأسس التي تحكم عمل القائد وهي: الاهتمام بالمصلحة العامة وتقديمها على المصلحة الشخصية والصدق والأمانة في التعامل، ودعم العاملين وتطويرهم مهنيًا، والاهتمام بالجدية في العمل، والحفاظ على أسرار العمل الوظيفي.

وفي ضوء ما تم الاطلاع عليهم دراسات سابقة في مجال القيادة الأخلاقية، خلصت الدراسة الى تحديد ثلاث مجالات أساسية لممارسات القيادة الأخلاقية وهي ما سيتم تناوله في هذه الدراسة وهي:

1. الصفات الشخصية الأخلاقية:

يمكن النظر إليها على أنها نظام متكامل يشمل مجموعة من الخصائص الجسدية والذهنية والاجتماعية التي تميز الشخص عن غيره، وتحدد أسلوب تعامله مع غيره وطريقة تفاعله مع الآخرين وأيضاً مع البيئة الاجتماعية والمادية المحيطة به. (الشتوي والحبیب، 2017)

وهذه الخصائص تتركز حول تقبل النقد، والاعتراف بالخطأ، وعدم استغلال الدوام الرسمي في انجاز الحاجات الشخصية، وعدم مخالفة الأقوال للأفعال. (ناصر، 2020)

كما أنها تتركز على تطبيق الإنصاف والعدالة والصدق في التعامل مع المرؤوسين، والوفاء بالوعود، والاعتراف بالخطأ، ومعاقبة من ينتهك المعايير الأخلاقية، وإنجاز الأعمال بتفان وإخلاص. والسمات الشخصية الواجب توافرها في القائد الأخلاقي وفقاً لنظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية ومن أبرزها: الأمانة والإخلاص في العمل والتواضع والاحترام والثقة والمساواة وحسن الخلق والاستقلال بالرأي. (الفقيه، 2019)

2. السلوكيات الإدارية الأخلاقية:

يمكن تعريفها على أنها "المقدرة على القيام بالوظائف الإدارية ضمن إطار أخلاقي يراعي فيه تطبيق القوانين والأنظمة المعمول بها". حيث توضح المهام ويحاسب

المقصرون، وينسب النجاح إلى الموظفين كافة. وتهدف ممارسة السلوكيات الإدارية الأخلاقية إلى توزيع المهام على المرؤوسين وتوضيحها، وتقييم أدائهم وفق معايير واضحة ومحددة مع التشجيع والتحفيز، كما تركز السلوكيات الإدارية الأخلاقية على اتخاذ القرارات الإدارية بموضوعية، وتطبيق الأنظمة واللوائح على الجميع بشفافية ووضوح. ومن أبرز السلوكيات الإدارية للقائد: عدم إفشاء أسرار العمل، واحترام المرؤوسين والرؤساء والعناية بأدوات العمل، وعدم إساءة استعمال السلطة الوظيفية للمصالح الشخصية. (بلال وكشوب، 2020)

3. العلاقات الإنسانية الأخلاقية:

إن من العوامل المهمة في بناء العلاقات الإنسانية المتميزة التي تتسم بالتوافق والانسجام داخل المنظمة هي مقدرة القائد الأخلاقي على إقامة العلاقة بينه وبين الموظفين والتي تتسم بالاحترام والتقدير والتواضع ومشاركتهم المناسبات الاجتماعية واحترام العادات والتقاليد أثناء التعامل معهم وتجنب التحيز وعدم مراعاة قدراتهم واهتماماتهم. حيث إن العلاقات الإنسانية هي مجالات التعامل مع المرؤوسين، والتي يجب فيها تحري التقدير والاحترام، والمحافظة على الأسرار، ومراعاة الظروف، والأحوال، والدعم، والإسناد.

كما أن تمكن القائد من إتقان جانب العلاقات الإنسانية يساعده على احترام الآخرين ودفعهم للعمل بقوة وحماسة دون قهر أو إجبار، كما أنها تسهم في بناء الروح المعنوية للمرؤوسين، ويحقق لهم الرضا النفسي، ويولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل. (ناصر، 2020)

المبحث الثاني

الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء الوظيفي.

يعرف الأداء في اللغة على أنه "القيام بالواجب، وهو مشتق من الفعل أدى تأدية بمعنى أنجزه"، والأداء من مصدر أدى، أي قام بأداء واجبه، وهو مصطلح له مقابل لغوي في اللغة الانجليزية "To Perform" ويعني تنفيذ المهمة أو العمل. هناك وجهات نظر عديدة حول مفهوم الأداء الوظيفي، حيث عرفه بعض الباحثين على أنه: "النتائج والإنجازات المتحققة من خلال موظفي منظمة ما حسب المهام المكلفين بها". بينما عرفه آخرون على أنه: "أداء العاملين للمهام الموكلة إليهم، وفهم المسؤوليات التي تحددها المنظمة؛ لتحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلونها". (بن العائب، 2020)

ثانياً: أبعاد الأداء الوظيفي.

عند مراجعة الدراسات السابقة نجد أن الأداء مفهوم متعدد الأبعاد وبذلك تتطلب عملية قياس الأداء تحديد أبعاد الأداء الوظيفي التي تقاس عادة باستخدام قوائم الإشراف الذاتي أو الرقابة الذاتية.

كما أن مقاييس الأداء الوظيفي هي مقاييس معيارية، وقد توصل الباحثون إلى تصنيف مجموعات مختلفة من أبعاد الأداء الوظيفي، لذلك فإن المنظمات في حاجة ملحة إلى إيجاد مؤشرات أو أبعاد للأداء تكون ملائمة لتقييم أداء الموظفين وتنمية قدراتهم المهنية، ويمكن بعد ذلك أن تستخدم لتطوير السلوكيات الإدارية بطريقة تؤدي إلى تحسين الأداء في المنظمة. (بلال وكشوب، 2020)

وبالتالي فإن هناك عدد من العوامل المتداخلة التي تربط الأداء بالمفاهيم السلوكية والتنظيمية نورد بعضها كما يلي:

1. الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي على أنه الحالة التي يتكامل فيها الموظف مع وظيفته إلى حد الاستغراق، لتحقيق أهدافه وطموحاته وهو شعور ذاتي إيجابي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك عندما تتوافق توقعات الموظف مع مقدار ما يحصل عليه فعلا في بيئة عمله. (بن العائب، 2020)

2. الإنتاجية:

وينظر إليها على أنها كمية العمل الذي ينجزه الموظف خلال فترة معينة، وهي مقياس لقدرة المنظمة على إمكانية تحقيق أكبر قدر ممكن من المخرجات من كمية مدخلات معينة. (Nabass et al., 2019)

3. الإبداع الإداري:

يعتمد الإبداع الإداري بشكل أساسي على الابتكار والمبادرة، ويكون ذلك انطلاقاً من أفكار ومعارف جديدة يتم خلالها تكوين أشياء جديدة ومبتكرة لم تكن موجودة سابقاً. ومن التعريفات التي ذكرها الباحثون للإبداع الإداري أنه تلك العملية التي يخلقها الفرد لنفسه ويتسلح بها عند مواجهة المواقف الصعبة، ثم يحاول جاهداً أن ينتج أداة أو فكرة جديدة تخفف أثر تلك العوائق عليه.

ومما سبق يمكن القول إن الإبداع الإداري هو تطبيق الإدارة الإبداعية من قبل القيادات، والاستخدام الأمثل للمهارات والابتكارات في تحقيق الأهداف. (الحمادي، 2020)

4. المناخ التنظيمي:

يعتبر المناخ التنظيمي من ضمن أهم الظواهر الإدارية في علم الإدارة الحديث، نظرا للعلاقة الوثيقة التي تربط بين العناصر التنظيمية والأداء الوظيفي، وينظر إليه على أنه مجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للعمل في المنظمة، وهذه الخصائص تنتج من محصلة تفاعل الأهداف والنظم والقوانين والإجراءات والسياسات المطبقة داخل المنظمة ويدركها العاملون بالمنظمة، كما أنها تؤثر على سلوك وأداء العاملين. (مرسي، 2018)

ثالثا: عناصر الأداء الوظيفي

اتفق الباحثون على أن الأداء الوظيفي هو مجموعة السلوكيات والمهام التي يؤديها العامل أو الموظف بشكل يومي. لذلك عرف الأداء الوظيفي على أنه "مستوى إنتاجية الموظف أو العامل بشكل فردي، نسبة إلى أقرانه". (الجناعي وعمر، 2018)

وتبرز هنا عدة عناصر للأداء الوظيفي وهي: (قدرات الموظف، متطلبات الوظيفة، بيئة العمل)، وفيما يأتي توضيح لهذه العناصر:

1. قدرات الموظف:

ويقصد بها ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارة وقيم، وهي تمثل الخصائص الأساسية التي تفوقه نحو الأداء الفعال، كما تشمل الرغبة في

العمل والتي تحدد من خلال الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحاجات ورغبات الأفراد، وتحتاج المنظمات إلى توفير كفايات ومهارات لتساعد المدراء والموظفين على أداء المهمات والأدوار بفعالية. (أبوغنيم وفرج، 2017)

2. متطلبات الوظيفة:

تشمل متطلبات الوظيفة المعرفة العامة، والمهارة الفنية، والقدرة على انجاز العمل دون أخطاء، ومقدار ما لدى الفرد من خبرات في مجال عمله، كما يقصد بها: المستوى، الدقة، الجودة والمطابقة للمواصفات، وفي بعض الأعمال قد لا يهم كثيراً معدل الأداء أو كميته، وما يهم فقط نوعية وجودة الخدمة المقدمة أو المنتج النهائي. (أبوغنيم وفرج، 2017)

3. بيئة العمل:

إن هناك العديد من الجوانب والأنشطة التي تحدد بيئة العمل، وهذه الأنشطة إما مستقرة نسبياً أو تتغير بتغير ظروف العمل كالوقت الذي يؤدي فيه العمل أو المواقف المحيطة بالأداء أو التفاوت في الخبرات بين الأفراد الذين يؤدون العمل أو أسلوب الأداء وطريقة الإنجاز، من المهم تحديد تلك الأنشطة وتقدير أهميتها من حيث الوقت والآثار المترتبة عليها كونها من العوامل التي تغير أداء الفرد. كما أن بيئة العمل المادية أو التنظيمية كالمشرفين والقادة والأفراد الذين يتعامل معهم الفرد تؤثر في تغير الأداء. (أبو عشيبة وحجازي، 2019)

المبحث الثالث

الدراسات السابقة والعلاقة بين متغيرات الدراسة

أولاً: الدراسات السابقة

1- دراسة (العجمي، 2021) بعنوان "الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية)" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي في شركات النفط الكويتية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (218) عاملاً في شركات النفط الكويتية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى متوسط من القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي والعدالة التنظيمية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الأخلاقية بأبعادها على الأداء الوظيفي، ووجود دور معدل ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي في شركات النفط الكويتية، وتوصي الدراسة بضرورة العمل على زيادة دافعية العاملين نحو زيادة حجم الأعمال المنجزة، وذلك من خلال توفير كافة الظروف البيئية المناسبة لذلك من قيادة أخلاقية وعدالة تنظيمية، وضرورة الاهتمام بعقد الجلسات الحوارية بين القياديين والعاملين لمناقشة الأمور التي تتعلق بظروفهم ومتطلباتهم الشخصية والاجتماعية.

2- دراسة (عبد الهادي، 2020) بعنوان "أثر القيادة الأخلاقية على تحسين

كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية" وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الأخلاقية المتمثلة على كفاءة أداء موظفي الشركات التابعة لمواني أبو ظبي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد استخدمت الباحثة عينة عشوائية بسيطة مكونة من (263) مفردة من العاملين. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي للعاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي. توصي الدراسة بوضع سياسة أخلاقية مكتوبة، بها كود أخلاقي وتكون واضحة ومعلنة لكل العاملين بالشركات ويتم مراجعتها نصف سنويا وبشكل دوري، كما توصي بأهمية وجود برامج تدريبية تعطى للمديرين حول ماهية الأخلاق والقيادة الأخلاقية لتجنب الاضطراب والمشاكل.

3- دراسة (Seita& Mona, 2019) بعنوان "العلاقة بين القيادة الأخلاقية

والالتزام التنظيمي المستمر للمدرسين"، وهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين سلوك القادة الأخلاقيين واستمرار التزامهم التنظيمي، وكذلك بيان التأثير الوسيط لولاء المعلمين على علاقاتهم في المدارس الدولية في محافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. اتبعت الدراسة منهج التحليل الوصفي من خلال عينة حجمها 372 من المدرسين والمدرسات لكل الصفوف في المدارس الدولية بجدة. أظهرت الدراسة أنه عندما يظهر المشرف سلوكيات إيجابية وأسلوب قيادة أخلاقي، فإن ذلك يؤثر على أداء الموظفين، كما أن هناك علاقة ارتباط مهمة إحصائيًا بين القيادة الأخلاقية وولاء المعلمين. وأكدت الدراسة أن

ولاء المعلمين سهل الارتباط بين القيادة الأخلاقية والتزام المعلمين المستمر تجاه التنظيم. أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى القيادة الأخلاقية للمديرين، للتأثير بشكل إيجابي على الالتزام المستمر بالمنظمة، وتعزيز ولاء المعلمين

4- دراسة (Moore et al., 2019) بعنوان "القادة يؤثرون أخلاقياً: دور القيادة الأخلاقية في رسم إطار الإدراك الأخلاقي للموظف"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر سلوك القادة في اتخاذ القرارات الأخلاقية على السلوك غير الأخلاقي للموظف ودراسة العلاقة بين الشخصية الأخلاقية للموظفين وأخلاقيات مدراءهم. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القادة الأخلاقيين يؤثرون بطريقة إيجابية على الموظفين كما أن لهم دور قوي في خفض الممارسات غير الأخلاقية للموظفين.

ثانياً: العلاقة بين متغيرات الدراسة

1- علاقة ممارسات القيادة الأخلاقية بالأداء الوظيفي:

إن الاهتمام الملحوظ بالجانب الأخلاقي لسلوكيات القادة داخل المنظمات خلال العقد الحالي قد دفع الباحثين في مجال الإدارة لدراسة أثر السلوكيات الأخلاقية للقيادات الإدارية في تنمية سلوكيات العمل الأخلاقية، ومن ثم تحسين جودة الأداء الوظيفي، مما يؤدي تحسين صورة المنظمة في البيئة المحيطة، وتعزيز ثقة العملاء، فضلاً عن أثر ذلك في استقطاب ذوي الكفاءات وتنمية الموارد المالية والبشرية. وقد أظهرت العديد من الدراسات العلمية السابقة أن المنظمات ذات الالتزام العالي بالمعايير والمبادئ

الأخلاقية، تتسم بأداء وظيفي ومالي أفضل مقارنة بالمنظمات التي لا يوجد بها هذا الإلتزام، مما زاد الاهتمام بسلوكيات القيادة الأخلاقية، حيث يزيد ذلك من ولاء الموظفين ويجعلهم أكثر التزاما في العمل. (Nabass et al., 2019)

والأداء الوظيفي هو أحد الركائز الهامة التي تهدف إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المخطط لها، وقد أكدت الدراسات السابقة العلاقة بين إمكانية زيادة أداء الموظفين إذا قادهم قادة أخلاقيون، كما أن الإلتزام الأخلاقي للقيادة يسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المنظمة. (الشثوي والحبیب، 2017)

كما أكدت الدراسة التي أجراها (الحمادي، 2020)، الدور الفعال للقيادة الأخلاقية في مساعدة الموظفين على تنمية وصقل مهاراتهم، وبالتالي تؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي.

والقادة الأخلاقيون غالباً ما يلهمون الموظفين السلوكيات الإيجابية، ويشجعونهم على الإلتزام والولاء للمنظمة، ويحددون الإطار الذي ينجز من خلاله الموظفون العمل. (Moore et al., 2019)

وأكدت دراسة (العنزي وعبد العزيز، 2018) وجود علاقة بين ممارسات القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي فيما يتعلق بالموظف، والفعالية المدركة فيما يتعلق بالقائد، كما أنها تؤثر إيجابيا على العديد من المخرجات الهامة للأداء الوظيفي. كما أكدت على أن القيادة الأخلاقية هي الأكثر احتمالا لتحقيق فعالية القيادة، وتحفيز الموظفين لبذل جهود إضافية، مما يعزز الشعور بالرضا الوظيفي، ويؤدي إلى زيادة أداء الموظفين.

وأظهرت دراسة (ناصر، 2020) دراسة العلاقة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والصمت والسلوك الصوتي للموظف وأكدت وجود علاقة طردية بين إدراك الموظفين لمفاهيم القيادة الأخلاقية وزيادة السلوك الصوتي للموظفين من خلال تأثيرها على زيادة السلامة النفسية، كما أن ممارسات القيادة الأخلاقية يمكن أن تؤدي دورا هاما في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وانجازات الموظفين،

وأشارت دراسة (Moore et al., 2019) إلى وجود علاقة غير مباشرة بين الالتزامات الأخلاقية للقيادة وتحفيز الموظفين لبذل جهود إضافية، فعادة ما ينظر الموظفون إلى الصورة الأخلاقية للمدير الأعلى، وقد يعكس هذا الإدراك تقدير الموظفين للإدارة العليا داخل المنظمة. وتوصلت الدراسة إلى أنه عندما يتصف القادة الأخلاقيون بالنزاهة والعدالة، ويحرصون على تهيئة بيئة العمل المناسبة؛ يؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بالأمان في تعاملاتهم مع المنظمة ويبذلون قصارى جهدهم للمساهمة في نجاحها، كما تتاح لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتقديم مقترحاتهم من خلال قنوات التواصل المختلفة.

وأكدت هذه الدراسات وجود علاقة بين الممارسات الأخلاقية للقيادة ونتائج العمل لعدد كبير من الموظفين، كما وثقت العلاقة بين تمكين القيادة الأخلاقية ونتائج العمل.

على سبيل المثال، دراسة (عبد الهادي، 2020) التي أوضحت وجود علاقة بين التوجه الأخلاقي للإدارة العليا وبين كفاءة الأداء الوظيفي

لدى موظفي شركات موانئ أبوظبي. واتفقت أيضا هذه النتيجة مع دراسة (Seita& Mona,2019) التي أظهرت الأثر الإيجابي لتفاعل المدير بسلوك إيجابي ونمط أخلاقي على أداء الموظفين بصفة عامة.

2- أثر الممارسات الأخلاقية للقيادة على الأداء الوظيفي:

مما سبق نستخلص مجموعة من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي نتيجة الالتزام بممارسات القيادة الأخلاقية وهي:

- 1- إن التزام القيادة بالمعايير الأخلاقية، وقواعد السلوك الوظيفي سوف يؤدي إلى تنمية قدرات الموظفين وتحفيزهم وبالتالي تحسين أدائهم.
- 2- ضمان حرية الرأي والتفكير للموظفين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها مما سيزيد من سعيهم للوصول لكفاءة الأداء.
- 3- الالتزام بأخلاقيات القيادة يعمل على تحقيق التوازن بين المهام، والنتائج مما يضبط عملية تحقيق الأداء الوظيفي بشكل صحيح.
- 4- يمكن توظيف أخلاقيات القيادة من صناعة القرارات بشكل ديمقراطي مما يضمن التزام العاملين بها واستعدادهم لبذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها بعملية صنع القرار.

ثالثا: أوجه التميز في الدراسة الحالية

- 1- تميزت الدراسة الحالية بدراسة أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي لكل من الأكاديميين والإداريين وهي بذلك تجمع بين الجانبين الإداري والفني للأداء الوظيفي في كلية ابن سينا.

2- تميزت الدراسة أيضا في اختيار مكان تطبيقها، فعلى حد علم الباحثون

لم يسبق تطبيق دراسة مماثلة بنفس المتغيرات في الكليات الأهلية بالمملكة العربية السعودية.

3- أكدت الدراسة أثر ممارسات القيادة الأخلاقية في نجاح المؤسسات

الأهلية واتخذت كلية ابن سينا الأهلية كمثال للمؤسسات الناجحة كونها حاصلة على الاعتماد الأكاديمي، وهذا يتفق مع معظم ما جاء في الدراسات السابقة التي وثقت العلاقة بين ممارسات القيادة الأخلاقية والتميز المؤسسي وكفاءة الأداء، كما أظهرت الدراسة خطأ الآراء التي وردت في بعض الأدبيات السابقة وتدعي أن القيادة في المؤسسات الأهلية دائما لا تلقي بالا للممارسات الأخلاقية كونها مؤسسات تسعى للربح أولا وأخيرا.

منهج الدراسة وإجراءاته

إجراءات الدراسة:

يعرض الباحثون في هذا الفصل المنهج المتبع، كما يحدد مجتمع الدراسة والعينة والأداة المستخدمة، وأسلوب بناء أداة الدراسة وتحديثها، واختبار صدق وثبات الأداة، وفي ختام الفصل الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وتفسير النتائج.

منهج الدراسة:

اتبع الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب طبيعة الدراسة ويحقق أهدافها، ويمكن من خلاله وصف الموضوع وتحليل البيانات وتوضيح العلاقة بين متغيراتها.

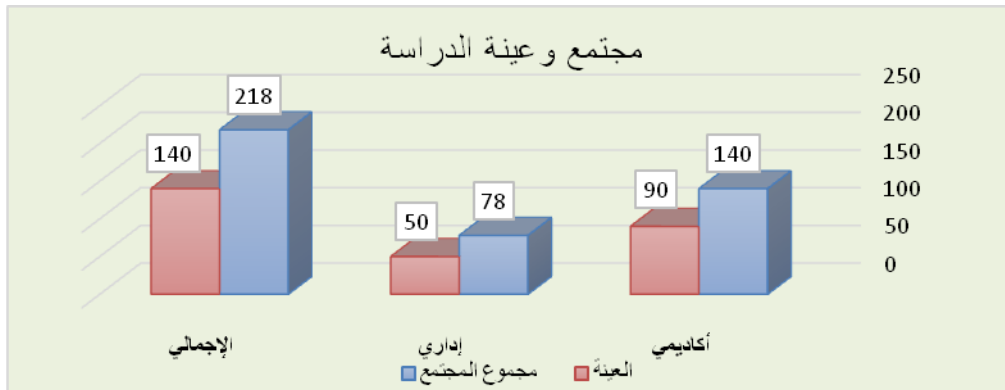
مجتمع الدراسة:

يمكن تعريف مجتمع الدراسة على أنه جميع عناصر المشكلة التي يدرسها الباحثون، وبناء على أهداف الدراسة فإن المجتمع المستهدف يتمثل في الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا الأهلية للعلوم الطبية بمحافظة جدة محل الدراسة البالغ عددهم 218 موظفا وموظفة.

جدول (1) يوضح مجتمع وعينة الدراسة

ت	مسمى الوظيفة	مجموع المجتمع	العينة
1	أكاديمي	140	90
2	إداري	78	50
	المجموع	218	140

المصدر: إدارة الموارد البشرية بكلية ابن سينا



عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعية

تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (20) استبانة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الأكاديميين والإداريين بهدف اعتماد صلاحية أداة الدراسة للتطبيق على العينة الفعلية، ومن خلالها تم التأكد من الصدق والثبات.

العينة الفعلية

تكونت عينة الدراسة الفعلية من (140) من الأكاديميين والإداريين بنسبة (64.2%) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (218) موظفا وموظفة بكلية ابن سينا الأهلية للعلوم الطبية بجدة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

أدوات الدراسة

تم إعداد استبانة حول ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، حيث تكونت من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: المعلومات الشخصية عن المستجيب (الجنس، العمر، المؤهل، الوظيفة، سنوات الخدمة).

القسم الثاني: أداة قياس ممارسات القيادة الأخلاقية بكلية ابن سينا للقيادة الأخلاقية، وتتكون من (24) فقرة، موزعة على (3) مجالات:

المجال الأول: الصفات الشخصية الأخلاقية للقيادة، ويتكون من (12) فقرة.

المجال الثاني: السلوكيات الإدارية الأخلاقية للقيادة، ويتكون من (6) فقرات.

المجال الثالث: العلاقات الإنسانية الأخلاقية للقيادة، ويتكون من (6) فقرات.

القسم الثالث: أداة قياس الأداء الوظيفي، وتتكون من (12) فقرة. واستخدم الباحثون مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاستجابات كما هو موضح بالجدول:

جدول (2): مقياس ليكرت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	4	3	2	1

تم تحكيم الاستبانة من خلال عرضها على لجنة (3) من الأساتذة المتخصصين، وقام الباحثون بإجراء التعديلات اللازمة حسب مرئيات اللجنة، وبعد ذلك تم اعتماد الصورة النهائية للاستبانة وتم اختبار صدقها حيث بلغ معامل ثبات الاستبانة (0.99) لأداة قياس ممارسات القيادة الأخلاقية، في حين بلغ معامل ثبات الاستبانة (0.96) لأداة قياس الأداء الوظيفي.

نتائج الدراسة

النتائج الخاصة بالسؤال الرئيس: ما مستوى توافر الممارسات الأخلاقية للقيادة في كلية ابن سينا بمحافظة جدة وأثرها على الأداء الوظيفي؟
جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات المتعلقة بممارسات القيادة الأخلاقية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب بالمتوسط	درجة الممارسة
البعد الأول: الصفات الشخصية					
1	يحظى القائد باحترام وتقدير جميع الموظفين مما جعله قدوة للآخرين	4.28	0.096	1	كبيرة
2	يلتزم بالمبادئ والقيم في معاملاته	4.18	0.099	2	كبيرة
3	يتقبل النقد الموجه إليه برحابة صدر	3.83	0.102	11	كبيرة
4	يعترف بالخطأ أمام الآخرين	3.71	0.102	12	كبيرة
5	يفي بالوعود التي يقطعها على نفسه	3.94	0.104	10	كبيرة
6	يتعامل مع المواقف الصعبة بشجاعة	4.18	0.096	3	كبيرة
7	ينمي الإحساس بالمسؤولية عند العاملين	4.10	0.093	4	كبيرة
8	يعزز روح الفريق في العمل	4.07	0.099	6	كبيرة
9	يثير في العاملين روح الحماسة للعمل	4.06	0.096	7	كبيرة
10	يأخذ بزمام المبادرة في المواقف المختلفة	4.09	0.097	5	كبيرة
11	يشارك العاملين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بأعمالهم	3.96	0.098	9	كبيرة
12	ينمي ثقة العاملين معه بأنفسهم	4.00	0.100	8	كبيرة
المتوسط العام للبعد الأول		4,03	0,0892	-	كبيرة
البعد الثاني: السلوكيات الإدارية					
13	يذهب القائد إلى أبعد من المصالح الذاتية من أجل الصالح العام	4.01	0.095	3	كبيرة
14	يربط تحقيق أهداف الكلية بالقيم المثلى	4.01	0.098	4	كبيرة
15	يشرك الآخرين في التفكير في حل المشكلات التي تواجه العمل	3.78	0.101	6	كبيرة
16	يراعي البعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات الإدارية	4.13	0.093	1	كبيرة
17	يطبق الأنظمة واللوائح بعدالة وبكل شفافية ووضوح	4.09	0.096	2	كبيرة
18	يشجع القائد العاملين على الالتزام بأخلاقيات المهنة	4.00	0,099	5	كبيرة
المتوسط العام للبعد الثاني		4,00	0.0805	-	كبيرة
البعد الثالث: العلاقات الإنسانية					
19	يراعي احتياجات العاملين الشخصية بما لا يتعارض مع مصلحة العمل	4.03	0,099	3	كبيرة
20	يتعامل مع الآخرين باحترام وتقدير	4.16	0,095	2	كبيرة
21	يحترم تقاليد وعادات المجتمع في تعامله مع	4.17	0,091	1	كبيرة

المرؤسين				
22	يقدر ظروف الموظفين بشكل موضوعي	3.99	0,096	5 كبيرة
23	يشارك الموظفين مناسباتهم الاجتماعية	3.85	0,103	6 كبيرة
24	يشجع على الحوار البناء والفعال داخل الكلية	4.03	0,094	4 كبيرة
المتوسط العام للبعد الثالث		4,04	0.0901	- كبيرة

وقد أوضحت النتائج السابقة توافر ممارسات القيادة الأخلاقية لدى القادة بكلية ابن سينا بشكل كبير، ويرجع ذلك إلى حرص القادة على نجاح العمل وتحقيق رؤية ورسالة الكلية، كما رتبها النتائج حسب أهميتها:

حيث صنفت الاستجابات البعد الثالث المتعلق بالعلاقات الإنسانية الأخلاقية للقيادة أولاً بمتوسط حسابي (4.04)، ثم جاء البعد الأول المتعلق بالصفات الشخصية الأخلاقية ثانياً بمتوسط حسابي (4.03)، بينما احتل البعد الثاني المتعلق بالسلوكيات الإدارية الأخلاقية الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.00).

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل من: (درادكة والمطيري، 2017)؛ (الشتوي والحبيب، 2017)؛ (الصقر، 2018) التي توصلت إلى أن ممارسات القادة بالمؤسسات التعليمية للقيادة الأخلاقية بجميع أبعادها جاءت بدرجة كبيرة.

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات المتعلقة

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية على الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة)

بالأداء الوظيفي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب بالمتوسط	درجة الممارسة
1	ألتزم كموظف بالمنظومة الأخلاقية للعاملين في كلية ابن سينا في جميع المعاملات	4.40	0.68	1	كبيرة
2	لدي المعرفة والإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي	4.35	0.88	2	كبيرة
3	أودي المهام الوظيفية الموكلة إلي طبقا لمعايير الجودة	4.31	1.04	4	كبيرة
4	أحرص على تطوير قدراتي وامكانياتي المهنية باستمرار	4.28	1.38	8	كبيرة
5	ألتزم بتعليمات وتوجيهات القائد	4.32	1.00	3	كبيرة
6	أحرص على التواصل والتعاون مع زملائي لانجاز المهام بالجودة المطلوبة	4.31	1.07	5	كبيرة
7	أستطيع التأقلم والتكيف مع أي تغييرات طارئة في الكلية	4.26	1.26	9	كبيرة
8	أقدم العديد من المقترحات لتطوير العمل بالكلية	4.29	1.52	6	كبيرة
9	أهتم بمستقبل الكلية ومكانتها على المستوى المحلي	4.29	1.03	7	كبيرة
10	أتجنب التذمر من العمل مع وجود ضغوط فيه	4.16	1.14	11	كبيرة
11	أخلاقيات القيادة في الكلية تساعدني على الأداء الجيد	4.17	0.89	10	كبيرة
12	أشعر أثناء عملي في الكلية وكأنني جزء من عائلة كبيرة	4.03	1.24	12	كبيرة
	المتوسط العام	4.30	0,083	-	كبيرة

وتشير هذه النتائج إلى التزام الموظفين في كلية ابن سينا بالضوابط الأخلاقية في الأداء بدرجة كبيرة، ويرجع ذلك إلى توافر القدوة المتمثلة في القيادة وكان ترتيب النتائج كما يلي:

الالتزام بالمنظومة الأخلاقية للكلية في جميع المعاملات أولا بمتوسط حسابي (4.40)، ثم أثر أخلاقيات القيادة على جودة أداء الموظفين ثانيا بمتوسط حسابي (4.35) وأخيرا شعور الموظف أثناء عمله بالكلية وكأنه جزء من عائلة كبيرة بمتوسط حسابي (3,32)، وهذا يتفق مع دراسة كل من: (العجمي، 2021)؛ (عبد الهادي، 2020)؛ (Seita & Mona،) (2019)؛ في حين أظهرت دراسات أخرى وجود علاقة غير مباشرة بين أخلاقيات القيادة والأداء الجيد مثل دراسة: (Moore et al., 2019)

جدول (5): معاملات الارتباط بين ممارسات القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي

المتغير	البعد			جميع ممارسات القيادة الأخلاقية
	السمات الشخصية الأخلاقية	السلوكيات الإدارية الأخلاقية	العلاقات الإنسانية	
الأداء الوظيفي	0.812*	0.808*	0.850*	0.823*

* ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)

توضح النتائج السابقة وجود علاقة ارتباطية إيجابية عند مستوى دلالة (0.01) بين الأداء الوظيفي وكل من: السمات الشخصية الأخلاقية (0,812)، السلوكيات الإدارية الأخلاقية (0,808)، العلاقات الإنسانية (0,850). كما يتضح وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين الأداء الوظيفي وممارسات القيادة الأخلاقية ككل (0.823).

وتعكس هذه النتائج أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي للعاملين من الأكاديميين والإداريين بكلية ابن سينا الأهلية للعلوم الطبية بمحافظة جدة، بشكل إيجابي مما يعكس أهمية ممارسات القيادة الأخلاقية في تحسين الأداء الوظيفي وتوفير المناخ المناسب لنجاح العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة للكلية بكفاءة وفاعلية.

النتائج الخاصة بالمتغيرات الديموغرافية: هل هناك تغير في الاستجابات تجاه الممارسات الأخلاقية للقيادة في كلية ابن سينا بمحافظة جدة والأداء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية؟

جدول (6): يوضح نتائج اختبار (T-لعينتين مستقلتين) - الجنس

المجال	المتوسط	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
--------	---------	---------------	-------------------

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية على الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة)

		أنثى	ذكر	
0.311	1.033	4.16	3.91	الأخلاقيات الشخصية للقيادة
0.914	0.012	4.09	4.01	الأخلاقيات الإدارية للقيادة
0.750	0.102	4.08	4.01	العلاقات الإنسانية
0,658	0,382	4,11	3,97	الممارسات الأخلاقية للقيادة
0.782	0.077	4.30	4.29	الأداء الوظيفي
0,720	0,229	4,20	4,13	جميع المجالات

توضح النتائج السابقة أن الدلالة الإحصائية المقابلة لاختبار (T) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل مجال على حده وجميع المجالات مجتمعة معاً، ونستنتج من ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس حول هذه المجالات.

جدول (7): يوضح نتائج اختبار (التباين الأحادي ANOVA) - العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	المتوسط				المجال
		أقل من 30	30 - 40 أقل من 50	40 - 50 أقل من 50	أكثر من 50	
0.886	0,215	4.09	4.06	4.06	3.89	الأخلاقيات الشخصية للقيادة
0.425	0,936	4.26	4.08	4.11	3.77	الأخلاقيات الإدارية للقيادة
0.580	0,657	4.21	4.07	4.11	3.81	العلاقات الإنسانية
0,630	0,602	4,18	4,70	4,09	3,82	الممارسات الأخلاقية للقيادة
0.088	2.229	4.41	4.39	4.43	3.88	الأداء الوظيفي
0,359	1,415	4,29	4,54	4,26	3,85	جميع المجالات

توضح النتائج السابقة أن الدلالة الإحصائية المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل مجال على حده وجميع

المجالات مجتمعة معاً، ونستنتج من ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر حول هذه المجالات.

جدول (8): يوضح نتائج اختبار (التباين الأحادي ANOVA) – المؤهل

المجال	المتوسط			قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
	دبلوم فما دون	بكالوريوس	دراسات عليا		
الأخلاقيات الشخصية للقيادة	3.33	4.00	4.08	0.813	0.446
الأخلاقيات الإدارية للقيادة	3.38	4.07	4.07	0.592	0.554
العلاقات الإنسانية	3.33	4.07	4.06	0.721	0.488
الممارسات الأخلاقية للقيادة	3.34	4.04	4.07	0.708	0.496
الأداء الوظيفي	3.77	4.36	4.28	0.560	0.573
جميع المجالات	3.55	4.20	4.17	0.634	0.534

توضح النتائج السابقة أن الدلالة الإحصائية المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل مجال على حده وجميع المجالات مجتمعة معاً، ونستنتج من ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المؤهل حول هذه المجالات.

جدول (9): يوضح نتائج اختبار (T-لعينتين مستقلتين) – الوظيفة

المجال	المتوسط		قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
	إداري	أكاديمي		
الأخلاقيات الشخصية للقيادة	4.00	4.06	0.381	0.538
الأخلاقيات الإدارية للقيادة	4.03	4.07	0.000	0.999
العلاقات الإنسانية	4.03	4.06	0.117	0.733
الممارسات الأخلاقية للقيادة	4.02	4.06	0.249	0.756
الأداء الوظيفي	4.32	4.29	1.557	0.214
جميع المجالات	4.17	4.18	0.903	0.485

توضح النتائج السابقة أن الدلالة الإحصائية المقابلة لاختبار (T) لعينتين مستقلتين أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل مجال على حده وجميع المجالات مجتمعة معاً، ونستنتج من ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الوظيفة حول هذه المجالات.

جدول (10): يوضح نتائج اختبار (التباين الأحادي ANOVA) – سنوات الخدمة

الدلالة الإحصائية	قيمة الاختبار	المتوسط				المجال
		أقل من 5 سنوات	5 - 10 سنوات	10 - 15 سنة	15 سنة فأكثر	
0.269	1,324	4.22	3.81	4.11	4.19	الأخلاقيات الشخصية للقيادة
0.130	1,915	4.39	3.84	3.97	4.25	الأخلاقيات الإدارية للقيادة
0.296	1,244	4.31	3.86	4.01	4.20	العلاقات الإنسانية
0.231	1,494	4.30	3.83	4.03	4.21	الممارسات الأخلاقية للقيادة
0.613	0.606	4.52	4.22	4.23	4.31	الأداء الوظيفي
0,422	1,050	4,41	4,02	4,13	4,26	جميع المجالات

توضح النتائج السابقة أن الدلالة الإحصائية المقابلة لاختبار (التباين الأحادي) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لكل مجال على حده وجميع المجالات مجتمعة معاً، ونستنتج من ذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخدمة حول هذه المجالات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي Statistical (SPSS) Package
for the Social Sciences لتحليل بيانات العينة واختبار التوزيع
الطبيعي Normality Distribution Test

جدول (10): اختبار التوزيع الطبيعي

الدالة الإحصائية	قيمة الاختبار	المجال
1,037	4,037	الأخلاقيات الشخصية للقيادة
1,076	4,060	الأخلاقيات الإدارية للقيادة
1,050	4,053	العلاقات الإنسانية
1,054	4,050	الممارسات الأخلاقية للقيادة
0.968	4,304	الأداء الوظيفي
1,032	4.113	جميع المجالات

توضح النتائج السابقة أن الدالة الإحصائية لجميع مجالات الدراسة أكبر
من مستوى الدالة 0.05 وهذا يعني أن توزيع البيانات يتبع التوزيع
الطبيعي، وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات
واختبار الفرضيات في هذه الدراسة.

الصعوبات المنهجية:

ظهرت بعض التحديات عند البدء في الجزء الميداني من الدراسة نذكر منها:

- تحيز بعض الموظفين في استجاباتهم لأسئلة الاستبانة لإظهار صورة
مثالية عن القيادة أو الأداء الوظيفي في كلية ابن سينا بصفة عامة، مما
يؤثر على مصداقية الإجابات ومدى صحتها.
- عدم استجابة بعض أفراد عينة الدراسة لتعبئة الاستبانة، مما يؤثر على
حجم العينة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: كلية ابن سينا الأهلية للعلوم الطبية بمحافظة جدة

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1442 هـ

الحدود البشرية: الموظفين الأكاديميين والإداريين

الحدود العلمية: تناولت الدراسة موضوع ممارسات القيادة الأخلاقية،
وأثرها على الأداء الوظيفي.

التوصيات:

- وضع معايير موضوعية ومحددة لاختيار القيادات التعليمية على كافة المستويات الإدارية، يكون العنصر الأخلاقي مكوناً أساسياً لها.
(غنيم، 2020)
- اعتماد الإلتزام بالسلوكيات الأخلاقية لدى القيادات التعليمية ضمن معايير تقييم الأداء لهم. (غنيم، 2020)
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث في مجال القيادة الأخلاقية ضمن متغيرات لم تستخدم في الدراسة الحالية ومقارنة النتائج بنتائج الدراسة الحالية. (العبادي والإبراهيم، 2019)
- صياغة المدونات الأخلاقية للعمل في الجامعات الأهلية، والحث على ضرورة الإلتزام بها ووضع قواعد واضحة لممارسة المهنة بما يبعد الأفراد العاملين عن اتباع الممارسات غير المقبولة في العمل. (ال حمد والعاني، 2020)

- العمل على ترسيخ ثقافة أخلاقيات العمل في كل الجامعات الحكومية والأهلية، وأن تكون منهج عمل يحتذى به في كافة الأنشطة الوظيفية. (ال حمد والعاني،2020)
- ضرورة تضمين التوجه الاستراتيجي للجامعات الأهلية للنواحي الأخلاقية، لأنها منظمات خاصة تخضع لأسس رقابية تختلف عن تلك المتبعة في الجامعات الحكومية، أو تكون ذاتها، ولكن بمستويات أقل. (ال حمد والعاني،2020)

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- 1- أبوعشبية، إيناس محمد وحجازي، عبد الحكيم ياسين (2019). درجة استخدام الإدارة بالتحفيز وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس النقب من وجهة نظر مديريها. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (27)، العدد (3)، ص 344-361.
- 2- أبوغنيم، أزهار نعمة، وفرج، زهراء جعفر (2017). اعتماد استراتيجية إعادة الهيكلة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي: دراسة حالة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (4)، العدد (2)، ص 182-213.
- 3- الجناعي، نوري عبد الودود وعمرو، محمد صالح (2018). التأثير الكلي والجزئي للتمكين الإداري في أبعاد الأداء الوظيفي – دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء بالجمهورية اليمنية. مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد (24) العدد (1)، ص 1-31.
- 4- الحمادي، عبد الله محمد قطيم (2020). تطبيق استراتيجيات الابداع الإداري لدى القيادات الإدارية في المنظمات في ضوء رؤية المملكة 2030، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد (3)، العدد (122)، ص 501-538.

- 5- الحياصات، وائل بشير عبد الكريم (2020). أثر البرامج التدريبية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي البنوك في محافظة البلقاء، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، المجلد (9)، العدد (2)، ص 226-243.
- 6- الشتوي، سليمان والحيب، عبد الرحمن (2017). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (4)، ص 120-134.
- 7- الصقر، هاله خيران خالد (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لمنسوبات الإدارة العامة للتعليم في منطقة تبوك، رسالة ماجستير، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.
- 8- الفقيه، هند محمد حميد (2019). ممارسات القيادة الأخلاقية بالمدارس اليابانية وإمكانية الاستفادة منها بالمدارس السعودية، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (9)، ابريل 2019م.
- 9- العبادي، أحمد عبد الله والإبراهيم، عدنان بدري رزق (2019). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر معلمي المدارس، مجلة العلوم التربوية- كلية الدراسات العليا للتربية- جامعة القاهرة، المجلد (27)، العدد (1)، ص 393-433.
- 10- العجمي، حمد عامر (2021). الدور المعدل للعدالة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على شركات النفط الكويتية)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (65)، ص 437-462.

11- العنزي، تهناني صالح وعبد العزيز، صفوت حسن (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظرهم، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (44)، ص 49.

12- درادكة، أمجد والمطيري، هدى (2017). دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر المعلمات، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 13، العدد (2)، ص 223-237.

13- بن العائب، محمد (2020). تأثير محددات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة- دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية بالإدريسية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاستراتيجية، المجلد (6)، العدد (1 مكرر)، ص 329-346.

14- بلال، زروق عثمان وكشوب، أحمد سهيل (2020). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (4)، العدد (4)، ص 51-68.

15- ال حمد، فهد عبد والعاني، آلاء عبد الموجود (2020). تشخيص أبعاد القيادة الأخلاقية للقيادات الأكاديمية - دراسة تحليلية في عينة مختارة من

الكليات الأهلية، مجلة تنمية الرافدين، المجلد (39)، العدد (125)، ص 108-131.

16- عبد الهادي، عبير حسن محمود محمد (2020). "أثر القيادة الأخلاقية على تحسين كفاءة الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية" المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: كلية التجارة بالاسماعيلية – جامعة قناة السويس – مصر، المجلد (11)، العدد (2)، ص 1186 - 1216.

17- عيسوى، إيمان محمد طلعت محمد (2019). القيادة الأخلاقية كمدخل لتغيير ثقافة الدور للعاملين بالإدارة التعليمية، المجلة الدولية للبحوث النوعية المتخصصة، العدد (13)، ص 11-38.

18- غنيم، صلاح الدين عبد العزيز (2020). القيادة الأخلاقية في الإدارات التعليمية: دراسة حالة. المجلة التربوية - كلية التربية – جامعة سوهاج، العدد (77)، ص 2194-2229.

19- مرسي، مرفت محمد السعيد (2018). أثر المضايقة التنظيمية والثقة في المشرف كمتغيرين وسيطين في العلاقة بين الإشراف السيء والصمت التنظيمي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (14)، العدد (2)، ص 285.

20- ناصر، دعاء جمال الدين علي (2020). دور القيادة الأخلاقية في العلاقة بين الصمت التنظيمي وأداء العاملين: دراسة ميدانية على بعض المنظمات في مصر، رسالة دكتوراة، كلية التجارة (جامعة بنها)، اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية، مصر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 1- Balu L., Aishwarya, Singh, (2017). Ethical Leadership: The reflecting journey to an evolution of management, International Journal of Engineering Technology Science and Research, Vol. (4), No. (9).
- 2- Kanungo R. N. & Mendonca, M., (2018). Ethical Leadership in Three Dimentions, Journal of Human Values, (4), (2).
- 3- Moore, C., Mayer, D. M., Chiang, F. F. T., Crossley, C., Karlesky, M. J., & Birtch, T. A. (2019). Leaders matter morally: The role of ethical leadership in shaping employee moral cognition and misconduct. Journal of Applied Psychology, 104(1), 123–145.
- 4- Moore, D., McCabe, G., Duckworth, W, Sclove, S. (The Practice of Business Statistics: Using data for decisions), (2003).
- 5- Nabass, E.H. and Abdallah, A.B. (2019), "Agile manufacturing and business performance: The indirect effects of operational performance dimensions", Business Process Management Journal, Vol. 25 No. 4, pp. 647-666.

- 6- Seita A., and Mona D. (2019). The relation between ethical leadership and teacher's continuance organizational commitment, Journal of research in business, economics, and management (JRBEM), Vol. (12), No. (1), pp 2279-2294.

استبانة استطلاع رأي الموظفين الأكاديميين والإداريين

بكلية ابن سينا الأهلية بمحافظة جدة

عزيزي الموظف/عزيزتي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أشكرك على وقتك الذي ستقضيه في تعبئة هذه الاستبانة، فاستجابتك لبندوها في غاية الأهمية كونها ستساهم في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي في كلية ابن سينا، علماً بأن:
- مشاركتك في هذه الدراسة طوعية ولك الحق التام في عدم قبول تعبئة الاستبانة.
- لا يجب عليك التوقيع على ورقة المعلومات هذه، فقط عليك الاختيار موافق/غير موافق فمجرد قبولك تعبئة هذا الاستبانة يعتبر بمثابة اقرار بالموافقة على المشاركة في هذه الدراسة.

- الإجابة على الأسئلة ستبقى سرية.

○ موافق على المشاركة غير موافق على المشاركة ○

إرشادات لتعبئة الاستبانة

تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء: الأول خاص بالمعلومات العامة، والثاني خاص ببندود الاستبانة، والثالث خاص بأهم الملاحظات التي تود إضافتها. وأرجو التفضل بالإجابة عن جميع الأسئلة.

وتتطلب الإجابة عن البنود اختيار واحد من خمس مستويات: "أوافق بشدة" (وتعني أن العبارة صحيحة دائماً أو في كل الأحيان تقريباً)، و "أوافق" (وتعني أن العبارة صحيحة غالباً)، و "محايد" (وتعني عدم الموافقة التامة أو الرفض التام)، و "لا أوافق" (وتعني أن العبارة غير صحيحة غالباً)، و "لا أوافق بشدة" (وتعني أن العبارة غير صحيحة على الإطلاق أو دائماً).

المعلومات العامة

القسم / الإدارة / الوحدة (اختياري):

.....

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية على الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة)

☐	أنثى	☐	ذكر	الجنس
☐	30-أقل من 40 عام	☐	أقل من 30 عام	العمر
☐	50 عام فأكثر	☐	40-أقل من 50 عام	
☐	إداري	☐	أكاديمي	الوظيفة
☐	دراسات عليا	☐	دبلوم	المؤهل العلمي
			بكالوريوس	
☐	5-أقل من 10 سنوات	☐	أقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة
☐	15 سنة فأكثر	☐	10-أقل من 15 سنة	

* فضلاً قم بتظليل الخيارات التي تمثل وجهة نظرك حيال العبارات التالية:

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
ممارسات القيادة الأخلاقية						
1	يحظى القائد باحترام وتقدير جميع الموظفين مما يجعله قدوة للآخرين					
2	يلتزم بالمبادئ والقيم في معاملاته					
3	يتقبل النقد الموجه إليه برحابة صدر					
4	يعترف بالخطأ أمام الآخرين					
5	يفي بالوعود التي يقطعها على نفسه					
6	يتعامل مع المواقف الصعبة بشجاعة					
7	ينمي الإحساس بالمسؤولية عند العاملين					
8	يعزز روح الفريق في العمل					
9	يثير في العاملين روح الحماسة للعمل					
10	يأخذ بزمام المبادرة في المواقف المختلفة					
11	يشارك العاملين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بأعمالهم					
12	ينمي ثقة العاملين معه بأنفسهم					
13	يذهب إلى أبعد من المصالح الذاتية من أجل الصالح العام					
14	يربط تحقيق أهداف الكلية بالقيم المثلى					
15	يشرك الآخرين في التفكير في حل المشكلات التي تواجه العمل					
16	يراعي البعد الأخلاقي عند اتخاذ القرارات الإدارية					
17	يطبق الأنظمة واللوائح بعدالة وبكل شفافية ووضوح					
18	يشجع العاملين على الالتزام بأخلاقيات المهنة					
19	يراعي احتياجات العاملين الشخصية بما لا يتعارض مع مصلحة العمل					
20	يتعامل مع الآخرين باحترام وتقدير					
21	يحترم العادات والتقاليد في تعامله مع الموظفين					
22	يقدر ظروف الموظفين بشكل موضوعي					
23	يشارك الموظفين مناسباتهم الاجتماعية					
24	يشجع على الحوار البناء والفعال داخل الكلية					

أثر ممارسات القيادة الأخلاقية على الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية على الموظفين الأكاديميين والإداريين في كلية ابن سينا بمحافظة جدة)

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	أوافق بشدة
الأداء الوظيفي						
1	ألتزم كموظف بالمنظومة الأخلاقية للعاملين في كلية ابن سينا في جميع المعاملات					
2	لدي المعرفة والإلمام بطبيعة الأعمال الموكلة إلي					
3	أؤدي المهام الوظيفية الموكلة إلي طبقاً لمعايير الجودة					
4	أحرص على تطوير قدراتي وامكانياتي المهنية باستمرار					
5	ألتزم بتعليمات وتوجيهات القائد					
6	أحرص على التواصل والتعاون مع زملائي لإنجاز المهام بالجودة المطلوبة					
7	أستطيع التأقلم والتكيف مع أي تغييرات طارئة في الكلية					
8	أقدم العديد من المقترحات لتطوير العمل بالكلية					
9	أهتم بمستقبل الكلية ومكانتها على المستوى المحلي					
10	أتجنب التذمر من العمل مع وجود ضغوط فيه					
11	أخلاقيات القيادة في الكلية تساعدني على الأداء الجيد					
12	أشعر أثناء عملي في الكلية وكأنني جزء من عائلة كبيرة					

* نأمل توضيح وجهة نظرك العامة نحو مدى توافر ممارسات القيادة الأخلاقية لدى قادة الكلية.

.....
.....
.....

* من وجهة نظرك الشخصية، هل تؤثر ممارسات القيادة الأخلاقية في الأداء الوظيفي؟

.....
.....
.....

أشكركم وأقدر لكم حسن تعاونكم ،،،،،